

Г. І. Чанишева, доктор юридичних наук, професор,
завідувачка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ: ОКРЕМІ ПИТАННЯ

У статті визначаються основні напрями розвитку трудового законодавства України в умовах цифрової трансформації суспільства та економіки, аналізуються нові нормативно-правові акти про працю, пов'язані з реалізацією цих напрямів, формуються пропозиції щодо вдосконалення актів чинного законодавства в цій сфері.

Встановлено, що цифрова складова набуває все більшого поширення у сфері застосування найманої праці, маючи не тільки переваги, але й низку ризиків. Зроблено висновок про те, що за таких умов трудове законодавство України має зберегти одну з основних властивих йому характерних ознак – свою соціальну спрямованість, захищати працівників і роботодавців від ризиків (несприятливих наслідків) цифрового розвитку або зменшувати їх у разі настання. Основним напрямом розвитку трудового законодавства в умовах цифрової трансформації має бути також створення більш сприятливих умов праці для працівників та підвищення ефективності її використання.

Встановлено, що чинний Кодекс законів про працю України потребує вдосконалення в частині електронного документообігу. Сформульовано пропозиції про внесення змін до статей 211, 24, 29, 601 і 602 Кодексу законів про працю України, типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу, примірної форми трудового договору з нефіксованим робочим часом. Запропоновано окремою другою частиною, в якій закріпити норми про укладення трудових договорів з нефіксованим робочим часом, про надомну та дистанційну роботу в паперовій/електронній формі, що у цей час містяться у підзаконних нормативно-правових актах.

Обґрунтовано доцільність доповнення статей 211, 601 і 602 Кодексу законів про працю України окремими частинами про укладення, зміну та припинення трудових договорів з нефіксованим робочим часом, про надомну та дистанційну роботу, в тому числі шляхом обміну електронними документами з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. Сформульовано й інші пропозиції про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо використання визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж.

Ключові слова: трудові правовідносини, трудовий договір, працівник, роботодавець, трудове законодавство, цифрова трансформація економіки.

G. I. Chanysheva. Development of labour legislation of Ukraine in conditions of digital transformation of the economy: separate issues

The article defines the main directions of development of labour legislation of Ukraine in the conditions of digital transformation of society and economy, analyzes new normative legal acts on labour related to the implementation of these directions, formulates proposals for improving acts of current legislation in this area.

It has been established that the digital component is becoming more and more widespread in the field of employment, having not only advantages, but also a number of risks. It was concluded that under such conditions, the labour legislation of Ukraine should preserve one of its main characteristic features – its social focus, protect employees and employers from the risks (adverse consequences) of digital development or reduce them in case of occurrence. The main direction of the development of labour legislation in the conditions of digital transformation should also be the creation of more favorable working conditions for employees and the improvement of the efficiency of its use.

It has been established that the current Labour Code of Ukraine needs improvement in terms of electronic document flow. Proposals for amendments to Articles 211, 24, 29, 601 and 602 of the Labour Code of Ukraine, standard forms of employment contracts on home and remote work, and exemplary forms of employment contracts with unfixed working hours have been formulated. It is proposed to supplement Art. 24 of the Code by the separate second part, in which to establish the norms on concluding labour contracts with unfixed working hours, on home and remote work in paper/electronic form, which are currently contained in subordinate legal acts.

The expediency of supplementing Articles 211, 601 and 602 of the Labour Code of Ukraine with separate parts on concluding, changing and terminating employment contracts with non-fixed working hours, on home and remote work, including through the exchange of electronic documents with the imposition of an improved electronic signature or qualified electronic signature was justified. Other proposals for amendments to the Labour Code of Ukraine regarding the use of means of electronic communication networks specified in the employment contract have been formulated.

Key words: labour relations, employment contract, employee, employer, labour legislation, digital transformation of the economy.

