

## Концептуально-правові засади притягнення до дисциплінарної відповідальності науково-педагогічних працівників в Україні

*Лисоконь Ілля Олександрович<sup>1</sup>, Поліщук Оксана Сергіївна<sup>2</sup>*

Опубліковано	Секція	УДК
30.12.2024	Право	[349.22:331.108.6]: 378-057.4

DOI:<https://doi.org/10.5281/zenodo.14617853>

**Анотація.** У статті охарактеризовано поняття «дисциплінарна відповідальність» та «дисциплінарна відповідальність науково-педагогічних працівників»; сформульовано власне трактування поняття «дисциплінарна відповідальність науково-педагогічних працівників» як юридична відповідальність, що полягає в застосуванні санкцій до працівників закладів вищої освіти за порушення правил або обов'язків, встановлених певними документами, що негативно впливають на якість освітнього процесу, порушують норми права інтелектуальної власності в межах наукової діяльності, дискредитують честь та гідність учасників освітнього процесу або псують іміджу закладу вищої освіти; проаналізовано практику Верховного Суду України щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності педагогічних та науково-педагогічних працівників. Застосування дисциплінарної відповідальності до науково-педагогічних працівників є елементом забезпечення якості освіти, що надаються закладами вищої освіти в умовах реформування вищої школи та євроінтеграції.

**Ключові слова:** Верховний Суд України, відповідальність, заклад вищої освіти, правові засади, трудове законодавство, якість освіти.

### Conceptual and Legal Principles of Bringing Academic Staff to Disciplinary Liability in Ukraine

Annotation. The article defines the conceptual and legal framework for disciplinary liability of academic staff in Ukraine; characterises the concept of 'disciplinary liability' as a system of punitive measures based on labour legislation; the author formulates her own interpretation of the concept of 'disciplinary liability of research and teaching staff' as a legal liability which consists in imposing sanctions on employees of higher education institutions for violation of rules or obligations established by certain documents which negatively affect the quality of the educational process, violate the rules of intellectual property rights within the framework of scientific activity, discredit the honour and dignity of participants in the educational process or spoil the image of a higher education institution; analyses the practice of the Supreme Court of Ukraine.

<sup>1</sup>доктор філософії (PhD) з освітніх, педагогічних наук, старший викладач кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи, помічник ректора з перспективного розвитку, Криворізький державний педагогічний університет. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1722-1825>

<sup>2</sup> адвокат, старший викладач кафедри історії, начальник юридичного відділу, Криворізький державний педагогічний університет

The application of disciplinary liability to academic staff is a key element of ensuring the quality of education and research services provided by higher education institutions in the context of higher education reform and European integration. In the process of integration into the European educational area, it is important not only to update the content of training qualified personnel at universities, but also to improve the mechanisms of quality control of higher education, in particular through disciplinary measures for violations of ethical and professional standards. Disciplinary measures contribute to maintaining academic integrity, preventing corruption, transfer of scientific technologies, quality of educational services and improving the image of higher education institutions. These measures are necessary to create a transparent educational environment where each participant in the educational process not only adheres to ethical standards but also bears responsibility. In the context of European integration, such responsibility also ensures that national education meets international standards, contributing to the competitiveness of Ukrainian universities.

Keywords: Supreme Court of Ukraine, liability, higher education institution, legal framework, labour law, quality of education.

### **Вступ**

Постановка проблеми. Дисциплінарна відповідальність виступає елементом правової системи, що регулює взаємовідносини в процесі трудової діяльності між працівником і роботодавцем та має на меті охорону правопорядку в трудових колективах у різних галузях професійної діяльності. Притягнення до дисциплінарної відповідальності є ключовим механізмом регулювання поведінки в різних професійних сферах, включаючи освітню та наукову діяльність. Педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники відіграють особливу роль у суспільстві, забезпечуючи освітній та науковий прогрес. Однак, як і в інших сферах, питання притягнення їх до дисциплінарної відповідальності має базуватися на чітких концептуальних та правових засадах.

