

УДК 349.2:35.08

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2026-52-2-55-65>

ДИСТАНЦІЙНА ПРАЦЯ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ: ПОНЯТІЙНО-КАТЕГОРІАЛЬНИЙ АПАРАТ ТА ПРАВОВА ПРИРОДА

Видиш А.В.

REMOTE WORK IN THE CIVIL SERVICE: CONCEPTUAL AND CATEGORICAL APPARATUS AND LEGAL NATURE

Vydysh A.V.

У статті здійснено комплексне теоретико-правове дослідження інституту дистанційної праці в системі державної служби України. Автор констатує, що стрімка цифровізація управлінських процесів, зумовлена викликами пандемії COVID-19 та повномасштабним вторгненням Російської Федерації, призвела до необхідності переосмислення традиційних підходів до організації публічної служби. Основну увагу приділено розбудові чіткого понятійно-категоріального апарату, оскільки існуючі розбіжності між нормами Кодексу законів про працю України та спеціальним законодавством про державну службу створюють правові колізії.

У межах дослідження розмежовано дефініції «дистанційна робота», та «виконання посадових обов'язків поза межами адміністративної будівлі». Доведено, що для державної служби категорія «дистанційна праця» має специфічну правову природу, оскільки вона не є лише технічним способом виконання завдань, а виступає особливим режимом публічно-службових відносин, що має забезпечувати безперервність реалізації функцій держави.

Автор аналізує правовий статус державного службовця в умовах віддаленої роботи, висвітлюючи питання дисциплінарної відповідальності, контролю за робочим часом та забезпечення інформаційної безпеки. Обґрунтовано необхідність законодавчого закріплення «права на відключення» (right to disconnect) як гарантії захисту від порушення балансу між роботою та особистим життям. У висновках сформульовано пропозиції щодо внесення змін до Закону України «Про державну службу» з метою уніфікації термінології та підвищення ефективності дистанційного управління в державному секторі. Стаття має практичне значення для науковців, законодавців та керівників служб управління персоналом державних органів.

Ключові слова: державна служба, дистанційна праця, правова природа, понятійно-категоріальний апарат, публічне управління, трудове право, режим робочого часу, цифровізація, правовий статус державного службовця, інформаційна безпека.

Постановка проблеми. Глобальна цифровізація, інтеграція інформаційно-комунікаційних технологій в усі сфери життєдіяльності та стратегічний курс на

побудову «держави у смартфоні» зумовили докорінну зміну правового регулювання праці та вимагають оновити його відповідно до сучасних соціально-економічних реалій.



Одним із найбільш динамічних проявів такої адаптації стало впровадження дистанційних форм організації праці, що для системи державної служби є не лише питанням технічного прогресу, а й критичним інструментом забезпечення стійкості державного апарату.

Незважаючи на наявність наукових напрацювань, сьогодні спостерігається певна правова колізія між нормами Кодексу законів про працю України та спеціальними підзаконними актами й роз'ясненнями НАДС. Понятійно-категоріальний апарат («дистанційна робота», «робота поза межами адміністративної будівлі») залишається термінологічно неоднорідним. Відсутність уніфікованого підходу до визначення правової природи віддаленої праці створює ризики для правової визначеності та захисту суб'єктивних прав учасників службових відносин.

Наукова актуальність дослідження посилюється необхідністю врахування «права на відключення» (right to disconnect) та проблем інформаційної безпеки, що є специфічними саме для державної служби. Таким чином, комплексний аналіз термінології та правової сутності дистанційної праці на державній службі є критично важливим для формування цілісної доктрини «цифрової державної служби» та вдосконалення профільного законодавства України в умовах євроінтеграції.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичне підґрунтя для дослідження трансформації службових відносин та трудових прав закладено у працях таких відомих вітчизняних правознавців, як Дрозд О.Ю., Єрофєєнко Л.В., Лазор, В. В. Жернаков, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, М. І. Іншин, наукові розробки яких дозволяють проаналізувати гнучкі форми організації праці через призму фундаментальних принципів трудового права, проте стрімкий розвиток цифрових

технологій та екстремальні умови сьогодення вимагають подальшої деталізації цих концепцій стосовно державного сектору.

