

**Ірина Козуб,**

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри приватного права  
Чернівецького національного університету  
імені Юрія Федьковича

УДК 349.2

## ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ УКЛАДЕННЯ УЧНІВСЬКОГО ДОГОВОРУ

*У статті розглядаються деякі практичні проблеми укладення учнівського договору. Встановлено, що учнівський договір є відмінним від трудового, має свій предмет і мету. За таким договором особа реалізує не право на працю, а право на освіту.*

**Ключові слова:** учнівський договір, стажування, договір надання послуг.

Часто до роботодавців звертаються особи, які ще навчаються у професійних навчально-виховних чи вищих навчальних закладах із проханням набути у них практичного досвіду у тій сфері майбутньої трудової діяльності, в якій вони здобувають освіти. В такому випадку перед роботодавцем постає питання: який вид договору укласти із особою, зацікавленою у реалізації набутих теоретичних знань на практиці або оволодінні навичками і вміннями в роботі?

Тому недаремно учнівський договір неодноразово ставав предметом наукових досліджень. Серед спеціалістів у сфері трудового права його піддавали аналізу В. С. Андреев, Б. К. Бегичев, Н. Б. Болотіна, К. М. Варшавський, Н. М. Вапнярчук, І. С. Войтинський, Л. Я. Гінцбург, К. М. Гусов, Д. О. Карпенко, Ф. М. Левіант, Ю. П. Орловський, А. Ю. Пашерстник, О. С. Пашков, Н. Р. Прокопчук, В. Г. Ротань, Г. С. Скачкова, О. В. Смирнов, А. І. Ставцева, К. П. Уржинський,

Г. І. Чанишева, Р. І. Шабанов та ін. Проте необхідність з'ясування природи, змісту, мети укладення учнівського договору та практичних проблем, пов'язаних із останнім на сучасному етапі розвитку трудового права, не втратила актуальності.

Метою статті є з'ясування практичних проблем укладення учнівського договору та можливих шляхів їх вирішення.

Так, у роботодавця не виникає запитань у досліджуваній ситуації, якщо між ним та вищим навчальним закладом укладено договір про проходження практики відповідно до Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України від 08.04.1993 р. № 93 [1], але у такому випадку не йдеться про трудові правовідносини із студентом та підприємством. За виключенням тих випадків, коли на період проходження практики за угодою зі студентом підприємство зарахувало його на штатну вакантну посаду, робота на якій відповідає вимогам програми прак-

тики, а на загальнопрофесійну підготовку за програмою практики відводиться не менше 50% часу.

Якщо ж між підприємством та вищим навчальним закладом укладено договір про проходження практики, то відділ кадрів підприємства видає наказ про прийняття студента на практику. В наказі зазначається прізвище, ім'я та по батькові практиканта, студентом якого курсу і навчального закладу він є, строк і умови проходження практики та призначається керівник практики від підприємства.

Після закінчення практики наказ про її закінчення не видається.

Проходження практики студентами фінансує ВНЗ, а не підприємство.

Повертаючись до ситуації, як оформити відносини із особою-студентом, що звертається до організації чи фізичної особи з проханням набуття досвіду практичної реалізації набутих теоретичних знань, наголосимо, що у такому випадку, на наш погляд, може йтися як про учнівський договір, який зазвичай розглядають як різновид договору, що укладається у сфері праці, так і цивільно-правовий договір про надання послуг.

Можливість укладення учнівського договору (хоча в нормативно-правових актах така назва не фігурує) законодавчо передбачена, але механізм його практичної реалізації не визначений. Так, у главі XIV КЗпП України передбачена організація виробничого навчання та пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням. Зокрема для професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників, особливо молоді, власник або уповноважений ним орган організовує індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства, організації, установи. Працівникам, які проходять виробниче навчання або навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, власник або уповноважений ним орган повинен створити необхідні умови для поєднання роботи із навчанням. Теоре-

тичні знання і виробниче навчання при підготовці нових робітників безпосередньо на виробництві проводяться в межах робочого часу, встановленого законодавством про працю для працівників відповідних віку, професій і виробництв.

