

В кожній державі (в залежності від моделі організації адміністративної юстиції) принципи діяльності у сфері захисту прав людини реалізуються різними способами і в різних обсягах. Для більш детального вивчення європейських стандартів судового адміністративного процесу необхідно звертатися до їх проявів у законодавстві, доктрині та судовій практиці окремих європейських держав. Таке дослідження є корисним не лише з точки зору впливу загальноєвропейських стандартів на національне законодавство (це стосується, в першу чергу, держав, де адміністративна юстиція сформувалась відносно недавно), а й в світлі впливу досвіду окремих країн на вироблення таких стандартів і їх еволюцію.

Більше того, беручи до уваги, що стандарти Конвенції є мінімальним рівнем забезпечення прав особи в судовому процесі, а також наявність особливостей їх застосування при розгляді адміністративних справ, для України важливим є прагнення кращих здобутків європейських держав в галузі судового захисту прав особи у відносинах з органами публічної влади та більш високих стандартів, втілених в законодавстві окремих європейських держав.

Література

1. Дженіс М. Європейське право у галузі прав людини: Джерела і практика застосування / Кей Р., Бредлі Е., Дженіс М.; — К: Артос, 1997. — 624 с.
2. Дейвіс Н. Європа: Історія / П. Дейвіс; пер. з англ. П. Тарапчук. — 2-е вид. — К.: Основи, 2001. — 1463 с.
3. Том'єн Д. Короткий путівник по Європейській конвенції з прав людини / Д. Том'єн. — Львів: Кальварія, 1998. — 172 с.
4. Council Regulation (EC) No 168/2007 of 15 February 2007 establishing a European Union Agency for Fundamental Rights // OJ L 53, 22.2.2007. — P. 1–14.

Лазур Я.В. Опыт деятельности учреждений Европейского Союза в сфере защиты прав человека и гражданина. — Статья.

Выполнен анализ учреждений Европейского Союза в сфере защиты прав человека, в частности, рассмотрены принципы, основное содержание устава ЕС, полномочие комиссара по правам человека, а также основы деятельности Агентства Европейского Союза по основным правам человека.

Ключевые слова: учреждения, Европейский Союз, защита прав человека и гражданина.

Lazur JA.V. Experience of activity of establishments of the European Union in sphere of protection of human rights and the citizen. — Article.

The analysis of establishments of the European Union in sphere of protection of human rights is made principles, the basic maintenance of the charter of EU, power of the commissioner under human rights, and also bases of activity of Agency of the European Union on fundamental laws of the person, in particular, are considered.

Keywords: establishments, the European Union, protection of human rights and the citizen.

УДК 349.2

Маді Г.І.

здобувач інституту держави і права
ім. В.М. Корецького НАН України

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН СУДДІВ В УКРАЇНІ

В статті розглядається поняття, зміст та особливості диференціації правового регулювання трудових відносин суддів в Україні. Внесені пропозиції, спрямовані на вдосконалення норм трудового законодавства з питань диференціації правового регулювання трудових відносин суддів.

Ключові слова: диференціація, спеціальні норми, норми-доповнення, норми-приспосабування, норми-винятки.

В законодавстві велика увага приділяється забезпеченню гарантій належного виконання суддів своїх повноважень та проблемі незалежності суддів в Україні. Слід відмітити, що необхідність диференціації в регулюванні трудових відносин суддів обумовлена особливою роллю суду, як органа судової влади в демократичній державі, високим вимогам до осіб, відправлення правосуддя в державі. Держава і суспільство пред'являють високі вимоги до них, це насамперед відбір кандидатів в судді, високі моральні якості, почуття відповідальності, які висуваються до них. Разом з тим держава забезпечує суддям високу оплату праці, належне матеріальне та соціальне забезпечення.

Слід відзначити, що проблема диференціації норм права в чинному законодавстві, що регулюють трудові відносини суддів є нагальною, реалізація якої дозволить забезпечити незалежність суддів а за одно і судової гілки влади.

Проблеми диференціації досліджували в своїх наукових працях такі вчені, як В.І. Прокопенко, В.В. Жернаков, О.В. Смирнов, Р.З. Лішниць, Г.І. Чанішева, Н.Б. Болотіна, Л.І. Лазор. Однак питання диференціації трудових відносин суддів не були досліджені в монографічних та дисертаційних.

