

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.33216/2218-5461-2020-39-1-173-180>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Тютюнник В. К., Котова Л. В.

LEGAL REGULATION OF DISTANCE WORK ON PUBLIC SERVICE

Tiutiunnyk V. K., Kotova L. V.

У статті досліджено поняття «дистанційної праці» на посадах державної служби України. Висвітлено думки вчених-правників щодо дискусійного питання правового регулювання дистанційних трудових відносин державних службовців України. Проаналізовано особливості застосування норм чинного законодавства України під час врегулювання дистанційної праці державних службовців. У дослідженні запропоновані можливі зміни до окремих положень Закону України «Про державну службу» від 01.05.2016 № 889-VIII та проекту нового Трудового кодексу України.

Ключові слова: *надомна праця; дистанційна праця; дистанційна зайнятість; дистанційні трудові відносини; державний орган; державна служба.*

Постановка проблеми. Сучасним викликом сьогодення є дистанційна зайнятість. Ця модель є достатньо новою ефективною формою зайнятості, яка усуває існуючі прогалини в регулюванні нетипових трудових відносин. Сьогодні важливо пристосовувати трудове право до процесу виникнення і розвитку нових трудових відносин і форм організації праці.

Нормативне закріплення дистанційної праці в Україні законодавчо не врегульовано, але вже зараз можна сказати, що сфера її застосування є досить розповсюдженою. Одним з найбільш поширених видів є телепраця. Її головна особливість - виконання різноманітних завдань на певній відстані від того місця, де ці операції зазвичай виконуються. Крім цього, співробітник може працювати не вдома, а в розташованому поблизу колективному центрі телекомунікаційних послуг. Потрібно зауважити, що Кодексом

законів про працю України (далі – КЗпП), який є основним нормативно-правовим актом, спрямованим на врегулювання використання найманої праці, питання дистанційної праці прямо не врегульовано. Лише в частині восьмій статті 179 КЗпП зазначається, що «за бажанням жінки або осіб, вказаних у частині сьомій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома» [1].

Стан дослідження. У зарубіжній юридичній науці проблемі дистанційної зайнятості приділяється відносно більша увага. Питання дистанційної зайнятості, як однієї з перспективних форм організації праці, досліджувалися в роботах таких зарубіжних вчених, як: В. Алан, П. Джоан, Х. Урсула, Р. Шеллі тощо. Щодо вітчизняних вчених, то деякі аспекти дистанційної зайнятості вивчали В. Гніденко, О. Демченко, М. Іншин, Г.



Капліна, І. Кисельов, Л. Котова, О. Прилипко, Я. Свічкарьова, В. Процевський тощо.

Однак, на сьогоднішній день законодавцем не визначені критерії, які обмежували б застосування дистанційної праці в тій чи іншій сфері зайнятості, вважаємо, що, при деяких умовах, дана конструкція може бути застосована і до роботи в органах державної влади, а саме на посадах державної служби.

Зважаючи на те, що напрям щодо застосування дистанційної роботи на державній службі є недостатньо вивченим та є необхідним пошук нових рішень правового регулювання праці державних органів, **метою статті є** визначення умов та меж застосування дистанційної праці в державних органах, зокрема на посадах державної служби, виробити можливі рекомендації по використанню дистанційних трудових відносин в державних органах. Основними завданнями є огляд нормативно-правової бази в сфері реформування підходів до державного управління та наукових дискусій, що дозволяють підтвердити або спростувати тезу про можливість застосування дистанційного праці в державних органах.

Виклад основного матеріалу. У чинному законодавстві України відсутній термін «дистанційна праця». Замість нього вживається поняття «надомна праця». Згідно з Рекомендаціями щодо надомної праці № 184, які доповнюють Конвенцію про надомну працю № 177 «надомна праця» означає роботу, яку особа, що називається надомником, виконує: і) за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; ii) за винагороду; iii) з метою виробництва товарів або послуг, згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються [2].

Як зазначає М. Баришева, «надомна праця – це форма зайнятості, при якій пра-

цівник працює виключно вдома. Це дозволяє працівникові раціонально використовувати робочий час. Це була одна з перших форм нестандартної зайнятості, що характеризується гнучкістю робочого часу» [3].

За визначенням Я. Свічкарьової «однією з форм нетипової зайнятості є договори з надомними працівниками, телепрацівниками та фрілансерами, до яких часто застосовуються назви «віддалені або дистанційні працівники». В Україні така праця відома з радянських часів як надомна робота» [4, с. 129].

