

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.32631/v.2022.4.10>

Олена Василівна Чорноус,

*кандидат юридичних наук, доцент,
Харківський національний університет внутрішніх справ,
кафедра трудового та господарського права;*



<https://orcid.org/0000-0002-1475-7990>,
e-mail: chornousel@ukr.net

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ ОБЛІКУ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА

Висвітлено окремі положення національного законодавства у сфері трудових відносин. Розглянуто основні аспекти впровадження електронної форми фіксації страхового стажу працівника. Проаналізовано Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» та інші актуальне законодавство з означеної проблематики. Увагу дослідження спрямовано на врегулювання теоретичних і практичних проблемних аспектів реформування інституту трудових книжок в умовах воєнного стану.

Ключові слова: трудова книжка, працівник, пенсіонер, облік трудової діяльності, стаж роботи.

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

Трудове законодавство України на сучасному етапі правового регулювання бере свій початок від дати набуття чинності Кодексом законів про працю України, який зазнавав постійних змін і доповнень, однак і наразі регулює трудові відносини в Україні. Останні роки України насичені реформами та змінами, які торкнулися і трудового законодавства, особливо в умовах воєнного стану.

Сьогодні постали питання, які потребують свого окремого правового регулювання, серед них питання обліку та фіксації трудової діяльності працівника і страхового стажу. Існують різні думки щодо паперової форми трудової книжки: одні вважають, що вона не відповідає вимогам сьогодення, і саме тому реформування в означеній сфері є доцільним, інші, навпаки, вважають, що реформування інституту трудових книжок не дасть бажаного результату. Проте, на відміну від України, в багатьох європейських країнах уже відсутні паперові носії інформації про трудовий стаж. Процес широкомасштабного

використання ІТ у різних сферах правового, соціально-економічного та політичного життя суспільства з метою підвищення ефективності використання інформації вимагає впровадження оновленої форми трудової книжки – електронної.

У 2015 р. в Україні вперше було запропоновано скасувати паперовий варіант трудових книжок працівників, що викликало багато суперечок. У 2020 р. було зареєстровано проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі», який незабаром був підписаний гарантом держави. Так, з 10 червня 2021 р. в Україні офіційно діють електронні трудові книжки, а паперові як рудимент минулого століття мають поступово відійти в минуле. У зв'язку з цим назріла необхідність визначити позитивні та негативні наслідки запропонованих з означеного питання змін.

Стан дослідження проблеми

Зважаючи на нещодавні зміни у площині регулювання обліку трудової діяльності працівника та відсутність наукових праць з означеної проблематики, є підстави для більш глибокого її вивчення. Окремі питання правового регулювання обліку трудової діяльності працівника взагалі та в електронній формі зокрема вивчали Н. П. Голева, О. І. Данилова, М. І. Іншин, О. М. Заєць, М. М. Клемпарський, К. Ю. Мельник, О. М. Обушенко, В. І. Щербина та ін. Разом із тим питання впровадження електронної форми фіксації страхового стажу працівника й обліку трудової діяльності в умовах реформування чинного законодавства потребують свого нагального дослідження та вдосконалення. Окремі аспекти електронної форми фіксації та обліку трудової діяльності було розглянуто недостатньо. На усунення цієї прогалини і спрямоване наше дослідження.

Мета і завдання дослідження

Враховуючи вищезазначене, а також значущість і практичну необхідність дослідження порушеної проблематики, *метою* статті є виявлення переваг і недоліків у паперовому й електронному регулюванні фіксації трудової діяльності працівника, його страхового стажу та надання пропозицій щодо його вдосконалення.

Для досягнення мети дослідження поставлено таке *завдання*: проаналізувати норми чинного трудового законодавства, що регулює трудову діяльність працівника та фіксацію його страхового стажу. Також для досягнення мети і виконання поставлених завдань застосовано такі методи дослідження: індукції та дедукції, аналізу і синтезу, порівняння та узагальнення.

