

ЮРИДИЧЕСКАЯ ГЕРМЕНЕВТИКА

УДК 349.233, ББК X 67.405.1, ГСНТИ 10.63.57, КОД ВАК 12.00.05

Ю. А. Михайленко

Барнаул, Россия

О ВКЛЮЧЕНИИ ШТРАФНЫХ САНКЦИЙ В ДОГОВОРЫ ОБ ОБУЧЕНИИ РАБОТНИКА ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ РАБОТОДАТЕЛЯ

В статье анализируется правовая природа и содержание соглашений об обучении работника за счет средств работодателя. Делается вывод, что отношения между работником и работодателем, основанные на указанных соглашениях, не выходят за рамки предметно-трудовых. Включение в соглашение об обучении условий гражданско-правового характера (в т.ч. обеспечение исполнения обязательства, вытекающего из трудовых отношений, гражданско-правовыми средствами) противоречит трудовому законодательству. Кроме того, подчеркивается, что в юридической литературе и судебной практике нет единства мнений по поводу состава затрат работодателя, возмещаемых в соответствии со ст. 249 ТК РФ. Предлагается на уровне кодекса уточнить, какие расходы относятся к затратам, связанным с обучением работника (либо, наоборот, указать, какие затраты работодателя не могут взыскиваться).

Ключевые слова: ученический договор, соглашение об обучении, недействительность условий договоров, материальная ответственность работника, возмещение затрат на обучение работника.

Сведения об авторе: Юлия Анатольевна Михайленко, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового, экологического права и гражданского процесса Алтайского государственного университета. 656049, Барнаул, пр. Социалистический, 68, к. 202а. E-mail: mihailenko@ya.ru

Yu. A. Mikhailenko

Barnaul, Russia

THE INCLUSION OF PENALTIES IN CONTRACTS FOR WORKER TRAINING AT THE EXPENSE OF THE EMPLOYER

This article analyzes the legal nature and content of the training agreements with a worker specifying training at the employer's expense. It is concluded that the relationship between the employee and the employer, based on the agreements above, do not go beyond the scope of the Labour law. The inclusion of terms pertaining to conditions of the Civil law domain in a training agreement (including the enforcement of obligations arising from labour relations, civil remedies) contradicts the Labour legislation. In addition, it is stated that legal literature and case law lack unanimous opinion the employer's cost structure refundable in accordance with art. 249 of the LC RF. It is proposed to clarify in the Labour Code which costs relate to costs associated with the training of the employee (or, on the contrary, what costs cannot be recovered by the employer).

Key words: apprenticeship; training agreement; invalidity of contract terms; responsibility of the employee; refunding employers' expenditure.

About the author: Julia Anatolievna Mikhailenko, Candidat of Law, Assistant Professor of the Chair of Labor, Environmental Law and Civil Procedure of Altai State University. 656049, Barnaul, Prospect Socialisticheskiy, 68, office 202a. E-mail: mihailenko@ya.ru

Трудовой кодекс РФ (далее – ТК) различает: а) подготовку работников, к которой относит профессиональное образование и профессиональное обучение, и б) дополнительное профессиональное образование. Их формы, а также перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем в локальном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников (ст. 196 ТК).

Работодатель, имеющий лицензию на осуществление образовательной деятельности¹, вправе заключать с лицами, ищущими работу, а также со своими работниками ученические договоры на получение образования, причем с работником они могут заключаться как с отрывом, так и без отрыва от работы. Ученический договор с работником данной организации выступает дополнением к трудовому. Подчеркнем, что ученические отношения являются отношениями,

¹ Такое требование вытекает из ст. 91 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ».

непосредственно связанными с трудовыми, следовательно, ученический договор имеет трудовую природу [Киселева 2018: 52].

Если же у работодателя нет лицензии на осуществление образовательной деятельности, он может организовывать для своих работников различные тренинги, семинары, консультации, однако какой-либо документ об образовании выдавать не вправе; ученическим договором подобные отношения не оформляются. Кроме того, работодатель может проводить обучение своих работников по договору с образовательной организацией. Юридическим основанием такого обучения выступает уже не ученический договор, а соглашение об обучении за счет средств работодателя в совокупности с договором об образовании. Последний (договор между работодателем и образовательной организацией в пользу работника) является предметом гражданско-правового регулирования и представляет собой договор возмездного оказания образовательных услуг (регулируется главой 39 ГК РФ). Вместе с тем отношения между работником и работодателем, основанные на указанных соглашениях, не выходят за рамки предметно-трудовых, следовательно, любые взаимные обязательства указанных сторон должны оцениваться в соответствии с нормами трудового права.

