

УДК 349.2

## МОДЕРНІЗАЦІЯ ІНСТИТУТУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

**Середа Олена Григорівна,**

кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри трудового права  
(Національний юридичний університет  
імені Ярослава Мудрого,  
м. Харків, Україна)

**Стратієнко Олександр Миколайович,**

студент Інституту прокуратури  
та кримінальної юстиції  
(Національний юридичний університет  
імені Ярослава Мудрого,  
м. Харків, Україна)

Стаття присвячена розгляду актуальних проблем розвитку та модернізації інституту трудового договору, що зумовлено процесами глобалізації й сучасним технологічним розвитком, що кардинально змінюють сферу трудових відносин, виникненням нових форм зайнятості в цифровому просторі. Чинний інститут трудового договору вже не може задовольняти всі потреби сучасних працівників і роботодавців, безперечно, актуальним є виникнення нових форм і видів трудових договорів, які зможуть вивести інститут трудового договору на якісно новий рівень.

На підставі аналізу міжнародного досвіду та узагальнень здобутків науковців з урахуванням диференціації правового регулювання праці виділено основні напрями розвитку інституту трудового договору. Одним із сучасних рішень є імплементація блокчейну, що дасть змогу створити найбільш прозорі трудові відносини між суб'єктами, оскільки чинному інституту договору прийде на заміну смарт-контракт. Смарт-контракт – це угода щодо перерозподілу цінностей між контрагентами, яка передбачає суворе й однозначне завдання умов, автоматизацію процесів виконання та мінімізацію залучення довірених сторін. Цей вид трудового договору допоможе компаніям-роботодавцям збирати достовірну інформацію щодо виконаної роботи, спираючись на великий масив відповідних даних, а працівники отримають прозорий інструмент, за яким здійснюється оцінювання їхніх трудових функцій.

Також наведені аргументи на користь упровадження графічних договорів про працю. Ця форма договору дає змогу підвищити швидкість його розуміння й підписання, що дає компаніям можливість економити ресурси, а працівникам – використовувати примірник такого договору як інструмент вирішення спорів, що виникають під час трудового процесу.

Зазначено, що процес інтеграції реформ у площину правової сфери є дуже складним і повільним, він здійснюється шляхом величезної кількості спроб і помилок і викликає значну кількість суперечок щодо його легалізації. Але користь від такої інтеграції є беззаперечною. Використання сучасних технічних досягнень у правовій площині надає додаткові гарантії для сторін трудового договору. Упровадження смарт-контрактів і графічної форми трудового договору дасть змогу реалізувати принцип єдності та диференціації правового регулювання праці. Лише так можна забезпечити потрібний рівень персоніфікації договорів, якого потребують суспільні відносини сучасності

**Ключові слова:** трудовий договір, вид трудового договору, смарт-контракт, форма трудового договору, графічний договір, блокчейн, модернізація.

## MODERNIZATION OF LABOR CONTRACT INSTITUTE

**Sereda Olena Hryhorivna,**

Doctor of Law,

Assistant Professor, Associate Professor  
at the Labor Law Department

(Yaroslav Mudryi National law university,  
Kharkiv, Ukraine)

**Stratienko Oleksandr Mykolayovych,**

Student of the Institute of Prosecution  
and criminal justice

(Yaroslav Mudryi National law university,  
Kharkiv, Ukraine)

The article is devoted to the consideration of actual problems of the development and modernization of the institution of an employment contract, due to the processes of globalization and modern technological development that radically change the sphere of labor relations, the adoption of new forms of employment in the digital space. The classical form and the form of an employment contract can no longer satisfy all the needs of modern workers and employers, which entails the need for new forms and types of labor contracts that can bring the institution of an employment contract to a qualitatively new level.

Based on the analysis of international experience and generalizations of the achievements of scientists, taking into account the differentiation of legal regulation of labor, the main directions of the development of the Institute of labor contract were highlighted. One of the modern solutions is the implementation of the blockchain, which will create the most transparent labor relations between the entities, as the existing contract institution will replace the smart contract. Smart contract is an agreement on redistribution of values between contractors, which provides for a strict and unambiguous task conditions, automation of the processes of execution and minimization of the involvement of trusted parties. This type of employment contract will help employers to collect reliable information about completed work based on a large array of relevant data, and workers will receive a transparent tool for assessing their work functions.

