

УДК/UDC 349.2

Некоторые проблемы ученического договора на современном этапе

Голобородько Артем Владимирович

студент юридического факультета

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар, Россия

e-mail: artem.goloborodko.1985@mail.ru

Павлов Олег Сергеевич

студент юридического факультета

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар, Россия

e-mail: Oleg21082001@mail.ru

Аннотация

В данной статье рассматривается ученический договор как один из видов договоров, заключаемый в сфере трудовых отношений. Проводится анализ необходимых элементов содержания и правил надлежащего оформления данного вида договоров. В соответствии со ст. 98 Трудового кодекса Российской Федерации выделяется два вида ученического договора, каждый из которых обладает своими характеристиками. Авторы обращают внимание на возможность возникновения рисков недействительности ученического договора при несоблюдении требуемой формы, либо наличия неточностей в его содержании. В статье рассматриваются вопросы заключения, изменения и прекращения ученического договора с позиции наличия особенностей правоприменения. Анализ действующего законодательства по вопросам, связанным с ученическими договорами, позволяет сделать вывод о необходимости корректировки современного трудового законодательства. Также в работе представлена судебная практика, наглядно демонстрирующая необходимость правильного оформления ученического договора.

Ключевые слова: ученический договор, работник, работодатель, компенсация, содержание ученического договора, форма ученического договора, изменение и прекращение ученического договора.

Some problems of the student contract at the present stage

Goloborodko Artyom Vladimirovich
student of the Faculty of Law
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia
e-mail: artem.goloborodko.1985@mail.ru

Pavlov Oleg Sergeyevich
student of the Faculty of Law
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia
e-mail: Oleg21082001@mail.ru

Abstract

This article discusses an apprenticeship contract as one of the types of contracts concluded in the field of labor relations. The analysis of the necessary elements of the content and the rules for the proper execution of this type of contracts is carried out. In accordance with Art. 98 of the Labor Code of the Russian Federation, there are two types of student contracts, each of which has its own characteristics. The authors draw attention to the possibility of risks of invalidity of the student agreement if the required form is not observed, or if there are inaccuracies in its content. The article discusses the issues of concluding, changing and terminating an apprenticeship agreement from the position of the presence of features of law enforcement. An analysis of the current legislation on issues related to apprenticeship contracts allows us to conclude that it is necessary to adjust the current labor legislation. The work also presents judicial practice that clearly demonstrates the need for the correct registration of the student agreement.

Key words: apprenticeship agreement, employee, employer, compensation, content of the apprenticeship agreement, form of apprenticeship agreement, change and termination of the apprenticeship agreement.

Договор на обучение (ученический договор) — это вид независимого договора, который оформляет отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями, для получения образования, включая

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работника у конкретного работодателя.

Профессор И. О. Снигирева также указывает, что ученический договор — это договор об обучении, т. е. профессиональном обучении в организации с будущим работником или профессиональная переподготовка работника данной организации, заключенный с этой организацией [1, с. 342].

Установлены следующие виды студенческих договоров (ст. 198 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту — ТК РФ)) [2]:

- 1) с лицом, желающим трудоустроиться;
- 2) с работником организации.

Налицо два вида договоров. Первый из них является самостоятельным видом договора, а второй — дополнением к уже заключенному трудовому договору.

К сторонам первой разновидности ученического договора относятся обучающийся и обучающая организация, которая является будущим работодателем для обучающегося. Сторонами же второй разновидности являются ученик и обучающая организация, которая уже выступает работодателем [1, с. 343].

В ст. 199 ТК РФ установлены требования к содержанию ученического договора. Договор об ученичестве должен включать ряд необходимых элементов, например имена сторон. В договоре также должны найти отражение указания на конкретные оценки, получение которых ожидается от ученика. На работодателя возлагается обязанность по обеспечению возможностей для работника пройти весь процесс обучения в соответствии с договором ученичества. Этот факт должен быть отражен в договоре. На работника возлагается другая обязанность: во-первых, пройти обучение, а во-вторых, отработать оговоренный срок у данного работодателя по полученной в процессе обучения профессии и квалификации. В договоре должны быть указаны и другие условия, например условия об оплате труда за период обучения.

Рассмотрим каждое положение статьи:

1. Содержанием ученического договора являются те условия, по которым стороны достигли соглашения. Информация о сторонах договора, в т. ч. индивидуализирующие признаки сторон, которые в силу ч. 1 ст. 199 ТК РФ включены в договор об обучении, не считаются элементами его содержания.

