

УДК 349.2

**Карпушова О. В.,**  
кандидат юридичних наук,  
суддя Шостого апеляційного  
адміністративного суду

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ІЗ КАНДИДАТАМИ НА ПОСАДУ СУДДІ В ЛАТВІЙСЬКІЙ РЕСПУБЛІЦІ

*Стаття присвячена комплексному аналізу досвіду правового регулювання виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді в Латвійській Республіці. Окреслюється актуальна нормативна база, на основі якої в Латвії здійснюється відповідна кадрова процедура. Особлива увага приділяється з'ясуванню переліку базових вимог до кандидата на посаду судді, обсягу обмежень в реалізації особою права на доступ до посади судді, що сукупно складають нормативну модель трудової правосуб'єктності кандидата на посаду судді. На підставі загального аналізу етапів виникнення трудових правовідносин із суддею, уточнюється момент виникнення цих правових відносин. У висновках до статті узагальнюються результати дослідження.*

**Ключові слова:** добір суддів, кваліфікаційний іспит, Латвія, призначення судді, статус судді, судочинство.

*The article is devoted to a comprehensive analysis of the experience of legal regulation of labor relations with candidates for the position of judge in the Republic of Latvia. The current regulatory framework is determined, on the basis of which the relevant personnel procedure is carried out in Latvia. Special attention is paid to clarification of the list of basic requirements to the candidate for the position of judge, volume restrictions in the exercise of the right person to judge, collectively constitute the regulatory model of legal work of the candidate for the position of judge. Based on the General analysis of the stages of the emergence of labor relations with the judge, the time of the emergence of these legal relations is specified. The conclusions of the article summarize the results of the study.*

**Keywords:** appointment, legal proceeding, qualifying examination, Latvia, selection of judges, status of judges.

**Постановка питання.** В Україні тривалий час декларується ідея «європейського вибору», як орієнтиру для реалізації множинних перетворень у державі, зокрема, й у т. зв. «світі праці». При цьому під «європейським вибором» розуміється «невід'ємна складова національної ідеї і стратегічний напрям державно-правового розвитку України, який реалізується незалежно від того, хто очолює державу» [1, с. 378]. Між тим, європейська інтеграція України у правовій сфері означає гармонізацію законодавства нашої держави до стандартів Європейського Союзу (ЄС), а у політичній – є запорукою стабільності демократичної політичної системи, поглибленням культури демократії, поваги до прав людини [2, с. 411]. Саме тому, в межах європейської інтеграції Україна має поступово наближувати національне законодавство до права ЄС («європеїзувати» його), а також «європеїзувати» державні органи, щонайперше, суд [3, с. 2], створивши його в якості самостійного інституту, в якому судді можуть вільно від будь-якого неправомірного впливу, здійснювати свою трудову діяльність. Таким чином, ефективне функціонування судової системи, як одне із завдань процесу європеїзації українського законодавства в контексті впровадження ідеї «європейського вибору», повинно виходити із вдосконалення правового регулювання спеціальної трудової правосуб'єктності суддів, адже, суддя (як суб'єкт трудового права) та його праця є фундаментом у практичній реалізації «європеїзації» українського суду.

Аналізуючи досвід правового регулювання призначення суддів на посаду у різних державах-членах ЄС, можна помітити, що в ЄС загалом не існує єдиної моделі виникнення трудових відносин за участю кандидата на посаду судді, хоча, у різних європейських державах є схожі процедури, а також передбачається вчинення певних сутнісно універсальних для цих держав дій щодо призначення суддів [4, с. 805–806]. Відтак, не можна вести мову про європеїзацію правового регулювання процесу виникнення вказаного моменту, утім, можна запозичувати й використовувати найкращу європейську практику в цьому питанні Україною. Для цього слід проаналізувати досвід правового регулювання виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді у державах-членах ЄС. В якості прикладу доцільно проаналізувати досвід правового регулювання виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді в Латвійській Республіці (далі – ЛР), адже: 1) ця країна, як і Україна, є унітарною державою; 2) ЛР тривалий час знаходилась, разом з Україною, у складі колишнього СРСР та успадкувала радянську доктрину права та інституції, які Латвії вдалось ефективним чином реформувати й набути членства у ЄС.

**Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання.** З'ясуванню сутності процедур добору та призначення на посаду професійних публічних службовців та зокрема суддів у зарубіжних державах на сьогоднішній день присвячено низку наукових праць вітчизняних учених, серед яких: О.А. Бєдова, С. В. Грищак, О.О. Губанов, О.Л. Євглевська, М.І. Іншин, В.Б. Татаренко, Л.Д. Третьякова, Н.М. Пархоменко, С.М. Прилипко, Р.Л. Сопільник, В.В. Ткаченко та інші вітчизняні учені. Однак, слід констатувати, що по сьогоднішній день відсутні актуальні комплексні дослідження відповідних кадрових процедур, здійснюваних у ЛР. Поряд із тим, не викликає сумнівів, що латвійський досвід правового регулювання цих процедур є надзвичайно корисним для врахування вітчизняним законодавцем під час формування судово-правової реформи в Україні та створення умов праці у системі правосуддя, що ґрунтуватимуться на концепції гідної праці суддів.

Відтак, **метою** цієї наукової розвідки є комплексний аналіз досвіду правового регулювання виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді в ЛР. Для досягнення цієї мети виконуються наступні *завдання*: 1) окреслити актуальну нормативну базу, на основі якої в Латвії здійснюється кадрова процедура виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді; 2) з'ясувати перелік базових вимог до кандидата на посаду судді та обсяг обмежень в реалізації особою права на доступ до посади судді, що сукупно складає модель трудової правосуб'єктності кандидата на посаду судді; 3) уточнити момент виникнення трудових відносин із кандидатом на посаду судді у Латвійській Республіці; 4) сформулювати узагальнюючі висновки дослідження.

**Виклад основного матеріалу.** Згідно ст. ст. 82 і 84 Конституції ЛР від 15 лютого 1922 року [5] суд у Латвії вершать районні (міські) суди, окружні суди та Верховний суд (під час війни або надзвичайного стану – також і військові суди). При цьому судді цих судів затверджуються Сеймом і є незмінюваними. Більш детально правовий статус латвійських суддів, а також процедура виникнення службово-трудова правовідносин за участю кандидата на посаду судді врегульовується спеціальним законодавством Латвії. Поряд із тим зазначимо, що основним спеціальним законодавчим актом, котрий врегулює питання спеціальної трудової правосуб'єктності кандидата на посаду судді, а також проходження процедури, що передуює й обумовлює момент виникнення службово-трудова відносин за участю кандидата на посаду судді у розглядуваній державі є Закон ЛР «Про судову систему» [6]. Звернемо увагу на те, що латвійський законодавець розуміє спеціальну трудову правосуб'єктність кандидата на посаду судді в контексті трьох груп вимог: базових, унеможливлюючих та додаткових.

Базові вимоги до кандидата на посаду судді містяться у ч. 1 ст. 51 Закону ЛР «Про судову систему», головним чином: а) наявність громадянства Латвії; б) знання державної мови (нею є латвійська мова) на найвищому рівні; в) наявність вищої професійної або ж академічної освіти (за винятком професійної освіти першого рівня) та кваліфікації юриста, а також наявність ступеня

магістра або же наукового ступеня у сфері права; г) наявність бездоганної репутації; г) досягнення 30-річного віку.

Що ж стосується унеможливлюючих вимог до кандидатів на посаду судді, то їх перелік міститься у ст. 55 вказаного законодавчого акту, яка містить правило, згідно яким кандидатом на посаду судді не можуть бути:

а) особи, які раніше були засуджені за вчинення злочинного діяння (незалежно від погашення або зняття судимості); б) особи, котрі раніше скоїли злочинне діяння, але були звільнені від відбування покарання у зв'язку зі закінченням строків давності, на підставі амністії або ж помилування; в) особи, які притягувалися до кримінальної відповідальності, але кримінальну справу стосовно яких припинено за реабілітуючими підставами; г) особи, проти яких розпочато кримінальне переслідування; г) особи, які були визнані фізичними особами-банкрутами, а з дати припинення цього статусу не минуло п'яти років; д) котрі мають статус боржника у відповідності до положень Закону РЛ «Про гарантійний фонд» 2016 року; е) особи, котрі є чи були штатними чи позаштатними працівниками Комітету державної безпеки СРСР або Латвійської РСР, Міністерства оборони СРСР, служби безпеки, служби армійської розвідки чи контррозвідки Росії та інших держав, агентами, резидентами або ж хранителями конспіративних квартир означених органів; е) особи, котрі є або ж були учасниками (членами) організацій, заборонених законодавством Латвійської Республіки, рішеннями Верховної Ради або судовими рішеннями після заборони таких організацій; е) особи, які на підставі рішення у дисциплінарній справі звільнені (*atceltas*) з посади судді, з посади присяжного судового виконавця, помічника присяжного судового виконавця, присяжного нотаріуса, помічника присяжного нотаріуса, виключені (*izslēgtas*) з числа присяжних адвокатів або помічників присяжних адвокатів або звільнені (*atlaistas*) з посади прокурора і з моменту вступу в силу прийнятого по дисциплінарній справі рішення не пройшло п'яти років. Додаткові вимоги до кандидатів на посаду судді передбачені у статтях 52–54 й стосуються вимог до кандидатів на посаду судді районного (міського) суду, окружного суду та латвійського ВС.

