

На правах рукописи

Глебов

Глебов Владимир Геннадьевич

УЧЕНИЧЕСКИЙ ДОГОВОР

Специальность 12.00.05 – трудовое право;
право социального обеспечения

**Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук**

Томск – 2005

Работа выполнена на кафедре трудового, экологического права
и гражданского процесса Алтайского государственного университета

Научный руководитель	доктор юридических наук, доцент Эльвира Николаевна Бондаренко
Официальные оппоненты:	доктор юридических наук, доцент Сергей Юрьевич Чуча кандидат юридических наук Валентина Григорьевна Мельникова
Ведущая организация	Воронежский государственный университет

Защита состоится 22 ноября 2005 года в 10 часов на заседании диссертационного совета К 212.267.02 при Томском государственном университете по адресу: г. Томск, Московский тракт, 2-е, ауд. 111.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Томского государственного университета.

Автореферат разослан 27 сентября 2005 года

Ученый секретарь
диссертационного совета



Баришпольская Т.Ю.

2006-4
14869

2178845

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. История ученичества насчитывает не одно столетие. Ученические отношения как отношения по профессиональной подготовке и переподготовке непосредственно у работодателя активно исследовались учеными в 50–60-е годы прошлого столетия. С изменением в стране экономических отношений работодатель – собственник средств производства, предприниматель, отвечающий за конечный результат экономической деятельности, самостоятельно определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для собственных нужд, и такое право ему предоставлено ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации. Одним из возможных средств реализации данного права является ученический договор. Он является основанием возникновения между учеником и работодателем ученических отношений, направленных на ускоренное приобретение лицом профессиональных навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ. Ученические отношения обеспечивают не просто подготовку работников к труду, а именно к труду у конкретного работодателя, что особенно актуально в условиях различных форм собственности и является одним из средств решения проблемы безработицы, поскольку само обучение сопряжено с теми условиями, в которых впоследствии будут протекать трудовые отношения. В ученических отношениях заинтересованы как работодатель, так и работник: первый получает подготовленные для себя кадры, а второй – работу.

Неверно было бы утверждать, что проблеме ученических отношений в науке трудового права не уделялось внимания. Такие авторы, как К. Абжанов, В.С. Андреев, К.М. Варшавский, И.С. Войтинский, Л.Я. Гинцбург, С.Ю. Головина, К.Н. Гусов, В.М. Догадов, Ф.М. Левиант, Ю.П. Орловский, А.Е. Пашерстник, А.С. Пашков, О.В. Смирнов, М.Я. Сонин, А.И. Ставцева, К.П. Уржинский, А.И. Шебанова и др. в своих работах специально обращались к данной теме. В той или иной степени в работах Е.М. Акоповой, А.К. Безиной, А.А. Бикеева, А.М. Куренного, С.П. Маврина, М.В. Молодцова, Д.А. Сафиной, Е.Б. Хохлова и др. затрагивались проблемы ученических отношений.

Трудовой кодекс Российской Федерации, принятый в 2001 году, является первым кодифицированным актом о труде, содержащим отдельную главу, посвященную ученическому договору. Это, несомненно, говорит о развитии трудового законодательства о профессиональной подготовке,

РОС. НАЦИОНАЛЬНАЯ
БИБЛИОТЕКА
С.Петербург
09 100 107

переподготовке. Однако внутренняя противоречивость, отсутствие регулирования или неполное урегулирование в законе ученических отношений вызывает необходимость изучения данной проблемы.

Не умаляя значения проведенных ранее исследований и опубликованных по данной теме работ, следует сказать, что после принятия Трудового кодекса РФ 2001 года всестороннего исследования ученического договора и возникающего на его основе ученического правоотношения не проводилось.

Объектом исследования являются отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации непосредственно у работодателя как непосредственно связанные с трудовыми.

Предметом исследования является ученический договор, представляющий собой основание возникновения и юридическую модель ученического правоотношения.

Цель и задачи диссертационного исследования. Цель, поставленная в диссертации, – исследование ученического договора по Трудовому кодексу Российской Федерации и проблемы совершенствования законодательства, регулирующего ученические отношения.

Для достижения целей в диссертации поставлены следующие задачи:

- выявить состояние науки трудового права в области ученических отношений;
- определить отраслевую принадлежность ученического договора и его место в отрасли трудового права;
- дать характеристику ученических отношений и показать, что они являются отношениями, входящими в предмет трудового права, а именно отношениями, непосредственно связанными с трудовыми;
- показать особенности ученических отношений, проявляющиеся в субъектном составе, динамике ученического правоотношения;
- проанализировать законодательство, регулирующее ученические отношения, и выработать конкретные предложения по его совершенствованию.

Методологическая, теоретическая основа и нормативная база исследования. Методология исследования определяется поставленными целями и задачами. В работе использованы как общие методы научного исследования (диалектический, системный), так и иные методы: сравнительно-правовой, конкретно-исторический, формально-юридический, правового моделирования.

