

1. Краткая постановка вопроса

Вопрос поставлен следующим образом: работодатель (Сторона 1) и работник (Сторона 2) до начала обучения заключили «Соглашение о взаимовыгодном сотрудничестве», в котором предусмотрено, что Сторона 2 вправе отказаться от исполнения договора при условии оплаты Стороне 1 стоимости участия в тренингах. Работодатель провёл обучение за свой счёт для лица, которое должно было стать (или уже стало) его работником. Правомерно ли требование работодателя о возмещении стоимости этого обучения при отказе работника от дальнейшего исполнения договора?

Прямого универсального ответа законодательство не даёт. Решение зависит от трёх ключевых обстоятельств:

- в какой момент проводилось обучение — **до заключения трудового договора** (с лицом, ещё не являющимся работником) или **в период действия трудового договора**;
- какой правовой природой обладает заключённое соглашение — является ли оно **ученическим договором** по смыслу гл. 32 ТК РФ, **соглашением об обучении** в рамках трудовых отношений либо **гражданско-правовым договором**, не относящимся к трудовому праву;
- какие именно расходы включены в «стоимость участия в тренингах» и подтверждены ли они документально.

Ниже последовательно рассматриваются все существенные правовые версии с указанием норм и судебных подходов. Отказ от исполнения договора в каждом случае имеет особые правовые последствия.

2. Правовые версии и их анализ

2.1. Версия первая: обучение проходил действующий работник (ст. 249 ТК РФ)

Если на момент обучения лицо уже состояло с работодателем в трудовых отношениях (был заключён трудовой договор, работник фактически приступил к работе или договор вступил в силу), то применяется **ст. 249 ТК РФ**. Эта норма устанавливает самостоятельное основание возмещения затрат на обучение.

Статья 249 ТК РФ (в действующей редакции) гласит:

«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».

Из этой нормы следуют обязательные условия, при которых работодатель вправе требовать оплату:

1. **Обучение проведено за счёт средств работодателя.** При этом работодатель должен доказать фактическое несение расходов (договор с образовательной организацией, платёжные поручения, акты, чеки).
2. **В трудовом договоре или отдельном соглашении об обучении установлен срок, который работник обязан отработать после окончания обучения.** Такое условие прямо допускается ст. 57 ТК РФ, согласно которой в трудовой договор может включаться «об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя». Если условие об отработке отсутствует, то взыскать затраты по ст. 249 ТК РФ нельзя — даже если работник уволился сразу после обучения. Само по себе обучение не создаёт долга.
3. **Работник уволился до истечения установленного срока.** Если увольнение происходит **после** истечения срока отработки, обязанность возмещать затраты отпадает.
4. **Увольнение произошло без уважительных причин.** Перечень уважительных причин в законе не закреплён, но правоприменительная практика относит к ним, в частности, сокращение численности или штата, отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора, состояние здоровья, препятствующее продолжению работы, призыв на военную службу, выход на пенсию, переезд в другую местность в связи с переводом супруга и т. п. Бремя доказывания отсутствия уважительных причин лежит на работодателе.
5. **Размер возмещения исчисляется пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.** Закон прямо допускает отступление от пропорционального правила: «если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении». Поэтому стороны могут установить полное возмещение затрат, условие о выплате всей стоимости обучения или об оплате в ином размере. Такое

«иное» условие должно быть прямо зафиксировано в договоре. В описанном соглашении фраза «Сторона 2 вправе отказаться от исполнения Договора при условии оплаты Стороне 1 стоимости участия в Тренингах, прописанной в Договоре» может быть истолкована как соглашение о полном возмещении стоимости обучения при отказе от исполнения договора (в том числе при увольнении). Если эта формулировка относится к случаю расторжения трудового договора до истечения срока отработки, то она не противоречит ст. 249 ТК РФ, поскольку закон допускает установление «иного» размера возмещения, отличного от пропорционального.

Важное ограничение. Возмещение по ст. 249 ТК РФ — это не штраф и не неустойка, а компенсация фактически понесённых работодателем расходов на обучение. Если заявленная к взысканию сумма явно превышает документально подтверждённые затраты работодателя, суд может взыскать лишь реально понесённые расходы, а в части превышения отказать. Условие о выплате «стоимости участия в тренингах» будет признано соответствующим закону, если эта стоимость равна фактической цене тренингов, уплаченной работодателем организатору обучения.

