

Н. М. ВАПНЯРЧУК,
старший науковий співробітник НДІ правового
забезпечення інноваційного розвитку НАПрН
України, кандидат юридичних наук, старший
науковий співробітник

УЧНІВСЬКИЙ ДОГОВІР ЯК ОСОБЛИВИЙ ВИД ДОГОВОРУ У СФЕРІ ПРАЦІ

Стаття присвячена дослідженню одного із засобів реалізації права на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації – учнівському договору. З урахуванням зарубіжного досвіду внесено пропозицію передбачити у новому Трудовому кодексі України норми, які будуть врегульовувати питання пов'язані з учнівським договором.

Ключові слова: учнівський договір, працівник, роботодавець, професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації, національне законодавство, зарубіжне законодавство.

Постановка проблеми. Одним із засобів реалізації права на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації виступає учнівський договір. Історія учнівства нараховує не одне століття. Учнівські відносини як відносини з професійної підготовки та перепідготовки безпосередньо у роботодавця активно досліджувалися вченими минулого століття.

Аналіз останніх досліджень. Так, у різний час правовим проблемам професійного навчання працівників загалом та учнівському договору зокрема приділяли увагу такі науковці, як Б. К. Бегичев, Н. Б. Болотіна, К. М. Варшавський, І. С. Войтинський, Л. Я. Гінцбург, К. М. Гусов, Ф. М. Левіант, Ю. П. Орловський, А. Ю. Пашерстник, О. С. Пашков, В. Г. Ротань, Г. С. Скачкова, О. В. Смирнов, А. І. Ставцева, К. П. Уржинський, Г. І. Чанишева та ін.

Метою статті є аналіз вітчизняного та зарубіжного законодавства стосовно одного із засобів реалізації права на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації – учнівському договору.

Виклад основного матеріалу. Правовому регламентуванню відносин з професійного навчання на виробництві трудове законодавство історично приділяло особливе значення. Норми, які стосувалися виробничого учнівства, містилися ще в Кодексі законів про працю УРСР 1922 р. [1], який передбачав спеціальну главу XII «Про учнівство». Під учнями розумілися особи, які перебувають у школах учнівства, навчальних бригадах і майстернях, проходять індивідуальне навчання у процесі виробництва під керівництвом кваліфікованих робітників. За конкрет-

ними професіями строк учнівства встановлювався Народним комісаріатом праці, за погодженням із Всеросійською центральною радою професійних спілок і Народним комісаріатом освіти, але його тривалість не перебільшувала 4-х років (для професій високої кваліфікації). Чисельність учнів, що встановлювалася при укладенні колективного договору (як і в разі його відсутності) мала бути не нижчою норм, установлюваних Народним комісаріатом праці за погодженням із Всеросійською центральною радою професійних спілок і центральними господарськими органами для відповідної галузі промисловості.

Учні не повинні відволікатися ні на які роботи, що не стосуються до вивчення їх спеціальності. Учні, які у встановлений строк закінчили вивчення тієї чи іншої спеціальності, випробувалися на виробництві. Однак це право їм надавалося й до закінчення встановленого строку учнівства.

Кодекс законів про працю 1971 р. [2] спеціальних норм щодо учнівства також не містить за виключенням ст. 196, яка передбачала професійне навчання на виробництві. Загалом же питання, які стосувалися професійного навчання робітників на виробництві, врегульовувалися на рівні підзаконних, у тому числі галузевих, нормативних актів. Так, згідно з Типовим положенням про професійне навчання робітників на виробництві, затвердженого спільною постановою Держкомпраці СРСР, Держпрофвідбору СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 4 березня 1980 р. за № 50/4/4–85 [3], підготовка нових робітників на виробництві становила собою професійне навчання осіб, які ра-

ніше не мали професій, перелік яких затверджується Держпрофвідбору СРСР. Підготовка здійснюється із числа осіб, прийнятих на роботу на підприємство. Підготовка нових робочих із числа жінок, а також неповнолітніх осіб провадилася тільки за професіями, а також для тих виробництв і робіт, на яких дозволяється застосування їх праці. Особи, які направляються на навчання, мають бути попередньо ознайомлені з вимогами до роботи за професією, з умовами праці, з її оплатою, правилами внутрішнього трудового розпорядку й техніки безпеки, санітарними нормами і правилами, виробничими (посадовими) інструкціями, можливістю підвищення кваліфікації і професійного просування.