There are also arguments in favor of implementing graphic labor agreements. This form of contract allows you to increase the speed of its understanding and signing, which allows companies to save resources, and employees to use a copy of such an agreement, as a tool for resolving disputes that arise during the labor process.

It is noted that the process of integration of reforms into the legal sphere is very complex and slow, it is carried out through a huge number of attempts and errors and causes a considerable number of disputes regarding its legalization. But the benefits of such integration are unquestionable. The use of modern technical advances in the legal plane provides additional guarantees for the parties to the employment contract. The introduction of smart contracts and the graphic form of an employment contract will realize the principle of unity and differentiation of legal regulation of labor. Only in this way can we provide the required level of personalization of contracts that are in need of social relations of the present.

**Key words:** labor contract, type of labor contract, smart contract, form of employment contract, graphic contract, blockade, modernization.

У зв'язку з технологічним розвитком чинні правові інститути вже не спроможні задовольнити всі потреби суспільства в галузі юриспруденції. Поточне покоління традиційних юридичних інструментів не здатне забезпечити комплексне регулювання в кейсах із великою кількістю динамічних змінних без сповільнення або навіть призупинення процесів через свою понад мірну бюрократизацію там, де час має найбільшу цінність, що створює конфліктні ситуації між суб'єктами правовідносин.

Однією з галузей, що найбільш потребує модернізації, є галузь трудового права, зокрема інститут трудового договору. Безумовно, цей інститут потребує найбільш швидкого й усебічного реформування з урахуванням процесів глобалізації та «діджиталізації» сучасного суспільства, де існують діаметрально протилежні інтереси сторін трудового договору. Сьогодні існують як високотехнологічні компанії-роботодавці, що опираються на величезну кількість метрик і складних процесів, так і компанії-роботодавці, що ведуть свою діяльність у країнах третього світу, де працівники в більшості не володіють навичками писемності або не вміють читати. Трудове право пропонує для обох випадків однакове рішення у вигляді трудового договору, що фізично не здатний задовольнити їхні потреби. Навіть контракт як особливий вид трудового договору не здатний змінюватися в реальному часі разом із метриками, до яких прив'язаний, що спричиняє конфліктні ситуації між працівником і роботодавцем. А написання складного за змістом контракту для працівників, що не вміють читати, – зайве витрачання часу й фінансів роботодавця.

Модернізації інституту трудового договору приділяли увагу такі вчені, як В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, С.О. Сільченко, О.М. Ярошенко, Ф.А. Цесарський та ін. Але низка питань у цій площині залишилася поза їхньою увагою й вимагає подальшого дослідження.

Мета статті полягає в тому, щоб на підставі чинного законодавства, міжнародного досвіду, теоретичного дослідження праць вітчизняних і зарубіжних учених установити особливості розвитку трудового договору і сформулювати пропозиції, спрямовані на його вдосконалення.

Для компаній-роботодавців, що опираються на велику кількість метрик під час виплати заробітної плати, варто шукати рішення крізь призму нових технологій, що вже показали свою ефективність на практиці та сумісні до імплементації з такою складною сферою, як юриспруденція. Безперечно, найбільш придатним рішенням для такої глобальної цілі є блокчейн. Нині ця технологія захоплює майже всі сфери – від освіти, науки, сільського господарства, банків до державних органів і приватних підприємств.

Науковим співтовариством передбачається, що в базах даних, створених на основі блокчейну, буде можливим зберігати не тільки інформацію про платежі (зокрема щодо криптовалюти), а й будь-які дані, тобто вибудувати систему нового рівня.

Для більш глибокого розуміння цієї технології необхідно звернутися до етимології та значення цього слова. Цей термін походить від англійського слова *blockchain*, котре умовно можна поділити на *block* (блок) і *chain* (ланцюг), тобто зв'язані в певні ланцюги блоки інформації [1, с. 4].

Ідея технології блокчейн максимально проста – це величезна база даних загального користування. Блокчейн – це розподілена база даних, у якій зберігається інформація про кожну операцію, виконану в системі. Дані зберігаються у вигляді ланцюжка блоків (звідси і назва – *blockchain*) із записами про транзакції. Їх неможливо підробити, так як кожний новий запис здійснює підтвердження в уже наявних ланцюжках. Щоб підробити дані, потрібно змінювати інформацію в усіх інших блоках. При цьому, так як система розподілена, актуальна інформація про записи в системі зберігається в усіх

її учасників та автоматично оновлюється в разі внесення будь-яких змін. Тобто в системі блокчейн немає нікого, хто може умовно «смикнути рубильник» і знищити базу даних, у кожного суб'єкта знаходиться «остання версія».

