

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.06.2.9>

ЕЛЕКТРОННИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР: ПЕРСПЕКТИВИ ТА ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ

Менів Л.Д.,*к.ю.н., доцент,**доцент кафедри цивільного права та процесу**Державного податкового університету**ORCID: 0000-0003-4491-3218***Михайлова С.І.,***здобувачка 4 курсу ОР «Бакалавр»**кафедри цивільного права та процесу**Навчально-наукового інституту права**Державного податкового університету**ORCID: 0009-0001-9673-1451*

Менів Л.Д., Михайлова С.І. Електронний трудовий договір: перспективи та проблеми впровадження.

Стаття розглядає електронний трудовий договір (ЕТД) як прояв цифрової трансформації праці в Україні. На основі Кодексу законів про працю і Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг» доведено, що ЕТД як електронний документ, підписаний удосконаленим або кваліфікованим підписом, за умов дотримання вимог автентичності та цілісності може бути прирівняний письмовому.

Узагальнено доктринальні підходи до трудового договору як інституту; показано, що електронна форма не змінює його сутності, а лише спосіб фіксації волевиявлень сторін. Виокремлено переваги ЕТД: дистанційне укладення без фізичної присутності, пришвидшення кадрових процедур, гнучкість управління, менші витрати на облік та архів, прозорість взаємодії працівника і роботодавця. Виявлені ризики: фрагментарність регулювання, розбіжності судової практики щодо доказової сили електронних підписів, нерівний доступ до цифрової інфраструктури, загрози ідентифікації й витоків персональних даних, особливо за використання простих підписів і слабого захисту ІТ-систем.

Проведено порівняльний аналіз практик ЄС, який демонструє, що Данія визнає паралельне існування паперової та електронної форми; Німеччина розширює текстову форму із застосуванням цифрового підпису; Франція надає сторонам свободу обирати форму договору.

Ефективність цих моделей забезпечує поєднання чіткої нормативної ієрархії, надійної ідентифікації та стандартизованого електронного архівування. Запропоновано зміни для України: пряме закріплення ЕТД у КЗпП із вимогами до КЕП і процедур перевірки; підзаконні акти щодо обміну, фіксації часу й зберігання; узагальнення судової практики Верховним Судом; розвиток мереж і е-ідентифікації; підвищення цифрової грамотності; імплементація підходів GDPR, включно з відповідальністю; створення державної захищеної системи архівування ЕТД з резервуванням.

Зроблено висновок, що за умов нормативної визначеності, технічної надійності та кіберзахисту ЕТД поєднає гнучкість і економію ресурсів із гарантіями прав працівника та підвищить якість управління трудовими відносинами.

Ключові слова. Електронний трудовий договір, трудове право, цифровізація, електронний документообіг, кваліфікований електронний підпис.

Meniv L.D., Mikhailova S.I. Electronic labor contract: prospects and problems of implementation.

The article considers the electronic employment contract (EEC) as a manifestation of the digital transformation of labor in Ukraine. Based on the Labor Code and the Law of Ukraine "On Electronic Documents and Electronic Document Management", it is proven that an EDC as an electronic document signed with an advanced or qualified signature, subject to compliance with the requirements of authenticity and integrity, can be equated to a written one.

Doctrinal approaches to the employment contract as an institution are summarized; it is shown that the electronic form does not change its essence, but only the method of recording the will of the parties. The advantages of EDC are highlighted: remote conclusion without physical presence, acceleration of personnel procedures, flexibility of management, lower costs for accounting and archiving, transparency

of interaction between the employee and the employer. Risks are identified: fragmentation of regulation, disagreements in judicial practice regarding the evidentiary value of electronic signatures, unequal access to digital infrastructure, threats of identification and leaks of personal data, especially when using simple signatures and weak protection of IT systems.

A comparative analysis of EU practices was conducted, which demonstrates that Denmark recognizes the parallel existence of paper and electronic forms; Germany expands the text form with the use of a digital signature; France gives the parties the freedom to choose the form of the contract.

The effectiveness of these models is ensured by a combination of a clear regulatory hierarchy, reliable identification and standardized electronic archiving. Changes are proposed for Ukraine: direct consolidation of ETD in the Labor Code with requirements for CEP and verification procedures; by-laws on exchange, time recording and storage; generalization of case law by the Supreme Court; development of networks and e-identification; increasing digital literacy; implementation of GDPR approaches, including liability; creation of a state protected ETD archiving system with backup.

