

О. Луценко,
кандидат юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПЕРСПЕКТИВИ ВХОДЖЕННЯ УЧНІВСЬКОГО ДОГОВОРУ В СФЕРУ ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА

Постановка проблеми. У нинішніх умовах цінність нових знань, умінь та навичок чимраз зростає. Роботодавці все більше стають зацікавлені у високопрофесійних фахівцях та ще й, які готові постійно вчитися та підвищувати свій кваліфікаційний рівень не лише за професією, але й розширювати коло своїх інтересів, здобуваючи суміжні професії, проходивши вузьку спеціалізацію, а окрім цього здобувати знання, які навіть і не пов'язані із професійним спрямуванням, зокрема йдеться про знання іноземних мов та комп'ютерної грамотності. Відтак, постає питання про юридичну складову цих аспектів, зокрема – яким чином регламентувати ці питання; який договір має бути укладений; якою галуззю права мають регулюватися наведені питання. Видається, що ці аспекти мають регламентуватися трудовим законодавством та підпадати під сферу дії трудового права, а регламентація може відбуватися за допомогою спеціального договору, яким у літературі часто називають учнівський.

У цьому контексті, Н. М. Вапнярчук справедливо відмічає значення учнівського договору для трудового права, оскільки «учнівські відносини забезпечують не просто підготовку працівників до праці, а саме до праці в конкретного роботодавця, що особливо актуально в умовах різних форм власності та є одним із засобів вирішення проблеми безробіття, оскільки саме навчання пов'язане з тими умовами, в яких будуть протікати трудові відносини. У таких відносинах зацікавлені як роботодавець, так і працівник:

перший одержує підготовлені для себе кадри, а інший – роботу. При цьому роботодавець може бути впевнений, що його співробітник буде навчатися в повній відповідності з визначеними ним вимогами, а працівник може використовувати учнівський договір як певну сходинку у своєму професійному зростанні» [1, с. 141].

Метою цієї статті є з'ясування змісту та нюансів правової природи учнівського договору, співвідношення його зі студентським договором, установлення особливостей укладення учнівського договору та виявлення галузі права, під сферу дії якої підпадає регламентація учнівського договору.

Стан опрацювання проблематики. Важливо відмітити, що правовідносини із навчання, підвищення кваліфікації та перенавчання повсякчас цікавили науковців, ще у радянські часи когорта вчених присвятили свої наукові праці цій тематиці, у наш час ці питання продовжують привертати увагу сучасних правників, зокрема Н. М. Вапнярчук, Н. Р. Прокопчук, Р. І. Шабанов, І. Г. Козуб та ін. Утім, незважаючи на такий поглиблений інтерес до цієї тематики, все ж ані у науці трудового права, ані на законодавчому рівні, все ще не поставлено крапку у вищенаведених питаннях, які стали метою та поштовхом написання цієї статті.

Виклад основного матеріалу. Наразі все частіше з'являються проекти нормативних актів відповідно до яких КЗпП України [2] планують доповнити нормами про студентський трудовий договір або учнівський трудовий дого-



вір. Так, СПО об'єднань профспілок України розмістив на своєму сайті проєкт Закону України «Про професійну освіту» [3], що передбачає зміни, зокрема до ст. 21 КЗпП України [2], яку можуть доповнити нормою про студентський договір – особливу форму трудового договору, за яким працівник поєднуватиме роботу та навчання на робочому місці або здобуватиме освіту за дуальною формою. Строк дії студентського трудового договору не перевищуватиме строк навчання. До стажу роботи, який даватиме право на щорічну основну відпустку, зараховуватимуть час навчання з відривом від виробництва тривалістю менш як 10 місяців у закладах професійної освіти незалежно від форми навчання. Додаткову оплачувану відпустку для підготовки та складання іспитів загальною тривалістю 35 календарних днів протягом навчального року планують надавати всім працівникам, які здобувають професійну чи фахову передвищу освіту, а не лише тим, хто навчається за денною та вечірньою формами.

