

10. Брус Т. М., Ковальов В. Г. Проблеми реалізації антикорупційної політики в Україні // Державне управління: удосконалення та розвиток. 2016. № 3. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=954> (дата звернення)

11. Войтюк Р.В. Детектив Національного антикорупційного бюро України як суб'єкт кримінальних процесуальних правовідносин/ дис на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук. Спец.: 12.00.09 «Кримінальний процес та криміналістика; судова експертиза; оперативно-розшукова діяльність». Національна академія внутрішніх справ України. Київ. 2019. 289 с.

12. Директор НАБУ: «Кримінальні провадження, прослуховування, стеження – свято, яке завжди з тобою». Офіційний сайт НАБУ. URL: <https://nabu.gov.ua/novyny/dyktor-nabu-kryminalni-provadhennyprosluhovuvannya-stezhennya-svyato-yake-zavzhdy-z>

УДК 349.2

Таможанський О. В.,
здобувач кафедри правознавства
Юридичного факультету
Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ОБЛІКУ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА В ЕЛЕКТРОННІЙ ФОРМІ

Стаття присвячена аналізу запровадження обліку трудової діяльності працівника в електронній формі. Оскільки наразі як для науки, так і для практики гостро стоїть питання щодо вивчення прикладних аспектів запровадження електронних трудових книжок Автор наголошує на тому, що вчені-трудовики не приділяють цьому питанню належної уваги, хоча наразі це питання гостро стоїть на практиці. У статті зазначається, що на суб'єктів трудових відносин чекає непроста ситуація: деякий час трудові книжки тих працівників, які вже працювали на підприємстві, зберігатимуться у відділі кадрів і видаватимуться при звільненні, а трудові книжки нових працівників роботодавці будуть бачити тільки при працевлаштуванні, та й то тільки у разі, якщо працівник волітиме її надати. Зазначено, що в електронній трудовій книжці основне місце роботи визначатиметься за заявою працівника. Для того, щоб змінити його, працівник повинен буде відкликати попередню заяву. З дати відкликання заяви місце роботи змінює статус на роботу за сумісництвом. Працівникові, який звільняється роботодавець видаватиме копію наказу про звільнення – за будь-якої підстави звільнення. Працівники самостійно будуть зберігати трудові книжки, але, якщо забажають, зможуть приносити їх, щоб керівник вносив записи про роботу.

У статті автор робить висновок, що запровадження електронних трудових книжок забезпечить захист інформації про трудову діяльність працівників, позаяк наразі досить часто на практиці виникають ситуації, коли працівники втрачають свої паперові трудові книжки, або ж у багатьох випадках «заводять» декілька трудових книжок з метою приховування від потенційних роботодавців інформації про свою попередню трудову діяльність, чи підставу за якої працівника було звільнено з роботи. Такі ситуації ускладнюють процедуру прийняття на роботу, а надалі й призначення пенсій таким працівникам. Тому запровадження електронних трудових книжок дійсно може покращити ситуацію та створити єдину базу даних про всю трудову активність працівника, яка буде доступна як власне працівнику, так і роботодавцеві.

Ключові слова: трудові правовідносини, працівник, роботодавець, електронні трудові книжки, цифровізація, захист інформації.

The article is devoted to the analysis of the introduction of labor accounting of the employee in electronic form. As both the science and the practice are currently facing the issue of studying the applied aspects of the introduction of electronic workbooks, the author emphasizes that working scientists do not pay due attention to this issue, although this issue is currently acute in practice. The article notes that the subjects of labor relations will face a difficult situation: for some time the employment records of those employees who have already worked at the company will be stored in the personnel department and issued upon dismissal, and employment records of new employees will be seen only by employers, and only if the employee prefers to provide it. It is noted that in the electronic workbook the main place of work will be determined by the application of the employee. In order to change it, the employee will have to withdraw the previous application. From the date of withdrawal of the application, the place of work changes the status to part-time work. The dismissed employer will issue a copy of the dismissal order to the dismissed employee - on any grounds for dismissal. Employees will keep employment records on their own, but will be able to bring them if the manager makes work records.

