

УДК 342.9

DOI: 10.36550/2522-9230-2025-19-95-99

Банах Володимир Дмитрович,
аспірант Західноукраїнського національного університету
banakh30@ukr.net
ORCID ID: 0009-0002-5854-9146

КАДРОВА ПОЛІТИКА В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ: ПРАВОВІ ОРІЄНТИРИ

У статті досліджується наукова проблема формування та реалізації ефективної кадрової політики в органах державної виконавчої служби України в умовах підвищених вимог до законності, результативності примусового виконання рішень і професіоналізації публічної служби. Актуальність теми зумовлена наявністю системних кадрових проблем у діяльності органів державної виконавчої служби, зокрема кадрового дефіциту, плинності кадрів, професійного вигорання державних виконавців, що негативно впливає на ефективність виконання судових рішень та рівень довіри до правосуддя.

Метою статті є визначення правових орієнтирів формування та реалізації кадрової політики в органах державної виконавчої служби з урахуванням особливостей правового статусу державних виконавців і сучасних вимог до публічної служби. У межах дослідження проаналізовано співвідношення норм загального законодавства про державну службу та спеціального правового регулювання у сфері примусового виконання судових рішень, а також розкрито специфіку кадрової політики, зумовлену владно-примусовим характером повноважень державних виконавців як представників влади.

Основні результати дослідження полягають у комплексному аналізі структурних елементів кадрової політики в органах державної виконавчої служби, до яких віднесено добір і відбір кадрів, професійний розвиток, службову кар'єру, дисциплінарну відповідальність, мотивацію та соціальні гарантії. Обґрунтовано, що саме дисциплінарна відповідальність і мотиваційні механізми відіграють ключову роль у забезпеченні законності, доброчесності та кадрової стабільності в системі органів державної виконавчої служби.

Наукова новизна статті полягає у формуванні цілісного бачення кадрової політики в органах державної виконавчої служби як системи, що ґрунтується на поєднанні загальних принципів державної служби зі спеціальними вимогами виконавчої діяльності, з урахуванням підвищених професійних і етичних стандартів діяльності державних виконавців. Отримані висновки сприяють поглибленню наукових уявлень про правове забезпечення кадрових процесів у сфері примусового виконання рішень.

Ключові слова: кадрова політика; органи державної виконавчої служби; державна служба; державний виконавець; примусове виконання рішень.

Banakh V. PERSONNEL POLICY IN THE BODIES OF THE STATE ENFORCEMENT SERVICE: LEGAL GUIDELINES

The article examines the scientific problem of forming and implementing an effective personnel policy in the bodies of the State Enforcement Service of Ukraine under conditions of increased requirements for legality, effectiveness of compulsory enforcement of decisions, and professionalization of the public service. The relevance of the topic is обусловлена the presence of systemic personnel problems in the activities of the State Enforcement Service bodies, including staff shortages, high staff turnover, professional burnout of state enforcement officers, which negatively affect the effectiveness of court decision enforcement and the level of public trust in justice.

The purpose of the article is to determine the legal guidelines for the formation and implementation of personnel policy in the bodies of the State Enforcement Service, taking into account the peculiarities of the legal status of state enforcement officers and modern requirements for the public service. Within the scope of the study, the relationship between the norms of general civil service legislation and special legal regulation in the field of compulsory enforcement of court decisions is analyzed, and the specific features of personnel policy resulting from the authoritative and coercive nature of the powers exercised by state enforcement officers as representatives of public authority are revealed.

The main results of the study consist in a comprehensive analysis of the structural elements of personnel policy in the bodies of the State Enforcement Service, which include recruitment and selection of personnel, professional development, service career, disciplinary liability, motivation, and social guarantees. It is substantiated that disciplinary liability and motivational mechanisms play a key role in ensuring legality, integrity, and personnel stability within the system of the State Enforcement Service bodies.

The scientific novelty of the article lies in the formation of a holistic vision of personnel policy in the bodies of the State Enforcement Service as a system based on the combination of general principles of the civil service with the special requirements of enforcement activity, taking into account enhanced professional and ethical standards of state enforcement officers. The obtained conclusions contribute to the deepening of scientific understanding of the legal support of personnel processes in the field of compulsory enforcement of decisions.

