

ПРИВАТНО-ПРАВОВІ ВІДНОСИНИ У КОНТЕКСТІ ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ: ГЛОБАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Легка Оксана Володимирівна
завідувач кафедри
кримінально-правових дисциплін
Дніпровського гуманітарного університету,
доктор юридичних наук, доцент

ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ДОГОВОРІВ З ВИКОРИСТАННЯМ ЕЛЕКТРОННОЇ ФОРМИ ПРЕДСТАВЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЇ

Стрімкий розвиток засобів дистанційної комунікації між людьми чинить великий безпосередній вплив на всі сфери життя новітнього суспільства. Не є винятком випадках і сфера ділового спілкування, що здійснюється з метою як миттєвого досягнення консенсусу між сторонами й укладення договорів між ними.

При цьому використання новітніх способів дистанційного спілкування має великі переваги перед більш традиційними засобами обміну інформацією. По-перше, найновіші способи зв'язку суттєво пришвидшують процедуру досягнення згоди між сторонами і, як наслідок, процедуру укладення договорів між ними. По-друге, ці способи допомагають уникнути бюрократичні перешкоди на шляху формування волевиявлення сторін.

Таким чином, використання електронної форми представлення інформації істотно спрощує порядок укладення всіх договорів. У чинному законодавстві України електронна форма представлення інформації визначається як спосіб документування інформації, що означає створення, запис, передачу або збереження інформації у цифровій чи іншій нематеріальній формі за допомогою електронних, магнітних, електромагнітних, оптичних або інших засобів, здатних до відтворення, передачі чи зберігання інформації (ст. 3 Закону України «Про електронну комерцію»). Тобто, електронна форма розуміється у чинному законодавстві у широкому сенсі, включаючи в себе будь-які види нематеріальної (безпаперової) форми представлення інформації. Тому фактично електронна форма має місце як у випадку представлення інформації, створеної, збереженої чи переданої за допомогою сучасного комп'ютерного обладнання, так і більш застарілих форм, таких як телефакс тощо.

Водночас, електронна форма представлення інформації (далі – «електронна форма фіксації») не є поняттям, тотожним електронній формі вчинення правочинів, яка з'явилась у статтях 205 і 207 ЦК України у зв'язку зі змінами, внесеними до Кодексу Законом України «Про електронну комерцію».

З буквального аналізу цих статей випливає, що електронна форма вчинення правочину є різновидом письмової форми, оскільки вона згадується поряд з останньою в дужках.

Водночас форма вчинення правочину згідно з ч. 2 ст. 207 Цивільного кодексу України можливо бути вважатися письмовою лише тоді, коли вона буде містити усі необхідні реквізити, а саме підписи сторони правочину. З огляду на це не будь-яка електронна форма фіксації може бути прирівняна до електронної (письмової) форми вчинення правочину, а лише та, яка містить підпис, передбачений законодавством або письмовою угодою сторін (ч. 3 ст. 207 ЦК України). Це може бути електронний цифровий підпис, створений в порядку, передбаченому чинним законом, підпис одноразовим ідентифікатором, передбачений Законом про електронну комерцію, інший аналог власноручного підпису, зразок якого письмово погоджено між сторонами. За відсутності цих реквізитів правочин вважається вчиненим у усній формі, а його електронна форма фіксації вважатиметься підтвердженням факту його вчинення і погодження відповідних умов, і може мати силу доказу в разі спору.

Однак, незважаючи на те, що є лише технічною особливістю оформлення волі сторін, укладення договорів з використанням такої форми має суттєві особливості. Перш за все, використання цієї форми змушує по-новому переглянути проблему співвідношення публічної оферти і реклами. Це пов'язано з тим, що більшість електронних договорів укладаються

в інформаційній системі особи, яка розмістила відомості про товари (роботи, послуги тощо) на своїй веб-сторінці, доступній для перегляду будь-якому користувачеві мережі Інтернет.

