

2. Боннер А.Т. Проблемы установления истины в гражданском процессе. СПб., 2009.
3. Поволоцкий Л.И., Ельевич М.И. Исторический очерк развития советского гражданского процесса // Ученые записки ЛГУ. Сер. юридических наук. 1949. Вып. 2.
4. Гражданский процесс / под ред. С.Н. Абрамова. М., 1948.
5. Курьлев С.В. Сущность судебных доказательств // Труды Иркутского университета. Сер. юридическая. Иркутск, 1956. Т. 13. Вып. 2.
6. Сборник постановлений Пленумов Верховных Судов СССР и РСФСР (Российской Федерации) по гражданским делам. М., 1996.
7. Сборник постановлений и разъяснений Верховного Суда Союза ССР / под ред. А.Н. Винокурова. М., 1936.
8. Бубон К.В. К вопросу о правовой категории «истина» в гражданском и уголовном процессе и ее месте в ряду правовых ценностей // Адвокат. 2012. № 5.
9. Ференс-Сороцкий А.А. Аксиомы гражданского процесса и некоторые вопросы доказывания // Тенденции развития гражданского процессуального права России: сб. науч. статей. СПб., 2008.
10. Яковлева А.П. Некоторые вопросы взаимодействия принципов объективной истины и состязательности в современном судопроизводстве // Бюллетень Международной ассоциации содействия правосудия. 2015. № 1.

I.A. Tolochkova
Comparative Characteristics
of the Contractual Civil Law
Provisions for Educational Services
and Labor Laws of a Student Contract

The issue of the relation between civil law provisions for the educational services contract and labor laws of a student contract. The author aims at discovering some “border” inter-industry linkages, at the same time, identifying their unconditional differences and autonomous signs.

Key words and word-combinations: educational services, student contract, employee, employer.

Исследуется вопрос о соотношении гражданско-правовых положений договора об оказании образовательных услуг и норм трудового права ученического договора. Ставится цель обнаружить некие «пограничные» межотраслевые связи, а также выявить их безусловные различия и автономные признаки.

Ключевые слова и словосочетания: образовательные услуги, ученический договор, работник, работодатель.

УДК 349.2
ББК 67.405.1

И.А. Толочкова

СРАВНИТЕЛЬНАЯ
ХАРАКТЕРИСТИКА
ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ
ПОЛОЖЕНИЙ
ДОГОВОРА ОБ ОКАЗАНИИ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ
И НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА
УЧЕНИЧЕСКОГО ДОГОВОРА

Современные интеграционные процессы в праве свидетельствуют о взаимном влиянии и глубоком взаимодействии норм и положений различных отраслей права. «...Этот интеграционный процесс характеризуется увеличением в административном, трудовом и семейном праве, в праве соци-

ального обеспечения гражданско-правовых, договорных элементов, существенно влияющих на развитие правоотношений в сфере социальной защиты населения как комплексной отрасли законодательства» [1].

Правовед С.В. Поленина отмечает, что перераспределение сферы правового регулирования между отраслями права бесспорно связано с восстановлением и развитием комплексных межотраслевых «пограничных» институтов, образующихся на стыке смежных, однородных отраслей права, а сами «пограничные» институты характеризуются наличием подвижной предметно-регулятивной связи между нормами отраслей права, образующими данный институт [2].

Обратившись к вопросу о соотношении гражданско-правовых положений договора об оказании образовательных услуг и норм трудового права ученического договора, зададимся целью обнаружить некие «пограничные» межотраслевые связи, дифференцировать эти правоотношения, выявив их безусловные различия и автономные признаки.

Трудовой кодекс РФ (ст. 198) содержит следующее определение ученического договора: работодатель — юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору [3].