Keywords: personnel policy; bodies of the State Enforcement Service; civil service; state enforcement officer; compulsory enforcement of decisions.

Постановка проблеми. Державна виконавча служба є невід'ємним елементом механізму реалізації судових рішень, оскільки саме на стадії примусового виконання забезпечується фактичне відновлення

порушених прав і законних інтересів осіб. Неефективність діяльності органів ДВС нівелює результати судового розгляду та негативно впливає на рівень довіри до правосуддя.

Сучасний стан функціонування органів державної виконавчої служби характеризується низкою системних кадрових проблем, зокрема кадровим дефіцитом, плінністю кадрів, професійним вигоранням державних виконавців і підвищеними корупційними ризиками. За таких умов особливого значення набуває формування ефективної кадрової політики, заснованої на чітких правових орієнтирах, що забезпечують професіоналізацію персоналу, його доброчесність і стабільність проходження служби. Якість кадрової політики безпосередньо впливає на результативність примусового виконання рішень та авторитет органів правосуддя загалом, що зумовлює актуальність обраної теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання кадрової політики та проходження державної служби ґрунтовно досліджувалися у працях вітчизняних учених. Теоретико-правові засади державної служби, принципи кадрової політики та проблеми професійного розвитку державних службовців розглядалися у працях В.Б. Авер'янова, Ю.П. Битяка, Н.Р. Нижник, О.Д. Оболенського, В.М. Сороки, а окремі аспекти управління персоналом і реформування публічної служби – у працях Т.О. Коломоєць, І.Л. Бородіна, В.К. Мамонова. Питання діяльності органів державної виконавчої служби та правового статусу державних виконавців досліджувалися С.Я. Фурсою, О.В. Кузьменко. Водночас, у науковій літературі кадрова політика в органах державної виконавчої служби переважно розглядається фрагментарно, що зумовлює актуальність і наукову новизну обраної теми.

Метою статті є визначення правових орієнтирів формування та реалізації кадрової політики в органах державної виконавчої служби з урахуванням особливостей правового статусу державних виконавців та сучасних вимог до публічної служби.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасній українській науковій доктрині кадрова політика в публічній службі розглядається як цілісна система правових, організаційних та управлінських заходів, спрямованих на формування та розвиток кадрового потенціалу держави. Так, Л.С. Безугла, А.М. Пугач, Т.М. Тарасенко, Ю.О. Коломоєць, К.В. Нечипоренко визначають, що «кадрова політика в широкому сенсі - це система принципів і норм, які впливають на формування людських ресурсів згідно зі стратегією організації. У вузькому розумінні кадрова політика – це набір конкретних правил, побажань, часто неусвідомлених у взаєминах людей та організації. Державна кадрова політика - стратегічна діяльність держави у сфері державної служби, головною метою якої є вдосконалення кадрового потенціалу, створення дієздатного державного апарату, спроможного ефективно реалізовувати завдання та функції держави шляхом професійного виконання державними службовцями покладених на них повноважень» [1, с. 7].

Специфіка кадрової політики в органах державної виконавчої служби зумовлена тим, що ці органи здійснюють примусове виконання судових рішень та рішень інших органів. Закон України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» прямо визначає завдання: «своєчасне, повне і неупереджене виконання рішень, примусове виконання яких передбачено законом» [2].

Кадрові вимоги в цій сфері підвищуються через владно-примусовий характер повноважень. Закон України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» фіксує, що державний виконавець є представником влади, діє від імені держави та уповноважений здійснювати примусове виконання рішень. Також встановлено, що державні виконавці, керівники та спеціалісти органів державної виконавчої служби є державними службовцями [2]. Відповідно, кадрова політика органів державної виконавчої служби має реалізовуватися у зв'язці із загальними правилами державної служби.

Окремо у статті 10 Закону України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» виділено формальні кваліфікаційні критерії: вища юридична освіта, володіння державною мовою та здатність за особистими і діловими якостями здійснювати повноваження державного виконавця; також передбачено, що спеціальні вимоги до рівня професійної компетентності визначає Міністерство юстиції України [2]. Отже, кадрова політика в органах державної виконавчої служби об'єктивно має бути «поширеною» (порівняно з загальними адміністративними посадами) через поєднання:

- 1) статусу представника влади,
- 2) ризикогенних повноважень щодо майна та прав осіб,
- 3) імперативу доброчесності та запобігання конфлікту інтересів.

