

УДК 351.74 : 342.922

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.87.3.5>

## ОСОБЛИВОСТІ ВІДБОРУ КАДРІВ ДО ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ ФРАНЦІЇ ТА НІМЕЧЧИНИ

**Кальчук О.М.,**  
*кандидат юридичних наук,  
докторант Київського інституту  
інтелектуальної власності та права  
Національного університету «Одеська юридична академія»  
ORCID: 0009-0002-0582-8168*

### **Кальчук О.М. Особливості відбору кадрів до органів прокуратури Франції та Німеччини.**

У цій статті викладається особливості відбору кадрів до органів прокуратури Франції та Німеччини. Для досягнення поставленої мети автором розкрито правове регулювання відбору кадрів до органів прокуратури Франції; правові засади відбору кадрів до органів прокуратури Німеччини.

Доведено, що особливостями відбору кадрів до органів прокуратури Франції є наступні: по-перше, відбір прокурорів у Франції здійснюється, переважно, у такій самій формі як і суддівський конкурс, котрий організовується Національною школою магістратури (ЕКМ). Цей конкурс відкритий для кандидатів, які мають ступінь магістра права або еквівалент; по-друге, конкурсний іспит для суддів включає кілька тестів, включаючи письмові тести з кримінального права, кримінального процесу, цивільного права та публічного права, а також усну співбесіду; по-третє, кандидати, допущені до конкурсного іспиту в магістратуру, проходять поглиблену підготовку в ЕКМ, яка поєднує в собі теоретичні заняття та практичне стажування.

Проведений аналіз дає змогу виділити наступні позитивні моменти досвіду Німеччини щодо формування кадрового складу органів прокуратури, які можна використати в нашій країні: по-перше, формування кадрового складу в органах прокуратури здійснюється за рахунок відбору кандидатів, які володіють значним практичним досвідом у правовій галузі, а також мають спеціальний набір особистих та ділових якостей; по-друге, відібрані кандидати зобов'язані пройти спеціальну підготовку, спрямовану на поглиблення та розширення їхніх навичок і знань у відповідних галузях кримінального права, правоохоронної діяльності та юриспруденції; по-третє, кандидати зобов'язані пройти стажування; по-четверте, досить розвинутим є інститут наставництва, що допомагає не тільки покращувати професійні навички нових прокурорів, але й стимулювати професійний розвиток досвідчених прокурорів; по-п'яте, до служби в органи прокуратури шляхом здійснення рекрутингової діяльності активно залучаються фахівці з інших сфер суспільного життя, які володіють спеціальним набором знань, умінь та навичок.

**Ключові слова:** зарубіжний досвід, відбір, кадри, органи прокуратури, реформування, резерв, напрямки удосконалення.

### **Kalchuk O.M. Peculiarities of personnel selection for the prosecution bodies of France and Germany.**

This article describes the features of the selection of personnel for the prosecution authorities of France and Germany. To achieve the set goal, the author reveals the legal regulation of the selection of personnel for the prosecution authorities of France; the legal principles of the selection of personnel for the prosecution authorities of Germany.

It is proven that the features of the selection of personnel for the prosecution authorities of France are the following: first, the selection of prosecutors in France is carried out, mainly, in the same form as the judicial competition, which is organized by the National School of Magistracy (ECM). This competition is open to candidates who have a master's degree in law or equivalent; second, the competitive examination for judges includes several tests, including written tests in criminal law, criminal procedure, civil law and public law, as well as an oral interview; third, candidates admitted to

the competitive examination for the magistracy undergo in-depth training at the ECM, which combines theoretical classes and practical internships.

The analysis conducted allows us to highlight the following positive aspects of Germany's experience in the formation of the personnel of the prosecutor's office, which can be used in our country: firstly, the formation of personnel in the prosecutor's office is carried out by selecting candidates who have significant practical experience in the legal field, as well as a special set of personal and business qualities; secondly, the selected candidates are required to undergo special training aimed at deepening and expanding their skills and knowledge in the relevant areas of criminal law, law enforcement and jurisprudence; thirdly, candidates are required to undergo an internship; fourthly, the institution of mentoring is quite developed, which helps not only to improve the professional skills of new prosecutors, but also to stimulate the professional development of experienced prosecutors; fifthly, specialists from other spheres of public life who have a special set of knowledge, skills and abilities are actively involved in the service of the prosecutor's office through recruitment activities.

