

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2023.3.51>

SPECYFIKA REGULACJI PRAWNEJ RÓWNOWAGI PRACY I WYPOCZYNKU SĘDZIÓW W PAŃSTWACH CZŁONKOWSKICH UNII EUROPEJSKIEJ

Marina Barsuk

kandydat nauk prawnych,

sędzia Północnego Handlowego Sądu Apelacyjnego (Kijów, Ukraina)

ORCID ID: 0000-0001-6560-1024

m.barsuk312@gmail.com

Adnotacja. W artykule wyjaśniono specyfikę regulacji prawnych dotyczących równowagi pracy i odpoczynku sędziego w państwach członkowskich Unii Europejskiej. Wstępnie ustalono, że model zdrowej równowagi między pracą a odpoczynkiem dotyczy sędziów w tych stanach, w których sędziowie ze względu na swój status są uważani za pracowników, a także w tych stanach, w których sędziowie nie są uważani za pracowników, przy czym państwa te mają przyjąć na siebie obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa socjalnego sędziom. Na podstawie analizy obowiązującego ustawodawstwa państw członkowskich UE ustalono, że część z tych państw (przede wszystkim Czechy i Rzeczpospolita Polska) to państwa, w których równowaga pracy i odpoczynku sędziów nie jest zachowana, wystarczająco zapewnione. W rezultacie sędziowie zmuszeni są pracować w warunkach zagrożeń społecznych, które powstają w przypadku niezachowania określonej równowagi (np. niemożność pełnej realizacji prawa do kontaktu z rodziną, ryzyko zapadnięcia na chorobę zawodową, wypalenie zawodowe itp.). Również wśród państw członkowskich UE są takie, w których prawidłowo uregulowana jest równowaga pracy i odpoczynku sędziów (np. Rumunia i Republika Litewska), a mianowicie: uwzględnia się specyfikę czasu pracy sędziego; potrzeba sądowego uznania prawa do specjalnego, krótkiego i płatnego urlopu związanego z życiem osobistym. Wnioski do artykułu podsumowują wyniki badania i zarysowują perspektywy usprawnienia prawnego mechanizmu ochrony socjalnej sędziów na Ukrainie. Po pierwsze, regulując różne aspekty pracy i wypoczynku sędziów, należy kierować się następującą logiką: jeżeli ze względu na specyfikę obowiązków służbowych sędziów nie można jednoznacznie określić czasu ich pracy, to biorąc pod uwagę fakt, że obowiązki sędziów nie mogą być wykonywane kosztem zabezpieczenia społecznego sędziów, konieczne jest określenie na poziomie obowiązującego prawodawstwa minimalnej liczby godzin dziennie i tygodniowo, jaką powinni przeznaczyć sędziowie w celu zaspokojenia prawa do odpoczynku. Po drugie, w ramach usprawniania mechanizmu ochrony socjalnej sędziów na Ukrainie wskazane jest zapewnienie sędziom krótkich (do 3 dni roboczych) płatnych urlopów, związanych z sytuacją rodzinną (np. narodziny dziecka, ślub dziecka, śmierć współmałżonka, śmierć jednego z rodziców itp.).

Słowa kluczowe: równowaga pracy i odpoczynku, państwa członkowskie UE, integracja europejska, zabezpieczenie społeczne, państwo socjalne, ochrona socjalna, sędzia, sfera pracy.

FEATURES OF THE LEGAL REGULATION OF THE BALANCE OF WORK AND REST OF JUDGES IN THE MEMBER STATES OF THE EUROPEAN UNION

Maryna Barsuk

candidate of legal sciences, judge of the

Northern Commercial Court of Appeal (Kyiv, Ukraine)