Кадрова політика в органах державної виконавчої служби має комплексний характер і реалізується через взаємопов'язані елементи: добір і відбір кадрів, професійний розвиток, службову кар'єру, дисциплінарну відповідальність, мотивацію та соціальні гарантії. Така структуризація відповідає загальній логіці правового регулювання державної служби та спеціального статусу державного виконавця як суб'єкта примусового виконання рішень.

Нормативною основою добору персоналу органів державної виконавчої служби є загальні положення про вступ на державну службу та конкурсні процедури. Закон України «Про державну службу» закріплює, що вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення за результатами конкурсу, а прийняття без конкурсу забороняється, крім випадків, визначених законом [3].

Специфіка добору кадрів саме для органів державної виконавчої служби впливає зі спеціального

закону: Закон України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» визначає коло посад, що належать до державних виконавців (керівники органів ДВС, їх заступники, головні/старші/державні виконавці), а також підкреслює їхню особливу публічно-владну роль (діє від імені держави, є представником влади) [2].

На рівні наукового тлумачення статус державного виконавця як суб'єкта публічного адміністрування корелює з кадровими вимогами до добору: у статті В. Локтіонової та Є. Запорожець державний виконавець описується як особа, владні повноваження якої є частиною посадових обов'язків і трудових функцій, а порядок призначення та службова діяльність пов'язані з регулюванням законом про державну службу [4, с. 56]. Отже, добір кадрів в органи державної виконавчої служби має поєднувати загальні конкурсні стандарти державної служби з посиленими вимогами до осіб, які здійснюють владно-примусові повноваження.

Елемент «професійний розвиток» прямо впливає з термінології та принципів закону про державну службу. Зокрема, Закон України «Про державну службу» визначає професійну компетентність як здатність застосовувати знання/уміння/навички та виявляти моральні й ділові якості для належного виконання завдань, а також визначає професійний розвиток як «безперервний, свідомий, цілеспрямований процес» зростання на основі інтеграції знань, умінь і компетентностей [3].

Кар'єрний компонент у кадровій політиці органів державної виконавчої служби логічно пов'язаний із конкурсним входом на службу та компетентнісними критеріями. Закон про державну службу визначає, що конкурс проводиться для добору осіб, здатних професійно виконувати посадові обов'язки, і що конкурсні процедури враховують професійні компетентності, особисті якості й досягнення кандидатів [3]. Відтак, кар'єрні механізми (просування) мають будуватися на подібних критеріях як продовження компетентнісної моделі.

Із позицій мотивації державної служби (як ширшого кадрового блоку) у статті А. Жулавського, В. Гордієнка, Н. Малько прямо підкреслюється значення оплати праці та кар'єрного росту для державного службовця: автори вказують, що гідний рівень оплати праці та забезпечення кар'єрного росту є базовими чинниками для службовця й керівників органів влади [5, с. 73]. Це дозволяє коректно поєднати кар'єру як елемент кадрової політики органів державної виконавчої служби до більш загальної логіки кадрової політики на державній службі.

Дисциплінарна відповідальність у системі органів державної виконавчої служби має особливе значення з огляду на владний характер повноважень державного виконавця та обов'язковість його вимог у процесі примусового виконання рішень. Так, О.В. Негодченко та Т.В. Корнякова вказують, що наявність владних повноважень зумовлює специфіку юридичної відповідальності державних виконавців, а сам державний виконавець несе відповідальність за дотримання законності й забезпечення дисципліни під час виконання службових повноважень [6, с. 149]. У межах загальної теорії державної служби дисциплінарна відповідальність розглядається як інститут адміністративного права, що забезпечує службову дисципліну та законність, зокрема через визначення дисциплінарного проступку, процедур і стягнень у законі про державну службу [7, с. 139].

