

УДК 349.223

Наталія Швець,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Дмитро Черняченко,

студент Інституту прокуратури та кримінальної юстиції

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЕЛЕКТРОННА ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В КОНТЕКСТІ РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Досліджено теоретичні питання розвитку електронної форми трудового договору. Висвітлюється необхідність її запровадження в цілях розвитку принципу свободи праці. У контексті інноваційного європейського підходу пропонується реформування трудового законодавства для реалізації принципу диспозитивності. Розглянуто способи укладення трудового договору в електронній формі. Наведено позитивні зрушення, до яких призведе використання такої форми договорів.

Ключові слова: трудовий договір, електронна форма, Трудовий кодекс, трудові правовідносини, євроінтеграція.

Постановка проблеми. У сучасних умовах розвитку ринкової економіки Україна прагне до євроінтеграції у зв'язку з перспективами, які відкриває перед нами вільний європейський ринок. Кожна країна ЄС дбайливо ставиться до реалізації соціальної політики на своїй території, створює належні та прогресивні умови для розвитку суспільства шляхом запровадження нових механізмів гарантування та реалізації прав людини в соціально-економічній сфері. У нашій державі також активно проводиться реформування соціального сектору. У зв'язку з розробкою проекту Трудового кодексу України вбачається необхідність осучаснення трудового законодавства та його адаптування до теперішнього рівня розвитку трудових правовідносин.

Одним з основоположних інститутів трудового права є інститут трудового договору, адже саме він слугує підставою виникнення трудових правовідносин між працівником та роботодавцем. Проте форми укладення такого договору залишаються незмінними, що суперечить повноцінному реформуванню та вдосконаленню зазначеного інституту. На нашу думку, прогресивним підходом стане введення електронної форми трудового договору поряд із письмовою, яка в майбутньому, можливо, поступово повністю відійде в минуле.

Аналіз останніх наукових досліджень та публікацій. Проведений аналіз наукових публікацій дає змогу констатувати, що

вітчизняні науковці, спеціалісти в галузі трудового права та всі, хто цікавиться проблематикою, піднятою у цій науковій статті, недостатньо уваги приділяли електронній формі трудового договору та конкретним способам фіксації його умов в електронному вигляді. Серед тих, хто займався проблематикою, пов'язаною із цим питанням, були А.Ю. Бурчак, О.С. Почанська, М.С. Трофименко, Ф.А. Цесарський тощо. Спробуємо розвинути їхні погляди у власному дослідженні цього питання.

Мета статті – визначити поняття електронної форми трудового договору та способи фіксації його умов у такій формі, виявити переваги даного нововведення для сучасного українського суспільства.

Результати дослідження. Трудовий договір – центральний інститут трудового права. Він виступає важливим складником правової взаємодії працівника та роботодавця у процесі реалізації права на працю, яке закріплене в Конституції, забезпечується, гарантується та захищається державою. Вільний розвиток особистості передбачає широкий спектр напрямів, у яких людина хоче себе реалізувати, тому її бажання повинно зіставлятись із відносно простою процедурою реалізації права на працю. Інакше кажучи, за будь-яких об'єктивних та суб'єктивних обставин, у конкретних ситуаціях, дотримуючись приписів закону, індивід повинен мати можливість отримати роботу

в умовах зручності, ефективності та оперативності процедур оформлення трудових відносин із роботодавцем. Аналогічну думку висловлює і Ф.А. Цесарський, зазначаючи, що «остаточний вибір форми договору залежить від багатьох обставин – обсягу роботи, її тривалості, наявності чи відсутності у працівника специфічних навичок, можливості вимірювання результатів праці працівника, репутації сторін та інших особливостей конкретної операції» [1, с. 494].

Одним із основних напрямів євроінтеграційного процесу гармонізація законодавства України та Європейського Союзу, в тому числі приведення у відповідність до європейських стандартів чинного масиву нормативно-правових актів України, що охоплюють і трудове законодавство. Тому підвищена увага має приділятися прийняттю нового Трудового кодексу України, проект якого від 27.12.2014 № 1658 (далі – проект ТК) розроблено, більше того, підготовлено текст до другого читання від 24.07.2017. Вважаємо за необхідне проаналізувати бачення інституту трудового договору, яке пропонує законодавець у проекті ТК, для розробки авторської редакції окремих норм проекту в частині його форм, що суттєво підвищать рівень юридичної актуальності кодифікованого нормативно-правового акта.