Зазначимо, що наявність у особи достатнього об'єму трудової правосуб'єктності кандидата на посаду судді в ЛР дозволяє їй взяти участь у процесі заміщення вакансій у судах в межах відповідного конкурсу. У відповідності до ч. 1 ст. 54-1 Закону ЛР «Про судову систему» законодавцем встановлюється, що порядок відбору, проходження стажування та здійснення кваліфікаційних іспитів для вперше призначеного судді районного (міського) суду і окружного суду визначається Радою юстиції та публікується в офіційному виданні «Латвійський вісник» (*Latvijas Vēstnesis*). Зазначимо, що означеним документом є Порядок, затверджений рішенням Ради юстиції ЛР від 25 червня 2018 року № 333 [7]. У п. п. 3 і 5 відповідного Порядку № 333 закріплюється правило, згідно якого інформація (оголошення) про вакантну посаду судді розміщується в офіційному виданні «Латвійський вісник», а також дублюється на офіційному веб-сайті латвійської судової влади «Латвійські суди». В оголошенні про вакантну посаду судді повинна міститися наступна інформація: а) перелік вимог до кандидата на посаду судді; б) крайній термін подачі заяви на заміщення вакантної посади судді (при цьому, крайній термін подачі заявки повинен становити не менше 20 днів з моменту опублікування оголошення в офіційній газеті); в) місце подачі заявки.

Протягом місяця з дня подачі заявки адміністрація повинна її розглянути, а так само й додані до неї документи та оцінює відповідність особи вимогам, встановленим положеннями Закону ЛР «Про судову систему» щодо кандидата на посаду судді. Для перевірки відсутності обставин, котрі унеможливуватимуть можливість особи брати участь у відповідному конкурсі на підставі ст. 55 Закону ЛР «Про судову систему», адміністрація запрошує у відповідних компетентних органів інформацію про кандидата на посаду судді. У разі необхідності адміністрація також просить інші компетентні органи або посадових осіб, а також кандидата на посаду судді надати їй додаткову інформацію. Якщо адміністрація визначає, що кандидат на

посаду судді відповідає вимогам законодавства, адміністрація в письмовій формі запрошує відповідну особу на структуровану співбесіду (*strukturēto interviju*), повідомляючи її про місце, дату та час проведення відповідного заходу, щонайменше, за п'ять робочих днів до дня початку першого відбіркового туру. Якщо ж адміністрація встановлює, що особа, котра подала заявку на конкурс по заміщенню вакансії на посаду судді, не відповідає вимогам Закону ЛР «Про судову систему», зупиняє рух цієї особи в конкурсному відборі. Вказана дія адміністрації може бути оскаржена (протягом місяця після повідомлення про рішення адміністрації) шляхом надання обґрунтованого подання державному секретарю Міністерства юстиції, а також за рахунок оскарження в суді відповідно до процедур, встановлених у положеннях Адміністративно-процесуального закону ЛР від 25 жовтня 2001 року [8].

Звернемо увагу на те, що відповідно до п. п. 10 та 11 Порядку № 333 директор адміністрації створює суддівську комісію для призначення кандидатів на посаду судді та призначає голову цієї комісії (з числа її членів), який несе відповідальність за відбір, оцінку та визначення результатів відбору суддів відповідно до вимог процедури. При цьому відбір суддів має складатися з двох «раундів» (тобто етапів здійснення відповідної процедури), а саме:

