9. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 63. – Ст. 2565.

10. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http ://zakon2.rada.gov.ua

11. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII (за станом на 05 квітня 2015 року) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50.

**REFERENCES**

1. "The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work adopted by the International Labour Conference at its 86th session in Geneva from June 18, 1998, *Konventsiyi ta rekomendatsiyi, ukhvaleni Mizhnarodnoyu orhanizatsieyu pratsi. 1965-1999* [Conventions and recommendations adopted by the International Labour Organization. 1965-1999], Geneva, 1999, vol. 2, pp. 1529-1532.

2. "The ILO Convention number 111 on discrimination in employment and occupation in 1958", available at : http ://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_161

3. "The ILO Convention number 100 on equal remuneration for men and women for work of equal value in 1951", *Konventsiyi ta rekomendatsiyi, ukhvaleni Mizhnarodnoyu orhanizatsieyu pratsi. 1965-1999* [Conventions and recommendations adopted by the International Labour Organization. 1965-1999], Geneva, 1999, vol. 1, pp. 648-651, 538-541.

4. "The Charter of Fundamental Rights of the European Union", available at : http ://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_524

5. "Directive 2000/78 / EU", available at : http ://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_a65

6. "Directive № 2000/43 / EU of the Council of the EU, implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin", available at : http ://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_a65

7. Entin, L.M. (editor) (2001), *Sud Evropeyskikh soobshchestv. Izbrannye resheniya* [European Court of Justice. Selected solutions], NORMA, Moscow, Russia.

8. "The Constitution of Ukraine adopted at the fifth session of the Council of 28 June 1996", *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny*, 1996, no. 30, art. 141.

9. "On employment : The Law of Ukraine on July 5, 2012 № 5067-VI", *Ofitsiynyi visnyk Ukrayiny*, 2012, no. 63, pp. 2565.

10. "Draft Labor Code of Ukraine number 1658 of 12.27.2014", available at : http ://zakon2.rada.gov.ua

11. "Labor Code of Ukraine on December 10, 1971 № 322-VIII (as at the April 5, 2015)", *Vidomosti Verkhovnoyi Rady URSR*, 1971, app. to no. 50.

УДК 349.22: 331.106 (477)

## ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТЬ «ІСТОТНІ УМОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ» І «ДОДАТКОВІ УМОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ» В ТЕОРІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Сидоренко Є.В., аспірант

*Київський національний університет імені Тараса Шевченка,*
*вул. Володимирська, 60, м. Київ, Україна*
*slavnenkaya@bigmir.net*

У статті надано порівняльний аналіз понять «істотні умови трудового договору» та «додаткові умови трудового договору» в теорії трудового права. Вказується важливість таких умов у договорі. Здійснюється аналіз думок учених і фахівців.

*Ключові слова: трудовий договір, істотні умови, додаткові умови, цивільне право, трудове право.*

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЙ «СУЩЕСТВЕННЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА» И «ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА» В ТЕОРИИ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАИНЫ

Сидоренко Е.В.

*Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, ул. Владимирская, 60, г. Киев, Украина*
*slavnenkaya@bigmir.net*

В статье подается сравнительный анализ понятий «существенные условия трудового договора» и «дополнительные условия трудового договора» в теории трудового права. Указывается важность таких условий в договоре. Осуществляется анализ мнений ученых и специалистов.

*Ключевые слова: трудовой договор, существенные условия, дополнительные условия, гражданское право, трудовое право.*

## INTERPRETATION OF THE CONCEPT “ESSENTIAL TERMS OF EMPLOYMENT CONTRACT” AND “ADDITIONAL TERMS OF EMPLOYMENT CONTRACT” IN THE THEORY OF LABOR LAW OF UKRAINE

Sydorenko Ye.V.

*Taras Shevchenko national university of Kyiv, str. Volodymyrska, 60, Kyiv, Ukraine*
*slavnenkaya@bigmir.net*

The article provides the comparative analysis of the concepts of “essential terms of employment contract” and “additional terms of employment contract” in the theory of labor law. It indicates the importance of such conditions in the contract. The paper provides analysis of the views of scholars and specialists.

Labor is the most important aspect of any person’s life, the foundation of existence and prosperity. As the process of purposeful effect on the objects of the external world, labor is the basis of any human activity. Only through the labor people can satisfy their material and moral needs. Constitution of Ukraine guarantees every citizen the right to work. The employment contract is the exercise of the right to work. Therefore, the study of the content of the employment contract, including the terms of such agreement, is important.

