

яких повинен бути не нижчим від встановленого законодавством прожиткового мінімуму;

– соціальний захист повинен фінансуватися в першу чергу державою, а також за рахунок недержавних організацій та спонсорських коштів.

Література

1. Захаров, М.Л. Право социального обеспечения России / М.Л. Захаров, Э.Г. Тучкова. – М. : БЕК, 2001. – 576 с.
2. Сташків, Б. Поняття права соціального забезпечення / Б. Сташків // Віче. – 2000. – № 7.
3. Мачульская, Е.Е. Право социального обеспечения / Е.Е. Мачульская. – М. : Междунар. центр финансово-экон. развития, 1997. – 206 с.
4. Стаховська, Н. Соціальне забезпечення чи захист? / Н. Стаховська // Предпринимательство, хозяйство и право. – 2000. – № 8.
5. Кучер, Г.М. Удосконалення системи соціального захисту населення / Г.М. Кучер // “Проблеми соціального захисту в Україні”, наук.-практ. конф. (1996 ; Київ). Науково-практична конференція “Проблеми соціального захисту в Україні”, 20-21 черв. 1996 р. : [матеріали]. – К., 1996.
6. Шайхатдинов, В.Ш. Право социального обеспечения Российской Федерации : учеб. пособие / В.Ш. Шайхатдинов. – Екатеринбург, 1996. – Вып. 1. – 395 с.
7. Болотіна, Н. Право людини на соціальне забезпечення в Україні: проблема термінів і понять / Н. Болотіна // Право України. – 2000. – № 4.
8. Конституція України від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
9. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : Закон України від 21.03.1991 р. № 875-ХІІ // Голос України. – 1991. – № 82.
10. Інструкція про встановлення груп інвалідності : затв. наказом Міністерства охорони здоров'я України від 7.04.2004 р. № 183 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 17. – Ст. 1235.

УДК 349.22:331.361

О.С. Щукін

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Зміна економічної, політичної та соціальної ситуації в Україні привела до перетворень у різних сферах життєдіяльності суспільства, не обійшли ці зміни і відносини з професійного навчання працівників. Трудоправовий інститут професійного навчання працівників знову відроджується і в сучасних умовах набуває якісно іншого юридичного наповнення. Через загострення проблем професійного навчання найманих працівників, пов'язаних з тим, що ринковій економіці необхідний підготовлений кваліфікований працівник, здатний швидко адаптуватися до зростаючих індивідуальних вимог роботодавця, правова проблематика професійного навчання стала досить актуальною.

У різний час правовим проблемам професійного навчання працівників приділяли увагу К. Абжанов, В.С. Андреев, Б.К. Бегичев, Н.Б. Болотіна, К.М. Гусов, М.В. Лушнікова, Ю.П. Орловський, А.Ю. Пашерстник, О.С. Пашков, В.Г. Ротань, О.В. Смирнов, А.І. Ставцева, К.П. Уржинський, Г.І. Чанишева та ін. Але

характерною рисою цих досліджень був розгляд професійного навчання тільки у вузьких рамках проблематики виробничого учнівства.

Метою даної статті є стислий аналіз окремих теоретичних і прикладних проблем правового регулювання відносин з професійного навчання з позицій побудови механізмів врегулювання даних відносин з урахуванням принципу рівноправності сторін трудових правовідносин і розробка на цій основі окремих пропозицій щодо вдосконалення трудового законодавства України.

Вважаємо, що в рамках трудових правовідносин під професійним навчанням варто розуміти передачу роботодавцем особі, котра навчається (учню), власних професійних знань, навичок і практичного досвіду, а також сприяння в їх поглибленні та удосконаленні, з метою використання учнем у своїй подальшій трудовій діяльності.

Відзначаємо, що варто розрізняти такі поняття, як професійне навчання, професійна підготовка, професійна перепідготовка та підвищення кваліфікації. Перше поняття є родовим і охоплює своїм змістом інші поняття, які є видовими. Від професійного навчання слід відрізняти інші види навчання, що може проходити найманий працівник у роботодавця, – навчання з питань охорони праці, правове навчання, навчання правилам дотримання режиму конфіденційності в роботодавця і т. ін.

Спадщина радянського періоду призвела до того, що учнівство як явище асоціюється тільки з робочими професіями, звідси і загально визнані нормативні терміни – “навчання без відриву від виробництва” і “виробниче навчання”. Обидва терміни є застарілими і не охоплюють всі форми учнівства, що фактично існують в Україні, оскільки етимологія терміна “виробничий” дозволяє говорити про необґрунтоване звуження змісту учнівства до навчання тільки робочим професіям у виробничій сфері. Припустимо, що більш вивіреном та сучасним є термін “професійне навчання без відриву від роботи” (надалі також “професійне навчання”).

