

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА NOVUS LEX

DOI: 10.17803/1729-5920.2020.162.5.157-166

Н. В. Новикова*

Проблемы защиты инвестиций работодателя в образование работников и лиц, ищущих работу, средствами трудового права

Аннотация. В Рекомендации МОТ № 195 «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение» (принята в г. Женеве 17.06.2004 на 92-й сессии Генеральной конференции МОТ) указывается, что государства-члены должны обеспечивать разработку и укрепление систем профессионального образования и подготовки кадров, предоставляющих надлежащие возможности для развития и аттестации квалификации, отвечающей требованиям рынка труда. В Трудовом кодексе Российской Федерации содержится комплекс правовых норм, которыми регулируются отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников и лиц, ищущих работу. Анализ этих норм позволяет сделать вывод о том, что работодатели могут либо вести обучение на собственной учебно-производственной базе, либо направлять работников на обучение в образовательные организации с предоставлением им гарантий по сохранению места работы, средней заработной платы, оплате командировочных расходов. И в том и другом случае подготовка и дополнительное профессиональное образование работников производятся за счет средств работодателя. Соответствующие расходы работодателя можно назвать инвестициями, потому что в результате обучения работников и лиц, ищущих работу, должен наступить в будущем полезный эффект в форме труда определенного качества. В статье анализируются актуальные проблемы защиты экономических интересов работодателей, которые за свой счет проводят обучение работников и лиц, ищущих работу. Выявляются противоречия в нормах ТК РФ и в судебной практике по вопросам определения состава затрат работодателя, связанных с обучением, условий ученического договора и соглашения об обучении о сроке отработки у работодателя, о возмещении работником расходов на обучение в случае увольнения без уважительных причин. Доказывается необходимость усиления правового механизма защиты инвестиций работодателей в обучение работников, но при этом обращается внимание на защиту прав работника как экономически более слабой стороны трудового договора. В частности, предлагается исключить из подлежащих возмещению затрат работодателя на обучение работника или ученика выплаченную заработную плату и стипендию, поскольку они необходимы для существования работника, ученика. Результатом изучения доктринальных, нормативных и судебных источников по вопросам обучения работников за счет средств работодателя стали предложения по внесению изменений в ст. 4, 207, 249 ТК РФ.

Ключевые слова: образование работников; расходы работодателя на обучение работников; срок отработки у работодателя после обучения; материальная ответственность работника перед работодателем за отработку после обучения; ученический договор.

Для цитирования: Новикова Н. В. Проблемы защиты инвестиций работодателя в образование работников и лиц, ищущих работу, средствами трудового права // Lex russica. — 2020. — Т. 73. — № 5. — С. 157—166. — DOI: 10.17803/1729-5920.2020.162.5.157-166.

© Новикова Н. В., 2020

* Новикова Наталья Викторовна, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового и международного права Пермского государственного национального исследовательского университета ул. Букирева, д. 15, г. Пермь, Россия, 614990
novikova@pspu.ru

Problems of the Employer's Investment Protection in the Employees and Job Seekers Education by means of Labor Law

Natalya V. Novikova, Cand. Sci. (Law), Docent, Associate Professor of the Department of Labor and International Law, Perm State National Research University
ul. Bukireva, d. 15, Perm, Russia, 614990
novikova@pspu.ru

Abstract. In ILO Recommendation No. 195 "On human resource development: education, training and continuing education" (adopted in Geneva on 17.06.2004 at the 92nd session of the ILO General conference) it is stated that member States should ensure the development and strengthening of vocational education and training systems that provide adequate opportunities for the development and certification of skills that meet the requirements of the labour market. The Labor Code of the Russian Federation contains a set of legal norms that regulate the relationship between training and additional professional education of employees and job seekers. The analysis of these norms allows us to conclude that employers can either conduct training on their own training and production base, or send employees to study in educational organizations with guarantees for maintaining their jobs, average wages, and travel expenses coverage. In both cases, the training and additional professional education of employees are carried out at the expense of the employer. The corresponding expenses of the employer can be called investments, because as a result of training employees and job seekers, there should be a useful effect in the future in the form of work of a certain quality. The paper analyzes the current problems of economic interests protection of the employers who provide training for employees and job seekers at their own expense. The author reveals contradictions in the rules of the labour code and in judicial practice regarding the determination of the composition of the expenses of the employer related to the learning conditions of the student agreement and learning agreement on the work repayment period with the employer, on reimbursement of training costs in case of dismissal without valid reasons. The author proves the need to strengthen the legal mechanism for employers' investments protection for employee training, but at the same time draws attention to the protection of employee rights as the economically weaker side of the employment contract. In particular, it is proposed to exclude paid wages and scholarships from the employer's reimbursable expenses for training an employee or student, since they are necessary for the existence of the employee or student. The study of doctrinal, regulatory and judicial sources on employee training at the expense of the employer resulted in proposals for amendments to articles 4, 207, 249 of the Labor Code of the Russian Federation.

