

УДК: 342

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.03.29>

АКТУАЛЬНА ВІТЧИЗНЯНА СУДОВА ПРАКТИКА ЩОДО ВТІЛЕННЯ ПРАВА НА ДОСТУП ДО ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

*Дем'янченко А.С.,**експерт Національного агентства
із забезпечення якості вищої освіти*

Дем'янченко А.С. Актуальна вітчизняна судова практика щодо втілення права на до- ступ до державної служби.

У статті розглянуто національну судову практику, що стосується судового захисту права на рівний доступ до державної служби. Автором актуалізовано тематику дослідження, оскільки констатовано, що останніми викликами для нормотворця та правозастосувачів в контексті забезпечення права на рівний доступ до державної служби стали: пандемія коронавірусу SARS-CoV-2 та військова агресія Російської Федерації проти України. Для України значущість тематики дослідження обумовлюється євроінтеграційними процесами, оскільки задля ефективної реалізації положень, зокрема, Угоди між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 2014 р. потрібно мати професійний склад державних службовців, що зможуть забезпечувати функціонування державного апарату.

Науковиця ставить за мету проаналізувати актуальну судову практику, що дозволить окреслити стан судового захисту вказаного права. Загалом, встановлено, що нормативно-правове регулювання доступу до державної служби в Україні є динамічним, тобто адаптується до вимог часу, однак поряд з цим законодавство містить прогалини та неузгодженості, що впливають на практичну реалізацію доступу до державної служби громадянами. Слід зазначити, що при написанні статті використано загальнонаукові та спеціальнонаукові методи дослідження.

Першочергово, автором окреслено наукову розробку проблематики доступу до державної служби в Україні та актуалізовано необхідність аналізу правових позицій вітчизняних судів. Науковицею виокремлено гіпотези щодо порушення проведення процедури конкурсних доборів державних службовців, зокрема: стосовно порушення принципу рівності; порушення принципу законності та складності встановлення межі дискреційних повноважень; порушення принципу прозорості. Надано обґрунтоване підтвердження та спростування вказаних гіпотез з огляду актуальну судову практику. При цьому автором досліджено питання відповідності судової практики

деяким складовим принципу верховенства права. Сформовано аргументовані висновки та рекомендації для вдосконалення функціонування інституту державної служби в Україні. Практичне значення результатів дослідження полягає у можливості їх використання у правозастосовній діяльності – при захисті прав громадян на доступ до державної служби, органам виконавчої влади для оптимізації проведення процесу добору громадян на державну службу.

Ключові слова: державна служба, громадяни, право на доступ до державної служби, правові позиції судів, принцип верховенства права.

Demianchenko A.S. Current national judicial practice on the implementation of the right of access to public service.

This article examines national jurisprudence concerning judicial protection of the right to equal access to public service. The author has updated the topic of the study by stating that the latest challenges for lawmakers and enforcers in the context of ensuring the right to equal access to public service are the coronavirus SARS-CoV-2 pandemic and the military aggression of the Russian Federation against Ukraine.

For Ukraine, the relevance of the research topic is defined by the European integration processes as the effective implementation of the provisions, in particular, of the 2014 Agreement between Ukraine on the one hand and the European Union, the European Atomic Energy Community and their Member States on the other hand, requires a professional civil service that can ensure the functioning of the state apparatus.

The scientist aims to investigate the current judicial practice, which will allow to determine the state of judicial protection of the mentioned right and to formulate specific recommendations. In general, it has been established that the legal regulation of access to public service in Ukraine is dynamic, i.e. adapting to the demands of the times, but along with this legislation contains gaps and inconsistencies that affect the practical implementation of access to public service by citizens. It should be noted that general scientific and specifically scientific methods of research were used in writing the article.

First of all, the author outlines the scientific

development of the problem of access to public service in Ukraine and actualizes the need to analyze the legal positions of domestic courts. The scientist has highlighted hypotheses on the violation of the procedure for competitive selection of civil servants, in particular: violation of the principle of equality; violation of the principle of legality and complexity of establishing the limit of discretion; violation of the principle of transparency. A well-founded confirmation or refutation of these hypotheses is given, considering the current jurisprudence. In doing so, the author examines the consistency of judicial practice with certain components of the principle of the rule of law. Reasoned conclusions and recommendations for improving the functioning of the civil service institution in Ukraine have been formulated. The practical value of the study results lies in the possibility of their use in law-enforcement activity - when protecting the rights of citizens for access to public service, to executive authorities to optimize the process of selecting citizens for public service.