Постановка проблеми. У цей час відбувається реформування національного трудового законодавства, новий етап якого розпочався після 24 лютого 2022 року із введенням воєнного стану в Україні. Виявилось, що саме сфера застосування праці, в якій переплітаються життєво важливі інтереси мільйонів громадян України, потребувала негайної реакції від законодавця задля забезпечення її нормального функціонування. За цей відносно невеликий проміжок часу значно зросла законодавча активність у регулюванні трудових відносин. Протягом року було прийнято низку важливих законодавчих актів. Найближчим часом очікується прийняття нових, у тому числі «свроінтеграційних», законів.

На розвиток трудового законодавства України істотно впливають процеси глобалізації, цифрової трансформації суспільства та економіки. В умовах цифровізації сфери праці відбуваються зміни у правовому регулюванні трудових відносин, які потребують ґрунтовного наукового дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми правового забезпечення цифрової економіки досліджуються у наукових працях О.М. Вінник [1; 2], авторами колективної монографії «Базові аспекти цифровізації та їх правове забезпечення»: К.В. Єфремовою, Д.І. Шматковим, В.П. Кохан, О.В. Бринцевим, І.О. Мамаєвим, С.Р. Водорезовою, Є.А. Новіковим та ін. [3].

Окремі проблеми трансформації трудового права в умовах цифрової економіки досліджено авторами колективної монографії «Соціально-трудова праця і виклики цифровізації» [4]: Я.В. Сімутіною, С.В. Вишно-велькою, Л.Ф. Купіною, О.М. Рим, Л.П. Гаращенко, М.М. Шумилом, О.Г. Середою, А.М. Юшко.

Проблеми впливу цифровізації на розвиток трудового законодавства України залишаються актуальним напрямом сучасної науки трудового права та потребують подальшого дослідження.

Мета статті є визначення основних напрямів розвитку трудового законодавства України в умовах цифрової трансформації економіки, аналіз нових нормативно-правових актів про працю, пов'язаних із реалізацією цих напрямів, формулювання пропозицій щодо вдосконалення актів чинного законодавства в цій сфері.

Виклад основного матеріалу. Розвиток цифрової економіки, що відбувається вже понад два десятиріччя, охопив усі сфери суспільного життя, в тому числі сферу праці. Як зазначається в абзаці першому Основних положень Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 року № 61-р [5], «розвиток цифрової економіки України полягає у створенні ринкових стимулів, мотивацій, попиту та формуванні потреб щодо використання цифрових технологій, продуктів та послуг серед українських секторів промисловості, сфер життєдіяльності, бізнесу та суспільства для їх ефективності, конкурентоздатності та національного розвитку, зростання обсягів виробництва високотехнологічної продукції та благополуччя населення». В абзаці шостому Основних положень Концепції йдеться про цифровізацію як «насичення фізичного світу електронно-цифровими пристроями, засобами, системами та налагодження електронно-комунікаційного обміну між ними, що фактично уможливило інтегральну взаємодію віртуального та фізичного, тобто створює кіберфізичний простір».

У наступному сьомому абзаці зазначається, що «основна мета цифровізації полягає у досягненні цифрової трансформації існуючих та створенні нових галузей економіки, а також трансформації сфер життєдіяльності у нові більш ефективні та сучасні».

Серед принципів цифровізації, передбачених Концепцією, другий принцип полягає в тому, що «цифровізація повинна бути спрямована на створення переваг у різноманітних сферах повсякденного життя». Цей принцип передбачає підвищення якості надання послуг, у тому числі, зі створення нових робочих місць.

Зазначеною Концепцією визначено такі напрями цифрового розвитку, як подолання цифрового розриву шляхом розвитку цифрових інфраструктур, розвиток цифрових технологій, впровадження концепції цифрових робочих місць, цифровізація реального сектору економіки, реалізація проектів цифрових трансформацій, громадська безпека, освіта, сфера охорони здоров'я та ін. Зокрема Концепцією було запроваджено новий термін «цифрове робоче місце» як «віртуальний еквівалент фізичного робочого місця, котрий вимагає належної організації, користування та управління, оскільки воно має стати запорукою підвищеної ефективності працівників та створення для них більш сприятливих умов праці».