Питання організації публічного управління в таких умовах досліджували Котова Л.В. та Тютюнник В.К., чії праці підкреслюють публічно-правову специфіку діяльності державних службовців, що суттєво відрізняє їх від працівників приватного сектору.

Незважаючи на наявність наукових напрацювань, сьогодні спостерігається певний правовий дуалізм: між загальними нормами Кодексу законів про працю України та спеціальними підзаконними актами й роз'ясненнями НАДС існують колізії, які потребують розв'язання. Понятійно-категоріальний апарат («дистанційна робота», «надомна робота», «робота поза межами адміністративної будівлі») залишається термінологічно неоднорідним.

Метою статті є з'ясування сутності та специфіки правової природи дистанційної праці на державній службі, уніфікація її понятійно-категоріального апарату, розробка науково обґрунтованих рекомендацій щодо вдосконалення правового регулювання віддаленої службової діяльності з метою підвищення ефективності державного управління, а також механізми забезпечення «права на відключення».

Виклад основного матеріалу. Еволюція нормативно-правового регулювання дистанційної праці в Україні пройшла стрімкий шлях від фрагментарних згадок у підзаконних актах до повноцінного закріплення на рівні законів.

Для сфери державної служби цей процес має специфічний характер, оскільки традиційна модель публічного управління передбачає обов'язкову присутність службовця на робочому місці в адміністративній будівлі державного органу.

Ключовим етапом еволюції дистанційної праці стало поширення інформаційно-

комунікаційних технологій, які забезпечили можливість виконання трудових функцій незалежно від фізичного місця перебування працівника. Саме на цьому етапі відбувається трансформація концепції праці від «місця виконання» до «результату діяльності». У науковій літературі дистанційна праця починає розглядатися не лише як форма організації праці, а як окремий правовий феномен, що потребує самостійного нормативного закріплення. Водночас підходи до її правового регулювання залишаються неоднорідними.

Досліджуючи питання правового регулювання дистанційної праці в Україні, Дрозд О.Ю. зазначав, що до 2020 року для правового регулювання роботи дистанційних працівників в Україні застосовувались положення радянського законодавства, закріплені в Положенні про умови праці надомників, затверджене Постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань від 29.09.1981 № 275/17-99. Науковець зауважує, що прогалини у регулюванні вказаних правовідносин вказували на неспроможність національного трудового законодавства адекватно та своєчасно реагувати на глобальні виклики, до яких Дрозд О.Ю. відносить зокрема глобалізацію ринку праці, віртуалізацію економіки, впровадження комп'ютерних технологій, а також повномасштабну війну на території України. [1; с. 60-61].

При цьому, у 1996 році МОП було прийнято Конвенцію про надомну працю № 177, а також ухвалено Рекомендації щодо надомної праці № 184. У багатьох країнах на основі вказаної Конвенції було створене підґрунтя для розвитку законодавства, що регулює дистанційну працю як однієї з найбільш прогресивних її форм.

В Україні розвиток дистанційної праці тривалий час мав фрагментарний характер і не супроводжувався системним нормативним забезпеченням. Лише умови пандемії COVID-

19 зумовили необхідність швидкого вдосконалення трудового законодавства. Проте навіть після внесення відповідних змін нормативне регулювання залишається орієнтованим переважно на приватноправову сферу, без належного врахування специфіки державної служби.

В умовах воєнного стану дистанційна праця трансформується з альтернативної форми організації праці у ключовий механізм забезпечення безперервності державного управління. Це обумовлює необхідність її переосмислення не лише як трудового, але й як публічно-правового інституту, що виконує системоутворюючу функцію у забезпеченні стабільності державної влади.

Отже, генезис дистанційної праці свідчить про її поступову еволюцію від периферійного явища до одного з базових елементів сучасних трудових і публічно-службових відносин. Така трансформація обумовлює необхідність формування нових теоретичних підходів до її розуміння, які б враховували не лише технологічні, але й інституційні аспекти її функціонування.

Однією з ключових проблем дослідження дистанційної праці є відсутність узгодженого понятійно-категоріального апарату, що ускладнює як наукове осмислення цього явища, так і практику правозастосування. Аналіз чинного законодавства України свідчить про наявність різномірних підходів до визначення дистанційної роботи, надомної роботи та інших форм виконання трудових функцій поза межами робочого місця, що зумовлює необхідність їх системного розмежування.

