

**Узагальнення судової практики Київського окружного адміністративного суду у справах розгляду спорів з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби**

На виконання плану роботи Київського окружного адміністративного суду на I півріччя 2017 року здійснено вивчення та узагальнення практики розгляду спорів з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби, розглянутих Київським окружним адміністративним судом.

Метою узагальнення є вивчення причин виникнення спорів, предметом яких є прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби, сприяння виробленню єдиного підходу до вирішення таких справ та підвищенню якості їх розгляду.

Об'єктом дослідження були рішення Київського окружного адміністративного суду України, прийняті у 2016 році.

Так, протягом 2016 року в провадженні Київського окружного адміністративного суду перебувало 246 позовних заяв та справ зі спорів з відносин публічної служби, зокрема зі спорів щодо звільнення з публічної служби.

Всього розглянуто 230 адміністративних справ та матеріалів позовних заяв зазначеної категорії.

За результатами розгляду на стадії відкриття провадження у справі:

- повернуто позовну заяву – 59;
- відмовлено у відкритті провадження – 1;
- залишено без розгляду на підставі ст. 100 КАС України – 15;

У 155 справах після відкриття провадження:

- залишено позов без розгляду на підставі статті 155 Кодексу адміністративного судочинства України – 21;
- закрито провадження у справі – 2;
- передано до іншого суду -2;
- ухвалено 130 постанов, з них із задоволенням позовних вимог – 101.

Впродовж 2016 року в апеляційному порядку оскаржено 127 судових рішень КОАС у справах зі спорів з відносин публічної служби, зокрема зі спорів щодо звільнення з публічної служби.

За результатами розгляду апеляційних скарг, поданих на рішення КОАС у справах зі спорів зазначеної категорії, переглянуто рішення по суті у 113 справах. За результатами перегляду судових рішень КОАС судом апеляційної інстанції:

**скасовано** - 29 (22,8% від загальної кількості оскаржених судових рішень), з них: постанов – 19; ухвал – 10;

**змінено** – 4 (3,1%), із них 3 постанови та 1 ухвала;

**залишено без змін** – 80 судових рішень (63%).

Щодо **касаційного оскарження** судових рішень Київського окружного адміністративного суду протягом 2016 року повернулись справи, які були розглянуті КОАС у попередні роки – 10 справ. За результатами їх перегляду в порядку касаційного провадження:

**скасовано КОАС та КААС** – 4 (810/505/15, 2а-3935/12/1070, 2а-4584/11/1070, 810/5628/15);

**залишено без змін КОАС та КААС** – 3 (2 постанови: 810/7120/14, 810/4973/15, 1 ухвалу: 810/5738/15);

**скасовано КААС та залишено в силі КОАС** – 1 (810/1557/15);

**залишено без змін КААС, яким скасовано КОАС** – 2 (2а-1159/12/1070, 2а-2238/12/1070).

Також у 2016 році повернулась справа № 810/1783/13 (розглянута КОАС у 2013р.), переглянута ВСУ. За результатом перегляду даної справи судові рішення КОАС, КААС та ВАСУ було скасовано та справу направлено на новий розгляд до суду першої інстанції.

За змістом пункту 15 частини першої статті 3 Кодексу адміністративного судочинства України публічна служба - це діяльність на державних політичних посадах, професійна діяльність суддів, прокурорів, військова служба, альтернативна (невійськова) служба, дипломатична служба, інша державна служба, служба в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого

самоврядування. Зазначеною нормою публічну службу визначено через види служби, перелік яких не є вичерпним.

Правовий статус осіб публічної служби складається з наступних елементів: вступ на публічну службу, умови та порядок її проходження, звільнення з публічної служби, соціальний статус осіб публічної служби. Статус осіб публічної служби урегульований нормами різних галузей права, серед яких норми конституційного, адміністративного, трудового, цивільного, кримінального, фінансового права - галузей права, началом у яких є публічне право. Зазначеним обумовлено складність і специфічність цього інституту та поширення компетенції адміністративних судів на спори щодо прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення зі служби (пункт 2 частини першої статті 17 Кодексу адміністративного судочинства України). Конструкція цієї норми є визначальною для формулювання предмету позову у досліджуваній категорії справ. Так, предмет позову може стосуватися рішення керівника державного органу, постановленого за результатом проведення іспиту та відбору кандидатів на посаду в публічній службі, стягнення заробітної плати (грошового утримання), притягнення до відповідальності, надання відпустки, результатів кваліфікаційної атестації, переведення на іншу посаду, забезпечення права особи на соціальний захист під час проходження служби, звільнення з посади, зміни формулювання підстав звільнення, поновлення на посаді, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу та відшкодування шкоди, завданої неправомірним звільненням, тощо.