Метою статті є дослідження змісту та сутності диференціації правового регулювання трудових відносин суддів в Україні в трудовому законодавстві, дати його визначення.

Однією з особливостей трудового права є застосування принципу єдності й диференціації в правовому регулюванні трудових відносин. Єдність й диференціація в правовому регулюванні праці — це один із методів трудового права, або спосіб правового регулювання.

Єдність виражається в загальних нормах, які поширюються на всіх працівників та відображається в загальних конституційних принципах[1].

Диференціація — це шлях або до підля, або до обмежень[2, с. 725]. Диференціація виражається в спеціальних нормах, які поширюються на окремі категорії працівників (неповнолітніх; жінок; інвалідів; працівників, зайнятих на роботах

зі шкідливими і небезпечними умовами праці, осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними умовами). Спеціальні норми конкретизують загальні, доповнюють їх, а в деяких випадках встановлюють виключення із загальних норм.

Однак, вчені порізному розуміють зміст і сутність диференціації правового регулювання трудових відносин та дають його визначення.

В.І. Прокопенко стверджував, що диференціація трудового законодавства — це встановлені державою відмінності в змісті і обсязі прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин на певних підставах. Сучасний цивілізований світ прагне більш послідовно здійснювати принцип рівності громадян. Відповідно до цього держави забезпечують єдність правового регулювання трудових відносин, що здійснюється загальним законодавством про працю, єдиним для всіх працівників. У той же час, зазначає вчений, в іншій своїй праці, з цілого ряду причин виникає необхідність диференційованого підходу до регулювання трудових відносин. Така диференціація проводиться за допомогою прийняття спеціальних нормативних актів, що поширюються тільки на певну групу працюючих, шляхом включення в загальні законодавчі акти про працю спеціальних положень, що відносяться лише до тієї чи іншої групи працівників, а також шляхом виключення можливості застосування окремих положень загального законодавства про працю до деяких категорій трудящих[3, с. 224].

П.І. Чанишева і Н.Б. Болотіна доводять, що в співвідношенні загальних та спеціальних норм виявляється єдність та диференціація трудового права. Єдність — в загальних нормах, а диференціація — в спеціальних. Загальні норми обов'язкові для усіх учасників суспільно-трудових відносин і можуть змінюватися лише в бік поліпшення стану працівників порівняно з чинним законодавством. Спеціальні норми конкретизують загальні, доповнюють їх, а в деяких випадках встановлюють винятки із загальних норм. «З розширенням договірних начал у регулюванні трудових відносин зростає кількість спеціальних норм у соціально-партнерських актах-угодах на усіх рівнях та колективному договорі, а також у локальних нормативно-правових актах»[4, с.480].

Відтак, диференціація правового регулювання трудових та тісно пов'язаними з ними відносин здійснюється різним шляхом. Іноді в загальні нормативно-правові акти включаються спеціальні положення, які торкаються лише окремих категорій суб'єктів правовідносин.

В.В. Жерняков зауважує, що для трудового права України є характерним поєднання загальних норм, які мають загальну сферу дії, і правових норм, для яких обмежена певним колом осіб або відносин. У цьому виявляється єдність та диференціація. Усе трудове право складає єдину систему, але всередині цієї системи є відмінності. Воно єдине в своїй основі. Єдність обумовлена єдністю мети правової політики, єдністю охорони праці, праці працівників, єдністю джерел права.

Однак єдність не виключає, а навпаки, передбачає диференціацію. Диференціація — це відмінності в нормах права, обумовлені суттєвими особливостями умов праці в цій чи іншій галузі, значенням її для народного господарства, відмінностями в суб'єктах трудових правовідносин, характерних трудових зв'язків, кліматичними умовами. В основі диференціації полягають установлені

суспільні фактори, які визначають відмінності і умовах праці та потребують відображення в нормах права. Ці фактори є спільні з категоріями, держава виховує їх і надає їм значення[5, с.624].

Звідси, відмінності виявляються в регулюванні робочого часу, часу відпочинку, тривалості відпустки, оплати праці, дисциплінарної та матеріальної відповідальності, порядку виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин.