Форма трудового договору закріплюється у ст. 33 проекту ТК, де зазначено, що «трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу» [2]. Зі змісту даного положення випливає необхідність дотримання саме письмової форми без альтернатив. Якщо розглянути припис, що міститься з цього приводу в КЗпП, затвердженому Законом УРСР від 12.10.1971 № 322-VIII, то у ч. 1 ст. 24 передбачено, що «трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі», і додатково визначається перелік пунктів щодо обов'язковості дотримання суто письмової форми сторонами договору [3]. Вбачається певна диспозитивність у регулюванні цього питання, що, на нашу думку, є безперечною перевагою КЗпП, проте не в контексті змісту, а в контексті методу правового регулювання. Оскільки історично будь-які договірні відносини передбачають вільний розсуд суб'єктів, то і в укладенні трудового договору треба більше спиратись на доцільність та свободу вибору, ніж на абсолютно визначені законодавчі вказівки. Враховуючи вчення про функції трудового права, винятки з обов'язковою письмовою формою трудового договору є не чим іншим, ніж проявом захисної функції по відношенню до працівника, який, за загальним правилом, є більш

уразливим порівняно з роботодавцем. Письмове закріплення чітко визначених прав та обов'язків обох сторін трудового договору стане фундаментом доказової бази в суді у разі виникнення трудового спору. До того ж плюралізм форм трудового договору є проявом принципу свободи праці, що охоплює собою весь процес виникнення, перебігу, зміни та припинення трудових правовідносин, адже особа, яка бажає вступити у такі відносини, буде мати можливість на основі власної життєвої ситуації врахувати всі нюанси доцільності та зручності укладення трудового договору в тій чи іншій формі. Таким чином, це розширить спектр можливостей реалізації конституційного права на працю.

Відповідно до ч. 1 ст. 5 Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг» від 22.05.2003 № 851-IV електронний документ – це документ, інформація в якому зафіксована у вигляді електронних даних, включаючи обов'язкові реквізити документа [4]. Отже, можливим видається укладення трудового договору шляхом оформлення його у формі електронного документа, який за дотримання необхідних умов, враховуючи загальні уявлення про зміст договору, буде вважатись дійсним. Тобто структура трудового договору буде цілком збережена, основною відмінністю стане тільки спосіб закріплення прав та обов'язків сторін та істотних умов, без яких такий договір буде вважатись неукладеним. Ч. 4 ст. 5 вищезгаданого 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.

Сучасний досвід європейських країн, зокрема Данії, Німеччини та Великобританії, демонструє високу ефективність використання на практиці електронного документообігу у різних сферах трудової діяльності працівників. Якщо раніше вся документальна база містилась виключно в паперовому вигляді, то наразі як альтернатива існує електронний варіант документів. Сьогодні на законодавчому рівні в Данії закріплена можливість укласти трудовий договір як у стандартній письмовій формі, так і в електронному вигляді [5, с. 146]. Такий сучасний підхід дозволяє, як засвідчує практика, спростити саму процедуру укладення трудових договорів, оскільки працівники можуть розпочинати виконання своїх трудових обов'язків, не витрачаючи час на особисту присутність під час їх укладення з роботодавцем. Безперечна перевага електронного документообігу полягає також у тому, що він

поступово буде зменшувати обсяг паперових документів і проблем, пов'язаних із їх використанням, таких, наприклад, як втрата документа, складність внесення змін тощо. На додачу, комп'ютеризація, що стане необхідним наслідком такої перебудови, дозволить зменшити витрати на додаткові штатні одиниці, до кола обов'язків яких входить робота з паперовими носіями.