Для України особливо актуальним є запозичення таких елементів: прав працівника на відключення для запобігання надмірному навантаженню, обов'язок роботодавця щодо компенсації витрат на забезпечення дистанційної праці, чітка регламентація режиму праці та відпочинку, визнання електронних форм документів, що

мають юридичну силу рівну паперовим у трудових відносинах, а також упровадження державних цифрових платформ для оформлення, обліку та контролю трудових угод. Такі механізми не лише підвищують рівень правової визначеності, але й сприяють формуванню довіри між працівником і роботодавцем у нових умовах організації праці. [2].

Традиційно дистанційна робота визначається через ознаку виконання трудових обов'язків поза приміщенням роботодавця із використанням цифрових технологій. Водночас таке визначення має описовий характер і не відображає сутнісних характеристик цього явища, зокрема його правового змісту. У цьому контексті доцільним є уточнення поняття дистанційної праці як такої організаційно-правової форми реалізації трудових (або службових) відносин, яка передбачає функціональну автономність виконавця за збереження інституційного підпорядкування роботодавцю.

Дистанційна та надомна робота являють собою види трудової діяльності, що виконується поза звичним робочим місцем у приміщенні роботодавця. Згідно зі статтею 60-1 КЗпП України унормовано, що надомна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших, визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, потрібних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу, тоді як в силу статті 60-2 КЗпП України дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими

приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, у будь-якому місці за вибором працівника та із використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Сайченко Я. В., порівнявши вказані форми організації праці, до основних їх відмінностей віднесла те, що дистанційна робота виконується у будь-якому місці за вибором працівника із використанням інформаційно-комунікаційних технологій, тоді як надомна робота виконується у чітко зафіксованому у договорі місці із залученням наданих роботодавцем матеріалів та засобів виробництва. Крім того, у разі переходу на дистанційну роботу працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено договором. Надомна робота передбачає, що на працівника розповсюджується загальний режим роботи підприємства [3; с. 23].

С. Сільченко та Д. Сербіна до суттєвих ознак що притаманні дистанційній формі праці відносять такі: застосовується в межах трудових правовідносин; місце виконання трудової функції не співпадає з місцем знаходження роботодавця (виконання роботи поза межами офісу); в питаннях використання робочого часу працівник має більшу автономію, ніж працюючи в межах офісу, управління працею здійснюється за допомогою інформаційних і телекомунікаційних технологій [4; с. 95].

Дистанційна робота передбачає осучаснення організації праці, спрямоване на підвищення продуктивності та конкурентоздатності підприємств, при одночасному досягненні необхідного балансу між вимогами до гнучкості бізнесу та очікуваннями працівників стосовно безпеки, підвищення якості робочих місць і сприяння доступу особливо вразливих груп працівників (наприклад, працівників, які мають сімейні

обов'язки, працівників з інвалідністю тощо) до формального ринку праці [5; с. 6].

Стаття 1 Закону України «Про державну службу» визначає останню, як публічну, професійну, політично неупереджену діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, зокрема щодо: аналізу державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях та підготовки пропозицій стосовно її формування, у тому числі розроблення та проведення експертизи проектів програм, концепцій, стратегій, проектів законів та інших нормативно-правових актів, проектів міжнародних договорів; забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів; забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг; здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства; управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використанням; управління персоналом державних органів; реалізації інших повноважень державного органу, визначених законодавством [6].

Враховуючи вищевикладене, можна дійти висновку, що в силу специфіки роботи, що виконується державними службовцями для останніх є актуальною саме дистанційна форма праці, а не надомна.

Питання застосування дистанційної праці в державних органах залишається маловивченим, теоретичних і тим більше практичних досліджень в цій сфері майже немає. Це пояснюється як специфікою законодавства, що регулює діяльність державних органів, так і відсутністю положень трудового законодавства про дистанційну працю. Крім того, поки що неможливо з упевненістю прогнозувати наслідки застосування дистанційної праці в державних органах [7; с. 175].