Особливо яскраво єдність і диференціація виявляється в Кодексі законів про працю України, а також в нормативних актах, що регулюють окремі сторони суспільно-трудових відносин, а саме законах України: «Про зайнятість населення», «Про колективні договори і угоди», «Про охорону праці». В цих актах містяться як загальні норми, дія яких поширюється на усі категорії працівників, так і спеціальні норми, що регулюють особливості відносин працівників.

Дослідження позиції вчених щодо характеру й змісту диференціації правового регулювання праці призводить до висновку, що диференціація виявляється в різних формах. Іноді загальні норми прямо вказують на можливість диференціації правового регулювання трудових відносин в межах цієї загальної норми.

Слід зазначити, що є важливим також питання про критерії диференціації. Так, В.І. Прокопенко називає такі критерії: відношення працівника до майна підприємства, установи, організації; належність підприємства до державної форми власності; суспільна значущість трудової функції, що виконується працівником; особливі природні географічні та геологічні умови, умови підвищеного ризику для здоров'я; тривалість строку дії трудового договору (тимчасова чи сезонна робота); можливість укладення контракту, коли це передбачено законом; соціально-демографічні критерії[6, с.84].

Відтак, цей перелік слід доповнити таким критерієм, як особливий характер трудової діяльності. Йдеться про особливості регулювання трудових відносин окремих категорій працівників, робота яких пов'язана з підвищеним першо-емоційним та інтелектуальним навантаженням, та застосування праці працівників з ненормованим робочим днем.

Професор О.В. Смирнов виділяє три напрямки диференціації умов праці в нормах російського трудового права: характер і особливості виробництва (галузева диференціація); статево-вікові, кваліфікаційні та інші особливості працівників (суб'єктна диференціація); місцезнаходження організації, де застосовується спільна праця (територіальна диференціація)[7, с. 29].

Надумку професора Р.З. Лівиниці, особливості регулювання праці деяких категорій працівників обумовлюються як об'єктивними чинниками (умовами праці), так і суб'єктивними (особистістю працівника). Об'єктивні чинники — форма власності, умови і характер праці, природно-кліматичні умови; суб'єктивні чинники — стать, вік, стан здоров'я працівника, його професія[8, с. 30].

Автор вважає, що диференціація полягає в різному рівні трудових прав, причому така відмінність може полягати лише в підвищенні загального рівня, а не в його зниженні. Відступ від загального рівня допускається а лише в бік підвищення.

Відтак, з такою думкою навряд чи можна погодитися. Є деякі правила, пов'язані, наприклад, з можливістю обіймати посаду судді (так, згідно зі ст.

126 Конституції України суддя звільняється від посади органом, який його обрав або призначив, у разі досягнення суддею 65 років (у той час як загальний пенсійний вік в Україні становить шістьдесят років для чоловіків та п'ятдесят п'ять років для жінок). Встановлення додаткових підстав припинення трудового договору для окремих категорій працівників за певних умов (статті 7, 37, 41 КЗпП). Тобто, згідно з Законом гарантії самостійності суддів і незалежності суддів забезпечується, зокрема особливим порядком призначення суддів на посаду та звільнення їх з посади.

Значимі особливі вимоги або критерії диференціації до суддів в Україні, необхідні для зайняття посади, такі як: громадянство України не менш як десять років, вища юридична освіта, віковий сенс, тобто не молодший двадцяти п'яти років, стаж роботи в галузі права не менш як три роки; складання кваліфікаційного екзамену. Для зайняття посади суддів апеляційного суду, де вік на день обрання повинно бути не менше 30 років, а стаж не менш п'яти років, в тому числі не менше як три роки на посаді судді. Суддею Верховного Суду України може бути громадянин України, який досяг на день обрання 35 років, має вищу юридичну освіту, стаж роботи у галузі права не менш як десять років, в тому числі не менше як п'ять років на посаді судді. Отже, вищезазначені елементи є індивідуальні та мають правосуб'єктність, тобто належать конкретній особі, яка вступає в трудові правовідносини. Такі вимоги ставляться не до кожного працівника і не кожен працівник має такі права та обов'язки, хоча правосуб'єктність наділені кожний. Зазначимо, що з основних особливостей правового статусу суддів є тісний взаємозв'язок прав та обов'язків, які є нормами конституційного, адміністративного, трудового права.