Тем не менее наличие названий сторон считается обязательным условием для данного вида договора. Обязательными для включения в соглашение об обучении являются следующие элементы:

- 1) полученная обучающимся квалификация (квалификационные категории по рабочим профессиям и категории, которые по результатам профессионального обучения могут быть присвоены и которые указаны в Перечне рабочих профессий, должностей работников в данном профессиональном образовании согласно Приказу Минобрнауки России от 2 июля 2013 г. № 513 [3]);
- 2) предоставление работнику возможности полностью пройти курс обучения, что является обязанностью работодателя;
- 3) обязанность работника пройти обучение, по которому достигнута договоренность и в соответствии с полученной квалификацией работать по трудовому договору с работодателем в течение периода, указанного в договоре об ученичестве;
- 4) время, необходимое для приобретения соответствующей квалификации (ст. 200 ТК РФ);
- 5) размер оплаты труда на этапе ученичества, определяемый договором ученичества, который не должен быть меньше минимального размера оплаты труда (ст. 204 ТК РФ).

2. Стороны могут прийти к соглашению о включении в ученический договор и иных условий, определяющих отношения между работодателем и обучающимся. Например, возможен ли отрыв ученика от работы в процессе обучения или нет.

Необходимо отметить, что те положения ученического договора, которые противоречат нормам трудового законодательства, трудового и

коллективного договоров, а также соглашений, признаются недействительными и не применяются.

В соответствие со ст. 198 и 205 ТК РФ на учеников распространяется трудовое законодательство, в т. ч. по оплате труда. В случае трудового спора работник подлежит освобождению от судебных расходов, включая уплату государственной пошлины. Даже если суд вынесет решение в пользу работодателя, последний не может взыскать эти расходы с работника. Аналогичная позиция нашла отражение в Определении Конституционного Суда Российской Федерации от 13 октября 2009 г. № 1320-О-О [4], Определении Верховного Суда Российской Федерации от 29 июня 2012 г. № 39 КГ12-1 [5].

С учетом изложенного с ответчика в пользу истца не подлежат взысканию понесенные им судебные расходы в виде уплаченной государственной пошлины.

Стоит также обратить внимание на судебную практику по делам, связанным с заключением ученического договора. Несмотря на то, что большая часть дел заканчиваются вынесением судебного решения в пользу истца, можно найти и необычные решения, которые показывают, что ошибка при заключении ученического договора или же нарушение ст. 199 ТК РФ может привести к отказу в удовлетворении исковых требований.

Так, например, истец ОАО «РЖД» обратился с иском к ответчику [6] с требованием о взыскании задолженности по ученическому договору на основании того, что между истцом и ответчиком был заключен трудовой договор, по которому ответчик был принят на должность электромеханика по автоматике и технологическому приборостроению. После прохождения полного обучения он обязался проработать у работодателя не менее трех лет.

После полного обучения ответчик в соответствии с некоторыми пунктами соглашения брал на себя обязательство возместить работодателю фактически понесенные расходы на его обучение. В дальнейшем трудовой договор с ответчиком был расторгнут по личному заявлению

ответчика. Истец просит суд взыскать с ответчика задолженность и расходы по уплате государственной пошлины.

Ответчик, в свою очередь, сослался на то, что ни ученический договор, ни дополнительное соглашение, подписанное сторонами, обязанность работника возместить затраты, понесенные работодателем по обучению работника, при увольнении ранее установленного срока по соглашению сторон не предусматривают. Соглашение о расторжении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не включало условия об обязанности работника возместить работодателю расходы на его обучение, сумма задолженности на момент заключения соглашения работодателем не определена и в соглашении не указана, при расчете с ответчиком никаких сумм в погашение задолженности удержано не было. Ответчик также указал, что, по его мнению, расчет задолженности противоречит представленным документам. Помимо этого, выплата суточных - это гарантия работникам, которых работодатель направил для повышения квалификации. Являясь гарантией, они не могут быть отнесены к расходам, понесенным работодателем для обучения работника. Инициативу по обучению проявил работодатель, т. к. он был заинтересован в получении ответчиком образовательных услуг. Ответчик просит в иске отказать в полном объеме.

Суд решил в удовлетворении исковых требований к ответчику о взыскании задолженности по ученическому договору отказать в полном объеме, руководствуясь ст. 194–199 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации [8].

Отметим, что трудовое законодательство Российской Федерации требует заключения договора об ученичестве в двух письменных экземплярах. Кроме того, копии должны быть заверены как работодателем, так и учеником.

