

СТУДЕНТСЬКИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ОСОБЛИВИЙ ВИД СТРОКОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

STUDENT EMPLOYMENT CONTRACT AS A SPECIAL TYPE OF FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACT

Чанишева Г.І., д.ю.н., професор,
завідувачка кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національний університет «Одеська юридична академія»

Завальнюк В.В., д.ю.н., професор,
завідувач кафедри загальної теорії права та держави
Національний університет «Одеська юридична академія»

У статті досліджуються особливості студентського трудового договору як нового виду трудового договору, запровадженого Законом України «Про професійну освіту» від 21 серпня 2025 року № 4574-IX.

Проаналізовано правову природу студентського трудового договору. Зроблено висновок про те, що студентський трудовий договір є особливим видом строкового трудового договору, що більше відповідає його сутності, ніж визначення законодавцем такого договору як «особливого виду трудового договору». При цьому студентський трудовий договір не варто розглядати як навчально-трудова договір.

На підставі аналізу актів чинного законодавства України визначено такі особливості студентського трудового договору: 1) укладається при дуальній формі здобуття освіти, а також при проходженні практичної підготовки здобувачем професійної освіти; 2) має строковий характер і укладається на період строку навчання; 3) його стороною з боку роботодавця є підприємство, установа, організація; 4) здобувач освіти набуває статусу найманого працівника, на якого поширюється дія актів трудового законодавства; 5) виконання трудової функції здобувачем освіти пов'язане з освітнім компонентом, а саме здобуттям результатів навчання, визначених освітньою програмою; 6) для здобувачів вищої освіти порядок працевлаштування та оплати праці визначаються в договорі між роботодавцем і закладом вищої освіти.

Сформульовано пропозиції про вдосконалення актів чинного законодавства України щодо студентського трудового договору в частині законодавчого визначення його поняття, особливостей, роботодавця як сторони договору, сфери застосування, необхідності укладення в письмовій формі та розробки Типової форми такого договору.

Ключові слова: дуальна освіта, здобувач вищої освіти, трудові відносини, трудовий договір, види трудового договору, строковий трудовий договір, студентський трудовий договір, працівник, роботодавець, законодавство України.

The article examines the peculiarities of a student employment contract as a new type of employment contract introduced by the Law of Ukraine "On Vocational Education" dated August 21, 2025, No. 4574-IX.

The legal nature of student employment contracts is analyzed. It is concluded that a student employment contract is a special type of fixed-term employment contract, which is more consistent with its essence than the legislator's definition of such a contract as a "special type of employment contract." At the same time, a student employment contract should not be considered as a training and employment contract.

Based on an analysis of the current legislation of Ukraine, the following features of a student employment contract have been identified: 1) it is concluded in the case of dual education, as well as during practical training by a vocational education seeker; 2) it is fixed-term and is concluded for the period of study; 3) the employer's party to the contract is an enterprise, institution, or organization; 4) the student acquires the status of an employee covered by labor legislation; 5) the performance of labor functions by the student is linked to the educational component, namely the achievement of learning outcomes specified in the educational program; 6) for higher education students, the procedure for employment and remuneration is determined in the contract between the employer and the higher education institution.

Proposals have been formulated to improve the current legislation of Ukraine regarding student employment contracts in terms of the legislative definition of its concept, features, the employer as a party to the contract, the scope of application, the need to conclude it in writing, and the development of a standard form for such a contract.

Key words: dual education, higher education student, labor relations, employment contract, types of employment contracts, fixed-term employment contract, student employment contract, employee, employer, Ukrainian legislation.

Постановка проблеми. Законодавством України передбачена дуальна освіта як одна з основних форм здобуття освіти. Відповідна норма міститься в абзаці другого частини першої ст. 9 Закону України «Про освіту» від 05 вересня 2017 року № 2145-VIII, а в частині десятій зазначеної статті дуальна освіта визначається як «спосіб здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти (в інших суб'єктів освітньої діяльності) з навчанням на робочих місцях у суб'єктів господарювання для набуття певної кваліфікації, як правило, на основі договору» [1].

