

УДК 349.2  
DOI <https://doi.org/10.32782/chern.v6.2023.8>

**І. В. Дашутін**  
доктор юридичних наук, суддя  
Касаційного адміністративного суду в складі Верховного Суду  
[orcid.org/0000-0003-1611-5868](https://orcid.org/0000-0003-1611-5868)

## МЕТА ЗАКОННОСТІ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ ЗА УЧАСТЮ СУДДІ

Стаття присвячена з'ясуванню сутнісного змісту мети законності в трудових відносинах за участю судді в Україні. Встановлюється, що мета законності у вказаних правових відносинах узгоджена із метою права загалом та трудового права зокрема, а також корелюється метою законності в трудових відносинах загалом. Автор доводить, що мета законності в трудових відносинах за участю судді має два масштаби осмислення. У загальному контексті вказана мета полягає у формуванні належного рівня правопорядку у сфері праці та зайнятості. За такого рівня правопорядку усі суб'єкти цієї галузі права неухильно дотримуються вимог законодавства, виконують юридичні приписи, гармонійним чином взаємодіють між собою, приймаючи до уваги вимоги принципу непорушності незалежності та самостійності службово-трудової діяльності судді. При цьому результатом вказаного є те, що судова гілка влади може ефективно та раціонально виконувати свої завдання, сприяючи розбудові України в якості правової, демократичної та соціальної держави. В безпосередньому контексті зазначена мета полягає у впорядкуванні обставин фактичної дійсності та дій (бездіяльності) учасників трудових відносин за участю судді. Наслідком такого упорядкування є те, що суддя може у відповідності до норм законодавства реалізувати свій трудовий потенціал, а роботодавець – задовольнити таку реалізацію трудового потенціалу, оцінюючи її на предмет відповідності вимог законності та застосовуючи до судді заходи юридичної відповідальності, коли наявні підстави для цього. Зазначається, що мета законності у трудових відносинах за участю судді може досягатися насамперед у чотирьох контекстах. Перший – закріплення в законодавстві трудових прав суддів, а також їх та гарантування в результаті дії відповідного правового механізму забезпечення трудових прав працівників. Другий – правове регламентування поведінки учасників трудових відносин відповідно до юридичних приписів чинного законодавства. Третій – забезпечення належної роботи всієї системи правосуддя в цілому (перш за все, Державної судової адміністрації, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Вищої ради правосуддя), а також інших державних органів, наділених спеціальною компетенцією в сфері нормування трудових відносин. Четвертий – досягнення балансу та гармонії у сфері регулювання дій (також бездіяльності) учасників трудових відносин за участю судді. У висновках до статті узагальнюються результати дослідження.

*Ключові слова:* вимоги законності, законність, мета, спеціальний трудовий статус, суддя, трудове право, трудові відносини.

### **Dashutin I. V. THE PURPOSE OF LEGALITY IN LABOR RELATIONS INVOLVING A JUDGE**

The aim of this article is to elucidate the fundamental essence of the goal of legality in labor relations involving a Ukrainian judge. It has been determined that the goal of legality in these legal relationships aligns with the overarching goal of law in general and labor law in particular, and it also correlates with the purpose of legality in labor relations broadly. The author establishes that the purpose of legality in labor relations with the involvement of a judge encompasses two levels of understanding: general and direct (immediate). In a general sense, the goal of the legality under consideration is to ensure a suitable level of law and order in the labor and employment sphere. A high level of law and order necessitates that all subjects adhere to legal requirements and regulations, fostering harmonious interactions while upholding the principle of the judge's inviolable independence in their official capacity. Simultaneously, this implies the judiciary's ability to fulfill its duties effectively and rationally, contributing to the evolution of Ukraine as a legal, democratic, and welfare state. In the immediate context, the purpose of legality in labor relations involving a judge is to regulate the actual circumstances and behaviors (or lack thereof) of labor relations participants. Such an arrangement ensures that a judge, in accordance with legislative norms, can actualize their labor and legal potential, and an employer can facilitate this realization, evaluating it for legality compliance. This involves applying legal liability measures to a judge when warranted and encouraging disciplined execution of their official and labor duties. The author of the article points out that the goal of legality in labor relations involving a judge can primarily be accomplished within four contexts. First is the enshrinement in legislation of the labor rights of judges, along with the assurance of these rights through the operation of an appropriate legal mechanism for safeguarding workers' labor rights. Second involves the legal regulation of the conduct of participants in labor relations, aligning with the legal mandates of current legislation. Third is the assurance of the proper functioning of the entire justice system as a whole (especially the State Judicial Administration, the High Qualification Commission of Judges of Ukraine, and the High Council of Justice), as well as other government bodies with specialized competence in the realm of labor relations regulation. The fourth context is the achievement of balance and harmony in regulating the actions (and inactions) of participants in labor relations involving a judge. The article concludes by summarizing the findings of the study.

