

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.5.19>**Роман Шабанов,**

докт. юрид. наук, професор,

професор кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ СУДДІВ НОРМАМИ ТРУДОВОГО ПРАВА

У статті розкрито проблемні дослідницькі аспекти, пов'язані з віднесенням врегулювання праці цієї категорії працівників саме до сфери дії трудового права, наведено аргументи, чому саме праця суддів має врегулюватися нормами трудового права. Доведено (як теоретично, так і на прикладах), що праця суддів має врегулюватися нормами трудового права насамперед тому, що з огляду на трудове право суддя є найманім працівником, наймає його на роботу держава, він як працівник діє від імені та в інтересах саме держави (суспільства), отже, в цьому сенсі чинити правосуддя – це частина трудової функції судді як найманого працівника. Аргументовано, що потрібно розрізняти поняття «судова влада» (як гілка влади), «суд» (як державний орган), «суддя» (як найманій працівник). На переконання автора, суддя є найманім працівником, до трудової функції якого входять вирішення правових конфліктів та здійснення судового контролю відповідно до встановленої законодавством процедури. Обґрунтовано, що наявність спеціальних норм унормування праці суддів базується на притаманному трудовому праву методі єдності та диференціації у правовому регулюванні праці. Єдність і диференціація, на думку автора, є одними з методів трудового права, тобто способами правового регулювання. Єдність виражається у встановленні норм загальної дії для всіх працівників. Це відбивається у загальних конституційних принципах, єдиних основних трудових правах та обов'язках працівника й роботодавців, що закріплюються загальними нормами, загальними нормативними актами трудового законодавства, які поширюються на всю територію країни і на всіх працівників, де б і ким би вони не працювали. Доведено, що необхідність диференціації в регулюванні праці суддів обумовлена насамперед особливим значенням та характером їх праці, що полягає у виконанні трудової функції, яка передбачає безпосереднє здійснення правосуддя від імені держави. Водночас праця судді має ті ж самі класичні ознаки, які притаманні виключно трудовій діяльності; це стосується оплати праці й робочого часу, часу відпочинку та її нормування. Саме на підставі цих положень автору вдалося довести, що, як і будь-яка праця, праця суддів має залишатися у сфері дії трудового права насамперед задля забезпечення найефективнішого виконання суддями власної трудової функції, а саме компетентного, незалежного, неупередженого здійснення правосуддя.

Автором на прикладі Європейської Хартії про статус суддів та Закону України «Про судоустрій і статус суддів» продемонстровано, що у правовому механізмі, пов'язаному з організацією та функціонуванням судової системи, суттєву частину норм займають трудові норми, спрямовані на унормування праці суддів.

Ключові слова: трудове право, норма права, суддя, працівник, єдність, диференціація.

Постановка проблеми. Усі суспільні блага створюються працею. Без цілеспрямованої діяльності людини не можна налагодити ні технічний механізм, комп'ютерну програму, ні організоване, засноване на праві, законі, порядку та повазі, функціонування соціуму. Відповідно, кожна праця є важливою, кожна праця є потрібною. Кожна праця є проявом внутрішнього потягу людини, її вольових зусиль та особистих здатностей. Унормування праці є завданням держави, котра, відповідно до потреб суспільства, спрямовує продуктивні сили населення на досягнення головної мети сучасної держави, якою є втілення ідеї про те, що людина є найвищою соціальною цін-

ністю. Провідною галуззю права, в якій праця та процес її здійснення підлягають особливому регулюванню, є трудове право. Вона є провідною, адже більшість трудящих є найманими працівниками, які потребують захисту своїх інтересів та гарантій, їх втілення шляхом закріплення відповідних норм права в трудовому законодавстві. Відповідно, сфера дії трудового права охоплює неймовірно широкий масив професій та спеціальностей (від робітничих до державницьких), однією з яких є професія судді. У науці адміністративного права наявні позиції, що передбачають включення унормування праці суддів у сферу дії адміністративно-правового регулювання [1; 2]. У статті ми спробуємо

переконали наукову спільноту в протилежному та довести, що, як і будь-яка праця, праця суддів має залишатися у сфері дії трудового права насамперед задля забезпечення найефективнішого виконання суддями власної трудової функції, а саме компетентного, незалежного, неупередженого здійснення правосуддя.

