

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

ISSN 1995-4190

ВЕСТНИК

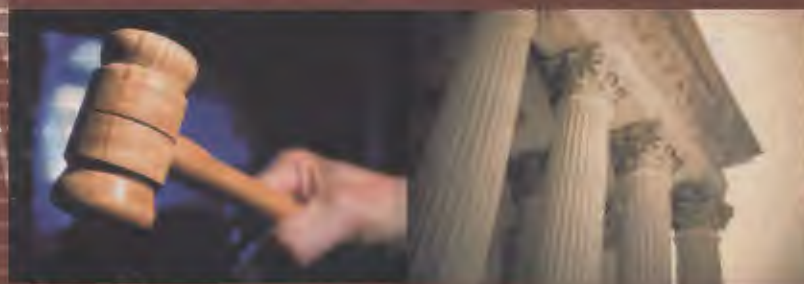
ПЕРМСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

2013

Выпуск 3(21)



ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ



**Вестник Пермского
университета**

2013. Выпуск 3(21)

Научный журнал

Выходит 4 раза в год

Учредитель: Федеральное
государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего профессионального
образования «Пермский госу-
дарственный национальный
исследовательский универси-
тет»

Юридические науки

Рассматриваются фундаменталь-
ные и прикладные проблемы
юридической науки. Исследуют-
ся современное состояние рос-
сийского законодательства, пра-
воприменительная практика,
формулируются предложения по
развитию и совершенствованию
различных отраслей права. Ана-
лизируются теоретические и ис-
торические аспекты государ-
ственно-правовых явлений, меж-
дународное и зарубежное зако-
нодательство, проводится срав-
нительное изучение правовых
институтов в России и других
странах.

**Vestnik Permskogo
universiteta**

2013. Vypusk 3(21)

Nauchnyj zhurnal

Vyhodit 4 raza v god

Uchreditel': Federal'noe gosu-
darstvennoe bjudzhetnoe obra-
zovatel'noe uchrezhdenie
vysshego professional'nogo
obrazovaniya «Permskij gosu-
darstvennyj nacional'nyj issle-
dovatel'skij universitet»

Juridicheskie nauki

Rassmatrivajutsja fundamental'nye
i prikladnye problemy juridiches-
koj nauki. Issledujutsja sovremen-
noe sostojanie rossijskogo za-
konodatel'stva, pravoprimeritel'na-
ja praktika, formulirujutsja pred-
lozhenija po razvitiyu i sover-
shenstvovaniyu razlichnyh otraslej
prava. Analizirujutsja teoretiches-
kie i istoricheskie aspekty gosudar-
stvenno-pravovyh javlenij, mezh-
dunarodnoe i zarubezhnoe zakono-
datel'stvo, provoditsja sravnitel'noe
izuchenie pravovyh institutov v
Rossii i drugih stranah.

Perm University Herald

2013. Number №3(21)

Quarterly scientific journal

Founder: Federal State Budget-
ary Educational Establishment
of Higher Professional Educa-
tion "Perm State National Re-
search University"

Yuridical sciences

Fundamental and applied problems
of juridical science are being con-
sidered. Under investigation is
modern state of Russian legislature,
law enforcement practice, sugges-
tions of development and im-
provement in different branches of
law are being formulated. Theoret-
ical and historical aspects of state-
law phenomena, international and
foreign legislature are being ana-
lysed and legal institutions of Rus-
sia and other countries are being
relatively investigated.