Разом з тим аналізоване законодавство не передбачало укладення спеціального учнівського договору, що оформлював би відносини з професійної підготовки працівників безпосередньо на виробництві.

Слід зазначити, що проект Трудового кодексу України [4] також не дає визначення й не розкриває зміст учнівського договору, хоча фактично закріплює цю правову конструкцію в статтях 327–331.

На протигагу вітчизняному трудовому законодавству зарубіжне врегулює питання, пов'язані з учнівським договором. Так, у ТК Киргизької Республіки [5] зазначено, що роботодавець вправі укладати з особою, яка шукає роботу, учнівський договір на професійне навчання, а з працівником своєї організації – учнівський договір на перенавчання без відриву від роботи. Такий договір з особою, яка шукає роботу, є цивільно-правовим, і що регулюється цивільним законодавством та іншими актами, що містять цивільно-правові норми. Учнівський договір з працівником організації є додатковим до трудового договору й регулюється законодавством про працю та іншими актами, що містять трудові норми.

Відповідно до Кодексу учнівський договір повинен містити: а) найменування сторін; б) указівку на конкретну професію, спеціальність, кваліфікацію, яку набуває учень; в) зобов'язання роботодавця забезпечити працівникові можливість навчання відповідно до учнівського договору; г) зобов'язання працівника пройти навчання й відповідно до отриманої професії, спеціальності, кваліфікації пропрацювати за трудовим договором у роботодавця протягом строку, встановленого в учнівському договорі; д) строк учнівства; е) розмір оплати в цей період. Він може містити й інші умови, визначені угодою сторін. Умови учнівського договору, що суперечать ТК, колективному договору чи угодам, є недійсними й не підлягають застосуванню.

Цей договір укладається в письмовій формі у 2-х примірниках на строк, необхідний для навчання пев-

ній професії, спеціальності або кваліфікації. Він діє з дня, зазначеного в ньому, і протягом передбаченого ним строку. Дія учнівського договору продовжується на час хвороби учня, проходження ним військових зборів та в інших випадках, передбачених законами, іншими нормативно-правовими актами. Протягом строку дії договору його зміст може бути змінено тільки за згодою сторін. Учнівський договір розривається з підстав, передбачених для розірвання трудового договору (статті 200, 201).

Учнівство організується у формі індивідуального, бригадного, курсового навчання та в інших формах. Час учнівства протягом тижня не повинен перевищувати норми робочого часу, встановленої для працівників відповідного віку, професії і спеціальності при виконанні відповідних робіт. Працівники, які проходять навчання в організації, можуть повністю звільнитися від роботи за трудовим договором з роботодавцем або виконувати останню на умовах неповного робочого часу. У період дії учнівського договору трудівників не можна залучати до надурочних робіт, направляти у службові відрядження, не пов'язані з учнівством. Протягом учнівства їм виплачується стипендія, розмір якої встановлюється договором і залежить від одержуваної професії, спеціальності, кваліфікації, але не може бути нижчим закріпленого законом мінімального розміру оплати праці. Робота, виконувана учнем на практичних заняттях, оплачується за встановленими розцінками. На учнів поширюється трудове законодавство, включаючи законодавство про охорону праці.

Особам, які успішно завершили навчання, за укладеним трудовим договором з роботодавцем, за яким вони проходили учнівство, випробувальний строк не встановлюється. Якщо особа по закінченні навчання без поважних причин не виконує свої зобов'язання за договором, не приступає до роботи, на вимогу роботодавця вона повертає йому отриману за час учнівства стипендію й відшкодовує інші понесені роботодавцем витрати у зв'язку з учнівством. Учнівський договір розривається за підставами, передбаченими для розірвання трудового договору.

