

ТРУДОВОЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.2

СПЕЦІАЛЬНА ТРУДОВА ПРАВОСУБ'ЄКТНІСТЬ ДИПЛОМАТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Олексій СЕЛЕЦЬКИЙ,

викладач кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Навчально-наукового інституту права і соціальних технологій
Чернігівського національного технологічного університету

SUMMARY

This article explores the nature of legal work diplomatic staff on the basis of national legislation and legal literature detail the required and optional criteria for legal work of the diplomatic officer, analyzed some theoretical and practical problems in this area, provided suggestions to improve the relevant legislation. Established that for acquiring the status of a diplomatic officer as a special subject of labor law requires that an applicant replied qualifications established by law, was necessary procedures associated with the adoption of the service, and that it is not spread restrictions and prohibitions on employment relevant diplomatic post.

Key words: legal personality, legal capacity, capacity to act, diplomatic service, diplomatic personnel.

АНОТАЦІЯ

У статті досліджено сутність трудової правосуб'єктності дипломатичних працівників на основі положень вітчизняного законодавства та юридичної літератури, детально розглянуті обов'язкові та факультативні критерії трудової правосуб'єктності дипломатичного працівника, проаналізовано окремі теоретичні та практичні проблеми в цій сфері, надано пропозиції із вдосконалення відповідного законодавства. Встановлено, що для набуття статусу дипломатичного працівника як спеціального суб'єкта трудового права необхідно, щоб претендент відповідав встановленим законодавством кваліфікаційним вимогам, пройшов необхідні процедури, пов'язані із прийняттям на службу, та щоб на нього не поширювалися обмеження і заборони щодо зайняття відповідної дипломатичної посади.

Ключові слова: правосуб'єктність, правоздатність, дієздатність, дипломатична служба, дипломатичні працівники.

Постановка проблеми. Трудова діяльність дипломатичних працівників є однією з форм праці, право на яку закріплено в ст. 43 Конституції України. Це тяжка та надзвичайно відповідальна професія, пов'язана з виконанням завдань у сфері міжнародної діяльності. Передусім, це втілення в життя зовнішньополітичних цілей і задач України щодо створення і зміцнення стабільних зовнішніх гарантій національної безпеки, суверенітету та територіальної цілісності держави, сприятливих умов розвитку вітчизняної економіки, захист інтересів держави в царині міжнародних відносин, належний та ефективний захист прав та інтересів українських громадян і юридичних осіб за межами нашої країни. Однак для того, щоб набути статусу дипломатичного працівника та виступати в якості суб'єкта трудового права, особа повинна володіти трудовою правосуб'єктністю, тобто здатністю зайняття відповідної посади в системі органів дипломатичної служби відповідно до кваліфікаційних вимог, що встановлені чинним законодавством.

На сьогоднішній день проблемам трудової правосуб'єктності працівників присвячено чимало наукових праць таких відомих вчених, як М.Г. Александров, В.М. Андрієв, Б.К. Бегічев, Н.Б. Болотіна, Л.Я. Гінцбург, В.М. Догадов, М.П. Карпушин, В.Л. Костюк, А.М. Лушніков, К.Ю. Мельник, Ю.П. Орловський, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, О.В. Смирнов, Є.Б. Хохлов, І.М. Якушев, О.М. Ярошенко, та інших. Однак попри глибоку ґрунтовність робіт вищезазначених авторів залишається малодослідженим питання спеціальної трудової правосуб'єктності дипломатичних працівників.

З огляду на це, метою статті є поглиблений аналіз сутності спеціальної трудової правосуб'єктності дипломатичних працівників та основних її елементів.