Ответственный ученый секретарь редакционного совета:

Голубцов Валерий Геннадьевич,

д.ю.н., заведующий кафедрой предпринимательского права
Пермского государственного национального исследовательского университета

Главный редактор журнала:

Кузнецова Ольга Анатольевна,

д.ю.н., профессор кафедры гражданского права,
заместитель декана по науке юридического факультета
Пермского государственного национального исследовательского университета

Решением Президиума Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки
Российской Федерации журнал включен в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов
и изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций
на соискание ученой степени доктора и кандидата наук

© Редакционная коллегия, 2013

Адрес редакции: 614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15
Подписной индекс в каталоге ОАО «Роспечать»: 66011
Тел.: 8(342)2396275, 89638776699
Эл. почта: vestum@yandex.ru
Сайт: <http://www.jurvestnik.psu.ru>

Журнал зарегистрирован в Федеральной службе
по надзору в сфере связи и массовых коммуни-
каций. Свид. о регистрации средства массовой
информации ПИ № ФС77-33087 от 5 сент.
2008 г.

Содержание

<i>Антипьева Н.В.</i> (г. Санкт-Петербург). Единство и дифференциация правового регулирования как принцип права социального обеспечения	8
<i>Барков А.В.</i> (г. Москва). К дискуссии о тенденциях развития правового института социального обслуживания и его соотношении со смежными отраслями права.....	17
<i>Билык Г.М.</i> (г. Пермь). Жизнь для людей.....	27
<i>Бондаренко Н.Л., Телятицкая Т.В.</i> (г. Минск). Реализация права на труд и обеспечение трудовой занятости населения в республике Беларусь.....	32
<i>Брюхина Е.Р., Новикова Н.В.</i> (г. Пермь). Ученический договор с лицом, ищущим работу, как альтернатива трудовому договору с испытательным сроком	40
<i>Васильева Ю.В.</i> (г. Пермь). Свобода, творчество, трудовое право. Памяти Леонида Юрьевича Бугрова	48
<i>Виклюк А.М.</i> (г. Екатеринбург). Оформление переводов на другую работу в соответствии с медицинским заключением по трудовому законодательству России, Украины и Казахстана: сравнительно-правовой анализ	52
<i>Вишиновецкая С.В.</i> (г. Киев). К вопросу о назначении методологии науки трудового права.....	58
<i>Головина С.Ю.</i> (г. Екатеринбург). Трудовой договор как юридическая конструкция	65
<i>Гонцов Н.И.</i> (г. Пермь). Трудовые споры и конфликты интересов в законодательстве Российской Федерации	73
<i>Драчук М.А.</i> (г. Омск). Еще раз к дискуссии о трудовом договоре как источнике права (памяти Л.Ю. Бугрова)	84
<i>Жернаков В.В.</i> (г. Харьков). Свобода труда и запрещение принудительного труда в современном трудовом праве	89
<i>Истомина Е.А.</i> (г. Екатеринбург). К вопросу о реализации принципов права социального обеспечения.....	96
<i>Кудрин А.С.</i> (г. Пермь). О формировании элементов воздействия на трудовые отношения в первые годы существования Советского государства.....	102
<i>Кудрин С.М.</i> (г. Пермь). К вопросу об отраслевой принадлежности отношений по поводу происхождения государственной службы и особенностях социального партнерства на государственной гражданской службе	108
<i>Лещух Д.Р.</i> (г. Львов). К вопросу о трудовом договоре в системе источников трудового права.....	114
<i>Лушников А.М.</i> (г. Ярославль). Л.Ю. Бугров и Пермская школа трудового права.....	122
<i>Лушников М.В.</i> (г. Ярославль). Международное трудовое право: понятие, предмет	131
<i>Маматказин И.Р.</i> (г. Пермь). Социально-страховые правоотношения как элемент системы гарантий свободы труда.....	139
<i>Межибовская И.В.</i> (г. Алматы). Правовая категория «социальное обслуживание» в системе социальной защиты республики Казахстан	144
<i>Нуштайкина К.В.</i> (г. Екатеринбург). Реализация права работников на социальное партнерство в условиях дистанционного труда.....	152
<i>Парпан Т.В.</i> (г. Львов). Правовые аспекты переводов на другую работу	157
<i>Сагандыков М.С.</i> (г. Челябинск). Реализация конституционного принципа свободы труда при временных переводах на другую работу	167
<i>Симутина Я.В.</i> (г. Киев). Функции юридических фактов в трудовом праве.....	174

