

# ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349. 2 (477): 378.4/6-057.4

DOI: 10.31359/2311-4894-2019-28-4-40

КРАСЮК Т. В.

кандидат юридичних наук, доцент, асистент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого  
ЩЕГЛАКОВ І. Е.

студент міжнародно-правового факультету 3 курсу, 3 групи Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

## РОЗМЕЖУВАННЯ АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКУ ТА ПОРУШЕННЯ АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ: ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ

У статті проаналізовано ознаки, за якими здійснюється розмежування аморального проступку та порушення академічної доброчесності при визначенні підстави для звільнення працівника, виявлено проблеми, що виникають при обранні міри покарання у разі подібних правопорушень. Встановлено, що аморальний проступок не є заходом дисциплінарного стягнення, в той час як порушення академічної доброчесності безпосередньо пов'язане з невиконанням або неналежним виконанням працівником своїх обов'язків. Запропоновано внесення змін до чинного законодавства щодо закріплення можливості звільнення за порушення академічної доброчесності у вигляді фабрикації та хабарництва, а також визначення об'єктивних критеріїв обрання виду академічної відповідальності за конкретне порушення.

**Ключові слова:** аморальний проступок, академічна доброчесність, педагогічний працівник, науково-педагогічний працівник, морально-етичні норми.

**Постановка проблеми.** У сучасному українському законодавстві все частіше підставою відповідальності визнається аморальна поведінка або порушення професійної етики чи доброчесності, що відповідно закріплено у законах України «Про прокуратуру», «Про державну службу», «Про освіту» та ін. Для окремих категорій працівників дисциплінарним проступком має вважатися порушення не лише трудових обов'язків, а й морально-етичних норм. Наведене доводить поступове визнання на законодавчому рівні, що норми моралі та етики є соціальною цінністю, за посягання на які до працівника можуть бути застосовані засоби дисциплінарного впливу [1, с. 233].

Однією із додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу є вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку,

не сумісного з продовженням даної роботи. КЗпП України не розкриває поняття «аморального проступку», надаючи широкі можливості правозастосувачеві на власний розсуд та за особистими переконаннями вирішувати, які діяння слід вважати аморальними, а які такими не є. На жаль, занадто вільне оперування оціночними поняттями, іноді призводить до надмірної суб'єктивності в правозастосовній практиці й порушує права працівника [2, с. 85].

Закон України «Про освіту» [3] вперше на законодавчому рівні закріпив поняття «академічна доброчесність». Окрім цього, законодавцем введено новий вид відповідальності – академічну, але закон не визначає змісту поняття «академічна відповідальність». Порушення академічної доброчесності є не лише передумовою притягнення особи до академічної відповідальності, а й до інших видів відповідальності

з підстав і в порядку, що передбачені законом (дисциплінарної, адміністративної, кримінальної). У зв'язку із цим положення про академічну доброчесність та кодекси академічної етики деяких закладів освіти містять можливість звільнення працівника за порушення академічної доброчесності. Внаслідок цього на практиці виникають проблеми стосовно правомірності такого звільнення.

**Метою статті** є: проведення наукового дослідження щодо з'ясування різниці між такими поняттями як «аморальний проступок» та «порушення академічної доброчесності». Таке розмежування можливо, на нашу думку, шляхом аналізу складу аморального проступку та порушення академічної доброчесності.

**Аналіз останніх досліджень.** Науковими дослідженнями щодо визначення поняття аморального проступку та застосування правового механізму як підстави для звільнення, займалися багато науковців, серед яких Г. С. Гончарова, Р. В. Губань, В. Ф. Пузирний, О. В. Тищенко, О. В. Супрунюк, Н. М. Швець та ін. Поняття академічної доброчесності як елемента забезпечення якості освіти та її визначальні ознаки досліджено у роботах Ю. М. Божук, Н. Г. Маслової, Я. О. Тицької та ін., чий напрацювання є важливим підґрунтям для нашої наукової розвідки.

