



РАДА СУДДІВ УКРАЇНИ

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

25 листопада 2021 року

м. Ужгород

Р І Ш Е Н Н Я

№ 54

Згідно з приписами частин 1, 2, 9, 10 статті 135 Закону України від 02 червня 2016 № 1402-VIII "Про судоустрій і статус суддів" (далі Закон 1402-VIII) суддівська винагорода регулюється цим Законом та не може визначатися іншими нормативно-правовими актами.

Суддівська винагорода виплачується судді з дня зарахування його до штату відповідного суду, якщо інше не встановлено цим Законом.

Відповідно до рішення Ради суддів України №35 від 03 вересня 2021 року суддя, який не здійснює правосуддя через обставини, що не залежать від нього особисто або не обумовлені його поведінкою, має право на отримання доплат до посадового окладу з дня ухвалення Рішення Конституційним Судом України від 04 грудня 2018 №11-р/2018 у справі №1-7/2018.

Обмеження у виплатах доплат суддям, які не відправляють правосуддя на підставі частини 10 статті 135 Закону України "Про судоустрій і статус суддів" від 2 червня 2016 року №1402-VIII з наступними змінами допустимо лише у випадку притягнення їх до кримінальної чи дисциплінарної відповідальності, наслідком чого є відсторонення судді від посади чи від здійснення правосуддя, а будь-які обмеження виплат доплат до посадового окладу суддям, які не здійснюють правосуддя з незалежних від них підстав, є недопустимими та такими, що суперечать Конституції України та Рішенню Конституційного Суду України від 04 грудня 2018 року №11-р/2018 у справі №1-7/2018.

При цьому Закон №1402-VIII, не регламентує порядок виплати суддівської винагороди та порядок обліку робочого часу судді, а визначає лише розмір та складові суддівської винагороди.

У постанові від 17 лютого 2015 року №21-8а15 Верховний Суд України виклав правову позицію, що у відносинах публічної служби пріоритетними є норми спеціального законодавства, а трудове законодавство треба застосовувати у випадках, якщо нормами спеціального законодавства не врегульовано дані правовідносини або коли про це йдеться в спеціальному законі.

Судді є спеціальними суб'єктами, при цьому ані Закон №1402-VIII, ані трудове законодавство не містить окремих положень щодо обліку робочого часу суддів, з огляду на що, для його визначення, необхідно керуватися загальними нормами трудового законодавства, яке поширюється на всіх працівників (стаття 1 Кодексу України законів про працю України).

Порядок обліку робочого часу працівників будь-яких підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності затверджений наказом Державного комітету статистики України від 05 грудня 2008 року № 489 "Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці".

Отже, враховуючи, що спеціальним законодавством не врегульовано порядок обліку робочого часу суддів, застосуванню підлягають положення наказу Державного комітету статистики України від 05 грудня 2008 року № 489 "Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці".

Порядок організації обліку оплати праці працівників місцевих судів визначено Типовим положенням про організацію бухгалтерського обліку в місцевих та апеляційних загальних і спеціалізованих судах, Державній судовій адміністрації України, її територіальних управліннях, Вищій кваліфікаційній комісії суддів України, Національній школі суддів України, затвердженого наказом Державної судової адміністрації України від 8 листопада 2017 року № 1025, зі змінами та доповненнями (далі - Типове положення).

Згідно з пунктом 3 розділу VII Типового положення організація обліку оплати праці для обліку робочого часу використовується Табель обліку використання робочого часу та/або типова форма № П-5, затверджена наказом Державного комітету статистики України від 5 грудня 2008 року № 489 "Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці".

26 листопада 2010 року, Радою суддів України, відповідно до статті 113, частини 5 статті 127, підпункту 3.6 пункту 3 розділу XII "Прикінцеві положення" Закону України "Про судоустрій і статус суддів", статті 162, пункту 16 розділу XIII "Перехідні положення" Закону України "Про судоустрій і статус суддів" та Положення про Раду суддів України, затвердженого 16 вересня 2010 року X позачерговим з'їздом суддів України, затверджено Положення про автоматизовану систему документообігу суду, погодженого Державною судовою адміністрацією України.

