

Резюме

**Атаманчук И.В., Ковальчук Ю.И. Пределы понимания понятий «заработок» и «доход» в контексте правоприменения в отношениях взыскания алиментов.**

В данной статье рассматриваются понятия «заработок» и «доход» через призму семейного законодательства в контексте правоприменения в отношении взыскания алиментов. Акцентируется внимание на вопросах защиты алиментных прав детей. Делается вывод, что понятия «заработок» и «доход» в отношении взыскания алиментов, следует трактовать через призму норм семейного законодательства

**Ключевые слова:** заработок, доход, права детей, алиментные правоотношения, расчет алиментов.

Summary

**Irina Atamanchuk, Yuriy Kovalchuk. How to interpret terms “earnings” and “acuests” in the legal relations of penalty of alimonies.**

In the article the questions of application of right are examined in the field of adjusting of penalty of alimonies through a court. Laws are analysed, legal norms of protection of rights for children in Ukraine. The concrete propositions to make the law regulations of alimentional relations perfect and recommendations for the law enforcement bodies are made on the basis of the analysis of statutory and lawful acts of family-marriage law and court practice. On a way to European Union, for the Ukrainian state extraordinarily actual are decisions of problems of realization of right every child on education in family, increase in safe domestic surroundings, increase of efficiency of work of public organs and organs of local self-government from prevention of social orphanhood, perfection of the system of grant of social services to the children and families with children, providing of standard of living sufficient for physical, intellectual, moral, cultural, spiritual and social development of child.

The responsibilities of a married couples, parents and children, other relatives, person (guardian) who takes care of children in fact (the children themselves) are explained in a complex relations. The present article analyzes the latest innovations in national legislation regarding the legal regime governing the child maintenance, the process of determining the guaranteed and recommended minimum amount of child maintenance, circumstances to be taken into account in determining the amount of child maintenance, judicial consideration.

A child must be provided with possibility of realization of her rights set by Constitution of Ukraine, by Convention about rights for a child, by other international agreements of Ukraine. The authors of the article consider that at the decision of question of calculation of alimonies on a child it is expedient maximally to take into account interests of child. The legislation of Ukraine obligates a court to take into account a presence on the right of property, possession та/або use for the payer of alimonies of property and property rights, including the personal and immobile chattels, monetary resources, absolute titles on the results of intellectual activity, corporate laws.

The context of concepts “earnings” and “acuests” in the question of extra charge of alimonies it is expedient to examine through the prism of norms of the Domestic code of Ukraine. To the tasks of the legal adjusting of domestic relations belong: claim of call of duty before parents, children and other family members; providing of every child domestic education, possibility of spiritual and physical development. To maintenance a concept “earnings” belongs all types of earnings (acuests), except the exceptions straight conditioned in a legislation.

**Key words:** rights for a child, child support, family law relations, alimentional obligation, extra charge of alimonies, a subject of alimentional law relations.

DOI: 10.36695/2219-5521.3.2019.22

УДК 349.2

**Р.Я. БУТИНСЬКА**

*Роксолана Ярославівна Бутинська, кандидат юридичних наук, старший викладач Львівського державного університету внутрішніх справ\**

ORCID: 0000-0001-8492-2077

## ВПЛИВ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ: ВИКЛИКИ ТА ЗАВДАННЯ

**Постановка проблеми.** В Україні розпочала роботу оціночна місія ЄС щодо єдиного цифрового ринку. Стратегія DSM нині успішно реалізується у Європі. На думку європейських експертів, єдиний цифровий ринок може принести об'єднаній Європі додаткові 415 млрд євро щороку й забезпечити створення сотень тисяч робочих місць. Стратегія спирається на європейські цінності справедливої та відкритої конкуренції, відкритого й безпечного Інтернету, який забезпечує вільний потік інформації. Це засвідчують такі факти: по-перше, за кількістю користувачів мережею Інтернет вона займає одне з перших місць у Європі; по-друге, можливість доступу до мережі Інтернет з метою цифровізації економіки до 2024 р. має становити 97 %. Проблемою сучасного ринку праці стає цифровізація зайнятості, яка зумовлює не тільки появу і розширення

