

**КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У СИСТЕМІ
ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГОСПОДАРСЬКИХ СУДІВ:
НОВЕЛИ АДМІНІСТРАТИВНОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

У статті досліджено новели адміністративного законодавства у сфері регулювання кадрового забезпечення господарських судів. Визначено поняття кадрового забезпечення господарських судів як одного з видів організаційного забезпечення; проаналізовано зміст кадрового забезпечення діяльності господарських судів; виявлено та охарактеризовано законодавчі новели у сфері регулювання кадрового забезпечення господарських судів.

Ключові слова: господарські суди, адміністративне законодавство, новели, кадрове забезпечення, організаційне забезпечення.

В статье исследованы новеллы административного законодательства в сфере регулирования кадрового обеспечения хозяйственных судов. Определено понятие кадрового обеспечения хозяйственных судов как одного из видов организационного обеспечения; проанализировано содержание кадрового обеспечения деятельности хозяйственных судов; выявлены и охарактеризованы законодательные новеллы в области регулирования кадрового обеспечения хозяйственных судов.

Ключевые слова: хозяйственные суды, административное законодательство, новеллы, кадровое обеспечение, организационное обеспечение.

In the article the stories of administrative law in the regulation of staffing economic courts. The concept of human resources to economic courts as one of the types of organizational support; analyzes the content staffing of commercial courts; discovered and described the legislative novelties in the regulation of staffing economic courts.

Key words: commercial courts, administrative law, stories, staffing, organizational support.

Вступ. Господарські суди входять до єдиної судової системи України. Особливість їх спеціалізації дозволяє організаційно та функціонально відокремити їх від інших судів загальної юрисдикції, що обумовлює необхідність формування відособленого організаційного забезпечення діяльності господарських судів. Одним з основних видів організаційного забезпечення господарських судів є кадрове забезпечення.

Постановка завдання. Адміністративно-судова реформа, що наразі триває у нашій державі, зумовила прийняття ряду законодавчих актів, які внесли суттєві зміни у процедуру кадрового добору суддів, проходження ними служби та подальшої кадрової роботи з суддівським корпусом. У зв'язку з цим виникає необхідність у дослідженні відповідних законодавчих новел у даній сфері.

Актуальність теми дослідження підтверджується тим, що нині у науковій літературі практично відсутні наукові роботи, присвячені аналізу новел адміністративного законодавства у сфері регулювання кадрового забезпечення господарських судів, що у поєднанні з необхідністю комплексного наукового аналізу цього питання обумовлює важливість та своєчасність статті.

Окремі аспекти проблеми кадрового забезпечення загальних судів досліджували такі вчені: К.Л. Василяка, Ю.М. Грошевий, С.Ф. Демченко, В.М. Кравчук, М.Г. Мельник, Л.М. Москович, І.В. Назаров, Л.М. Ніколенко, С.Ю. Обрусна, В.С. Рудей, І.Г. Побірченко, І.Х. Темкіжев, В.І. Шишкін та багато інших. Однак, на сьогодні відсутні комплексні дослідження, присвячені визначенню особливостей кадрового забезпечення господарських судів з урахуванням законодавчих нововведень, що ще раз підкреслює важливість та актуальність запропонованої теми.

Метою даного дослідження є визначення новел адміністративного законодавства у сфері регулювання кадрового забезпечення господарських судів. Для досягнення цієї мети необхідно виконати такі завдання: визначити поняття кадрового забезпечення господарських судів як одного з видів організаційного забезпечення; проаналізувати зміст кадрового забезпечення діяльності господарських судів; виявити та описати законодавчі новели у сфері регулювання кадрового забезпечення господарських судів.

Результати дослідження. Одним з найбільш важливих видів організаційного забезпечення діяльності господарських судів є кадрове забезпечення.

Слово «кадри» походить від французького «cadres», що означає «рама» або «рамка». До французької мови воно потрапило з латинської, де буквально означало «чотирикутник». У минулому у формі чотирикутника вивішувався для широкої громадськості офіційний список працівників державних установ, який згодом почали називати кадрам, а потім тих, хто значився у списку – кадрами. Кадрове забезпечення визначається як комплекс дій, спрямованих на пошук, оцінювання і встановлення заздалегідь передбачених стосунків з робочою силою як у самій компанії для подальшого просування кар'єрною драбиною, так і поза її межами для нового найму тимчасових або постійних робітників [1, с. 29, 32].

У господарських судах усіх рівнів проходять службу та працюють три категорії кадрів – судді, державні службовці – працівники апарату та технічний персонал.