Keywords: employee education; employer's expenses for employee training; employer's term of service after training; employee's financial responsibility to the employer for working after training; apprenticeship contract.

Cite as: Novikova NV. Problemy zashchity investitsiy rabotodatelya v obrazovanie rabotnikov i lits, ishchushchikh rabotu, sredstvami trudovogo prava [Problems of the Employer's Investment Protection in the Employees and Job Seekers Education by means of Labor Law]. *Lex russica*. 2020;73(5):157-166. DOI: 10.17803/1729-5920.2020.162.5.157-166. (In Russ., abstract in Eng.).

В соответствии с ч. 1 ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель имеет право определять необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для собственных нужд. Думается, что это субъективное право работодателей закреплено в ТК РФ вполне обоснованно, поскольку в условиях рыночной экономики работодатели самостоятельно планируют и реализуют кадровую политику, несут расходы на образование работников и при этом обеспечивают достижение современных государственных задач подготовки высококвалифицированных кадров для реализации идей об инновационной и цифровой экономике. В связи с этим возникает вопрос о степени защиты ин-

вестиций работодателя в образование не только работника по договорам на его обучение по программам профессионального образования и дополнительного профессионального образования, но и лица, ищущего работу, по ученическому договору средствами трудового права. С одной стороны, законодатель предусмотрел ответственность работников, которые обучаются за счет средств работодателей или получают профессию на его производстве в рамках института ученичества. Это ст. 249 и абз. 2 ст. 207 ТК РФ. Общий смысл указанных норм заключается в том, что, если работодатель не получит в будущем полезного результата в виде труда обученного лица, то он имеет возможность взыскать с него понесенные затраты (расхо-

ды) на обучение. Однако анализ норм ТК РФ и материалов судебной практики не позволяет утверждать, что трудовое законодательство создает прочную правовую основу для защиты экономических интересов работодателей. Выделим ряд проблемных моментов.

1. Несмотря на одинаковую цель предусмотренной законодателем ответственности работника и лица, ищущего работу, за неисполнение обязанности по отработке или трудоустройству перед работодателем, который понес расходы на их обучение, санкции абз. 2 ст. 207 и ст. 249 ТК РФ необоснованно различаются. Так, если ученик по окончании обучения не приступает к обусловленной ученическим договором работе, то он по требованию работодателя возмещает полученную за время ученичества стипендию, а также другие расходы, произведенные в связи с обучением. А в ст. 249 ТК РФ предусмотрен механизм пропорционального возмещения расходов в зависимости от фактически не отработанного после окончания обучения времени. Такой подход видится более справедливым, по сравнению со ст. 207 ТК РФ, поскольку ученик мог приступить к работе, но отработать незначительное время. В этом случае у работодателя формально не возникает права на взыскание расходов, ведь в соответствии со ст. 249 ТК РФ условие об отработке должно быть согласовано либо в трудовом договоре, либо в соглашении об обучении. Можно ли ученический договор считать соглашением об обучении за счет средств работодателя? Формально нет, хотя в судебной практике встречаются решения, ставящие знак равенства между этими видами договоров. Например, в кассационном определении Кировского областного суда от 31.05.2011 по делу № 33-1809 было выявлено ухудшение положения работника, обучившегося по ученическому договору, по сравнению со ст. 249 ТК РФ. Работодатель на основании абз. 2 ст. 207 ТК РФ требовал взыскать все расходы с работника, с которым был заключен ученический договор, но который проработал некоторое время и затем уволился. Суд в такой ситуации применил положения ст. 249 ТК РФ, но не дал правовой оценки ученическому договору. Думается, что в ст. 249 ТК РФ необходимо

после слов «соглашением об обучении» включить слова «ученическим договором», чтобы защитить интересы работодателей, готовящих будущих работников на своей материально-производственной базе.