Метою статті є розкриття проблемних дослідницьких аспектів, пов'язаних з віднесенням врегулювання праці цієї категорії працівників до сфери дії трудового права.

У науці трудового права дослідження правового регулювання праці суддів в останню декаду здійснювали Г.О. Барабаш [3], Г.А. Зуб [4], О.В. Карпушова [5], В.В. Кузьменко [6], Л.В. Межевська [7], Т.В. Штих [8]. Водночас у працях цих учених не було остаточно та повною мірою доведено, що врегулювання праці суддів має належати до сфери дії трудового права, отже, наша наукова стаття є логічним продовженням досліджень названих науковців з узагальненням їх позицій та наведенням нових наукових обґрунтувань.

Виклад основного матеріалу. Головною помилкою тих, хто розглядає необхідність унормування праці суддів у межах адміністративно-правового регулювання, є отождолення понять «судова влада» (як гілка влади), «суд» (як державний орган), «суддя» (як найманий працівник). Кожне з цих понять є самостійним, а розуміння їх правового положення вміщується в різні галузі права та є об'єднаним положенням ч. ч. 1 і 2 ст. 124 Конституції України, де зазначається, що правосуддя в нашій державі здійснюється виключно судами, а делегування функцій судів (також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами) не допускається [9].

Судова влада як гілка влади розглядається передусім у межах конституційного права, яке визнає її самостійність серед інших гілок державної влади. Крім того, судова влада як соціально-правове явище має власний зміст та функції. Як зазначає О.М. Іванець, «перебуваючи між державою і громадянином, прагне максимально ефективно забезпечити захист прав та інтересів не лише окремої особи, але й суспільства і самої держави. Безперечно, що передусім судова влада повинна захищати людину від всюдозволненості чиновників різного ґатунку та органів державного управління» [10, с. 56, 82–84]. Ю.Ю. Чуприна справедливо зазначає, що «основне призначення судової влади – охорона членів суспільства

від будь-якого свавілля громадян і від невірних дій самої держави, її органів, посадових осіб» [11]. Правосуддя у цьому аспекті – це «конституційно закріплена особлива форма діяльності держави в сфері реалізації судової влади, яка виражається у захисті і охороні судами загальної юрисдикції нормального функціонування суспільних відносин, що складаються за участю громадян, підприємств та організацій, і яка включає механізм судового вирішення спорів про право та інші конфлікти <...> із застосуванням на основі закону державного примусу з метою відновлення і охорони законних прав та інтересів людини і всього громадянського суспільства» [12]. Отже, судова влада є специфічною гілкою державної влади, призначенням якої є вирішення правових конфліктів та здійснення судового контролю.

Суб'єктом здійснення судової влади є суд. З позицій адміністративного права термін «суд» є поняттям «державного органу, наділеного повноваженнями щодо реалізації одного з видів державної влади – судової» [13, с. 21]. С.В. Прилуцький зазначає, що суд передусім є соціальним феноменом, який «існує й розвивається за правилами та законами соціального розвитку людей, іноді навіть незалежно та в розріз із позитивним правом держави» [14, с. 22]. Суд вирізняється серед інших державних органів низкою ознак, а саме розглядає й вирішує особливі категорії справ, які не може розглянути жодний інший орган; його рішення проголошуються іменем України та є обов'язковими для всіх громадян та органів, яким вони адресовані; справи розглядаються в суді із суворим дотриманням особливої процедури, що регламентується виключно законами України; суд є самостійним у розгляді справи. Як бачимо, поняття «суд» є узагальненим та означає фактично систему судів, які функціонують у державі. Згідно зі ст. 17 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» (далі – Закон) судову систему України складають місцеві суди, апеляційні суди, Верховний Суд. Для розгляду окремих категорій справ у системі судоустрою діють вищі спеціалізовані суди [15]. Правосуддя у цьому ключі може розглядатися як право людини на звернення до судових органів задля вирішення правового конфлікту. Отже, суд є особливим державним органом, уповноваженим за встановленою законодавством процедурою вирішувати правові конфлікти та здійснювати судовий контроль.