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 лютого 2021 р. № 365-р «Деякі питання цифрової трансформації» схвалено Пріоритетні напрями та завдання (проекти) цифрової трансформації на період до 2023 року [6], у п. 7 яких визначено найменування завдань (проектів) з напрямку «Соціальна політика», серед яких, зокрема, зазначається про запровадження електронних послуг у сфері соціальної політики.

Отже, цифрова трансформація стосується різних сфер суспільного життя, в тому числі сфери застосування праці. В інформаційному суспільстві однією з основних тенденцій розвитку трудового права і водночас напрямів реформування трудового законодавства є їх зв'язок з процесами цифрової трансформації економіки.

Вплив цифровізації все більше відчувається на виникненні та функціонуванні трудових правовідносин, їх структурних елементах. У літературі досліджуються процеси трансформації трудового права в умовах цифрової економіки в аспектах поняття та змісту трудових правовідносин, забезпечення рівності прав і можливостей працівників, умов забезпечення ефективності норм трудового права, електронного документообігу, зміни умов праці, правового регулювання нових форм організації праці, трудових відносин на цифрових платформах, нових видів договорів у сфері праці [4, с. 12-286].

При цьому процеси цифровізації мають не тільки переваги, але й низку ризиків. Як слушно відзначає О.М. Вінник, «...виникає потреба у встановленні цивілізованих «Правил гри» в цифровому середовищі, аби використання суспільно корисних переваг цифровізації не було закреслено її ризиками» [2, с. 158].

За таких умов особливого значення набуває захисна функція трудового права, що в умовах цифрової трансформації пов'язується зі зменшенням несприятливих наслідків цифровізації та їх запобіганням. У зв'язку з цим регулювання трудових відносин має залишатися соціально спрямованим, забезпечувати захист працівників і роботодавців від ризиків (несприятливих наслідків) цифрового розвитку або зменшувати їх у разі настання. Основним напрямом розвитку трудового законодавства в умовах цифрової трансформації має бути також створення більш сприятливих умов праці для працівників та підвищення ефективності використання найманої праці.

В умовах розвитку цифрової економіки набуло поширення застосування інформаційно-комунікаційних технологій у сфері організації трудових відносин, що є особливо актуальним в умовах воєнного стану і масової міграції населення. Зазначені технології широко застосовуються при застосуванні таких форм організації праці, як надомна та дистанційна робота. Вперше терміни «надомна робота» та «дистанційна робота» було закріплено у КЗпП України Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30 березня 2020 року № 540-IX [7], яким ст. 60 Кодексу було викладено в новій редакції та з новою назвою. Об'єднавши в одній статті три самостійні форми організації праці (гнучкий режим робочого часу, дистанційну та надомну роботу, при цьому ототожнивши дві останні), законодавець виправив ситуацію з прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04 лютого 2021 року № 1213-IX [8].

Відповідно до частини першої ст. 60-1 КЗпП України надомна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця.

Укладення трудового договору про дистанційну роботу передбачає згідно з частиною першою ст. 60-2 КЗпП України виконання працівником роботи поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

При цьому у КЗпП України відсутні норми про укладення та припинення трудових договорів про надомну та дистанційну роботу в електронній формі. Аналогічні норми відсутні й щодо укладення та припинення трудового договору з нефіксованим робочим часом, що регламентується ст. 21¹ КЗпП України, якою Кодекс було доповнено Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18 липня 2022 року № 2421-IX [9].