Keywords: public service, citizens, right of access to public service, court practice, rule of law principle.

Постановка проблеми. Право на рівний доступ до державної служби є важливою юридичною можливістю громадян України, що гарантована на конституційному рівні. Безумовно, що втілення прав громадян, які відповідають встановленим законодавством вимогам займатися діяльністю із практичного виконання завдань і функцій держави постає одним із показників дотримання прав людини та відповідно фактичного панування принципу верховенства права.

Останніми викликами для нормотворця та правозастосувачів в контексті забезпечення права на рівний доступ до державної служби стали: пандемія коронавірусу SARS-CoV-2 та військова агресія Російської Федерації проти України. Вказана перша подія стала поштовхом для модифікації процедури добору на посади державної служби та прийняття низки підзаконних актів, водночас друга подія змусила припинити конкурсні процедури передбачені Законом України «Про державну службу».

Беззаперечно, що нормативно-правове регулювання, яке визначає доступ до державної служби в Україні є динамічним, тобто адаптується відповідно до вимог часу, однак поряд з цим навіть довоєнне законодавство містить прогалини та неузгодженості, що впливає на практичну реалізацію доступу до державної служби громадянами. Викладене актуалізує необхідність дослідження судової практики адміністративних судів щодо забезпечення права на рівний доступ до державної служби з урахуванням складових елементів верховенства права.

Для України значущість тематики дослідження обумовлюється євроінтеграційними процесами, оскільки задля ефективної реалізації положень, зокрема, Угоди між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 2014 р. потрібно мати професійний склад державних службовців, що зможуть забезпечувати функціонування державного апарату.

Стан опрацювання тематики свідчить, що доктринально питання функціонування інституту державної служби досліджувала плеяда вітчизняних науковців, зокрема: В. Б. Авер'янов, В. М. Бевзенко, Р. Г. Ботвінов, В. О. Галай, О. В. Гулак, О. В. Литвин, Р. С. Мельник, Д. І. Минюка, Т. О. Коломоєць, В. К. Колпаков, С. М. Кушнір, А. Р. Рафальський, М. І. Іншин, М. І. Цуркан та інших науковців. При цьому слід зазначити, що питання аналізу судової практики щодо втілення права на доступ до державної служби характеризується науковою новизною.

Метою статті є проведення аналізу судової практики задля встановлення відповідності проведення процедур конкурсного добору на посади державної служби окремим елементам верховенства права, крізь призму найбільш поширених проблем, що висвітлюються у судових рішеннях.

Вітчизняна судова практика щодо здійснення права на доступ до державної служби є різноманітною та предметно охоплює широке коло ситуацій пов'язаних з проходженням конкурсного добору на державну службу. У ході дослідження судових рішень сформульовано декілька гіпотез, що стосуються порушення складових верховенства права при проведенні процедур конкурсного добору на державну службу.

Перша гіпотеза стосовно порушення принципу рівності при проведенні процедури конкурсного добору на зайняття посад державної служби частково знайшла своє підтвердження у судовій практиці.

Першочергово варто зазначити, що загальне тлумачення доступу до публічної служби та зв'язок із принципом рівності було надано Верховним Судом у справі № 826/5931/16, де зауважено, що право на доступ до публічної служби не означає, що особі гарантується право на зайняття посади публічної служби. Сутність права на рівний доступ зводиться до того, що такий доступ має бути рівним та заснованим на особистих якостях та досягненнях [1]. Слід погодитися з викладеною позицією, а також зазначити, що оскільки право на доступ до державної служби є відносним правом особи, тож держава не може гарантувати його беззастережної реалізації.

1.1. Недопуск кандидатів на посади державної служби до участі у конкурсному доборі через невідповідність кваліфікаційним вимогам вирішується

ся судами у світлі того, що встановлені законодавством кваліфікаційні вимоги до посади є принципово важливими, тобто їх недотримання не буде порушувати засаду рівності кандидатів. Слід зауважити, що предметно в Єдиному державному реєстрі судових рішень наявні різноманітні справи у контексті недопуску до участі у конкурсному доборі, а тому автором обрано декілька найбільш поширених ситуацій.