© Є.В. Бутинська, 2019

\* *Roksolana Butynska, Ph.D. in Law, Senior Lecturer of Lviv State University of Internal Affairs*

нових професій, а й зникнення деяких професій і сфер зайнятості. Так, за даними, наведеними в доповіді на Всесвітньому економічному форумі «The Future of Jobs», автоматизація в багатьох галузях приведе до появи 2 млн нових робочих місць, які зможуть зайняти розробники унікального програмного забезпечення, інженери й аналітики, але скоротить 7 млн місць, зайнятих нині спеціалістами із середньою кваліфікацією, яких замінять роботи<sup>1</sup>. Відтак, ініціативи ЄС спрямовано на створення єдиного цифрового ринку. Для України це – надпотужні цифрові та економічні перспективи.

У цьому контексті особливої гостроти й актуальності набуває проблема впливу цифрових технологій на трудові відносини. Глобальні процеси інформатизації визначають специфіку сучасної праці, нових форм її організації і соціально-трудова відносин. Гнучка зайнятість, формування електронної самозайнятості характеризують сучасний ринок праці, на якому інтелектуальна праця визнається основною.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми правового регулювання трудових відносин та вплив на них цифрових технологій досліджують провідні вітчизняні і зарубіжні вчені: Н.Б. Болотіна, С.В. Венедиктов, С.В. Вишновецька, Л.В. Вакарюк, О.О. Вострецова, Л.П. Гарашенко, Н.Д. Гетьманцева, О.С. Герасімова, У. Дженкс, С.О. Іванов, М.І. Іншин, Ж.-К. Жавільє, В.В. Жернаков, І.Я. Кисельов, В. Лері, К.Ю. Мельник, Ж. Потобські, С.М. Прилипко, Л. Свепстон, К.Л. Томашевський, Г.І. Чанишева, Д.В. Черняєва, Ю.В. Чижмарь, М. Шумило, В.М. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. У роботах цих учених досліджено специфіку трудової зайнятості в рамках цифрової економіки в умовах глобалізації національного трудового законодавства.

**Метою наукової статті** є науково-теоретичне дослідження проблем правового регулювання трудових відносин та вплив на них цифрових технологій.

**Виклад основного матеріалу.** У сучасному світі зростає роль інтерактивних платформ, за допомогою яких реалізується онлайн-зайнятість. До найбільш затребуваних цифрових інструментів онлайн-зайнятості належать Uber, Lyft, TaskRabbit, UpWork і Amazon Mechanical Turk. Дані, що генеруються цими платформами, стають важливими для розуміння специфіки трудової зайнятості в рамках цифрової економіки. Загалом зарубіжний досвід свідчить про стрімке поширення цифрових інструментів, інтерактивних платформ та інформаційних технологій на ринку праці<sup>2</sup>. Тож сучасні процеси розвитку трудових відносин не відповідають класичним теоретичним уявленням про ринок праці. Це обмежує можливість обґрунтування і проведення ефективної політики і в самій трудовій сфері, і в економіці загалом. З огляду на це перед наукою постають нові дослідницькі завдання, вирішення яких потребує перегляду методологічних принципів і теоретичних основ аналізу нового виду трудової діяльності – інформаційної праці, зміни підходів до оцінки її результатів і рушійних сил, подолання низки усталених стереотипів і догм, формування відповідних новій історичній ситуації пріоритетів у політиці та практиці управління соціально-економічними процесами<sup>3</sup>.