Стаси
принци
Федор
как фа
(в конт
Шуми
Яшури
деловы

УЧЕНИЧЕСКИЙ ДОГОВОР С ЛИЦОМ, ИЩУЩИМ РАБОТУ, КАК АЛЬТЕРНАТИВА ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ С ИСПЫТАТЕЛЬНЫМ СРОКОМ

Е.Р. Брюхина

Кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского и предпринимательского права
Высшая школа экономики
614070, г. Пермь, ул. Студенческая, 38
E-mail: ber-20@mail.ru

Н.В. Новикова

Кандидат юридических наук, заведующая кафедрой правовых дисциплин и методики преподавания права
Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет
614000, г. Пермь, ул. Пушкина, 44
E-mail: novikova@pspu.ru

Аннотация: В статье проанализировано понятие испытательного срока как дополнительного условия трудового договора, который включается в договор по соглашению сторон, определено, что испытательный срок – это период времени, в течение которого работодатель проверяет работника на предмет пригодности к выполнению его работы, а работник определяет, является ли эта работа для него подходящей. Выделены специфические черты испытательного срока, определено, что испытуемый имеет такие же права и обязанности, что и другие работники. Никакие ограничения, установление дополнительных обязанностей, влекущих в том числе уменьшение заработной платы, увеличение продолжительности рабочего времени, не применимы. Указано на ошибочное применение конструкции срочного трудового договора со стороны работодателя, используемое для подмены заключения трудового договора с условиями об испытании. Высказано мнение об альтернативе для работодателя связанной с приемом на работу работника с испытательным сроком ученических отношений. Проанализировано правовое регулирование ученического договора, который является одним из самостоятельных видов договоров в трудовом праве РФ. Исследовано содержание ученического договора, его срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации. Он обуславливается объективными причинами, т.е. напрямую связан с характером изучаемой специальности. Определено, что только по взаимному согласию сторон возможно либо уменьшение, либо увеличение рассматриваемого срока. Указано, что трудовым законодательством не исключается возможность продления срока ученичества и в случае, если ученик не успешно завершил ученичество. Причем для этого требуется письменное согласие ученика, которое должно выражаться в подписании дополнительного соглашения по отношению к ученическому договору. Обращено внимание на срок отработки по окончании ученичества, а также на особенности прекращения ученического договора. Указано на пробелы в законодательстве, регулирующие данную группу отношений. Исследованы тенденции развития российского права.

Ключевые слова: испытательный срок; ученический договор с лицом, ищущим работу; ученические отношения

Зачастую в практике работодатели сталкиваются с проблемой приема работника на работу. Эти моменты нами часто обсуждались с профессором Леонидом Юрьевичем Бугровым, в ходе дискуссий мы часто находили общие пути решения проблем. Обсуждения всегда носили конструктивный характер, в них рождались интересные идеи, формировались мнения, порой авторские, неординарные, а иногда и абсурдные, но, как всегда говорил Леонид Юрьевич: «Любая точка зрения имеет право на существование, умейте ее отстаивать и защитить». Ну, а если предлагаемая позиция с точки зрения правоприменения носила отдаленный характер, он тактично говорил: «Порассуждай об этом на уровне науки». Мы, его ученики, его последователи, в этой статье хотим изложить одну из наших общих дискуссий.

