



УДК 349.22

Веревкин Иван Евгеньевич

Уральский государственный юридический университет имени В.Ф. Яковлева

Кафедра трудового права

Россия, Екатеринбург

[verevivan0602@gmail.com](mailto:verevivan0602@gmail.com)

Verevkin Ivan

Ural State Law University named after V.F. Yakovlev

Department of Labor Law

Russia, Ekaterinburg

## ОТНОШЕНИЯ, ПРЕДШЕСТВУЮЩИЕ ТРУДОВЫМ

**Аннотация:** статья посвящена правовому регулированию отношений, предшествующих трудовым правоотношениям. В статье рассматриваются виды правоотношений, которые предшествуют заключению трудового договора, рассматриваются особенности их регулирования, права и обязанности сторон. Особый акцент сделан на исследовании договоров, связанных с прохождением обучения для последующего трудоустройства у работодателя. Так, например, в статье анализируются особенности заключения и исполнения договора о целевом обучении.

**Ключевые слова:** трудовое право, трудовые правоотношения, предшествующие правоотношения, стороны трудовых правоотношений, трудовой договор.

## PRE-EMPLOYMENT RELATIONSHIPS

**Annotation:** the article is devoted to the legal regulation of relations preceding labor relations. The article examines the types of legal relations that precede the conclusion of a difficult contract, examines the specifics of their regulation, the rights and



obligations of the parties. Special emphasis is placed on the study of contracts related to the passage of training for subsequent employment with an employer. For example, the article analyzes the specifics of concluding and executing a contract on targeted training.

**Key words:** labor law, labor relations, previous legal relations, parties to labor relations, employment contract.

Действующее трудовое законодательство достаточно подробно регламентирует отношения, связанные с трудом. Вместе с тем, зачастую, во время правоприменительной практики и разрешения ситуативных казусов ученые, изучающие трудовое право сталкиваются с проблемами применения законодательства и правовыми пробелами.

Согласно ст. 37 Конституции Российской Федерации, труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию [1].

Трудовой кодекс Российской Федерации содержит законоположения, цель которых - создать благоприятные условия труда, обеспечить гарантированную государством защиту прав и законных интересов работников и работодателей [6]. В связи с указанным, законодатель вполне точно и грамотно сформулировал понятие «трудовых правоотношений», то есть «некой связи между работником и работодателем». В этой связи трудовые отношения являются основным звеном в сложившейся системе правоотношений в сфере труда.

Однако, в первую очередь обратимся к понятию правоотношений. Юридическая наука высказывает различные точки зрения на тот вопрос, что из себя представляют общественные правовые отношения, какая их цель и роль в механизме правового регулирования. Так, В.С. Бялт отмечал, что



правоотношения - это регулируемые нормами права общественные отношения, порождающие права и обязанности у их участников [7].

Трудовые отношения, как они определены в Трудовом кодексе Российской Федерации, представляют собой систему юридических связей между работником и работодателем, которые возникают на основании трудового договора [2]. Эти отношения основаны на взаимных правах и обязанностях сторон, что обеспечивает баланс интересов.

Вместе с тем, правоотношения в сфере труда намного обширнее понятия трудовые правоотношения. Отношения в сфере труда и трудовые правоотношения соотносятся как общее и частное.

В связи с указанным, некоторые ученые подразделяют по структуре предмета трудового права выделяют трудовые правоотношения и иные непосредственно связанные с ними отношения [11].

В теории трудового права правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями, могут быть подразделены на следующие группы в зависимости от времени их возникновения:

- Предшествующие трудовым отношениям:

1) Отношения по подбору и отбору кадров - отношения, возникающие на этапе поиска и найма работников, включая собеседования, оценку квалификации и навыков, без заключения трудового договора, в том числе испытательного срока.

2) Отношения по заключению трудового договора - этап, на котором стороны согласовывают условия труда, включая обязанности, права, заработную плату и другие условия.

3) Отношения по обучению.

Вместе с тем, на практике, указанный вид правоотношений встречается достаточно редко, поскольку работнику чаще всего не спорит с условиями



трудового договора, так как они чаще всего типовые в организациях, а условия обговариваются на этапе подбора и отбора кадров.

- Сопутствующие трудовым отношениям - отношения по обучению и повышению квалификации у работодателя: включают в себя обязательства сторон по обучению работников, повышению их квалификации и профессиональному развитию.

- Вытекающие из трудовых отношений – это отношения, которые возникают и развиваются после прекращения трудовых отношений, включая вопросы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Таким образом, все эти группы отношений играют важную роль в регулировании трудовой деятельности и обеспечивают правовую защиту как работников, так и работодателей.

В настоящем исследовании рассмотрим отношения, предшествующие трудовым отношениям.