Відповідно до пункту 2.3.8 Положення про автоматизовану систему документообігу суду, затвердженого рішенням Ради суддів України від 26 листопада 2010 року № 30 (зі змінами та доповненнями), копія таблиці обліку використання робочого часу щодо суддів відповідного суду, що складається для виплати заробітної плати, з обов'язковим внесенням інформації щодо кількості відпрацьованих суддями суду годин та кількості відпрацьованих ними днів, вноситься відповідальною особою суду до автоматизованої системи не пізніше наступного робочого дня після підписання цього таблицю.

Отже, використання в судах таблиць обліку робочого часу, в тому числі й для обліку робочого часу судді з метою подальшої виплати суддівської винагороди, відповідає вимогам чинного законодавства.

В той же час статтею 1 Закону України "Про оплату праці" визначено, що заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Згідно частини другої статті 130 Закону України "Про судоустрій і статус суддів" розмір винагороди судді встановлюється законом про судоустрій.

Суддівська винагорода регулюється цим Законом та не може визначатися іншими нормативно-правовими актами (частина перша статті 135 Закону України "Про судоустрій і статус суддів").

Аналіз викладених норм дає підстави для висновку, що суддівська винагорода є різновидом заробітної плати, яка отримується у якості винагороди за здійснення правосуддя на професійній основі особою, що призначена суддею та займає штатну суддівську посаду в одному з судів України. При цьому суддівська винагорода судді виплачується не за формальне дотримання правил трудового розпорядку, присутність на робочому місці певну кількість годин, а за відправлення правосуддя, що включає у себе цілий комплекс заходів необхідних для підготовки справ до судового розгляду, їх судового розгляду тощо.

У свою чергу, суддя, що не здійснює правосуддя (наприклад суддя, повноваження якого припинилися у зв'язку із закінченням п'ятирічного строку на який його було призначено), також вправі отримувати суддівську винагороду, оскільки в такому випадку він не здійснює правосуддя з незалежних від нього причин.

Так, відповідно до частини сьомої статті 56 Закону України "Про судоустрій і статус суддів" суддя зобов'язаний 1) справедливо, безсторонньо та своєчасно розглядати і вирішувати судові справи відповідно до закону з дотриманням засад і правил судочинства; 2) дотримуватися правил суддівської етики, у тому числі виявляти та підтримувати високі стандарти поведінки у будь-якій діяльності з метою укріплення суспільної довіри до суду, забезпечення впевненості суспільства в чесності та невідчужуваності суддів; 3) подавати декларацію доброчесності судді та декларацію родинних зв'язків судді; 4) виявляти повагу до учасників процесу; 5) не розголошувати відомості, які становлять таємницю, що охороняється законом, у тому числі таємницю нарадчої кімнати і закритого судового засідання; 6) виконувати вимоги та дотримуватися обмежень, установлених законодавством у сфері запобігання корупції; 7) подавати декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування; 8) систематично розвивати професійні навички (уміння), підтримувати свою кваліфікацію на належному рівні, необхідному для виконання повноважень у суді, де він обіймає посаду; 9) звертатися з повідомленням про втручання в його діяльність як судді щодо здійснення правосуддя до Вищої ради правосуддя та до Генерального прокурора упродовж п'яти днів після того, як йому стало відомо про таке втручання; 10) підтверджувати законність джерела походження майна у зв'язку з проходженням кваліфікаційного оцінювання або в порядку дисциплінарного провадження щодо судді, якщо обставини, що можуть мати наслідком притягнення судді до дисциплінарної відповідальності, викликають сумнів у законності джерела походження майна або доброчесності поведінки судді.