Відповідно до ст. 34 Трудового кодексу Республіки Таджикистан [6] роботодавець вправі укласти з особою, яка шукає роботу, учнівський договір на професійне навчання на строк, визначений у цьому договорі. Учнівський договір укладається з метою одержання початкової професії за профілем підприємства. По закінченню строку договору з особами, які закінчили навчання, укладається трудовий договір (контракт). Оплата праці під час навчання устанавлюється договором. Порядок укладення учнівського договору визначається Урядом Республіки Таджикистан.

Згідно зі ст. 216 Трудового кодексу Республіки Молдова [7] роботодавець вправі укласти з особою не старше 30 років, яка знаходиться в пошуку роботи й не має необхідної професійної кваліфікації, учнівський договір. Він укладається в письмовій формі, є цивільно-правовим договором і регулюється ЦК Республіки Молдова та іншими нормативними актами.

Роботодавець має також право укласти з будь-яким працівником підприємства договір безперервної професійної підготовки, який має письмову форму, є додатковим до індивідуального трудового договору й регулюється трудовим законодавством та іншими нормативними актами, що містять норми трудового права.

Учнівський договір і договір безперервної професійної підготовки повинні містити: а) прізвище й ім'я або найменування сторін, б) указівку на професію, спеціальність, кваліфікацію, яку отримує учень або працівник, в) обов'язки роботодавця щодо створення умов для навчання відповідно до положень договору, г) строк договору, д) обов'язки особи пройти курс професійної підготовки й відпрацювати відповідно до отриманої професії, спеціальності і кваліфікації протягом строку, встановленого договором, е) умови оплати праці в період учнівства або безперервної професійної підготовки та є) умови покриття (відшкодування) понесених сторонами (сторонаю) витрат у період учнівства або безперервної професійної підготовки в разі звільнення працівника до закінчення строку, передбаченого договором.

Обидва зазначені договори можуть містити й інші умови, що визначаються сторонами й не суперечать чинному законодавству.

Період учнівства чи безперервної професійної підготовки протягом тижня не повинен перевищувати тривалості робочого часу, встановленого для працівника відповідного віку або професії при виконанні відповідних робіт. Час, необхідний учневі для участі в теоретичних заняттях, пов'язаних з професійною підготовкою, включається до робочого часу. Працівники, які проходять безперервну професійну підготовку на підприємстві, з письмової згоди роботодавця можуть бути тимчасово звільнені від роботи, передбаченої індивідуальним трудовим договором, виконувати її або на умовах неповного робочого часу, або ж у гнучкому режимі. Що стосується тих, хто проходить безперервну професійну підготовку, то їм забороняються: роботи важкі й зі шкідливими й(або) небезпечними умовами праці, надурочні, в нічний час, а також відрядження, не пов'язані з професійною підготовкою. Дія обох розглядуваних договорів розпочинається з дня, зазначеного в ньому,

з продовженням на період медичної відпустки та в інших випадках, передбачених угодою сторін.

Умови учнівських договорів і договорів безперервної професійної підготовки, що суперечать положенням чинного законодавства, умовам колективних угод і колективних трудових договорів, вважаються недійсними й не можуть застосовуватись. За допомогою належного контролю, що здійснюється роботодавцем разом з представниками працівників, забезпечується ефективність системи учнівства й будь-якої іншої системи підготовки кадрів та їх адекватний захист. Договір безперервної професійної підготовки може бути припинений з підстав, передбачених ТК для припинення індивідуального трудового договору, або з інших підстав, передбачених чинним законодавством. Учнівський договір припиняється з підстав, передбачених ЦК Республіки Молдова.