Таким образом, несмотря на то, что обучение производится на основании гражданско-правового договора, его последствия способны оказывать влияние на трудовое правоотношение. Если обучение проводилось за счет средств работодателя, то в трудовой договор может включаться обязательство работника отработать после обучения не менее установленного договором срока (ч. 4 ст. 57 ТК), а в случае его нарушения работодатель вправе привлечь работника к материальной ответственности. Кроме трудового договора, указанный срок может быть согласован в ученическом договоре (ст. 199 ТК) и в соглашении об обучении (ст. 249 ТК). Однако норма, устанавливающая основание материальной ответственности (ст. 249 ТК), строго говоря, не содержит ссылки на ученический договор.

Отметим, что в юридической литературе нет единства мнений о

соотношении ученического договора и соглашения об обучении, однако, во всяком случае, указанные понятия не рассматриваются как тождественные [Харитонов 2017: 84; Занданов 2009: 86; Глебов 2005: 14]. Что касается правоприменительной практики, анализ договоров, послуживших поводом предъявления требований о возмещении расходов на обучение работника, позволяет сделать вывод, что работодатели, а зачастую и суды, не видят особой разницы между ученическим договором и договором об обучении: ученическим договором зачастую оформляется направление работника на обучение в образовательную организацию, причем речь может идти как о профессиональной подготовке, так и о дополнительном профессиональном образовании.

Представляется, что целесообразно было бы в дальнейшем не разрабатывать на уровне правовой доктрины критерии разграничения договоров, опосредующих обучение работника, а пойти по пути формального их определения в трудовом законодательстве. С этой целью следует либо указать, что ученический договор является разновидностью соглашения об обучении (в случаях, когда обучение осуществляется непосредственно работодателем), либо признать указанные понятия синонимами (легализовав фактически сложившуюся правоприменительную практику).

Условие об обязанности отработать определенный период после окончания обучения не превращает трудовой договор в срочный, то есть окончание периода отработки не может служить поводом для его прекращения в связи с истечением срока. Указанное условие не ограничивает и свободы труда работника¹, так как тот не лишается возможности расторгнуть трудовой договор по своей инициативе. Однако в случае увольнения ранее согласованного срока работник обязан будет возместить работодателю потраченные на его обучение расходы в части, пропорциональной неотработанному периоду (ст. 249 ТК).

Подчеркнем, что работодатель не вправе взыскать расходы на обучение в

¹ См.: определение Конституционного Суда РФ от 15 июля 2010 г. № 1005-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Разгильдеева Александра Витальевича на нарушение его конституционных прав статьей 249 Трудового кодекса Российской Федерации».

случае, когда он обязан был произвести обучение за свой счет (то есть обучение является условием выполнения работниками определенных видов деятельности, ч. 4 ст. 196 ТК)¹. Иногда суды расширительно толкуют указанное правило и отказывают в возмещении затрат на обучение только на том основании, что работник в результате такового не получил дополнительной профессии, квалификации, а по его окончании продолжил работать по своей прежней трудовой функции. При этом не принимается во внимание, была ли вообще нормативно установлена обязанность соответствующей категории работников проходить обучение. Так, Ангарский городской суд Иркутской области, указав, что предметом спорного договора является «не обучение истца новой профессии и специальности, а его подготовка по вопросам промышленной безопасности, что непосредственно связано с его трудовой деятельностью по занимаемой должности», пришел к выводу, что «обучения в смысле, придаваемом положениями ст.ст. 198, 199 ТК работник не проходил», следовательно, позиция ответчика, утверждающего, что он обязан был компенсировать расходы по правилам ст. 249 ТК, несостоятельна².

Для отдельных категорий граждан законом установлены дополнительные гарантии осуществления их права на образование. Так, законом «О ветеранах»³ установлено, что ветеранам боевых действий предоставляется в числе прочих мер социальной поддержки право на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя. Это дало основание президиуму суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры сделать вывод, что условия ученического договора, заключенного с Б., обладающим соответствующим статусом, а равно требования ст. 207, 249 ТК не подлежат применению⁴.