Недосконалість трудового законодавства України про професійне навчання в комплексі з постійно зростаючими потребами суспільства у формалізації відносин щодо учнівства на практиці призвела до змушеного перекидання правової природи відносин з учнівства і фактичному переведенню відносин з професійного навчання в цивільно-правову сферу.

На даний час у практиці господарювання відомі декілька способів врегулювання взаємовідносин між роботодавцем та його працівниками з приводу навчання. До таких способів, зокрема, консультанти відносять [5]:

1) укладання договору безпроцентної позики, за яким роботодавець надає працівникові суму, що дорівнює вартості навчання, з подальшим періодичним частковим прощенням позики та встановленням умови щодо дострокового повернення позики, що залишилася на день звільнення;

2) укладання договору поруки, за яким працівник самостійно укладає договір на навчання, а підприємство виступає поручителем перед суб'єктом господарювання, що фактично здійснює навчання. Фактично в цій схемі підприємство як поручитель оплачує навчання, а працівник стає зобов'язаним перед підприєм-

ством з прийняттям роботодавцем власних обов'язків щодо періодичного прощення заборгованості працівника;

3) укладання цивільно-правового двостороннього договору щодо професійного навчання працівника з боку роботодавця. Формально предметом цього договору буде надання інформаційно-технічних послуг або консультування з професійної діяльності. Важливо, що при цьому особи, які виступають на боці працівника та роботодавця, вступають у відносини не як сторони трудового договору, а як самостійні суб'єкти цивільного обігу;

4) укладання цивільно-правового багатостороннього комплексного договору щодо навчання працівника, який законодавством безпосередньо не передбачений, однак відповідає загальним засадам цивільного законодавства, зокрема ст. 6 Цивільного кодексу України. За цим договором роботодавець бере на себе зобов'язання організувати, забезпечити та оплатити навчання працівника, а працівник зобов'язується відшкодувати роботодавцеві частину витрат на навчання пропорційно невідпрацьованому часу в разі дострокового розірвання трудових відносин за власною ініціативою.

Незважаючи на повсюдне використання даних договорів на практиці, існує значний ризик їх (договорів) визнання удаваними.

Вважаємо, що укладання письмового трудового договору, в якому передбачаються відповідні положення щодо відшкодування працівником витрат роботодавця на навчання працівника в разі звільнення, не є таким, що відповідає чинному законодавству України, оскільки згідно з положеннями ст. 201 КЗпП України всі витрати щодо професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників, особливо молоді, несе роботодавець. Згідно з ч. 2 ст. 69 Господарського кодексу України підприємство забезпечує підготовку кваліфікованих працівників та спеціалістів, їх економічне і професійне навчання. Так само і чинне трудове законодавство України не передбачає обов'язку працівника відшкодувати витрати роботодавця на його професійне навчання. Положення Глави IX КЗпП України не дозволяють віднести витрати на навчання працівників до поняття "школа, що спричинена працівником" та відповідно здійснювати захист прав роботодавця в позасудовому та судовому порядку. Звідси згідно зі ст. 9 КЗпП України зазначена вище умова трудового договору є недійсною, бо погіршує становище працівників порівняно із законодавством України про працю.

Існуючу правову прогалину у сфері відносин з професійного навчання можна було б ефективно врегулювати за допомогою встановлення в чинному нормативно-правовому масиві трудового законодавства конструкції учнівського договору. Слід зробити застереження про те, що, на нашу думку, термінологічно варто розрізняти учнівський договір з особою, спеціально прийнятою на роботу з умовою попереднього навчання, і договір про навчання найманого працівника з відривом і без відриву від виконання трудових обов'язків (роботи). Останній, у свою чергу, залежно від мети укладення може бути класифікований на договір про навчання новій професії (професійна перепідготовка), договір про підвищення кваліфікації (договір про професійний зріст), договір про стажування.