Теоретической базой послужили труды ученых в области трудового, гражданского права и других отраслей права: К. Абжанова, Е.М. Акоповой, Н.Г. Александрова, В.С. Аракчеева, М.И. Бару, Б.К. Бегичева, Э.Н. Бондаренко, М.И. Брагинского, Л.Ю. Бугрова, К.М. Варшавского, В.В. Витрянского, И.С. Войгинского, Л.Я. Гинцбурга, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, В.М. Догадова, С.А. Иванова, О.С. Иоффе, П.Д. Каминской, Б.Р. Карабельникова, С.С. Каринского, Т.Ю. Коршуновой, А.М. Куренного, В.М. Лебедева, Ф.М. Левиант, О.Э. Лейста, Р.З. Лившица, М.В. Лушниковой, А.М. Лушникова, С.П. Маврина, Р.П. Мананковой, Н.И. Матузова, М.В. Молодцова, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, А.Е. Пашерстника, А.С. Пашкова, Ю.Н. Полетаева, А.В. Пятакова, А.П. Сергеева, В.Н. Скобелкина, О.В. Смирнова, М.Я. Сонина, А.И. Ставцевой, Л.А. Сыроватской, В.Н. Толкуновой, Ю.К. Толстого, А.Ф. Трошина, М.Ю. Федоровой, Е.Б. Хохлова, О.С. Хохряковой, Л.А. Чикановой, С.Ю. Чучи, В.Д. Шахова, А.И. Шебановой, Б.А. Шеломова, А.М. Эрделевского и других ученых.

Нормативную базу диссертационного исследования составили Конституция РФ, кодексы РФ, федеральные законы и подзаконные акты.

Аналізу подверглись нормативно-правовые акты нашего государства в ретроспективе: Псковская судная грамота, Грамота на права и выгоды городам Российской империи от 21 апреля 1785 года, Устав о промышленном труде, кодексы законов о труде РСФСР, постановления Совета Министров СССР, постановления Наркомата труда СССР и РСФСР и др.

Научная новизна исследования. Диссертация представляет собой всестороннее исследование ученического договора, впервые предпринятое в науке трудового права после принятия Трудового кодекса РФ. Научная новизна исследования, в частности, состоит в следующем:

- проанализировано законодательство России, регулирующее ученические отношения, от Псковской судной грамоты до Трудового кодекса РФ;
- определены отраслевая принадлежность ученического договора и его место в отрасли трудового права;
- исследованы особенности динамики ученических правоотношений;
- внесены предложения по совершенствованию трудового законодательства в области ученичества.

В результате проведенного исследования автор пришел к следующим выводам и положениям, выносимым на защиту:

1. проанализировано законодательство России об ученичестве в ретроспективе. В настоящее время профессиональная подготовка и переподготовка не является образованием, т.к. не направлена на повышение обра-

звательного уровня обучающегося, а имеет целью ускоренное приобретение навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ;

2. ученический договор с лицом, ищущим работу, по Трудовому кодексу РФ является трудовым, а отношения, возникшие на его основе, относятся к предмету трудового права; ученический договор, предусмотренный гл. 32 ТК РФ, относится к самостоятельному виду договоров в рамках предмета трудового права;

3. дано определение понятия ученического договора как соглашения между работодателем и учеником, в соответствии с которым работодатель обязуется организовать профессиональную подготовку, переподготовку ученика по обусловленной профессии, специальности, квалификации, обеспечить условия обучения, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном объеме выплачивать ученику стипендию, оплачивать работу, выполняемую учеником на практических занятиях по заданию работодателя, а ученик обязуется пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией, проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного ученическим договором;

4. условия ученического договора не вполне совпадают с условиями трудового договора и имеют особенности. К существенным условиям ученического договора относятся: 1) наименование профессии, специальности; 2) срок обучения и срок, который ученик обязан проработать по трудовому договору в соответствии с полученной профессией, специальностью; 3) место обучения; 4) оплата ученичества; 5) организационная форма ученичества; 6) виды и условия социального страхования ученика; 7) режим обучения, если локальным нормативным актом в организации не определен режим обучения, или он в отношении данного ученика отличается от общих правил;

5. на учеников, кроме трудового законодательства и законодательства об охране труда, должно распространяться и законодательство об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6. выявлены особенности субъектов ученического договора: учеником может быть лицо, достигшее 16 лет, лишь в исключительных случаях – 15 лет; работодатель как субъект ученического правоотношения – это юридическое лицо и физическое лицо – предприниматель, занимающиеся производственной деятельностью;

7. помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, ученический договор прекращается в связи с его исполнением.

Теоретическая и практическая значимость результатов исследования. Разработанные в диссертации положения о профессиональной подготовке, переподготовке непосредственно у работодателя вносят определенный вклад в развитие науки трудового права и могут получить дальнейшее развитие в научных исследованиях по этому вопросу. Результаты исследования могут быть использованы при совершенствовании трудового законодательства, регулирующего профессиональную подготовку и переподготовку. Материалы диссертации могут быть использованы в учебном процессе при чтении курса трудового права.

Апробация результатов исследования. Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового, экологического права и гражданского процесса Алтайского государственного университета.

Основные положения работы освещены в докладах на научных и научно-практических конференциях и опубликованы.

Автор принимал участие в работе конференций: Всероссийской научно-практической конференции «Правовые проблемы укрепления российской государственности» (Томск, 2004), Цивилистические чтения на Алтае (Барнаул, 2004), Всероссийская научная конференция «Стабильность и динамизм общественных отношений: правовые аспекты» (Барнаул, 2004).

По теме диссертации опубликованы семь работ общим объемом – 1,4 п.л.

Структура работы. Цели и задачи, поставленные в работе, обусловили ее структуру и логику изложения материала. Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих 8 параграфов, и заключения. К диссертации приложен список использованных источников и литературы.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, определяются цели и задачи диссертационного исследования, указывается методологическая, теоретическая и нормативная база исследования. Определяется объект и предмет исследования. Излагается теоретическая и практическая значимость результатов исследования. Формулируется научная новизна исследования, излагаются основные выводы и положения, выносимые на защиту. Приводятся сведения об апробации диссертационной работы, её структуре.