В договоре должна быть указана информация о сроке действия, дате вступления в силу и предполагаемом времени завершения обучения. Кроме того, различные договоры содержат информацию о конкретной дате окончания. Форма договора подразумевает включение информации

об условиях ученичества. Определяется, будет ли работник, проходящий обучение, работать в неполном объеме или он будет полностью освобожден от нее. Благодаря этим данным, включенным в ученический договор, соблюдаются гарантии, предусмотренные ТК РФ.

Помимо прочего, в форме ученического договора также имеется информация о выплате стипендии. Это исключает возникновение спорных моментов между сторонами. После заключения ученического договора работодатель должен оформить приказ о направлении работника на обучение. Это необходимо для временного учета, а также для соблюдения всех правил, которые касаются безопасности личной информации. Форма договора об ученичестве также содержит информацию об обязанности работника проработать определенное время после окончания обучения. Эти данные могут выступать в качестве дополнительного условия трудового договора.

Точное выполнение договора на обучение имеет решающее значение, поскольку ошибки могут нести следующие риски:

- 1) неправильно оформленный договор об обучении грозит работодателю лишением права требовать возмещения понесенных им затрат на обучение;
- 2) должна быть указана точная дата начала обучения, т. к. это защитит работодателя от споров по поводу того, что работник не начал образовательный процесс, оплаченный работодателем;
- 3) условия продления договора, содержащиеся в нем, также необходимы, чтобы избежать разногласий между работодателем и работником.

В течение всего срока ученического договора можно менять его содержание с согласия обеих сторон. Оформлять изменения следует как дополнения к договору. Каждое изменение (дополнение) должны подписать стороны.

Также у каждого из сторон должен быть свой экземпляр договора. Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законами, регулирующими трудовые правоотношения, предусмотрены ситуации, при ко-

торых работник не обязан возмещать расходы, связанные с затратами на обучение, понесенные работодателем, при наличии уважительной причины невозможности отработать у работодателя в течение установленного сторонами срока. Для работников, заключивших трудовой договор и прошедших обучение по соглашению с работодателем, испытательного срока не предусмотрено. Это определено в ст. 70 ТК РФ.

Обучение работника осуществляется по заранее оговоренной профессии и специальности. Как правило, эта профессия и специальность требуются работодателю. Ученический договор ограничен сроком, который необходим для получения указанной в ученическом договоре профессии или специальности. Этот период времени может быть различным и зависит от сложности получаемых работником знаний и навыков. Срок обучения начинается со дня, указанного в договоре.

Процедура заключения ученического договора подчиняется требованиям ст. 91 и ч. 1 ст. 203 ТК РФ. Это касается продолжительности рабочего времени в течение недели, которая не может быть выше норм рабочего времени, установленных действующим трудовым законодательством. Например, для лиц, не достигших 18 лет, для инвалидов (1-й и 2-й групп), для работающих на вредных или опасных работах устанавливается сокращенное рабочее время. Это распространяется как на учебную, так и на рабочую неделю (ст. 92 ТК РФ). На время срока действия ученического договора законом установлены некоторые запреты. Нельзя привлекать работников к сверхурочным работам и направлять в командировки, не связанные с их обучением (ч. 3 ст. 203 ТК РФ).

Действующее трудовое законодательство предоставляет работодателям право устанавливать в договоре об ученичестве обязанность работника отработать у него в течение периода, указанного в договоре. Возможно включение в договор об ученичестве и других условий по соглашению обеих сторон. Например, работодатель имеет право получить компенсацию понесенных им расходов на ученика, работника (на обучение) в случаях досрочного прекращения отношений.

Ученический договор может прекратиться по разным причинам. От этих причин зависят правовые последствия. Работодатель должен указать возможные причины досрочного прекращения договора. Таковыми причинами смогут быть не только те, которые установлены законом, но и ненадлежащее выполнение работником обязанности учиться, что выражается в пропусках занятий без уважительных причин, получении отрицательных оценок. Изменение интересов компании в продолжении обучения работников тоже может стать причиной, как и отчисление работника по причинам, не связанным с учебным процессом (личного характера и др.).

На практике возможны нарушения прав как со стороны работника (обучающегося), так и со стороны работодателя. Рассматривая защиту прав работника, следует использовать такое понятие, как «недопустимость злоупотребления правом» применительно к трудовым отношениям [7, с. 305]. Следует выяснять истинные причины изменения или прекращения ученического договора, законность требований работодателя о выплате возмещения за обучение работника.

