

ПРАВОВА ПРИРОДА УЧНІВСЬКОГО ДОГОВОРУ

Запроваджуючи на виробництві нову техніку і вдосконалюючи технологічні вимоги, що висуваються до кваліфікації, працівники зобов'язані постійно підвищувати власний професійно-технічний рівень. Адже максимальне використання сучасного обладнання, комплексна механізація і автоматизація виробництва можливі лише за умови, якщо більшість працівників, зайнятих на виробництві й пов'язаних з використанням подібних технологій, проходить професійну підготовку або перепідготовку. Сьогодні здобувають кваліфікацію в процесі виробничого навчання найрізноманітніші категорії громадян. Сюди відносимо підлітків, осіб, що зараховані на підприємства після закінчення загальноосвітніх шкіл, демобілізованих зі Збройних Сил України, осіб, зайнятих у сфері домашнього господарства. До того ж попереднє навчання проходять працівники, які уже мають спеціальність, але внаслідок певних причин (скорочення штатів, заборони відповідно до медичного висновку працювати на роботах із важкими і шкідливими умовами праці, а також ті, що бажають змінити або засвоїти нову спеціальність) обирають професію, пов'язану з новою спеціальністю.

Поповнення кваліфікованих кадрів у народному господарстві здійснюється за двома основними напрямками: 1) шляхом підготовки і розподілу кадрів через систему спеціальних навчальних закладів; 2) у процесі виробничо-технічного навчання безпосередньо на підприємстві, основними формами якого є індивідуальне, бригадне чи курсове навчання.

Виникнення правовідносин з індивідуального, бригадного чи курсового навчання пов'язане з особливим видом договору – учнівським. Цей договір може бути укладений як з особами, які вперше прийшли на роботу з метою отримання певної професії і в подальшому роботи, так і в разі вибору уже працюючим громадянином нової (суміжної) для нього спеціальності. Відносини з навчання можуть виникати також і з іншими категоріями громадян: студентами вузів, учнями професійно-технічних закладів освіти, особами, які не мають робітничої спеціальності, що відповідно до навчального плану зобов'язані проходити професійну підготовку безпосередньо на підприємстві [1].

Питання правової природи учнівського договору має не лише теоретичне, але й практичне значення, що полягає в необхідності визначення місця цього договору в системі інститутів трудового права та передбачення правових засобів реалізації договірних зобов'язань. Дана проблема була предметом дослідження багатьох науковців і висвітлена в працях В.С. Андреева, Д.О. Карпенка, Ю.П. Орловського, О.С. Пашкова, О.В. Смірнова, К.П. Уржінського.

Метою даної статті є визначення правової природи учнівського договору та його місця в системі інститутів трудового права.

В юридичній літературі вчені по-різному трактують правову природу учнівського договору. Одні розглядають його як різновид трудового договору [2],

інші – як самостійний договір [3]. Існує ще й третя точка зору, яку висловив К.П. Уржінський, який трактує його як форму реалізації права громадян на працю і професійне навчання одночасно. Тобто при зарахуванні на навчання громадян, які не перебувають у трудових правовідносинах, учнівський договір породжує не лише учнівські, але й трудові правовідносини. А при укладенні учнівського договору з працівником даного підприємства відбувається новація даного договору – попередньо укладений трудовий договір замінюється на учнівський [4]. Але при цьому він зазначає, що поєднання цих двох властивостей є штучним. Адже учнівський договір не може бути засобом реалізації права громадян на працю, бо з його укладенням громадяни не отримують від підприємства самостійної роботи, а лише набувають право на навчання відповідної спеціальності безпосередньо на підприємстві [5].

Прихильники першої точки зору відображають той факт, що з укладанням учнівського договору, зазвичай, пов'язане виникнення і зміна трудових правовідносин. Однак така характеристика учнівського договору є односторонньою і не розкриває його специфіки. Адже його основний зміст полягає в обов'язках сторін з організації навчання і оволодіння працівником певної професії. Тобто згідно з учнівським договором працівник впродовж визначеного терміну зобов'язаний виконати програму навчання і скласти іспит, а роботодавець – організувати навчання і після закінчення надати працівникові роботу відповідно до спеціальності, обумовленої в договорі. Із вищенаведеного випливає, що учнівський договір не дає повного уявлення про права й обов'язки сторін та характер їхніх трудових правовідносин.