**Key words:** foreign experience, selection, personnel, body, prosecutor's office, reform, reserve, areas of improvement.

**Постановка проблеми.** Повномасштабна військова агресія російської федерації, а також нестабільна соціальна, економічна та політична ситуація, призвели до того, що прокуратурі України доводиться працювати в умовах суттєвого перевантаження. Зазначене, безумовно, негативно впливає на питання кадрового забезпечення цієї інституції, а тому розвиток кадрового резерву є одним із найбільш нагальних питань на шляху реформування прокуратури України. Все це вимагає проведення комплексних теоретичних досліджень, зокрема, присвячених вивченню позитивного зарубіжного досвіду формування кадрового резерву в органах прокуратури. Дослідження останнього має важливе теоретичне та практичне значення, оскільки дозволяє виявити не тільки позитивні зарубіжні практики, а й встановити прогалини у національній системі законодавства, яке регулює суспільні відносини у цій сфері.

**Метою статті** є визначення особливостей відбору кадрів до органів прокуратури Франції та Німеччини.

Реалізації мети сприятимуть вирішення поставлених **задач**, а саме: розкрити правове регулювання відбору кадрів до органів прокуратури Франції та Німеччини.

**Стан дослідження проблематики статті.** Варто відзначити, що в науковій літературі окремим проблемним аспектам формування кадрового складу органів прокуратури України приділялась увага різними науковцями. Зокрема, до цієї проблематики звертались: О.В. Банчук-Петросова, І.Л. Булик, О.О. Гарматюк, О.В. Джафарова, Г.О. Джурина, Т.Д. Добровольський, О.Ю. Дрозд, О.Ф. Кобзар, А.Т. Комзюк, М.В. Косюта, А.Ф. Крижановський, Є.О. Легеза [7; 8], В.І. Мельник, Л.Г. Могілевська, О.М. Музичук, Г.О. Мурашин, М.М. Руденко, Н.В. Руденко, О.Ю. Салманова, Р.А. Сербин, Г.Г. Стефанова, Л.І. Чернишова, О.М. Чура, В.В. Шилов, В.В. Штучний, М.К. Якимчук, О.Ю. Янчук та багато інших. Взагалі, позитивно оцінюючи здобутки вказаних вище вчених, слід відзначити, що їх наукові праці були спрямовані на вирішення різних організаційних та правових проблем діяльності прокуратури України, однак при цьому питання організаційного забезпечення формування кадрового резерву органів прокуратури розглядалось фрагментарно або в рамках більш широких проблем, без комплексного підходу.

Отже, необхідність удосконалення організаційного забезпечення формування органів прокуратури, недостатня розробленість теоретичних положень та недосконалість правового регулювання у цій сфері, обумовлюють актуальність дослідження сутності та особливостей організаційно-правового забезпечення формування кадрового резерву органів прокуратури.

**Виклад основного матеріалу.** Враховуючи прагнення України стати членом Європейського Союзу, перш за все, необхідно приділити увагу досвіду провідних країн Європи. У даному контексті, перш за все, слід виділити Федеративну Республіку Німеччина. У Німеччині, зазначає Н.О. Рибалка, «органи прокуратури функціонують при загальних судах усіх рівнів. До складу Верховного Федерального Суду входить Генеральний федеральний прокурор і підпорядковані йому федеральні прокурори. Генеральний федеральний прокурор призначається на посаду Президентом Німеччини за згодою Бундестагу. Генеральний федеральний прокурор виконує свої повноваження під загальним керівництвом Міністра юстиції Німеччини. Також при вищих судах земель, судах земель і окружних судах діють прокурори, які підпорядковані міністру юстиції

кожної із земель. До особливостей німецької прокуратури можна віднести: проведення слідчих дій прокуратурою; при проведенні розслідування прокуратура спирається на поліцію; прокурор не може відкликати обвинувальний акт, якщо суд прийняв справу до свого провадження; прокуратура порушує позови в цивільних справах про визнання шлюбу недійсним, про визнання особи недієздатною, щодо встановлення факту смерті особи, яка була оголошена безвісно відсутньою» [1, с. 16].

