

Я. В. СИМУТИНА,
кандидат юридичних наук

ПРАВОВІДНОСИНИ З ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ У КОНТЕКСТІ ЮРИДИЧНИХ ФАКТІВ, ЩО ПОРОДЖУЮТЬ ЇХ ВИНИКНЕННЯ

Стаття присвячена теоретичним і практичним проблемам правового регулювання відносин професійного навчання працівників, що, як правило, передують трудовим, або їх супроводжують. Основна увага приділяється юридичним фактам – підставам виникнення цих відносин. Встановлено, що основним юридичним фактом, на підставі якого виникають правовідносини професійного навчання працівників, є договір про направлення їх до навчального закладу для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Зроблено висновок про трудовоправову природу учнівського договору як особливого договору у трудовій сфері, з огляду на те, що учнівський договір має самостійний предмет та є підставою виникнення не трудових, а тісно пов'язаних з трудовими відносин, які їм передують або їх супроводжують, з підготовки й професійного навчання працівників безпосередньо у роботодавця.

Ключові слова: правовідносини, що тісно пов'язані з трудовими, професійне навчання, професійна підготовка, підвищення кваліфікації, учнівський договір.

Симутина Я. В. Правоотношения по профессиональному обучению работников в контексте юридических фактов, порождающих их возникновение

Статья посвящена теоретическим и практическим проблемам правового регулирования отношений профессионального обучения работников, которые, как правило, предшествуют трудовым, либо их сопровождают. Основное внимание уделяется юридическим фактам, порождающим возникновение этих отношений. Установлено, что основным юридическим фактом, на основании которого возникают правоотношения профессионального обучения работников, является договор о направлении их в учебное заведение для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Сделан вывод о трудовоправовой природе ученического договора как особого договора в трудовой сфере, с учетом того, что ученический договор имеет самостоятельный предмет и является основанием возникновения не трудовых, а тесно связанных с трудовыми отношений, им предшествующих либо их сопровождающих, по подготовке и профессиональному обучению работников непосредственно у работодателя.

Ключевые слова: правоотношения, тесно связанные с трудовыми, профессиональное обучение, профессиональная подготовка, повышение квалификации, ученический договор.

Simutina Yana. Legal Relations Connected with Professional Training of Employees in the Context of Legal Facts Resulting in Emergence Thereof

The article deals with theoretical and practical problems of legal regulation of relations of employees' professional training which, as a rule, are precedent to labor ones, or are accompanying thereof. The attention is mainly paid to legal facts – the grounds for creation of such relations. It was ascertained that the main legal fact, on the grounds of which legal relations of employees' professional training are created, is the agreement of their assignment to an educational institution for professional training, re-training or advanced training.

The conclusion was made that the training agreement is of labor law nature as a special kind of agreement in the labor sphere, taking into consideration the fact that the training

agreement has an independent subject matter and is the grounds for creation of not labor, but relations tightly connected with labor relations, which precede them or are accompanying them, related to training and professional education of employees directly at the employer's organization.

Key words: *legal relations, tightly connected with labor relations, professional education, professional training, advanced training, training agreement.*

В останні роки в багатьох країнах тенденцією правового регулювання праці стає поширення освітнього елементу у змістовній структурі трудового договору. В обіг увійшло таке поняття, як «професійна пластичність робочої сили», що характеризує здатність працівника постійно оновлювати свої знання і навички шляхом постійного підвищення кваліфікації та/або перенавчання протягом трудової діяльності, що з плином часу може зумовити трансформацію класичного трудового договору у так званий договір праці та навчання.

