

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.33098/3083-726X.2025.1.32.142-149>

КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ ІЗ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМ ПРАЦІВНИКОМ-СУМІСНИКОМ

Кучма Ольга*

**професорка кафедри трудового права та права соціального забезпечення, докторка юридичних наук, професорка, Київський національний університет імені Тараса Шевченка (Київ, Україна) ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2206-3286>*

У роботі досліджується умова для роботи за сумісництвом науково-педагогічного працівника, а саме: забезпечення уникнення конфлікту інтересів. Метою статті є визначення терміна «конфлікт інтересів» у Законі України «Про наукову і науково-технічну діяльність» та надання пропозицій внесення відповідних змін до законодавства.

Зважаючи на можливі правові конструкції правовідносин, у яких може одночасно перебувати працівник освіти, можна виділити такі ситуації, де (з урахуванням його обсягу повноважень та приватного інтересу) може бути конфлікт інтересів: при сумісництві (зовнішнє, внутрішнє), при суміщенні, при спільній роботі із близькими особами, а також особами, з якими пов'язаний дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками, при виконанні робіт чи наданні послуг за цивільними договорами, при участі в інших правовідносинах, де можливий конфлікт інтересів.

Також законодавець для роботи за сумісництвом науково-педагогічного працівника визначив умову: забезпечення саме уникнення конфлікту інтересів без зазначення можливості забезпечення управління конфліктом інтересів, що суттєво звужує можливості науково-педагогічного працівника у роботі за сумісництвом. При обранні якісного способу управління (врегулювання) конфлікту інтересів і інтереси роботодавця, і інтереси науково-педагогічного працівника-сумісника будуть враховані. У роботі запропоновано відповідні зміни до законодавства в цій частині.

У статті проаналізовано статистику притягнення до адміністративної відповідальності працівників освіти за порушення законодавства в досліджуваній сфері. Також звернено увагу на прогалину у правовому регулюванні науково-педагогічної роботи, яка не вважається сумісництвом. У результаті реформування законодавства скасовано нормативно-правовий акт, яким визначався перелік робіт, що не є сумісництвом. На сьогодні це питання частково врегульовується іншим нормативно-правовим актом. Враховуючи потребу динамічно оновлювати такий перелік, у роботі запропоновано, як варіант, передбачити у Законі України «Про наукову і науково-технічну діяльність» відсилочну норму на порядок, який має затверджуватися підзаконним нормативно-правовим актом. Також сформульовано визначення терміна «конфлікт інтересів», яке запропоновано додати до згаданого Закону. Звернено увагу на необхідність дослідити питання різновидів способів для уникнення конфлікту інтересів та для управління конфліктом інтересів науково-педагогічного працівника-сумісника.

Ключові слова: науково-педагогічні працівники, трудові відносини з науково-педагогічними працівниками, сумісництво науково-педагогічного працівника, конфлікт інтересів, уникнення конфлікту інтересів, управління конфліктом інтересів.
© Кучма О., 2025
Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0

Кучма О. Конфлікт інтересів у трудових відносинах із науково-педагогічним працівником-сумісником. *Art of Justice*. Редакційно-видавничий відділ Університету Короля Данила, 2025. Вип. 1 (32). С. 142-149. <https://doi.org/10.33098/3083-726X.2025.1.32.142-149>

Постановка проблеми

Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність» (далі – Закон) визначено право наукового працівника працювати за сумісництвом, зокрема на керівних наукових та науково-педагогічних посадах, за умови забезпечення уникнення конфлікту інтересів¹.

¹ Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26 листопада 2015 р. №848-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text> (дата звернення 07.10.2025)

Конфлікт інтересів може виникнути у трудових відносинах у будь-якій сфері, і законодавець під час врегулювання трудових відносин все частіше звертає увагу на можливий конфлікт інтересів та ставить задачу його уникнення або управління ним.

Розлого врегульовано питання конфлікту інтересів та його різновидів у антикорупційному законодавстві. Проте не тільки у публічній сфері визначення та управління конфліктом інтересів має місце. Наприклад, Законом України «Про страхування» визначено виключну компетенцію Ради страховика затверджувати та контролювати дотримання політики виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів у страховику. Рада страховика зобов'язана у визначеному нею порядку вживати заходів для запобігання виникненню конфліктів інтересів у страховику та сприяти їх врегулюванню, а підрозділ внутрішнього аудиту при виконанні функції внутрішнього аудиту – оцінити ефективність процесу врегулювання конфлікту інтересів посадових осіб та працівників страховика¹.