Наукова новизна дослідження

На підставі аналізу чинного трудового законодавства з означеної проблематики, зокрема Закону України «Про внесення змін до деяких

законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі», та позицій учених виділено позитивні та негативні аспекти правового регулювання електронної форми обліку трудової діяльності працівника та фіксації його страхового стажу. Вдосконалено правовий підхід до покращення змісту положень відомчих нормативно-правових актів, які регламентують означене питання. Обґрунтовано доцільність збереження паперової форми обліку трудової діяльності працівника поряд з електронною протягом необмеженого періоду на прохання працівника.

Виклад основного матеріалу

Донині головним джерелом інформації про трудову діяльність людини залишається трудова книжка, яка має давню історію і сягає глибинами до європейського законодавства. Уперше вона з'явилася в Англії і Франції як форма контролю за робітниками¹. Однак на теренах трудового законодавства України найбільш важливим етапом правового регулювання у сфері праці можна вважати період, що бере свій відлік від 1 червня 1972 р., коли набув чинності Кодекс законів про працю (на той час ще Української РСР), який зазнав багатьох змін і доповнень, але і наразі регулює трудові відносини в Україні.

У 2021 р. Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 3 березня 2021 р. № 167-р було схвалено Концепцію розвитку цифрових компетентностей, а також затверджено план заходів щодо її реалізації², одним із заходів якого визначено «проведення інформаційних кампаній, спрямованих на популяризацію цифрових технологій в цілому та цифрових навичок та цифрових компетентностей»³ під час реалізації державної політики з означеному напрямку. Вбачається, що застосування положень Концепції має на меті сприяння зростанню загального рівня цифрової грамотності населення України. Важливо, що у ХХІ ст. наша країна рішучими кроками йде у цифровий світ. Відповідно до Програми діяльності Кабінету Міністрів України, затвердженої Постановою Кабінету Міністрів України від 12 червня 2020 р. № 471, одним із пріоритетних завдань Уряду є цифрова грамотність українців, завдяки чому планується, що 6 млн українців

¹ Історія трудової книжки // Кадровик.UA : сайт. 30.06.2010. URL: <https://www.kadrovik.ua/content/stor-ya-trudovo-knizhki> (дата звернення: 04.12.2022).

² Про схвалення Концепції розвитку цифрових компетентностей та затвердження плану заходів з її реалізації : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 03.03.2021 № 167-р // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/167-2021-p> (дата звернення: 04.12.2022).

³ Там само.

зможуть пройти програму цифрової грамотності¹. У зв'язку із цим паперове діловодство, яке стоїть на порозі реформаторських змін, не минуло й інститут трудової книжки. 5 лютого 2021 р. Верховною Радою України було ухвалено Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі»² № 1217-IX (далі – Закон № 1217), яким передбачено низку змін і доповнень до ст. 48 Кодексу законів про працю України з питань регулювання обліку трудової діяльності працівника. На особливу увагу заслуговує норма, яка закріплює, що відсутні відомості про трудову діяльність працівників вносяться Пенсійним фондом України до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування з паперових трудових книжок на підставі відомостей, поданих страховальником або застрахованою особою впродовж п'яти років. Саме таким чином законодавець наразі пропонує врегулювати запровадження так званих електронних трудових книжок, процес оцифрування яких планується здійснюватися протягом п'яти років.

Причинами введення електронних трудових книжок стали кілька підстав, пов'язаних із цифровізацією нашої держави. До основних чинників варто віднести такі, як: а) перспектива автоматичного призначення пенсії; б) зменшення витрат роботодавців на ведення паперового документообігу; в) досить спрощена процедура доступу до інформації про набутий стаж працівників для призначення виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням тощо.