Якщо вести мову про впровадження блокчейну в трудовий договір, то ця система створить найбільш прозорі трудові відносини між суб'єктами, оскільки вже чинному інституту договору прийде на заміну смарт-контракт.

Смарт-контракт – це угода щодо перерозподілу цінностей між контрагентами, яке передбачає суворе й однозначне завдання умов, автоматизацію процесів виконання та мінімізацію залучення довірених сторін.

Умовно всі смарт-контракти можна класифікувати за такими видами:

1. За способом ініціювання: автоматизовані – при всіх відомих параметрах та умовах, що відбулися, контракт самовиконується; неавтоматизовані – для ініціювання кожного кроку виконання контракту необхідно створення нової транзакції.

2. За порядком написання: довільні повні за Тьюрингом – можна писати в будь-якому порядку (відсутній суворий програмний синтаксис); довільні неповні за Тьюрингом – можна писати частково в будь-якому порядку; шаблонні (встановлені) – використовують шаблони написання [2, с. 326].

Зазвичай смарт-контракти записуються у блокчейні. У блокчейн-середовищі програмний код смарт-контракту записується і знаходиться в блоці, який є програмним сховищем даних, що об'єднує всі повідомлення, стосовно окремого смарт-контракту й захищає їх від підробки. Повідомлення можуть виконують роль тригерів для програмного коду смарт-контракту і приводять до дій, що закладені в програмному алгоритмі.

Важливою умовою для створення й використання смарт-контрактів є наявність таких елементів:

- цифрова ідентифікація всіх сторін договору;
- децентралізоване середовище, що здатне зберігати дані у блоках;
- предмет договору та необхідні для виконання зобов'язання інструменти (наприклад, крипто-гаманці, якщо виконання операції передбачає собою розрахунки). Конкретно описані умови виконання, що мають своє відображення у спеціально створеній формулі, яку підтверджують обидві сторони.

Якщо порівнювати смарт-контракти з паперовими аналогами, можна виявити такі переваги:

1. Автономність. Ця технологія надає самостійність в укладенні договору – з процесу укладення договору виключається посередник, тобто особі більше не знадобляться послуги адвокатів, брокерів, банків, нотаріусу. Отже, суб'єкт зможе захистити себе від маніпуляцій з боку недобросовісних провайдерів юридичних послуг.

2. Надійність. Криптографія, шифрування даних і зберігання в блокчейні відповідають за збереження документів – персональні дані знаходяться в тисячах примірниках у «тисячах електронних сейфах» і синхронно змінюються в реальному часі, що унеможливує підробку або втрату даних на сучасному рівні технічного розвитку людства.

3. Швидкість. На роботу з паперовими документами та на їх супровід витрачається велика кількість часу. Смарт-контракт дає змогу автоматизувати велику кількість процесів, що робить його неймовірно гнучким інструментом і дає можливість зосередити увагу на більш важливих питаннях, а функція одночасної зміни інформації в усіх блоках, що відбувається в реальному часі, виводить документообіг на цілковито новий рівень швидкості.

4. Економія. Використання смарт-контрактів допоможе заощадити велику кількість фінансових ресурсів, оскільки з процесу складання договору виключається посередник.

Разом із тим необхідно звернути увагу на певні недоліки використання смарт-контрактів. Зокрема, відсутність інфраструктури та брак інформації. Так, сьогодні фактично існує одна зручна база для їх створення – база ефіру, в інших криптовалют не має зручного сервісу для створення смарт-контрактів. Крім того, зазвичай немає всієї необхідної інформації для укладання смарт-угод, а «програми-оракули», що мали б їх знаходити, просто не мають із чим працювати, для них не створено необхідного інформаційного сховища [3, с. 5].

Крім того, негативним фактором є відсутність законодавчої бази, що регулює використання смарт-контрактів. Нормотворці просто не встигають за розвитком технологій, тому, з одного боку, це «мана небесна» для підприємців, а з іншого – величезна за масштабом нерегульована сфера суспільних відносин для держави. Але однією з перших ластівок, що свідчить про визнання місця сучасних технологій у формуванні правового базису, є Закон України «Про електронні довірчі послуги» [4], що хоча й не декларує легалізацію самого блокчейну, але містить положення про елементи, які використовує ця технологія. Це, безперечно, свідчить про зацікавленість з боку законотвора.

