

УДК 342.9

DOI <https://doi.org/10.32782/1813-338X-2025.1.29>**В. С. Михайлюк**

здобувач

Запорізького національного університету

СЛУЖБОВЕ ВІДРЯДЖЕННЯ ЯК ІНСТИТУТ СЛУЖБОВОГО ПРАВА: ДОСВІД НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА В АСПЕКТІ МОЖЛИВОГО ЗАПОЗИЧЕННЯ ДЛЯ УКРАЇНИ

Актуальність теми. Вступ України до ЄС з необхідністю передбачає виконання «домашнього завдання» у частині приведення національного законодавства у відповідність до вимог європейських правових стандартів, аналізу та урахування, із можливістю запозичення позитивного досвіду країн ЄС. Все це у повній мірі поширюється і на сферу відносин службового відрядження, вдосконалення засад врегулювання яких вимагає аналізу положень Директив ЄС, а також урахування досвіду тих країн ЄС, які вже досягли успіху у нормотворенні та правозастосуванні, серед яких і Республіка Польща. Компаративно-правовий аналіз дозволяє не тільки виявити успішні та спірні практики нормотворення та правозастосування країн ЄС, але й виокремити ті положення, які цілком можна було б запозичити для України. З огляду на наближеність історичних, національних державотворчих процесів в Україні та Республіці Польща, тотожність векторів їх розвитку та очікувані результати, цілком доцільним вбачається аналіз як Директив ЄС, та і досвіду Республіки Польща у врегулюванні відповідного питання, із виокремленням тих положень, які цілком могли бути релевантними для запитів України, що і є метою роботи. Об'єкт роботи – суспільні відносини, що виникають у зв'язку із службовим відрядженням й потребують свого унормування. Предмет – досвід нормативно-правового регулювання Республіки Польща щодо врегулювання відносин службового відрядження в аспекті можливого його запозичення для України. Методологічне підґрунтя: загальні та спеціальні методи наукового пізнання, серед яких: аналіз, синтез, діалектичний, спеціально-юридичний, логічний, порівняльно-правовий, узагальнення, експертних оцінок, моделювання, прогнозування. Висновки. Оновлення положень законодавства України щодо врегулювання відносин службового відрядження в умовах активізації євроінтеграційних державотворчих та правотворчих процесів має відбуватися із обов'язковим урахуванням правових стандартів ЄС (Директив), а також досвіду нормотворення країн-членів ЄС, із обов'язковим акцентом на особливості національної нормотворчості, вимоги та запити часу, новітні сенси. Аналіз досвіду Республіки Польщі може враховуватися у першу чергу, з огляду на наближеність історичних, національних державотворчих процесів, тотожність векторів їх розвитку та очікувані результати. Аналіз досвіду Республіки Польща стосовно унормування засад службового відрядження може бути врахований у частині: а) уніфікації термінологічного апарату й усунення будь-якої термінологічної плутанини; б) впровадження норми щодо надання дозволу особі, що відряджується, у разі тривалості відрядження понад одного місяця повертатися до постійного місця проживання чи роботи у вихідні та святкові дні, із отриманням відшкодування витрат на проїзд; в) унормування відшкодування витрат на використання палива для транспортних засобів, що використовуються у службових цілях для направлення у відрядження, із встановленням цінової різниці для різних видів транспортних засобів та в залежності від об'єму їх двигунів.

Ключові слова: службове відрядження, службове право, директиви ЄС, зарубіжний досвід, компаративно-правовий аналіз, євроінтеграція, нормотворчість, правозастосування, запозичення, імплементація.

Вступ. Актуальність теми. Вступ України до ЄС з необхідністю передбачає виконання «домашнього завдання» у частині приведення

національного законодавства у відповідність до вимог європейських правових стандартів, аналізу та урахування, із можливістю запози-