Далее, как следует из ст. 57, 249 ТК РФ, в трудовом договоре или в соглашении об обучении стороны *могут согласовать* срок отработки после обучения за счет средств работодателя, а в соответствии со ст. 199 ТК РФ срок отработки является *обязательным* условием ученического договора. Думается, что и в этом случае необходимо придерживаться единого подхода к условиям ответственности как работника, так и ученика (будущего работника) перед работодателем, который вкладывает в них средства. В связи с этим видится целесообразным в абз. 1 ст. 199 ТК РФ слова «в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре», исключить и перенести их в абз. 2, то есть условие об отработке после обучения по ученическому договору также отнести к дополнительным условиям, устанавливаемым сторонами по согласованию между собой.

2. В науке трудового права дискутируется вопрос о правовой сущности отработки работника или ученика после обучения за счет средств работодателя. Само по себе понятие «отработка» не соответствует фундаментальному принципу трудового права — принципу свободы трудового договора, который выражается в строгой добровольности поступления на работу, в свободе перехода на другую работу и свободе оставления работы по желанию работника или служащего¹. Следует согласиться также с А. Ф. Нурдиновой, что принцип свободы труда тесно связан с запрещением принудительного труда². Следовательно, необходимо определиться, имеются ли признаки принудительности у отработки после обучения за счет средств работодателя. В соответствии с п. 1 ст. 2 Конвенции МОТ № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда»³ термин «принудительный или обязательный труд» означает всякую работу или службу, которую требуют от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для

¹ Советское трудовое право / под ред. Н. Г. Александрова. М., 1972. С. 78.

² Нурдинова А. Ф. Проблемы совершенствования ТК РФ // Трудовое право. 2004. № 3. С. 32.

³ Конвенция № 29 Международной организации труда (с изм. от 11.06.2014) «Относительно принудительного или обязательного труда» (принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 02.07.1956. № 13. Ст. 279.

которой это лицо не предложило добровольно своих услуг. В статье 4 ТК РФ это понятие еще более расширяется: принудительной является также работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), хотя в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами он вправе от нее отказаться⁴. Таким образом, для принудительной работы характерны следующие признаки: наличие угрозы применения к работнику наказания; работник не выражал добровольного согласия на работу; работник вправе был отказаться от выполнения работы согласно ТК РФ. В случае заключения ученического договора, иного договора об обучении работника (будущего работника) за счет средств работодателя условие об отработке добровольно согласовывается сторонами трудового договора, соглашения об обучении, ученического договора; оно возникает не под угрозой наказания, а вследствие оценки эквивалентности обязательств работника (будущего работника) и работодателя, которая лежит в основе трудового правоотношения («деньги — труд»); в ТК РФ содержится закрытый перечень причин, по которым работник вправе отказаться от работы. Следует вывод, что отработка не является принудительным трудом. Для того чтобы в дальнейшем не возникло дискуссий по этому поводу, предлагается ст. 4 ТК РФ дополнить еще одним видом работы, которая не обладает признаками принудительного труда: работа, выполняемая после обучения за счет средств работодателя в течение обусловленного договором срока отработки.

3. Для реализации права работодателя на взыскание с работника затрат, связанных с обучением, имеет значение причина увольнения работника до истечения срока отработки или причина, по которой ученик не приступил к работе. По общему правилу она должна быть неуважительной, но закон не предлагает даже примерного перечня таких причин. В литера-

туре высказано мнение, что неуважительными причинами следует считать виновные противоправные проступки, послужившие основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя (пп. 5—11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)⁵. А уважительные причины — это жизненные ситуации, возникающие по независящим от воли работника обстоятельствам при отсутствии его вины, при наличии которых он освобождается от возмещения затрат, связанных с обучением⁶.

Поскольку ст. 249 ТК РФ отнесена к институту материальной ответственности работника, то согласно требованиям ст. 247 ТК РФ обязанность установить причину возникновения ущерба возлагается на работодателя, поэтому не работник обязан указывать причину увольнения, а работодатель обязан выяснять, по каким причинам увольняется работник. Если причины увольнения не будут выяснены и в дальнейшем будет доказано, что они были уважительными, хотя и не были указаны в заявлении об увольнении по собственному желанию, то, как считает Д. М. Кейзеров, на работника нельзя возложить обязанность по возмещению работодателю затрат на обучение⁷. В качестве примера уважительной причины увольнения, при которой не наступает материальная ответственность работника перед работодателем, можно привести непредоставление работы в соответствии с полученной профессией. Так, *апелляционным определением Хабаровского краевого суда от 06.02.2017 по делу № 33-905/2017*⁸ решение суда первой инстанции об отказе истцу (работодателю) взыскать расходы на обучение гражданки С., заключившей ученический договор, признано законным и обоснованным в связи с тем, что С. отказалась после обучения заключить трудовой договор по причине непредоставления ей работы в соответствии с полученной профессией.