Виклад основного матеріалу. Трудова правосуб'єктність, як відмічає Ю.П. Орловський, являє собою особливу властивість суб'єктів трудового права, їх здатність мати права та обов'язки (правоздатність), здатність своїми діями набувати права і створювати для себе юридичні обов'язки, а також нести відповідальність за скоєні правопорушення (дієздатність). Правосуб'єктність виступає передумовою наділення суб'єкта трудового права суб'єктивними правами і обов'язками, тобто дає особам, організаціям та органам можливість брати участь у правовідносинах [1, с. 461]. Схожу позицію відстоював і В.І. Прокопенко, на думку якого саме правосуб'єктність становить собою визнану державою можливість громадянина бути суб'єктом трудового права. Тому правосуб'єктність є лише передумовою до використання права, а не саме його використання. Право на працю мають всі громадяни, що досягли встановленого віку. Проте правового статусу працівника набувають лише ті громадяни, які вступають у трудові відносини. В основі трудової правосуб'єктності лежить здатність до праці, що обумовлюється фізичними і розумовими здібностями [2, с. 99]. З огляду на зазначене, можна дійти висновку, що трудова правосуб'єктність – це явище, яке передуює виникненню трудових правовідносин, та виступає найважливішою передумовою набуття особою статусу суб'єкта трудового права. Правосуб'єктність як юридична категорія спрямована передусім на визначення кола осіб, які можуть бути носіями трудових прав та обов'язків. Вона

вказує на певні властивості фізичної особи, за наявності яких остання може вступити в трудові правовідносини.

За загальним правилом в якості умов трудової правосуб'єктності виступають віковий критерій та стан здоров'я особи. Що ж до першого елемента, то статтею 188 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) встановлена диференціація початку трудової правосуб'єктності залежно від віку особи. Так, наприклад, у ч. 1 цієї статті зазначено, що не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років. Це так зване «трудове повноліття». Однак, як виняток, трудова правосуб'єктність може виникати і раніше, якщо при цьому наявні додаткові умови, а саме: 1) з 15 років за згодою одного із батьків або особи, що його замінює (ч. 2 ст. 188 КЗпП України); 2) з 14 років, якщо це учні загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів за умови виконання ними легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час за згодою одного з батьків або особи, що його замінює (ч. 3 ст. 188 КЗпП України). Іншою необхідною умовою для вступу особи в трудові правовідносини є стан здоров'я. Зокрема, відповідно до ч. 6 ст. 24 КЗпП України забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я [3].

З приводу вищевказаного Н.Б. Болотіна пояснює, що фактична здатність до праці виникає набагато раніше трудової правосуб'єктності, а про наявність останньої може йтися лише тоді, коли в громадянина виникає здатність до систематичної, врегульованої нормами права праці. Ця здатність відображається в юридичному аспекті в таких юридичних фактах, як «стан здоров'я» та «вік» особи [4, с. 144]. Подібну думку висловлює і К.Ю. Мельник, зазначаючи, що національне трудове законодавство визнає за фізичними особами здатність бути суб'єктами трудових правовідносин не з моменту виникнення фактичної здатності до праці, а дещо пізніше. Це передусім пов'язано з необхідністю досягнення певного фізичного та розумового стану особи, появи здатності до цілеспрямованої систематичної трудової діяльності та обумовлено вимогами охорони здоров'я [5, с. 618].

Набуття статусу дипломатичного працівника також необхідно пов'язувати із трудовою правосуб'єктністю, тобто спроможністю зайняття відповідної посади в системі органів дипломатичної служби. Однак перелік умов (вимог), які ставляться до потенційних учасників службово-трудо-вих відносин при прийнятті їх на роботу, набагато ширший за ті умови (вік та стан здоров'я), які пред'являються до загальної категорії осіб, що бажають працевлаштуватися. Це зумовлено, зокрема, специфічним колом повноважень та обов'язків, що покладаються на дипломатів. У юридичній літературі в такому випадку прийнято вживати термін «спеціальна трудова правосуб'єктність». Так, наприклад, Л.І. Лазор пише, що Закон не за всіма фізичними особами, які мають трудову правосуб'єктність, визнає здатність займатися окремими видами трудової діяльності. Йдеться не про особливості правового регулювання праці окремих категорій працівників, а саме про відмінності в початковому стані осіб – про визнання або невизнання законом за ними можливості займатися певним видом трудової діяльності. Тому вчена робить висновок, що поряд із загальною трудовою правосуб'єктністю працівника, настання якої поставлено в залежність від досягнення певного віку, існує й спеціальна трудова правосуб'єктність, яка характеризується не тільки віковими, а й іншими факторами [6, с. 112].