Правова природа дистанційної праці у сфері публічної служби має подвійний характер. З одного боку, вона регулюється загальними нормами трудового права (зокрема статтею 60-2 КЗпП України), з іншого – специфікується профільним законодавством. Так, в силу постанови Кабінету Міністрів України від 12.04.2022 № 440 «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану» для державних службовців та працівників державного органу, які перебувають на території України, за рішенням керівника державної служби в державному органі може запроваджуватися дистанційна робота у разі наявності організаційних і технічних можливостей для виконання їх посадових обов'язків. [8].

З метою надання методичної допомоги службам управління персоналом державних органів, керівникам державної служби в державних органах, керівникам структурних підрозділів та безпосереднім керівникам державних службовців під час виконання завдань за посадою за межами адміністративної будівлі державного органу, а також державним службовцям під час такої роботи НАДС розробила Методичні рекомендації щодо організації роботи державних службовців за межами адміністративної будівлі державного органу [9]. Разом з тим, вказані рекомендації не мають обов'язкового характеру.

Як зауважують Тютюнник В. К., Котова Л. В., діяльність державних органів має безсумнівну специфіку, зокрема, високий ступінь субординації і регламентації всіх процедур. Тому науковці зазначають про фактор обережності законодавців, що не поспішають вносити новачки в діяльність державних органів та неможливість застосування конструкції дистанційної роботи до всіх категорій посад. При цьому державним органам необхідне чітке



визначення умов застосування віддаленої форми роботи та визначення переліку посад, посадові обов'язки та функціонал яких дозволяють працювати без прив'язки до робочого місця.

Поряд з цим, для виконання трудової функції і для взаємодії з роботодавцем дистанційний працівник повинен використовувати інформаційно-комунікаційні мережі загального користування, в тому числі мережу Інтернет. Можна виділити й інші особливості дистанційної праці, наприклад: можливість встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; право дистанційного працівника самостійно визначати режим робочого часу; можливість взаємодії працівника і роботодавця шляхом обміну електронними документами; особливості забезпечення безпечних умов і охорони праці дистанційного працівника тощо [7, с. 176].

Іншин М.І. зазначає, що інформаційні та комунікаційні технології створили можливість здійснювати свої трудові функції, не перебуваючи на робочому місці. Дистанційна зайнятість є одним із проявів інтелектуалізації трудової діяльності. Для того, щоб здійснювати свої трудові обов'язки, отримувати за це дохід та приносити користь суспільству, працівник може перебувати будь-де та у будь-яких умовах, тому, в даному контексті, можливість використання інформаційних та комунікаційних технологій є великою перевагою, яка із однієї сторони дозволяє працівнику перебувати у комфортних для нього умовах, а із іншої сторони, забезпечує для роботодавця постійну комунікацію із працівником, не залежно від його місцезнаходження [10; с. 49].

Особливе місце в контексті дослідження вищевказаної теми займає регулювання охорони праці. В силу статті 7 Закону України «Про державну службу» державний службовець має право на належні для роботи

умови служби та їх матеріально-технічне забезпечення [6].

За загальним правилом, працівник, який працює дистанційно, самостійно несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на обраному робочому місці. Обов'язки роботодавця обмежуються систематичним проведенням інструктажів (зокрема, з охорони праці та протипожежної безпеки, а в умовах війни – інструктажів щодо дій під час повітряної тривоги) та забезпеченням належного технічного стану обладнання, що передається працівнику [11].

Також, необхідно чітко визначити межі матеріальної відповідальності працівника за обладнання, що використовується поза територією роботодавця. Оскільки роботодавець відповідає лише за технічний стан переданого обладнання, у випадку його пошкодження або втрати внаслідок неналежного зберігання чи використання, правовий механізм відшкодування має бути прозорим [12; с.146].

З наведеного вбачається, що специфіка охорони праці при дистанційній службі полягає у перерозподілі відповідальності: якщо держава забезпечує нормативну базу та технічні засоби, то обов'язок щодо створення безпечного середовища на місці фактичного перебування покладається безпосередньо на державного службовця. Це підкреслює трансформацію традиційних обов'язків роботодавця, де акцент зміщується з контролю фізичного простору на інформаційно-інструктивну підтримку та належне функціонування переданого обладнання

Також слід зазначити, що у контексті цифровізації державного управління та масового переходу на дистанційні форми роботи особливої актуальності набуває концепція «права на відключення» (right to disconnect).