В Україні досі діє Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) радянського періоду, який містить низку застарілих норм. За часи незалежності вже були спроби прийняти вітчизняний Трудовий кодекс. Новий Трудовий кодекс повинен відображати нову філософію ери цифрових технологій та глобалізації. Чинний зараз КЗпП розроблявся в індустріальному суспільстві, коли працівник був нерозривно пов'язаний з місцем роботи впродовж робочого дня. Зараз же технічний прогрес дає змогу бути мобільним, часто їздити у від'їждження, паралельно вести десятки проєктів. Працівник тепер доступний у режимі 24/7, у деяких офісних працівників немає конкретно закріпленого за ними робочого місця, а є загальний *open space* та *WiFi*. Та й робота стає доступною онлайн, навіть коли ви на лікарняному чи у відпустці. Законодавчого забезпечення потребуватиме і низка заходів, спрямованих на активізацію обміну інформацією, практикою та досвідом для заохочення більш тісного співробітництва в галузі професійно-технічної освіти та навчання; створення національних механізмів задля поліпшення прозорості та визнання кваліфікації і компетенції з використанням по змозі досвіду ЄС<sup>4</sup>.

Усе це спонукає переосмислити такі юридичні поняття, як час роботи, облік робочого часу, місце роботи, понаднормова робота, час відпочинку, продуктивність праці, відкликання працівника з відпустки, тимчасова непрацездатність тощо. Це і має бути системно враховано у Трудовому кодексі.

На сучасному етапі формується нове регуляторне середовище, яке забезпечить сприятливий правовий режим для виникнення і розвитку сучасних технологій, а також для здійснення економічної діяльності, пов'язаної з їх використанням<sup>5</sup>. Проте, на думку юристів, впровадження інновацій не завжди є позитивним. Так, зазначають, що інформаційна революція трансформувала форми контролю, просунула владу капіталу в ті місця, які раніше залишались вотчиною особистого та колективного (у багатьох компаніях сьогодні навіть у «курілках») натикані мікрофони та камери спостереження). Інформаційні технології надали можливість роботодавцеві бачити працівників практично «оголеними», а це означає, що перед останніми постала загроза втратити всі залишки гідності, довіри та захисту. Тепер можна практично завжди знайти докази «ледачості», «тупості», «відсталості», «неефективності» працівників і тим самим сакралізувати дисциплінарний диктат<sup>6</sup>. Інші вважають, що цей процес потрібно пришвидшити, оскільки при переході на електронні трудові книжки та електронний документообіг загалом вітчизняні роботодавці щорічно заощаджуватимуть мільярди гривень, які можуть бути спрямовані на соціальні програми<sup>7</sup>. Як слушно зазначає С. Вишновецька, перевагами, які надає зайнятість в інформаційній економіці, є свобода переміщення і свобода вибору місця трудової діяльності, оптимальне поєднання роботи, особистого і сімейного життя<sup>8</sup>.

Сучасний європейський досвід свідчить про те, що багато країн, зокрема Данія, Німеччина, широко використовують на практиці електронний документообіг у різних сферах трудової діяльності працівників<sup>9</sup>. Якщо раніше всі документи обов'язково були в паперовому вигляді, то тепер як альтернатива існує елект-

ронний варіант документів. Тож сьогодні в цих країнах, зокрема в Данії, письмова форма трудового договору існує і в паперовому вигляді, і в електронному. Електронний документообіг дає змогу в будь-який момент тримати документи під контролем. Безумовно, такий документообіг значно спрощує роботу з документами, підвищуючи продуктивність і точність роботи співробітників. Як показує практика таких держав, електронний вигляд письмової форми трудового договору є зручним і дієвим, оскільки працівник може братися до виконання своїх трудових обов'язків, не витрачаючи часу 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 з їх використанням (наприклад, складності внесення змін, розподілений доступ, втрата документів тощо)<sup>10</sup>.