Разом з цим, дещо раніше у проєкті ТК України від 12.01.2024 р. [4] передбачено у ст. 43 серед видів трудового договору, зокрема учнівський трудовий договір. Так, ст. 49 проєкту ТК України [4] розкриває особливості такого виду трудового договору. Так, планується регламентувати, що учнівський трудовий договір – особливий вид трудового договору, який передбачає поєднання виконання працівником посадових, робочих обов'язків з навчанням на робочому місці. Учніський трудовий договір не зможе бути укладено з особою молодше чотирнадцяти років.

Проєктом [4] визначається, що учнівський трудовий договір буде укладатися на строк до 6 місяців. Роботодавець не матиме право повторного укладення учнівського трудового договору з тим самим працівником за тією самою спеціальністю (професією). У разі повторного укладення трудового договору з цим працівником після закінчення строку учнівського трудового договору,

такий трудовий договір не буде учнівським.

Відповідно до Проєкту ТК України [4] навчання працівника на робочому місці за учнівським трудовим договором зможе поєднуватися зі здобуттям освіти у закладах освіти за дуальною формою. У такому випадку учнівський трудовий договір буде укладатися на строк дії договору про навчання за дуальною формою здобуття освіти і може бути розірваний достроково у разі припинення договору про надання освітніх послуг.

За працівником, який уклав учнівський трудовий договір, буде закріплено наставника з числа працівників, який контролює виконання працівником роботи. Також Проєктом [4] планується розробка і прийняття типової форми учнівського трудового договору.

Схожі норми містилися й у приписах ст. 25 проєкту Закону «Про працю» № 2708 [5], зокрема пропонувалося, що «учнівський трудовий договір – особлива форма трудового договору, яка передбачає поєднання виконання працівником посадових, робочих обов'язків з навчанням на робочому місці. Учніський трудовий договір укладається на строк до 6 місяців. Роботодавець має право повторного укладення учнівського трудового договору з тим самим працівником не раніше ніж через три роки після закінчення строку дії попереднього учнівського трудового договору. У іншому випадку повторно укладений учнівський трудовий договір вважається безстроковим».

У цьому контексті щонайперше важливим є розбір категоріального апарату, зокрема чи є тотожними категорії студентський договір та учнівський договір? На моє переконання, з точки зору сутнісної юридичної природи, це два різних договори. Перший варіант, якщо аналізувати етимологію «студентський договір», то такий договір має стосуватися лише власне особи-студента та закладу освіти, який надає освітні послуги цьому студенту. Це безпосередня домовленість між сторонами щодо отримання на-



дання освітніх послуг, яка аж ніяк не стосується роботодавця. Тобто матимемо справу із цивільно-правовим договором про надання освітніх послуг. Або ж інший варіант – якщо навіть і унормувати такий вид договору із врахуванням сторони роботодавця, тоді це взагалі має бути тристоронній договір, де замовником може бути роботодавець, виконавцем – заклад освіти, а особа-студент – слухачем. Утім, і в цьому варіанті такий договір матиме цивільно-правову природу, оскільки по суті працівник не є стороною такого договору, а лише особою, яка буде кінцевою приймаючою стороною освітніх послуг щодо яких домовилися замовник і виконавець. Іншими словами, ключовим є не особа конкретного працівника, а саме освітні послуги, тобто по суті зацікавленість роботодавця (у такому випадку замовника), щоб серед його/її персоналу був фахівець, який/яка володіли б певним специфічним набором знань, умінь і навичок, як наслідок саме тому роботодавець серед своїх працівників може запропонувати таку опцію щодо подальшого додаткового навчання працівника.

Проаналізувавши низку судових спорів щодо врегулювання проблем, які наразі виникають із взятих зобов'язань працівниками та роботодавцями щодо професійного навчання, я встановила, що наразі суди, розглядаючи спори про договори про навчання, виходять із норм цивільного законодавства, визнаючи такі договори цивільно-правовим. Однак усі договори про навчання укладаються паралельно із існуванням трудового договору, тобто так звані «учнівські» правовідносини існують одночасно із трудовими правовідносинами, а отже, це індивідуальні правовідносини, що супроводжують трудові. «Учнівські» правовідносини передбачають відпрацювання працівником, який навчався за рахунок роботодавця, мінімум три роки у саме цього роботодавця, у випадках же звільнення встановлюється обов'язкове відшкодування повної вартості навчання.