**Виклад основного матеріалу.** Пункт 3 ст. 41 Кодексу Законів про працю передбачає, що трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у разі «вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи» [4]. Дані положення конкретизуються в абз. 3 п. 28 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 р., де зазначається, що звільненими за вчинення аморального проступку можуть бути лише працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад, вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів. Причому, час і місце вчинення аморального проступку не має значення, тобто не важливо, чи вчинений він при виконанні трудових обов'язків, чи поза ними. Зауважимо, що таке звільнення не допускається, якщо воно проводиться лише внаслідок загальної оцінки поведінки працівника, не підтвердженої конкретними фактами [5]. Кожен правник, та й навіть пересічний громадянин, що стикається із правозастосуванням, розуміє, яку ва-

гому роль відіграє однозначність трактування юридичного терміна, тому так важливо, щоб ключові поняття були офіційно розтлумачені законодавцем. Однак, ні Кодекс законів про працю, ні постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» не визначають змісту поняття «аморальний проступок», незважаючи на те, що у науковій юридичній літературі є чимало його визначень. Так, Тищенко О. В. визначає аморальний проступок як «вчинення зазначеним працівником дій, які порушують норми суспільної моралі, суперечать змісту трудової функції цього працівника і тим самим дискредитують його посадові повноваження, що є несумісним із продовженням цієї роботи» [5, с.13]. Попова-Коряк К. О. пропонує визначити аморальний проступок як «діяння, що не відповідає етичним нормам, правилам поведінки, що склались у суспільстві на основі традиційних духовних і культурних цінностей, уявлень про добро, честь, гідність, громадський обов'язок, совість, справедливість, яке суперечить змісту трудової функції працівника і тим самим дискредитує його повноваження, що зумовлює неможливість продовження цієї роботи» [6, с.144]. Пузирний В. Ф. пропонує аморальним проступком вважати «винне діяння, що порушує моральні норми, притаманні суспільству, суперечить змісту трудової діяльності та дискредитує виховні функції працівника» [7, с. 67]. Однак, на нашу думку, вбачається, що з огляду досліджуваного питання найбільш прийнятною можна вважати думку Швець Н. М., яка визначає аморальний проступок як «винні дії чи бездіяльність особи, що порушують моральні норми, цінності, притаманні даному суспільству, й суперечать загальновизнаному уявленню про гідну поведінку, а також змісту трудової функції працівника, чим дискредитують виховні й службові повноваження певного кола людей» [8, с.85].

Судова практика визначає, що «аморальним проступком є винне діяння, що суперечить загальноприйнятим нормам і правилам, порушує моральні устої суспільства, моральні цінності, які склалися в суспільстві, і суперечить змісту трудової функції, тим самим дискредитуючи службово-виховні, посадові повноваження відповідного кола осіб. Так, аморальним проступком слід вважати появу в громадських місцях у нетверезому стані, нецензурну лайку, бійку, поведінку, що принижує людську гідність тощо» [9].

Отже, виходячи з наведених вище положень, спробуємо визначити склад аморального проступку:

Суб'єктом аморального проступку можуть бути виключно працівники, які займаються виховною діяльністю (вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники поза-шкільних закладів) та ін. Також суб'єктами, яких можна звільнити за аморальний проступок, слід вважати керівників навчальних закладів, оскільки їх трудова функція пов'язана із забезпеченням навчально-виховного процесу [10, с. 65].

Об'єктом аморального проступку є суспільні відносини щодо дотримання моральних устоїв та цінностей, що склалися у суспільстві [12, с. 64].

Суб'єктивна сторона аморального проступку, на нашу думку, може бути вина, виражена у формі умислу або необережності, оскільки працівник у своїх діях або бажаннях іноді може не тільки припускати, а навіть не вбачати шкідливих наслідків. Так, педагогічний працівник може допустити необережну лайку при малолітніх дітях або принизити гідність учня, при цьому легковажно розраховувати на те, що це не вплине на дитячу психіку.