Законодавець встановив умову для роботи за сумісництвом наукового працівника, але не визначив ситуацій, за яких буде вважатися, що є конфлікт інтересів, не надав визначення цьому терміну. Для вирішення цього питання можна використовувати норми іншого законодавства, де це висвітлено, але, наприклад, у Законі України «Про фінансові послуги та фінансові компанії», Кодексі України про адміністративні правопорушення, у Законі України «Про боротьбу з корупцією» надаються різні визначення цього терміна, є визначення термінів «потенційний конфлікт інтересів» та «реальний конфлікт інтересів». Тому потребує детальнішого дослідження питання конфлікту інтересів науково-педагогічного працівника та його уникнення чи управління ним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Питання конфлікту інтересів загалом та наукових працівників зокрема досліджувалися у працях вчених. Так, Алексєєв О., Аніщенко М., Гамбург Л., Дічко Г. (2018, с. 68) у праці «Конфлікт інтересів у антикорупційному законодавстві України: засіб запобігання корупції чи правовий абсурд?» звернули увагу на неоднакове застосування норм антикорупційного законодавства до аналогічних правовідносин Національним агентством з питань запобігання корупції щодо спільної роботи ректора та її чоловіка на посаді завідувача кафедри в Національному медичному університеті ім. О. Богомольця та ректора і її доньки на посаді завідувача кафедри у Дніпропетровській медичній академії. У наведених прикладах близькі родичі не перебували у безпосередньому підпорядкуванні: ректори делегували проректорам повноваження щодо прийняття рішень, підписання наказів та інших розпорядчих документів (таких як преміювання, винагорода, матеріальна допомога, надання відпусток, виплата компенсації за невикористані відпустки тощо), а також вирішення питань щодо звільнення, застосування дисциплінарного стягнення чи заохочення, надання доручень. Проте Національне агентство з питань запобігання корупції в першому випадку не констатувало реального конфлікту інтересів, а у другому – з огляду на те, що ректор має повноваження стосовно всього колективу і конфлікт інтересів має постійний характер, встановило, що вжиті заходи не є достатніми та належними у розумінні Закону України «Про запобігання корупції» способом врегулювання конфлікту інтересів. Автори зазначили, що потенційні та реальні конфлікти інтересів є перманентною реальністю в діяльності чи не кожного державного закладу, підприємства, установи,

¹ Про страхування: Закон України від 18 листопада 2021 р. №1909-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1909-20#Text> (дата звернення 07.10.2025)

організації. Тому правова регламентація конфлікту інтересів потребує серйозного удосконалення.

Гук Б. М. (2023, с. 310) у науковому доробку «Сучасні проблеми правового регулювання викладацької діяльності керівника закладу вищої освіти України на умовах внутрішнього сумісництва» наголосив, що, зважаючи на відсутність можливостей для прийняття будь-яких управлінських рішень при здійсненні викладацької роботи на умовах сумісництва навіть у робочий час, приватної зацікавленості у такій діяльності немає. Тому можна стверджувати про відсутність конфлікту інтересів у керівника закладу вищої освіти під час здійснення ним викладацької роботи, а відповідно і необхідності застосування до керівника закладу вищої освіти вимог ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції» щодо врегулювання конфлікту інтересів. Автор приходить до висновку, що керівник закладу вищої освіти III-IV рівня акредитації може займатися викладацькою діяльністю у робочий час на умовах внутрішнього сумісництва з відповідною оплатою праці. Дискусійним залишається питання щодо наявності чи відсутності конфлікту інтересів у керівника закладу вищої освіти при зайнятті ним посади викладача (доцента, професора) кафедри на умовах сумісництва, особливо в робочий час.

