

Расходы на квалификацию и внезапное увольнение

Бывают ситуации, когда организация в рамках трудовых взаимоотношений оплачивает своему сотруднику курсы повышения квалификации, после чего последний решает уволиться. Вправе ли работодатель взыскать величину понесённых расходов?

Позиция Верховного Суда

При направлении сотрудника на курсы по повышению квалификации организация вправе заключить с ним соответствующий договор о предстоящем обучении. В нём в качестве одного из условий можно прописать пункт о том, что сотрудник после завершения обучения должен проработать в данной организации заранее оговорённый период .

В случае неисполнения работником условий договора, **ему нужно будет возместить затраты организации**. Подобная норма содержится в ст. 249 ТК РФ.

Верховный Суд РФ в своём Определении от 17 апреля 2017 года № 16-КГ17-3 не стал разграничивать расходы по повышению квалификации и получению новой специальности работником. У работодателя есть право на получение возмещения величины понесённых расходов от сотрудника при его увольнении в обоих из случаев.

При этом должны одновременно выполняться два условия:

- между организацией и сотрудником был заключён договор на обучение, в котором обязательным условием прописан период работы после окончания обучения
- отсутствие уважительной причины для увольнения, при этом срок действия трудового договора не истёк и период обязательной отработки обучения не закончился

Позиция кассационного суда

В определении Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 13 августа 2020 года по делу № 88-8440/220 суд принял сторону работника и **отказал организации в возмещении расходов** на оплату курсов повышения квалификации.

При направлении работника на обучение было подписано дополнительное соглашение к трудовому договору, в соответствии с которым работник обязался

после завершения обучения отработать 36 месяцев в данной организации или же возместить при увольнении понесённые расходы.

В связи с досрочным увольнением организация подала исковое заявление в суд.

При рассмотрении дела судья пришёл к выводу, что повышение квалификации не может являться предметом ученического договора, отдельные положения которого прописаны в ст. 196 и ст. 198 ТК РФ.

При повышении квалификации не происходит смена профессии и обучение происходит в рамках текущей специальности сотрудника. Данное обучение направлено на улучшение профессиональных качеств и умений, а также актуализацию теоретических знаний.

В связи с этим в данном случае суд решил, что **взыскивать средства с работника при увольнении не нужно.**

Читайте также Разбор ситуаций, где предусмотрено начисление страховых взносов