**Ксения Кеник,**

**кандидат юридических наук, доцент,**

**заслуженный юрист РБ**

 10 марта 2015 года № 18 / Экономическая газета

***Молодые специалисты: реализация прав и выполнение обязанностей***

*В последнее* ***время*** *вопрос о правах и обязанностях молодых специалистов обсуждает­ся и в учреждениях образования, где обучаются будущие молодые специалисты, и в организациях, куда молодой специалист направлен на работу по распределению. Этим вопросам уделено достаточно внимания в научных и практических публикациях.*

В Беларуси приняты и действуют ряд нормативных . правовых актов, касающихся правового положения мо­лодых специалистов, их прав и обязанностей. Так, 13.01.2011г. принят Кодекс об образовании, являющийся основополагающим нормативным правовым актом в данной области. Постановлением Совмина от 22.06.2011 № 821 утверждены Положение о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, последую­щего направления на работу выпускников, получивших послевузовское, высшее, среднее специальное или про­фессионально-техническое образование (далее — Поло­жение о порядке распределения), и Положение о порядке возмещения в республиканский и (или) местные бюдже­ты средств, затраченных государством на подготовку на­учного работника высшей квалификации, специалиста, рабочего, служащего (далее — Положение о порядке возмещения средств).

Судами РБ рассматривается значительное число дел по искам молодых специалистов о защите своих прав, а также по искам к молодым специалистам в связи с невы­полнением ими возложенных на них обязанностей.

Прежде остановимся на понятии «молодой специа­лист». *Молодыми специалистами* признаются выпус­кники, получившие профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование первой и второй ступени в государственном учреждении образо­вания в дневной форме получения образования за счет

средств республиканского и (или) местных бюджетов, направленные на работу по распределению.

Таким образом, для того, чтобы выпускник учрежде­ния образования являлся молодым специалистом, не­обходимо:

1. обучение в государственном учреждении образова­ния;
2. обучение в дневной форме получения образования;

3) обучение за счет средств республиканского или местного бюджета;

4) направление на работу по распределению к опреде­ленному нанимателю.

Выпускники, которым место работы предоставлено пу­тем распределения, обязаны отработать следующие сро­ки обязательной работы;

- получившие среднее специальное образование,
высшее образование — 2 года;

- получившие профессионально-техническое образование — 1 год.

Сроки обязательной работы исчисляются с даты заклю­чения трудового договора (контракта) между выпускни­ком и нанимателем. Для лиц, получивших высшее обра­зование по профилю образования «Здравоохранение», срок обязательной работы исчисляется с даты заключе­ния трудового договора по должности врача - специа­листа, т.е. срок прохождения интернатуры в срок отра­ботки не включается. В срок обязательной работы по распределению по желанию выпускника засчитывается период военной службы, период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Выпускник вправе отказаться от работы по распреде­лению и добровольно возместить затраченные средства.

При прибытии молодого специалиста на работу по распределению наниматель оформляет с ним трудовые отношения. На практике возникали вопросы о том, какой вид трудового договора должен заключить наниматель при приеме на работу молодого специалиста: трудовой договор или контракт?

Вид трудового Договора (трудовой договор на неопре­деленный срок, срочный трудовой договор, контракт) определяется по соглашению сторон. При этом нанима­тель должен знать, что согласно п. 5 ст. 16 ТК запрещает­ся необоснованный отказ в приеме на работу лицам, при­бывшими на работу по распределению после завершения обучения в государственном учреждении образования. Если с молодым специалистом заключается контракт, то целесообразно, чтобы его срок составлял не менее 2 лет.

**Пример 1.** С. после окончания вуза была распределена на работу в КСУП «П» на должность главного эконо­миста. С ней 30.07.2012 г. был заключен контракт сроком на 1 год до 29.07.2013 г. По истечении срока контракта С. обратилась к нанимателю с заявлением о прекращении трудовых отношений и после 29.07.2013 г. перестала выходить на работу. Приказом директора КСУП от 10.09.2013 г. С. уволена с работы по п. 5 ст. 42 ТКза прогулы без уважительных причин с 30.07.2013 г.

С. обратилась в суд с иском об изменений формулиров­ки причины увольнения, указав в заявлении, что прогулов она не совершала, т>,к. трудовые отнои фШки-лись в связи с иств^шшШЩ^^кШ^тракпш. Просила jtpu3haWk ее Увольнение с работы незаконным, изменить дату и формулировку причины увольнения с п. 5 ст. 42 ТК на п. 2 ст. 35 ТК

Решением суда С. в удовлетворении исковых требова­ний отказано.

