

**Ю. В. Макаренко**

здобувач

Київський національний університет імені Тараса Шевченка,  
кафедра трудового права та права соціального забезпечення  
вул. Володимирська, 64, Київ, 01601, Україна

## ДОВГОТЕРМІНОВІ ВІДРЯДЖЕННЯ ДИПЛОМАТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ТРУДО-ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ

У статті розглядаються питання, пов'язані з довготерміновими відрядженнями дипломатичних працівників. Встановлені основні проблеми правового регулювання, пов'язані з ними.

**Ключові слова:** дипломатична служба, дипломатичні працівники, довготермінове відрядження.

Метою даної статті є визначення загальних засад та трудо-правових проблем регулювання довготермінових відряджень дипломатичних працівників.

Дипломатична служба в Україні є частиною державної служби і призначена забезпечувати практичну реалізацію зовнішньої політики України, представляти та захищати інтереси України у сфері міжнародних відносин, а також її юридичних осіб і громадян за кордоном [1, с. 388]. Поняття «дипломатична служба» отримало законодавче визначення у ст. 1 Закону України «Про дипломатичну службу» (далі — Закону) від 20 вересня 2001 р. [2]: дипломатична служба України — це професійна діяльність громадян України, спрямована на практичну реалізацію зовнішньої політики України, захист національних інтересів України у сфері міжнародних відносин, а також прав та інтересів громадян і юридичних осіб України за кордоном.

Варто погодитись із авторським колективом підручника «Адміністративне судочинство України» за редакцією Т. О. Коломoeць у тому, що відносини, які виникають у зв'язку з проходженням дипломатичної служби, регулюються Конституцією України, Законом України «Про дипломатичну службу», Законом України «Про державну службу», Кодексом законів про працю України, Консульським статутом України та іншими нормативно-правовими актами, прийнятими відповідно до них, а також чинними міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України [3].

Віденська конвенція про дипломатичні відносини поділяє співробітників дипломатичних представництв залежно від функцій, які вони виконують, на три категорії: дипломатичний, адміністративно-технічний і обслуговуючий персонал [4]. Відповідно до п. 2 ст. 1 Закону, дипломатичний працівник — це державний службовець, який виконує дипломатичні або консульські функції в Україні чи за кордоном та має відповідний дипло-

матичний ранг. Дипломатичними працівниками можуть бути громадяни України, які мають відповідну фахову вищу освіту, необхідні професійні та ділові якості, володіють державною та іноземними мовами і за станом здоров'я можуть бути направлені у довготермінове відрядження. Працівники дипломатичної служби, які працюють у системі органів дипломатичної служби, за їх згодою можуть бути переведені, тимчасово відряджені до інших органів державної влади України для виконання дипломатичних функцій або направлені на навчання, стажування для підвищення професійної кваліфікації. У цих випадках вони залишаються на дипломатичній службі, користуються всіма правами і пільгами та одержують надбавки до посадових окладів, встановлені для працівників дипломатичної служби. Після закінчення терміну такого відрядження або переведення працівники дипломатичної служби призначаються на посаду, не нижчу за ту, яку вони обіймали до відрядження, переведення, стажування або навчання.

За п. 1 Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон, затвердженої наказом Міністерства фінансів України від 13 березня 1998 р., № 59 [5], службовим відрядженням вважається поїздка працівника за розпорядженням керівника органу державної влади, підприємства, установи та організації, що повністю або частково утримується (фінансується) за рахунок бюджетних коштів, на певний строк до іншого населеного пункту для виконання службового доручення поза місцем його постійної роботи. Цікаво, що ч. 1 ст. 254 проекту Трудового кодексу України (реєстраційний № 1108, текст законопроекту до 2-го читання від 10 грудня 2009 р.) [6] термін «відрядження» визначає як поїздку працівника за наказом (розпорядженням) роботодавця на певний строк для виконання роботи (доручення), що входить до трудових обов'язків працівника, за межі населеного пункту, де знаходиться його робоче місце.