Закон України «Про зайнятість населення» [2] у ст. 34 визначає професійне навчання та право роботодавця укладати з працівниками або іншими особами, які не перебувають з ним у трудових відносинах, за їх згодою договори про направлення їх до навчальних закладів для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Зазначеним договором на працівника або іншу особу, яка направляється на навчання, може бути покладено обов'язок відпрацювати на посаді відповідно до отриманої кваліфікації в такого роботодавця після закінчення навчання протягом погодженого сторонами строку, який повинен бути порівнянний з обов'язками, що взяв на себе роботодавець щодо оплати та строку навчання, але не більше ніж три роки.

Але, як бачимо, у даних законодавчих актах йдеться про ті випадки, коли особа або вже перебуває з підприємством у трудових правовідносинах, або тільки існує така перспектива. При цьому мається на увазі в основному не той випадок, що нами розглядається.

Порядок укладення учнівського договору, поняття та його зміст законодавчо не визначений, на відміну від Трудового кодексу РФ [3], в якому останньому присвячено цілу главу. Відповідно до вказаних норм РФ роботодавець має право укладати з особою, яка шукає роботу, учнівський договір на професійне навчання, а з працівником цієї організації — учнівський договір на отримання освіти без відриву або з відривом від виробництва. Учнівський договір з працівником є додатком до договору трудового. Він повинен містити: найменування сторін; указівку на конкретну кваліфікацію, що набувається учнем; зобов'язання роботодавця забезпечити працівни-

кові можливість навчання згідно з учнівським договором; зобов'язання працівника пройти навчання й відповідно до отриманої кваліфікації відпрацювати за трудовим договором з роботодавцем строк, установлений в учнівському договорі; строк учнівства; розмір оплати в цей період. Договір може містити й інші умови, визначені угодою сторін.

Учнівський договір укладається в письмовій формі у 2-х примірниках, на строк, необхідний для отримання кваліфікації. Він діє з дня, зазначеного у ньому, протягом передбаченого ним строку. Дія договору продовжується на час хвороби учня, проходження ним військових зборів і в інших випадках, передбачених федеральними законами та іншими нормативно-правовими актами. Протягом строку його дії зміст договору може бути змінено тільки за згодою сторін.

Учнівський договір припиняється по закінченні строку навчання або з підстав, передбачених у ньому.

Як бачимо, ТК РФ розглядає учнівський договір як різновид договору, що укладається у сфері праці та підлягає правовому регулюванню за нормами трудового права. Але існують і країни, в яких учнівський договір належить до цивільно-правових. До прикладу, у ТК Республіки Молдова [4] передбачена можливість укладення учнівського договору, але щодо нього застосовуються норми ЦК.

Вказане свідчить про різне ставлення законодавців зарубіжних країн до природи учнівського договору.

Таке ж неоднозначне ставлення до останнього й у спеціалістів у сфері трудового права. Одні науковці відносять його до одного із видів трудового договору [5], інші ж вважають, що учнівський договір має зовсім іншу природу [6]. Так, на думку Н. Р. Прокопчук, своєю правовою природою учнівський договір повинен розглядатися як самостійний вид договору з урахуванням особливостей та регулюватися нормами трудового права. А саме: 1) мати свій предмет регу-

лювання — організаційні відносини з навчання, які здійснюються за умови зарахування учня до колективу підприємства з підляганням визначеному трудовому режиму підприємства; 2) породжувати спочатку виникнення учнівських відносин, а в подальшому — виникнення трудових правовідносин на підставі трудового договору. При цьому учнівський договір науковець визначає як угоду, за якою одна зі сторін (учень) зобов'язується в певні терміни засвоїти нову спеціальність у період трудової діяльності, а інша сторона (роботодавець) — організувати навчання, виплачувати учнівську винагороду за визначеними нормами і забезпечити учня роботою за обумовленою спеціальністю [7, с. 165].

Схожої точки зору дотримується і Р. І. Шабанов, який 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].

Як бачимо, вказані науковці учнівський договір відмежовують від трудового, вказуючи на його особливості, при цьому наголошують, що він підлягає правовому регулюванню відповідно до норм трудового права.