Кроме того, работодатель **не вправе в одностороннем порядке удерживать** сумму затрат из заработной платы работника. Удержания из заработной платы допускаются только в случаях, прямо перечисленных в ст. 137 ТК РФ, и затраты на обучение в этом перечне отсутствуют. Поэтому при отказе работника добровольно возместить расходы работодатель может взыскать их только через суд.

Вывод по версии 2.1. Если обучение проводилось с действующим работником и в трудовом договоре либо соглашении об обучении была предусмотрена обязанность отработать определённый срок, то работодатель вправе требовать оплату (возмещение затрат) пропорционально неотработанному времени, а если договором установлено полное возмещение — в полном размере, но только в судебном порядке и при доказанности фактических расходов.

2.2. Версия вторая: обучение лица, ещё не состоящего в трудовых отношениях, по ученическому договору (гл. 32 ТК РФ)

Если работодатель проводит обучение для **будущего работника**, то есть для лица, которое ещё не состоит с ним в трудовых отношениях, но после обучения должно заключить трудовой договор, наиболее подходящей правовой конструкцией является **ученический договор**.

В соответствии со **ст. 198 ТК РФ**:

«Работодатель вправе заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации — ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы».

Ученический договор с лицом, ищущим работу, является организационным (предшествующим трудовому) договором и регулируется трудовым законодательством. Его содержание должно соответствовать **ст. 199 ТК РФ**. В частности, обязательными условиями являются:

- наименование сторон;
- указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником;
- обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения;
- обязанность ученика пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией **проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре;**
- срок ученичества;
- размер оплаты в период ученичества (стипендия).

Если «Соглашение о взаимовыгодном сотрудничестве» содержит все перечисленные элементы (поименованы будущая профессия/специальность, обязанность пройти обучение, обязанность отработать определённый срок, размер стипендии и т. д.), то, независимо от названия документа, суд может квалифицировать его как ученический договор и применить к нему нормы гл. 32 ТК РФ.

Последствия невыполнения учеником обязательств установлены **ст. 207 ТК РФ**:

«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».

Таким образом, если заключён именно ученический договор и работник (будущий, а затем уже прошедший обучение) **не приступает к работе** либо отказывается от заключения трудового договора без уважительных причин, работодатель вправе потребовать:

- возврата стипендии, выплаченной за время ученичества;

- возмещения иных расходов, понесённых в связи с ученичеством (включая оплату стоимости тренингов, если они являлись частью программы обучения).

Условие соглашения об оплате «стоимости участия в тренингах» при отказе от исполнения договора в этом случае дублирует и конкретизирует обязанность, предусмотренную ст. 207 ТК РФ. Такое условие допустимо, так как оно не ухудшает положение ученика по сравнению с законом, а лишь уточняет состав подлежащих возмещению затрат.

Однако есть существенный нюанс: по ст. 207 ТК РФ возмещению подлежат **реальные расходы** работодателя. Если в соглашении указана сумма, явно превышающая документально подтверждённые затраты на обучение (например, включает штрафные санкции или упущенную выгоду), то во взыскании такой суммы будет отказано. Суды исходят из того, что по своей правовой природе возмещение по ст. 207 ТК РФ — это компенсация затрат, а не неустойка.

Также важно отметить, что если обучение было организовано работодателем **по своей инициативе и в своих интересах** (например, работодатель обязал пройти тренинг всех кандидатов на должность, но договор не предусматривает ни срока отработки, ни обязанности возместить расходы), то даже ученический договор отсутствует, и требование о возмещении будет неправомерным.

Вывод по версии 2.2. Если соглашение отвечает признакам ученического договора и содержит условие об обязанности приступить к работе после обучения, работодатель вправе требовать оплату (возмещение расходов) при невыполнении этой обязанности. Если же соглашение не содержит существенных условий ученического договора, то правовое основание для взыскания по ст. 207 ТК РФ отсутствует, и вопрос переходит в плоскость гражданского права (см. версию 2.3).

2.3. Версия третья: обучение проводилось вне трудовых отношений, по гражданско-правовому соглашению

Если на момент обучения лицо не являлось работником, а соглашение не содержит признаков ученического договора (нет условия о последующей отработке, о конкретной квалификации, о стипендии), то такие отношения следует рассматривать как **гражданско-правовые**. В этом случае нормы ТК РФ напрямую не применяются, и работодатель может ссылаться лишь на общие положения ГК РФ об обязательствах и договорах.

Возможны два подхода.