Норми про дуальну освіту закріплені в інших законах України, а саме Законі України «Про вищу освіту» від 01 липня 2014 року № 1556-VII (ст. 49) [2], Законі України «Про фахову передвищу освіту» від 06 червня 2019 року № 2745-VIII (ст. ст. 47, 50) [3], Законі України «Про професійну освіту» від 21 серпня 2025 року № 4574-IX (ст. ст. 14, 17) [4], низці підзаконних нормативно-правових актів. Дуальна освіта дає можливість здобувачу освіти поєднувати навчання у закладах освіти з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах, організаціях.

Законом України «Про професійну освіту» вперше передбачено укладання студентського трудового договору, який як новітній вид трудового договору потребує спеціального дослідження на підґрунті внесених змін до чинного законодавства України.

Метою статті є аналіз особливостей студентського трудового договору як нового виду трудового договору, запровадженого Законом України «Про професійну освіту» від 21 серпня 2025 року № 4574-IX.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У науці трудового права види трудового договору досліджуються Г.І. Чанишевою та Б.А. Римарем [5], О.В. Тищенко, С.М. Черноус, Л.Г. Дунаєвською [6] та ін. Значну увагу вітчизняні науковці приділяють розгляду теоретичних та практичних питань правової регламентації таких відносно нових видів трудового договору, як трудовий договір про дистанційну роботу, трудовий договір про надомну роботу, трудовий договір з нефіксованим робочим часом тощо [7]. Водночас студентський трудовий договір ще не став предметом спеціального дослідження у науці трудового права.

Виклад основного матеріалу. Частиною першою ст. 49 Закону України «Про вищу освіту» від 01 липня 2014 року № 1556-VII дуальна освіта визнається однією з основних форм здобуття особою вищої освіти [2]. Більш докладно про цю форму здобуття освіти у закладах вищої освіти йдеться у частині шостій зазначеної статті Закону, в абзаці першому якої передбачається, що дуальна форма здобуття вищої освіти являє собою спосіб здобуття освіти здобувачами денної форми навчання, за яким здійснюється навчання на робочому місці на підприємствах, в установах, організаціях з метою набуття певної кваліфікації на основі договору. Обсяг навчання при цьому складає від 25 відсотків до 60 відсотків загального обсягу освітньої програми.

При здобутті дуальної освіти укладається договір між роботодавцем і закладом вищої освіти, в якому визначаються: порядок працевлаштування здобувача та умови оплати виконуваної ним роботи; обсяг та очікувані результати навчання безпосередньо на робочому місці у роботодавця; зобов'язання роботодавця і закладу вищої освіти щодо виконання здобувачем індивідуального навчального плану; порядок оцінювання результатів навчання на робочому місці у роботодавця.

Про дуальну освіту як форму здобуття фахової передвищої освіти йдеться в частині першій ст. 47 Закону України «Про фахову передвищу освіту».

Особливості дуальної форми здобуття фахової передвищої та вищої освіти встановлені Положенням про дуальну форму здобуття фахової передвищої та вищої освіти, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України від 13 квітня 2023 року № 426 [8].

У вищій освіті дуальна форма є одним зі способів здобуття освіти здобувачами денної форми здобуття освіти. У п. 4 розділу I Положення зазначається про часткове перенесення при дуальній формі здобуття вищої освіти процесу формування програмних компетентностей і результатів навчання безпосередньо в умови професійної практичної діяльності. При цьому відбувається заміна частини обсягу освітньої діяльності у вигляді аудиторної та самостійної роботи на навчання на робочому місці на підприємстві, в установі, організації з перерозподілом навчального навантаження в межах освітніх компонентів.

Положенням також визначаються основні завдання дуальної форми здобуття фахової передвищої та вищої освіти, планування та організація освітнього процесу за цією формою.

Пунктом 5 розділу I Положення передбачається, що «навчання на робочому місці (робочих місцях) здійснюється шляхом виконання трудових функцій відповідно до трудового договору» [8].

У частині шостій ст. 49 Закону України «Про вищу освіту» зазначається, що навчання на робочому місці передбачає «виконання посадових обов'язків відповідно до трудового договору».