Достаточно часто работодатели используют при оформлении трудовых отношений с работниками условие об испытательном сроке, мотивируя это одним из способов защиты от недобросовестных работников и ошибочно считая, что увольнение работника, как не выдержавшего испытательный срок, позволит прекратить с ним трудовые отношения. Предполагается, что в этот период времени работодатель будет тем или иным способом наблюдать за профессиональными действиями работника. Испытание служит и интересам работника, который получает возможность в течение испытания присмотреться к работе, ее условиям, возможным перспективам, к трудовому коллективу работодателя [4; с. 253]. В случае, если работник в период испытания придет к выводам, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то в соответствии с ч. 4 ст. 71 ТК РФ он вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в упрощенном порядке, предупредив работодателя о своем намерении прекратить трудовые отношения в письменной форме за три дня. Таким образом, исходя из смысла закона можно определить, что испытательный срок – это период времени, в течение которого работодатель проверяет работника на предмет пригодности к выполнению его работы, а работник определя-

ет, является ли эта работа для него подходящей.

Статья 57 ТК РФ определяет содержание трудового договора, Л.Ю. Бугров делает методологический вывод и указывает на неоднозначность понимания категории «содержание трудового договора»...если полагать форму способом существования и выражения содержания [6], то всегда требуется конкретизировать ту форму, которая выражает искомое содержание трудового договора. Ведь трудовой договор – содержание многозначный юридический феномен. Содержанием трудового договора может быть содержание правового института «Трудовой договор», содержанием трудового договора как договора, содержанием трудового договора как особого юридического документа и т.д. [2, с. 248]. По тексту вышеобозначенная статья Трудового кодекса РФ указывает на содержание трудового договора как договора, состоящего из сведений и условий, а условия делятся на обязательные и дополнительные. Общеизвестно, что условие об испытании является дополнительным условием трудового договора, которое включается в договор по соглашению сторон, что весьма часто не соблюдается со стороны работодателя, который устанавливает его императивно, забывая о том, что установление испытательного срока может быть установлено далеко не любой категории работников, ст. 70 ТК РФ это определяет.

Кроме того, этой же статьей установлен срок испытания, который не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организации – шесть месяцев.

Испытуемый имеет такие же права и обязанности, что и другие работники, следовательно, положения трудового законодательства распространяются на него в полной мере. Никакие ограничения, установление дополнительных обязанностей, влекущих в том числе уменьшение заработной платы, увеличения продолжительности рабочего времени не применимы. Поэтому понижение размера зарплаты в период ис-

пытания по сравнению с другими работниками такой же должности, невыплата премий и других стимулирующих выплат, предусмотренных коллективным договором, положением об оплате труда или положением о премировании является нарушением законодательства о труде. В литературе высказываются сомнения в обоснованности возложения на работодателя обязанности выплачивать начинающему работнику в период его испытания такую же зарплату, что и работникам, длительное время работающим у данного работодателя, имеющим опыт работы и высокую квалификацию. В целях выхода из этой ситуации некоторые авторы рекомендуют работодателю издать локальный нормативный акт, например Положение об оплате труда, в котором работодатель может предусмотреть для постоянных работников надбавки и премии к окладу за длительный стаж работы в организации и пр. [5]. Что касается срока испытания, он включается в общий стаж работника, фиксируемый в трудовой книжке, за время нетрудоспособности производятся страховые выплаты по больничному листу, производится дополнительная оплата за работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни.

Только в случае, если работник не выдержал испытание, т.е. при неудовлетворительном его результате, возможно расторжение трудового договора.

Достаточно часто работодатель с целью проверки предлагает соискателю заключить срочный трудовой договор, который может быть заключен лишь в случаях, прямо предусмотренных законом (ст. 58 и 59 ТК РФ). При этом необходимо учитывать, что «запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок». Пленум Верховного суда РФ в своем постановлении от 17.03.04 №2 [7] рекомендовал судам исследовать эти обстоятельства и обращать на них особое внимание. И если работник обратится в суд с жалобой на неправомерность действий рабо-

тодателя, договор может быть признан заключенным на неопределенное время. В связи с этим использование конструкции срочного трудового договора не является целесообразным.

Думается, альтернативой для работодателя могут послужить ученические отношения, в частности заключение ученического договора с лицом, ищущим работу.

