

УДК 349.22

Олена Почанська,

канд. юрид. наук,
старший викладач кафедри
правового забезпечення господарської діяльності
Харківського національного університету внутрішніх справ

ЕЛЕКТРОННИЙ ДОКУМЕНТООБІГ ПРИ УКЛАДЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НАДОМНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Стаття присвячена вивченню питання щодо правової регламентації використання електронного документообігу при укладенні трудового договору з працівниками-надомниками. Аналізується новий підхід до регулювання трудової діяльності надомних працівників за трудовим договором. Виявляються недоліки чинного законодавства щодо правового регулювання укладення трудового договору з надомниками.

Ключові слова: надомник, електронний документообіг, електронний підпис, надомна праця, трудовий договір.

Постановка проблеми. Перехід до ринкових відносин в Україні і розвиток глобалізації у міжнародних відносинах зумовили появу нових форм та видів зайнятості, до яких слід віднести і надомну працю, де надомники, як і будь-які інші працівники, володіють певним обсягом трудових прав, законних інтересів та юридичних обов'язків.

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 [1, с. 13].

Трудовий договір є оптимальною правовою формою для реалізації можливостей отримання прибутку роботодавцем і отримання матеріального і морального заохочення найманим працівником. Це найбільш дієвий засіб розв'язання суперечностей та досягнення узгоджених дій між учасниками трудових відносин. Саме за його допомогою суб'єкти права реалізують свої спільні інтереси [2, с. 217].

Трудовий договір є основним гарантом захисту та можливістю здійснення людиною

свого конституційного права на працю. Його захист – найважливіше завдання науки трудового права [2, с. 217].

У Проекті Трудового кодексу книга друга має назву «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір», де в частині 1 статті 34 вказується, що трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Пункт 2 частини 1 статті 34 даного Проекту зазначає, що роботодавець зобов'язаний дотримуватися письмової форми трудового договору з метою забезпечення його ефективної дії та чіткого визначення змісту зобов'язань сторін, попередження трудових спорів [3].

Згідно з частиною 1 статті 44 Проекту Трудового кодексу під час укладення трудового договору або пізніше сторони можуть домовитися про виконання працівником роботи вдома (надомну працю), якщо він має для цього необхідні умови, що відповідають вимогам охорони праці, пожежної безпеки і санітарії [3].

З розвитком новітніх інформаційних технологій та готовністю держави до впровадження електронного документообігу набуває актуальності використання письмової форми трудового договору в електронному вигляді, що засвідчується електронним підписом працівника і роботодавця. Такий зовнішній вираз трудового договору є ак-

туальним у сфері надомної праці – роботи, виконаної за винагороду надомником за місцем його проживання або в інших приміщеннях за його вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця, з метою виробництва товарів або послуг згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються [1, с. 12].

Електронний документообіг включає роботу з документами, придатними для автоматичного зчитування інформації, що міститься в ньому, записаний на магнітних, оптичних та інших носіях інформації. Отже, електронний документообіг – це робота з документами в електронному вигляді. Електронний варіант документа має всі види захисту і забезпечує повноцінний документообіг за всіма правилами згідно із законодавством держави [4].

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій. Питанням правового регулювання праці надомних працівників приділяли увагу такі вчені: М. І. Іншин, С. В. Вишновецька, Д. О. Маріц, М. І. Тимофеев, Л. П. Грузінова, О. В. Демченко, Л. В. Котова та інші.

Виділення невирішеної проблеми. У даній статті зосереджено увагу на такому проблемному питанні, як зовнішній вираз форми трудового договору з надомними працівниками.

Аналізуючи норми КЗпП (1971 р.) та коментар до цього нормативно-правового акта, можна зробити висновок, що на цей час (до прийняття нового кодексу) існує одна форма трудового договору – письмова (стаття 24 КЗпП) [5], але не розглядається питання щодо зовнішнього електронного виразу трудового договору.

Мета статті – проаналізувати досвід зарубіжних країн та чинного законодавства України щодо правового регулювання електронного документообігу, надати пропозиції про укладання трудового договору з надомними працівниками в електронному вигляді.

Результати дослідження. Сучасний європейський досвід свідчить про те, що багато країн, зокрема Данія, Німеччина та інші, широко використовують на практиці електронний документообіг у різних сферах трудової діяльності працівників [6]. 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 [7].

Разом із цим потрібно зазначити, що досвід європейських країн, зазначених вище, є цінним для правового регулювання надомної праці в Україні. Особливо це важливо для залучення працівників-надомників, які є висококваліфікованими експертами.

Українське документування не стоїть на місці, а йде в ногу із сучасними потребами суспільства і рівнем розвитку техніки. Для регулювання правовідносин у даній сфері Верховна Рада України ухвалила кілька Законів: «Про електронні документи та електронний документообіг» (від 22 травня 2003 р. № 851-IV); «Про електронний цифровий підпис» (від 22 травня 2003 р. № 852-IV). Вдосконалення та оновлення нормативно-правової бази України, створення спеціальних юридичних норм сприяло ефективному впровадженню та функціонуванню електронного документообігу. А отже, документування в нашій державі – це не тільки паперові, але й електронні документи [2, с. 218].

Згідно із частиною 1 статті 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. Частина 4 статті 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. Згідно з частиною 1 статті 9 цього Закону електронний документообіг (обіг електронних документів) – це сукупність процесів створення, оброблення, відправлення, передавання, одержання, зберігання, використання та знищення електронних документів, які виконуються із застосуванням перевірки цілісності та у разі необхідності з підтвердженням факту одержання таких до-

кументів. Частина 2 статті 6 даного Закону зазначає, що накладанням електронного підпису завершується створення електронного документа [8].