На рівні міжнародних правових актів до вирішення цього питання був обраний, так би мовити, «обережний підхід». Так, згідно зі ст. 11 Конвенції ООН про використання електронних повідомлень в міжнародних договорах 2005 року «про позицію укласти договір, яка зроблена за допомогою одного або декількох електронних повідомлень і є загальнодоступною для сторін, що використовують інформаційні системи, слід вважати запрошенням робити оферти, якщо тільки в цій пропозиції ясно не вказується намір сторони, яка робить пропозицію, вважати себе зв'язаною в разі акцепту [1]. В офіційних роз'ясненнях цієї статті ЮНСИТРАЛ зазначила, що з огляду на потенційно безмежну аудиторію Інтернету, до визначення правового значення подібних «оферт» слід підходити з обережністю.

Застосування презумпції зобов'язуючого наміру щодо використання інтерактивних прикладних засобів може мати несприятливі наслідки для продавців, які мають обмежені запаси певних товарів, якщо продавець буде нести відповідальність за виконання всіх замовлень, отриманих від потенційно необмеженого числа покупців [2, с. 73-75].

По-різному це питання визначається й на рівні законодавств зарубіжних країн. Зокрема у Франції пропозиція, розміщена за допомогою електронних технологій для загального огляду, вважається офертою (публічною офертою) (ст. 1369-4 ЦК Франції) [3]. Водночас у Німеччині офертою вважається тільки та пропозиція, яку адресовано конкретній особі (ст. 145 Німецького цивільного уложення) [4], і жодних винятків з цього правила для цілей укладання договорів з електронною формою фіксації волевиявлення сторін тут не передбачено.

У вітчизняному законодавстві це питання наразі врегульовано достатньо неоднозначно. Так, з положень ЦК (ст. 641, ст. 699 ЦК України) випливає, що за загальним правилом оферта повинна бути адресною, тобто, вона має бути звернута до конкретної особи. Однак з цього правила передбачено два винятки. Перший з них стосується тих випадків, коли в самій рекламі або іншій пропозиції, адресованій невизначеному колу осіб, зазначається, що вона є офертою. Так, при укладенні договорів з використанням електронної форми фіксації нерідко зустрічається ситуація, коли сторона, яка розмістила повідомлення на веб-сторінці, вказує, що це – договір публічної оферти. Другий виняток стосується договорів роздрібної купівлі-продажу, при укладенні яких вважається, що товар, розміщений на вітрині, або інформація про який міститься у каталогах, рекламі, інших описах товару, є публічною пропозицією укласти договір.

Водночас Закон про електронну комерцію регулює це питання по-іншому. З аналізу ч. 2 ст. 8 і ч. 4 ст. 11 цього Закону випливає, що інформація, яка розміщена постачальником товарів (робіт, послуг тощо) у мережі Інтернет вважається офертою, а не просто запрошенням робити оферти. При цьому сфера регулювання цих норм не обмежується лише договорами роздрібної купівлі-продажу. Отже, Закон про електронну комерцію, на відміну від ЦК України, презюмує наявність публічної оферти в кожному випадку, коли суб'єкт електронної комерції розмістив повідомлення, що містить всі істотні умови майбутнього договору, на веб-сторінці.

І хоча в цілому такий підхід можна вважати виправданим (зокрема, у випадках, коли йдеться про укладення договорів щодо надання доступу до певного програмного продукту в режимі онлайн, або про надання ліцензії (дозволу) на використання певної програми), він, тим не менше, не узгоджується із Цивільним кодексом України, який є основним актом цивільного законодавства.

Підсумовуючи все сказане вище, слід зазначити, що укладення договорів з використанням електронної форми фіксації набуває нині дедалі більшої популярності. Тому забезпечення належного правового регулювання в цій галузі є вкрай важливим. В Україні в цьому напрямку була розроблена і прийнята низка нормативно-правових актів, які дозволили істотно впорядкувати відносини, що виникають при укладанні договорів такого роду.

