

---

---

# **A tanulmányi szerződés**

## **Ember Alex\***

---

### **Bevezető**

a tanulmányi szerződés egy hosszú évtizedekre visszanyúló, akár magyar sajátosságának tekinthető jogintézmény. Az 1992. július 1. napján hatályba lépett korábbi Munka Törvénykönyve is tételesen foglalkozott a tanulmányi szerződéssel, sőt ezt megelőzően is – ugyan rendeleti szinten, de – a munkajogi szabályozás része volt. A tanulmányi szerződés mindig is érdekes szerepet töltött be a munkajogi szabályozásban annak speciális megítélése folytán. A jogalkotó a munkajogban ezáltal egy speciális és önálló szerződéstípust hozott létre a munkajog és a polgári jog határán. A tanulmányi szerződésre vonatkozó szabályok részletes értelmezése sosem volt könnyű feladat, ráadásul ez egy olyan gyakorlatias terület, ahol az élet számos megoldandó értelmezési és jogalkalmazási problémát vet fel. Ebből kifolyólag a bíróságok szerepe különösen nagy jelentőséggel bír, így a bírói gyakorlat rendkívül jelentős mértékben hozzájárul a felmerülő problémák értelmezéséhez és megoldásához. Az alábbiakban megkíséreljük áttekinteni a tanulmányi szerződést érintő lényegesebb kérdéseket a hatályos és a korábbi szabályozás tükrében.

### **1. A tanulmányi szerződés célja**

A tanulmányi szerződés célját röviden a következőképpen lehetne megjelölni: a munkáltató szakemberszükségletének biztosítása. A mindennapi működés során a munkáltatók gyakran találkoznak azzal a problémával, hogy egy adott munkafolyamat megfelelő szintű ellátásához már nem rendelkeznek kellő szakértelemmel bíró munkaerővel. Sok munkáltatónál van olyan munkakör, amely csak meghatározott végzettséggel, képesítéssel, szakképesítéssel tölthető be, sokszor időközben változik meg a jogszabályi háttér és a munkáltató ekkor szembesül az ebből fakadó problémával. Természetesen a fentiekén túl bizonyos munkakör betöltésének a feltétele lehet valamilyen speciális vizsga letétele vagy valamilyen jogosítvány megszerzése, úgy mint például fegyverviselési engedély, szakvizsga, nyelvvizsga. Ebben az esetben alapvetően két lehetőség áll a munkáltató előtt. Az egyik, hogy kellő szakértelemmel rendelkező új munkavállalót

---

\* Ügyvéd, munkajogi szakjogász.

alkalmaz a meglévő létszám bővítésével vagy esetleg minőségi cserét hajt végre. A másik lehetősége, hogy a meglévő már bevált munkavállalóit továbbképzzi, illetve átképzzi. Ez utóbbi megoldásban segíthet a meglévő munkavállalóval kötendő tanulmányi szerződés. A tanulmányi szerződést a munkáltató oldaláról főszabály szerint a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult megkötni, tehát ezen jognyilatkozat megtétele a munkáltatói jogkörhöz kapcsolódik. Ha a megtétel nem a jogosulttól származik, akkor is van lehetőség arra, hogy azt utólag a munkáltatói jogkör tényleges gyakorlója jóváhagyja.

A tanulmányi szerződést írásba kell foglalni, valamint megfelelően kell alkalmazni a Munka Törvénykönyve „A jognyilatkozatok megtételének módja” című III. fejezetének ide vonatkozó általános rendelkezéseit. Ebből következik, hogy módosítani és megszüntetni is csak írásban lehet. Az írásba foglalásról a munkáltató köteles gondoskodni, valamint egy példányt a munkavállaló részére is át kell adni. A tanulmányi szerződésben mint a felek között megkötött megállapodásban fel kell tüntetni a felek nevét, valamint a megállapodás teljesítése szempontjából lényeges adatait.

A tanulmányi szerződés fogalma szerint a tanulmányi szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a munkavállaló pedig arra kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn – legfeljebb 5 éven – keresztül munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg.

Az Mt. nem határolja be annak a képzésnek a jellegét, amelyre tanulmányi szerződés köthető, az lehet akár iskolarendszerű képzés, akár pedig tanfolyam is.<sup>1</sup> A vonatkozó bírói gyakorlat szerint tanulmányi szerződés akár gyakorlat szerzésére is egyértelműen köthető (EBH 2001.568).