Аналіз судової практики свідчить про те, що позивачами у справах згаданої категорії, в основному, є особи, які претендували на зайняття посад на публічній службі, публічні службовці, особи звільнені з публічної служби, особи, яким відмовлено у наданні попередньої роботи на публічній службі після звільнення з виборчої посади тощо.

Значну кількість справ, розглянутих Київським окружним адміністративним судом у 216 році становили справи про звільнення працівників поліції внаслідок не проходження ними атестації. Так, згідно вимог наказу Національної поліції України від 26 листопада 2015 року № 116 «Про проведення атестування поліцейських апарату Національної поліції України» проведено атестування поліцейських апарату Національної поліції України та поліцейських територіальних органів поліції. У вказаних справах позивачі заявляли вимоги про: визнання протиправним рішення органу поліції в частині включення позивача до списку поліцейських, які підлягають атестуванню; визнання протиправними дій органу поліції щодо проведення атестування позивача; визнання протиправним та скасувати рішення (висновку) атестаційної комісії щодо невідповідності позивача займаній посаді та звільнення його зі служби в поліції через службову невідповідність; визнання протиправним та скасування рішення апеляційної атестаційної комісії про відхилення скарги на рішення (висновок) атестаційної комісії; визнання протиправним та скасування наказу органу поліції в частині звільнення позивача зі служби в поліції за пунктом 5 частини першої статті 77 Закону; поновлення позивача на посаді; стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

За приписами частини другої статті 57 Закону України «Про Національну поліцію» (далі – Закон) атестування поліцейських проводиться: 1) при призначенні на вищу посаду, якщо заміщення цієї посади здійснюється без проведення конкурсу; 2) для вирішення питання про переміщення на нижчу посаду через службову невідповідність; 3) для вирішення питання про звільнення зі служби в поліції через службову невідповідність.

З огляду на конструкцію вказаної норми суди тлумачать останню таким чином, що перелік випадків атестування поліцейських є вичерпним. Так, у постанові Київського окружного адміністративного суду по справі №810/936/16 зазначено «З аналізу положень частини другої статті 57 Закону України «Про Національну поліцію» випливає, що атестуванню підлягають лише ті поліцейські, які претендують на вищу посаду або щодо яких вирішується питання про переведення на нижчу посаду. Крім того, атестування поліцейського проводиться в разі вирішення питання щодо звільнення поліцейського через службову невідповідність.

Поряд із Законом України «Про Національну поліцію» правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників визначаються також положеннями Законом України від 12.01.2012 № 4312-VI «Про професійний розвиток працівників».

Так, статтею 1 цього Закону визначено, що атестація працівників - процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам; проведення оцінки їх професійного рівня.

Відповідно до частини першої статті 12 Закону України від 12.01.2012 № 4312-VI «Про професійний розвиток працівників» атестації не підлягають працівники, які відпрацювали на відповідній посаді менше одного року.

Положеннями частин першої та третьої статті 13 Закону України «Про професійний розвиток працівників» передбачено, що атестаційна комісія приймає рішення про відповідність або невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі. В разі прийняття рішення про невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі комісія може рекомендувати роботодавцеві перевести працівника за його згодою на іншу посаду чи роботу, що відповідає його професійному рівню, або направити на навчання з подальшою (не пізніше ніж через рік) повторною атестацією. Рекомендації комісії з відповідним обґрунтуванням доводяться до відома працівника у письмовій формі.

Як вже зазначалось, в силу приписів статті 57 Закону України «Про Національну поліцію» атестування поліцейських проводиться на підставі глибокого і всебічного вивчення, визначення відповідності посадам.

