

**Оксана Поклонська,**  
викладач кафедри  
цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

### **ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОЇ ФОРМИ ТРУДОВОЇ КНИЖКИ В УКРАЇНІ**

Перед кожною правовою, незалежною, демократичною, економічно розвиненою державою постає вимога розвитку суспільства з появою діджиталізації. Не оминуло це й трудові правовідносини, а саме питання, які стосуються трудової книжки працюючого громадянина.

В першу чергу, слід зазначити, що дане питання досліджували багато вчених, зокрема Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, М. І. Іншин, А. Р. Мацюк, П. Д. Пилипенко, О. І. Процевський, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та інші [3, с.147]. Але враховуючи те, що дана сфера набирає все більше обертів розвитку, тому й стає актуальнішим досконале її вивчення.

Відповідно до норм чинного законодавства, основним документом, який відображає всю трудову діяльність працівника є трудова книжка [1].

Відомо, що історія трудової книжки бере свій початок ще за часів правління Наполеона I Бонапарта. У своєму дослідженні, професор Андрусишин Б. І., робить слушний висновок, що саме за часів Великої французької революції і правління Наполеона I Бонапарта відбулося народження трудової книжки у сучасному розумінні [3, с.148].

Необхідність існування даного документу, що фіксує всю історію трудових відносин працівника, останнім часом є предметом як наукових, так і політичних дискусій [3, с.148]. Адже, у таких країнах як Болгарія, Естонія, Іспанія, Латвія, Литва трудові книжки на паперових носіях вже тривалий час як замінені обліком в електронному форматі в реєстрах страхового стажу. Так, наприклад, у Австрії, Італії, та Франції використовується електронна система страхових полісів. А в США, вже близько двадцяти років діє електронна пенсійна система. І практичний досвід вище згаданих країн показує, що жодна з них не повернулася до трудових книжок, тому доволі чітко вбачається, що Україні також варто поступово відмовитися від документу в паперовій формі та врахувати сучасні тенденції обліку трудової діяльності [5].

Так, на початку серпня 2015 року Міністерство економічного розвитку та торгівлі України опублікувало, на своєму сайті, законопроект за яким скасовуються трудові книжки працівників. Відповідно до проекту, при влаштуванні на роботу достатньо буде подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, заяву та резюме у вільній формі з інформацією про освіту, досвід роботи та професійні навички. Для підтвердження стажу працівника планується використовувати інформацію із бази даних персоналізованого обліку громадян, додавши до неї декілька розділів, в тому числі розділ про посаду працівника [3, с.148].

На території України персоналізація була запроваджена в 1998 році: Указом Президента України "Про заходи щодо впровадження персоналізованого обліку відомостей у системі обов'язкового державного пенсійного страхування". На виконання даного Указу було прийнято ряд нормативних актів, що визначили механізм персоналізації. Персоналізація – це облік і зберігання в Пенсійному фонді переданої йому інформації про трудовий стаж, заробіток і пенсійні внески працівників. Запровадження персоналізованого обліку відомостей мало на меті вдосконалення умов призначення пенсій та порядку обчислення їх розміру. По суті, персоналізація є одним із способів точного облікування відомостей, необхідних для реалізації права на пенсію та здійснення диференціації її розміру залежно від трудового внеску особи [3, с.148-149].

Слід зазначити, що заміна трудової книжки персоналізованою картою не відобразить "життєвої" історії працівника, а лише зафіксує кількість відпрацьованих років та сумлінність роботодавця в частині сплати страхових внесків з доходу працівника [3, с.149].

Від 10.06.2020 року було зареєстровано проект Закону "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній

формі" № 3623, який пройшовши довгий шлях розгляду було прийнято 05.02.2021. Ним запроваджується облік трудової діяльності працівника в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування [2].

Даний Закон передбачає такі основні позиції:

- ✓ роботодавець та працівник повинні внести документи щодо трудової діяльності працівника в електронному вигляді до Реєстру соціального страхування через веб-портал електронних послуг Пенсійного Фонду України (далі - ПФУ);

- ✓ автоматичне нарахування пенсій, тобто без звернення особи до ПФУ, з наступного дня після настання пенсійного віку [5].

Складно не погодитися, що в свідомості людини, яка довго будувала кар'єру, наприклад, державного службовця, трудова книжка – це щось на кшталт літопису досягнень, і тому розлучатися з нею шкода [3, с.149] й звикнути до нового її формату також не просто. Але не дивлячись на це, реалізація Закону "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі" має свої переваги як для держави в цілому, так і для роботодавцю та працівника.

Зі сторони роботодавця, можемо зазначити, що не потрібно буде вести книгу обліку трудових книжок і вкладишів до них, забезпечувати наявність металевих сейфів та вогнетривких шаф для їх зберігання та робити копії документів на вимогу працівника, що означає тиме значну економію часу кадрової служби. Також, зникає ризик втрати трудової книжки.

Доцільно зазначити, що перехід до електронної форми трудових книжок для роботодавця, в першу чергу, буде містити економію ресурсів. Так, наприклад, неурядова організація EasyBusiness наводить дані, що скасування трудових книжок дасть змогу заощаджувати роботодавцям близько 500 млн грн щороку. Позитивним аспектом саме такого способу переходу до електронного обліку трудової діяльності вважаємо й те, що від роботодавця не вимагається значної підготовки – варто лише подбати, щоб в уповноваженій особи був кваліфікований електронний підпис, аби без проблем здійснювати внесення потрібних сканкопій до Державного реєстру [5].