Решение суда мотивировано тем, что в соответ­ствии с п. 33 Положения о порядке распределения уволь­нение молодого специалиста до окончания срока обяза­тельной отработки запрещается. Поэтому истица обя­зана была отработать оставшийся срок (т.е. всего 2 го­да после окончания университета) обязательной рабо­ты по распределению вне зависимости от характера трудовых отношений на условиях контракта либо по трудовому договору, о чем она знала. Поскольку доказа­тельств, подтверждающих уважительность причин отсутствия на работе с 30.07.2013 г. по 10.09.2013 г. С. не представила, у нанимателя имелись основания для расторжения заключенного с ней трудового договора по п. 5 ст. 42 ТК.

Заместителем Председателя Верховного Суда прине­сен протест об отмене решения суда первой инстанции по следующим основаниям.

Согласно ч. 1 ст. 38 Тк (в редакции до 8.01.2014) тру­довой договор, заключенный на определенный срок (п. 2 ст. 17 ТК), прекращается с истечением его срока дей­ствия, за исключением случая, когда трудовые отноше­ния фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения. В таком случае действие трудового договора считается продолженным на не­определенный срок.

Суд первой инстанции не дал оценки тому обстоя­тельству, что с С. был заключен контракт на 1 год. До истечения срока контракта С. предупредила нанимателя, что не намерена продлевать контракт, и после исте­чения срока контракта трудовые отношения продол­жены не были.

Судом не дана оценка Ц тому; что расторжение срочного трудового договора по инициативе нанимате­ля (ст. 42 ТК), в т.ч. и в случае прогула без уважительной причины, может иметь место до истечения срока его действия, но не за пределами этого срока.

Между тем из материалов дела видно, что действие контракта, заключенного между С. и КСУП «П» истек­ло 29.07.2013 г. Однако ответчик расторг трудовой до­говор с С. 10.09.2013 г., т.е. по истечении срока его дей­ствия. При этом поводом к его расторжению явилось отсутствие С. на работе с 30 июля по 10 сентября 2013 г., т.е. в период, когда обязательства сторон, основанные на трудовом договоре (в т.ч. обязанность ра­ботника выполнять оговоренную договором работу), уже были прекращены в связи с истечением срока его действия.

При новом рассмотрении дела исковые требования истицы об изменении формулировки причины увольнения были удовлетворены.

Вместе с тем суд направил в учреждение образования информацию о необходимости предъявления к С. иска о взыскании средств, затраченных на ее обучение.

Следует также иметь в виду, что в соответствии с п. 3 ч. 5 ст. 28 ТК при заключении трудового договора с моло­дыми рабочими (служащими) получившими профессио­нально-техническое, а также с молодыми специалиста­ми, **получившими** среднее, **специальное, высшее\* или** послевузовское образование, предварительное испытание не устанавливается.

По окончании обучения в учреждении образования
молодым специалистам предоставляется отдых продолжительностью 31 календарный день, а выпускникам, направленным для работы в качестве педагогических работников, 45 календарных дней. По инициативе выпускника продолжительность отдыха может быть сокращена.

Молодым специалистам предоставляются также компенсации в связи с переездом на работу в другую местность в соответствии с законодательством о труде.

Молодым специалистам, получившим среднее специ­альное или высшее образование, выплачивается денеж­ная помощь в размере месячной стипендии, назначенной им в последнем перед выпуском семестре (полугодии). Молодым рабочим (служащим), получившим професси­онально-техническое образование, денежная помощь выплачивается из расчета тарифной ставки по присвоен­ной им квалификации (разряду, классу, категории) или соответствующего оклада. Выплата денежной помощи осуществляется нанимателем в месячный срок со дня заключения трудового договора (контракта) с выпускни­ком в полном размере независимо от количества исполь­зованных им дней отдыха.

Направленным для работы в качестве педагогических работников выпускникам учреждением образования выплачивается денежная помощь за 45 календарных дней за счет средств республиканского или местных бюджетов из расчета месячной стипендии, назначенной им в последнем перед выпуском семестре (полугодии), не позднее выдачи свидетельства о направлении на ра­боту,

В случае если молодые специалисты и выпускники не получали стипендии в последнем перед выпуском семес­тре (полугодии), им выплачивается соответствующая денежная помощь из расчета социальной стипендии, уста­новленной на дату выпуска.