Мета наукової праці полягає у вивченні питання притягнення до дисциплінарної відповідальності науково-педагогічних працівників в Україні враховуючи правові норми та сучасну освітню парадигму.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Стан наукового розроблення проблематики притягнення до дисциплінарної відповідальності науково-педагогічних працівників є мало напрацьованим. До останніх дослідників, які активно розробляють тематику дисциплінарної відповідальності можна віднести Ільницький Р. [4], Ковбаса В. [5], Лежнева Т. [7], Наумова О. [9], Пасіченко А. [10], Процевський В. [16], Татакі Д. [18], Ярошенко А. [3] та інші. Отже, можна стверджувати про необхідність наукової розробки тематики щодо формування концептуально-правових засад притягнення до дисциплінарної відповідальності науково-педагогічних працівників в Україні в контексті євроінтеграції та реформування галузі вищої освіти.

### **Результати**

Притягнення науково-педагогічних працівників до дисциплінарної відповідальності є невід'ємною складовою правового регулювання діяльності закладів вищої освіти України, оскільки саме науково-педагогічні працівники відіграють провідну роль в організації освітнього процесу та виховання, провадженні наукових досліджень та трансфері інновацій. В такому контексті питання дисциплінарної відповідальності у вищій школі набувають особливої актуальності через необхідність дотримання норм академічної доброчесності, регулювання якістю надання освітніх послуг, дотриманням субординації між різними учасниками освітнього процесу тощо. Водночас, існують проблеми забезпечення ефективності цього інструменту в умовах трансформаційних процесів у галузі вищої освіти.

На думку А. Андрушко, дисциплінарні стягнення мають застосовуватися виключно на основі КЗпП і ґрунтуватися на відповідному документі керівника або засновника, як уповноважених органів у сфері трудового права [1, с. 373].

Разом із тим, В. Середа визначає, що «дисциплінарна відповідальність працівників настає за порушення трудової дисципліни – невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків» [17, с. 19]. Частково погоджуємось з думкою дослідника, але вважаємо за необхідне зазначити, що дисциплінарна відповідальність перш за все є реакцією роботодавця на дії працівника із застосуванням санкцій у порядку та формах визначених трудовим законодавством.

Не можна оминати увагою визначені І. Бородіним характерні властивості для застосування дисциплінарного стягнення як окремого виду адміністративної відповідальності. Так, І. Бородін визначає три характерні властивості: 1 – внутрішньо-організаційна належність; 2 – застосування виключно до представників одного трудового колективу; 3 – наявність чітко визначених форм покарання за вчинення дисциплінарного порушення [2, с. 93]. Конкретизуючи окреслені науковцем положення до досліджуваного феномену зазначимо, що у випадку науково-педагогічних працівників до дисциплінарної відповідальності можна притягнути за порушення етичних, професійних та організаційних норм, що регулюють їх діяльність.

У своїй праці Ільницький Р. розглядає основні аспекти дисциплінарної відповідальності працівників закладів вищої освіти, що є невід'ємною складовою забезпечення якості освітнього процесу. Також молодий дослідник охоплює поняття дисциплінарного проступку, види дисциплінарних стягнень та процедури їх застосування [4].

На підставі вище викладеного пропонуємо під дисциплінарною відповідальністю науково-педагогічних працівників розуміти вид юридичної відповідальності, що полягає в застосуванні санкцій до працівників закладів вищої освіти за порушення правил або обов'язків, встановлених певними документами, що негативно впливають на якість освітнього процесу, порушують норми права інтелектуальної власності в межах наукової діяльності, дискредитують честь та гідність учасників освітнього процесу або псують іміджу закладу вищої освіти.

