

Дума г.о. Тольятти Самарской области
Частное учреждение «Академия «Болашақ» (Казахстан)
ОАНО ВО «Волжский университет имени В.И. Татищева»

Материалы
XVIII Международной научно-практической конференции

«ТАТИЩЕВСКИЕ ЧТЕНИЯ:
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ НАУКИ И ПРАКТИКИ»

В 3-х томах

Том 3

*АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
ЮРИДИЧЕСКОЙ НАУКИ*

г. Тольятти
23-24 апреля 2021 г.

ПРАВОВАЯ ПРИРОДА ДОГОВОРА ОБ ОБУЧЕНИИ ЗА СЧЕТ РАБОТОДАТЕЛЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ЗА ЕГО НЕИСПОЛНЕНИЕ

Гивель Л.Е., к. ю. н., доцент

*Московская академия Следственного Комитета Российской Федерации
г. Москва, Россия*

В современном российском законодательстве договоры об обучении за счет средств работодателя регулируются положениями трудового законодательства. Однако так было не всегда. До октября 2006 года ст. 198 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)⁸ предусматривала 2 вида отраслевого правового регулирования отношений по поводу обучения профессии. Ученический договор с работником организации логично относился к сфере правового регулирования трудового законодательства, а ученический договор с лицом, ищущим работу, признавался гражданско-правовым, который регулируется, соответственно, нормами гражданского законодательства. Гражданско-правовые отношения по обучению профессии вполне укладывались в конструкцию договора об оказании услуг в пользу третьего лица.

Однако Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации»⁹ нормы о гражданско-правовой природе договора о получении профессии были исключены. С одной стороны,

⁸ СЗ РФ 2002. № 1 (часть I). Ст. 3.

⁹ СЗ РФ. 2006. № 27. Ст. 2878.

цель законодателя вполне ясна: обеспечить более высокий уровень гарантий обучающемуся профессии лицу, которые может обеспечить трудовое регулирование. Однако оправданным это может быть только в случае приобретения профессии непосредственно у работодателя, когда он своими силами обучает лицо, ищущее работу. В этом случае обязанность работодателя обеспечить ученику гарантии трудового законодательства в сочетании с обязанностью ученика организационно подчиняться распоряжениям работодателя, соблюдать технику безопасности и иные трудовые обязанности вполне логичны. Недаром прежние редакции исследуемых положений ТК РФ содержали термин «профессиональное обучение». А что мы имеем сейчас? В актуальной редакции ст. 198 ТК РФ об ученическом договоре вместо термина «профессиональное обучение» используется термин «образование». Таким образом, фактически действие этой нормы неоправданно расширилось на отношения по обучению лица, ищущего работу, в образовательной организации за счет средств работодателя. Возникает закономерный вопрос о смысле такого подхода. Ведь образовательная организация может обучать профессии и лиц на общих основаниях на основании того же гражданско – правового договора об оказании услуг. Зачем в случае обучения за счет работодателя законодатель предлагает заключать эти отношения в трудовую оболочку? Логично аргументированный ответ на этот вопрос найти сложно.

Однако проблема правового регулирования гражданско-правовых по своей природе отношений трудовым законодательством имеет последствия не только в виде повода для теоретических рассуждений. Она имеет серьезные практические последствия, в том числе в виде неправильного применения судами норм материального права. Примером такой проблемы является вопрос об ответственности лица, получившего образование за счет работодателя и не пожелавшего отработать у него положенный ученическим договором или договором об обучении за счет работодателя срок.

Казалось бы, вопрос этот трудовым законодательством урегулирован, причем однозначно. Статья 207 ТК РФ прямо устанавливает обязанность ученика возместить по требованию работодателя полученную за период ученичества стипендию и иные расходы, понесенные работодателем в связи с ученичеством, в случае невыполнения учеником обязанностей по ученическому договору. Указанное правило распространяется и на случай, когда ученик не приступает к работе, и на случай увольнения ученика с работы без уважительной причины до истечения, указанного в ученическом договоре срока работы у данного работодателя. Последнее правило дублируется в специальной норме об ответственности ученика в главе 39 ТК РФ «Материальная ответственность работника» - в ст. 249 ТК РФ, согласно которой в случае, если работник увольняется без уважительных причин до истечения срока, установленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан

возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Таким образом ТК РФ дважды прямо указал, каким образом и в каком размере подлежит взысканию с ученика (работника) затраты в случае невыполнения обязанностей по ученическому договору, к которому относят и договор об обучении за счет средств работодателя.

Вместе с тем, существует и иной порядок привлечения работника к материальной ответственности, который основан на причинении работником вреда имуществу работодателя. Этот порядок предусматривает установление размера причиненного ущерба работодателем, противоправность и виновный характер действий работника, особый порядок возмещения ущерба, а также возможность его снижения органом по рассмотрению трудовых споров (ст. 250 ТК РФ).

Таким образом, мы имеем два вида ответственности работника (ученика) перед работодателем. Один вариант – возмещение ущерба, причиненного имуществу работодателя, где ущерб, причиненный имуществу работодателя, им самим устанавливается и может быть снижен по ст. 250 ТК РФ.

Существует и ранее упомянутый нами специальный вид ответственности – возмещение работником затрат на обучение за счет работодателя, при котором размер возмещения, в отличие от общего правила, прямо установлен ТК РФ в статьях 207 и 249 в отношении которого возможность снижения не предусмотрена. Специфику этого института признают и специалисты области трудового права¹⁰.