Справка о размере стипендии выдается учреждением образования при выдаче документа об образовании. Обучение за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов влечет возложение на молодых спе­циалистов определенных обязанностей. Так, молодой специалист обязан прибыть к нанимателю, к которому он направлен на работу по распределению, оформить трудо­вые отношения и отработать по распределению 1 год после получения профессионально-технического образо­вания, 2 года — после получения среднего специального или высшего образования.

Выпускники, получившие высшее образования по про­филю! .«Здравоохранение», обязаны отработать 2 года после прохождения стажировки (интернатуры).

**Пример 2.** П. после окончания Минского медицинского университета 2.08.2011 г. была принята на работу в учреждение здравоохранения на должность врача-стажера. Решением аттестационной комиссии от 23.06.2012 г. ей присвоена квалификация врача-педиат­ра. 1.07.2012 г. она переведена на должность врача-пе­диатра и с ней заключен трудовой договор на выполне­ние работы по этой должности. 17.07.2013 г. П. подала нанимателю заявление об увольнении с работы по собственному желанию и 17.08.2013 г. на работу не вышла. Приказом от 14.09.2013 она была уволена по п. 5 ст. 42 ТК за прогулы, совершенные с 17.08.2013 г. Счи­тая увольнение за прогул незаконным, т.к. после оконча­ния учебного заведения она отработала 2 года и нанима­тель был обязан уволить ее согласно поданному заявле­нию по собственному желанию, истица просит суд изменить формулировку причины увольнения с п. 5 ст. 4% ТК (прогул) на ст. 40 ТК (по желанию работника).

Решением суда в иске об изменении формулировки при­чины увольнения отказано.

Согласно ст.ст. 56, 57 Закона от 18.06.1993 № 2435-Х11 «О здравоохранении» право на занятие должности вра­ча-специалиста (провизора-специалиста) имеют лица, получившие высшее медицинское (фармацевтическое) образование при условии прохождения интернатуры и сдачи после ее. прохождения квалификационного экзаме­на. Лицо, успешно сдавшее квалификационный экзамен, переводится организацией здравоохранения на должность врача-специалиста по полученной специаль­ности.

В соответствии с п. 3 ст. 84 Кодекса об образовании для лиц, получивших высшее образование по профилю образования «Здравоохранение», срок обязательной ра­боты исчисляется с даты заключения трудового догово­ра по должности врача-специалиста.

Таким образом, , период прохождения стажировки •(интернатуры) не входит в срок обязательной отработки молодого специалиста - выпускника учреждений образования по профилю «Здравоохранение».

Из материалов дела видно, что после присвоения П. квалификации врача-специалиста она была переведена на должность врача-педиатра, с ней 1.07.2012 г. заклю­чен трудовой договор на выполнение работы по этой должности. С этого момента и стал исчисляться 2-летний срок обязательной отработки молодого специ­алиста. Поэтому невыход на работу 17.08.2013 г. явля­ется прогулом и наниматель имел основания для увольне­ния П. по п. 5 ст. 42 ТК.

Одновременно суд направил учреждению образования информацию для решения вопроса о предъявлении иска о

взыскании средств, затраченных государством на обу­чение П.

Не отработавшие установленный срок обязательной работы выпускники, которым место работы предоставлено путем распределения, обязаны возместить в республи­канский и (или) местные бюджеты средства, затрачен­ные государством на их подготовку.

В то же время законодательством установлено, что в определенных случаях выпускники, приступившие к ра­боте и не отработавшие установленный срок обязатель­ной работы, освобождаются от возмещения средств, затраченных государством на их подготовку. Такие лица перечислены в п. 2 ст. 88 Кодекса об образовании. К ним, в частности, относятся: дети-инвалиды возрасте до 18 лет, инвалиды I или II группы при невозможности пре­доставления путем перераспределения, последующего направления на работу нового места работы с учетом их состояния здоровья по месту жительства родителей, му­жа (жены) или с их согласия иного имеющегося в нали­чии места работы; лица, имеющие медицинские противо­показания к работе по полученной специальности и присвоенной квалификации, при невозможности предос­тавления путем перераспределения, последующего направления на работу нового места работы с учетом состояния их здоровья и др.

От возмещения средств, затраченных государством на подготовку, освобождаются дети-сироты и дети, остав­шиеся без попечения родителей, не отработавшие уста­новленный срок обязательной работы, в возрасте от 18 до 23 лет.