Представленное определение свидетельствует о наличии двух правовых конструкций ученического договора: «В ученическом договоре первого вида одной из сторон выступает лицо, ищущее работу и желающее получить соответствующее образование с целью приобретения определенной квалификации. В этом случае между работодателем и указанным лицом заключается ученический договор, по окончании которого гражданин принимается на работу к работодателю, выступающему стороной ученического договора. В ст. 199 ТК РФ предусмотрено, что в ученическом договоре должна быть установлена обязанность лица, получившего образование, проработать по трудовому договору с данным работодателем в соответствии с полученной квалификацией в течение срока, определенного в ученическом договоре. Сторонами ученического договора второго вида являются субъекты, уже состоящие в трудовых отношениях, и ученический договор на получение образования является дополнительным к трудовому договору» [4, с. 456].

В соответствии с п. 6 ст. 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» [5] профессиональное обучение проводится в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе учебных центрах профессиональной квалификации и на производстве, а также в форме самообразования. Учебные центры профессиональной квалификации могут создаваться в различных организационно-правовых формах юридических лиц, предусмотренных гражданским законодательством, или в качестве структурных подразделений юридических лиц. В свою очередь, анализ норм ТК РФ позволяет констатировать, что заключение ученического договора гражданином на получение образования возможно только с юридическим лицом. Следовательно, индивидуальные предприниматели, несмотря на предоставленную им возможность осуществления образовательной деятельности, а также ра-

ботодатели — физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, не вправе заключать ученические договоры. По этому поводу профессор И.О. Снигирева пишет: «...индивидуальный предприниматель без образования юридического лица такие договоры заключать не может и должен либо принимать на работу лиц, уже имеющих необходимую ему профессию и квалификацию, либо направлять их на обучение в профессиональные учебные заведения, заключая с ними соответствующий договор и определяя в нем условия обучения, в частности за счет чьих средств (работодателя или обучающегося лица — полностью или частично) производится обучение» [6, с. 296].

Юридическое лицо (работодатель) с целью заключения ученического договора обязано получить лицензию на осуществление образовательной деятельности, что является единственным требованием ко всем организациям, оказывающим подобного рода услуги. Такое юридическое лицо будет осуществлять образовательную деятельность сообразно требованиям и нормам, установленным в образовательных стандартах. В целом юридические лица не ограничены в уровне образования, которое может быть реализовано ими не только в качестве гражданско-правовой услуги, но и в качестве предмета в ученическом договоре.

При определении отличительных признаков ученического договора в сравнении с гражданско-правовым договором об оказании образовательных услуг следует обратить внимание на то, что согласно ТК РФ правоотношение, возникающее из такого договора, подчинено только нормам трудового права: «В соответствии со ст. 1 ТК отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя отнесены к числу отношений, непосредственно связанных с трудовыми, включены в предмет трудового права и регулируются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права» [4, с. 456]. Однако это правоотношение может иметь межотраслевой характер регулирования, а также гражданско-правовой, если лицо желает в будущем заключить трудовой договор с работодателем. Именно с этой целью работодатель заключает с ним (или в отношении него) гражданско-правовой договор об оказании образовательных услуг с тем условием, что лицо, получив определенное образование, обязано заключить трудовой договор с соответствующим работодателем на установленный срок.

Следовательно, с таким лицом должны заключаться два договора: ученический договор, который подлежит регулированию нормами трудового права, и обязывает такое лицо в дальнейшем заключить с работодателем трудовой договор, а также гражданско-правовой, непосредственно связанный с оказанием образовательной услуги данному лицу. В юридической литературе высказывается мнение о том, что в случае если ученический договор заключается с лицом, не работающим в организации — участнице договора, для его подготовки по определенной специальности в целях дальнейшей трудовой деятельности на предприятии, то этот договор носит не трудовой, а гражданско-правовой характер [7].

Однако анализ действующего трудового законодательства убеждает в обратном. До изменений, внесенных в трудовое законодательство в 2006 г., ученический договор с лицом, ищущим работу, носил гражданско-правовой характер, а ст. 198 ТК РФ непосредственно устанавливала, что этот «...вид

ученического договора (договор на профессиональное обучение) отнесен к гражданско-правовым договорам и регулируется гражданским законодательством и иными актами, содержащими нормы гражданского права, второй вид ученического договора (договор на переобучение) назван дополнительным к трудовому договору и регулируется нормами трудового законодательства и иными актами, содержащими нормы трудового права» [8, с. 13].