У багатьох сферах економіки сучасні технології дозволяють виконувати трудову функцію поза місцем роботи, не тільки вдома (home office), а в будь-якому місці (mobile office). Отже, з'являється можливість дистанційного заробітку, тому логічними є пропозиції внести відповідні зміни до трудового законодавства. Так, 25 червня 2019 року Мінсоцполітики оприлюднило законопроект «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо гнучких форм організації праці)»<sup>11</sup>. Зокрема, пропонується у ст. 24 КЗпП уточнити, що *додержання письмової форми є обов'язковим і при укладенні трудового договору про дистанційну роботу*. Крім того, у новій редакції планують викласти ст. 60 КЗпП «Гнучкий режим робочого часу», а також доповнити КЗпП новими статтями:

- 60-1 «Дистанційна (надомна) робота»,
- 60-2 «Переважне право на виконання роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу та дистанційної роботи»,
- 60-3 «Працівники, які самостійно планують свій робочий час».

Як зазначено в законопроекті, за погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватись гнучкий режим робочого часу на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу, так і згодом.

Водночас в документі визначено гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу. Гнучкий режим робочого часу може передбачати:

- фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки; при цьому може передбачатись поділ робочого дня на частини;
- змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;
- час перерви для відпочинку і харчування.

Відтак вказано, коли не застосовується гнучкий режим робочого часу: як правило, це на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, при багатозмінній організації роботи, а також в інших випадках, обумовлених специфікою діяльності, коли виконання обов'язків працівником потребує його присутності в чітко визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку години роботи (торгівля, побутове обслуговування населення, вантажно-розвантажувальні роботи, робота транспорту, інше) або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці.

У разі виробничо-технічної необхідності та/або для виконання невідкладних чи непередбачуваних завдань, йдеться в законопроекті, власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган може тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким встановлено гнучкий режим робочого часу, загальнозастосований на підприємстві, в установі, організації графік роботи. При цьому норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

У разі відрядження на працівника поширюється режим робочого часу того підприємства (установи, організації), до якого (якої) його відряджено. Застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників<sup>12</sup>.

Загалом легалізувати цей сектор, на наше переконання, могла б саме система електронних трудових договорів. Електронний трудовий договір – це договір, укладений між роботодавцем і дистанційним співробітником не в паперовому, а в електронному вигляді з використанням електронного підпису.

Передбачається, що в майбутньому будь-яка людина зможе зайти через портал держпослуг і заповнити трудовий договір. Те саме має зробити і роботодавець. У такому разі достатньо буде заповнити відповідні поля, поставити позначки в потрібному місці. По завершенні процесу документ набуде законної сили. Для цього не потрібен буде електронно-цифровий підпис. Важливо також зауважити, що електронний договір матиме безумовну юридичну силу. Його обов'язковість не можна буде оскаржити в суді. Але, покладаючи на працівників обов'язок застосовувати електронний підпис, законодавство має надати йому право отримати (якщо є бажання) завірені копії документів і на паперовому носії.

Постає ще одне запитання: чи всі документи можна цифрувати? Трудове законодавство не передбачає винятків із загального правила про рівнозначність «живих» і електронних підписів. Проте це не стосується трудових книжок, для яких встановлено вимогу про використання спеціальних бланків, виконати яку неможливо при переведенні документа в електронний формат.

Загалом же, як зазначає О. Почанська, 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 документообігу, повинен мати особистий електронний підпис. Тоді організований за всіма правилами документообігу має переваги й усуває всі недоліки паперових документів<sup>13</sup>.

Варто зазначити, що оскільки судова практика з цього питання ще не сформувалася, у зоні ризику є ті документи, для яких закон прямо передбачає необхідність підписання. А саме, коли компанія: а) знайомить співробітників з локальними нормативними актами; б) підписує трудовий договір і додаткові угоди до нього; в) ознайомлює з наказами про прийняття на роботу і звільнення; г) ознайомлює співробітників з повідомленням про скорочення штату.

Не виходячи за рамки проблеми, вважаємо за потрібне задуматися ще над деякими фактами, пов'язаними із впливом інформаційних технологій на трудові правовідносини. Так, від працівника очікується, що він повинен бути доступним у будь-який час і на будь-якому місці. Якщо в економіках, що розвиваються, це радше плюс і сприймається позитивно як самими працівниками, які бажають більше заробляти, так і споживачами, яким зручно, наприклад, здійснювати покупки в нічний час, то в розвинених країнах традиційні цінності (право на відпочинок і приватне життя) беруть гору.

