

УДК 342.9:349.2

БАРІКОВА А.А., магістрант юридичного факультету
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ПРО ПРАЦЮ

Анотація. У статті розкрито місце процесу притягнення до дисциплінарної відповідальності за правопорушення у сфері дії інформаційного права в правовій реальності. Проаналізовано його як вид юридичного процесу. Вироблено наукові підходи до його удосконалення.

Ключові слова: дисциплінарна відповідальність, інформаційне право, деликт.

Аннотация. В статье раскрыто место процесса привлечения к дисциплинарной ответственности за правонарушения в сфере действия информационного права в правовой реальности. Он проанализирован как вид юридического процесса. Разработаны научные подходы к его усовершенствованию.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, информационное право, деликт.

Summary. The article describes a process of disciplinary proceedings for an offense within the scope of information law in legal reality. It is analyzed as a form of legal process. Scientific approaches to its improvement are developed.

Keywords: disciplinary responsibility, information law, tort.

Постановка проблеми. У науковій літературі досі бракує розгорнутих теоретичних праць, присвячених проблематиці порядку притягнення до дисциплінарної відповідальності. При цьому, на думку В.З. Янчука, від бездоганного додержання вимог дисципліни праці залежить виконання виробничих завдань, зростання продуктивності праці та поліпшення матеріального та культурного становища працівників [1, с. 99].

Інститут дисциплінарної відповідальності можна вважати одним із найбільш проблемних, що зумовлює приділення вченими значної уваги питанням правового регулювання та практичної реалізації дисциплінарної відповідальності у сфері трудових відносин. Зокрема, цю проблематику досліджували О.Т. Барабаш, Я.І. Безугла, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, П.І. Жигалкін, І.В. Зуб, Д.О. Карпенко, Р.І. Кожушко, С.І. Кондратьєв, Л.І. Лазор, А.Р. Мацюк, В.І. Нікітінський, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, А.В. П'ятаков, В.Г. Ротань, Л.А. Сироватська, В.Н. Скобелкін, С.А. Соколев, М.П. Стадник, Б.С. Сличинський, Г. Угрюмова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева та інші. В інформаційному праві це питання детально не досліджено. Є праці таких вчених, як Л.А. Букалєрова, В.К. Колпаков, С.А. Правдюк, О.В. Стоєцький, М.І. Хавронюк та інших.

Метою статті є визначення теоретичних основ процесу притягнення до дисциплінарної відповідальності за законодавством України про працю.

Виклад основного матеріалу.

1. Дисциплінарна відповідальність як вид юридичної відповідальності за порушення трудової дисципліни

1.1. Поняття та сутність дисциплінарної відповідальності у трудовому праві

Одним із засобів забезпечення трудової дисципліни на етапі переходу до ринкових відносин і формування інформаційного суспільства продовжують залишатись заходи юридичної відповідальності, які можуть застосовуватися до осіб, що не дотримуються встановлених правил внутрішнього трудового розпорядку.

На думку Г.Г. Петришиної-Дюг, дисциплінарна відповідальність як самостійний вид юридичної відповідальності є особливим елементом у структурі правової системи, важливим забезпечуючим фактором правомірної поведінки. Вона характеризується наявністю, як правило, власної підстави – дисциплінарного проступку, особливих санкцій – дисциплінарних стягнень, суб'єкта дисциплінарного проступку та суб'єкта дисциплінарної влади, який уповноважений застосовувати дисциплінарне стягнення в позасудовому порядку [2, с. 39].

Враховуючи багатоаспектність правових проблем дисциплінарної відповідальності, оскільки вони носять міжгалузевий характер (на межі адміністративного та трудового права), питання дисциплінарної відповідальності завжди були та залишаються в центрі уваги законодавця, знаходять своє відображення в практиці їх застосування. При цьому переважний вплив на цей інститут в інформаційному праві здійснюють норми трудового права.