Наведу приклад із судової практики. Так, роботодавець (далі – позивач) звернувся до суду з позовною заявою, в якій просив стягнути з працівника (відповідач) витрати підприємства на навчання. Вимоги обґрунтовані тим, що між роботодавцем та працівником укладено договір на навчання працівника. Відповідно до істотних умов того договору позивач оплачує навчання відповідача за професією «Водій тролейбуса», а відповідач отримавши відповідне кваліфікаційне свідоцтво за професією повинен відпрацювати на підприємстві роботодавця не менше трьох років.

У пунктах 4.6 та 4.6.1 відповідного договору було зазначено, що укладаючи цей договір щодо порядку та умов оплати роботодавцем навчання працівника, сторони виходять з того, що працівник має намір перебувати у трудових відносинах з роботодавцем не менше 3 років за професією «Водій тролейбуса» з моменту завершення навчання, передбаченого договором. У випадку розірвання працівником з власної ініціативи трудових правовідносин з роботодавцем до закінчення навчання, працівник зобов'язується відшкодувати роботодавцю повний розмір здійснених роботодавцем витрат на навчання.

Розділом 5 договору (Відповідальність сторін) передбачено, що у випадку невиконання чи неналежного виконання обов'язків, передбачених цим договором, сторони несуть відповідальність відповідно до цього Договору та чинного законодавства України. У випадку відмови працівника відпрацювати на даному підприємстві 3 роки працівник компенсує підприємству грошові кошти витрачені на навчання з урахуванням індексу інфляції на момент припинення зобов'язання.

Пунктом 7 договору передбачені умови відшкодування грошових коштів роботодавцю у разі дострокового розірвання договору. Так, відповідно до п. 7.1 у разі дострокового звільнення працівник зобов'язується відшкодувати роботодавцю грошові кошти витрачені на навчання працівника протя-



гом трьох робочих днів у наступному порядку: у разі звільнення до 3 (трьох) після закінчення навчання – у повному обсязі з урахуванням індексу споживчих цін за кожен рік не відпрацювання; у разі звільнення, після відпрацювання 3 років на підприємстві роботодавця – оплата за навчання не повертається. Відповідно до п. 7.3 у разі звільнення працівника у зв'язку з невиконанням службових обов'язків працівник зобов'язується повернути роботодавцю отримані грошові кошти на навчання у повному обсязі.

Договір набрав чинності з моменту його підписання та поширюється на весь період навчання працівника і на 3 роки після закінчення навчання. На момент укладення договору працівник перебував у трудових відносинах з роботодавцем.

Проаналізувати зібрані докази в їх сукупності, суд дійшов висновку, що позовні вимоги про стягнення витрат, пов'язаних з навчанням працівника, не підлягають задоволенню, оскільки за умовами договору, укладеного між сторонами (п. 5.2), працівник зобов'язався компенсувати підприємству грошові кошти витрачені на навчання, у випадку його відмови відпрацювати на даному підприємстві три роки (без уточнення посади). Знову ж таки згідно з розділом 7 договору, грошові кошти витрачені на навчання відшкодовуються на користь роботодавця, у разі звільнення працівника (без уточнення посади). В свою чергу, як встановлено судом, відповідач не звільнявся з посади водій тролейбуса, а був переведений на іншу посаду на тому ж підприємстві, де і наразі продовжує працювати. Тобто відповідач не звільнений і продовжує працювати у роботодавця, а відтак підстави для відшкодування ним витрат за навчання, виходячи з умов договору сторін, відсутні [6].