Об'єктивна сторона аморального проступку, перш за все, передбачає наявність такої ознаки як аморальність. Академічний тлумачний словник визначає мораль як систему норм і принципів поведінки людей у ставленні один до одного та до суспільства [12]. Отже, аморальність вчинку передбачає його спрямованість проти правил нормальної поведінки та співжиття, що склалися у суспільстві. Іншими словами, аморальний проступок – це дії, що суперечать моральним устоям суспільства та змісту трудової функції працівника, дискредитують службово-виховні, посадові повноваження кола осіб, що займаються виховною діяльністю, і не сумісні з продовженням відповідної роботи, тобто є такими, що значно знижують авторитет працівника перед роботодавцем, особами, щодо яких він здійснює виховні функції або їхніми батьками та третіми особами, що робить неможливим подальше виконання ним трудових обов'язків. Час і місце вчинення аморального проступку не мають значення: він може бути вчинений як при виконанні трудових обов'язків, так і поза роботою – будь-де й будь-коли. Місцем вчинення аморального проступку може бути як робоче місце, так і громадське місце. Вирішальну роль у даному разі відіграє факт вчинення такого проступку.

Окрім цього, в ч. 5 ст. 42 Закону України «Про освіту» закріплена можливість притягати до академічної відповідальності за «порушення академічної доброчесності педагогічних, науково-педагогічних

та наукових працівників закладів освіти, зокрема, шляхом відмови у присудженні наукового ступеня чи присвоєнні вченого звання; позбавлення присудженого наукового (освітньо-творчого) ступеня чи присвоєного вченого звання; відмови в присвоєнні або позбавлення присвоєного педагогічного звання, кваліфікаційної категорії; позбавлення права брати участь у роботі визначених законом органів чи займати визначені законом посади. Міністерство освіти і науки у листі «Щодо рекомендацій з академічної доброчесності для закладів вищої освіти» від 23.10.2018 № 1/9-650 зазначило, що додатково до визначених законом видів академічної відповідальності заклади вищої освіти можуть застосовувати звільнення [13].

Вищезгадана Рекомендація реалізована на практиці шляхом прийняття Кодексів етичної поведінки та створення комісій з академічної етики у закладах вищої освіти. Так, Положення про комісію з академічної етики Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого передбачає серед повноважень комісії з академічної етики можливість рекомендувати ректору звільнити з посади педагогічного, науково-педагогічного, наукового працівника в тому числі і за порушення академічної доброчесності [14]; Положення «Про академічну доброчесність та етику академічних взаємовідносин у Сумському державному університеті» також передбачає можливість винесення на розгляд ректора або вченої ради питання про звільнення працівника, що порушив академічну доброчесність [15] і т.д. Однак, у зв'язку із цим постає питання щодо правомірності такого звільнення, оскільки закон не містить такої підстави для розірвання трудового договору, а зазначена вище Рекомендація не має нормативного характеру, з чого випливає висновок про наявність у роботодавця можливості звільнити працівника за підставою, що взагалі не закріплена законодавством.

Частина 1 ст. 42 Закону України «Про освіту» визначає академічну доброчесність як «сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень» [3].

Академічний тлумачний словник української мови визначає етику як норми поведінки, сукупність моральних правил якого-небудь класу, суспільної організації, професії і т. ін. [12]. Виходячи із цього, етичні принципи фактично отожднюються з мораль-

ними і означають певні засади, на яких ґрунтується нормальне ставлення людей один до одного та їх життя у суспільстві, що передбачає те, що як і аморальний проступок, так і порушення академічної доброчесності мають спільність в об'єкті. Законом «Про освіту» надається такий перелік порушень академічної доброчесності: академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація, списування, обман, хабарництво та необ'єктивне оцінювання [3]. Таким чином, у самому формулюванні зазначеного поняття законодавець зробив акцент на тому, що «академічна доброчесність» – це сукупність етичних принципів. Із цього випливає, що, порушуючи академічну доброчесність, працівник порушує моральні норми.