Аналізуючи літературу з трудового права радянського періоду, можна дійти висновку, що поняття дисциплінарної відповідальності зазвичай розглядалося як складова частина більш загальної проблеми дисципліни праці, під якою розуміли визначений законом або на основі закону трудовий розпорядок, що регламентує трудові обов'язки робітників і службовців, відповідальність за невиконання цих обов'язків і заходи заохочення за відмінне їх виконання [3, с. 242].

На думку М.Г. Александрова, ознакою єдиного триваючого трудового правовідношення є його авторитарний характер, що проявлявся в дисципліні праці та передбачав можливість застосування дисциплінарних заходів по відношенню до працівника. Обов'язками останнього дослідник визначав виконання роботи та підкорення правилам внутрішнього трудового розпорядку, а кореспондуючими обов'язками роботодавця були такі: вимагати її виконання та дотримання трудового розпорядку [4, с. 129].

У цей період дисциплінарна відповідальність розглядалася науковцями у сфері питань дисципліни праці та дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку [4; 6 – 8]. У деяких дослідженнях простежуються спроби теоретично обґрунтувати необхідність застосування схеми, яка визначала конкретизацію відповідальності залежно від важкості вчиненого проступку [9, с. 46], коли в підзаконних актах була передбачена відповідно до ступеня важкості дисциплінарних проступків значна кількість їх складів. З іншого боку, О.В. Смірнов зазначав, що необхідною умовою для застосування заходів дисциплінарної відповідальності є відповідність міри покарання скоєному, особі порушника та обставинам, за яких воно було вчинено [10, с. 153].

Тобто в цей період загальноприйнятим підходом щодо сутності дисциплінарної відповідальності було її трактування в якості накладення адміністрацією підприємства стягнення на працівника за порушення трудової дисципліни.

Правову природу дисциплінарної відповідальності розглядали в досить спрощеному вигляді, хоча при цьому враховувалися правові реалії. Зокрема, А.А. Абрамова, М.А. Тимонов та ряд інших дослідників одним із різновидів державного примусу вважали дисциплінарний вплив, оскільки він здійснювався керівництвом державних підприємств фактично від імені держави [11, с. 29; 12, с. 93].

На той момент існували також прихильники договірної теорії, які визначали дисциплінарну відповідальність в загальнотеоретичному розумінні як обов'язок працівника відповісти перед роботодавцем за вчинене правопорушення та зазнати заходів впливу, передбачених у дисциплінарних санкціях трудового права [13, с. 47].

Зараз не можна виокремити істотних змін стосовно загальних підходів до

розуміння сутності дисциплінарної відповідальності. Під дисциплінарною відповідальністю розуміють обов'язок працівника відповісти (понести покарання) за дисциплінарний проступок, передбачений нормою трудового права [14, с. 364], осуд поведінки працівника шляхом оголошення йому владою роботодавця дисциплінарного стягнення [15, с. 266].

На думку Г.Г. Петришиної-Дюг, дисциплінарну відповідальність можна визначити як обов'язок працівників зазнати юридично несприятливих наслідків у формі втрат особистого характеру за скоєння дисциплінарного проступку в порядку та на умовах, передбачених трудовим законодавством [2, с. 40]. Причому дисциплінарною відповідальністю працівників можна вважати передбачений нормами трудового права особливий правовий стан суб'єктів охоронних правовідносин, який виявляється в тому, що роботодавець дає негативну оцінку протиправній поведінці працівника та реагує на неї визначеними законом примусовими заходами [16, с. 730].

На думку В.А. Козлова, суттєвим недоліком сучасного розуміння дисциплінарної відповідальності є ігнорування факту, що відповідальність може містити в собі можливість протилежних наслідків правового впливу – схвалення, заохочення, виправдання [17, с. 357].