Однак, переоцінювати заслуги законодавця не варто, оскільки правове регулювання в цій сфері залишається досить суперечливим. В цілому, існує серйозна необхідність у приведенні законодавства, яке регулює відносини між суб'єктами електронної комерції, у відповідність з міжнародними правовими актами.

1. Конвенция Организации Объединенных Наций об использовании электронных сообщений в международных договорах [Електронний ресурс]. URL: http://www.uncitral.org/pdf/russian/texts/electcom/06-57454_Ebook.pdf (дата звернення 11.02.2020).

2. Пояснительная записка Секретариата ЮНСИТРАЛ к Конвенции Организации Объединенных Наций об использовании электронных сообщений в международных договорах [Електронний ресурс]. URL: http://www.uncitral.org/pdf/russian/texts/electcom/06-57454_Ebook.pdf (дата звернення

11.02.2020).

3. French Civil Code. URL: http://www.legifrance.gouv.fr/content/download/7754/105592/version/4/file/Code_civil_20130701_EN.pdf (дата звернення 11.02.2020).

4. GermanCivilCode. URL: http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/index.html (дата звернення 11.02.2020).

Бондар Олександр Сергійович
доцент кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УКРАЇНІ ТА КАНАДІ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ

Україна взяла євроінтеграційний курс та впевнено крокує до спільноти європейських країн світу, що безумовно є каталізатором стрімкого переходу до ринкової економіки та її бурхливий розвиток. Не є виключенням ринок праці, як один із основних показників рівня розвитку суспільних відносин у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців - у найманні працівників. Ці відносини є предметом регулювання трудового законодавства України. Конституція України гарантує право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, тобто бути зайнятою особою. Основною формою реалізації задоволення особою потреби у зайнятості, а у роботодавця – у найманні працівника є трудовий договір, що являє собою по суті окремих інститут трудового права України. Наразі дуже гостро постає питання щодо проведення реформи законодавства про працю України, оскільки чинний Кодекс законів про працю України був прийнятий ще за часів радянської влади і несе на собі відбиток юридичної конструкції соціалістичної епохи. Зазначене вище тільки посилює актуальність впровадження позитивного досвіду країн зарубіжжя, приклади якого можуть бути використані та покладені в основу сучасних нормативно-правових актів України у сфері праці. У цьому випадку доречним постає аналіз трудового права Канади, адже станом на 2018 рік згідно статистичним даним на повну зайнятість працювали близько 15,17 мільйона людей віком від 15 років, що свідчить про багатий досвід цієї країни в регулюванні трудових відносин.

Найвищою юридичною силою в Україні наділена Конституція України, яка проголосила право кожного на працю, а також встановила принципи та основні положення трудового законодавства. Треба наголосити на тому, що Конституція України закріплює принцип, відповідно до якого кожен має право на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від встановленого законом рівня. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. Конституцією України забороняється використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їх здоров'я роботах. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення [1].

Наразі, необхідно з'ясувати, що таке «договір» взагалі і, що саме розуміють під трудовим договором вітчизняні та закордонні вчені та чи існує законодавче закріплення цього поняття в нормативно-правових актах України та Канади, які регулюють трудові відносини. Перш за все треба сказати, що такий термін як «договір» досить розповсюджений і використовується у різних галузях права, а саме у цивільному, господарському, земельному тощо. Загальне визначення поняття «договір» можемо знайти в юридичній енциклопедії де зазначено, що договір це угода двох або більше сторін про встановлення, зміну чи припинення відповідних прав і обов'язків [2]. Маючи дане твердження можемо звернутись до позиції науковців при визначенні поняття «трудоий договір». Так, на думку О. І. Кисельової та Т. А. Кобзевої «трудоий договір — це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою-роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець — виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін» [3]. Сучасні науковці, які мають не аби який досвід в сфері трудового права, а саме М.І. Іншин, В.Л. Костюк, В.П. Мельник, дають наступ-