На сьогоднішній день праця у закордонних дипломатичних установах регулюється Правилами про умови праці радянських працівників за кордоном [7], затвердженими постановою № 365 Державного комітету СРСР по праці та соціальним питанням від 25 грудня 1974 р. Ними, зокрема, регулюється комплекс таких питань, як умови праці, направлення, переміщення, оплата праці, робочий час і час відпочинку, сумісництво та заміщення відсутніх працівників, порядок та особливості відрядження тощо. В сучасних умовах Правила потребують значного вдосконалення. Так, їх необхідно привести у відповідність із ст. 121 КЗпП України, за якою під час відрядження за працівниками зберігається середня заробітна плата. Необхідно врегулювати відносини щодо оплати проїзду у відпустку членів сім'ї співробітника закордонної дипломатичної установи (державна відряджає співробітника у довготермінове відрядження, оплачує при цьому проїзд йому та членам його сім'ї, тому, оплачуючи проїзд у відпустку співробітнику, зобов'язана оплачувати проїзд разом із ним у відпустку і членам його сім'ї) [1, с. 390].

Визначення довготермінового відрядження міститься у п. 6 ст. 1 Закону. Відповідно до нього, довготермінове відрядження — це перебування працівників дипломатичної служби за принципом ротації в закордонних

дипломатичних установах України у строки, передбачені Законом. У свою чергу, ротація, за п. 7 ст. 1 Закону, — це планове заміщення працівників дипломатичної служби у закордонних дипломатичних установах України в порядку, визначеному Міністерством закордонних справ України. Відповідно до ст. 20 Закону («Загальний порядок проходження дипломатичної служби та ротація дипломатичних працівників») у системі органів дипломатичної служби здійснюється ротація працівників дипломатичної служби. Працівники дипломатичної служби підлягають ротації і направляються у довготермінове відрядження з урахуванням їх професійної підготовки, спеціалізації та досвіду роботи, а також службової необхідності. Порядок ротації працівників дипломатичної служби в системі органів дипломатичної служби визначається Міністром закордонних справ України. Перед направленням у довготермінове відрядження працівники дипломатичної служби проходять необхідне стажування. Порядок проведення такого стажування визначається Міністром закордонних справ України. Працівники дипломатичної служби після закінчення попереднього довготермінового відрядження направляються у наступне довготермінове відрядження, як правило, не раніше ніж через два роки.

Згідно зі ст. 21 Закону, довготермінове відрядження дипломатичних працівників триває, як правило, до чотирьох років у державах з нормальними кліматичними умовами та стабільною політичною ситуацією і до трьох років у державах з важкими кліматичними умовами або складною політичною ситуацією. Перелік відповідних держав затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням Міністерства закордонних справ України. Після закінчення довготермінового відрядження працівники дипломатичної служби відкликаються у порядку, встановленому законодавством. У зв'язку із службовою необхідністю працівники дипломатичної служби в окремих випадках можуть бути переведені до інших закордонних дипломатичних установ України в порядку та на умовах, встановлених наказом Міністра закордонних справ України.

Після закінчення довготермінового відрядження працівникам дипломатичної служби надається попередня посада або посада не нижча тієї, яку обіймав працівник у довготерміновому відрядженні, а в разі неможливості надання такої посади — рівноцінна їй посада в системі органів дипломатичної служби.

Відповідно до ст. 22 Закону, працівники дипломатичної служби, направлені у довготермінове відрядження, *можуть бути достроково відкликані* до України у випадках: службової необхідності; за станом здоров'я; невиконання або неналежного виконання ними службових обов'язків; вчинення проступків, які їх ганьблять; вчинення членами їх сімей дій, що можуть призвести до негативних наслідків при подальшому перебуванні працівника дипломатичної служби у довготерміновому відрядженні. Акредитуюча держава у будь-який час може зажадати відкликання глави, а також і кожного члена дипломатичного представництва, не мотивуючи при цьому своїх дій. Відсутність мотивації найчастіше буває при суттєвому загостренні відносин між двома державами. За ст. 9 Віденської конвен-

ції, держава перебування зобов'язана повідомити акредитуючу державу з цього приводу. В дипломатичній практиці з метою ненадання такій вимозі офіційного характеру, особливо коли це стосується членів дипломатичної місії, вона здебільшого може бути виражена в усній формі представником Міністерства закордонних справ держави, яка їх відрядила, главі дипломатичного представництва. Така вимога у відносинах щодо членів дипломатичного персоналу традиційно формується латинською мовою як оголошення її *persona non grata*, а щодо інших членів персоналу дипломатичного представництва як «небажана». Теоретично такі формулювання не мають істотного значення, хоча вони використовуються для розмежування різних категорій персоналу дипломатичного представництва. При виникненні такої ситуації акредитуюча держава відкликає цю особу або припиняє її функції у представництві. Особа може бути оголошена *persona non grata* або небажаною до прибуття на територію держави перебування. Якщо акредитуюча держава відмовиться виконати або не виконає впродовж розумного терміну свої зобов'язання, держава перебування може відмовитися визнавати таку особу співробітником представництва. У дипломатичній практиці під «розумним терміном» розуміють час, потрібний для завершення справ, що пов'язані з виїздом, а також час очікування на повітряний, морський чи залізничний транспорт. Він становить мінімум 24 або 48 годин. Після того, як встановлений термін минув, така особа втрачає право на привілеї та імунітети. Оголошення глави дипломатичного представництва *persona non grata* стосується лише його особи і не поширюється на інших членів дипломатичної місії.