У більшості країн законодавство містить право працівника на вимкнення цифрових пристроїв (тобто телефона та електронної пошти) на час свого відпочинку, відпустки, а також задля дотримання приватного та сімейного життя. Так, скажімо, французькі працівники в позаробочий час мають право не відповідати на дзвінки й електронні листи роботодавця. Тож у вихідні та святкові дні французи практично «недоступні».

У зв'язку із цим цікавим є такий факт: ведеться активна дискусія про те, чи можна замінити живого юриста штучним інтелектом, який оцінюватиме ситуацію й ухвалюватиме правові рішення? Поки більшість схиляється до того, що чимало юридичних функцій не можна автоматизувати. Виникає закономірне запитання: у який спосіб людині зберігати свою значущість і бути конкурентоспроможною у світі цифрової реальності?

**Висновки.** Отже, поширення нових технологій здатне переформатувати трудове право: саме поняття, його зміст, механізм дії тощо. Введення електронного діловодства – один з перших і необхідних кроків для розв'язання завдань, що стоять перед трудовим правом. Це не тільки об'єктивна необхідність, а й складова частина цілей і завдань економіки, розвиток якої неможливий без трудових відносин. Впровадження цифрових технологій має бути позитивним для всіх: і державних органів, і працівників, і роботодавців. З огляду на сказане вище сформулюємо, на наш погляд, один із способів вирішення проблеми впливу цифрових технологій на трудове право. Вважаємо, що законодавцям потрібно внести зміни і доповнення до трудового кодексу та інших законодавчих актів, аби закріпити на законодавчому рівні такі поняття: електронні трудові книжки, дистанційні працівники, електронний трудовий договір, електронний підпис, електронний сервіс. Окрім того, важливо продумати етапи їх введення і застосування на практиці.

<sup>1</sup> Гидирим А. Талант на платформе: как цифровые технологии изменят рынок труда. *РБК*. 2016. 21 июня. URL: <https://www.rbc.ru/opinions/business/21/06/2016/576934269a79479aab95fdc9> (дата звернення: 10.09.2019).

<sup>2</sup> Вишневецька С.В. Проблеми трудового законодавства в умовах прекарізації та цифровізації зайнятості. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матер. VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 листоп. 2018 р.)* / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 57–60.

<sup>3</sup> Комаров О.К. Развитие трудовых отношений в информационной экономике. *Вестник Поволжского университета управления*. 2016. № 2 (53). С. 13.

<sup>4</sup> Ера цифрових технологій та глобалізації переосмислює сучасні трудові правовідносини, – юрист Владислав Подоляк. *Юридична Газета online*. 2014. 10 груд. URL: <http://jur-gazeta.com/interview/era-cifrovih-tehnologiy-ta-globalizaciyi-pereosmislyue-suchasni-trudovi-pravovidnosini-yurist-vladi.html> (дата звернення: 10.09.2019).

<sup>5</sup> Вакарюк Л.В. Правові режими в трудовому праві України: монографія. Чернівці: Видавничий дім «РОДОВІД», 2018. С. 104–105.

<sup>6</sup> Новіков Д. Цифрові технології на сторожі інтересів роботодавця за проектом Трудового кодексу України. *Commons*. 2017. 11 October. URL: <https://commons.com.ua/en/cifrovi-tehnologiyi-na-storozhi-interesiv-robotodavcyua/> (дата звернення: 10.09.2019).

<sup>7</sup> Почанська О. Електронний документообіг при укладенні трудового договору з надомними працівниками: правовий аспект. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 4. С. 30–33.

<sup>8</sup> Вишневецька С.В. Вказана праця.

<sup>9</sup> Bierekoven C., Bazin P., Kozłowski T. Electronic signatures in German, French and Polish Law Perspective. *Digital evidence and electronic signature law review, Pario Communications Limited*. 2004. № 1. P. 7–13.