Вітчизняна галузь освіти, зокрема вищої, регулюється низкою нормативно-правових актів, які зокрема містять точкові положення щодо механізмів дисциплінарної відповідальності для представників галузі. До таких нормативно-правових актів слід віднести:

- Кодекс законів про працю України [6];
- Закон України «Про освіту» [15];
- Закон України «Про вищу освіту» [13];
- Закон України «Про наукові і науково-технічну діяльність» [14];
- інституційні документи закладів вищої освіти про дисциплінарну відповідальність науково-педагогічних працівників.

Однак, попри наявність нормативно-правових актів існує й певна юридична невизначеність, що стосується конкретних механізмів реалізації дисциплінарної відповідальності, а також критеріїв, що визначають ступінь тяжкості проступку і відповідні санкції. Євроінтеграція українського законодавства включає зміни у багатьох галузях законодавства, зокрема освітньої сфери. Євроінтеграція спрямована на модернізацію державних інституцій, впровадження верховенства права, розвиток демократії та ринкової економіки за стандартами Європейського Союзу, що має позитивно впливати на розвиток галузі вищої освіти та трудового законодавства в цій сфері, зокрема.

Задля деталізації окресленого нами питання важливо враховувати як національне законодавство, так і міжнародні стандарти, особливо рішення Європейського суду з прав

людини (ЄСПЛ), які встановлюють загальні принципи захисту прав людини в дисциплінарних провадженнях. Процедура притягнення до дисциплінарної відповідальності має базуватися на чітких правових засадах, які гарантують справедливість, неупередженість та відповідність міжнародним стандартам.

Особливості професійної діяльності науково-педагогічних працівників, зокрема викладачів університетів, визначають специфіку дисциплінарної відповідальності. Враховуючи їхню академічну свободу, важливо забезпечити баланс між дотриманням норм професійної етики та правом на вільне вираження думок і наукових поглядів. Вимоги до цих працівників стосуються як забезпечення належної якості освітнього процесу, так і відповідальності за академічну доброчесність.

На нашу думку до основних порушень, які можуть бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності науково-педагогічних працівників варто віднести:

- 1) порушення норм академічної доброчесності, зокрема плагіат, фальсифікація або фабрикація результатів освітньо-наукової діяльності;
- 2) дискримінація учасників освітнього процесу (неетична поведінка), несправедливе оцінювання знань здобувачів вищої освіти;
- 3) недотримання засадничих засад освітнього процесу, зокрема політична агітація, підтримка расистських закликів та пропагування ненаукових підходів;
- 4) порушення професійних обов'язків (використання службового становища для отримання вигоди, низький рівень організації освітнього процесу, недбалість у виконанні обов'язків, що пов'язані з освітньої, методичною та організаційною роботою викладача);
- 5) недодержання трудової дисципліни, приміром невиконання встановлених вимог щодо робочого часу, відмова виконувати професійні обов'язки, відсутність на робочому місці, несвоєчасне виконання завдань.
- 6) розголошення конфіденційної інформації або персональних даних, зокрема отриманих у результаті наукових досліджень.

Важливо зауважити, що звернутися до керівництва закладу вищої освіти з вимогою притягнути до дисциплінарної відповідальності науково-педагогічного працівника має право будь-який учасник освітнього процесу або його законний представник. Колектив науковців [19] відносить до переліку учасників освітнього процесу наступі категорії осіб: адміністративно-допоміжний персонал, батьки здобувачів освіти, випускники, вступники, громадські організації, засоби масової інформації, здобувачі вищої освіти, інвестори, науково-педагогічні працівники, органи місцевого самоврядування, ректорат, роботодавці, центральні органами виконавчої влади тощо [19, с. 3].

Надалі зупинімо свою увагу на рішеннях Верховного Суду України як правової бази для притягнення до дисциплінарної відповідальності. Аналіз цих рішень допоможе побачити, як міжнародні стандарти реалізуються на національному рівні та які специфічні підходи використовуються у справах, пов'язаних з науково-педагогічними працівниками.

