

Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 р. ; Європейську хартію місцевого самоврядування; Директиву 95/46/ЄС Європейського парламенту і Ради «Про захист фізичних осіб при обробці персональних даних і про вільне переміщення таких даних» від 24 жовтня 1995 р. та інші міжнародні нормативно-правові акти (4, с. 94-95).

Із вказаними твердженнями не можна не погодитися, оскільки встановлюючи загальні принципи та пріоритети у реалізації державної політики у сфері адміністративного права, автоматично дані міжнародні нормативно-правові акти роблять свій відбиток на процедурі реалізації арештованого нерухомого майна шляхом електронних торгів.

Отже, через відсутність чіткої врегульованості більшості моментів під час реалізації арештованого нерухомого майна часто відбувається порушення прав та законних інтересів як власників (боржників) нерухомості, так і нових набувачів (переможців е-торгів) або інших осіб – орендарів нерухомого майна, співвласників, сторін за укладеними цивільно-правовими чи господарськими договорами тощо.

Список бібліографічний посилань:

1. Про затвердження Порядок реалізації арештованого майна: Наказ Міністерства юстиції від 29. 09. 2016 р. № 2831/5. *Офіційний вісник України*. 2016. № 76. С. 179.

2. Цуркаленко Ю. В. Деякі аспекти розуміння сучасної системи джерел адміністративного права України. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія Право*. 2015. № 2(12).: URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n2/15tyvaru.pdf>

3. Стеценко С. Г. Адміністративне право України: навч. посіб. Нац. акад. прокуратури. Вид. 3-тє, перероб. та доп. К.: Атіка, 2011. С. 624.

4. Мельник Р. С., Бевзенко В. М. Загальне адміністративне право: навч. посіб. за заг. ред. Р. С. Мельника. К.: Ваіте, 2014. С 376.

УДК 349. 22

Сергій Станіславович ЛУКАШ,

директор Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор
ORCID: : <http://orcid.org/0000-0003-2957-8052>

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В ІТ-СФЕРІ

В умовах інтенсивного розвитку інформаційного суспільства та інформаційних правовідносин постає багато питань щодо їх належного правового врегулювання. Особливо гострим на сьогоднішній день залишається питання врегулювання трудових відносин, що виникають

між працівником та роботодавцем з питань виконання роботи в мережі Інтернет.

Чинне законодавство не визначає їх як особливого виду трудових відносин та не закріплює механізм їх упорядкування. У зв'язку з цим досить часто їх визначають як цивільно-правові, а договір на виконання робіт оформляється як цивільно-правовий. Така ситуація є не зовсім правомірною та має ряд негативних аспектів як для учасників договору, так і для держави. Зокрема у такий спосіб зменшується розмір податкових надходжень до бюджету, а працівник, який працює на умовах такого договору позбавляється можливості користуватися визначеними законодавством трудовими правами та пільгами. Саме тому надзвичайно важливим та актуальним на сьогодні є питання врегулювання трудових відносин в ІТ-сфері. В першу чергу це стосується процедури укладання, виконання та розірвання трудового договору.

Чинний Кодекс законів про працю в статті в статті 24 закріпив, що трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Тобто нормативно-правовий акт не визначив письмову форму обов'язковою, але, у той же час, не передбачає інших його форм. Цією ж правовою нормою визначено перелік підстав, за яких вказаний договір укладається виключно в письмовій формі. ІТ-сфера серед них відсутня. Проект Трудового кодексу, що знаходить на розгляді Верховної Ради України, містить положення про те, що трудовий договір укладається в письмовій формі. Інших варіантів він не передбачає.

При цьому необхідно зазначити, що в деяких випадках укладання трудового договору в ІТ-сфері в письмовій формі є неможливим через віддаленість працівника та роботодавця та відсутність можливості приїхати для укладання вказаної угоди. За таких умов постає питання про пошук нових форм трудового договору, які дозволять регламентувати трудові правовідносини на відстані. Оптимальним варіантом для врегулювання вказаної ситуації є запровадження електронної форми трудового договору. М. С. Трофименко на підтвердження актуальності такої позиції зазначає, що українське законодавство не містить заборони щодо створення електронного документа та використання електронного підпису у сфері трудових правовідносин, і вважає, що ним може, зокрема, користуватись роботодавець для затвердження внутрішньої документації на підприємстві, наприклад наказів про прийняття або звільнення з (1, с. 76).