Судді господарських судів у сукупності складають суддівський корпус. Це основа кадрового складу будь-якого суду. У законодавстві України відсутнє визначення поняття суддівського корпусу. На думку С.Ю. Обрусної, суддівський корпус України складають особи, що здійснюють правосуддя – професійні судді та у визначених випадках народні засідателі та присяжні [2, с. 319]. Однак, ми вважаємо, що суддівський корпус складають виключно судді, оскільки лише судді займають у судах штатну суддівську посаду, а присяжні є особами, які у випадках, визначених процесуальним законом, та за їх згодою вирішують справи у складі суду разом із суддею або залучаються до здійснення правосуддя, але не належать до кадрового складу суду [3]. Що ж стосується народних засідателів, то зі змісту статті 58 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» не було зрозуміло суттєвої різниці між ними та присяжними, оскільки в обох випадках це громадянин України, який у випадках, передбачених процесуальним законодавством залучався до здійснення правосуддя. Тому цілком логічним стало те, що у проекті Закону «Про судоустрій і статус суддів» передбачається, що наряду із суддями до здійснення правосуддя можуть залучатися лише присяжні, а інститут народних засідателів був ліквідованим, так і не встигнувши запрацювати.

Господарським процесуальним законодавством України не регламентовано можливість залучення до участі у господарському судочинстві присяжних [4]. У зв'язку з цим можемо стверджувати, що єдиним суб'єктом здійснення правосуддя у господарському судочинстві є суддя господарського суду.

Що стосується інших службовців господарських судів – працівників апарату відповідного господарського суду, то відповідно до частини 1 статті 150 проекту Закону України «Про судоустрій і статус суддів» призначення на посади державних службовців, працівників, які виконують функції з обслуговування, оплата праці та соціальні гарантії працівників апаратів місцевих, апеляційних судів, вищих спеціалізованих судів та Національної школи суддів України, апарату Верховного Суду, секретаріатів Вищої ради правосуддя та Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Державної судової адміністрації України регулюються нормами законодавства про державну службу з урахуванням особливостей, визначених Законом «Про судоустрій і статус суддів» [3].

Більш детально зупинимось на кадровому забезпеченні суддівського корпусу господарських судів.

У науковій літературі кадрове забезпечення діяльності судів визначається як сукупність процедур, пов'язаних із гарантуванням реалізації вимоги професійності персоналу судів, а саме – суддів, працівників апарату судів та інших [5, с. 11-12]. Зміст кадрового забезпечення господарських судів включає такий комплекс дій: організація та проведення добору суддівських кадрів; проведення спеціальної перевірки суддів; призначення суддів на посаду; проведення їх регулярного кваліфікаційного оцінювання; підвищення кваліфікації та проходження спеціального навчання; проведення дисциплінарного провадження щодо суддів; переміщення суддів по службі.

Добір суддівських кадрів – це сукупність процедур з добору кандидатів на посаду судді на основі аналізу й оцінки його професійних, особистих якостей, ступеня їх відповідності вимогам,

що визначені законом, та відбір найбільш підготовлених для виконання посадових обов'язків [2, с. 319].

Європейською хартією про статус суддів передбачено отримання думки органу, незалежного від виконавчої та законодавчої влади, коли необхідно прийняти рішення щодо добору, розкладу чи призначення суддів, їх просування по службі чи припинення їх пересування на посаді. Хартія наголошує, що судді, які є членами цього незалежного органу, мають обиратися суддями на таких підставах, щоб необхідна незалежність цього органу виключала можливість обрання або призначення його членів політичною структурою, що належить до виконавчої або законодавчої влади [6, с. 33-34].

На виконання вимог Європейської хартії про статус суддів проектами законів «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» та «Про судоустрій і статус суддів» суттєво змінено порядок організації добору суддівських кадрів. Так, відповідно до статті 69 законопроекту «Про судоустрій і статус суддів» на посаду судді може бути призначений громадянин України, не молодший тридцяти та не старший шістдесяти п'яти років, який має вищу юридичну освіту та стаж професійної діяльності у сфері права щонайменше п'ять років, є компетентним, доброчесним та володіє державною мовою [3].

Отже, у порівнянні з вимогами до кандидатів на посаду судді, визначених чинним законодавством, було підвищено віковий ценз, а також запроваджено додаткові вимоги щодо компетентності та доброчесності кандидата на посаду судді. У той же час, як і у чинному законодавстві, у новому законопроекті не визначено конкретні додаткові умови, що можуть висуватися до суддів різних спеціалізацій, у тому числі господарських судів.