В розрізі представленої проблематики необхідно зауважити, що у Німеччині поняття «кадрового резерву» не використовується у тому самому контексті, що й у нашій країні. В цій європейській країні, переважно, використовується поняття відбору кваліфікованих працівників, який будується на принципах професіоналізму. У німецькій системі юстиції структура та процедури кадрового відбору орієнтовані на забезпечення наявності достатньої кількості кваліфікованих прокурорів для виконання завдань органів прокуратури. Це може включати різні етапи підготовки, відбору та розвитку кадрів, але вони можуть бути організовані та вважатися своєрідним аналогом формування кадрового резерву. Важливою складовою цього процесу може бути система стажування, навчання та кваліфікаційних іспитів для тих, хто бажає стати прокурором.

У ФРН немає спеціальної школи підготовки прокурорів, ця функція покладена на юридичні факультети університетів під патронажем як міністерства освіти, так і міністерства юстиції. Кандидати в прокурори повинні успішно скласти так звані перший і другий державний іспити. Процедура розгляду заявок претендентів на отримання місця прокурора вважається дуже суворою і часто проходить в досить різкому тоні, що часом може вселити в здобувача невпевненість. Таким чином, перевіряють, наскільки він зберігає впевненість в собі, оскільки це почуття є однією з найважливіших якостей прокурора. Між першим і другим іспитом з юриспруденції кандидати повинні пройти спеціальне багатоступеневе дворічне стажування в суді або в аналогічній інстанції. Там можна набути досвід практичної роботи у сфері кримінального права. Щонайменше теоретично поєднання такого досвіду разом з навчанням в університеті є достатньою умовою для роботи за професією прокурора. А речі, необхідні в повсякденній професійній діяльності, наприклад тактичні навички при проведенні розслідування, набуваються в процесі практичної роботи. Перш ніж новачки беруть на себе відповідальність за свої перші розслідування, їх протягом декількох місяців курують досвідчені колеги [2, с. 108].

Варто відзначити, що сьогодні у суддівсько-прокурорському корпусі Німеччини відчувається кадровий дефіцит. З огляду на це, Міністерством юстиції та представниками судової гілки влади і прокуратури було розроблено «Концепцію розвитку персоналу в судовій системі». У Концепції йдеться про те, що розвиток персоналу відноситься до систематично розроблених процесів, які дозволяють визнавати, підтримувати та просувати продуктивність і навчальний потенціал працівників з точки зору забезпечення використання їх праці у майбутньому. Завданнями вказаного документу визначено наступні: забезпечити цілеспрямований «вихід» у професійне життя та особисту інтеграцію особи у судові органи та органи прокуратури; підтримати подальший розвиток та підвищення кваліфікації працівників суду та правоохоронних органів, акцентуючи увагу на професійні перспективи та можливості особистого розвитку; підтримувати та сприяти мотивації, задоволенню роботою та професійній відданості. Концепцією виділяються такі інструменти розвитку кадрового потенціалу судів та правоохоронних органів: а) заходи, що реалізуються на етапі вступу на службу, та спрямовані на швидшу професійну адаптацію: надання новому службовцю всієї необхідної інформації для початку служби; виділення від 2 до 4 робочих днів для ознайомлення з новим робочим місцем та робочим середовищем; фаза «послаблення», згідно з якою судді та прокурори з випробувальним терміном повинні бути звільнені не пізніше як через шість місяців; б) інші інструменти розвитку персоналу. За цим стоять різноманітні заходи, спрямовані на супровід суддів та прокурорів, які пройшли випробувальний термін. Прикладами таких заходів є: 1) забезпечення ефективного зворотного зв'язку для нових фахівців на регулярній основі протягом перших трьох років; 2) наставництво, яке означає використання досвідченої особи, яка надає свої знання та навички своєму наступнику. Результати наставництва можуть не включатися в оцінку. Наставник і підопічний повинні встановити особисті відносини, засновані на добровільному характері та конфіденційності заходу [3].

