

## Bồi thường chi phí sau khi đào tạo mà nghỉ việc?

**Author :** Pháp Luật

**Categories :** [Hỏi đáp luật lao động](#)

### Bồi thường chi phí sau khi đào tạo mà nghỉ việc?

Chào luật sư, tôi có một câu hỏi xin được giải đáp. Hiện tôi đang làm việc cho một công ty và ký hợp đồng lao động 2 năm, làm được 12 tháng thì công ty cử đi đào tạo trong 6 tháng. Trước khi đi tôi và công ty có ký một cam kết sau khi đào tạo về tôi phải làm cho công ty ít nhất 3 năm. Nhưng do có lý do cá nhân nên tôi đã viết đơn xin nghỉ việc vào ngày 01/09/2016, đến 09/10/2016 tôi nghỉ việc. Cho tôi hỏi trong trường hợp này tôi có phải đền bù chi phí đào tạo không?

Người gửi: Phan Minh Tuấn (Thái Nguyên)

### Luật sư tư vấn:

Xin chào bạn! Cảm ơn bạn đã gửi câu hỏi của mình tới [Luật trực tuyến](#). Về câu hỏi của bạn, [Luật trực tuyến](#) xin tư vấn và hướng dẫn bạn như sau:

### 1/ Căn cứ pháp lý:

Bộ Luật lao động năm 2012;

### 2/ Bồi thường chi phí sau khi đào tạo mà nghỉ việc

Theo quy định tại khoản 3 Điều 62 **Bộ luật lao động năm 2012**:

*"3. Chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp người lao động được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian ở nước ngoài."*

Để được công ty chu cấp chi phí đào tạo này, bạn phải kí với công ty hợp đồng đào tạo nghề. Theo cam kết đó, hợp đồng lao động của bạn là hợp đồng không xác định thời hạn nhưng thời hạn làm việc ít nhất là 3 năm tại công ty.

Về vấn đề xin nghỉ việc của bạn sau thời gian đào tạo nghề, pháp luật quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động như sau:

### **"Điều 37. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động**

3. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày, trừ trường hợp quy định tại Điều 156 của Bộ luật này."

Trong trường hợp của bạn, bạn viết đơn xin nghỉ việc vào ngày 01/09/2016, đến 09/10/2016 thì nghỉ việc. Như vậy bạn đã nghỉ việc mà chỉ báo trước 39 ngày nên bạn được xem xét là đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật.

Khi đó, bạn phải bồi thường chi phí đào tạo do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật theo Điều 43 Bộ luật lao động năm 2012:

### **"Điều 43. Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật**

1. Không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

2. Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người sử dụng lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

### **3. Phải hoàn trả chi phí đào tạo cho người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 62 của Bộ luật này."**

Như vậy, trong trường hợp của bạn, bạn không chỉ phải hoàn trả chi phí đào tạo cho người sử dụng lao động mà còn phải bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương của bạn trong những ngày không báo trước, và không được hưởng trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

Trên đây là tư vấn của [Luật trực tuyến](#) về Bồi thường chi phí sau khi đào tạo mà nghỉ việc?. Chúng tôi hi vọng rằng bạn có thể vận dụng các kiến thức kể trên để sử dụng trong công việc và cuộc sống.

**Tuyết Chinh tổng hợp**