Предшествующие правоотношения возникают и развиваются до трудовых и прекращаются обычно в связи с появлением последних.

Так, отношения по заключению трудового договора включают в себя несколько ключевых этапов:

1. Предложение работы, то есть работодатель предлагает кандидату вакансию, включая основные условия труда;

2. Согласование условий: Стороны обсуждают и согласовывают условия трудового договора, такие как обязанности работника, права и обязанности сторон, размер заработной платы и порядок её выплаты, условия рабочего времени и отдыха, социальные гарантии и льготы;

3. Подписание договора - обе стороны подписывают трудовой договор, что подтверждает их согласие с условиями.



4. Вступление в силу - договор начинает действовать с момента, указанного в нем, или с момента фактического начала работы.

Эти этапы важны для обеспечения прав и обязанностей как работника, так и работодателя, а также для минимизации возможных конфликтов в будущем.

Также, необходимо рассмотреть отношения по обучению. В данный вид отношений включаются договоры об обучении (договоры о целевом обучении).

Законодатель не дал определение данного понятия. Согласно ст. 56 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» гражданин, поступающий на обучение по образовательной программе среднего профессионального или высшего образования, либо обучающийся по соответствующей образовательной программе, вправе заключить договор о целевом обучении с федеральным государственным органом, органом государственной власти субъекта Российской Федерации, органом местного самоуправления, юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем [3]. Беря за основу указанную норму, можно вывести определение «договора о целевом обучении». По нашему мнению, договор о целевом обучении – это особый вид договора об оказании образовательных услуг по программам высшего и среднего профессионального образования, сторонами которого являются гражданин и федеральный государственный орган, орган государственной власти субъекта РФ, орган местного самоуправления, юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, который порождает взаимные права и обязанности по отработке не менее 3-х лет в организации (со стороны работника) и по трудоустройству гражданина, заключившего договор о целевом обучении (со стороны заказчика).

Правовое регулирование договора о целевом обучении и договора о целевом приеме в настоящее время осуществляется в основном двумя нормативно-правовыми актами – действующим законом об образовании и



Постановление Правительства РФ от 27.04.2024 № 555 «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования» [4].

Договор о целевом обучении является предметом изучения у многих правоведов, так как правовая природа, особенности регулирования указанного договора не были определены до недавнего времени [10]. Для определения правовой природы договора о целевом обучении необходимо, прежде всего, определить, какого рода отношения складываются в процессе его заключения и исполнения.

Предметом регулирования данного договора являются образовательные отношения и вытекающие из них. Согласно п. 3 ст. 2 ФЗ «Об образовании» отношения в сфере образования – это совокупность общественных отношений по реализации права граждан на образование, целью которых является освоение обучающимися содержания образовательных программ (образовательные отношения), и общественных отношений, которые связаны с образовательными отношениями и целью которых является создание условий для реализации прав граждан на образование.

Договор о целевом обучении направлен на возникновение набора прав и обязанностей, предоставляющихся сторонам, отношения которых связаны с образованием.

Для определения правовой природы договора о целевом обучении необходимо рассмотреть права и обязанности сторон данного договора. К обязанностям заказчика следует отнести: обязательство по организации учебной, производственной и преддипломной практики обучающегося в соответствии с учебным планом; обязательства по трудоустройству гражданина в организацию, указанную в договоре о целевом обучении. Гражданин же обязан: освоить образовательную программу; проходить практику, организованную органом или организацией, в соответствии с учебным планом;



успешно пройти государственную итоговую аттестацию по указанной образовательной программе; заключить с органом или организацией трудовой договор не позднее чем через определенный в конкретном договоре срок со дня получения соответствующего документа об образовании и о квалификации;

Проанализировав права и обязанности можно прийти к тому выводу, что договор о целевом обучении содержит обязательства, относящиеся к области образовательного права; обязательства административно-правового характера; обязательства трудового характера, а также можно наблюдать наличие черты гражданско-правового характера. Помимо этого, указанием на то что договор о целевом обучении относится к административному праву является то, что стороной выступают государственные и муниципальные органы, а также то, что он регулируется законодательством об образовании. На гражданско-правовую природу указывает то, что используется понятийный аппарат гражданского права («заказчик», «существенные условия договора»).

В связи с неоднозначным толкованием правовой природы договор о целевом обучении, вопрос определения правовой природы договора о целевом обучении часто обсуждается в научных кругах. Так, например, многие ученые утверждают (такие как И.В. Занданов [9], Н.В. Новикова [10], Э.Н. Бондаренко [8]), что договор о целевом обучении имеет трудовую природу, так как критерием определения правовой природы договора о целевом обучении должен определяться исходя из сущности правоотношений, цели и содержания договора.