It is concluded that under conditions of regulatory certainty, technical reliability and cyber protection, ETD will combine flexibility and resource savings with guarantees of employee rights and will improve the quality of labor relations management.

Key words. Electronic employment contract, labor law, digitalization, electronic document management, qualified electronic signature.

Постановка проблеми. Цифрова трансформація суспільства охоплює всі сфери життя, зокрема й трудові відносини. Перехід до електронних форм оформлення трудових договорів природно витікає з розвитку електронного документообігу, поширення дистанційної праці та зростання ролі цифрових сервісів у взаємодії громадян і держави. Електронний трудовий договір може істотно спростити процедури прийому на роботу, зменшити адміністративні витрати, пришвидшити документообіг і зробити трудові відносини більш гнучкими. Водночас перехід до електронних форматів ставить низку правових, технічних та етичних питань: якою є юридична сила електронного документа в трудовому праві України; які види електронного підпису достатні для укладення трудового договору; як гарантуватиметься довіра та захист персональних даних; чи відповідає чинне законодавство принципам захисту прав працівників; які гарантії існують у разі спору.

Метою статті є дослідження сутності та правової природи електронного трудового договору, визначення його переваг і недоліків, а також аналіз правових, технічних та організаційних проблем, що виникають під час його впровадження в Україні. Особливу увагу приділено вивченню досвіду країн Європейського Союзу та пошуку можливостей його імплементації у вітчизняне законодавство.

Стан опрацювання проблематики. Питання впровадження електронних трудових договорів останнім часом привертає увагу багатьох науковців та практиків. Вагомий науковий внесок у дослідження вказаної проблематики вклали такі дослідники, як Севост'янов С., Митрофанов І., Плєс-кун О., Бутинська Р., Швець Н., Черняченко Д., Поклонська О., Байло О., Бурчак А., Клименко А., Козуб І., Бек У. та інші.

Виклад основного матеріалу. Конституцією України кожному громадянину гарантовано право на працю, на вільний вибір місця роботи та на одержання винагороди за працю. В результаті реалізації цього права виникають трудові відносини, правовою основою яких є укладання трудового договору між роботодавцем та працівником.

Відповідно до статті 21 КЗпП України, трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець – 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].

Не дивлячись на законодавче закріплення поняття «трудоий договір» у вітчизняній науковій літературі існують його різні доктринальні інтерпретації. Наприклад, Севост'янов С.С у своїй праці звертає увагу на представників харківської школи трудового права які наділяють трудовий договір багатограним значенням. По-перше, він виступає ключовим інститутом трудового права, займаючи центральну позицію в його структурі та системі законодавства про працю. По-друге, трудовий договір слугує важливою гарантією взаємопов'язаних трудових прав, таких як право на працю, право вибору виду зайнятості та виключне право громадянина розпоряджатися своїми трудовими здібностями. По-третє, він є умовою для застосування трудового законодавства до працівника. По-четверте, трудовий договір є основою виникнення трудових правовідносин і створює юридичну платформу для їх функціонування. Він регулює трудові відносини та деякі пов'язані з ними аспекти [2, с. 18].

Митрофанов І. та Плєскун О. розглядають трудовий договір як «індивідуальний регулятор трудових відносин та визначають його як договір між працівником та роботодавцем, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу за визначеною трудовим договором трудовою функцією з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується надати відповідну роботу, обладнання, матеріали, сировину, забезпечити робоче місце працівника належними і безпечними санітарно-побутовими умовами, своєчасно виплачувати обумовлену заробітну плату та здійснювати соціальні відрахування у відповідні фонди» [3, с. 282].

Прийнято вважати, що трудовий договір укладається переважно в письмовій формі, однак на сьогоднішній день Україна тримає курс на євроінтеграцію, тому поступово впроваджується можливість укладання трудових договорів ще й в електронному вигляді, зокрема про це згадується у ст. 49-6 КЗпП України і передбачає можливість укладання електронного договору в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин за згодою між працівником і роботодавцем.