Thus, mutual rights and obligations constitute the content of employment contract. The content of this agreement and terms of the employment contract are synonymous. In labor law science, there are different views on how such terms should be divided. Some scholars justify the division into derivative and direct ones, others – into immediate and additional, the rest – into essential and contractual. However, whatever they are called, the meaning is the same.

In today’s labor law, concept of “essential terms of employment contract” is not used. There is only the term “essential labor conditions”. It is therefore necessary to separate these two concepts. In labor law theory, as noted earlier, the concept of the essential terms of the employment contract is used.

In terms of civil law, essential terms are considered to be the terms related to the subject of the contract, the conditions laid down by legislation for this type of contract and the conditions on which the parties have to agree. Therefore, studying the issue of the essential terms of the employment contract, it is logical to take into account civil doctrine. Essential terms of labor law are the conditions without which an agreement can not be concluded and on which parties should reach an agreement. These conditions are: the start of work; place of work; wages; effective period of a contract; occupation. However, it is expedient to stress that the very existence of such terms in the contract is necessary, and their content is contractual.

All other conditions are additional. They are not binding for conclusion of employment contract. However, one could argue that if such terms constitute the employment contract, they are important for the parties and, therefore, are essential. There is allegation that the essential terms contain additional ones.

*Key words: employment contract, essential terms, additional terms, civil law, labor law.*

Праця – найважливіший аспект життя будь-якої людини, основа її існування й добробуту. Як процес цілеспрямованої дії на предмети зовнішнього світу праця є основою будь-якої людської діяльності. Лише завдяки праці люди можуть задовольняти свої матеріальні й моральні потреби. Конституція України гарантує кожному громадянину право на працю. Трудовий договір – реалізація права на працю. Тому актуальним є вивчення змісту трудового договору, зокрема, умов такого договору.

Так, взаємні права й обов’язки складають зміст трудового договору. Зміст договору – це також умови трудового договору. У науці трудового права існують різні позиції щодо того, як саме необхідно розділяти такі умови на види. Одні вчені вважають доцільним поділ на похідні й безпосередні умови, інші – на безпосередні й додаткові, ще інші – на істотні й договірні. Проте як би їх не було названо, вони наділяються однаковим змістом.

У сучасному трудовому законодавстві поняття «істотні умови трудового договору» не вживається, зустрічається термін «істотні умови праці». Тому необхідно розділяти ці дві категорії. У теорії трудового права, як було зазначено раніше, поняття «істотні умови трудового договору» вживається.

З позиції цивільного права істотними умовами є умови про предмет договору, умови, встановлені законодавством для таких договорів, а також умови, щодо яких сторони мають досягти згоди. Тому логічно під час вивчення питання про істотні умови трудового договору брати до уваги цивілістичну

доктрину. Істотні умови в трудовому праві – це ті умови, без яких договір не може бути укладено, а також щодо яких сторони мають досягти згоди. Такими умовами є час початку роботи, місце роботи, розмір заробітної плати, строк дії договору, рід занять. Проте варто наголосити, що необхідним є факт існування такої умови в договорі, а сам зміст є договірним.

Усі інші умови є додатковими. Вони не є обов'язковими для укладення трудового договору. Однак можна стверджувати, що якщо такі умови складають зміст трудового договору, то для сторін вони мають значення, а отже, є істотними. Побутує твердження, що істотні умови містять у собі також додаткові.

Центральним інститутом трудового права є інститут трудового договору. На підставі трудового договору виникають трудові відносини працівника з роботодавцем, що неминуче зумовлює включення цих суб'єктів у систему відносин, які регулюються трудовим правом. Укладення трудового договору означає, що і працівник, і роботодавець набули прав та обов'язків. Саме сукупність таких взаємних прав та обов'язків сторін становить зміст трудового договору.

Метою статті є розгляд понять «істотні умови трудового договору» й «додаткові умови трудового договору» в теорії трудового права України та їх порівняння.

Об'єктом дослідження є вивчення такого інституту трудового права, як трудовий договір, зокрема, його змісту.

Актуальність цієї теми полягає в тому, що зміст трудового договору має велике значення для обох сторін. У трудовому договорі для працівника та роботодавця встановлюються взаємні права й обов'язки, які в теорії трудового права мають назву «умови трудового договору» та складають зміст такого договору.

Дослідженням цього питання займалися Л.Н. Анисимов, М.Д. Бойко, Н.А. Брілліантова, В.Я. Бурак, Н.Г. Гладков, Л.П. Грузінова, С.В. Колобова, В.І. Прокопенко, Т.В. Тетерина та інші вчені.