Прихильники іншої точки зору, зокрема О.В. Смірнов, вважають учнівський договір самостійним договором і не поділяють думки інших науковців про різновидність такого договору як трудового. Так, О.В. Смірнов вбачає певні розбіжності між учнівським і трудовим договором. Вони, на його думку, полягають у тому, що учнівський договір служить засобом реалізації права громадян на навчання, а трудовий договір є засобом реалізації права на працю. При цьому науковець ігнорує той факт, що навчання працівників здійснюється в процесі їхньої трудової діяльності. Але ж предметом учнівського договору є робота учнів на підприємстві відповідно до спеціальності, яку вони вивчають.

Такі розбіжності в учнівських відносинах можна трактувати по-різному. Між учнівськими і трудовими відносинами, безперечно, є чимало як спільного, так і відмінного. Спільне полягає в такому: 1) такі відносини виникають у середині підприємства з особами, зарахованими до штату даного підприємства; 2) як учнівські, так і трудові відносини регулюються нормами трудового права. Але це стосується лише внутрішньої сторони зазначених відносин. За своїм змістом вони відрізняються одні від одних. Відмінність полягає в тому, що трудові відносини складаються в процесі праці, а учнівські – у процесі професійної підготовки або перепідготовки з певної професії (спеціальності). І це залишається незмінним навіть за умови, що професійне навчання передбачає не лише теоретичне навчання, але й оволодіння спеціальністю шляхом праці на виробництві. Праця в такому разі носить навчальний характер і є необхідним елементом професійно-

го навчання. Регулювання подібних відносин нормами трудового права можна пояснити двома факторами: 1) нерозривним зв'язком із виробничою працею; 2) зарахуванням учнів індивідуального, бригадного чи курсового навчання до штату підприємства. Таким чином, зв'язок виробничого навчання з виробничою працею на підприємстві є очевидним і, без сумніву, обумовлюється тим, що учень з моменту зарахування на навчання включається в штат підприємства, а сам процес навчання організовується силами даного підприємства. Такі форми виробничого навчання, як індивідуальна чи бригадна, здійснюються безпосередньо на робочому місці особи, яка навчається. У процесі практичного навчання учень виконує певні навчально-трудова завдання, що відповідають спеціальності, яка вивчається. З цієї точки зору, учнівські відносини, безперечно, схожі з трудовими відносинами. Як зазначає А.Ф. Трошін, в учнівських та трудових правовідносинах є як загальні для них ознаки, що дає можливість учнівські правовідносини розглядати поряд з трудовими, так і ознаки, які не дозволяють їх ототожнювати [6].

Основу виробничого навчання складає праця під керівництвом осіб, які здійснюють навчальний процес, під час якого учні виконують роботу, визначену підприємством, підлягають внутрішньому трудовому розпорядку і отримують винагороду за свою працю у формі заробітної плати. До таких учнів застосовуються загальні норми трудового законодавства. Тому учнівський договір служить одночасно і засобом реалізації права громадян на працю за обраною професією або спеціальністю.

Специфіка учнівського договору полягає в тому, що учень може бути звільнений від виконання обов'язкової, визначеної для інших працівників відповідної норми праці (норми виробітку, норми обслуговування певної кількості станків). Лише наприкінці навчання до нього ставляться вимоги, встановлені законодавством на державному та локальному рівнях, про виконання відповідних норм виробітку, оскільки в період теоретичного навчання учень взагалі не бере участі у виробничій діяльності підприємства. Виконання ним договірних зобов'язань визначається не кількістю виконаної роботи, а ступенем засвоєння навчальної програми, у тому числі і теоретичних знань.

Деякі автори вважають, що учнівський договір укладається поряд із трудовим [7]. Така думка не може бути визнана правомірною. Адже укладаючи учнівський договір, сторони визначають, окрім умов професійного навчання, і майбутню роботу працівника на даному підприємстві, обумовлюючи при цьому відповідні обов'язки сторін. Якщо брати до уваги вищезгадану позицію науковців, то тоді необхідно одні й ті самі умови праці (місце, характер та початок роботи) узгоджувати двічі: при укладенні учнівського договору і при укладенні трудового договору.