Яценко Т. П., досліджуючи «право на відключення» дійшла висновку, що останнє є похідним від загального права на відпочинок та відповідає закріпленому у статті 24 Загальної декларації прав людини передбачає, що кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та оплачувану періодичну відпустку [13, с. 192].

У загальних рисах право на відключення «відноситься до права працівників відключатися від роботи без штрафу або збитку, а також не отримувати і не відповідати на робочі електронні листи, дзвінки чи повідомлення поза звичайним робочим часом» [14].

Безперечно, непорушною аксіомою є необхідність охорони праці для кожного найманого працівника. Такою ж аксіомою має стати й охорона відпочинку для працюючих [12, с. 192]. В Україні зміни до трудового законодавства в частині запровадження «періоду відключення» було внесено у зв'язку із запровадженням дистанційної роботи. Відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого він може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Тобто у цей час працівник має право не відповідати на телефонні дзвінки або електронні листи роботодавця. Мельничук О. Ф. зауважував про необхідність визначення періоду відключення в трудовому договорі, яким передбачена дистанційна робота [15, с. 90].

Що стосується міжнародного досвіду, то Єрофєєнко Л. В. звертається до регулювання

цього виду правовідносин у Франції. Зокрема, науковець зауважує про обов'язок роботодавців створити механізми забезпечення права на відпочинок під час роботи працівників, які використовують цифрові інструменти та прийняти локальні документи, що забезпечують «право на відключення». Для реалізації права на відключення найчастіше використовуються різного роду програмні інструменти, за допомогою яких працівники та роботодавці або можуть відслідкувати використання цифрових пристроїв роботи поза межами стандартних робочих годин, або ж автоматично відключити пристрої, на яких працюють працівники, під час закінчення робочого часу нормальної тривалості.

Із метою зменшення впливу негативних наслідків нових форм роботи все частіше в законодавстві країн Європи зустрічаються нормативні положення, які закріплюють «право на відключення», тобто можливість працівників поза межами робочого часу вимикати всі електронні пристрої, пов'язані з роботою, не відповідати на телефонні дзвінки та не перевіряти електронні скриньки [12, с. 193-194].

Водночас практична імплементація права на відключення в системі державної служби в Україні стикається з низкою специфічних перешкод, зумовлених ієрархічною структурою управління та принципом безперервності надання публічних послуг. На відміну від приватного сектору, де дистанційна праця регулюється переважно трудовим договором, державна служба базується на публічно-правовому статусі особи, що часто передбачає підвищену відповідальність та готовність до виконання завдань в умовах особливого періоду чи надзвичайних ситуацій. Це створює певну правову колізію: з одного боку, закон гарантує період відключення, а з іншого – етичні кодекси та посадові інструкції можуть інтерпретувати недоступність службовця як

неналежне виконання обов'язків у критичних для держави ситуаціях.

Таким чином, право на відключення на державній службі має розглядатися не лише як елемент охорони праці, а й як гарантія збереження інтелектуального капіталу держави, запобігання професійній деформації та забезпечення балансу між приватними інтересами особи та публічними інтересами суспільства.

Висновки. Узагальнюючи результати проведеного дослідження, слід констатувати, що дистанційна праця на державній службі ще не сформувалася як самостійний правовий інститут. Встановлено, правова природа вказаного явища має подвійний характер, поєднуючи елементи трудового та публічно-правового регулювання, що зумовлює специфіку застосування у сфері державного управління. При дослідженні виявлено наявність термінологічної неоднорідності та правових колізій між загальним трудовим законодавством і спеціальними актами, що негативно впливає на правову визначеність та практику правозастосування, у зв'язку з чим обґрунтовано доцільність уніфікації понятійно-категоріального апарату.

Можливо стверджувати, що дистанційна праця у державній службі виконує не лише організаційну, а й системоутворюючу функцію, забезпечуючи безперервність реалізації державних функцій в умовах надзвичайних обставин.