Оскільки електронний трудовий договір є різновидом електронного документу, варто спочатку дати визначення цьому поняттю. Законом України «Про електронні документи та електронний документообіг» закріплене наступне визначення, електронним документом є документ, інформація в якому зафіксована у вигляді електронних даних, включаючи обов'язкові реквізити документа [4].

Отже, що представляє собою саме електронний трудовий договір? Серед науковців які займаються дослідженням даного питання поширені декілька понять. Так, Бутинська Р. пропонує розуміти його як договір, укладений між роботодавцем і дистанційним співробітником не в паперовому, а в електронному вигляді з використанням електронного підпису [5, с. 141]. Швець Н., Черняченко Д. визначають як угоду 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 [6, с. 88].

Виходячи з вищезазначеного ми можемо запропонувати власне визначення даного поняття. Отже, електронний трудовий договір (ЕТД) – це угода між працівником і роботодавцем, укладена в електронній формі з використанням засобів інформаційно-комунікаційних технологій, яка підтверджується електронними підписами сторін та має однакову юридичну силу з письмовим трудовим договором, встановлюючи взаємні права й обов'язки у сфері праці та забезпечуючи їх фіксацію, зберігання й доступність у цифровому середовищі.

Не дивлячись на відсутність закріплення на законодавчому рівні можливості вільно укладати електронні трудові договори, Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці на своєму офіційному веб-порталі пропонує можливий алгоритм укладення трудового договору у електронній формі, що складається з наступних трьох дій:

Підготовка проекту узгодження умов договору – на цьому етапі роботодавець готує текст трудового договору в електронному вигляді (Pdf/Docx). Проект має відповідати положенням Глави III КЗпП та інших норм, не погіршуючи становище працівника. Примушування до укладення не узгодженого договору заборонено (ст. 9 КЗпП). У разі дистанційної роботи – застосування типової форми договору (Наказ № 913-21).

Узгодження способу електронного підписання – сторони домовляються про використання кваліфікованих електронних підписів (КЕП) для забезпечення автентичності, а також про використання конкретних сервісів електронного документообігу (наприклад, «Дія»). Також встановлюється чіткий порядок підписання (хто підписує першим) та погодити правила збереження електронних копій для обох сторін. Важливо, що у період воєнного стану (ч. 2 ст. 7 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану») дозволяється застосовувати альтернативні засоби обміну документами (наприклад, електронну пошту) за взаємною згодою сторін.

Безпосереднє підписання та фіксація – роботодавець накладає свій КЕП (ЕЦП) на електронний трудовий договір, підписаний роботодавцем ЕТД надсилається працівнику разом із доказами електронного підписання (наприклад, протоколом створення та перевірки кваліфікованого підпису). Цей протокол є підтвердженням цілісності та часу підписання документа. Працівник, використовуючи свій КЕП, накладає електронний підпис на документ, а після цього відправляє роботодавцю підписаний ЕТД та відповідні докази підписання. Після підписання сторонами трудовий договір вважається укладеним у електронному форматі [7].

Для того аби зрозуміти чи варто все ж таки впроваджувати трудові договори в електронному форматі ми пропонуємо визначити переваги та недоліки цього явища.

Так, до значних переваг можна віднести: спрощення процедури укладення договорів, зручність архівування та довгострокового зберігання, зменшення бюрократичного навантаження та витрат.

Якщо більш детально розглядати перший пункт, то головною перевагою електронного трудового договору, на наш погляд, є можливість його укладення дистанційно, без необхідності фізичної присутності сторін. Це особливо актуально в умовах поширення дистанційної роботи, мобільності працівників та зростання кількості зайнятих у сфері ІТ, фрілансу та інших формах нестандартної зайнятості. Працівник може укласти договір із роботодавцем, перебуваючи у різних містах або навіть країнах, що суттєво скорочує витрати часу та фінансові ресурси.

Зручність архівування та довгострокового зберігання пов'язане з тим, що традиційні паперові договори вимагають значних витрат на зберігання, ведення архівів та дотримання вимог кадрової документації. Електронна форма дозволяє зберігати договори у цифрових архівах із забезпеченням захисту та резервного копіювання. Це спрощує доступ до документів у разі потреби їх підтвердження при вирішенні трудових спорів або оформленні пенсійного стажу.