У науковій статті Кульгавець Х. Ю. (2024, с. 524) «Конфлікт інтересів у діяльності посадових осіб закладів вищої освіти» зазначено, що однотипні накази про застосування заходів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів, видані Міністерством освіти і науки України щодо ректорів університетів, розміщені у відкритому доступі, і з ними можна ознайомитися у розділі «Законодавство» на офіційному сайті міністерства. Щодо інших посадових осіб закладів вищої освіти (проректори, головний бухгалтер), у разі суміщення їхніх посад у цьому ж закладі, заходи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів встановлюються наказом ректора університету, а контроль за їх діяльністю у межах потенційного конфлікту інтересів покладається, як правило, на уповноважених осіб з питань запобігання та виявлення корупції. Автор констатує, що національне антикорупційне законодавство у процесі впровадження загальноприйнятих міжнародних стандартів та доброчесних практик усе ще не позбавлене низки недоліків, зокрема й щодо регламентації окремих аспектів конфлікту інтересів як форми корупції. У цьому контексті є потреба щодо уточнення та усунення колізійних норм у Законі України «Про запобігання корупції», а саме: у частині визначення суб'єктів, на яких поширюються окремі обмеження і вимоги щодо врегулювання конфлікту інтересів.

Незважаючи на низку якісних наукових доробків з означеної тематики, є необхідність у подальших наукових пошуках, зокрема, в частині конфлікту інтересів науково-педагогічного працівника при роботі за сумісництвом. Зокрема, недостатньо дослідженим залишається питання смислового наповнення у Законі терміна «конфлікт інтересів». Також потребує дослідження питання законодавчого закріплення роботи, яка не є сумісництвом, та ін.

Мета статті

Метою статті є визначення терміна «конфлікт інтересів» у Законі України «Про наукову і науково-технічну діяльність» та формування відповідних пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства.

Виклад основного матеріалу дослідження

Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін¹.

Спеціальним законодавством, яке регулює трудові відносини науково-педагогічних працівників, передбачена умова: забезпечення уникнення конфлікту інтересів при роботі за сумісництвом.

Міністерство освіти і науки України надало відповідь Профспілки працівників культури України щодо сумісництва науковців, у якому наголосило, зокрема, що працівники закладів освіти можуть працювати на інших посадах у цьому ж закладі (внутрішнє сумісництво) або інших закладах (зовнішнє сумісництво) на умовах сумісництва (у вільний від основної роботи час) без обмеження дозволеної тривалості такої роботи, якщо режим роботи закладу освіти та графіки роботи працівників це дозволяють (Лист Міністерства освіти і науки України, 2025).

Освітній омбудсмен звертає увагу, що наразі Міністерство освіти і науки України рекомендує для продовження виконання такої педагогічної роботи у закладах освіти залученими працівниками з інших закладів, установ, підприємств та організацій (в обсязі не більш 240 годин на рік з погодинною оплатою праці), та, оскільки така робота виконувалася з дозволу керівника підприємства, установи, організації за основним місцем роботи, відкоригувати графіки роботи таких працівників за основним місцем роботи, керуючись нормами (застосування гнучкого графіка роботи), для надання їм можливості здійснювати викладацьку (педагогічну) діяльність за затвердженим у закладах освіти розкладом (Сумісництво педагогічних працівників, 2025).

Також зазнало змін законодавство у частині визначення науково-педагогічної роботи, яка не вважається сумісництвом.

Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» був скасований. Згаданим Положенням визначалися роботи, які не є сумісництвом, зокрема, педагогічна робота з погодинною оплатою праці в обсязі не більш як 240 годин на рік, завідування кафедрою висококваліфікованими спеціалістами, у тому числі тими, які займають керівні посади в навчальних закладах і науково-дослідних установах з оплатою в розрахунку 100 годин за навчальний рік та ін. Виконання таких робіт допускалося у робочий час з дозволу керівника державного підприємства, установи організації без утримання заробітної плати².

На сьогодні діє Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затверджена Наказом Міністерства освіти України, відповідно до пункту 91 якої керівні працівники закладів освіти можуть вести викладацьку роботу, але не більше 9 годин за тиждень (360 годин на рік), якщо вони по основній посаді отримують повний посадовий оклад (ставку). Інші працівники закладів освіти можуть вести викладацьку роботу у цьому

¹ Кодекс законів про працю України : Кодекс від 10 грудня 1971 р. №322-VIII / Верховна Рада УРСР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> (дата звернення 07.10.2025)

² Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : Наказ від 28 червня 1993 р. №43 / Міністерство праці України, Міністерство юстиції України, Міністерство фінансів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93#Text> (дата звернення 07.10.2025)

ж закладі освіти, але в середньому не більше 2 годин (12 годин на тиждень, 480 годин на рік), якщо вони по основній роботі отримують повний посадовий оклад (ставку) та ін¹.