Також заслуговує на увагу той факт, що майже кожна людина протягом останніх 10-15 років активно користується різноманітними месенджерами, на кшталт Skype, WhatsApp, Facebook тощо. Усе це поодинокі наслідки глобалізації та інформатизації світового суспільства, які необхідні для сталого економічного розвитку, взаємопроникнення ринків праці, робіт та послуг, обміну науковими досягненнями тощо. Сфера спілкування еволюціонує від власноруч написаних листів та телеграм до відео- та аудіоспілкування за допомогою передачі електронних сигналів між носіями через світову комунікаційну мережу. Потрібно застосовувати досягнення технічного прогресу й у сфері трудового законодавства. Пропонуємо розглянути можливість укладення трудових договорів шляхом їх відеофіксації. Відеозапис (з лат. video – дивлюся, бачу) – це відеоматеріал, записаний на фізичному носії (диску, флеш-накопичувачі тощо). Під цим терміном розуміють широкий спектр технологій запису, обробки, передачі, зберігання та відтворення візуального й аудіовізуального матеріалу на моніторах. Законодавче регулювання фіксації інформаційних даних на відео перебуває у зародковому стані, проте підвищується роль використання відеозаписів як джерел доказування у господарському, цивільному, адміністративному процесі. Відео може містити у собі будь-яку інформацію, варто лише зменшити ризики її підробки. Якщо сконцентрувати увагу на трудовому договорі, доцільно згадати про порядок його укладення. Він, за нашим переконанням, повинен залишитись незмінним. Подання кандидатом на вакантну посаду необхідних документів для працевлаштування, включаючи заяву про прийняття на роботу, можна здійснити шляхом пересилання сканкопій на електронну пошту роботодавця. Наразі такий спосіб вже застосовується на практиці. Після проведення необхідної обробки інформації сторонам слід домовитись про конкретний час зв'язку, наприклад, використовуючи Skype. Під час особистої розмови створюється можливість провести первинну співбесіду, після чого перейти до обговорення безпосередньо умов майбутнього трудового договору, визначитись із необхідністю випробуван-

ня тощо. Коли мова буде йти про сам зміст трудового договору, то інформація має фіксуватись і зберігатись у відповідному форматі на матеріальному носії. Для належного завірення договірних положень можна буде використовувати технологію удосконаленого електронного цифрового підпису, здатного шифрувати дані навіть на відеозаписі. Одразу після підписання доцільно обміняти копіями відеозаписів, завірених такими підписами. Запропонований механізм нівелюватиме ризики подальшої підробки матеріалів, які вже матимуть юридичне значення. Наказ або розпорядження роботодавця про прийняття працівника на роботу особа отримає на свою електронну адресу, чим буде завершено процес укладення трудового договору. Ознайомлення із посадовою інструкцією, колективним договором та його додатками можна здійснити з використанням електронного документообігу. Щодо електронного цифрового підпису, то відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу» від 17.06.2015 № 413 останній застосовується власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) чи фізичною особою під час подання до територіальних органів Державної фіскальної служби повідомлення про прийняття працівника на роботу. Дозволяється надсилати таке повідомлення засобами електронного зв'язку з використанням електронного цифрового підпису відповідальних осіб. Такий підпис не тільки надає інформацію про людину, яка підписала документ, а й дозволяє переконатись у тому, що зміст його не був змінений чи підроблений після підписання, встановити точний час застосування підпису, забезпечити конфіденційність інформації та її захист від несанкціонованого доступу. Отримати електронний цифровий підпис має можливість будь-яка фізична чи юридична особа, звернувшись до Акредитованого центру сертифікації ключів за місцем проживання або місцезнаходженням із необхідними документами та заплативши відносно невелику суму грошей за надання цієї послуги. М.С. Трофименко на підтвердження актуальності таких роздумів відзначає, що українське законодавство не містить заборони щодо створення електронного документа та використання електронного підпису у сфері трудових правовідносин, і вважає, що ним може, зокрема, користуватись роботодавець для затвердження внутрішньої документації на підприємстві, наприклад наказів про прийняття або звільнення з