На думку К.П. Уржінського, крім учнівського договору, при організованому наборі для виникнення відповідних правовідносин для некваліфікованих працівників необхідним є розпорядження роботодавця [8]. Тоді як О.С. Пашков зазначає, що умова про проходження попереднього професійного навчання може бути визначена і в трудовому договорі, який укладається при організованому

наборі на роботу для належного виконання трудової функції. Але і в цьому разі автор зауважує, що не можна стверджувати про якусь нову недоговірну підставу врегулювання правовідносин з професійного навчання. Адже розпорядження роботодавця, що передбачає оволодіння працівниками певної професії або спеціальності, видається відповідно до умов договору при організованому наборі працівників, лише супроводжуючи укладену між сторонами угоду. Учений не погоджується з думкою про те, що договором організованого набору передбачається лише можливість виникнення учнівських правовідносин, які залежать від розгляду роботодавця. Адже визначення в такому договорі умови про навчання працівників породжує не лише право, але й обов'язок роботодавця організувати навчання за тією професією, що була визначена двохсторонньою угодою. Тому відмова роботодавця від організації відповідного виробничого навчання суперечить змісту договору та передбаченим умовам організованого набору. У випадках, коли виникає необхідність використання новоприйнятих працівників за іншою професією, якою вони не володіють і яка не була раніше обумовлена, навчання може здійснюватись лише за їхньою згодою, тобто шляхом укладення учнівського договору [9].

Сьогодні на законодавчому рівні ще не визначено правове регулювання учнівського договору. Проект Трудового кодексу України (ст. 325) визначає, що умови щодо проходження професійної підготовки та перепідготовки можуть бути погоджені між роботодавцем і працівником як під час укладення трудового договору, так і протягом дії цього договору. Тобто з працівниками, які вперше влаштовуються на роботу, такі умови можуть бути визначені при укладенні трудового договору, а з працівниками, що уже перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем, обумовлені в додатку до трудового договору, або може бути укладено окремий вид договору – учнівський.

Тому низка питань, пов'язаних із організацією виробничого навчання і використання кадрів, що пройшли професійне навчання, вирішується за згодою між працівником і роботодавцем. Але ж учнівський договір як правова форма вільного вибору професії, регулювання процесу навчання і умов праці учнів є категорією інституту професійного навчання. Саме тому йому повинно бути відведено відповідне місце в системі законодавства про працю. На нашу думку, було б правомірно Книгу п'яту "Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації" проекту Трудового кодексу доповнити окремими статтями, які б розкривали поняття учнівського договору, визначили його зміст та форми укладення, строки проходження професійного навчання, права й обов'язки учнів після його закінчення. У такому разі ці доповнення дадуть змогу чітко визначити, з якого моменту учнівський договір набирає чинності, регулювати проведення як теоретичного, так і практичного навчання, передбачити норми, які поширюються на працівників при укладенні такого договору, визначити випадки, за яких умови договору є недійсними, та причини його розірвання.

О.В. Смірнов вважає, що учнівський договір передбачає не двохсторонній, а трьохсторонній характер зобов'язань (учня, осіб, що здійснюють навчання, і роботодавця) [10]. З такою позицією важко погодитись. Адже роботодавець і особи,

що здійснюють навчальний процес, є представниками підприємства, на якому проходить навчання. І в разі порушення договірних зобов'язань (неправильне нарахування винагороди за працю, залучення учнів до роботи не за спеціальністю) відповідні вимоги можуть бути висунуті підприємству в цілому, а не особам, які здійснюють навчальний процес. Тому вони аж ніяк не можуть бути самостійними суб'єктами учнівських відносин, оскільки мають певні обов'язки не перед учнем, а перед роботодавцем, з яким перебувають у трудових правовідносинах. Якщо ж розглядати трьохсторонній характер учнівського договору, то в такому разі в учнівських відносинах братиме участь стільки суб'єктів, скільки викладачів і представників підприємства буде залучено до участі в організації навчання. Це можливо лише за умови, як зазначено у ст. 327 проекту Трудового кодексу України, коли роботодавець укладає з працівником договір про направлення його до навчального закладу для професійної підготовки або перепідготовки. Відповідно до такого договору, працівника може бути зобов'язано відпрацювати після закінчення навчання протягом погодженого сторонами терміну [11]. Лише в такому разі можливе укладення трьохстороннього договору між роботодавцем, особою, яка бажає проходити професійну підготовку або перепідготовку, і навчальним закладом.

Даний аналіз учнівського договору свідчить про те, що зміст обов'язків учня виробничого навчання суттєво відрізняється від обов'язків робітників і службовців як учасників трудових правовідносин. Розбіжності між учнівським і трудовим договорами не можна відносити до другорядних ознак, оскільки вони стосуються предмета їх регулювання. Адже виконання трудової функції на даному підприємстві, виконання міри праці, обумовленої в договорі, оплата праці з врахуванням фактичних затрат не характерні для учнівського договору. Його основною метою є підготовка працівників до професійної діяльності. А організація навчального процесу, будучи основним об'єктом договору, не може одночасно розглядатись і як одна з додаткових умов трудового договору.