Згідно з вимогами пункту 16 розділу IV Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських, затвердженої наказом Міністерства внутрішніх справ України від 17.11.2015 № 1465, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 18 листопада 2015 р. за № 1445/27890, атестаційні комісії при прийнятті рішень стосовно поліцейського повинні враховувати такі критерії: повноту виконання функціональних обов'язків (посадових інструкцій); показники службової діяльності; рівень теоретичних знань та професійних якостей; оцінки з професійної і фізичної підготовки; наявність заохочень; наявність дисциплінарних стягнень; результати тестування; результати тестування на поліграфі (у разі проходження).

Щодо проведення атестації для вирішення питання про звільнення зі служби в поліції через службову невідповідність, суд зазначає, що метою проведення атестації є вирішення питання про можливість у той чи інший спосіб залишення особи на службі і, як крайній захід, пропозиція щодо звільнення зі служби через службову невідповідність виходячи з професійних, моральних і особистих якостей.»

Також судом у більшості випадків не приймалися до уваги доводи відповідача про те, що поліцейські, які підлягали атестуванню, перебували у тимчасовому штатному розкладі, оскільки доказів та підтвердження вказаних посилань відповідачами не надано. Зокрема, у постанові Київського окружного адміністративного суду по справі №810/878/16 зазначено, що «Частиною 1 статті 48 Закону № 580-VIII визначено, що призначення та звільнення з посад поліцейських здійснюється наказами посадових осіб, зазначених у статті 47 цього Закону.

Пунктом 9 Розділу XI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 580-VIII передбачено, що працівники міліції, які виявили бажання проходити службу в поліції, за умови відповідності вимогам до поліцейських, визначеним цим Законом, упродовж трьох місяців з дня опублікування цього Закону можуть бути прийняті на службу до поліції шляхом видання наказів про призначення за їх згодою чи проходження конкурсу на посади, що заміщуються поліцейськими, у будь-якому органі (закладі, установі) поліції.

Таким чином, працівники міліції, які виявили бажання проходити службу в поліції, можуть бути прийняті на службу до поліції шляхом видання наказів про призначення за їх згодою або шляхом проходження конкурсу на посади, що заміщуються поліцейськими, у будь-якому органі (закладі, установі) поліції та лише за умови відповідності вимогам до поліцейських, визначеним Законом № 580-VIII.

Як вже зазначалось, позивач був прийнятий наказом від 07.11.2015 на службу в поліцію на посаду інспектора Миронівського відділення поліції Рокитнянського відділу поліції в Київській області з присвоєнням спеціального звання майора поліції.

Таким чином, судом встановлено, що позивач прийнятий на службу до поліції на умовах, визначених пунктом 9 Розділу XI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 580-VIII шляхом видання наказу № 1 о/с від 07.11.2015 про призначення за його згодою. При цьому, суд звертає увагу, що зазначеним наказом було вирішено питання щодо відповідності особи позивача вимогам поліцейського (які передбачені в Законі № 580-VIII).

Статтею 58 Закону № 580-VIII передбачено, що призначення на посаду поліцейського здійснюється безстроково (до виходу на пенсію або у відставку), за умови успішного виконання службових обов'язків.

Судом встановлено, що наказ ГУ НП в Київській області від 7 листопада 2015 року № 1 о/с не містить жодних застережень про тимчасовість призначення Пушняка Д.В. на відповідну посаду.

Отже, судом не приймаються до уваги доводи відповідача відносно того, що позивач був прийнятий на службу за окремим порядком та призначений на посаду тимчасового штату. Вказані твердження відповідача є безпідставними та необґрунтованими, а також такими, що не відповідають дійсним обставинам справи.

Суд також звертає увагу, що пунктом 9 Розділу XI "Прикінцеві та перехідні положення" Закону № 580-VIII не передбачено процедури переатестування колишніх працівників міліції на предмет відповідності посаді як під час прийняття, так і після такого прийняття під час подальшого проходження служби в поліції.

Тобто, з наведеного вбачається, що позивач наказом ГУ НП в Київській області від 07.11.2015 № 1 о/с був призначений на посаду поліцейського безстроково та атестації на предмет відповідності посаді не підлягав.»