Ще одна Європейська держава, якій ми приділимо увагу в рамках представленого наукового дослідження, – Франція. Так само, як у Німеччині, прокуратура Франції знаходиться під впливом Міністерства юстиції і становить централізовану систему органів. Генеральний прокурор

діє в Касаційному суді. Склад структури включає помічників Генерального прокурора, якими є Перший Генеральний адвокат та 19 генеральних адвокатів. Генеральні прокурори та їх помічники також працюють при апеляційних судах, до яких підпорядковані прокурори Республіки, які розглядають справи, що попадають під їхню компетенцію. Прокурори Республіки є районними прокурорами при трибуналах, які переважно займаються цивільними справами. Усі прокурори призначаються Президентом Франції за рекомендацією Міністра юстиції, який безпосередньо контролює їхню діяльність [4].

Посадові особи прокуратури у Франції мають близькі взаємини з суддями (вони також відомі як магістри), оскільки отримують подібну підготовку та часто переходять з посад прокурорів на суддівські і навпаки. Прокурорів призначає указ Президента Республіки за рекомендацією Вищої судової ради. Основу системи набору кадрів для прокуратури становить принцип єдності судового корпусу. Ця єдність впливає з взаємопов'язаних функцій суддів і прокурорів. Прокурор може будь-коли перейти в судді і навпаки. Ця можливість переходу між суддями і прокурорами є джерелом збагачення професійного досвіду. Організаційно-структурний аспект прокуратури Франції полягає у централізованій системі органів. Ця система представлена генеральними прокурорами, генеральними адвокатами і їх заступниками при апеляційних та касаційних судах, прокурорами республіки та їх заступниками при судах великої інстанції, які мають статус магістратів судової системи. Структура прокуратури збігається зі структурою судів.

Прокуратура вважається органом, що захищає інтереси суспільства, тому деякі їхні посади, наприклад, помічників генерального прокурора, називають генеральними адвокатами. При кожному апеляційному суді присутній генеральний прокурор зі своїми помічниками. Він перебуває в безпосередньому підпорядкуванні міністра юстиції, має право давати вказівки всім посадовцям прокуратури в районі компетенції апеляційного суду. Під його наглядом перебувають всі посадові особи судової поліції. Генеральний прокурор особисто або через своїх заступників підтримує обвинувачення в апеляційному суді і суді присяжних. Республіканські прокурори працюють при судах малої та великої інстанцій, при виправних трибуналах і здійснюють кримінальне переслідування по всім справам у районі дії трибуналу. Вони особисто або через заступників підтримують звинувачення в більшості судів присяжних у виправних трибуналах, а за необхідності і в поліцейських трибуналах. Вони підпорядковуються генеральним прокурорам при апеляційних судах. Прокуратура Франції відповідає за підтримку обвинувачення в суді, вона також забезпечує дотримання законів у кримінальному процесі, здійснює нагляд за органами розслідування та координує їхню роботу [5, с. 137].

Прокурор у Франції має у своєму підпорядкуванні заступників прокурора та посадових осіб прокуратури. Вони працюють разом через складність і різноманітність їхніх завдань під час випробування. Прокурор повинен демонструвати різносторонність для виконання всіх покладених на нього завдань. Роль прокурора полягає у наступному: 1) вивчати правопорушення та скарги, що передаються державними установами, такими як поліція та жандармерія; 2) оцінювати передані файли відповідно до чинного законодавства та серйозності фактів; 3) ухвалити рішення про продовження провадження, а саме: припинити провадження у справі, направити її на розгляд слідчого судді, клопотати про виклик обвинуваченого у справі; 4) контролювати та керувати розслідуванням, яке проводить поліція чи жандармерія; 5) прийняти остаточного рішення про закриття справи або передачу справи до суду; 6) представляти справу суддям під час судового розгляду та вимагати справедливого вироку. Виконуючи всі ці завдання, прокурор завжди діє в інтересах суспільства [6].