Аналізуючи численну судову практику із аналогічних питань, я встановила, що суди не беруть до уваги той факт, що часто працівники показують незадовільні результати навчання і, як

наслідок, не спроможні виконувати ті завдання, які мали б здійснювати, здобувши відповідну кваліфікацію, утім не здобули необхідного рівня знань, умінь та навичок. У вищенаведеному випадку як раз і була така ситуація, коли роботодавець був змушений перевести працівника на іншу посаду, позаяк працівник, пройшовши навчання за кошт роботодавця, не здобув необхідного рівня професіоналізму, щоб роботодавець зміг би доручити виконання тих обов'язків, які планував за результатами успішного проходження навчання. Вважаю, що такі обставини обов'язково варто враховувати під час врегулювання подібних спорів, а тим більше у випадку законодавчої регламентації учнівського договору, зокрема, переконана, що незадовільні результати проходження навчання працівником за рахунок роботодавця мають бути також підставою для відшкодування витрат на таке навчання.

У цьому контексті, Н. М. Вапнярчук пропонує «у новому ТК України передбачити норми, які будуть врегульовувати питання, пов'язані з учнівським договором. Зокрема, передбачити у Кодексі окрему главу під назвою «Учнівський договір», в якій повинні бути висвітлені такі питання: а) поняття учнівського договору; сторони учнівського договору; б) строк та форма учнівського договору; в) дія учнівського договору; г) організаційні форми учнівства; д) час учнівства; е) оплата учнівства; є) поширення на учнів трудового законодавства та законодавства про обов'язкове соціальне страхування; ж) недійсність умов учнівського договору; з) припинення учнівського договору; и) відповідальність за порушення умов учнівського договору». Під учнівським договором авторка пропонує розуміти «угоду між роботодавцем та учнем, відповідно до якої роботодавець зобов'язується організувати професійну підготовку, перепідготовку учня за обумовленою професією, спеціальністю, кваліфікацією, забезпечити умови навчання, передбачені трудовим



законодавством, своєчасно й у повному обсязі виплачувати учню стипендію, оплачувати роботу, виконувану учнем на практичних заняттях за завданням роботодавця, а учень, у свою чергу, зобов'язується пройти навчання й відповідно до отриманої професії, спеціальності, кваліфікації пропрацювати з роботодавцем протягом строку, встановленого учнівським договором» [1, с. 141]. Як на мене, вчена дещо заплуталася у назвах сторін такого договору, зокрема. Адже особа з якою роботодавець укладатиме такий договір не є учнем у прямому сенсі такого слова, така особа є працівником цього ж роботодавця.

Учнівський договір, на думку Н. М. Вапнярчук, є «двосторонньою угоду, яка укладається між роботодавцем та працівником, предметом якої є організація та проведення роботодавцем професійного навчання або перенавчання учня конкретній професії, спеціальності, кваліфікації». Специфічними умовами цього правочину, Н. М. Вапнярчук називає: «а) найменування професії, спеціальності; б) термін навчання і термін, який учень зобов'язаний пропрацювати за трудовим договором відповідно до отриманої професії, спеціальності; в) місце навчання; г) оплата учнівства; д) організаційна форма учнівства; е) види й умови соціального страхування учня; є) режим навчання, якщо локальним нормативним актом в організації не визначений режим навчання, або він щодо даного учня відрізняється від загальних правил» [1, с. 141]. Думається, що ще багато умов можуть бути визнані специфічними, зокрема відповідальність сторін за недотримання умов договору – відшкодування вартості навчання працівником у випадку незадовільних результатів; умови щодо часу відпрацювання працівником у певного роботодавця, який оплатив навчання, з тією метою, щоб отримавши певні результати від нових навичок працівника та ін.