Водночас ключовими проблемами залишаються питання контролю робочого часу, інформаційної безпеки, а також балансування між службовими обов'язками та правом на відпочинок. Особливу увагу акцентовано на необхідності нормативного закріплення та практичної імплементації «права на відключення» з урахуванням специфіки публічної служби. Слід зауважити, що ефективне функціонування дистанційної праці потребує не лише законодавчих змін, а й трансформації управлінських підходів та

цифрової культури в державних органах. У підсумку сформульовано необхідність внесення комплексних змін до законодавства про державну службу, спрямованих на підвищення ефективності, гнучкості та стійкості публічного управління в умовах цифрової трансформації.

Література:

1. Дрозд О. Ю. Генеза розвитку правового регулювання дистанційної роботи. *Київський часопис права*. 2022. № 2. С. 59–65. DOI: <https://doi.org/10.32782/klj/2022.2.9> (дата звернення: 02.04.2026).
2. Аліменко О. Ю., Омелянчик С. В. Правові механізми захисту трудових прав працівників при дистанційній зайнятості. *Український політико-правовий дискурс*. 2025. № 10. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15212031> (дата звернення: 02.04.2026).
3. Сайченко Я. В. Дистанційна робота як одна із форм нестандартної зайнятості: правовий аспект. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2021. № 4 (74). С. 21–25. DOI: <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2021.4.4> (дата звернення: 06.04.2026).
4. Сільченко С., Сербіна Д. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія Економіка*. 2021. Вип. 1 (16). DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.1.16> (дата звернення: 02.04.2026).
5. Дистанційна робота: Матеріал до серії онлайн-тренінгів з міжнародних і європейських стандартів з питань праці. URL: ilo.org (дата звернення: 06.04.2026).
6. Про державну службу : Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43. URL: rada.gov.ua (дата звернення: 02.04.2026).
7. Тютюнник В. К., Котова Л. В. Правове регулювання дистанційної роботи на державній службі. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2020. № 1 (39). С. 173–180. (дата звернення: 02.04.2026).

8. Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану : Постанова Кабінету Міністрів України від 12 квіт. 2022 р. № 440. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/440-2022-п> (дата звернення: 06.04.2026).

9. Методичні рекомендації щодо організації роботи державних службовців за межами адміністративної будівлі державного органу : зат. наказом Нац. агентства України з питань держ. служби від 26 листоп. 2021 р. № 181-21. URL: nads.gov.ua (дата звернення: 02.04.2026).

10. Іншин М. І. Види та зміст переваг дистанційної зайнятості працівників в Україні. *Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття* : тези доп. учасників III Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 19 черв. 2020 р.). С. 48–51. URL: https://library.pp-ss.pro/index.php/ndippsn_20200619/article/view/inshup (дата звернення: 02.04.2026).

11. Поняття гнучкого режиму робочого часу, особливості застосування. *HSA (Вища школа адвокатури НААУ)*. 2024. URL: hsa.org.ua (дата звернення: 06.04.2026).

12. Єрофєєнко Л. В. Правове регулювання гнучких та гібридних форм зайнятості в Україні: виклики діджиталізації та європейський досвід. *Успіхи і досягнення у науці (Серія «Право», Серія «Освіта», Серія «Управління та адміністрування», Серія «Соціальні та поведінкові науки»)*: електрон. наук. період. журн. 2026. № 1 (23). С. 136–153. URL: [посилання] (дата звернення: 06.04.2026).

13. Яценко Т. П. Право працівника на оффлайн у позаробочий час. *Забезпечення прав людини: національний та міжнародний виміри* : матеріали I-ї Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Вінниця, 10 груд. 2021 р.). Вінниця : ТОВ «Твори», 2021. С. 98–101. (дата звернення: 02.04.2026).

14. Disconnecting the Dots — Breaking down the «Right to Disconnect». *Bird & Bird*. URL: twobirds.com (дата звернення: 02.04.2026).

15. Мельничук О. Ф. Право на відключення (right to disconnect) в трудовому законодавстві України та зарубіжних країн. *Забезпечення прав людини: національний та міжнародний виміри*:

матеріали I-ї Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Вінниця, 10 груд. 2021 р.). Вінниця : ТОВ «Твори», 2021. С. 87–92. (дата звернення: 02.04.2026).