Наведені вище способи стосуються припинення функцій дипломатичного представника і фактично всіх членів персоналу дипломатичного представництва. Однак для припинення функцій глави дипломатичного представництва, акредитованого при главі приймаючої держави, потрібні певні додаткові підстави. Серед них варто виділити відкличні грамоти.

Відклична грамота є документом, який повідомляє про відкликання дипломатичного представника із займаної ним посади. Вони адресовані главі держави, при якій акредитований дипломатичний представник, і підписані главою держави, яка призначила дипломатичного представника. Відкличні грамоти складаються в урочистій формі, де у преамбулі коротко повідомляється про факт та причину відкликання глави дипломатичного представництва. При цьому висловлюється надія, що дипломатичний представник належним чином сприяв підтримці та розвитку дипломатичних відносин між державами. Водночас зі своїми вірчими грамотами новопризначений глава дипломатичного представництва вручає відкличні грамоти главі приймаючої держави щодо свого попередника. Раніше у дипломатичній практиці застосовувались так звані «відпускні грамоти», в яких виражалася «задоволення» з «належного» виконання главою дипломатичного представництва своїх функцій [8].

Працівники дипломатичної служби в період довготермінового відрядження користуються привілеями та імунітетами, встановленими для працівників дипломатичної служби відповідно до норм міжнародного права.

Стаття 30 Закону встановлює, що працівники дипломатичної служби виконують обов'язки, встановлені для державних службовців у Законі України «Про державну службу» [9]. Зокрема, працівники дипломатичної служби в період довготермінового відрядження повинні поважати закони, правила і традиції країни перебування, здійснювати покладені на них завдання, гідно представляти Україну.

Відповідно до ч. 8 ст. 35 Закону працівники дипломатичної служби, направлені у довготермінове відрядження, крім заробітної плати, отримують компенсаційні виплати в іноземній валюті, що не підлягають оподаткуванню. Згідно частин 2 та 3 п. 16.2 Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон працівникам підприємств, які перебувають за кордоном тривалий строк і отримують заробітну плату в іноземній валюті, та працівникам дипломатичних установ України, які перебувають за кордоном у довгостроковому відрядженні та отримують виплати в іноземній валюті, у разі відрядження в межах держави перебування добові витрати відшкодовуються у розмірі 80 відсотків сум добових витрат, визначених у додатку 1 до постанови № 98 Кабінету Міністрів України від 2 лютого 2011 р. [10] для відповідної держави. У разі відрядження в межах держави перебування терміном на одну добу добові витрати відшкодовуються в розмірі 50 відсотків зазначених сум. У разі виїзду у справах відрядження зазначеного працівника з держави перебування до інших держав добові витрати відшкодовуються за нормами, що встановлені для держави відрядження.

У той же час, стосовно послів України, глав місій, представників і постійних представників України при міжнародних організаціях діє урядова постанова для службового користування від 11 січня 2006 р., № 8 «Деякі питання відшкодування витрат в іноземній валюті працівникам дипломатичної служби, направленим у довготермінове відрядження» [11]. До речі, попередні норми відшкодування, які були затверджені постановою Кабміну № 261 від 4 березня 2004 р. № 261 були цілком відкриті для громадян України. Щоправда, тоді вона діяла для всіх дипломатів, а не лише для верхівки. Однак, постанова Кабінету Міністрів України № 1575 від 17 листопада 2004 р. «Про упорядкування норм та розміру відшкодування витрат в іноземній валюті працівникам дипломатичної служби України, направленим у довгострокове відрядження» надала цим нормам гриф «Не для друку». Через це у В. В. Мосейчук виникла підозра, що для послів України, глав місій, представників та постійних представників України при міжнародних організаціях нині фактично діють подвійні норми відрядних [12].