Перш ніж перейти до розкриття основного питання, необхідно, на наше переконання, згадати, що являє собою трудовий договір згідно із законодавством України та інших держав.

Так, поняття «трудовий договір» уперше наводилося в Кодексі законів про працю УРСР 1922 р. (далі – КЗпП УРСР), згідно зі ст.27 якого трудовим договором визнавалася угода двох або більше осіб, за якою одна сторона (найнятий) дає свою робочу силу іншій стороні (наймачеві) за плату [1, с. 108].

У КЗпП УРСР 1971 р. термін «наймач» був замінено поняттям «підприємство, установа, організація». Така заміна відповідала тогочасним вимогам, оскільки тоді переважала державна форма власності на засоби виробництва, що розподілялися між підприємствами, установами, організаціями, яким надавалося право бути суб'єктами трудових відносин.

Законом України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України при переході до ринкової економіки» від 20 березня 1991 р. в ст.21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), яка надає визначення трудового договору, термін «підприємство, установа, організація» замінено поняттям «власник або уповноважений ним орган» [1, с. 108].

В остаточній редакції ст.21 КЗпП України надано таке визначення поняття: «Трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язуються виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін» [2].

Поняття «трудовий договір» посідає центральне місце в трудовому праві. Трудовий договір – це основний спосіб реалізації права громадянина на працю, а також права на вибір професії, заняття й місця роботи. Конституційне право громадян на працю здійснюється також через укладення трудового договору.

У науці трудового права трудовий договір розглядається в трьох аспектах.

Як юридичний факт трудовий договір є підставою виникнення та формою існування трудових правовідносин у часі, а також передумовою виникнення й існування інших правовідносин, тісно

пов'язаних із трудовими. Зауважимо, що трудовий договір – це угода сторін, а трудові правовідносини – це правовий зв'язок працівника й роботодавця.

Трудовий договір є також юридичним фактом реалізації працівником інших трудових прав та обов'язку працювати чесно й сумлінно в обраній сфері діяльності.

Як інститут трудового права трудовий договір – це система правових норм щодо прийняття на роботу, переведення на іншу роботу, зміни умов праці та звільнення з роботи. Інститут трудового договору є серцевиною системи трудового законодавства [3, с. 30].

Як уже було зазначено, сукупність умов, що визначають взаємні права й обов'язки сторін, становлять зміст трудового договору. Такі умови можуть визначатися сторонами трудового договору під час його укладення, а також законодавчими або іншими нормативними актами.

У науці існують різні позиції з приводу поділу умов, які складають зміст трудового договору. Так, М.Д. Бойко виділяє похідні умови (встановлені законодавством) та безпосередні (визначені сторонами), які у свою чергу поділяються на необхідні й додаткові [1, с. 108]. На його думку, похідні умови не потребують додаткового закріплення в трудовому договорі та встановлюють, наприклад, мінімальний розмір заробітної плати, мінімальну тривалість щорічної відпустки, максимальну тривалість робочого часу тощо. Умови, що визначаються сторонами, називаються безпосередніми. Безпосередні умови поділяються на необхідні (обов'язкові) і додаткові (факультативні). Необхідні (обов'язкові) умови – це такі умови, щодо яких сторони, які укладають договір, повинні обов'язково домовитися, і якщо не буде досягнуто згоди, то трудовий договір не укладається [1, с. 109].

М.Д. Бойко стверджує, що обов'язковою вважається домовленість про сам факт прийняття на роботу, місце роботи, встановлення трудової функції, розмір оплати праці, час початку роботи, строк дії трудового договору [1, с. 111]. Додаткові умови – це, наприклад, домовленість про надання працівникові житла, транспортного засобу, роботи за сумісництвом, випробовування під час прийняття на роботу, встановлення неповного робочого часу тощо. Відсутність домовленості щодо цих умов не виключає можливості укладення трудового договору за наявності домовленості щодо необхідних умов [1, с. 113].

Н.А. Брілліантова, В.Я. Бурак та В.І. Прокопенко умови трудового договору поділяють на обов'язкові (необхідні) та факультативні (додаткові) [4, с. 195; 5, с. 160; 6, с. 216].