Лица, получившие профессионально-техническое или среднее специальное образование, поступившие в год получения соответствующего образования в учреждения образования для получения образования более высокого уровня (ступени) в дневной форме обучения за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, освобождаются от обязательной работы по распределе­нию.

Однако поступление в учреждения образования для по­лучения образования более высокой ступени на платной основе не освобождает выпускника от обязательной отработки или от возмещения средств, затраченных госу­дарством на его обучение.

**Пример 3.** Ж. с 1.09.2009 г. по 30.06.2012 г. обучался в У О «Г-ский профессиональный лицей сельскохозяйствен­ного производства» за счет средств областного бюдже­та. По окончании лицея он был направлен на работу в ЧСУП «Пинсксовхозстрой ПМК №14», где должен был отработать 1 год. Однако к работе по распределению Ж. не приступил, т.к. с 6.08.2012 г. был зачислен на 1 курс БИТУ на дневную форму обучения на платной основе.

У О обратилось в суд о взыскании с Ж. средств, затра­ченных государством на его обучение. При рассмотрении дела суд удовлетворил требования УО, поскольку Ж. являл­ся выпускником У О, обеспечивающего получение професси­онально-технического образования за счет средств местного бюджета, был направлен на работу по распре­делению и не отработал установленный законом срок К лицам, которые в соответствии с п. 2 ст. 88 Кодекса об образовании освобождаются от возмещения в республи­канский или местный бюджеты затраченных государ­ством средств на их подготовку, Ж. не относился.

Не освобождало Ж. от возмещения указанных средств и то обстоятельство, что он поступил на обучение в УО для получения высшего образования. В соответствии с действующим законодательством освобождаются обязательной отработки, а следовательно, и от возме­
щения затраченных на обучение средств, лица, приня­
тые в год получения профессионально-технического
образования в учреждения образования для получения
среднего специального или высшего образования I ступе­
ни в дневной форме получения образования за счет
средств республиканского и (или) местных бюджетов.
Ж. был принят для получения, образования на платной
основе.

Определение размера средств, затраченных государ­ством на подготовку молодого специалиста, подлежащих возмещению в республиканский и (или) местный бюджет, урегулировано Положением о порядке возмеще­ния средств.

Сумма средств, затраченных государством на подго­товку молодого специалиста, рассчитывается исходя из среднемесячной стоимости подготовки одного обучаю­щегося за весь период подготовки, умноженной на корректирующий коэффициент и количество полных ме­сяцев подготовки. Полученное произведение делится на количество месяцев в зависимости от установленного срока обязательной отработки и умножается на количес­тво неотработанных полных месяцев.

Корректирующий коэффициент исчисляется путем де­ления среднемесячной стоимости подготовки одного обучающегося в последний календарный год подготовки на среднемесячную стоимость подготовки одного обуча­ющегося за весь период подготовки.

Как показывает практика, определяемый в соответ­ствии с Положением о порядке возмещения средств размер средств, подлежащих взысканию в связи с неотра­боткой установленного законом срока , является значительным и превышает реальные затраты на обучение.

Если молодой специалист приступил к работе у нанимателя, к которому он был распределен, однако уволился до истечения срока отработки\* то взыскание производит­ся пропорционально неотработанному сроку.

Молодые специалисты освобождаются от возмещения средств, затраченных на их подготовку, если трудовой договор (контракт) с ними расторгнут в связи с:

* ликвидацией организации, сокращением численнос­ти или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК);
* нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора (ст. 41 ТК);
* несоответствием занимаемой должности или выпол­няемой работе вследствие состояния здоровья, препят­ствующего продолжению работы (п. 2 ст. 42 ТК);
* неявкой на работу в течение более 4 месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (п. 6 ст. 42 ТК)5
* обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (п.п. 2 и 3 ст. 44 ТК).

При наличии сведений о том, что молодой специалист не приступил К работе по направлению или уволился до истечения срока обязательной отработки, учреждение образования принимает решение о возмещении выпус­кником затраченных средств. Такое решение оформляет­ся приказом руководителя учреждения образования.

Копия приказа и расчет суммы средств, подлежащих взысканию в бюджет, направляются выпускнику с изве­щением о 'необходимости возмещения затраченных средств в добровольном порядке в 6-месячный срок. По истечении 6-месячного срока при отсутствии доброволь­ного возмещения учреждение образования обращается в суд с соответствующим иском.