До тех пор пока в ТК РФ не появится перечень уважительных причин, при которых работник будет освобожден от ответственности

⁴ Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации : монография / Э. Н. Бондаренко, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина [и др.] ; под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. М. : Норма, Инфра-М, 2016.

⁵ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). Новая редакция / О. В. Смирнов [и др.]. М., 2006. С. 556.

⁶ Брюхина Е. Р. Право на труд и право на образование: регулирование отношений по профессиональной переподготовке работников в России : дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2007. С. 181.

⁷ Кейзеров Д. М. Материальная ответственность работников в условиях рыночной экономики современной России: некоторые проблемы теории и практики : дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2005. С. 103.

⁸ СПС «КонсультантПлюс».

перед работодателем, не избежать споров между ними, поэтому в настоящее время объективную оценку причинам увольнения может дать только суд.

Однако, если исходить из задачи по определению степени защиты инвестиций работодателя в образование работника средствами трудового права, приходится поставить под сомнение целесообразность включения в ст. 207 и 249 ТК РФ условия о возмещении затрат работодателя в зависимости от причины досрочного увольнения работника или невыхода ученика на работу по полученной квалификации. Как известно, одним из признаков материальной ответственности работника является его виновное действие (бездействие), то есть законодатель связывает вопрос о возможном взыскании с работника расходов на обучение только при неуважительности причины увольнения как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя в случаях, которые относятся к нарушению дисциплины труда. Но ведь работник, независимо от причины увольнения, получил за счет средств работодателя нематериальное благо, повысил «стоимость» своей рабочей силы на рынке труда, поэтому, на мой взгляд, нарушается баланс интересов сторон трудового правоотношения, если должны быть учтены причины увольнения работника. Возможно, причина увольнения влияет на определение вины как признака материальной ответственности работника. Однако думается, что ответственность работника и ученика, предусмотренная ст. 249 ТК РФ, не является частью института материальной ответственности, а также, как следует из смысла ст. 207 ТК РФ, является обязательственным условием договора об обучении. В связи с этим необходимо либо в ТК РФ перечислить причины, при наличии которых работник был бы освобожден от обязанности по возмещению работодателю затрат (расходов) на его обучение, либо, как предлагают некоторые специалисты, определить их в договоре⁹. Федеральная служба по труду и занятости тоже рекомендует работодателям во избежание спо-

ров определять уважительные причины в соглашении об обучении (письмо от 18.10.2013 № 852-6-1¹⁰).

4. Нормы ТК РФ не позволяют четко определить, какие затраты (расходы) работодатель вправе предъявить работнику, если тот не выполнил условия об отработке. Наука трудового права также не дает однозначный ответ на этот вопрос. Поскольку ст. 249 ТК РФ расположена в разделе о материальной ответственности работника, Д. М. Кейзеров считает, что на ситуацию о возмещении расходов на обучение распространяются правила о материальной ответственности работников. Это значит, что необходимо руководствоваться ст. 241 ТК РФ о пределах материальной ответственности работника: за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами¹¹. Иной точки зрения придерживается В. И. Миронов: затраты на обучение могут быть возмещены в размере, превышающем средний заработок работника¹². Действительно, исходя из смысла ст. 249 ТК РФ и ее принадлежности к институту материальной ответственности работника, неясно, полная или ограниченная материальная ответственность может наступить у работника. Законодатель не учитывает также соизмеримость суммы расходов работодателя на обучение и размера заработной платы работника, ее отсутствие у лица, ищущего работу (поэтому денежных средств может не быть, чтобы возместить работодателю расходы). В пункте 16 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (в ред. 28.09.2010)¹³ обращается внимание, что в соответствии с ч. 1 ст. 250 ТК РФ с учетом материального положения работника суды могут снизить размер сумм, подлежащих взысканию, но не вправе полностью освободить работника от такой обязанности. К сожалению, официального разъяснения по поводу применения именно ст. 249 ТК РФ в указанном акте не имеется. Вероятно, в современном трудо-

⁹ Азаров Г. П. Материальная ответственность по трудовому праву // СПС «КонсультантПлюс», 2011.