ORCID ID: 0000-0001-6560-1024

m.barsuk312@gmail.com

Abstract. The article delves into the nuances of legal regulations governing the equilibrium between work and leisure for judges across European Union member states. It is initially recognized that a robust model of work-life balance applies to judges in jurisdictions where they are regarded as employees by status. Similarly, in jurisdictions where judges are not classified as employees, yet are entitled to social security provisions, the principles of a balanced work-life structure are upheld. Through an examination of the prevailing legislation across EU member states, it becomes clear that some countries, particularly the Czech Republic and the Republic of Poland, do not adequately prioritize the protection of the necessary work-life balance of judges. Consequently, judges in these jurisdictions are compelled to operate amidst social risks stemming from the absence of a balanced work-rest dynamic. These risks include constraints on familial engagement, susceptibility to occupational hazards, and the onset of professional burnout, among others. Additionally, among the EU member states, there are those where the balance of work and rest of judges is appropriately regulated, such as Romania and the Republic of Lithuania. In these countries, the legislation accounts for the specific duration of a judge's work and recognizes the necessity to provide judges with the right to special short and paid leaves related to their personal life. The conclusions drawn in the article encapsulate the findings of the study and propose avenues for enhancing the legal framework governing the social protection of judges in Ukraine. Firstly, in regulating various facets of judges' work and rest, it is imperative to adopt a logical approach. If the nature of a judge's responsibilities precludes a precise determination of their working hours, it is essential to establish, within current legislation, the minimum duration of daily and weekly rest periods to ensure judges' right to rest without compromising their social security. Secondly, as part of enhancing the social protection mechanism for judges in Ukraine, it is recommended to introduce short (up to 3 working days) paid leaves for judges pertaining to family circumstances. These may include events such as the judge's marriage, the birth of a child, the marriage of a child, and the death of a spouse or parent, among others.

Key words: EU Member States, European integration, judge, social protection, social security, social state, work sphere, work-life balance.

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ БАЛАНСУ РОБОТИ ТА ВІДПОЧИНКУ СУДДІ В ДЕРЖАВАХ-ЧЛЕНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Марина Барсук

кандидатка юридичних наук,

суддя Північного апеляційного господарського суду (Київ, Україна)

ORCID ID: 0000-0001-6560-1024

m.barsuk312@gmail.com

Анотація. У статті з'ясовуються особливості правового регулювання балансу роботи та відпочинку судді у державах-членах Європейського Союзу. Попередньо встановлюється що модель здорового балансу роботи і відпочинку поширюється на суддів у тих державах, в яких судді вважаються за своїм статусом працівниками, а також в тих державах, в яких судді не вважаються працівниками, однак, ці держави взяли на себе обов'язок забезпечувати соціальну безпеку суддів. На підставі аналізу чинного законодавства держав-членів ЄС встановлюється, що частина з таких держав (насамперед, Чеська Республіка і Республіка Польща) є державами, в яких не достатньо забезпечений баланс роботи і відпочинку суддів. У результаті цього судді вимушені працювати в умовах соціальних ризиків, які виникають у разі недотримання вказаного балансу (наприклад, неможливість повноцінно реалізувати право на зв'язок із сім'єю, ймовірність набуття професійного захворювання, професійного вигорання та ін.). Також серед держав-членів ЄС наявні ті, в яких належним чином врегульовується баланс роботи і відпочинку суддів (приміром, Румунія та Литовська Республіка), а саме: враховується специфіка тривалості роботи судді; необхідність визнання за суддями права на особливі короткі та оплачувані відпустки, пов'язані із особистим життям. У висновках до статті узагальнюються результати дослідження та окреслюються перспективи удосконалення правового механізму соціального захисту суддів в Україні. По-перше, під час врегулювання різних аспектів роботи та відпочинку суддів слід виходити з такої логіки: якщо в силу специфіки трудових обов'язків суддів неможливо чітко визначити тривалість його роботи, то, приймаючи до уваги той факт, що обов'язки суддів не можуть виконуватись за рахунок соціальної безпеки суддів, необхідним є визначення на рівні чинного законодавства мінімальної кількості годин на день і на тиждень, які повинні надаватись судді задля задоволення права на відпочинок. По-друге, в рамках удосконалення механізму соціального захисту суддів в Україні доцільно передбачити короткі (до 3 робочих днів) оплачувані відпустки для суддів, які пов'язані із сімейними обставинами (приміром, одруження судді, народження дитини, шлюб дитини, смерть одного з подружжя, смерть одного з батьків та ін.).

Ключові слова: баланс роботи і відпочинку, держави-члени ЄС, євроінтеграція, соціальна безпека, соціальна держава, соціальний захист, суддя, сфера праці.