Первая глава «Возникновение, развитие и современное состояние ученического договора» состоит из трех параграфов. В первом параграфе *«Ученичество в истории законодательства»* проводится анализ нормативных актов российского государства об ученичестве в ретроспективе от Псковской судной грамоты до Трудового кодекса Российской Федерации. Делается вывод, что ученические отношения возникли как самостоятельный вид отношений по обучению определенным профессиональным навыкам (договор об обучении ремеслу между мастером и учеником, предусмотренный Грамотой на права и выгоды городам Российской империи), а в регулировании данных отношений преобладали договорные начала.

Позднее (период действия Устава о промышленном труде) ученические отношения претерпели изменения: учеников стали обучать не только профессии, но и давали общее образование в школах при производстве. Отношения по ученичеству перестали оформлять каким-либо отдельным соглашением между работодателем и учеником.

В советский период ученические отношения нашли закрепление в законодательстве не сразу. Первые нормы появились только в КЗоТе РСФСР 1922 г. Объем правовой регламентации в кодексах был минимальный, многие вопросы ученичества решались в подзаконных нормативных актах. Как такового ученического договора, понимаемого как соглашение между обучающей и обучаемой сторонами о профессиональной подготовке и переподготовке непосредственно на производстве, в законодательстве не предусматривалось. Подобное положение можно объяснить тем, что в стране господствовали государственная форма собственности и административная форма хозяйствования, при которых доля индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений была незначительной. Вопросы подготовки, переподготовки и перераспределения кадров решались в административном порядке в виде планов, утвержденных политическими структурами на определенный отрезок времени. В таких условиях не было необходимости отдельно вводить понятие ученического договора, в котором бы стороны самостоятельно решали вопросы профессиональной подготовки и переподготовки непосредственно на производстве.

Положение изменилось с принятием Трудового кодекса Российской Федерации, содержащего отдельную главу 32 «Ученический договор», что является безусловной новеллой трудового законодательства.

Второй параграф «Отраслевая принадлежность ученического договора». В главе 32 ТК РФ названы два вида ученического договора, которые имеет право заключить работодатель: ученический договор на про-

фессиональное обучение с лицом, ищущим работу, и ученический договор на переобучение без отрыва от работы с работником данной организации. В диссертации делается вывод, что оба вида ученического договора являются трудовыми. Содержание и характер возникающих прав и обязанностей на основании ученического договора с лицом, ищущим работу, свидетельствуют о том, что ученические отношения более тяготеют к предмету трудового права, чем гражданского. Связь трудового и ученического договоров очевидна. Именно в ТК РФ предусмотрено как право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (ч. 1 ст. 21, ст. 197 ТК РФ), так и права работодателя в этой сфере: работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд; проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования (ст. 196 ТК РФ). Кроме того, в части второй статьи первой действующего ТК РФ определен круг отношений, регулируемых трудовым законодательством. Из указанной нормы закона вытекает, что отношения по подготовке, переподготовке работников непосредственно у работодателя отнесены к отношениям, непосредственно связанным с трудовыми отношениями. В пользу трудовой природы ученического договора говорит и то, что реализация ученического договора происходит в процессе труда, т.е. для профессионального обучения лицо вовлекается в хозяйственную сферу работодателя, в сферу, где последний имеет работодательскую или, как её ещё называют в литературе, «хозяйскую» власть, которой ученик обязан подчиняться (внутренний распорядок, трудовая дисциплина и т.п.); на учеников распространяются принятые работодателем локально-нормативные акты.

В обоснование трудовой природы ученического договора с лицом, ищущим работу, приводится следующий аргумент. Согласно ст. 2 ГК РФ гражданское законодательство регулирует имущественные, а также личные неимущественные отношения, связанные с имущественными. Однако гражданское право регулирует далеко не все имущественные отношения, а только определенную их часть, именуемую имущественно-стоимостными отношениями. Характерный признак этой группы отношений заключается в том, что они связаны с действием закона стоимости. В диссертации доказывается, что ученические отношения носят имущественный, но не имущественно-стоимостной характер (чем и отличаются от

гражданских отношений и в чем проявляется сходство с трудовыми), в то же время ученические отношения отличаются от трудовых тем, что являются безвозмездными, за исключением случаев выполнения учеником оплачиваемой работы.

В работе делается вывод, что ученический договор, предусмотренный гл. 32 ТК РФ, является не единственным, а лишь одним из возможных средств реализации права на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Другими же средствами реализации этого права может быть, например, договор между работником и работодателем об обучении в учебном заведении за счет средств работодателя, договор о повышении квалификации.

В третьем параграфе «Место ученического договора в отрасли трудового права» анализируются и сопоставляются различные точки зрения по данному вопросу, высказанные учеными (К. Абжанов, Б.К. Бегичев, А.К. Безина, А.А. Бикеев, К.М. Варшавский, И.С. Войтинский, Л.Я. Гинцбург, П.Д. Каминская, Ф.М. Левиант, Ю.П. Орловский, А.Е. Пашерстник, А.С. Пашков, Д.А. Сафина, О.В. Смирнов, А.И. Ставцева, А.Ф. Трошин, К.П. Уржинский А.И. Шебанова и др.) ещё в советский период, и ныне сохранившие свою силу. Доказывается самостоятельность ученического договора, предусмотренного главой 32 Трудового кодекса РФ.