Ugyanakkor érvénytelen a tanulmányi szerződés kikötése, ha az alapján a munkáltató olyan kedvezményeket biztosít, amelyek a munkavállalót munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján egyébként – tehát tanulmányi szerződés hiányában is – megilletnék. Érvénytelen például az általános iskolai tanulmányok folytatására kötött tanulmányi szerződés is, mivel az Mt. 55.§ (1) bekezdésében foglaltak alapján erre az időtartamra a munkavállaló egyébként is mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, és megilleti távolléti díja.

A kedvezmények biztosítására irányultságon túl, nem köthető tanulmányi szerződés továbbá akkor sem, ha a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót. Ezek az úgynevezett tiltott tárgykörök a tanulmányi szerződés vonatkozásában.

A magyar munkajogban az 50-es évek kezdetétől találkozhatunk olyan intézményekkel, amelyek célul tűzték ki a munkavállalók – munkajogviszony melletti – tanulmányi támogatását, illetve rögzítették ennek jogszabályi kereteit is.<sup>2</sup> A jelenleg hatályos a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) a szabályozás tekintetében számos változást hozott. Az Mt. a

<sup>1</sup> Hajdú József – Kun Attila (szerk.): Munkajog, Patrocinium, Budapest, 2014, 268. oldal

<sup>2</sup> dr. Bakó Zoltán, dr. Berke Gyula, dr. Kajtár Edit, prof. dr. Kiss György, dr. Kovács Erika – Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez, Második, átdolgozott kiadás, Budapest, 2014, Wolters Kluwer Kft., 643. oldal

tanulmányi szerződés intézményét az Mt. XVIII. fejezetében „A munkajogviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások” körében szabályozza. Az 1992-es Mt. „A tanulmányi szerződés” cím alatt a munkavállalót megillető ún. tanulmányi munkaidő-kedvezményeket is szabályozta<sup>3</sup>. E munkavállalói jogoknak az volt a jellegzetessége, hogy ezek a tanulmányi szerződés hiányában is megillették a munkavállalót, főszabályként az ún. iskolai rendszerű képzésben való részvétel esetében, a munkavégzési kötelezettség alóli külön díjazás nélküli felmentés formájában. Az 1992-es Mt. 116.§-a az általános iskolai tanulmányokat folytató munkavállalók számára a munkaidő-kedvezmény időtartamára díjazást is biztosított távolléti díj formájában, illetve korábban – az Mt. 1995-ös módosításáig – átlagkereset megfizetésével. A nem iskolai rendszerű képzésekben részt vevő munkavállalót a munkaidő-kedvezmény csak munkajogviszonyra vonatkozó szabály külön rendelkezése – illetve tanulmányi szerződés – alapján illette meg. Ezen rendelkezések alapján a munkáltató köteles volt a törvényben meghatározott szabadidőt – a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban – biztosítani.

A hatályos Mt. a korábbiakban szabályozott munkaidő-kedvezmény biztosítását mellőzi. E mögött azon jogalkotói megfontolás húzódik, hogy a mai munkaerőpiacon megfelelő mennyiségű és minőségű szakértelemmel rendelkező munkavállaló áll rendelkezésre, így a munkavállalók képzettségének megszerzéséhez már nem társul jogszabályi támogatottság.

Tehát amíg a korábbi szabályok szerint a munkáltató jóval nagyobb körben volt köteles tanulmányi munkaidő-kedvezményt biztosítani, ez a kötelezettség a 2012. július 1-jétől hatályos szabályok alapján a munkáltatót csak az általános iskolai tanulmányok esetén kötelezi. Itt is fontosnak tartom megjegyezni, hogy a felek a tanulmányi szerződésben megállapodhatnak a tanulmányok idejére biztosított távollétról, illetve annak díjazásáról, vagy hiányáról.<sup>4</sup>

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról 2012. évi LXXXVI. törvény (a továbbiakban: Mth.) rendezi azokat a viszonyokat, amelyek a két Mt. közötti átmeneti szabályozást illetik.