Вищенаведені проблеми є важливими й потребують вирішення. А отже, виникає необхідність пошуку шляхів їх подолання. Проблема інтерфейсу – це лише питання часу, оскільки, маючи працюючий приклад у вигляді ефіру, проекти, що мають на меті виходити зі своїм рішенням на ринок, уже знають, у якому напрямі варто вести розроблення.

Брак інформації – проблема, що є наслідком одного з принципів блокчейну – анонімності, оскільки під час виконання смарт-контракту можна переглянути лише набір символів, із яких складається адреса нашого крипто-гаманця, у разі невиконання своїх зобов'язань однієї зі сторін не пройде транзакція, як наслідок, неможливість стягнення пені або компенсації за порушення. У цьому випадку пропонується добровільна деанонімізація, а саме учасники відкривають перед укладенням договору певну кількість інформації, щоб забезпечити безпеку своєї угоди, а в разі порушення регулятор має змогу втрутитися.

Викликає занепокоєння занадто велика відкритість, що потенційно може відштовхнути потенційних користувачів через можливість збитків або перехоплення кадрів. Цю проблему можна вирішити за допомогою приватного блокчейну. У ньому буде зберігатися «чутлива» для бізнесу інформація, а доступ буде наданий для визначеного кола осіб.

Доцільність використання такого складного інструменту, як блокчейн, у трудовому праві викликає суперечливі погляди, оскільки основний напрям користування смарт-контрактами – це B2B сфера, а отже, цивільні відносини. Уважаємо, що в сучасних умовах розвитку інформаційних технологій упровадження смарт-контракту є найбільш гармонічним шляхом розвитку інституту трудового договору, оскільки трудові функції працівника та винагороду за виконану роботу можна з легкістю прописати в алгоритмі, що забезпечить прозорі відносини, адже виконана робота буде зчитуватися з трекерів, які відслідковують усю інформацію, що передбачена в контракті. Це означає, що працівник буде отримувати справедливе винагородження за свою працю, а завдяки використанню механізму блокчейну інформацію неможливо підробити, що захистить обидві сторони трудового договору.

Так, до формули обчислення можна ввести нескінченну кількість змінних, які будуть відповідати за стаж, розряд, кваліфікацію працівника, строки та багато іншого. Отже, сторони будуть обмежені лише потужністю блокчейн мережі та вимогами до сторін контракту.

Варто зазначити, що повноцінне використання механізму потребує впровадження нового типу трудової книжки, оскільки цей інститут трудових відносин з його поточною формою й нульовим функціоналом неможливо інтегрувати зі смарт-контрактом. А тому необхідним є перенесення цього інституту в площину сучасних технологій.

Якісно нове рішення принесе з собою такі переваги:

- достовірна інформація про кар'єрні події: премії, штрафи, порушення;
- прозора верифікація стажу й освіти, що прискорить процедуру прийняття на роботу, оскільки відпадає потреба в перевірці достовірності інформації – створення повноцінного трудового паспорта особи, що посприяє покращенню клімату на міжнародному ринку праці (збільшення довіри з боку іноземних компаній) [5, с. 2];
- спрощення процедури вирішення трудових спорів;
- пришвидшення і спрощення діалогу між бізнесом і державою через прямий і прозорий обмін інформацією про співробітників – зменшення бюрократизації процесу, ліквідація зайвих контролюючих відділів у державних органах, спрощення питання пенсії та податків.

Застосування сучасних технологій у правовій сфері, зокрема трудовому праві України, є безперечним викликом сьогодення. Але для компаній, що використовують низькокваліфіковані кадри, наприклад, на аграрних плантаціях у країнах третього світу, потрібен інструмент іншого характеру. Ураховуючи природу відносин, які виникають між такими роботодавцями і їх працівниками, новий вид (або форма) договору повинен вирішувати проблему розуміння, оскільки велика кількість проблем економічно більш слабкої сторони розпочинається ще на етапі підписання. З огляду на складність читання юридичної мови, некваліфікований працівник зазвичай не розуміє певні пункти трудового договору або навіть взагалі не читає його повністю, зосередивши всю свою увагу на основних пунктах. Це призводить до неприємних наслідків для обох сторін, оскільки роботодавець може понести як матеріальні збитки, так і репутаційні, що набагато складніше відновити.