У наданому законодавцем переліку, на нашу думку, наявна так звана проблема «порівняння непорівнюваного»: так, у переліку порушень академічної доброчесності в один ряд поставлені правопорушення, які є зовсім різними за ступенем своєї суспільної шкідливості. Так, впевнено можна стверджувати, що самоплагіат (оприлюднення (частково або повністю) власних раніше опублікованих наукових результатів як нових наукових результатів) за своєю шкідливістю значно поступається хабарництву (надання (отримання) учасником освітнього процесу чи пропозиція щодо надання (отримання) коштів, майна, послуг, пільг чи будь-яких інших благ матеріального або нематеріального характеру з метою отримання неправомірної переваги в освітньому процесі), що за своїми ознаками повністю відповідає складу злочину, передбаченому ст. 368 КК України. У зв'язку із цим виникає ще одна проблема – не співмірність вини і міри покарання через відсутність у законі критеріїв для визначення, яке саме стягнення (з визначених Законом України «Про освіту») повинно застосовуватися до працівника, який вчинив порушення академічної доброчесності, а також через дискреційність його (стягнення) вибору, що переважно має суб'єктивний характер. Сукупність окреслених чинників тягне негативні наслідки для особи, що вчинила певне порушення (моральних засад чи дисциплінарних) і створює підґрунтя для трудових спорів. Отже, виходячи з наведених законом положень, можна виділити такі ознаки складу порушення академічної доброчесності:

Суб'єктом порушення академічної доброчесності може бути виключно педагогічний, науково-педагогічний або науковий працівник. Ч.1 ст. 24 Закону України «Про загальну середню освіту» визначає, що «педагогічним працівником повинна бути особа

з високими моральними якостями, яка має відповідну педагогічну освіту та/або професійну кваліфікацію педагогічного працівника, належний рівень професійної підготовки, здійснює педагогічну діяльність, забезпечує результативність та якість своєї роботи, фізичний та психічний стан здоров'я якої дозволяє виконувати професійні обов'язки в закладах системи загальної середньої освіти» [16]. Ч.1 ст. 53 Закону України «Про вищу освіту» встановлює, що «науково-педагогічні працівники – це особи, які за основним місцем роботи у закладах вищої освіти провадять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність» [17]. Згідно з переліком педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 р. № 963, до таких працівників, зокрема, відносяться вчителі, викладачі всіх спеціальностей, завідувач кафедри, ректор, керівник гуртка, вожатий тощо [18]. Відповідно до п.20 ст.1 Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність» науковим працівником є «вчений, який має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня, відповідно до трудового договору (контракту) професійно провадить наукову, науково-технічну, науково-організаційну, науково-педагогічну діяльність та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації у випадках, визначених законодавством» [19].

Об'єктом порушення академічної доброчесності є суспільні відносини, що виникають у сфері освітнього, навчального та наукового (творчого) процесу та пов'язані з забезпеченням довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень.

Суб'єктивною стороною порушення академічної доброчесності є вина, яка виражена у формі умислу або необережності. Так, працівник може усвідомлювати протиправність свого діяння, а також передбачати негативні наслідки своєї протиправної поведінки та бажати або свідомо допускати їх настання, або не передбачати негативних наслідків своєї дії чи бездіяльності при можливості передбачити їх; або передбачати, однак легковажно вважати, що в змозі їм запобігти.

Об'єктивна сторона порушення академічної доброчесності передбачає виникнення певного діяння, яке суперечить етичним принципам та визначеним законом правилам, що склалися у сфері освітнього, навчального, наукового (творчого) процесу. Об'єктивна сторона даного дисциплінарного правопо-



порушення може бути представлена такими альтернативними діями як плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація, списування, обман, хабарництво та необ'єктивне оцінювання.

Таким чином, визначивши склад аморального проступку та академічної доброчесності, можна здійснити їх розмежування шляхом визначення спільних і відмінних ознак. Так, причиною наявності підстав для звільнення є те, що трудова діяльність осіб, що здійснюють певні педагогічні або виховні функції, має особливе соціальне та правове значення, що висуває особливі вимоги щодо їхньої поведінки [20].

Суб'єкт. За суб'єктом аморальний проступок та порушення академічної доброчесності співпадають частково. Якщо суб'єктом аморального проступку можуть бути виключно працівники, які займаються виховною діяльністю, то суб'єктом порушення академічної доброчесності – виключно педагогічний, науково-педагогічний або науковий працівник. З цього виходить, що педагогічні та науково-педагогічні працівники можуть бути суб'єктами аморального проступку, оскільки дані особи займаються виховною та педагогічною діяльністю, в той час як науковий працівник може обіймати посаду, що не пов'язана з виконанням педагогічних та виховних функцій (наприклад, вчений секретар науково-дослідного інституту, який не є викладачем), що об'єктивно виключає вчинення ним аморального проступку.