Számottevő különbség még a két Mt.-beli szabályozás között, hogy a korábbi szabályozással szemben az Mt. 229.§-ban meghatározott tanulmányi szerződést csak a munkaviszony alanyai köthetnek. Természetesen nincs akadálya, hogy a munkáltató vele munkajogviszonyban nem álló személlyel is kössön tanulmányi szerződést, erre azonban nem az Mt. 229.§-ban foglaltak, hanem a 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről rendelkezései lesznek az irányadóak.<sup>5</sup>

Magam és más szerzők<sup>6</sup> álláspontja szerint annak sincs akadálya, hogy a vele munkaviszonyban nem álló személlyel egyébként az Mt. 229.§-ban szabályozott tartalommal kössön a munkáltató tanulmányi szerződést, az ebből eredő vita

<sup>3</sup> 1992. évi XXII. törvény 115-116.§

<sup>4</sup> Dr. Jónás Tünde: Tanulás és munkaidő-kedvezmény, forrás: <http://munkajog.hu/rovatok/munkaido/tanulas-es-munkaido-kedvezmeny>, letöltés ideje: 2015.10.22.

<sup>5</sup> Pál Lajos, Lőrincz György, Kozma Anna, Pethő Róbert – Az új munka törvénykönyvének a magyarázata (szerkesztette: Kardkovács Kolos), Hvgorac Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2012, 424. oldal

<sup>6</sup> Pál Lajos, Lőrincz György, Kozma Anna, Pethő Róbert

elbírálásakor azonban még ebben az esetben sem a munkaviszonyból eredő igény érvényesítésének rendje szerint alakul.

A régi Mt. megfogalmazásában a munkáltató "szakmberszükségletének biztosítása érdekében" bárkivel köthetett tanulmányi szerződést. Ez a gyakorlatban azt jelentette, hogy a munkáltató nemcsak a saját munkavállalóinak, de a leendő munkavállalóinak a tanulmányait is támogathatta. Ezzel szemben a hatályos szabályozás a tanulmányi szerződés alanyaként a munkáltató mellett már kizárólag a munkavállalót nevesíti.

Megállapíthatjuk tehát, hogy a tanulmányi szerződés megléte főszabály szerint feltételezi a felek közötti munkajogviszonyt. Azt is rögzíthetjük, hogy a tárgyalt megállapodás járulékos jellegéből következik, hogy amennyiben a felek között a munkaszerződés érvénytelen volt, úgy ez okból a tanulmányi szerződés sem tekinthető jogszerűnek, tehát semmis. Az más kérdés, hogy ebben az esetben ha a feleknek az érvénytelenségből káruk származott, akkor azt hogyan érvényesíthetik a munkajogi kártérítési szabályok szerint, illetve adott esetben a megállapodásuk minősülhet-e a polgári jog alá tartozó érvényes megállapodásnak.

Önmagában a munkaviszony megszűnése a megkötött tanulmányi szerződést nem érinti, annak megszüntetése az Mt. 229.§-ban szabályozott valamely jogcímen, illetve elállással történhet, amennyiben ez utóbbi alkalmazásának lehetőségét a felek kikötötték.<sup>7</sup> Ennek indoka, hogy az Mt. 29.§ (1) bekezdése szerint az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn. Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt - ha e törvény eltérően nem rendelkezik - a munkáltató köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hárítják el.<sup>8</sup>

Tényként állapíthatjuk meg, hogy a munkáltatónak érdeke fűződik ahhoz, hogy a gazdasági tevékenysége eredményes folytatásához szükséges létszámú és képzettségű munkaerő álljon rendelkezésre.

A hatályos jogszabályi rendelkezések fényében a munkáltatónak szerződéses körben két lehetősége van. Az egyik, hogy munkavállalóival tanulmányi szerződéseket köt, illetve ha ilyen irányú megállapodást kíván kötni egy vele még munkajogviszonyban nem álló személlyel, akkor a tanulmányok folytatására irányuló polgári jogi szerződés kötésére is lehetőség van.

Az Mt. személyi hatálya e tekintetben csak a munkaviszony alanyaira – a munkáltatóra és a munkavállalóra – terjed ki, ezért tanulmányi szerződést csak a munkáltató és a vele munkaviszonyban álló munkavállaló köthet.

A munkáltató a tanulmányok folytatására vonatkozó szerződést köthet a vele munkaviszonyban nem álló személlyel is, azonban erre a megállapodásra a polgári jog szabályai lesznek az irányadók függetlenül attól, hogy a szerződés elnevezése

<sup>7</sup> Pál Lajos, Lőrincz György, Kozma Anna, Pethő Róbert – Az új munka törvénykönyvének a magyarázata (szerkesztette: Kardkovács Kolos), Hvgorac Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2012, 424. oldal

<sup>8</sup> Dr. Cséffán József – A Munka Törvénykönyve és magyarázata, Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2014, 617. oldal

és tartalma is megegyezik az Mt. által szabályozott tanulmányi szerződéssel. Ebben az esetben tehát azt kell vizsgálni, hogy az Mt. személyi hatálya kiterjed-e a szerződő felekre vagy sem.