¹⁰ СПС «КонсультантПлюс».

¹¹ Кейзеров Д. М. Указ. соч. С. 96.

¹² Миронов В. И. Материальная ответственность сторон трудового договора // Трудовое право. 2002. № 9. С. 64.

¹³ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

вом законодательстве предпринята попытка защитить экономические интересы работодателя путем гражданско-правового обеспечения обязательств без связи с нормами о материальной ответственности работника. Об этом свидетельствует позиция Конституционного Суда РФ, выраженная в *определениях от 15.07.2010 № 1005-О-О и от 24.03.2015 № 498-О*¹⁴. Суд указал, что действующая правовая конструкция об обязанности работников возмещать затраты работодателя на обучение направлена на обеспечение баланса прав и интересов сторон трудового правоотношения, способствует повышению профессионального уровня данного работника и приобретению им дополнительных преимуществ на рынке труда, а также имеет целью компенсировать работодателю затраты по обучению работника, досрочно прекратившего трудовые отношения с данным работодателем без уважительных причин.

На мой взгляд, при решении вопроса о пределах суммы, подлежащей взысканию, необходимо отказаться от связи с институтом материальной ответственности и руководствоваться составом затрат (расходов) работодателя, подлежащих возмещению, в качестве обязательственного условия договора на обучение. В соответствии со ст. 207 ТК РФ с ученика, который не приступил к работе, может быть взыскана стипендия и иные расходы на обучение. В статье 249 ТК РФ используется другой термин — «затраты», но не раскрывается его содержание, поэтому некоторые работодатели по аналогии со ст. 207 ТК РФ взыскивают с работников, кроме собственно стоимости обучения, еще и командировочные расходы, среднюю заработную плату, которую работодатели обязаны выплачивать работникам на период обучения.

Обоснованность включения в состав затрат на обучение не только суммы за обучение, но и других понесенных работодателем расходов подтверждена материалами судебной практики. Например, *апелляционным определением Красноярского краевого суда от 18.02.2015 по делу № 33-1538* подтверждена правильность

решения суда первой инстанции о взыскании с работника (ответчика) выплаченных ему за весь период обучения по ученическому договору на профессиональное обучение по программе «машинист электровоза» в учебном структурном подразделении истца (филиал ОАО РЖД — филиал Красноярской железной дороги) суммы стипендии, командировочных расходов, стоимости обучения в связи с тем, что работник был отчислен за неуспеваемость и уволился по собственному желанию. Поскольку ученическим договором предусмотрено условие об отработке сроком три года, а в случае увольнения без уважительных причин работник обязуется возместить расходы работодателя, связанные с обучением, суд, сославшись на договор, а также на ст. 198, 199, 207 и 249 ТК РФ, взыскал с работника расходы в полном объеме.

Вместе с тем существует и противоположная судебная практика, например *апелляционное определение Оренбургского областного суда от 02.09.2015 по делу № 33-5467/2015; апелляционное определение Вологодского областного суда от 21.05.2014 по делу № 33-2453/2014; апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 10.02.2016 по делу № 33-714/2016*. На ее основе учеными сделан справедливый вывод о том, что «не могут быть включены в число расходов, связанных с обучением, гарантированные законодательством выплаты работникам, проходящим обучение»¹⁵. В Обзоре практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника, утвержденном Президиумом Верховного Суда РФ, разъясняется, что «положениями Трудового кодекса Российской Федерации гарантируется возмещение работодателем командировочных расходов работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность. Такие расходы не включаются в затраты, понесенные работодателем на обучение работника, и не подлежат возмещению работником работодателю в случае увольнения работника

¹⁴ СПС «КонсультантПлюс».

¹⁵ Занданов И. Как возместить расходы (затраты), связанные с обучением работников (лиц, ищущих работу) // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. № 6. С. 47; Защита трудовых прав граждан и прав в сфере социального обеспечения / сост. Л. Благодир, И. Л. Дубровская. Киров, 2005. С. 156—161; Бекетова Ю. Споры по возмещению ущерба, причиненного работником // Трудовое право. 2016. № 1. С. 29—36.

без уважительных причин до истечения срока, обусловленного соглашением об обучении»¹⁶.