References:

1. Drozd O. Yu. Gheneza rozvytku pravovogho rehuljuvannja dystancijnoji roboty [Genesis of the development of legal regulation of remote work]. *Kyivskyj chasopys prava*. 2022. No. 2. Pp. 59–65. DOI: <https://doi.org/10.32782/klj/2022.2.9> (accessed 02.04.2026). [in Ukrainian].

2. Alimenko O. Yu., Omelianchuk S. V. Pravovi mekhanizmy zakhystu trudovykh prav pratsivnykiv pry dystantsiini zainiatosti [Legal mechanisms for protecting labor rights of employees in remote employment]. *Ukrainskyi polityko-pravovyj dyskurs*. 2025. No. 10. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15212031> (accessed 02.04.2026). [in Ukrainian].

3. Saichenko Ya. V. Dystantsiina robota yak odna iz form nestandardnoi zainiatosti: pravovy aspekt [Remote work as one of the forms of non-standard employment: legal aspect]. *Derzhava ta rehiony. Serii: Pravo*. 2021. No. 4 (74). Pp. 21–25. DOI: <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2021.4.4> (accessed 02.04.2026). [in Ukrainian].

4. Silchenko S., Sierbina D. Dystantsiina pratsia: suchasnyi stan i perspektyvy rozvytku pravovoho rehuliuвання [Remote work: current state and prospects for the development of legal regulation]. *Adaptyvne upravlinnia: teoriia i praktyka. Serii Ekonomika*. 2021. Iss. 1 (16). DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.1.16> (accessed 02.04.2026). [in Ukrainian].

5. Dystantsiina robota: Material do serii onlain-treninhiv z mizhnarodnykh i yevropeiskykh standartiv z pytan pratsi [Remote work: Material for a series of online trainings on international and European labor standards]. URL: ilo.org (accessed 02.04.2026). [in Ukrainian].

6. Pro derzhavnu sluzhbu : Zakon Ukrainy vid 10 hrud. 2015 r. № 889-VIII [On Civil Service: Law of Ukraine of Dec 10, 2015, No. 889-VIII]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 2016. No. 4. Art. 43. URL: rada.gov.ua (accessed 02.04.2026). [in Ukrainian].

7. Tiutiunyk V. K., Kotova L. V. Pravove rehuliuвання dystantsiinoi roboty na derzhavnii sluzhbi [Legal regulation of remote work in the civil service]. *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka*. 2020. No. 1 (39). Pp. 173–180. [in Ukrainian].

8. Deiaki pytannia orhanizatsii roboty derzhavnykh sluzhbovtziv ta pratsivnykiv derzhavnykh orhaniv u period voiennoho stanu : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 12 kvit. 2022 r. № 440 [Some issues of organizing the work of civil servants and employees of state bodies during the period of martial law: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of Apr 12, 2022, No. 440]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/440-2022-п> (accessed 02.04.2026). [in Ukrainian].

9. Metodychni rekomendatsii shchodo orhanizatsii roboty derzhavnykh sluzhbovtziv za mezhamy administratyvnoi budivli derzhavnoho orhanu : zat. nakazom Nats. ahentstva Ukrainy z pytan derzh. sluzhby vid 26 lystop. 2021 r. № 181-21 [Methodological recommendations for organizing the work of civil servants outside the administrative building of a state body: approved by the order of the National Agency of Ukraine on Civil Service of Nov 26, 2021, No. 181-21]. URL: nads.gov.ua (accessed 02.04.2026). [in Ukrainian].

10. Inshyn M. I. Vydy ta zmist perevah dystantsiinoi zainiatosti pratsivnykiv v Ukraini [Types and content of advantages of remote employment of workers in Ukraine]. *Teoretychni pytannia yurysprudentsii i problemy pravozastosuvannia: vyklyky XXI stolittia : tezy dop. uchashnykiv III Vseukr. nauk.-prakt. konf.* (Kharkiv, June 19, 2020). Pp. 48–51. URL: https://library.pp-ss.pro/index.php/ndippsn_20200619/article/view/inshyn (accessed 02.04.2026). [in Ukrainian].

