

## **Розділ 5**

# **ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У ПРИВАТНОПРАВОВІЙ СФЕРІ**

**О. В. Байло**

*к.ю.н., доц.*

### **ПЕРСПЕКТИВИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБІГУ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

Обсяг інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень невинно зростає. Як наслідок, перед підприємствами все гостріше постає питання впровадження електронного документообігу й переходу від паперових до електронних документів. Законодавством про працю, у тому числі КЗпП, не передбачено норм, які б регулювали особливості створення, зберігання та використання електронних документів у трудових відносинах.

Аналізуючи положення ст. 24 КЗпП України, слід наголосити, що чинним законодавством надається перевага письмовій формі трудового договору, хоча допускається укладання трудового договору і в іншій формі.

Під письмовою формою трудового договору слід розуміти викладення основних умов договору у вигляді окремого письмового документа, погодженого сторонами та підписаного ними особисто [1, с. 75].

Українське законодавство не містить заборони щодо створення електронного документа та використання електронного підпису у сфері трудових правовідносин, зокрема, при виданні наказів з особового складу підприємства. Отже, накази (розпорядження) про приймання на роботу, про переведення, про звільнення, про відрядження, про надання відпустки тощо можуть бути підписані за допомогою електронного цифрового підпису за умови, що працівнику, який його формує та підписує, надано право, відповідно, приймати працівників на роботу, переводити їх, звільняти, направляти у службові відрядження, надавати відпустки тощо. Тобто необхідно встановити можливість ідентифікації особи, яка склала відповідний документ (це, зокрема, є однією з обов'язкових умов дійсності відповідного електронного документа).

Я. Сімутіна звертає увагу на те, що одним з багатьох спірних питань, які можуть виникнути в зв'язку з введенням електронної форми взаємодії сторін трудових відносин, може бути встановлення факту ознайомлення працівників з тим чи іншим наказом по підприємству «під підпис» [2, с. 113].

Зазначимо, що ведення окремих кадрових документів у електронному вигляді є неможливим, оскільки суперечитиме вимогам законодавства про працю. Наприклад, порядок повідомної реєстрації колективного договору у

формі електронного документа та механізм внесення напису на повідомну реєстрацію до тексту електронного документа з електронним цифровим підписом. Крім того, журнали реєстрації інструктажів з питань охорони праці, книги обліку бланків трудових книжок і вкладишів до них, книги обліку руху трудових книжок обов'язково мають бути пронумеровані, прошнуровані та скріплені печаткою (за наявності).

Такі вчені як О. Почанська, С. Трофименко та інші акцентують увагу на вивченні питань щодо правової регламентації використання електронного документообігу при укладенні трудового договору з працівниками-надомниками, дистанційними працівниками, тощо. Більшість науковців відзначають переваги надання можливості укладання трудових договорів в електронній формі.

Одним з найбільш популярних залишається питання оцифрування трудових книжок. Національним законодавством передбачено, що основним документом про трудову діяльність працівника є трудова книжка. Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації усіх форм власності або у фізичної особи понад п'ять днів, у тому числі осіб, які є співвласниками (власниками) підприємств, селянських (фермерських) господарств, сезонних і тимчасових працівників, а також позаштатних працівників за умови, якщо вони підлягають державному соціальному страхуванню. Неодноразово органи влади анонсували запровадження електронного реєстру трудових книжок в Україні, проте зазначені плани так і не були реалізовані.

Натомість, в РФ запропоновано доповнити Трудовий кодекс ст. 66-1, згідно з якою відомості про трудову діяльність є основною інформацією про трудову діяльність і трудовий стаж працівника (що включає відомості про працівника, роботу, яка ним виконується, переведення на іншу постійну роботу і про звільнення працівника, а також підстави припинення трудового договору), яка надається роботодавцями до інформаційної системи Пенсійного фонду Російської Федерації. Відповідно до законопроекту № 748684-7 «Про внесення змін до Трудового кодексу Російської федерації (в частині формування відомостей про трудову діяльність в електронному вигляді) з 1 січня 2021 р. ведення трудових книжок на паперовому носії буде здійснюватися роботодавцем тільки щодо тих працівників, які нададуть до кінця 2020 р. про це письмову заяву, а для осіб, які вперше працевлаштовуються на роботу, ведення відомостей про трудову діяльність здійснюється в електронному вигляді і трудова книжка зазначеним працівникам не оформлюється [3].

Отже, з розвитком новітніх інформаційних технологій набуває актуальності питання правової регламентації електронного документообігу у сфері правового регулювання праці. На шляху впровадження електронного

документообігу у відносинах між працівником та роботодавцем існує низка теоретичних та практичних проблем, які потребують свого вирішення з урахуванням усіх ризиків щодо звуження конституційних прав і свобод громадян та особливостей правового статусу працівника і роботодавця.

### ***Список використаної літератури***

1. Трофименко М. С. Особливості укладення трудових договорів у сфері інформаційних технологій. *Право та інноваційне суспільство*. 2016. № 2 (7). С. 74–79.
2. Сімутіна Я. В. Електронний документообіг у трудових відносинах та перспективи його запровадження в Україні. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення* : зб. матеріалів уч. ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. Харків : Право, 2019. С. 111–115.
3. Законопроект № 748684-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде)». Система обеспечения законодательной деятельности. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/748684-7> (дата обращения: 28.10.2019).