З іншого боку, Л.О. Сироватська, хоча й не заперечує важливості питання про дослідження позивної відповідальності прибічниками цієї теорії, все ж дотримується такого погляду: у дисциплінарній відповідальності не може існувати позитивного аспекту з тієї причини, що в трудовому праві, на відміну від інших галузей права, обов'язок виконувати всі трудові обов'язки (і норми права, що їх закріплюють) прямо сформульований у вигляді обов'язку дотримуватись дисципліни праці, а тому немає потреби запроваджувати ще одну правову категорію, яка по суті дублює цей обов'язок [18, с. 27-28]. Водночас, необхідно зауважити, що вказане вище бачення проблеми залишає поза увагою позитивні моменти дисциплінарної відповідальності – передбачені свідомою й активною правомірною поведінкою елементи морального, стимулюючого та організаційного порядку.

Звідси, позитивний і негативний аспекти дисциплінарної відповідальності діалектично взаємопов'язані та нерозривні один з одним: чим вище рівень дисциплінарної відповідальності в позитивному сенсі, тим рідше виникає негативна дисциплінарна відповідальність [16, с. 732].

На підставі вищевикладеного можна сформулювати такі особливі риси дисциплінарної відповідальності в інформаційному праві: владний осуд протиправної поведінки працівника; скоєння дисциплінарного проступку як підстава для настання дисциплінарної відповідальності; негативні наслідки особистого характеру для правопорушника.

У контексті розкриття сутності дисциплінарної відповідальності потрібно вказати також на те, що ряд об'єктивних і суб'єктивних передумов обумовлюють існування останньої. Дисциплінарна відповідальність можлива за умови попереднього пред'явлення до поведінки працівника закріплених у нормах права вимог, що визначають певні межі поведінки (об'єктивна передумова), встановлених на рівні законодавства, правил внутрішнього трудового розпорядку, інших локальних актів організації спільного процесу праці, трудового договору.

При цьому у Бельгії та Японії діє правило, згідно з яким усі різновиди дисциплінарних правопорушень повинні бути вичерпно зафіксовані в нормативних правових актах. У Великобританії, ФРН, Австрії, Швейцарії, хоча й вимагається, щоб різновиди дисциплінарних правопорушень, по можливості, були повністю визначені,

але вважається, що встановлення та фіксація всіх дисциплінарних проступків неможливі, і тому, як виняток, роботодавець має право притягати до відповідальності за проступок, який не було визначено в нормативних актах. У США, Канаді, Франції, Австралії дисциплінарна відповідальність допускається й за проступок, що не зафіксований у нормативних актах, оскільки в цих країнах переважає думка, що неможливо дати вичерпний перелік дисциплінарних правопорушень, тому що на практиці вони мають незліченне число форм і виявів [19, с. 179].

Причому, на думку Н.Б. Болотіної, правовий механізм дисциплінарної відповідальності складається з правових норм, які передбачають підставу дисциплінарної відповідальності, дисциплінарні стягнення, порядок їх накладення, зняття та оскарження [20, с. 440].

Тобто дисциплінарна відповідальність в інформаційному праві – це встановлений на рівні норм трудового, адміністративного, інформаційного права особливий правовий стан суб'єктів дисциплінарних правовідносин, що визначає обов'язок правопорушників зазнати юридично несприятливих наслідків у формі втрат особистого характеру за скоєння дисциплінарного проступку та направлений на забезпечення реалізації в порядку та на умовах, передбачених законодавством, суб'єктивних прав та обов'язків відповідних суб'єктів.

1.2. Підстави дисциплінарної відповідальності

Дисциплінарний проступок є підставою дисциплінарної відповідальності. У трудовому законодавстві України для визначення відповідної підстави використовується термін “порушення трудової дисципліни” (ч. 1 ст. 147 КЗпП). Таке формулювання протиправного юридичного факту є недосконалим, оскільки не відображає суті дисциплінарного правопорушення працівника. У цьому контексті більш прийнятним є поняття “дисциплінарний проступок”, закріплене, наприклад, у ч. 1 ст. 192 ТК Російської Федерації.