Статтею 24 КЗпП України не передбачене укладання трудового договору (контракту) в електронній формі. У частині першій ст. 24 Кодексу передбачене обов'язкове додержання письмової форми для зазначених вище трудових договорів. Що стосується електронної форми, то відповідні норми щодо трудових договорів про надомну та дистанційну роботу містяться у підзаконних актах: Типовій формі трудового договору про надомну роботу та Типовій формі трудового договору про дистанційну роботу, затвердженими наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства від 05 травня 2021 року № 913-21 [10]. Так, відповідно до п. 38 Типової форми трудового договору про надомну роботу «цей Договір укладено в (потрібне підкреслити) паперовій/електронній формі». У примітці до п. 38 зазначається про таке: «В електронній формі Договір укладається з дотриманням вимог Законів України «Про електронні документи та електронний документообіг» та «Про електронні довірчі послуги». Договір у паперовій формі укладається у двох примірниках, по одному для кожної Сторони, що мають однакову юридичну силу». Аналогічні норми закріплені у п. 38 Типової форми трудового договору про дистанційну роботу, п. 38 Примірної форми трудового договору з нефіксованим робочим часом, затвердженій наказом Мінекономіки від 26 жовтня 2022 року № 4179 [11].

Видається доцільним доповнити ст. 24 КЗпП України після частини першою окремою частиною, в якій закріпити норми про укладення зазначених вище договорів у паперовій/електронній формі, що у цей час передбачені у підзаконних актах.

Вдалим прикладом варто вважати норми про форму трудового договору в умовах спрощеного регулювання трудових відносин, закріплені у ст. 49⁶ КЗпП України. Відповідно до частини восьмої цієї статті трудовий договір укладається в письмовій формі державною мовою у двох примірниках (по одному примірнику для кожної із сторін). Далі частиною дев'ятою передбачається, що за згодою між працівником і роботодавцем трудовий договір може бути укладений у формі електронного документа відповідно до Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг».

Викликають заперечення назви зазначених вище актів – «типова форма», «примірна форма». У такому випадку застосування терміну «форма» видається некоректним, оскільки норми про форму трудового

договору (письмову чи усну) вже закріплені у ст. 24 КЗпП України. Застосування термінів «типова форма» або «примірна форма» фактично означає ще додаткові, крім зазначених у ст. 24, форми трудового договору, з чим не можна погодитися. З зв'язку з цим пропонується змінити назви зазначених вище актів і іменувати їх «Типовий договір про надомну роботу», «Типовий договір про дистанційну роботу», «Типовий договір з нефіксованим робочим часом».

У статтях 60¹ і 60²¹ КЗпП України не зазначається про зміну та припинення трудових договорів про надомну та дистанційну роботу. Порядок припинення цих договорів також перенесено на підзаконний рівень (пункти 36 і 37 типових форм договорів про надомну роботу та дистанційну роботу, пункти 35-37 Примірної форми трудового договору з нефіксованим робочим часом). У зазначених типових і примірній формах відсутні норми про порядок зміни цих договорів.

Видається доцільним доповнити статті 21¹, 60¹ і 60² КЗпП України окремими частинами про укладення, зміну та припинення трудових договорів з нефіксованим робочим часом, про надомну та дистанційну роботу. Зокрема щодо останніх трудових договорів у зазначених вище статтях КЗпП України варто було б зазначити про те, що ці договори укладаються, змінюються та припиняються на умовах і в порядку, передбаченому законодавством про працю, в тому числі шляхом обміну електронними документами з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису.

У цей час можливість припинення трудового договору в електронній формі передбачена КЗпП України тільки за підставами, передбаченими п. 8¹ частини першої ст. 36, у разі смерті роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою. Відповідно до частини третьої цієї статті для припинення трудового договору з підстав, передбачених пунктом 8¹ частини першої цієї статті, працівник подає в електронній або паперовій формі до будь-якого районного, міськрайонного, міського центру зайнятості, філії регіонального центру зайнятості заяву про припинення трудового договору з викладенням відповідної інформації та копії документів, що підтверджують обставини, зазначені у пункті 8¹ частини першої цієї статті (за наявності). Процедура припинення трудового договору з підстав, передбачених у пункті 8¹ частини першої цієї статті, визначено Порядком припинення трудового договору у разі смерті роботодавця-фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою [12].

У п. 2 Типової форми трудового договору про надомну роботу йдеться про те, що на відносини Сторін за цим Договором поширюється дія Кодексу законів про працю України, інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього, Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг», Закону України «Про електронні довірчі послуги», Закону України «Про захист персональних даних», а також умови цього Договору, що не суперечать законодавству про працю. Аналогічна норма закріплена у п. 2 Типової форми трудового договору про дистанційну роботу.