A tanulmányi szerződés, mint nevesített szerződés sem a korábbi, sem a jelenleg hatályos Polgári Törvénykönyvben<sup>9</sup> nem szerepel, ilyen tartalmú megállapodás csak atipikus szerződés keretében jöhet létre. A szerződések jogának lényeges részét képezik az atipikus szerződések, amelyek azokat a való életben előforduló helyzeteket fedik le jogilag, amelyre tartalmát tekintve egyetlen nevesített szerződéstípus sem alkalmas. A szerződéses szabadság elvéből következően tehát semmi akadályja nincs annak, hogy a felek tartalmában a tanulmányi szerződésre hasonlító szerződést kössenek.

A személyi hatály vizsgálata során arra is következtethetünk, hogy ha és amennyiben egy adott jogviszonyt a felek vitássá tesznek, akkor az abból eredő igényeiket mely bíróságon érvényesíthetik. Az Mt.-beli tanulmányi szerződésből eredő jogvita elbírálására a közigazgatási és munkaügyi bíróság, míg a Ptk.-beli tanulmányok folytatására irányuló polgári jogi szerződésből eredő jogvita elbírálására az általános hatáskörű és illetékességű járásbíróság, illetve törvényszék jogosult.

## 2. A munkáltató jogai és kötelezettségei

Kiindulva a tanulmányi szerződés fogalmából a munkáltató legfőbb kötelezettsége, hogy a tanulmányok folytatása alatt támogatást nyújt a munkavállalójának, a munkavállaló pedig arra kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn – legfeljebb 5 éven – keresztül munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg.

A tanulmányi szerződés keretében a munkáltató a munkavállaló képzésének teljes költségét magára vállalhatja, így többek között a megállapodás alapján fizetheti a tandíjat, a vizsgadíjat – esetleg meghatározott számú pótvizsga díjat, de valamilyen részfinanszírozásban is megállapodhatnak. A munkáltató kötelezettséget vállalhat továbbá a munkából való távollét idejére munkadíj (távolléti díj, illetve attól magasabb vagy alacsonyabb díjazás) megfizetésére is. Lényeg, hogy a feleknek itt is érvényesül a szerződéskötési szabadsága, ugyanis a törvény által előírt kötelező elemeken túl szabadon megállapodhatnak a tanulmányi szerződés tartalmában.

A kialakult bírói gyakorlat arra is rámutat, hogy a munkáltató a tanulmányi szerződésben meghatározott támogatást nem csak a szerződési cél megvalósulásának idejére nyújtja, hanem ezen túl is. Hasonló ehhez az esethez, ha a tanulmányi szerződésben meghatározottakon kívül egyéb támogatást is nyújt a munkáltató a tanulmányok folytatásának idejére. A bírói gyakorlat szerint nem minősül a tanulmányi szerződés alapján nyújtott támogatásnak a tanulmányi

<sup>9</sup> A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény

szerződésben meghatározottakon kívül nyújtott egyéb támogatás, ezért az még a másik fél szerződésszegő magatartása esetén sem követelhető vissza.<sup>10</sup>

A felek tanulmányi szerződéses viszonyát tehát maga a felek által közösen elfogadott szerződés és az Mt. határozza meg, esetleg kollektív szerződés. Az Mt. a tanulmányi szerződéshez kapcsolódóan nem tartalmaz az eltérő megállapodás lehetőségére utaló, illetve azt valamilyen irányba korlátozó különös szabályt, így jó magam is osztom Dr. Berke Gyula és Prof. Dr. Kiss György álláspontját, akik úgy vallják, hogy a tanulmányi szerződés tekintetében is alkalmazni kell az Mt. 43.§-ban a munkaszerződéssel kapcsolatosan rögzített jogelvet, hogy – a jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a felek megállapodása csak a munkavállaló javára térhet el az Mt. második részében foglaltaktól.