Залежно від порядку встановлення прав та обов'язків Л.П. Грузінова виділяє два види умов трудового договору: безпосередні, зміст яких визначається сторонами під час укладення трудового договору, та похідні, зміст яких установлено в законах, підзаконних і локальних нормативно-правових актах та які, як правило, не можуть змінюватися угодою сторін. Наприклад, працівники зобов'язані дотримуватися трудової й технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, а обов'язок роботодавця – своєчасно виплачувати заробітну плату тощо. Ці умови трудового договору є обов'язковими для сторін у зв'язку з фактом укладення трудового договору [3, с. 35]. Позиції Л.П. Грузінової та М.Д. Бойко щодо видів умов трудового договору співпадають, відрізняються лише назви, натомість суть є однаковою.

Існують також інші точки зору. Так, Т.В. Тетерина поділяє умови трудового договору на необхідні, істотні та додаткові [6, с. 10]. С.В. Колобова виділяє виробничі й безпосередні умови, які поділяються на необхідні (обов'язкові) та факультативні (додаткові) [7, с. 44]. П.Д. Пилипенко пропонує поділити умови трудового договору на погоджувальні й нормативні [7, с. 5].

Як бачимо, науковці по-різному називають умови трудового договору, проте сутність їх залишається однаковою.

Що стосується істотних умов трудового договору, то в трудовому законодавстві термін «істотні умови» використовується в іншій формі, зокрема, коли мова йде про істотні умови праці (наприклад, ст.ст.32, 34 КЗпП України) [2]. Проте варто зауважити, що поняття «істотні умови праці» та «істотні умови трудового договору» – це не тотожні поняття. Так, Л.Ю. Бугров стверджує, що ці два поняття співвідносяться як широке та більш вузьке [8, с. 89]. У науці трудового права термін «істотні умови трудового договору» використовують деякі автори. Наприклад, Н.Г. Гладков ототожнює істотні умови трудового договору з необхідними умовами [9, с. 132-133], а автори підручника «Советское трудовое право» зазначають, що до істотних умов трудового договору належать як обов'язкові, так і додаткові [10, с. 260]. Необхідно зазначити, що в історії договірного регулювання, зокрема, у

римському праві, такі умови вважали однією зі складових змісту договору. Як наголошує О.А. Підопригора, без них договір взагалі не міг існувати [11, с. 164-165]. Сьогодні, згідно з таким історичним підходом до цивільних правовідносин, Цивільний кодекс України в ч.2 ст.638 зазначає, що істотними умовами договору є такі: умови про предмет договору; умови, що визначені законом як істотні або є необхідними для договорів цього виду; усі ті умови, щодо яких за заявою хоча б однієї зі сторін має бути досягнуто згоди [12].

Для визначення поняття істотних умов трудового договору важливо звернутися до лексичного змісту слова «істотний». У словникових джерелах його тлумачать як «такий, що становить суть або стосується суті чого-небудь; дуже важливий, значний, вагомий» [14]. Отже, істотні умови трудового договору повинні бути для нього важливими та становити його суть. В.І. Прокопенко вважає, що істотні питання трудового договору визначаються не стільки волею сторін, скільки законом, нормативними актами, правилами внутрішнього трудового розпорядку й колективним договором [15, с. 55].

З огляду на вищевказане можна зробити висновок, що істотними умовами називаються умови, визначені законодавством, без яких договір не може бути укладено, а також умови, щодо яких сторони мають досягти згоди.

До істотних умов трудового договору можна віднести такі: 1) місце роботи; 2) оплату праці; 3) режим роботи (робочий час і час відпочину); 4) трудову функцію; 5) строк договору.

Отже, такі умови складають основну частину змісту трудового договору. Як правило, вони стосуються трудової функції, місця роботи, прав та обов'язків працівника, прав та обов'язків роботодавця, розміру оплати праці, доплат і надбавок, заохочувальних виплат, режиму робочого часу, тривалості щорічної відпустки, умов підвищення кваліфікації, соціально-побутового обслуговування тощо. У трудовому договорі можуть міститися також умови про встановлення випробувального терміну, нерозголошення комерційної таємниці тощо.

Усі умови трудового договору мають договірний характер, тобто така істотна умова договору, як, наприклад, час початку роботи чи місце роботи, визначається за взаємною згодою сторін. Таке твердження постає з визначення істотних умов договору, викладеного раніше. Проте в цьому, на наше переконання, є певний нюанс. Істотним для сторін є сам факт такої умови, тобто наявність у договорі пункту, що стосується місця роботи чи часу початку роботи, а зміст такого пункту має встановлюватися за домовленістю сторін.