Останнє положення зазначених пунктів про «умови цього Договору, що не суперечать законодавству про працю» не узгоджується зі ст. 9 КЗпП України про недійсність умов трудових договорів, які погіршують становище працівників.

Поширення на сторін зазначених договорів норм законів України «Про електронні документи та електронний документообіг» і «Про електронні довірчі послуги» надає їм можливості здійснювати комунікацію за допомогою засобів електронних комунікаційних мереж. Утім, знову ж таки варто констатувати, що стосовно трудового договору про надомну роботу про це йдеться тільки у зазначеному вище підзаконному нормативно-правовому акті. До типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу включено окремі розділи «Комунікація між Сторонами». Пунктом 24 Типової форми трудового договору про надомну роботу передбачається зазначення у договорі способів комунікації та взаємодії між Сторонами, визначення засобів електронного зв'язку з метою належної організації виконання надомної роботи, ознайомлення Працівника з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, дорученнями, завданнями та іншими документами Роботодавця. Аналогічні положення закріплені у п. 22 Типової форми трудового договору про дистанційну роботу. Крім того, п. 23 цієї Типової форми встановлено положення про звітність Працівника, при цьому у дужках передбачається, що «якщо необхідно, указуються порядок і строки подання Працівником звітів про виконану роботу». Хоча в частині сьомій ст. 60² КЗпП України закріплена імперативна норма про визначення трудовим договором про дистанційну роботу порядку і строків подання такими працівниками звітів про виконану роботу.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 року № 2352-IX [13] викладено в новій редакції текст ст. 29 КЗпП України, якою на роботодавця покладено обов'язок до початку роботи в узгоджений із працівником спосіб поінформувати його про низку питань, передбачених пунктами 1-9 частини першої цієї статті. У частині другій ст. 29 КЗпП України йдеться про особливості виконання пунктів 1, 3, 5, 7-9 при укладанні трудового договору про дистанційну роботу. Зокрема зазначається про можливість здійснення інформування у формі дистанційного інструктажу.

Виконання передбаченого частиною дев'ятою ст. 153 КЗпП України обов'язку роботодавця при укладенні трудового договору про дистанційну роботу систематично проводити інструктаж (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання

та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем, відповідно до частини десятої цієї статті може здійснюватися дистанційно, з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку. У такому разі підтвердженням проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником.

Важливе значення для функціонування електронного документообігу у трудових правовідносинах мають норми, закріплені в частині третій ст. 29 КЗпП України, відповідно до якої ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. Відсутність зазначення в частині третій ст. 29 КЗпП України про укладення трудового договору про дистанційну роботу дозволяє вважати її положення загальними для всіх видів трудового договору.

Потрібно звернути увагу на те, що частину третю включено до ст. 29 КЗпП України з назвою «Обов'язок роботодавця до початку роботи працівника за трудовим договором». Проте зміст частини третьої цієї статті свідчить про те, що її норми діють і після укладення трудового договору. У зв'язку з цим видається доцільним доповнити КЗпП України окремою статтею 48¹ «Електронний документообіг у трудових відносинах» після ст. 48 «Облік трудової діяльності працівника» такого змісту: «Електронний документообіг у трудових відносинах здійснюється у передбачених законом випадках на підставі цього Кодексу, інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього, законів України «Про електронні документи та електронний документообіг», «Про електронні довірчі послуги», «Про захист персональних даних», укладених трудових договорів».

