

## СПЕЦИФІКА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ СУДОВИХ ОРГАНІВ

## SPECIFICATIONS OF EMPLOYMENT OF EMPLOYEES OF JUDICIAL BODIES

Актуальність статті полягає в тому, що правове регулювання вступу в трудові відносини є одним із найменш урегульованих інститутів трудового права. Якщо така ситуація і є допустимою для трудових відносин, що виникають у приватній сфері, оскільки надмірний тиск з боку держави може порушувати розвиток ринку праці, то для трудових відносин з органами публічної влади, зокрема судовими органами, наведений підхід має ряд суттєвих недоліків й може призвести до негативних наслідків. Завданням судової гілки влади є вчинення правосуддя від чого залежить реалізації суб'єктами, права яких було порушено права на захист, справедливості та обґрунтованості притягнення до юридичної відповідальності. Тому, працівники на посади в судових органах повинні володіти високим рівнем знань та практичного досвіду не лише для належного виконання посадових обов'язків, але й запобігання вчиненню помилок іншими працівниками. Крім того, від якості їх роботи залежить довіра до держави від населення, рівень злочинності та бажання кваліфікованих працівників пов'язувати свою кар'єру із судовими органами. З'ясовано, що особливість працевлаштування в судових органах щодо одночасності реалізації декількох конституційних прав полягає у тому, що завдяки послідовній реалізації юридичних фактів щодо проведення конкурсу, обрання серед кандидатів особи, що отримає посаду в судових органах й власне зайняття її, втілюються одразу декілька прав, які закріплені, як основні та невід'ємні. Такими правами є: право бути обраним до судових органів; право мати доступ до державної служби в судових органах; право на працю. Визначено, що працевлаштування працівників судових органів суттєво відрізняється від процедури найму працівників в приватній сфері. Це пояснюється спільними для усіх кандидатів вимогами, публічністю проведення відбору, чіткому законодавчому регулюванню усіх етапів, гарантій, засобів захисту. Особливість працевлаштування працівників судових органів полягає ще й у встановленні додаткових вимог й процедур навіть для державних службовців, як то знання судового законодавства чи проходження оцінювання фізичної підготовки. Разом з тим, можливо встановити, що специфіка працевлаштування працівників судових органів обумовлюється потребою забезпечення рівності процесу найму та доступу до нього, визначенні найбільш об'єктивних та актуальних критеріїв відбору серед кандидатів кваліфікованих працівників.

*Ключові слова:* працевлаштування, суд, працівник, судові органи, праця.

The relevance of the article lies in the fact that the legal regulation of entering into labor relations is one of the least regulated institutions of labor law. If such a situation is permissible for labor relations arising in the private sphere, since excessive pressure from the state can disrupt the development of the labor market, then for labor relations with public authorities, in particular, judicial authorities, this approach has a number of significant disadvantages and may lead to to negative consequences. The task of the judicial branch of government is to administer justice, which depends on the implementation by subjects whose rights have been violated of the right to protection, justice and the reasonableness of bringing legal responsibility. Therefore, employees for positions in judicial bodies must have a high level of knowledge and practical experience not only for the proper performance of official duties, but also to prevent other employees

from making mistakes. In addition, the trust of the population in the state, the level of crime and the desire of qualified employees to connect their careers with the judicial authorities depend on the quality of their work. It has been found out that the peculiarity of employment in judicial bodies with regard to the simultaneous implementation of several constitutional rights is that due to the consistent implementation of legal facts regarding the holding of the competition, the selection among candidates of the person who will receive a position in the judicial bodies and the actual occupation of it, several rights are embodied at once, which are fixed as basic and integral. Such rights are: the right to be elected to judicial bodies; the right to have access to public service in judicial bodies; right to work. It was determined that the employment of employees of judicial bodies is significantly different from the procedure of hiring employees in the private sector. This is explained by the requirements common to all candidates, the publicity of the selection process, the clear legal regulation of all stages, guarantees, and means of protection. The peculiarity of the employment of employees of judicial bodies also lies in the established additional requirements and procedures even for civil servants, such as knowledge of judicial legislation or passing the assessment of physical training. At the same time, it is possible to establish that the specifics of the employment of employees of judicial bodies is determined by the need to ensure the equality of the hiring process and access to it, to determine the most objective and relevant selection criteria among candidates for qualified employees.