Цей Наказ покликаний регулювати трудові відносини з науково-педагогічним працівником в частині оплати праці, але на сьогодні цей документ регулює і питання робочого часу науково-педагогічного працівника, адже немає іншого нормативно-правового акта, який би якісно врегулював питання роботи науково-педагогічного працівника, яка не вважається сумісництвом.

Якісне виокремлення роботи науково-педагогічного працівника, яка не є сумісництвом, важливе ще й з огляду на санкції, передбачені Кодексом України про адміністративні правопорушення. Зокрема, відповідно до статті 172⁷ згаданого Кодексу передбачено адміністративну відповідальність за неповідомлення особою у встановлених законом випадках та порядку про наявність у неї реального конфлікту інтересів, вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів².

Служба освітнього омбудсмена зазначає, що у 2024 році суди першої та апеляційної інстанцій розглянули справи про адміністративні правопорушення, що стосуються порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, щодо 205 освітян. З них щодо 130 осіб було відкрито декілька справ про притягнення до відповідальності за статтею 172⁷ КУпАП, які згодом судом були об'єднані в одне провадження. Справи щодо конфлікту інтересів у закладах освіти стосувалися: неповідомлення керівниками закладів освіти про роботу у їх підпорядкуванні близьких осіб, нарахування членам родини премій та надбавок, розподіл педагогічного навантаження – 131; нарахування особистих премій, надбавок або премій та надбавок своєму керівництву (і не лише під час виконання обов'язків керівника) – 39; прийняття на роботу близьких осіб, а також інших, пов'язаних з особою дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками – 31; інших обставин, що призвели до конфлікту інтересів – 4 (Конфлікт інтересів у закладах освіти: нормативна рамка та судова практика / працівників, 2025).

Як бачимо, конфлікт інтересів у освітян може бути не тільки при роботі за сумісництвом. Виходячи із юридично можливих правових конструкцій оформлення відносин, можемо виділити декілька ситуацій, коли можливий конфлікт інтересів працівника освіти: 1. при сумісництві (внутрішньому, зовнішньому); 2. при суміщенні; 3. при спільній роботі із близькими особами, а також особами, з якими пов'язані дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками; 4. при виконанні робіт чи наданні послуг за цивільними договорами; 5. при участі в інших правовідносинах, де можливий конфлікт інтересів.

Можна не тільки уникати конфлікту інтересів (як це імперативно встановлено у Законі), але й управляти ним (внутрішньо чи зовнішньо). Наприклад, Міністерство освіти і науки України зовнішньо управляє конфліктом інтересів керівників закладів вищої освіти. Проте така правова конструкція не знайшла відображення у Законі, що також потребує уточнення для визначення умови роботи за сумісництвом науково-педагогічного працівника.

¹ Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти : Наказ від 15 квітня 1993 р. №102 / Міністерство освіти України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0056-93#Text> (дата звернення 07.10.2025)

² Кодекс України про адміністративні правопорушення : Кодекс від 07 грудня 1984 р. №8073-X / Верховна Рада УРСР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/80731-10> (дата звернення 07.10.2025)

Враховуючи таку різноманітність ситуацій, де може бути конфлікт інтересів (потенційний чи реальний), важливо визначити у Законі зміст терміна «конфлікт інтересів».

Зважаючи на законодавче регулювання конфлікту інтересів загалом та позицію профільного міністерства щодо роботи за сумісництвом у закладах вищої освіти, видається найбільш підходящим таке визначення цього терміна: конфлікт інтересів – це наявні та/або потенційні суперечності між приватними інтересами і трудовими обов'язками наукового працівника, що можуть вплинути на об'єктивність та неупередженість прийняття рішень та/або на вчинення чи невчинення дій таким науковим працівником під час виконання ним своїх трудових обов'язків.

Для того, щоб у науково-педагогічного працівника, який працює за сумісництвом, вищезгадана можливість вплинути не була реалізована, мають бути ефективні способи уникнення конфлікту інтересів або управління ним. Адже реалізація можливості вплинути може мати наслідком відповідальність та репутаційні втрати.