Освіта. Недотримання вимог освіти є достатньою підставою для недопуску до участі у конкурсному доборі та не порушує принципу рівності, оскільки є вимогою закону, що спрямована на формування професійного корпусу державних службовців. Подібне питання досліджено Окружним адміністративним судом міста Києва у справі № 826/13806/16, де особа отримала освіту «Економіка і управління виробництвом», однак не «Право», а тому не була допущена до участі у конкурсному доборі [1]. Тобто у вказаній справі засада рівності висвітлюється у ключі того, що вимоги закону до кваліфікації кандидатів мають застосовуватися однаково до всіх кандидатів, а тому не може бути преференцій до осіб освіта яких є відмінною. Тому закон у даному випадку має застосовуватися однаково до різних кандидатів.

Досвід роботи. Однією з підстав для недопущення до участі у конкурсному доборі як засвідчує практика є відсутність відповідного досвіду роботи кандидатів. Однак проблемою правозастосування постає неправильне оформлення відмови у допуску до участі у конкурсному доборі. Зокрема, у справі № 640/9119/21 Окружного адміністративного суду міста Києва суд критично ставиться до пояснень відповідачів про те, що лист Служби управління персоналом є рішенням про недопуск позивача до участі у конкурсні на зайняття вакантної посади, оскільки відповідний лист не може створювати правових наслідків та має інформаційний характер [2]. За відсутності належного досвіду роботи у кандидата, однак при неправильному оформленні відмови про допуск до участі у конкурсному доборі - це становитиме порушення проведення конкурсу.

Корупційні ризики. Цікавим є питання недопущення кандидата до участі у конкурсному доборі через те, що кандидат підпадає під дію положень Закону України «Про очищення влади». Зокрема, у справі № 640/12445/21 Окружного адміністративного суду міста Києва, суд констатує необхідність довести, що така особа своїми діями, рішеннями чи бездіяльністю здійснювала заходи, або сприяла у їх здійсненні, спрямовані на узурпацію влади, підлив національної безпеки і оборони України, або протиправне порушення прав і свобод людини [3]. Таким чином, у контексті недопуску кандидатів на посади державної служби до участі у конкурсному доборі через невідповідність

кваліфікаційним вимогам варто звернути увагу на аспект рівного застосування положень закону до різних осіб. Загалом, у справах щодо недопуску кандидатів на посади державної служби до участі у конкурсному доборі через невідповідність кваліфікаційним вимогам суди розглядають принцип рівності у взаємодії з принципом законності. У вказаних справах суди, здебільшого, задовольняють позовні вимоги.

1.2. Недопуск кандидатів до участі у черговому етапі конкурсного добору тісно пов'язується з проходженням та оцінюванням результатів етапів конкурсного добору.

Забезпечення рівних можливостей пройти тестування. До прикладу, у справі № 140/6979/21 Волинський окружний адміністративний суд встановив, що кандидат запізнився на проведення тестування для участі у конкурсному доборі на одну годину, а тому вважав не забезпечення в подальшому його можливості пройти тестування порушенням принципу рівності. Однак суд зазначив, що кандидат повинен проходити тестування одночасно зі всіма іншими кандидатами, а не окремо, що в свою чергу виключає можливість перенесення часу проходження тестування для одного кандидата. Такий підхід до умов проведення конкурсу забезпечує принципи рівного доступу до конкурсу, прозорості його проведення та справедливого процесу відбору [4]. Зазначене дозволяє стверджувати, що механізм, що унеможливує дискримінацію закладено у процедуру конкурсного добору.

Допуск до наступних етапів конкурсного добору. У справі № 640/11085/19 Окружний адміністративний суд міста Києва вказав, що не в праві втручатися в повноваження Конкурсної комісії Міністерства юстиції України щодо оцінювання учасників конкурсу та прийняття рішень про їх допуск до наступних етапів конкурсу [5]. Не вдається погодитися з останнім твердженням суду про те, що суд не в праві втручатися в повноваження конкурсної комісії щодо прийняття рішень про допуск кандидатів до наступних етапів конкурсу. Оскільки саме до повноважень суду належить можливість скасування результатів конкурсного добору. Тому у разі встановлення дискримінаційного поведіння суд зобов'язаний врахувати вказану обставину та скасувати загалом результати добору. При цьому відсутність критеріїв для оцінювання кандидатів наділяє конкурсну комісію безмежною свободою розсуду та є передумовою свавільного здійснення своїх повноважень, що може порушувати фактичну рівність кандидатів.