Відповідно до частини третьої ст. 14 Закону України «Про професійну освіту» «здобуття професійної освіти за дуальною формою передбачає поєднання навчання у закладі освіти, іншому суб'єкті освітньої діяльності з навчанням на робочому місці шляхом виконання трудових функцій, визначених студентським трудовим договором» [4]. Про навчання на робочому місці на робочому місці на підприємствах, в установах та організаціях «шляхом виконання трудових функцій відповідно до студентського трудового договору» йдеться в частині п'ятій цієї статті Закону. При цьому також зазначається про здобуття результатів навчання, визначених освітньою програмою.

Законом України «Про професійну освіту» від 21 серпня 2025 року № 4574-IX статтю 21 Кодексу законів про працю України доповнено частинами шостою та сьомою [9]. У частині шостій ст. 21 Кодексу передбачено новий вид трудового договору – студентський трудовий

договір та визначено його поняття, а частиною сьомою встановлено строк дії такого договору.

Студентський трудовий договір визнається особливим видом трудового договору, який укладається здобувачем з підприємством, установою, організацією, при якому відбувається поєднання здобуття освіти на робочому місці, зокрема за дуальною формою навчання, «в межах освітньої програми з виконанням трудових функцій». При цьому строк дії такого договору не може перевищувати строк навчання.

Таким чином, виходячи зі змісту частини шостої ст. 21 Кодексу законів про працю України, студентський трудовий договір є особливим видом строкового трудового договору, що більше відповідає його сутності, ніж визначення законодавцем такого договору як «особливого виду трудового договору». Студентський трудовий договір припиняється за п. 2 ст. 36 Кодексу не пізніше останнього дня навчання здобувача у закладі освіти. У подальшому його сторони можуть укласти звичайний трудовий договір відповідно до частини першої ст. 21 Кодексу законів про працю України.

Аналіз положень чинного законодавства України щодо студентського трудового договору дозволяє визначити такі його особливості: 1) укладається при дуальній формі здобуття освіти, а також при проходженні практичної підготовки здобувачем професійної освіти; 2) має строковий характер і укладається на період строку навчання; 3) його стороною з боку роботодавця є підприємство, установа, організація; 4) здобувач освіти набуває статусу найманого працівника, на якого поширюється дія актів трудового законодавства; 5) виконання трудової функції здобувачем освіти пов'язане з освітнім компонентом, а саме здобуттям результатів навчання, визначених освітньою програмою; 6) для здобувачів вищої освіти порядок працевлаштування та оплати праці визначаються в договорі між роботодавцем і закладом вищої освіти.

Визнаючи безсумнівні переваги дуальної форми здобуття вищої освіти, спрямованої на підвищення якості підготовки фахівців, конкурентоздатності випускників вищої освіти на ринку праці, сприяння зайнятості молоді, посилення ролі роботодавців у системі підготовки фахівців на всіх етапах тощо, все ж варто звернути увагу на необхідність удосконалення законодавства в цій сфері в частині студентського трудового договору. Так, виникає запитання щодо визначення порядку оплати праці здобувача в договорі між закладом вищої освіти та роботодавцем, а не у студентському трудовому договорі. Вочевидь, що питання оплати праці, включаючи й порядок оплати, при дуальній формі здобуття вищої освіти потрібно передбачати саме в останньому договорі.

Потрібно також звернути увагу на іншу розбіжність у нормах законодавчих актів щодо оплати праці при укладенні студентського трудового договору. Так, у ст. 17 Закону України «Про професійну освіту» йдеться про практичну підготовку здобувачів професійної освіти. Відповідно до абзацу другого частини шостої цієї статті «винагорода за виконану роботу в межах проходження практичної підготовки перераховується на рахунок здобувача професійної освіти на підставі студентського трудового договору відповідно до законодавства» [4]. Оскільки в цій нормі згадується про студентський трудовий договір, то доцільно передбачати не «винагороду за виконану роботу», а заробітну плату як одну з ознак трудового договору.