Ученический договор – один из самостоятельных видов договоров (наряду с трудовым, коллективным договором, соглашением и др.), регулируемых актами трудового законодательства и иными актами, содержащими нормы трудового права, а отношения, возникающие на основании ученического договора – самостоятельный вид отношений в рамках предмета трудового права. Ученические правоотношения могут как предшествовать трудовым, так и сопутствовать им. Ученический договор, в соответствии с действующим законодательством, может быть двух видов: с лицом, ищущим работу и с работником данной организации. Предлагаем рассмотреть конструкцию ученического договора с лицом, ищущим работу (как альтернатива трудовому договору с испытательным сроком).

Условия ученического договора, заключенного с лицом, ищущим работу, отличаются от условий данного договора с работником, состоящим в трудовых отношениях. При рассмотрении условий ученического договора автором сделан акцент только на условиях ученического договора с лицами, являющимися работниками организации, ибо профессиональная переподготовка и, соответственно, заключение договора на ее прохождение это предполагает (об этом говорилось выше). В частности, в ученическом договоре, заключенном с работником, состоящим в трудовых отношениях, должны быть прописаны условия, обеспечивающие возможность сохранения трудовых отношений в период профессионального обучения.

Традиционно содержание договора в науке трудового права рассматривалось как все условия, по которым достигнуто согла-

шение между сторонами договора [9, с. 266; 10, с. 187; 3, с. 13].

Ученические договоры, заключаемые для прохождения обучения непосредственно у работодателя, находятся под контролем работодателя. При проведении обучения непосредственно работодателем формы ученичества, в частности индивидуальное, бригадное, курсовое обучение, определяются по соглашению с учеником в ученическом договоре. Ученический договор может быть заключен с любой категорией работников, законом не определено ограничений, будь то несовершеннолетний работник либо молодой специалист, либо женщина, находящаяся в состоянии беременности.

Срок ученичества. Это срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации. Он обуславливается объективными причинами, т.е. напрямую связан с характером изучаемой специальности. Так, для обучения особо сложным специальностям, требующим изучения значительного объема теоретических предметов, требуется больший период времени, срок обучения может варьироваться. Очень важно, чтобы в ученическом договоре этот срок был четко определен. Говоря о сокращении срока обучения, в науке трудового права были высказаны различные мнения. В частности, В.С. Андреев и Ю.П. Орловский говорили о том, что, поскольку срок обучения – одно из основных условий ученического договора и в его соблюдении заинтересован прежде всего ученик, сокращение сроков обучения возможно лишь по инициативе учеников, за администрацией этого права не признается [1, с. 179]. Полагая, что в отношении сокращения срока обучения следует согласиться с А.С. Пашковым, который считал мнения В.С. Андреева и Ю.П. Орловского неправильными, мотивируя тем, что продолжительность обучения является необходимым условием договора, значит, изменение этого условия возможно лишь по взаимному соглашению сторон, независимо от того, кто возбуждает этот вопрос [8, с. 71]. Тем более в ч. 3 ст. 201 ТК РФ закреплено, что в течение срока действия ученического договора его

содержание может быть изменено только по соглашению сторон. Одним из недостатков указанного правила является отсутствие указания на обязательное письменное согласие со стороны ученика.

Таким образом, необходимо помнить, что только по взаимному согласию сторон возможно либо уменьшение, либо увеличение рассматриваемого срока. Причем для этого требуется письменное согласие ученика, которое должно выражаться в подписании дополнительного соглашения по отношению к ученическому договору. Дополнительное соглашение вступает в силу либо с момента его подписания, либо с даты, указанной в этом соглашении. В срок обучения необходимо включить срок, необходимый для сдачи итоговой аттестации. Таким образом, работодатель может установить любой срок обучения, и, как следствие, ученический договор дает возможность работодателю «испытывать» работника любой период времени. Данное право работодателю предоставляет абз. 1 ст. 200 ТК РФ. Помимо этого, ученический договор дает возможность работодателю проверять знания и практические навыки ученика, ибо трудовой договор в соответствии со ст. 207 ТК РФ заключается с лицом, успешно завершившим ученичество, – это означает, что ученик должен пройти итоговую аттестацию, по результатам которой ему присваивается квалификация, разряд или категория. Из смысла закона следует, что в данном вопросе закон возможность заключения трудового договора фактически отдает работодателю. Необходимо повториться, что трудовым законодательством не исключается возможность продления срока ученичества и в случае, если ученик не успешно завершил ученичество. Ученикам в период профессионального обучения на основании ч. 1 ст. 204 ТК РФ выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. При прохождении обучения непосредственно у работодателя данная стипендия

