

## Энциклопедия судебной практики. Возмещение затрат, связанных с обучением работника (Ст. 249 ТК)

Перейти к [позициям высших судов](#)

### 1. Общие вопросы применения ст. 249 ТК РФ

#### 1.1. Статья 249 ТК РФ не применима к периодическому обучению охране труда

##### [Решение Краснодарского краевого суда от 10 августа 2016 г. по делу N 12-3039/2016](#)

Ссылки на положения [статей 249, 197](#) Трудового кодекса РФ не могут быть приняты во внимание, так как указанные нормы предусматривают обучение новым профессиям и профессиональную подготовку, в данном случае речь идет о периодическом обучении по охране труда, что является обязанностью работодателя в соответствии со [статьями 212, 225](#) Трудового кодекса РФ.

##### [Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 09 июня 2016 г. по делу N 11-7575/2016](#)

Судом первой инстанции правильно установлено отсутствие правовых оснований для применения в настоящем деле [статьи 249](#) Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку ответчики не проходили профессиональное обучение, а были обучены безопасным условиям труда и приемам выполнения работ на оборудовании работодателя, а также требованиям охраны труда.

#### 1.2. Статья 249 ТК РФ распространяется на сотрудников органов внутренних дел с учётом специального законодательства

##### [Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 07 февраля 2023 г. по делу N 8Г-734/2023\[88-3394/2023\]](#)

Как подчеркнул Конституционный Суд Российской Федерации в [определении](#) от 29 мая 2019 г. N 1276-О, [часть 14 статьи 76](#) Федерального закона "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" имеет целью возмещение государству фактически понесенных расходов на подготовку кадров для органов внутренних дел лишь в тех случаях, когда сотрудник не выполнил добровольно принятых на себя обязательств, не нарушает баланс между правами и свободами сотрудников органов внутренних дел и правомерными публичными интересами общества и государства, а потому не может расцениваться как нарушающая права заявителя, который, заключив контракт после вступления в силу Федерального закона "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации", добровольно принял на себя обязанность проходить службу в органах внутренних дел в течение определенного срока, а в случае увольнения по предусмотренным законом основаниям - возместить Министерству внутренних дел Российской Федерации затраты на его обучение.

Эта норма корреспондирует [статье 249](#) Трудового кодекса Российской Федерации ([глава 39](#) Трудового кодекса Российской Федерации "Материальная ответственность работника"), согласно которой в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

##### [Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 13 февраля 2023 г. по делу N 33-4998/2023](#)

Суд первой инстанции, исходя из положений [ч. 6 ст. 15](#) Федерального закона от 30.11.2011 N 342-ФЗ, пришел к правильному выводу о том, что сотрудник органов внутренних дел несет материальную ответственность в порядке и случаях, которые установлены трудовым законодательством. В силу [ст. 11](#) ТК РФ нормы Трудового кодекса РФ на сотрудников органов внутренних дел распространяются в той части, в которой регулируемые вопросы не регламентированы специальными ведомственными нормативно-правовыми актами, а положения [ст. 249](#) ТК РФ устанавливают, что в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан

возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически неотработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 13 июля 2021 г. по делу N 33-4385/2021](#)

Нормы Трудового кодекса Российской Федерации на сотрудников ОВД распространяются в той части, в которой регулируемые вопросы не регламентированы специальными ведомственными нормативно-правовыми актами ([статья 11](#) Трудового кодекса Российской Федерации), а положения [статьи 249](#) Трудового кодекса Российской Федерации устанавливают, что в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 13 мая 2016 г. по делу N 33-3348/2016](#)

[Статьей 249](#) ТК РФ, распространявшей свое действие и на сотрудников органов внутренних дел, предусмотрена обязанность работника по возмещению затрат, понесенные работодателем на его обучение в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя.