2.3.1. Соглашение как предварительный договор о заключении трудового договора

Предположим, что «Соглашение о взаимовыгодном сотрудничестве» обязывает Сторону 2 после окончания обучения заключить с работодателем трудовой договор, а при отказе — оплатить стоимость обучения. С точки зрения гражданского права такое соглашение может рассматриваться как предварительный договор (ст. 429 ГК РФ), если в нём достаточно определён предмет будущего трудового договора (хотя прямое применение ст. 429 ГК к трудовым отношениям спорно).

Однако здесь возникает фундаментальное ограничение: **принуждение к труду запрещено**. Ст. 4 ТК РФ и ст. 37 Конституции РФ закрепляют свободу труда и запрет принудительного труда. Нельзя понудить гражданина заключить трудовой договор и работать вопреки его воле. Поэтому суд не может обязать Сторону 2 заключить трудовой договор. Если же соглашение предусматривает денежную компенсацию за отказ от заключения трудового договора (фактически «плату за отказ»), возникает вопрос о допустимости такого условия.

Существует две конкурирующие позиции:

- **Позиция А (преобладающая в трудовом праве):** условие, ставящее реализацию права свободно распоряжаться своими способностями к труду под имущественное обременение, ничтожно как ухудшающее правовое положение гражданина и противоречащее публичному порядку (ст. 9 ТК РФ, ст. 169, 180 ГК РФ). Следовательно, работодатель не вправе взыскать «плату за отказ» только на том основании, что гражданин передумал выходить на работу. Это не относится к случаям, когда гражданин уже получил образование за счёт работодателя и имел обязательство отработать — тогда действуют специальные нормы ст. 207, 249 ТК РФ.
- **Позиция Б:** если обучение проводилось за счёт работодателя исключительно в интересах будущего работника (например, по его просьбе) и стороны свободно согласовали условие о возмещении расходов при отказе от трудоустройства, такое условие может быть признано действительным как непоименованный договор (ст. 421 ГК РФ). Работодатель в таком случае взыскивает не «плату за отказ», а убытки (ст. 15 ГК РФ), понесённые вследствие недобросовестного поведения гражданина, который сначала согласился пройти обучение, а затем отказался без уважительных причин.

Суды чаще склоняются к позиции А, когда речь идёт о защите гражданина как экономически более слабой стороны. Однако если сумма совпадает с реальными расходами работодателя на обучение и работодатель действовал разумно, суды могут удовлетворить его требования, квалифицируя соглашение как смешанный договор, содержащий элемент ученичества или возмещения затрат. В любом случае окончательное решение зависит от содержания конкретного соглашения и обстоятельств дела.

2.3.2. Соглашение как договор об оказании услуг или об отступном

Формулировка «Сторона 2 вправе отказаться от исполнения Договора при условии оплаты...» может означать, что Стороне 2 предоставлено право немотивированно отказаться от договора, но с обязательством компенсировать Стороне 1 расходы. В гражданском праве подобное регулирование встречается:

- В договоре возмездного оказания услуг заказчик вправе отказаться от договора, оплатив исполнителю фактически понесённые им расходы (п. 1 ст. 782 ГК РФ).
- Исполнитель при отказе заказчика также вправе требовать возмещения убытков в части, не покрытой оплатой.

Если работодатель (Сторона 1) по сути являлся **заказчиком** услуг по обучению (тренингам), а Сторона 2 была **выгодоприобретателем**, то при отказе Стороны 2 от продолжения сотрудничества работодатель может понести убытки в виде оплаченных, но не использованных услуг. Условие об оплате стоимости тренингов при отказе Стороны 2 является способом защиты работодателя от таких убытков. При доказанности реального несения расходов это условие может быть признано законным.

Тем не менее, если Сторона 2 рассматривается как **потребитель услуг** (гражданин, заказывающий обучение для себя), на такие отношения распространяется Закон РФ «О защите прав потребителей», и условия, ограничивающие право потребителя на отказ от услуги, могут быть оспорены. Но в рассматриваемой ситуации оплату за обучение вносит работодатель, а не сам гражданин, поэтому потребительские нормы, скорее всего, не применяются.

Вывод по версии 2.3. Вне рамок трудового и ученического права работодатель вправе требовать оплату лишь как возмещение убытков (фактически понесённых расходов), вызванных отказом Стороны 2 от договора, если такое условие прямо согласовано и не противоречит принципу свободы труда. Если же единственным основанием является сам факт

обучения, а соглашение не фиксирует обязанность заключить трудовой договор и отработать срок, суд с высокой вероятностью откажет во взыскании.