Водночас у частині 4 статті 127 законопроекту «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» зазначено, що для суддів спеціалізованих судів відповідно до закону можуть бути встановлені інші вимоги щодо освіти та стажу професійної діяльності [7]. Виходячи зі змісту цієї норми, такі додаткові вимоги можуть бути встановлені лише на рівні закону. Тому вважаємо, що відповідні додаткові вимоги для суддів судів, що спеціалізуються на розгляді господарських, адміністративних та інших справ мають бути визначені у Законі України «Про судоустрій і статус суддів».

Відповідно до змін до Конституції України у частині правосуддя, судді призначаються на посаду безстроково. Це відповідає Рекомендаціям СМ/Рес (2010) 12 Комітету Міністрів Ради Європи, в яких зазначено, що забезпечення терміну перебування на посаді та незмінності – ключові елементи принципу незалежності суддів. Відповідно, судді повинні мати гарантований термін перебування на посаді до часу обов'язкового виходу у відставку, якщо такий існує [8, с. 46].

У правовій науці питання щодо доцільності запровадження призначення суддів на посаду безстроково є дискусійним. Зокрема, одні вчені вважають, що встановлення п'ятирічного випробувального терміну для суддів було необхідним стримуючим заходом, скасування якого можливе лише за умови запровадження інших дієвих механізмів контролю за дотриманням суддями закону [9, с. 171; 10, с. 137]. Інші ж науковці, посилаючись на досвід деяких зарубіжних держав, схвалювали ініціативи щодо впровадження безстрокового терміну призначення судді на посаду [11, с. 415].

Ми вважаємо, що хоча досвід багатьох європейських держав (Італія, Іспанія, Франція, Німеччина та ін.) довів ефективність безстрокового призначення суддів, говорити про те, що відповідні законодавчі зміни будуть настільки ж ефективними і в Україні не можна. Причин цьому декілька, і передусім, це різні рівні соціального розвитку – більшість європейських країн мають безсумнівно набагато вищий рівень. Крім того, у деяких зарубіжних державах функціонують інші механізми попередньої практичної підготовки суддів. Наприклад, у Нідерландах кандидати, які успішно пройшли відбір, призначаються помічниками судді окружного суду та заступника прокурора і на цій посаді атестуються судом протягом двох років, після чого можуть бути призначені на посаду судді безстроково [12, с. 271].

Таким чином, однозначної оцінки законодавчої новелі, відповідно до якої судді відразу призначатимуться на посаду безстроково, наразі дати складно.

Характерно, що порядок проведення добору кандидатів на посаду суддів практично не змінився. Зокрема, порівнюючи положення статті 66 чинного Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та статті 70 законопроекту «Про судоустрій і статус суддів», можна дійти до висновку, що всі етапи добору ідентичні, окрім останнього. Зокрема, завершальним етапом стане видання указу Президента України про призначення на посаду судді – у разі внесення Вищою радою правосуддя подання про призначення судді на посаду [3].

Деякі вчені вважають, що встановлений законодавством занадто ускладнений процес добору кандидатів на посаду судді є малоефективним [13, с. 156; 14, с. 140]. Однак, на наше переконання, багатостадійність процедури добору кандидатів на посаду судді є цілком виправданою, адже суддя є носієм судової влади і у разі одноособового розгляду справи виступає від імені держави.

У списку документів, які подаються кандидатом на посаду судді, з'явилися мотиваційний лист, у якому викладаються мотиви бути суддею, та декларація родинних зв'язків кандидата на посаду судді [3]. Такому нововведенню можна надати схвальну оцінку.

Позитивним здобутком нового законодавства у сфері регулювання судоустрою стало також закріплення підстав, за яких Вища рада правосуддя, після проходження кандидатом на посаду судді всіх етапів відбору, може відмовити у внесенні подання Президентів України щодо призначення на посаду судді. Зокрема, відповідно до частини 19 статті 79 законопроекту «Про судоустрій і статус суддів» такими підставами є: 1) наявність обґрунтованого сумніву щодо відповідності кандидата критерію доброчесності чи професійної етики або інших обставин, які можуть негативно вплинути на суспільну довіру до судової влади у зв'язку з таким призначенням; 2) порушення визначеного законом порядку призначення на посаду судді. Також регламентовано підстави оскарження рішення Вищої ради правосуддя про відмову у внесенні Президентів України подання про призначення судді на посаду: 1) склад Вищої ради правосуддя, який ухвалив відповідне рішення, не мав повноважень його ухвалювати; 2) рішення не підписано членом Вищої ради правосуддя, який брав участь у його ухваленні; 3) рішення не містить посилання на визначені законом підстави відмови у внесенні Президентів України подання про призначення судді на посаду або мотивів, з яких Вища рада правосуддя прийшла до відповідних висновків [3].