1.3. Процедурні порушення технічного характеру щодо проведення конкурсного добору теж впливають на рівність кандидатів під час проходження конкурсного добору.

Несправності техніки. У справі № 816/1566/16 Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційно-

го адміністративного суду встановив, що наявною була технічна несправність комп'ютерної техніки кандидата на посаду державної служби, що могла потенційно вплинути на результати оцінювання. Суди нижчих інстанцій дослідили, що після складання позивачем 14.09.2016 р. тестування, виявлена несправність комп'ютера, за яким вона складала тест, не було автоматично видано результати тестування. Суд з огляду на викладене говорить, що конкурсна комісія не мала підстав для визначення результатів указанного етапу конкурсу та в силу пункту 38 Порядку № 246 повинна була скласти відповідний акт і провести повторне тестування [6].

У справі № 826/5454/18 Окружний адміністративний суд міста Києва приходять до висновку, що можливість проведення в одній аудиторії декількох конкурсів чинним законодавством не заборонена. При цьому, відсутність членів Комісії в аудиторіях при проходженні кандидатами тестування не виключає спостереження членами Комісії за проходженням тестування, відтак - не порушує процедуру проведення конкурсу та принципи, закріплені у пункті 3 Порядку № 246 [7]. Із вказаним судовим рішенням не погоджуємося з огляду на висновок, що відсутність членів Комісії в аудиторіях при проходженні кандидатами тестування не виключає спостереження членами Комісії за проходженням тестування. Оскільки судом не встановлено: чи було здійснено відповідне спостереження саме правомочним складом Комісії у спеціально обладнаній кімнаті для спостереження. Окрім цього не досліджено аспект повідомлення кандидатів на посади державної служби про наявність спеціальної кімнати для спостереження.

Неправильне оформлення результатів добору. До прикладу, у справі № 520/5503/21 суд зазначає, що екзаменаційна відомість щодо Позивача не містить його підпису про ознайомлення. Так само, не містить відповідного підпису і відомість щодо кандидата, який переміг у конкурсі - ОСО-БА_2, третьою особою у даній справі. Тож, це може свідчити про сумніви в автентичності підписів кандидатів та результатів оцінювання [8]. Також у справі № 140/4016/21 Волинського окружного адміністративного суду не було враховано результати оцінювання одного з членів конкурсної комісії [9]. Вказані порушення технічного характеру вказують на недотримання правової процедури проведення конкурсу та здатні вплинути на остаточні результати.

1.4. Виключно істотне порушення процедури конкурсного добору має наслідком скасування його результатів. Справедливо визначає Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду у справі № 820/4038/18 про те, що у спорах, пов'язаних із оскарженням учасниками конкурсів на зайняття посад публічної служби результатів конкурсу, судам необхідно

не лише перевіряти чи було дотримано процедуру проведення конкурсу, а й досліджувати питання щодо того, чи є встановлені порушення такими, що мали можливість вплинути на результат проведеного конкурсу.

Оскільки судовою практикою сформовано підхід про те, що судовим захистом користується особа у разі встановлення обставин за яких наявне порушення умов проведення конкурсу, що могло істотно вплинути на його результати. Тобто не всі порушення умов конкурсного добору можуть надалі слугувати достатньою підставою для захисту права на доступ до державної служби особи в суді. Вказана теза знайшла підтвердження у справах № 520/93/20, № 520/987/2020, № 820/4038/18 [10]. Слід за необхідне додати, що наявність численних формальних порушень не буде забезпечувати дотримання балансу принципу стабільності та справедливості.

Друга гіпотеза стосується порушення принципу законності та складності встановлення межі між дискреційними повноваженнями конкурсної комісії / Комісії з питань вищого корпусу державної служби та повноваженнями суду. Встановлено, що суди посилаються на дискреційні повноваження, однак не здійснюють достатнього публічного контролю над здійсненням відповідних повноважень.