*Key words:* judge, labor law, labor relations, legality, purpose, requirements of legality, special labor law status.

**Постановка проблеми.** Належний рівень правової культури та правосвідомості в учасників трудових відносин загалом формується під впливом відповідних ідеологічних засобів, серед яких осо-

бливе місце займає законність [1, с. 83]. Як феномен законність в трудовому праві постає в якості об'єктивно необхідного правового (також такого, що має суспільно-політичне значення) режиму,

котрий вимагає від усіх адресатів (суб'єктів трудового права) юридичних приписів, узгоджених з Конституцією та базовими принципами права. Тобто, феномен законності загалом є складним явищем, що також позначається на широті його трудово-правового осмислення. Між тим, суттєвим чином ускладнює науково-практичне осмислення законності й те, що цей феномен у трудовому праві України постає в якості багатоаспектного явища, що: 1) характеризується наявністю власної особливої мети та завдань; 2) підлягає конкретизації в залежності від специфіки вияву законності у певних відносинах з приводу праці (залежно від типу відносин з приводу праці, спеціального чи особливого суб'єкта, який є учасником відповідних відносин з приводу праці та ін.). У зв'язку із вказаним слід констатувати, що особливо актуальним постає питання трудово-правового осмислення законності в контексті трудових відносин за участю судді, правовий режим службово-трудової діяльності яких з моменту відновлення незалежності України зазнає періодичних концептуальних змін. Враховуючи масштабність цього питання, котре доцільно розкривати на монографічному (дисертаційному) рівні, у межах цієї наукової розвідки приділимо увагу таким базовим концептуальним характеристикам законності в трудових відносинах за участю судді, а саме – меті відповідного феномену.

**Аналіз наукових напрацювань та невирішені раніше питання.** Мета законності у трудових відносинах загалом (та за участі судді, зокрема) не є законодавчо окресленими поняттями. З огляду на це, виникає необхідність глибокого теоретичного дослідження даної проблематики, а також формування власного бачення з цього питання, приймаючи до уваги відповідні наукові дослідження юристів-трудоваків, серед яких: В. А. Багрій, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, О. В. Карпушова, О. Є. Костюченко, І. В. Лагутіна, П. С. Луцук, П. Д. Пилипенко, Є. Ю. Подорожній, Д. І. Сіроха, О. М. Ярошенко та ін. вітчизняні науковці.

Отже, метою цієї наукової розвідки є уточнення сутнісного змісту мети законності в трудових відносинах за участю судді в Україні. Досягнення цієї мети пов'язане виконанням таких *завдань*: 1) проаналізувати феноменологічну сутність мети в юридичному контексті; 2) виокремити основні властивості мети законності в трудових відносинах за участю судді; 3) в узагальненому вигляді сформулювати дефініцію поняття мети законності в трудових відносинах за участю судді.

