

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.91.2.13>

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ДОКУМЕНТООБІГУ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ: БАЛАНС ІНТЕРЕСІВ

Маленко О.В.,

асистент кафедри приватного права

Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

Маленко О.В. Цифровізація документообігу у трудових відносинах: баланс інтересів.

У статті досліджується специфіка цифровізації трудових відносин в Україні, з акцентом на правові та організаційні засади використання електронного документообігу між працівниками, роботодавцями та державними органами. Визначаються поняття «цифровізація» та «оцифрування», де цифровізація трактується як застосування цифрових технологій для модернізації процесів і підвищення ефективності управління, тоді як оцифрування розуміється як технічна процедура переведення інформації у цифрову форму. Аналізуються зміни в організації трудових процесів, що виникають у зв'язку із застосуванням цифрових технологій, та їхній вплив на взаємодію роботодавця, працівника і держави. Особлива увага приділяється можливостям електронного документообігу, зокрема укладенню трудових договорів у цифровій формі з використанням кваліфікованого електронного підпису, що надає документам таку ж правову силу, як і паперовим. Досліджується нормативно-правове регулювання електронного обліку трудової діяльності, зокрема функціонування реєстру застрахованих осіб та електронної трудової книжки, що дозволяє працівникам перевіряти свій страховий стаж та автоматично оформлювати пенсійні виплати. Висвітлюються особливості застосування кваліфікованого електронного підпису та альтернативних способів обміну документами, а також визначається необхідність підтвердження факту отримання електронних документів для уникнення спорів. Проводиться аналіз судової практики щодо підтвердження факту отримання електронних документів, що свідчить про необхідність встановлення сторонами чіткого механізму обміну та підтвердження їх одержання. Досліджується можливість проведення процедури розірвання трудового договору дистанційно із використанням електронного підпису. Визначаються переваги цифровізації для всіх учасників трудових відносин: для роботодавців – оптимізація обробки та зберігання кадрових документів, спрощення взаємодії з контролюючими органами та підвищення продуктивності; для працівників – швидкий та безпечний обмін документами, дистанційне підписання договорів, доступ до інформації у будь-який час; для держави – автоматизація контролю за дотриманням трудового законодавства та інтеграція інформаційних систем. Підкреслюється актуальність комплексного впровадження електронного документообігу як сучасного механізму, що забезпечує гнучкість, ефективність і прозорість трудових відносин у цифрову епоху.

Ключові слова: трудові відносини, цифровізація, електронний документообіг, роботодавець, працівник, держава.

Malienko O.V. Digitalisation of document flow in labour relations: balance of interests.

The article examines the specifics of the digitalization of labor relations in Ukraine, with a focus on the legal and organizational foundations for the use of electronic document management between employees, employers, and state authorities. The concepts of “digitalization” and “digitization” are defined, where digitalization is interpreted as the application of digital technologies to modernize processes and enhance management efficiency, while digitization is understood as the technical process of converting information into digital form. The paper analyzes the transformations in the organization of labor processes resulting from the adoption of digital technologies and their impact on the interaction between employers, employees, and the state. Particular attention is paid to the potential of electronic document management, including the conclusion of employment contracts in digital form using a qualified electronic signature, which grants such documents the same legal force

as paper-based ones. The study explores the regulatory framework governing the electronic recording of employment activities, including the operation of the Register of Insured Persons and the electronic employment record book, which enables employees to verify their insurance record and automatically process pension benefits. The article also highlights the features of using qualified electronic signatures and alternative methods of document exchange, emphasizing the necessity of confirming the receipt of electronic documents to avoid disputes. An analysis of judicial practice concerning the verification of receipt of electronic documents demonstrates the importance of establishing a clear mechanism for the exchange and acknowledgment of documents between the parties. Furthermore, the paper investigates the possibility of conducting the procedure of terminating an employment contract remotely through the use of an electronic signature. The advantages of digitalization for all participants in labor relations are identified: for employers – optimization of personnel document processing and storage, simplification of interaction with supervisory authorities, and increased productivity; for employees – fast and secure document exchange, remote contract signing, and access to information at any time; for the state – automation of labor law compliance monitoring and integration of information systems. The study emphasizes the relevance of implementing comprehensive electronic document management as a modern mechanism that ensures flexibility, efficiency, and transparency of labor relations in the digital era.

Key words: labour relations, digitalisation, electronic document management, employer, employee, state.