Доречним у цій ситуації є використання нової форми договору – графічної. Її фундаментальним елементом є графіка, оскільки це найбільш простий і зрозумілий спосіб передачі інформації, який людство використовує протягом свого існування.

Графічний (візуальний) договір – це договір, де суб'єкти зображені у вигляді персонажів, а умови (наповнення) контракту ілюстровані у взаємодію між ними (персонажами). Сторони підписують комікс (малюнок) як повноцінний договір.

Перший графічний договір підписано між агрокультурною компанією та їх тимчасовими працівниками у травні 2016 року. Більше ніж 300 збирачів фруктів підписали перший у сучасній історії графічний договір, після цього більше ніж 2000 працівників підписали схожі договори в Південній Африці. Новий контракт задовольнив потреби обох сторін. Прозорість положень контракту мотивувала роботодавця пом'якшити фактичні умови праці робітників, це зробило угоду більш рівноправною. Зміст візуально відображеного контракту було легко зрозуміти працівникам (які у своїй більшості були неписьменними), що скоротило час ознайомлення з контрактом і його прийняття з 4 годин до 45 хвилин. Деякі наглядачі брали його із собою до садів (місце виконання робіт) як примірник, який допоможе вирішити спори, що виникають на місці роботи. До сьогоднішнього часу жодні конфлікти не переросли в площину трудових спорів, що демонструє високий рівень консенсуальності цього способу регулювання трудових відносин [6, с. 2].

Насамперед цей вид договорів створювався для вразливих і неписьменних груп населення, але зараз їх ефективність досліджується на більш високому корпоративному рівні. Візуальний договір – можливість компанії виразити свою особливість під час

підписання договорів з персоналом, постачальниками та споживачами. Компанії можуть сигналізувати, хто вони є та чого очікують від своїх співробітників, даючи їм конкурентну можливість у встановленні кращих відносин. У поєднанні з інноваційним онлайн рішенням це також полегшує процес укладання контрактів, робить їх більш прозорими, збільшує швидкість рекрутування в різних галузях людської діяльності.

Підсумовуючи вищевикладене, зазначимо, що процес інтеграції реформ у площину правової сфери є дуже складним і повільним, він здійснюється шляхом величезної кількості спроб і помилок і викликає значну кількість суперечок щодо його легалізації. Але користь від такої інтеграції є беззаперечною. Використання сучасних технічних досягнень у правовій площині надає додаткові гарантії для сторін трудового договору. Упровадження смарт-контрактів і графічної форми трудового договору дасть змогу реалізувати принцип єдності й диференціації правового регулювання праці. Лише так можна забезпечити потрібний рівень персоніфікації договорів, якого потребують суспільні відносини сучасності.

### Список використаних джерел:

1. Bart Cant, Amol Khadikar Antal Ruiter. Smart Contracts in Financial Services: Getting from Hype to Reality. Capgemini. URL: [https://www.capgemini.com/wp-content/uploads/2017/07/smart\\_contracts\\_in\\_fs.pdf](https://www.capgemini.com/wp-content/uploads/2017/07/smart_contracts_in_fs.pdf).
2. Кравченко П., Скрябин Б., Дубинина О. Блокчейн и децентрализованные системы: учеб. пособие для студ. заведений высш. образования: в 3 ч. Харьков: ПРОМАРТ, 2018. Ч. 1. 400 с.
3. Корж І. Смарт-контракти як інноваційний правовий інструмент. Business law electronic resource. URL: <https://www.businesslaw.org.ua/smatr-contracts-as-a-legal-innovative-tool>.
4. Про електронні довірчі послуги: Закон України від 05.10.2017 № 2155-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 45. Ст. 400.
5. Peter Sestoft. Autonomous pension funds on the blockchain, IT University of Copenhagen. URL: <http://www.itu.dk/~sestoft/papers/autonomous-pensions.pdf>.
6. Helena Haapio, Robert de Rooy, Thomas D. Barton. New contract genres. URL: <https://creative-contracts.com/wp-content/uploads/2018/05/New-contract-genres-IRIS-2018-revised-draft-2-Jan-2018-cln.pdf>.

УДК 347.73

## ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ ПОЛЬСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ

**Франкевич Павел,**

аспірант

(Львівський університет бізнесу і права,  
м. Львів, Україна)

У статті надається характеристика банківської системи Польської Республіки. Обґрунтовано, що банківська система Польщі перебуває у стані постійної модернізації пов'язаної з розвитком національної банківської мережі та технологізацією її роботи.