**Виклад основного матеріалу.** Спершу слід зауважити, що законність в трудових відносинах за участю судді охоплюється правовим механізмом забезпечення законності в трудових відносинах за участю вказаних працівників. Враховуючи вимо-

ги до нормативності відносин у межах [2, с. 449], доходимо думки, що ці правовідносини не можуть бути не підпорядкованими конкретній меті. Певна річ, не є виключенням також і правовий механізм забезпечення законності в трудових відносинах за участю судді, адже: 1) механізм, як складана юридична конструкція передбачає існування низки процесів і відносин, які уможливають належне функціонування такого механізму; 2) неузгодженість процесів і відносин цього механізму певній меті унеможливорює системність (комплексність) цієї юридичної конструкції, а також робить неможливим досягнення юридичної визначеності (очікуваності результатів) дії цього механізму.

Вказане також аргументується загальною та загальною юридичною сутністю мети. Так, слід мати на увазі, що метою загалом постає кінцевий результат певної діяльності, досягнення якого є першочерговим пріоритетом у конкретному випадку та вимагає цілеспрямованих, наполегливих, конкретно орієнтованих зусиль, які формуються у процесі визначення шляху реалізації певної цілі [див., напр.: 3, с. 31; 4, с. 76; 5, с. 158–160]. Як нам видається, така дефініція розкриває внутрішнє наповнення аналізованого терміна та в достатній мірі ілюструє загальне взаємовідношення його об'єктивних і суб'єктивних характеристик. Що ж стосується суто юридичного контексту наукового осмислення мети, то в цьому сенсі слід погодитись із тим, що в «загальному юридичному сенсі мета є очікуваним і формально описаним юридично значимим орієнтиром у вигляді досягнення протягом визначеного періоду часу певного правового стану (чи статусу) предметів, об'єктів (чи суб'єктів) шляхом здійснення компетентних певних дій (утримання від вчинення певних дій), якими використовуються певні інструменти, котрими формуються умови для досягнення відповідного стану (статусу)» [6, с. 63].

Задля комплексного визначення мети законності у трудових відносинах за участю судді слід попередньо окреслити основні властивості цієї мети, а саме:

1. Мета законності в трудових відносинах за участю судді узгоджена із метою права загалом, а також трудового права, зокрема. По сьогодні серед вітчизняних і зарубіжних правників відсутнє спільне розуміння того, що саме слід розуміти під метою права. Зокрема, Б. В. Малишев вважає, що мету права доцільно розуміти в якості усунення порушень законності, а також застосування передбачених законодавством санкцій до осіб, винних за порушення вимог правових норм [7, с. 335]. Разом із тим, з викладеною позицією не можна погодитись в повній мірі, адже окреслене розуміння мети права не дозволяє в повній мірі окреслити масштаб такої мети. У даному контексті більш коректно буде вести мову про мету правоохоронної сис-

теми, котра по відношенню до мети права постає лише її окремою галузевою частиною. З огляду не вказане необхідно тлумачити мету права значно ширше, охоплюючи усі можливі її прояви на практиці, однак, не перевантажуючи смислове розуміння такої мети. Саме з такої логіки виходить Л. О. Корчевна, на думку якої, мета права полягає в залагодженні соціальних конфліктів і досягненні цивілізованих відносин між людьми, як суб'єктами права [8, с. 17]. З таким тлумаченням можемо погодитись, адже воно демонструє істинну суть правових норм з точки зору їх природного походження. У такому випадку кінцевий результат дії права в суспільстві пов'язаний із пріоритетним досягненням ідеалів правової держави та громадянського суспільства у майбутньому.