Електронний трудовий договір повинен відповідати вимогам до електронних документів. За своєю структурою та змістом він повинен відповідати загальним вимогам до трудових договорів. А факт його підписання повинен засвідчуватися електронними цифровими підписами працівника та роботодавця. Сучасний досвід європейських країн,

зокрема Данії, Німеччини та Великобританії, демонструє високу ефективність використання на практиці електронного документообігу у різних сферах трудової діяльності працівників. Якщо раніше вся документальна база містилась виключно в паперовому вигляді, то наразі як альтернатива існує електронний варіант документів. Сьогодні на законодавчому рівні в Данії закріплена можливість укласти трудовий договір як у стандартній письмовій формі, так і в електронному вигляді (2, с. 146).

Укладання електронного трудового договору може відбуватися як за допомогою електронної пошти шляхом надсилання своїх варіантів трудового договору, так і через відео фіксацію за допомогою різноманітних месенджерів, таких як Skype, WhatsApp, Facebook тощо. Договір укладається в двох ідентичних екземплярах для кожної із сторін. Для збереження таких електронних договорів доцільно розробити на підприємствах спеціальні сховища даних, а на загальнодержавному рівні доцільно створити спеціальний реєстр електронних трудових договорів. Відповідальним за його наповнення та зберігання доцільно призначити Міністерство соціальної політики. Ведення даного реєстру охоронятиме суб'єктів трудових правовідносин від несанкціонованої зміни умов договору, а також дозволить державі контролювати правомірність таких трудових відносин.

Даний позитивний досвід врегулювання трудових відносин в ІТ-сфері вже запроваджений в деяких пострадянських державах. Так, Трудовий кодекс Азербайджанської Республіки від 01.02.1999, закріплює, що «трудові відносини виникають після реєстрації внесеного в електронну інформаційну систему за допомогою посиленого електронного підпису повідомлення про трудовий договір та надіслання електронної інформації роботодавцю про це». А ч. 1 ст. 49 цього кодексу вказує, що «укладення трудового договору, внесення змін до нього або його анулювання набуває юридичної сили після реєстрації у зв'язку із цим в електронній інформаційній системі шляхом посиленого електронного підпису повідомлення про трудовий договір в даній електронній інформаційній системі та направлення роботодавцю електронної інформації про це». У 2019 році запровадження електронних трудових договорів заплановано в Республіці Казахстан.

Враховуючи вищевикладене та заважаючи на необхідність врегулювання трудових відносин в ІТ-сфері вважаємо за необхідне:

- 1) внести зміни до Кодексу законів про працю України в напрямку закріплення можливості укладання трудового договору в електронній формі, визначення вимог його чинності та порядку укладання;
- 2) створити Єдиний реєстр електронних трудових договорів, відповідальність за ведення та наповнення якого покласти на Міністерство соціальної політики України;

3) визначити порядок захисту трудових прав сторін електронного трудового договору.

Список бібліографічних посилань:

1. Трофименко М. С. Особливості укладення трудових договорів у сфері інформаційних тех-нологій. Право та інноваційне суспільство. 2016. № 2. С. 74–79.

2. Бурчак А. Ю. Електронна форма трудово-го договору. Журнал східноєвропейського права. 2018. № 52. С. 144–147.

УДК 351. 762

Вікторія Сергіївна МАКАРЕНКО,

старший викладач кафедри адміністративної діяльності поліції факультету № 3 Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3310-0684>

ОКРЕМІ ПИТАННЯ АКТУАЛЬНОСТІ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ЗАБОРОНУ ГРАЛЬНОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

25 червня 2009 року було прийнято Закон України «Про заборону грального бізнесу в Україні» (тут і надалі – Закон), який набрав чинності з дня його опублікування та продовжує свою дію аж до моменту прийняття спеціального законодавства, що передбачає право здійснення грального бізнесу у спеціально створених гральних зонах (1). До сьогодні таке законодавство досі не розроблене і не прийняте, проте, не може не викликати стурбованості значне збільшення, останнім часом, кількості різного роду лотерей та віртуальної реклами букмекерських компаній. Для з'ясування питання про їх легальність необхідно розглянути в яких формах можливе існування грального бізнесу.

У вищезазначеному Законі гральний бізнес визначається як діяльність, пов'язана з організацією, проведенням та наданням можливості доступу до азартних ігор у казино, на гральних автоматах, комп'ютерних симуляторах, у букмекерських конторах, в інтерактивних закладах, в електронному (віртуальному) казино незалежно від місця розташування сервера (1). При цьому, перелік діяльності, що вважається гральним бізнесом не наводиться, лише передбачено певні винятки діяльності, яка не відноситься до азартних ігор, зокрема, лотереї.

Це змушує нас звернутись до наукових напрацювань. Так, наприклад, Топорецька З. М. відносить до способів зайняття гральним бізнесом створення та діяльність власне гральних закладів (казино, букмекерських контор, залів гральних автоматів тощо), а також створення та діяльність гральних закладів, які замасковані під законну