2.1. Проблема визначення дискреції в призначенні конкурсного добору та призначенні на посаді. Першочергово, слід висвітлити поняття дискреційних повноважень. Суди використовують наступне визначення дискреційних повноважень. Дискреційні повноваження - це сукупність прав та обов'язків органів державної влади та місцевого самоврядування, осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, що надають можливість на власний розсуд визначити повністю або частково вид і зміст управлінського рішення, яке приймається, або можливість вибору на власний розсуд одного з декількох варіантів управлінських рішень, передбачених нормативно-правовим актом, проектом нормативно-правового акта (див. справу № 380/1160/20) [11].

Суди визначають, що повноваження конкурсної комісії стосовно призначення особи на посаду є дискреційним повноваженням відповідної комісії. Зокрема, у справі № 160/7292/20 суд звертає увагу на те, що кадрова комісія у межах своїх повноважень, на основі та на виконання Конституції та законів України, актів Президента України і Кабінету Міністрів України видає накази, а тому проведення добору на вакантні посади є дискреційними повноваженнями [12].

Суди помилково в деяких випадках тлумачать дискреційні повноваження. Так, у справі № 440/5219/20 Полтавського окружного адміністративного суду в контексті добору на період каран-

тину суд вказує, що згідно з Порядком КМУ № 290 надано право керівнику державної служби тимчасово (на період дії карантину) визначати переможця добору за результатами співбесіди, надаючи оцінку професійної компетентності, діловим та особистісними якостям кандидата самостійно, використовуючи свої дискреційні повноваження. Тимчасовий Порядок № 290 допускає суб'єктивний фактор при прийнятті рішення уповноваженою особою щодо вибору особи переможця добору. Можливість надання пільг чи переваг у цьому разі компенсується обов'язком роботодавця провести конкурс на зайняття тимчасово зайнятих посад після завершення дії Тимчасового порядку № 290 [13]. У вказаній справі не видається можливим погодитися з мотивацією суду, оскільки дискреція суб'єкта призначення не може бути пов'язана із наданням пільг чи переваг при проведенні конкурсного добору, навіть в період карантину.

Багато справ містять посилання судів про те, що призначення особи на посаду чи ні теж є дискреційним повноваженням. У справі № 640/2194/20 Округного адміністративного суду міста Києва Комісія вирішила жодного з кандидатів на зайняття посади Голови Державного агентства з питань кіно не включати до загального рейтингу кандидатів. Суд вказує, що законодавством не визначено право адміністративного суду переймати на себе функції та повноваження інших органів державної влади, а в даному випадку повноваження конкурсної Комісії, які реалізуються відповідними суб'єктами владних повноважень в межах закону на власний розсуд (дискреційні повноваження), без необхідності узгодження у будь-якій формі своїх дій з іншими суб'єктами [14]. Таким чином, під час проходження позивачем усіх етапів конкурсу та співбесіди, Комісія діяла в межах чинного законодавства, керуючись при цьому своїми дискреційними повноваженнями в межах закону та на власний розсуд.

2.2. Проблема визначення дискреції в оцінюванні результатів конкурсного добору. Популярна аргументація судів полягає в тому, що оцінювання результатів конкурсного добору є дискреційним повноваженням органу. У справі № 300/357/19 Івано-Франківський окружний адміністративний суд визначає, що чинне законодавство, яке регламентує порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, надає право членам комісії самостійно оцінювати знання кандидатів у межах закону. Суд вважає, що оцінювання моральних, ділових якостей кандидатів належить до дискреційних повноважень комісії. В даному випадку суд перевіряє дотримання процедури, порядку проведення конкурсу, а не надає оцінку суті рішення комісії» [15]. Водночас частково не погоджуємося з даною позицією, оскільки за таких умов члени конкурсної комісії можуть усім

кандидатам виставляти негативні оцінки при цьому це аргументувати дискреційними повноваженнями, що не буде справедливим. Це може бути пов'язано із свавільними повноваженнями. У невеликій кількості справ суди все ж таки аналізують якісну складову оцінювання кандидатів, що є позитивним аспектом. Наприклад, у справі Харківського окружного адміністративного суду № 520/13533/19 суд навпаки аналізує питання, які поставлені кандидату [16].

