

ефективного механізму правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці є однією з передумов забезпечення стабільного розвитку українського суспільства на засадах демократії.

УДК 349. 22

Сергій Станіславович ЛУКАШ,

директор Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2957-8052>

ЕЛЕКТРОННИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

В умовах інтенсивного розвитку інформаційного суспільства, інформатизації всіх галузей суспільного життя, запровадження електронного документообігу, особливої актуальності набуває питання запровадження електронних документів, у тому числі у сфері трудових правовідносин. Одним з таких питань є запровадження електронного трудового договору для врегулювання правовідносин між працівником і роботодавцем.

На сьогоднішній день Кодекс законів про працю України закріплює, що трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (1). При цьому законодавчий акт встановлює, що трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Тобто нормативний акт не виключає можливості укладати такий договір в іншій формі, але, у той же час, не визначає інших форм.

Дещо інше визначення трудового договору та підхід до його укладання викладені у проекті Закону України «Про працю» № 2708 від 28. 12. 2019, який визначає його як угоду між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язується надати працівникові роботу за цією угодою, своєчасно та у повному обсязі виплачувати заробітну плату і забезпечувати належні умови праці. Трудовий договір укладається в письмовій формі державною мовою у двох примірниках (по одному примірнику для кожної зі сторін трудового договору) (2).

Проект закону «Про внесення змін до деяких законів України» № 2260 від 11. 10. 2019 визначає, що письмовою формою документа для цілей Кодексу законів про працю України є документ, створений у паперовій або електронній формі (у тому числі в автоматичному режимі) з дотриманням вимог законів України «Про електронні документи та електронний документообіг» та «Про електронні довірчі послуги», складення та/або подання, надіслання якого передбачене Кодексом законів про працю України» (3).

Законопроект «Про працю» вказує, що трудовий договір, укладений в електронному вигляді із застосуванням електронного підпису за допомогою інформаційно-телекомунікаційних систем вважається укладеним у письмовій формі (2).

Таким чином, на сьогоднішній день у Верховній Раді України перебуває два законопроекти, які допускають укладання трудових договорів в електронній формі. При цьому варто вказати, що дане питання є актуальним та потребує швидкого вирішення.

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 (4, с. 146). Демократичний підхід до укладення трудового договору склався й у Великобританії, де законодавчо передбачено те, що він може укладатися як в письмовій, у тому числі електронній, так і в усній формі. Трудові правовідносини можуть виникати в результаті співбесід, листування, конкурсів, переговорів тощо. Усний трудовий договір зобов'язує роботодавця протягом двох місяців після початку роботи письмове підтвердження особливостей трудової діяльності.

Практика застосування електронних трудових договорів в інших державах вказує на можливість їх укладання як за допомогою електронної пошти шляхом надсилання своїх варіантів трудового договору, так і через відео фіксацію за допомогою різноманітних месенджерів, таких як Skype, WhatsApp, Facebook тощо. Договір укладається в двох ідентичних екземплярах для кожної із сторін. На підприємстві, в установі, організації примірник електронного трудового договору зберігається у спеціальному інформаційному сховищі.

Узагальнюючи вищевикладене, а також враховуючи актуальність запровадження електронних трудових договорів в Україні, вважаємо за необхідне:

1) з метою закріплення можливості укладання трудового договору в електронній формі, визначення вимог його чинності та порядку укладання прийняти законопроекти «Про внесення змін до деяких законів України» № 2260 від 11. 10. 2019 та «Про працю» № 2708 від 28. 12. 2019;

2) створити Єдиний реєстр електронних трудових договорів, відповідальність за ведення та наповнення якого покласти на Міністерство соціальної політики України;

3) визначити порядок зберігання електронних трудових договорів на підприємствах, установах, в організаціях та порядок ведення електронного діловодства у сфері трудових правовідносин;

4) визначити порядок захисту трудових прав сторін електронного трудового договору.

Список бібліографічних посилань:

1. Кодекс законів про працю України. *Відомості Верховної Ради*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375

2. Проект закону «Про працю» № 2708 від 28. 12. 2019 URL: http://w1. rada. gov. ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833

3. Проект закону «Про внесення змін до деяких законів України» № 2260 від 11. 10. 2019. URL: http://w1. rada. gov. ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67065

4. Бурчак А. Ю. Електронна форма трудово-го договору. Журнал східноєвропейського права. 2018. № 52. С. 144–147.

УДК 342. 924

Валентина Станіславівна ЛУК'ЯНЕЦЬ,

професор кафедри конституційного права та прав людини Національної академії внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2397-613X>

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ КОНКУРЕНТНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Актуальність теми. Ключовим завданням щодо забезпечення існування конкурентного середовища як елемента забезпечення економічної безпеки держави є формування належного правового механізму запобігання, виявлення, припинення правопорушень у сфері економічної конкуренції та підвищення ефективності заходів адміністративного впливу, що застосовуються до порушників (1). На це спрямовано діяльність спеціально уповноваженого органу державної влади – Антимонопольного комітету України.

Вагомий внесок у дослідження загальних проблем сутності та підстав відповідальності та адміністративного примусу, зокрема, зробили такі вчені-юристи, як Д. М. Бахрах, І. П. Голосніченко, М. І. Єропкін, Р. А. Калюжний, Т. О. Коломоєць, В. К. Колпаков, А. Т. Комзюк, О. В. Кузьменко, О. В. Терещук, Д. М. Лук'янець. Крім робіт зазначених науковців, теоретичну основу дослідження становлять також праці В. Б. Авер'янова, В. Т. Білоуса, Л. М. Касьяненко, В. М. Поповича, Д. Г. Мулявки, О. Н. Ярмиша та інших. Здійснення дослідження визначеного предметного спрямування обумовило необхідність звернення до напрацювань вчених, які вивчали окремі аспекти діяльності Антимонопольного комітету України та сфери захисту економічної конкуренції: О. О. Бакалінської, Л. Р. Білої, З. М. Борисенко, Ю. В. Журика, Н. М. Корчак, С. А. Кузіміної, І. А. Шуміла та інших.

Аналіз наукової літератури дає підстави стверджувати, що проблема відповідальності та адміністративного примусу у сфері захисту економічної конкуренції вивчена фрагментарно, що обумовлює потребу проведення її комплексного наукового аналізу.

Відповідальність є елементом правоохоронних відносин. Її вивчення необхідно здійснювати через призму юридичного процесу як співвідношення матеріальних та процесуальних норм конкурентного законодавства. Стадії юридичної відповідальності – це співвідношення певного об'єму прав, свобод та обов'язків особи, яка вчинила правопорушення, з етапами пізнання даного правопорушення уповноваженими на те державними органами та посадовими особами (2). Такими стадіями як правило є: 1) виникнення відповідальності; 2) конкретизація; 3) здійснення (3; 4). В юридичній літературі санкції в більшості випадків пов'язують з відповідальністю, хоча поняття відповідальності