Щоб стати прокурором, необхідно мати диплом мінімум баc + 4 рівня з кримінального права, господарського права, трудового права чи іншої галузі права. Потім кандидат повинен пройти спеціалізовану підготовку в Національній школі магістратури, яка розташована в Бордо. Ця школа доступна за конкурсним іспитом: це дуже вибірково. Доступ до цього конкурсу відкритий для кандидатів до 31 року. ЕКМ також пропонує 2-й конкурс, який доступний без кваліфікації для державних службовців із 4-річним стажем державної служби. Платне навчання в ЕКМ триває 31 місяць. Наприкінці цього випускники вирішують завдання на основі отриманих знань. Потім вони обіймають посаду заступника, щоб набути досвіду, а потім мати можливість претендувати на посаду прокурора. Доступ до професії прокурора залишається складним через численні етапи, які вона передбачає, і обмеженість місць у конкурсі. Можливі три види конкурсу: 1) зовнішній конкурс для аспірантів віком до 31 року; 2) внутрішній конкурс для державних службовців зі

стажем роботи не менше 4 років; 3) конкурс, доступний для людей, які мають мандат місцевих виборних посадових осіб або які можуть виправдати виконання юрисдикційних функцій у непрофесійній якості. Іспит можна скласти лише тричі, що дуже обмежує доступ до професії прокурора, оскільки кількість місць на кожній сесії обмежена. Нарешті, молодий випускник не може одразу отримати професію прокурора, оскільки спочатку він уже обіймає посаду заступника республіки чи слідчого судді [9; 10].

Професійна підготовка прокурорів у Франції є вирішальним процесом для забезпечення досконалості та цілісності функціонування судової системи. Прокурори у Франції є професіоналами, відповідальними за представництво інтересів держави в кримінальному процесі та забезпечення дотримання закону. Підготовка прокурорів починається зі вступу до Національної школи магістратів (ЕКМ), де кандидати проходять інтенсивну дворічну програму, яка поєднує теоретичне навчання та практичну підготовку. Під час навчання в ЕКМ майбутні прокурори отримують поглиблені знання з кримінального права, кримінального процесу та основ судочинства. Після завершення навчання нові прокурори призначаються на різні посади у французькій судовій системі. Вони можуть бути призначені до судів першої інстанції, кримінальних судів або апеляційних судів, де вони виконують свої обов'язки під наглядом досвідчених прокурорів. Окрім початкової підготовки, прокурори у Франції зобов'язані регулярно проходити програми підвищення кваліфікації протягом своєї кар'єри. Ці програми безперервної освіти дозволяють їм бути в курсі законодавчих змін, а також передового досвіду кримінального розслідування та судового переслідування [11; 12]. Таким чином, професійна підготовка прокурорів у Франції є чітко регламентованим і безперервним процесом, який має на меті забезпечити, щоб ці фахівці володіли навичками та знаннями, необхідними для ефективного та належного виконання своїх обов'язків.

**Висновки.** Отже, особливостями відбору кадрів до органів прокуратури Франції є наступні: по-перше, відбір прокурорів у Франції здійснюється, переважно, у такій самій формі як і суддівський конкурс, котрий організовується Національною школою магістратури (ЕКМ). Цей конкурс відкритий для кандидатів, які мають ступінь магістра права або еквівалент; по-друге, конкурсний іспит для суддів включає кілька тестів, включаючи письмові тести з кримінального права, кримінального процесу, цивільного права та публічного права, а також усну співбесіду; по-третє, кандидати, допущені до конкурсного іспиту в магістратуру, проходять поглиблену підготовку в ЕКМ, яка поєднує в собі теоретичні заняття та практичне стажування. Зазначене має на меті підготувати майбутніх прокурорів до компетентного та професійного виконання своїх функцій; по-четверте, після навчання в ЕКМ нові магістрати, призначені в прокуратуру, проходять випробувальне стажування у досвідченого прокурора. Таке стажування дозволяє їм набути практичного досвіду професії та ознайомитися зі специфікою роботи в органах прокуратури; по-п'яте, протягом всієї кар'єри прокурори у Франції підлягають постійному оцінюванню своїх навичок і результатів діяльності.