Крім того, в абзаці третьому частини шостої ст. 49 Закону України «Про вищу освіту» зазначається про передбачення в договорі між закладом вищої освіти та роботодавцем порядку працевлаштування здобувача. Незрозуміло, який порядок працевлаштування здобувача вищої освіти маєтись на увазі, якщо у п. 5 розділу III Положення про дуальну форму здобуття фахової передвищої

та вищої освіти міститься посилання на Кодекс законів про працю України, інші законодавчі акти. Передбачається, що «питання організації дуальної форми здобуття освіти на робочих місцях для здобувачів, в тому числі для осіб з особливими освітніми потребами, вирішуються в порядку, встановленому законодавством у сфері освіти, а також трудовим законодавством – Кодексом законів про працю, Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», Законом України «Про відпустки», Законом України «Про охорону праці» та іншими актами законодавства України» [8].

У разі укладення студентського трудового договору здобувач освіти набуває статусу найманого працівника як суб'єкта трудових правовідносин, який має трудові права та обов'язки, передбачені законодавством України, локальними правовими актами.

Особливістю студентського трудового договору є те, що виконання трудової функції здобувачем освіти на підприємстві, в установі, організації пов'язане з освітнім компонентом, а саме здобуттям результатів навчання, визначених освітньою програмою. У зв'язку з цим характер виконуваної роботи здобувачем має відповідати його освітній програмі, а тривалість робочого часу узгоджена з організацією навчального процесу в закладі освіти.

Водночас викликає заперечення визнання студентського трудового договору як навчально-трудоного договору (оскільки йдеться про одночасне здобуття освіти та виконання роботи за фахом), а трудових правовідносин між здобувачем освіти і підприємством, установою, організацією як навчально-трудогих. Такі висновки суперечать положенням частини шостої ст. 21 Кодексу законів про працю України, в якій студентський трудовий договір визначається як особливий вид трудового договору.

Потрібно звернути увагу на розбіжності у законодавчих актах у визначенні роботодавця як сторони студентського трудового договору. У частині шостій Кодексу законів про працю України в якості роботодавця як сторони студентського трудового договору передбачається тільки підприємство, установа, організація. Водночас в абзаці другого частини шостої ст. 49 Закону України «Про вищу освіту» йдеться про укладення договору про дуальну освіту між закладом вищої освіти та «роботодавцем (підприємством, установою, організацією тощо)». У такому випадку слово «тощо» викликає запитання, оскільки про інших роботодавців не згадується у визначенні студентського трудового договору.

В абзаці першому частини третьої ст. 1 Закону України «Про професійну освіту» закріплена норма про вживання в цьому Законі терміну «роботодавець» у значенні, наведеному в Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності». Водночас в абзаці другого частини першої ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року № 5026-ІХ термін «роботодавець» визначається як «юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа – підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб» [10]. Тому логічно виникає запитання щодо визнання стороною трудового договору тільки підприємства, установи, організації.

Навряд чи можна погодитися із зазначенням у частині шостій ст. 21 Кодексу законів про працю України про виконання здобувачем на підприємстві, в установі, організації «трудогих функцій». Укладання одного студентського трудового договору, дефініція якого закріплюється в цій частині ст. 21 Кодексу, не може передбачати виконання «трудогих функцій», що потребувало б укладення декількох таких договорів. У доктрині трудового права визнано, що трудова функція визначається шляхом установлення в трудовому договорі професії, спеціальності, кваліфікації, посади [11, с. 697-698]. Тому видається доцільним

у частині шостій ст. 21 Кодексу законів про працю України слова «виконанням трудових функцій» замінити словами «виконанням трудової функції».

З урахуванням зазначеного варто у другому реченні абзацу першого частини шостої ст. 49 Закону України «Про вищу освіту» слова «виконання посадових обов'язків відповідно до трудового договору» замінити словами «виконання трудової функції відповідно до трудового договору».

Видається також доцільним виключити з абзацу другого частини шостої цієї статті Закону слова «порядок працевлаштування здобувача вищої освіти та оплати його праці».

На нашу думку, визначення поняття студентського трудового договору у частині шостій ст. 21 Кодексу законів про працю України потребує вдосконалення. Визначивши студентський трудовий договір як особливий вид трудового договору, законодавець обмежився зазначенням про «поєднання в межах освітньої програми здобуття освіти на робочому місці, зокрема за дуальною формою навчання, з виконанням трудових функцій» [1]. Як видається, особливості студентського трудового договору полягають в іншому – здебільшого у його відмінностях від звичайного трудового договору, зумовлених як раз таким чинником, як поєднання здобуття освіти на робочому місці з виконанням трудової функції. Ідеться, зокрема, про визначення особливостей характеру роботи, що буде виконуватися здобувачем, тривалості робочого часу, розміру заробітної плати, умов дострокового розірвання тощо.