Об'єкт даних правопорушень складають принципово різні суспільні відносини: аморальний проступок посягає на суспільні відносини щодо дотримання моральних устоїв та цінностей, що склалися у суспільстві, в той час як порушення академічної доброчесності – на суспільні відносини, що виникають у сфері освітнього, навчального та наукового (творчого) процесу та пов'язані з забезпеченням довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень.

Суб'єктивна сторона аморального проступку і порушення академічної доброчесності є ідентичною – це вина, яка може бути виражена як у формі умислу, так і у формі необережності.

Крім цього, зауважимо, що в пункті 28 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 р. зазначено, що звільнення працівника за п.3 ст. 41 КЗпП не є заходом дисциплінарного стягнення [4]. Отже, аморальний вчинок не є дисциплінарним проступком, оскільки він не пов'язаний з трудовою дисципліною, тоді як порушення академіч-

ної доброчесності безпосередньо стосується невиконання або неналежного виконання працівником своїх обов'язків, тобто таке порушення можна кваліфікувати як дисциплінарне.

Об'єктивна сторона даних проступків передбачає наявність порушення певних етичних принципів у поведінці працівника. Однак, якщо аморальний проступок визначається порушенням будь-яких етичних та моральних принципів, що склалися в певному суспільстві у певний проміжок часу, то порушення академічної доброчесності характеризують дії, що суперечать виключно тим етичним принципам, додержання яких обов'язкове для певної професійної спільноти, зокрема, освітньої або наукової. Об'єктивна сторона порушення академічної доброчесності передбачає, крім порушення відповідних етичних принципів, ще й порушення встановлених правил, саме у сфері освітнього, навчального, наукового (творчого) процесу. До таких, зокрема, можна віднести правила, закріплені Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про авторське право та суміжні права» [21, с. 141].

Крім того, об'єктивна сторона порушення академічної доброчесності може бути представлена лише одним з кількох альтернативних діянь – плагіатом, самоплагіатом, фабрикацією, фальсифікацією, списуванням, обманом, хабарництвом або необ'єктивним оцінюванням. Діяння, ж, що можуть визнаватися аморальним проступком, навпаки – не обмежені певним переліком і визнаються такими залежно від конкретної ситуації.

**Висновок.** Отже, з метою уникнення непорозумінь на практиці між працівником, який виконує виховні функції, та роботодавцем пропонуємо внести зміни до Закону України «Про освіту»:

1. У ч. 5 ст. 42 Закону України «Про освіту» передбачити такий вид академічної відповідальності педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників як звільнення.

2. Доповнити Закон України «Про освіту» ст. 42-1, у якій чітко визначити об'єктивні критерії підстав конкретного виду академічної відповідальності за конкретне порушення академічної доброчесності.

Так, на нашу думку, звільнення як найбільш сувора міра покарання для розглядуваних проступків повинно застосовуватися адекватно, співмірно – лише за найбільш шкідливі види порушення академічної доброчесності, такі, наприклад, як хабарництво. Щодо звільнення наукових або науково-педагогічних працівників, то воно може бути за-

стосовано і у разі встановлення факту фабрикації слідок якої було створено загрозу для життя і безпеки громадян. (наприклад, у медичній або технічній сфері), вна-