Справді, учнівський договір за своєю сутністю відмінний від трудового. Він має власний предмет та мету. Якщо при укладенні трудового договору особу працівника цікавить отримання винагороди за виконану роботу та усіх пільг, переваг, що надає йому статус працівника,

то, укладаючи учнівський договір, абстрагуючись від усього, особу цікавлять оволодіння новими знаннями, уміннями або використання набутих теоретичних знань на практиці. Роботодавець же заінтересований у трудовій діяльності працівника за певною спеціальністю. Укладаючи ж учнівський договір з особою залежно від обставин його укладення, роботодавець може бути заінтересований як у тому, щоб його працівник набув знань у визначеній сфері (у такому випадку з особою вже укладено трудовий договір, а учнівський договір укладається окремо від останнього), або ж роботодавець виступає як освітня організація (хоча, відповідно до норм чинного законодавства, не є такою, адже метою його діяльності не є надання освітніх послуг), що надає послуги особі у здобутті нею знань (у такому випадку роботодавець може бути зацікавлений в майбутньому працівникові, а може виступати просто виконавцем у наданні освітніх послуг і жодним чином не бути зацікавленим у тому, що особа в майбутньому працюватиме у нього). Як у першому, так і у другому випадку учнівський договір є відмінним від трудового договору, має власну природу. У такому договорі особа реалізує не право на працю, а право на освіту.

На наш погляд, цілком логічно було б керуватись нормами цивільного права щодо укладення так званих учнівських договорів. Спробуємо пояснити нашу позицію. Справа в тому, що у трудовому праві існує таке правове явище як стажування. Мета стажування і учнівського договору по своїй суті повинні бути різними, інакше необхідності їх розмежування не було б. Метою стажування є навчання і адаптація до виконання фахових обов'язків на певному підприємстві, установі, організації або державному органі. При цьому таке стажування не завжди стає підставою для укладання трудового договору, але може надавати переваги претенденту на працевлаштування при конкурсному відборі кадрів.

Законодавство регламентує отримання платні за стажування для стажистів тільки у сфері державної служби (за умови якщо ця особа вже десь працює), при цьому передбачається оплата для керівника від бази практики (стажування) за рахунок навчального закладу. На практиці не завжди вищі навчальні заклади укладають договори про оплату послуг спеціалістів від підприємств, що забезпечують проходження стажування. При цьому обов'язковою умовою проходження стажування особи є згода керівника підприємства, установи, організації або державного органу на таке стажування [9].

Порядок укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях визначений постановою Кабінету Міністрів України від 16.01.2013 р. № 20 [10]. Вказаний порядок не поширюється на студентів вищих навчальних закладів, що проходять стажування у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апараті; студентів вищих медичних навчальних закладів та інтернів; курсантів (слухачів, студентів) вищих військових навчальних закладів, військових навчальних підрозділів вищих навчальних закладів; курсантів та слухачів вищих навчальних закладів МВС і МНС. Також він не передбачає укладення такого договору з фізичною особою — роботодавцем.

Договір про стажування належить до трудових договорів з огляду на те, що він укладається відповідно до норм трудового права (КЗпП та Закону України «Про зайнятість населення»), про що чітко зазначено у Типовій формі договору (Постанова КМУ від 16.01.2013 р. № 20). Окрім того, укладаючи такий договір, підприємство, установа, організація зобов'язується: 1) визначити строки стажування, місце проходження стажування (структурний підрозділ), спеціальність (кваліфікацію) або професію (кваліфікаційний рівень), режим стажуван-

ня, призначити керівника стажування з числа працівників підприємства; 2) надати стажисту робоче місце, обладнане відповідно до правил і норм охорони праці, безпеки праці та виробничої санітарії; 3) здійснити матеріальне забезпечення (надати необхідне обладнання, інструменти, сировину, витратні матеріали тощо) відповідно до індивідуальної програми стажування; 4) створити належні умови для виконання стажистом індивідуальної програми стажування, не допускати залучення його до виконання робіт, які не відповідають такій програмі, здобутій спеціальності (кваліфікації) або професії (кваліфікаційному рівню); 5) проводити обов'язкові інструктажі з охорони праці (ввідний та на робочому місці), навчати стажистів безпечних методів праці, надати спецодяг, запобіжні засоби, забезпечити медичне обслуговування за нормами, встановленими для штатних працівників; 6) надати стажистам можливість користуватися спеціальною літературою, технічною та іншою документацією, необхідною для виконання індивідуальної програми стажування; 7) у разі виконання стажистом професійних робіт, передбачених індивідуальною програмою стажування за встановленими нормами, забезпечити своєчасну їх оплату у визначеній сумі на підставі акта здавання-приймання робіт; 8) не залучати стажистів до надурочних робіт та не направляти їх у відрядження, які не пов'язані з виконанням індивідуальної програми стажування.