**Key words:** *employment, court, employee, judicial bodies, work.*

**Актуальність теми.** Правове регулювання вступу в трудові відносини є одним із найменш урегульованих інститутів трудового права. Якщо така ситуація і є допустимою для трудових відносин, що виникають у приватній сфері, оскільки надмірний тиск з боку держави може порушувати розвиток ринку праці, то для трудових відносин з органами публічної влади, зокрема судовими органами, наведений підхід має ряд суттєвих недоліків й може призвести до негативних наслідків.

Завданням судової гілки влади є вчинення правосуддя від чого залежить реалізації суб'єктами, права яких було порушено права на захист, справедливість та обґрунтованість притягнення до юридичної відповідальності. Тому, працівники на посади в судових органах повинні володіти високим рівнем знань та практичного досвіду не лише для належного виконання посадових обов'язків, але й запобігання вчиненню помилок іншими працівниками. Крім того, від якості їх роботи залежить довіра до держави від населення, рівень злочинності та бажання кваліфікованих працівників пов'язувати свою кар'єру із судовими органами. Відповідно, працевлаштування осіб на посади в судових органах є основоположним та обумовлює наступне ефективну або ж навпаки неправомірну діяльність працівників таких органів.

Слід зауважити, що правове регулювання працевлаштування працівників судових органів є більш деталізованим щодо етапів та стадій, суб'єктів в порівнянні із загальним трудовим законодавством. Проте, різниця в правових статусах таких працівників, постійність внесення змін до законодавства вказують на потребу визначення її специфіки. Відповідно, дане дослідження надасть можливість виділити, які саме особливості відрізняють працевлаштування працівників судових органів від такої ж діяльності в інших публічних та приватних трудових відносинах. Також, можливо буде з'ясувати у чому полягає сутність та зміст кожної з особливостей працевлаштування, визначити способи їх взаємодії між собою. Важливо, щоб особливості відтворювали і теоретичні напрацювання вчених щодо специфіки працевлаштування, і чинне законодавство.

**Стан дослідження.** На сьогодні, питання особливостей працевлаштування суддів, державних службовців чи поліцейських було висвітлено у роботах наступних науковців: В. А. Багрій, Д. В. Балух, Ю. Ю. Боброва, О. В. Гончаренко, П. В. Євдокимов, О. П. Єфремова, М. І. Іншин, А. С. Карпунець, О. І. Кобелев, А. В. Косенко, І. Є. Марочкін К. Ю. Мельник, А. М. Мерник, І. А. Мирко, Н. С. Панова, О. Г. Серета, О. К. Черновський, С. Г. Штогун, О. Г. Юшкевич, Н. О. Яворська, І. М. Якушев. Проте, безпосередньо специфіка працевлаштування працівників судових органів є малодослідженою.

**Виклад основного матеріалу.** Проведене дослідження та аналіз наукових підходів дозволив дійти висновку, що існують наступні особливості працевлаштування працівників судових органів:

1. Одночасність реалізації декількох конституційних прав в ході працевлаштування працівників судових органів (право бути обраним до судових органів; право мати доступ до державної служби в судових органах; право на працю);

2. Необов'язковість підписання трудового договору для працевлаштування працівників судових органів;

3. Встановлення у законодавстві спеціальних професійних вимог для працевлаштування працівників судових органів;

4. Наявність обмежень у реалізації прав (право на працю працівників судових органів; право на підприємницьку діяльність, самозайнятість; право на участь в політичних партіях) в ході працевлаштування працівників судових органів;

5. Регулювання працевлаштування працівників судових органів проводиться міжгалузевими принципами права та спеціальними нормами права;

6. Особливий суб'єктний склад відносин у сфері працевлаштування працівників судових органів (Вища кваліфікаційна комісія суддів України; Вища рада правосуддя; Президент України; Державна судова адміністрація; голова суду).

Однією з особливостей працевлаштування працівників судових органів є одночасне втілення декількох конституційних прав людини та громадянина. Саме у конституційному законодавстві закріплені основні права осіб, кожне із таких прав суттєво відрізняється за змістом та характером. Тому особливо відмінним є можливість їх втілення паралельно в ході настання одних й тих же юридичних фактів.