Як установив Н. Р. Прокопчук, «учені по-різному трактують правову

природу учнівського договору. Одні розглядають його як різновид трудового договору, інші – як самостійний договір. Існує ще й третя точка зору, відповідно до якої учнівський договір трактується як форма реалізації права громадян на працю і професійне навчання одночасно. Тобто при зарахуванні на навчання громадян, які не перебувають у трудових правовідносинах, учнівський договір породжує не лише учнівські, але й трудові правовідносини» [7, с. 161–162]. Р. І. Шабанов зазначає, що «під учнівським договором варто розуміти угоду між учнем (працівником, особою, яка шукає роботу) і роботодавцем, за якою учень зобов'язується пройти навчання з метою отримання нової професії, спеціальності, кваліфікації та у випадку успішного завершення навчання укласти з роботодавцем трудовий договір з отриманої професії, спеціальності, кваліфікації, а роботодавець зобов'язується забезпечити навчання учня відповідно до учнівського договору та у випадку успішного завершення навчання надати учню роботу з отриманої ним професії, спеціальності, кваліфікації і укласти з ним трудовий договір» [8, с. 84].

Уважаю, що так звані «учнівські відносини», про які зазначають науковці, мають лише таку умовну назву, щоб вирізнити серед інших, адже правовідносини, які виникають у зв'язку із навчанням працівника є такими, що пов'язані із трудовими, зокрема правовідносини із професійного навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації та спеціалізації, а вже форми їх реалізації можуть бути різними, однією з яких є як раз таки навчання за рахунок роботодавця, тобто так зване «учнівство», але ж за етимологією слова працівник же не стає у прямому сенсі учнем, а лише у такий спосіб реалізуються вищезазначені правовідносини, пов'язані із трудовими. Відтак, дотримуюся думки, що учнівський договір не може сам по собі породжувати трудові правовідносини, як про це зазначає Н. Р. Прокопчук, учнівському договору



має завжди передувати укладення трудового договору, а тим паче, вважаю, що стороною учнівського договору не може бути особа, яка шукає роботу, як про це пише Р. І. Шабанов, адже кожен роботодавець перед прийомом на роботу здійснює відбір кандидатів на певну посаду, і кожна така особа має відповідати визначеним критеріям за рівнем знань, умінь і навичок, тож маю сумніви, що нині роботодавці із самого початку будуть вступати у трудові правовідносини із особою, яка не має відповідного рівня знань, тобто по суті не відповідає тим критеріям, та ще й вкладати власні кошти для того, щоб навчити таку особу, а потім все рівно через деякий час існуватиме велика ймовірність, що така особа звільниться. Усе це великий ризик і, враховуючи реалії часу, думаю, що навряд чи знайдуться такі роботодавці...

У контексті трудових відносин доречніше регламентувати не студентський договір, а саме учнівський договір, де дійовими особами будуть саме роботодавець та працівник, а вже між певним закладом освіти роботодавець укладе окремий цивільно-правовий договір про надання послуг, враховуючи свої потреби у певних категоріях фахівців та того рівня навичок, які роботодавець хотів би мати у своїх працівників. Саме учнівський договір між роботодавцем і працівником може «зняти» низку питань, які виникають як результат виконання умов договорів про навчання працівників за кошти роботодавця. Ключовим тут якраз має стати визначення юридичної сутності та змісту такого договору. У цьому контексті слушною є думка І. Козуб: «учнівський договір за своєю сутністю відмінний від трудового» [9, с. 59].

Із одного боку, те, що законодавець дійшов до того, що у проектах називає учнівський договір у контексті трудових договорів, є позитивним моментом, бо це означає, що нормотворець все ж визнав, що договори про навчання працівників мають трудо-правову природу, а не цивільно-правову, а відтак,

що правовідносини, які виникають для реалізації таких договорів, випливають саме із трудових правовідносин, а не створюють існування паралельно між роботодавцем і працівником як трудових, так і цивільних правовідносин. Отже, все це свідчить про те, що так звані «учнівські» правовідносини підпадають під сферу дії трудового права.

