



РАДА СУДДІВ УКРАЇНИ

01601, м. Київ, вул. Липська, 18/5, тел.: (044) 277-76-29, факс: (044) 277-76-30

06 жовтня 2022 року

м. Київ

Р І Ш Е Н Н Я

№ 30

Заслухавши та обговоривши інформацію Голови Ради суддів України Моніча Б.С. щодо особливостей припинення із суддею, який досяг 65-річного віку, трудових відносин, відповідно до статті 133 Закону України "Про судоустрій і статус суддів" та Положення про Раду суддів України, затвердженого X позачерговим з'їздом суддів України 16.09.2010 (з подальшими змінами), Рада суддів України

в и р і ш и л а:

1. Інформацію Голови Ради суддів України Моніча Б.С. щодо особливостей припинення із суддею, який досяг 65-річного віку, трудових відносин взяти до відома.

2. Спрямувати проект рішення Ради суддів України щодо особливостей припинення із суддею, який досяг 65-річного віку, трудових відносин (що додається) Вищій раді правосуддя для надання пропозицій та зауважень.

Голова
Ради суддів України

Б.С. Моніч



РАДА СУДДІВ УКРАЇНИ

01001, м. Київ, вул. Липецька, 18/5, тел.: (044) 277-76-29, факс: (044) 277-76-30

"__" _____ 2022 року

м. Київ

РІШЕННЯ

№

До Ради суддів України надходять звернення різних судів України щодо особливостей припинення із суддею, який досяг 65-річного віку, трудових відносин відповідно до вимог ст. 125 Закону України "Про судоустрій і статус суддів" та припинення виплати суддівської винагороди, у випадку не розгляду Вищою радою правосуддя заяви такого судді про відставку.

У зверненнях зазначається, що на даний час повноваження складу Вищої ради правосуддя не здійснюються, у тому процедура припинення повноважень судді у зв'язку із його виходом у відставку не може бути дотримана.

При цьому порушуються питання можливості надання таким суддям відпусток, в тому числі і за власний рахунок, проведення відрахувань із заробітної у разі надання відпусток на майбутній період, виплати вихідної допомоги, суддівської винагороди за час, поки суддя не міг реалізувати своє право на відставку.

Крім того, у зверненнях порушується питання щодо особливостей припинення трудових відносин із суддями, які були відряджені до інших судів тощо.

Згідно з частиною 2 статті 19 Конституції України органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

За приписами статті 133 Закону України "Про судоустрій і статус суддів" Рада суддів України є вищим органом суддівського самоврядування та діє як виконавчий орган з'їзду суддів України. Рада суддів України організовує виконання рішень з'їзду суддів України та контроль за їх виконанням, а також розглядає питання правового захисту суддів, соціального захисту суддів та їхніх сімей, приймає відповідні рішення з цих питань.

Пунктом 2 Положення про Раду суддів України встановлено, що Рада вирішує питання організаційного забезпечення судів і діяльності суддів, соціального захисту суддів та їхніх сімей, а також інші питання, що безпосередньо не пов'язані зі здійсненням правосуддя. Рада має сприяти створенню належних організаційних та інших умов для забезпечення нормальної діяльності судів і суддів, утверджувати незалежність суду, забезпечувати захист суддів від втручання в судову діяльність, а також підвищувати рівень роботи з кадрами у системі судів.

З огляду на викладене, Рада суддів України вважає за необхідне висловити свою позицію з порушених судами питань.

Статтею 48 Закону України "Про судоустрій і статус суддів" (далі – Закон, якщо не вказано інше), зокрема, передбачено, що суддя у своїй діяльності щодо здійснення правосуддя є незалежним від будь-якого незаконного впливу, тиску або втручання; суддя здійснює правосуддя на основі Конституції і законів України, керуючись при цьому принципом верховенства права. Втручання у діяльність судді щодо здійснення правосуддя забороняється і має наслідком відповідальність, установлену законом; незалежність судді забезпечується також і правом судді на відставку.

Статтею 112 Закону встановлено, що суддя може бути звільнений з посади виключно з підстав, визначених частиною шостою статті 126 Конституції України.