2.3. Неправильне обрання способу судового захисту, що порушує дискрецію органів влади. Встановлено існування проблеми неправильного обрання способів судового захисту порушеного права на доступ до державної служби, оскільки позивачі у позовних вимогах просять зобов'язати суд чи конкурсну комісію призначити громадянина на посаду. До прикладу, у справі № 391/361/17 Кіровоградським окружним адміністративним судом визначено, що зобов'язуючи відповідача прийняти рішення про призначення ОСОБА_1 на посаду завідувача сектору з питань інформаційної діяльності та комунікацій з громадськістю апарату Компаніївської районної державної адміністрації Кіровоградської області, суд фактично перебере на себе функції державного органу та позбавить його можливості здійснювати належне обрання претендентів на зайняття вакантних посад у відповідності до законодавчо закріплених положень Закону України «Про державну службу» [17].

2.4. Умови правомірного обмеження дискреційних повноважень в тлумаченні доступу до інших видів публічної служби.

При аналізі судової практики встановлено, що саме при доступі до інших видів публічної служби суди визначають умови обмеження дискреційних повноважень. У справі № 300/2021/20 Восьмим апеляційним адміністративним судом визначено, що обсяг дискреції не може бути необмеженим і повинен підлягати зовнішньому/публічному контролю, в тому числі судовому. Процес та результат добору повинен бути зрозумілим як безпосереднім учасникам цих відносин, зокрема кандидату, так і суспільству загалом, адже коли йдеться про необхідність сформулювати якісний прокурорський корпус, якому довіряло б це суспільство, то обґрунтованість/умотивованість рішень щодо добору кожного прокурора є необхідною для цього умовою та гарантією. Належна мотивація рішення (як форма зовнішнього вираження дискреційних повноважень) дає можливість перевірити, як саме (за якими ознаками) відбувалася процедура добору і чи була дотримана процедура його прийняття. Її обсяг і ступінь залежить від конкретних обставин, які були предметом обговорення, але у будь-якому випадку має показувати, приміром, що доводи/пояснення кандидата взято до уваги і, що важливо, давати розуміння чому і чим керувалася кадрова комісія, коли оцінювала

кандидата, тобто які мотиви ухваленого рішення [18].

У справі № 9901/831/18 Велика Палата Верховного Суду визначила, що національне законодавство наділяє суди процесуальною можливістю для юридичного контролю за реалізацією дискреційних повноважень суб'єктами владних повноважень аж до зобов'язання враховувати думку суду під час повторного вирішення відповідного питання [19].

Третя гіпотеза стосується порушення принципу прозорості при проведенні процедури конкурсного добору на зайняття посад державної служби. Вважаємо, що належна інформованість кандидатів є однією з гарантій проведення прозорого конкурсного добору. Судова практика свідчить, що в більшості справ позовні вимоги не задовольняються.

3.1. Неповне оприлюднення інформації про проведення конкурсного добору.

Аналіз судової практики дозволив встановити, що в більшості випадків інформація про конкурсний добір оприлюднюється в повному обсязі, однак інколи наявні незначні технічні порушення, що не впливають на процедуру істотно. Зокрема, у справі Полтавського окружного адміністративного суду № 816/2115/16 мала місце розбіжність дат проведення конкурсного добору, що на думку позивача порушувала можливість бути обізнаним у проведенні конкурсного добору. Суд зауважує, що доказом обізнаності ОСОБА_1 про проведення конкурсу на заміщення вакантної посади саме 13.09.2016 слугує також подана ним в цей день заява з проханням перенести конкурс у зв'язку з перебуванням його на стаціонарному лікуванні [20]. Вважаємо, що у зазначеній справі суд дійшов правильного висновку, оскільки технічне порушення не вплинуло де-факто на права особи, що брала участь у конкурсному доборі. До того ж конкурсант підтвердив обізнаність дати і часу проведення конкурсного добору.

3.2. Повідомлення проміжних результатів конкурсного добору засобами технічного зв'язку. Повідомлення проміжних результатів конкурсного добору може здійснюватися з використанням різних технічних засобів. При цьому не становитиме порушення принципу прозорості, коли кандидат пройшовши всі етапи добору посилається на «неналежне інформування».

