

*A number of established by normatively-legal acts the measures the aim of that is warning of the illegal stopping of the citizens rights for the specific use of natural objects is considered. It is concluded that the elements of providing stability of citizens' rights for the special use of natural objects in the process of their stopping have the character of certain guarantees.*

УДК 349.22(477)

**К. В. Кім**

## **ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ІНФОРМАЦІЮ**

*Досліджено загальні питання дисциплінарної відповідальності за порушення інформаційного законодавства на основі аналізу теоретичних розробок та чинного інформаційного законодавства.*

На сьогодні діє ряд базових законів щодо збору, поширення, зберігання та захисту інформації, проте останнім часом процес формування інформаційного законодавства, зокрема за допомогою законів, істотно сповільнився, хоча достатньо широке коло правових відносин в інформаційній сфері так і залишилося неврегульоване. У зв'язку з цим не дивує чимала кількість порушень інформаційного законодавства. Відповідно до ст. 27 Закону України «Про інформацію» [1] за порушення законодавства України про інформацію серед видів юридичної відповідальності одне із центральних місць посідає дисциплінарна відповідальність.

Дослідженню загальних питань дисциплінарної відповідальності як виду юридичної відповідальності присвячено чимало праць науковців з трудового права – Н. Б. Болотіної, В. С. Венедіктова, Л. П. Грузінової, Т. М. Додіна, В. Г. Короткіна, О. В. Меліхової, П. Д. Пиляпенка, В. І. Прокопенка, Г. І. Чанишевої, адміністративного права – В. Б. Авер'янова, О. Ф. Андрійко, Ю. П. Битяка, А. С. Васильєва, І. П. Голосніченка, М. М. Тищенко, Ю. С. Шемшученка, В. К. Шкарупи та ін. Зважаючи на те, що інформаційне право як галузь права, як наука знаходиться зараз у стадії становлення, лише деякі аспекти дисциплінарної відповідальності за порушення інформаційного законодавства були висвітлені такими вченими, як А. Б. Агалов, О. А. Баранов, І. Л. Бачило, В. М. Брижко, А. Б. Венгеров, В. Д. Гавловський, М. В. Гуцалюк, В. Г. Заблоцький, В. А. Копилов, Т. А. Костецька, О. В. Кохановська, А. І. Марущак, А. А. Письменицький, В. С. Цимбалюк, М. Я. Швец та ін. В основному зазначені науковці акцентують свою увагу на дослідженні адміністративної, цивільної та кримінальної відповідальності за порушення інформаційного законодавства. Е зв'язку з цим, ми вважаємо, досить актуальним є дослідження дисциплінарної відповідальності за порушення інформаційного законодавства, зокрема визначення її поняття, особливостей на основі аналізу

теоретичних розробок в юридичній літературі та чинного інформаційного законодавства.

Дисциплінарна відповідальність є особливим видом юридичної відповідальності, її застосування завжди пов'язане з виконанням трудових або службових обов'язків. У трудових правовідносинах роботодавець має дисциплінарну владу над працівником, а працівник несе дисциплінарну відповідальність саме перед роботодавцем, а не перед державою (державним органом), як це відбувається при адміністративній та кримінальній відповідальності. Особливістю дисциплінарної відповідальності є застосування стягнень, що становлять її зміст, як правило, суб'єктом трудових відносин, а саме роботодавцем. У зв'язку з цим дисциплінарна відповідальність є одним із проявів владних повноважень роботодавця стосовно працівника, з яким укладено трудовий договір.

Дисциплінарна відповідальність розглядається у двох аспектах: як певна реакція на дисциплінарний проступок у сфері трудових відносин, можливість застосування до порушника заходів дисциплінарного стягнення, визначених у трудовому законодавстві; як наслідок невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків конкретним працівником із застосуванням санкцій за порушення трудової дисципліни. У цьому аспекті дисциплінарна відповідальність є ретроспективною і полягає в обов'язковій порушника відповіді за вчинений дисциплінарний проступок і зазнати негативних наслідків у вигляді обмежень особистого, організаційного чи майнового порядку. З боку роботодавця реакція на дисциплінарний проступок полягає в тому, щоб зажадати пояснення від порушника трудової дисципліни; в застосуванні до працівника санкцій у порядку, визначеному трудовим законодавством.

Таким чином, під дисциплінарною відповідальністю розуміють один з видів юридичної відповідальності, який полягає в праві уповноваженого представника роботодавця застосувати до працівника, який вчинив дисциплінарний проступок, передбачені законодавством заходи дисциплінарного стягнення та в кореспондуючому даному праву обов'язку працівника, який допустив вчинення дисциплінарного проступку, перетерпіти встановлені в законодавстві несприятливі наслідки [2–5].