Так, згідно з ст. 38 Конституції України, громадяни мають право на участь в управлінні державними справами, вільно бути обраними до органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування [1].

Таким чином, працевлаштування в судових органах, як таких, що є різновидом органів державної влади, є виявом права на участь в державному управлінні. Як виходить із аналізу даної норми наведене правом має реалізуватися на рівних умовах та є доступним для будь-якого громадянина України. Доречним є й уточнення не лише про право на вільно обиратися та бути обраним до органів державної влади, як, наприклад, до Вищої ради правосуддя, але й мати доступ до служби, що є більш характерним для суддів, працівників Служби судової охорони, адже вони проходять конкурс для зайняття посади.

Проте, деякі недоліки формулювань у даній нормі права обумовили потребу в її додатковому тлумаченні Конституційним Судом України від 06.07.1999 № 7-рп/99, де уточнено, що право бути вільно обраним до органів державної влади означає те, що громадянин України володіє правом вільно обиратися та бути обраним до будь-якого органу державної влади, зокрема Верховної Ради України чи до органу місцевого самоврядування, але лише до одного із таких органів [2].

Тобто, працевлаштування в судових органах не може поєднуватися із службою в інших органах державної влади, а також й займати посаду в органах місцевого самоврядування. Така заборона втілюється через наявність спеціальних перевірок для працівників судових органів, скасування за рішенням суду наказів про призначення й обов'язковій втраті статусу або ж працівника органів місцевого самоврядування, або працівника судових органів.

Крім того, А. С. Карпунець зазначає, що інститут державної служби є інститутом адміністративного права та полягає у реалізації завдань й функцій держави згідно з власною компетенцією [3, с. 5].

Тобто, право на службу в судових органах, що реалізується шляхом працевлаштування у них є адміністративним правом. Також, право обирати та бути обраним до органів державної влади й зокрема судових органів можливо й розглядати як політичне право, хоча й специфічне за своїм змістом. За своєю ж сутністю таке право полягає у можливості бути учасником із державного управління у сфері правосуддя та безпосередньо його проводити у випадку судді.

Разом з тим, відповідно до ст. 43 Конституції України кожен володіє правом на працю, що передбачає можливість заробляти на прожиття працею, вільно обраною та вільно погодженою [1].

У даному контексті, проходження конкурсу та отримання посади в судових органах є втіленням й права на працю. Особа, яка є кандидатом на посаду добровільно написала заяву про участь в конкурсі, добровільно його пройшла та перемогла. Перебуваючи на посаді в судових органах, працівник отримує заробітну плату, йому гарантується втілення його основних трудових

прав, як то на відпустку, на безпечні умови праці, як й поширюються вимоги щодо дотримання правил охорони праці.

З огляду на таку ситуацію І. М. Якушев зазначає, що право на державну службу є системним та конституційним правом, яке випливає зі змісту права на працю, але із можливістю реалізації в ході спеціальної процедури лише громадянами України [4, с. 157].

Аналогічно й право на перебування на посадах в судових органах можливо розглядати, як специфічну форму втілення права на працю. Варто наголосити, що кожен із наведених підходів є частково вірним, адже відображає частину реальних правовідносин, що складаються в ході працевлаштування. Проте, більш доречним все ж вважаємо підхід згідно з яким відбувається одночасна реалізація декількох конституційних прав. Такий підхід дозволяє висвітлити та розкрити значення кожного права, не применшуючи його значення для особи та суспільства загалом. Крім того, саме комплексний підхід дозволяє розкрити взаємозв'язки між даними правами та виявити прогалини в їх правовому регулюванні, наприклад, щодо захисту прав молоді на працю.

Можливо резюмувати, що особливість працевлаштування в судових органах щодо одночасності реалізації декількох конституційних прав полягає у тому, що завдяки послідовній реалізації юридичних фактів щодо проведення конкурсу, обрання серед кандидатів особи, що отримала посаду в судових органах й власне зайняття її, втілюються одразу декілька прав, які закріплені, як основні та невід'ємні. Такими правами є: право бути обраним до судових органів; право мати доступ до державної служби в судових органах; право на працю. Перших два права мають управлінський та частково політичний, в значенні суспільно важливий характер й можуть бути реалізовані громадянами. Зі свого боку, право на працю є соціально-економічним та стосується кожної особи. Наведені права є рівними за своїм значенням для осіб, що їх втілюють, хоча й мають взаємозалежний характер. Наприклад, право на працю обумовлює обов'язок дотримання заборони на дискримінацію під час працевлаштування в судових органах. Водночас, право на доступ до посад до служби в судових органах обмежує право на працю через доступ до нього лише громадян України, які пройшли спеціальну перевірку.