В.І. Прокопенко визначає дисциплінарний проступок як винне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього законодавством про працю, колективним і трудовим договорами трудових обов'язків [21, с. 412-413]. Водночас, у цьому визначенні не враховано протиправності й суспільної шкоди як ознак дисциплінарного проступку.

На думку Н.М. Хуторян, виною в межах дисциплінарного проступку є психічне ставлення до вчинюваної протиправної дії чи бездіяльності, що полягає у невиконанні чи неналежному виконанні своїх трудових обов'язків, та її наслідків, виражене у формі умислу чи необережності [22, с. 406]. Тому на рівні законодавства можна передбачити такі форми вини: умисел (прямий та евентуальний, тобто непрямий) і необережність (протиправна недбалість і протиправна самовпевненість). Причому необхідно зауважити, що доволі розповсюдженими є такі шкідливі проступки, які пов'язані з іншою формою вини – насамперед умислом (прогул без поважних на те причин, поява на роботі у нетверезому стані тощо).

Як стверджує А.В. Андрушко, однією з особливостей дисциплінарної відповідальності є те, що завдання внаслідок вчинення дисциплінарного проступку матеріальної чи іншої шкоди не є обов'язковим. Суспільно шкідливим є вже сам факт вчинення дисциплінарного проступку. Наявність заподіяної шкоди, водночас, може бути враховано при виборі виду дисциплінарного стягнення [23, с. 374].

На думку М.І. Іншина, дисциплінарний проступок – це правопорушення, яке виявляється у невиконанні або неналежному виконанні з вини працівника покладених на нього обов'язків [24, с. 402].

У доктрині адміністративні правопорушення інформаційного характеру іменують такими словосполученнями, як “адміністративні правопорушення у сфері інформаційної безпеки” [25 – 27], “адміністративні правопорушення в інформаційній сфері” [28]. Це стосується і дисциплінарних деліктів.

Д.М. Бахрах вважає, що для поділу всієї сукупності адміністративних правопорушень використано родовий об’єкт посягання і галузь діяльності [29, с. 49]. Цей висновок підтверджується також В.К. Колпаковим, який зазначає, що класифікацію всього масиву складів адміністративних правопорушень законодавець здійснив залежно від структури соціально-господарського комплексу; залежно від змісту відносин, що охороняються [30, с. 94].

Для формулювання об’єктивного визначення дисциплінарного проступку потрібно розкрити його склад, оскільки наявність в діяннях працівника ознак складу дисциплінарного проступку фактично і є підставою притягнення до дисциплінарної відповідальності (результати систематизації наведені в Табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Склад дисциплінарного проступку

Ознака	Характеристика
Суб’єкт	Особа, яка перебуває у трудових правовідносинах із конкретним роботодавцем; спеціальний суб’єкт
Суб’єктивна сторона	Наявність вини працівника
Об’єкт	Урегульовані нормами трудового права та на рівні локальних актів конкретного підприємства, установи, організації суспільні відносини, які виникають у процесі спільної трудової діяльності
Об’єктивна сторона	Елементи, які характеризують дисциплінарний проступок як акт прояву зовнішньої поведінки особи (протиправне діяння; спричинення шкоди роботодавцю; наявність причинного зв’язку між ними)

При цьому відповідно до ст. 148 КЗпП України встановлено нерозривний зв’язок підстав дисциплінарної відповідальності та строків її застосування.

Як зазначає В.З. Янчук, поняття дисциплінарного проступку має як теоретичне, так і практичне значення. Теоретичне значення полягає в тому, що це сприятиме чіткому розмежуванню в правовій науці як самих правопорушень (кримінального, майнового, дисциплінарного), так і передбачених законом видів відповідальності винних у їх вчиненні, що може відіграти позитивну роль у роботі з кодифікації законодавства. Практичне ж значення полягає в тому, що відповідне поняття допоможе правильно тлумачити та застосовувати правові норми, тобто якоюсь мірою сприяє зміцненню законності [1, с. 101-102].

