

УДК [349.2:34.096](477)

ЕЛЕКТРОННИЙ ДОГОВІР: ПРОБЛЕМАТИКА ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ**Сачук Б.П.**

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2018-12-64-121>

В статті проаналізовані проблеми електронного документообігу в трудовому праві. Зокрема, відсутність можливості укладання електронного трудового договору в вітчизняному законодавстві. Наведені аргументи на користь того, що електронний трудовий договір повинен бути впроваджений в Проект Трудового кодексу. **Ключові слова:** Електронний трудовий договір, електронний документообіг, трудове законодавство, трудові правовідносини, реформація трудового законодавства, працівники-надомники.

Постановка проблеми. З розвитком технологій, та входом в буденне життя інтернету, постає питання в сфері трудового права щодо впровадження можливості укладання електронного варіанту трудового договору.

Переважна більшість громадян влаштовуються на роботу, укладаючи трудовий договір. Термін „договір” має багато значень, що передбачається різними нормами цивільного, трудового, земельного, міжнародного права. Кожна з цих та інших галузей права розглядає договір як різновид угод, що визначаються природою відносин, які становлять предмет регулювання цієї чи іншої галузі права. Як юридичний факт договір належить до числа правомірних дій, які спрямовуються його учасниками на виникнення, змінення або припинення правових відносин. Будь-який договір є угодою не менш як між двома сторонами. В той же час деякі договори можуть бути багатосторонніми угодами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Небагато вчених розглядали це питання. Зокрема, можна виділити наступних вчених Васильченко Н.В., Кукарін О.Б., праці яких присвячені вітчизняному законодавству, та роботу Кисельова І.Я. з міжнародної практики розгляду питань цієї статті.

Невирішені раніше проблеми. Законодавець та науковці взагалі приділяють питанню електронного документообігу в трудовому праві дуже мало уваги. Під час аналізу наукових праць з цього питання було виявлено дуже незначну частку наукових робіт, які докладно досліджують це питання. Також взагалі відсутня вітчизняна практика введення концепції електронної документації. Тому, я вважаю доцільним розгляд цих питань в даній статті.

Мета. Основною метою цієї статті є наведення шляхів інтеграції електронного трудового договору в Проект Трудового кодексу України. У цій статті висловлені особисті думки з цього приводу, наведені аргументовані висновки позиції в підтримку цього питання. Також в цій статті докладно досліджена європейська практика з цього питання та наданий висновок з цих питань.

Викладення основної проблеми. Чинним законодавством передбачено укладання трудового договору в письмовій та усній формах (ст. 24 КЗПП), а в проекті Трудового кодексу передбачена імперативна норма, щодо лише письмової форми трудового договору (ст. 33 Проекту Трудового кодексу). Тобто законодавець на даному етапі розвитку трудового законодавства не передбачає електронної форми трудового договору.

На мою думку, можливість укладання електронного договору має бути додана в проект Трудового кодексу.

Обидва нормативні акти надають визначення трудового договору:

Трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [1; 2].

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

При укладанні трудового договору як раз на декількох підприємствах, електронний варіант трудового договору, буде доречніший за письмовий варіант. Якщо працівник почне виконувати свої трудові обов'язки на одному з підприємств, то йому буде набагато легше укласти з іншим підприємством саме електронний варіант трудового договору.

Згідно із ст. 5 Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг», електронний документ – це документ, інформація в якому зафіксована у вигляді електронних даних, включаючи обов'язкові реквізити документа. Ч. 4 ст. 5 даного Закону вказує, що візуальною формою подання електронного документа є відображення даних, які він містить, електронними засобами або на папері у формі, придатній для сприймання його змісту людиною [4; 5].

Васильченко слушно зазначає, що в Проекті Трудового кодексу треба ввести обмеження, яке може бути виражене приписом щодо заборони використання при укладанні трудового договору будь-яких матеріальних носіїв інформації, окрім паперового. Особиста присутність особи, яка наймається на роботу, обов'язкова, тому що, по-перше, особа має можливість ознайомитися з місцем майбутньої роботи, по-друге, під час співбесіди щодо прийняття на роботу з'ясовуються питання, які можуть вплинути на прийняття стороною рішення, наприклад обсяг виконуваної роботи тощо [3].

Я вважаю, що також при введенні електронного трудового договору буде доречним введення електронної співбесіди саме для вирішення питань зазначених у абзаці вище, а також «онлайн екскурсію» по майбутньому місцю роботи. Це буде економити багато часу та зусиль роботодавцю та майбутньому робітнику.

Електронний варіант трудового договору не буде відмінати письмовий варіант зі співбесідою. Тому введення електронного трудового договору може мати місце, як одна з форм укладання трудового договору.

Вже зараз активно обговорюється введення електронного реєстру трудових договорів. Міністр соціальної політики Андрій Рева, говорить: «Ми плануємо в Міністерством соціальної політики запровадити ще одну важливу річ, а саме електронний реєстр трудових договорів в Україні. Тобто роботодавець буде зобов'язаний інформувати про укладення трудового договору з кожним, хто працює за наймом, вносити в спеціальний реєстр». Отже, для зручності ведення та редагування цього реєстру електронний договір буде набагато зручніший. В будь-якому разі письмовий трудовий договір прийдеться передруковувати в електронний варіант.