Таким образом, в Российской Федерации существует правовая основа для регулирования отношений, вытекающих из ученического договора, которая тем не менее требует корректировок и некоторых изменений. Правовое регулирование рынка труда как задача внутренней политики государства является одной из самых сложных и важных задач. Труд является не только экономическим ресурсом, но и важнейшим социальным институтом, и требования субъектов, которые выполняют эту функцию, становятся все более разнообразными.

Список литературы

1. Трудовое право: учебник / Н. А. Бриллиантова, О. Н. Волкова, Н. Г. Гладков и др. Под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой, Н. Г. Гладкова. 5-е изд., перераб. и доп. М.: РГ-Пресс, 2016. 537 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 07.01.2002. № 1. (Ч. 1).

3. Об утверждении Перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение: Приказ Минобрнауки России от 02.07.2013 № 513 // СПС «Гарант». URL: <http://base.garant.ru/70433916/> (дата обращения: 02.04.2021).

4. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью «Рэд Стар Консалтинг» на нарушение конституционных прав и свобод статьей 393 Трудового кодекса Российской Федерации: Определение Конституционного Суда РФ от 13.10.2009 № 1320-О-О // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=93955&dst=1000000001%2C0#08774822376148146> (дата обращения: 02.04.2021).

5. Определение Верховного Суда РФ от 29.06.2012 № 39-КГ12-1 // СПС «Консультант Плюс». URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=130586322006779522257649209&cacheid=20B78003EFDDDBD1D79E64B9B140069B&mode=splus&base=ARB&n=291876&rnd=CFEB34CBB79260071AF2E0501D46D344#506bh22icuc> (дата обращения: 02.04.2021).

6. Решение Бородинского городского суда Красноярского края № 2-93/2020 2-93/2020 М-6/2020 М-6/2020 от 28 февраля 2020 г. по делу № 2-93/2020 // Судебные и нормативные акты РФ. Режим доступа: URL: <https://sudact.ru/regular/doc/sNJkE2MWp5Yv/> (дата обращения: 02.04.2021).

7. Адриановская Т. Л., Баева С. С. Злоупотребление правом работником и работодателем // Современная научная мысль. 2016. № 6. С. 304–309.

8. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ // Собрание Законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

References

1. Labor law: textbook / N. A. Brilliantova, O. N. Volkova, N. G. Gladkov et al. Ed. O. V. Smirnova, I. O. Snigireva, N. G. Gladkov. 5th ed., Rev. and add. Moscow: RG-Press, 2016. 537 p.

1. Labor Code of the Russian Federation of 12.30.2001 No. 197-FZ // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 07.01.2002. No. 1. (Part 1).

2. On the approval of the List of occupations of workers, positions of employees for which vocational training is carried out: Order of the Ministry of Education and Science of Russia dated 02.07.2013 No. 513 // Garant. URL: <http://base.garant.ru/70433916/> (access date: April 02, 2021).

3. On the refusal to accept for consideration the complaint of the limited liability company "Red Star Consulting" on violation of constitutional rights and freedoms by Article 393 of the Labor Code of the Russian Federation: Determination of the Constitutional Court of the Russian Federation of 13.10.2009 No. 1320-O-O // Consultant

Plus. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=93955&dst=1000000001%2C0#08774822376148146> (access date: April 02, 2021).

4. Determination of the Supreme Court of the Russian Federation dated June 29, 2012 No. 39-KG12-1 // Consultant Plus. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=130586322006779522257649209&cacheid=20B78003EFDDDBD1D79E64B9B140069B&mode=splus&base=ARB&n=291876&rnd=CFEB34CBB79260071AF2E0501D46D344#5o6bh22icuc> (access date: April 02, 2021).

5. Decision of the Borodino City Court of the Krasnoyarsk Territory No. 2-93 / 2020 2-93 / 2020 M-6/2020 M-6/2020 dated February 28, 2020 in case No. 2-93 / 2020 // Judicial and regulatory acts RF. Access mode: URL: <https://sudact.ru/regular/doc/sNJkE2MWp5Yv/> (access date: April 02, 2021).

6. Adrianovskaya T. L., Bayeva S. S. Abuse of the right by the employee and the employer // Modern scientific thought. 2016. No. 6. Pp. 304–309.

7. The Civil Procedure Code of the Russian Federation of November 14, 2002 No. 138-FZ // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2002. No. 46. Art. 4532.