Висновки

Для якіснішого врегулювання трудових відносин із науково-педагогічним працівником-сумісником варто внести такі зміни до Закону.

1. У статті 1 після пункту десятого доповнити новим пунктом такого змісту: «конфлікт інтересів – це наявні та/або потенційні суперечності між приватними інтересами і трудовими обов'язками наукового працівника, що можуть вплинути на об'єктивність та неупередженість прийняття рішень та/або на вчинення чи невчинення дій таким науковим працівником під час виконання ним своїх трудових обов'язків».

У зв'язку з цим пункти одинадцятий-тридцять третій вважати відповідно пунктами дванадцятим-тридцять четвертим.

2. Пункт сьомий частини третьої статті 6 викласти у такій редакції: «7) працювати за сумісництвом, зокрема на керівних наукових та науково-педагогічних посадах, за умови забезпечення уникнення або врегулювання конфлікту інтересів».

Також важливо закріпити нормативно умови роботи науково-педагогічного працівника, які не вважаються сумісництвом. Це можна реалізувати шляхом внесення відповідних змін до Закону, або у Законі зазначити відсилочну норму такого змісту: «Перелік робіт, які не вважаються сумісництвом, та умови роботи на них визначаються...» (Кабінетом Міністрів України чи Міністерством економіки України). Важливо, щоб такий нормативно-правовий акт оперативно був прийнятий і заповнив прогалину, яка є на сьогодні.

Перспективи подальших наукових розвідок

Потребує подальшого дослідження питання розширення способів уникнення конфлікту інтересів науково-педагогічного працівника-сумісника, а також управління конфліктом інтересів науково-педагогічного працівника-сумісника.

Список використаних джерел

1. Алексеев О., Аніщенко М., Гамбург Л., Дічко Г. Конфлікт інтересів у антикорупційному законодавстві України: засіб запобігання корупції чи правовий абсурд? *Публічне право*. 2018. № 4 (32). С. 62–70. URL: <https://www.publichne-pravo.com.ua/files/32/8.pdf> (дата звернення: 07.10.2025).
2. Гук Б. М. Сучасні проблеми правового регулювання викладацької діяльності керівника закладу вищої освіти України на умовах внутрішнього сумісництва. *Науковий вісник Ужгородського*

Національного Університету. 2023. № 79, ч. 1. С. 304–311. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.79.1.51> (дата звернення: 07.10.2025).

3. Кульгавець Х. Ю. Конфлікт інтересів у діяльності посадових осіб закладів вищої освіти. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 8. С. 522–524. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-8/124> (дата звернення: 07.10.2025).

4. Про розгляд листа Профспілки працівників культури України : Лист від 14 березня 2025 р. № 1/4982-25 / Міністерство освіти і науки України. URL: <https://www.scribd.com/document/905825947/відповідь-МОНУ-щодо-сумісництва> (дата звернення: 07.10.2025).

5. Сумісництво педагогічних працівників. *Сайт освітнього омбудсмена України*. URL: <https://info.eo.gov.ua/sumisnycztvo-v-roboti/> (дата звернення: 07.10.2025).

6. Конфлікт інтересів у закладах освіти: нормативна рамка та судова практика. *Сайт освітнього омбудсмена України*. URL: <https://eo.gov.ua/konflikt-interesiv-u-zakladakh-osvity-normativna-ramka-ta-sudova-praktyka/2025/03/06/> (дата звернення: 07.10.2025).

References

1. Anishchenko, M., Alekseev, A., Hamburg, L., Dichko, H. (2018). Konflikt interesiv u antykoruptsiynomu zakonodavstvi Ukrayiny: zasib zapobihannya koruptsiyi chy pravovyy absurd? [Conflict of interests in the anti-corruption legislation of Ukraine: a means of preventing corruption or legal absurdity?]. Retrieved from: <https://www.publichne-pravo.com.ua/files/32/8.pdf> [in Ukrainian]

2. Huk, B. M. (2023). Suchasni problemy pravovoho rehulyuvannya vykladats'koyi diyal'nosti kerivnyka zakladu vyshchoyi osvity Ukrayiny na umovakh vnutrishn'oho sumisnytstva [Current issues of legal regulation of the teaching activity of the head of a higher education institution in Ukraine under the conditions of concurrent employment]. Retrieved from: DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.79.1.51> [in Ukrainian]