Зменшення бюрократичного навантаження та витрат передбачає, що запровадження ЕТД сприяє зменшенню обсягу паперової роботи та витрат на друк, копіювання, поштові пересилання. Крім того, автоматизація кадрових процесів дозволяє більш ефективно вести облік працівників, контролювати строки дії договорів, оновлювати дані. Це відповідає загальній політиці держави на цифровізацію послуг і документообігу, реалізованій через проєкт «Дія». Для роботодавців це означає оптимізацію адміністративних процесів, а для працівників – оперативний доступ до своїх документів.

Однак, не дивлячись на позитивні наслідки введення ЕТД, оскільки мова йде лише про їх поступове запровадження і це явище є відносно новим, воно має також ряд недоліків та недоопрацювань.

Правова невизначеність та проблеми судового визнання як недолік проявляється в тому, що в Україні відсутня чітка регламентація ЕТД у Кодексі законів про працю. Хоча Закон України «Про електронні документи та електронний документообіг» і визнає електронний документ рівноцінним письмовому, судова практика свідчить про неоднозначність підходів. Зустрічаються поодинокі випадки судової практики коли суд прийняв електронні листи як докази трудових відносин. Однак більшість судів часто вимагають паперову форму договору, навіть якщо працівник і роботодавець використовували КЕП. Це створює ситуацію, коли сторони не впевнені у правовій силі укладеного ЕТД.

Ще одним головним недоліком запровадження ЕТД є нерівний доступ до цифрової інфраструктури. У багатьох країнах, включно з Україною, спостерігається значна різниця між містом і сільською місцевістю у рівні цифрової грамотності та наявності технічних засобів. Відсутність стабільного інтернет-з'єднання, обмежений доступ до комп'ютерів або смартфонів ускладнюють можливість укладання та зберігання електронних договорів. Це породжує ризик дискримінації окремих категорій працівників, зокрема тих, які працюють у сфері сільського господарства або на низькооплачуваних роботах.

Також можна виділити і ризики ідентифікації та захисту персональних даних. ЕТД передбачає обробку значної кількості конфіденційної інформації (паспортні дані, ідентифікаційний код, медичні довідки тощо). Захист цієї інформації в Україні поки не відповідає найкращим європейським практикам. Наприклад, якщо договір підписується не КЕП, а простим електронним підписом (через SMS чи електронну пошту), завжди існує небезпека підробки. У разі спору працівник може заперечувати факт підписання, а роботодавець – факт укладення договору. Щодо ризику витоку даних, то у 2022 р. в Україні зафіксовано масштабні витoki баз персональних даних, що показує вразливість ІТ-інфраструктури [9]. Якщо подібна ситуація трапиться з архівами ЕТД, це може призвести до шахрайства або використання даних проти працівника.

Ми пропонуємо деякі шляхи мінімізації вищезазначених ризиків.

По-перше, необхідно шляхом внесення змін до трудового законодавства прямо закріпити норму про можливість укладання трудових договорів у електронній формі із застосуванням кваліфікованого електронного підпису, а також створення підзаконних нормативно-правових актів де будуть чітко визначені технічні та юридичні вимоги до ЕТД. Також уніфікувати судову практику через узагальнення Верховним Судом: ухвалення окремої постанови Пленуму ВС, яка б визначила, що ЕТД має однакову юридичну силу з паперовим.

По-друге, держава має стимулювати розвиток інтернет-мереж у сільських та віддалених районах, адже без стабільного підключення потенційні працівники не зможуть укласти й зберігати ЕТД. Важливим є підвищення рівня цифрової грамотності – через спеціальні курси для працівників у галузях, де найчастіше відчувається цифрова ізоляція. Для соціально вразливих груп доцільно передбачати пільгове забезпечення електронними ключами чи сертифікованими пристроями. Додатково варто поширювати зручні інструменти ідентифікації, як-от Mobile ID, Bank ID чи «Дія. Підпис», які значно спрощують роботу з електронними документами.

По-третє, оскільки ЕТД передбачають обробку чутливої інформації, тому Україна має запровадити норми, подібні до європейського Загального регламенту про захист даних (GDPR), з високими штрафами для організацій, які не забезпечили належний захист [10]. Важливо також чітко визначити, коли можна застосовувати простий електронний підпис, а коли обов'язковим є кваліфікований. Для збереження договорів доцільно створити державну захищену систему архівування з багаторівневим захистом і резервним копіюванням.

