

Колеснік Тетяна Володимирівна,

доктор юридичних наук, професор

(Донецький державний університет

внутрішніх справ, м. Кропивницький)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>

ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

У статті проаналізовано проблемні аспекти, пов'язані із забезпеченням належних умов виконання дистанційної роботи в умовах воєнного стану працівниками та службовцями різних категорій. Акцентовано увагу на дієвості норм чинного законодавства щодо дисциплінарних стягнень, які можуть застосовуватися до окремої категорії працівників за вчинення дисциплінарного проступку. Охарактеризовано основні підстави для притягнення до дисциплінарної відповідальності та скореговано підстави застосування дисциплінарних стягнень, що можуть бути застосовані до державних службовців в умовах воєнного стану. Надано визначення правових дефініцій та правових інститутів. На основі отриманих результатів визначено ключові питання, що потребують подальшого законодавчого врегулювання для укріплення державності та захисту соціально-економічних прав працівників у разі дистанційної роботи в умовах воєнного стану.

Ключові слова: дистанційна робота, державні службовці, дисципліна праці, дисциплінарні стягнення, дисциплінарна відповідальність.

Постановка проблеми. Викликом сьогодення стало питання дистанційної роботи, що набуло великої актуальності для працівників і службовців різних категорій. Перед роботодавцями постала низка питань, зумовлених необхідністю зберегти кадровий склад персоналу та захистити його в умовах воєнної агресії. Перебування держави у стані війни та діяльність працівників за умов руйнування інфраструктури та порушення нормального порядку функціонування трудових відносин призвели до суттєвих змін у трудовому законодавстві. Ефективність дисциплінарної відповідальності працівників у разі дистанційної роботи в умовах воєнного стану є нагальною проблемою, спрямованою на вдосконалення цього інституту трудового права та приведення його у відповідність до міжнародних стандартів і пристосування до життєвих реалій в умовах військового стану.

Аналіз останніх досліджень. Серед наукових досліджень, присвячених загальним питанням дисциплінарної відповідальності, необхідно виділити праці О.Т. Барабаша, В.С. Венедиктова, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, В.І. Прокopenка, О.І. Процевського, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та інших учених. Проте за сучасних умов аналізу проблем притягнення до дисциплінарної відповідальності дистанційних працівників серед вітчизняних дослідників не приділено належної уваги.

Мета цієї статті – здійснити на основі чинного законодавства України, наукових праць та правозастосовної практики аналіз теоретичних та практичних проблем дисциплінарної відповідальності дистанційних працівників, а також сформулювати пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення правової регламентації в цій царині.

Виклад основного матеріалу. Питання дисциплінарної відповідальності працівників, а зокрема державних службовців, нині привертає значну увагу як у практичній, так і теоретичній площині, адже з моменту

вторгнення російських військ на територію України більшість державних службовців була позбавлена можливості виконувати свої посадові обов'язки безпосередньо на робочих місцях. У зв'язку з виникненням загрози для життя і здоров'я працівників та їхніх сімей багато державних службовців були вимушені тимчасово змінити місце проживання, при цьому більшість з них продовжує виконувати свої посадові обов'язки віддалено.

З метою законодавчої регламентації та вироблення чіткого механізму дій у цих обставинах Кабінетом Міністрів України була прийнята Постанова № 440 «Про деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період дії воєнного стану» (далі – Постанова № 440) [1]. У Постанові йдеться лише про державних службовців і працівників державних органів, центральних органів виконавчої влади, що опікуються реалізацією, формуванням політики й так далі. Слід наголосити, що норми Постанови № 440 не поширюється на працівників звичайних підприємств і організацій, що функціонують на території України чи були релоковані на безпечні території. В Постанові № 440 зазначається, що 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 їхніх посадових обов'язків.

Дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (част. 1 ст. 60² КЗпП України). Разом із тим сторонам не заборонено використовувати для дистанційної роботи типову форму трудового

договору про дистанційну роботу, затверджену Наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільськогосподарства України від 5 травня 2021 року № 913-21 «Про затвердження типових форм трудового договору про надомну та дистанційну роботу» [2].

Слід зауважити, що, згідно з частиною другою статті 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі Закон – № 2136-IX), у період дії воєнного стану норми частини 3 ст. 32 КЗпП України та інших нормативно-правових актів щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються [3].

