

СИСТЕМНО-ІНФОРМАЦІЙНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОХОРОНИ ПРАВОПОРЯДКУ НА МІСЦІ ВИКОНАННЯ ОСОБОЮ ТРУДОВИХ ФУНКЦІЙ

Комісаров О.Г.

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

З огляду на різноманітність форм прояву правопорядку актуальним є розгляд обсягу цього поняття та його співвідношення з поняттям "громадський порядок". Із 60–80-х рр. ХХ ст. у правовій науці та практиці правоохоронних органів ці поняття практично отожднювалися й охоплювали особливу сферу суспільних відносин, яка є різновидом сфери державно-управлінських відносин. При цьому особливості регулювання суспільних відносин в окремих сферах державного управління мало яскраво виражену автономність правопорядку, яку, однак, не можна було вважати широкою через публічність більшості відносин того часу.

Завдяки уявній "простоті" проблеми правопорядку вітчизняна адміністративна теорія не дістала повного осмислення значення та змісту його охорони, обмежившись практикою правоохоронної системи в окремих його підсистемах: забезпеченні суверенітету й національної безпеки, охороні громадського порядку і спокою, боротьбі зі злочинністю, запобіганні й ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій природного та техногенного характеру тощо. У свою чергу, зміни в суспільному устрої наприкінці ХХ – початку ХХІ ст., зумовили необхідність повернення до більш глибокого розгляду проблеми правопорядку вже в "новому" суспільстві, побудованому на принципах панування приватної власності та приватноправових відносинах, його системної оцінки тощо.

Розгляд ситуації, що склалася в національному законодавстві, з позиції системного підходу надає можливість визначити дві ключові підсистеми охорони правопорядку – статичну та динамічну. Цілісність обох підсистем зумовлена законністю інтересу особи на потрапляння в межі певного ареалу (громадського місця) або виходу за такі межі з подальшим закріпленням охорони такого інтересу в нормах адміністративного, трудового цивільного та кримінального законодавства. Щодо першої доцільно виділяти існування особливого режиму, який не залежить від поведінки особи та реалізації нею власних законних інтересів, пов'язаного з поняттям "громадське місце". Щодо другої підсистеми доцільно визначити залежність від поведінки або наявності законних інтересів особи загалом. Останню

можна охарактеризувати за допомогою категорій "переміщення" та "відображення" й пов'язаних з ними законних інтересів людини. При цьому обов'язковою умовою охорони динамічного правопорядку є здійснення законним способом виходу особи за межі хоча б одного громадського місця.

"Робоче місце" є виміром масштабу охорони правопорядку, який можна розглядати в статичній й динамічній, виділяти його інформаційні межі та правила поведінки в цих межах.

Статичність правопорядку на рівні робочого місця доцільно розглядати в межах трудової угоди, яка регулює порядок реалізації всіх трудових прав. Відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), такою угодою є трудовий договір. До цього треба додати, що засновані на чинному законодавстві та прийняті на себе зобов'язання відомості, визначені ст. 13 КЗпП, включаються до колективного трудового договору, а визначені за угодою сторін відомості щодо строків дії, прав, обов'язків, відповідальності сторін, умов матеріального забезпечення й організації праці працівника тощо є складовою особливої форми договору – контракту (ч. 3 ст. 21 КЗпП). Важливим елементом охорони правопорядку на цьому рівні є те, що правила поведінки працівників і роботодавців розробляються ними з урахуванням особливостей робочого місця та трудових операцій, але статичність цих правил ґрунтується виключно на чинному законодавстві й державних гарантіях забезпечення права громадян на працю. Така умова стосується й особливої форми регулювання трудових відносин – контракту.

Правила поведінки учасників трудових відносин КЗпП визначає як елемент трудової дисципліни, яка виявляється у виконанні взятих на себе зобов'язання працівниками (ст. 139 КЗпП), власниками або уповноваженим ними органом (ст. 141 КЗпП). Таким чином статична охорона правопорядку, передбачена трудовим договором, набуває відображення в затверджених трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органом й виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) правилах внутрішнього трудового розпорядку, статутах або положен-

нях про дисципліну, що передбачено ст. 142 КЗпП.

Особливість охорони правопорядку на рівні робочого місця полягає в тому, що правила внутрішнього трудового розпорядку в обов'язковому порядку розробляються на основі типових правил, до змісту яких забезпечений вільний доступ не тільки учасників трудових відносин як до, так і під час трудових операцій, а й третіх осіб, а також вивішуються у цехах (відділах) на видному місці [1].

Складовою будь-яких правил внутрішнього трудового розпорядку є визначення порушення трудової дисципліни й захисту правопорядку в разі їх вчинення. Так, для робітників, службовців, підприємств, установ та організацій порушення трудової дисципліни становить невиконання, або неналежне виконання з вини робітника покладених на нього трудових обов'язків [2]. Систему порушень трудової дисципліни становлять: систематичне невиконання без поважних причин трудових обов'язків, прогул і поява на робочому місці в стані сп'яніння. Реакцією на вчинення порушення трудової дисципліни є застосування адміністративної заходів дисциплінарного або громадського впливу, а також застосування інших заходів, передбачених чинним законодавством за спеціальною процедурою з розглядом пояснень порушника та підготовкою наказу (розпорядження) про застосування заходів впливу. Такий підхід свідчить про відсутність суттєвих інформаційних меж робочого місця в питанні охорони правопорядку для регулювання поведінки робітників (найманих працівників) та, відповідно, наявність таких меж для охорони правопорядку щодо поведінки власника або дій уповноваженого ним органу.

