

ТРУДОВОЕ ПРАВО

О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ, ВОЗНИКАЮЩИХ У РАБОТОДАТЕЛЯ В СВЯЗИ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ УЧЕНИЧЕСКОГО ДОГОВОРА

С. А. Дубицкая – преподаватель кафедры гражданского права Омского юридического института

В России в настоящее время на рынке пользуются успехом только те организации-работодатели, которые готовы постоянно вкладывать денежные средства в подготовку персонала для оптимального соответствия текущим потребностям и, кроме того, обладают информацией о наиболее перспективных направлениях вложения средств в обучение и подготовку работников¹. По мнению А. Тлесовой, в корпоративном обучении велика и заинтересованность работников, которым при недостатке собственных средств бывает весьма затруднительно воспользоваться дорогостоящими образовательными услугами – самостоятельно повысить квалификацию или пройти профессиональную подготовку, а тем более повысить образовательный уровень².

Вкладывая весомые материальные средства в обучение работников, работодатель стремится снизить также и текучесть кадров, поскольку трудовые отношения с обученными работниками являются более стабильными³.

Для того, чтобы принятое работодателем решение не обернулось убытками, при решении вопроса о целесообразности необходимости обуче-

ния помимо экономических мотивов необходимо руководствоваться нормами действующего законодательства, исходя из предоставленных работодателю возможностей.

Одним из возможных средств реализации права работодателя самостоятельно определять необходимость профессиональной подготовки, пере подготовки кадров для собственных нужд является ученический договор.

Законодателем четко не закреплено, что представляет собой ученический договор. При этом нормы ст. 198 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) устанавливают, что «работодатель – юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, переобучение, а с работником данной организации – ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор является дополнительным к трудовому договору».

Сторонами ученического договора выступают работодатель-организация независимо от фор-

¹ См.: Згонник Л. В. Корпоративный человеческий капитал: проблема переподготовки работников // Трудовое право. 2008. № 1.

² См.: Тлесова А. В. Плюсы и минусы ученического договора // Юрист. 2009. № 4.

³ См.: Згонник Л. В. Корпоративный человеческий капитал: проблема переподготовки работников.

мы собственности и организационной формы и работодатель либо лицо, ищущее работу. При этом в ст.ст. 201, 204, 205, 207 ТК РФ законодатель указывает такую сторону ученического договора, как ученик, по всей видимости, объединив наименования «работодатель» и «лицо, ищущее работу»⁴.

Анализируя приведенную норму, при заключении ученического договора следует обратить внимание на ряд его особенностей.

Первая особенность заключается в том, что право заключать ученический договор в настоящее время предоставлено только работодателям – юридическим лицам. Работодатели – физические лица, в том числе индивидуальные предприниматели, такой возможности лишены вообще, хотя испытывают не меньшую потребность в квалифицированных кадрах и, соответственно, в профессиональном обучении и переобучении работников⁵. Данная норма противоречит действиям законодателя, стремящегося в соответствии с Федеральным законом от 30 июня 2006 г № 90-ФЗ⁶ в других вопросах предоставить вышеупомянутым работодателям права, равные правам юридических лиц. По замыслу законодателя работодатели – физические лица, индивидуальные предприниматели должны сами искать иные формы и способы обучения персонала. В конечном итоге такое разделение работодателей в отношении заключения ученического договора на две группы, по сути, затрагивает интересы работников, занятых у работодателей – физических лиц, индивидуальных предпринимателей.

На основании ст. 200 ТК РФ ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах на срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации, и действует со дня, предусмотренного в этом договоре, в течение установленного им срока. Действие договора продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Вторая особенность ученического договора состоит в его делении на виды. Если ученик уже является работником данной организации, то с ним согласно ст. 198 ТК РФ заключается дополнительный к трудовому договору ученический договор на профессиональное обучение или переобучение с отрывом или без отрыва от работы.

Если ученик не состоит с организацией в трудовых отношениях и является лицом, ищущим работу, то заключаемый с ним ученический договор не может признаваться дополнительным к трудовому договору, так как последний вообще не заключен.

Стоит согласиться с мнением Е. Подвинцевой в том, что два лица, не связанные в данный момент трудоправовыми отношениями, могут вообще заключить любой договор, не противоречащий нормам гражданского законодательства, даже не принимая во внимание нормы главы 32 ТК РФ, т. е. нормы трудового законодательства в этой конструкции не будут являться определяющими⁷.

Выходит, что если таким договором не будут предусмотрены обязанность работодателя принять на работу после прохождения обучения и обязанность ученика отработать установленное договором определенное количество времени, то доказать трудоправовой характер возникших отношений будет нереально. Таким образом, во втором случае говорить о конкретном виде ученического договора весьма затруднительно.

Третьей особенностью ученического договора является его содержание. В силу ст. 199 ТК РФ «ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества.

Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон».

Приведенный законодателем перечень условий несовершенен и, по сути, имеет отношение только к работнику как к стороне ученического договора. А как же изложить содержание ученического договора, если он заключается с лицом, ищущим работу? С учетом вышеизложенного рассуждения о проблеме определения данного вида ученического договора работодателю, решившему все же опираться на конструкцию норм главы 32 ТК РФ, следует, прежде всего, предусмотреть необходимость

⁴ См.: Бриллиантова Н. А., Архипов В. В. Получение платного и бесплатного профессионального образования: проблемы и попытки их преодоления // Законодательство и экономика. 2008. № 9.