У Трудовому кодексі Російської Федерації [8] цьому інституту трудового права присвячено цілу главу, в якій зазначено, що роботодавець має право укладати з особою, яка шукає роботу, учнівський договір на професійне навчання, а з працівником цієї організації – учнівський договір на отримання освіти без відриву або з відривом від виробництва. Учнівський договір з працівником є додатком до договору трудового. Він повинен містити: найменування сторін; указівку на конкретну кваліфікацію, що набувається учнем; зобов'язання роботодавця забезпечити працівникові можливість навчання згідно з учнівським договором; зобов'язання працівника пройти навчання й відповідно до отриманої кваліфікації відпрацювати за трудовим договором з роботодавцем строк, установлений в учнівському договорі; строк учнівства; розмір оплати в цей період. Договір може містити й інші умови, визначені угодою сторін.

Учнівський договір укладається в письмовій формі у 2-х примірниках, на строк, необхідний для отримання кваліфікації. Він діє з дня, зазначеного у ньому, протягом передбаченого ним строку. Дія договору продовжується на час хвороби учня, проходження ним військових зборів і в інших випадках, передбачених федеральними законами та іншими нормативно-правовими актами. Протягом строку його дії зміст договору може бути змінено тільки за згодою сторін. Учнівський договір припиняється по закінченні строку навчання або з підстав, передбачених у ньому.

Учнівство організується у формі індивідуального, бригадного, курсового навчання або в інших формах. Його тривалість протягом тижня не повинна перевищувати норми робочого часу, встановленої для працівників відповідного віку, професії, спеціальності при виконанні ними робіт. Працівники, які проходять на-

вчання в організації, за угодою з роботодавцем можуть повністю звільнитися від роботи або виконувати її на умовах неповного робочого часу. У період дії договору працівники не можуть залучатися до надурочних робіт, направлятися у службові відрядження, не пов'язані з учнівством. Учня виплачується стипендія, розмір якої визначається учнівським договором і залежить від одержуваної кваліфікації, але не може бути нижчим встановленого федеральним законом мінімального розміру оплати праці. Робота, виконувана учнем на практичних заняттях, оплачується за встановленими розцінками. На учнів поширюється трудове законодавство, включаючи законодавство про охорону праці. Умови учнівського договору, що суперечать ТК РФ, колективному договору чи угодам, є недійсними й не застосовуються.

Особам, які успішно завершили учнівство, при укладенні трудового договору з роботодавцем, за договором з яким вони проходили навчання, випробувальний строк не встановлюється. Якщо учень по закінченні учнівства без поважних причин не виконує свої зобов'язання за договором, на вимогу роботодавця він повертає останньому отриману за час учнівства стипендію, а також відшкодовує інші витрати, понесені у зв'язку з учнівством.

Висновки. Ураховуючи зарубіжний досвід, пропонуємо у новому Трудовому кодексі України передбачити норми, які будуть врегульовувати питання, пов'язані з учнівським договором. Зокрема, передбачити у Кодексі окрему главу під назвою «Учнівський договір», в якій повинні бути висвітлені такі питання: а) поняття учнівського договору; сторони учнівського договору; б) строк та форма учнівського договору; в) дія учнівського договору; г) організаційні форми учнівства; д) час учнівства; е) оплата учнівства; є) поширення на учнів трудового законодавства та законодавства про обов'язкове соціальне страхування; ж) недійсність умов учнівського договору; з) припинення учнівського договору; и) відповідальність за порушення умов учнівського договору.

Під учнівським договором пропонуємо розуміти угоду між роботодавцем та учнем, відповідно до якої

роботодавець зобов'язується організувати професійну підготовку, перепідготовку учня за обумовленою професією, спеціальністю, кваліфікацією, забезпечити умови навчання, передбачені трудовим законодавством, своєчасно й у повному обсязі виплачувати учню стипендію, оплачувати роботу, виконувану учнем на практичних заняттях за завданням роботодавця, а учень, у свою чергу, зобов'язується пройти навчання й відповідно до отриманої професії, спеціальності, кваліфікації пропрацювати з роботодавцем протягом строку, встановленого учнівським договором. Учнівський договір представляє собою двосторонню угоду, яка заключається між роботодавцем та працівником, предметом якої є організація та проведення роботодавцем професійного навчання або перенавчання учня конкретній професії, спеціальності, кваліфікації.