І. Кисельов вживає термін «дистанційна праця», під яким розуміє різновид трудової діяльності, який виконується у місті, віддаленому від центрального офісу, що виключає можливість спілкування працівника з керівництвом та співпрацівниками [5, с. 123].

М. Іншин обґрунтував сутність дистанційної зайнятості робітників як організацію всіх необхідних умов виконання якісної роботи поза розташуванням офісу роботодавця за умови підтримки зв'язку з роботодавцем в ході виконання трудової функції за допомогою телефонного, факсимільного зв'язку, електронного листування, соціальних мереж (Facebook), спеціальних програм (Skype), за допомогою смартфонів і гаджетів [6, с. 124].

Отже, в даному контексті, вважаємо, що терміни «надомна» та «дистанційна» робота є тотожними, тому що у проаналізованих визначеннях основними ознаками трудової функції є можливість її виконання віддалено від офісу роботодавця або центрального офісу за допомогою інформаційно-телекомунікаційних мереж. Наводимо узагальнене визначення дистанційної роботи. Це виконання за трудовим договором певної трудової функції поза місцем знаходження роботодавця, його філії, представництва, іншого відокремленого структурного підрозділу (включаючи розташовані в іншій місцевості), поза стаціонарного робочого місця,

території або об'єкта, з використанням інформаційно-комунікаційних мереж загального користування, в тому числі мережі Інтернет.

Кодекс законів про працю України не містить жодних обмежень для укладення трудових договорів про надомну/дистанційну роботу, залежно від тієї чи іншої сфери трудової діяльності (освіта, культура, організація відпочинку, медичне обслуговування тощо) і не встановлює меж використання надомної/дистанційної праці виходячи з організаційно-правової форми суб'єктів правових відносин.

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.

Відповідно до Модельного закону про боротьбу з корупцією «державний орган - утворена відповідно до законодавства держави складова частина державного апарату, наділена відповідною компетенцією і похідною від неї структурою, що здійснює у властивих їй організаційно-правових формах державно-владні повноваження [7].

Закон України «Про боротьбу із корупцією» надає наступне визначення «державному органу»: «орган державної влади, в тому числі колегіальний державний орган, інший суб'єкт публічного права, незалежно від наявності статусу юридичної особи, якому згідно із законодавством надані повноваження здійснювати від імені держави владні управлінські функції, юрисдикція якого поширюється на всю територію України або на окрему адміністративно-територіальну одиницю» [8].

Відзначимо, що в цій статті поняттям органів державної влади охоплені органи, що здійснюють функції державного управління економічним, соціально-культурним, адміністративно-політичним будівництвом. Кожен із цих органів діє від імені та за дорученням держави, має певний правовий статус, виступає носієм відповідних повноважень юридично-владного характеру, реалізація яких забезпечує йому досягнення мети виконавчорозпорядчої діяльності [9, с. 95].

У державних органах сьогодні використовуються правові конструкції, що дозволяють працівникам працювати як на умовах трудового договору, так і на умовах службового контракту (наприклад, державні службовці). До категорії державних службовців належать громадяни України, які займають посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті) (далі - державний орган), одержують заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснюють встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби [10].

Законодавство про державну службу не містить прямої заборони на використання дистанційної праці в державних органах, але не містить і норм, які б це прямо допускали. При цьому діяльність державних органів має безсумнівну специфіку, зокрема, високий ступінь субординації і регламентації всіх процедур. Тому є зрозумілою певна обережність законодавців, що не поспішають вносити новації в діяльність державного органу. Очевидно, що конструкція дистанційної роботи застосовна не до всіх категорій посад. Але в цілому, її використання в державних органах представляється нам можливим. При цьому державним органам необхідно чітко визначити умови застосування роботи у від-

даленому доступі і розробити перелік посад, функціонал яких дозволяє працювати дистанційно, тобто без прив'язки до стаціонарного робочого місця.

Для використання дистанційної праці на посадах державної служби, на нашу думку, має відбутися зміна самого підходу до поняття державної служби. Відповідно до змін до Закону України «Про державну службу», які відбулись 19.09.2019, запроваджується укладання контракту з особою, яка вступає на державну службу. Однією з істотних умов контракту є визначення місця роботи та режиму праці. Отже, виконання трудової функції дистанційно може впливати з умов укладеного контракту.