Утім, з іншого боку, законодавець, визнаючи учнівський договір як вид трудового договору, дещо не до кінця розуміє юридичну природу такого можливого договору. Уявімо ситуацію. Працівник працює у роботодавця певний час (до речі, зовсім не важливо скільки часу тривають трудові правовідносини – чи вони виникли саме сьогодні чи вже 10 років), адже важливим тут є те, що у відповідний період відбувся юридичний факт – укладення трудового договору, на підставі якого виникли трудові правовідносини між конкретним роботодавцем і конкретним працівником. І ось сторони цих правовідносин вирішили узгодити питання про подальше навчання працівника – сторони вже існуючих конкретних трудових правовідносин. Що ж робити – укласти новий трудовий договір? Адже якщо законодавець учнівський договір відносить до *видів саме трудових договорів*, то це і буде означати, що наче б то сторонам вже існуючих трудових правовідносин слід укласти ще один трудовий учнівський договір. Така ситуація спровокує низку проблем і найперша – це доля того попереднього трудового договору, який вже був укладений між сторонами – він продовжуватиме дію чи ні? Якщо – так, то в якій частині; якщо – ні, то тоді виходить, що трудовий учнівський договір має бути так би мовити новим заміном того попереднього трудового договору? Більше того, якщо той попередній трудовий договір втрачає чинність, то має бути тоді якась окрема підстава та механізм реалізації такої автоматичної втрати чинності. Ці всі аспекти вкрай важливі, позаяк проблематичною буде ситуація, якщо паралельно між одними і тими



ж суб'єктами по факту буде існувати два трудових договори – один, приміром, безстроковий трудовий договір та інший трудовий учнівський. Адже керуючись тими пропозиціями, які маємо наразі у проектах, ми саме таку ситуацію і матимемо на практиці.

Переконана, що навчання працівників за рахунок роботодавців має регламентуватися саме трудовим законодавством та підпадати під сферу дії трудового права, а не цивільного, однак все ж вважаю, що юридично виваженими щодо регламентації цих питань можливими є два альтернативні варіанти. Перший полягає у тому, що всі питання про учнівство мають регламентуватися додатковою угодою до вже існуючого трудового договору і відтак, будуть частиною трудового договору та елементом трудових правовідносин. Саме тому у цьому контексті, на моє переконання, глава у чинному та майбутньому Кодексі має називатися, приміром, «учнівство» чи «навчання працівників за рахунок роботодавця», оскільки всі ці питання підпадають під сферу дії трудового права, а відносини, які виникають між сторонами трудових правовідносин щодо навчання працівника є індивідуальними відносинами, що супроводжують трудові правовідносини. Тобто «учнівські» правовідносини є факультативними варіативними щодо трудових правовідносин.

Другим варіантом є те, щоб все ж унормувати учнівський договір у законодавстві про працю, але не як вид трудового договору, а як вид договорів про працю. Відтак, у новому кодифікованому акті законодавства про працю може бути унормовано *власне види трудових договорів*, зокрема: безстроковий; строковий (зокрема, із сезонними та тимчасовими працівниками); контракт; із нефіксованим робочим часом; із домашнім працівником; про надомну роботу; про дистанційну роботу. Тоді як *серед договорів про працю* визначити: учнівський договір; про нерозголошення конфіденційної інформації та комерційної таємниці; про

стажування на робочому місці; договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність; договір про колективну (бригадну) відповідальність. Особливістю цієї групи є те, що ці договори укладаються лише тоді, коли вже виникли трудові правовідносини і лише між сторонами певних конкретних трудових правовідносин, при цьому не є визначним фактором, коли саме виникли такі відносини, – лише сьогодні чи вже, приміром, тривають 10 років, адже ключовим тут буде саме юридичний факт попереднього укладення між сторонами трудового договору, а інші договори у сфері праці можуть укладатися лише після цього. Іншими словами, юридичний факт укладення трудового договору ніби «активує» можливість сторонами укладати вищенаведені договори у сфері праці.

Висновки. У контексті трудових відносин доречніше регламентувати не студентський договір, а саме учнівський договір, де дійовими особами будуть саме роботодавець та працівник, а вже між певним закладом освіти роботодавець укладе окремий цивільно-правовий договір про надання послуг, ураховуючи свої потреби у певних категоріях фахівців та того рівня навичок, які роботодавець хотів би мати у своїх працівників. Саме учнівський договір між роботодавцем і працівником може «зняти» низку питань, які виникають як результат виконання умов договорів про навчання працівників за кошти роботодавця. Ключовим тут якраз має стати визначення юридичної сутності та змісту такого договору.