У науці трудового права на даний момент сформувалося декілька точок зору про природу учнівського договору:

– різновид трудового договору. Учені – прихильники даної теорії (К. Абжанов, Н.Б. Болотіна, М.В. Лушнікова, Ю.П. Орловський та ін.) – відзначають, що по суті учнівський договір це різновид трудового договору, за яким до складу трудової функції учня-найманого працівника включається додатковий трудовий обов'язок – освоїти протягом певного терміну в процесі роботи досліджувану спеціальність (одержати практичні навички за фахом) відповідно до навчальних програм, затверджених роботодавцем і під контролем останнього [1, 3, 6, 7];

– цивільно-правовий договір. Така точка зору має найменшу кількість послідовників і переважно пояснюється тим, що особа, яка шукає роботу, не є суб'єктом власне трудових відносин, підставою виникнення яких є трудовий договір, а лише вступає в попередні відносини, тісно пов'язані з трудовими [11]. У науці російського трудового права дана теза перш за все аргументувалася тим, що ст. 198 ТК РФ у редакції до 1 жовтня 2006 р. прямо відносила учнівський договір до сфери цивільно-правового регулювання. Пізніше, через відсутність належного наукового базису й наявності явних суперечностей з іншими статтями глави 32 “Учнівський договір” ТК РФ, дана стаття була викладена в новій редакції, що виключає відсилання до врегулювання відносин з учнівства до норм цивільного законодавства;

– окремий договір про працю. Позиції окремих теоретиків – прихильників даної концепції якісно відрізняються. Деякі (А.І. Ставцева) визначають учнівський договір як факультативний (додатковий) договір до трудового договору. При цьому обидва договори є договорами про працю і діють одночасно, регулюючи дві різні групи суспільних відносин у сфері найманої праці (властиво трудові відносини та відносини з навчання) [2].

Інші вчені вважають учнівський договір самостійним договором про працю. Теорія про самостійне значення учнівського договору має два вектори розвитку – прихильники першого (О.С. Пашков) розглядають учнівський договір як єдиний правостворюючий і правозмінюючий юридичний факт, що опосередковує єдині, безперервні, тривалі правовідносини з професійного навчання та виконання трудової функції [8]. Прихильники іншого (О.В. Смирнов) вважають, що відносини з учнівства становлять собою особливу групу суспільних відносин, урегульованих трудовим правом, а по закінченні терміну навчання дані відносини перериваються, і далі через укладання окремого трудового договору виникають власне трудові відносини [10].

Належних, безперечних підстав кваліфікувати учнівський договір як цивільно-правовий навіть у тих випадках, коли особа, що не має практичних навичок, здобуває їх безпосередньо в роботодавця, немає. Відстоюємо позицію, відповідно до якої відносини з професійного навчання особи безпосередньо в роботодавця містять всі три елементи трудових правовідносин – особистий, організаційний і майновий – і, як наслідок, становлять предмет регулювання трудового законодавства України. Учні є членами трудового колективу та підпорядковуються, поряд з іншими, правилам внутрішнього трудового розпорядку; до них застосо-

вуються дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового законодавства; вони повинні виконувати встановлені для них норми виробітку; виплачувана їм винагорода, хоча й з деякими особливостями, завжди має форму заробітної плати, закінчення строку навчання не є підставою для припинення трудових відносин. Також погодимося, що одне з основних зобов'язань, прийнятих учнем за учнівським договором, – робота за трудовим договором протягом певного терміну – не може бути через його (зобов'язання) трудоправову природу предметом цивільно-правового договору [12].

Вважаємо, що між учнем і роботодавцем складаються єдині трудові правовідносини, для виникнення яких не потрібно двох різних підстав. Погодимося, що побудова наукової концепції про розмежування в часі моментів укладення двох невзаємопов'язаних договорів (учнівського та трудового) здатна призвести до помилкового висновку, начебто роботодавець не зобов'язаний надавати учневі роботу зі спеціальності, отриманої в результаті навчання, і що роботодавець як сторона має право відмовитися від укладення трудового договору [9]. Звідси особа, що уклала учнівський договір, здобуває статус найманого працівника не одночасно з успішним закінченням навчання, а з моменту укладення учнівського договору.

Таким чином, учнівський договір – самостійний договір про працю, що на підставі правозмінюючого юридичного складу, встановленого сторонами безпосередньо в учнівському договорі (успішне проходження навчання, видання наказу першого керівника про закінчення навчання та надання роботи за отриманою спеціальністю), трансформується в трудовий договір. Трансформація полягає в зміні обсягу прав та обов'язків сторін учнівського договору. А саме, у працівника зникає обов'язок проходити первісне навчання, а в роботодавця – організувати це навчання. Але відзначимо, що трудовий договір завжди буде містити залишкові правові явища від учнівського (що ще раз підтверджує двоєдину правову природу учнівського та трудового договору та їх нерозривний органічний зв'язок) – наприклад, обов'язки працівника відпрацювати в роботодавця певний строк та при достроковому розірванні трудового договору повернути в день звільнення витрати роботодавця, пов'язані з навчанням працівника.