Відповідно до чинного законодавства України існують посади, які не є посадами державної служби. Трудова діяльність працівників, що заміщають такі посади, регулюється трудовим законодавством України. До зазначених категорій можуть відноситися особи, які здійснюють організаційно-технічне забезпечення діяльності державних органів, а також особи, які залучаються для виконання конкретного завдання або доручення на певний термін [11].

Акцентуючи увагу на пошуку нових рішень правового регулювання праці державних органів, спробуємо проаналізувати умови і межі застосування правових норм дистанційної праці до відносин із зазначеними вище категоріями працівників.

Переходячи до визначення умов застосування дистанційної праці в державних органах, нагадаємо її основні ознаки. Дистанційна робота виконується поза місцем знаходження роботодавця, його відокремленого структурного підрозділу, за межами стаціонарного робочого місця, території або об'єкта, прямо або побічно підконтрольних роботодавцю.

Дійсно, вірною є думка, що «сучасна дистанційна робота будується на широкому

використанні інформаційно-телекомунікаційних технологій» [12].

Таким чином, вважаємо, 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.

Почнемо з того, що, по-перше, дистанційна робота передбачає використання інформаційно-телекомунікаційних мереж загального користування для виконання працівником своєї трудової функції і зв'язку з роботодавцем, тобто залежить від наявності необхідного електронного устаткування і засобів програмного забезпечення.

Так, відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 вересня 2017 р. № 649-р «Про схвалення Концепції розвитку електронного урядування в Україні» планується завершити перехід усіх органів державної влади на електронній документообіг, що дасть поштовх до подальшого підвищення рівня інформатизації державних органів на всіх рівнях та розвитку дистанційної праці в Україні [13].

Наприклад, на сьогодні дуже розповсюдженим є проведення нарад в державних органах у віддаленому доступі з використанням режиму відеоконференцзв'язку або селекторних переговорів.

По-друге, в трудовому договорі з дистанційним працівником, як правило, не визначається робоче місце, оскільки трудова

функція виконується поза місцем знаходження роботодавця. Дистанційний працівник здійснює свою діяльність в будь-якому місці, де є можливість використання мережі Інтернет. У даному випадку класичне для трудового права розуміння місця роботи і пов'язаного з ним терміна «робоче місце» втрачає своє конструктивне значення [14, с. 90].

На перший погляд ця ознака є несумісною з діяльністю державного службовця, який постійно знаходиться на своєму робочому місці, безпосередньо реалізуючи повноваження органів державної влади. Разом з тим варто звернути увагу на те, що Закон України «Про державну службу» не розкриває поняття службової (робочого) місця державного службовця [10]. Істотною умовою вступу на посаду державної служби є лише вказівка на структурний підрозділ державного органу, без прив'язки до конкретного робочого місця. Режим роботи визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку державного органу або умовами службового контракту. Інші положення, що стосуються організації робочого місця службовця і його режиму роботи, встановлюються правовими актами державних органів з урахуванням вимог, що пред'являються до них у зв'язку із здійсненням покладених на них завдань.

Однак можна виділити посади, щодо яких можливість застосування норм дистанційної праці на сьогодні відсутня. Наприклад, посади, для яких необхідна підтримка постійного і оперативного зв'язку з керівником і які пов'язані з виробничими та організаційними процесами з іншими працівниками, або наділені спеціальними функціоналом по забезпеченню діяльності державного органу. Виключення таких працівників з поточного робочого процесу зашкодить діяльності державного органу. Це можуть бути працівники реєструючих органів, канцелярії;

співробітники, що забезпечують прийом громадян і реалізують державні послуги; працівники, пов'язані з доступом до матеріалів і документів обмеженого доступу (співробітники кадрових служб); секретарі. Тут же можна говорити про керівників середньої ланки, які є сполучним елементом між керівником вищого рівня і спеціалістами, і відповідають за оперативне вирішення питань. Відсутня також можливість для дистанційної роботи на посадах, яким в силу прямої вказівки законом визначено робоче місце і встановлений режим роботи.

Підстави звільнення працівників державних органів визначені у Законі України «Про державну службу» та Кодексі законів про працю України. Як було відзначено, особливістю дистанційних трудових відносин може бути право роботодавця встановити додаткові підстави розірвання трудового договору з його ініціативи. Для державних службовців загальні підстави припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення перераховані в ст. 87 Закону України «Про державну службу».