Що ж до переваг електронної трудової книжки для працівника, можемо зазначити наступне:

- ✓ економію часу, адже завдяки автоматизації всіх процесів, таких як нарахування пенсії, їм не доведеться зайві рази звертатися до ПФУ чи інших державних органів;

- ✓ належне зберігання документів та відсутності можливості незаконного внесення до них будь-яких змін;

- ✓ перегляд електронних документів у будь який час [5].

Також, знаходять свої переваги в даній формі трудової книжки й державні органи, адже ведення обліку трудової діяльності в електронному вигляді спростить доступ до інформації про набутий стаж працівників для призначення виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням [5].

Не дивлячись на переваги впровадження електронної трудової книжки, доцільно звернути увагу, й на негативні фактори. Так, в першу чергу, розширення реєстру зажадає додаткових ресурсів — як людських, так і матеріальних. Експерти Головного науково-експертного управління підкреслюють й важливість створення надійної системи захисту від стороннього втручання до реєстру, який буде містити особисті дані громадян.

Але не дивлячись на це, жоден спеціаліст не може впевнено заявити про суцільну безпеку реєстру спеціального веб-порталу електронних послуг ПФУ, враховуючи, що існує чимало осіб, які володіють спеціальними знаннями в інформаційно-телекомунікаційній сфері, завдяки яким може спостерігатися втручання до будь-якої електронної системи будь-якого органу. На жаль, від цього ніхто не застрахований [4].

У свою чергу, адвокат Олександр Таламанчук визначає наступні позитивні та негативні моменти розвитку суспільства в даному напрямку: «Переваги електронних трудових книжок — це ведення кадрової інформації в спеціалізованих базах даних і захист цих даних від втрат, несанкціонованого доступу і підробою. Але є і мінуси: небезпека злому і проблеми правового регулювання, а також технічні складності і відсутність у багатьох доступу до інтернету. Але, в Іспанії, наприклад, є система Vida Laboral (трудова життя), до неї вносяться дані про всі прийоми на роботу і звільнення, звідти інформація автоматично надходить до міністерства праці і фонду соціального страхування» [4].

Отже, виходячи з вище викладеного, можна стверджувати, що розвиток суспільства в

напряму запровадження електронної форми трудової книжки перспективний та має ряд переваг як для державних органів та роботодавця, так і для працівників в цілому. Зокрема, це економія часу, належне зберігання трудової книжки та відсутність можливості її втрати. Але й виникають питання з приводу безпеки збереження інформації в електронному форматі. Тому задля ефективності розвитку даного напрямку, доцільно створити надійну систему захисту.

1. Кодекс Законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 1971. №50. (редакція – 31.12.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 20.02.2021)

2. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі № 3623 від 10.06.2020. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=69085](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=69085) (дата звернення: 21.02.2021)

3. Купіна Л. Ф. Сучасні тенденції фіксації трудової діяльності працівника: скасування інституту трудових книжок в Україні. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 18 : Економіка і право*. 2015. Вип. 29. С. 147-151. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu\\_018\\_2015\\_29\\_25](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_018_2015_29_25) (дата звернення: 20.02.2021)

4. Романюк О. Електронні трудові книжки: як це вплине на стаж і пенсії. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=22283> (дата звернення: 21.02.2021)

5. Савчук В., Пеньковська С. Електронні трудові книжки: надія є? URL: <https://vkr.ua/publication/elektronni-trudovi-knizhki-nadiya-ie> (дата звернення: 22.02.2021)

**Наталія Безрідна,**  
курсант факультету підготовки фахівців  
для органів досудового розслідування  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

*Науковий керівник:*  
к.ю.н., доц. **Юніна М. П.,**  
доцент кафедри  
цивільного права та процесу  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ,  
кандидат юридичних наук, доцент

## **ДОГОВІРНЕ ПРАВО: ЗМІСТОВНІСТЬ ТА СУЧАСНИЙ СТАН**

Визначення правової природи договірної права є досить дискусійною темою серед сучасних науковців. Так, на думку одних, договірне право є одним з основних інститутів цивільного права, а на думку інших – воно є окремою галуззю права [1, с.14-15]. Договірне право регулює загальні положення договірних правовідносин, положення окремих видів договорів, а також їх структуру та форму. У наш час важливо удосконалювати тенденції розвитку договірної права, адже його предметом є суспільні відносини, які пов'язані з укладанням, виконанням та припиненням дії договорів. Враховуючи вищевикладене дана тема є актуальною, а також має, як практичне значення, так і наукове.

Отже, договірне право тлумачиться, як сукупність норм, що регулюють відносини, які виникають на стадії виконання договору, а також відповідно встановлюють принципи договірних відносин, правила та порядок укладення договорів, закріплюють права сторін договору, порядок виконання договірних зобов'язань, відповідальність за неналежне виконання договірних умов тощо [2, с. 5].

Безумовно, договірні відносини регулюються нормами цивільного законодавства, що визначають правосуб'єктність юридичних та фізичних осіб, інших учасників, що є причетними та інше. Договір для цілої низки галузей права (адміністративного, трудового, екологічного, цивільного та інших) відіграє важливу роль у їх правовому функціонуванні. Це акцентує увагу на тому, що при укладенні договору кожна зі сторін спирається на положення договірної права, що сприяє закріпленню необхідних умов. Але договір може розглядатися не тільки як юридичний факт, але і як зобов'язальне правовідношення.