Рішення про звільнення судді з посади ухвалює Вища рада правосуддя у порядку, встановленому Законом України "Про Вищу раду правосуддя".

Статтею 116 Закону передбачено, що суддя, який має стаж роботи на посаді судді не менше двадцяти років, що визначається відповідно до статті 137 цього Закону, має право подати заяву про відставку.

Суддя має право у будь-який час перебування на посаді незалежно від мотивів подати заяву про звільнення з посади за власним бажанням.

Заява про відставку, заява про звільнення з посади за власним бажанням подається суддею до Вищої ради правосуддя, яка протягом одного місяця з дня надходження відповідної заяви ухвалює рішення про звільнення судді з посади.

Суддя здійснює свої повноваження до ухвалення рішення про його звільнення.

За суддею, звільненим за його заявою про відставку, зберігається звання судді та гарантії недоторканності, встановлені для судді до його виходу у відставку.

Водночас правило, за яким суддя здійснює свої повноваження до ухвалення рішення про його звільнення не застосовується до суддів, які досягли віку 65-ти років.

Адже пунктом 1 частини 6 статті 126 Конституції України визначено, що повноваження судді припиняються у разі: досягнення суддею шістдесяти п'яти років.

Зазначеній нормі Конституції України відповідають положення частини 1 статті 55 Закону, згідно з якими судді гарантується перебування на посаді судді до досягнення ним шістдесяти п'яти років, крім випадків звільнення судді з посади або припинення його повноважень відповідно до Конституції України та цього Закону.

Також статтею 120 Закону визначено, повноваження судді припиняються з наступного дня після досягнення ним шістдесяти п'яти років.

Про наявність підстави для припинення повноважень судді голова суду, в якому суддя обіймав посаду, не пізніше як за місяць до дня, зазначеного в частині першій цієї статті, повідомляє Вищу раду правосуддя, Вищу кваліфікаційну комісію суддів України та Державну судову адміністрацію України. До повідомлення додаються документи на підтвердження факту досягнення суддею шістдесяти п'яти років.

Суддя не може здійснювати правосуддя з наступного дня після досягнення ним шістдесяти п'яти років.

Згідно з частиною першою статті 125 припинення повноважень судді є підставою для припинення трудових відносин судді із відповідним судом, про що голова суду видає наказ.

Що стосується надання відпустки без збереження заробітної плати, то згідно зі статтею 1 Закону України "Про відпустки" державні гарантії та відносини, пов'язані з відпусткою, регулюються Конституцією України, цим Законом, Кодексом законів про працю України, іншими законами та нормативно-правовими актами України.

Законом України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" від 15 березня 2022 року № 2136-IX (зі змінами, внесеними Законом України "Про

внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин" від 01 липня 2022 року № 2352-IX) встановлено новий порядок надання працівникам відпустки без збереження заробітної плати.

Відповідно до частини третьої статті 12 Закону протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого ч. 1 ст. 26 Закону "Про відпустки".

Разом з тим, оскільки така відпустка надається за домовленістю сторін, то роботодавець має повне право відмовити у її наданні.

Тим більше з огляду на імперативні норми статей 120, 125 Закону, які визначають обов'язок голови суду видати наказ про припинення трудових відносин з таким суддею з наступного дня після досягнення ним шістдесяти п'яти років.

Підсумовуючи викладене, слід прийти до висновку, що у разі досягнення суддею віку 65-ти років, голова суду повинен видати наказ про припинення трудових відносин із таким суддею на підставі статей 24 (29 для суддів апеляційних судів, 42 для суддів касаційних судів), 53, 120, 125 Закону України "Про судоустрій і статус суддів".

Щодо відрахувань із заробітної плати за рахунок невідпрацьованої частини робочого року, то в такому випадку слід враховувати наступне.