При цьому строк стажування не може перевищувати шести місяців.

Після закінчення стажування стажистові видається висновок про його результати, в якому зазначаються виконані роботи, оцінка якості їх виконання, а також характеристика професійної компетентності, особистих та ділових якостей стажиста.

Отже, звертаючись до підприємства, установи, організації, студент може укласти з останніми договір про стажування. Але це у тому випадку, коли в та-

кому договорі зацікавлені і роботодавці. Але чи зацікавлені вони у ньому в сучасних умовах? Це вже інше питання.

Звертаючись до підприємства, установи чи організації у наданні освітніх послуг (а саме така мета учнівського договору, на наш погляд), якщо метою діяльності вказаних не виступає надання таких послуг, в укладенні договору зацікавлений саме студент, який хоче отримати знання у певній сфері. Саме він і обирає юридичну чи фізичну особу, в якій хоче отримати освітні послуги та практичну реалізацію набутих теоретичних знань у певній сфері. Вважаємо, що оскільки мова у ЦК України про так звані учнівські договори не йдеться, потрібно було б керуватись правилами щодо договорів про надання послуг (глава 63 ЦК України). Так, за договором про надання послуг одна сторона (виконавець) зобов'язується за завданням другої сторони (замовника) надати послугу, яка споживається в процесі вчинення певної дії або здійснення певної діяльності, а замовник зобов'язується оплатити виконавцеві зазначену послугу, якщо інше не встановлено договором (ст. 901 ЦК). Тому особа, що звертається до роботодавця, виступатиме замовником, а роботодавець — виконавцем. Замовник має на меті оволодіння знаннями у певній спеціальності чи реалізації на практиці набутих теоретичних знань, а виконавець — отримання винагороди за надані освітні послуги. При цьому зазначимо, що вказані освітні послуги не потребують ліцензування як цього вимагає постановою КМУ «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти» від 30 грудня 2015 р. № 1187 [11]. Укладаючи учнівський договір із підприємством, установою, організацією чи фізичною особою, студент чи будь-яка інша особа має на меті не отримання підтвердження у якості набутих ними знань (диплома чи іншого документа встановленого зразка), а отримання знань у конкретній особі та практична реалізація теоретичних



знань. Така само мета у особи, яка звертається до репетитора.

*Отже, звертаючись до підприємства, установи, організації чи фізичної особи з метою оволодіння знаннями та практичними навиками у роботі, студент (чи інша особа, що не має статусу студента) разом із вказаними суб'єктами*

*постаять перед вибором виду договору, який їм потрібно укласти. І залежно від мети, яку переслідує студент (чи інша особа) або підприємство, установа, організація чи фізична особа, це можуть бути різні договори: як цивільно-правової природи, так і ті, що регулюються нормами трудового права.*

### Список використаних джерел

1. Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України № 93 від 08.04.1993. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0035-93>.
2. Закон України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 05.07.2012. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации : утв. Законом РФ от 30.12.2001 № 197 ФЗ // Собр. зак-ва РФ. — 2002. — № 1. — Ч. 1. — Ст. 3.
4. Трудовой кодекс Республики Молдова : утв. Законом Респ. Молдова от 28.03.2003 № 154 // Офиц. Монитор Респ. Молдова. — 2003. — № 159—162.
5. Андреев В. С., Орловский Ю. П. Правовое положение лиц, совмещающих обучение с производительным трудом. — М.: Изд-во Академии наук СССР, 1961. — С. 79; Астрахан Е., Каринский С., Ставцева А. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. — М.: Госюриздат, 1955. — С. 97.
6. Смирнов О. В. О правовой природе ученичества // Сов. гос. и право. — 1957. — № 3. — С. 111—114.
7. Прокопчук Н. Р. Правова природа учнівського договору // Актуальні проблеми держави і права. URL: <http://www.apdp.in.ua/v46/27.pdf>.
8. Шабанов Р. І. Учніський договір як основна форма професійного навчання на виробництві // Науковий вісник Херсонського держ. ун-ту. — 2014. — Вип. 6<sup>1</sup>. Серія: Юридичні науки. — Т. 2. — С. 81—84.
9. Целовальниченко Н. Є. Особливості правового регулювання стажування і випробування в чинному трудовому законодавстві України. URL: <http://www.stationline.org.ua/pravo/100/17134-osoblivosti-pravovogo-regulyuvannya-stazhuvannya-i-viprobuvannya-v-chinnomu-trudovu-omu-zakonodavstvi-ukraïni.html>.
10. Про затвердження Порядку укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях і Типової форми договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, установах та організаціях: Постанова КМУ від 16.01.2013 р. № 20. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/20-2013-п>.
11. Про затвердження ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти: Постанова КМУ від 30.12.2015 р. № 1187. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-п/page>.