Присоединяясь к авторам, рассматривающим ученический договор в качестве особого вида договоров в трудовом праве (Б.К. Бегичев, А.К. Безина, А.А. Бикеев, О.В. Смирнов, А.С. Пашков, Д.А. Сафина, А.И. Ставцева и др.), в работе приводятся дополнительные признаки его самостоятельности, вытекающие из действующего трудового законодательства. Так, в силу ст. 15 ТК РФ трудовыми отношениями признаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), т.е. для возникновения трудовых отношений необходимо именно соглашение, в котором бы оговаривалось выполнение трудовой функции. При заключении ученического договора такое соглашение не достигается, и цель достижения соглашения по этим вопросам не ставится, следовательно, нельзя признать ученический договор разновидностью трудового договора. Тем более нельзя признать разновидностью трудового договора ученический договор с работником на переобучение. В момент заключения данного вида ученического договора трудовые отношения между работником и работодателем уже существуют, и никаких новых трудовых отношений между ними не возникает.

В диссертации акцентируется внимание на том, что ученические отношения нельзя отнести к числу элементарных, входящих в состав единого сложного трудового правоотношения. Ученическое отношение возникает и прекращается по иным, чем трудовое отношение, юридическим фактам; имеет самостоятельный предмет; ученические отношения с лицом, ищущим работу, имеют иной субъектный состав.

Ученические отношения могут как предшествовать трудовому, так и существовать в период, когда трудовое отношение уже возникло и протекает (например, работник проходит обучение без отрыва от работы).

Поскольку в параграфе сделан вывод о самостоятельном характере ученического договора, существующем в трудовом законодательстве наряду с трудовым договором, ученический договор не может иметь характер дополнительного. В дополнительном договоре (к основному) могут решаться вопросы об изменении уже согласованных сторонами условий основного либо дополнении его новыми, при этом договор сохраняет силу в целом.

Ученические отношения – отношения, непосредственно связанные с трудовыми, которые возникают между субъектами трудового права (с одной стороны – это работодатель, а с другой – работник или будущий работник). Ученические отношения не могут существовать, не имея в настоящем или будущем трудовых отношений, так как ученик должен применить полученные знания уже в процессе выполнения трудовой функции по заключенному трудовому договору.

Таким образом, ученический договор – один из самостоятельных видов договоров (наряду с трудовым договором, коллективным договором, соглашением и др.), регулируемых актами трудового законодательства и иными актами, содержащими нормы трудового права, а отношения, возникшие на основании ученического договора, – самостоятельный вид отношений в рамках предмета трудового права.

Глава вторая «Стороны ученического договора, их права и обязанности» состоит из трех параграфов. В первом параграфе «Стороны ученического договора» рассматривается вопрос о сторонах ученического договора, анализируется их правосубъектность. При этом автор использует труды ученых, обращавшихся к проблеме правосубъектности (Н.Г. Александров, Б.К. Бегичев, Э.Н. Бондаренко, С.А. Иванов, В.М. Лебедев, Р.З. Лившиц, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, С.П. Маврин, Ю.П. Орловский, О.В. Смирнов, Е.Б. Хохлов, А.И. Шебанова и др.).

Сторонами ученического договора являются: работодатель – физическое лицо – предприниматель или юридическое лицо и ученик – физическое лицо (работник или лицо, ищущее работу), обладающее ученической правоспособностью.

Автор обращает внимание на особенности ученической правосубъектности сторон ученического договора.

Поскольку ученические отношения – это отношения трудового права, то для работника и ученика момент возникновения правоспособности должен совпадать. Так, заключение ученического договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. Это общее правило, из которого, с одной стороны, с учетом специфики ученических отношений может быть установлено следующее исключение: в случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения ученический договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет. В данном случае для того, чтобы лицо было способно заключить ученический договор, ему помимо достижения указанного возраста необходимо получить основное общее образование либо оставить общеобразовательное учреждение в соответствии с федеральным законом. Установление более раннего возраста наступления ученической правоспособности представляется нецелесообразным.

С другой стороны, следует принимать во внимание, что работа по определенным профессиям допускается лишь при достижении восемнадцатилетнего возраста (например, ст. 265, 342 ТК РФ), соответственно и возраст, с которого допускается заключение ученического договора, должен быть повышен до восемнадцати лет.

Деликтоспособность возникает в трудовом праве вместе с правоспособностью. Однако согласно ч. 1 ст. 244 ТК РФ заключение договора о полной материальной ответственности возможно только с *работниками, достигшими возраста восемнадцати лет*. Поэтому, как представляется, в тех случаях, когда работа по определенной профессии, специальности будет сопряжена с непосредственным обслуживанием ценностей, и необходим договор о полной материальной ответственности, заключение ученического договора на обучение такой профессии, специальности оказывается невозможным.

В параграфе затрагивается вопрос о правовом статусе ученика, и делается вывод: правовой статус ученика является специальным, отражающим его особое положение внутри отрасли трудового права. Он включает

в себя ученическую правосубъектность, а также права и обязанности учеников, закрепленные в законе.

Определение понятия работодателя (ст. 20 ТК РФ) как физического или юридического лица дано применительно к трудовым отношениям, и оно требует определенных уточнений при рассмотрении вопроса о субъектах ученического договора.

Поскольку обучение и переобучение учеников осуществляется непосредственно на производстве, работодатель должен обладать таким необходимым признаком, как наличие у него производства, в процессе которого работодатель способен организовать производственное обучение. Поэтому субъектом может быть коммерческое юридическое лицо либо физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, т.к. только эти субъекты могут заниматься предпринимательской деятельностью, а, следовательно, и организовать процесс производства. Некоммерческие юридические лица могут заниматься предпринимательской деятельностью лишь для достижения их уставных целей. При осуществлении предпринимательской деятельности некоммерческие организации так же могут выступать в качестве стороны ученического договора.