Фактично підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок – протиправне, винне (умисне або необережне) діяння, що полягає в невиконанні чи неналежному виконанні покладених законодавством обов’язків, зловживанні або перевищенні прав, порушенні заборон чи обмежень.

2. Реалізація порядку притягнення до дисциплінарної відповідальності

2.1. Загальна дисциплінарна відповідальність в інформаційному праві

Аналізуючи чинне законодавство, можна дійти висновку, що наразі існують два види дисциплінарної відповідальності в інформаційному праві: загальна (поширюється

на переважну більшість працівників; настає на підставі норм КЗпП і правил внутрішнього трудового розпорядку) і спеціальна (застосовується щодо працівників, на яких поширюється дія статутів і положень про дисципліну, що визначають загальні обов'язки відповідних працівників, заходи дисциплінарного стягнення та коло осіб, уповноважених їх застосовувати, порядок накладення й оскарження стягнень).

Виділяють такі характерні риси загальної дисциплінарної відповідальності в трудовому праві: 1) вона є видом юридичної відповідальності; 2) є одним із двох видів трудової відповідальності; 3) дисциплінарну відповідальність можна розглядати у двох аспектах – позитивному та негативному; 4) відповідальність за невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків працівник несе не перед державою, а перед роботодавцем; 5) підставою є дисциплінарний проступок; 6) завдання внаслідок вчинення дисциплінарного проступку матеріальної чи іншої шкоди власнику не є обов'язковим [23, с. 374].

Загальна дисциплінарна відповідальність в інформаційному праві може стосуватися тих працівників, трудова функція яких відповідно до умов трудового договору пов'язана із забезпеченням обігу інформації, виконанням інших обов'язків у сфері здійснення діяльності в інформаційному просторі.

Порядок притягнення до загальної дисциплінарної відповідальності встановлений на рівні КЗпП України та підзаконних актів. Так, відповідно до положень Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців підприємств, установ, організацій, затверджених постановою Державного комітету праці СРСР від 20.07.84 р. № 213, порушення трудової дисципліни визначається як невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків.

У цьому контексті однією з найбільш дискусійних проблем загальної дисциплінарної відповідальності є питання про види дисциплінарних стягнень. У ст. 147 чинного КЗпП передбачено лише два види заходів стягнення – догану та звільнення.

При цьому в літературі вже досить давно звертається увага на те, що законодавче обмеження загальної дисциплінарної відповідальності лише цими дисциплінарними стягненнями не завжди дозволяє правильно вибрати одне з дисциплінарних стягнень, яке відповідало б ступеню тяжкості трудового проступку, мірі вини, особливостям особи правопорушника [23, с. 375].

Звичайно, перелік дисциплінарних стягнень не повинен бути безмежно довгим, але з метою здійснення диференціації заходів дисциплінарного стягнення залежно від ступеня тяжкості дисциплінарного проступку, міри вини порушника тощо для досягнення соціальної справедливості та запобігання свавілля роботодавця необхідно розширити перелік дисциплінарних стягнень.

Так, спираючись на російський досвід, а саме: закріплення в ст. 192 ТК Російської Федерації зауваження як одного з загальних дисциплінарних стягнень, доцільно віднести зауваження до видів дисциплінарних стягнень у КЗпП України. Зокрема, у ч. 1 ст. 400 проекту ТК України встановлено, що дисциплінарними стягненнями, які застосовуються до працівників за вчинення ними дисциплінарних проступків, є зауваження, догана та звільнення.

З іншого боку, можуть виникати труднощі при практичній диференціації таких видів дисциплінарного стягнення, як зауваження та догана, оскільки навіть у проекті ТК України не міститься їх законодавчого визначення. Враховуючи те, що в тлумачних словниках надається лексико-семантичне розрізнення відповідних понять за філологічним спрямуванням, законодавець у разі розширення переліку дисциплінарних стягнень повинен надати чітке визначення вказаних вище понять, яке не залишало б двозначності.