Так, у справі про притягнення викладача коледжу до дисциплінарної відповідальності за порушення норм антикорупційного законодавства, порушення трудової дисципліни, порушення педагогічної етики щодо здобувачів освіти (справа № 127/6596/23) [11]: Верховний Суд України посилаючись на висновки викладені у постановках від 24 липня 2019 року у справі № 359/4316/17 та від 30 березня 2020 року у справі № 489/7807/18, акцентував увагу на тому, що для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності не має значення, чи призвів вчинений ним дисциплінарний проступок до настання реальних негативних наслідків. Для накладення дисциплінарного стягнення цілком достатньо фіксації самого факту винного вчиненого працівником порушення трудової дисципліни, а наявність чи відсутність шкідливих наслідків може бути врахована тільки при визначенні тяжкості проступку та виборі виду

дисциплінарного стягнення. Верховним Судом України під час перегляду справи в касаційному провадженні було взято до уваги також постанову Верховного Суду України від 19 жовтня 2016 року у справі № 6-2801цс15, якою зроблено висновок про те, що пояснення порушника трудової дисципліни є однією з важливих форм гарантій, наданих порушнику для захисту своїх законних прав та інтересів, направлених проти безпідставного застосування стягнення. Разом з тим, правова оцінка дисциплінарного проступку проводиться на підставі з'ясування усіх обставин його вчинення, в тому числі з урахуванням письмового пояснення працівника. Невиконання власником або уповноваженим ним органом обов'язку зажадати письмове пояснення від працівника та неодержання такого пояснення не є підставою для скасування дисциплінарного стягнення, якщо факт порушення трудової дисципліни підтверджений наданими судом доказами.

У вказаній справі Верховним Судом України було скасовано рішення апеляційної інстанції, оскільки переглядаючи рішення суду першої інстанції в апеляційному порядку, останній не звернув належної уваги на наявні у матеріалах справи документи, складені у процедурі проведення службового розслідування стосовно позивачки, численні заяви студентів та пояснення викладачів щодо фактів порушення позивачкою своїх посадових обов'язків, не зазначив підстав відхилення зазначених доказів, а лише формально констатував відсутність в оспорюваному наказі достатньої інформації про дисциплінарний проступок, дійшов помилкового висновку про незаконність застосування роботодавцем до позивачки дисциплінарного стягнення у вигляді догани. Аналізуючи зміст постанови у вказаній справі, судом детально та з посиланням на норми матеріального і процесуального законодавства, а також практику Верховного Суду України в аналогічних спорах надано правову оцінку кожному з доводів викладених у касаційній скарзі.

Також, заслуговує на увагу справа про звільнення керівника закладу освіти за вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи (справа № 458/394/22) [12]. Верховний Суд України звернув увагу на те, що трудове законодавство не визначає поняття аморального проступку. Таке визначення є оціночною категорією, а тому суду як правозастосовному органу надано можливість на свій розсуд надавати оцінку на підставі встановлених обставин справи, чи є ті чи інші діяння аморальним проступком. Разом з тим, зазначається, що аморальним проступком є винне діяння, що суперечить загальноприйнятим нормам і правилам, порушує моральні засади суспільства, моральні цінності, які склалися в суспільстві, і суперечить змісту трудової функції, дискредитує службово-виховні, посадові повноваження відповідного кола осіб та зазначає, що слід віднести до аморального проступку (появу в громадських місцях у нетверезому стані, нецензурну лайку, бійку, поведінку, що принижує людську гідність тощо).

Аналізуючи вищезазначені норми матеріального права Верховний Суд України дійшов висновку про те, що працівники, які виконують виховну функцію (вчитель, педагог, вихователь), зобов'язані бути людьми високих моральних переконань та бездоганної поведінки. Якщо педагог недостойною поведінкою скомпрометував себе перед учнями, їх батьками, порушив моральні норми, втратив тим самим авторитет, дискредитував себе як вихователь, він може бути звільнений з роботи за пунктом 3 частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України [6]. Аналогічна практика міститься і в інших постановках Верховного Суду України від 30 січня 2018 року у справі № 713/265/15-ц, від 16 травня 2018 року у справі № 1519/2-667/11, від 07 травня 2018 року у справі № 243/8522/17 та багатьох інших.