Для працівників державних органів, які працюють на умовах дистанційної роботи, додатковими підставами звільнення можуть бути: неодноразове порушення режиму або графіка роботи, визначеного роботодавцем; переїзд працівника для проживання в іншу місцевість, якщо умови виконання трудової функції припускали проживання (перебування) працівника на певній території; розголошення конфіденційної інформації, що стала відомою працівникові у процесі здійснення трудової функції; порушення термінів подання звітності; невиконання обов'язків по дотриманню правил охорони праці; невиконання встановлених показників роботи або виконання роботи неналежної якості, в тому числі порушення термінів, визначених завданнями роботодавця.

Що стосується розірвання трудового договору за результатами виконаної роботи, то показники результативності та ефективності трудової діяльності необхідно встановити в трудовому договорі виходячи із специфіки діяльності державного органу. Як, наприклад, по відношенню до державних службовців, щорічне оцінювання яких відбувається згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 р. № 640 «Про затвердження Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців». На такі показники роботодавець буде спиратися при оцінці якості виконаного завдання. Також рекомендується розробити графік виконання робіт, недотримання якого може бути підставою для застосування заходів дисциплінарної відповідальності.

У висновку відзначимо, що застосування дистанційної праці безпосередньо на державній службі сприятиме введенню відповідної норми в Закон України «Про державну службу», а також у новий Трудовий кодекс України. Резонним бачиться закріплення положення про дистанційний характер здійснення службових обов'язків в ст. 31 Закону України «Про державну службу» «Контракт про проходження державної служби з особою, яка призначається на посаду державної служби». Перелік програмних продуктів, за допомогою яких здійснюється дистанційна взаємодія, порядок використання електронного цифрового підпису та інші умови здійснення дистанційної роботи слід закріпити в посадовому регламенті.

Крім цього, ст. 31 вищезазначеного Закону має бути доповнена умовою про те, що дистанційний характер служби допускається з посиланням на перелік посад, що затверджується нормативним актом державного органу, за яким передбачається особливий порядок здійснення службових обов'язків в дистанційному режимі.

Висновки. Таким чином, при певних законодавчих умовах (зокрема, крім закріплення положення про дистанційний характер здійснення службових обов'язків у Закону України «Про державну службу» та відповідні зміни до проекту Трудового кодексу України), до законодавчих умов можна віднести закріплення статусу дистанційного працівника в правових актах державного органу; визначення в трудовому договорі (контракті) умов, що розмежовують діяльність дистанційного працівника з іншими категоріями працівників (службовців); включення посад, за якими виконання обов'язків передбачається дистанційно, в спеціальні переліки посад, які затверджуються державним органом) застосування дистанційної праці в державних органах можна розглядати в якості перспективного напрямку реформування системи державного управління та розвитку кадрового потенціалу, в тому числі і на державній службі. Реалізація сучасних трудових конструкцій може сприяти підвищенню професійної компетентності, мотивації працівників державних органів та забезпечення умов для збільшення результативності їх професійної службової діяльності.

Література:

1. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1972 № 322-VIII [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

2. Конвенція про надомну працю (укр/рос) від 20.06.1996 № 177 [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327.

3. Барышева М. А. Особенности регулирования труда надомников и дистанционных работников: сравнительный анализ [Електронний ресурс] / М. А. Барышева // Юридическая наука и правоприменительная практика: традиции и новации: сб. науч. тр. / М. А. Барышева. – Новокузнецк: НФИ КемГУ, 2016. – Режим доступу до ресурсу:

<file:///C:/Users/%D0%A2%D1%8E%D1%82%D1%8E%D0%BD%D0%BD%D0%B8%D0%BA/Desktop/%D0%AE%D1%80%D0%B8%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F%20%D0%BD%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%B0%20%D0%>



[B8%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0.pdf](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327)

4. Свічкарьова Я. В. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості / Я. В. Свічкарьова // Право / Я. В. Свічкарьова., 2013. – С. 129–134.

5. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право : учебник для ВУЗов / И.Я. Киселев. - М. : Велби : Проспект, 2005. - 360 с.

6. Іншин М. І. Загальнотеоретична характеристика дистанційної зайнятості працівників в Україні / М. І. Іншин // Право і суспільство / М. І. Іншин., 2015. – С. 123–128.