Судова влада належить лише судам в особі суддів, які безпосередньо здійснюють правосуддя у судах. Судді наділені виключним правом реалізовувати судову владу,

вирішувати правові конфлікти, що виникають у суспільстві, а також вони виконують свої обов'язки на професійній основі. Саме у цьому розумінні суддя є працівником. Як зазначає О.В. Карпушова, «судді є особливою категорією працівників, яка завжди вирізняється з-поміж інших категорій своєю важливістю та пріоритетністю» [5, с. 13]. В.В. Кузьменко підкреслює, що «суддя з огляду на специфіку своєї діяльності наділяється особливими привілеями, правами та повноваженнями порівняно з будь-якими іншими громадянами, які вступають у відносини найманої праці» [6, с. 3]. Правосуддя у цьому аспекті є діяльністю (працею, пов'язаною з виконанням трудової функції) судді, у ході здійснення якої відбувається законне та справедливе вирішення правового конфлікту. Як зазначає О.В. Карпушова, трудова діяльність суддів є «особливим видом діяльності, до якої висуваються підвищені вимоги, що абсолютно логічно, оскільки суддя – це не просто працівник, котрий виконує свої трудові функції, а особа, що відправляє правосуддя» [5, с. 75]. В.А. Ярема влучно додає, що «здійснення правосуддя на професійній основі є основним змістом трудової діяльності суддів. Основний Закон держави акцентований на «професійній» формі виконання службових обов'язків із здійснення правосуддя, що передбачає особливі вимоги до освіти, досвіду та інших професійно важливих характеристик цього суб'єкта» [16, с. 228]. Отже, суддя є найманим працівником, до трудової функції якого входять вирішення правових конфліктів та здійснення судового контролю відповідно до встановленої законодавством процедури.

Як бачимо, категорії «судова влада», «судовий орган (суд)» та «суддя» є взаємопов'язаними, але не тотожними. Кожне з означених явищ підпадає під сферу дії певної галузі права (конституційного, адміністративного, трудового), саме таким чином може забезпечуватися системність у здійсненні правосуддя. У цьому разі відбувається дедуктивний рух від загального до конкретного, коли абстрактна ідея судової влади, її інституційне втілення у вигляді системи судових органів доходять до реальної людини, її свідомості, навичок та здібностей. Такою особою є суддя, який, ґрунтуючись на конституційних принципах та адміністративно-правовому механізмі, відповідно до встановленої процедури вирішує долю правового конфлікту – фактично долю реальної людини, яка звернулася за захистом своїх прав та інтересів, а також долю суспільства, зацікавленого у підтриманні законності та правопорядку. Робить це суддя від імені держави, яка надала йому такі повноваження,

та на основі правового зв'язку із судом – державним органом, який він представляє. Цей зв'язок є трудовим, заснованим на вільному волевиявленні особи зайняти відповідну судейську посаду та відповідності вимогам до цієї посади.

Як справедливо зазначає Т.В. Штих, «статус судді відноситься до спеціального статусу особи і визначає особливості правового становища особи у зв'язку із займаною посадою і відповідною службовою діяльністю від імені держави. Поряд із загальними особливостями трудової правосуб'єктності, трудова правосуб'єктність судді має свої особливості, обумовлені специфікою правового статусу цієї категорії осіб, що виходять, насамперед, з його дуальності. Здійснюючи діяльність від імені держави, на виконання завдань і функцій держави, суддя є працівником певного органу держави, і поєднання загального статусу особи, статусу державного службовця, посадової особи, працівника вимагає з'ясування меж дії кожного, їх взаємного впливу в аспекті особливостей реалізації певних прав та обов'язків, встановлення додаткових вимог, пільг, привілеїв, обмежень чи заборон» [17, с. 688]. Отже, праця судді унормовується особливим чином і передбачає наявність у трудовому праві механізму врахування специфічних факторів праці. Такий науково-практичний механізм у трудовому праві є і має назву «єдність та диференціація у правовому регулюванні праці».