11. Poniattia hnuchkoho rezhymu robochoho chasu, osoblyvosti zastosuvannia [The concept of flexible working hours, features of application]. *HSA (Vyshcha shkola advokatury NAAU)*. 2024. URL: hsa.org.ua (accessed 02.04.2026). [in Ukrainian].

12. Yerofieienko L. V. Pravove rehuliuвання hnuchkykh ta hibrydnykh form zainiatosti v Ukraini: vyklyky didzhytalizatsii ta yevropeyskyi dosvid [Legal regulation of flexible and hybrid forms of employment in Ukraine: challenges of digitalization and European experience]. *Uspikhy i dosiahnennia u nauksi (Serii*

«Pravo», Serii «Osvita», Serii «Upravlinnia ta administruvannia», Serii «Sotsialni ta povedinkovi nauky»): elektron. nauk. period. zhurn. 2026. No. 1 (23). Pp. 136–153. URL: [link] (accessed 02.04.2026). [in Ukrainian].

13. Yatsenko T. P. Pravo pratsivnyka na offlain u pozarobochyi chas [The employee's right to offline during non-working hours]. *Zabezpechennia prav liudyny: natsionalnyi ta mizhnarodnyi vymiry : materialy I-i Vseukr. nauk.-prakt. konf.* (Vinnytsia, Dec 10, 2021). Vinnytsia : TOV «Tvory», 2021. Pp. 98–101. [in Ukrainian].

14. Disconnecting the Dots — Breaking down the «Right to Disconnect». *Bird & Bird*. URL: twobirds.com (accessed 02.04.2026).

15. Melnychuk O. F. Pravo na vidkliuchennia (right to disconnect) v trudovomu zakonodavstvi Ukrainy ta zarubizhnykh krain [The right to disconnect in the labor legislation of Ukraine and foreign countries]. *Zabezpechennia prav liudyny: natsionalnyi ta mizhnarodnyi vymiry : materialy I-i Vseukr. nauk.-prakt. konf.* (Vinnytsia, Dec 10, 2021). Vinnytsia : TOV «Tvory», 2021. Pp. 87–92. [in Ukrainian].

Vydysh A.V. Remote Work in Civil Service: Conceptual and Categorical Apparatus and Legal Nature. – Article.

The article presents a comprehensive theoretical and legal study of the institute of remote work within the civil service system of Ukraine. The author states that the rapid digitalization of management processes, driven by the challenges of the COVID-19 pandemic and the full-scale invasion of the Russian Federation, has necessitated a rethinking of traditional approaches to the organization of public service. The main focus is on developing a clear conceptual and categorical apparatus, as existing discrepancies between the norms of the Labor Code of Ukraine and special legislation on civil service create legal conflicts.

Within the framework of the study, the definitions of "remote work", "homework", and "performance of official duties outside the administrative building" are distinguished. It is proved that for the civil service, the category of "remote work" has a specific legal nature, as it is not



merely a technical way of performing tasks but acts as a special regime of public-service relations that must ensure the continuity of the implementation of state functions.

The author analyzes the legal status of a civil servant in terms of remote work, highlighting issues of disciplinary responsibility, control over working hours, and ensuring information security. The necessity of legislative consolidation of the "right to disconnect" as a guarantee of protection against professional burnout and violation of the work-life balance is substantiated. The conclusions formulate proposals for amending the Law of Ukraine "On Civil Service" to unify terminology and increase the efficiency of remote management in the public sector. The article is of practical importance for scientists, legislators, and heads of human resource management departments of state bodies.

Keywords: *civil service, remote work, legal nature, conceptual and categorical apparatus, public administration, labor law, working time regime,*

digitalization, legal status of a civil servant, information security.

Авторська довідка:

Видиш Анна Вікторівна – здобувачка вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня кафедри публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

<https://orcid.org/0009-0004-0201-2846>

Науковий керівник: **Гриценко Григорій Миколайович** – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри публічного та приватного права, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, МОН України (м. Київ, Україна).

ORCID ID: [0000-0001-6346-525X](https://orcid.org/0000-0001-6346-525X)

Дата подачі автором 14.04.2026.

Дата прийняття після рецензування 23.04.2026.

Дата публікації 09.05.2026