Постановка проблеми. Роботодавець і працівник, вступаючи у трудові відносини, перш за все, мають на меті реалізацію власних інтересів, адже якнайкраща можливість задоволення своїх потреб сторонами трудового договору визначає якість таких трудових відносин. В контексті стрімкого розвитку інформаційних технологій цифровізація безпосередньо впливає на трудові відносини, тим самим вимагає від роботодавців, працівників й держави швидкої адаптації до нових умов життя та праці. Цифровізація сприяє виникненню різних варіантів взаємодії роботодавця із працівниками, а також виникненню різноманітних механізмів, інструментів та платформ для створення робочих місць нового формату. В рамках цифровізації трудових відносин багато процесів автоматизуються або переводяться в електронну форму. А тому питання, які пов'язані із цифровізацією, зокрема із цифровізацією документообігу у трудових відносинах, є актуальними та потребують комплексного дослідження.

Метою дослідження є аналіз особливостей процесу цифровізації трудових відносин в контексті запровадження електронних документів та електронного документообігу. Дослідження спрямоване на з'ясування переваг і потенційних ризиків для роботодавців, працівників та держави, що виникають у процесі використання електронних комунікаційних мереж для документообігу.

Стан опрацювання проблематики. Окремі питання діджиталізації праці, цифровізації соціально-трудова відносин у сфері зайнятості були предметом розгляду вітчизняних науковців, серед яких: Н. Гетманцева, Л. Вакарюк, С. Вишновецька, М. Пижова, А. Ткачук, В. Щербина, М. Шумило. Разом із тим, залишаються невирішеними чимало питань щодо впливу цифрових інструментів у трудових відносинах на інтереси учасників таких відносин.

Виклад основного матеріалу. Цифровізацію трактують як застосування цифрових технологій у різних сферах суспільного життя з метою підвищення його якості та стимулювання економічного розвитку. Сутність цифровізації полягає в автоматизації процесів, тобто у переведенні інформації в зручне цифрове середовище, яке спрощує її обробку, аналіз і прийняття точних рішень. Головна мета цифровізації – забезпечити гнучкість цього процесу [1, с. 210].

Водночас, сам термін «цифровізація» (Digitalisation) нерідко використовується як альтернатива терміну «оцифрування» (Digitisation), однак ці поняття відмінні один від одного. Якщо цифровізацію визначають як використання цифрових технологій для вдосконалення бізнес-процесів, управління, надання послуг, то під оцифруванням розуміють переведення аналогової інформації в цифровий формат [2, с. 55].

Поняття «цифровізація» у законодавстві України визначається як «насичення фізичного світу електронноцифровими пристроями, засобами, системами та налагодження електронно-комунікаційного обміну між ними, що фактично уможливорює інтегральну взаємодію віртуального та фізичного, тобто створює кіберфізичний простір» [3]. Цифровізація – це процес, спрямований на діджиталізацію всіх світових ресурсів (створення цифрових копій) і формування мережевих плат-

форм взаємодії, з метою отримання прогнозованого та гарантованого результату від будь-якого керуючого впливу [4].

У сфері трудових відносин однією з переваг цифровізації є можливість використання електронних комунікаційних мереж для документообігу, що сприяє налагодженню гнучкої системи комунікації між роботодавцем, працівником і державою.

Які документи в сфері трудових відносин можуть бути переведені у електронну форму? Насамперед – трудовий договір. Так, укладення трудового договору у електронному форматі не передбачено конкретною нормою трудового законодавства України, проте така можливість допускається українським законодавством.

Відповідно до ч.1 ст. 24 КЗпП трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Водночас, відповідно до ч.1. ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року, у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору [5].

Відповідно до ст. 5 закону України «Про електронні документи та електронний документообіг», електронний документ - документ, інформація в якому зафіксована у вигляді електронних даних, включаючи обов'язкові реквізити документа. Електронний документ може бути створений, переданий, збережений і перетворений електронними засобами у візуальну форму. Візуальною формою подання електронного документа є відображення даних, які він містить, електронними засобами або на папері у формі, придатній для приймання його змісту людиною [6]. Приміром, візуальною формою текстових електронних документів є формат PDF/A-1 (*.pdf) [7].