Спираючись на положення Закону України «Про дипломатичну службу» та інших нормативно-правових актів, можна виділити такі обов'язкові (тобто загальні для всіх претендентів) критерії трудової правосуб'єктності дипломатичного працівника:

1. Наявність громадянства України. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про громадянство України» громадянин України – це особа, яка набула громадянство України в порядку, передбаченому законами України та міжнародними договорами України. У свою чергу громадянство України розглядається цим Законом як правовий зв'язок між фізичною особою і Україною, що знаходить свій вияв у їх взаємних правах та обов'язках [7].

2. Відповідна фахова вища освіта. Законом України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 у ст. 1 визначено, що вища освіта – це сукупність систематизованих знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, інших компетентностей, здобутих у вищому навчальному закладі (науковій установі) у відповідній галузі знань за певною кваліфікацією на рівнях вищої освіти, що за складністю є вищими, ніж рівень повної загальної середньої освіти [8]. Натомість, що таке «фахова» вища освіта – Закон не роз'яснює. Вважаємо, що під фаховою вищою освітою необхідно розуміти вищу освіту відповідного професійного спрямування за освітньо-кваліфікаційним рівнем магістра, спеціаліста. Для того, щоб набути статусу дипломатичного працівника, фізична особа повинна мати таку освіту. Це обов'язкова законодавча вимога, передбачена ч. 1 ст. 9 Закону України «Про дипломатичну службу».

3. Наявність необхідних професійних та ділових якостей. Це важливі компоненти готовності особи до майбутньої професійної діяльності. Вони сприяють продуктивному та якісному виконанню службово-трудо-вих обов'язків. Дипломатична служба як один з різновидів надзвичайно складної та відповідальної трудової діяльності вимагає, щоб претендент на вакантну посаду мав активну професійну позицію і володів необхідними для виконання цієї роботи якостями. Однак чинним законодавством, на жаль, не визначений навіть орієнтовний їх перелік. Враховуючи це, вважаємо, що претендент на заміщення вакантної дипломатичної посади повинен володіти такими професійними, моральними та діловими якостями, як комунікативність (здатність швидко, доброзичливо, легко та невимушено встановлювати контакти з людьми), емоційна стійкість до стресів (здатність долати стан надмірної емоційної схвилюваності при виконанні непрості професійної діяльності), швидкість і гнучкість мислення (спроможність породжувати актуальні та оригінальні ідеї в обмежених часових умовах), мотивація, цілеспрямованість, ініціативність, рішучість, спостережливість, проникливість, відповідальність, вміння приймати самостійні правильні рішення, аналізувати одержаний результат та прогнозувати подальший розвиток подій, сила і стабільність нервових процесів у розумово-мовній діяльності, особиста дисциплінованість, організаторські здібності та інші. Провідну роль у набутті цих якостей відіграє система професійної освіти, де особа оволодіває відповідними знаннями, вміннями та навичками у сфері зовнішньополітичної діяльності, отримує певний досвід щодо розв'язання найбільш поширених за цією професією ситуацій різного рівня складності.

В.Я. Малиновський зазначає, що соціально-правовим методом оцінювання ділових якостей претендентів є конкурс, в основі якого лежать демократичні принципи

об'єктивності, гласності, порівняльності та змагальності. Професійні, моральні, психофізіологічні якості претендентів вивчаються в певній послідовності за встановленими правилами, що дає змогу відібрати на конкретні посади найкращих [9, с. 85–86].