Дисциплінарна відповідальність як елемент кадрової політики органів державної виконавчої служби має «подвійну» основу: загальні положення державної служби та спеціальні вимоги до професійної поведінки виконавця. Спеціальний закон встановлює стандарти професійної поведінки державного (і приватного) виконавця: діяти сумлінно, поважати інтереси учасників, не принижувати гідність, зберігати професійну таємницю, а також вживати заходів для запобігання/усунення конфлікту інтересів [2]. Саме ці приписи формують етико-правові межі дисциплінарної політики в органах державної виконавчої служби.

Загальні підходи до мотивації та соціального захисту державних службовців закріплені в Законі України «Про державну службу», який визначає основні гарантії оплати праці, заохочення та соціального забезпечення. Закон встановлює, що оплата праці державного службовця має забезпечувати належні умови для виконання службових обов'язків, а також передбачає можливість застосування заохочень як елементу стимулювання ефективної діяльності [3].

Спеціальний правовий режим мотивації персоналу органів державної виконавчої служби визначено Законом України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів». Закон прямо регулює структуру заробітної плати працівників органів ДВС, до якої належать посадовий оклад, доплата за ранг, надбавка за вислугу років, премії, винагорода та інші передбачені законодавством надбавки. Крім того, у Законі закріплено положення про дієвий механізм мотивування державних виконавців як одну з гарантій їх професійної незалежності [2].

У наукових дослідженнях матеріальна мотивація розглядається як один із базових чинників ефективності державної служби. Зокрема, О.В. Герасименко, Л.П. Лазорко, С.Т. Калагурка підкреслюють, що мотивація державних службовців сприяє професійному вдосконаленню та кар'єрному розвитку, що позитивно впливає на ефективність публічної служби [8, с. 129]. У свою чергу, дослідження Н.Т. Гончарук, Н.Ф. Артеменко показує, що суттєві проблеми з оплатою праці у сфері державної служби знижують зацікавленість працівників у сумлінному виконанні обов'язків [9, с. 51]. Зазначені наукові положення є релевантними для органів державної виконавчої служби, оскільки державні виконавці мають статус державних службовців, а їх діяльність пов'язана з підвищеним рівнем відповідальності та службового

навантаження.

Окрім матеріальних стимулів, у науковій літературі значна увага приділяється нематеріальній мотивації та соціальним гарантіям державних службовців. У дослідженні І.А. Карпенко наголошується, що нематеріальна мотивація – зокрема визнання, розвиток, престиж – відіграє важливу роль у підвищенні ефективності трудової діяльності державних службовців, оскільки без належної мотиваційної складової ефективне управління неможливе [10, с. 86]. У роботі К.Г. Шаповалової розглядаються соціальні гарантії як ключовий елемент соціального захисту державних службовців, що створює умови для стабільності, безпеки та підвищення професійної мотивації персоналу публічної служби [11, с. 108]. Для органів ДВС ці аспекти мають особливе значення, оскільки державні виконавці діють у конфліктному соціальному середовищі та потребують підвищеного рівня правового і соціального захисту. Норми Закону України «Про державну службу» щодо соціального забезпечення, поєднані зі спеціальними гарантіями для працівників органів ДВС, формують правову основу нематеріальної мотивації персоналу.

