

обстановка у межах якої відбулась подія – дії водія щодо уникнення наслідків (наїзду на пішохода). Звернімо увагу, що опрацьовані нами кримінальні провадження щодо розслідування дорожньо-транспортних подій свідчать, що у більшості з них початкові слідчі (розшукові) дії були спрямовані саме на пізнання сутності кримінально-релевантної події, за відсутності у слідчого внутрішнього переконання чи достатньої інформації щодо характеристики події як злочину передбаченого ст. 286 КК України.

Література:

1. Ковальова О.В. Інформаційна парадигма досудового розслідування в Україні: теоретико-прикладний аспект: монографія. Одеса : Видавничий дім «Гельветика». 2022. 320 с.
2. Лукашевич В.Г., Юнацький О.В. Моделювання у криміналістиці та пізнавальній діяльності слідчого: монографія. Київ: КНТ. 2008. 184 с.
3. Тіщенко В.В. Технологія та евристика як складові пізнавальної діяльності у розслідуванні. *Науковий вісник ДДУВС*. 2021. Спеціальний випуск №2. С. 188-194.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-374-6-62>

ЩОДО РОЗМЕЖУВАННЯ МІЖ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ ЗА ПОРУШЕННЯ ПРАВИЛ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕОНТОЛОГІЇ

Ільницький Р. Є.

*аспірант кафедри приватного права
Державного податкового університету
м. Ірпінь, Київська обл., Україна*

Дисциплінарна відповідальність настає внаслідок вчинення дисциплінарного проступку. Для того, щоб працівник був притягнутий до дисциплінарної відповідальності, необхідно, щоб на нього була подана скарга.

Дисциплінарний проступок є трудовим діянням і полягає у вчиненні з вини працівника дії або бездіяльності, якою він порушує правові норми, правила внутрішнього трудового розпорядку, індивідуальний трудовий договір або чинний колективний трудовий договір, а також накази і розпорядження керівників, які стоять вище за ієрархією

підпорядкованості. Таким чином, ми бачимо, що дисциплінарна відповідальність, хоча і схожа за режимом та умовами на деліктну, має договірний характер, що випливає з того, що укладення трудового договору передбачає ієрархічну підпорядкованість роботодавцю, як об'єктивну умову організації ефективності праці. Оскільки ієрархічна підпорядкованість випливає з укладення індивідуального трудового договору, вона також є правовою основою для повноважень органів управління роботодавця застосовувати дисциплінарні санкції до працівників у зв'язку з їхніми трудовими відносинами.

Важливо наголосити на особливості дисциплінарної відповідальності наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників, має бути розуміння і розмежування між дисциплінарною відповідальністю та відповідальністю за порушення правил етики та професійної деонтології. На жаль, ми маємо констатувати про відсутність такого розмежування у національному законодавстві, на відміну від практики зарубіжних країн.

Водночас, необхідно акцентувати увагу, що окремих положень в Законі України «Про вищу освіту» № 1556-VII [1] щодо дисциплінарної відповідальності працівників закладів вищої освіти немає. І якщо характеризувати види дисциплінарних стягнень, які можуть застосовуватися до працівників сфери вищої освіти, то необхідно виходити із положень статті 147 Кодексу законів про працю України, тобто догана та звільнення.

Наприклад, досвід Румунії демонструє, що в їх законодавстві є чітке розмежування між дисциплінарною відповідальністю та відповідальністю за порушення правил етики та професійної деонтології. Для цих двох видів відповідальності існують різні правила, з різними процедурами (різні комісії з розслідування, з різною компетенцією), з різними санкціями, про це свідчить Закон «Про вищу освіту» № 199/2023 (далі – Закону № 199/2023) [2].

Проаналізуємо для розуміння різниці нормативні положення. Так, об'єкт дисциплінарного проступку – шкода суспільним трудовим відносинам у зв'язку з порушенням дисциплінарних правил, специфічних для викладацької діяльності в університетах (регулюються та охороняються як на загальному рівні спеціальним законом п. 2 ст. 175 Закону № 199/2023, так і на конкретному рівні колективним трудовим договором, індивідуальним трудовим договором, правилами внутрішнього розпорядку та іншими нормативними актами університету, наказами та правовими положеннями ієрархічних керівників) [3].