4. Володіння державною та іноземними мовами. У ст. 11 Закону України «Про засади державної мовної політики» зазначено, що «основною мовою роботи, діловодства і документації органів державної влади та органів місцевого самоврядування є державна мова» (ч. 1). «Посадові та службові особи зобов'язані володіти державною мовою, спілкуватися нею із відвідувачами,...» (ч. 3). Державна мова у відповідності до ст. 1 цього Закону – це закріплена законодавством мова, вживання якої обов'язкове в органах державного управління на рівні обов'язкового мінімуму та організаціях, на підприємствах, у державних закладах освіти, науки, культури, у сферах зв'язку та інформатики тощо [10]. Конституцією України в ст. 10 [11] та Законом України «Про засади державної мовної політики» в ч. 1 ст. 6 [10] визначено, що державною мовою в Україні є українська мова.

Відмітимо, що попри широкий вжиток у національному законодавстві терміну «володіння» державною мовою, його зміст наразі все ж таки нормативно ніде не розтлумачений. Як на нашу думку, то це здатність читати, писати і розмовляти державною мовою на рівні обов'язкового мінімуму змісту загальної середньої освіти. Також не зовсім зрозуміло, як саме проходить процедура перевірки знань державної мови при прийнятті на дипломатичну службу, за якими критеріями ці знання оцінюються і який рівень володіння державною мовою вважається достатнім для зайняття дипломатичної посади. Насправді це актуальні питання сьогодення, оскільки відповідно до чинного законодавства України особи, які не володіють у необхідному обсязі державною мовою, до участі в конкурсі не допускаються. З урахуванням зазначеного вище, вважаємо, що при поданні до конкурсної комісії МЗС всіх необхідних документів, особа, яка бажає взяти участь у конкурсі, повинна додатково надати документ про володіння державною мовою. Відповідно до п. 45 Порядку провадження за заявами і поданнями з питань громадянства України та виконання прийнятих рішень, затвердженого Указом Президента України від 27.03.2001 № 215, такий документ видається керівником навчального закладу, місцевим органом виконавчої влади або виконавчим органом місцевого самоврядування [12].

Що ж до володіння іноземними мовами, то рівень знання їх визначається Вищими курсами іноземних мов Дипломатичної академії України при МЗС України за направленням Департаменту персоналу міністерства. Необхідно звернути увагу на те, що в ч. 1 ст. 9 Закону України «Про дипломатичну службу» закріплена вимога про володіння «іноземними мовами», тобто щонайменше двома і більше. Хоча, наприклад, на офіційному веб-сайті МЗС України розміщено чимало оголошень про конкурс на заміщення вакантних дипломатичних посад (переважно це стосується посад аташе МЗС), де вимагається знання однієї іноземної мови в обсязі, відповідному затвердженій професійно-орієнтованій програмі навчання, а не двох і більше, як це передбачено законодавством.

Загалом, видається неправильним встановлення однакової для всіх претендентів вимоги щодо необхідності володіння декількома іноземними мовами. На нашу думку, все повинно залежати від того, на яку дипломатичну поса-

ду претендує громадянин. Безперечно, якщо говорити про можливість зайняття ним дипломатичної посади більш високого рівня, то в такому разі й сумнівів не має виникати щодо володіння кандидатом кількома іноземними мовами. Однак, якщо особа починає свою трудову діяльність з найнижчої дипломатичної посади, то в такому разі, на нашу думку, необхідно вимагати знання хоча б однієї іноземної мови, враховуючи її молодий вік та недостатній досвід роботи у сфері міжнародних відносин. Враховуючи наведене, вважаємо, що в ч. 1 ст. 9 Закону України «Про дипломатичну службу» слова «...володіють державною та іноземними мовами» необхідно замінити словами «...володіють державною та однією або кількома іноземними мовами».