Возникает вопрос: можно ли стипендию, которую получает ученик по время ученичества, также отнести к гарантиям? Думается, да, поскольку стипендия, во-первых, должна выплачиваться обязательно не ниже минимального размера труда (ст. 199, 204 ТК РФ); во-вторых, замещает ученику заработную плату и является необходимым средством к существованию на период обучения. Следовательно, есть основания для исключения стипендий из расходов на обучение, которые подлежат возмещению работодателю в случае неисполнения учеником обязанности приступить к работе.

Несмотря на то что приведенные размышления направлены на защиту интересов работника, они не ухудшают положение работодателя как субъекта трудового права. Исходя из функций трудового права и целей трудового законодательства, считаю, что с работника может быть взыскана только стоимость обучения, независимо от ее размера, и командировочные расходы в пределах утвержденной законодательством нормы, но не могут быть взысканы гарантии по сохранению заработной платы, выплаты стипендии. Если подлежащие возмещению расходы будут выше заработной платы работника, то работодатель и суд вправе с учетом фактического материального положения работника снизить размер взыскиваемой суммы. И это положение необходимо прямо закрепить в ТК РФ либо на уровне акта Пленума Верховного Суда РФ.

5. Срок отработки фактически определяет работодатель как экономически более сильная сторона трудового договора. В этой ситуации возникает проблема обоснованности и соизмеримости срока отработки со стоимостью и сроками обучения. Так, А. М. Лушников и М. В. Лушникова усматривают в больших сроках (например, в 10—15 лет) признаки принудительного труда, запрещенного ст. 3 ТК РФ, и предлагают закрепить в ст. 199 ТК РФ верхний предел срока отработки — не более 5 лет. Аргументами в пользу именно такого предела ученые называют: практику заключения ученических договоров, в которой, как правило, срок отработки составляет 3—5 лет; установленный законом предельный срок срочных трудовых договоров; необходи-

мость стимулировать работников к продолжению работы не длительными сроками отработки, а иными средствами трудового права (повышением заработной платы, созданием благоприятных условий труда, выплатой стимулирующих надбавок)¹⁷. Наука трудового права исходит из общеправового принципа разумности и соразмерности между нарушением и мерой ответственности, хотя на практике реализовать указанный принцип достаточно сложно. Можно понять интерес работодателя, но и обращать трудовое право в крепостническую идеологию недопустимо, поэтому полностью разделяю предложение А. М. Лушников и М. В. Лушниковой о закреплении в ТК РФ максимального 5-летнего срока отработки, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

Однако есть необходимость рассмотреть еще один критерий ограничения срока отработки — это срок действия удостоверения, иного документа об обучении, дающего работнику специальное право. В связи с этим предлагается ст. 249 ТК РФ дополнить новым абзацем: «Срок отработки не может превышать пяти лет или срока действия документа, дающего после обучения специальное право работнику на выполнение трудовой функции, допуск к работе. В срок отработки не включаются периоды отпусков, за исключением учебных, и отстранение от работы».

6. ТК РФ не дает ответа на вопрос работодателей, инвестирующих в образование работников (будущих работников), о том, какой период отработки может засчитываться работнику: тот, который он фактически состоит в трудовых отношениях с работодателем, или только тот, в который он фактически осуществлял трудовую функцию, то есть был полезен работодателю? Если, например, работница прошла обучение за счет средств работодателя, затем ушла в отпуск по уходу за ребенком и в этот период срок отработки истек, вправе ли работодатель продлить срок отработки? Думается, что при действующей редакции ст. 249 ТК РФ ответ будет отрицательным. При этом действительно усматривается ущемление интересов работодателей в приведенной ситуации. Следовательно, в ст. 249 ТК РФ желательно предусмотреть, что в срок отработки не входят периоды отпусков, за исключением учебных, отстранение от работы.

¹⁶ Обзор практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника / утв. Президиумом Верховного суда РФ 05.12.2018. П. 11 // Администратор образования. 2019. № 3.

¹⁷ Тарусина Н. Н., Лушников А. М., Лушникова М. В. Социальные договоры в праве : монография. М. : Проспект, 2017. С. 350.