выплачивается за счет его средств. Ученические отношения предоставляют работодателю гарантию, в соответствии со ст. 249 ТК РФ работник обязан возместить затраты, связанные с его обучением, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении.

Так, в ст. 207 ТК РФ предусмотрено, что по окончании срока обучения ученик обязан проработать в организации не менее того срока, который был определен ученическим договором. Ранее действовавшее законодательство не включало положений, касающихся обязанности ученика по окончании обучения отработать определенный срок на данном предприятии, но на многих предприятиях было принято включать это обязательство в ученический договор. Такая практика «самозакрепления» была оправдана, прежде всего тем, что она содействовала закреплению обученных кадров на производстве.

На сегодняшний день данное условие содержится в большинстве заключаемых ученических договоров, ибо работодатель тем самым обеспечивает себя квалифицированными работниками, подготовленными непосредственно для себя. Отработка по трудовому договору в течение срока, установленного в ученическом договоре, полагаем, должна являться дополнительным условием ученического договора, ибо работник-ученик и работодатель самостоятельно определяют необходимость включения этого условия, и если в договоре отсутствуют указания на срок отработки, ученик может в любое время после окончания обучения расторгнуть договор в порядке, установленном трудовым законодательством. Если же в договоре оговаривается срок работы по полученной специальности, то с учеником, окончившим обучение, заключается трудовой договор. При заключении трудового договора после окончания обучения стороны могут не согласовывать этот срок, так как именно в ученическом договоре заложена обязанность ученика заключить трудовой договор и проработать определенный срок, а работодатель имеет право тре-

бовать такой отработки. Описываемое дополнительное условие ученического договора, полагаем, напрямую связано с условием по возмещению затрат, связанных с обучением работника, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного договором, или за нарушение условий договора.

Таким образом, если срок отработки не устанавливается на договорном уровне, то, соответственно, обязанности возмещать затраты у работника не возникнет. В то же время, если в ученическом договоре, помимо срока обучения предусмотрено обязательство проработать в течение определенного срока после окончания обучения, ученик вправе расторгнуть договор, лишь при наличии уважительных причин [7]. Перечня уважительных причин на законодательном уровне не предусмотрено, ибо это является оценочной категорией, в каждом конкретном случае та или иная причина может быть отнесена работодателем к числу уважительных.

Относительно оснований прекращения ученического договора. Действовавшая до 6 октября 2006 г. редакция ТК РФ [11] предусматривала, что ученический договор расторгался по основаниям, предусмотренным для расторжения трудового договора [11; ст.208], что на практике порождало достаточное количество вопросов, ибо не все основания, применяемые для расторжения трудового договора, возможно было применить. Как совершенно справедливо отмечает В.Г. Глебов, при анализе оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, установленных ст. 81 ТК РФ, применительно к ученическому договору их можно разделить на три группы: а) безусловно применяющиеся при расторжении ученического договора; б) применяющиеся с учетом особенностей ученических отношений; в) не применяющиеся к ученическому договору, к числу таких оснований он отнес пп. «б» п. 3, п. 7–10, 12 ст. 81 ТК РФ [3].