Специфічними умовами цього правочину є: а) найменування професії, спеціальності; б) термін навчання і термін, який учень зобов'язаний пропрацювати за трудовим договором відповідно до отриманої професії, спеціальності; в) місце навчання; г) оплата учнівства; д) організаційна форма учнівства; е) види й умови соціального страхування учня; є) режим навчання, якщо локальним нормативним актом в організації не визначений режим навчання, або він щодо даного учня відрізняється від загальних правил.

Хотілося б також відмітити значення цього інституту трудового права, оскільки учнівські відносини забезпечують не просто підготовку працівників до праці, а саме до праці в конкретного роботодавця, що особливо актуально в умовах різних форм власності та є одним із засобів вирішення проблеми безробіття, оскільки саме навчання пов'язане з тими умовами, в яких будуть протікати трудові відносини. У таких відносинах зацікавлені як працедавець, так і працівник: перший одержує підготовлені для себе кадри, а інший – роботу. При цьому роботодавець може бути впевнений, що його співробітник буде навчатися в повній відповідності з визначеними ним вимогами, а працівник може використовувати учнівський договір як певну сходинку у своєму професійному зростанні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю УРСР : затв. пост. ВУЦВК від 02.12.1922 // 36. законів УРСР. – 1922. – № 52. – Арт. 751.
2. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
3. Об утверждении Типового положения о профессиональном обучении рабочих на производстве : пост. Госкомтруда СССР, Госпрофобра СССР и Секретариата ВЦСПС от 04.03.1980 № 50/4/4–85 // Бюл. Госкомтруда СССР. – 1980. – № 5.
4. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 2902, текст законопроекту від 27.08.2013) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.

5. Трудовой кодекс Кыргызской Республики : утв. Законом Кыргызской Респ. от 04.08.2004 № 106 // Ведом. Жогорку Кенеша Кыргызской Респ. – 2006. – № 4. – Ст. 392.
6. Трудовой кодекс Республики Таджикистан [Электронный ресурс] : от 15.05.1997. – Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=2317.
7. Трудовой кодекс Республики Молдова : утв. Законом Респ. Молдова от 28.03.2003 № 154 // Офиц. монитор Респ. Молдова. – 2003. – № 159–162.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации : утв. Законом РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собр. зак-ва РФ. – 2002. – № 1. – Ч. 1. – Ст. 3.

REFERENCES

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu URSR, zatv. post. VUTsVK vid 02.12.1922 (Labour Code of the USSR: approved. post. VUTSVK from 02.12.1922), *Zb. zakoniv URSR*, 1922, No. 52, Art. 751.
2. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: zatv. Zakonom URSR vid 10.12.1971 (Labor Code of Ukraine: approved. Law SSR of 10.12.1971), No. 322-VIII, *Vidom. Verkhov. Rady URSR*, 1971, No. 50 (Dodatok), St. 375.]
3. Ob utverzhenyyu Tipovoho polozheniya o professyonalnom obuchenyy rabochykh na proyzvodstve: post. Hoskomtruda SSSR, Hosprofobra SSSR y Sekretaryata VTsSPS ot 04.03.1980 (Adoption of the Model POSITION vocational learning for production workers, office. Hoskomtruda USSR, Hosprofobra USSR and the All Secretariat from 03/04/1980), No. 50/4/4–85, *Biul. Hoskomtruda SSSR*, 1980, No. 5.
4. *Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy* (reistr. № 2902, tekst zakonoproektu vid 27.08.2013) [Draft Labor Code of Ukraine (Reg. No. 2902, draft text on 08.27.2013), [Elektron. resurs], Rezhym dostupu: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746
5. Trudovoy kodeks Kyrgyzskoy Respubliki: utv. Zakonom Kyrgyzskoy Resp. ot 04.08.2004 (Labour Code of the Kyrgyz Republic, ratified. Law of the Kyrgyz Republic. from 04.08.2004), No. 106, *Vedom. Zhogorku Kenesha Kyrgyzskoy Resp.* 2006, No. 4, St. 392.
6. *Trudovoy kodeks Respubliki Tadjikistan ot 15.05.1997* (Trudovoy Code of the Republic of Tajikistan from 15.05.1997), Elektron. Resurs. Rezhim dostupa: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=2317
7. Trudovoy kodeks Respubliki Moldova: utv. Zakonom Resp. Moldova ot 28.03.2003 (Labour Code of the Republic of Moldova: Approved. Law Rep. Moldova from 28.03.2003), No. 154, *Ofic. monitor Resp. Moldova*, 2003, No. 159–162.
8. Trudovoy kodeks Rossiiskoy Federatsii : utv. Zakonom RF ot 30.12.2001 No. 197-ФЗ, *Sobr. zak-va RF*, 2002, No. 1, St. 3.