5. Стан здоров'я. На вітчизняну дипломатичну службу приймаються лише ті громадяни, які за станом здоров'я можуть бути направлені в довготермінове відрядження. Ця вимога видається цілком закономірною, адже не кожному під силу повноцінно виконувати роботу, перебуваючи, наприклад, у країні зі складними кліматичними умовами. Серед таких держав можна виокремити, наприклад, В'єтнам, Єгипет, Пакистан, Індію, Індонезію, Китай, Ірак, Іран, Катар, Лівію, Об'єднані Арабські Емірати, Сирію, Еквадор, Ефіопію, Нігерію, ПАР. Окрім цього, особа, яка бажає вступити на дипломатичну службу, повинна бути готова і до можливих тривалих авіаперельотів, які також істотно впливають на здоров'я людини.

Підтверджувачими документами про стан здоров'я кандидата на дипломатичну посаду є відповідна довідка встановленої форми та висновок про можливість перебування в довготерміновому відрядженні, у тому числі до держав з важкими кліматичними умовами. Ці документи особа повинна надати протягом трьох днів з моменту одержання повідомлення про результати конкурсу. Організація проведення медичного огляду визначена Порядком проведення медичного огляду особи, яка претендує на зайняття посади, пов'язаної з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, затвердженого Наказом МОЗ України 30.07.2012 № 578, де зазначено, що медичний огляд особи проводиться перед прийняттям на роботу (службу) з метою встановлення її придатності за станом здоров'я до роботи (служби). Медичний огляд особи-переможця конкурсу проводиться після отримання повідомлення про результати конкурсного відбору на заміщення вакантної посади державного службовця [13].

6. Віковий критерій. Закон України «Про дипломатичну службу» не передбачає, на жаль, по досягненню якого віку в особи виникає право на вступ до дипломатичної служби. У свою чергу нині діючим Законом України «Про державну службу» від 16.12.1993 так само не встановлена нижня вікова межа прийняття на посаду державного службовця. Тож, на думку С.В. Ківалова та Л.Р. Білої, це дає підстави для прийняття на державну посаду громадян, які не досягли 18 років [14, с. 30]. Однак, вбачається, що неповнолітня особа не зможе в повному обсязі оцінити й усвідомити увесь спектр важливості дорученої їй роботи, а також високої відповідальності при зайнятті державної посади. У ч. 1 ст. 15 Закону України «Про державну службу» від 17.11.2011, котрий набуде чинності з початком 2015 року, вже визначено, що «право на державну службу мають громадяни України, яким виповнилося 18 років» [15]. Підтримуючи таку позицію, вважаємо, що норма аналогічного змісту має бути відображена і в Законі України «Про дипломатичну службу».

Наразі ж можна говорити про існування лише прихованого вікового критерію трудової правосуб'єктності

дипломатичного працівника, який прямо залежить від іншої кваліфікаційної вимоги-одержання громадянином диплому про фахову вищу освіту (зазвичай це не раніше 21–23 років). Одночасно з цим законодавство встановлює граничний вік перебування на дипломатичній службі – 65 років. Фактично це означає, що особа може працевлаштуватися на дипломатичну службу з віку, коли вона отримала на руки відповідний документ про вищу освіту, і до досягнення нею 65-річчя, тобто максимально допустимої вікової межі виконання професійних обов'язків на дипломатичній службі. Особи, які досягли передбаченого законодавством граничного віку перебування на дипломатичній службі, до участі в конкурсі не допускаються.

7. Необхідність проходження конкурсного відбору, якщо інше не передбачено законодавством України. Для набуття статусу дипломатичного працівника, особа, окрім того що повинна бути громадянином України, мати необхідну освіту, відповідати за станом здоров'я, віком, володіти державною та іноземними мовами, додатково має пройти конкурсну процедуру, де перевіряються реальні знання у сфері вітчизняної та міжнародного законодавства. Як зазначено в ст. 4 Закону України «Про державну службу» від 16.12.1993 «право на державну службу мають громадяни України, які одержали відповідну освіту і професійну підготовку та пройшли у встановленому порядку конкурсний відбір, або за іншою процедурою, передбаченою Кабінетом Міністрів України» [16]. Частиною 6 ст. 9 Закону України «Про дипломатичну службу» також передбачено, що прийняття на дипломатичну службу здійснюється на конкурсній основі, крім випадків, коли призначення на дипломатичні посади здійснює Президент України відповідно до Конституції України [17]. З цього слідує, що участь у конкурсі та перемогу в ньому необхідно розглядати в якості окремого критерію трудової правосуб'єктності дипломатичного працівника.