Отже, учнівський договір – це угода між учнем і роботодавцем, за якою учень зобов'язується протягом обумовленого сторонами терміну одержати безпосередньо в роботодавця навички за певною професією (спеціальністю), необхідні для подальшої роботи в роботодавця, та проробити в роботодавця протягом погодженого терміну, а роботодавець зобов'язується організувати професійне навчання та забезпечити інші умови праці учня відповідно до норм трудового законодавства, умов колективного та учнівського договору, вчасно й у повному обсязі виплачувати учневі винагороду, що належить йому за учнівським договором, з подальшим допуском до самостійного виконання обов'язків з використанням отриманих знань за підсумками успішного проходження навчання.

Основні (обов'язкові) умови учнівського договору: 1) найменування професії, спеціальності або кваліфікації; 2) термін навчання та термін, що учень зобов'язаний проробити за трудовим договором відповідно до отриманої професії,

спеціальності або кваліфікації; 3) місце навчання; 4) оплата учнівства; 5) організаційна форма учнівства; 6) режим навчання, що включає порядок перевірки отриманих знань за підсумками навчання. За домовленістю сторін учнівський договір може включати додаткові (факультативні) умови, що не суперечать чинному законодавству та сутності учнівського договору. Також уявляється, що в частині, не врегульованій спеціальними нормами трудового законодавства України, до учнівського договору застосовуються відповідні правила про трудовий договір. Значна кількість обов'язкових умов учнівського договору зумовлюють його обов'язкове укладення в письмовій формі.

Припустимо, що в рамках самостійного інституту учнівського договору галузі трудового права України повинна набути розвитку правова специфіка відносин з учнівства.

Визначення нормативного переліку обов'язків учня, безпосередньо пов'язаних із процесом навчання: освоювати навчальну програму та виконувати навчальний план, дотримуватися вказівок особи, що фактично проводить навчання (куратора, наставника), зберігати комерційну таємницю й конфіденційну інформацію, що стала відома учню в процесі навчання, і т.д.

Неможливість встановлення випробувального терміну для осіб, котрі приймаються на роботу з умовою проходження попереднього професійного навчання.

Встановлення нормативної заборони на поширення щодо учнів положень чинного трудового законодавства відносно правил оплати праці при виготовленні бракованої продукції та на доручення учню роботи, не пов'язаної з його професійним навчанням (незалежно від форми навчання).

Встановлення випадків дострокового розірвання учнівського договору з ініціативи найманого працівника, при яких у працівника не виникає обов'язку відшкодувати витрати роботодавця, зазанані у зв'язку з його навчанням.

Надання роботодавцеві права на дострокове розірвання учнівського договору та припинення трудових відносин з учнем у разі невиконання учнем навчальної програми або незадовільного проходження випробування через встановлення самостійної підстави припинення трудових відносин.

Встановлення в трудовому договорі обов'язку працівника періодично підвищувати свою кваліфікацію. Включення до змісту трудового договору конкретних положень, що регламентують зобов'язання його сторін з безперервного професійного навчання найманого працівника.

Встановлення учневі на час навчання зменшених норм праці або зменшеного обсягу трудових обов'язків з одночасним встановленням гарантійної доплати до рівня відповідної тарифної ставки (посадового окладу) за навчальною професією (спеціальністю) на весь період учнівства.

Закріплення обов'язку працівника при достроковому розірванні учнівського договору і надалі трудового договору з ініціативи працівника до спливу терміну відпрацьовування без поважних причин, що перешкоджають подальшому виконанню роботи, – відшкодувати витрати, що зазнав роботодавець при професійному навчанні працівника. При цьому варто погодитися з тими авторами, які відносять відносини щодо відшкодування витрат, пов'язаних з навчанням

працівника, до предмета врегулювання самостійного інституту трудового права [4]. Вважаємо неможливим встановлення розміру відшкодування працівником витрат роботодавця на його професійне навчання домовленістю сторін учнівського договору. Звідси варто виходити з прямих, фактичних, належним чином підтверджених витрат роботодавця, зазначених у зв'язку з професійним навчанням працівника. Необхідно на рівні нормативно-правових актів формалізувати перелік даних витрат – повний брак, вироблений учнем у період учнівства, кошти, отримані учнем, як гарантійні доплати у зв'язку із встановленням зменшеної норми праці, заробітна плата осіб, що проводили навчання за час, витрачений на навчання працівника. Складнішим є питання про відшкодування вартості інформації, що становить комерційну таємницю і конфіденційну інформацію роботодавця, переданої учневі. Норми трудового законодавства не дозволяють об'єктивно оцінити вартість даної інформації і врахувати дану вартість у складі витрат роботодавця, зазначених у зв'язку з професійним навчанням працівника, але можуть бути надалі стягнені в порядку цивільного судочинства в разі їх розголошення. Вважаємо, що сума витрат роботодавця на професійне навчання працівника може бути повністю утримана роботодавцем без будь-яких обмежень із сум, що підлягають виплаті працівникові на день звільнення.