Постановка проблеми. Сфера праці є сферою людського буття, в якій кожна працездатна людина здатна не тільки реалізувати одне з ключових своїх прав – право на працю, а й опинитися у соціально вразливому становищі. Це зумовлено тим фактом, що реалізація права на працю є комплексом відносин, в яких загальні соціальні ризики людини (зокрема, інвалідність, тяжка хвороба, старість тощо) можуть бути доповнені спеціальними (галузевими) ризиками. Зокрема, працівники можуть опинитися в соціально вразливому становищі через недостатнє дотримання роботодавцем вимог гідної праці (включаючи безпечне робоче місце, дотримання балансу роботи та відпочинку тощо), а тому працівники можуть наражатися на ризик отримання травм або розвитку професійних захворювань внаслідок роботи на небезпечному робочому місці або за шкідливих умов праці. Також працівники можуть стикатися з високим рівнем стресу та виникненням (розвитком) психологічних проблем внаслідок напруженої та надмірно інтенсивної роботи. Відтак, у сучасних умовах, так чи інакше широкого поширення набувають ризики, обумовлені саме недостатнім забезпечення гармонійного балансу роботи та відпочинку працівників, що є проблемою, яка є надзвичайно актуальною також і для суддів в Україні та в ін. державах. З метою вирішення цієї проблеми в процесі удосконалення національного механізму соціального захисту суддів вбачається потреба у дослідженні досвіду вирішення такої проблеми в зарубіжних державах, а насамперед (враховуючи євроінтеграційні прагнення України) – в державах-членах Європейського Союзу.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. На сьогоднішній день вітчизняними ученими ще не робились спроби проаналізувати стан правового регулювання балансу роботи та відпочинку суддів у державах-членах ЄС, як елементу забезпечення соціальної безпеки (далі – СБ) суддів. Попри це, слід також констатувати, що багатьма європейськими ученими вже розкривалась проблематика забезпечення балансу роботи та відпочинку працівників загалом і суддів, зокрема, а також проблематика (негативний вплив на життя, здоров'я та соціальне благополуччя працівників – основу СБ людини) недотримання такого балансу, серед яких: Ф. Віап'яна (Viapiana F., van Dijk F., Diephuis B., 2023: 383), Дж. М. Гаар (Haar J.M., Russo M., Suñe A., Ollier-Malaterre A., 2014: 370), А. Дьєврі (Dyevre A., 2023: 14), М. К. Ла Барбера (La Barbera M.C., Lombardo E., 2019: 22), Е. Ломбардо (La Barbera M.C., Lombardo E., 2019: 640), І. Рібоз Мурено (Ribes Moreno I., 2023: 105), Ш. Роуч Анлі (Roach Anleu S., Mack K., 2014: 698), С. Спач (Spáč S., 2018: 2102), М. Урбанікова (Urbániková M., Havelková B., Kosář D., 2023: 23) та ін. На основі наукових досліджень цих та ін. учених і дослідників, а також комплексно аналізуючи чинне законодавство держав-членів ЄС можемо з'ясувати стан правового регулювання балансу роботи та відпочинку судді у відповідних державах-членах.

Отже, метою статті є встановлення особливостей правового регулювання балансу роботи та відпочинку судді у державах-членах ЄС. Для досягнення цієї мети слід виконати такі завдання: 1) уточнити поширення

трудо-правової моделі «роботи-відпочинку» на суддів у державах-членах ЄС; 2) проаналізувати переваги та недоліки нормативно-правового забезпечення гармонійного балансу роботи і відпочинку в роботі суддів у окремих державах-членах ЄС; 3) узагальнити результати дослідження, сформувавши пропозиції щодо удосконалення правового регулювання соціально безпечної моделі «роботи-відпочинку» суддів в Україні.

Виклад основного матеріалу. Хоча не у всіх державах-членах ЄС на законодавчому рівні визнається той факт, що судді за своїм статусом є працівниками, які характеризуються специфічним набором прав і обов'язків, повсюдно судді вважаються державними службовцями, статус яких є наближеним до працівників. Так, зокрема, у ст. 204 Закону Румунії «Про статус суддів і прокурорів» зазначається, що права суддів визначаються законодавцем з урахуванням: по-перше, місця та ролі правосуддя в правовій державі; по-друге, рівня відповідальності та складності функції судді; по-третє, низки заборон та правил про несумісність, передбачених законом для реалізації функцій та досягнення цілей правосуддя; по-четверте, потреби гарантування незалежності, самостійності та неупередженості суддів. При цьому в ряді соціальних держав, які є країнами-членами ЄС, прямо визнається, що судді – це працівники, а тому на них поширюються трудо-правові заходи соціального захисту. Наприклад, у Чехії трудо-правові питання роботи судді врегульовуються параграфами Розділу 3 Закону «Про суди, суддів, мирових суддів і державне управління судами», в якому встановлюється, що трудові відносини судді починаються з дня, визначеного днем вступу на посаду, і припиняються в день припинення повноважень судді.