Право працівників на професійне навчання на даний час можна розглядати як міжнародно-правовий стандарт трудових прав. Питанням правового регулювання професійного навчання працівників присвячено кілька міжнародних актів, серед яких варто назвати Рекомендацію МОП № 57 «Щодо професійного навчання» від 27 червня 1939 р.¹, Рекомендацію МОП № 88 «Щодо професійного навчання дорослих, включаючи інвалідів» від 30 червня 1950 р.², Рекомендацію МОП № 195 «Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання» від 17 червня 2004 р.³ Аналіз цих міжнародних актів дає змогу дійти висновку, що під поняттям «професійне навчання» розуміється будь-який вид навчання, що спрямоване на набуття нових чи розвиток існуючих знань і компетентностей. При цьому слід звернути увагу, що в останні кілька десятиліть міжнародна спільнота неабияке значення надає принципу безперервної освіти або, іншими словами, «навчанню протягом усього життя», що тісно пов'язаний із поняттям професійного навчання. Таким чином, професійна підготовка за кордоном включає в себе три невід'ємно пов'язані складові: первинне навчання, подальше навчання, перенавчання. Система законодавчих заходів гарантує реальність безперервного навчання⁴.

Правовідносини у сфері професійного розвитку та навчання працівників, які за своєю природою є відносинами, що тісно пов'язані з трудовими, не можна віднести до широко досліджених у науці трудового права. Серед авторів, які в окремих аспектах зверталися до цієї проблематики, слід згадати С. Г. Білоус, Н. М. Вапнярчук, Ю. С. Іванову, О. М. Ярошенка. Проте чимало питань правового регулювання відносин професійного навчання та підстав їх виникнення залишаються актуальними і потребують подальших наукових розробок, що зумовило основну мету цієї статті.

Тривалий час в Україні право працівників на професійне навчання як одне із важливих трудових прав, що впливає зі змісту ст. 2 Кодексу законів про працю України, якою передбачено, що держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці й підвищенню трудової кваліфікації, а за необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку, залишалася маловрегульованим, без належних механізмів його практичної реалізації.

Ситуація змінилася з прийняттям у 2012 р. низки законодавчих актів, зокрема, нової редакції Закону України «Про зайнятість населення» та Закону Укра-

їни «Про професійний розвиток працівників», у ст. 1 якого визначено поняття «професійне навчання працівників» як процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмій, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва⁵.

Крім того, схоже за змістом визначення поняття «професійне навчання» було закріплення і у ст. 34 Закону України «Про зайнятість населення», згідно з якою професійне навчання – це набуття та удосконалення професійних знань, умій та навичок особою відповідно до її покликання і здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці. Система професійного навчання охоплює: 1) осіб, які проходять первинну професійну підготовку в навчальних закладах та інших установах, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників і фахівців; 2) працівників, які проходять первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації впродовж трудової діяльності; 3) безробітних, які шукають роботу і потребують первинної професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації⁶.

Перш ніж розглядати юридичні факти, що породжують виникнення того чи іншого виду професійного навчання, слід з'ясувати, які ж з цих правовідносин включаються до предмета трудового права.

Л. Я. Гінцбург обґрунтовував твердження про те, що відносини, тісно пов'язані з трудовими, у своєму суб'єктному складі завжди мають лише одного з учасників трудового правовідношення: або працівника, або роботодавця⁷. Щодо правовідносин з професійної підготовки працівників, то слушно видається думка білоруських учених, що вони включатимуться до предмета трудового права за умови участі в них роботодавця⁸.

У ч. 5 ст. 3 Закону України «Про професійно-технічну освіту» від 10 лютого 1998 р. первинна професійна підготовка визначається як здобуття професійно-технічної освіти особами, які раніше не мали робітничої професії, або спеціальності іншого освітньо-кваліфікаційного рівня, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної професійної діяльності⁹. Отже, у першому випадку відносини професійного навчання є двосторонніми та виникають між особою, яка не має статусу працівника, та навчальним закладом, що здійснює або забезпечує підготовку кваліфікованих робітників і фахівців. Ці відносини перебувають поза сферою регулювання трудового права, а тому не будуть нами досліджуватися.

Спинимося докладніше на правовідносинах з професійної підготовки працівників, що, як правило, передують трудовим, або їх супроводжують. Серед них прийнято виділяти три різновиди: 1) правовідносини з учнівства, що виникають між особою, яка приймається для навчання певній професії або отримання спеціальності з наступним отриманням роботи за цією професією, та роботодавцем, який організовує навчання та зобов'язується прийняти таку особу на роботу; 2) правовідносини з підвищення кваліфікації, стажування, перепідготовки між працівником та роботодавцем; 3) правовідносини щодо керівництва виробничим навчанням.