2.4. Недействительность условий, ограничивающих свободу расторжения трудового договора

Независимо от того, какая из указанных версий применима, необходимо отдельно проверить оспариваемое условие на соответствие императивным нормам трудового права.

Часть 2 ст. 9 ТК РФ прямо запрещает включать в трудовой договор условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством. Подобные условия недействительны и не подлежат применению.

Право работника расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в любое время, предупредив работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (ст. 80 ТК РФ), является безусловным. Работодатель не может поставить реализацию этого права в зависимость от уплаты какой-либо денежной суммы. Поэтому условие «Сторона 2 вправе отказаться от исполнения Договора при условии оплаты...», если под «Договором» понимается **трудовой договор**, следует рассматривать как ничтожное в части, устанавливающей плату за само увольнение. Работник может уволиться свободно, даже не оплатив обучение, однако при наличии отдельного соглашения об обучении и неотработанного срока работодатель сохраняет право взыскать затраты в порядке ст. 249 ТК РФ (или ст. 207 ТК РФ, если речь идёт об ученическом договоре).

Иными словами, работодатель не вправе удержать работника «за выкуп», но вправе предъявить имущественное требование о возмещении расходов на обучение, основанное на законе. Таким образом, анализируемое условие в части обязанности оплатить обучение может быть признано не противоречащим закону, если оно воспринимается не как плата за право увольнения, а как фиксация размера возмещения затрат. Но если из текста следует, что без оплаты работник вообще не может уволиться (например, работодатель угрожает не отдавать трудовую книжку или удерживает расчёт), такие действия незаконны.

3. Практический вывод по каждой версии

1. **Если обучение проводилось, когда работник уже состоял в трудовых отношениях, и в договоре/соглашении был установлен срок отработки** — работодатель вправе требовать возмещения затрат на обучение (полностью или пропорционально неотработанному времени — в зависимости от условий договора). Основание — ст. 249 ТК РФ. Требование реализуется через суд; удержать сумму из зарплаты без согласия работника нельзя.
2. **Если обучение проводилось с лицом, ищущим работу, по договору, отвечающему признакам ученического (гл. 32 ТК РФ), и это лицо без уважительных причин не приступило к работе** — работодатель вправе требовать возврата стипендии и иных понесённых расходов, включая стоимость тренингов. Основание — ст. 207 ТК РФ. Важно, чтобы расходы были документально подтверждены.
3. **Если обучение проводилось вне трудовых отношений и без оформления ученического договора, но имеется гражданско-правовое соглашение, предусматривающее оплату стоимости обучения при отказе от договора** — правомерность требования неоднозначна. Суд может признать условие действительным, если оно направлено на компенсацию реальных убытков работодателя, но может отказать во взыскании, если расценит его как ограничение свободы труда. Риск для работодателя высок.
4. **Во всех случаях условие, формально обязывающее оплатить обучение при отказе от исполнения именно трудового договора, не должно толковаться как создающее препятствие для увольнения.** Работник вправе уволиться, а работодатель вправе взыскать затраты отдельно, если для этого есть законные основания. Прямое удержание денег из заработной платы недопустимо.

Работодателю для успешного взыскания необходимо располагать:

- письменным соглашением, из которого очевидна воля сторон на возмещение затрат при отказе;
- доказательствами фактической оплаты обучения (договор с тренинговой компанией, платёжные документы);
- сведениями о том, что обучение было организовано в интересах работодателя и связано с будущей трудовой функцией;
- при применении ст. 249 ТК РФ — установленным сроком отработки и фактом увольнения до его истечения.

4. Список использованных нормативных источников

1. Конституция Российской Федерации (ст. 37 — свобода труда).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: - ст. 4 (запрещение принудительного труда); - ст. 9 (недопустимость условий, ограничивающих права работников); - ст. 56, 57 (содержание трудового договора, условие об отработке после обучения); - ст. 80 (расторжение трудового договора по инициативе работника); - ст. 137 (удержания из заработной платы); - ст. 196 (права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников); - ст. 198–208 (ученический договор, в т. ч. ст. 199 об обязательных условиях и ст. 207 о возмещении расходов); - ст. 249 (возмещение затрат, связанных с обучением работника).
3. Гражданский кодекс РФ (ст. 15 — убытки; ст. 421 — свобода договора; ст. 429 — предварительный договор; ст. 782 — отказ от договора возмездного оказания услуг), применяемый субсидиарно в случаях, когда отношения не регулируются трудовым правом.
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — в части, разъясняющей применение ст. 249 ТК РФ и квалификации ученических договоров (п. 37 и др. в актуальной редакции).