Отже, переведення працівника на дистанційну роботу не вимагає обов'язкового попередження за два місяці про зміну істотних умов праці. Логічним продовженням Постанови № 440 є Постанова Кабінету Міністрів України № 481 від 26.04.2022 року «Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану» (далі – Постанова № 418), якою визначено порядок роботи працівників, виконавчого органу та керівників держпідприємств поза межами робочого місяця: або дистанційна робота, якщо працівник перебуває в Україні, або службове відрядження, якщо працівник за межами України [4].

Слід зазначити, що у Постанові № 418 виокремлено коло працівників – суб'єктів господарювання державного сектору, для яких запроваджується дистанційна робота, а саме:

1) для працівників за рішенням виконавчого органу або керівника за умов наявності організаційної і технічної можливості для виконання їхніх обов'язків;

2) для членів виконавчого органу або керівника, які перебувають на території України, за рішенням: 1) суб'єкта управління об'єктами державної власності, 2) загальних зборів акціонерів (учасників) господарських товариств, у статутному капіталі яких 50 відсотків акцій (часток) належать державі, 3) наглядових рад суб'єктів господарювання може за умов наявності можливості забезпечення належної (безперервної) роботи держпідприємства.

З огляду на зазначені положення за межами України держслужбовці й працівники держорганів можуть працювати лише у разі службового відрядження, оформленого в установленому порядку. Якщо держслужбовець або працівник держоргану в Україні перебуває в робочий час поза межами робочого місяця без рішення керівника державної служби або за кордоном, до них може бути застосоване дисциплінарне стягнення відповідно до закону.

Дисциплінарна відповідальність працівників – ефективний засіб впливу на дисципліну працівників, юридична гарантія належного виконання ними трудових обов'язків, реалізація прав, дотримання обмежень і заборон [5, с. 142]. Як зазначав О.І. Процевський, дисциплінарна відповідальність спрямована на приведення дій працівника у відповідність до правил поведінки, що встановлені суспільством або колективом, якщо порушуються та чи інша локальна норма. Отже, порушення локальних норм, таких як внутрішній трудовий розпорядок чи дисциплінарний статут, спонукають застосовувати до працівників заходи дисциплінарного впливу, які мають виправити його поведінку.

Обставини щодо того, чому працівник не перебуває на робочому місці, вивчатимуться вже у процесі цих дисциплінарних справ. Зокрема, є один виняток – перебування держслужбовця у службовому відрядженні.

Якщо працівники суб'єкта господарювання після 3 травня 2022 року не повернулись до роботи в Україні і їм не оформлено службове відрядження, до них можуть застосувати дисциплінарне стягнення (догану або звільнення), а до керівників – припинення їх повноважень (п. 5 ст. 41 КЗпП України) [6].

Принагідно зауважимо, що роботодавець, попри всі новели чинного законодавства, зобов'язаний дотриматись процедури дисциплінарного стягнення, визначеної ст. ст. 147–149 КЗпП України, а саме:

по-перше, строків притягнення – не пізніше місяця із дня виявлення проступку, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Але не пізніше 6 місяців із дня вчинення проступку;

по-друге, до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення;

по-третє, вибираючи вид стягнення (догана або звільнення), роботодавець повинен враховувати: ступінь тяжкості вчиненого проступку, заподіяну шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, попередню роботу працівника.

Відповідно до положень ст. 66 Закону України «Про державну службу» можуть застосовуватися такі стягнення, як: зауваження, догана, попередження про неповну службову відповідність, звільнення з посади державної служби. Слід підкреслити, що відповідно до ч. 1 ст. 65 Закону України «Про державну службу» підставою для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності є вчинення ним дисциплінарного проступку, тобто протиправної винної дії або бездіяльності чи прийняття рішення, що полягає у невиконанні або неналежному виконанні державним службовцем своїх посадових обов'язків та інших вимог, встановлених цим Законом та іншими нормативно-правовими актами, за яке до нього може бути застосоване дисциплінарне стягнення [7].

Отже, підставою для припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення відповідно до п. 4 ст. 87 Закону України «Про державну службу» може бути вчинення державним службовцем дисциплінарного проступку. Проте слід зауважити, що звільнення з посади державної служби є винятковим видом дисциплінарного стягнення і може бути застосоване лише у разі вчинення дисциплінарних проступків, прямо передбачених Законом. Оскільки дисциплінарне стягнення має на меті поновлення порушених державних службових відносин та уникнення негативних наслідків вчиненого правопорушення, виховання державного службовця у дусі дотримання законності, належного виконання службових повноважень, а також запобігання новим правопорушенням.