Згідно з ч. 9 ст. 9 Закону України «Про освіту» здобуття освіти на робочому місці – це спосіб організації навчання здобувачів освіти, завдяки якому оволодіння освітньою програмою (як правило, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти) відбувається на виробництві шляхом практичного навчання, участі у виконанні трудових обов'язків і завдань під керівництвом фахівців-практиків, залучених до освітнього процесу¹⁰.

У ст. 6 Закону України «Про професійний розвиток працівників» зазначено, зокрема, що формальне професійне навчання працівників робітничим професіям включає первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників і може здійснюватися безпосередньо у роботодавця або організуватися на договірних умовах у професійно-технічних навчальних закладах, на підприємствах, в установах, організаціях, а працівників, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів і фахівців, – перепідготовку, стажування, спеціалізацію та підвищення кваліфікації і може організуватися на договірних умовах у вищих навчальних закладах. За результатами формального професійного навчання працівникові видається документ про освіту встановленого зразка.

Неформальне професійне навчання працівників здійснюється за їх згодою безпосередньо у роботодавця згідно з рішенням роботодавця за рахунок його коштів з урахуванням потреб власної господарської чи іншої діяльності¹¹.

Для проходження курсу навчання та для реалізації права на професійну підготовку необхідним є укладення між роботодавцем і працівником договору, який у науці трудового права отримав назву «учнівський договір». У Кодексі законів про працю України поняття такого договору відсутнє. Проект Трудового кодексу України також не оперує поняттям «учнівський договір», а містить норму, якою передбачено укладення трудових договорів з умовою щодо проходження професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Отже, як самостійний, відмінний від трудового договору «договір учнівства» розробниками проекту не передбачений. Хоча в законодавстві багатьох пострадянських країн цей вид договору отримав своє легальне закріплення. При цьому цікавим є те, що в різних країнах правова природа такого договору визначається по-різному.

Зокрема, у ст. 198 Трудового кодексу Киргизької Республіки зазначено, що роботодавець управі укласти з особою, яка шукає роботу, учнівський договір на професійне навчання, а з працівником своєї організації – учнівський договір на перенавчання без відриву від роботи. Такий договір з особою, яка шукає роботу, є цивільно-правовим, і що регулюється цивільним законодавством та іншими актами, що містять цивільно-правові норми. Учніський договір з працівником організації є додатковим до трудового договору й регулюється законодавством про працю та іншими актами, що містять трудові норми¹².

У ст. 216 Трудового кодексу Республіки Молдова передбачено укладення двох видів договорів на професійну підготовку, а саме учнівського договору та договору безперервної професійної підготовки. Перший може бути укладений між роботодавцем та особою, яка шукає роботу та не має необхідної професійної кваліфікації. При цьому такий учнівський договір є цивільно-правовим договором та регулюється Цивільним кодексом та іншими нормативними актами.

Договір безперервної професійної підготовки може бути укладений між роботодавцем і будь-яким працівником підприємства у письмовій формі, є додатковим до індивідуального трудового договору та регулюється трудовим законодавством й іншими нормативними актами про працю¹³.

У Трудовому кодексі Російської Федерації інституту «учнівського договору» присвячено окрему главу 32, в якій зазначено, що 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 трудового¹⁴. Таке формулювання, по суті, характеризує учнівський договір не як самостійний, а як невід’ємну складову трудового договору, що містить додаткові умови, пов’язані з організацією навчання працівника. При цьому незалежно від того, хто виступає в якості учня – особа, яка шукає роботу, чи працівник цього підприємства, ці відносини регулюються нормами законодавства про працю та мають трудоправову природу.