Сучасний досвід європейських країн, зокрема Данії, Німеччини та Франції, 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 [11, с. 146].

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.

Законодавством Німеччини, зокрема Законом про полегшення бюрократії IV передбачена текстова форма трудового договору, що означає що власноручний підпис обох договірних сторін може бути замінений цифровим підписом (наприклад, DocuSign), трудовий договір можна надіслати в цифровому вигляді, більше не потрібен роздруківка трудового договору [12].

Трудовий кодекс Франції (Code du travail) у статті L1221-1 зазначає що, трудовий договір підпорядковується нормам загального права. Він може бути встановлений у формах, які сторони договору вирішать прийняти. Тобто це означає що сторони наділені правом вибору форми трудового договору, чи то письмовий чи то електронний [13].

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. Безперечно 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 електронними носіями [11, с. 146].

Висновки. Отже, впровадження електронних трудових договорів (ЕТД) в Україні є важливим кроком цифрової трансформації трудових відносин. ЕТД спрощують укладення договорів, забезпечують дистанційну роботу, оптимізують документообіг та зменшують адміністративні витрати, одночасно створюючи зручний доступ до документів і фіксацію прав та обов'язків сторін.

Водночас існують проблеми: правова невизначеність та неоднозначність судової практики, нерівний доступ до цифрової інфраструктури та ризики щодо захисту персональних даних. Досвід європейських країн, зокрема Німеччини, Данії та Франції, демонструє, що ефективне застосування ЕТД можливе за умови чіткого законодавчого врегулювання, використання кваліфікованого електронного підпису та надійного електронного архівування.

Для успішного впровадження ЕТД в Україні необхідно: закріпити законодавчо електронну форму договорів, уніфікувати судову практику, розвивати цифрову інфраструктуру та цифрову грамотність працівників, а також забезпечити належний захист персональних даних. Це дозволить поєднати гнучкість та ефективність електронного документообігу з правовою визначеністю і безпекою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
2. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О.М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. С. 376. <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>.
3. Севост'янов С.С. Поняття та особливості трудового договору про дистанційну роботу. *Актуальні проблеми права: теорія і практика №1 (47) 2024*. С. 280–289. DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-47-1-280-289>.
4. Про електронні документи та електронний документообіг. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/851-15#Text>.
5. Бутинська Р. Вплив цифрових технологій на трудові відносини: виклики та завдання. *Часопис Київського університету права*. 2019. Т. 3. С. 139–144. DOI: <https://doi.org/10.36695/2219-5521.3.2019.22>.
6. Швець Н., Черняченко Д. Електронна форма трудового договору в контексті реформування законодавства про працю. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 1. С. 84–89. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2019/1/17.pdf>.

7. Щодо укладення трудового договору про дистанційну роботу у формі електронному документу та алгоритму дій щодо його укладення. *Східне міжрегіональне управління – Державної служби України з питань праці*. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/inspektsiia-pratsi-informuie-shchodo-ukladennia-trudovoho-dohovoru-pro-dystantsiinu-robotu-u-formi-elektronnomu-dokumentu-ta-alhorytmu-dii-shchodo-ioho-ukladennia>.
8. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
9. Кібербезпека в інформаційному суспільстві. *Інститут інформації, безпеки і права Національної академії правових наук України*. URL: <https://ippi.org.ua/sites/default/files/2024-6.pdf>.
10. Регламент Європейського Парламенту і Ради (ЄС) (Загальний регламент про захист даних). *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_008-16#Text.
11. Бурчак А.Ю. Електронна форма трудового договору. *the Journal of Eastern European Law / Журнал східноєвропейського права*. 2018. № 52. С. 144–148. URL: https://easternlaw.com.ua/wp-content/uploads/2018/06/burchak_52.pdf.
12. Bundesgesetzblatt Teil I – Viertes Gesetz zur Entlastung der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft sowie der Verwaltung von Bürokratie – Bundesgesetzblatt. *Startseite – Bundesgesetzblatt*. URL: <https://www.recht.bund.de/bgb1/1/2024/323/VO.html>.
13. Code du travail – Art. L. 1221-1 | Dalloz. *Dalloz : documentation juridique pour tous les professionnels du droit*. URL: <https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id= CTRA132066&scrll=CTRA227270>.