In the article, the author concludes that the introduction of electronic workbooks will protect the information about the work of employees, as now in practice there are situations when employees lose their paper workbooks, or in many cases "keep" several workbooks to hide from potential employers information about their previous employment, or the grounds on which the employee was fired. Such situations complicate the recruitment procedure and, in the future, the award of pensions to such employees. Therefore, the introduction of electronic employment records can really improve the situation and create a single database of all employment of the employee, which will be available to both the employee and the employer.

Key words: labor relations, employee, employer, electronic workbooks, digitization, information protection.

Постановка проблеми. Запровадження електронних трудових книжок забезпечить захист інформації про трудову діяльність працівників, позаяк наразі досить часто на практиці виникають ситуації, коли працівники втрачають свої паперові трудові книжки, або ж у багатьох випадках «заводять» декілька трудових книжок з метою приховування від потенційних роботодавців інформації про свою попередню трудову діяльність, чи підставу за якої працівника було звільнено з роботи. Такі ситуації ускладнюють процедуру прийняття на роботу, а надалі й призначення пенсій таким працівникам. Тому запровадження електронних трудових книжок дійсно може покращити ситуацію та створити єдину базу даних про всю трудову активність працівника, яка буде доступна як власне працівнику, так і роботодавцеві.

Відтак, як для науки, так і для практики гостро стоїть питання щодо вивчення прикладних аспектів запровадження електронних трудових книжок.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з теми. Питання запровадження електронного обліку трудової діяльності цікавили деяких зарубіжних науковців, як-от: Е. М. Бородину [1], Н. Р. Нікітіну [2], К. Л. омашевського [3], О. Є. Коркіна [4], О. С. Чанишева [5] та ін.

Метою статті є з'ясування процесу запровадження електронного обліку трудової діяльності.

Виклад основного матеріалу. Створення гнучких форм зайнятості та віртуальних робочих колективів з виконавців, які не прив'язані до певного офісу дозволяє за допомогою засобів мобільного зв'язку підтримувати необхідний контакт один з одним та і з замовниками. Це в свою чергу, з одного боку – призводить до становлення нових трудових відносин у віртуальному

просторі, на основі формування певних соціально-трудових дистанційних взаємин між суб'єктами ринку праці, наділеними високим ступенем гнучкості, а з іншого – виступає високим ступенем ризику цих взаємин, які потребують певного рівня самоорганізації від дистанційно зайнятих працівників [6, с. 52-62].

10 червня 2021 р. набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» від 5 лютого 2021 р., № 1217-IX (далі – Закон № 1217) [7], що дає повноцінний старт переходу на електронні трудові книжки (далі – ЕТК). Відтак, облік трудової діяльності вестиметься не за паперовими трудовими книжками, а за електронними. ЕТК – це набір відомостей у реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування (далі – Реєстр). На запровадження ЕТК законодавці відвели п'ять років. Більше того, працівник матиме право принести трудову, щоб роботодавець зробив запис про роботу, нагородження чи заохочення. Тож наразі паперова трудова книжка так і залишається в кадровій практиці.

На жаль, на кадрову спільноту чекає непроста ситуація: деякий час трудові книжки тих працівників, які вже працювали на підприємстві, зберігатимуться у відділі кадрів і видаватимуться при звільненні, а трудові книжки нових працівників роботодавці будуть бачити тільки при працевлаштуванні, та й то тільки у разі, якщо працівник волітиме її надати.

До трудових книжок, що зберігаються у працівників, за їх бажанням роботодавець вноситиме записи про прийняття, переведення та звільнення, заохочення та нагороди за успіхи в роботі. Кадровик ОМС чи державного органу має внести на вимогу працівника записи про складення Присяги, присвоєння, зміну чи позбавлення рангу.

В ЕТК не буде записів про навчання, у т. ч. з питань цивільного захисту, про стажування. Інформацію про освіту в Реєстр надаватиме МОН. Роботодавець зможе отримати інформацію про освіту працівника з Реєстру.

Не буде й записів про позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю. Цю інформацію роботодавець передаватиме до Реєстру, а ще, як і зараз, повідомлятиме уповноважений орган з питань пробації про те, що виконав судове рішення.

