

Секція Право	
УДК 349	
Дата першого надходження статті до видання	2026-05-05
Дата прийняття статті до друку після рецензування	2026-05-10
Дата публікації/оприлюднення	2026-05-30

Студентський трудовий договір: поняття та особливості правового регулювання*

Опрісник О. І.

Студентка II курсу бакалаврату
Навчально-наукового інституту права,
психології та інноваційної освіти
Національний університет "Львівська Політехніка"

Анотація. У статті досліджено особливості правового регулювання студентського трудового договору та проблеми поєднання навчання із трудовою діяльністю в Україні. Проаналізовано положення Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про вищу освіту», а також підходи міжнародних актів та європейських стратегій щодо підтримки молодіжної зайнятості. Встановлено, що чинне законодавство формує загальноправову основу реалізації права студентів на працю, однак не містить цілісної спеціалізованої моделі правового регулювання студентського трудового договору. З'ясовано, що відсутність детальної нормативної регламентації порядку укладення, виконання та припинення такого договору створює правову невизначеність та ускладнює ефективне поєднання статусу здобувача освіти і працівника. Обґрунтовано необхідність удосконалення законодавства з урахуванням міжнародного досвіду інституційного закріплення стандартів молодіжної зайнятості.

Ключові слова: студентський трудовий договір, молодіжна зайнятість, поєднання навчання і праці, правове регулювання, гарантії працівників, інтеграція молоді.

Student Employment Contract: Concept and Peculiarities of Legal Regulation

Oprisnyk O. I.

Second-year Bachelor's student
Educational and Scientific Institute of Law, Psychology and Innovative Education,
Lviv Polytechnic National University, Ukraine

Abstract. The article examines the peculiarities of legal regulation of the student employment contract and the issues of combining education with employment in Ukraine. The provisions of the Constitution of Ukraine, the Labor Code of Ukraine, the Law of Ukraine "On Higher Education," as well as international and European approaches to youth employment support are analyzed. It is established that the current legislation provides a general legal framework for the realization of students' right to work, but does not contain a comprehensive specialized model for regulating the student employment contract. The absence of detailed legal regulation of the procedure for concluding, implementing and terminating such contracts

* Науковий керівник: Остапенко Л.О. професор кафедри цивільного права та процесу Навчально- наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, доцент Національний університет «Львівська політехніка»

creates legal uncertainty and complicates the effective combination of the status of student and employee. The necessity of improving national legislation taking into account international standards of youth labor integration is substantiated.

Keywords: student employment contract, youth employment, combination of study and work, legal regulation, labor guarantees, youth integration.

Вступ

Проблематика поєднання здобуття освіти із здійсненням трудової діяльності набуває особливої актуальності в умовах трансформації ринку праці та зростання ролі практико-орієнтованої підготовки фахівців. Все більше здобувачів вищої освіти поєднують навчання з роботою, що обумовлює необхідність чіткого правового визначення їх статусу у сфері трудових правовідносин. Однак чинне законодавство України не містить цілісної та системно врегульованої моделі студентського трудового договору як окремого правового інституту.

Метою статті є дослідження поняття студентського трудового договору, аналіз особливостей його правового регулювання в Україні та виявлення прогалин у законодавстві, що ускладнюють ефективне поєднання статусу здобувача освіти і працівника.

Результати

Право на працю, закріплене Конституцією України, належить до соціально-економічних прав людини. Відповідно до статті 43, кожен має право забезпечувати собі засоби для життя шляхом роботи, яку обирає або на яку погоджується добровільно. Це положення стосується всіх осіб незалежно від їхнього соціального статусу та допускає реалізацію права на працю у різних формах. Воно створює загальну правову основу для участі студентів у трудових відносинах, залишаючи деталізацію механізму реалізації цього права на рівні галузевого законодавства [1].

Особливості правового статусу особи, яка навчається у закладі вищої освіти, регламентуються Законом України «Про вищу освіту». У статті 1 цього Закону визначено, що здобувач вищої освіти - це особа, яка проходить навчання у закладі з метою отримання відповідного ступеня. Стаття 62 окреслює права таких здобувачів, зокрема право на здійснення трудової діяльності у вільний від навчання час, за умови, що це не суперечить законодавству чи умовам освітньої програми. Також передбачає можливість здобувати освіту за дуальною формою, яка поєднує навчання у закладі з виконанням трудових функцій та здобуттям практичного досвіду безпосередньо на робочому місці. Така форма навчання забезпечує додаткові переваги: оплачувану навчальну відпустку за основним місцем роботи, скорочений робочий час та інші пільги, передбачені чинним законодавством для працюючих студентів. Зазначена модель тісно пов'язана із використанням студентського трудового договору [2].