Принагідно зазначити, що Постановою Кабінету Міністрів від 5 серпня 2022 р. № 873 внесено зміни до Положення про Комісію з питань вищого корпусу державної служби, затвердженого постановою КМУ від 25 березня 2016 р. № 243, відповідно до якого засідання Комісії може проводитися дистанційно в режимі відеоконференції з використанням відповідних технічних засобів.

Також внесено зміни до Порядку здійснення дисциплінарного провадження, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів від 4 грудня 2019 р. № 1039. Зокрема, встановлено, що члени Комісії, дисциплінарної комісії, державний службовець та інші особи, які є учасниками дисциплінарного провадження, у разі наявності

поважних причин можуть брати участь у засіданні дистанційно в режимі відеоконференції, повідомивши про такі причини головуючому на засіданні Комісії, голові дисциплінарної комісії шляхом використання засобів електронної комунікації не пізніше ніж за один день до проведення засідання [8].

Комісія, дисциплінарна комісія також може прийняти рішення про проведення засідання дистанційно в режимі відеоконференції з використанням відповідних технічних засобів, про що зазначається в протоколі засідання Комісії, дисциплінарної комісії. Також передбачено, що під час проведення засідання Комісії, дисциплінарної комісії дистанційно в режимі відеоконференції ознайомлення з матеріалами дисциплінарної справи членів Комісії, дисциплінарної комісії забезпечується відповідно комітетом з дисциплінарних проваджень або секретарем дисциплінарної комісії шляхом застосування технічних засобів та/або шляхом надання електронних копій матеріалів дисциплінарної справи з дотриманням вимог законодавства у сфері захисту інформації, зокрема персональних даних. Сьогодні перед законодавчою та судовою гілками постає низка питань, які потребують правової регламентації та напрацювання усталеної судової практики з урахуванням норм національного та міжнародного права щодо врегулювання трудових правовідносин в умовах воєнного стану. Оскільки реалізація права на працю визначена трудовим законодавством – Кодексом законів про працю України, законами «Про відпустки», «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», водночас реалізація права на працю на посадах державної служби регулюється Законом України «Про державну службу» та іншими спеціальними законами.

На державних службовців покладено важливу й відповідальну місію щодо забезпечення публічного, практичного та професійного виконання завдань і функцій держави. Державницьку діяльність і в мирний час не можна назвати легкою через складність поставлених завдань і функцій держави та професійну вимогливість щодо їх реалізації, а в умовах воєнного стану ставлення державного службовця до виконання своїх професійних обов'язків має бути ще відповідальнішим.

Слушною в цьому питанні є позиція Михайла Смоковича, голови Касаційного адміністративного суду Верховного Суду України, який зауважує, що сьогодні роль і значення корпусу державних службовців у механізмі державної влади є дуже важливим, а тому вони мають бути належним чином захищені. Саме тому, вирішуючи спори щодо захисту прав державних службовців, суди повинні застосовувати всі міжнародні стандарти.

У разі вирішення судами спорів щодо проходження публічної служби, припинення та звільнення з посад держслужби найбільше питань виникає щодо можливості застосування загального регулювання трудових правовідносин, визначених КЗпП України, у тих випадках, коли спеціальне законодавство містить прогалини або нечіткі норми. Нині доктринального правила стосовно переваги спеціального закону над загальним не досить, щоб дати відповідь на всі спірні питання правозастосування у цих справах. Тому велике значення для розв'язання спорів цієї категорії має усталена практика саме Верховного Суду, єдність якої і повинна бути гарантією дотримання принципу верховенства права, зокрема юридичної визначеності та законних очікувань, а також принципу рівності громадян перед законом і судом.

Тому відповідно до конституційного принципу поділу влади суд у конкретних спірних правовідносинах,

які регулюються спеціальними нормами закону, має тлумачити вказану норму вузько, застосовуючи всі методи й підходи для здійснення максимально наближеного до Конституції України тлумачення, аж до моменту, коли отримає зворотне, та застосувати принцип верховенства права (правовладдя). Прикладом цього є постанови Верховного Суду України від 19 січня 2022 року у справі № 640/8299/20, від 12 травня 2022 року у справі № 640/11002/20, від 16 червня 2022 року у справах № 640/20021/19 і № 640/5318/20, у яких ст. 87-1 Закону України «Про державну службу» підлягала неодноразовому застосуванню, та було досліджено питання правомірності звільнення позивача – держслужбовця категорії «А» на підставі прямої вказівки закону [9].