В ЕТК основне місце роботи визначатиметься за заявою працівника. Для того, щоб змінити його, працівник повинен буде відкликати попередню заяву. З дати відкликання заяви місце роботи змінює статус на роботу за сумісництвом. Таку процедуру передбачають зміни до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010 р. № 2464-VI (далі – Закон про ЄСВ) [8]. Для того, щоб перевести працівника з основного місця роботи на сумісництво, роботодавець не повинен буде звільняти працівника і знову приймати його на роботу.

Працівникові, який звільняється, роботодавець видаватиме копію наказу про звільнення – за будь-якої підстави звільнення. Нині ж копія наказу видається тільки якщо звільнення – з ініціативи роботодавця. Якщо трудову книжку зберігає працівник, він матиме право принести її і вимагати, щоб роботодавець здійснив запис про звільнення.

Трудова діяльність працівника при запровадженні ЕТК обліковуватиметься в електронній формі в Реєстрі у порядку, що визначає Закон про ЄСВ [8]. Проте визначати стаж працівника за Реєстром можна буде лише в тому разі, якщо Пенсійний фонд України (далі – ПФУ) вніс до нього всю інформацію зі скану трудової книжки. Допоки вся інформація не з'явилася в Реєстрі, рахувати стаж доведеться, як і раніше, – частково за трудовою книжкою, частково за ОК-5, ОК-7 чи Додатком 9 [9].

ПФУ призначатиме чи перераховуватиме пенсію за зверненням особи або автоматично – навіть якщо особа про це не просила. Пенсію за віком призначатимуть автоматично без звернення за таких умов:

– застрахована особа досягла пенсійного віку і набула права на пенсію за віком на підставі відомостей, що є в Реєстрі;

– до досягнення пенсійного віку особа не повідомила, що бажає одержувати пенсію з більш пізнього віку.

Якщо застрахована особа досягла пенсійного віку, але за даними Реєстру відсутній необхідний для пенсії страховий стаж, ПФУ поінформує особу про це. Особа зможе подати документи про те, що в неї є страховий стаж, не зафіксований у Реєстрі в тримісячний строк з дня, коли особа досягла пенсійного віку. Якщо документів не буде, ПФУ вважатиме, що застрахована особа бажає оформити пенсію пізніше. Надалі ПФУ чекатиме заяву про призначення пенсії.

ПФУ вважатиме, що застрахована особа хоче оформити пенсію пізніше, якщо вона досягла пенсійного віку, має необхідний страховий стаж, але не повідомила ПФУ про обраний нею спосіб виплати пенсії. Повідомити можна й через особистий електронний кабінет на вебпорталі електронних послуг ПФУ [10].

Для того, щоб ЕТК запрацювали на практиці наразі паперові трудові книжки працівників будуть сканувати й передати на портал ПФУ. У свою чергу, ПФУ має п'ять років, щоб внести дані зі сканкопій у Реєстр, але ПФУ ще й досі не затвердив вимог до сканкопій та порядку передання. Лише після того як ПФУ внесе до Реєстру інформацію зі всіх паперових трудових, роботодавець зможе видати їх працівникам під підпис (п. 2 Розділу «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 1217 [7]). Працівники самостійно будуть зберігати трудові книжки, але, якщо забажають, зможуть приносити їх, щоб керівник вносив записи про роботу. Вносити записи зобов'яже нова редакція статті 48 КЗпП України. Ця інформація буде й в ЕТК.

Наразі ж працівник, який працевлаштовується, надаватиме трудову книжку, якщо вона є. Якщо працівник не має трудової книжки, або не бажає її надавати, то надасть відомості про трудову діяльність з Реєстру. Такі зміни Закон № 1217 [7] уносить до ст. 24 КЗпП України.

Відомості про трудову діяльність з Реєстру – це довідка «Дані про трудовий та страховий стаж». Її регламентовану форму містить Додаток 9 до Положення про реєстр застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, затвердженого постановою правління ПФУ від 18 червня 2014 р., № 10-1 (далі – Додаток 9) [9].