Порядок та умови надання щорічних основних та додаткових відпусток визначено в статті 79 Кодексу законів про працю України та ст. 10 Закону України "Про відпустки". В даних нормах законодавства зазначено, що: у перший рік роботи після закінчення шести місяців безперервної роботи на підприємстві працівник має право на щорічні основні та додаткові відпустки повної тривалості; щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного року; крім того, є категорія працівників, яким надаються відпустки за їх бажанням в зручний для них час і до настання шестимісячного терміну. Як правило, такі відпустки надаються працівникам наперед, а при звільненні потрібно проводити відрахування із заробітної плати.

Відповідно до статті 22 Закону України "Про відпустки" у разі звільнення працівника до закінчення робочого року, за який він уже одержав відпустку повної тривалості, для покриття його заборгованості власник або уповноважений ним орган провадить відрахування із заробітної плати за дні відпустки, що були надані в рахунок невідпрацьованої частини робочого року.

Відрахування не провадиться, якщо працівник звільняється з роботи у зв'язку з:

- 1) призовом або прийняттям (вступом) на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу;
- 2) переведенням працівника за його згодою на інше підприємство або переходом на виборну посаду у випадках, передбачених законами України;
- 3) відмовою від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також відмовою від продовження роботи у зв'язку з істотною зміною умов праці;
- 4) змінами в організації виробництва та праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або репрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників;
- 5) виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджають продовженню даної роботи;
- 6) нез'явленням на роботу понад чотири місяці підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, якщо

законодавством не встановлено більш тривалий термін збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;

7) поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

8) направленням на навчання;

9) виходом на пенсію.

Наведеним нормам кореспондує стаття 127 Кодексу законів про працю України, якою встановлено обмеження відрахувань із заробітної плати.

Відрахування із заробітної плати можуть провадитись тільки у випадках, передбачених законодавством України.

Відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі і організації, де вони працюють, можуть провадитись за наказом (розпорядженням) роботодавця, зокрема, при звільненні працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за не відроблені дні відпустки.

Разом з тим, відрахування за ці дні не провадиться, якщо працівник звільняється з роботи з підстав, зазначених в пунктах 3, 5, 6 статті 36 і пунктах 1, 2 і 5 статті 40 цього Кодексу, а також при направленні на навчання та в зв'язку з переходом на пенсію.

Отже, якщо із суддею трудові відносини припиняються до закінчення робочого року, за який він уже одержав відпустку повної тривалості, для покриття його заборгованості власник або уповноважений ним орган провадить відрахування із заробітної плати за дні відпустки, що були надані в рахунок невідпрацьованої частини робочого року.

Зазначене не поширюється на випадки, коли суддя на момент видачі відповідного наказу вже має право на пенсію і має право його реалізувати до моменту вирішення питання про його відставку.

Якщо в подальшому Вищою радою правосуддя буде ухвалене рішення про відставку судді, голова суду, з яким суддя востаннє перебував у трудових відносинах, повинен оголосити відповідне рішення Вищої ради правосуддя та внести до трудової книжки судді запис про те, що його звільнено у відставку.

Одночасно з внесенням такого запису слід вирішити питання про виплату вихідної допомоги судді у зв'язку з відставкою.

Це пов'язано із тим, що частиною першою статті 143 Закону визначено, що судді, який вийшов у відставку, виплачується вихідна допомога в розмірі 3 місячних суддівських винагород за останньою посадою. Виплата допомоги здійснюється саме судді, який вийшов у відставку, та не пов'язана із перебуванням його у штаті відповідного суду.

З огляду на те, що у Державному бюджеті України кошти на виплату вихідної допомоги закладаються на відповідний календарний рік, розпорядникам бюджетних коштів слід вжити заходів до їх збереження з метою їх подальшої виплати, в тому числі й в наступний бюджетний період. У разі неможливості це зробити – слід вжити заходів для забезпечення відповідних видатків на наступний бюджетний період.

Водночас слід констатувати, що це питання (виплата вихідної допомоги судді після того, як з ним припинено трудові відносини) на законодавчому рівні не врегульовано достатньою мірою.

Щодо виплати суддівської винагороди судді за час, протягом якого суддя з незалежних від нього причин не мав можливості реалізувати своє право на відставку, то чинним законодавством така виплата прямо не передбачена. Отже, подібні питання можливо вирішувати виключно у судовому порядку.