роботи [6, с. 76]. Для збереження всіх укладених трудових договорів на підприємстві, установі, організації, а також персональних даних кожного працівника роботодавцю треба подбати про створення окремого сервера, який дозволить оперативно обробляти та використовувати цифрову інформацію. Окрім того, що всі дані будуть зберігатись у внутрішній пам'яті комп'ютерів відділу кадрів, до них треба забезпечити доступ усіх штатних працівників. Відповідно до Закону України «Про захист персональних даних» від 01.06.2010 № 2297-VI доступ до персональних даних третіх осіб буде обмеженим, а працівники зможуть робити витяги з документів, використовуючи особистий кабінет із логіном та паролем. Зміни до інформації зможуть вносити лише представники кадрової служби підприємства, установи, організації, користуючись наданими в цій сфері повноваженнями. Сервер необхідно оснастити системою захисту від зовнішнього втручання, а корпоративну комп'ютерну мережу – антивірусним програмним забезпеченням. Також обов'язково слід здійснювати щомісячне повне та періодичне диференціальне копіювання даних на окремий зовнішній носій і на резервний сервер (або «хмарне сховище»). У такий спосіб рівень ризику несанкціонованого вторгнення в систему та пошкодження або викрадення інформації буде зменшено, а працівники зможуть отримати копії власних договорів для особистого зберігання. Такий механізм укладення електронного трудового договору, як і сама форма, на початку може бути неоднозначно сприйнятий у суспільстві, але кожен за особистим вибором буде вирішувати питання, у якій спосіб йому оформлювати власні трудові відносини.

Пропонуємо на базі Міністерства соціальної політики України (далі – Міністерство) розробити Єдиний реєстр електронних трудових договорів, на якому буде зберігатись весь масив інформації. Шляхом створення унітарної системи обміну електронними документами між роботодавцями та вищевказаним реєстром буде забезпечено постійну можливість внесення необхідних змін та доповнень у базу даних. Міністерство подбає про створення окремого підрозділу реєстраторів, до кола обов'язків яких буде входити моніторинг, ведення та підтримання роботи Єдиного реєстру. Доцільно, на наше переконання, дозволити здійснювати інформаційну взаємодію також із Державною службою зайнятості та із суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, з метою обліку ними випадків розірвання трудового договору і внесення відомостей про потенційну робочу силу

до власних реєстрів задля сприяння особам у пошуках нової роботи. Таким чином буде створено окрему цілісну систему обліку електронних трудових договорів, яка міститиме декілька взаємокоординуючих ланок. Упровадження запропонованих нововведень буде неможливим без належного нормативного оформлення. Для задоволення цих потреб варто розробити Постанову Кабінету Міністрів України «Про ведення Єдиного реєстру електронних трудових договорів». Цей нормативний акт насамперед буде закріплювати загальні положення про порядок формування та ведення реєстру. Крім того, необхідно створити правове підґрунтя діяльності державних реєстраторів, які будуть забезпечувати функціонування електронної інформаційної системи. Основна увага також повинна приділятися механізму реєстрації укладених трудових договорів та їх зняття з неї у разі розірвання трудових правовідносин, порядку взаємодії відділу реєстраторів із Державною службою зайнятості та посередниками з працевлаштування. Практичне значення мають основи програмного забезпечення, автоматизація окремих процедур, боротьба з несанкціонованим проникненням у систему тощо. Державна служба України з питань праці візьме на себе повноваження щодо розробки планів перевірок та інших контрольних заходів, виконуючи обов'язки із забезпечення дотримання законодавства про працю реєстраторами та іншими користувачами системи. Її діяльність у цьому напрямі буде регламентована окремим розділом Постанови.