Отже, законодавче регулювання процедури добору кандидатів на посаду суддів було удосконалено, хоча і залишилися деякі недоліки. Зокрема, законодавством не встановлено особливих кваліфікаційних вимоги для суддів судів, які спеціалізуються на розгляді господарських справ, а також не врегульовано спеціальної процедури призначення на посади суддів господарських судів.

Також було дещо змінено інші елементи кадрового забезпечення діяльності суддів. Так, залучено громадськість до оцінки доброчесності суддів. Відповідно до статті 87 законопроекту «Про судоустрій і статус суддів» Громадська рада доброчесності утворюється з метою сприяння Вищій кваліфікаційній комісії суддів України у встановленні відповідності судді (кандидата на посаду судді) критеріям професійної етики та доброчесності з метою кваліфікаційного оцінювання. До повноважень Громадської ради доброчесності належать: 1) збирання, перевірка та аналіз інформації щодо судді (кандидата на посаду судді); 2) надання Вищій кваліфікаційній комісії суддів України інформації щодо судді (кандидата на посаду судді); 3) надання, за наявності відповідних підстав, Вищій кваліфікаційній комісії суддів України висновку про невідповідність судді (кандидата на посаду судді) критеріям професійної етики та доброчесності, який додається до дос'є кандидата на посаду судді або до суддівського дос'є; 4) делегування уповноваженого представника для участі у засіданні Вищої кваліфікаційної комісії суддів України щодо кваліфікаційного оцінювання судді (кандидата на посаду судді); 5) право створити інформаційний портал для збору інформації щодо професійної етики та доброчесності суддів, кандидатів на посаду судді [3].

Залучення громадськості до оцінювання доброчесності судді є одночасно реалізацією принципу гласності (відкритість інформації про суддю, випадки та підстави притягнення його до дисциплінарної відповідальності) та участі громадян в управлінні державними справами.

Законопроектом доповнено підстави притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності такими, як: непроходження курсу підвищення кваліфікації у Національній школі суддів України відповідно до направлення, визначеного органом, що здійснює дисциплінарне провадження щодо суддів; неподання або несвоєчасне подання декларації родинних зв'язків суддею у порядку, визначеному Законом; подання у декларації родинних зв'язків судді свідомо неправдивих (у тому числі, неповних) відомостей; неподання або несвоєчасне подання декларації доброчесності суддею у порядку, визначеному Законом [3]. Таким чином, за новим законодавством систематичне підвищення кваліфікації стає обов'язком суддів, а не його правом.

Законопроектом також удосконалено порядок звільнення з посади та припинення повноважень суддів за різними підставами, а також більш детально регламентовано питання переведення суддів до інших судів, у тому числі вищих спеціалізованих та Верховного Суду України.

Зокрема, проектом Закону «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» розмежовуються підстави звільнення суддів з посади та підстави припинення його повно-

важень [7]. У законопроекті «Про судоустрій і статус суддів» від 30 травня 2016 р. № 4734 [3] чітко не визначена різниця між припиненням повноважень та звільненням суддів з посади. Це фактично тотожні за порядком (рішення ухвалює Вища рада правосуддя) та наслідками (припинення трудових правовідносин з суддею), однак різні за підставами настання правові явища. Причому, аналізуючи підстави звільнення судді з посади та припинення його повноважень, передбачені статтею 126 законопроекту «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)», складно визначити, чим керувався законодавець при їх розмежуванні. Так, серед підстав звільнення судді з посади є як ті, що залежать від волі судді (подання заяви про відставку або про звільнення з посади за власним бажанням, незгода на переведення до іншого суду у разі ліквідації чи реорганізації суду, в якому суддя обіймає посаду), так і ті, що не залежать від неї (неспроможність виконувати повноваження за станом здоров'я); наявні і такі, що є наслідком порушення суддею законодавства (порушення суддею вимог щодо несумісності, вчинення істотного дисциплінарного проступку, грубе чи систематичне нехтування обов'язками, що є несумісним зі статусом судді або виявило його невідповідність займаній посаді). Всі три групи є й у переліку підстав припинення повноважень: 1) ті, що залежать від волі судді: припинення громадянства України або набуття суддею громадянства іншої держави; 2) ті, що не залежать від його волі: досягнення суддею шістдесяти п'яти років, смерті судді; 3) підстави, пов'язані з порушенням законодавства: набрання законної сили обвинувальним вироком щодо судді за вчинення ним злочину.