⁵ См.: Головина С. Ю. Дефекты Трудового кодекса и способы их устранения // Юрист. 2008. № 4.

⁶ Доступ из СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс].

⁷ См.: Подвинцева Е. Ученический договор – теория и практика // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. № 11.

заключения после ученичества трудового договора, куда будет включено условие о сроке отработки, т. к. обучение проводилось за счет средств работодателя.

По аналогии со ст. 57 ТК РФ отсутствие какого-либо предусмотренного ст. 199 ТК РФ условия не является основанием для расторжения или признания договора недействительным. Дальнейшие дополнения и изменения могут быть внесены в ученический договор только путем заключения сторонами дополнительного соглашения.

Учащимся в период ученичества за счет средств работодателя выплачивается стипендия, максимальный предел которой не ограничен и определяется в зависимости от получаемой профессии, специальности, квалификации. При этом сумма стипендии не может быть меньше минимального размера оплаты труда в соответствии со ст. 204 ТК РФ, даже если работник во время обучения продолжает работу и получает заработную плату в полном объеме, а работа, выполненная учащимся на практических занятиях, оплачивается по действующим в организации расценкам.

Конечно же, для работодателя экономическая обоснованность таких расходов на практике в период действующего экономического кризиса вызывает сомнения и в конечном итоге делает нежелательным обучение работников и лиц, ищащих работу.

По мнению Е. Подвинцевой, отказаться от императивности нормы, установленной законодателем в отношении размера стипендии, нельзя⁸. Вместе с тем, полагаем, в наше сложное время работодатель охотнее шел бы на обучение работника, уже работающего в организации и получающего стабильную заработную плату, если бы вопрос о размере стипендии мог решаться по соглашению сторон.

Раскрывая содержание ученического договора, законодатель предусмотрел возможность защиты материальных интересов работодателя для того, чтобы знания, полученные учащимся за счет средств работодателя, не достались конкуренту, предложившему учащему более выгодные условия труда⁹. Согласно ст. 249 ТК РФ бывший учащийся, ставший работником, но не отработавший установленный договором срок, обязан возместить работодателю сумму затрат на обучение, рассчитанную пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени. Ученическим либо трудовым договором может быть предусмотрен иной порядок расчета суммы возмещения затрат. В случае если учащийся так и не стал

работником, интересы работодателя защищает специальная норма ст. 207 ТК РФ. Если учащийся, завершив образование, без уважительных причин не приступил к работе, то по требованию работодателя он обязан возвратить стипендию, полученную за время учебы, а также возместить расходы, связанные с его обучением.

Однако следует отметить, что уважительные причины – это оценочное понятие. Какими могут быть уважительные причины для расторжения ученического договора? Только обратившись к практике, можно выделить несколько распространенных причин, являющихся уважительными для увольнения без обязательной отработки. Следовательно, работодателю на этапе подписания ученического договора нужно порекомендовать четко ограничить тот круг обстоятельств, которые будут считаться уважительными, если учащийся не приступит к работе вовремя.

Достаточно проблемным моментом для работодателя и учащегося считается отсутствие в трудовом законодательстве нормы, определяющей длительность отработки после обучения. Отсутствие названной нормы может подтолкнуть работодателя к злоупотреблениям своей властью при установлении учащему необоснованно большого срока для отработки. До урегулирования данного вопроса на законодательном уровне резонно было бы установить срок отработки не более 5 лет в соответствии с ч. 2 ст. 58 ТК РФ.

Отсутствует в ТК РФ также норма, предусматривающая возможность и порядок возмещения работодателю расходов в случае, если трудовой договор будет расторгнут до окончания срока ученичества работника. Чтобы работодатель в данном случае не был связан ученическим договором и не дождался его окончания для увольнения работника, можно рекомендовать законодателю предусмотреть в договоре возможность его одностороннего досрочного расторжения в случае увольнения работника за виновное поведение с обязанностью последнего возместить затраты на обучение.

Серьезный пробел в законодательстве составляет отсутствие нормы, устанавливающей материальную ответственность работника в случае, если он уволился раньше окончания срока обучения. В соответствии с действующим законодательством работодателю в таком случае не предусмотрено никакой компенсации за понесенные расходы. Следовательно, возможность отказа от исполнения обязательств во время учебы тоже нужно заранее предусмотреть в ученическом договоре.

⁸ См.: Подвинцева Е. Ученический договор – теория и практика.

⁹ См.: Бриллиантова Н. А., Архипов В. В. Получение платного и бесплатного профессионального образования: проблемы и попытка их преодоления.

Ученнический договор, как и любой другой договор, является формой свободного волеизъявления сторон. Задачей работодателя и работника либо лица, ищащего работу, должен стать грамотно составленныйученический договор, в котором по взаимному согласию сторон в договор будут добавлены дополнительные условия с учетом рассмотренной проблематики.

На сегодняшний день сложилась определенная практика злоупотреблений, когда работодатель понятием «ученический договор» подменяет понятие «испытательный срок», осознавая, что после окончания действия такого «ученического договора» расторгнуть с ним отношения будет значитель-

но проще, чем уволить работника, не выдержавшего испытательный срок. К сожалению, повсеместно вопрос о целесообразности обучения работников за счет средств организации для многих работодателей пока остается открытым.

Решение данной проблемы видится в устранении имеющихся пробелов в правовом регулировании ученических договоров. Следует говорить и о повышении правовой культуры работодателей, так как именно от их решения заключить ученический договор во многом зависит профессиональный рост, повышение уровня доходов работников, укрепление их положения на рынке труда.