Н. Н. ВАПНЯРЧУК

старший научный сотрудник НИИ правового обеспечения инновационного развития
НАПрН Украины, кандидат юридических наук, старший научный сотрудник

УЧЕНИЧЕСКИЙ ДОГОВОР КАК ОСОБЫЙ ВИД ДОГОВОРА В СФЕРЕ ТРУДА

Статья посвящена исследованию одного из способов реализации права на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации – ученическому договору. С учетом зарубежного опыта внесено предложение предусмотреть в новом Трудовом кодексе Украины нормы, которые будут регулировать вопросы, связанные с ученическим договором.

Ключевые слова: ученический договор, работник, работодатель, профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации, национальное законодательство, зарубежное законодательство.

N. M. VAPNYARCHUK

Candidate of Legal Sciences, Senior Researcher of the Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development of National Academy of Law Sciences of Ukraine, Senior Researcher

STUDENT CONTRACT AS A SPECIAL TYPE OF CONTRACT IN EMPLOYMENT

Problem setting. The article is an analysis of domestic and foreign legislation on a means of exercising the right to vocational training, retraining and qualification – a student contract.

Analysis of resent researches and publications. At different times legal problems of professional training of workers in General and apprenticeship contract, in particular paid attention to such scholars as B. K. Begichev, N. B. Bolotina, K. M. Varshavsky, I. S. Voitinsky, L. J. Gunzburg, M. K. Gusov, F. M. Leviant, Yu. P. Orlov, A. Yu. Posherstnik, O. S. Pashkov, V. G. rotan, G. S. Skachkova, A. V. Smirnov, Stavtseva A. I., K. P. Urginsky, G. I. Chanysheva and others.

Article's main body. Given international experience, proposed in the new Labour Code of Ukraine provide rules that will regulate issues related to pupils contract. In particular, provide a separate chapter in the Code entitled «Student Agreement», which should be highlighted the following issues: (a) the concept of student contract. student party agreement; (b) the form and student contract; (c) the effect of student contract; (d) organizational forms of apprenticeship; (e) the time apprenticeship; (e) payment apprenticeship; (a) coverage of pupils labor law and legislation on compulsory social insurance; (h) the conditions of student invalidity of the contract; (c) suspension of student contract; (s) responsible for the violation of student contract.

When pupils understand the proposed contract agreement between the employer and the apprentice, according to which the employer is obliged to organize training, retraining determined by the student's profession, specialty, qualification, training provide the conditions stipulated by labor legislation, on time and in full repay student scholarships, pay work done by a pupil at workshops by the employer and student, in turn, agrees to be trained and according to the obtained profession, specialty, qualification to work with the employer for a period set pupils contract. Student's agreement is a bilateral agreement that is concluded between the employer and employee, which is the subject of organization and employer vocational training or retraining student's specific profession, specialty, qualification.

Conclusions and prospects for the development. Specific terms of the transaction named as follows: (a) the name of the profession, the specialty; (b) training period and the period that the student is obliged to work under a contract according to the obtained profession or specialty; (c) place of education; (d) payment of apprenticeship; (e) the organizational form of apprenticeship; (e) the types and conditions of student social security; (g) training mode when a local normative act in organizing training mode not defined or is for this student differs from the general rules.

Key words: student contract employee, employer, professional training, retraining, training, national legislation, foreign legislation.