Єдність і диференціація у правовому регулюванні праці – це один з методів трудового права, тобто спосіб правового регулювання (вплив через норми права на волю людей, їх поведінку в необхідному для держави, суспільства, працівників і роботодавців напрямі). Єдність виражається у встановленні норм загальної дії для всіх працівників. Це відбивається у загальних конституційних принципах, єдиних основних трудових правах та обов'язках працівника й роботодавців, що закріплюються загальними нормами, загальними нормативними актами трудового законодавства, які поширюються на всю територію країни й на всіх працівників, де б і ким би вони не працювали. Правовою основою забезпечення єдності в правовому регулюванні праці слугує ст. 3 Кодексу законів про працю України, де закріплюється, що «законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами» [18].

Диференціація у трудовому праві передбачає встановлення норм спеціального

призначення. Диференціація відбиває відмінності та особливості у правовому регулюванні праці окремих категорій працівників з урахуванням певних стійких факторів їх праці та їх особистості. Відповідно, диференціація проводиться за декількома факторами, а саме за умовами (шкідливість і важкість умов праці); суб'єктами (фізіологічні особливості жіночого організму, психофізіологічні особливості неповнолітніх); галуззю (особливості та характер праці в певній галузі, значення цієї галузі). Усі правові норми, що встановлюють диференційований підхід до унормування праці, є спеціальними. Вони дають змогу різним категоріям працівників нарівні з іншими здійснювати основні трудові права та обов'язки. Цими спеціальними нормами можуть бути норми-пільги, норми-вилучення, тобто норми, що обмежують права порівняно із загальними, а також норми-притосування.

Щодо суддів, то необхідність диференціації у регулюванні їх праці обумовлена насамперед особливим значенням та характером такої праці, що полягає у виконанні трудової функції, яка передбачає безпосереднє здійснення правосуддя від імені держави. Показовою у цьому сенсі є Європейська Хартія про статус суддів, прийнята Радою Європи 10 липня 1998 року (далі – Хартія) [19]. У цьому модельному документі містяться такі детально розписані положення на користь особливого регулювання праці суддів.

1) «Закон про статус суддів має на меті забезпечення компетентності, незалежності та неупередженості, яких кожна особа цілком законно очікує від судів та від кожного судді, якому довірено захист її прав» (пп. 1.1 Хартії). Це положення розкриває головну галузеву підставу диференціації правового регулювання праці суддів, пов'язану зі значенням та характером праці цієї категорії працівників, а саме забезпечення компетентності, незалежності та неупередженості для здійснення правосуддя.

2) «На державу покладається обов'язок забезпечувати всіма засобами, необхідними для належного виконання їхніх завдань, і зокрема для розгляду справ в межах розумного періоду часу» (пп. 1.6 Хартії). Це положення окреслює залежний характер найманої праці суддів та обов'язки роботодавця із забезпечення необхідних умов праці.

3) «Законом має бути передбачено забезпечення умов, які гарантуватимуть шляхом дотримання вимог щодо освітньої кваліфікації та наявності попереднього досвіду призначення на посаду саме тих осіб, які здатні здійснювати судові обов'язки» (пп. 2.2 Хартії).

Це положення вказує на специфічні норми, які стосуються трудової правосуб'єктності суддів.

4) «Судді вільно здійснюють іншу діяльність поза межами їхніх суддівських обов'язків, у тому числі діяльність, яка є втіленням їхніх прав як громадян. Ця свобода не може обмежуватися за винятком тих випадків, коли така діяльність поза суддівськими обов'язками не є сумісною з довірою до їх неупередженості та незалежності або з належним рівнем відданості, необхідної для розгляду справ, поданих на їх розгляд, з належною ретельністю та в межах розумного періоду часу» (пп. 4.2 Хартії). Це положення розкриває специфічність правового статусу судді, аргументує наявність певних обмежень у реалізації права на працю, встановлених для компетентного, незалежного та неупередженого відправлення правосуддя.

5) «Державою гарантується відшкодування збитків за шкоду, заподіяну в результаті протиправної поведінки або незаконних дій судді під час виконання ним обов'язків судді. Законом може передбачатися можливість, аби держава могла порушити справу з метою примусити суддю компенсувати суму, виплачену державою за шкоду, заподіяну ним, у випадку грубого і невинного порушення правил, що регулюють виконання обов'язків суддями» (пп. 4.2 Хартії). Це положення встановлює рекомендації щодо матеріальної відповідальності суддів, притаманні саме трудовому праву.