Статтю 24 Кодексу законів про працю України в попередній редакції на працівника було покладено зобов'язання подати трудову книжку під час укладання трудового договору. Нова ж редакція означеної статті закріплює, що подання трудової книжки можливе в разі наявності останньої в кандидата на посаду (працівника). Тобто тепер у працівника з'являється вибір: або надати трудову книжку, або надати відомості про трудову діяльність із реєстру. Якщо ж кандидат приймається на роботу вперше, то він має право подати вимогу щодо оформлення трудової книжки. У такому разі роботодавець

¹ Програма діяльності Кабінету Міністрів України : затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 12.06.2020 № 471 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/471-2020-п> (дата звернення: 04.12.2022).

² Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі : Закон України від 05.02.2021 № 1217-IX // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20> (дата звернення: 04.12.2022).

зобов'язаний в обов'язковому порядку оформити працівнику трудову книжку у строки, які не перевищують п'яти днів після прийняття на роботу¹. Відповідно на вимогу працівника на роботодавця покладається обов'язок щодо внесення до трудової книжки, яка зберігається у працівника, записів про: а) прийняття на роботу; б) переведення та звільнення з роботи; в) заохочення за успіхи в роботі. Відтепер за законом роботодавець звільняється від обов'язку зберігання трудової книжки.

Наголосимо, що порядок оформлення та ведення трудових книжок, їх зберігання та виготовлення регулюється Постановою Кабінету Міністрів України «Про трудові книжки працівників» від 27 квітня 1993 р. № 301 та Інструкцією про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженою Наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58², де, зокрема, передбачено алгоритм дій працівника в разі втрати паперової трудової книжки. Так, у випадку втрати трудової книжки працівник може звернутися для отримання її дублікату за останнім місцем роботи, а також може поновити дані шляхом збирання довідок із попередніх місць роботи, що створює неабиякі незручності. Із цією проблемою зіштовхнулися більшість переселенців із територій, наразі непідконтрольних Україні. Однак в їхньому випадку отримати дублікат трудової книжки нереально.

Таким чином, існує думка, що на сьогодні трудова книжка не відіграє важливої ролі ні для обліку працівників, ні для нарахування пенсії, а лише підтверджує досвід роботи працівника під час влаштування на роботу. Разом із цим підприємства витрачають час і кошти на процес, пов'язаний з адмініструванням трудових книжок.

Проаналізувавши Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. № 1058-IV, потрібно акцентувати увагу на тому, що лише страховий стаж є підставою для нарахування пенсії³, а не трудовий, як вважають більшість громадян. Необхідно також відмітити, що на сьогодні до страхового

¹ Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 04.12.2022).

² Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників : затв. Наказом М-ва праці України, М-ва юстиції України, М-ва соц. захисту населення України від 29.07.1993 № 58 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93> (дата звернення: 04.12.2022).

³ Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV // БД «Законодавство України» / ВР

стажу включають низку періодів, які передбачені Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку підтвердження наявного стажу роботи для призначення пенсій за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній» від 12 серпня 1993 р. № 637¹.

Підтвердженням страхового стажу є сплата страхових внесків до Пенсійного фонду України, тобто це той період, за який сам громадянин або його роботодавець сплачував відповідні внески. Такий страховий стаж обчислюється відповідно до даних, що містяться в системі персоніфікованого обліку відомостей про застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, який ведеться з 2000 р. Варто зазначити, що таку інформацію отримуємо з довідок ОК-5, ОК-7. Їх можна замовити в Пенсійному фонді. Також ці дані можна отримати в особистому кабінеті на порталі Пенсійного фонду (<https://portal.pfu.gov.ua/>²) або через додаток/портал «Дія» (<https://diia.gov.ua/services/categories/gromadyanam/pensiya-pilgi-ta-dopomoga>). Як наслідок, видно позитивні результати запровадження електронної форми обліку страхового стажу.