чення позитивного досвіду країн ЄС. Все це у повній мірі поширюється і на сферу відносин службового відрядження, вдосконалення засад врегулювання яких вимагає аналізу положень Директив ЄС, а також урахування досвіду тих країн ЄС, які вже досягли успіху у нормотворенні та правозастосуванні, серед яких і Республіка Польща. Компаративно-правовий аналіз дозволяє не тільки виявити успішні та спірні практики нормотворення та правозастосування країн ЄС, але й виокремити ті положення, які цілком можна було б запозичити для України. З огляду на наближеність історичних, національних державотворчих процесів в Україні та Республіці Польща, тотожність векторів їх розвитку та очікувані результати, цілком доцільним вбачається аналіз як Директив ЄС, та і досвіду Республіки Польща у врегулюванні відповідного питання, із виокремленням тих положень, які цілком могли бути релевантними для запитів України, що і є **метою роботи**. Об'єкт роботи – суспільні відносини, що виникають у зв'язку із службовим відрядженням й потребують свого унормування. **Предмет** – досвід нормативно-правового регулювання Республіки Польща щодо врегулювання відносин службового відрядження в аспекті можливого його запозичення для України. **Методологічне підґрунтя**: загальні та спеціальні методи наукового пізнання, серед яких: аналіз, синтез, діалектичний, спеціально-юридичний, логічний, порівняльно-правовий, узагальнення, експертних оцінок, моделювання, прогнозування. **Стан дослідження проблеми**: при наявності наукових робіт, присвячених проблематиці імплементації європейських правових стандартів у національне законодавство в аспекті реалізації євроінтеграційних прагнень держави (наприклад, роботи Н. Кузнецової, О. Бориславської, Т. Карабін, М. Савчина, Н. Оніщенко, Н. Пархоменко тощо), аналізу нормотворчого та правозастосовного досвіду зарубіжних країн стосовно врегулювання відносин публічної служби (наприклад, роботи В. Колпакова, Л. Корнути, Т. Коломоець, О. Дрозда, О. Радішевської, В. Бевзенка, С. Федчишина тощо), трудових відносин (наприклад, роботи О. Ярошенка, М. Пижової, Л. Малюги тощо), водночас варто зазначити, що безпосередньо питання аналізу досвіду зарубіжних країн стосовно врегулювання відносин службового відрядження, із формулюванням пропозицій для України, на жаль, немає. Наявні роботи у цьому сенсі відрізняються дещо фрагментарним змістом, що

й актуалізує відповідне дослідження й усунення наявної наукової прогалини для формування нового наукового базису для сучасної вітчизняної нормотворчості у частині регламентації відносин службового відрядження.

Основна частина. I. Євроінтеграційний вектор правотворення як передумова для можливого запозичення позитивного зарубіжного досвіду нормотворення та право застосування стосовно службового відрядження. В умовах сучасних реалій розвиток та вдосконалення вітчизняного службового законодавства здебільшого здійснюється в контексті євроінтеграційного напрямку України, завдяки якому відбувається поступовий процес впровадження європейських правових норм у національне законодавство України у сфері трудових та публічно-службових правовідносин. Зважаючи, що у відповідності до ратифікованої Угоди між Україною та ЄС, якою однією із цілей розвитку торгівлі та питань, пов'язаних із торгівлею, визначено налагодження та розвиток багатосторонніх трудових стандартів та угод [1]. Таким чином, і трудове і службове право як підгалузь адміністративного не є виключенням зі сфер, що потребують нормативного удосконалення у відповідності до вимог європейських стандартів, що й актуалізує аналіз ключових актів ЄС, а саме трьох директив, зміст яких спрямований на регулювання відрядження. Такими документами є: 1) Директива 96/71/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 16 грудня 1996 року щодо відрядження працівників в рамках надання послуг (Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services) (далі – Директива 96/71/ЄС); 2) Директива 2014/67/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 15 травня 2014 року про забезпечення виконання Директиви 96/71/ЄС щодо відрядження працівників у рамках надання послуг та внесення змін до Регламенту (ЄС) № 1024/2012 щодо адміністративної співпраці через інформаційну систему внутрішнього ринку («Регламент ІМІ») (Directive 2014/67/EU of the European Parliament and of the Council of 15 May 2014 on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services and amending Regulation (EU) No 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System ('the IMI Regulation') (далі – Директива 2014/67/ЄС); 3) Директива

(ЄС) 2018/957 Європейського Парламенту та Ради від 28 червня 2018 року про внесення змін до Директиви 96/71/ЄС щодо відрядження працівників у рамках надання послуг (Directive (EU) 2018/957 of the European Parliament and of the Council of 28 June 2018 amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services) (далі – Директива (ЄС) 2018/957). Одразу ж варто звернути увагу на переклад терміну «службове відрядження», яке в англійських текстах наведених вище Директив замість загальноживаних «business trip» чи «official travel» використовується слово «posting», яке українською мовою перекладається як «розміщення, призначення, відрядження» [2]. Відповідно по тексту Директив не здійснюється розподіл відрядження за певними видами (службове, робоче, закордонне, місцеве і т.д.).

