

Л. Ф. Купіна
професор кафедри галузевих юридичних дисциплін
Національного педагогічного університету
імені М. П. Драгоманова,
кандидат юридичних наук, доцент
(м. Київ)
Р. Ю. Гнинюк
магістрант факультету політології та права
спеціальності “Право”
Національного педагогічного університету
імені М. П. Драгоманова
(м. Київ)

СКАСУВАННЯ ДОПУСКУ ДО ДЕРЖАВНОЇ ТАЄМНИЦІ ЯК ПІДСТАВА ДЛЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ПРАЦІВНИКОМ

Під час побудови правової держави гостро постає питання про надійний захист трудових прав громадян. Державні гарантії захисту прав громадян від незаконного звільнення закріплені у ст. 43 Конституції України, які знаходять відображення у нормах, що регламентують порядок розірвання трудового договору [5]. Як при укладенні трудового договору, так і при його розірванні існує спеціальний порядок, який потребує його дотримання роботодавцем, щоб звільнення було проведене у відповідності із законом.

Актуальністю даної статті є встановлений факт швидкого розвитку суспільних відносин, який породжує різні підстави для їх зміни чи припинення. Трудові правовідносини потребують актуального правового регулювання, яке буде ефективно врегульовувати відносини у сфері застосування праці різними суб'єктами, на підприємствах різних форм власності правовий статус яких визначається не лише нормами трудового права.

Метою нашого дослідження є аналіз окремих міжгалузевих зв'язків норм права, які в своїй сукупності впливають на зміст трудової діяльності працівника. Декілька років тому Законом України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України” було внесено зміни та доповнення до пункту 2 статті 40 КЗпП України, в частині розширення підстав припинення трудового договору з ініціативи роботодавця та додано яка передбачає припинення трудового договору з працівником, якому скасовано допуск до державної таємниці працівника, якщо виконання покладених на нього обов'язків потребує доступу до державної таємниці [1]. Варто зазначити, що дослідження підстав припинення трудового договору з ініціативи роботодавця у своїх працях приділяли свою увагу майже всі фахівці в сфері трудового права: С. В. Селезень, Д. С. Овсянко, Ф. А. Цесарський, А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана, В. В. Жернаков, В. С. Венедіктова, С. М. Глазько, С. М. Прилипко,

П. Д. Пилипенко, Б. А. Римар, В. Г. Ротань, Я. В. Сімутіна, Б. С. Стичинський, Н. М. Хуторян, Ф. А. Цесарський, Г. І. Чанишева та інші, але питання припинення трудового договору у зв'язку із скасуванням допуску до державної таємниці, на нашу думку, недостатньо розкрито.

Відповідно до ст. 1 Закону України від “Про державну таємницю” від 21 січня 1994 року № 3855-ХІІ державна таємниця - вид таємної інформації, що охоплює відомості у сфері оборони, економіки, науки і техніки, зовнішніх відносин, державної безпеки та охорони правопорядку, розголошення яких може завдати шкоди національній безпеці України та які визнані у порядку, встановленому цим Законом, державною таємницею і підлягають охороні державою [2].

Відповідно до ст. 8 Закону України “Про державну таємницю” від 21 січня 1994 року № 3855-ХІІ до державної таємниці відносять інформацію про: а) стан довкілля, якість харчових продуктів і предметів побуту; б) аварії, катастрофи, небезпечні природні явища та інші надзвичайні події, які сталися або можуть статися і загрожують безпеці громадян; в) стан здоров'я населення, його життєвий рівень, включаючи харчування, одяг, житло, медичне обслуговування та соціальне забезпечення, а також соціально-демографічні показники, стан правопорядку, освіти і культури населення; г) факти порушень прав і свобод людини і громадянина; г) незаконні дії органів державної влади, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб;

Рішення про надання громадянину допуску до державної таємниці приймається керівником відповідного органу державної влади, органу місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації не пізніше ніж через п'ять днів після отримання позитивного висновку органу Служби безпеки України (СБУ) та облікової картки. Рішення про надання громадянину допуску до державної таємниці оформлюється у формі наказу або письмового розпорядження. Надання допуску передбачає можливість роботи працівника із секретною інформацією та його письмове зобов'язання про нерозголошення.

У разі отримання такого доступу, на громадянина, відповідно до положень Закону України “Про державну таємницю” від 21 січня 1994 року № 3855-ХІІ, покладаються додаткові обов'язки та обмеження прав.

Виконання такої роботи не лише гарантується державою шляхом встановлення певних гарантій для працівників, а й законодавством передбачається надання відповідної компенсації, види, розміри та порядок надання яких, закріплений і встановлюється відповідно до постанови Кабінетом Міністрів України “Про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці” від 15 червня 1994 р. № 414 .

В контексті нашого дослідження слід звернути увагу на процедуру скасування раніше наданого допуску до державної таємниці, який проводиться органом, уповноваженим приймати рішення про його надання, тобто органом СБУ і якщо

отримано достовірні документальні відомості про наявність обставин для скасування наданого громадянину допуску.