6) «Рівень винагороди, що виплачується суддям за виконання їх професійних обов'язків, повинен бути таким, щоб захистити їх від тиску, що може спричинити вплив на їх рішення або взагалі поведінку суддів і таким чином вплинути на їхню незалежність та неупередженість» (пп. 6.1 Хартії). «Винагорода може бути різною; залежно від стажу роботи, характеру обов'язків, виконання яких покладено на суддів у їх професійній якості, та від важливості обов'язків, що покладаються на них, оцінюватися ці фактори повинні відверто і відкрито» (пп. 6.2 Хартії). Ці положення вказують на те, що праця суддів оплачується за виконання професійних обов'язків та диференціюється залежно від певних умов. Такі правила щодо оплати праці цілком притаманні трудовому праву.

Прослідкувати диференційований підхід до правового регулювання праці суддів можна також у положеннях Закону України «Про судоустрій і статус суддів». У цьому Законі знайшли відображення такі норми-пільги, норми-вилучення та норми-притосування, характерні для професії судді:

1) норми-пільги: «суддям виплачується щомісячна доплата за вислугу років у розмірі: за наявності стажу роботи більше 3 років – 15 відсотків, більше 5 років – 20 відсотків, більше 10 років – 30 відсотків, більше 15 років – 40 відсотків, більше 20 років – 50 відсотків, більше 25 років – 60 відсотків, більше 30 років – 70 відсотків, більше 35 років – 80 відсотків посадового окладу» (ч. 5 ст. 135 Закону);

2) норми-вилучення: «суддя не може поєднувати свою діяльність із підприємницькою, адвокатською діяльністю, обіймати будь-які інші оплачувані посади, виконувати іншу оплачувану роботу (крім викладацької, наукової чи творчої), а також входити до складу керівного органу чи наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку» (ч. 2 ст. 54 Закону);

3) норми-приспосовання: «суддю може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності в порядку дисциплінарного провадження з таких підстав: умисне або внаслідок недбалості незазначення в судовому рішенні мотивів прийняття або відхилення аргументів сторін щодо суті спору; порушення засад гласності і відкритості судового процесу; порушення засад рівності всіх учасників судового процесу перед законом і судом, змагальності сторін та свободи в наданні ними суду своїх доказів і у доведенні перед судом їх переконливості; незабезпечення обвинуваченому права на захист, перешкодження реалізації прав інших учасників судового процесу; порушення правил щодо відводу (самовідводу)» (ч. 1 ст. 106 Закону).

Як бачимо, хоча загалом Закон регулює адміністративно-правові відносини, пов'язані з організацією та функціонуванням судової системи, у ньому суттєву частину норм займають трудові норми, спрямовані на унормування праці суддів.

Висновки

Підбиваючи підсумок проведеного дослідження, можемо зробити такі висновки. Праця суддів повинна врегульовуватися нормами трудового права через такі обставини:

– потрібно розрізняти поняття «судова влада» (як гілка влади), «суд» (як державний орган), «суддя» (як найманий працівник); у цьому сенсі суддя є найманим працівником, до трудової функції якого входять вирішення правових конфліктів та здійснення судового контролю відповідно до встановленої законодавством процедури;

– наявність спеціальних норм унормування праці суддів ґрунтується на притаманному трудовому праву методі єдності та диференціації у правовому регулюванні праці; необхідність диференціації у регулю-

ванні праці суддів обумовлена насамперед особливим значенням та характером їх праці, що полягає у виконанні трудової функції, яка передбачає безпосереднє здійснення правосуддя від імені держави; на прикладі Європейської Хартії про статус суддів та Закону України «Про судоустрій і статус суддів» було продемонстровано, що у правовому механізмі, пов'язаному з організацією та функціонуванням судової системи, суттєву частину норм займають трудові норми, спрямовані на унормування праці суддів.