Висновки. Таким чином, кадрова політика в органах державної виконавчої служби формується на поєднанні норм законодавства про державну службу та спеціального правового регулювання у сфері примусового виконання рішень. Такий підхід зумовлює підвищені вимоги до професійної компетентності, доброчесності та службової поведінки державних виконавців як представників влади. Зміст кадрової політики в органах ДВС розкривається через систему взаємопов'язаних елементів, зокрема добір кадрів, професійний розвиток, службову кар'єру, дисциплінарну відповідальність, мотивацію та соціальні гарантії. Особливе значення у цій системі мають дисциплінарна відповідальність і мотиваційні механізми, які впливають на законність і кадрову стабільність. Реалізація кадрової політики в органах державної виконавчої служби потребує чітких правових орієнтирів і узгодження загальних принципів державної служби зі спеціальними вимогами виконавчої діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Кадрова політика в державній службі : навч. посіб. / Л. С. Безугла, А.М.Пугач, Т. М. Тарасенко, Ю. О. Коломоєць, К. В. Нечипоренко. Дніпро : Пороги, 2020. 250 с.
2. Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів: Закон України від 02.06.2016р. № 1403-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1403-19#Text>
3. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
4. Локтіонова В. В., Запорожець Є. В. Державний виконавець як суб'єкт публічного адміністрування. *Публічне право*. 2022. № 2 (46). С. 51-58.
5. Жулавський А. Ю., Гордієнко В. П., Малько Н. О. Мотивація державної служби в Україні. *Вісник СумДУ. Серія «Економіка»*. 2021. № 1. С. 68-75.
6. Негодченко О. В., Корнякова Т. В. До характеристики проблемних питань адміністративно-правового статусу державного виконавця. *Право і суспільство*. 2017. № 3. С. 147–152.
7. Янюк Н. Дисциплінарна відповідальність державних службовців за Законом України «Про державну службу» (2015): правовий аналіз. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2016. Вип. 62. С. 138–147.
8. Герасименко О.В., Лазорко Л.П., Калагурка С.Т. Особливості мотиваційної філософії державних службовців в Україні. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 19. С. 128-133.
9. Гончарук, Н. Т., Артеменко, Н. Ф. Мотивація персоналу у сфері державної служби України: проблеми та перспективи. *Аспекти публічного управління*. 2013. № 1(2). С. 48-54.
10. Карпенко І. А. Вплив нематеріальної мотивації на підвищення ефективності трудової діяльності державних службовців. *Наукові праці. Державне управління*. 2017. Випуск 286. Том 298. С. 84-88.
11. Shapovalova K. Types of guarantees and prohibitions as an element of the mechanism for ensuring the social rights of civil servants in Ukraine. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2024. № 6. P. 105-109.

REFERENCES:

1. Bezuhla, L. S., Puhach, A. M., Tarasenko, T. M., Kolomoiets, Yu. O., & Nechyporenko, K. V. (2020). *Kadrova polityka v derzhavni sluzhbi* [Personnel policy in the civil service]. Dnipro: Porohy [in Ukrainian].
2. Pro orhany ta osib, yaki zdiisniuiut prymusove vykonannia sudovykh rishen i rishen inshykh orhaniv. (2016, June 2). [On bodies and persons authorized to enforce court decisions and decisions of other bodies]. *Zakon Ukrainy No 1403-VIII*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1403-19> [in Ukrainian].
3. Pro derzhavnu sluzhbu. (2015, December 10). [On civil service]. *Zakon Ukrainy No 889-VIII*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> [in Ukrainian].
4. Loktionova, V. V., & Zaporozhets, Ye. V. (2022). *Derzhavnyi vykonavets yak subiekt publichnogo administruvannya* [The state enforcement officer as a subject of public administration]. *Publichne pravo - Public Law*, 2(46), 51–58 [in Ukrainian].
5. Zhulavskiy, A. Yu., Hordiienko, V. P., & Malko, N. O. (2021). *Motyvatsiia derzhavnoi sluzhby v Ukraini* [Motivation of the civil service in Ukraine]. *Visnyk SumDU. Seriya "Ekonomika" - Bulletin of Sumy State University. Economics Series*, 1, 68–75 [in Ukrainian].
6. Negodchenko, O. V., & Korniyakova, T. V. (2017). *Do kharakterystyky problemnykh pytan administrativno-pravovoho statusu derzhavnoho vykonavtsia* [On the characteristics of problematic issues of the

administrative and legal status of the state enforcement officer]. *Pravo i suspilstvo - Law and Society*, 3, 147–152 [in Ukrainian].

7. Yaniuk, N. (2016). Dystsyplinarna vidpovidalnist derzhavnykh sluzhbovtiv za Zakonom Ukrainy “Pro derzhavnu sluzhbu” (2015): pravovyi analiz [*Disciplinary liability of civil servants under the Law of Ukraine “On Civil Service” (2015): A legal analysis*]. *Visnyk Lvivskoho universytetu. Seriya yurydychna - Visnyk of Lviv University. Legal Series*, 62, 138–147 [in Ukrainian].

8. Herasymenko, O. V., Lazorko, L. P., & Kalahurka, S. T. (2018). Osoblyvosti motyvatsiinoi filosofii derzhavnykh sluzhbovtiv v Ukraini [Features of the motivational philosophy of civil servants in Ukraine]. *Ekonomika i suspilstvo - Economy and Society*, 19, 128–133 [in Ukrainian].