Отже, слід прийти до висновку, що суддівська винагорода, як різновид заробітної плати, виплачується за виконання суддею, зарахованому до штату

відповідного суду, професійних обов'язків, пов'язаних саме зі здійсненням правосуддя. У свою чергу, нарахування та виплата суддівської винагороди не пов'язані із обов'язками судді морально-етичного характеру (зокрема дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку), неналежне виконання яких не є підставою для зменшення чи позбавлення суддівської винагороди, а може бути підставою для застосування інших визначених законом заходів впливу на суддю.

У світлі викладеного слід відмітити, що Закон України "Про судоустрій і статус суддів" як спеціальний та єдиний нормативно-правовий акт, що регулює виплату суддівської винагороди (згідно частини першої статті 135) не позбавляє суддю права на її отримання у випадках, коли суддя не здійснює правосуддя. Це пов'язано насамперед із статусом судді та обмеженнями, які, зокрема, передбачають заборону обіймати інші оплачувані посади та виконувати іншу оплачувану роботу (крім викладацької, наукової чи творчої), гарантуючи при цьому незалежність суддів та належний рівень їх забезпечення.

Таким чином, виплата судді винагороди має здійснюватися незалежно від того, чи здійснює суддя правосуддя та чи належним чином виконує обов'язки морально-етичного характеру (зокрема чи дотримується правил внутрішнього розпорядку).

Також слід наголосити на тому, що закон визначення розміру, підстав та порядку нарахування і виплати суддівської винагороди не пов'язує із виробітком суддею певних норм часу чи інших часових норм щодо перебування на робочому місці.

Жодних застережень щодо права судді на отримання посадового окладу пропорційно відпрацьованого часу норми спеціального законодавства не містять. Відповідні ж положення містяться у загальному законодавстві.

Так, частинами першою, другою статті 56 КЗпП визначено, що за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

У світлі викладеного слід відмітити, що умови роботи судді не визначають неповний робочий день або неповний робочий тиждень, а тому ці положення КЗпП не можуть бути застосовані до даних правовідносин.

До того ж, Верховний Суд у постанові від 15 січня 2019 року по справі №826/8358/17 наголосив на тому, що відмінність правового регулювання відповідних правовідносин, у тому числі в частині наявності або відсутності певних прав та обов'язків за спеціальним законодавством, не вказує на нерегульованість цих правовідносин.

Суд касаційної інстанції у цьому рішенні наголосив, що суддівська винагорода регулюється Законом України "Про судоустрій і статус суддів" (крім суддів Конституційного Суду України) і не може визначатися іншими нормативно-правовими актами.

Продовжуючи викладене правове розуміння Верховного Суду про те, що закон (спеціальний закон - Закон України "Про судоустрій і статус суддів") не надає суддям право на суддівську винагороду за роботу у святкові, неробочі й

вихідні дні, а тому така робота може бути компенсована наданням іншого дня відпочинку, колегія суддів зазначає, що цей же закон також і не позбавляє суддів права на отримання суддівської винагороди і у разі відсутності певний час на робочому місці.

А тому слід прийти до висновку, що отримання суддею суддівської винагороди гарантовано законом. Таке право судді не містить будь-яких законодавчих застережень чи обмежень у тому числі й у разі відсутності судді на робочому місці у робочий час певний період (періоди).

В той же час, усталена практика організації роботи державних органів, в тому числі й судів передбачає, що нарахування суддівської винагороди здійснюється на підставі документів з первинного обліку праці, тобто табелів обліку використання робочого часу.

Відповідно до Типових правил внутрішнього трудового розпорядку, затверджених наказом Національного агентства України з питань державної служби 03 березня 2016 року № 50, організація обліку робочого часу державних службовців у державному органі покладається на керівників структурних підрозділів цього державного органу. Облік робочого часу ведеться у кожному структурному підрозділі відповідальною особою, на яку покладено такі функції, та подається до служби управління персоналом державного органу у формі табеля обліку робочого часу.

Тобто, відповідно до вказаних Типових правил, облік робочого часу працівників суду має здійснюватися визначеною особою (особами) у суді, шляхом ведення Табелю обліку використання робочого часу.