### ЛІТЕРАТУРА

1. Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні: монографія. Харків: Право, 2018. 392 с.
2. Супрунюк О. В. Компаративістсько-правове дослідження звільнення за аморальний проступок. Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. пр. / редкол.: С. В. Ківалов (голов. ред.), В. М. Дрьомін (заст. голов. ред.) Ю. П. Аленін [та ін.]; Одеса: Юрид. л-ра, 2014. Вип. 74. С. 81–89.
3. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38–39. Ст. 380.
4. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду від 06.11.1992 № 9. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
5. Тищенко О.В. Правові проблеми укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ: Нац. ун-т ім. Т.Шевченка, 2002. 18 с.
6. Попова-Коряк К.О. Аморальний проступок, несумісний з продовженням науково-педагогічним працівником своєї роботи, як підстава припинення трудового договору. *Електронне наукове фахове видання «Порівняльно-аналітичне право»*. 2017. № 4. С. 141–145.
7. Пузирний В. Ф. Розірвання трудового договору у випадку вчинення працівником аморального проступку. *Актуальні проблеми юридичної науки та практики*. 2018. № 1 (4). С. 63–67.
8. Швець Н. М. Правові аспекти звільнення працівника за аморальний проступок. *Проблеми законності*. 2011. Вип. 113. С. 83–91.
9. Постанова Верховного Суду України від 22.03.2017 р. у справі №757/4906/15-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/65627377>.
10. Гончарова Г. С. Умови припинення трудового договору у зв'язку з вчиненням аморального проступку. *Радянське право*. 1985. № 2. С. 64–68.
11. Малейна М. Н. Аморальний проступок преподавателя: правовая оценка понятия и последствий в сфере трудового и гражданского права. *Журнал российского права*. 2018. № 10. С. 61–72.
12. Словник української мови: в 11 т. / І. К. Білодід (гол.ред.) та ін. Київ, 1970–1980.
13. Щодо рекомендацій з академічної доброчесності для закладів вищої освіти: лист Міністерства освіти і науки України від 23.10.2018 р. № 1/9-650. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v-650729-18>
14. Положення про Комісію з академічної етики Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого: наказ ректора № 204 від 31.08.2018 р. URL: [https://nlu.edu.ua/files/norm\\_doc/Polozhennia\\_komisiyu\\_acad\\_etyku.pdf](https://nlu.edu.ua/files/norm_doc/Polozhennia_komisiyu_acad_etyku.pdf).
15. Положення «Про академічну доброчесність та етику академічних взаємовідносин у Сумському державному університеті»: наказ ректора № 9160-I від 22.02.2019 р. URL: [https://library.sumdu.edu.ua/data/polozh\\_akad\\_dobr.pdf](https://library.sumdu.edu.ua/data/polozh_akad_dobr.pdf).
16. Про загальну середню освіту: Закон України від 13.05.1999 р. № 651-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999 р. № 28. Ст. 230.
17. Про вищу освіту: Закон України від 01. 07. 2014 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 37–38. Ст. 2004.
18. Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників: Постанова Кабінету міністрів України від 14.06.2000 № 963. *Офіційний вісник України*. 2000. № 24. Ст.1015.
19. Про наукову та науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 3. Ст. 25.
20. Пузирний В. Ф. Правові проблеми розірвання трудового договору у випадку вчинення працівником аморального проступку. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвяч. 50-річчю створення кафедри труд. права Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого*. Право. 2019. С. 108–111.

21. Академічна чесність як основа сталого розвитку університету. за заг. ред. Т. В. Фінікова, А. Є. Артюхова. Київ; Таксон, 2016. 234 с.