О. Панасюком було запропоновано такий вид дисциплінарного стягнення, як штраф – утримання шляхом вирахування грошових сум із заробітної плати, підставою для застосування якого є найістотніші порушення трудової дисципліни. Розмір штрафу, на його думку, повинен бути обмежений частиною заробітної плати. Такий вид дисциплінарного стягнення існує у багатьох країнах, однак він не застосовується у таких розвинутих державах як Великобританія та Франція [23, с. 375].

Враховуючи факультативний характер притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника за вчинення ним дисциплінарного проступку та накладення на нього дисциплінарного стягнення, у літературі з трудового права висловлюється позиція щодо права роботодавця обмежитися застосуванням до порушника трудової дисципліни заходів впливу, що хоч і не є дисциплінарними стягненнями, однак можуть позитивно вплинути на нього (проведення бесіди між роботодавцем і порушником трудової дисципліни; попередження).

При цьому попередження як моральний вплив на правопорушника, яке не зачіпає його майнових чи інших прав, є видом основного адміністративного стягнення, що засвідчує недоцільність його розгляду в якості заходу впливу на порушника трудової дисципліни. Із цього приводу А.В. Андрушко зазначає, що на практиці це може призвести до неузгодженостей, адже роботодавець навряд чи зможе провести чітку різницю між зауваженням (як видом дисциплінарного стягнення) і попередженням (як заходом впливу на правопорушника, що дисциплінарним стягненням не вважається) [23, с. 376].

Також власник або уповноважений ним орган на підставі ст. 152 КЗпП має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу.

2.2. Спеціальна дисциплінарна відповідальність в інформаційному праві

При визначенні спеціальної дисциплінарної відповідальності в інформаційному праві потрібно виходити з того, що її існування зумовлене такими чинниками: 1) специфікою трудових функцій, що виконують працівники; 2) особливо тяжкими наслідками, які можуть виникати в результаті невиконання чи неналежного виконання покладених на них трудових обов'язків [31, с. 230].

На думку Ю.П. Дмитренка, це окремий вид дисциплінарної відповідальності чітко визначених суб'єктів, які за вчинений дисциплінарний проступок можуть залучатися в межах спеціальних нормативних актів до більш жорстких заходів дисциплінарного впливу з особливим порядком накладення та оскарження дисциплінарних стягнень [32, с. 67].

Зміст цієї відповідальності на рівні доктрини розкривається таким чином:

- встановлена для вузького кола працівників [33, с. 263];
- суб'єктом є особа, що несе дисциплінарну відповідальність за спеціальними нормативно-правовими актами: статутами, положеннями, законами [34, с. 311];
- передбачає застосування особливих заходів дисциплінарного впливу [35, с. 131].

Л. Сироватська акцентує увагу на застосуванні щодо деяких суб'єктів спеціальної дисциплінарної відповідальності не лише за порушення трудової дисципліни, а й за несумісні з їх гідністю проступки [36, с. 194].

Тобто особливостями спеціальної дисциплінарної відповідальності працівників є більш широкий зміст дисциплінарного проступку та суворіші санкції.

Її характерними рисами можна вважати такі: обмежена сфера та коло суб'єктів її застосування; особливі заходи дисциплінарного впливу (як правило, більш жорсткі стягнення); визначене коло суб'єктів, які можуть її застосовувати; особливий порядок накладення та оскарження дисциплінарних стягнень; наявність спеціальних нормативних актів [37, с. 192].