1) *структуроване інтере'ю (strukturētajā intervijā)*, яке виявляється в оцінюванні придатності (компетенції) кандидатів на посаду судді для виконання обов'язків судді, головним чином, вміння: а) отримувати та аналізувати інформацію для складання обґрунтованих висновків (систематично збирає та аналізує професійну інформацію; використовує професійну інформацію для вдосконалення своєї роботи; створює бази даних, контактні мережі; перевіряє факти звертаючись до кількох джерел інформації та порівнюючи різні точки зору щодо цих фактів); б) приймати рішення шляхом оцінки інформації та використання різних підходів до вирішення проблеми (приймає непопулярні рішення, в тому числі і в стресових ситуаціях; оцінює ризики та може приймати рішення в ситуаціях, коли інформація у належному обсязі відсутня); в) пояснювати та переконувати у своїй думці (обирає відповідну тактику переконання; використовує структуровані аргументи; шукає індивідуальний підхід; аналізує аргументи, висунуті іншою стороною у переговорах, а також може використовувати їх, щоб переконати у своїх поглядах; є оратором і лідером); г) аналізувати свою поведінку та слухати критику (ставить високі цілі, порівнюючи свою роботу з більш кращими прикладами у галузі; систематично намагається отримати зворотній зв'язок, щоб поліпшити продуктивність і поліпшити себе); г) знаходити компроміс у проблемних ситуаціях (неупереджено слухає різні сторони спору; готовий почути іншу думку; може знайти компроміс у складних ситуаціях; фокусується на ролі посередника; використовує раціональні та емоційні аргументи, а також підходи до досягнення взаємоприйняттого рішення); д) підтримувати емоційний баланс в стресових ситуаціях (не відчуває напруги в тривалих або ж довготривалих стресових ситуаціях; здатний гнучким чином змінювати поведінку та ставлення; вміло використовує емоції для досягнення бажаного результату; здатний до тривалої продуктивної роботи у різних умовах);

2) *перевірка професійної кваліфікації (profesionālās sagatavotības pārbaudē)*, що є етапом відбору в конкурсі, під час якого перевіряється обсяг та якість професійних знань кандидата на посаду судді, що є необхідними для виконання завдань судді. У відповідності до п. п. 27–29 Порядку кандидат на посаду судді має підготувати конкурсне есе по темі, яка визначається комісією, об'ємом не більше ніж три сторінки. Вказану творчу роботу кандидат надсилає на адресу електронної пошти, котра вказана в оголошенні про проведення другого етапу конкурсного відбору на посаду судді, щонайменше за два робочих дні до дня проведення відповідного конкурсного випробування. У тому ж разі, якщо кандидат на посаду судді не подає есе протягом вказаного терміну, він не може бути допущений до складання іспиту, який являє собою тест, який складається з 30 питань (тестові питання є інформацією з обмеженим доступом, що існують в двох варіантах і оновлюються, як мінімум, раз на рік), з яких можна з'ясувати: а) загальну ерудицію та юридичну логіку кандидата; б) базові знання в наступних галузях: національне адміністративне

право, цивільне право та кримінальне право; право Європейського Союзу; теорія права; суд і судові органи. У п. п. 35–45 Порядку визначається, що тестування має проводитись протягом години (якщо кандидат на посаду судді спізнюється на початок тестування, він все одно допускається до цього випробування, однак, запізнений кандидат зобов'язаний припинити випробування разом з усіма на момент закінчення відведеного часу) і заповнюється кандидатом на посаду судді в письмовій формі без використання допоміжних інформаційно-комунікаційних технологій (в разі, коли виявляється, що кандидатом використовується під час тестування якийсь гаджет, він дискваліфікується). Після проведеного тестування кандидат на посаду судді повинен протягом 10 хвилин презентувати раніше відправлене конкурсне есе.

Якщо в ході відбору кандидат на посаду судді набирає більше 60 балів, він вважається таким, що пройшов випробування та направляється на стажування в установу державного управління, до суду або до Відділу земельного кадастру, які на підставі результатів стажування приймають рішення про допуск до кваліфікаційного екзамену (*kvalifikācijas eksāmens*). У межах цього екзамену перевіряється знання кандидата з адміністративного процесу, цивільного процесу, кримінального процесу або зі законодавства, що регламентує роботу національного земельного кадастру. Кваліфікаційний іспит складається з двох питань і юридичної проблеми (справи), які вирішуються кандидатом усно, попередньо отримавши час на відповідну підготовку (не менше години) без використання інформаційно-комунікаційних засобів. При цьому звернемо увагу на те, що згідно ч. 2 ст. 54-1 Закону ЛР «Про судову систему» кандидат на посаду судді, котрий не здав кваліфікаційний іспит, повторно претендувати на посаду судді може не раніше, аніж через рік. Цей строк обчислюється з дня, коли кандидат на посаду судді отримав відмову від його кандидатури на посаду судді.