В.М. Толкунова і К.М. Гусов відмічають зв'язок системи трудового права та єдності і диференціації трудового законодавства. На їх думку, єдність та диференціація законодавства про працю відбивається в системі та структурі трудового права. Єдність відображається в єдиних для усіх трудових відносин принципах правового регулювання праці, в загальних актах й нормах для усіх працівників на території країни, тобто, в загальному трудовому законодавстві, а диференціація (відмінність) відзеркалюється в спеціальних нормативно-правових актах і спеціальних нормах. «Спеціальне законодавство надає усім рівню можливість здійснювати свої конституційні трудові права, забезпечує їх здійснення особливостями правового регулювання праці (диференціацією) окремих категорій працівників, які потребують додаткового захисту їх від шкідливих умов виробництва. Спеціальні норми можуть бути декількох видів: 1) норми-пільги, які надають додаткові гарантії трудових прав; 2) норми-приспосовування, що пристосовують загальні норми до даних умов праці; 3) норми-винятки, яких мало. Такі норми обмежують права порівняно з загальними нормами для конкретних працівників (тимчасових, сезонних, державних службовців)»[9, с. 448].

Отже, диференціація трудового законодавства підпорядкована принципам рівності та єдності основних прав і обов'язків суб'єктів трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, забезпечує застосування рівного масштабу до фактично нерівних людей або людей, працюючих у різних умовах праці.

Всі правові норми, встановлюючи диференційований підхід до трудових відносин, є спеціальними, які дозволяють різним категоріям працівників лавіювати з другими виконувати основні трудові обов'язки та права.

Диференціація правового регулювання трудових відносин проявляється в спеціальних нормах, таких як:

1) Норми-додовнення, передбачають різні пільги та додаткові гарантії для окремих категорій працівників. Так, згідно Закону України «Про судоустрій і статус суддів»[10] зазначено, що за суддею, який перебуває у відставці, зберігається звання судді і такі ж гарантії недоторканості та соціального захисту, які і до виходу у відставку; суддям надається щорічна відпустка тривалістю 30 робочих днів з наданням додаткового посадового окладу. Суддям, які мають стаж роботи понад 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 15 календарних днів; суддям надається 50-відсоткова знижка плати за комунальні послуги та ін.

2) Норми-приспосовування, надають органам управління можливість виконувати модернізацію умов праці по відношенню до різних категорій працівників. Так, згідно Закону України «Про судоустрій і статус суддів»[10] визначено повноваження судової адміністрації, такі як: а) забезпечення належних умов діяльності судів, кваліфікаційних комісій суддів, органів судового самоуправління, Академії суддів України; б) вивчення кадрових питань апарату суддів, прогнозування потреби у спеціалістах, здійснення замовлення на їх підготовку; в) забезпечення необхідних умов для підвищення кваліфікації суддів і працівників апарату суддів та ін.

3) Норми-винятки, містять деякі відступи від загального рівня гарантій (обмеження). Згідно Закону України «Про судоустрій і статус суддів»[10] суддя не може належати до політичних партій та профспілок, обіймати будь-які інші оплачувані посади, виконувати іншу оплачувану роботу, а також займатися підприємницькою діяльністю крім наукової, викладацької та творчої.

В цих напрямках регулювання проявляється диференціація правового регулювання трудових відносин суддів.

Відтак, можемо сказати про наявність в правовому статусі суддів трьох видів норм регулювання їх трудових відносин, зв'язаних з диференціацією в трудовому праві.

Вимоги до кандидатів на суддівську посаду є найбільш високі вимоги в порівнянні з умовами до інших державних посад.

Вважаємо, що основою для диференціації в правовому регулюванні трудових відносин суддів є такі фактори, як:

- 1) трудовий зв'язок безпосередньо з державою;
- 2) відповідальний характер праці;
- 3) особливе значення праці в суспільстві у зв'язку з виконанням судової влади;
- 4) підвищена відповідальність за здійснення владних повноважень;
- 5) підвищені вимоги до моральних якостей;
- 6) підвищені вимоги до професіоналізму.