Окремі вчені висловлюють позицію, що запровадження електронної форми трудової книжки дозволить спростити систему ведення кадрової роботи та вбачають у запровадженні електронної форми свої переваги [1; 2; 3]. На підставі означеного вбачається, що до позитивних аспектів запровадження електронних трудових книжок можна віднести такі:

а) електронна трудова книжка дасть можливість уповноваженим органам призначати людині пенсію автоматично, без звернення та збирання документів за всю її трудову діяльність;

б) спрощений порядок отримання інформації з трудової книжки (наприклад, працівник має змогу переглянути наявну про себе інформацію, зокрема про свій трудовий чи страховий стаж, в особистому кабінеті на Порталі електронних послуг Пенсійного фонду України. Важливим елементом означеної переваги можна вважати також

України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15> (дата звернення: 04.12.2022).

¹ Про затвердження Порядку підтвердження наявного стажу роботи для призначення пенсій за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній : Постанова Кабінету Міністрів України від 12.08.1993 № 637 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/637-93-п> (дата звернення: 04.12.2022).

² Пенсійний фонд України. Портал електронних послуг. URL: <https://portal.pfu.gov.ua/> (дата звернення: 04.12.2022).

доступ до електронної трудової книжки, який забезпечено за допомогою мобільного застосунку «Пенсійний фонд»¹);

в) внесення відомостей до Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування можливо здійснити двома способами:

– безпосередньо як роботодавцем, так і застрахованою особою;

– за допомогою вебпорталу надання електронних послуг Пенсійного фонду України шляхом подання сканованих чи оцифрованих копій зазначених у законодавстві документів (з обов'язковим накладанням кваліфікованого електронного підпису);

г) після внесення до електронної трудової книжки інформації з оригіналів паперових трудових книжок, які зберігаються в роботодавців, ці книжки можуть видаватися працівникам під підпис. Якщо працівник вимагає у роботодавця паралельно з електронним варіантом вести далі і паперову трудову книжку, то роботодавець зобов'язаний вносити до неї і надалі записи про прийняття на роботу, переведення, звільнення, заохочення тощо;

г) можливість ведення паперової трудової книжки паралельно з електронним обліком трудової діяльності (інформація про призначення на посаду, переведення та звільнення) доцільно віднести до переваг як допоміжного варіанту зберігання інформації про трудову діяльність. Законом № 1217 передбачено, що за проханням працівника паперова трудова книжка може вестися роботодавцем і після закінчення п'ятирічного терміну.

Однак існує і протилежна позиція, прибічники якої вважають що запровадження електронної форми трудових книжок може призвести до порушення прав пенсіонерів та/чи застрахованих осіб [4]. В умовах воєнного стану до негативних явищ можна віднести те, що у випадку відсутності інтернету працівник взагалі не має можливості користуватися означеною послугою, а також відомості, що зазначаються, оновлюються із запізненням на три місяці. У зв'язку з такою ситуацією негативним моментом є те, що не всі пенсіонери зможуть користуватися цим додатком (порталом). Користування можливе лише за умови, якщо їх навчають діти чи родичі, а тим паче, це передбачає додаткові витрати за користування інтернетом, що наразі не кожен пенсіонер може собі дозволити.

У зв'язку із зазначеним необхідно зосередити увагу і на тих аспектах запровадження та використання електронної форми трудових

¹ Мобільний застосунок «Пенсійний фонд» // Пенсійний фонд України : офіц. сайт. 15.04.2021. URL: <https://www.pfu.gov.ua/2132014-mobilnyj-zastosunok-pensijnyj-fond-3/> (дата звернення: 04.12.2022).