#### **Козуб Ирина. О некоторых проблемах составления ученического договора.**

*В статье рассматриваются некоторые практические проблемы составления ученических договоров. Установлено, что ученический договор отличается от трудового договора, имеет собственный предмет и цель. По такому договору лицо реализует не право на труд, а право на образование.*

**Ключевые слова:** ученический договор, стажировка, договор оказания услуг.

#### **Kozub Irina. Problems of entering into apprenticeship agreement: practical issues.**

*Students, studying at professional training and educational institutions or higher educational institutions, often apply to employers and ask for an opportunity to acquire practical experience in the field of the future working career. In such case employers face the*

*following issue: what kind of labor agreement should be drawn up with a person interested in practical realization of acquired theoretical knowledge?*

*Applying to an enterprise, establishment, organization a student can enter into an Agreement of Probation with the latter. But, in case employers are interested in such agreement as well. Are they interested in it under present conditions? This is a different question.*

*Aims of Probation and Apprenticeship Agreements should differ, otherwise they would be identical, and it would not be necessary to differentiate them. Aim of probation: studying and adaptation for execution of professional duties at a certain enterprise, establishment, organization or state authority. Thus, such probation is not always a ground for drawing up a labor agreement but it can provide a candidate with an advantage when placing in a job at personnel competitive selection.*

*Agreement of Probation refers to labor agreements as it should be drawn up according to rules of the Labor Law (Labor Code and Law of Ukraine «On Employment of Population») that is stipulated in a Standard Form of Agreement.*

*In our point of view, it would be logically to follow rules of the Civil Law regarding drawing up the so called Apprenticeship Agreements Applying to an enterprise, establishment or organization concerning educational services (this is the aim of the Apprenticeship Agreement, as we think), if aim of activity of the stated is not provision of such services, a student or the other person, who wants to acquire knowledge in a certain field, is interested in entering into an agreement. The latter choose a legal entity or a natural person from whom they wish to get educational services and practical realization of the acquired theoretical knowledge in a certain field. We suppose that, since the Civil Code of Ukraine does not involve the so called Apprenticeship Agreement, we should follow rules of Service Provision Agreements (Chapter 63 of the Civil Code of Ukraine). According to the Service Provision Agreement one party (the executor) is obliged to render services, applied within carrying out a certain action or performing a certain action, to the second party (the customer), and the customer is obliged to pay for the stated services to the executor unless otherwise provided by the agreement (art. 90 of the Civil Code). Thus, a person, who applies to the employer, shall be the customer, and employer — the executor. The customer is targeted at taking over knowledge in a certain specialty or practical realization of acquired theoretical knowledge, and the executor is aimed at getting a reward for the provided educational services. Meanwhile, we should say that, the stated educational services are not subject to licensing, as required by the Decree of the Cabinet of Ministers of Ukraine «On Approval of Licensing Conditions for Educational Activity by Educational Institutions» from December 30, 2015 under № 1187. Entering into Apprenticeship Agreement with an enterprise, establishment, organization or natural person, a student or any other person is not intended to get confirmation of quality of acquired knowledge (diploma or other standard document), but intends to get knowledge from a specific person and realize knowledge in practice. The same aim has a person who applies to a tutor.*

**Keywords:** *apprentice agreement, probation, service provision agreement.*