Відповідно до ст. 36 Закону працівникам дипломатичної служби надається щорічна відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законодавством не передбачено більш тривалої відпустки, з виплатою допомоги на оздоровлення. Працівникам дипломатичної служби, які мають стаж роботи в державних органах понад 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 15 календарних днів. Порядок і умови надання додаткових оплачуваних відпусток, розмір допомоги на оздоровлення встановлюються Кабінетом Міністрів України. Особливості надання відпусток главам дипломатичних представництв України за кордоном, главам пред-

ставництв України при міжнародних організаціях, а також іншим працівникам дипломатичної служби, направленим у відрядження до закордонних дипломатичних установ України, розміри та порядок виплати їм допомоги на оздоровлення визначаються Кабінетом Міністрів України.

Стаття 37 Закону закріплює положення стосовно соціально-побутового забезпечення та гарантій, що надаються працівникам дипломатичної служби та членам їх сімей у зв'язку з їх перебуванням у довгостроковому відрядженні: дружинам (чоловікам) працівників дипломатичної служби під час їх звільнення з роботи у зв'язку з довготерміновим відрядженням чоловіка (дружини) виплачується грошова допомога міністерствами, іншими органами державної влади, державними підприємствами, установами, організаціями, в яких вони працювали до виїзду за кордон, у порядку та розмірах, що визначаються Кабінетом Міністрів України; час перебування за кордоном дружини (чоловіка) працівника дипломатичної служби за місцем проходження дипломатичної служби, відрядження до закордонної дипломатичної установи зараховується до страхового стажу, про що Міністерство закордонних справ України робить запис у трудовій книжці зазначених осіб.

У Російській Федерації, відповідно до пп. 8 п. 11 ст. 11 Федерального Закону «Про трудові пенсії в Російській Федерації» від 17 січня 2001 р. [13], період проживання за кордоном дружини (чоловіка) дипломатичного працівника, направленого в дипломатичні представництва Російської Федерації, також зараховується в страховий стаж цих осіб. Дружини (чоловіки), які перебували за кордоном за місцем проходження дипломатичної служби працівниками дипломатичної служби, після закінчення строку довготермінового відрядження дипломатичних працівників повертаються на роботу до міністерств, інших органів державної влади, державних підприємств, установ, організацій, у яких вони працювали до виїзду за кордон, де їм надається посада, рівноцінна тій, яку вони займали.

Загалом же існує значна кількість проблемних питань, що стосуються як дипломатичних працівників, які направлені у довгострокове відрядження, так і членів їх сімей. Ці проблеми потребують вирішення. «Багато досвідчених дипломатів на Заході вважають, що в результаті постійного зростання і нагромадження невирішених проблем, пов'язаних з родинними співробітників, врешті відбудуться зміни у специфіці дипломатичної діяльності. Наприклад, доведеться відмовитися від практики відрядження дипломатичного персоналу за кордон на тривалий термін. Колишній посол Великої Британії при ООН Джеймс Боттомлі прогнозує, що дипломатичні служби чимдалі більше стикатимуться з проблемами комплектування місій за кордоном через значні особисті труднощі для членів родин співробітників дипломатичної служби, з якими пов'язана робота за кордоном. Мається на увазі зростаюче прагнення дружин (чоловіків) співробітників дипломатичних місій не переривати власну професійну кар'єру, що вони змушені робити в нинішніх умовах при відрядженні за кордон. Проблема працевлаштування членів родин дипломатів залишається досі невирішеною, особливо враховуючи юридичні проблеми, пов'язані з дипломатичним імунітетом» [14, с. 95].

Проблеми у зв'язку із проведенням ротації поділяють на дві основні групи: ті, що виникають при відрядженні за кордон, і проблеми, пов'язані із поверненням на батьківщину. Перед довготерміновим відрядженням співробітник закордонного представництва потребує максимально деталізованої інформації про специфіку майбутньої країни перебування. В сучасній дипломатичній службі України цьому блоку проблем не завжди приділяється достатня увага, оскільки вважається, що співробітник має бути задоволений самим фактом відрядження. Після повернення працівника на батьківщину виникає проблема забезпечення роботою, яка відповідала «його здібностям та інтересам, оскільки інакше повернення з-за кордону (особливо після першого відрядження) може стати тим переломним моментом, після якого фрустрація відіб'ється на насназі дипломата та якості його роботи» [14, с. 102].