У Трудовому кодексі Республіки Казахстан поняття «учнівський договір» не вживається. Натомість у ст. 118 передбачено, що професійна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації на підставі договору навчання. Проведення роботодавцем професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників або інших осіб, які не перебувають з ним у трудових (ті, хто навчається) відносинах, може бути: 1) безпосередньо в організації (у роботодавця); 2) в організаціях освіти, що реалізують освітні програми технічної та професійної, післясередньої, вищої і післявищої освіти; 3) в інших організаціях, що здійснюють професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів¹⁵. Отже, на відміну від російського варіанта правового регулювання учнівства в Казахстані договір навчання є самостійним договором, окремим від трудового, але який регулюється трудовим законодавством.

Наведений аналіз правового регулювання укладення учнівських договорів в законодавстві зарубіжних країн передусім підтверджує необхідність законодавчого врегулювання відносин, що виникають на підставі учнівського договору в українському трудовому законодавстві. Слід погодитися з пропозицією Н. М. Вапнярчук щодо закріплення у Трудовому кодексі України окремої глави під назвою «Учнівський договір», у якій повинні бути висвітлені такі питання: а) поняття учнівського договору; сторони учнівського договору; б) строк і 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 договору¹⁶.

С. Г. Білоус виділяє такі ознаки правовідносин з професійного навчання на виробництві, як: 1) на працівників у період навчання поширюється трудове законодавство; 2) особа, яка проходить навчання на виробництві, зараховується до штату та входить до трудового колективу; 3) навчання проходить у процесі виконання трудової функції; 4) за виконану в процесі навчання роботу працівник отримує винагороду у вигляді заробітної плати, хоча вона і не залежить від кількості та якості витрачених зусиль; 5) у процесі навчання працівники підпорядковані внутрішньому трудовому розпорядку¹⁷.

З огляду на ці ознаки можна дійти висновку про трудоправову природу учнівського договору як особливого договору у трудовій сфері, вважаючи на те, що учнівський договір має самостійний предмет та є підставою виникнення не трудових, а тісно пов'язаних з трудовими відносин, які їм передують або їх супроводжують, з підготовки й професійного навчання працівників безпосередньо у роботодавця.

При дослідженні правовідносин професійного навчання окремо треба спитатися на такому явищі, як дуальне навчання. Цей термін закріплений, зокрема, у Трудовому кодексі Республіки Казахстан, у ст. 119 якого дуальне навчання здійснюється відповідно до договору про дуальне навчання. У період проходження виробничої практики на того, хто навчається, поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку. За час проходження виробничого навчання і практики той, хто навчається, виконує певні функціональні обов'язки, які зараховуються в трудовий стаж, і за цей час може здійснюватися компенсаційна виплата.

Вперше в Україні поняття «дуальна освіта» з'явилося у новому Законі України «Про освіту» від 05 вересня 2017 р. Згідно з ч. 10 ст. 9 дуальна форма здобуття освіти – це спосіб здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти (в інших суб'єктів освітньої діяльності) з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації, як правило, на основі договору.

Отже, на даний час з метою підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці відповідно до вимог сучасного виробництва та сфери послуг роботодавець у порядку, передбаченому законодавством, колективним договором і угодами, періодично організовує для працівників професійне навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації, що передбачено у Положенні про професійне навчання працівників на виробництві, затвердженому спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 26 березня 2001 р. № 127/151¹⁸.

Роботодавець має право 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 порівняний з обов'язками, що взяв на себе роботодавець щодо оплати та строку навчання, але не більше ніж три роки.

Отже, можна констатувати, що юридичним фактом, на підставі якого виникають правовідносини професійного навчання працівників, є договір про направлення їх до навчального закладу для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Примірний порядок укладання суб'єктами господарювання договорів щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 серпня 2010 р. № 232. Цим же наказом затверджені форми примірних договорів суб'єкта господарювання (роботодавця) з навчальним закладом, підпри-

емством, установою, організацією, які здійснюють навчання, а також з працівником¹⁹.

Ці два договори фактично виступають юридичними фактами, укладення яких у сукупності зумовлює виникнення правовідносин професійного навчання між трьома суб'єктами – працівником, роботодавцем та навчальним закладом.