Список використаних джерел:

1. Іванищук А.А. Адміністративно-правове забезпечення судової влади в Україні : дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.07. Київ, 2017. 466 с.
2. Орловська І.Г. Адміністративно-правовий статус суддів, прокурорів, адвокатів та нотаріусів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2013. Вип. 22. Ч. I. Т. 2. С. 205–208.
3. Барабаш Г.О. Особливості правового регулювання праці суддів в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Луганськ, 2011. 20 с.
4. Зуб Г.А. Правове регулювання соціального захисту суддів : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Київ, 2013. 207 с.
5. Карпушова О.В. Правовий механізм забезпечення і реалізації трудових прав суддів : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Київ, 2016. 18 с.
6. Кузьменко В.В. Юридична відповідальність суддів за порушення законодавства про працю : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Северодонецьк, 2017. 192 с.
7. Межевська Л.В. Правове регулювання відсторонення від роботи осіб, які виконують функції держави : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Кривий Ріг, 2017. 17 с.
8. Штих Т.В. Правовий статус суддів як суб'єктів трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Львів, 2010. 22 с.
9. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
10. Іванець О.М. Теоретичні та прикладні засади меж судової влади : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.10. Київ, 2015. 202 с.
11. Чуприна Ю.Ю. Місце судової гілки влади в системі державної влади України. *Державне будівництво*. 2010. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVu_2010_1_37 (дата звернення: 02.03.2020).
12. Рисін О.В. Здійснення правосуддя як важлива конституційна форма реалізації судової влади. URL: www.univer.km.ua/visnyk/388.pdf (дата звернення: 04.03.2020).
13. Організація судових та правоохоронних органів : підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів / за ред. І.Є. Марочкина, Н.В. Сібільової. Харків : ТОВ «Одісей», 2007. 528 с.

14. Прилуцький С.В. Суд як соціальний феномен цивілізаційного розвитку людства. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2011. № 12. С. 14–22.

15. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 2 червня 2016 року № 1402-VIII. *Голос України*. 2016. № 132–133.

16. Ярема В.А. Поняття і сутність трудових прав суддів. *Часопис Київського університету права*. 2015. Вип. 2. С. 226–229.

17. Штих Т.В. Права та обов'язки судді як суб'єкта трудового права. *Форум права*. 2009. № 3. С. 686–690.

18. Кодекс законів про працю Української РСР. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

19. Європейська Хартія про статус суддів від 10 липня 1998 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_236 (дата звернення: 02.03.2020).

The author has revealed the problematic research aspects related to the classification of the work of this category of workers precisely in the sphere of labor law, and the arguments why the work of judges should be regulated by labor law. It is proved both theoretically and in the examples – that the work of judges should be governed by labor law, first of all, because looking at the lens of labor law, a judge is a hired worker, hires him to work for the state, he acts as an employee on behalf and in the interests of the state (society). In this sense, doing justice is part of the judge's job as a hired employee. It is argued that the concept of "judicial power" (as a branch of government), "court" (as a state body), and "judge" (as an employee) should be distinguished. In the opinion of the author, the judge is a hired employee whose job involves resolving legal conflicts and exercising judicial review in accordance with the procedure established by law. It is substantiated that the existence of special norms for the normalization of the work of judges is based on the inherent method of unity and differentiation in the legal regulation of labor. Unity is expressed in the establishment of General binding rules for all employees. This is reflected in the General constitutional principles in a single fundamental labour rights and obligations of the employee and the employers that are fixed General rules, General regulations of labor law that apply to the entire country and all workers, wherever and whoever they were working. It is proved that differentiation in regulation of work of judges is due primarily to the special value and nature of their work, consisting in the execution of labour function, which provides for the direct administration of justice on behalf of the state, however, the work of a judge has the same classic signs of which are unique to the workforce, wages and working time and rest time and its regulation. It is on the basis of these provisions, the author managed to convince and prove that, like any labor, the work of judges should remain within the scope of employment law, primarily with the aim of ensuring the effective implementation of labor functions by a competent, independent, impartial administration of justice.

The author studies the European Charter on the status of judges and the law of Ukraine "On judicial system and status of judges" demonstrate that the legal mechanism associated with the organization and functioning of the judicial system, a significant part of the rules aimed at the regulation of labor judges.

Key words: labor law, rule of law, judge, employee, unity, differentiation.