3. Kulhavets, Kh. Yu. (2024). Konflikt interesiv u diyal'nosti posadovykh osib zakladiv vyshchoyi osvity [Conflict of interests in the activities of officials of higher education institutions]. Retrieved from: DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-8/124> [in Ukrainian]

4. Lyst Ministerstvo osvity i nauky Ukrayiny vid 14 bereznia 2025 r. №1/4982-25 «Pro rozhlyad lysta Profspilky pratsivnykiv kul'tury Ukrayiny» [Letter of the Ministry of Education and Science of Ukraine dated March 14, 2025 No. 1/4982-25 “On consideration of the letter of the Trade Union of Cultural Workers of Ukraine”]. Retrieved from: URL: <https://www.scribd.com/document/905825947/%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%8C-%D0%9C%D0%9E%D0%9D%D1%83-%D1%89%D0%BE%D0%B4%D0%BE-%D1%81%D1%83%D0%BC%D1%96%D1%81%D0%BD%D0%B8%D1%86%D1%82%D0%B2%D0%Bo> [in Ukrainian]

5. Sayt osvithn'oho ombudsmena Ukrayiny: Sumisnytstvo pedahohichnykh pratsivnykiv [Website of the Educational Ombudsman of Ukraine: The Combination of Pedagogical Workers]. Retrieved from URL: <https://info.eo.gov.ua/sumisnycztvo-v-roboti/> [in Ukrainian]

6. Sayt osvithn'oho ombudsmena Ukrayiny: Konflikt interesiv u zakladakh osvity: normativna ramka ta sudova praktyka [Website of the Educational Ombudsman of Ukraine: Conflict of interests in educational institutions: normative framework and judicial practice]. Retrieved from URL: <https://eo.gov.ua/konflikt-interesiv-u-zakladakh-osvity-normativna-ramka-ta-sudova-praktyka/2025/03/06/> [in Ukrainian]

CONFLICT OF INTEREST IN LABOR RELATIONS IN SCIENTIFIC-PEDAGOGICAL DUAL EMPLOYMENT

Olha Kuchma*

**Doctor of Law, Professor, Professor for Department of Labor Law and Social Security Law, Taras Shevchenko National University of Kyiv (Kyiv, Ukraine)*

The research is focused on an essential aspect of scientific-pedagogical dual employment, namely, how to avoid conflict of interest. The purpose of the article is to define the “conflict of interest” term in the Law of Ukraine “On scientific and scientific-technical activity” and to suggest the relevant changes to the legislation.

In view of the possible legal settings of the legal relations simultaneously affecting an educator, the scope of powers and the private interests of the employee, there are the situations that give rise to conflict of interest in dual employment (in the same company or in different ones), concurrent employment, joint work with close people or the persons associated with the employee through friendships or other out-of-office relationships, works or services delivered under civil agreements, participation in other legal relations wherein conflict of interest is a possibility.

The legislation governing dual employment of scientific-pedagogical employees puts forward the condition to avoid conflict of interest, but doesn't provide any means of conflict management, thus substantially narrowing down the possibilities of a scientific-pedagogical employee in dual employment. A quality method of management (settlement) of the conflict of interest makes both the employer and the scientific-pedagogical employee happy. The paper suggests the changes to be made to the legislation in this regard.

The article analyzes the statistics on the educators' administrative liability for violation of the laws in the researched area. Notably, the author points out to the gap in the legal regulation of the scientific-pedagogical work unrelated to dual employment. As a result of the legislative reform, the regulatory act listing the jobs that may not be considered dual employment has been canceled. Currently, the issue is partially settled through another regulatory act. Given that it is necessary to continuously update such list of the jobs as above-mentioned, it is recommended, for example, that the Law of Ukraine "On scientific and scientific-technical activity" should refer to the procedural act to be approved by the by-laws. Also, the article defines the term of "conflict of interest" and suggests including this definition into the specified law. The author believes that it is necessary to study the ways to avoid and manage the conflict of interest by a dual employment scientific-pedagogical employee.

Key words: scientific-pedagogical employees, labor relations with scientific-pedagogical employees, dual employment of a scientific-pedagogical employee, conflict of interest, avoidance of conflict of interest, management of conflict of interest.

Дата першого надходження статті до видання: 07.10.2025
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 27.10.2025
Дата публікації: 10.02.2026