Затраты работодателя на обучение возмещаются только в случаях

¹ См., напр.: Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 27 сентября 2016 г. по делу № 33–3813/2016. URL: <https://vs--kar.sudrf.ru>.

² Решение Ангарского городского суда Иркутской области от 24 октября 2017 года по делу № 2-5692/2017. URL: <http://angarsky.irk.sudrf.ru>.

³ См.: подп. 17 п. 1 ст. 16 Федерального закона от 12 января 1995 года № 5-ФЗ «О ветеранах».

⁴ См.: Постановление президиума суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 22 июня 2018 года по делу № 4Г-602/2018 [44Г-45/2018]. URL: <http://oblsud.hmao.sudrf.ru>.

увольнения работника без уважительных причин. Даже примерного их перечня законодательство не содержит. В то же время можно ориентироваться на перечень уважительных причин досрочного расторжения срочного трудового договора, выработанный судебной практикой при применении Кодекса законов о труде РСФСР (утв. ВС РСФСР 09.12.1971 г.; далее – КЗоТ). Напомним, что в КЗоТ использовался принципиально иной подход к расторжению трудового договора по инициативе работника, чем в действующем ТК: свободно расторгался лишь договор, заключенный на неопределенный срок (ст. 31 КЗоТ), тогда как срочный мог быть досрочно расторгнут по требованию работника «в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы, нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам» (ст. 32 КЗоТ).

Поэтому, во всяком случае, на указанные причины работник может ссылаться как на уважительные. В частности, как нарушение работодателем договора могут расцениваться ситуации, когда работнику по окончании обучения не предоставляется работа в соответствии с полученной квалификацией. К списку уважительных причин, вероятно, следует добавить и те, которые указаны в ст. 80 ТК и служат основанием для сокращения по просьбе работника срока предупреждения об увольнении по его инициативе.

Как уважительная причина расторжения трудового договора может расцениваться необходимость переезда работника в другую местность. Так, Е. прошла повышение квалификации, но, не отработав срока, установленного дополнительным соглашением к трудовому договору, обратилась к работодателю с заявлением об увольнении, в котором просила не удерживать с неё сумму, потраченную на обучение, в связи с переездом в другой город (с чем работодатель согласился). Однако вскоре работодателю стало известно, что фактически Е. не переехала, а устроилась на другую работу. Суд согласился с доводами работодателя, о том, что Е. ввела его в заблуждение относительно уважительности причины увольнения, и удовлетворил иск о взыскании

расходов, связанных с обучением¹.

В правоприменительной практике не решен однозначно вопрос о составе затрат работодателя, которые могут возмещаться в случае прекращения трудового договора ранее согласованного срока. На указанное обстоятельство неоднократно обращалось внимание в юридической литературе. В частности, И. В. Занданов указывает на трудности, связанные с определением как состава затрат, так и уважительности причин прекращения трудовых отношений, поэтому указанные вопросы он предлагает решать в конкретных договорах самим сторонам [Занданов 2007: 51]. М. М. Харитонов указывает, что «нельзя возместить расходы на средний заработок, если он сохранялся за работником, суточные и расходы по найму жилого помещения» [Харитонов 2017: 88]. Однако по мнению судей, поскольку в ст. 249 ТК названные расходы не конкретизируются, работодатель вправе требовать возмещения ему любых расходов (затрат), если они были связаны с обучением и документально подтверждены². Таким образом, суды зачастую взыскивают не только указанные затраты, но и штрафные санкции, установленные соглашением об обучении. Так, <...> «Городская поликлиника № 7» предоставило Г. в период обучения в интернатуре меру социальной поддержки – выплату в размере минимального размера оплаты труда. Одновременно договором была предусмотрена ответственность Г. (в случае увольнения без уважительной причины ранее обусловленного срока) – штраф в двукратном размере затрат работодателя на указанные меры социальной поддержки. Несмотря на то, что такая санкция ухудшает положение работника по сравнению с трудовым законодательством, суд не нашел оснований для отказа в иске в этой части. Посчитав, что указанные условия договоров носят исключительно гражданско-правовой характер, он применил ст. 333 ГК РФ, уменьшив неустойку как явно несоразмерную последствиям нарушения обязательства, однако требование о взыскании

¹ См.: Решение Октябрьского районного суда г. Новосибирска от 30 мая 2018 г. по делу № 2-2342/2018 ~ М-1131/2018. URL: <http://oktiabrsky.nsk.sudrf.ru>.