Ще однією особливістю працевлаштування працівників судових органів є необов'язковість трудового договору. В теорії трудового права саме підписання трудового договору вважається початком трудових відносин. Наприклад, І. М. Якушев зазначає, що незалежно від форми (як то усна чи письмова) або виду (контракт, угода, про виконання тимчасових робіт, про роботу за сумісництвом) трудовий договір є підставою виникнення трудових правовідносин. Процедура укладання договору вказує на здійснення декількох дій, які лише разом спричиняють укладання трудового договору, а кожна окрема дія до таких наслідків не призводить [4, с. 81].

Погоджуємося із твердженням, що виникненню трудових відносин передую складений юридичний факт, що має певні етапи та стадії, завершення кожної із яких окремо ще не означає завершення процесу працевлаштування. Разом з тим, трудовий договір для працівників судових органів або ж взагалі не вимагається, або вимагається у виключних випадках.

Наприклад, у ст. 57 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» передбачено, що особа, що була призначена на посаду судді набуває повноважень лише після проголошення присяги судді [5].

Тобто, завершальним етапом під час працевлаштування судді, як працівника судових органів є складання присяги, а не підписання трудового договору. Аналогічна ситуація із державними службовцями, що перебувають на посадах в судових органах, адже у ч. 3 ст. 21 Закону України «Про державну службу» передбачено, що особа, що вступає на посаду державної служби уперше, отримує статус державного службовця з моменту публічного складання Присяги державного службовця [6].

У даному випадку, момент початку трудових відносин є варіативним й залежить від того чи перебував працівник судових органів на державній службі попередньо. Окремо слід зауважити, що саме по собі складання присяги не спричиняє виникнення трудових відносин, а повинно відбуватися після складання наказу (акту) про призначення на посаду. Також, спірними є формулювання, які використані у чинному законодавстві, як то «набувають статусу державного службовця» або ж «набувають повноважень», оскільки це передбачає момент перебування на посаді й отримані заробітної плати за це без можливості виконувати службові обов'язки. Зрозуміло, що така ситуація є недопустимою, а тому більш доречним було б зобов'язання складання присяги наступного дня після наказу про призначення, що зменшило б плутанину в строках.

Відповідно до ст. 80 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» призначення на посаду судді проводиться Президентом України не пізніше 30 днів з моменту отримання подання Вищої ради правосуддя [5].

Аналізуючи даний законодавчий акт можливо дійти висновку, що трудовий договір із суддею не підписується, а основні умови праці встановлюються в нормативно-правових актах. Крім того, не передбачено й підписання трудових угод із будь-яким іншим працівником судових органів. Такий підхід видається доволі дискусійним особливо враховуючи недостатнє висвітлення питання працевлаштування у спеціальних нормах права щодо державних службовців, що перебувають на посадах в судових органах та можливість підписання трудового контракту із ними, що передбачено в загальному законодавстві.

Так, згідно з ст. 31-1 Закону України «Про державну службу», з особою, що призначається на посаду державної служби може бути укладено контракт про проходження державної служби. Суб'єкт призначення чи керівник державної служби приймає рішення про віднесення посади до такої, що вимагає підписання контракту до моменту оголошення конкурсу. Істотні умови контракту включають: місце роботи та посаду; спеціальні вимоги; дату набуття чинності й строк дії; права й обов'язки сторін; режим відпочинку; завдання й показники результативності, ефективності та якості; умови оплати праці; відповідальність сторін; підстави зміни умов розірвання чи припинення дії контракту [6].

Тобто, необхідність контракту обумовлюються особливостями посади й необхідністю внесення коректив до стандартних умов праці, що й власне відповідає праці в судових органах. Залежно від посади, рішення про підписання контракту приймається або ж головою суду, або ж керівником Державної судової адміністрації.

Проте, деякі науковці заперечують необхідність в існування такого контракту, адже акт про призначення на посаду уже містить усі необхідні умови праці для державного службовця, а решту умов закріплено на законодавчому рівні [7, с. 63].