9. Honcharuk, N. T., & Artemenko, N. F. (2013). Motyvatsiia personalu u sferi derzhavnoi sluzhby Ukrainy: problemy ta perspektyvy [Personnel motivation in the field of civil service of Ukraine: Problems and prospects]. *Aspekty publichnogo upravlinnia - Public Administration Aspects*, 1(2), 48–54 [in Ukrainian].

10. Karpenko, I. A. (2017). Vplyv nematerialnoi motyvatsii na pidvyshchennia efektyvnosti trudovoi diialnosti derzhavnykh sluzhbovtiv [The impact of non-material motivation on improving the efficiency of labor activity of civil servants]. *Naukovi pratsi. Derzhavne upravlinnia - Scientific Works. Public Administration*, 286(298), 84–88 [in Ukrainian].

11. Shapovalova, K. (2024). Types of guarantees and prohibitions as an element of the mechanism for ensuring the social rights of civil servants in Ukraine. *Visegrad Journal on Human Rights*, 6, 105–109 [in English].

Стаття надійшла до редакції: 12.11.2025

УДК 336.225:34

DOI: 10.36550/2522-9230-2025-19-99-105

Грубська Ксенія Володимирівна,
аспірант Національного університету
біоресурсів і природокористування України
k.grubskaya@gmail.com
ORCID ID: 0009-0003-7046-8514

ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ПЛАТНИКІВ ПОДАТКІВ ЯК УЧАСНИКІВ ПОДАТКОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

У статті досліджено правовий статус платника податків як ключового суб'єкта податкових правовідносин. Проаналізовано теоретичні підходи до розмежування понять «суб'єкт права», «суб'єкт правовідносин» та «учасник правовідносин», що мають важливе значення для правильного розуміння податкової правосуб'єктності. Акцентовано на тому, що платник податків не є абстрактною юридичною фігурою, а виступає індивідуально визначеним учасником правового зв'язку, що реалізує податкові права та виконує встановлені обов'язки. З огляду на нормативну невизначеність терміна «учасник податкових правовідносин» у Податковому кодексі України, особливого значення набуває доктринальний аналіз співвідношення між основними та опосередкованими учасниками фіскальних правовідносин.

Встановлено, що платники податків становлять ядро податкової системи, від ефективності реалізації їх прав та обов'язків залежить стабільність бюджетної системи держави. Окрему увагу приділено класифікації платників податків за різними критеріями: організаційно-правовим статусом, резидентністю, розміром доходу та характером обов'язку щодо сплати податку. Такий підхід дозволяє не лише впорядкувати правовий масив щодо платників, але й удосконалити механізми податкового адміністрування.

Аргументовано, що юридичне закріплення категорій платників має супроводжуватись урахуванням їх функціональної ролі в податкових правовідносинах. Зроблено висновок про необхідність уніфікації термінології та чіткого нормативного закріплення ключових понять податкового права задля забезпечення правової визначеності в оподаткуванні.

Ключові слова: податкові правовідносини, платник податків, суб'єкт податкового права, правосуб'єктність, класифікація платників, учасник правовідносин.

Grubskaya K. DEFINITION OF TAXPAYERS AS PARTICIPANTS IN TAX LEGAL RELATIONSHIPS

The article examines the legal status of taxpayers as key subjects of tax legal relations. It analyzes theoretical approaches to distinguishing between the concepts of “subject of law,” “subject of legal relations,” and “participant in legal relations,” which are important for a correct understanding of tax legal capacity. It emphasizes that a taxpayer is not an abstract legal entity, but an individually defined participant in a legal relationship who exercises tax rights and fulfills established obligations. Given the regulatory uncertainty of the term “participant in tax legal relations” in the Tax Code of Ukraine, a doctrinal analysis of the relationship between primary and indirect participants in fiscal legal relations is of particular importance.

It has been established that taxpayers constitute the core of the tax system, and the stability of the state budget system depends on the effective exercise of their rights and obligations. Particular attention is paid to the classification of taxpayers according to various criterion: organizational and legal status, residency, income level, and the nature of the tax liability. This