Правосубъектность таких субъектов возникает с момента их государственной регистрации в установленном законом порядке.

Для заключения ученического договора работодателю в некоторых случаях необходимо ещё наличие лицензии на осуществление деятельности по профессиональной подготовке и переподготовке в рамках ученического договора. Работодатель без получения лицензии при заключении ученического договора имеет право осуществлять профессиональную подготовку работников организации или лиц, ищущих работу, без выдачи итогового документа о проведенной профессиональной подготовки.

Во втором параграфе «Содержание ученического договора», используя труды ученых, обращавшихся к теме содержания договора, автор раскрывает содержание ученического договора, определяет виды условий, которые входят в содержание договора. Так, содержание ученического договора понимается как те условия, по которым достигнуто соглашение сторон договора, т.е. условия, вырабатываемые сторонами (договорные условия). Если условия (права и обязанности) закреплены в законе, то они входят в содержание правоотношения, возникшего на основании договора. Договорные условия, в свою очередь, подразделяются на существенные (необходимые) и дополнительные (факультативные).

На основании проведенного исследования автор приходит к выводу, что условия трудового и ученического договоров не совпадают. К существенным условиям ученического договора отнесены: 1) наименование профессии, специальности; 2) срок обучения и срок, который ученик обязан проработать по трудовому договору в соответствии с полученной профессией, специальностью; 3) место обучения; 4) оплата ученичества; 5) организационная форма ученичества; 6) виды и условия социального страхования ученика; 7) режим обучения, если он не определен локальным нормативным актом в организации или в отношении данного ученика отличается от общих правил.

В качестве дополнительных (факультативных) условий стороны ученического договора могут достигнуть соглашения, например, по поводу неразглашения учеником ставшей ему известной в процессе обучения коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайны, определить размер расходов, которые ученик будет обязан возместить работодателю в случае неисполнения условий договора. Представляет интерес возможность включения в ученический договор в качестве дополнительного условия обязанность работодателя по окончании ученичества заключить трудовой договор с учеником, если учеником было лицо, ищущее работу, или перевести ученика на другую работу в соответствии с полученной профессией, специальностью, если учеником был работник. В таком случае отказ от заключения трудового договора или перевода на другую работу может рассматриваться как невыполнение работодателем своего обязательства по договору, что должно повлечь его ответственность перед учеником.

В конце параграфа дается определение понятия «ученический договор».

Ученический договор – соглашение между работодателем и учеником, в соответствии с которым работодатель обязуется организовать профессиональную подготовку, переподготовку ученика по обусловленной профессии, специальности, квалификации, обеспечить условия обучения, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном объеме выплачивать ученику стипендию и оплачивать работу, выполняемую учеником на практических занятиях по заданию работодателя, а ученик обязуется пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией, проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного ученическим договором.

Третий параграф «Ответственность за нарушение ученического договора». Вопрос об ответственности за причинение вреда, не связанного с исполнением ученического договора, в работе не рассматривается, поскольку за причинение ущерба в результате виновного противоправного поведения наступает ответственность по общим правилам возмещения вреда сторонами трудового договора. Такой вывод позволяет сделать положение ст. 205 ТК РФ, где сказано, что на учеников распространяется трудовое законодательство.

В качестве теоретической базы исследования понятия юридической ответственности использованы труды М.И. Бару, М.И. Брагинского, В.В. Витрянского, О.С. Иоффе, С.С. Каринского, А.М. Куренного, В.М. Лебедева, О.Э. Лейста, Ю.Н. Полетаева, А.В. Пятакова, Л.А. Сыроватской, Л.А. Чикановой, М.Д. Шаргородского, Б.А. Шеломова и др.

Анализируя аргументы ученых, пишущих о договорном характере ответственности в трудовом праве, и учитывая положения современного трудового законодательства, автор делает вывод, что в настоящее время говорить о договорном характере материальной ответственности есть определенные основания. Несмотря на то, что порядок и условия материальной ответственности отнесены к ведению органов государственной власти (ст. 6 ТК РФ), субъекты трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, в том числе и ученических, обладают некоторой свободой в этой сфере. Так, стороны договора могут конкретизировать материальную ответственность посредством соглашений, заключаемых в письменной форме (ч. 2 ст. 232 ТК РФ). При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств вообще отказаться от возмещения причиненного ему ущерба либо уменьшить размер его взыскания (ст. 240 ТК РФ).

Данные обстоятельства в определенной мере сближают, но не отождествляют материальную ответственность в трудовом праве и гражданско-правовую договорную ответственность. В материальной ответственности проявляются признаки, характерные для ответственности как в публичных отраслях права (законодательный порядок и условия применения, минимальный для работодателя и максимальный для работника размер возмещения причиненного ущерба и др.), так и в частных отраслях (право по соглашению изменять размер возмещения ущерба, право отказаться от взыскания ущерба). В п.8 ст.243 ТК РФ закреплено основание возмещения

работником ущерба, причиненного не при исполнении им трудовых обязанностей, т.е. за рамками договорного правоотношения, по нормам трудового законодательства.