Верховний Суд України аргументуючи свою правову позицію вказав, що підставою для звільнення за пунктом 3 частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України [6] є не будь-який аморальний проступок, а такий, що несумісний із

продовженням цієї роботи. Оскільки законодавцем не визначено критеріїв визначення межі між проступками, сумісними і не сумісними з продовженням роботи, тому суд зобов'язаний з метою виконання завдання цивільного судочинства самостійно надати оцінку і встановити, чи є вчинений аморальний проступок, за який звільнено працівника, таким, що сумісний із продовженням роботи з урахуванням конкретних обставин справи. При вирішенні справ подібної категорії, суду належить виходити не з формального підходу оцінки окремо того чи іншого вчинку педагога, а у разі встановлення за обставинами справи неодноразового вчинення педагогом поступків, несумісних з цим званням, надавати їм оцінку у сукупності, з урахуванням особливостей відносин у сфері освітнього процесу та підвищеного рівня вимог до моральної-етичних якостей і поведінки учителя (педагога, вихователя, науково-педагогічного працівника). Отже, звільнення не може бути визнано правильним, якщо воно проведено лише внаслідок загальної оцінки поведінки працівника, не підтвердженої конкретними фактами.

Колегія суддів при задоволенні касаційної скарги наголосила, що роботодавець, приймаючи оспорюваний наказ про звільнення директора з роботи, у зв'язку з вчиненням ним аморального проступку, не встановив конкретних діянь з його боку, які б полягали у певному вигляді насильства над здобувачами освіти (психологічне, фізичне), їх систематичності та наявності наслідків у вигляді заподіяння їм шкоди. Самі по собі заяви щодо дій з боку позивача, які відповідач розцінив як булінг, не свідчать про аморальність проступку в розумінні пункту 3 частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України [6], без доведення конкретними доказами, викладених у них обставин.

З вище наведеного бачимо, що практика Верховного Суду України з питань притягнення науково-педагогічних працівників до дисциплінарної відповідальності демонструє дотримання принципів правової визначеності, пропорційності та справедливості. Водночас, аналізуючи сучасну ситуацію з дисциплінарною відповідальністю науково-педагогічних працівників, можна виділити низку рекомендацій для її удосконалення:

1. Визначення підстав для притягнення науково-педагогічних працівників до дисциплінарної відповідальності, зокрема чітко визначення критеріїв порушень етики та академічної доброчесності в «освітньому праві» (поняття за [8]).

2. Запровадження інституту дисциплінарних комісій при закладах вищої освіти або центральних органах влади задля розгляду дисциплінарних справ, що забезпечить неупередженість і прозорість цього процесу.

3. Підвищення рівня правової компетентності загалом серед учасників освітнього процесу та серед науково-педагогічних працівників щодо їх прав та обов'язків у дисциплінарних провадженнях, зокрема.

4. Розробка інституційних нормативних актів (кодексів, регламентів, положень, порядків) за погодженням з профспілковими організаціями, що чітко регламентують процедуру дисциплінарного провадження та визначають санкції за конкретні порушення.

### Висновки

Дисциплінарна відповідальність науково-педагогічних працівників є важливим інструментом забезпечення порядку в галузі вищої освіти. Однак для досягнення ефективності цієї системи необхідно продовжувати розвиток її правового удосконалення, зокрема шляхом уточнення підстав для притягнення до відповідальності, удосконалення процедури та запровадження незалежного контролю за прийняттям рішень. Ці заходи дозволять забезпечити належний рівень правової

визначеності в системі дисциплінарної відповідальності та встановленні необхідної справедливості.