Добавленные в трудовое законодательство изменения окончательно поставили точку в вопросе отнесения ученического договора к той или иной отрасли законодательства и определили отрасль трудового права как единственно значимую. Нельзя отрицать, что такое правоотношение, где лицо еще не является работником, но будет им в дальнейшем, требует регулирования различными отраслями права, поэтому верным представляется утверждение о том, что ученический договор будет подчинен нормам трудового права, а заключаемый наряду с ним договор об оказании образовательных услуг урегулируется нормами гражданского и административного права (в части образовательных программ и требований).

Правоотношение, возникающее между работодателем и будущим работником, структурно представляет собой договор об исполнении третьему лицу, аналогично договору между родителем и исполнителем образовательной услуги, в случае, когда договор заключается в пользу несовершеннолетнего. Работодатель оплачивает образовательную услугу, при этом получает ее другое лицо — будущий работник, не наделенный правом обсуждать условия договора, менять их или иным образом участвовать в его заключении. Главная обязанность будущего работника — освоение образовательной программы. Таким образом, в представленной правовой конструкции, будущий работник не является стороной договора об оказании образовательных услуг, а выступает участником правоотношения по поводу их оказания, наделенным в основном обязанностями.

В отличие от правоотношения с участием несовершеннолетнего в правоотношении с участием работника, на последнего возлагается дополнительная обязанность — заключить в дальнейшем трудовой договор с работодателем. Иначе работник будет обязан возместить израсходованные на его обучение средства. «...Если у ученика были уважительные причины для невыполнения обязательств по договору, ответственность ученика не наступает. Следовательно, если ученик по окончании ученичества по уважительной причине не приступает к работе, то он освобождается от обязанности возратить полученную за время ученичества стипендию, а также возместить все понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством» [7, с. 53]. В то же время, в отличие от несовершеннолетнего, желание которого продиктовано волей родителя и как де-юре предполагается — совпадает с волей родителя, работник самостоятельно принимает решение о заключении договора об оказании образовательных услуг. Тем самым он проявляет самостоятельную волю, более того, он является инициатором заключения соглашения с работодателем, что не характерно для отношений между несовершеннолетним и родителем.

Разница между правоотношением и ученическим договором заключается в том, что получателю образовательной услуги (будущему работнику) в соответствии со ст. 204 ТК РФ в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором. Такая компенсация зависит от

получаемой будущим работником (как и работником уже состоящим в трудовых правоотношениях с работодателем) квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Кроме того, предписано, что работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по отдельно принятым расценкам. Подобное условие совершенно исключено в правоотношении между родителем и несовершеннолетним и урегулировано не договором, а законом, что также следует считать его отличительным признаком. И для гражданско-правового договора об оказании образовательных услуг, и для ученического договора характерным является внимание законодателя к их условиям, при этом оба договора могут содержать существенные, обычные и случайные условия. Существенные условия необходимы и достаточны для заключения договора; обычные — предусмотрены действующим законодательством и вступают в силу помимо воли сторон; случайные — изменяют или дополняют обычные условия.

Аналогично гражданско-правовому договору ученический договор должен содержать наименование сторон, наименование профессии (возможно, квалификации или специальности), срок договора, размер оплаты образовательных услуг (в ученическом договоре это условие присутствует, если услуги оказывает третье лицо, а не работодатель). В силу отраслевой специфики ученический договор будет содержать следующие условия: обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения; обязанность работника пройти обучение (характерно и для гражданско-правового договора с совершеннолетним гражданином, обязанностью которого является освоение программы обучения и соблюдение внутреннего локального законодательства образовательной организации); обязанность ученика проработать в соответствии с полученной им профессией (специальностью или квалификацией) по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; определенный размер оплаты для ученика на период действия ученического договора.