На підставі вищесказаного та аналізуючи інформаційне законодавство, до особливостей дисциплінарної відповідальності за порушення інформаційного законодавства можна віднести:

1. Підставою дисциплінарної відповідальності за порушення інформаційного законодавства є вчинення дисциплінарного проступку у сфері інформації. У чинному трудовому законодавстві відповідно до ч. 1 ст. 147 Кодексу законів про працю [6] (далі – КЗпП) для означення підстав застосування до працівників дисциплінарної відповідальності використовується термін «порушення трудової дисципліни». В юридичній літературі з трудового права, основ правознавства [2–5, 7] використовується термін «дисциплі-

нарний проступок», під яким розуміють один із різновидів трудових правопорушень. В літературі з інформаційного права взагалі вченими не надається це визначення.

Враховуючи загальне поняття правопорушення як підстави будь-якого виду юридичної відповідальності, а також інформаційне законодавство, на нашу думку, під дисциплінарним проступком у сфері інформації необхідно розуміти протиправне, винне діяння (дія чи бездіяльність), що виражається у невиконанні або неналежному виконанні працівником покладених на нього інформаційним законодавством трудових обов'язків у межах займаної ним посади щодо створення, збирання, одержання, зберігання, використання, поширення, охорони та захисту інформації.

Зокрема, до таких обов'язків у сфері інформації відносяться: необґрунтована відмова від надання відповідної інформації; надання інформації, що не відповідає дійсності; несвоєчасне надання інформації; навмисне приховування інформації; примушення до поширення певної інформації або перешкоджання її поширенню, а також цензура; поширення відомостей, що не відповідають дійсності, ганьблять честь і гідність особи; безпідставна відмова від поширення певної інформації; використання й поширення інформації стосовно особистого життя громадянина без його згоди особою, яка є власником відповідної інформації внаслідок виконання своїх службових обов'язків; розголошення державної або іншої таємниці, що охороняється законом, особою, яка має охороняти цю таємницю; порушення порядку зберігання інформації; навмисне знищення інформації; необґрунтоване віднесення окремих видів інформації до категорії відомостей з обмеженим доступом; порушення порядку обліку, зберігання й використання документів та інших носіїв інформації, які містять конфіденційні відомості, що є власністю держави.

2. Суб'єктом дисциплінарного проступку у сфері інформації є працівник, тобто особа, яка перебуває у трудових правовідносинах з конкретним роботодавцем і порушила трудову дисципліну (ст. 188 КЗпП).

В юридичній літературі [2–5] виділяють загальний та спеціальний суб'єкт правопорушення, зокрема і дисциплінарного проступку у сфері інформації.

Загальним суб'єктом дисциплінарного проступку у сфері інформації є фізичні особи, які здійснюють обов'язки відповідно до КЗпП [6]. Наприклад, відповідно до ст. 24 Закону України «Про порядок висвітлення діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування в Україні засобами масової інформації» [8] особи, винні в порушенні законодавства України про порядок висвітлення діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування засобами масової інформації, несуть дисциплінарну відповідальність відповідно до законодавства України. Зазначеними порушеннями вважаються всі допущені в процесі

висвітлення діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування засобами масової інформації відступи від його норм та положень, а також порушення, зазначені в ст. 47 Закону України «Про інформацію», ст. 34 Закону України «Про інформаційні агентства», ст. 41 Закону України «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні» та ст. 46 Закону України «Про телебачення і радіомовлення».

Спеціальним суб'єктом дисциплінарного проступку у сфері інформації є посадові та службові особи, органи публічної адміністрації, що здійснюють владні управлінські функції у сфері інформації, включаючи осіб, на яких поширюється дія дисциплінарних статутів або спеціальних положень про дисципліну. Наприклад, відповідно до Закону України «Про доступ до публічної інформації» [9] одним із розпорядників інформації є особи рядового і начальницького складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України. Ці особи притягуються до дисциплінарної відповідальності згідно з Дисциплінарним статутом Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України [10].

3. За вчинення дисциплінарного проступку у сфері інформації на суб'єкта, що його скоїв, накладається дисциплінарне стягнення. В залежності від суб'єкта дисциплінарного проступку у сфері інформації накладення дисциплінарного стягнення передбачено:

1) якщо загальний суб'єкт, – за КЗпП та Правилами внутрішнього трудового розпорядку. КЗпП передбачає, що за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: догана або звільнення. Відповідно до Постанови державного комітету СРСР із праці і соціальних питань від 20.07.1984 № 213 «Про затвердження типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій» [11] за порушення трудової дисципліни адміністрація підприємства, установи, організації застосовує такі дисциплінарні стягнення: а) зауваження; б) догана; в) сувора догана; г) переведення на менш оплачувану роботу на строк до трьох місяців або пониження у посаді на той самий строк; за систематичне порушення трудової дисципліни, прогул без поважних причин або появу на роботі в нетверезому стані робітник чи службовець може бути переведений на іншу, нижче оплачувану, роботу або на іншу, нижчу, посаду на строк, зазначений в абзаці першому цього підпункту; д) звільнення;

2) якщо спеціальний суб'єкт, – за статутами про дисципліну та окремими нормативними актами [7]. Так, згідно зі ст. 13 Дисциплінарного статуту Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України [10] на осіб рядового і начальницького складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України за порушення службової дисципліни можуть накладатися такі види дисциплінарних стягнень: зауваження; догана; сувора догана; попередження про неповну службову відповідність; пони-

ження в посаді; пониження у спеціальному званні на один ступінь; звільнення зі служби.