Застосування інформаційно-комунікаційних технологій у трудових правовідносинах пов'язане із запровадженням обліку трудової діяльності в електронній формі відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» від 05 лютого 2021 року № 1217-ІХ [14]. Згідно з частиною першою ст. 48 КЗпП України (в редакції Закону від 05 лютого 2021 року № 1217-ІХ) облік трудової діяльності працівника здійснюється в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування у порядку, визначеному Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Висновки та перспективи. В інформаційному суспільстві розвиток сучасного трудового законодавства відбувається під впливом процесів цифровізації суспільства та економіки. Цифрова складова набуває все більшого поширення у сфері застосування найманої праці. Оскільки цифровізація має не тільки переваги, але й низку ризиків, трудове законодавство має зберігати одну з основних властивих йому характерних ознак – свою соціальну спрямованість, захищати працівників і роботодавців від ризиків (несприятливих наслідків) цифрового розвитку або зменшувати їх у разі настання. Основним напрямом розвитку трудового законодавства в умовах цифрової трансформації має бути також створення більш сприятливих умов праці для працівників та підвищення ефективності її використання.

КЗпП України, інші акти чинного законодавства України потребують вдосконалення в частині електронного документообігу. Видається доцільним доповнити КЗпП України окремою статтею 48¹ «Електронний документообіг у трудових відносинах» такого змісту: «Електронний документообіг у трудових відносинах здійснюється у передбачених законом випадках на підставі цього Кодексу, інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього, законів України «Про електронні документи та електронний документообіг», «Про електронні довірчі послуги», «Про захист персональних даних», укладених трудових договорів». Далі в частині другій цієї статті варто закріпити норми, що в цей час містяться в частині третій ст. 29 КЗпП України.

Доцільно доповнити ст. 24 КЗпП України після частини першої окремою частиною, в якій закріпити норми про укладення трудових договорів з нефіксованим робочим часом, про надомну та дистанційну роботу в паперовій/електронній формі, що у цей час передбачені у підзаконних нормативно-правових актах (типових формах трудових договорів про надомну та дистанційну роботу, примірній формі трудового договору з нефіксованим робочим часом). Прикладом для формулювання цих норм можна вважати норми про форму трудового договору в умовах спрощеного регулювання трудових відносин, закріплені у ст. 49⁶ КЗпП України.

Видається необхідним доповнити статті 21¹, 60¹ і 60² КЗпП України окремими частинами про укладення, зміну та припинення трудових договорів з нефіксованим робочим часом, про надомну та дистанційну роботу, в тому числі шляхом обміну електронними документами з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. У цей час відповідні норми закріплені у перелічених вище підзаконних нормативно-правових актах, у яких, до того ж, відсутні норми про зміну зазначених трудових договорів. Чинний КЗпП України потребує внесення й інших змін щодо використання визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж.

Список використаних джерел:

1. Вінник О.М. Правове забезпечення цифрової економіки та електронного бізнесу : монографія. Київ: НДІ приватного права і підприємництва ім. акад. Ф. Г. Бурчака, 2018. 224 с.
2. Вінник О.М. Право цифрової економіки. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 6. С. 157-163.
3. Базові аспекти цифровізації та їх правове забезпечення : монографія / [К. В. Єфремова, Д. І. Шматов, В. П. Кохан та ін.]; за ред. К. В. Єфремової. Харків: НДІ прав. забезп. інновац. розвитку НАПрН України, 2021. 180 с.
4. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.
5. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки: Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 року № 61- р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-p/print>
6. Пріоритетні напрями та завдання (проекти) цифрової трансформації на період до 2023 року: Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 лютого 2021 р. № 365-р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/365-2021-p#Text>
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30 березня 2020 року № 540-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 18. Ст.123.
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04 лютого 2021 року № 1213-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. № 20. Ст.178.
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18 липня 2022 року № 2421-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text>
10. Про затвердження типових форма трудового договору про надомну та дистанційну роботу: наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства від 05 травня 2021 року № 913-21. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text>
11. Примірні форми трудового договору з нефіксованим робочим часом: Затверджено наказом Мінекономіки від 26 жовтня 2022 року № 4179. <https://document.vobu.ua/doc/15521>
12. Порядок припинення трудового договору у разі смерті роботодавця-фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 14 жовтня 2022 р. №1171. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1172-2022-p#n8>
13. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 липня 2022 року № 2352-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#n9>
14. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі: Закон України від 05 лютого 2021 року № 1217-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20#Text>