Решение суда о взыскании средств, затраченных на обучение, исполняется в порядке, установленном Гражданским процессуальным кодексом.

При задержке исполнения решения о взыскании денеж­ных сумм в соответствии со ст. 218. ГПК по заявлению взыскателя или должника суд, рассмотревший дело, мо­жет произвести индексацию взысканных судом денеж­ных сумм на день исполнения решения.

Имеют место случаи, когда выпускники учреждений образования под разными предлогами отказываются приступить к работе у нанимателя, к которому они направлены по распределению.

**Пример 4.** Учреждение образования обратилось в суд с искомо взыскании средств, затраченных на обучение. При рассмотрении дела судом установлено, что Л. обу­чалась в У О, обеспечивающем получение среднего специ­ального образования по специальности «Технология си­ликатных и тугоплавких неметаллических материалов и изделий», на дневном отделении за счет средств бюдже­та. После окончания обучения она была распределена на работу в КУП«Л-кий комбинат строительных матери­алов». Прибыв на предприятие, Л. отказалась заклю­чить трудовой договор о работе в должности техни­ка-лаборанта, хотя эта работа соответствует полу­ченной в техникуме специальности.

Отказавшись от трудоустройства в организацию, ку­да она была направлена, Л. обратилась в учреждение образования с требованием о ее перераспределении, ссы­лаясь на то, что ей не предложена работа по специаль­ности и не была предоставлена жилая площадь.

В перераспределении на другое предприятие Л. было отказано в связи с отсутствием оснований. Полученная Л. специальность в техникуме позволяет ей работать как техником-технологом, так и техником-лаборан­том. Должностные оклады по этим должностям оди­наковы.

Установлено также, что всем прибывшим молодым специалистам были произведены предусмотренные за­конодательством выплаты, предоставлены места в общежитии, а в последующем - служебные жилые по­мещения.

Отсутствие предусмотренных законодательством оснований для перераспределения Л. подтверждается проверками, проведенными Минобразования, Минархитектуры и строительства, органами прокуратуры.

После отказа в перераспределении Л. так и не прибыла на предприятие, куда она была направлена.

Согласно ст.. 88 Кодекса об образовании выпускники, не отработавшие установленный срок обязательной ра­боты, обязаны возместить в республиканский и (или) местный бюджет средства, затраченные государ­ством на их подготовку.

С учетом изложенного иск учреждения образования был удовлетворен. .

Молодой специалист, направленный на работу к опре­деленному' нанимателю, вправе ставить вопрос о пере­распределении в другую организацию при наличии опре­деленных обстоятельств. В соответствии со ст. 85 Кодек­са об образовании учреждение образования в течение сроков обязательной работы по распределению осущес­твляет последующее распределение (перераспределе­ние) выпускников в случаях:

* отказа нанимателя в приеме на работу выпускнику, направленному на работу в соответствии с заявкой этого нанимателями договором о взаимодействии, договором о подготовке специалиста (рабочего, служащего);

невозможности предоставления места работы в соответствии с полученной специальностью (направлени­ем специальности, специализацией) и присвоенной ква­лификацией по окончании военной службы по призыву в Вооруженных Силах РБ, других войсках и воинских формированиях РБ при желании выпускника работать по распределению;

- перевода молодого специалиста, молодого рабочего(служащего) с его согласия от одного нанимателя к другому (п. 4 ст. 35 ТК) по согласованию между ними в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной ква­лификацией;

. - отчисления из учреждения образования (организа­ции, реализующей образовательные программы послевуг зовского образования) лица, принятого для получения образования более высокого уровня, который не отрабо­тал срок обязательной работы по распределению после получения профессионально-технического, среднего или высшего образования;

- расторжения с ними трудового договора в случаях, предусмотренных п. 3 ст. 88 Кодекса об образовании (в случае Нарушения нанимателем законодательства о тру­де, коллективного или трудового договора, ст. 41 ТК,
п.п. 1,2 и 6 ст. 42 ТК, п.п. 2 и 3 ст. 44 ТК);

-- возникновения у молодого специалиста, молодого ра­бочего **(служащего)** обстоятельств, при которых место работы выпускнику предоставляется в порядке, предус­мотренном п. 6 ст. 83 Кодекса об образовании.

Учреждения образования, подчиненные Минздраву, принимают решение о перераспределении молодых спе­циалистов по согласованию указанным Министерством.