Той факт, що законодавець дійшов до того, що у проектах називає учнівський договір у контексті трудових договорів, є позитивним моментом, бо це означає, що нормотворець все ж визнав, що договори про навчання працівників мають трудо-правову природу, а не цивільно-правову, а відтак, що правовідносини, які виникають для реалізації таких договорів, впливають саме із трудових правовідносин, а не створюють існування паралельно між робото-



давцем і працівником як трудових, так і цивільних правовідносин. Отже, все це свідчить про те, що так звані «учнівські» правовідносини підпадають під сферу дії трудового права. Навчання працівників за рахунок роботодавців має регламентуватися саме трудовим законодавством та підпадати під сферу дії трудового права, а не цивільного.

Глава у чинному та майбутньому Кодексі має називатися, приміром, «учнівство» чи «навчання працівників за рахунок роботодавця», оскільки всі ці питання підпадають під сферу дії трудового права, а відносини, які виникають між сторонами трудових правовідносин щодо навчання працівника є індивідуальними відносинами, що супроводжують трудові правовідносини. Тобто «учнівські» правовідносини є факультативними варіативними щодо трудових правовідносин.

У новому кодифікованому акті законодавства про працю може бути унормовано власне види трудових договорів, зокрема: безстроковий; строковий (зокрема, із сезонними та тимчасовими працівниками); контракт; із нефіксованим робочим часом; із домашнім працівником; про надомну роботу; про дистанційну роботу. Тоді як *серед договорів про працю* визначити: учнівський договір; про нерозголошення конфіденційної інформації та комерційної таємниці; про стажування на робочому місці; договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність; договір про колективну (бригадну) відповідальність. Особливістю цієї групи є те, що ці договори укладаються лише тоді, коли вже виникли трудові правовідносини і лише між сторонами певних конкретних трудових правовідносин, при цьому не є визначним фактором, коли саме виникли такі відносини, – лише сьогодні чи вже, приміром, тривають 10 років, адже ключовим тут буде саме юридичний факт попереднього укладення між сторонами трудового договору, а інші договори у сфері праці можуть укладатися лише після цього. Іншими словами, юридичний факт укладення трудового договору

ніби «активує» можливість сторонами укладати вищенаведені договори у сфері праці.

У статті авторка дійшла висновку, що у контексті трудових відносин доречніше регламентувати не студентський договір, а саме учнівський договір, де дійовими особами будуть саме роботодавець та працівник, а вже між певним закладом освіти роботодавець укладе окремий цивільно-правовий договір про надання послуг, ураховуючи свої потреби у певних категоріях фахівців та того рівня навичок, які роботодавець хотів би мати у своїх працівників. Саме учнівський договір між роботодавцем і працівником може «зняти» низку питань, які виникають як результат виконання умов договорів про навчання працівників за кошти роботодавця. Ключовим тут якраз має стати визначення юридичної сутності та змісту такого договору.

Авторка акцентує увагу, що той факт, що законодавець дійшов до того, що у проектах називає учнівський договір у контексті трудових договорів, є позитивним моментом, бо це означає, що нормотворець все ж визнав, що договори про навчання працівників мають трудо-правову природу, а не цивільно-правову, а відтак, що правовідносини, які виникають для реалізації таких договорів, впливають саме із трудових правовідносин, а не створюють існування паралельно між роботодавцем і працівником як трудових, так і цивільних правовідносин. Отже, все це свідчить про те, що так звані «учнівські» правовідносини підпадають під сферу дії трудового права. Навчання працівників за рахунок роботодавців має регламентуватися саме трудовим законодавством та підпадати під сферу дії трудового права, а не цивільного.