**1.3. Обязанность работника возместить затраты работодателя на обучение может быть предусмотрена в трудовом договоре или оформлена посредством ученического договора**

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 30 января 2014 г. по делу N 33-13222](#)

Условия соглашения об обучении работника, срок отработки после обучения, а также обязанность работника возместить затраты, понесенные работодателем на эти цели, могут быть предусмотрены не только в отдельном соглашении об обучении (ученическом договоре), но и в самом трудовом договоре, что имеет место в данном случае.

**2. Условия договора об обучении**

**2.1. Условие об обязанности работника отработать после обучения определенный срок включается в трудовой договор при его заключении или оформляется специальным соглашением в период работы**

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Омского областного суда от 10 декабря 2014 г. по делу N 33-8119/2014](#)

Условие об обязанности работодателя оплатить обучение, а работника - отработать после обучения определенный срок может быть включено в трудовой договор как при его заключении, так и оформлено специальным соглашением в период работы у данного работодателя.

**2.2. Ученический договор не может устанавливать обязанность работника полностью возместить работодателю денежные средства, потраченные на его обучение**

[Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 28 сентября 2012 г. N 56-КГ12-7](#)

Условие ученического договора, в котором предусмотрено полное возмещение работником стоимости обучения, а не пропорционально отработанному после окончания обучения времени, ухудшает положение работника и противоречит требованиям [статьи 249](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

*Данная правовая позиция также содержится в следующих судебных решениях*

Определение СК по гражданским делам [Третьего кассационного суда общей юрисдикции](#) от 17 июля 2023 г. по делу N 8Г-10402/2023[88-14875/2023]

Апелляционное определение СК по гражданским делам [Архангельского областного суда](#) от 09 февраля 2023 г. по делу N 33-1234/2023

Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда [Республики Башкортостан](#) от 04 октября 2022 г. по делу N 33-16133/2022

Апелляционное определение СК по гражданским делам [Саратовского областного суда](#) от 09 июня 2022 г. по делу N 33-4515/2022

Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда [Республики Хакасия](#) от 19 мая 2022 г. по делу N 33-1091/2022

Апелляционное определение СК по гражданским делам [Московского областного суда](#) от 03 марта 2021 г. по делу N 33-7130/2021

Апелляционное определение СК по гражданским делам [Ростовского областного суда](#) от 12 января 2021 г. по делу N 33-315/2021

Апелляционное определение СК по гражданским делам [Волгоградского областного суда](#) от 11 октября 2018 г. по делу N 33-14411/2018

Апелляционное определение СК по гражданским делам [Хабаровского краевого суда](#) от 20 июля 2018 г. по делу N 33-4921/2018

### **2.3. Стороны вправе включить в ученический договор условие о возмещении работником затрат работодателя на обучение в случае отчисления без уважительных причин**

[Справка по результатам изучения практики рассмотрения судами Саратовской области гражданских дел о материальной ответственности работника, рассмотренным в 2017 г.](#)

В обоснование заявленных требований истец указал, что "дата" по ученическому договору N 56 на профессиональное обучение "водитель троллейбуса 3 класса" приказом по МПГО от "дата" ответчик была зачислена в учебную группу N 8. По условиям договора истец обязался обучить ответчика за свой счет профессии "водитель троллейбуса". А. приняла на себя обязательство успешно пройти обучение и по окончании учебы отработать в МПГО не менее 2-х лет, а в случае отчисления из учебного заведения, увольнения до истечения двухлетнего срока работы по собственному желанию или за нарушение трудовой дисциплины возместить сумму, затраченную на ее обучение.

Приказом N "номер" от "дата" А. отчислена из учебного заведения как не сдавшая экзамен.

Разрешая заявленные требования по правилам [ст. 248](#) ТК РФ, судья районного суда пришел к выводу об удовлетворении заявленных требований, поскольку ответчиком без уважительных причин были нарушены условия ученического договора.