7. В действующем трудовом законодательстве имеется и еще один пробел, влияющий на защиту инвестиций работодателя в образование работника. Если работодатель проводит обучение, которое не связано с реализацией образовательных программ, но направлено на повышение качества выполнения работником трудовой функции (это могут быть тематические тренинги, лекции, семинары), то применение ст. 249 ТК РФ достаточно проблематично, потому что суды связывают обучение с ученическими договорами. Например, решением Михайловского районного суда Волгоградской области от 27 ноября 2015 г. в удовлетворении исковых требований работодателя о взыскании с работника расходов на обучение было отказано. Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 13 мая 2016 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения. Разрешая спор, суды первой и второй инстанции, сославшись на ст. 196—200 и 249 ТК РФ, исходили из того, что между сторонами по делу заключались дополнительные соглашения к трудовому договору об обязанности работника отработать после обучения за счет средств работодателя, а ученический договор не заключался.

После прохождения курсов работник не приобрел новой специальности или квалификации, позволявших выполнять новый вид профессиональной деятельности, полученные в периоды обучения знания и навыки позволили ему занимать должность менеджера отдела продаж сельскохозяйственной техники без изменения профессии и специальности. Обучением на курсах работник повысил профессиональный уровень в рамках имеющейся квалификации, в связи с чем понесенные работодателем на повышение квалификации затраты не относятся к расходам, которые могут быть взысканы с работника. И только *определением Верховного Суда РФ от 17.04.2017 № 16-КГ17-3*¹⁸ решения судов первой и второй инстанции были отменены из-за существенного нарушения норм материального права. Верховный Суд РФ указал, что судами оставлено без внимания то обстоятельство, что нормы трудового законодательства, так же как и условия

заключенного сторонами дополнительного соглашения к трудовому договору, не ставят обязанность работника по возмещению работодателю затрат на обучение в случае досрочного прекращения работником трудовых отношений с работодателем без уважительных причин в зависимости от получения работником по итогам обучения новой специальности или квалификации. Между работодателем и работником может заключаться как ученический договор, так и иные договоры об обучении, то есть ученический договор не является единственным видом заключаемых между работником и работодателем договоров об обучении. Подготовка работников и их дополнительное профессиональное образование осуществляются работодателем в том числе и на условиях, определенных трудовым договором.

Несмотря на положительное решение для конкретного работодателя, не каждый имеет возможность дойти до высшей судебной инстанции. Необходимо на уровне ТК РФ урегулировать указанный вопрос.

8. В подготовке высококвалифицированных кадров участвуют не только работодатели — юридические лица, но и индивидуальные предприниматели. Однако формально они не наделены правом заключать с работниками или лицами, ищущими работу, ученические договоры. Следовательно, эта категория работодателей не может воспользоваться средствами трудового права для защиты своих инвестиций в профессиональное обучение работников.

В заключение хотелось бы отметить, что «одной из ключевых задач работодателя в системе управления человеческими ресурсами является защита инвестиций в человеческий капитал, в первую очередь в обучение и развитие персонала. Неэффективный правовой механизм защиты данного вида вложений зачастую способствует крайне нежелательной для работодателя текучести обученных кадров, а по сути, превращается в рост капитализации конкурентов, принявших этих работников»¹⁹. Следовательно, предложенные в данной статье изменения ст. 4, 207, 249 ТК РФ могли бы повысить гарантии для работодателей по закреплению и использованию профессионального потенциала своих работников.

¹⁸ СПС «КонсультантПлюс».

¹⁹ Кузнецов Д. Л. Актуальные вопросы правового регулирования обучения персонала // Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики : монография / отв. ред. проф. Ю. П. Орловский. М. : Юстицинформ, 2012.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Азаров Г. П. Материальная ответственность по трудовому праву // СПС «КонсультантПлюс», 2011.
2. Бекетова Ю. Споры по возмещению ущерба, причиненного работником // Трудовое право. — 2016. — № 1.
3. Брюхина Е. Р. Право на труд и право на образование: регулирование отношений по профессиональной переподготовке работников в России : дис. ... канд. юрид. наук. — Пермь, 2007.
4. Занданов И. Как возместить расходы (затраты), связанные с обучением работников (лиц, ищущих работу) // Кадровик. Трудовое право для кадровика. — 2007. — № 6.
5. Защита трудовых прав граждан и прав в сфере социального обеспечения / сост. А. Л. Благодар, И. Л. Дубровская. — Киров, 2005.
6. Кейзеров Д. М. Материальная ответственность работников в условиях рыночной экономики современной России: некоторые проблемы теории и практики : дис. ... канд. юрид. наук. — Пермь, 2005.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). Новая редакция / О. В. Смирнов [и др.]. — М., 2006.
8. Кузнецов Д. Л. Актуальные вопросы правового регулирования обучения персонала // Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики : монография / отв. ред. проф. Ю. П. Орловский. — М. : Юстицинформ, 2012.
9. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации : монография / Э. Н. Бондаренко, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина [и др.] ; под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. — М. : Норма, Инфра-М, 2016.
10. Миронов В. И. Материальная ответственность сторон трудового договора // Трудовое право. — 2002. — № 9.
11. Нуртдинова А. Ф. Проблемы совершенствования ТК РФ // Трудовое право. — 2004. — № 3.
12. Советское трудовое право / под ред. Н. Г. Александрова. — М., 1972.
13. Тарусина Н. Н., Лушников А. М., Лушников М. В. Социальные договоры в праве : монография. — М. : Проспект, 2017.