Отже, трудовий договір може бути укладений у будь-якій формі за згодою сторін, у тому числі, у форматі електронного документа з дотриманням положень Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг». У такому випадку для підписання трудового договору можуть бути використані сервіси для електронного документообігу, як от «Дія», «Вчасно» та інші, де роботодавець підписує договір своїм кваліфікованим електронним цифровим підписом (КЕП) та направляє його працівнику разом із доказами підписання такого документа. В свою чергу, працівник аналогічно підписує договір шляхом використання свого кваліфікованого електронного підпису, який прирівнюється до власноручного, та надсилає його роботодавцю разом із доказами підписання документа. У підсумку, трудовий договір вважається укладеним в електронному форматі, де такий електронний трудовий договір з кваліфікованим електронним підписом має таку ж правову силу, як паперовий. З огляду на таке, за допомогою електронного документообігу трудовий договір може бути підписано та надіслано стороні через електронний сервіс в кілька кліків, що дозволяє прискорити процеси погодження та підписання договору, створює умови для підписання договору дистанційно та гарантує обом сторонам доступ до підписаного примірника договору в електронному вигляді у будь-який час.

Окрім того, повідомлення як про прийняття працівника (домашнього працівника) на роботу/укладення гіг-контракту, так й повідомлення про припинення трудового договору з домашнім працівником, подається роботодавцем до територіальних органів Державної податкової служби засобами електронного зв'язку з використанням електронного підпису відповідальних осіб, що базується на кваліфікованому сертифікаті електронного підпису, відповідно до вимог законодавства у сфері електронного документообігу [8].

Таким чином, надіслання роботодавцем повідомлень про прийняття на роботу чи про припинення трудового договору до органів ДПС в електронній формі дозволяє оперативно передавати такі електронні документи, мінімізувати ймовірність помилок через автоматизовану перевірку формату повідомлення, а також сприяє своєчасному виконанню обов'язку роботодавця, що виключає ризик штрафів за несвоєчасне подання таких повідомлень.

Більше того, можливість використання електронного документообігу між роботодавцем та працівниками передбачена положеннями статті 29 КЗпП України, зокрема частиною третьою цієї статті визначено, що «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. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися альтернативні способи ознайомлення працівника, крім інформації, визначеної пунктом 4 частини першої цієї статті, що доводиться до відома працівників у порядку, встановленому цією статтею».

Таким чином, роботодавець має право інформувати та ознайомлювати працівників із наказами, розпорядженнями, іншими документами та повідомленнями, що стосуються їхніх прав і обов'язків, через електронні комунікаційні мережі, однак при цьому необхідно дотримуватися таких основних умов:

- у трудовому договорі має бути чітко визначено можливість такого способу ознайомлення;
- факт ознайомлення працівник підтверджує шляхом накладання удосконаленого або кваліфікованого електронного підпису.

Якщо роботодавець й працівник погодили електронний обмін документами, де обов'язково застосовується електронний підпис, це означає, що заява, наказ чи інші кадрові документи, надсилаються протилежній стороні в електронній формі з накладенням удосконаленого або кваліфікованого електронного підпису. У такому випадку ідентифікація автора такого документа здійснюється за допомогою електронного підпису.

Рівночасно законодавець допустив застосування як електронного документообігу з накладенням електронного підпису, так й альтернативних способів обміну кадровими документами між роботодавцем та працівниками.

Проте, електронний документообіг не слід ототожнювати із альтернативними способами обміну документами. Так, якщо працівник не має свого електронного цифрового підпису, то законодавець допускає застосування альтернативних способів обміну документами, зокрема без застосування кваліфікованого електронного підпису, як от через електронну пошту, різні месенджери тощо. Найпоширенішими засобами комунікації для обміну документами у альтернативний спосіб є: електронна пошта (корпоративна або особиста); месенджери Viber, Telegram, WhatsApp та інші аналогічні сервіси; корпоративні платформи, які використовує роботодавець, такі як «Птах», «Вчасно.Кадри», тощо. У такому випадку, необхідно обов'язково передбачити у трудовому договорі або наказі роботодавця порядок обміну документами обраним альтернативним способом та довести таку інформацію до відома працівника до початку використання такого способу комунікації. Скажімо, при прийнятті на роботу доцільно, щоб працівник одразу вказав у заяві про прийняття на роботу свої контактні дані для отримання кадрової інформації від роботодавця. Аналогічно, такі відомості також можуть бути зазначені безпосередньо у письмовому трудовому договорі чи наказі про прийняття на роботу.

Так, Верховний Суд у постанові від 03 грудня 2018 року у справі № 686/21222/16-ц (справа про поновлення на роботі працівника та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу) вказав на те, що згідно з вимогами трудового законодавства, електронні листи, у яких особа звертається з проханням про надання відпустки з подальшим звільненням, не можуть вважатися належним підтвердженням її волевиявлення. Якщо між сторонами трудових відносин не досягнуто попередньої домовленості щодо обміну офіційними документами через електронні засоби зв'язку, такі документи слід подавати у паперовій формі з власноручним підписом автора. Це пов'язано з тим, що передання заяви електронною поштою не дає можливості іншій стороні достовірно встановити справжність намірів заявника [9].