Отже, жодних критеріїв, що об'єднують, та за якими можна було б розмежувати підстави звільнення судді з посади та підстави припинення його повноважень, ми не знаходимо. Однак, при проведенні більш детального аналізу порядку звільнення та припинення повноважень судді за різними підставами, визначеного Розділом VII законопроекту «Про судоустрій і статус суддів», можна дійти до висновку, що основна відмінність між цими двома правовими явищами полягає у тому, що для звільнення судді з посади, окрім настання відповідної підстави необхідне рішення Вищої ради правосуддя, і тільки внаслідок його ухвалення суддя звільняється з посади; припинення повноважень судді відбувається автоматично після настання тієї події (юридичного факту), що є підставою для цього відповідно до статті 126 Конституції України.

Висновки. Отже, кадрове забезпечення посідає важливе місце в системі організаційного забезпечення діяльності господарських судів, яке, у свою чергу, створює умови для злагодженого функціонування всієї системи господарських судів та ефективну діяльність кожного господарського суду. Можна стверджувати, що у цілому реформа у сфері правосуддя спрямована на підвищення якості кадрового добору суддів, забезпечення їх професійності та компетентності, незалежності та відповідальності перед суспільством.

Список використаних джерел:

1. Дарміць Р.З. Кадрове забезпечення діяльності підприємства в умовах розвитку міжнародної конкурентоспроможності / Р.З. Дарміць, Г.П. Горішна // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2013. – № 778. – С. 26-34.
2. Обрусна С.Ю. Суддівський корпус України: поняття та правова характеристика / С.Ю. Обрусна // Форум права. – 2010. – № 3. – С. 318–321.
3. Про судоустрій і статус суддів : проект закону від 30.05.2016 реєстр. № 4734. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=59259.
4. Господарський процесуальний кодекс України : Закон України від 06.11.1991 № 1798-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 6. – Ст. 56.
5. Мельник М.Г. Зміст категорії «кадрове забезпечення» щодо діяльності судів: теоретичні підходи до визначення / М.Г. Мельник // Вісник Вищої ради юстиції. – 2011. – № 2 (6). – С. 6-13.
6. Пояснювальна записка до Європейської хартії про статус суддів від 10 липня 1998 року // Європейські та міжнародні стандарти у сфері судочинства, Київ, 2015. – 708 с.
7. Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя) : проект Закону України від 25.11.2015 реєстр. № 3524. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57209.
8. Додаток до Рекомендації CM/Rec (2010) 12 Комітету Міністрів Ради Європи // Європейські та міжнародні стандарти у сфері судочинства. – Київ, 2015. – 708 с.
9. Рудей В.С. До питання формування суддівського корпусу у судах загальної юрисдикції з урахуванням нових законодавчих ініціатив / В.С. Рудей // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2013. – Вип. 3. Т. 2. – С. 169-172.

10. Василяка К.Л. Проблемні питання щодо деяких положень Закону України «Про судоустрій і статус суддів» / К.Л. Василяка // Становлення господарського судочинства в Україні – 20 років досвіду. Проблеми і перспективи : матеріали науково-практичної конференції (24-26 травня 2011 р.). – Одеса : Астропринт, 2011. – С. 132-138.
11. Кравчук В.М. Порядок призначення й обрання суддів судів загальної юрисдикції: компаративістське дослідження / В.М. Кравчук // Порівняльно-аналітичне право. – 2014. – № 5. – С. 411-416.
12. Скомороха Л.В. Питання запровадження стажування кандидатів на посади суддів в Україні та міжнародний досвід / Л.В. Скомороха // Право України. – 2011. – № 3. – С. 266-276.
13. Темкіжев І.Х. Питання, які виникають стосовно Закону України «Про судоустрій і статус суддів» / І.Х. Темкіжев // Становлення господарського судочинства в Україні – 20 років досвіду. Проблеми і перспективи : матеріали науково-практичної конференції (24-26 травня 2011 р.). – Одеса : Астропринт, 2011. – С. 155-157.
14. Дем'янчук Ю.Г. Питання, які виникають стосовно Закону України «Про судоустрій і статус суддів» / Ю.Г. Дем'янчук // Становлення господарського судочинства в Україні – 20 років досвіду. Проблеми і перспективи : матеріали науково-практичної конференції (24-26 травня 2011 р.). – Одеса : Астропринт, 2011. – С. 139-141.