У свою чергу об'єктом порушення від етичних норм – шкода суспільним відносинам щодо поведінки у сфері праці, що стосуються міжособистісних відносин, відповідно відносин між викладачем і

студентом, а також шкода суспільним відносинам щодо науково-дослідної та видавничої діяльності викладачів (шляхом недотримання правил цитування та самоцитування, що призводить до дій інтелектуальної крадіжки, яку називають плагіат)ю

Об'єктивна сторона дисциплінарного проступку являє собою діяння, пов'язане з роботою, діяння, яке підпадає під ознаки договірної та дисциплінарного проступку. А об'єктивна сторона порушення етичних норм – являє собою діяння, пов'язане з роботою, діяння, що підпадає під ознаки протиправної поведінки та неправомірної публікаційної діяльності (остання діяльність, необхідна для професійного просування за вченими званнями, є частиною трудової норми викладачів та дослідників, будучи водночас особистою та індивідуальною).

Щодо суб'єкту дисциплінарного проступку, то це може бути лише науковий, науково-педагогічний та педагогічний працівник, який набуває цієї якості шляхом укладення індивідуального трудового договору (контракту). Суб'єктом порушення від етичних норм може бути науковий, науково-педагогічний, педагогічний персонал, в частині взаємодії між ними та студентами, відповідно міжособистісних взаємодій, а також допоміжний педагогічний персонал (категорія працівників системи освіти, які допомагають навчальному процесу, вступаючи в прямий/опосередкований контакт зі студентами). Водночас, також на основі договірних відносин (договору про навчання), він стає суб'єктом відповідальності за відхилення від етичних норм і перед студентом, у міжособистісних відносинах між ними та у відносинах з викладачами.

Суб'єктивна ж сторона стосується ступеня вини, оскільки це є важливим аспектом при застосуванні дисциплінарного стягнення. Схожа ситуація, коли йде мова про порушення етичних норм, що суб'єктивна сторона стосується ступеня вини, оскільки це важливий аспект в індивідуалізації застосованої санкції.

Треба наголосити на тому, що на відміну від законодавства України, законодавство Румунії передбачає дисциплінарні санкції, зокрема ч. 4 ст. 175, які можуть бути застосовані до науково-педагогічних працівників, вони чітко та вичерпно регламентовані:

- а) письмове попередження;
- б) зменшення до 20% посадового окладу на максимальний строк до 2 років;
- в) призупинення на визначений строк, але не більше ніж на 5 років, права брати участь у конкурсі на заміщення вищої викладацької посади або керівної посади, а також членства у спеціалізованих учених радах з підготовки здобувачів вищої освіти.

Таким чином, досвід Румунії є надзвичайно цінним для вивчення, оскільки питання дисциплінарної відповідальності працівників у сфері

освіти і науки в Україні має багато питань та прогалин. Відсутність спеціальних норм, неадекватне застосування положень Кодексу законів про працю України до не дисциплінарних порушень працівників закладів освіти призводить до зловживань, порушення прав та збільшення судових позовів з порушеної проблеми.

Література:

1. Про вищу освіту: закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.

2. Law no. 199/2023 [Legea învațământului superior nr. 199/2023], published in Official Monitor, Part I, No. 614/2023.

3. Manea, Laura. (2024). The Disciplinary Liability of Teaching Staff from Romanian Universities in the New Regulation of the Legislation on Higher Education from 2023. Bulletin of the Transilvania University of Brașov Series VII Social Sciences Law. 277-282. 10.31926/but.ssl.2023.16.65.2.15.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-374-6-63>

ЩОДО ПИТАННЯ ІНТЕГРАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

Тищенко С. І.

*аспірант кафедри приватного права
Державного податкового університету
м. Ірпінь, Київська обл., Україна*

Визначення інтеграції ринку праці значною мірою залежить від того, що являє собою «ринок праці». Абстрактно можна сказати, що ринок праці – це відносно автономний ринок, на якому фактори, що визначають попит та пропозицію праці, є спільними; знову ж таки, суто теоретично (і статично), рівновага між попитом та пропозицією призведе до єдиного рівня заробітної плати та рівня зайнятості на всьому ринку праці. Тоді інтеграція відображала б злиття двох ринків праці з різними наборами детермінант попиту і пропозиції та потенційно різними індикаторами ринку праці (зокрема, заробітною платою і рівнем зайнятості), в результаті чого утворився б новий єдиний ринок, динаміка і характеристики якого були б незмінними на всьому протязі.

У реальному світі цього ніколи не відбувається. По-перше, «робоча сила» не є однорідним фактором виробництва, а складається з низки груп робочої сили, які можна класифікувати різними способами (кваліфіковані-некваліфіковані, різні групи навичок, іноземці-