У справі № 640/13648/19 Окружного адміністративного суду міста Києва позивач був переконаний, що його у не належний спосіб повідомлено про результати розв'язання ситуаційних завдань, допуск до наступного етапу конкурсу, а також результати проведення співбесіди. Водночас суд звертає увагу, що правовими нормами передбачено обов'язок повідомити результат розв'язання ситуаційного завдання та факт допущення/недопущення до наступного етапу, та не

встановлено обов'язку надання деталізованої, чи будь-якої іншої інформації [21]. Тож, звернення до суду з подібними справами про некоректність повідомлення чи вибір засобу для зв'язку свідчать про необхідність все ж таки визначити уніфікований обов'язковий спосіб повідомлення кандидатів, наприклад, шляхом розміщення інформації в особистому кабінеті кандидата на порталі вакансій career.gov.ua

3.3. Повідомлення остаточних результатів конкурсного добору. Існують випадки, коли кандидатів не повідомляють або надають неповну інформацію про результати добору. Необґрунтованими є висновок у справі № 600/652/20-а робить Сьомий апеляційний адміністративний суд про те, що аналіз норм Порядку КМУ №290 «Про призначення на посади державної служби на період дії карантину, установленого з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2». Вказаний акт свідчить про те, що не передбачено обов'язку керівника державної служби обґрунтовувати відхилення кандидатури на посаду державної служби, а також здійснювати повідомлення осіб, які приймали участь у доборі на вакантну посаду державної служби щодо результатів співбесіди [27]. Тож, неповідомлення кандидатів порушує принцип прозорості проведення конкурсної процедури, що слугує свідченням недотримання верховенства права.

Висновки. Аналіз судової практики дозволяє зробити ряд важливих висновків в контексті тематики дослідження. *По-перше*, загалом, у більшості проаналізованих судових справах національні суди відмовляють у задоволенні позовних вимог у спорах щодо вступу на державну службу, попри це наявність великої кількості спорів у вказаній сфері уже є свідченням наявності проблем та необхідності дослідження судової аргументації на предмет відповідності елементам верховенства права. Встановлені законодавством кваліфікаційні вимоги до посад державної служби є принципово важливими, тобто їх недотримання не буде порушувати засаду рівності кандидатів, що підтверджується судовою практикою. *По-друге*, відсутність критеріїв для оцінювання кандидатів наділяє конкурсну комісію безмежною свободою розсуду та є передумовою свавільного здійснення своїх повноважень, що може порушувати рівність кандидатів. Подібні ситуації виникали, зокрема під час тимчасового добору на державну службу на період карантину. Тому на майбутнє під час проведення подібних доборів потрібно визначати критерії для оцінювання кандидатів. *По-третє*, визначено, що порушення технічного характеру у деяких випадках вказують на недотримання правової процедури проведення конкурсу та здатні вплинути на остаточні результати (найбільш актуальними є питання технічних несправностей, залучення експертів до складу