Великий тлумачний словник сучасної української мови термін «конкурс» трактує як змагання, яке дає змогу виявити найбільш гідних із його учасників або найкраще з того, що надіслане на огляд. Відбір претендентів на заміщення деяких посад [18, с. 565]. У юридичній літературі під конкурсом у системі державної служби розуміють особливу процедуру підбору кадрів на вакантні державні посади відповідно до рішення конкурсної комісії. Це встановлено законом організаційно-правова форма реалізації конституційного права рівного доступу громадян до державної служби, яка полягає в особливому порядку відбору кандидатур на вакантні посади державної служби [19, с. 322]. А.В. Андрушко відмічає, що конкурс є важливим правовим способом раціонального підбору кадрів до органів державної служби, що дозволяє не тільки покращити комплектування її органів, але й забезпечує в подальшому потрібний рівень їх функціонування. Важливість конкурсного порядку прийому громадян на державну службу очевидна, адже це той фактор, який має гарантувати об'єктивність оцінки ділових, професійних, моральних якостей претендента, як наслідок – ефективність його майбутньої роботи [20, с. 66].

8. Подання декларації про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру за минулий рік. Форма і порядок її подання встановлені Законом України «Про заходи запобігання і протидії корупції». Відповідно до ч. 4 ст. 9 Закону України «Про дипломатичну службу» особи, які претендують на зайняття посад у системі органів дипломатичної служби, до призначення на відповідну посаду подають таку декларацію за місцем майбутньої служби

[17]. Якщо ж претендент взагалі її не подає або зазначає в ній недостовірні відомості, то така особа не може бути прийнята на дипломатичну службу, у результаті чого й не набуває статусу суб'єкта трудового права. Як бачимо, фінансова звітність при прийнятті на дипломатичну службу є також одним із обов'язкових критеріїв трудової правосуб'єктності.

У декларації, зокрема, відображаються відомості:

1) про доходи, одержані (нараховані) декларантом з усіх видів джерел в Україні та за її межами, а також одержані (нараховані) з джерел за межами України членами його сім'ї;

2) про нерухоме майно, а саме: а) майно, що перебуває у власності, в оренді чи на іншому праві користування декларанта, та витрати декларанта на придбання такого майна або на користування ним; б) майно, що перебуває у власності, в оренді чи на іншому праві користування членів сім'ї декларанта;

3) про транспортні засоби: а) що перебувають у власності, в оренді чи на іншому праві користування декларанта, та витрати декларанта на їх придбання (користування); б) що перебувають у власності, в оренді чи на іншому праві користування членів сім'ї декларанта;

4) про вклади в банках, цінні папери та інші активи (декларанта та членів його сім'ї);

5) про фінансові зобов'язання (декларанта та членів його сім'ї).

9. Відсутність обмежень, пов'язаних з прийняттям на державну службу. У ч. 5 ст. 9 Закону України «Про дипломатичну службу» прописано, що не можуть бути прийнятими на дипломатичну службу особи, щодо яких встановлені обмеження в Законі України «Про державну службу», а саме:

1) визнані у встановленому порядку недієздатними. Як зазначено в ч. 1 ст. 39 Цивільного кодексу України, фізична особа може бути визнана судом недієздатною, якщо вона внаслідок хронічного, стійкого психічного розладу не здатна усвідомлювати значення своїх дій та (або) керувати ними [21];

