Вопрос: законно ли заключение при трудоустройстве ученического договора на условиях основного трудового договора, если работник нигде больше не обучается?

Разъясняет старший помощник прокурора Сеймского административного округа г. Курска Елена Мирсанова: согласно статьям 198, 199, 203 Трудового кодекса РФ работодатель - юридическое лицо (организация), имеющее 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.

Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

В соответствии с ч.2 ст. 67 Трудового кодекса РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на этопредставителя.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Таким образом, если работник не проходит обучение в образовательном учреждении, то работодатель не имеет права заключать с работником ученический договор на условиях основного трудового договора. При фактическом допуске к работе работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения его к работе.