На відміну від істотних умов договору, без яких трудовий договір не вважається укладеним, додаткові умови не є обов'язковими для того, щоб договір вважався укладеним, проте якщо їх узгоджено в договорі, то вони є обов'язковими для виконання. Ініціативу про включення до трудового договору будь-якої додаткової умови має право внести як роботодавець, так і працівник.

Будь-яка додаткова умова має таке ж вагоме значення для сторін, як істотні умови. І ті, і інші за своєю природою мають рівне значення для роботодавця й працівника. Адже, наприклад, умова про надання для дітей працівника місця в дитячому садочку для працівника відіграє вагоме значення під час укладення трудового договору, а для роботодавця водночас не має жодного.

Усі умови трудового договору, якщо вони були встановлені угодою сторін, а тому мали значення для сторін, повинні розцінюватися не за критерієм їх значення, а в аспекті усвідомлення того, що вони не можуть змінюватися в односторонньому порядку без згоди іншої сторони [15, с. 102].

Отже, віднайти в трудовому законодавстві норми, які визначали б умови трудового договору та щодо яких можна було б застосувати поняття «істотні», досить складно. До речі, так само немає в КЗпП України легального визначення необхідних умов трудового договору [5, с. 168]. Перелік таких умов, наведений раніше, було отримано в результаті доктринального тлумачення ст.21 КЗпП України. Тому вважається, що саме через свою необхідність для договорів цього виду такі умови є істотними під час укладення трудового договору.

Підсумовуючи, можна дійти висновку, що всі умови, визначені в укладеному договорі, є істотними. Адже якщо вони визначалися сторонами, то мали значення для них, а відтак є істотними. При цьому істотні умови трудового договору включають у себе додаткові умови – такі умови трудового договору, щодо яких сторони мають досягти згоди, які не є необхідними для укладення трудового договору, проте в разі встановлення в договорі є обов'язковими для виконання обома сторонами.

Застосування щодо змісту трудового договору цивілістичного поняття «істотні умови» має досить важливе значення як для теорії трудового права, так і для практики застосування законодавства про працю. Наявний на сьогодні поділ умов трудового договору на необхідні й факультативні не зовсім чітко відображає юридичну природу цієї двосторонньої угоди як юридичного факту, що зумовлює правовідносини найманої праці. Дійшовши згоди за всіма необхідними та факультативними умовами, сторони фактом свого порозуміння надають цим умовам значення істотності.

## ЛІТЕРАТУРА


1. Бойко М.Д. Трудове право України : навчальний посібник / М.Д. Бойко. – К. : «Олан», 2005. – 336 с.
2. Кодекс законів про працю України : Чинне законодавство із змінами та допов. станом на 01.03.2015 р. : (відповідає офіційному текстові). – К. : Вид.ПАЛИВОДА А.В., 2014. – 109 с.
3. Грузінова Л.П. Трудове право України : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / Л.П. Грузінова, В.Г. Короткін. – К. : МАУП, 2003. –Ч. 2. – 136 с.
4. Трудовое право : учеб. / Н.А. Бриллиантова, И.Я. Киселев и др. ; под ред. О.В. Смирнова. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 528 с.
5. Трудове право України : Академічний курс : підруч. [для студ. спец. вищ. навч. закл.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.
6. Прокопенко В.І. Трудове право України : підручник / В.І. Прокопенко. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
7. Пилипенко П.Д. Трудове право України. Курс лекцій / П.Д. Пилипенка. – Львів : «Вільна Україна». 1996. – 159 с.
8. Бугров Л.Ю. Свобода труда и свобода трудового договора СССР / Л.Ю. Бугров. – Красноярск : Изд-во Краснояр. ун-та, 1984. – 278 с.
9. Гладков Н.Г. Изменение содержания трудового договора / Н.Г. Гладков. – Ташкент : ФАНГ, 1985. – 51 с.
10. Пашков А.С. Советское трудовое право / под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. – М. : Юрид. лит., 1988. – 287 с.
11. Підопригора О.А. Основи римського приватного права / О.А. Підопригора. – К. : Вища шк., 1995. – 267 с.
12. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40-44. – Ст. 356.
13. Словник української мови / під ред. А.А. Бурячка і М.Л. Мандрика. – К. : Наукова думка, 1973. – Т. 4. – 840 с.
14. Прокопенко В.І. Трудовий договір і трудові правовідносини / В.І. Прокопенко. – К. : Вид-во Київ. ун-ту, 1971. – 245 с.
15. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник / Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева, Т.М. Додіна – К. : Київська обласна організація товариства «Знання», 2001. – 564 с.