2) мають не зняту або не погашену судимість за вчинення злочину або на яких протягом останнього року накладалося адміністративне стягнення за вчинення корупційного правопорушення. Відповідно до ч. 1 ст. 88 Кримінального кодексу України особа визнається такою, що має судимість, з дня набрання законної сили обвинувальним вироком і до погашення або зняття судимості [22]. Випадки погашення та зняття судимості передбачені ст.ст. 89–91 цього Кодексу. Що ж до вчинення адміністративних корупційних правопорушень, то в однойменній Главі 13-А Кодексу України про адміністративні правопорушення зафіксовані найбільш поширені їх види, зокрема: порушення обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності (ст. 172–4), порушення встановлених законом обмежень щодо одержання дарунка (пожертви) (ст. 172–5), порушення вимог фінансового контролю (ст. 172–6), порушення вимог щодо повідомлення про конфлікт інтересів (ст. 172–7), незаконне використання інформації, що стала відома особі у зв'язку з виконанням службових повноважень (ст. 172–8), невжиття заходів щодо протидії корупції (ст. 172–9);

3) у разі прийняття на службу будуть безпосередньо підпорядковані близьким їм особам. Під безпосереднім підпорядкуванням необхідно розуміти відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, у тому числі через вирішення (участь у вирі-

шенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень, контролю за їх виконанням (ст. 1 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції»). У цій статті дається також роз'яснення, хто підпадає під формулювання «близькі особи». Це чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням, а також особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом, зазначеним у частині першій статті 4 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції», у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі [23];

4) в інших випадках, встановлених законами України.

10. Відсутність заборони, передбаченої положеннями Закону України «Про очищення влади», займати відповідну посаду. Її сутність зводиться до того, що окремим фізичним особам забороняється протягом десяти років з дня набрання чинності цим Законом (а в деяких випадках – протягом п'яти років з дня набрання чинності) відповідним рішенням суду обіймати певні посади (перебувати на службі) в органах державної влади та органах місцевого самоврядування. Відповідно до ч. 2 ст. 1 Закону України «Про очищення влади» метою очищення влади (люстрації) є недопущення до участі в управлінні державними справами осіб, які своїми рішеннями, діями чи бездіяльністю здійснювали заходи (та/або сприяли їх здійсненню), спрямовані на узурпацію влади Президентом України В. Януковичем, підірвав основ національної безпеки і оборони України або протиправне порушення прав і свобод людини [24].

У свою чергу, для зайняття окремих посад дипломатичної служби в оголошеннях про конкурс можуть встановлюватись й інші (додаткові) вимоги до кандидатів. Тобто мова йде про факультативні критерії трудової правосуб'єктності дипломатичного працівника, серед яких варто назвати наступні:

1) додаткові освітньо-кваліфікаційні вимоги. Це, як правило, наявність у кандидата післядипломної освіти за спеціальністю «зовнішня політика» (магістр зовнішньої політики) у Дипломатичній академії України при МЗС України або відповідних курсів підвищення кваліфікації у Центрі підвищення кваліфікації працівників дипломатичної служби Дипломатичної академії України при МЗС України [25];

2) стаж роботи за фахом на відповідних посадах дипломатичної, державної служби чи за фахом в інших сферах;

3) досвід роботи в галузі міжнародних відносин та/або міжнародного права;

4) досвід роботи в закордонних дипломатичних установах України на дипломатичних посадах;

5) практичний досвід роботи в підготовці документів правового характеру;

6) необхідні навички роботи на комп'ютері (Word, Excel, Outlook Express, Power Point);

7) вміння керувати автомобілем (наявність посвідчення водія);

8) знання правил ділового етикету та державного протоколу;

9) допуск до державної таємниці;

10) та інші.