Стосовно третього різновиду професійного навчання, про яке йшлося вище, його складають правовідносини з професійного навчання безробітних. Вони врегульовані прийнятим на виконання положень Закону України «Про зайнятість населення» Порядком професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних, затвердженим наказом Міністерства соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 31 травня 2013 р. № 318/655, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України від 19 червня 2013 р. за № 1029/23561²⁰, у п. 1.2 якого встановлено, що професійне навчання безробітних організується на замовлення роботодавця або для самозайнятості, провадження підприємницької діяльності, поточної та перспективної потреби ринку праці з урахуванням побажань безробітних і здійснюється у професійно-технічних і вищих навчальних закладах, у тому числі в навчальних закладах Державної служби зайнятості України, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання або безпосередньо у роботодавців – замовників кадрів за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Згідно з п. 2.2. Порядку у разі виявлення бажання зареєстрованим безробітним пройти професійне навчання територіальний орган Державної служби зайнятості за місцем реєстрації особи як безробітної укладає договір з безробітним та видає йому направлення на професійне навчання до навчального закладу за відповідною формою.

У п. 6.1 Порядку передбачено, що професійне навчання безробітних організується на договірних засадах з безробітними, роботодавцями, навчальними закладами. Для організації професійного навчання безробітних територіальними органами укладаються у письмовій формі договори з: навчальним закладом (договір про професійне навчання безробітних у навчальному закладі); безробітним (договір про професійне навчання безробітного); роботодавцем (договір про організацію професійного навчання безробітних на замовлення роботодавця); безробітним і роботодавцем (договір про професійне навчання безробітного у роботодавця).

Таким чином, правостворюючими юридичними фактами, що породжують правовідносини з професійного навчання безробітних, є договори, однією із сторін яких завжди виступає відповідний територіальний орган державної служби зайнятості, а другою – залежно від виду професійного навчання особа, яка направляється на навчання, та/чи роботодавець та/чи навчальний заклад.

Отже, підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці відповідно до вимог сучасного виробництва та сфери послуг здійснюється шляхом забезпечення ефективного функціонування та розвитку системи професійного навчання працівників, сприяння у проведенні їх професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на підприємствах, в

установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання.

1. *Рекомендація МОП № 57 «Щодо професійного навчання»* від 27 червня 1939 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_045. 2. *Рекомендація МОП № 88 «Щодо професійного навчання дорослих, включаючи інвалідів»* від 30 червня 1950 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_069. 3. *Рекомендація МОП № 195 «Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання»* від 17 червня 2004 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_532. 4. *Войтик А. А. и др. Курс трудового права. Общая часть: учеб. пособие / под общ. ред. О. С. Курьмевой и К. Л. Томашевского.* Минск: Тесей, 2010. С. 434. 5. *Про професійний розвиток працівників: Закон України* від 12 січня 2012 р. № 4312-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>. 6. *Про зайнятість населення: Закон України* від 05 липня 2012 р. № 5067-VI. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5067-17?info=1>. 7. *Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение.* Москва: Наука, 1977. С. 160. 8. *Войтик А. А. и др. Назв. праця.* С. 435. 9. *Про професійно-технічну освіту: Закон України* від 10 лютого 1998 р. № 103/98-ВР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80>. 10. *Про освіту: Закон України* від 05 вересня 2017 р. № 2145-VIII. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/find4?text=%E2%E8%F0%E1%E1%E8%F6%F2%E2#w11>. 11. *Про професійний розвиток працівників: Закон України* від 12 січня 2012 р. № 4312-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>. 12. *Трудовой кодекс Кыргызской Республики: утв. Законом Кыргызской Респ. от 04 августа 2004 г. № 106.* URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505>. 13. *Трудовой кодекс Республики Молдова № 154 от 28 марта 2003 г.* URL: <http://lex.justice.md/ru/326757/>. 14. *Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.* URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683. 15. *Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V.* URL: <https://online.zakon.kz>. 16. *Ваняруч Н. М. Учнівський договір як особливий вид договору у сфері праці // Право та інновації.* 2015. 4 (12). С. 141. 17. *Білоус С. Г. Відносини професійної підготовки кадрів на виробництві // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО».* Вип. 19, 2012. С. 66–67. 18. *Положення про професійне навчання працівників на виробництві, затверджене спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України* від 26 березня 2001 р. № 127/151. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01>. 19. *Примірний порядок укладання суб'єктами господарювання договорів щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики України* від 10 серпня 2010 р. № 232. URL: <http://document.ua/pro-zatverdzhennja-primirnogo-porjadku-ukladannja-subektami--doc33303.html>. 20. *Порядок професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України* від 31 травня 2013 р. № 318/655. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1029-13>.