## REFERENCES

1. Kostyuchenko O. Ye. (2018) Realizaciya socialnogo priznachennya trudovogo prava v Ukrayini. Kharkiv: Pravo [in Ukrainian]
2. Suprunyuk O. V. Komparativistsko-pravove doslidzhennya zvlennyya za amoralnij prostupok. *Aktualni problemi derzhavi i prava – Actual Problems of State and Law*. (Kivalov S. V., Dromin V. M., Alenin Yu. P. et all. Eds.); MON Ukrayini; NU OYuA. Odesa : Yurid. 1-ra., Vip. 74. 81–89 [in Ukrainian]
3. Pro osvitu: Zakon Ukrayini vid 05.09.2017 r. № 2145-VIII. (2017) *Vidomosti Verhovnoyi Radi Ukrayini – Supreme Council of Ukraine*. №38–39. St. 380 [in Ukrainian]
4. Pro praktiku rozglyadu sudami trudovihsporiv: Postanova Plenumu Verhovnogo Sudu vid 06.11.1992 № 9. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> [in Ukrainian]
5. Tishenko O.V. (2002) Pravovi problemi ukladennya, zmini ta pripinennya trudovogo dogovoru z pedagogichnimi pracivnikami serednih zagalnoosvitnih shkil Ukrayini. *Extended abstract of Candidate's thesis*. Kiyiv: Nac. un-t im. T.Shevchenka. Kyiv [in Ukrainian]
6. Popova-Koryak K.O. (2017) Amoralnij prostupok, nesumisnij z prodovzhenniam naukovo-pedagogichnim pracivnikom svoeyei roboti, yak pidstava pripinennya trudovogo dogovoru. *Elektronne naukove fahove vidannya «Porivnyalno-analitichne pravo» – Electronic scientific professional publication «Comparative-analytical law», 4, 141–145* [in Ukrainian]
7. Puzirnij V. F. (2018) Rozirvannya trudovogo dogovoru u vipadku vchinennya pracivnikom amoralnogo prostupku. *Aktualni problemi yuridichnoyi nauki ta praktiki – Actual problems of legal science and practice, 1 (4), 63–67* [in Ukrainian]
8. Shvec N. M. (2011) Pravovi aspekti zvlennyya pracivnika za amoralnij prostupok. *Problemi zakonnosti – Problems of legality, Vip. 113, 83–91* [in Ukrainian]
9. Postanova Verhovnogo Sudu Ukrayini vid 22.03.2017 r. u spravi №757/4906/15-c. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/65627377> [in Ukrainian]
10. Goncharova G. S. (1985). Umovi pripinennya trudovogo dogovoru u zv'yazku z vchinenniam amoralnogo prostupku. *Radyanske pravo – Soviet Law, 2, 64–68* [in Ukrainian]
11. Maleina M. N. (2018). Amoralnyj prostupok prepodavatelya: pravovaya ocenka ponyatiya i posledstvij v sfere trudovogo i grazhdanskogo prava. *Zhurnal rossijskogo prava – Journal of Russian Law, 10, 61–72* [in Ukrainian]
12. Slovník ukrajinskoyi movy (Vols.1-11). (Bilodid I. K. Ed.). Kiyiv, 1970–1980 [in Ukrainian]
13. Shodo rekomendacij z akademichnoyi dobrochesnosti dlya zakladiv vishoyi osviti: list Ministerstva osviti i nauki Ukrayini vid 23.10.2018 r. № 1/9-650. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v-650729-18> [in Ukrainian]
14. Polozhennya pro komisiyu z akademichnoyi etiki Nacionalnogo yuridichnogo universitetu imeni Yaroslava Mudrogo: nakaz rektora № 204 vid 31.08.2018 r. URL: [https://nlu.edu.ua/files/norm\\_doc/Polozhennia\\_komisiyu\\_acad\\_etyky.pdf](https://nlu.edu.ua/files/norm_doc/Polozhennia_komisiyu_acad_etyky.pdf) [in Ukrainian]
15. Polozhennya «Pro akademichnu dobrochesnist ta etiku akademichnih vzayemovidnosin u Sumskomu derzhavnomu universiteti»:nakaz rektora № 9160-I vid 22.02.2019 r. URL: [https://library.sumdu.edu.ua/data/polozh\\_akad\\_dobr.pdf](https://library.sumdu.edu.ua/data/polozh_akad_dobr.pdf) [in Ukrainian]
16. Pro zagalnu serednyu osvitu: Zakon Ukrayini vid 13.05.1999 r. № 651-XIV. (1999) *Vidomosti Verhovnoyi Radi Ukrayini – Supreme Council of Ukraine, 28, art. 230* [in Ukrainian]
17. Pro vishu osvitu: Zakon Ukrayini vid 01. 07. 2014 r. (2014) *Vidomosti Verhovnoyi Radi Ukrayini – Supreme Council of Ukraine, 37–38, art. 2004* [in Ukrainian]
18. Pro zatverdzhennya pereliku posad pedagogichnih ta naukovo-pedagogichnih pracivnikov: Postanova Kabinetu ministriv Ukrayini vid 14.06.2000 № 963. (2000) *Oficijnij visnik Ukrayini – Official Bulletin of Ukraine, 24, art. 1015* [in Ukrainian]
19. Pro naukovu ta naukovo-tehnichnu-diyalnist: Zakon Ukrayini vid 26.11.2015 r. № 848-VIII. (2016) *Vidomosti Verhovnoyi Radi Ukrayini – Supreme Council of Ukraine, 3, art. 25* [in Ukrainian]
20. Puzirnij V. F. (2019) Pravovi problemi rozirvannya trudovogo dogovoru u vipadku vchinennya pracivnikom amoralnogo prostupku. *Problemi realizaciyi prav gromadyan u sferi praci ta socialnogo zabezpechennya: tezi dop. ta nauk*.