Досвід пострадянських країн свідчить про успішне використання подібних змін у законодавстві. Відповідно до ч. 2 ст. 7 Трудового кодексу Азербайджанської Республіки від 01.02.1999 № 618-IQ «трудова відносина виникають після реєстрації внесеного в електронну інформаційну систему за допомогою посиленого електронного підпису повідомлення про трудовий договір та надіслання електронної інформації роботодавцю про це». А ч. 1 ст. 49 цього кодексу вказує, що «укладення трудового договору, внесення змін до нього або його анулювання набуває юридичної сили після реєстрації у зв'язку із цим в електронній інформаційній системі шляхом посиленого електронного підпису повідомлення про трудовий договір в даній електронній інформаційній системі та направлення роботодавцю електронної інформації про це». Ці нормативні положення дають чітке уявлення про існування електронного документообігу та активної практики його застосування в оформленні трудових правовідносин. Крім того, з 2019 року Рес-

публіка Казахстан планує ввести в дію на своїй території Єдину інформаційну систему соціально-трудої сфери. З цього ж року запрацює Електронна біржа праці, на базі якої буде міститись інформація про осіб, які шукають роботу, а також щодо вакансій на підприємствах, установах, організаціях за різними напрямками. І третім масштабним проектом стане система обліку електронних трудових договорів. За даними Міністерства праці та соціального захисту населення Республіки Казахстан, завдяки таким нововведенням за рахунок оптимізації сектору соціально-трудої сфери держава і громадяни зможуть заощадити близько 600 млн. тенге на рік, а сфера підприємницької діяльності – близько 1 млрд. тенге. Набутий досвід необхідно проаналізувати та в контексті запропонованої нами концепції пристосувати до національної правової системи.

Насамперед відеофіксація трудових договорів буде корисною для працівників-надомників, тобто тих, чие робоче місце знаходиться безпосередньо за місцем проживання. О.С. Почанська вважає, що для них 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 проживання або в інших приміщеннях за його вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця, а співбесіда та з'ясування питання щодо обсягу виконуваної роботи можуть бути визначені дистанційно [7, с. 32]. Якщо розглядати окремі категорії громадян, то, наприклад, для жінок, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, буде створена можливість влаштуватись на роботу в цей період, використовуючи лише комп'ютер. Це надасть додаткове джерело доходів для сім'ї та дозволить суміщати роботу з вихованням дитини. Передбачено можливість надомної праці також для осіб з інвалідністю (ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 № 875-XII). У нашій державі станом на початок 2016 року налічується близько 2,6 млн таких осіб, із них працездатними є 80 %, але працевлаштовані не більше 13 % [8]. Це пов'язано з тим, що роботодавці не зацікавлені у забезпеченні робочими місцями людей з особливими потребами, адже це вимагає фінансових та часових витрат [9]. Тому укладення трудового договору в електронній формі (або шляхом відеофіксації) позбавить їх таких проблем і водночас дозволить особам з інвалідністю використовувати свою здатність працювати вдома, створюючи джерело власного доходу. Це зменшить навантаження на державу

у сфері соціальних виплат і створить додаткове джерело оподаткування. Цікавляться додатковим заробітком також студенти, у яких бракує часу відвідувати місце роботи, а варіант із відеофіксацією трудового договору буде доцільним, дозволивши вступити у трудові відносини, тим паче, що нині роботодавці в окремих сферах спеціально створюють умови неповного та змінного робочого графіку для такої верстви населення, варто лише ними скористатись. Загальновідомо, що особи пенсійного віку зацікавлені в тому, щоб продовжувати працювати, адже середній рівень пенсій в Україні станом на жовтень 2018 р. становить 2 577 грн. [10]. Підвищення цін на комунальні послуги, рівень інфляції, подорожчання «споживчого кошику» підштовхує до пошуку додаткового заробітку. У зв'язку з погіршенням стану здоров'я або іншими негативними факторами зменшується рухова активність людей похилого віку, тому надання їм можливості електронно працевлаштуватись дозволить виконувати певні трудові функції на дому. Це доцільно з точки зору соціальної та фінансової політики держави і задовольнить потребу пенсіонерів у засобах до існування.

Висновки.