Кандидат на посаду судді, що успішно здав кваліфікаційний екзамен, має бути призначений суддею, як це передбачено у статтях 57, 58 і ч. 1 ст. 60 Закону ЛР «Про судову систему». Утім момент виникнення службово-трудових відносин із кандидатом на посаду судді у ЛР можна пов'язати лише зі складанням кандидатом на посаду судді суддівської присяги у відповідності до ст. 68 Закону ЛР «Про судову систему».

**Висновки.** Отже, підводячи підсумок викладеному, слід зауважити, що у законодавстві Латвії, як і в Україні та в більшості держав-членів ЄС, виникнення службово-трудових відносин за участю кандидата на посаду судді пов'язується із моментом проголошення суддівської присяги (клятви, урочистої декларації), саме після проголошення якої (та/або її прийняття) кандидат стає суддею та починає перебувати з державою у службово-трудових правовідносинах. Передують цьому моменту кадрові процедури встановлення спеціальної трудової правосуб'єктності кандидата на посаду судді, а також перевірки юридичної кваліфікації, добросовісності та готовності кандидата до належного виконання повноважень судді. Надмірна складність цих процедур є цілком очевидно виправданою, з огляду на той факт, що суд – це один з «наріжних каменів», на якому вибудовується будь-яке громадянське суспільство. Це обумовлено тим, що саме судова гілка влади належною мірою забезпечує особисту свободу людини та можливість реалізації права у контексті правосуддя. Тобто, у цьому контексті мова йде про соціальну особливість роботи суддів, котра виявляється у наступному: 1) саме робота суддів є «індикатором», якісні характеристики якого дозволяють державу, в якій виконує роботу суддя, віднести до групи правових держав; 2) робота суддів, спрямована на здійснення правосуддя, культивує справедливість і панування права у суспільстві; 3) робота суддів наближує владу (усю систему суб'єктів публічної адміністрації та суб'єктів публічної влади загалом) до суспільства крізь призму правозастосування; 4) робота судді сприяє якісному функціонуванню суду та судової системи, підвищує авторитет державних органів в очах громадян.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Яковюк І.В. Правові основи європейської інтеграції та її вплив на державно-правовий розвиток України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01, 12.00.11. Харків, 2013. 474 с.
2. Шульга В.О. Євроінтеграційні процеси в Україні: здобутки та перспективи. *Україна і Європейський Союз: шлях до сталого розвитку*: зб. наук. статей за матеріалами І наук. практ. конф. з європ. права (м. Харків, 24 квітня 2018 р.). Харків: Право, 2018. С. 407–412.
3. Петров Р.А. Європеїзація української судової системи як складова євроінтеграційної політики України: препринт. 2012. С. 1–15. URL: [http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/1717/Petrov\\_Yevropeizatsiia%20ukrainsko%20sudovo%20systemy.pdf?sequence=1](http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/1717/Petrov_Yevropeizatsiia%20ukrainsko%20sudovo%20systemy.pdf?sequence=1) (дата звернення: 04.09.2017).
4. Volcansek M.L. Judicial Elections and American Exceptionalism: A Comparative Perspective. *Deerpaul Law Review*. 2011. Vol. 60(3). P. 805–820.
5. Конституція Латвійської Республіки: Закон Латвійської Республіки от 15.02.1922 (в ред. 2016 г.). URL: <http://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2018/06/Конституция-Латвийской-Республики-1.pdf> (дата звернення: 09.06.2018).
6. Par tiesu varu: Latvijas Republikas likums, 15.12.1992 (redakcija 05.10.2018). URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=62847> (дата звернення: 11.10.2018).
7. Tiesneša amata kandidāta atlases, stažēšanās un kvalifikācijas eksāmena kārtības kārtošanas kārtība: Lēmums apstiprināts ar Tieslietu padomes, 25.06.2018 Nr. 333. *Latvijas Vēstnesis*. 2018. Nr. 129(6215).
8. Administratīvā procesa likums: Latvijas Republikas likums, 25.10.2001. URL: <https://likumi.lv/ta/id/55567-administrativa-procesa-likums> (дата звернення: 30.04.2018).