В конце параграфа на основании проведенного исследования излагается проект статьи 208 Трудового кодекса РФ «Ответственность за нарушение условий ученического договора»:

В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, или без уважительных причин досрочно расторгает ученический договор, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы, связанные с ученичеством

В случае расторжения по инициативе работодателя ученического договора до истечения срока обучения по вине ученика, последний возвращает работодателю полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие расходы, понесенные работодателем в связи с ученичеством.

В случае расторжения без уважительных причин трудового договора по инициативе ученика до истечения установленного ученическим договором срока, в течение которого ученик обязуется проработать в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией, ученик возмещает понесенные работодателем расходы пропорционально отработанному сроку.

В случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя за виновное поведение ученика до истечения установленного ученическим договором срока, в течение которого ученик обязуется проработать в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией, ученик возвращает работодателю полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие расходы, понесенные работодателем в связи с ученичеством.

Глава 3 «Заключение и динамика ученического договора» состоит из двух параграфов. В первом параграфе «Заключение ученического договора» рассматриваются проблемы заключения ученического договора, его свободы. Анализируются элементы внутреннего содержания ученического договора как юридического факта.

В параграфе делаются выводы: 1) ученический договор является одним из проявлений конституционного принципа свободы труда в трудовом праве; 2) ученический договор является юридическим фактом, на ос-

новании которого возникает ученическое правоотношение; 3) в ученическом договоре как юридическом факте имеет смысл выделять элементы его внутреннего содержания (мотив, волю); 4) моментом заключения ученического договора следует считать момент согласования сторонами всех существенных условий; 5) необходимо закрепить в Кодексе обязанность работодателя оформить в письменной форме ученический договор, если это не было сделано при его заключении, а также издавать приказ о зачислении лица в качестве ученика; 6) поскольку ученический договор с работником может повлечь не только частичное, но и полное освобождение от работы (приостановление действия трудового договора), необходимо изменить формулировку ч. 1 ст. 198 ТК РФ, исключив слова «без отрыва от работы».

Во втором параграфе «Изменение и прекращение ученического договора» проводится сравнение изменения и прекращения ученического и трудового договоров, выявляются особенности в динамике ученического договора.

Под изменением ученического договора понимается изменение его условий. Изменение нормативных условий ученического договора (точнее, прав и обязанностей, закрепленных в законодательстве) не зависит от воли сторон, так как эти условия устанавливаются актами органов, находящимися по своему иерархическому положению выше, чем стороны ученического договора (это либо орган государственной власти, стороны коллективного договора или соглашения). Поэтому случаи изменения нормативных условий в работе не рассматриваются.

Общим правилом изменения ученического договора в работе признается изменение договора по соглашению сторон в письменной форме. К соглашению об изменении ученического договора должны предъявляться требования о форме, содержании, воле и волеизъявлении, что и к самому ученическому договору при его заключении.

В главе 32 Трудового кодекса РФ по вопросу изменения ученического договора нет отсылки к положениям об изменении трудового договора, как это сделано для определения оснований расторжения ученического договора (ст. 208 ТК РФ).

Учитывая, что на учеников распространяется трудовое законодательство, автор приходит к выводу, что ученический договор может изменяться как по тем же основаниям, что и трудовой договор (ст. 72, 73, 254 ТК РФ), так и по иным основаниям. Так, ученический договор может изменяться в результате изменения договорного условия в нормативном поряд-

ке при наступлении определенных законом случаев. Конкретные жизненные обстоятельства (болезнь ученика, прохождение военных сборов и т.п.), которые по сути дела не зависят от воли сторон, могут повлечь автоматическое изменение условия, которое вырабатывали самим сторонами. Ведь продление срока обучения – это изменение договора как одного из его условий. При аналогичных обстоятельствах изменение трудового договора не происходит, его действие приостанавливается. В связи с этим в работе говорится о возможности приостановления и ученического договора.

Во второй части параграфа речь идет об основаниях прекращения ученического договора.

Согласно ст. 208 ТК РФ ученический договор расторгается по основаниям, предусмотренным для расторжения трудового договора.

Анализ положений главы 13 ТК РФ «Прекращение трудового договора» показывает, что не все основания прекращения трудового договора могут быть применены к ученическому договору. Кроме того, могут быть основания прекращения ученического договора, которые не установлены Кодексом для случаев прекращения трудового договора.

При анализе оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, установленных ст. 81 ТК РФ, применительно к ученическому договору, их можно разделить на три группы: а) безусловно применяющиеся при расторжении ученического договора; б) применяющиеся с учетом особенностей ученических отношений; в) не применяющиеся к ученическому договору.

Прекращение ученического договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, возможно только в определенных случаях, при этом перечень оснований прекращения ученического договора отличается от оснований прекращения трудового договора

При расторжении трудового договора с работником-учеником ученический договор в некоторых случаях может продолжать действовать (например, учеником является работник, сокращается штатная единица, которую он замещал до начала обучения, но есть вакансии по специальности, профессии, которой он обучается, в таком случае продолжение обучения и последующее заключение трудового договора в соответствии с приобретенной профессией, специальностью будет в интересах как работника, так и работодателя).