Відповідно до пункту 5 частини першої статті 77 Закону поліцейський звільняється зі служби в поліції, а служба в поліції припиняється через службову невідповідність. Згідно з пунктом 3 частини другої статті 57 Закону для вирішення питання про звільнення зі служби в поліції через службову невідповідність проводиться атестування поліцейських. Положеннями пункту 28 розділу IV Інструкції передбачено, що керівники органів поліції, яким надано право призначення поліцейського на посаду та звільнення з посади або зі служби в поліції, зобов'язані через 15 календарних днів з дня підписання атестаційного листа з висновками, визначеними підпунктом 3 або 4 пункту 15 цього розділу, забезпечити його виконання шляхом видання відповідного наказу. Тобто оскаржуваний висновок атестаційної комісії про те, що позивач не відповідає займаній посаді та підлягає звільненню зі служби в поліції через службову невідповідність, є безумовною підставою для звільнення позивача. Із наведеного випливає, що рішення (висновок) атестаційної комісії впливає на права атестованого, а тому може бути предметом оскарження до суду. Так само може бути предметом оскарження до суду наказ керівника органу поліції про звільнення поліцейського, оскільки такий наказ є формою виконання відповідного рішення (висновку) атестаційної комісії.

Однак, у різних випадках позивачі по-різному формували обсяг позовних вимог: які як містили вимогу про скасування рішення атестаційної комісії про те, що поліцейський не відповідає займаній посаді та підлягає звільненню зі служби в поліції через службову невідповідність, так і не містили вказану вимогу, обмежились лише вимогою про скасування відповідного наказу про звільнення та поновлення на посаді, посилаючись на протиправність висновку атестаційної комісії, як на підставу позову.

Проте, відповідно до частини 2 статті 11 Кодексу адміністративного судочинства України суд розглядає адміністративні справи не інакше як за позовною заявою, поданою відповідно до цього Кодексу, і не може виходити за межі позовних вимог. Суд може вийти за межі позовних вимог тільки в разі, якщо це необхідно для повного захисту прав, свобод та інтересів сторін чи третіх осіб, про захист яких вони просять.

Згідно з пунктом 1 частини 2 статті 162 Кодексу адміністративного судочинства України у разі задоволення адміністративного позову суд може прийняти постанову про визнання протиправними рішення суб'єкта владних повноважень чи окремих його положень, дій чи бездіяльності і про скасування або визнання нечинним рішення чи окремих його положень. Суд може прийняти іншу постанову, яка б гарантувала дотримання і захист прав, свобод, інтересів людини і громадянина, інших суб'єктів у сфері публічно-правових відносин від порушень з боку суб'єктів владних повноважень.

Зміст принципу офіційного з'ясування всіх обставин у справі зобов'язує адміністративний суд до активної ролі у ході розгляду справи, в тому числі і до уточнення змісту позовних вимог, з наступним обранням того способу захисту порушеного права, який відповідає фактичним обставинам справи і відновлює порушене право особи.



З огляду на викладене судом, на основі принципу офіційності, в деяких випадках запропоновано позивачам розширити коло позовних вимог та заявити вимогу про скасування рішення (висновку) атестаційної комісії, на основі якого було прийнято наказ про звільнення оскільки у цьому випадку повний захист прав позивача є неможливим без визнання такого рішення протиправним та його скасування.

Із цієї позиції випливає, що наказ органу поліції про звільнення особи зі служби в поліції є формою виконання рішення (висновку) атестаційної комісії. Відповідно належно оформлений наказ про звільнення вважатиметься правомірним (тобто таким, що має законні підстави) до того часу, поки залишатиметься чинним рішення (висновок) атестаційної комісії, на виконання якого цей наказ було видано.

Поряд з цим заслуговує на увагу позиція суддів, що висновки атестаційної комісії щодо кваліфікації працівника є відображенням дій відповідних посадових осіб та можуть бути лише підставою для видання наказу та підлягають оцінці у сукупності з іншими доказами, зокрема наявності фактичних даних, які підтверджують, що внаслідок недостатньої кваліфікації поліцейський не може виконувати покладених на нього службових обов'язків, а отже, не породжують правових наслідків для позивача і, відповідно, такі акти не порушують прав останнього.