Як бачимо, на цей момент існує низка особливостей в організації праці дипломатичних працівників, які знаходяться у довгостроковому відрядженні, починаючи від періодичності та тривалості відрядження та закінчуючи питаннями пенсійного та соціально-побутового забезпечення. Однозначно слід визнати, що існуюче правове регулювання вказаних відносин потребує суттєвого оновлення, приведення до єдності у підходах до регламентації відповідної сфери суспільних відносин та подолання значної інфляції правових норм. Як правильно зазначає Б. І. Гуменюк, «виконання дипломатичними працівниками їх функцій на належному рівні передбачає, з одного боку, необхідне міжнародно-правове, нормативне забезпечення, а з іншого — цілу низку матеріальних, технічних, організаційних заходів відповідно до правил і традицій дипломатичної і консульської служби кожної конкретної держави» [15, с. 95].

## Література

1. Поклонська Н. І. Щодо особливостей роботи працівників у закордонних дипломатичних установах України // Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної науково-практичної конференції; м. Харків, 8–9 жовтня 2010 р. / За ред. к. ю. н. В. В. Жернакова. — Х.: Кроссеруд, 2010. — С. 388–391.
2. Про дипломатичну службу: Закон України від 20.09.2001 р., № 2728-III // Відомості Верховної Ради України. — 2002. — № 5. — Ст. 29.
3. Адміністративне судочинство України: Підручник / За ред. Т. О. Коломоєць. — К.: Істина, 2008 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://apelyacia.org.ua/content/7-diplomaticzna-sluzhba-ta-yiyi-specifika>
4. Віденська конвенція про дипломатичні відносини від 18.04.1961 р. // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995\\_048](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_048)
5. Про затвердження Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон: Наказом Міністерства фінансів України 13.03.1998 р., № 59 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0218-98>
6. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1108, текст законопроекту до 2-го чит. від 10.12.2009 р.) // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
7. Про затвердження Правил про умови праці радянських працівників за кордоном: Постанова Державного комітету СРСР по праці та соціальним питанням від 25.12.1974 р., № 365 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

8. Репецький В. М. Дипломатичне і консульське право: Підручник. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К.: Знання, 2006. — 372 с. // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://gadnuk.info/pidrychnuku/mishnarod-pravo/468-repetsku.html>
9. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р., № 3724-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 52. — Ст. 490.
10. Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів: Постанова Кабінету Міністрів України від 02.02.2011 р., № 98 // Офіційний вісник України. — 2011. — № 11. — Ст. 488.
11. Деякі питання відшкодування витрат в іноземній валюті працівникам дипломатичної служби, направленим у довготермінове відрядження: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.01.2006 р., № 8 // Офіційний вісник України. — 2006. — № 3. — Ст. 87.
12. Мосейчук В. В. Маразми зовнішньоекономічної діяльності. Книга маразмів України // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.marazm.org.ua/index.html7/zed/17\\_28.html](http://www.marazm.org.ua/index.html7/zed/17_28.html)
13. Отрудовых пенсиях в Российской Федерации от 17.01.2001 г., № 173-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2001. — № 52. — Ст. 4920.
14. Гуменюк В. І., Щерба О. В. Сучасна дипломатична служба: Навч. посіб. — К.: Либідь, 2001. — 255 с.
15. Гуменюк В. І. Дипломатична служба: правове регулювання: Навч. посіб. — К.: Либідь. — 2007. — 224 с.

### **Ю. В. Макаренко**

Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко,  
кафедра трудового права и права социального обеспечения  
ул. Владимирская, 64, Киев, 01601, Украина

## **ДОЛГОСРОЧНЫЕ КОМАНДИРОВКИ ДИПЛОМАТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ: ТРУДО-ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ**

### **Резюме**

В статье рассматриваются вопросы, связанные с долгосрочными командировками дипломатических работников. Установлены основные проблемы правового регулирования, связанные с ними.

**Ключевые слова:** дипломатическая служба, дипломатические работники, долгосрочная командировка.

### **U. V. Makarenko**

Kiev Taras Shevchenko National University,  
The Department of Labour Law and Law for public welfare  
Vladimirskaya str., 64, Kiev, 01601, Ukraine

## **LONG-TERM BUSINESS TRIPS OF DIPLOMATIC WORKERS: LABOUR-LEGAL PROBLEMS**

### **Summary**

Questions, related to the long-term business trips of diplomatic workers, are examined in the article. The basic problems of the legal adjusting, related to them, are set.

**Key words:** diplomatic service, diplomatic workers, long-term business trip.