Сучасний європейський досвід свідчить про те, що багато країн, зокрема Данія, Англія та інші широко використовують на практиці електронний документообіг у різних сферах трудової діяльності працівників. Якщо раніше всі документи обов'язково велися в паперовому вигляді, то тепер як альтернатива існує електронний варіант документів. Сьогодні в цих країнах, зокрема в Данії, письмова форма трудового договору існує як у паперовому вигляді, так і в електронному. Електронний документообіг дає змогу у будь-який момент тримати документи під контролем. Безумовно, такий документообіг значно спрощує роботу з документами, підвищуючи продуктивність і точність роботи співробітників. Як показує практика даних держав, електронний вигляд письмової форми трудового договору є зручним і дієвим, оскільки працівник може приступити до виконання своїх трудових обов'язків, не витрачаючи час на особисту присутність при укладенні трудового договору з роботодавцем. Незамінна перевага електронного документообігу полягає і в тому, що позбавляє від великого обсягу паперових документів і проблем, пов'язаних із їх використанням, таких як втрата документів, складності внесення змін, розподіленого доступу. Разом із цим потрібно зазначити, що досвід євро-

пейських країн, зазначених вище, є цінним для правового регулювання надомної праці в Україні. Особливо це важливо для залучення працівників-надомників, які є висококваліфікованими експертами [6].

Окремого дослідження потребують працівники – надомники.

Надомник – це фізична особа, старша за п'ятнадцять років, що уклала трудовий договір про виконання роботи особисто в приміщенні, не наданому роботодавцем, із використанням матеріалів та обладнання, що виділяються роботодавцем або придбані надомником за свій рахунок. Заборона на застосування праці членів сім'ї надомника у виконанні поставлених йому завдань повинна встановлюватися в колективному договорі, трудовому договорі, інших колективних угодах [7].

Я вважаю, що саме для надомних працівників особиста присутність під час прийняття на роботу є не обов'язковою, оскільки надомнику не потрібне ознайомлення з місцем майбутньої роботи, тому що він виконує свої обов'язки за місцем його проживання або в інших приміщеннях за його вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця. Також співбесіда та з'ясування питання щодо обсягу виконуваної роботи при укладенні трудового договору з працівником-надомником можуть бути визначені дистанційно, з використанням сучасних інформаційних технологій та мережі Інтернет (наприклад, через програму Skype). Трудовий договір, укладений в електронному вигляді, повинен бути засвідчений електронним цифровим підписом надомника та роботодавця. У дисертаційному дослідженні автора розроблено проект Закону України «Про надомних працівників та їх працю», де вдосконалено поняття надомної праці з урахуванням сучасної суті та змісту такої діяльності, а також положення щодо системи міжнародного законодавства, яким регулюється надомна праця.

Висновки. В КЗПП та Проекті ТК, в даний момент відсутні хоча б будь-які натяки на можливість укладання трудового договору в електронному вигляді. Проаналізувавши визначення термінів та дослідивши досвід зарубіжних країн, ми можемо зробити висновок, що в нашому законодавстві буде доцільно додати відповідні норми про можливість укладання трудового договору в електронному вигляді. Таким чином, на основі вищевикладеного необхідно зробити висновок про деяку недосконалість нормативних приписів і необхідність вирішення наявних проблем шляхом внесення в них відповідних змін.

Список літератури:

1. Проект Трудового кодексу України № 2149-VIII від 03.10.17 / В.Б. Гройсман, Л.Л. Денісова, М.М. Папієв та ін.
2. Кодекс законів про працю України – № 322-08 від 10.12.71 ВВР. – Ред. від 20.01.2018.
3. Васильченко Н.В. Форма трудового договору в Проекті трудового кодексу України / Н.В. Васильченко // Вісник Донецького Національного університету. – 2014. – № 1. – С. 217-219. – (Сер. В: Економіка і право).
4. Про електронні документи та електронний документообіг : Закон України від 22 травня 2003 року № 851-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2003. – № 36. – Ст. 275.
5. Кукарін О.Б. Електронний документообіг та захист інформації / О.Б. Кукарін; ред. Н.В. Грицяк. – К.: НАДУ, 2015. – 84 с.
6. Кисельов І.Я. Закордонне трудове право: Підручник для вузів. – М., 1998. – С. 61.
7. Стичинський Б.С. та інші. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – 2-ге вид., допов. та переробл. – К.: А.С.К., 2000. – 1072 с.

Сачук Б.П.

Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого

ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОГОВОР: ПРОБЛЕМАТИКА И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Аннотация

В статье проанализированы проблемы электронного документооборота в трудовом праве. В частности, отсутствие возможности заключения электронного трудового договора в отечественном законодательстве. Приведенные аргументы в пользу того, что электронный трудовой договор должен быть внедрен в Проект Трудового кодекса. После анализа этих аргументов сделан вывод, который доказывает мнение автора.

Ключевые слова: Электронный трудовой договор, электронный документооборот, трудовое законодательство, трудовые правоотношения, реформация трудового законодательства, работники-надомники.

Sachuk B.P.

Yaroslav Mudryi National Law University

ELECTRONIC CONTRACT: PROBLEMS AND SOLUTIONS

Summary

The paper analyzes the problems of electronic document circulation in labor law. In particular, the lack of the possibility of concluding an electronic labor contract in domestic law. The arguments are in favor of the fact that an electronic labor contract should be introduced into the Draft Labor Code.

Keywords: electronic labor contract, electronic document circulation, labor law, labor relations, reform of labor legislation, homework workers.