Якщо у працівника не було трудової книжки, він може вимагати, щоб роботодавець її оформив. На вимогу працівника роботодавець зобов'язаний і надалі оформляти трудові книжки вперше. Строк – щонайпізніше п'ять днів від дати прийняття на роботу. За загальним правилом, трудові книжки зберігатимуться у працівників.

Висновки. Після набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» від 5 лютого 2021 р., № 1217-ІХ, що дає повноцінний старт переходу на електронні трудові книжки, на кадрову спільноту чекає непроста ситуація: деякий час трудові книжки тих працівників, які вже працювали на підприємстві, зберігатимуться у відділі кадрів і видаватимуться при звільненні, а трудові книжки нових працівників роботодавці будуть бачити тільки при працевлаштуванні, та й то тільки у разі, якщо працівник волітиме її надати.

В ЕТК основне місце роботи визначатиметься за заявою працівника. Для того, щоб змінити його, працівник повинен буде відкликати попередню заяву. З дати відкликання заяви місце роботи змінює статус на роботу за сумісництвом. Працівнику, який звільняється, роботодавець видаватиме копію наказу про звільнення – за будь-якої підстави звільнення. Працівники самостійно будуть зберігати трудові книжки, але, якщо забажають, зможуть приносити їх, щоб керівник вносив записи про роботу. Вносити записи зобов'яже нова редакція ст. 48 КЗпП України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бородин Е. Н. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2019. 212 с.

2. Никитина Н. Р. Режим рабочего времени и его виды: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2011. 170 с.
3. Томашевский К. Л. Компьютерное надомничество (телеработа) как одна из гибких форм занятости в XXI в. *Трудовое право в России и за рубежом*. 2011. № 3. С. 32–35.
4. Коркин А. Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову: моногр. Москва: Инфотропик Медиа, 2013. 208 с.
5. Чанышев А. С. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в странах Скандинавии: моногр. Москва: Проспект, 2016. 128 с.
6. Луданик М. В. Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Москва, 2006. 220 с.
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі: Закон України від 05.02.2021 р. № 1217-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. № 19. Ст. 171.
8. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI. *Офіційний вісник України*. 2010. № 61. Ст. 2108.
9. Про затвердження Положення про реєстр застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування: положення Пенсійного фонду України від 18.06.2014 р. № 10-1. *Офіційний вісник України*. 2014. № 57. Ст. 1568.
10. Закон про електронні трудові книжки: перспективи кадрової «п'ятирічки». URL: <https://ekadrovik.mcfr.ua/874725>

УДК 349.3

Удовенко О. В.,

здобувач кафедри правознавства
 Східноукраїнського національного університету
 імені Володимира Даля

ЩОДО ПЕРСПЕКТИВ СТВОРЕННЯ СПЕЦІАЛЬНОГО ЗАКОНУ УКРАЇНИ ПРО ГРОШОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Стаття присвячена обґрунтуванню потреби створення та прийняття проєкту спеціального закону України про грошове забезпечення військовослужбовців, а також окресленню структури та основного змісту цього законопроєкту. В загальних положеннях пропонованого проєкту Закону визначається: об'єкт правового регулювання; сфера застосування Закону; поняття, сутність грошового забезпечення військовослужбовців; управління системою грошового забезпечення; принципи, підстави та умови грошового забезпечення; обмеження принципу рівності грошового забезпечення; особливості зміни розміру грошового забезпечення; особливості припинення та призупинення права на грошове забезпечення. В окремих розділах запропоновано врегульовувати сутність, підстави та умови нарахування та виплати щомісячних основних, щомісячних додаткових та одноразових додаткових видів грошового забезпечення, а також комплекс додаткових гарантій грошового забезпечення військовослужбовців. Обґрунтовується, що створення та прийняття запропонованого проєкту Закону України сприятиме: реальному підвищенню (до належного рівня) соціальної безпеки військовослужбовців в Україні; зближенню національного законодавства про військову службу та правовий статус військовослужбовців до відповідного законодавства держав Північноатлантичного альянсу; наближуватиме стандарти