У разі сумніву щодо відповідності застосованої норми приписам Конституції України суди, керуючись верховенством права, можуть здійснювати перевірку норми, що підлягає застосуванню в рамках конкретного спору, з урахуванням європейських стандартів захисту прав людини щодо дотримання трьох критеріїв (ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод): мети законодавця, законності підстав і пропорційності (з т. з. їх необхідності в демократичному суспільстві). Саме недотримання хоча б одного із цих критеріїв свідчить про порушення прав людини [10].

У зв'язку із цим функціонування державних органів та режим роботи їх працівників має бути організований з огляду на безпекову ситуацію у конкретному регіоні. Забезпечення ефективної роботи державного органу в цей період вимагає гнучкості та швидкої адаптації до подій, що відбуваються навколо. Принагідно зазначити, що державний службовець може виконувати завдання за посадою за межами адміністративної будівлі державного органу у випадках та порядку, передбаченому Типовими правилами внутрішнього службового розпорядку, затвердженими наказом НАДС від 03 березня 2016 року № 50, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 25 березня 2016 року за № 457/28587, та Правилами внутрішнього службового розпорядку відповідного державного органу. Дистанційний формат роботи дозволить більшою мірою забезпечити працівників державного органу від збройної агресії чи загрози нападу, допоможе зменшити небезпеку їхньому життю або здоров'ю, а також сприятиме дотриманню обмежень перебування на вулицях та в інших громадських місцях, зокрема у комендантську годину.

Однак у разі відсутності організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, що викликає, зокрема, військовим станом, доцільно оформити простій для конкретних державних службовців або структурних підрозділів відповідно до законодавства про працю. За таких обставин належну увагу слід приділяти обліку робочого часу та своєчасному доведенню до працівників державного органу інформації, що стосується роботи державного органу.

У разі невиходу державного службовця на роботу такий факт має обліковуватись у таблиці обліку робочого часу відповідною відміткою (ІН, НЗ або І) залежно від підстав. Водночас звертаємо увагу, що прогулом є відсутність державного службовця на службі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин. Якщо причина відсутності державного службовця пов'язана із необхідністю забезпечити себе чи інших осіб від збройної агресії, загрози нападу, або іншим чином пов'язана з уникненням небезпеки його життю або здоров'ю, такі обставини, особливо в умовах воєнного стану, безперечно, мають вважатися поважними.

Недотримання Правил внутрішнього службового розпорядку або відсутність на службі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин може бути підставою для порушення щодо такого державного службовця дисциплінарного провадження [11].

Окрему увагу в питанні притягнення до дисциплінарної відповідальності слід акцентувати на визначенні строків давнини. Нині серед науковців немає єдиної думки щодо поняття строків у трудовому праві. Питання про юридичне поняття строку вирішують учені відповідно до його правової природи та місця у системі юридичних фактів. Строком у трудовому праві є проміжок часу (період, момент), що визначається законом або відповідно до вимог закону вольовими діями людей, із закінченням або настанням якого норми права пов'язують певні юридичні наслідки [12, с. 5–6].

Норми, що встановлюють строки притягнення до дисциплінарної відповідальності, за своєю правовою природою не є реабілітаційними, проте, встановивши їх, законодавець виходив з можливості звільнення особи від відповідальності, обмежуючи розумним строком період невизначеного становища правопорушника й органів публічної влади, які мають в установленому законом порядку притягати особу до відповідальності. Давність виникнення правопорушення, як підстава для звільнення від відповідальності, встановлена щодо дисциплінарної, адміністративної і кримінальної від-

повідальності. Це правило є проявом конституційних приписів щодо державного захисту прав і свобод людини та громадянина. Українське законодавство також містить строки давності в різних галузях права. У сфері дисциплінарної відповідальності, як правило, нормативно встановлюється строк притягнення до дисциплінарної відповідальності після виявлення проступку, а строк давності накладення стягнення, за загальним правилом, починає спливати з моменту вчинення дисциплінарного правопорушення [13, с. 348]. Так, ч. 5 ст. 74 Закону України «Про державну службу» встановлює, що дисциплінарне стягнення до державного службовця застосовується не пізніше шести місяців з дня виявлення дисциплінарного проступку, без урахування часу тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці, а також не застосовується, якщо минув один рік після його вчинення.