Крім того, відповідно до частини другої статті 30 Закону України "Про оплату праці" роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому порядку.

Одночасно можна дійти висновку, що вищевказані норми стосуються більшою мірою саме працівників апаратів судів. Щодо обліку виконуваної роботи та робочого часу суддів, то вони знаходяться у прерогативі самих суддів. Саме суддя має організувати свою роботу таким чином, щоб забезпечити відправлення правосуддя у тих справах, що йому надходять у розумні строки. При цьому визначальним для виконання обов'язків судді не є кількість годин, які суддя перебуває на робочому місці.

Перебування судді протягом якогось визначеного періоду часу у конкретно визначеному приміщенні не може бути ані суттю його роботи, ані частиною суті його роботи.

Так само графіки робочих процесів судді, визначення робочого місця, закріпленого за суддею, не є змістом його роботи, а є лише елементами організації його роботи, які, враховуючи вимоги статті 142 КЗпП України, мають реалізовуватись в межах суддівського самоврядування, зокрема шляхом узгодження суддями на їх зборах в межах конкретного суду.

Фактичне перебування судді на певному робочому місці та протягом певного проміжку часу, узгодженого в межах реалізації суддівського самоврядування, не може саме по собі свідчити про виконання чи невиконання суддею покладених на нього обов'язків.

Окрім відправлення правосуддя обов'язками судді також є вимога щодо систематичного розвитку професійних навичок (умінь), підтримання кваліфікації на належному рівні, необхідному для виконання повноважень у суді. Виконання цих обов'язків не можна поставити у пряму залежність від перебування чи не перебування судді у приміщенні суду.

Крім того, з метою виконання окремих вимог Кримінального процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства України, може виникати необхідність роботи суддів у вихідні, святкові та неробочі дні, а також у надурочний час. Тобто, для виконання невідкладних або непередбачуваних завдань для суддів законом не передбачено обмежень щодо роботи.

На думку Ради суддів України, умови оплати праці суддів уже включають в себе можливість працювати понаднормово/надурочно без встановлення додаткової оплати за роботу понад установлену тривалість робочого часу в межах робочого дня. Це означає, що у випадках, коли суддя залишається на роботі понад установлену правилами внутрішнього трудового розпорядку тривалість робочого часу, це не дає підстав для проведення йому додаткової оплати та проставлення у таблиці робочого часу більшої кількості відпрацьованих годин.

В той же час робота судді у вихідні і святкові дні підлягає окремому обліку.

Підсумовуючи викладене, слід прийти до висновку, що з огляду на гарантії незалежності судді та особливості регулювання виплати суддівської винагороди, облік робочого часу судді має відбуватися автоматично, виходячи із встановленого у системі судоустрою п'ятиденного 40 годинного робочого тижня.

Облік робочого часу судді у робочі дні здійснюється відповідальною особою суду шляхом проставлення у таблиці робочого часу судді відмітки про відпрацьований повний 8-годинний робочий день незалежно від кількості відпрацьованих годин. Перебування судді на робочому місці понад установлену тривалість робочого часу під час робочого дня охоплюється умовами оплати та роботи судді та не дає підстав для проставлення у таблиці робочого часу більшої кількості відпрацьованих годин.

Інші відмітки у таблиці робочого часу проставляються на підставі повідомлень судді або розпорядчих документів суду (повідомлення про перебування на лікарняному, наказів про надання іншого дня відпочинку, про відрядження, про перебування у відпустці тощо).

Облік робочого часу судді у вихідні дні у разі чергування здійснюється відповідальною особою суду на підставі відповідного розпорядчого документа суду (наказ про затвердження графіка чергування тощо) шляхом проставлення у таблиці робочого часу судді відмітки про відпрацьований повний 8-годинний робочий день незалежно від кількості відпрацьованих годин. Перебування судді на робочому місці понад установлену тривалість робочого часу під час вихідного дня охоплюється умовами оплати та роботи судді та не дає підстав для проставлення у таблиці робочого часу більшої кількості відпрацьованих годин.