В качестве основания прекращения ученического договора, которого нет в ТК РФ, предлагается его исполнение. Под исполнением ученическо-

го договора следует понимать овладение учеником профессией, специальностью, которой он обучался, и юридическая фиксация результата обучения (сдача экзамена). При этом исполнение договора возможно и до истечения срока обучения, когда ученик досрочно сдает итоговый экзамен и приступает к работе по трудовому договору. Данное основание прекращения ученического договора неприменимо к прекращению трудового договора, поскольку трудовой договор предполагает, как правило, бессрочный характер трудовых отношений (ч. 2, 3 ст. 58 ТК РФ). Даже в том случае, когда трудовой договор заключается на определенный срок, он не может быть прекращен по данному основанию, т.к. для прекращения срочного трудового договора необходимо, чтобы одна из сторон потребовала его расторжения. Если этого не происходит, то срочный трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 4 ст. 58 ТК РФ). Такое положение Трудового кодекса позволяет сделать вывод, что трудовой договор (даже срочный) не может быть прекращен автоматически в связи с его исполнением.

На основании проведенного исследования, статью о прекращении ученического договора предлагается изложить в следующей редакции: *Ученический договор прекращается в связи с его исполнением, а также по основаниям, предусмотренным для прекращения трудового договора, за исключением подпункта «б» пункта 3, пунктов 7–10, 12 статьи 81 настоящего Кодекса.*

В заключении подведены основные итоги исследования, сформулированы предложения по совершенствованию законодательства.

По теме диссертационного исследования опубликованы следующие работы:

1. О содержании ученического договора // Правовые проблемы укрепления российской государственности : сб. статей. – Ч. 19 / под ред. Б.Л. Хаскельберга, В.М. Лебедева. – Томск : Изд-во Том. ун-та, 2004. – С. 181–183.

2. О правовой природе и сущности ученического договора // Актуальные проблемы права России и СНГ – 2004 г. Материалы VI междунар. научно-практической конференции, посвященной 75-летию и памяти профессора Ю.Д. Лившица. – 1–2 апреля 2004 г. – Челябинск, 2004. – Ч. II. – С. 244–245.

3. О лицензировании профессиональной подготовки, осуществляемой в рамках ученического договора // Материалы междунар. научной конференции «Татищевские чтения: актуальные проблемы науки и практики» // Правоотношения и юридическая ответственность. Ч. 1. – Тольятти : Волжский ун-т им. В.Н. Татищева, 2004. – С. 416–419.

4. Страхование учеников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний // Материалы межвузовской научно-практической конференции «Актуальные проблемы науки в России». – Кузнецк, 2004. – С. 136–138.

5. Ученический договор с лицом, ищущим работу // Цивилистические заметки. Субъективные права: Осуществление и защита : сб. научных статей / отв. ред. В.Я. Музюкин. – Барнаул : Изд-во Алт. ун-та, 2004. – С. 111–116.

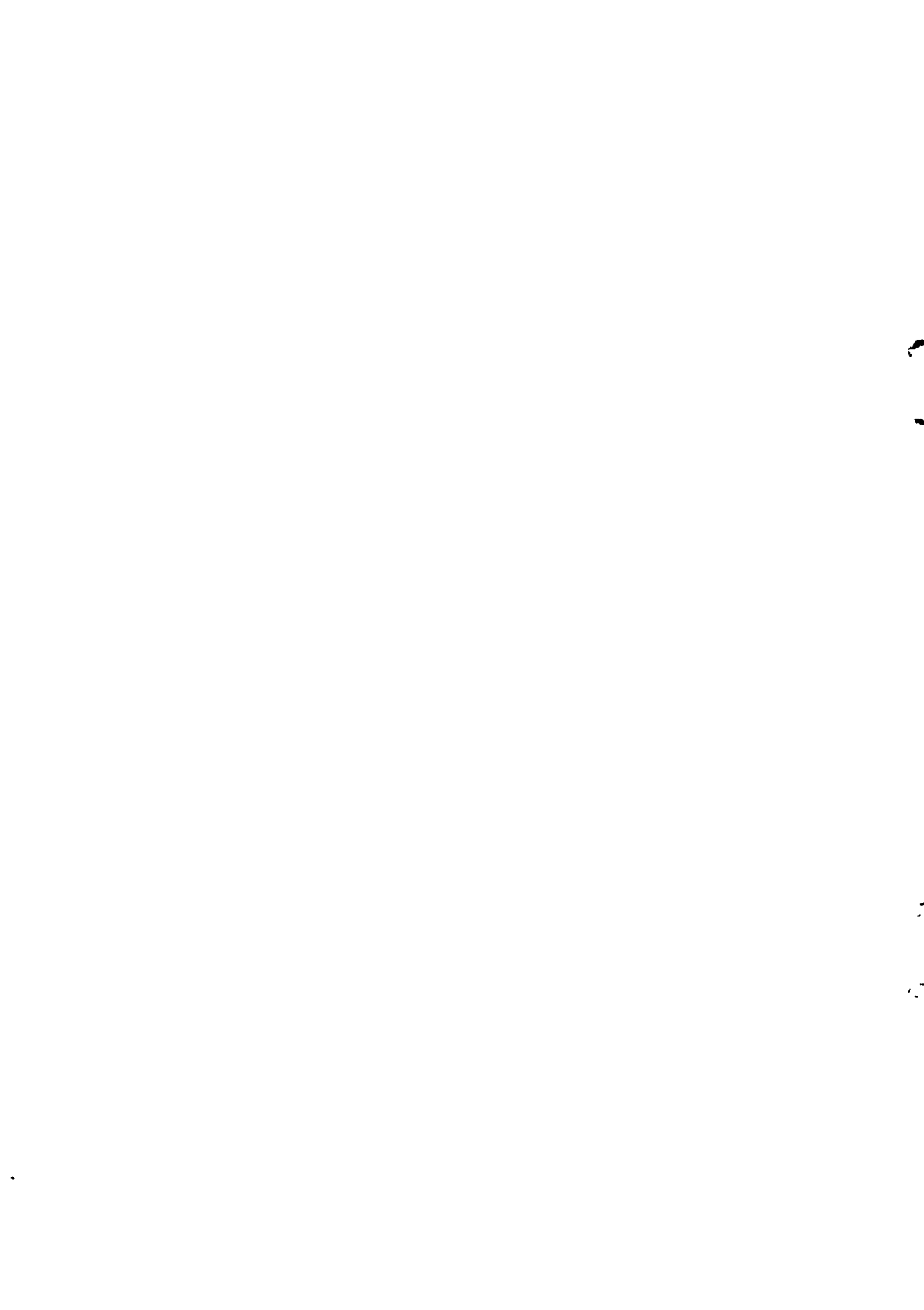
6. Проблемы прекращения ученического договора // Проблемы правового регулирования трудовых отношений. Ч. I : сб. материалов научной конференции 23–24 сентября 2004 г. / отв. ред. М.Ю. Федорова. – Омск : Омск. гос. ун-т, 2004. – С. 141–144.