Директива 96/71/ЄС поширює свою дію на підприємства, засновані у державі-члені, які, в рамках транснаціонального надання послуг, відправляють працівників, відповідно до ст. 3, на територію держави-члена, її положення не застосовуються до підприємств торгівельного флоту щодо морського персоналу (ч. 1-2 ст. 1) [3]. Натомість, положення Директиви 96/71/ЄС застосовуються у тій мірі, в якій підприємства, зазначені в ч. 1, вживають один із таких транснаціональних заходів: «1) відряджати працівників на територію держави-члена за їхній рахунок і під їх керівництвом, згідно з контрактом, укладеним між підприємством, яке відряджає, та стороною, для якої призначені послуги, яка працює в цій державі-члені, за умови, що між підприємством, яке відряджає, та працівником протягом періоду відрядження існують трудові відносини; 2) відряджати працівників до закладу чи підприємства, що належить групі на території держави-члена, за умови наявності трудових відносин між підприємством, яке відряджає, та працівником протягом періоду відрядження; 3) будучи підприємством з тимчасового працевлаштування або агентством з працевлаштування, надавати працівника підприємству-користувачу, заснованому або діючому на території держави-члена, за умови наявності трудових відносин між підприємством з тимчасового працевлаштування або агентством з працевлаштування та працівником протягом періоду відрядження (ч. 3 ст. 1)» [3]. Важливо виділити норми ч. 4 ст. 1 Директиви 96/71/ЄС, які передбачають, що «підприємства, засновані в державі, що не є членом ЄС, не повинні

мати більш сприятливий режим, ніж підприємства, засновані в державі-члені» [3]. Така позиція є досить логічною, адже для держав, які не мають членства в ЄС, в цілому Директиви ЄС не мають обов'язкової юридичної сили, тому відсутня необхідність їх імплементації у внутрішнє законодавство. Проте, неможливо оминати увагою визначення «відрядженого працівника» та «працівника», які сформульовані ст. 2 Директиви 96/71/ЄС для визначення її цілей. Так, визначення «відряджений працівник» розуміється як «працівник, який протягом обмеженого періоду виконує свою роботу на території держави-члена, відмінної в державі, в якій він зазвичай працює» (ч. 1 ст. 2) [3], а «працівником» вважається «той працівник, що застосовується в законі держави-члена, на територію якої відряджений працівник» (ч. 2 ст. 2) [3]. У ст. 3 Директиви 96/71/ЄС наведено перелік питань в законі, нормативному чи адміністративному положенні та/або колективному договорі або арбітражному рішенні в тій державі-члені, де виконується робота відрядженої особи, які держави-члени мають забезпечувати незалежно від закону, серед яких: максимальна тривалість роботи та мінімальна тривалість відпочинку; мінімальна оплачувана відпустка; мінімальна ставка оплати праці, включаючи понаднормові ставки (винятком є схема додаткової професійної пенсії); умови найму працівників, зокрема, надання особам тимчасової зайнятості; здоров'я, безпеки та гігієни праці; заходи захисту щодо умов праці вагітних жінок і жінок, які нещодавно народили, дітей та молоді; рівності ставлення до чоловіків та жінок та інші положення щодо усунення дискримінації [3].

Норми ж Директиви 2014/67/ЄС у свою чергу встановлюють загальну структуру набору відповідних положень, заходів та механізмів контролю, необхідних для рівномірної імплементації, застосування та виконання на практиці Директиви 96/71/ЄС, включаючи заходи для запобігання та накладення санкцій за будь-які зловживання та обхід правил, і не завдає шкоди сфері застосування Директиви 96/71/ЄС [4]. Окрім того, передбачено, що Директива 2014/67/ЄС має на меті гарантувати дотримання належного рівня захисту прав відряджених працівників для транскордонного надання послуг, зокрема, щодо забезпечення дотримання умов працевлаштування, які застосовуються в державі-члені, де послуги мають надаватися у відповідності до статті 3 Директиви 96/71/ЄС, одночасно сприяючи здійсненню свободи надання послуг для

постачальників послуг й таким чином підтримуючи функціонування внутрішнього ринку [4].