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Амурского областного суда от 08 сентября 2017 г. по делу N 33АП-4315/2017](#)

Поскольку обязанность по возмещению понесенных расходов на обучение (профессиональной подготовки/переподготовки/) в случае отчисления за нарушение правил внутреннего распорядка образовательной организации (учебного центра) предусмотрена условиями заключенного ученического договора, то суд первой инстанции правомерно пришел к выводу, что в соответствии со [ст. 249](#) ТК РФ ответчик обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение.

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 17 апреля 2017 г. по делу N 33-7608/2017](#)

По смыслу [статьи 249](#) Трудового кодекса Российской Федерации в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

В рассматриваемом случае ответчик был отчислен из учебного заведения как не сдавший квалификационный экзамен ввиду слабых знаний.

Взыскание с работника затрат, понесенных работодателем на его обучение, основывается на добровольном и согласованном волеизъявлении работника и работодателя, так пунктом ученического договора ответчик принял на себя обязанность возместить работодателю в полном объеме затраты последнего, понесенные им на его обучение, в случае отчисления работника из образовательного учреждения без уважительной причины, в том числе в связи с не сдачей экзаменов.

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского](#)

### [городского суда от 11 мая 2016 г. по делу N 33-9743/2016](#)

В соответствии со [статьей 249](#) Трудового кодекса Российской Федерации в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Заявление ответчика об отчислении не содержит указания на уважительность причин прекращения им обучения; о таких причинах при рассмотрении дела в суде ответчик также не сообщил, соответствующих доказательств в нарушение требований [статей 12, 56](#) ГПК РФ не представил.

Таким образом, исходя из указанных норм закона в их системной взаимосвязи, учитывая условия заключённого между сторонами ученического договора, Положения "О порядке подготовки кадров по профессии " ... " судебная коллегия соглашается с оценкой суда первой инстанции об обоснованности требований СПб ГУП " ... " о возмещении затрат на обучение ответчика, в связи с досрочным прекращением ответчиком обучения без уважительной причины.

### [Апелляционное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 18 февраля 2015 г. по делу N 33-974/2015](#)

Право требования работодателем возмещения затрат на обучение в случае отчисления работника из учебного заведения в связи с несдачей экзамена данный ученический договор не содержит.

Кроме того, увольнение истца по собственному желанию было связано с невозможностью выполнения трудовых обязанностей по должности в связи с отсутствием соответствующей квалификации, а перевод на другую работу в соответствии с имеющейся квалификацией ответчику предложен не был.

#### **2.4. Трудовой договор может содержать условия, обязывающие работника возместить работодателю затраты, понесенные на его обучение, в случае увольнения работника без уважительных причин до истечения определенного договором срока**

### [Обзор практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника \(утв. Президиумом Верховного Суда РФ 5 декабря 2018 г.\) \(п. 10\)](#)

Возможность включения в трудовой договор условий, обязывающих работника возместить работодателю затраты, понесенные на его обучение, в случае увольнения работника без уважительных причин до истечения определенного трудовым договором срока, предусмотрена нормами [Трудового кодекса](#) Российской Федерации и не снижает уровень гарантий работника по сравнению с установленными трудовым законодательством.

### [Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 17 апреля 2017 г. N 16-КГ17-3](#)

Одним из дополнительных условий, которые в соответствии с законом ([часть 4 статьи 57](#) Трудового кодекса Российской Федерации) могут включаться в трудовой договор и которые не ухудшают положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, является обязанность работника отработать после обучения не менее определённого договором срока, если обучение проводилось за счёт средств работодателя. В случае неисполнения этой обязанности [статья 249](#) Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает обязанность работника возместить работодателю затраты, связанные с его обучением.