Відповідно до абзацу 5 ст. 26 Закону України “Про державну таємницю” від 21 січня 1994 року № 3855-ХІІ, громадянина, якому скасовано допуск до державної таємниці, якщо виконання трудових чи службових обов’язків вимагає доступу до державної таємниці, а переміщення на інше робоче місце чи іншу посаду неможливе, може бути в передбаченому законодавством порядку переведено на іншу роботу або службу, не пов’язану з державною таємницею, чи – звільнено.

Однією з проблем є те, що чинне законодавство України не передбачає чіткого переліку посад і робіт, які потребують, для здійснення своєї діяльності, отримання доступу до інформації, що становить державну таємницю. Крім цього залишається відкритим питання про те, чи повинен роботодавець заздалегідь попередити майбутнього робітника про те, що його діяльність потребуватиме доступу до державної таємниці і, що в результаті втрати цього доступу, на підставі положень ст. 23 Закону України “Про державну таємницю” від 21 січня 1994 року № 3855-ХІІ, його може бути звільнено.

Слід зазначити, що постановою Кабінету Міністрів України “Про встановлення письмової форми трудових договорів з працівниками, діяльність яких пов’язана з державною таємницею” від 16 листопада 1994 року № 779 встановлено обов’язкову письмову форму трудового договору з працівниками, діяльність яких пов’язана з державною таємницею [7], а Типова форма такого договору та зобов’язання громадянина України, у зв’язку з допуском до державної таємниці, затверджені наказом Державного комітету України з питань державних секретів “Про затвердження Типової форми трудового договору з працівником, діяльність якого пов’язана з державною таємницею, та Зобов’язання громадянина України у зв’язку з допуском до державної таємниці” від 8 грудня 1994 року № 44 [6].

Ще однією проблемою є доцільність і правильність формування даної норми. Дослідник А. М. Цапенко у своїй праці вважає, що “доцільним буде виключити таку підставу припинення трудового договору як – скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на працівника обов’язків вимагає допуску до державної таємниці, з переліку підстав розірвання трудового договору за ініціативою власника або уповноваженого ним органу й включити її до підстав припинення трудових відносин, що не залежать від волі сторін трудового договору” [3, с. 97]. Якщо виходити зі змісту норми, на підставі положень ст.40 КЗпП України, то дана норма має суто диспозитивний характер, бо “власник, або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір” за вказаною підставою, але він не зобов’язаний це робити [4]. Тобто, законодавець дає право вибору поведінки у даних правовідносинах. Як що ж ми повернемося до положень абзацу 5 ст. 26 Закону України “Про державну таємницю” від 21 січня 1994 року № 3855-ХІІ, то звільнення, за даною обставиною, носить суто імперативний характер, тобто “виражає

категоричне розпорядження держави, чітко позначає дії і не допускає жодних відхилень від вичерпного переліку прав і обов'язків суб'єктів”, тобто воля сторін трудового договору на його припинення у цьому випадку відсутня [3, с. 94].

Вважаємо, що при підготовці Проекту Трудового кодексу України, було б доцільно врахувати думки вчених, які дослідили дане питання та сформулювати положення статті, які чітко регламентували процедуру зміни чи припинення трудового договору із працівником у зв'язку із скасуванням допуску до державної таємниці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Закон України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України” від 11 травня 2004 року № 1703-IV.
2. Закон України “Про державну таємницю” від 21 січня 1994 року № 3855-XII // Відомості Верховної Ради України – 1994. – № 16 – С. 422. – Ст. 93.
3. *Цапенко А. М.* Звільнення працівника у разі скасування допуску до державної таємниці / А. М. Цапенко // *Право* : збірник наукових праць Харківського НПУ ім. Г. С. Сковороди. – № 17. – 2011.
4. Кодекс Законів про працю України: від 30.04.2017 № 322-08 // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 – 1971 р. / Додаток до № 50.
5. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 43.
6. Наказ Державного комітету України з питань державних секретів “Про затвердження Типової форми трудового договору з працівником, діяльність якого пов'язана з державною таємницею, та Зобов'язання громадянина України у зв'язку з допуском до державної таємниці” від 8 грудня 1994 року № 44.
7. Постанова Кабінету Міністрів України “Про встановлення письмової форми трудових договорів з працівниками, діяльність яких пов'язана з державною таємницею” від 16 листопада 1994 року № 779.

Л. Ф. Купіна
професор кафедри галузевих юридичних дисциплін
Національного педагогічного університету
імені М. П. Драгоманова,
кандидат юридичних наук, доцент
(м. Київ)

УМОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

Цілком логічним видається той факт, що законодавство розвиненої правової держави, повинно бути дієвим, ефективним, таким, що реально регулює правові відносини, які склались на тому чи іншому етапі розвитку суспільства, в повній мірі забезпечує баланс прав, інтересів окремо взятої особи, суспільства в цілому та держави.