7. Модельний закон про боротьбу з корупцією від 03.04.1999 [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997_998/ed19990403/find?text=%C3%EE%F1%F3%E4%E0%F0%F1%F2%E2%E5%ED%ED%FB%E9+%EE%F0%E3%E0%ED.

8. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.

9. Криворочко В. Органи виконавчої влади як суб'єкти адміністративного управління / В. Криворочко // Підприємництво, господарство і право / В. Криворочко., 2018. – С. 95–99.

10. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

11. Про затвердження критеріїв визначення переліку посад працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування: Постанова Кабінету Міністрів України від 06.04.2016 № 271 [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/271-2016-%D0%BF>.

12. Котова Л. В. Дистанційна робота як сучасна форма зайнятості: актуальні питання законодавчого врегулювання / Любов Вячеславна Котова. // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2015. – №30. – С. 119–127.

13. Про схвалення Концепції розвитку електронного урядування в Україні Розпорядження Кабінету Міністрів України; Концепція, Перелік від 20.09.2017 № 649-р [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/649-2017-%D1%80>.

14. Васильева Ю.В., Шуралева С.В. Содержание трудового договора о дистанционной работе: теоретические аспекты // Вестн. Перм. ун-та. Юрид. науки., 2015. - Вып. 2 (28). - С. 88-97.

References:

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Kodeks vid 10.12.1972 № 322-VIII [Elektronnyi resurs] // Ofitsiyniy sait Verkhovnoi Rady Ukrainy. – Rezhym dostupu do resursu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

2. Konventsiia pro nadomnu pratsiu (ukr/ros) vid 20.06.1996 № 177 [Elektronnyi resurs] // Ofitsiyniy sait Verkhovnoi Rady Ukrainy. – Rezhym dostupu do resursu: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327.

3. Barysheva M. A. Osobennosti rehulyrovaniya truda nadomnykov y dystantsyonnykh rabotnykov: sravnytelnyy analiz [Elektronnyi resurs] / M. A. Barysheva // Yurydycheskaia nauka y pravoprymenitelnaia praktyka: tradytsyy y novatsyy: sb. nauch. tr. / M. A. Barysheva. – Novokuznetsk: NFY KemHU, 2016. – Rezhym dostupu do resursu:

file:///C:/Users/%D0%A2%D1%8E%D1%82%D1%8E%D0%BD%D0%BD%D0%B8%D0%BA/Desktop/%D0%AE%D1%80%D0%B8%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F%20%D0%BD%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%B0%20%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0.pdf

4. Svichkarova Ya. V. Dystantsiina robota yak odna iz form atypovoi zainiatosti / Ya. V. Svichkarova // Pravo / Ya. V. Svichkarova., 2013. – S. 129–134.

5. Kyselev Y.Ia. Sravnytelnoe trudovoe pravo : uchebnyk dlia VUZov / Y.Ia. Kyselev. - M. : Velby : Prospekt, 2005. - 360 s.

6. Inshyn M. I. Zahalnoteorytychna kharakterystyka dystantsiinoi zainiatosti pratsivnykiv v Ukrainy / M. I. Inshyn // Pravo i suspilstvo / M. I. Inshyn., 2015. – S. 123–128.

7. Modelnyi zakon pro borotbu z koruptsiieiu vid 03.04.1999 [Elektronnyi resurs] // Ofitsiyniy sait Verkhovnoi Rady Ukrainy. – Rezhym dostupu do resursu: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997_998/ed19990403/find?text=%C3%EE%F1%F3%E4%E0%F0%F1%F2%E2%E5%ED%ED%FB%E9+%EE%F0%E3%E0%ED.

8. Pro zapobihannia koruptsii: Zakon Ukrainy vid 14.10.2014 № 1700-VII [Elektronnyi resurs] // Ofitsiyniy sait Verkhovnoi Rady Ukrainy. – Rezhym dostupu do resursu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.

9. Kryvorochko V. Orhany vykonavchoi vlady yak subiekty administratyvnoho upravlinnia / V. Kryvorochko // Pidpriemnytstvo, gospodarstvo i pravo / V. Kryvorochko., 2018. – S. 95–99.

10. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 № 889-VIII [Elektronnyi resurs] // Ofitsiyniy sait Verkhovnoi Rady Ukrainy. – Rezhym dostupu do resursu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

11. Pro zatverdzhennia kryteriiiv vyznachennia pereliku posad pratsivnykiv derzhavnykh orhaniv, yakii vykonuiut funktsii z obsluhovuvannia: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 06.04.2016 № 271 [Elektronnyi resurs] // Ofitsiyniy sait Verkhovnoi Rady Ukrainy. – Rezhym dostupu do resursu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/271-2016-%D0%BF>.