Аналіз судової практики також свідчить про те, що у переважній більшості справ відповідач не надав суду доказів на підтвердження обставин, які згідно змісту рішення (висновку) атестаційної комісії вважаються встановленими. Так, не надано відомостей, отриманих під час співбесіди з поліцейським, та відомостей із відкритих джерел на які атестаційна комісія посилається як на докази низького рівня мотивації поліцейського щодо подальшої роботи в структурі Національної поліції України.

Також, слід звернути увагу на практику розв'язання спорів за участю працівників апарату суду щодо перерахунку та виплати заробітної плати. Так, на думку позивача, зокрема у справі №810/1353/16, останній при нарахуванні та виплаті заробітної плати ТУ ДСА України в Київській області керувалося не нормами спеціального Закону України «Про судоустрій і статус суддів», а нормами підзаконного нормативно-правового акту, чим порушило права позивачки, встановлені міжнародним правом та національним законодавством України.

Суд у такому випадку зазначив, що «26.10.2014 внесено зміни до ч. 1 ст. 144 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», яку доповнено абзацом другим, в якому зазначено, що розмір посадового окладу працівника апарату суду, посада якого віднесена до шостої категорії посад державних службовців, устанавлюється в розмірі 30 відсотків посадового окладу судді місцевого суду. Посадові оклади працівників апарату суду, посади яких віднесені до кожної наступної категорії посад державних службовців, устанавлюються з коефіцієнтом 1,3 пропорційно посадовим окладам працівників апарату суду, посади яких віднесені до попередньої категорії посад державних службовців.

Абзацом 2 пп. 1 і абз. 3 пп. 2 п. 13 розділу XIII Закону № 1697-VII Кабінет Міністрів України зобов'язано у тримісячний строк з дня, наступного за днем опублікування цього Закону, привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом та у двомісячний строк з дня, наступного за днем опублікування цього Закону, внести на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо приведення законодавчих актів у відповідність із цим Законом, у тому числі з метою забезпечення збільшення видатків Державного бюджету України на оплату праці працівників апаратів судів та встановлення їм посадових окладів у розмірі, не меншому за передбачені Законом № 2453-VI.

28.03.2015 набрав чинності Закон України «Про забезпечення права на справедливий суд», яким Закон України «Про судоустрій і статус суддів» викладено в новій редакції.

Згідно з ч. 1 ст. 147 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», розмір заробітної плати працівників апаратів судів, Державної судової адміністрації України, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Національної школи суддів України, їхнє побутове забезпечення і рівень соціального захисту визначаються законом і не можуть бути меншими, ніж у відповідних категорій державних службовців органів законодавчої та виконавчої влади. При цьому, розмір посадового окладу працівника апарату суду, посада якого віднесена до шостої категорії посад державних службовців, устанавлюється в розмірі 30 відсотків посадового окладу судді місцевого суду. Посадові оклади працівників апарату суду, посади яких віднесені до кожної наступної

категорії посад державних службовців, установлюються з коефіцієнтом 1,3 пропорційно посадовим окладам працівників апарату суду, посади яких віднесені до попередньої категорії посад державних службовців...».

При цьому «...На час виникнення спірних відносин схема посадових окладів працівників апарату суду була закріплена постановою Кабінету Міністрів України від 09.03.2006 № 268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» (далі – постанова № 268), зокрема Додатком 47, який залишався незмінним до 09.09.2015. Отже, Кабінет Міністрів України покладені на нього абз. 2 пп. 1 п. 13 розділу XIII Закону № 1697-VII та пп. 2 п. 13 Перехідних положень Закону № 192-VIII обов'язки щодо приведення його нормативно-правових актів у відповідність із цими законами у тримісячний строк не виконав.

Згідно з ч. 1 та 2 ст. 23 Бюджетного Кодексу України, будь-які бюджетні зобов'язання та платежі з бюджету здійснюються лише за наявності відповідного бюджетного призначення, якщо інше не передбачено законом про Державний бюджет України. Бюджетні призначення встановлюються законом про Державний бюджет України (рішенням про місцевий бюджет) у порядку, визначеному цим Кодексом.