Висновки. Резюмуючи викладене, слід зазначити, що з урахуванням воєнного стану та норм чинного законодавства, вибираючи вид дисциплінарного стягнення, керівник повинен вибирати самостійно, розглядаючи кожен випадок індивідуально з урахуванням як професійних якостей, так і психологічних, моральних чинників, які спонукали державного службовця всупереч вимогам Закону до такого проступку і до тих підстав, які дали можливість виїхати за кордон, не повідомивши керівника державної служби щодо свого від'їзду.

Список використаних джерел

1. Про деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період дії воєнного стану : Постанова Кабінету Міністрів України від 26.04.2022 р. № 440. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 17.11.2022).
2. Про затвердження типових форм трудового договору про надомну та дистанційну роботу : Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 5 травня 2021р. № 913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text> (дата звернення: 17.11.2022).
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 17.11.2022).
4. Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану : Постанова Кабінету Міністрів України від 26.04.2022 р. № 481. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/481-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 17.11.2022).
5. Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві : навчальний посібник. / М.І. Іншин, В.І. Щербина, І.М. Ваганова. Харків : Золота миля, 2012. 495 с.
6. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> (дата звернення: 17.11.2022).
7. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. 889-VIII. URL: <https://tax.gov.ua/diyalnist/zakonodavstvopro-diyalnis/zakoni-ukraini/72725.html> (дата звернення: 18.11.2022).
8. Про затвердження порядку здійснення дисциплінарного провадження : Постанова Кабінету Міністрів України від 04.12.2019 р. № 1039. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1039-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 18.11.2022).
9. Актуальні питання державної політики щодо державної служби. Семінар. Національна школа суддів України. URL: https://supreme.court.gov.ua/supreme/pokazniki-diyalnosti/navch_suddiv_praciv_aparativ_2021/1288312/ (дата звернення: 18.11.2022).
10. Конвенція про захист прав людини й основоположних свобод від 04.11.1950. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 18.11.2022).
11. Щодо нез'явлення державних службовців на роботу та надання їм відпусток під час воєнного стану, а також оформлення відносин із державними службовцями, яких зараховано до територіальної оборони. Роз'яснення НАДС № 149-р/з. від 04.03.2022 р. URL: <https://document.vobu.ua/doc/10335> (дата звернення: 18.11.2022).
12. Жигалкин П.И. Правовое регулирование сроков в трудовых отношениях : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харьков, 1974. 23 с.
13. Трудове право : підручник / за заг. ред. В.В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с.

References

1. Pro deiaci pytannia orhanizatsii roboty derzhavnykh sluzhbovtiv ta pratsivnykiv derzhavnykh orhaniv u period dii voiennoho stanu: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 26.04.2022 r. № 440 [On 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]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-2022-%D0%BF#Text> (Last accessed: 17.11.2022) [in Ukrainian].
2. Pro zatverdzhennia typovykh form trudovoho dohovoru pro nadomnu ta dystantsiinu robotu: Nakaz ministerstva rozvytku ekonomiky, torhivli ta silskoho hospodarstva Ukrainy vid 5 travnia 2021r. № 913-21 [On the approval of standard forms of employment contracts for home and remote work: Order of the Ministry of Economic Development, Trade and Agriculture of Ukraine]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text> (Last accessed: 17.11.2022) [in Ukrainian].

3. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu: Zakon Ukrainy vid 15.03.2022. № 2136-IX [On the organization of labor relations under martial law: Law of Ukraine]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (Last accessed: 17.11.2022) [in Ukrainian].
4. Deiaki pytannia orhanizatsii roboty pratsivnykiv subiektiv hospodariuvannia derzhavnoho sektoru ekonomiky na period voiennoho stanu: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 26.04.2022 r. № 481 [Some issues of organizing the work of employees of economic entities of the state sector of the economy during the period of martial law: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/481-2022-%D0%BF#Text> (Last accessed: 17.11.2022) [in Ukrainian].
5. Inshyn, M.I., Shcherbyna, V.I., Vahanova, I.M. (2012). *Yurydychna vidpovidalnist ta inshi prymusovi zakhody u trudovomu pravi: navchalnyi posibnyk [Legal liability and other coercive measures in labor law: a study guide]*. Kharkiv: Zolota mylia [in Ukrainian].
6. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Labor Code of Ukraine] (10 December 1971). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> (Last accessed: 17.11.2022) [in Ukrainian].
7. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 r. № 889-VIII [On civil service: Law of Ukraine]. Retrieved from: <https://tax.gov.ua/diyalnist/zakonodavstvo-pro-diyalnis/zakoni-ukraini/72725.html> (Last accessed: 18.11.2022) [in Ukrainian].
8. Pro zatverdzhennia poriadku zdiisnennia dystsyplinarnoho provadzhennia: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 04.12.2019 r. № 1039 [On approval of the procedure for carrying out disciplinary proceedings. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1039-2019-%D0%BF#Text> (Last accessed: 18.11.2022) [in Ukrainian].
9. Aktualni pytannia derzhavnoi polityky shchodo derzhavnoi sluzhby. Seminar. Natsionalna shkola suddiv Ukrainy. Retrieved from: https://supreme.court.gov.ua/supreme/pokaznikidiyalnosti/navch_suddiv_praciv_aparativ_2021/1288312/ (Last accessed: 18.11.2022) [in Ukrainian].
10. Konventsiiia pro zakhyst prav liudyny y osnovopolozhnykh svobod vid 04.11.1950 [Convention on the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (Last accessed: 18.11.2022) [in Ukrainian].
11. Shchodo nezavlennia derzhavnykh sluzhbovtziv na robotu ta nadannia yim vidпустok pid chas voiennoho stanu, a takozh oformlennia vidnosyn iz derzhavnymy sluzhbovtsiamy, yakykh zarakhovano do terytorialnoi oborony. Roziasnennia NADS vid 04.03.2022 r. № 149-r/z. Retrieved from: <https://document.vobu.ua/doc/10335> (Last accessed: 18.11.2022) [in Ukrainian].
12. Zhyhalkyn, P.Y. (1974). Pravovoe rehulyrovanye srokov v trudovykh otноsheniakh [Legal regulation of terms in labor relations]. *Extended abstract of candidate's thesis*. Kharkiv: Yaroslav Mudryi University of Law [in Russian].
13. Zhernakov, V.V. (2012). *Trudove pravo: pidruchnyk [Labor law: textbook]*. Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].

Koliesnik Tatiana,

Doctor of Law, Associate Professor

(Donetsk State University Internal Affairs of Ukraine, Kropyvnytskyi)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>

REMOTE WORK OF STATE CIVIL SERVANTS DURING THE PERIOD OF MARTIAL STATUS

The article analyzes the problematic aspects related to ensuring the proper conditions for remote work in martial law conditions by workers and employees of various categories. Attention is focused on the effectiveness of the norms of the current legislation regarding disciplinary penalties that can be applied to a separate category of employees for committing a disciplinary offense. The main grounds for bringing to disciplinary responsibility were characterized and the grounds for applying disciplinary sanctions that could be applied to civil servants were adjusted in the conditions of martial law. Definitions of legal definitions and legal institutions are given.

Remote work is a form of work organization in which the work is performed by the employee outside the workplace or the territory of the employer, in any place of the employee's choice and using information and communication technologies

Outside of Ukraine, civil servants and employees of state bodies can work remotely only in the event of a business trip issued in accordance with the established procedure. If a civil servant or an employee of a state body in Ukraine is outside the workplace during working hours without the decision of the head of the civil service or abroad, they may be subject to disciplinary action in accordance with the law. In accordance with the provisions of the current legislation, the following sanctions may be applied: remarks, reprimand, warning about incomplete service compliance, dismissal from the civil service position.

Disciplinary liability of employees is an effective means of influencing the discipline of employees, a legal guarantee of their proper performance of labor duties, realization of rights, compliance with restrictions and prohibitions.

Civil servants are entrusted with an important and responsible mission to ensure the public, practical and professional performance of tasks and functions of the state. Even in peacetime, governmental activity cannot be called easy due to the complexity of the tasks and functions of the state and the professional demands for their implementation, and in the conditions of martial law, the attitude of a civil servant to the performance of his professional duties must be even more responsible. Therefore, in accordance with the constitutional principle of the separation of powers, the court in specific disputed legal relations governed by special provisions of the law must interpret the specified norm narrowly, applying all methods and approaches to implement an interpretation as close as possible to the Constitution of Ukraine, until the moment when it receives the opposite, and apply the principle rule of law

On the basis of the obtained results, key issues that require further legislative regulation to strengthen statehood and protect the social and economic rights of employees during remote work under martial law conditions have been determined.

Key words: labor discipline, remote work, civil servants, disciplinary sanctions, disciplinary responsibility.

Надіслано до редколегії 20.11.2022