*povidoml. uchashnikiv IH Mizhnar. nauk.-prakt. konf., yaka prisvyach. 50-richchyu stvorenniya kafedri trud. prava Nac. yurid. un-tu im. Yaroslava Mudrogo – Problems of realization of citizens' rights in the sphere of labor and social security: abstracts of supplement. and science. message participants of the IX International. scientific-practical conf. 50th Anniversary of the Department of Labor Law of Yaroslav Mudryi National Law University. Pravo. 108 – 111 [in Ukrainian]*

21. Akademichna chesnist yak osnova stalogo rozvitku universitetu. (Finikova T.V., Artyuhova A.Ye. Eds.) (2016) Kiyiv; Takson [in Ukrainian]

КРАСЮК Т. В.

кандидат юридических наук, доцент, ассистент кафедры трудового права Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

ЩЕГЛАКОВ И. Э.

студент международно-правового факультета 3 курса, 3 группы Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

### РАЗГРАНИЧЕНИЕ АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКА И НАРУШЕНИЯ АКАДЕМИЧЕСКОЙ ДОБРОЧЕСТНОСТИ: ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ

В статье проанализировано признаки, по которым осуществляется разграничение аморального проступка и нарушения академической добротности при определении основания для увольнения работника, выявлено проблемы, которые возникают при избрании меры наказания в случае подобных правонарушений. Дано критическую оценку предоставленному законодателем перечню нарушений академической добротности. Предложено внесение изменений в действующее законодательство по закреплению возможности увольнения за нарушение академической добротности в виде фабрикации и взяточничества, а также определение объективных критериев избрания вида академической ответственности за конкретное нарушение.

**Ключевые слова:** аморальный проступок, академическая добротность, педагогический работник, научно-педагогический работник, морально-этические нормы.

KRASIUK T. V.

PhD, Associate Professor, Assistant at the Department of Labour Law of Yaroslav Mudryi National Law University

SHCHEHLAKOV I. E.

3<sup>rd</sup> year student of International law faculty of Yaroslav Mudryi National Law University

### DISTINCTION BETWEEN AN IMMORAL OFFENCE AND A VIOLATION OF ACADEMIC INTEGRITY: LEGAL PROBLEMS

**Problem setting.** It was found: Ukraine legislation has two similar reasons to dismiss the worker – an immoral offence and a violation of academic integrity that causes some problems in law enforcement because the legislator has based these terms on a moral criterion.

**Target research.** The purpose of the article is making a science research about difference between such terms as «immoral offence» and «violation of academic integrity» by analyzing the structures of an immoral offence and a violation of academic integrity.

**Analysis of recent researches and publications.** Immoral offence and its legal nature was an object of scientific research of many scientists (between them there are H. S. Honcharova, R. V. Huban, V. F. Puzyrnyi, O. V. Tyshchenko, O. V. Supruniuk, N. M. Shvets and others). Y. M. Bezhuik, N. H. Maslova, Y. O. Tytska have been analyzing a concept of



a violation of the academic integrity as an element of the quality of education. Their works are a good basis for our legal research.

**Article's main body.** Concepts of the immoral offence and the violation of academic integrity was analyzed in the article. These legal terms have differences in its subject, object and objective party but they are similar in its subjective party. Also, the violation of academic integrity is a disciplinary offence when the immoral offence is not.

**Conclusions and prospects of development.** National legislation of Ukraine has some problems in dismissing a worker who performs educational functions. In this way, it is important to amend the law «About education» by providing such academic responsibility as dismissal and adding objective criteria of determining reasons of such dismissal.

**Keywords:** immoral offence, academic integrity, pedagogical worker, scientific pedagogical worker, moral rules.