Можливо погодитись із тим, що трудовий контракт не завжди є необхідним для працівників судових органів, адже основні умови встановлені на законодавчому рівні і передбачення інших є неможливим через потребу забезпечення рівності працівників судових органів, виділення конкретної суми коштів для оплати праці з державного бюджету й власне задля усунення корупційних ризиків. Водночас, перебування на окремих посадах в судових органах має специфіку щодо повноважень, обов'язків чи часу роботи, що неможливо чітко прописати в акті про призначення та має бути встановлено на локальному рівні.

Тож, особливість працевлаштування працівників судових органів щодо обов'язковості трудового договору розкриваються через встановлення спеціальних умов вступу на службу, що передбачають проходження конкурсу, підписання наказу, складання присяги та інших етапів, які в сукупності спричиняють виникнення трудових відносин між працівником та судовими органами. Підписання трудового договору не входить або ж є факультативним етапом такого процесу.

До особливостей працевлаштування працівників судових органів зараховуємо й встановлення спеціальних професійних вимог до працівників. Такі вимоги різняться залежно від посади й визначаються у законодавстві, посадових інструкціях та умовах конкурсу. Звісно, що вимоги щодо професійного рівня існують для кожного працівника, незалежно від сфери його роботи, однак відмінність полягає у змісті вимог та формі їх закріплення.

Щодо суддів, то у ст. 7 Порядку складання відбіркового іспиту та методики оцінювання його результатів встановлено, що відбірковий іспит для суддів включає: тестування рівня загальнотеоретичних знань у сфері права; тестування рівня володіння державною мовою; тестування особистих морально-психологічних якостей [8].

Тестування знань державної мови є загальною вимогою до усіх працівників судових органів, коли ж теоретичні знання з права відображають специфіку роботи судді та вказують на наявність мінімально допустимого рівня знань в даній сфері для наступного проходження спеціальних курсів. Щодо тестування морально-психологічних якостей, то хоча такий етап і є необхідним, однак його зміст та критерії є найбільш спірними і їх тлумачення та дотримання важко проконтролювати.

Варто зазначити, що професійних знань та досвіду кандидатів на посаду судді ніколи недостатньо для виконання функцій судді. Саме тому, ст. 77 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» визначено, що для кандидатів на посаду судді проводиться спеціальна теоретична та практична підготовка за навчальним планом, що затверджений Вищою кваліфікаційною комісією за рекомендаціями Національної школи суддів [5].

Тобто, професійні знання та якості кандидат на посаду судді отримує в ході проходження конкурсу. Позитивно можливо оцінити те, що навчання є оплачуваним та проводиться особами не лише із правовими, але й педагогічними знаннями, що полегшує засвоєння матеріалу.

Таким чином, спеціальні професійні вимоги до судді полягають у наявності знань в сфері права та успішного проходження спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді.

Досліджуючи уже правове регулювання професійних вимог до державних службовців, що перебувають на посадах судових органах, можливо помітити, що вони суттєво різняться за своїм змістом. Згідно з ст. 30-33 Положення «Про проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя», загальні вимоги до усіх вказаних працівників є такими: знання законодавства, розв'язання ситуаційних задач для з'ясування відповідності компетенцій та професійних знань встановленим вимогам щодо спеціального законодавства у сфері державної служби та посадової інструкції [9].

Тобто, навіть на рівні спеціальних норм права щодо конкурсу на посади державної служби в судових органах не сформульовано які навички мають бути у кандидатів та яке саме законодавство окрім як про державну службу необхідно вивчати. У даному випадку, виникає питання щодо необхідності фактичного дублювання змісту загальних норм щодо проведення конкурсу на посади державної служби, адже це збільшує ризики колізій та прогалин.

Аналіз наведених вимог дозволяє зрозуміти, що знання у сфері права для державних службовців обмежуються лише застосуванням законодавства у судовій та адміністративній сфері. Більш важливими для отримання посади видається наявність комунікативних й управлінських навичок, перевірити наявність яких можливо лише із застосуванням оціночних та суб'єктивних критеріїв.