книжок, які можуть мати деякі негативні риси, зокрема для пенсіонерів. Враховуючи викладене, доцільно виділити такі:

а) дещо ускладнена процедура переведення інформації з трудової книжки паперового формату до цифрової трудової книжки: після заповнення сторонами трудових правовідносин анкети та прикріплення відсканованих копій документів фахівці переводять їх у цифровий формат, після чого відбувається зв'язка записів трудової книжки з даними, що вже містяться в персональній картці Реєстру застрахованих осіб. Після означених кроків формується кінцевий варіант електронної трудової книжки. Коли трудова книжка оцифрована, то інформація про дані та періоди роботи і наявний страховий стаж будуть доступні для перегляду в особистому кабінеті на вебпорталі електронних послуг Пенсійного фонду;

б) враховуючи, що в Державному реєстрі загальнообов'язкового державного соціального страхування є відомості про досить велику кількість працівників (понад 13 млн), безумовно, наповнення його даними, які містяться в паперових трудових книжках, займе досить значний період часу. Саме тому доцільним є аргумент щодо тривалого періоду для переходу з паперових носіїв до електронних, який планується здійснювати впродовж найближчих 5 років;

в) повне скасування трудових книжок може призвести до порушення трудових і конституційних прав таких категорій, як пенсіонери, застраховані особи, у зв'язку з тим, що персоналізований облік ведеться лише з 2000 р., тому не буде належного документа, що підтвердить страховий стаж таких осіб. Відповідно може збільшитися кількість спорів у суді щодо підтвердження страхового стажу.

Висновки

Отже, в результаті проведеного дослідження можемо виділити як позитивні, так і негативні аспекти запровадження електронної форми трудової книжки. Однак, враховуючи вищевикладене, доречно зауважити, що позитивних аспектів запровадження електронної форми трудової книжки значно більше. Вважаємо, що перехід до електронної трудової книжки є необхідним кроком на шляху до виконання Концепції розвитку цифрових компетентностей та затвердженого плану заходів з її реалізації. Проте подібна інновація є досить складною, тому повинна мати належну правову основу. До того ж потрібно забезпечити належний рівень захисту електронної бази даних, що дозволить протидіяти неправомірним посяганням на персональні дані.

Список бібліографічних посилань: 1. Пуріга І. П. Скасування трудових книжок: прогресивний крок або порушення прав працівника // 25 років становлення Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ: славетна історія та горизонти майбутнього : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 21–22 лют. 2020 р.) /

МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, Сумська ф-я. Суми : Ельдорадо, 2020. С. 144–146. **2.** Черебаєва О. В. Актуальність впровадження електронної трудової книжки в Україні // Актуальні проблеми цивільного, трудового та господарського права: теорія та практика в сучасних умовах : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 24 лист. 2017 р.) / упоряд. М. П. Юніна. Дніпро : Видавець Біла К. О., 2017. С. 239–241. **3.** Черноус О. В. До питання про електронні трудові книжки: переваги та недоліки // Шлях успіху і перспективи розвитку (до 26 річниці заснування Харківського національного університету внутрішніх справ) : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 20 листоп. 2020 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2020. С. 528–529. **4.** Данилова І. О. Трудова книжка як основний документ про трудову діяльність. *Інформація і право*. 2016. № 3 (18). С. 92–97.

Надійшла до редколегії 05.12.2022

Прийнята до опублікування 16.12.2022



Chornous O. V. Current issues of regulating on recording of the employee's labor activities

This article has analyzed the current labor legislation on recording of an employee's labor activity. The study focuses on the settlement of theoretical and practical problematic aspects of the process of employment records digitalization, and on the non-infringement of employees' and pensioners' labor rights and as subjects of labor relations in this regard.

The law stipulates that an employee's work activity will be recorded in electronic form. In addition, it regulates the procedure for accumulating, processing and using this information to confirm the length of service and automatically grants pensions with the right to postpone retirement. The legislator envisages a gradual transition from paper to electronic employment records by 2025. Within this period, it is possible to use both versions of the existing or entered information about the employee's work history from the state register.

We believe that the purpose of introducing a digital analog of a paper employment record book was to improve the recording of Ukrainians' labor activity, reduce paperwork and the associated risks of loss or damage to documents. It has been found that the provisions of the Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Electronic Employee Labor Records" have gaps in this regard which require further improvement and elaboration.

Key words: employment record book, employee, pensioner, labor records, length of service.