При встановленні терміну відпрацьовування за трудовим договором за результатами проходження професійного навчання необхідно виходити з принципу домірності витрат, що фактично зазнав роботодавець при навчанні працівника, строку подальшого відпрацьовування. Також необхідно закріпити в чинному трудовому законодавстві максимальний термін відпрацьовування. Доцільно нормативно закріпити суворо пропорційне відшкодування працівником витрат, що зазнав роботодавець у зв'язку з професійним навчанням працівника, при достроковому розірванні трудового договору.

З урахуванням висловлених тез доцільно внести відповідні корективи в окремі норми діючої редакції статей КЗпП України або з урахуванням необхідності комплексного реформування галузі трудового права України урегулювати питання професійного навчання працівників в окремій главі нового Трудового кодексу України – “Учнівський договір”.

Література

1. Абжанов, К. О природе правоотношения предприятий с учениками / К. Абжанов // Правоведение. - 1966. - № 1. - С. 132.
2. Астрахан, Е. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами / Е. Астрахан, С. Карийский, А. Ставцева. - М. : Госюриздат, 1955 - С. 96-97.
3. Болотіна, Н.Б. Трудове право України : підручник / Н.Б. Болотіна. - 4-е вид., стер. - К. : Вікар, 2006. - С. 217.
4. Брюхина, Е.Р. Право на труд и право на образование: регулирование отношений по профессиональной переподготовке работников в России : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Е.Р. Брюхина. - Пермь, 2007. - С. 20.
5. Как вернуть деньги за обучение работников? // Частный предприниматель. - 2007. - № 10 (174). - С. 25.
6. Лушнікова, М.В. Очерки теории трудового права / М.В. Лушнікова, А.М. Лушніков. - СПб. : Изд-во Р. Асланова “Юридический центр Пресс”, 2006. - С. 186.
7. Орловский, Ю.П. Труд молодежи в СССР / Ю.П. Орловский. - М., 1974. - С. 103.

8. Пашков, А.С. Правовые проблемы подготовки и распределения рабочей силы : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / А.С. Пашков. – Л., 1965. – С. 14.
9. Пашков, А.С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР / А.С. Пашков. – М., 1961. – С. 89.
10. Смирнов, О.В. Природа и сущность права на труд в СССР / О.В. Смирнов. – М., 1964. – С. 82-83.
11. Трудовое право / под ред. Ф.Г. Мышко [и др.]. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2005. – С. 288.
12. Трудовое право России : учебник / под общ. ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. – М. : МЦФЭР, 2004. – С. 46-47.

УДК 349.2(477).001.13

І.В. Лагутіна

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Реформування трудового законодавства та комплексне вирішення проблем правового регулювання трудових відносин викликає необхідність прийняття нового Трудового кодексу України. 4 грудня 2007 р. народні депутати Василь Хара, Олександр Стоян та Ярослав Сухий зареєстрували у Верховній Раді України 6-го скликання черговий проект Трудового кодексу України № 1108 [1].

Метою даної статті є аналіз нормативних положень проекту Трудового кодексу України щодо форм і способів захисту трудових прав працівників.

Проект Трудового кодексу України подано з метою визначення основних засад і механізмів реалізації трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці та забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців в умовах ринкової економіки з урахуванням положень міжнародно-правових документів з питань праці.

Аналіз проекту Кодексу дозволяє побачити як переваги, так і суттєві недоліки. Перевагою проекту є те, що в ньому системно зібрані норми трудового права, які сьогодні містяться в різних нормативно-правових актах, і це дозволить полегшити порядок його застосування. У проекті зазначено, що разом з набранням ним чинності втрачають чинність деякі нормативні акти, а саме: Кодекс законів про працю України, Закони України “Про колективні договори і угоди”, “Про оплату праці”, “Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей”, “Про відпустки”, “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” тощо.

Одним із головних принципів розробки нового Кодексу став принцип максимального використання в процесі підготовки нового Кодексу досвіду МОП, а також законодавства країн ЄС [2].

Слід зазначити, що соціальні партнери в Європі, у тому числі профоб'єднання, які виявили свою високу дієздатність на виробничому рівні, традиційно мають