Законом от 30 июня 2006 г. «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации, признании недействую-

щими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» в ст. 208 ТК РФ были внесены соответствующие изменения. Ныне действующая редакция указанной статьи определяет, что действие ученического договора прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором. Трудовой кодекс РФ использует терминологию в части ученического договора не «расторжение», а «прекращение» договора. В науке российского трудового права понятия «прекращение» и «расторжение» рассматривались применительно к трудовому договору и общепризнано, что «прекращение» более широкое понятие, нежели «расторжение», включающее в себя как волевые действия сторон, так и события, а «увольнение» идентично термину «расторжение». В отличие от трудового договора, прекращение которого возможно только по основаниям, предусмотренным ТК РФ или другими федеральными законами, основания прекращения ученического договора определяют стороны. В связи с этим, полагаем, складывается своеобразная ситуация. Если применять аналогию, то понятие «прекращение» ученического договора необходимо употреблять в более широком смысле, включая в него «расторжение» ученического договора. Под расторжением ученического договора следует понимать прекращение ученических отношений по инициативе одной из сторон ученического договора. Ст. 208 ТК РФ предусматривает два общих основания прекращения ученического договора: 1) окончание срока обучения; 2) основания, предусмотренные этим договором. Говоря о прекращении ученического договора окончанием срока обучения, возникает вопрос: как же быть, если в ученическом договоре предусмотрено условие об отработке после окончания обучения? Получается, что срок обучения окончен, но условие договора остается неисполненным. Прекращает ли он свое действие? Вероятнее всего, законодатель имел в виду, что именно рассматрива-

емая ситуация должна быть предусмотрена вторым общим основанием, указанным в ст. 208 ТК РФ. Мало того, окончание срока обучения не означает исполнение условий договора, ибо окончание срока обучения является лишь одним из элементов правоотношения. Например, такого, как приобретение учеником дополнительной квалификации при профессиональной переподготовке, которая подтверждается государственной итоговой аттестацией. При ее успешном прохождении выдается диплом о дополнительном к высшему образованию или о дополнительном к среднему профессиональному образованию, удостоверяющем присвоение дополнительной квалификации. Из этого следует, что срок, установленный ученическим договором, может истечь, а ученику дополнительная квалификация не присвоена, например, в связи с непрохождением государственной итоговой аттестации.

Подводя итог вышеизложенному, думается, что заключение ученического договора с лицом, ищущим работу, может стать альтернативой трудовому договору с испытательным сроком и, тем самым, предоставить работодателю некую экономическую и юридическую свободу.

Библиографический список

1. Андреев В.С., Орловский Ю.П. Правовое положение лиц, совмещающих обучение с производительным трудом. М., 1961. 228 с.
2. Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: монография. Перм. гос. нац. исслед. ун-т. Пермь, 2013. 642 с.: ил.
3. Глебов В.Г. Ученический договор: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Барнаул, 2005. 20 с.
4. Егоров В.И., Харитонова Ю.В. Трудовой договор: учеб. пособие. М.: КНОРУС, 2007. 456 с.
5. Кондратьева О. Испытательный срок: попытка или пытка? // Бизнес-адвокат. 2004. №18 / URL: <http://www.lawmix.ru/comm/2441> (дата обращения: 24.04.2013).