Відповідно до частини 2 статті 1 «Про електронний цифровий підпис» електронний цифровий підпис – це вид електронного підпису, отриманого за результатом криптографічного перетворення набору електронних даних, який додається до цього набору або логічно з ним поєднується і дає змогу підтвердити його цілісність та ідентифікувати підписувача. Частина 1 статті 4 цього Закону вказує, що електронний цифровий підпис призначений для забезпечення діяльності фізичних та юридичних осіб, яка здійснюється з використанням електронних документів [9].

Н.В. Васильченко слушно зазначає, що документообіг із використанням електронного цифрового підпису невдовзі посяде домінуюче місце у системі опрацювання, підготовки, підписання та надсилання документа, оскільки традиційні схеми – розроблення проекту документа в електронному вигляді, створення паперової копії для підпису, переілюстрація паперової копії з підписом, розгляд паперової копії, перенесення її на комп'ютер – потребують більше часу. Запропоновані інформаційні технології дають можливість фізичним особам, підприємствам та організаціям, суб'єктам господарювання більш ефективно і творчо вирішувати економічні та соціальні проблеми, зокрема і процедуру оформлення трудового договору. Законодавець повинен врахувати те, що технології розвиваються і право повинно йти в ногу із цим розвитком. Тому необхідно проаналізувати питання щодо зовнішнього виразу письмової форми трудового договору і зробити висновок щодо вибору матеріального носія фіксації інформації. Ігнорування цього моменту – це, по суті, ігнорування прийнятих законів у сфері електронного документообігу [2, с. 219].

Але не можемо погодитися з точкою зору Н.В. Васильченко в тій частині, де вона зазначає, що в Проекті Трудового кодексу можна внести обмеження, яке може бути виражене приписом щодо заборони використання при укладенні трудового договору будь-яких матеріальних носіїв інформації, окрім паперового. Вчений вважає, що 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 [2, с. 219].

Вважаємо, 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 [1, с. 5].

Використання електронного документообігу при укладанні трудового договору з надомними працівниками – це високотехнологічний і прогресивний підхід до суттєвого підвищення ефективності роботи надомників в Україні.

Висновки

Таким чином, на основі вищевикладеного необхідно зробити висновок про деяку недосконалість нормативних приписів і необхідність вирішення наявних проблем шляхом внесення в них відповідних змін.

По-перше, пропонуємо частину 1 статті 34 Проекту Трудового кодексу викласти таким чином: «Трудовий договір укладається в письмовій формі (для деяких категорій працівників може бути в паперовому або в електронному вигляді) у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу».

По-друге, до проекту Закону України «Про надомних працівників та їх працю» необхідно внести доповнення щодо використання електронного документообігу при укладенні трудового договору з надомниками.

Електронний документ, створений за допомогою засобів автоматизації документообігу, підписаний електронним цифровим підписом і збережений у системі у вигляді файлу відповідного формату, значно спрощує роботу з великими обсягами інформації. І природно, що електронний вигляд документів накладає на документообіг певні вимоги. Кожен виконавець, залучений до документо-

обігу, повинен мати особистий електронний підпис. Тоді організований за всіма правилами документообіг має всі переваги і виключає всі недоліки паперових документів.

Отже, можемо зазначити, що надання надомним працівникам права вибору зовнішнього виразу форми трудового договору зможе значно поліпшити їм виконання їхніх трудових обов'язків і забезпечить надомникам можливість працювати в різних містах нашої країни.

Список використаних джерел:

1. Почанська О.С. Правове регулювання трудової діяльності працівників-надомників в сучасних умовах : автореф. дис... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / ХНУВС. – Х., 2015. – 20 с.
2. 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).
3. Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 року № 1658 (в редакції від 20 травня

2015 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=343409>.

4. Кукарін О.Б. Електронний документообіг та захист інформації / О.Б. Кукарін; ред. Н.В. Грицяк. – К. : НАДУ, 2015. – 84 с.

5. Кодекс законів про працю України : чинне законодавство зі змінами та доповненнями станом на 18 січ. 2016 р. – К. : Паливода А.В., 2016. – 120 с.

6. Bierehoven C. Electronic signatures in German, French and Polish Law Perspective [Text] / C. Bierehoven, P. Bazin, T. Kozlowski // Digital evidence and electronic signature law review, Pario Communications Limited. – 2004. – № 1. – P. 7–13.

7. Hvarre J. Electronic signatures in Denmark: free for all citizens [Text] / J. Hvarre // Digital evidence and electronic signature law review, Pario Communications Limited. – 2004. – № 1. – P. 14–18.

8. Про електронні документи та електронний документообіг : Закон України від 22 травня 2003 року № 851-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР) 2003. – № 36. – ст. 275.

9. Про електронний цифровий підпис : Закон України від 22 травня 2003 року № 852-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР) 2003. – № 36. – ст. 276.

Стаття посвячена изучению вопроса о правовой регламентации использования электронного документооборота при заключении трудового договора с работниками-надомниками. Анализируется новый подход к регулированию трудовой деятельности надомных работников по трудовому договору. Выясняются недочеты существующего законодательства в правовом регулировании при заключении трудового договора с надомниками.

Ключевые слова: надомник, электронный документооборот, электронная подпись, надомная работа, трудовой договор.

The article devoted to investigate the legal regulation issue of using the electronic documents in the conclusion of employment agreement with outworkers. The new approach of regulation the outworkers' labor activity according to the labor contract is analyzed. The shortcomings of existing legislation of legal regulation when concluding an employment agreement with outworkers are found.

Key words: outworker, electronic document management, electronic signature, outwork, labor contract.