Притягнення до дисциплінарної відповідальності науково-педагогічних працівників має враховувати їхні специфічні професійні права та обов'язки, включаючи академічну свободу та етичні стандарти. Водночас, цей процес повинен базуватися на принципах справедливості, неупередженості та пропорційності, а практика Верховного Суду України допомагає формувати правові стандарти. Саме ці правові стандарти гарантують захист прав науково-педагогічних працівників у дисциплінарних провадженнях і впливають на реформування національних систем, які є протилежними і дотичними водночас – освіти та праці.

### Список використаних джерел

1. Андрушко А. Основні проблеми загальної дисциплінарної відповідальності в трудовому праві. Держава і право. Вип. 37. С. 371-377. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/30652/1/Андрушко%20А.В.%20Основні%20проблеми%20загальної%20дисциплінарної%20відповідальності%20у%20трудоу%20праві.pdf>
2. Бородин І. Дисциплінарна відповідальність та дисциплінарне провадження. Право України. 2006. №12. С. 93-97.
3. Горелік Д., Ярошенко А. Особливості дисциплінарної відповідальності працівників національної поліції України. Вплив євроінтеграційних процесів на розвиток приватних відносин в Україні : матер. регіон. круглого столу ДДУВС, 26.04.2019. Дніпро, 2019. С. 41-44.
4. Ільницький Р. Дисциплінарна відповідальність працівників у сфері вищої освіти. Київський часопис права. Київ, 2024. № 2. С. 92-96.
5. Ковбаса В. Дисциплінарна відповідальність публічних службовців в Україні: адміністративно-правовий аспект. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2021. Спец. вип. № 2 (115). С. 398-404.
6. Кодекс законів про працю України (редакція від 27.09.2024). Київ, 2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
7. Лежнева Т. Розвиток радянського законодавства про дисциплінарну відповідальність (1917–1940). Харківський економіко-правовий університет, 2013.
8. Лисоконь І. Інвестиційна діяльність закладів вищої освіти в «освітньому праві» України. Інноваційні наукові дослідження: теорія, методологія, практика : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 26-27 лютого 2021 р. Київ, 2021. С. 15-18. DOI: <https://doi.org/10.31812/123456789/4219>
9. Наумова О., Олефіренко С. Педагогічні особливості викладача Scientific review 2.1. 2014. 8 с. URL: <https://www.naukajournal.org/index.php/naukajournal/article/view/94/129>
10. Пасіченко А., Нагорна О. Дисциплінарна відповідальність працівників. Соціально-гуманітарні виміри правової держави : матер. Всеукр. наук.-прак. конф. ДДУВС, 30.04.2021. Дніпро, 2021. С. 217-218.
11. Постанова Верховного суду України від 20 березня 2024 року у справі № 127/6596/23. Київ, 2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117849238>
12. Постанова Верховного суду України від 28 лютого 2024 року у справі № 458/394/22. Київ, 2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117624209>
13. Про вищу освіту : закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII. Київ, 2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>
14. Про наукові і науково-технічну діяльність : закон України від 26 листопада 2015 року № 848-VIII. Київ, 2015 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text>

15. Про освіту : закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII. Київ, 2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
16. Процевський В. О. Проблеми застосування юридичних гарантій заходів дисциплінарного впливу у трудових правовідносинах. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені ГС Сковороди. Серія : Право. № 14. Харків, 2010. С. 5-10.
17. Середа В. Дисциплінарна відповідальність: поняття, принципи та види. Університетські наукові записки. 2014. № 1. С. 18-25.
18. Татакі Д. Дисциплінарна відповідальність за порушення законодавства про інформацію. Реформування публічного управління та адміністрування: теорія, практика, міжнародний досвід : Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю 27 жовтня 2017 р. Одеса, 2017.
19. Bobrytska V., Krasylnykova H., Ladohubets N., Vorona L., & Lysokon I. Involvement of stakeholders in the transformation of educational services via taking advantage of extra-curriculum educational activities in the settings of education reform. *International Journal of Educational Methodology*. 2023. Vol. 9. No 1. P. 107-122. DOI: <https://doi.org/10.12973/ijem.9.1.107>