У статті висловлено позицію, що у новому кодифікованому акті законодавства про працю може бути унормовано власне види трудових договорів, зокрема: безстроковий; строковий (зокрема, із сезонними та тимчасовими працівниками); контракт; із нефіксованим робочим часом; із домашнім працівником; про надомну роботу; про дистанційну роботу. Тоді як серед договорів про працю визначити: учнівський договір; про нерозголошення конфіденційної інформації та комерційної таємниці; про стажування на робочому місці; договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність; договір про колективну (бригадну) відповідальність. Особливістю цієї групи є те, що ці договори укладаються лише тоді, коли вже виникли трудові правовідносини і лише між сторонами певних конкретних трудових правовідносин. Іншими словами, юридичний факт укладення трудового договору ніби «активує» можливість сторонами укласти вищенаведені договори у сфері праці.

Ключові слова: сфера дії норм трудового права, відносини у сфері праці, професійний розвиток працівників, професійне навчання, учнівський договір, студентський договір.

Lutsenko O. Perspectives of Entering a Studying Agreement into the Sphere of Labour Law

In the article, the author has concluded that in the context of labor relations, it is more appropriate to regulate not a student agreement, but a studying agreement, where the actors will be the employer and the employee, and between a certain educational institution the employer will conclude a separate civil law contract on the provision of services, taking into account its needs for certain categories of specialists and the level of skills that the employer would like to have in its employees. It is the studying agreement between the employer

and the employee that can “remove” a plethora of issues arising from fulfilling the terms of agreements for training employees at the employer’s expense. The key here should be the definition of the legal essence and content of such an agreement.

The author has emphasized that the fact that the legislator has come to the point of calling the apprenticeship agreement in the context of employment agreements in the drafts is a positive point because it means that the legislator has nevertheless recognized that agreements for the training of employees are of a labor law nature, not a civil law one, and therefore that the legal relations that arise for the implementation of such agreements arise precisely from labor relations, and do not create the existence of both labor and civil relations in parallel between the employer and the employee. Therefore, all this indicates that the so-called “apprentice” legal relations fall under the scope of labor law. Training of employees at the expense of employers should be regulated precisely by labor legislation and fall under the scope of labor law, not civil law.

The article expresses the position that the new codified act of labor legislation may regulate the types of employment agreements, in particular: indefinite; fixed-term (in particular, with seasonal and temporary workers); contract; with unfixed working hours; with a domestic worker; on homework; on remote work. Among the agreements in the sphere of labor, the following can be identified: studying agreements; on non-disclosure of confidential information and commercial secrets; on internship at the workplace; agreement on full individual material liability; and agreement on collective (team) liability. A feature of this group is that these contracts are concluded only when employment relations have already arisen and only between the parties to certain specific employment rela-



tions. In other words, the legal fact of concluding an employment agreement seems to “activate” the possibility for the parties to conclude the above-mentioned agreements in the labor sphere.

Key words: scope of labor law, relations in the field of labor, professional development of workers, vocational training, student agreement, studying agreement.

Література:

1. Ванярчук Н. М. Учнівський договір як особливий вид договору у сфері праці. *Право та інновації*. № 4 (12). 2015. С. 138-141.
 2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Дод. до № 50.
 3. Проект Закону України «Про професійну освіту» (2547) URL: <https://surl.li/pkspux> (дата звернення 01.02.2025 р.).

4. Проект ТК України від 12.01.2024 р. URL: <https://surl.li/kuhgug> (дата звернення 01.02.2025 р.).
 5. Проект Закону «Про працю» № 2708 URL: <https://surl.gd/jfcget> (дата звернення 01.02.2025 р.).
 6. Рішення Знам'янського міськрайонного суду Кіровоградської області від 04 березня 2021 року справа № 389/3669/20 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95370732> (дата звернення 02.02.2025 р.).
 7. Прокопчук Н.Р. Правова природа учнівського договору. *Актуальні проблеми держави і права*. 2009. Вип. 51. С. 161-166.
 8. Шабанов Р. І. Учнівський договір як основна форма професійного навчання на виробництві. *Науковий вісник Херсонського держ. ун-ту*. 2014. Вип. 61. Серія: Юридичні науки. Т. 2. С. 81-84.
 9. Козуб І. Практичні проблеми укладення учнівського договору. *Юридична Україна : Правовий часопис*. 2017/1. № 1. С. 57-63.