### [Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 19 июня 2023 г. по делу N 8Г-10171/2023\[88-11592/2023\]](#)

Условие трудового договора, обязывающее работника возместить работодателю затраты, понесенные на его обучение, в случае увольнения без уважительных причин до истечения определенного трудовым договором срока, вопреки мнению суда первой инстанции, не снижает уровень гарантий работника по сравнению с установленными трудовым законодательством. Напротив, возможность включения такого условия в трудовой договор прямо предусмотрена [частью четвертой статьи 57](#) ТК РФ, а также следует из положений [статьи 249](#) ТК РФ, устанавливающих обязанность работника возместить затраты работодателя на его обучение в случае его увольнения без уважительных

причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя.

[Справка СК по гражданским делам Саратовского областного суда от 30 апреля 2019 г. по результатам изучения судебной практики по материалам апелляционной инстанции по гражданским делам, рассмотренным Саратовским областным судом за первый квартал 2019 г. \(п. 5.1\)](#)

Условие трудового договора, обязывающее работника возместить работодателю затраты, понесенные на его обучение, в случае увольнения без уважительных причин до истечения определенного трудовым договором срока, не снижает уровень гарантий работника по сравнению с установленными трудовым законодательством. Возможность включения такого условия в трудовой договор прямо предусмотрена [ч. 4 ст. 57 ТК РФ](#), а также следует из положений [ст. 249 ТК РФ](#), устанавливающих обязанность работника возместить затраты работодателя на его обучение в случае его увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя.

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 17 января 2023 г. по делу N 33-139/2023](#)

Возможность включения в трудовой договор условий, обязывающих работника возместить работодателю затраты, понесенные на его обучение, в случае его увольнения без уважительных причин до истечения определенного трудовым договором срока, предусмотрены нормами [Трудового кодекса Российской Федерации](#) и не снижает уровень гарантий работника по сравнению с установленными трудовым законодательством.

## **2.5. Уважительные причины, освобождающие работника от обязанности возместить работодателю расходы на его обучение, могут быть предусмотрены в ученическом договоре**

[Кассационное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 27 июля 2011 г. по делу N 33-5069/2011](#)

Действия работника по несоблюдению условий ученического или трудового договора могут быть признаны неправомерными только при отсутствии уважительных причин, наличие которых освобождает лицо, прошедшее обучение за счет средств работодателя, от обязанности по возмещению ему расходов, понесенных в связи с его проведением.

Уважительными можно считать причины, которые делают невозможным продолжение работы, они указаны в [ст. 80 ТК РФ](#).

Перечень таких причин в законодательстве определен неисчерпывающим образом, он может быть установлен по соглашению сторон в договоре, что следует из ученического договора, заключенного сторонами.

## **2.6. Ученический договор не может содержать условий об уплате работником неустойки за несвоевременное возмещение работодателю затрат на обучение**

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Амурского областного суда от 31 мая 2021 г. по делу N 33АП-1862/2021](#)

Нормой [п. 7 ст. 56](#) Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" предусмотрена законная неустойка (штраф) за неисполнение обучающимся условий договора о целевом обучении (в отношении из ученического договора возможность взыскания штрафа исключена - [статьи 249, 198, 199](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 19 апреля 2018 г. по делу N 33-6403/2018](#)

Предусмотренное в [ст. 249 ТК РФ](#) усмотрение сторон соглашения ограничивается нормами [ст. 238, ч. 2 ст. 9 ТК РФ](#), не могут стороны в таком соглашении снижать уровень гарантий работника, предусмотренный трудовым законодательством, в т.ч. и устанавливать для работника повышенную материальную ответственность, обязанность уплатить штраф.

Норма [ст. 207 ТК РФ](#), на которую ссылается в жалобе истец, не предусматривает обязанности работника по уплате штрафа. Этой нормой предусмотрено, что в случае, если ученик по окончании

ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством. Штраф не является расходами истца.

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 18 января 2018 г. по делу N 33-113/2018](#)

Требования о взыскании пени за просрочку возмещения затрат не подлежат удовлетворению, поскольку условие о неустойке и штрафных санкциях в отношении работника трудовым законодательством не предусмотрено.