Крім того, необхідно мати на увазі й те, що мета в праві постає також в якості особливої програми, стратегії, а тому мета права може розкриватись в якості як об'єктивної, так і суб'єктивної категорії. При цьому об'єктивно джерело виникнення мети в праві та її суб'єктивна природа є двома різними, утім органічним чином пов'язаними між собою сторонами (збалансованими сторонами) одного й того ж самого феномена. У цьому сенсі можемо погодитись із тим, що мета права виступає певним (конкретним) вихідним пунктом, а так само – рушійною силою вільної діяльності індивіда та однаково визначальним детермінантом в цій діяльності [9, с. 14]. Додатково, справедливим буде стверджувати й те, що мета права також може розглядатися й в якості бажаної, ідеальної реалізації об'єктивної можливості належної поведінки членів суспільства, як суб'єктів права, що взаємодіють між собою в межах суспільних відносин, урегульованих нормами права. Відтак, можемо допустити, що мета права в практичній дійсності тісно пов'язується із метою законодавства, котра постає у вигляді фактичної сфери ефективної (в контексті певних суспільних відносин, умов виникнення та перебігу і припинення цих відносин тощо) та нормативної реалізації права. При цьому, як вважає А. П. Огородник, мета ефективного законодавства спрямована на задоволення інтересів учасників правовідносин відповідно до загальних засад права, котрі визнаються та діють в конкретній державі [9, с. 15]. Загалом, мету законодавства в правовій, демократичній та соціальній державі ми можемо звести до досягнення визначеного ідеалу співжиття людей в суспільстві шляхом реалізації (дотримання, виконання) закріплених в чинному законодавстві правових норм у суспільних відносинах. Таким чином, можна вести мову про те, що мета ефективного законодавства є одним із проміжних етапів на шляху досягнення мети права, адже без ефективного законодавства та його належного дотримання неможливим буде становлення та існування

правопорядку, що є необхідним результатом існування права.

Що ж стосується трудового права, то з цього приводу слід зазначити, що метою цієї галузі права України охоплюється суспільна та юридична складові елементи. Осмислюючи *суспільну мету трудового права*, можемо дійти висновку, що вона цілісно спрямована на консолідацію працездатної частини суспільства (тих, хто володіє трудовою правосуб'єктністю) шляхом об'єднання зусиль у даному напрямку всіх суб'єктів трудового права (як працівників і роботодавців, так й органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, міжнародних урядових і неурядових організацій, профспілок, об'єднань працівників і роботодавців, суб'єктів громадянського суспільства), їх згуртування (на основі партнерства) для досягнення високого рівня добробуту громадян України та зниження конфліктності у світі праці та зайнятості. Стосовно ж *суто юридичної мети цієї галузі права*, то вона, враховуючи позицію з цього приводу провідного юриста-трудолика П. Д. Пилипенка [10, с. 46], може бути зведена до упорядкування діючими нормами права та засадничими ідеями права (принципи свободи праці, гідної праці та ін.) суспільних відносин, які в практичній дійсності виникають з приводу фактичного застосування здатності людини до праці (оплатного розкриття трудового потенціалу працездатної людини у виробничих процесах), а також відносин, які безпосереднім чином пов'язані з трудовими відносинами. Окреслене подвійне розуміння мети трудового права України слід сприймати позитивно, оскільки відповідний підхід дозволяє більш ґрунтовно розкрити дане поняття та проілюструвати його сутність. Водночас, варто зауважити, що у сфері практичної реалізації більшу цінність і значення має саме юридична мета трудового права, що пов'язана із сферою правозастосування. У зв'язку із цим слід зазначити, що суспільна мета в цьому сенсі носить лише факультативний характер.

Слід звернути особливу увагу на те, що в умовах поточного цивілізаційного розвитку сфери праці та зайнятості трудове право не лише спрямовується на задоволення потреби людини в оплачуваній праці та потреби роботодавця в трудовому ресурсі. Саме тому, як нами було вказано, сучасне трудове право в своїй меті узгоджується із засадними ідеями права загалом та з принципами трудового права, зокрема. Особливого значення серед таких принципів має *принцип гідної праці*, котрий дозволяє скорегувати мету трудового права в формуванні правопорядку в сфері праці та зайнятості, що відповідає цивілізаційним очікуванням суспільства. У цьому сенсі зазначимо, що принцип гідної праці (держслужбовців загалом) спрямовується на: 1) «забезпечення ідеї цінності

людини та її гідності в службово-трудових правовідносинах (безпосередньо стосовно державного службовця, що є працівником, котрий володіє, окрім комплексу службово-трудових прав, також і правами людини) як цивілізаційної вимоги й одного з важливих орієнтирів побудови в Україні соціальної та правової держави»; 2) «зміцнення й розвиток трудових та інших прав і свобод державного службовця як людини, особистості»; 3) «захист законних інтересів державного службовця в службово-трудових правовідносинах»; 4) «узгодження приватних і публічних інтересів у службово-трудових правовідносинах»; 5) «недопущення ігнорування критеріїв гідної праці на державній службі й усунення загроз, ризиків порушення цих критеріїв»; 6) «захист порушеного права держслужбовця на гідну працю та відновлення цього права» [11, с. 18]; 7) «притягнення порушників права держслужбовців на гідну працю до юридичної відповідальності» [11, с. 19].