Положеннями Директиви (ЄС) 2018/957 була внесена велика кількість змін до тексту Директиви 96/71/ЄС, які, зокрема, стосуються заміни поняття «мінімальні ставки оплати праці» щодо відряджених осіб на інше – «винагорода», зазнав трансформування й перелік гарантованих прав відряджених працівників, наприклад, до яких замість мінімальної ставки заробітної плати включено всі види оплати праці, що існують в приймаючій державі-члені, також до частини винагороди віднесено витрат на проїзд, проживання, харчування тощо, які є безпосередньо пов'язаними із перебуванням у відрядженні [5]. Саме ці положення й слугують підґрунтям для формування національних аналогів країн-членів ЄС, а також для кандидатів. Проте, стосовно національного законодавства України передчасно наголошувати на нагальності імплементацій у вітчизняну систему положень вище описаних Директив, при цьому не виключаючи можливість настання такої події у майбутньому. Не зважаючи на переважно «трудовий» зміст вищезазначених положень в аспекті регульованих суспільних відносин, вони у повній мірі поширюються і на відносини публічної служби, в т.ч. й у частині службового відрядження.

II. Досвід Республіки Польща щодо врегулювання відносин службого відрядження в аспекті можливості його запозичення для України. На доцільності запозичення позитивного апробованого часом і практикою досвіду зарубіжних країн щодо нормотворення у сфері публічних відносин наголошують представники науки службового права у всіх своїх працях (наприклад, роботи А. Берлача, Т. Коломоець, С. Федчишина, Л. Корнути тощо) [6, с. 129; 7, с. 137].

Почати варто із термінологічного апарату. Так, актах законодавства Республіки Польща вживаються такі поняття як «*podróż służbowa*», «*oddelegowanie*» та «*delegacja*», які відповідно мають різні за значенням розуміння. Так, «*podróż służbowa*» перекладається українською як «подорож, відрядження, ділова/службова поїздка, командировка» [8], «*oddelegowanie*» можна перекласти як «відрядження», оскільки воно походить від дієслова «*oddelegować*», що значить «відрядити» [9, с. 35], а «*delegacja*» перекладається у двох значеннях як «1) делегація; 2) (в службових справах) відрядження» [10, с. 160]. Як бачимо, на перший погляд сут-

тевої відмінності у формулюванні вищепереліченими поняттями не вбачається, але очевидно стає наявність певних відмінностей у правозастосуванні. Так, подорожжю службовою («*podróż służbowa*») на практиці вважається «поїздка, яку працівник здійснює за розпорядженням роботодавця в рамках виконання службових обов'язків за межі міста, де знаходиться юридична адреса підприємства, яка також може бути пов'язана із делегуванням (відрядженням) (*delegacją (oddelegowaniem)*) працівника для виконання певного завдання» [11]. Відрядження («*oddelegowanie*») є направленням працівника для виконання роботи на визначений строк в іншу місцевість, ніж зазначеної у договорі, що оформлюється додатком до контракту з метою зміни умов праці в контракті – зазначеного у ньому місця роботи [11]. Делегуванням («*delegacja*») вважається «службова подорож («*podróż służbowa*»), під час якої особа отримує право на пільги, передбачені такою службовою подорожжю та добові» [12]. Все це надає підстави для можливості об'єднання всіх цих понять у пошуках релевантного українським реаліям нормотворчості та правозастосування аналогу під назвою «відрядження». При цьому, у законодавстві Республіки Польща пропонується розподіл відряджень на два види – внутрішні (національні) (*krajowa*) та закордонні (*zagraniczna*). При цьому, на практиці правники зазначають, що у разі відрядження працівника («*oddelegowanie*»), останні мають права, що впливають із трудових правовідносин, натомість не має прав, пов'язаних із подорожжю службовою («*podróż służbowa*»), однак найважливішим елементом, який відрізняє делегування («*delegacja*») від відрядження («*oddelegowanie*»), є те, що у випадку службової подорожі («*podróż służbowa*») працівник за бажанням роботодавця виконує службове завдання поза межами звичайного місця роботи [12].