<sup>10</sup> Hvarre J. Electronic signatures in Denmark: free for all citizens. *Digital evidence and electronic signature law review, Pario Communications Limited*. 2004. № 1. P. 14–18.

<sup>11</sup> Проект Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо гнучких форм організації праці)». *Міністерство соціальної політики України: офіц. веб-портал*. URL: <https://www.msp.gov.ua/projects/448/> (дата звернення: 10.09.2019).

<sup>12</sup> Там само.

<sup>13</sup> Почанська О. Вказана праця.

#### References:

- Gidirim, A. (2016). Talant na platforme: kak cifrovye tehnologii izmenjat rynek truda. *RBK*. 21 iyunja. URL: <https://www.rbc.ru/opinions/business/21/06/2016/576934269a79479aab95fdc9> [in Russian].
- Vyshnovetska, S.V. (2018). Problemy trudovoho zakonodavstva v umovakh prekaryzatsii ta tsyfrovizatsii zainiatosti. *Aktualni problemy trudovoho zakonodavstva, zakonodavstva pro derzhavnu sluzhbu ta sluzhbu v pravookhoronnykh orhanakh: mater. VII Vseukr. nauk.-prakt. konf. (m. Kharkiv, 16 lystop. 2018 r.) / za zah. red. K.Yu. Melnyka*. Kharkiv: Kharkiv. nats. un-t vnutr. sprav [in Ukrainian].
- Komarov, O.K. (2016). Razvitie trudovykh otnoshenij v informacionnoj jekonomike. *Vestnik Povolzhskogo iniversiteta upravlenija*. 2 (53) [in Russian].
- Podoliak, V. (2014). Era tsyfrovyykh tekhnolohii ta hlobalizatsii pereosmysliuie suchasni trudovi pravovidnosyny. *Yurydychna Hazeta online*. 10 hrud. URL: <http://jur-gazeta.com/interview/era-cifrovih-tehnologiy-ta-globalizatsiyi-pereosmyslyue-suchasni-trudovi-pravovidnosini-yurist-vladi.html> [in Ukrainian].
- Vakariuk, L.V. (2018). Pravovi rezhymy v trudovomu pravi Ukrainy: monohrafiia. Chernivtsi: Vydavnychiy dim «RODOVID» [in Ukrainian].
- Novikov, D. (2017). Tsyfrovii tekhnolohii na storozhi interesiv robotodavtsia za proektom Trudovoho kodeksu Ukrainy. *Commons*. 11 October. URL: <https://commons.com.ua/en/cifrovi-tehnologiyi-na-storozhi-interesiv-robotodavtsia/> [in Ukrainian].
- Pochanska, O. (2016). Elektronnyi dokumentoobih pry ukladenni trudovoho dohovoru z nadomnymy pratsivnykamy: pravovyi aspekt. *Pidpryemnytstvo, hospodarstvo i pravo*. 4 [in Ukrainian].
- Bierekoven, C., Bazin, P., Kozlowski, T. (2004). Electronic signatures in German, French and Polish Law Perspective. *Digital evidence and electronic signature law review, Pario Communications Limited*. 1 [in English].
- Hvarre, J. (2004). Electronic signatures in Denmark: free for all citizens. *Digital evidence and electronic signature law review, Pario Communications Limited*. 1 [in English].
- Proekt Zakonu Ukrainy «Pro vnesennia zmin do Kodeksu zakoniv pro pratsiu Ukrainy (shchodo hnuchkykh form orhanizatsii pratsi)». *Ministerstvo sotsialnoi polityky Ukrainy: ofits. veb-portal*. URL: <https://www.msp.gov.ua/projects/448/> [in Ukrainian].