Правове регулювання вказаної вище відповідальності здійснюється на рівні законів, статутів і положень: Закон України “Про державну службу”; Закон України “Про телекомунікації”; Гірничий закон України; Загальне положення про міністерство, інший центральний орган державної виконавчої влади України тощо. При цьому механізм спеціальної дисциплінарної відповідальності характеризується такими рисами [32, с. 69]:

- у разі притягнення відповідних суб’єктів до дисциплінарної відповідальності застосовуються загальні (догана та звільнення) і спеціальні (більш жорсткі) заходи дисциплінарного впливу: попередження про неповну службову відповідність і затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду тощо;

- загальною підставою для застосування дисциплінарних стягнень є невиконання чи неналежне виконання службових обов’язків, зміст яких конкретизується нормами трудового законодавства та законодавства, що визначає статус таких суб’єктів;

- до таких осіб можуть застосуватися окремі диференційовані заходи дисциплінарного впливу, зокрема ті, що передбачені ч. 1 ст. 41 КЗпП.

Фактично спеціальна дисциплінарна відповідальність окремих суб’єктів інформаційних правовідносин застосовується щодо працівників, на яких поширюється дія статутів і положень про дисципліну, що визначають загальні обов’язки відповідних працівників, заходи дисциплінарного стягнення та коло осіб, уповноважених їх застосовувати, порядок накладення й оскарження цих стягнень. Її особливостями є більш широкий зміст дисциплінарного проступку та суворіші санкції.

Висновки.

Дисциплінарна відповідальність – це встановлений на рівні норм трудового, адміністративного, інформаційного права особливий правовий стан суб’єктів дисциплінарних правовідносин, що визначає обов’язок правопорушників зазнати юридично не сприятливих наслідків у формі втрат особистого характеру за скоєння дисциплінарного проступку та направлений на забезпечення реалізації в порядку та на умовах, передбачених законодавством, суб’єктивних прав та обов’язків відповідних суб’єктів.

Для формулювання об’єктивного визначення дисциплінарного проступку потрібно розкрити його склад, оскільки наявність в діяннях працівника ознак складу дисциплінарного проступку фактично і є підставою притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності в інформаційному праві є дисциплінарний проступок – протиправне, винне (умисне або необережне) діяння, що полягає в невиконанні чи неналежному виконанні покладених законодавством обов’язків, зловживанні або перевищенні прав, порушенні заборон чи обмежень.

Наразі існують два види дисциплінарної відповідальності в інформаційному праві: загальна і спеціальна.

Використана література

1. Янчук В.З. Поняття дисципліни праці та дисциплінарного проступку в колгоспному праві // Вісник Київського університету ім. Т.Г. Шевченка. – Серія економіки та права. – 1962. – № 5. – Вип. 2. – С. 99-105.

2. Петришина-Дюг Г.Г. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві: поняття та принципи // Науковий вісник Чернівецького національного університету ім. Юрія Федьковича : зб. наук. праць. – Правознавство. – 2008. – Вип. 461. – С. 39-43.