Відтак, можемо вважати, що всі норми Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [10] про суддів, являються спеціальними і визначають особливості в правовому регулюванні праці суддів.

Вважаємо, що необхідно внести норми, щодо праці суддів, в загальні законодавчі акти, наприклад, як праця жінок та молоді, які окремими главами в Кодексі законів про працю.

Однак, згідно ч.2 ст.22 Кодексу законів про працю зазначається, що відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні або припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового положення, расової і національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства в професійній спілці або іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається.

Держава і суспільство ставлять особливі та високі вимоги до підбору, просування та зупинення повноважень суддів. Ці особливості проявляються в оплаті праці суддів та матеріальному забезпеченні. Спеціальні норми права закріплюють найбільш жорсткі вимоги до діяльності суддів порівняно з іншими державними посадами, компенсує це додатковими пільгами та соціальними гарантіями.

Література

1. Кодекс законів про працю України. — Х.: ТОВ «Одіссей», 2004. — 160 с.
2. Бологіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. — 2-ге вид., стер. — К.: Вікар, 2004. — 725 с.
3. Прокошенко В.І. Трудове право: Курс лекцій. — К.: Венгурі, 1996. — 224 с.
4. Чавишева Г.І. Трудове право України / Бологіна Н.Б., — Х.: Одіссей, 1999. — 480 с.
5. Трудове право в вопросах и ответах: Учебно — справочное пособие/под ред. В.В. Жерякова. —Х.: Одіссей, 2000. — 624 с.
6. Прокошенко В.І. Трудове право України: Підручник. — Х.: Консуд, 1998. — 84 с.
7. Трудове право: Учебник. — М.: Статус ЛТД+, 1996. — 29 с.
8. Трудове право России: Учеб. для вузов / отв. ред. проф. Р.З. Лившиц и проф. Ю.П. Орловский. — М.: Изд. группа «ИНФРА-М — НОРМА», 1998. — 30 с.
9. Толкунова В.И. Трудове право России / Гусов К.П. // Учебное пособие — М.: Юрист, 1996. — 448 с.
10. Закон України «Про судоустрій і статус суддів», Цивільний процесуальний кодекс України, Господарський процесуальний кодекс України, Кодекс адміністративного судочинства України. — К.: Юрискон Інтер, 2010. — 456 с. — ISBN 978-966-667-436-7.

Маді Г.И. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений судей в Украине. — Статья.

В статье рассматривается понятие, содержание и особенности дифференциации правового регулирования трудовых отношений судей в Украине. Внесены предложения, направленные на усовершенствование норм трудового законодательства с вопросом дифференциации правового регулирования трудовых отношений судей.

Ключевые слова: дифференциация; специальные нормы; нормы-дополнения; нормы-приспособления; нормы-изъятия.

Madi G. Differentiation of labour relations of judges in Ukraine. — Article.

The article regards concepts, content and peculiarities of differentiation of legal regulation of labour relations of courts in Ukraine. Introduced propositions directed at the improvement of labour legislation norms concerning differentiation of legal regulation of labour relations of courts.

Key-words: differentiation, special norms, norms-addition, norms of well-suitedness, norms-seizure.

УДК 336.02(477)

Макаренко М.М.,
здобувач ХНУВС

ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ПОДАТКОВОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Виконане удосконалення теоретичних та практичних засад функціонування управлінських рішень в органах державної податкової служби України шляхом аналізу стану наукової розробленості проблеми управлінських рішень в теорії державного управління та адміністративно-правовій науці; уточнення значення, особливостей та системи органів державної податкової служби України та їх посадових осіб, як суб'єктів підготовки, прийняття та реалізації управлінських рішень; формулювання авторського поняття управлінських рішень в органах державної податкової служби України та визначення їх особливості.

Ключові слова: поняття, особливості, управління, органи державної податкової служби України.

Утвердження і забезпечення прав і свобод людини, що є головним обов'язком держави (ст.3 Конституції України) [1], яка наділяє необхідними повноваженнями відповідні державні органи, які реалізують її політику в окремих сферах життєдіяльності суспільства, безпосередньо пов'язані із прийняттям державних рішень, різновидом яких є управлінські. Однією із таких сфер є податкова