² См.: Решение Спасского районного суда Приморского края от 24 октября 2017 г. по делу № 2-1294/2017. URL: <http://spassky.prm.sudrf.ru>.

указанной штрафной санкции частично удовлетворил¹. Представляется, указанное решение основано на неправильном определении правовой природы отношений сторон соглашения об обучении, вследствие чего были ошибочно применены нормы гражданского законодательства вместо трудового. В данном случае необходимо было учесть положения ст. 232 ТК о том, что соглашение сторон не может повышать пределы материальной ответственности работника по сравнению с тем, как они установлены законом (то есть превышать фактические затраты работодателя, исчисленные пропорционально неотработанному периоду – ст. 249 ТК).

Принципиально иную оценку условию ученического договора о неустойке дал другой районный суд. Установив, что ученическим договором предусмотрена неустойка за несвоевременное возмещение уволившимся работником затрат работодателя на обучение, суд в этой части отказал работодателю в иске. Аргументы, приведенные в мотивировочной части решения, были следующими: заключённый между сторонами договор является ученическим, регулируется трудовым законодательством; условия ученического договора, противоречащие ТК, коллективному договору, соглашениям, недействительны и не применяются (ст. 206 ТК); наконец, обеспечение исполнения обязательства, вытекающего из трудовых отношений, гражданско-правовыми средствами противоречит трудовому законодательству. Таким образом, соответствующий пункт ученического договора ухудшает положение работника по сравнению с нормами действующего трудового законодательства, в связи с чем, в силу статей 9, 206, 232 ТК не подлежит применению².

Представляется, что во избежание различного толкования норм трудового законодательства правоприменительными органами, следует в самом ТК предусмотреть, что именно включается в состав затрат, связанных с обучением (либо, наоборот, указать какие затраты не могут взыскиваться с работника),

¹ См.: Решение Мотовилихинского районного суда г. Перми от 8 февраля 2017 года по делу № 2-70/2017. URL: <http://motovil.perm.sudrf.ru>.

² См.: Решение Устиновского районного суда г. Ижевска Удмуртской Республики от 31 октября 2017 г. по делу № 2-1950/2017~М-1671/2017. URL: <http://ustinovskiy--udm.sudrf.ru>.

дополнив соответствующими положениями ст. 249 ТК.

ЛИТЕРАТУРА

1. Глебов В. Г. Ученический договор: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2005.
2. Занданов И. Как возмещать расходы (затраты), связанные с обучением работников (лиц, ищущих работу). Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. № 5. С. 45-51.
3. Занданов И. В. Ученический договор и договор о повышении квалификации: общее и особенное. Журнал российского права. 2009. № 12. С. 85-94.
4. Киселева Е. В. Правовая природа ученического договора. Правовая мысль в образовании, науке и практике. 2018. № 3 (7). С. 52-56.
5. Харитонов М. Учеба за счет компании. Какой договор заключать – ученический или об обучении. Кадровое дело. 2017. № 4. С. 84-89.

REFERENCES

1. Glebov V. G. *Apprenticeship* [Utchenitcheskij dogovor: autoref. dis. ... cand. jurid. nauk]. Tomsk, 2005.
2. Zandanov I. *How to reimburse (costs) related to the training of workers (job seekers)* [Kak vozmeshchat' raskhody (zatraty) svyazannye s obucheniem rabotnikov (lic ishchushchih rabotu)]. Trained worker. Labor law for the personnel officer. 2007. No 5. Pp. 45-51.
3. Zandanov I. V. *Apprenticeship and advanced professional contract: general and special* [Uchenicheskij dogovor i dogovor o povyshenii kvalifikacii: obshchee i osobennoe]. Journal of Russian law. 2009. No 12. Pp. 85-94.
4. Kiseleva E. V. *Legal nature of apprenticeship* [Pravovaja priroda uchenicheskogo dogovora]. Law idea in education, science and practice. 2018. No 3 (7). Pp. 52-56.
5. Kharitonov M. *Studies at the expense of the company. Any agreement to conclude – apprenticeship or about training* [Ucheba za schet kompanii. Kakoj dogovor zaklyuchat' – uchenicheskij ili ob obuchenii]. Employment case. 2017. No 4. Pp. 84-89.