Збори суддів можуть визначати особливості чергування суддів конкретного суду.

В той же час Рада суддів України вважає за необхідне нагадати, що відповідно до частини сьомої статті 56 Закону України "Про судоустрій і статус

суддів" суддя серед іншого зобов'язаний дотримуватися правил суддівської етики, у тому числі виявляти та підтримувати високі стандарти поведінки у будь-якій діяльності з метою укріплення суспільної довіри до суду, забезпечення впевненості суспільства в чесності та непідкупності суддів, а тому систематична та безпідставна відсутність на робочому місці під час робочого часу, що має наслідком незабезпечення розгляду судових справ у розумні строки або має ознаки умисного ухилення суддею від здійснення правосуддя, може бути підставою для застосування заходів дисциплінарного впливу.

Заслухавши та обговоривши інформацію Голови Ради суддів України Моніча Б.С. про особливості обліку робочого часу суддів, відповідно до частини восьмої статті 133 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та Положення про Раду суддів України, затвердженого X позачерговим з'їздом суддів України 16 вересня 2010 року (з подальшими змінами), Рада суддів України

в и р і ш и л а:

1. Облік виконуваної роботи та робочого часу суддів знаходяться у прерогативі самих суддів. Суддя має організувати свою роботу таким чином, щоб забезпечити відправлення правосуддя у тих справах, що йому надходять у розумні строки. При цьому визначальним для виконання обов'язків судді не є кількість годин, які суддя перебуває на робочому місці.

2. З огляду на гарантії незалежності судді та особливості регулювання виплати суддівської винагороди, облік робочого часу судді має відбуватися автоматично, виходячи із встановленого у системі судоустрою п'ятиденного 40 годинного робочого тижня.

3. Облік робочого часу судді у робочі дні здійснюється відповідальною особою суду шляхом проставлення у таблиці робочого часу судді відмітки про відпрацьований повний 8-годинний робочий день незалежно від кількості відпрацьованих годин. Перебування судді на робочому місці понад установлену тривалість робочого часу під час робочого дня охоплюється умовами оплати та роботи судді та не дає підстав для проставлення у таблиці робочого часу більшої кількості відпрацьованих годин.

4. Інші відмітки у таблиці робочого часу проставляються на підставі повідомлень судді або розпорядчих документів суду (повідомлення про перебування на лікарняному, наказів про надання іншого дня відпочинку, про відрядження, про перебування у відпустці тощо).

5. Облік робочого часу судді у вихідні дні у разі чергування здійснюється відповідальною особою суду на підставі відповідного розпорядчого документа суду (наказ про затвердження графіка чергування тощо) шляхом проставлення у таблиці робочого часу судді відмітки про відпрацьований повний 8-годинний робочий день незалежно від кількості відпрацьованих годин. Перебування судді на робочому місці понад установлену тривалість робочого часу під час вихідного дня охоплюється умовами оплати та роботи судді та не дає підстав для проставлення у таблиці робочого часу більшої кількості відпрацьованих годин.

Збори суддів можуть визначати особливості чергування суддів конкретного суду.

6. Звернути уваги суддів, що відповідно до частини сьомої статті 56 Закону України "Про судоустрій і статус суддів" суддя серед іншого зобов'язаний дотримуватися правил суддівської етики, у тому числі виявляти та підтримувати високі стандарти поведінки у будь-якій діяльності з метою укріплення суспільної довіри до суду, забезпечення впевненості суспільства в чесності та непідкупності суддів, а тому систематична та безпідставна відсутність на робочому місці під час робочого часу, що має наслідком незабезпечення розгляду судових справ у розумні строки або має ознаки умисного ухилення суддею від здійснення правосуддя, може бути підставою для застосування заходів дисциплінарного впливу.

**Голова
Ради суддів України**



Б.С. Моніч