3. Александров Н.Г. Советское трудовое право / Н.Г. Александров, Г.К. Москаленко. – М., 1947. – 368 с.
4. Александров Н.Г. Социалистическая дисциплина труда / Н.Г. Александров. – М., 1948. – 14 с.
5. Гершанов Е.М. Социалистическая дисциплина труда / Е.М. Гершанов. – М., 1960. – 141 с.
6. Гуляев Г.И. Дисциплина труда рабочих и служащих / Г.И. Гуляев. – Кишнев, 1961. – 47 с.
7. Кафтановская А.М. Дисциплина труда в СССР / А.М. Кафтановская, Р.З. Лившиц. – М., 1959. – 80 с.
8. Левиант Ф.М. Социалистическая дисциплина труда / Ф.М. Левиант. – Л., 1957. – 36 с.
9. Гуляев Г.И. Правовое регулирование социалистической дисциплины труда рабочих и служащих / Г.И. Гуляев, Л.Э. Лунгу. – Кишнев, 1962. – 86 с.
10. Смирнов О.В. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии / О.В. Смирнов. – М., 1968. – 184 с.
11. Абрамова О.В. Санкции в советском трудовом праве : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. юрид. наук / О.В. Абрамова. – М., 1977. – 18 с.
12. Тимонов Н.А. Трудовой распорядок на предприятии / Н.А. Тимонов. – М., 1954. – 118 с.
13. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л.А. Сыроватская. – М., 1974. – 184 с.
14. Трудовое право России ; под ред. О.В. Смирнова. – М., 1996. – 600 с.
15. Ветрова Г.Н. Уголовно-процессуальная ответственность / Г.Н. Ветрова. – М., 1987. – 113 с.
16. Курс порівняльного трудового права : підручник / [Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І.] ; за ред. акад. А.Р. Мацюка. – Х., 2011. – 980 с.
17. Теория государства и права : учебник / [Козлов В.А., Лаванцев К.Е., Королев А.И. и др.] ; под ред. А.И. Королева и Л.С. Явича. – Л., 1982. – 382 с.
18. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л.А. Сыроватская. – М., 1990. – 179 с.
19. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебн. для вузов. – М., 1999. – 728 с.
20. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник / Н.Б. Болотіна. – [4-е вид.]. – К., 2006. – 725 с.
21. Прокопенко В.І. Трудове право України : підручник / В.І. Прокопенко. – Харків, 1998. – 480 с.
22. Хуторян Н.М. Проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівника у новому Трудовому кодексі України / Н.М. Хуторян // Держава і право : зб. наук, праць. – (Юридичні і політичні науки). – К., 2002. – Вип. 21. – С. 405-409.
23. Андрушко А.В. Основні проблеми загальної дисциплінарної відповідальності у трудовому праві // Держава і право : зб. наукових праць. – (Юридичні і політичні науки). – К., 2007. – Вип. 37. – С. 371-377. – (Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України).
24. Трудове право : підручник / [М.І. Іншин, В.І. Щербина, Д.І. Сіроха та ін.] ; за ред. проф. М.І. Іншина та доц. В.І. Щербини. – Х., 2012. – 560 с.
25. Стоєцький О.В. Реалізація адміністративно-правових норм у сфері забезпечення інформаційної безпеки / О.В. Стоєцький // Адвокат. – 2008. – № 12. – С. 36-39.
26. Стоєцький О.В. Суб'єкти забезпечення інформаційної безпеки України: адміністративно-правові засади / О.В. Стоєцький // Підприємство, господарство і право. – 2009. – № 11. – С. 161-164.
27. Стоєцький О.В. Характеристика інформаційної безпеки як складової інформаційної сфери / О.В. Стоєцький // Підприємство, господарство і право. – 2009. – № 12. – С. 72-75.
28. Линник Г.М. Адміністративно-правове регулювання інформаційної безпеки України : дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.07 / Григорій Миколайович Линник. – К., 2010. – 182 с.
29. Бахрах Д.Н. Административная ответственность граждан в СССР. – Свердловск : Урал. ун-т, 1989. – 204 с.

30. Колпаков В.К. Адміністративна відповідальність (адміністративно-деліктне право) : навч. посіб. / В.К. Колпаков. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 256 с.
31. Трудовое право России : учеб. ; отв. ред. Р.З. Ливший и Ю.П. Орловский. – М., 1998. – 480 с.
32. Дмитренко Ю.П. Спеціальна дисциплінарна відповідальність окремих суб'єктів трудових правовідносин та їх правові гарантії / Ю.П. Дмитренко // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2008. – № 11/12 (85/86). – С. 63-70.
33. Трудовое право России : учеб. ; под. ред. Л.Ф. Муртдижшой и Ю.П. Орловского. – М., 2001. – 351 с.
34. Трудовое право Украины ; под. ред. Г.И. Чанышевой и Н.В. Болотиной. – Х., 2000. – 480 с.
35. Карпенко Д.О. Трудове право України : курс лекцій / Д.О. Карпенко. – К., 1999. – 192 с.
36. Сыроватская Л.А. Трудовое право : учеб. / Л.А. Сыроватская. – М., 1995. – 255 с.
37. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : навч. посіб. / Ю.П. Дмитренко. – К., 2004. – 288 с.

~~~~~ \* \* \* ~~~~~