Беручи до уваги зазначене, вважаємо, що домовленість між роботодавцем та працівниками щодо вибраного зручного способу електронної комунікації доцільно оформити шляхом видання відповідного наказу або розпорядження керівника.

У той же час, варто наголосити, що відповідно до частини 3 статті 29 КЗпП України, ознайомлення працівників із інформацією про «наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах» через засоби електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного або кваліфікованого електронного підпису не допускається. З такою інформацією працівник має бути поінформований особисто під підпис.

У той же час постає питання щодо можливості розірвання трудового договору через засоби електронних комунікаційних мереж. Незалежно від причини розірвання та з ініціативи кого розривається трудовий договір (роботодавця чи працівника), оформлення документів, пов'язаних із звільненням, має здійснюватися способом, погодженим між сторонами. Зокрема, якщо між роботодавцем та працівниками погоджено електронний документообіг за допомогою КЕП, то сторони трудового договору під час оформлення звільнення надсилають один одному документи з накладеним на них КЕП.

Окрім того, при передачі кадрових документів, як от заяви про звільнення, наказу про звільнення, письмового повідомлення про нараховані та виплачені суми при звільненні та інші, слід зафіксувати факт отримання кожним учасником відповідного документа. Відповідно до ст. 11 Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг», електронний документ вважається отриманим адресатом з моменту, коли автор отримує від адресата електронне повідомлення про його одержання, якщо інше не передбачено законодавством або попередньою домовленістю сторін. Якщо порядок підтвердження отримання електронного документа не встановлено домовленістю сторін, підтвердження може здійснюватися будь-яким автоматизованим або іншим способом, як в електронній формі, так і у вигляді паперового документа. Таке підтвердження має містити інформацію про факт і час отримання документа та дані відправника підтвердження. Якщо автор не отримав підтвердження про одержання електронного документа, вважається, що документ не був отриманий адресатом.

Щодо підтвердження факту отримання електронного документа стороною трудового договору, то показовою є постанова Верховного Суду від 21.12.2022 у справі № 299/2706/20. У даній справі працівник подав заяву про звільнення за власним бажанням, а пізніше надіслав заяву про відкликання поданої раніше заяви про звільнення з роботи, підписану особистим електронним цифровим підписом. Роботодавець стверджував, що таку заяву не отримувал, а працівник, в свою чергу, не зміг довести у суді факт отримання роботодавцем його звернення. У вказаній постанові суд дійшов висновку про таке: працівник не надав доказів існування домовленості з роботодавцем щодо підтвердження отримання електронного документа, а також доказів того, що посадові особи роботодавця отримали заяву про відкликання раніше поданої заяви про звільнення в установлені строки; у представлених працівником документах не було зазначено, що відправлена заява містила запит на підтвердження отримання її адресатом і що таке підтвердження було отримане працівником [10]. Отже, судом не була прийнята до уваги заява працівника про відкликання раніше поданої заяви про звільнення через відсутність доказів того, що роботодавець її отримав.

Відтак, трудове законодавство допускає можливість при розірванні трудового договору здійснювати обмін документами у дистанційній формі з використанням кваліфікованого електронного підпису. Утім, при дистанційному звільненні працівника обов'язковим є дотримання встановленої трудовим законодавством процедури звільнення, де водночас слід ретельно фіксувати всі етапи електронного документообігу, контролюючи не лише надсилання документів, а й їхнє отримання адресатом.

Таким чином, цифровізація процесу звільнення працівника задовольняє потреби як працівника, так й роботодавця, адже працівник має можливість як подати заяву роботодавцю з будь-якого місця, що є зручним при дистанційній роботі або в умовах карантину, так й зафіксувати електронне надсилання заяви, в свою чергу, роботодавець має змогу зберігати всі заяви та супровідні документи у цифровому вигляді, що мінімізує ризик втрати документів, а також сприяє дотриманню строків звільнення, адже електронна система фіксує час надходження документа. Однак, як показує практика, варто враховувати ризик непідтвердженого отримання електронного документа будь-якою із сторін трудового договору, ризик надходження документів із затримками через технічні збої систем, що вимагає застосування надійних систем електронного документообігу та забезпечення захисту від кібератак.