#### Резюме

##### **Бутинська Р.Я. Вплив цифрових технологій на трудове право: виклики та завдання.**

У статті досліджено вплив цифрових технологій на трудове право. Глобальні процеси інформатизації визначають специфіку сучасної праці, нових форм її організації і соціально-трудова відносин. Гнучка зайнятість, формування електронної самозайнятості характеризують сучасний ринок праці, на якому інтелектуальна праця визнається основною. У сучасному світі зростає роль інтерактивних платформ, за допомогою яких реалізується онлайн-зайнятість. До найбільш затребуваних цифрових інструментів онлайн-зайнятості належать Uber, Lyft, TaskRabbit, UpWork і Amazon Mechanical Turk. Зазначено, що електронний трудовий договір – це договір, укладений між роботодавцем і дистанційним співробітником не в паперовому, а в електронному вигляді з використанням електронного підпису. Передбачається, що в майбутньому будь-яка людина зможе зйти через портал держпослуг і заповнити трудовий договір. Те саме має зробити і роботодавець. У такому разі достатньо буде заповнити відповідні поля й поставити позначки в потрібному місці. Після завершення процесу документ набуде законної сили. Для цього не потрібен буде електронно-цифровий підпис. Важливо також зауважити, що електронний договір матиме безумовну юридичну силу. Його обов'язковість не можна буде оскаржити в суді. Але покладаючи на працівників обов'язок застосовувати електронний підпис, законодавство має надати їм право отримати (якщо є бажання) завірени копії документів і на паперовому носії.

**Ключові слова:** трудове право, право на працю, цифровізація, цифрові технології, глобалізація, електронний трудовий договір.

#### Резюме

##### **Бутинская Р.Я. Влияние цифровых технологий на трудовое право: вызовы и задачи.**

В статье исследовано влияние цифровых технологий на трудовое право. Глобальные процессы информатизации определяют специфику современной работы, новых форм ее организации и социально-трудова отношений. Гибкая занятость, формирование электронной самозанятости характеризуют современный рынок работы, на котором интеллектуальный труд признается основным. В современном мире возрастает роль интерактивных платформ, с помощью которых реализуется онлайн-занятость. К наиболее востребованным цифровым инструментам онлайн-занятости принадлежат Uber, Lyft, TaskRabbit, UpWork и Amazon Mechanical Turk. Указано, что электронный трудовой договор – это договор, заключенный между работодателем и дистанционным сотрудником не в бумажном, а в электронном виде с использованием электронной подписи. Предполагается, что в будущем любой человек сможет зйти через портал госуслуг и заполнить трудовой договор. То же самое должен сделать и работодатель. В таком случае достаточно будет заполнить соответствующие поля и поставить пометки в нужном месте. По завершению процесса документ вступит в законную силу. Для этого не нужна будет электронно-цифровая подпись. Важно также отметить, что электронный договор будет иметь безусловную юридическую силу. Его обязательность нельзя будет обжаловать в суде. Но, возлагая на работников обязанность применять электронную подпись, законодательство должно предоставить им право получить (если есть желание) заверенные копии документов и на бумажном носителе.

**Ключевые слова:** трудовое право, право на работу, цифровизация, цифровые технологии, глобаллизация, электронный трудовой договор.

#### Summary

##### **Roksolana Butynska. The impact of digital technology on labour law: challenges and goals.**

The article covers the impact of digital technology on labour law. Global informatisation processes determine the specificity of modern work, new forms of its organisation and social and labour relations. Flexible employment and the formation of electronic self-employment characterise the modern labour market, where intellectual work is recognized as the main one. In the modern world, the

role of interactive platforms, through which online employment is carried out, is growing. The most popular digital online employment tools include Uber, Lyft, TaskRabbit, UpWork, and Amazon Mechanical Turk. It is indicated that an electronic labour contract is a contract concluded between an employer and a distant employee not in paper but in electronic form using an electronic signature. It is assumed that in the future anyone will be able to enter the public services portal and fill out an employment contract. The employer will do the same. In such a case, it will be enough to fill in the appropriate fields and put the notes in the right place. Upon completing this, the document will enter into force. No electronic digital signature will be required. It is also important to note that the electronic contract will be unconditionally effective. Its obligatoriness cannot be challenged before the court. But, imposing on employees the obligation to use an electronic signature, legislation should provide them with the right to get (where there is a will) certified copies of documents on paper as well.