6. Кураев В.И. Диалектика содержательно-го и формального в научном познании. М., 1977.
7. О применении судами Российской Федерации ТК РФ: постановление Пленума ВС Рос. Федерации от 17 марта 2004 г. №2 // Бюл. Верховного Суда Рос. Федерации. №6. 2004.
8. Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики). Л., 1966. 187 с.
9. Трудовое право России: учебник / под ред. К.Н. Гусова, В.Н. Толкуновой. М., 2004. 496 с.
10. Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2010. 656 с.
11. Трудовой кодекс Рос. Федерации от 30 дек. 2001. №197-ФЗ (ред. от 7.05.2013) // СЗ РФ. 7.01.2002. №1 (ч. 1). Ст. 3.
3. Glebov V.G. Uchenicheskiy dogovor: avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk. Barnaul, 2005. 20 s.
4. Egorov V.I., Haritonova Ju.V. Trudovoj dogovor: ucheb. posobie. M.: KNORUS, 2007. 456 s.
5. Kondrat'eva O. Ispytatel'nyj srok: popytka ili pytka? // Biznes-advokat. 2004. №18 / URL: <http://www.lawmix.ru/comm/2441> (data obrashhenija: 24.04.2013).
6. Kuraev V.I. Dialektika soderzhatel'nogo i formal'nogo v nauchnom poznanii. M., 1977.
7. O primenenii sudami Rossijskoj Federacii TK RF: postanovlenie Plenuma VS Ros. Federacii ot 17 marta 2004 g. №2 // Bjul Verhovnogo Suda Ros. Federacii. №6. 2004.
8. Pashkov A.S. Pravovoe regulirovanie podgotovki i raspredelenija kadrov (nekotorye voprosy teorii i praktiki). L., 1966. 187 s.
9. Trudovoe pravo Rossii: uchebnik / pod red. K.N. Gusova, V.N. Tolkunovoj. M., 2004. 496 s.
10. Trudovoe pravo Rossii: uchebnik / pod red. S.P. Mavrina, E.B. Hohlova. M., 2010. 656 s.
11. Trudovoj kodeks Ros. Federacii ot 30 dek. 2001. №197-FZ (red. ot 7.05.2013) // SZ RF. 7.01.2002. №1 (ch. 1). St. 3.

Bibliograficheskiy spisok

1. Andreev V.S., Orlovskij Ju.P. Pravovoe polozhenie lic, sovmeshhajushhih obuchenie s proizvoditel'nym trudom. M., 1961. 228 s.
2. Bugrov L.Ju. Trudovoj dogovor v Rossii i za rubezhom: monografija. Perm. gos. nac. issled. un-t. Perm', 2013. 642 s.: il.

STUDENT CONTRA ACT WITH A PERSON SEEKING FO A JOB AS AN ALTERNATIVE TO THE LABOR CONTRACT FOR A PROBATIONARY PERIOD

E.R. Bryukhina

Perm High school of economy
38th., Students st., Perm, 614070
E-mail: ber-20@mail.ru

N.V. Novikova

Perm State University of Humanities and Education
44th., Pushkina st., Perm, 614000
E-mail: novikova@pspu.ru

Abstract: The article analyzes the concept of probation as an additional condition of the employment contract, which is included in the contract agreed by the parties, it is determined that a trial period – a period of time during which the employer checks the employee's suitability to carry out its work, and the employee determines whether This

work is suitable for him. Identified the specific features of the probationary period, it is determined that the subject has the same rights and responsibilities as other workers. No restrictions, the establishment of additional duties that entail, including a reduction in wages, increase working hours do not apply. Indicated on an erroneous application of the design fixed-term employment contract by the employer to be used for substitution of the employment contract with the conditions of the test. Suggested an alternative to the employer associated with the recruitment of an employee on probation student relationship. Analyzed the legal regulation of apprenticeship contract, which is a separate type of contract in the labor law of the Russian Federation. The content of apprenticeship contract, its time required for learning the profession, qualifications. It is caused by objective reasons, ie directly related to the nature of the studied field. It was determined that only by mutual consent of the parties may either decrease or increase in the period under review. It is indicated that the labor legislation does not exclude the possibility of extending the term of apprenticeship, and if the student does not successfully completed an apprenticeship. And this requires the written consent of the student, which should be reflected in the signing of an additional agreement with respect to the apprenticeship contract. Attention is drawn to the mine life at the end of apprenticeship, as well as on the characteristics of the termination of apprenticeship contract. Identified gaps in the legislation governing this group relations. The tendencies of development of Russian law.

Keywords: probation; apprenticeship contract, a person looking for work; students' attitudes