Згідно зі статтею 21 Кодексу законів про працю (далі- КЗпП), студентський трудовий договір розглядається як окремий різновид трудового договору, який укладається із здобувачем освіти. Цей договір забезпечує особливу можливість поєднувати навчальний процес у межах освітньої програми із виконанням практичних трудових функцій, зокрема коли мова йде про дуальну форму навчання. Що стосується строку дії такого договору, то він обмежується періодом навчання здобувача в закладі освіти [3].

Проте вміст зазначеної статті зводиться до надання визначення сутності студентського трудового договору та обмеження його терміну дії. У КЗпП відсутні конкретні положення, що детально регулюють порядок укладання, виконання чи припинення такого договору. Не враховано особливості організації праці студентів,

умови встановлення робочого часу, принципи формування системи оплати праці, соціальні гарантії чи механізми узгодження трудових обов'язків із навчальними заняттями й навантаженнями.

У зв'язку з такими обмеженнями, застосування норм студентського трудового договору відбувається відповідно до загальних положень чинного трудового законодавства. Це означає, що правила, процедури та права, які врегульовані загальними нормативами, поширюються і на цей вид договору, навіть якщо потреби чи особливості праці студентів залишаються недостатньо окресленими. Правова невизначеність може створювати додаткові виклики для ефективного використання студентських трудових договорів як інструменту поєднання освіти і професійної діяльності.

Практичне значення положень КЗпП України щодо студентського трудового договору проявляється в судовій практиці. Верховний Суд у своїх постановках неодноразово акцентував увагу на критеріях розмежування трудових відносин та цивільно-правових. До ключових ознак трудових відносин суд відносить систематичне виконання обов'язків за певною посадою чи професією, дотримання внутрішнього трудового розпорядку, здійснення роботи в інтересах і під контролем роботодавця, а також нарахування винагороди у вигляді заробітної плати. Такі підходи мають принципове значення для студентських трудових договорів, адже в умовах поєднання навчання та праці виникає небезпека підміни трудових відносин іншими формами правового регулювання. Незалежно від формального найменування договору, визначальну роль відіграє фактичний характер правовідносин [4].

Рівень безробіття серед молоді у світі стабільно перевищує аналогічні показники для дорослого населення, що підтверджується міжнародними аналітичними даними щодо глобальних тенденцій зайнятості. Молоді особи частіше за інших стикаються з труднощами входження на ринок праці, що проявляється у високій частці тимчасових контрактів, неповної зайнятості та нестійких форм трудових відносин. Значна кількість молодих працівників залучена до неформального сектору, що позбавляє їх доступу до системи соціального страхування, гарантій мінімальної оплати праці та захисту від безпідставного звільнення.

Для студентів характерним є так званий «перехідний період» від освіти до стабільної зайнятості, який часто супроводжується фрагментарністю трудового досвіду, частою зміною роботодавців та нестабільністю доходів. Наявність такого структурного дисбалансу між освітнім процесом і вимогами ринку праці свідчить про необхідність правового інструментарію, що забезпечує легалізацію праці студентів саме в межах трудових відносин.

Молодіжна зайнятість характеризується підвищеним ризиком так званої «нестійкої роботи» (precarious employment), яка передбачає обмежений строк договору, відсутність гарантій продовження зайнятості та знижений рівень соціального захисту. У таких умовах формалізована модель трудового договору набуває значення механізму забезпечення правової визначеності статусу молодого працівника та мінімізації ризиків експлуатаційних практик. Відсутність спеціальних механізмів регулювання зайнятості осіб, які навчаються, сприяє використанню гнучких, але юридично нестабільних форм залучення до праці [5].

Європейська стратегія підтримки молодіжної зайнятості виходить із концепції structured transition from education to work (структурованого переходу від освіти до праці) через поєднання освітніх та трудових політик. У межах розширеної моделі Youth Guarantee держави-члени зобов'язані забезпечити кожній особі віком до 30 років отримання quality offer - якісної пропозиції працевлаштування, стажування, учнівства або продовження навчання протягом визначеного періоду після завершення освіти або

втрати роботи. Йдеться про пропозицію, що відповідає критеріям стабільності, правової визначеності та доступу до системи соціального захисту.