Трудовое законодательство не имеет столь развитой регламентации ответственности как гражданское, но, тем не менее, два описанных нами вида ответственности имеют принципиальные различия. Ответственность работника, связанная с причинением вреда имуществу работодателя, в терминологии гражданско-правовой науки представляет собой внедоговорную ответственность. Возмещение же работником затрат на обучение при неуважительных причинах увольнения представляет собой особый случай договорной ответственности, то есть ответственности за неисполнение предусмотренной договором обязанности. И это принципиально, так как работник, подписывая соглашение, прекрасно осознавал, что в случае отказа от работы его обязанностью является возмещение затрат работодателю. Так, по мнению И. Занданова «Включение в договор об обучении условий об обязательной отработке и о возмещении расходов (затрат), связанных с обучением, прямо предусмотрено законом... вышеуказанные положения, предусмотренные ст. ст. 57, 199, 207 и 249 ТК РФ, не противо-

¹⁰ См.: Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: в 2 т. Т. 2 Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право: Учеб. - М.: ТК Велби. «Проспект», 2004. - С. 532.

речат ст. 37 Конституции Российской Федерации¹¹, поскольку договор об обучении, как и любой другой договор, является формой свободного волеизъявления сторон»¹².

Этот очевидный факт оказался не таким очевидным на практике. Так, имеют место единичные (к счастью) случаи, когда суды снижают размер затрат на обучение ученика (работника) который не приступил к работе или уволился до истечения срока отработки в порядке ст. 250 ТК РФ. Так, Московским городским судом в апелляционном определении от 10.11.2020 ст. 250 ТК РФ применена наряду со ст. 249 ТК РФ и по делу № 33-414898/2020¹³ при фактических обстоятельствах, когда работник подписал соглашение о необходимости отработки срока после обучения, но уволился без уважительной причины.

Из рассмотренного выше ясно, что ст. 250 ТК РФ применяется вне договорной материальной ответственности работника, когда ущерб причинен имуществу работодателя. Применение ст. 250 ТК РФ к случаям возмещения затрат на обучение за счет работодателя противоречит статьям 207 и 249 ТК РФ, которыми установлен легальный размер подлежащего выплате возмещения затрат.

Кроме того, применение ст. 250 ТК РФ к случаям возмещения затрат работодателя на обучение работника не допускается даже исходя из юридической техники: ст. 250 ТК РФ использует термин «ущерб», и не предусматривает снижение размера «затрат работодателя на обучение работника».

Примечательно, что в науке трудового права также признается, что норма ст. 249 ТК РФ по сути представляет собой гражданско-правовой механизм защиты экономических интересов работодателя, кроме того, предлагается соответствующая этой идее логичная позиция, согласно которой в случае взыскания расходов на обучение необходимо отказаться от связи с институтом материальной ответственности работника и руководствоваться затратами работодателя¹⁴. С этой позицией трудно не согласиться.

Если бы договор на обучение за счет средств работодателя остался в русле гражданского права, где ему и место, вопросов о снижении затрат работодателя на обучение работника не возникло бы вообще. Гражданский кодекс Российской Федерации¹⁵ фактически начинается с того, что никто не вправе извлекать преимущество из своего незаконного или недобросовестного поведения (ч. 4 ст. 1). Вряд ли действия лица, которое получило образование за счет другого лица и потом отказалось на него работать, можно признать добросовестными.

¹¹ Российская газета. 04.06.2020. № 144.

¹² Занданов И. Как возмещать расходы (затраты), связанные с обучением работников (лиц, ищущих работу). Часть 1 // СПС «Гарант». URL: <https://garant.ru/#/document/5344153/paragraph/1:4> (дата обращения 22.02.2021).

¹³ СПС «Гарант».

¹⁴ Новикова Н.В. Проблемы защиты инвестиций работодателя в образование работников и лиц, ищущих работу, средствами трудового права // Lex russica. 2020. Т. 73. № 5. С. 162.

¹⁵ СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

Сейчас же делать вывод о неприменении к случаям возмещения затрат на обучение ст. 250 ТК РФ при наличии специальных норм статей 207 и 249 ТК РФ приходится на основе их систематического толкования с учетом наличия специальных норм.

Конечно, можно сказать, что проблема огрехов судебной практики легко решается через процедуру обжалования. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации (далее – ГПК РФ)¹⁶ в п. 4 ч.1 ст. 330 ГПК РФ предусматривает отмену судебного акта в связи с нарушением или неправильным применением норм материального или процессуального права. В нашем случае, когда суд применяет ст. 250 ТК РФ к отношениям по возмещению затрат на обучение за счет работодателя, речь идет также о несоответствии решения суда фактическим обстоятельствам дела. В данном случае имеют место отношения и соответствующие обстоятельства договорной ответственности, а выводы суда, связанные с применением ст. 250 ТК РФ, допускаются при наличии обстоятельств внедоговорной ответственности работника. Таким образом, отмене такой судебный акт подлежит и по основанию, предусмотренному п. 3 ч. 1 ст. 330 ГПК РФ. Аналогично подобное решение подлежит отмене и вышестоящими судами.

Однако проблем, возникающих у правоприменителей при рассмотрении споров, связанных с возмещением затрат на обучение за счет работодателя, можно было бы легко избежать, будь соответствующие отношения в сфере регулирования гражданского законодательства.

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации (с поправками) // Российская газета. 04.06.2020. № 144.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации // СЗ РФ 2002. № 1 (часть I). Ст. 3.
4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.
5. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // СЗ РФ. 2006. № 27. Ст. 2878.
6. Лушникова, М.В., Лушников, А.М. Курс трудового права: в 2 т. Т. 2 Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право: Учеб. - М.: ТК Велби. «Прспект», 2004. - С. 532.

¹⁶ СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.