Таким образом, договор об оказании образовательных услуг и ученический договор взаимно дополняют друг друга в случае, если работодатель непосредственно оказывает образовательную услугу работнику, при этом гражданское правоотношение между ними представляет двусторонний договор об оказании образовательных услуг одной стороны другой. Если работник получает образовательную услугу у третьего лица, то гражданское правоотношение, возникшее между ним и работодателем следует рассматривать как договор об исполнении третьему лицу (работнику). Аналогично договору об оказании образовательных услуг в пользу несовершеннолетнего работник не сторона, а участник правоотношения (договора). При этом, однако, на него возможно возложение обязанностей и привлечение его к ответственности, установленной локальными нормативными актами образовательной организации.

Библиографический список

1. Барков А.В. Институт приемной семьи в частном праве России: некоторые тенденции и перспективы развития // Гражданское право. 2010. № 3.
2. Поленина С.В. Взаимодействие системы права и системы законодательства в современной России // Государство и право. 1999. № 9.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 8 июня 2015 г.) // СЗ РФ. 2002. № 1. Ч. I. Ст. 3; Российская газета. 2015. № 124.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина [и др.]; отв. ред. Ю.П. Орловский. 6-е изд., испр., доп. и перераб. М., 2014.
5. Об образовании в Российской Федерации // Федер. закон от 29 дек. 2012 г. № 273-ФЗ (в ред. от 29 июня 2015 г.) // СЗ РФ. 2012. № 53. Ст. 7598; 2015. № 1. Ст. 72.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.О. Буянова, К.Н. Гусов, М.Л. Захаров [и др.]; под ред. К.Н. Гусова. 7-е изд., перераб. и доп. М., 2008.
7. *Феофилакт А.С.* Ученический договор: особенности содержания и практика разрешения споров // Трудовое право. 2011. № 4. С. 41–54.
8. *Глебов В.Г.* Ученический договор. М., 2006.

**R.I. Zeinalov
Settlement Agreement
as a Phenomenon in the Judicial
Process and the Consequences
for the Parties at Its Conclusion**

The legal regulation of conciliation procedures and its structure is analyzed. The differences in settlement agreements and the judicial review of the legality of a settlement agreement are considered. The settlement agreement and its approval in the arbitration proceedings, and the differences in the effects of the arbitration process according to the conduction or approval of the settlement agreement are investigated.

Key words and word-combinations: settlement agreement, arbitration proceedings, the deal, the consequences.

Анализируется правовое регулирование примирительных процедур и его структура. Рассматриваются различия заключенных мировых соглашений и судебная проверка законности мирового соглашения. Анализируются мировое соглашение и его утверждение в арбитражном судопроизводстве, различия последствий арбитражного процесса в зависимости от заключения или утверждения мирового соглашения.

Ключевые слова и словосочетания: мировое соглашение, арбитражный процесс, сделка, последствия.

УДК 347.91/.95
ББК 67.410.1

Р.И. Зейналов

**МИРОВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
КАК ЯВЛЕНИЕ
В СУДЕБНОМ ПРОЦЕССЕ:
СТАДИИ И ПОСЛЕДСТВИЯ
ДЛЯ СТОРОН
ПРИ ЕГО ЗАКЛЮЧЕНИИ**

Мировое соглашение как явление в судебном процессе является важным инструментом правовой системы, так как это защита нарушенных прав и законных интересов при наименьших процессуальных тратах. Однако институт мирового соглашения имеет множество нюансов, которые необходимо знать. Так, одним из нюансов являются последствия для сторон при заключении мирового соглашения в процессе и при утверждении уже заключенного примирительного акта. Кроме того, правило, применяемое на практике, в свою очередь являющееся бесспорным, часто не закреплено законодательно. В настоящем исследовании предлагается внести дополнения