Електронний трудовий договір – це угода між працівником та роботодавцем, зміст якої закріплений за допомогою цифрової інформації у вигляді електронного документа, аудіо- або відеозапису з обов'язковим посвідченням удосконаленим електронним цифровим підписом з боку працівника та роботодавця. Запропоноване визначення характеризує основні ознаки класичного розуміння трудового договору, а також акумулює ті додаткові обов'язкові, з нашої позиції, ознаки, що дозволяють розмежовувати договори, укладені в усній чи письмовій формі, від договорів, укладених в електронній формі. Законодавче відображення положення про електронну форму трудового договору доцільно зафіксувати, запропонувавши відповідні зміни до ст. 33 проекту ТК, і викласти її у такій редакції:

1. Трудовий договір укладається в письмовій або електронній формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Зміни до трудового договору оформлюються в такому самому порядку. Один примірник передається працівнику, другий – зберігається у роботодавця. Порушення цього правила не може вплинути на трудові відносини, що вже виникли.

Форма трудового договору вибирається сторонами, виходячи з міркувань доцільності, з метою забезпечення його ефективної дії

та чіткого визначення змісту зобов'язань сторін, попередження трудових спорів.

2. Трудовий договір підписується його сторонами та скріплюється печаткою роботодавця, крім випадку, якщо роботодавець не зобов'язаний її мати за законом, або засвідчується удосконаленим електронним цифровим підписом у разі укладення трудового договору в електронній формі.

Після прийняття ТК з урахуванням вищезгаданих пропозицій держава ефективніше здійснюватиме соціальну політику, стимулюватиме громадян до реалізації права на працю законним шляхом. Впровадження електронного реєстру трудових договорів дозволить підвищити продуктивність праці, адже вносити відомості в електронному вигляді буде значно простіше, ніж здійснювати додаткову роботу щодо переведення паперової документації в електронний вигляд. Прозорість зайнятості населення зможе забезпечити нашу державу від фінансових труднощів та забезпечить стабільне майбутнє для молодих поколінь.

Список використаних джерел:

1. Цесарський Ф. А. Актуальні проблеми укладення трудових договорів в сучасних умовах економічного та технологічного розвитку суспільства. Актуальні проблеми держави та права. 2012. Вип. 65. С. 490-496.
2. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 (текст законопроекту до другого читання 24.07.2017). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення 20.12.2018).
3. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Дод. до № 50.
4. Про електронні документи та електронний документообіг: Закон України від 22.05.2003 № 851-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 36. Ст. 275.
5. Бурчак А. Ю. Електронна форма трудового договору. Журнал східноєвропейського права. 2018. № 52. С. 144–147.
6. Трофименко М. С. Особливості укладення трудових договорів у сфері інформаційних технологій. Право та інноваційне суспільство. 2016. № 2. С. 74–79.
7. Почанська О. Електронний документообіг при укладенні трудового договору з надомними працівниками: правовий аспект. Підприємництво, господарство і право. 2016. № 4. С. 30–33.
8. Працевлаштування людей з інвалідністю в Україні: формальність та реалії. URL: <https://commons.com.ua/ru/pratsevlashtuvannyaludej-iz-invalidnistyu-v-ukrayini-formalnist-i-realiyi/> (дата звернення 20.12.2018).
9. Працевлаштування осіб з інвалідністю: нюанси та можливості. URL: <https://www.work.ua/articles/expert-opinion/1398/> (дата звернення 20.12.2018).
10. Ухвалено проект Закону для стабілізації пенсійної системи та забезпечення соціальної справедливості. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/16250.html> (дата звернення 30.12.2018).

Исследованы теоретические вопросы развития электронной формы трудового договора. Освещается необходимость ее введения в целях развития принципа свободы труда. В контексте инновационного европейского подхода предлагается реформирование трудового законодательства для реализации принципа диспозитивности. Рассмотрены способы заключения трудового договора в электронной форме. Приведены положительные сдвиги, к которым приведет использование такой формы договоров.

Ключевые слова: трудовой договор, электронная форма, проект Трудового кодекса, трудовые взаимоотношения, евроинтеграция.

The theoretical issues of the development of the electronic form of an employment contract are analyzed. The necessity of its introduction for the development of the principle of the works freedom is covered. The reform of labor legislation is proposed to implement the principle of discretion, which using in the context of an innovative European approach. The ways of entering an employment contract in electronic form are considered. There are positive changes that will lead the using this form of contracts.

Key words: employment contract, electronic form, labor code, labor relations, eurointegration.