Основним нормативно-правовим актом, положення якого фіксують засади службового відрядження, є Кодекс праці (*Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy*) (далі – Кодекс праці), який діє з 26 червня 1974 року. Відтак, зі змісту положення ст. 77-5 § 1 Кодексу праці вбачається, що «працівник, який на вимогу роботодавця виконує службові обов'язки за межами місцезнаходження роботодавця або за межами постійного місця роботи, має право на виплати для покриття витрат, пов'язаних із подорожжю службовою» [13]. Відповідно до ст. 77-5 § 2

цього ж Кодексу праці «розмір та умови виплат, які належать службовій особі, яка працює у державній або місцевій бюджетній установі, на службову подорож в межах країни та за кордон визначається на підставі розпорядження міністра, відповідального за питання праці, положення якого має визначати, зокрема, розмір добових з урахуванням тривалості поїздки, а у разі поїздки за межами країни – валюту, і якій визначатимуться добові, ліміт проживання в окремих країнах, а також умови відшкодування витрат на проїзд, проживання на інших витрат» [13]. Що дозволяє вести мову не суто про трудові відносини, а про відносини із публічно-правовою природою, а отже – про службове відрядження. Як передбачено ст. 77-5 § 3 Кодексу праці, «умови виплати допомоги на подорож службову працівнику який працює у роботодавця, відмінного від зазначеного в § 2, визначаються в колективному трудовому договорі або в положеннях про оплату праці або в трудовому договорі, якщо на роботодавця не поширюється дія колективного трудового договору або він не зобов'язаний встановлювати положення про оплату праці» [13]. Натомість ст. 77-5 § 4 цього ж Кодексу праці встановлюється, що «положення колективного трудового договору, положень про оплату праці чи трудового договору не можна встановлювати добові на подорож службову всередині країни чи за кордон у розмірі, нижчому від допомоги на подорож службову всередині країни, зазначеної для працівника, вказаному в § 2» [13]. Однак, ст. 77-5 § 5 Кодексу праці закріплено, якщо «колективний трудовий договір, положення про оплату праці чи трудовий договір не містять положень, зазначених у § 3, працівник має право на допомогу для покриття витрат на подорож службову відповідно до положень, зазначених у § 2» [13]. Таким чином, доцільним все ж таки вбачається дослідження самих текстів вищенаведених постанов, положення яких застосовуються у реалізації службового відрядження у Республіці Польща.

Розпочати слід із аналізу Розпорядження Міністра праці та соціальної політики від 29.01.2013 р. «Про виплати працівникам, які перебувають на службі в установі державного або місцевого бюджету у зв'язку з відрядженням» (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży

służbowej) (далі – Розпорядження про виплати), яка прийнята на підставі ст. 77-5 § 5 Кодексу праці. Це Розпорядження про виплати містить чотири розділи, перший – Загальні положення (Przepisy ogólne), другий – Внутрішнє відрядження (Podróż krajowa), третій – Закордонне відрядження (Podróż zagraniczna), четвертий – Заклучні положення (Przepisy końcowe). Звісно, незважаючи на те, що текст цього акту не є занадто великим за обсягом, тож доцільно акцентувати увагу саме на особливостях цього акту. В цілому положення Розпорядження про виплати спрямовані на регулювання правових питань щодо встановлення «розміру та умов визначення сум, які належать працівнику, який працює в бюджетній установі держави або місцевого самоврядування на відрядження всередині країни – внутрішні, а також за її межами – закордонні» [14]. Окрім того, встановлюються права працівника стосовно внутрішніх та закордонних відряджень, які здійснюються у час та місце, визначені роботодавцем. Так, наприклад, відряджена особа має права на: «харчування, відшкодування витрат на проїзд, користування місцевим транспортом, нічліг та інші необхідні документально підтверджені витрати, визначені або визнані роботодавцем відповідно до обґрунтованих потреб» [12]. Досить нетиповим для України є підхід польського законодавця до розрахунку добових витрат на відрядження, які поділяються за способом виконання службового завдання у відрядженні, – поїздка до 24 годин та відповідно більше 24 годин. Отже, у Розпорядженні про витрати зазначається модель розрахунку відповідних виплат, а саме: про здійснення нарахування «добових за період від початку внутрішнього відрядження (виїзду) до повернення (прибуття) після виконання службового завдання у наступні способи: у першому випадку – якщо поїздка триває не більше 24 години: а) надбавка не застосовується при відрядженні менше 8 годин; б) передбачена виплата 50 % надбавки за поїздку з 8 до 12 годин; в) повна надбавка надається у разі тривалості відрядження більше 12 годин» [14]. У другому випадку – відрядження, що триває більше 24 годин, відряджена особа має право на виплату «повної суми за кожні 24 години, натомість за неповні, але вже розпочаті 24 години виплата здійснюється у наступному розрахунку: а) до 8 годин – виплачується 50 % надбавки; б) більше 8 годин – нараховуються повні добові» [14]. Певні особливості є характерними й для виплати допомоги відрядженим