Материал поступил в редакцию 10 ноября 2019 г.

REFERENCES

1. Azarov GP. Materialnaya otvetstvennost po trudovomu pravu [Material liability under labor law]. Legal reference system "Konsultant Plus:" [Electronic resource]. «KonsultantPlus»; 2011. (In Russ.)
2. Beketova Yu. Spory po vozmeshcheniyu ushcherba, prichinennogo rabotnikom [Disputes over compensation for damages caused by an employee]. *Trudovoe pravo* [Labour law]. 2016;1. (In Russ.)
3. Bryukhina ER. Pravo na trud i pravo na obrazovanie: regulirovanie otnosheniy po professionalnoy perepodgotovke rabotnikov v Rossii: dis. ... kand. yurid. nauk [The right to work and the right to education: regulation of relations on professional retraining of employees in Russia: Cand. Sci. (Law) Thesis]. Perm; 2007. (In Russ.)
4. Zandanov I. Kak vozmestit raskhody (zatraty), svyazannye s obucheniem rabotnikov (lits, ishchushchikh rabotu) [How to reimburse expenses (expenses) related to training of employees (job seekers)]. *Kadrovik. Trudovoe pravo dlya kadrovika*. 2007;6. (In Russ.)
5. Blagodir AL, Dubrovskaya IL, editors. Zashchita trudovykh prav grazhdan i prav v sfere sotsialnogo obespecheniya [Protection of labor rights of citizens and rights in the sphere of social security]. Kirov, 2005.
6. Keyzerov DM. Materialnaya otvetstvennost rabotnikov v usloviyakh rynochnoy ekonomiki sovremennoy rossii: nekotorye problemy teorii i praktiki : dis. ... kand. yurid. nauk [Material responsibility of employees in the conditions of the market economy of modern Russia: some problems of theory and practice: Cand. Sci. (Law) Thesis]. Perm, 2005.
7. Smirnov OV, et al. Kommentariy k Trudovomu kodeksu Rossiyskoy Federatsii (postateynyy). Novaya redaktsiya [Commentary to the Labor Code of the Russian Federation (article-by-article). New edition]. Moscow; 2006. (In Russ.)

8. Kuznetsov DL. Aktualnye voprosy pravovogo regulirovaniya obucheniya personala [Current issues of legal regulation of personnel training]. In: Orlovskiy YuP, editor. Aktualnye problemy trudovogo zakonodatelstva v usloviyakh modernizatsii ekonomiki: monografiya [Actual problems of labor legislation in the conditions of economic modernization: monograph]. Moscow: Yustitsinform; 2012. (In Russ.)
9. Bondarenko EN, Gerasimova ES, Golovina SYu, et al. Mezhdunarodnye trudovye standarty i rossiyskoe trudovoe pravo: perspektivy koordinatsii: monografiya [International labor standards and Russian labor law: prospects for coordination: monograph]. Golovina SYu, Lyutov NL, editors. Moscow: Norma, Infra-M; 2016.
10. Mironov VI. Materialnaya otvetstvennost storon trudovogo dogovora [Material liability of the parties to an employment contract]. *Trudovoe pravo* [Labour law]. 2002;9.
11. Nurtdinova AF. Problemy sovershenstvovaniya TK RF [Problems of improving the Labor Code of the Russian Federation]. *Trudovoe pravo* [Labour law]. 2004;3.
12. Aleksandrov NG, editor. Sovetskoe trudovoe pravo [Soviet labor law]. Moscow; 1972.
13. Tarusina NN, Lushnikov AM, Lushnikova MV. Sotsialnye dogovory v prave: monografiya [Social contracts in law: a monograph]. Moscow: Prospect; 2017.