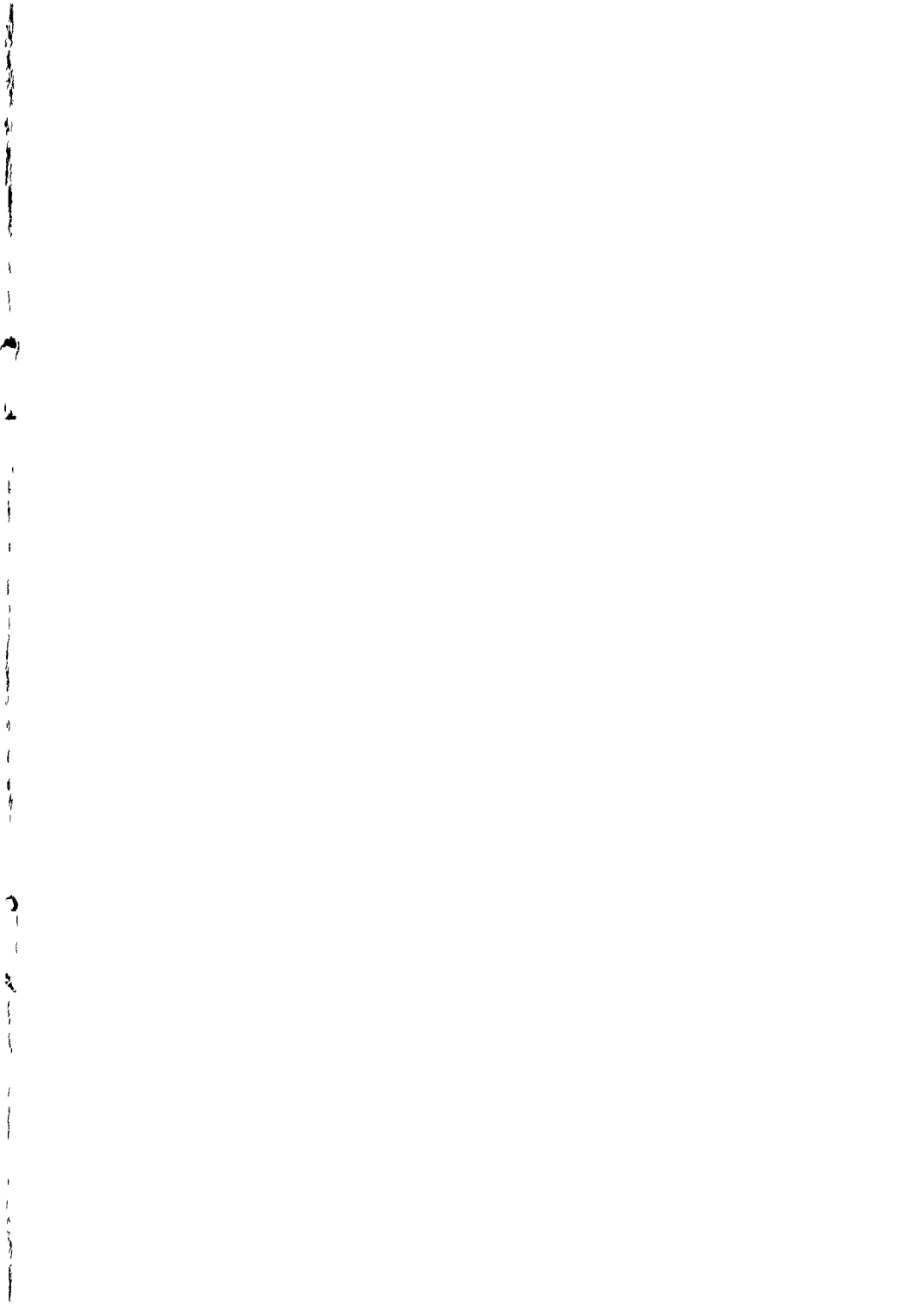
7. Реализация права на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации // Стабильность и динамизм общественных отношений в Российской Федерации: правовые аспекты : материалы Всероссийской научной конференции / отв. ред. В.Я. Музюкин. – Барнаул : Изд-во Алт. ун-та, 2005. – С. 143–145.

Музюкин

Отпечатано на участке оперативной полиграфии
Редакционно-издательского отдела ТГУ
Лицензия ПД №00208 от 20 декабря 1999 г.

Заказ № 165 от "9" 09 2005 г. Тираж 100 экз.





№ 17664

РНБ Русский фонд

2006-4

14869