особі на проживання під час виконання службового завдання у внутрішньому відрядженні. Так, наприклад, встановлено виплату фіксованої допомоги за проживання, «якщо воно тримає не менше 6 годин з 21:00 до 07:00» [14]. При цьому передбачено, що «відшкодування витрат на проживання або одноразова допомога за проживання не здійснюється за час проїзду, або якщо роботодавець вважає, що працівник має можливість щоденного повернення до місця постійного чи тимчасового проживання» [14]. Однак, у протилежному випадку – «перебування особи у внутрішньому відрядженні тривалістю не менше 10 днів, така особа має права на відшкодування витрат на проїзд у вихідних день на транспорті, визначеному роботодавцем, до місця постійного чи тимчасового проживання чи назад» [14]. Як бачимо, у Республіці Польща особа піз час відрядження має законну можливість повертатися додому з відрядження як у робочі, так і у вихідні дні, при цьому ще й не за власні кошти, хоча й гарантії компенсації за оплату проїзду встановлено лише у разі повернення у вихідні дні.

Певні особливості регламентовано в актах законодавства Республіки Польща стосовно відрядження особи за кордон. Наприклад, особливий розрахунок мають добові витрати на закордонне відрядження, які розраховуються: «1) за кожен день перебування за кордоном особа має право на виплату добових в повному обсязі; 2) за неповну 24-годинне відрядження за кордон встановлено такі розміри: а) до 8 годин – 1/3 надбавки; б) понад 8 до 12 годин – виплачується 50% надбавки; в) більше 12 годин – нараховуються повні добові» [14]. Слід зауважити, що як і в Україні, ак і у Республіці Польща розмір добових при закордонних відрядженнях в окремих країнах зафіксовано у спеціальному додатку до Розпорядження про виплати. Деталізоване регулювання передбачено й стосовно відшкодування витрат за користування особою транспортними засобами у межах службового відрядження, яке зафіксоване у Розпорядженні Міністра інфраструктури від 25 березня 2002 р. «Про умови визначення та порядок відшкодування витрат на використання в службових цілях легкових автомобілів, мотоциклів і мопедів, що не належать роботодавцю» (Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością

pracodawcy) (далі – Розпорядження про витрати на службовий транспорт). Насамперед із самої назви Розпорядження про витрати на службовий транспорт очевидно, що у його положеннях йдеться саме про відшкодування витрат працівника на використання в службових цілях для місцевих поїздок легкових автомобілів, мотоциклів, мопедів, які не належать роботодавцю, які далі по тексту акту називаються «службовими транспортними засобами», що здійснюється на підставі цивільно-правового договору, укладеного між роботодавцем і працівником щодо використання транспортного засобу у службових цілях на умовах, визначених в цьому розпорядженні [15]. Для відшкодування витрат за користування службовим транспортним засобом діють нормативно визначені тарифи, «ставки яких можуть змінюватися в залежності від розміру, що відповідає плановому середньорічному індексу цін на споживчі товари та послуги, встановленому в законі про бюджет на відповідний рік» [15]. У такий спосіб польський законодавець щодо витрат на використання транспортних засобів у службових цілях, які покриває роботодавець, закріплено неможливість перевищення тарифів за 1 кілометр шляху, ніж тих, які зафіксовано для: «1) легкового автомобіля: а) з робочим об'ємом двигуна до 900 см³ – 0,4488 злотих; б) з робочим об'ємом двигуна понад 900 см³ – 0,7195 злотих; 2) для мотоцикла – 0,1982 злотих; 3) для мопеда – 0,1189 злотих» [15]. Тим самим унормовуються гарантії унеможливлення зловживань особою щодо використання транспорту й відшкодування витрат під час службового відрядження. При цьому, роботодавець наділений правом на встановлення «місячного ліміту кілометражу» для місцевих поїздок працівника у відрядження. Проте, цей ліміт зафіксовано за показником чисельності населення населеного пункту, до якого відправляється у відрядження працівник на службовому транспортному засобі, а саме: «1) 300 км – до 100 тисяч мешканців; 2) 500 км – від 100 до 500 тисяч мешканців; 3) 700 км – більше 500 тисяч мешканців» [15]. Водночас, можна зустріти певні винятки. Так, наприклад, для службових транспортних засобів, які використовуються у цілях вирішення питань стосовно лісового господарства, такий ліміт може бути збільшено, але «не більше ніж до 1500 км, а для забезпечення потреб служб порятунку та інших установ у разі загрози лиха, стихійного лиха чи усунення його наслідків чи наслідків екологічного лиха може бути збільше-