конкурсних комісій, неналежного оформлення матеріалів конкурсного добору тощо). *По-четверте*, оцінювання професійних та особистісних компетенцій кандидатів та визначення результатів конкурсного добору у спорах з приводу вступу на державну службу суди відносять до дискреційних повноважень конкурсних комісій/Комісії. Судова практика свідчить, що у вказаній категорії справ суди намагаються уникати здійснення публічного контролю, що є передумовою свавілля, оскільки за таких умов члени конкурсної комісії можуть усім кандидатам виставляти негативні оцінки при чому це аргументувати дискреційними повноваженнями, що не буде справедливим. Водночас у справах, що стосуються інших видів публічної служби вироблено критерії для обмеження дискреційних повноважень. Визначено, що у багатьох справах при зверненні до суду позивачі неправильно обирають спосіб судового захисту, який у разі його застосування порушує дискрецію органів влади. *По-п'яте*, встановлено, що у більшості справ принцип прозорості не порушується під час проведення конкурсного добору. Повідомлення проміжних результатів конкурсного добору може здійснюватися з використанням різних технічних засобів. Звернення до суду з подібними справами про некоректність повідомлення чи вибір засобу для зв'язку свідчать про необхідність все ж таки визначити уніфікований обов'язковий спосіб повідомлення кандидатів, наприклад, шляхом розміщення інформації в особистому кабінеті кандидата на порталі вакансій career.gov.ua. Судами сформовано позицію, що не становитимуть порушення принципу прозорості ситуації, коли кандидат пройшовши всі етапи добору посилається на «неналежне інформування».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Рішення Окружного адміністративного суду міста Києва у справі № 826/13806/16 від 27.03.2019 (дата набрання законної сили: 29.04.2019). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89564840> (дата звернення: 11.02.2022).
2. Рішення Окружного адміністративного суду міста Києва у справі № 640/9119/21 від 10.11.2021 (не набрало законної сили). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101950319> (дата звернення: 11.02.2022).
3. Рішення Окружного адміністративного суду міста Києва у справі № 640/12445/21 від 15.07.2021 (дата набрання законної сили: 16.08.2021). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98338357> (дата звернення: 11.02.2022).
4. Рішення Волинського окружного адміністративного суду у справі №140/6979/21 від 02.11.2021 (не набрало законної сили). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100781358#> (дата звернення: 11.02.2022).
5. Рішення Окружного адміністративного суду міста Києва у справі № 640/11085/19 від 31.03.2020 р. (дата набрання законної сили: 07.08.2020). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88526138> (дата звернення: 11.02.2022).
6. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду у справі № 816/1566/16 від 14.08.2019 р. (дата набрання законної сили: 14.08.2019 р.). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/83647556> (дата звернення: 11.02.2022).
7. Рішення Окружного адміністративного суду міста Києва у справі № 826/5454/18 від 03.12.2018 р. (не набрало законної сили). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/78493136> (дата звернення: 11.02.2022).
8. Рішення Харківського окружного адміністративного суду у справі № 520/5503/21 від 15.06.2021 (дата набрання законної сили: 16.07.2021). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97663868> (дата звернення: 11.02.2022).
9. Рішення Волинського окружного адміністративного суду у справі № 140/4016/21 від 02.07.2021 (дата набрання законної сили: 02.11.2021). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98140358> (дата звернення: 11.02.2022).
10. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду у справі №820/4038/18 від 19.09.2021 (дата набрання законної сили: 19.09.2021). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84405887> (дата звернення: 11.02.2022).
11. Рішення Львівського окружного адміністративного суду у справі № 380/1160/20 від 04.06.2020 (дата набрання законної сили: 20.10.2020). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89847252#> (дата звернення: 11.02.2022).
12. Постанова Третього апеляційного адміністративного суду у справі №160/7292/20 від 26.01.2021 (дата набрання законної сили: 26.11.2021). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94564138#> (дата звернення: 11.02.2022).
13. Рішення Полтавського окружного адміністративного суду у справі № 440/5219/20 від 09.12.2020 (дата набрання законної сили: 14.06.2021). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93875747> (дата звернення: 11.02.2022).
14. Рішення Окружного адміністративного суду міста Києва у справі № 640/2194/20 від 14.07.2021 (не набрало законної сили). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98365446> (дата звернення: 11.02.2022).
15. Рішення Івано-Франківського окружного адміністративного суду у справі № 300/357/19 від 25.04.2019 (дата набрання законної сили: 28.05.2019). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81427144#> (дата звернення: 11.02.2022).

16. Рішення Харківського окружного адміністративного суду у справі № 520/13533/19 від 13.02.2020 (дата набрання законної сили: 17.03.2020). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87554009> (дата звернення: 12.02.2022).
17. Рішення Кіровоградського окружного адміністративного суду у справі № 391/361/17 від 17.11.2017 (дата набрання законної сили: 28.03.2018). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/70322090> (дата звернення: 12.02.2022).
18. Постанова Восьмого апеляційного адміністративного суду у справі № 300/2021/20 від 19.01.2021 (дата набрання законної сили: 19.01.2021). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94294696> (дата звернення: 12.02.2022).
19. Постанова Великої Палати Верховного Суду у справі № 9901/831/18 від 29.04.2020 (дата набрання законної сили: 29.04.2020). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89251556> (дата звернення: 12.02.2022).
20. Рішення Полтавського окружного адміністративного суду у справі № 816/2115/16 від 22.12.2016 (дата набрання законної сили: 15.03.2017). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/63789056> (дата звернення: 12.02.2022).
21. Рішення Окружного адміністративного суду міста Києва у справі № 640/13648/19 від 08.04.2021 (дата набрання законної сили: 11.05.2021). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96110093#> (дата звернення: 12.02.2022).