2. Мета законності в трудових відносинах за участю судді узгоджена із метою законності в трудових відносинах. У широкому сенсі мета законності може бути зведена до суворого та неухильного дотримання, а також виконання всіма суб'єктами права (конкретними адресатами) відповідних юридичних приписів, за умови, що критеріями оцінки нормативності поведінки цих суб'єктів суспільних відносин є виключно норми чинного законодавства [12, с. 46], а невідповідність цим критеріям є підставою для розгляду питання про притягнення до юридичної відповідальності порушників вимог законності (адже така відповідальність «виховує повагу до права» [13, с. 79]). Беручи до уваги це, а також сутність законності в трудовому праві, специфіку прояву законності в трудових відносинах, що є питанням, якому нами вже було приділено значну увагу [див., напр.: 14; 15], можемо дійти висновку, що мета законності в трудовому праві полягає у встановленні належного рівня правопорядку у сфері трудових правовідносин (також у суміжних правових відносинах).

Таким чином, можемо дійти висновку, що метою законності в трудових відносинах за участю судді: 1) в загальному вимірі (враховуючи соціально-правове значення службово-трудої діяльності судді) є формування належного рівня правопорядку у сфері праці та зайнятості, за якого усі суб'єкти цієї галузі права неухильно дотримуючись вимог законодавства, виконуючи юридичні приписи, гармонійним чином взаємодіють між собою, приймаючи до уваги принципи незалежності та самостійності службово-трудої діяльності судді, результатом чого є те, що судова гілка влади може ефективно та раціонально виконувати свої завдання, сприяючи розбудові України в якості правової, демократичної та соціальної

держави; 2) у безпосередньому вимірі (приймаючи до уваги те, що суддя насамперед розуміється в якості працівника) є упорядкування (нормативно-правове забезпечення об'єктивації статусу; створення режиму дисциплінованої об'єктивації статусу) обставин дійсності та дій (бездіяльності) учасників таких правовідносин, результатом чого є те, що суддя може у відповідності до норм законодавства реалізувати свій трудово-правовий потенціал, а роботодавець – задовольнити таку реалізацію трудово-правового потенціалу, оцінюючи її на предмет відповідності вимог законності та застосовуючи до судді заходи юридичної відповідальності, коли наявні підстави для цього.

**Висновки.** Мета законності у трудових відносинах за участю судді носить досить специфічний характер у зв'язку із своєю пов'язаністю зі сферою праці (також зайнятості) та трудовою діяльністю людини, а саме судді, котрий є працівником зі спеціальним трудово-правовим статусом, об'єктивація якого пов'язана із реалізацією судової влади в державі. Досягнення відповідної мети зумовлює формування складного шляху реалізації певних, чітко визначених кроків (фактично в цьому сенсі слід вести мову про базові завдання законності, ігнорування яких нівелює мету законності в цих відносинах). Зокрема, мета законності у трудових відносинах за участю судді може досягатися шляхом: 1) нормативно-правового (насамперед – законодавчого) закріплення та гарантування трудових прав суб'єктам трудових правовідносин у цілому (оскільки режим трудового права поширюється на суддів тією мірою, якою спеціальний режим трудових відносин за участю суддів не здатний унормувати відповідні відносини) та суддів зокрема (без шкоди для засад незалежності та самостійності службово-трудої діяльності судді та незалежності судової влади в Україні у цілому); 2) правового регламентування поведінки учасників трудових відносин відповідно до юридичних приписів чинного законодавства (це стосується не тільки суддів, а й тих суб'єктів, які спостерігають і контролюють службово-трудова діяльність суддів, виконують інші повноваження роботодавця); 3) забезпечення належної роботи всієї системи правосуддя в цілому (перш за все, Державної судової адміністрації, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Вищої ради правосуддя), а також інших державних органів, наділених спеціальною компетенцією в сфері нормування трудових відносин (в цьому сенсі навіть не має значення, чи мають такі суб'єкти влади безпосередній вплив на забезпечення законності у трудових відносинах за участю суддів, оскільки вони, впливаючи на законність у трудових відносинах в державі, формують цілісний правопорядок на ринку праці, а також у сфері праці та зайнятості); 4) досягнення балансу та гармонії у сфері регулювання дій