ним, але не перевищувати 3000 км» [15]. Досвід Республіки Польщі стосовно унормування витрат на використання транспортних засобів у службових цілях викликає схвалення через встановлення цінової різниці для різних видів транспортних засобів та в залежності від об'єму їх двигунів.

Таким чином, аналіз досвіду Республіки Польща стосовно фіксації засад службового відрядження, із дотриманням європейських стандартів, що є обов'язковим для країни-члена ЄС, дозволяє стверджувати, що є певні положення, зміст яких цілком можливо було б запозичити і тим самим наблизити вітчизняне законодавство у частині врегулювання відносин службового відрядження, до стандартів ЄС й тим самим забезпечити виконання «домашнього завдання» у привезенні відповідної частини законодавства у стан релевантності європейським правовим стандартам. Насамперед мова йде про можливість запозичення досвіду стосовно: а) уніфікації термінологічного апарату й усунення будь-якої термінологічної плутанини; б) впровадження норми щодо надання дозволу особі, що відряджується, у разі тривалості відрядження понад одного місяця повертатися до постійного місця проживання чи роботи у вихідні та святкові дні, із отриманням відшкодування витрат на проїзд; в) унормування відшкодування витрат на використання палива для транспортних засобів, що використовуються у службових цілях для направлення у відрядження, із встановленням цінової різниці для різних видів транспортних засобів та в залежності від об'єму їх двигунів.

Висновки. Оновлення положень законодавства України щодо врегулювання відносин службового відрядження в умовах активізації євроінтеграційних державотворчих та правотворчих процесів має відбуватися із обов'язковим урахуванням правових стандартів ЄС (Дисерктив), а також досвіду нормотворення країн-членів ЄС, із обов'язковим акцентом на особливості національної нормотворчості, вимоги та запити часу, новітні сенси. Аналіз досвіду Республіки Польщі може враховуватися у першу чергу, з огляду на наближеність історичних, національних державотворчих процесів, тотожність векторів їх розвитку та очікувані результати. Аналіз досвіду Республіки Польща стосовно унормування засад службового відрядження може бути врахований у частині: а) уніфікації термінологічного апарату й усунення будь-якої термінологічної плутанини; б) впровадження

норми щодо надання дозволу особі, що відряджується, у разі тривалості відрядження понад одного місяця повертатися до постійного місця проживання чи роботи у вихідні та святкові дні, із отриманням відшкодування витрат на проїзд; в) унормування відшкодування витрат на використання палива для транспортних засобів, що використовуються у службових цілях для направлення у відрядження, із встановленням цінової різниці для різних видів транспортних засобів та в залежності від об'єму їх двигунів.

Список використаної літератури:

1. Тлумачний термінологічний словник з конституційного права / за заг.ред. д.ю.н., проф. Л.Р. Наливайко. – К.: «Хай-Тек Пресс», 2016. – 628 с.
2. Reverso. Official website. URL : <https://context.reverso.net>
3. Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj/eng>
4. Directive 2014/67/EU of the European Parliament and of the Council of 15 May 2014 on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services and amending Regulation (EU) No 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System ('the IMI Regulation'). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/67/oj/eng>
5. Directive (EU) 2018/957 of the European Parliament and of the Council of 28 June 2018 amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2018/957/oj/eng>
6. Службове право України [Текст] : навч. посіб. / [А. І. Берлач та ін.; заг. ред. А.І. Берлача]; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – Київ: Київський університет, 2023. 479 с.
7. Коломоець Т. О. Службове право – це самостійна галузь права чи елемент системи адміністративного права. В кн.: Питання адміністративного права Харків: ООО «Оберіг». 2018 С. 131-140.
8. Dict.com. Official website. URL : <https://dict.com/>
9. Польсько-український словник. У 2 т. – Т. 2. – Ч. 1: О–Р / Ред. кол.: А. І. Генсьорський, Л. Л. Гумецька (гол. ред.), І. М. Керницький, М. Й. Онишкевич, М. І. Рудницький. АН УРСР. Інститут суспільних наук. – К.: Вид-во АН УРСР, 1959. – 576 с.
10. Польсько-український словник. У 2 т. – Т. 1: А–Н / Ред. кол.: А. І. Генсьорський, Л. Л. Гумецька

- (гол. ред.), І. М. Керницький, М. Й. Онишкевич, М. І. Рудницький. АН УРСР. Інститут суспільних наук. – К.: Вид-во АН УРСР, 1958. – 696 с.
11. Avaliku teenistuse seadus Vastu võetud 13.06.2012 RT I, 06.07.2012, 1 jõustumine 01.04.2013, §-d 108–110 ja 136 jõustusid 16.07.2012; § 110 lg 11 jõustus 27.03.2013. URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/127092024003>
 12. Jak długo może trwać oddelegowanie pracow. URL: <https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-oddelegowanie-pracownika-do-innej-pracy>
 13. Kodeks pracy: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19740240141>
 14. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu20130000167>
 15. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu20020270271>

Mykhailiuk V. S. Duty travel as an institution of employment law: experience of regulatory and legal framework of the Republic of Poland in terms of possible borrowing for Ukraine

Relevance of the topic. *The process of Ukraine's accession to the European Union necessitates the completion of a series of tasks, including the alignment of national legislation with European legal standards. In addition, it involves a thorough examination and consideration of the positive experiences of EU countries, with the potential for the adoption of their practices. All this fully applies to the sphere of duty travel relations, the improvement of the principles of regulation of which requires an analysis of the provisions of EU Directives, as well as taking into account the experience of those EU countries that have already achieved success in law-making and law enforcement, including the Republic of Poland. A comparative legal analysis makes it possible not only to identify successful and controversial practices of rule-making and law enforcement in EU countries, but also to highlight those provisions that could well be borrowed for Ukraine. Given the similarities between the historical and national state-building processes in Ukraine and the Republic of Poland, and the similarity of their development vectors and expected results, it is entirely appropriate to analyse the EU Directives and the Republic of Poland's experience in regulating the relevant issue. This work aims to highlight those provisions that could be relevant to Ukraine's requests. The object of work is social relations that arise in connection with duty travel and require regulation. The subject of the work is the experience of regulatory and legal regulation in the Republic of Poland regarding the regulation of duty travel relations in terms of its possible adoption in Ukraine. The methodological basis includes general and specific methods of scientific cognition, such as analysis, synthesis, dialectical analysis, special legal analysis, logical analysis, comparative legal analysis, generalisation, expert assessments, modelling and forecasting. Conclusions.* *Updating the provisions of Ukrainian legislation regulating duty travel relations in the context of intensified European integration, state-building and law-making processes must take into account EU legal standards (Directives) as well as the experience of EU member states in law-making, with a mandatory focus on the specifics of national law-making, the requirements and demands of the times, and the latest trends. The experience of the Republic of Poland can be taken into account first and foremost, given the similarity of historical and national state-building processes, the identity of their development vectors and the expected results. The analysis of the Republic of Poland's experience in standardising the principles of duty travel can be taken into account in terms of: a) unifying terminology and eliminating any terminological confusion; b) introducing a rule allowing a person on a duty travel lasting more than one month to return to their permanent place of residence or work on weekends and public holidays, with reimbursement of travel expenses; c) standardising the reimbursement of fuel costs for vehicles used for business purposes for duty travel, with price differences established for different types of vehicles and depending on their engine size.*

Key words: *duty travel, service law, EU Directives, foreign experience, comparative legal analysis, European integration, rule-making, law enforcement, borrowing, implementation.*