Аналізуючи питання цифровізації документообігу у сфері праці та її переваг, не можна не зазначити, що з 10 червня 2021 р. було внесено зміни до КЗпП України та запроваджено облік трудової діяльності працівника 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» від 08.07.2010 р. № 2464-VI [10]. Згідно із ч. 4 ст. 20 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» на кожну застраховану особу заводять персональну електронну облікову картку, до якої серед іншого входять такі відомості:

...5) частина картки (електронної облікової картки), що відображає трудову діяльність особи, у тому числі за період до 1 січня 2004 року (далі – електронна трудова книжка).

Іншими словами, електронна трудова книжка є цифровим аналогом паперової трудової книжки, тобто це – відомості, внесені до персональної електронної облікової картки застрахованої особи в Реєстрі застрахованих осіб, які містять дані про її трудову діяльність. Відзначимо, що

впровадження електронної трудової книжки відповідає як інтересам роботодавця, так й інтересам працівника, адже у такий спосіб удосконалюється облік трудової діяльності, зменшується паперовий документообіг, надається можливість працівникам у будь-який час перевіряти свій страховий стаж, що дозволить вийти на пенсію без потреби додатково звертатись до органів Пенсійного Фонду України.

Висновки. З огляду на викладене, використання електронного документообігу в трудових відносинах входить до кола інтересів і роботодавця, і працівника, й держави. Вважаємо, що основними перевагами електронного документообігу є такі:

- для роботодавця – скорочення часу на обробку та передавання документів, що підвищує загальну продуктивність праці; електронне підтвердження надсилання документів; швидкий доступ до кадрової документації та історії трудових відносин; зручні моніторинг, систематизація та пошук документів у електронних сервісах, що сприяє зменшенню можливості втрати документів; спрощення взаємодії з контролюючими органами та підтвердження кадрових рішень; доступ до документів у будь-який час через електронні сервіси.

- для працівника – швидкий обмін документами з роботодавцем; можливість вчасно отримати та перевірити документи, які стосуються працівника (накази, трудовий договір, додатки до документів); електронне підтвердження надсилання документів; мінімізація втрати документів; зручний пошук документів; спрощення підтвердження страхового стажу, доходів, відпусток; можливість підписати документ дистанційно; доступ до документів у будь-який час через електронні сервіси.

- для держави – спрощення роботи контролюючих органів; можливість інтеграції з іншими державними інформаційними системами (податковою, пенсійною та ін.); нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю; автоматизація перевірки даних щодо працевлаштування та страхового стажу; забезпечення збереження інформації про трудову діяльність працівника у державних реєстрах; мінімізація ризиків неофіційного втручання у кадрові процеси.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Теличко О.А., Рекун В.А. Розвиток правової системи у цифрову епоху. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 1. С. 209–212. URL: http://www.lsej.org.ua/1_2022/53.pdf.
2. Костенко С.О. Феномен права цифровізації та його вплив на юридичну освіту. *Електронне наукове видання. «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2025. № 2. С. 54–60. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2025/04/8.pdf>.
3. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки, схвалена розпорядженням розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. № 67-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-p#Text>. (дата звернення: 01.10.2025).
4. Панкратова О.М. Цифровізація як сучасний тренд розвитку менеджменту. *Економіка та суспільство*. 2021 (33). URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/927> (дата звернення: 01.10.2025).
5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року. № 2136-IX: станом на 01.10.2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17-Text> (дата звернення: 01.10.2025).
6. Про електронні документи та електронний документообіг: Закон України від 22 травня 2003 року № 851-IV: станом на 01.10.2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/851-15#Text> (дата звернення: 01.10.2025).
7. Перелік форматів даних електронних документів постійного і тривалого (понад 10 років) зберігання, затверджений наказом Міністерства юстиції України від 11.11.2014 р. № 1886/5: станом на 29.09.2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1422-14#Text> (дата звернення: 29.09.2025).
8. Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника (домашнього працівника) на роботу/укладення гіг-контракту або припинення трудового договору з домашнім працівником: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 № 413: станом на 29.09.2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/413-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 29.09.2025).

9. Постанова Верховного Суду від 03 грудня 2018 року у справі № 686/21222/16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/78297268> (дата звернення: 10.10.2025).
10. Постанова Верховного Суду від 21.12.2022 у справі № 299/2706/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108260226> (дата звернення: 10.10.2025).
11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі: Закон України від 5 лютого 2021 року № 1217-IX: станом на 29.09.2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20#Text> (дата звернення: 29.09.2025).