Договор о целевом обучении зачастую сравнивают с ученическим договором, который регулируется 32 главой Трудового кодекса РФ. Это связано с тем, что, например, цель договора о целевом обучении и ученического договора совпадает (удовлетворении потребностей работодателя в кадрах с определенным уровнем образования (квалификацией), с одной стороны, и в удовлетворении потребностей гражданина в гарантированном



трудоустройстве к конкретному работодателю в соответствии с полученной квалификацией - с другой) [10].

Исходя из существенных условий договора о целевом обучении, можно говорить о том, что условия этих двух договоров совпадают. В связи с тем, что цель и существенные условия совпадают, можно уверенно говорить о том, что ученический договор с лицом, ищущим работу, и договор целевого обучения - это одинаковые по своей правовой природе договоры, совмещающие элементы образования и труда. Данную позицию поддерживает ряд ученых [12].

Данную теорию подтверждают и судебные решения. В определении Судебной коллегии по гражданским делам от 02.03.2020 г. № 70-КГ19-3 [5] был сделан вывод, что договор о целевом обучении является ученическим договором, то есть данные отношения входят в предмет трудового права и, следовательно, срок обращения в суд составляет 1 год. Вместе с тем, судебная практика в настоящее время различна, поэтому исследования в данном направлении будут продолжены в будущем.

Таким образом, ученический договор и договор о целевом обучении имеют следующие сходства: идентичная цель; совпадают существенные условия договоров, а также одинаковый субъектный состав.

Различия проявляются в следующем: договор о целевом обучении имеет прописанный механизм привлечения к ответственности, в случае неисполнения заказчиком целевого обучения или гражданином предусмотренных договором о целевом обучении обязательств; ученический договор имеет более детальное и совершенное регулирование, которое закрепляется в 32 главе Трудового кодекса Российской Федерации (например, урегулировано время ученичества, оплата ученичества, организационные формы ученичества и т.д.).

На основе изложенного можно говорить о том, что договор о целевом обучении – это особый вид договора об образовании, который имеет трудовую природу. По нашему мнению, необходимо законодательно





закрепить данную позицию, для того, чтобы устранить вопросы о правовой природе договора о целевом обучении. Помимо этого, необходимо регулировать отношения, связанные с договором о целевом обучении трудовым законодательством. Поэтому, мы предлагаем внести в статью 56 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» пункт 1.1. «Договор о целевом обучении является разновидностью ученического договора и на него распространяется регулирование главы 32 Трудового кодекса Российской Федерации.

### Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.2020.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) // Российская газета, № 256, 31.12.2001.

3. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // «Российская газета», N 303, 31.12.2012.

4. Постановление Правительства РФ от 27.04.2024 № 555 «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования» // Собрание законодательства РФ, 06.05.2024, № 19, ст. 2524.

5. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 02.03.2020 N 70-КГ19-3 // [Электронный ресурс]:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=924970593047437282729410346&cacheid=87B5B4BC2BA89B4B2DB53DB14F9573FB&mode=splus&base>



=ARB&n=621944&rnd=0.8047076888711702#7za6sr9e8r (дата обращения: 27.07.2024).

6. Анисимов А.Л. Основания возникновения трудовых отношений и их юридическое толкование // Ленинградский юридический журнал. 2010. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovaniya-vozniknoveniya-trudovyh-otnosheniy-i-ih-yuridicheskoe-tolkovanie> (дата обращения: 28.07.2024).

7. Бялт В.С., Чимаров С.Ю. К вопросу о понятии и признаках правоотношений // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2022. №3-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-ponyatii-i-priznakah-pravoотношений> (дата обращения: 28.07.2024).

8. Бондаренко Э.Н. Договоры и соглашения в сфере трудового права // Актуальные проблемы трудового права: учеб. для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. М., 2017. С. 212.

9. Занданов И.В. Ученический договор и договор о повышении квалификации: общее и особенное // Журнал российского права. 2009. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/uchenicheskiy-dogovor-i-dogovor-o-povyshenii-kvalifikatsii-obschee-i-osobennoe> (дата обращения: 28.07.2024).

10. Новикова Н.В. О трудовых признаках договора о целевом обучении // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2019. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-trudopravovyh-priznakah-dogovora-o-tselevom-obuchenii> (дата обращения: 19.07.2024).

11. Трудовое право. Общая часть: учебное пособие / под ред. А.Н. Приженниковой. – М.: Финансовый университет, 2014. С. 55.

12. Степанова Е.А. Спорные вопросы отраслевой принадлежности договора о целевом обучении // Северо-Кавказский юридический вестник. 2014. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spornye-voprosy-otraslevoy-prinadlezhnosti-dogovora-o-tselevom-obuchenii> (дата обращения: 27.07.2024).