Висновки. Таким чином, для набуття статусу дипломатичного працівника як спеціального суб'єкта трудового

права необхідно, щоб претендент відповідав встановленим законодавством кваліфікаційним вимогам, пройшов необхідні процедури, пов'язані із прийняттям на службу, та щоб на нього не поширювалися обмеження і заборони щодо зайняття відповідної дипломатичної посади. Все це в сукупності становить спеціальну трудову правосуб'єктність дипломатичного працівника. При чому достовірність відомостей про кандидата визначається завдяки спеціальній перевірці відповідно до Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції». З огляду на зазначене вище, пропонуємо ч. 1 ст. 9 Закону України «Про дипломатичну службу» викласти в такій редакції: «Дипломатичними працівниками можуть бути громадяни України, яким виповнилося 18 років, які мають відповідну фахову вищу освіту, необхідні професійні та ділові якості, володіють державною та однією або кількома іноземними мовами, за станом здоров'я можуть бути направлені в довготермінове відрядження, подали декларацію про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру за минулий рік за формою і в порядку, що встановлені Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції», пройшли у встановленому порядку конкурсний відбір, якщо інше не передбачено законодавством України, а також не відносяться до осіб, щодо яких встановлені обмеження при прийнятті на державну службу, та не підпадають під заборону зайняття посади в органах державної влади відповідно до положень Закону України «Про очищення влади». Для кандидатів на окремі дипломатичні посади законодавством можуть встановлюватись додаткові кваліфікаційні вимоги».

Список використаної літератури

1. Словарь по трудовому праву / под ред. Ю.П. Орловско-го. – М. : Изд-во БЕК, 1998. – 600 с.
2. Прокопенко В.І. Трудове право України : [підручник] / В.І. Прокопенко. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
3. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
4. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник]. – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
5. Мельник К.Ю. Загальна та спеціальна трудова правосуб'єктність працівників / К.Ю. Мельник // Форум права. – 2012. – № 1. – С. 617–624.
6. Лазор Л. Правове регулювання правосуб'єктності у сфері трудового права в ринкових умовах / Л. Лазор // Право України. – № 12. – 2010. – С. 108–114.
7. Про громадянство України: Закон України від 18.01.2001 // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 13. – Ст. 65.
8. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 37–38. – Ст. 2004.
9. Малиновський В.Я. Державна служба: теорія і практика : [навч. посібник] / В.Я. Малиновський. – К. : Атіка, 2003. – 160 с.
10. Про засади державної мовної політики : Закон України від 03.07.2012 // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 23. – Ст. 218.
11. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
12. Порядок провадження за заявами і поданнями з питань громадянства України та виконання прийнятих рішень, затверджений Указом Президента України від 27.03.2001 № 215 (в редакції Указу Президента України від 27.06.2006 № 588/2006) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/215/2001>.

13. Порядок проведення медичного огляду особи, яка претендує на зайняття посади, пов'язаної з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, затверджений Наказом МОЗ України 30.07.2012 № 578 // Офіційний вісник України. – 2012. – № 69. – Ст. 2826.
14. Ківалов С.В., Біла Л.Р. Організація державної служби в Україні : [навч. посібник]. – Одеса : Юридична література, 2002. – 328 с.
15. Про державну службу : Закон України від 17.11.2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/4050-17>.
16. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
17. Про дипломатичну службу : Закон України від 20.09.2001 // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 5. – Ст. 29.
18. Великий тлумачний словник сучасної української мови / за ред. В.Т. Бусела. – К.; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.
19. Кагановська Т.Є. Конкурсний відбір як основа кадрового забезпечення органів державного управління: вітчизняний і зарубіжний досвід / Т.Є. Кагановська // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 322–330.
20. Андрушко А.В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А.В. Андрушко / Хмельницький ін-т регіон. управл. і права. – Хмельницький, 2003. – 195 с.
21. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40. – Ст. 356.
22. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25. – Ст. 131.
23. Про засади запобігання і протидії корупції: Закон України від 07.04.2011 // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 40. – Ст. 404.
24. Про очищення влади : Закон України від 16.09.2014 // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 44. – Ст. 2041.
25. Про затвердження Типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад працівників МЗС України, представництв МЗС України на території України : Наказ Міністерства закордонних справ України від 04.06.2009 № 113 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://document.ua/pro-zatverdzhennja-tipovih-profesiino-kvalifikaciinih-harakt-doc44524.html>.
УДК 342.518