It is emphasized that the dissemination of new technology may reformat labour law: the concept itself, its content, its mechanism, etc. The introduction of electronic record keeping is one of the first and necessary steps to solve problems facing labour law. This is not only an objective need, but also an integral part of the goals and targets of the economy, the development of which is impossible without labour relations. The introduction of digital technology should be positive for everyone: government agencies, employees and employers. It is concluded that legislators should amend the labour code and other legislative acts in order to define at the legislative level such concepts as employment record books, a distant worker, electronic labour contract, electronic signature, electronic service. In addition, it is important to consider the stages of their implementation and practical application.

**Key words:** labour law, right to work, digitalization, digital technologies, globalization, electronic labour contract.

DOI: 10.36695/2219-5521.3.2019.23

УДК 347.4

**П.Д. ГУЙВАН**

*Петро Дмитрович Гуйван, кандидат юридичних наук, професор Полтавського інституту бізнесу, заслужений юрист України\**

ORCID: 0000-0003-3058-4767

## РОЗУМНИЙ СТРОК РОЗГЛЯДУ СПРАВИ. УКРАЇНСЬКІ ЗАКОНОДАВЧІ ТА ПРАВОЗАСТОСОВНІ РЕАЛІЇ

**Постановка проблеми.** Якщо порівняти перелічені у ст. 129 Конституції України принципи справедливого правосуддя із попередньою редакцією відповідного конституційного припису, слід зазначити, що у новій редакції Основного Закону із тексту даної його норми вилучено згадку про законність. Але то далєбі не означає, що правозастосовний орган у своїй діяльності вже не мусить дотримуватися закону. Просто у демократичній державі поняття верховенства права охоплює законність юридичних вчинків, надаючи йому більш значного рівня соціального сприйняття. Але законність все одно презумується. Бо вона якраз є основою правопорядку в державі, а закон – головним джерелом правової системи та й самого права<sup>1</sup>.

Натомість нинішня редакція Конституції містить серед принципів правосуддя новий: про «розумні строки розгляду справи судом». Поява його, як прийнято вважати, зумовлена участю України у Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод. Новела прямо впливає із змісту міжнародного правового документа, у ст. 6 якого право людини на справедливий суд постулюється саме таким чином, що включає до себе як невід'ємну частину право на розумний період розгляду справи. При цьому, використовуючи термін «розумний строк», Конвенція не дає визначення його змісту. Це відбувається через аналіз конкретної прецедентної практики Європейського суду з прав людини, яка відповідно до Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» визнається джерелом національного права. За таких обставин кожна особа вправі звернутися до національного суду за захистом свого порушеного суб'єктивного права, обґрунтовуючи свої вимоги не лише законами України, а й конкретними рішенням ЄСПЛ, які мають прецедентний характер.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Керуючись вказаними вимогами, національний законодавець намагається реорганізувати чинні процесуальні нормативні акти, підлаштовуючи правозастосовні темпоральні механізми під загальноновизнані принципи справедливого, чесного та гуманного судівництва. Наразі вже близько двох років діють нові редакції українських процесуальних кодексів, які, зокрема, значною мірою були відкориговані в плані часових вимірів, що мають застосовуватися до тих чи інших стадій процесу. Втім, у науковому середовищі немає єдності думок з приводу того, чи є законодавчі зміни в темпоральному плані прогресивними та чи спрямовані вони на досягнення головної мети судівництва – оптимального захисту прав особи від правопорушення та усунення його наслідків.

У науковій літературі численні праці були присвячені питанням своєчасного правосуддя. Достатньо згадати роботи таких науковців, як М.В. Буроменський, Н.С. Кузнецова, Л.Г. Заблоцька, О.В. Кузьменко,

© П.Д. Гуйван, 2019

\* *Petro Guyvan, Ph.D. in Law, Professor of Poltava Institute of Business, Honored Lawyer of Ukraine*