Таким чином формується механізм раннього втручання держави у період переходу молоді до ринку праці, спрямований на недопущення тривалого перебування у статусі NEET (not in employment, education or training - осіб, які не працюють, не навчаються і не проходять професійної підготовки).

Акцент робиться на запобіганні формуванню так званої «lost generation» (втраченої генерації) - категорії молодих осіб, які через тривале виключення з ринку праці втрачають можливість накопичення професійного досвіду, соціального капіталу та стабільного доходу. Документ прямо пов'язує цю проблему з явищем labour market segmentation (сегментації ринку праці), за якого молодь концентрується у строкових, часткових та низькооплачуваних формах зайнятості без перспективи переходу до стабільних контрактів.

У відповідь пропонується орієнтація на принцип quality employment - якісної зайнятості, що передбачає належний рівень оплати праці, включення до системи соціального страхування, наявність гарантій від безпідставного звільнення та чітке нормативне визначення правового статусу працівника. Саме через інституційне закріплення таких стандартів перші робочі місця молоді розглядаються як елемент довгострокової соціально-економічної інтеграції, а не тимчасовий нестійкий етап [6].

Таким чином міжнародні підходи демонструють, що процес інтеграції молоді в сфері праці розглядається як структурований правовий процес, який має власні гарантії та стандарти. Такі механізми є результатом зваженої нормативної політики, в рамках якої перехід від навчання до професійної діяльності регулюється спеціальними правовими інструментами та окремими програмами на інституційному рівні. На відміну від цього, законодавство України не передбачає спеціальної моделі трудового договору або комплексного механізму, спрямованого саме на врегулювання поєднання статусу здобувача освіти та працівника.

Висновки

Отже, проведений аналіз нормативно-правового регулювання дозволяє дійти висновку, що в Україні сформовано загальну правову основу для реалізації права студентів на працю, однак відсутня цілісна та спеціалізована модель регулювання студентського трудового договору як окремого правового інституту.

Чинне законодавство лише фрагментарно врегулює питання поєднання навчання та трудової діяльності, не визначаючи чітко правового статусу особи, яка одночасно є здобувачем освіти і працівником. Відсутні детальні положення щодо порядку укладення, виконання та припинення студентського трудового договору з урахуванням особливостей освітнього процесу.

На відміну від міжнародних підходів, в українському законодавстві відсутній комплексний механізм правового забезпечення такого поєднання, що зумовлює необхідність його подальшого вдосконалення.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#n4291> (дата звернення: 04.02.2026).
2. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 04.02.2026).
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n17> (дата звернення: 04.02.2026).

4. Постанова Верховного Суду щодо критеріїв розмежування трудових та цивільно-правових відносин (практика застосування норм трудового законодавства). URL: <https://reyestr.court.gov.ua> (дата звернення: 04.02.2026).
5. Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people. International Labour Organization. Geneva, 2022. URL: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends-for-youth>
6. Youth Employment Support: A Bridge to Jobs for the Next Generation. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. European Commission, Brussels, 2020. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020DC0276>

References

1. European Commission. (2020, July 1). Youth employment support: A bridge to jobs for the next generation (COM(2020) 276 final). EUR-Lex. Retrieved February 4, 2026, from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020DC0276>
2. International Labour Organization. (2022). Global employment trends for youth 2022: Investing in transforming futures for young people. Retrieved February 4, 2026, from https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_853321.pdf
3. Supreme Court of Ukraine, Cassation Administrative Court. (2020, July 2). Decision in case No. 809/164/17 (administrative proceeding No. K/9901/17437/18). Retrieved February 4, 2026, from <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=90155166>
4. Verkhovna Rada of Ukraine. (1971, December 10). The Labor Code of Ukraine (No. 322-VIII). Retrieved February 4, 2026, from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08?lang=en>
5. Verkhovna Rada of Ukraine. (1996, June 28). The Constitution of Ukraine (Law No. 254к/96-ВР). Retrieved February 4, 2026, from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80?lang=en>
6. Verkhovna Rada of Ukraine. (2014, July 1). On Higher Education (Law of Ukraine No. 1556-VII). Retrieved February 4, 2026, from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18?lang=en>