12. Kotova L. Dystantsiina robota yak suchasna forma zainiatosti: aktualni pytannia zakonodavchoho vrehuliuvannia / L.V. Kotova // Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka . – 2015. – №30. – S. 119–127.

14. Pro skhvalennia Kontseptsii rozvytku elektronnoho uriaduvannia v Ukraini Rozporiadzhennia Kabinetu

Ministriv Ukrainy; Kontseptsiia, Perelik vid 20.09.2017 № 649-r [Elektronnyi resurs] // Ofitsiinyi sait Verkhovnoi Rady Ukrainy. – Rezhym dostupu do resursu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/649-2017-%D1%80>.

15. Vasyleva Yu.V., Shuraleva S.V. Soderzhanye trudovoho dohovora o dystantsyonnoi rabote: teoretycheskiye aspekty // Vestn. Perm. un-ta. Yuryd. nauky., 2015. - Vyp. 2 (28). - S. 88-97.

Tiutiunnyk V. K., Kotova L. V. Legal regulation of distance work on public service. – Article.

The article studies the concept of “distance work” at the civil service positions of Ukraine. Considering the way of the use of distance work in the civil service is insufficiently studied and it is necessary to search for new solutions to the legal regulation of the work of state bodies, so the purpose of the article is to determine the conditions and limits of the use of distance work in state bodies, in particular in public service positions, to work out possible recommendations on the use of distance labor relations in state bodies. The views of legal scholars on the debatable issue of the legal regulation of distance labor relations of civil servants of Ukraine are discussed. The peculiarities of application of the current legislation of Ukraine during the regulation of distance work of civil servants are analyzed.

It is noted that legal structures that allow employees to work both under the terms of an employment agreement and under a contract of employment (for example, civil servants) are applied to state bodies today. Attention is drawn to the fact that the civil service legislation does not explicitly prohibit the use of distance work in public authorities, but it does not contain rules that would explicitly allow it. At the same time, the activity of state bodies has a clear peculiarity, including a high degree of subordination and regulation of all procedures. Therefore, the authors are aware of some cautious position of legislators who are not quick with innovating the activities of the state body. Obviously, the distance work is not applicable to all job categories. In general, its use in government bodies seems possible to us. At the same time, the state authorities need to clearly define the conditions of use of work in remote access and to develop a list of positions whose functionality allows working distantly, not at a fixed workplace. In our opinion, in order to use distance work in the civil service, there should be a change in the approach to the concept of civil service and the possibility of performing functions distantly should follow from the terms of the contract.

Possible changes to some articles of the Law of Ukraine “On Civil Service” from 01.05.2016 № 889-VIII and the draft of the new Labor Code of Ukraine are proposed. Under certain legal conditions (in particular, capturing the status of a distance worker in legal acts of a state body; the definition in the employment contract conditions that differentiate the activity of a distance worker with other categories of employees; in the special lists of positions approved by the state body) the use of distance work in state bodies can be considered as a promising direction of reforming the public administration system and development of human resources, including in the civil service. The implementation of modern labor structures can help to increase professional competence, motivate employees of state bodies and provide conditions for increasing the effectiveness of their professional service.

Keywords: outwork, distance work; distance labor relations; state body; public service.

Тютюнник В. К., Котова Л. В. Правовое регулирование дистанционной работы на государственной службе. - Статья.

В статье исследовано понятие «дистанционной работы» на должностях государственной службы Украины. Освещены мнения ученых-юристов по дискуссионным вопросам правового регулирования дистанционных трудовых отношений государственных служащих Украины. Проанализированы особенности применения норм действующего законодательства Украины во время урегулирования дистанционного труда государственных служащих. В исследовании предложены возможные изменения в отдельные положения Закона Украины «О государственной службе» от 01.05.2016 № 889-VIII и проекта нового Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: надомный труд; полная труд; полная занятость; дистанционные трудовые отношения; государственный орган; государственная служба. Авторська довідка:

Тютюнник Вікторія Костянтинівна – аспірантка кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

Котова Любов Вячеславна, к.ю.н., доцент, доцент кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

Стаття надійшла до редакції 21 лютого 2020 р.