Отже, цілком закономірно, що в державах-членах ЄС, в яких прямо визнається статус судді, як працівника із особливим конституційно-правовим статусом, який дозволяє йому в рамках реалізації службових обов'язків об'єктивувати судову владу, закономірним чином на суддів поширюється модель забезпечення здорового (соціально безпечного) балансу між роботою та відпочинком. У тих же державах, в яких суддя визнається державним службовцем, однак, державні службовці не тлумачаться в якості працівників із особливими міжгалузевим статусом (визначається нормами законодавства про соціальне забезпечення, про працю і зайнятість, а також нормами адміністративного і конституційного законодавства), модель забезпечення здорового балансу між виконанням службових обов'язків та відпочинком від такої роботи поширюється на суддів у силу зобов'язань держави забезпечувати соціально безпечно (професійне та позапрофесійне) буття суддів. Саме тому право на відпочинок судді у державах-членах ЄС або прямо визначається у спеціальних законодавчих актах про статус суддів і судоустрій, або ж безпосередньо врегульовується трудовим законодавством. Однак, європейськими законодавцями не завжди приділяється належна увага вказівці на те, що суддя повинен виконувати свої обов'язки в рамках балансу роботи і відпочинку, хоча це припускається зокрема тоді, коли законодавцем вказуються граничні межі робочого часу судді, що узгоджуються із загальними трудо-правовими стандартами робочого часу.

Наприклад, у Польщі в ст. 83 Закону РП «Про систему загальних судів» вказується, що «робочий час судді визначається обсягом його завдань». Водночас польський законодавець взагалі не уточнює цю норму Закону вказівками і застереженнями про те, що на суддю, як на працівника зі спеціальним трудо-правовим статусом, поширюються загальні та спеціальні гарантії балансу між роботою та особистим життям. Тому буквально тлумачення ст. 83 Закону РП дозволяє дійти висновку, що робочий час судді може бути взагалі необмеженим, якщо цього вимагатиме обсяг завдань, які на нього покладатимуться. Важливо наголосити, що ні польський кодифікований закон про працю, ні законодавство про професійних публічних службовців не виступають у цьому випадку гарантійним доповненням, оскільки ці правові акти, що захищають інтереси працівників, чітко встановлюють восьмигодинний робочий день та 40-годинний робочий тиждень як базову трудо-правову норму і стандарт. Саме тому польські судді констатують, що наявна практика засвідчує, що «деякі судді незмінно перевантажені роботою. Крім слухань, засідань та інших заходів у суді, вони допізна вивчають справи вдома, включаючи суботу, неділю та святкові дні, та пишуть обґрунтування своїх рішень. У них немає часу на необхідний відпочинок, сімейні обов'язки, подальшу освіту чи наукову роботу» (Czy sędzia korzysta z prawnej ochrony czasu pracy, 2010).

У той же час, слід мати на увазі, що в Польщі, як в державі-члені ЄС, діють положення Директиви Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 року № 2003/88/ЄС, у відповідності до п. 9 ч. 1 ст. 2 якої кожен працівник в Союзі має право на належний відпочинок, який означає, що працівнику на регулярній основі надаються «періоди відпочинку, тривалість яких виражена в одиницях часу, і які є достатньо довгими та безперервними, щоб уникнути завдання працівниками ушкоджень собі, колегам або іншим особам та спричинення шкоди їхньому здоров'ю в короткостроковий або довгостроковий термін внаслідок втоми чи нерегулярних трудових розпорядків». Крім того, у п. «b» ч. 1 ст. 6 Директиви № 2003/88/ЄС вказується, що «середня тривалість робочого часу впродовж кожного семиденного періоду, включаючи надурочні години, не перевищувала 48 годин». На додаток до цього слід враховувати також Директиву Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року № 2019/1158. Цілком очевидно, що наднаціональні норми (вторинне законодавство ЄС) переважають над національними, а тому на суддів у Польщі, як на працівників, повинні поширюватись вказані гарантії.