(бездіяльності) учасників трудових відносин за участю судді.

Наведений перелік повинен поставати в якості необхідного орієнтуру задля поступового впровадження заходів на шляху досягнення мети законності у трудових відносинах за участю судді. Покрокова їх реалізація в такому порядку виглядає очевидно доцільною та безумовно логічною, адже цілісно сприяє помірному поширенню законності у її загальному суспільно-політичному сенсі на усі сторони трудових правовідносин за участю судді. У разі об'єктивної окресленої моделі в практичній дійсності (також із паралельним врахуванням супутніх чинників правової дійсності) процес забезпечення законності не буде фрагментарним, а виглядатиме в якості безперервного процесу системоутворюючого позитивного характеру, що може виступати однією із сходинок на комплексному шляху побудови правової держави та громадянського суспільства, фундаментом якої буде ефективна діяльність судової гілки влади, робота якої наразі суттєво ускладнена недоліками формування та реалізації кадрової політики в системі правосуддя України (наслідком цього є масштабна кадрова криза в цій системі, блокування діяльності ВККСУ та ін.).

### Література

1. Іншин М. І., Багрій В. А. Проблеми реалізації принципу законності у трудових правовідносинах. *Проблеми законності*. 2019. Вип. 144. С. 81–92. doi:10.21564/2414-990x.144.154289.
2. Швець В. О. Мета та завдання правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин. *Юридична наука*. 2019. № 2. С. 448–455.
3. Вітвіцький С. С. Мета та завдання контрольної діяльності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Право. 2014. № 29, Т. 2. С. 30–34.
4. Панова М. С. Мета та завдання прокурорського нагляду за дотриманням адміністративного законодавства. *Наше право*. 2013. № 8. С. 76–80.
5. Панченко М. В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2019. 455 с.
6. Гладкий В. В. Ознаки правового механізму забезпечення антикорупційної безпеки. *Сучасні погляди на реформування законодавства* : матеріали міжнар. наук. конф. (м. Полтава, 25–26 жовтня 2019 р.). Херсон : Гельветика, 2019. С. 62–66.
7. Малишев Б. В. Категорія «мета» у системному та діяльнісному методах дослідження права. *Про українське право*. 2009. № 4. С. 334–343.
8. Корчевна Л. О. Мета права як проблема (політико-правовий аналіз). *Юридична Україна*. 2004. № 1. С. 16–20.
9. Огородник А. П. Механізм забезпечення прав і свобод людини та принципи законності в Україні. *Право України*. 2008. № 6. С. 14–18.
10. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права. Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 1999. 230 с.
11. Панченко М. В. Мета та цілі функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. № 3. С. 16–20. doi:10.32844/2618-1258.2019.3-2.3.
12. Мінченко О. В. Особливості сучасної інтерпретації категорії «законність». *Держава і право*. Серія : *Юридичні і політичні науки*. 2012. Вип. 56. С. 45–48.
13. Коротких А. Ю. Проблеми юридичної відповідальності державних службовців за трудовим законодавством України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2019. 472 с.
14. Дашутін І. В. Наукові інтерпретації законності у трудових відносинах. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету Одеська юридична академія*. 2016. № 3. С. 144–154.
15. Дашутін І. В. Теоретико-правова характеристика мети законності в трудових відносинах. *Науковий вісник ужгородського національного університету*. Серія : *Право*. 2016. Вип. 41, Т. 4. С. 33–36.