Іншим прикладом є ст. 14 Закону України «Про державну службу» [12], в якому зазначається, що дисциплінарні стягнення застосовуються до державного службовця за невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків, перевищення своїх повноважень, порушення обмежень, пов'язаних з проходженням державної служби, а також за вчинок, який ганьбить його як державного службовця або дискредитує державний орган, в якому він працює. Слід зазначити, що до службовців, крім дисциплінарних стягнень, передбачених чинним законодавством України про працю, можуть застосовуватись такі заходи дисциплінарного впливу, як попередження про неповну службову відповідальність та затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду.

4. Дисциплінарне стягнення за вчинення дисциплінарного проступку у сфері інформації застосовується органом (посадовою особою), якому надане законодавством України про працю (обрання, затвердження, призначення на посаду) даного працівника. Дисциплінарні стягнення можуть застосовувати органи, які мають право приймати на роботу (обирати, затверджувати і призначати на посаду даного працівника). На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства, дисциплінарні стягнення можуть накладати також органи, що стоять вище від згаданих. Працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством (ст. 147-1 КЗпП України).

До застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмове пояснення. У випадку відмови працівника дати письмове пояснення складається відповідний акт. Дисциплінарні стягнення застосовуються власником або уповноваженим ним органом безпосередньо після виявлення провини, але без обліку часу хвороби працівника або перебування його у відпустці. Дисциплінарні санкції не може бути накладено пізніше шести місяців від дня здійснення провини. За кожне порушення трудової дисципліни накладають тільки одну дисциплінарну санкцію. Дисциплінарні санкції оголошують наказом (розпорядженням) і повідомляють працівників під розписку. Якщо протягом року від дня накладення дисциплінарного стягнення працівник не буде підданий новому дисциплінарному стягненню, то вважається, що він не має дисциплінарного стягнення.

При виборі виду стягнення керівник державного органу повинен враховувати ряд факторів: а) ступінь тяжкості скоєння проступку; б) заподіяну порушником шкоду; в) обставини, за яких вчинено проступок; г) попередню діяльність службовця.

Таким чином, дисциплінарна відповідальність за порушення інформаційного законодавства – це застосування уповноваженим органом чи посадовою особою, що здійснює владні управлінські функції у сфері інформації, до особи, яка вчинила правопорушення щодо створення, збирання, одержання, зберігання, використання, поширення, охорони та захисту інформації, примусових заходів у вигляді дисциплінарних стягнень у встановленому для цього процесуальному порядку.

**Список літератури:** 1. Про інформацію : закон України від 2 жовт. 1992 р. № 2657-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 48. – Ст. 650. 2. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева, Т. М. Додіна. – К. : Знання, 2001. – 564 с. 3. Бердычевский В. С. Трудовое право : учеб. пособие / В. С. Бердычевский, Д. Р. Акопов, Г. В. Сулейманова. – Ростов н/Д. : Феникс, 2002. – 512 с. 4. Венедіктів В. С. Трудове право України : підручник / В. С. Венедіктів. – К. : Істина, 2008. – 384 с. 5. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с. 6. Кодекс законів про працю : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50. – Ст. 375. 7. Копейчиков В. В. Правознавство / В. В. Копейчиков. – К. : Юрінком Інтер, 2002. – 152 с. 8. Про порядок висвітлення діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування в Україні засобами масової інформації : закон України від 23 верес. 1997 р. № 539/97-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/539/97-вр>. – Редакція від 09.05.2011. 9. Про доступ до публічної інформації : закон України від 13 січ. 2011 р. № 2939-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 32. – Ст. 314. 10. Про Дисциплінарний статут Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України : закон України від 4 верес. 2008 р. № 373-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 9. – Ст. 114. 11. 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 июля 1984 г. № 213 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>. 12. Про державну службу : закон України від 16 груд. 1993 р. № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

*Надійшла до редколегії 09.11.2011*

*Исследованы общие вопросы дисциплинарной ответственности за нарушение информационного законодательства на основе анализа теоретических разработок и действующего информационного законодательства.*

*The general issues of disciplinary responsibility for violation of informative legislation on the basis of analysis of theoretical developments and current informative legislation are researched.*