



Громадська організація «Правнича асоціація «ДОБРОСУД»  
Кловський узвіз, 12, оф. 53, м. Київ info@dobrosud.ua

Вих. 09/25 від 08.09.2025

## Вища кваліфікаційна комісія суддів України

Правнича асоціація «ДОБРОСУД», яка на ціннісних засадах добросвідомості, добросовісності та добродіяльності об'єднує суддів, кандидатів на посади суддів та працівників судів України, засвідчує глибоку повагу та звертається з приводу такого.

26 серпня 2025 року на сайті Вищої кваліфікаційної комісії суддів України (надалі також – «Комісія») було розміщено повідомлення про те, що в Комісії тривають заходи з підготовки до затвердження Положення про регулярне оцінювання судді, та запропоновано надіслати зауваження та пропозиції до проєкту Положення на електронну адресу Комісії не пізніше 08 вересня 2025 року.

Члени Правничої асоціації «ДОБРОСУД» розуміють важливість цього питання з огляду на стратегічні результати, визначені Дорожньою картою з питань верховенства права, яка затверджена Кабінетом Міністрів України 14 травня 2025 року як стратегічний документ, що визначає комплекс реформ у межах переговорного процесу щодо членства України в ЄС за переговорними Розділом 23 «Судова влада та основоположні права» та Розділом 24 «Юстиція, свобода і безпека».

Так, одним із очікуваних стратегічних результатів передбачається здійснення системи оцінювання якості роботи прокурорів та суддів на основі чітких, прозорих та об'єктивних критеріїв і процедур шляхом проведення наступних заходів:

- затвердження чітких правил та процедур регулярного оцінювання та самооцінювання суддів відповідно до європейських стандартів (згідно зі ст. 90 Закону України «Про судоустрій і статус суддів») – зі строком виконання Вищою кваліфікаційною комісією суддів України - III квартал 2025 року;
- проведення регулярного оцінювання усіх діючих суддів щонайменше один раз для всіх діючих суддів відповідно до встановлених процедур (згідно зі ст. 90 Закону України «Про судоустрій і статус суддів») – зі строком виконання Вищою кваліфікаційною комісією суддів України - III квартал 2027 року.

Статтею 90 Закону України «Про судоустрій і статус суддів України» визначено завдання та порядок регулярного оцінювання судді, яке упродовж перебування на посаді проводиться з метою виявлення індивідуальних потреб судді щодо вдосконалення, стимулювання його до підтримання кваліфікації на належному рівні та професійного зростання.

Важливість значення результатів регулярного оцінювання вбачається зі змісту статті 91 цього Закону, згідно з якою результати регулярного оцінювання можуть враховуватися під час розгляду питання про проведення конкурсу на зайняття посади у відповідному суді.

Норми, які містяться у проєкті Положення про регулярне оцінювання судді (надалі – «проєкт Положення»), є адаптацією ідей методу «360 градусів», який сформувався у сфері менеджменту та організаційної психології, до суддівської професії.

Проте вже зараз наявні багато критичних зауважень щодо цього методу як з точки зору практичного застосування, так і з приводу методологічних ризиків, а саме:

- суб'єктивність та упередженість оцінювачів (на оцінку професійних якостей можуть сильно впливати міжособистісні відносини (симпатії/антипатії, конфлікти);
- ризик маніпуляцій (оцінювачі можуть завищувати чи занижувати бали з певних причин: бажання здобути прихильність керівника чи колеги або, навпаки, «покарати» його. При цьому, у невеликих колективах легко здогадатися, хто саме дав негативну оцінку, що підриває принцип анонімності);
- відсутність чітких об'єктивних критеріїв (оцінки часто базуються на особистих враженнях, а не на вимірюваних показниках, і в результаті різні групи оцінювачів можуть давати протилежні судження);
- витрата значних ресурсів та забюрократизованість (процес збору анкет та їхнє опрацювання вимагає значних адміністративних ресурсів та часу);
- складність інтерпретації результатів (отримані дані часто є розпорошеними й суперечливими, і в результаті без кваліфікованої аналітичної бази не дають практичної користі);
- небезпека демотивації (якщо результати оцінювання подаються у «каральному» ключі, працівники сприймають метод як інструмент тиску. Негативний відгук без якісного зворотного зв'язку може знижувати впевненість у собі та демотивувати);
- культурні та організаційні обмеження (у замкнених робочих спільнотах метод втрачає сенс, бо учасники не висловлюють реальної думки. У невеликих організаціях важко гарантувати анонімність і неупередженість);
- надмірне фокусування на «думках», а не на результатах (метод концентрується на сприйнятті поведінки людини іншими, але не завжди враховує реальні результати її роботи).