## REFERENCES


1. Boyko, M.D. (2005), *Trudove pravo Ukrayiny : navchalnyi posibnyk* [Labour law of Ukraine : tutorial], «Olan», Kyiv, Ukraine.
2. (2014), "Labor Code of Ukraine : Current legislation amended and supplemented as of 01.03.2015, (corresponds to official text)", Vyd. PALYVODA A.V., Kyiv, Ukraine.
3. Gruzinova, L.P. and Korotkin, V.G. (2003), *Trudove pravo Ukrayiny : navch. posib. dlya stud. vyshch. navch.zakl*. [Labour law Ukraine : manual for students of higher institutes], MAUP, part. 2, Kyiv, Ukraine.
4. Brilliantova, N.A., Kiselev, I.Ya. et al. (2004), *Trudovoe pravo : ucheb.* [Labor law : textbook], TK Velbi, Izd-vo Prospekt, Moscow, Russia.

5. Pilipenko, P.D., Burak, V.Ya., Kozak, 3.Ya. et al. (2006), *Trudove pravo Ukrayiny : Akademichnyi kurs : pidruch. dlya stud. spets. vyshch. navch. zakl.* [Labour law Ukraine : Academic course : textbook for students of special higher education institutions], Vydavnichiy Dim «In Yure», Kyiv, Ukraine.

6. Prokopenko, V.I. (1998), *Trudove pravo Ukrayiny : pidruchnyk* [Labour law of Ukraine : textbook], Firma «Konsum», Kharkiv, Ukraine.

7. Pylypenko, P.D. (1996), *Trudove pravo Ukrayiny. Kurs lektsiy* [Labour law of Ukraine. Course of lectures], «Vilna Ukrayina», Lviv, Ukraine.

8. Bugrov, L.Yu. (1984), *Svoboda truda i svoboda trudovoho dohovora SSSR* [Freedom to work and freedom of the labor contract of the USSR], Izd-vo of Krasnoyarsk University, Krasnoyarsk, Russia.

9. Hladkov, N.G. (1985), *Izmenenie soderzhaniya trudovoho dohovora* [Changing the content of the employment contract], FANG, Tashkent, Uzbekistan.

10. Pashkov, A.S. and Smirnov, O.V. (1988), *Sovetskoe trudovoe pravo* [Soviet labor law], Yuridicheskaya literatura, Moscow, Russia.

11. Pidopryhora, O.A. (1995), *Osnovi rimskogo privatnogo prava* [Fundamentals of Roman private law], Vyshcha shkola, Kyiv, Ukraine.

12. "Civil Code of Ukraine", *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny*, 2003, no. 40-44, art. 356.

13. Buryachok, A.A. and Mandryk, M.L. (1973), *Slovnyk ukrayinskoyi movy* [Ukrainian dictionary], Naukova dumka, vol. 4, Kyiv, Ukraine.

14. Prokopenko, V.I. (1971), *Trudovyi dogovir i trudovi pravovidnosyny* [The employment contract and the employment relationship], Vyd-vo of Kievan univnrsitetu, Kyiv, Ukraine.

15. Bolotina, N.B., Chanysheva, G.I. and Dodina, T.M. (2001), *Trudove pravo Ukrayiny : pidruchnyk* [Labour law of Ukraine : textbook], Znannya, Kyiv, Ukraine.

УДК 349.2: 331.361.3

## ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТАЖУВАННЯ

Фоменко О.Ю., здобувач

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого,*
*вул. Пушкінська, 77, м. Харків, Україна*
*lena_fomenko90@ukr.net*

Статтю присвячено дослідженню сутності стажування, виявленню й вирішенню проблем правового регулювання стажування в Україні та інших країнах. Вивчається характер правовідносин, які виникають між стажистом і роботодавцем у зв'язку з проходженням стажування. Проаналізовано сучасний стан законодавства з досліджуваної теми.

*Ключові слова: стажування, учнівство, професійна підготовка, професійне навчання.*

## ОТНОСИТЕЛЬНО ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СТАЖИРОВКИ

Фоменко Е.Ю.

*Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, ул. Пушкинская, 77, г. Харьков, Украина*
*lena_fomenko90@ukr.net*

Статья посвящена исследованию стажировки, выявлению и решению проблем правового регулирования стажировки в Украине и других странах. Изучается характер правоотношений, которые возникают между стажером и работодателем в связи с прохождением стажировки. Проанализировано состояние законодательства по исследуемой теме.

*Ключевые слова: стажировка, ученичество, профессиональная подготовка, профессиональное обучение.*