Необхідність визначення цих та інших особливостей студентського трудового договору потребує його укладення в письмовій формі та розробки Типової форми такого договору. У зв'язку з цим видається доцільним доповнити частину першу ст. 24 Кодексу законів про працю України окремим пунктом про укладення в письмовій формі студентського трудового договору.

Потрібно також звернути увагу на необхідність більш чіткого закріплення в частині шостій ст. 21 Кодексу законів про працю України сфери застосування студентського трудового договору. Формулювання «зокрема за дуальною формою навчання» є неповним і викликає запитання щодо інших випадків укладення такого договору. Видається доцільним виключити ці слова з частини шостої ст. 21 Кодексу і доповнити її окремим реченням такого змісту: «Сфера застосування студентського трудового договору визначається законами України».

Висновки. Таким чином, дуальна освіта дає можливість здобувачу освіти поєднувати навчання у закладі освіти з навчанням на робочому місці на підприємстві, в установі, організації та оволодівати програмними результатами, поглиблювати практичні уміння і навички та набувати певну кваліфікацію.

За своєю правовою природою студентський трудовий договір є особливим видом строкового трудового договору, що більше відповідає його сутності, ніж визначення законодавцем такого договору як «особливого виду трудового договору». При цьому студентський трудовий договір не варто розглядати як навчально-трудогий договір.

Аналіз положень чинного законодавства України щодо студентського трудового договору дозволяє визначити такі його особливості: 1) укладається при дуальній формі здобуття освіти, а також при проходженні практичної підготовки здобувачем професійної освіти; 2) має строковий характер і укладається на період строку навчання; 3) його стороною з боку роботодавця є підприємство, установа, організація; 4) здобувач освіти набуває статусу найманого працівника, на якого поширюється дія актів трудового законодавства; 5) виконання трудової функції здобувачем освіти пов'язане з освітнім компонентом, а саме здобуттям результатів навчання, визначених освітньою програмою; 6) для здобувачів вищої освіти порядок працевлаштування та оплати праці визначаються в договорі між роботодавцем і закладом вищої освіти.

Акти чинного законодавства України щодо студентського трудового договору потребують вдосконалення в частині законодавчого визначення його поняття, особли-

востей, роботодавця як сторони договору, сфери застосування, необхідності укладення в письмовій формі та розробки Типової форми такого договору.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про освіту: Закон України від 05 вересня 2017 року № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38-39. Ст. 380.
2. Про вищу освіту: Закон України від 01 липня 2014 року № 1556-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 37-38. Ст. 2004.
3. Про фахову передвищу освіту: Закон України від 06 червня 2019 року № 2745- VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2019. № 30. Ст.119.
4. Про професійну освіту: Закон України від 21 серпня 2025 року № 4574-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4574-20#Text>
5. Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України: монографія. Одеса: Фенікс, 2011. 176 с.
6. Тищенко О.В., Черноус С.М., Дунаєвська Л.Г. Особливі види трудового договору за законодавством України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 11. С. 356-360.
7. Див. напр.: Козуб І. Трудовий договір про дистанційну роботу в системі трудових договорів. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 4. С. 118-126; Козуб І., Малофій К. Трудовий договір про надомну роботу. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 5. С. 63-68; Наньєва М.І. Укладення трудового договору з дистанційними працівниками за законодавством України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер.: Юриспруденція. 2019. № 38. С. 106–108; Чернега В.М. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом у механізмі правового регулювання. *Юридичний бюлетень*. 2023. Вип. 28. С. 77-81.
8. Положення про дуальну форму здобуття фахової передвищої та вищої освіти: Затверджено наказом Міністерства освіти і науки України від 13 квітня 2023 року № 426. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0929-23#Text>
9. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.
10. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року № 5026-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 22. Ст.216.
11. Ярошенко О.М. Трудова функція. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право /редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 696-701.

Дата першого надходження рукопису до видання: 21.09.2025

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 24.10.2025

Дата публікації: 29.10.2025