Наведені вище дії та рішення мають вчинятися та ухвалюватися судами, з якими суддя востаннє перебував у трудових відносинах.

Щодо відряджених суддів, то з огляду на неодноразово висловлену в рішеннях Ради суддів України №9 від 07.02.2018 року та №24 від 05.09.2022 року позицію про те, що голова суду, до якого відряджено суддю, зобов'язаний видати наказ про зарахування такого судді до штату і що з цього моменту він стає повноправним членом колективу та має право брати участь в роботі органів суддівського самоврядування, слід прийти до висновку, що відповідні дії та рішення мають вчинятися та ухвалюватися головами судів, до яких відряджено суддю, адже саме з цими судами суддя перебуває у трудових відносинах (їх правонаступниками у разі їх ліквідації чи реорганізації суду).

Після припинення трудових відносин всі необхідні судді документи, в тому числі й ті, що необхідні для оформлення довічного грошового утримання, також видаються судами, з якими суддя востаннє перебував у трудових відносинах (їх правонаступниками у разі їх ліквідації чи реорганізації суду).

Заслухавши та обговоривши інформацію Голови Ради суддів України Моніча Б.С. щодо особливостей припинення із суддею, який досяг 65-річного віку, трудових відносин, відповідно до статті 133 Закону України "Про судоустрій і статус суддів" та Положення про Раду суддів України, затвердженого X позачерговим з'їздом суддів України 16.09.2010 (з подальшими змінами), Рада суддів України

в и р і ш и л а:

1. У разі досягнення суддею віку 65 років, голова суду повинен видати наказ про припинення трудових відносин із таким суддею на підставі статей 24 (29 для суддів апеляційних судів, 42 для суддів касаційних судів), 53, 120, 125 Закону України "Про судоустрій і статус суддів".

2. Якщо із суддею трудові відносини припиняються до закінчення робочого року, за який він уже одержав відпустку повної тривалості, для покриття його заборгованості власник або уповноважений ним орган провадить відрахування із заробітної плати за дні відпустки, що були надані в рахунок невідпрацьованої частини робочого року.

3. Правила, визначені у пункті 2 цього рішення не поширюються на випадки, коли суддя на момент видачі відповідного наказу вже має право на пенсію і має право його реалізувати до моменту вирішення питання про його відставку.

4. Якщо в подальшому Вищою радою правосуддя буде ухвалене рішення про відставку судді, голова суду, з яким суддя востаннє перебував у трудових відносинах, повинен оголосити відповідне рішення Вищої ради правосуддя та внести до трудової книжки судді запис про те, що його звільнено у відставку. Одночасно з внесенням такого запису слід вирішити питання про виплату вихідної допомоги судді у зв'язку з відставкою.

5. Виплата суддівської винагороди судді за час, протягом якого суддя з незалежних від нього причин не мав можливості реалізувати своє право на відставку, чинним законодавством прямо не передбачена. Подібні питання можливо вирішувати виключно у судовому порядку.

6. Дії та рішення, визначені пунктами 1-3 цього рішення, мають вчинятися та ухвалюватися судами, з якими суддя востаннє перебував у трудових відносинах (їх правонаступниками у разі їх ліквідації чи реорганізації суду).

7. Після припинення трудових відносин всі необхідні судді документи, в тому числі й ті, що необхідні для оформлення довічного грошового утримання, також видаються судами, з якими суддя востаннє перебував у трудових відносинах (їх правонаступниками у разі їх ліквідації чи реорганізації суду).

8. Звернутися до Вищої ради правосуддя з пропозицією невідкладно після відновлення нею своїх повноважень, розглянути питання про звільнення у відставку суддів, які досягли 65-річного віку, та подали відповідні заяви.

9. Звернути увагу розпорядників бюджетних коштів на необхідність вжиття, в межах чинного законодавства, заходів, спрямованих на збереження коштів, передбачених на виплату вихідної допомоги суддям, які подали заяву про відставку. У разі неможливості це зробити – вжити заходів для забезпечення відповідних видатків на наступний бюджетний період.

**Голова
Ради суддів України**

Б.С. Моніч