Yana Simutina. Legal Relations Connected with Professional Training of Employees in the Context of Legal Facts Resulting in Emergence Thereof

The article deals with theoretical and practical problems of legal regulation of relations of employees' professional training which, as a rule, are precedent to labor ones, or are accompanying thereof.

Professional training is gaining and improving professional knowledge, skills and abilities by a person according to his/her avocation and capabilities, which ensure relevant level of professional qualification for professional activities and competitiveness at the labor market. The

system of professional activities embraces: 1) persons who undergo initial professional training in educational institutions and other institutions which carry out or provide for training of qualified workers and professionals; 2) employees who undergo initial professional training, re-training and advanced training during their work activities; 3) unemployed persons who are looking for job and need initial professional training, re-training or advanced training.

The attention is mainly paid to legal facts – the grounds for creation of such relations. It was ascertained that the main legal fact, on the grounds of which legal relations of employees' professional training are created, is the agreement of their assignment to an educational institution for professional training, re-training or advanced training.

The conclusion was made that the training agreement is of labor law nature as a special kind of agreement in the labor sphere, taking into consideration the fact that the training agreement has an independent subject matter and is the grounds for creation of not labor, but relations tightly connected with labor relations, which precede them or are accompanying them, related to training and professional education of employees directly at the employer's organization. The conducted analysis of the legal regulation of entering into training agreements in the legislation of foreign countries confirms the necessity of legal regulation of the relations which are created on the grounds of training agreement in Ukrainian labor legislation.

Keywords: legal relations, tightly connected with labor relations, professional education, professional training, advanced training, training agreement.

BARTOSZ SZOLC-NARTOWSKI,

*Zakład Prawa Rzymskiego
Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Gdański*

THE WISHES OF THE HEIR AND THE SCOPE OF LEGACY IN ROMAN LAW

The debate held by ancient lawyers on the question of an heir's power to decide upon the extent of a performance under the legacy per damnationem is the subject of this paper. Testator omitted to specify the amount of wine, olive or salt fish bequeathed under a legacy per damnationem. Does it make legacy invalid? – or maybe the heir has a power to decide on how much of these commodities are to be owned? Or perhaps the legatee is entitled to take all of the things left by testator? Should we rather uphold the will of the testator or bear the consequences of the testator's failure to express his will in a clear and definitive manner? Could the legacy per damnationem rely on a measure of cooperation between the testator and heir? What is the role of typical Roman social value like fides as far as the estimation of validity of such legacies is concerned? And what are the legal instruments to qualify the performance of the heir as proper or not? Was fideicommissum, emerging institution of inheritance law, more elastic instrument for testators? The paper includes tests of Roman jurists from the classical period taken from the famous Digests of Justinian, giving some proposals of their interpretations.

Key words: Legacy, Testator, Heir, Roman Law.

Бартош Шольц-Нартовські. Воля спадкоємця і спадщина в римському праві

Предметом цього дослідження є дебати римських правників щодо рішення спадкоємця про прийняття спадщини per damnationem. Спадкодавець не зазначив кількість вина, оливок чи солоні риби у заповіті per damnationem. Чи робить це спадщину нікчемною? Чи можливо спадкоємець може сам вирішувати, яка кількість цих речей повинні перейти в його власність? Чи можливо спадкоємець правомочний набути