Найбільш специфічними є вимоги до кандидатів на посади в Службі судової охорони, адже ст. 31 Порядку проведення конкурсу для призначення на посади співробітників Служби судової охорони вказує на проходження перевірки рівня фізичної підготовки, який встановлений Головою Служби судової охорони. Крім того, необхідно пройти ситуаційні завдання щодо знань Конституції України, законодавства у сфері судоустрою та статусу суддів, діяльності національної поліції, у сфері запобігання корупції [10].

Позитивно слід оцінити уточнення на підзаконному рівні сфер законодавства, якими необхідно оволодіти. Для праці в Службі судової охорони більш важливою є саме професійна фізична підготовка, коли ж знання законодавства дозволяє розуміти специфіку роботи суду та визначати межі власних та інших суб'єктів повноважень.

У Наказі територіального управління Служби судової охорони у місті Києві та Київській області від 17.09.2019 № 11 визначено додаткові вимоги до компетентності працівників Служби судової охорони, як то: наявність лідерських якостей (вміння встановлювати цілі та пріоритети, стратегічно планувати); здатність приймати ефективні рішення й (швидкість рішення, дія в екстремальних ситуаціях; наявність аналітичних здібностей (систематизація, узагальнення інформації, гнучкість); підтримання громадського порядку (знання законодавства щодо судових й правоохоронних органів, системи правоохоронних органів, розмежування їх компетенцій) [11].

Як й в попередньому випадку, особисті комунікативні й аналітичні здібності є не менш важливими вимогами до кандидата на посаду в судових органах, ніж наявність формальних знань законодавства. Такі вимоги відображають особливості організаційно-управлінської сторони праці в судових органах, адже комунікація із представниками для громадян ототожнюється із комунікацією з державою та впливає на рівень довіри. Крім того, ефективне виконання повноважень можливо лише за умови спільної роботи в межах власної компетенції усіх працівників судових органів, а не суперництва між ними.

Тож, особливість працевлаштування працівників судових органів щодо встановлення спеціальних професійних вимог до них полягає у встановленні на підзаконному та локальному рівнях правового регулювання спеціальних вимог до кандидатів, які відображають і напрями роботи та відповідні сфери законодавства, і необхідні якості для ефективного втілення повноважень та реалізації завдань. Спеціальні вимоги можуть полягати не лише у формальному знанні законодавства, але й вмінно їх застосувати на практиці або ж навіть вмінно швидко оволодіти такими навичками, як у випадку із суддями.

Наступною особливістю працевлаштування працівників судових органів вважаємо наявність обмежень у реалізації прав. Праця у судових органах вимагає не лише виконання прямих обов'язків, але й дотримання заборон, що обумовлені соціально-економічними цінностями й уявленнями у суспільстві, прагненням запобігти конфлікту інтересів чи корупційним ризикам. Досліджуючи питання А. М. Мерник зазначає що ідея обмеження прав виникла ще у 18 ст. та надалі була закріплена у багатьох національних й міжнародних нормативно-правових актах. Вона полягає у тому, що обмеження може мати правовий характер завдяки встановленню на підставі

закону, а цілі які вона переслідує забезпечують користь для суспільства та їх можливості мати такі ж права та обов'язки [12, с. 37].

Тобто, обмеження прав працівників судових органів є допустимими, але за дотримання вимог щодо чіткої визначеності у законні та направленості та гарантування й забезпечення прав та інтересів усього суспільства. При цьому, правові обмеження для працівників судових органів не повинні перевищувати необхідні та стосуватися тих прав, що жодним чином не впливають на професійну діяльність, наприклад, право на зайняття спортом, творчістю чи право вступати у шлюб. Аналіз чинного законодавства дозволив сформулювати перелік прав щодо яких здійснюються обмеження:

1. Право на працю працівників судових органів;
2. Право на підприємницьку діяльність, самозайнятість;
3. Право на участь в політичних партіях.

Таким чином, наявність обмежень у реалізації прав працівників судових органів, як особливість їх працевлаштування полягає у законодавчому встановленні заборон та додаткових вимог для осіб, які мають бажання працювати в судових органах. Такі обмеження поширюються безпосередньо на право на працю й починають діяти з моменту подання заяви на участь в конкурсі та надалі продовжують діяти протягом всього часу перебування на посаді в судових органах. Встановлені обмеження пояснюються необхідністю забезпечити належний процес правосуддя, захистити інтереси населення та права осіб, що звернулися за захистом, як й гарантувати рівні та справедливі умови праці для усіх працівників судових органів.