Додатково слід звернути увагу на те, що у ст. 83а зазначеного Закону РП регламентується право судді мати менший обсяг справ, які він повинен розглянути, у зв'язку із відпусткою по догляду за дитиною. Це право може бути реалізовано суддею (потребується подання відповідного клопотання) шляхом скорочення коефіцієнту розподілу справ не більш як на 50% при зменшенні на стільки ж його основного посадового окладу. При цьому знову ж таки, в цьому контексті законодавцем береться до уваги не стільки потреба

в забезпеченні СБ дитини судді та самого судді, скільки кількість справ. Таким чином, може виникнути ситуація, коли при розподілі справ буде на 50% зменшена кількість справ, які повинен розглянути суддя в рамках реалізації права на відпустку по догляду за дитиною, при цьому збільшиться загальна кількість справ в суді, у результаті чого 50% справ буде складати той же самий обсяг справ, які заважали судді виконати батьківську роль.

В якості іншого прикладу можемо розглянути також Чехію. У частинах 1–3 пар. 84 Закону ЧР «Про суди, суддів, мирових суддів і державне управління судами» регламентується питання забезпечення балансу між роботою та особистим життям судді. Так, чеський суддя, перебуваючи у трудових відносинах, виконує свої обов'язки у межах графіку робочого часу, який може встановлюватись також (за потреби) в рамках гнучкого робочого часу та в інших формах. Робочий час суддів повинен узгоджуватись із трудовим законодавством ЧР та визначатись у трудовому розпорядку, який затверджується головою суду для суддів з метою забезпечення належного здійснення правосуддя в суді. Так, для забезпечення належного здійснення правосуддя голова суду може призначити судді чергування на робочому місці, за місцем його проживання чи в іншому відповідному місці. Однак, судді може призначатись не більше 400 годин роботи за викликом на робочому місці протягом календарного року, приймаючи до уваги також потребу рівномірне навантаження на всіх суддів відповідного суду.

У Литві на законодавчому рівні також містяться норми, які фрагментарно регулюють баланс між роботою та особистим життям судді. Згідно ст. 98 Закону «Про суди Литовської Республіки» судді мають право на цільові відпустки, встановлені Трудовим кодексом ЛР 2016 року, а також на щорічну відпустку загальною тривалістю 22 робочі дні. При цьому кожен суддя, котрий визнаний непрацездатним або є особою, яка самостійно виховує дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю віком до 18 років, має право на більш тривалу щорічну відпустку, а саме тривалістю 27 робочих днів. У той же час, суддя зі стажем роботи суддею понад 5 років отримує додатковий день відпустки у щорічній відпустці за кожний наступний рік роботи суддею, але загальна тривалість щорічної відпустки не може перевищувати 40 робочих днів. Крім того, суддям, які виховують дитину з інвалідністю віком до 18 років або двох дітей віком до 25 років, надається (на платній основі) 1 додатковий день відпочинку на місяць, а судді, що виховує 3 та більше дітей віком до 12 років – 2 додаткові дні відпочинку на місяць. Тоді ж, коли суддя, котрий виховує дитину віком до 14 років, яка навчається за програмами дошкільної освіти, початкової освіти або середньої освіти, та не має зазначеного права на додаткові дні відпочинку, то в такому разі йому надається (на платній основі) не менше половини робочого дня вільного часу на рік першого дня навчального року. Слід мати на увазі, що щорічна відпустка судді в ЛР може бути перенесена або продовжена у порядку, встановленому Трудовим кодексом ЛР 2016 року. Право на використання всієї або частини такої відпустки (або на отримання грошової компенсації за щорічну відпустку у разі звільнення) втрачається через 3 роки після завершення календарного року, в якому суддею було набуто право на повну щорічну відпустку, за винятком випадків, коли суддя фактично не міг її використовувати.

При цьому суддям, головам судових департаментів, заступникам голови суду відпустка надається головою відповідного суду, про що він повідомляє Президента ЛР. У свою чергу Президент ЛР може надати судді відпустку (тривалістю до 1 року) для підвищення кваліфікації, яка може бути взята раз на 5 років. У цьому випадку суддя залишається зі статусом судді, зберігає посаду судді відповідного суду, однак, йому не сплачується заробітна плата, а час, проведений у відпустці для підвищення кваліфікації, є таким, що входить у трудовий стаж судді, що забезпечує соціальну безпечність максимізації соціального капіталу та трудового потенціалу судді у межах зазначеної відпустки.