Для рассмотрения вопроса о **перераспределении моло­дой** специалист обращается в учреждение образования, направившее его на работу. При обращении предъявляет­ся паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, а также документы, подтверждающие право на последующее направление на работу.

Перераспределение осуществляется комиссией учреж­дения образования. После принятия решения о перерас­пределении выпускнику выдается новое свидетельство о направлении на работу. Срок обязательной работы по пе­рераспределению определяется сроком обязательной ра­боты по распределению и уменьшается на время, отрабо­танное выпускником по распределению.

В случае невозможности предоставления комиссией при перераспределении места трудоустройства в со­ответствии с полученной специальностью (профессией) и присвоенной квалификацией выпускнику предоставля­ется право на самостоятельное трудоустройство.

Молодой специалист, получивший справку о самостоя­
тельном трудоустройстве, теряет статус молодого специ­
алиста.

Увольнение молодых специалистов, молодых рабочих (служащих) или перевод их на работу, которая не связана с полученной специальностью (направлением специаль­ности, специализацией) и присвоенной квалификацией, до окончания срока работы по распределению запреща­ется, за исключением случаев:

* перехода на выборную должность (п. 4 ст. 35 ТК);
* принятия решения учреждением образования о пере­распределении молодого специалиста либо о выдаче ему справки о самостоятельном трудоустройстве;
* зачисления в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени);
* нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора (ст. 41 ТК);
* увольнения по инициативе нанимателя по основани­ям, предусмотренным в п.п. 1, 2, 4-9 ст. 42 ТК, п.п. 2-7 ст. 47 ТК, а также по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренным в п.п. 1-3, 5-7 ст. 44.ТК.

Судебная практика показывает, что молодые специа­листы, не желая продолжать работу в организации, куда они направлены по распределению, допускают наруше­ния трудовой дисциплины с целью их увольнения по ини­циативе нанимателя.

**Пример 5**. М. 22.06.2012 г. окончил учреждение образо­вания, в котором он обучался в дневной форме получения, образования за счет средств республиканского бюдже­та, ему присвоена квалификация «специалист по соци­альной работе — психолог», и по распределению он был направлен на работу в ГУ «К-кий территориальный центр социального обслуживания населения». В со­ответствии с ведомостью персонального распределения М. обязан был прибыть на место работы 1.08.2012 г. Он прибыл на работу 15.08.2012 г., ему была предоставлена работа по специальности, заключен контракт на 2 года, подобрано недорогое благоустроенное жилье в виде отдельной комнаты по договору найма. На учет нужда­ющихся в улучшении жилищных условий"по месту рабо­ты М. не встал, поскольку из Минска не выписался. М. обращался в учреждение образование с просьбой о пере­распределении или выдаче справки о самостоятельном трудоустройстве, поскольку был недоволен размером заработной платы и жилищными условиями, однако ему было в этом отказано.

5.01.2013 г. М. подал заявление об увольнении и с 11.01,2013 г. на работу не вышел. Нанимателем после предварительного получения согласия профсоюза на уволь­нение за прогулы М. уволен с работы по п. 5 ст. 42.

М. обратился в суд с иском об изменении формулировки причины увольнения с п. 5 ст. 42 ТК на ст. 41 ТК. Решени­ем суда М. в иске отказано, поскольку судом установле­но, что наниматель не нарушал условий контракта, создал для М. необходимые условия труда, подобрал жилье, установил размер заработной платы в соответ­ствии со штатным расписанием, производил премирова­ние работника, доплату из фонда производственного со­циального развития, также из фонда экономии. Причи­ной увольнения явилось длительное отсутствие на рабо­те без уважительных причин.

В кассационной жалобе М. просил об отмене решения, указывая, что требование об обязательной отработке по распределению в течение 2 лет приобретает харак­тер принудительного труда, что противоречит ч. 4 ст. 41 Конституции, а обязанность возместить расходы за обучение противоречит ст. 49 Конституции, гаранти­рующей бесплатное образование.

Определением судебной коллегии по гражданским де­лам областного суда решение суда оставлено без измене­ния исходя из следующего. М. воспользовался своим пра­вом бесплатно получить образование в государственном высшем учебном заведении. После окончания учебного заведения с его ведома и согласия он был направлен на ра­боту в ГУ «К-кий территориальный центр социального обслуживания населения», где с ним был заключен контракт сроком на 2 года. Такой труд не является при­нудительным.