Відповідно до ч. 1 ст. 51 Бюджетного Кодексу України, керівники бюджетних установ утримують чисельність працівників, військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу та здійснюють фактичні видатки на заробітну плату (грошове забезпечення), включаючи видатки на премії та інші види заохочень чи винагород, матеріальну допомогу, лише в межах фонду заробітної плати (грошового забезпечення), затвердженого для бюджетних установ у кошторисах.

Ураховуючи наведене, оскільки з 26.10.2014 по 09.09.2015 Кабінетом Міністрів України зміни до постанови № 268 щодо умов оплати праці, зокрема розмірів окладів працівників апарату суду, не внесено, а законами України від 16.01.2014 № 719-VII «Про Державний бюджет України на 2014 рік» та № 80-VIII видатки на реалізацію положень абз. 2 ч. 1 ст. 144 Закону № 2453-VI, ч. 1 ст. 147 Закону № 2453-VI (у редакції з 28.03.2015) не передбачено, управління ДСА як головний розпорядник бюджетних коштів не мало правових підстав для перерахунку та виплати заробітної плати працівників апарату суду поза межами видатків державного бюджету на оплату праці таких працівників у розмірах інших, ніж встановлено Кабінетом Міністрів України...». З огляду на викладене, судом відмовлено у задоволенні адміністративного позову.

Також у зв'язку із невиконанням Кабінетом Міністрів України вимог закону про приведення нормативно-правових актів міністерств та інших відповідних центральних органів виконавчої влади України у відповідність із Законами України відсутні підстави для виплати різниці в заробітній платі працівникам прокуратури. Так, у справах №810/1318/16 та №810/1802/16 судом першої інстанції задоволено позови в частині вимог про зобов'язання здійснити перерахунок та виплату заробітної плати з 15 липня 2015 року по 03 грудня 2015 року та 14 грудня 2015 року відповідно з урахуванням вже здійснених виплат без урахування обов'язкових податків та зборів.

Однак, Київським апеляційним адміністративним судом скасовано наведені постанови Київського окружного адміністративного суду та відмовлено у задоволенні адміністративних позовів. При цьому, апеляційний суд зазначив, що «На час виникнення спірних правовідносин схеми посадових окладів працівників органів прокуратури визначено Постановою Кабінету Міністрів України від 31.05.2012 № 505 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників органів прокуратури» зі змінами, внесеними постановою Кабінету Міністрів України № 763 від 30.09.2015 (далі за текстом – постанова Кабінету Міністрів України від 31.05.2012 № 505).

Колегія суддів враховує, що відповідно до п.13 розділу XIII Закону України «Про прокуратуру», Кабінету Міністрів України доручено: у тримісячний строк з дня, наступного за днем опублікування цього Закону: привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом; забезпечити приведення нормативно-правових актів міністерств та інших відповідних центральних органів виконавчої влади України у відповідність із цим Законом.

Однак, Кабінетом Міністрів України не були виконані вимоги зазначеної норми.

Водночас, реалізація положень Закону України «Про прокуратуру» є неможливою без внесення відповідних змін до Бюджетного Кодексу України, постанови Кабінету Міністрів України від 31.05.2012 № 505. Оскільки, такі зміни з незалежних від відповідача причин протягом

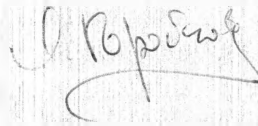
спірного періоду не були внесені, тому правові підстави для виплати різниці в заробітній платі відсутні.».

Як показав аналіз судової практики, велика кількість законодавчих актів створює ускладнення під час їх застосування, зокрема, під час визначення законодавства, що є пріоритетним для розв'язання спірних правовідносин.

У зв'язку з цим судді діють за загальним правилом, під час вирішення справ досліджуваної категорії пріоритетними є норми спеціальних законів. Трудове законодавство підлягає застосуванню у випадках, якщо нормами спеціальних законів не врегульовано спірних правовідносин або коли про це йдеться у спеціальному законі.

Загалом аналіз судової практики, що склалась у Київському окружному адміністративному суді, та показників вказують на наявність сталої, стабільної та однозначної судової практики, яка склалася у суді по справах стосовно прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби.

**Суддя Київського  
окружного адміністративного суду**



**Я.В. Горобцова**