Отже, впровадження методу «360 градусів» у системі правосуддя несе великі ризики та має ряд пересторог, які підлягають врахуванню.

Так, застосування цього інструменту може створити загрозу незалежності судді у зв'язку з великим ризиком упередженості та суб'єктивності, враховуючи, що учасники процесу часто незадоволені рішеннями суду, навіть законними. Їхня думка буде відображати власний інтерес, а не об'єктивні професійні якості судді. Колеги судді теж можуть оцінювати з огляду на особисті симпатії чи антипатії.

Суддя має бути підзвітним лише закону та передбаченим Конституцією процедурам (дисциплінарна відповідальність, кваліфікаційне оцінювання, конституційні гарантії). Перенесення «корпоративних» практик у суддівську сферу нівелює роль об'єктивних критеріїв (кваліфікація, доброчесність, професійна компетентність).

Застосування інструментів оцінки судді, що запозичені з корпоративних практик, може створити ризик підриву авторитету правосуддя. Якщо рішення про кар'єру судді ґрунтуватимуться на думках учасників процесу, виникне уявлення, що суддя повинен «подобатися» їм. Це руйнує суспільну довіру до суду, як до незалежного арбітра.

Також просимо врахувати, що починаючи з 2016 року судова влада перебуває у перманентній реформі, що зумовило кадрову, фінансову та ще ряд криз, які майже не вирішуються. Кризовий менеджмент не запроваджується, судді звільняються, а нові добори не забезпечують наповнення вивільнених суддівських посад у достатній кількості. Усе це передусім впливає на якість правосуддя та строки розгляду справ. Як наслідок, росте невдоволення суспільства та постійно лунає критика судової влади. Судді переконані, що із запровадженням недостатньо продуманих та валідних методів регулярного оцінювання, можуть втратити величезну кількість досвідчених та професійних кадрів, які мають право на відставку і не матимуть бажання брати участь у черговому скринінгу своєї роботи.

У сфері судочинства будь-які механізми оцінювання повинні бути суворо формалізовані та захищені від впливу ззовні.

Запропоновані механізми оцінки є здебільшого суб'єктивними, а рівень об'єктивності – низьким, оскільки залежать від емоцій, симпатій, інтересів оцінювачів (навіть несвідомо). Вони несуть у собі ризики упередженості, маніпуляцій та підрив авторитету суддівського корпусу України. Судді висловлюють переконання, що це призведе до впливу на їхню незалежність, оскільки створить ризик тиску та залежності від думки сторін, колег або представників громадського сектору.

Відтак норми, запропоновані у проєкті Положення, потребують ретельного вивчення та обговорення насамперед у суддівській спільноті та органах суддівського самоврядування, зокрема, на зборах суддів та Радою суддів України.

Проте, наданий Комісією строк надання рекомендацій є вочевидь не достатнім для опрацювання суддівськими колективами цього питання.

**Враховуючи зазначене, просимо:**

- врахувати усі окреслені у цьому зверненні ризики для авторитету судової влади;
- не допустити посягань на суддівську незалежність та створення умов, за яких кадрова криза судової системи лише загостриться;
- створити робочу групу з публічного обговорення змісту Положення;
- включити членів Ради суддів України до складу цієї робочої групи;
- включити представників Правничої організації «ДОБРОСУД», зокрема діючих суддів, до складу цієї робочої групи.

З повагою,

**Голова Правління**

**Тетяна ОГНЕВ'ЮК**