До адміністративних правопорушень, що посягають на статичний правопорядок на робочому місці, варто віднести склади правопорушень, передбачені статтями 175, 175-1, 179 КУпАП та статтями 177, 180 КУпАП, вчинених на робочому місці. При цьому потрібно пам'ятати, що притягнення до адміністративної відповідальності за порушення статичного правопорядку, передбачене зазначеними статтями глави 14 КУпАП, можливе через їх нерегульованість трудовим договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, до особи порушника не застосовано заходів дисциплінарного, громадського впливу або на неї не покладено матеріальну відповідальність згідно із Законом чи умовами договору.

У масштабі "робочого місця" не можна говорити про домінування охорони статичного правопорядку над охороною динамічного правопорядку. Причиною паритетності та рівнозначності для загальної системи правопорядку зазначених підсистем у масштабі робочого місця є визначений Законом ступінь інформаційної відкритості поведінки

власника або дій уповноваженого ним органу навколишньому середовищу, у тому числі представникам контролюючих і правоохоронних органів, та одночасно наявність інформаційних меж (перешкод) охорони правопорядку з ініціативи (інтересів) працівників, за винятком реалізації професійними спілками власних прав, закріплених Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

Інформаційна відкритість власника щодо об'єктів своєї власності та змісту права власності регулюється нормами Цивільного кодексу України (далі – ЦК). Так, відповідно до ст. 319 ЦК, власник володіє, користується, розпоряджається своїм майном на власний розсуд, може вчиняти будь-які дії, що не суперечать закону та відповідають моральним засадам суспільства, а держава, відповідно, не втручається в здійснення власником права власності. Ключовим положенням здійснення права власності в питанні інформаційної відкритості слід вважати закріплені в ч. 4 та ч. 5 ст. 319 положення, що власність зобов'язує, а власник не може використовувати право власності на шкоду правам, свободам і гідності громадян, інтересам суспільства, погіршувати екологічну ситуацію та природні якості землі [3], які доцільно розглядати як об'єкти посягання на динамічний правопорядок у масштабі робочого місця.

Охорона правопорядку від посягань власника чи уповноваженого ним органу залежить також від ступеня секретності (таємності) інформації щодо зазначених об'єктів. Так, відповідно до ст. 505 ЦК, інформація щодо дій власника або уповноваженого ним органу є секретною в тому розумінні, що вона в цілому чи в певній формі й сукупності її складових є невідомою та не є легкодоступною для осіб, які зазвичай мають справу з видом інформації, до якого вона належить, у зв'язку із цим має комерційну цінність та була предметом адекватних існуючим обставинам заходів щодо збереження її секретності, вжитих особою, яка законно контролює цю інформацію [4]. Водночас Кабінетом Міністрів України затверджено Перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці, відповідно до якого перелічені в ньому відомості повинні передаватися органам державної виконавчої влади, контролюючим і правоохоронним органам, іншим юридичним особам відповідно до чинного законодавства, за їх вимогою. Таким чином, правопорушення, що посягають на динамічний правопорядок, протидія яким передбачає порушення інформаційних меж робочого місця, не пов'язані з порушенням трудової дисципліни та інших правил поведінки на робочому місці, закріплених у главі 14 КУпАП.

Підсумовуючи розгляд охорони правопорядку в масштабі (рівні) робочого місця, доцільно вказати на види інформаційних

ресурсів охорони правопорядку: 1) відомості щодо порушень трудової дисципліни, передані за межі трудового колективу; 2) відомості щодо дій власника або уповноваженого ним органу, отримані третіми особами з джерел, доступ до яких не обмежувався; 3) відомості щодо дій власника або уповноваженого ним органу, доступ до яких був обмежений, отримані третіми особами під час виконання їх функцій з охорони громадського порядку чи боротьби зі злочинністю.

Література

1. Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций : Постановление государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 20.07.1984 г. № 213. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0213400-84>.

[rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0213400-84](http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0213400-84).

2. Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций : Постановление государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 20.07.1984 г. № 213 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0213400-84>.
3. Цивільний Кодекс України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=435-15&p=1248164333864275>.
4. Цивільний Кодекс України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=435-15&p=1248164333864275>.

Комісаров О.Г. Системно-інформаційна характеристика охорони правопорядку на місці виконання особою трудових функцій

Анотація. У статті розглянуто охорону правопорядку в масштабі робочого місця. Указано види інформаційних ресурсів охорони прапорядку.

Ключові слова: охорона правопорядку, робоче місце, трудові функції.

Комисаров О.Г. Системно-информационные характеристики охраны правопорядка на месте выполнения лицом трудовых функций

Аннотация. В статье рассматривается охрана правопорядка в масштабе рабочего места. Указываются виды информационных ресурсов охраны правопорядка.

Ключевые слова: охрана правопорядка, рабочее место, трудовые функции.

Komisarov O. System and informative description of protection of law and order in place of implementation by person his labour functions

Annotation. In the article the protection of law and order is considered in the scale of workplace. The types of informative resources of protection of law and order are indicated.

Key words: guard of law and order, workplace, labour functions.