Особливістю працевлаштування працівників судових органів вважаємо регулювання міжгалузевими принципами та спеціальними нормами законодавства. Тобто, усі стадії та етапи отримання посади в судових органах для працівника будуть регулюватися спільно і конституційним, і трудовим, і адміністративним та судовим законодавством. Такий підхід гарантує максимальне охоплення трудових відносин із працівниками судових органів, забезпечення їх втілення та захисту під час проходження конкурсу й інших стадій працевлаштування.

Тож, особливість працевлаштування працівників судових органів щодо регулювання міжгалузевими принципами та спеціальними нормами права полягає у тому, що під час найму працівників дотримуються загальні трудові цінності та вимоги, що забезпечують рівність, належність та безпеку умов праці. Такі норми права не є систематизованими, що часто порушує їх спільне та належне використання для реалізації права.

Також, до особливостей працевлаштування працівників судових органів зараховуємо особливий суб'єктний склад. Хоча трудові відносини виникають між працівником судових органів та власне державою, але сприяти їх утворенню вповноважені спеціальні суб'єкти. Аналіз чинного законодавства дозволив виділити наступні суб'єкти відносин із працевлаштування працівників судових органів:

1. Вища кваліфікаційна комісія суддів України;
2. Вища рада правосуддя;
3. Президент України;
4. Державна судова адміністрація;
5. Голова суду.

Отже, проведене дослідження свідчить, що працевлаштування працівників судових органів суттєво відрізняється від процедури найму працівників в приватній сфері. Це пояснюється спільними для усіх кандидатів вимогами, публічністю проведення відбору, чіткому законодавчому регулюванню усіх етапів, гарантій, засобів захисту. Особливість працевлаштування працівників судових органів полягає ще й у встановленні додаткових вимог й процедур навіть для державних службовців, як то знання судового законодавства чи проходження оцінювання фізичної підготовки. Разом з тим, можливо встановити, що специфіка працевлаштування працівників судових органів обумовлюється потребою забезпечення рівності процесу найму та доступу до нього, визначенні найбільш об'єктивних та актуальних критеріїв відбору серед кандидатів кваліфікованих працівників.

#### **Список використаних джерел:**

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1996 р. № 30. Ст. 141.
2. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями 49 народних депутатів України і виконавчого комітету Вінницької міської ради щодо офіційного

тлумачення положень статей 38, 78 Конституції України, статей 1, 10, 12, частини другої статті 49 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» (справа про сумісництво посад народного депутата України і міського голови): Рішення Конституційного Суду України від 06.07.1999 № 7-рп/99. *Офіційний вісник України*. 1999. № 27. С. 171.

3. Карпунець А. С. Інститут державної служби в системі державного управління. *Науковий вісник Академії муніципального управління*, 2016. № 4. С. 153–161.

4. Якушев І. М. Трудовий договір, як підстава виникнення трудових правовідносин. *Історико-правовий часопис*, 2020. № 1. С. 78–83.

5. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 р. №1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>

6. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2016. № 4 С. 43.

7. Мельник К. Ю. Акт про призначення на посаду як основна підстава виникнення трудових правовідносин з державними службовцями. *Соціальне право*. 2017. № 2. С. 58–64.

8. Порядок складення відбіркового іспиту та методики оцінювання його результатів : Рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 10 квітня 2017 року № 33/зп-17. URL: <https://cutt.ly/NYzYQfv>

9. Положення про проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя : Рішення Вищої ради правосуддя від 26.11.2019 № 3162/0/15-19. URL: <https://cutt.ly/GYzYL9D>

10. Умови проведення конкурсу на зайняття посади державної служби категорії «Б» – заступника начальника юридичного управління Державної судової адміністрації України : Наказ Державної судової адміністрації України від 23.04.2021 № 140. URL: <https://cutt.ly/hYzY4WO>

11. Про затвердження Порядку проведення конкурсу для призначення на посади співробітників Служби судової охорони : Наказ Вищої ради правосуддя від 30.10.2018 № 3308/0/15-18 URL: <https://cutt.ly/HYzUje1>

12. Про оголошення конкурсу : Наказ територіального управління Служби судової охорони у місті Києві та Київській області від 17.09.2019 № 11. URL: <https://cutt.ly/mYzUY2e>