Таким чином, проведений аналіз дає змогу виділити наступні позитивні моменти досвіду Німеччини щодо формування кадрового складу органів прокуратури, які можна використати в нашій країні: по-перше, формування кадрового складу в органах прокуратури здійснюється за рахунок відбору кандидатів, які володіють значним практичним досвідом у правовій галузі, а також мають спеціальний набір особистих та ділових якостей; по-друге, відібрані кандидати зобов'язані пройти спеціальну підготовку, спрямовану на поглиблення та розширення їхніх навичок і знань у відповідних галузях кримінального права, правоохоронної діяльності та юриспруденції; по-третє, кандидати зобов'язані пройти стажування; по-четверте, досить розвинутим є інститут наставництва, що допомагає не тільки покращувати професійні навички нових прокурорів, але й стимулювати професійний розвиток досвідчених прокурорів; по-п'яте, до служби в органи прокуратури шляхом здійснення рекрутингової діяльності активно залучаються фахівці з інших сфер суспільного життя, які володіють спеціальним набором знань, умінь та навичок.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Рибалка Н.О. Зарубіжний досвід управління органами прокуратури та можливості його використання в Україні. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2013. № 1. С. 15–19. (дата звернення: 30.01.2025).
2. Налуцишин В.В. Відбір та навчання прокурорів: досвід деяких держав Європейського Союзу. *Професійна підготовка суддів, прокурорів та працівників правоохоронних органів*:

- національний і зарубіжний досвід: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (19 вересня 2019 року). м. Київ: Національна академія прокуратури України, 2019. С. 107–110. (дата звернення: 30.01.2025).
3. Verlauf des Probendienstes. 2025. URL: <https://www.nrbinfo.de/berufseinsteiger-details/details/verlauf-des-probedienstes-1.html>(дата звернення: 30.01.2025).
  4. Шлапко Т.В., Шапошник А.С. (2023). Зарубіжний досвід організаційно-правових засад функціонування прокуратури в іноземних країнах. *Академічні візії*, (16). URL: <https://academyvision.org/index.php/av/article/view/691> (дата звернення: 30.01.2025).
  5. Чаплинська Ю. Досвід Франції та Німеччини в реформуванні органів прокуратури та можливості його використання в Україні. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2016. № 6 (3). С. 136–140.
  6. Prawo o prokuraturze. Ustawa z dnia 28 stycznia 2016 r. URL: <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzuzdziennik-ustaw/prawo-o-prokuraturze-18281417/dz-2-roz-1> (дата звернення: 30.01.2025).
  7. Легеца Є.О. Адміністративні процедури у сфері нерухомого майна: державна реєстрація речових прав та особливості реалізації через електронні торги : монографія. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. 246 с.
  8. Легеца Є.О. Теорія публічних послуг: адміністративно-правова складова. Монографія. Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2016. 452 с.
  9. Leheza, Yevhen. Pisotska, Karina. Dubenko, Oleksandr. Dakhno, Oleksandr. Sotskyi, Artur. 2022. the essence of the principles of ukrainian law in modern jurisprudence. *Revista jurídica portucalense*, december, 342–363. URL: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(32\)2022.ic-15](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(32)2022.ic-15).
  10. Sinkevych, O., YurovskaV., Komissarova, N., Tkachenko, O., & Leheza, Y. Subjects of public authority in matters of combating terrorism: legal regulation, administrative and criminal aspect. *Ius Humani. Law Journal*, 13(1), 2024. 1–14. URL: <https://doi.org/https://doi.org/10.31207/ih.v13i1.332>.
  11. Leheza, Yevhen, Nalyvaiko, Larysa Sachko, Oleksandr Shcherbyna, Victor. Chepik-Trehubenko. Olha Principles of law: Methodological approaches to understanding in the context of modern globalization transformations. *Ius Humani Revista De Derecho*, 11(2), 2022. 55–79. URL: <https://doi.org/https://doi.org/10.31207/ih.v11i2.312>.
  12. Zadyraka, Nataliia. Leheza, Yevhen. Bykovskiy, Mykola. Zheliezniak, Yevhenii. Leheza, Yulia. Correlation of Legal Concepts of Administrative Procedure and Administrative Liability in the Sphere of Urban Planning. *Jurnal cita hukum indonesian law journal*. Vol. 11 No. 1, 2023, pp. 33–44, DOI: <https://doi.org/10.15408/jch.v11i1.31784>.