Що ж стосується Румунії, то у відповідності до ст. 209 Закону «Про статус суддів і прокурорів» 2022 року судді щорічно можуть користуватись оплачуваною відпусткою тривалістю 35 робочих днів. Крім того, Законом передбачається, що судді також мають право: по-перше, на оплачувану спеціальну відпустку для відвідування курсів або інших форм спеціалізації, організованих у межах Румунії чи за її кордоном, для підготовки та складання іспитів на кваліфікацію та докторського іспиту. По-друге, на неоплачувану відпустку відповідно до Положення про відпустки суддів і прокурорів від 24 серпня 2005 року № 325. У відповідності до ст. 18 зазначеного Положення судді мають право на відпустку без збереження заробітної плати (однак, із збереженням своєї посади судді) для вирішення певних особистих ситуацій, утім, загальна тривалість цих відпусток не може перевищувати 90 робочих днів у календарному році. Разом із тим, судді мають право на відпустку без збереження заробітної плати без обмеження у тривалості такої відпустки за наступних обставин: а) догляд за хворою дитиною старше 7 років протягом терміну, зазначеного в медичній довідці; б) супроводження чоловіка (дружини) або близького родича (сина, доньку, сестру, брата, батьків) під час їхнього лікування за кордоном (з обов'язковою згодою на це Міністерства охорони здоров'я). Крім того, у ч. 3 ст. 18 Положення про відпустки суддів і прокурорів зазначається, що відпустка без збереження заробітної плати може бути надана судді також з ряду інших обставин, обумовлених особистими інтересами судді на тривалість, встановлену угодою сторін. По-третє, на відпустку та допомогу за медичним страхуванням (медична відпустка). По-четверте, на інші види відпусток та допомогу відповідно до чинного законодавства. Так, у відповідності до ст. 21 Положення про відпустки суддів і прокурорів судді мають право на відпустку для виховання дитини до 2 років та дитини з інвалідністю до 3 років, протягом якої судді мають право на надбавку, встановлену відповідно до закону. Згідно ч. 1 ст. 22 вказаного Положення судді також мають право на оплачувану відпустку, яка не зараховується до тривалості іншої триваючої відпустки (також до щорічної відпустки), за таких особливих сімейних обставин, як: а) одруження судді – 5 робочих днів (надається не

пізніше аніж 30 днів від дати одруження судді); б) шлюб дитини – 3 робочих дні (не може надаватись пізніше аніж 30 днів від дати проведення заходу); в) смерть чоловіка або дружини, або родича до 3-го коліна включно (як судді, так і його (її) дружини (чоловіка)) – 3 робочі дні (надається не пізніше аніж 30 днів від дати смерті); г) щорічний медичний огляд – 1 робочий день. У ч. 2 ст. 22 Положення зазначається, що судді також мають право на відпустку з догляду за дитиною відповідно до закону.

Висновки. Узагальнюючи викладене зазначимо, що нормативно-правове забезпечення балансу робочого часу та позаробочого (особистого життя) часу найбільш вдало відображені у законодавстві Литви та Румунії, тоді як в Чехії та Польщі цей принцип щодо суддів відображений у десоціалізованому вигляді, який в цілому не доцільно використовувати в процесі формування сучасної доктрини соціального захисту суддів в Україні. Загалом, досвід правового регулювання роботи та відпочинку суддів у Литві та Румунії вказує на декілька важливих обставин, які мають враховуватись під час правового регулювання соціально безпечної моделі «роботи-відпочинку» суддів в Україні. Перша обставина – якщо в силу специфіки трудових обов'язків суддів неможливо чітко визначити тривалість його роботи, то, приймаючи до уваги той факт, що обов'язки суддів не можуть виконуватись за рахунок СБ суддів, якій може шкодити режим роботи, не узгоджений з соціально безпечною моделлю роботи та відпочинку, необхідним є визначення на рівні чинного законодавства мінімальної кількості годин на день і на тиждень, які повинні надаватись судді задля задоволення права судді на відпочинок і унеможливлення роботи в невідповідних людській гідності судді умовах. Друга обставина – в рамках забезпечення гармонійного балансу роботи та відпочинку судді має також забезпечуватись повноцінна реалізація суддею права на зв'язок із сім'єю, зокрема, шляхом закріплення на рівні спеціального законодавчого акту про судоустрій і статус суддів переліку сімейних обставин (приміром, одруження судді, народження дитини, шлюб дитини, смерть одного з подружжя, смерть одного з батьків та ін.), з огляду на які суддя може отримати оплачувану відпустку до 3 робочих днів.