Враховуючи вищенаведене, вважаємо за необхідне дати таке визначення поняття учнівського договору – це угода, за якою одна із сторін (учень) зобов'язується в певні терміни засвоїти нову спеціальність у період трудової діяльності, а інша сторона (роботодавець) – організувати навчання, виплачувати учнівську винагороду за визначеними нормами і забезпечити учня роботою за обумовленою спеціальністю.

Отже, за своєю правовою природою учнівський договір повинен розглядатись як самостійний вид договору з врахуванням вищезазначених особливостей та регулюватися нормами трудового права. А саме: 1) мати свій предмет регулювання – організаційні відносини з навчання, які здійснюються за умови зарахування учня в колектив підприємства з підляганням визначеному трудовому режиму підприємства; 2) породжувати спочатку виникнення учнівських відносин, а в подальшому виникнення трудових правовідносин на підставі трудового договору. Зазначені вище пропозиції з удосконалення проекту Трудового кодексу України дадуть можливість чітко розмежувати учнівський договір від трудового.

Література

1. Смирнов, О.В. Природа и сущность права на труд в СССР / О.В. Смирнов. – М. : Юрид. лит., 1964. – С. 81-82.
2. Андреев, В.С. Правовое положение лиц, совмещающих обучение с производительным трудом / В.С. Андреев, Ю.П. Орловский. – М. : Изд-во Академии наук СССР, 1961. – С. 79; Астрахан, Е. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами / Е. Астрахан, С. Каринский, А. Ставцева. – М. : Госюриздат, 1955. – С. 97.
3. Смирнов, О.В. О правовой природе ученичества / О.В. Смирнов // Сов. гос. и право. – 1957. – № 3. – С. 111-114.
4. Уржинский, К.П. Правовые вопросы подготовки и повышения квалификации рабочих на предприятиях государственной промышленности : автореф. дис... канд. юрид. наук / К.П. Уржинский. – Л., 1956. – С. 9.
5. Уржинский, К.П. Договор об ученичестве / К.П. Уржинский // Правоведение. – 1961. – № 3. – С. 74.
6. Трошин, А.Ф. Правовое положение рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства / А.Ф. Трошин. – М. : Госюриздат, 1962. – С. 14-15.
7. Астрахан, Е. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. – С. 96-97.
8. Уржинский, К.П. Договор об ученичестве. – С. 67.
9. Пашков, О.С. Правовые вопросы производства кадрами в СРСР / О.С. Пашков. – М. : Юрид. лит., 1961. – С. 86.
10. Смирнов, О.В. Правовое регулирование подготовки новых рабочих на производстве / О.В. Смирнов // Учен. зап. Туркменск. гос. ун-та им. А.М. Горького. – 1956. – Вып. VIII. – С. 205.
11. Трудовой кодекс України : проект у ред. від 29.11.2007 р. – Режим доступу: <http://www.rada.gov>.

УДК 349.22:347.77

*Р.І. Чанишев***ПРАВО НА ІНФОРМАЦІЮ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

У науковій літературі з трудового права досліджувались окремі аспекти інформаційних правовідносин у сфері праці [1]. В.І. Савич вперше ввів у науковий обіг поняття “інформація у трудових правовідносинах” і широко його використовував. Вчений широко, у філософському і соціологічному аспектах, розумів це поняття, приєднуючи до інформації й елементи правового механізму реалізації трудових прав та обов’язків у встановлені законом терміни.

В.І. Савич вперше в радянській науці трудового права висунув ідею інформаційних правовідносин. Вчений обмежував інформаційні права та обов’язки змістом індивідуальних трудових відносин. Він писав: “Інформаційні правовідносини можна визначити як правовідносини, що виникають у рамках трудових правовідносин, і є їхньою складовою частиною, в якій одна сторона зобов’язана повідомляти іншу про такий, що наступить або вже наступив, юридичний факт” [2]. На його думку, інформаційні права та обов’язки не складають “рівноправного” елемента змісту складних трудових правовідносин, а тільки обслуговують той чи інший їхній елемент, входячи до їхнього змісту, і є допоміжними. Таким чином, В.І. Савич зводив інформаційні правовідносини до структурних елемен-