Список використаних джерел:

1. Viapiana F., van Dijk F., Diephuis B. Pressure on judges: How managerialisation and evolving professional standards affect judges' autonomy, efficiency and stress. *Oñati Socio-Legal Series*. Series: Empirical research with judicial officers and courts: Methods and practices. 2023. Vol. 13 (S1). P. S347- S385. doi:10.35295/osls.iisl.1672.
2. Haar J.M., Russo M., Suñe A., Ollier-Malaterre A. Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*. 2014. Vol. 85 (3). P. 361-373.
3. Dyevre A. EU judicial behaviour research: a look back and a look ahead. *European Politics and Society*. 2023. Vol. 1. P. 1-16.
4. La Barbera M.C., Lombardo E. “The long and winding road”: A comparative policy analysis of multilevel judicial implementation of work–life balance in Spain. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*. 2019. Vol. 21 (1). P. 9-24. doi:10.1080/13876988.2017.1363949.
5. La Barbera M.C., Lombardo E. Towards equal sharing of care? Judicial implementation of EU equal employment and work–life balance policies in Spain. *Policy and Society*. 2019. Vol. 38 (4). P. 626-642.
6. Ribes Moreno I. Women's rights in the workplace – EU vs. Spanish legislation on co-responsibility rights. *Stanovništvo*. 2023. G. 61 (2). P. 85-107.
7. Roach Anleu S., Mack K. Job satisfaction in the judiciary. *Work, Employment and Society*. 2014. Vol. 28 (5). P. 683-701.
8. Spáč S. Recruiting European judges in the age of judicial self-government. *German Law Journal*. 2018. Vol. 19 (7). P. 2077-2104.
9. Urbániková M., Havelková B., Kosař D. The Art of Waiting Humbly: Women Judges Reflect on Vertical Gender Segregation. *Feminist Legal Studies*. 2023. Vol. 1. P. 1-26. doi:10.1007/s10691-023-09533-w.
10. Does the judge benefit from legal protection of working time? *Rzeczpospolita*, 10/09/2010. URL: <https://www.rp.pl/opinie-prawne/art14954401-czy-sedzia-zdrowie-z-prawnej-ochrony-czasu-pracy> (дата звернення: 26/01/2023).

References:

1. Viapiana F., van Dijk F., Diephuis B. (2023) Pressure on judges: How managerialisation and evolving professional standards affect judges' autonomy, efficiency and stress. *Oñati Socio-Legal Series*. Series: Empirical research with judicial officers and courts: Methods and practices. Vol. 13 (S1). P. S347- S385. [in Spain]
2. Haar J.M., Russo M., Suñe A., Ollier-Malaterre A. (2014) Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 85 (3). P. 361-373. [in Romania]
3. Dyevre A. (2023) EU judicial behaviour research: a look back and a look ahead. *European Politics and Society*. Vol. 1. P. 1-16. [in Romania]
4. La Barbera M.C., Lombardo E. (2019) “The long and winding road”: A comparative policy analysis of multilevel judicial implementation of work–life balance in Spain. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*. Vol. 21 (1). P. 9-24. doi:10.1080/13876988.2017.1363949 [in England].
5. La Barbera M.C., Lombardo E. (2019) Towards equal sharing of care? Judicial implementation of EU equal employment and work–life balance policies in Spain. *Policy and Society*. Vol. 38 (4). P. 626-642 [in England].
6. Ribes Moreno I. (2023) Women's rights in the workplace – EU vs. Spanish legislation on co-responsibility rights. *Stanovništvo*. G. 61 (2). P. 85-107 [in Serbia].
7. Roach Anleu S., Mack K. (2014) Job satisfaction in the judiciary. *Work, Employment and Society*. Vol. 28 (5). P. 683-701 [in England].
8. Spáč S. (2018) Recruiting European judges in the age of judicial self-government. *German Law Journal*. Vol. 19 (7). P. 2077-2104 [in England].
9. Urbániková M., Havelková B., Kosař D. (2023) The Art of Waiting Humbly: Women Judges Reflect on Vertical Gender Segregation. *Feminist Legal Studies*. Vol. 1. P. 1-26. doi:10.1007/s10691-023-09533-w [in England].
10. Does the judge benefit from legal protection of working time? *Rzeczpospolita*, 10/09/2010. URL: <https://www.rp.pl/opinie-prawne/art14954401-czy-sedzia-zdrowie-z-prawnej-ochrony-czasu-pracy> (дата звернення: 26/01/2023).