A támogatásért cserébe a munkáltató nem csak azt várhatja el, hogy a munkavállaló meghatározott időn belül elvégezze a tanulmányi szerződésben rögzített képzést, de arról is rendelkezhet, hogy milyen minimum eredménnyel kell, hogy szerepeljen a munkavállaló az adott vizsgán. Ha ugyanis a munkavállaló a meghatározott szint alatt teljesít, az akár szerződésszegésnek is minősíthető. Továbbá, ha a munkavállaló nem, vagy nem megfelelő eredménnyel fejezi be a tanulmányait, a munkáltató – ennek szerződésben való kikötése esetén – kötbérre is jogosult lehet. Ez a megoldás adott esetben nem csak a munkáltató számára lehet kedvező, hanem a munkavállalónak is, hiszen így nem a teljes támogatás esetleges megfizetésére, hanem csak a kötbér kifizetésére lehet kötelezhető.

Az Mt. nem határolja be annak a képzésnek a jellegét, amelyre tanulmányi szerződés köthető, az lehet akár iskolarendszerű képzés, akár pedig tanfolyam is.<sup>11</sup> A vonatkozó bírói gyakorlat<sup>12</sup> szerint tanulmányi szerződés akár gyakorlat szerzésére is köthető. A tanulmányokat folytató munkavállaló szerződés szerint a tanulmányait két fő rendszerben végezheti:

- iskolai rendszerű oktatásban (nappali, esti vagy levelező tagozaton, távoktatás keretében), vagy
- iskolai rendszeren kívüli oktatásban (tanfolyami oktatásban, egyéni tanulásba, illetőleg tanításban).<sup>13</sup>

A tanulmányi szerződés alapján folytatandó tanulmányok körének ezen széles értelmezését támasztja alá a korábbi bírói gyakorlat is.<sup>14</sup> A korábbiakban már említett EBH 2001. 568. határozat nem csak arra mutat rá, hogy tanulmányi szerződés gyakorlatszerzésre is köthető, hanem arra is, hogy a tanulmányoknak külföldön való folytatása is érvényes tanulmányi szerződéses kikötés.

Az Mt. konkretizálja azokat az eseteket, amikor is a tanulmányi szerződés megkötésének a tilalma érvényesül. Az Mt. 229.§ (2) bekezdés a) pontja alapján

---

<sup>10</sup> BH2001. 195., BH1991. 295.

<sup>11</sup> Hajdú József – Kun Attila (szerk.): Munkajog, Patrocinium, Budapest, 2014, 268. oldal

<sup>12</sup> EBH 2001.568

<sup>13</sup> A tanulmányok folytathatók a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény, a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény, vagy akár a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény hatálya alá tartozó valamennyi képzésben.

<sup>14</sup> Az EBH2001. 568. határozat nem csak arra mutat rá, hogy tanulmányi szerződés gyakorlatszerzésre is köthető, hanem arra is, hogy a tanulmányoknak külföldön való folytatása is érvényes tanulmányi szerződéses kikötés.

érvénytelen ugyanis a tanulmányi szerződésnek az a kikötése (illetve ezért rendszerint a tanulmányi szerződés egészében), amely a munkajogviszonyra vonatkozó szabály – jogszabály, kollektív szerződés – alapján járó kedvezmények biztosítására irányul.

Az Mt. 229.§ (2) bekezdés b) pontja alapján érvénytelen továbbá a tanulmányi szerződésnek az a kikötése (illetve ezért rendszerint a tanulmányi szerződés egészében), amely olyan tanulmányok végzésére (befejezésére) tartalmaz a munkaviszony fenntartására irányuló munkavállalói kötelezettséget, amelynek a folytatására, illetve elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót.

Ez utóbbi szabály vonatkozásában nagyon fontos észrevétel, hogy a tanulmányi szerződés a munkavállaló saját maga által választott képzések esetén köthető ki. Nyilván ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy ahhoz, hogy a felek tanulmányi szerződést kössenek, olyan képzést kell kiválasztania „magától” a munkavállalónak, amit a munkáltató is támogatna.

A tanulmányi szerződés és a kötelező továbbképzés között az az alapvető különbség, hogy míg a tanulmányi szerződés a felek közös megegyezésén alapul, addig a kötelező továbbképzést a munkáltató egyoldalúan is elrendelheti, akár utasítás formájában. Utóbbi esetben viszont a képzés minden költsége a munkáltatót terheli, így a munkáltató téríti meg a képzéssel kapcsolatos valamennyi költséget, így különösen a tandíjat, a vizsgadíjat, a könyveket, az utazási-, illetve szállásköltségeket, a tanulmányokon való részvétel és a vizsgák előtti felkészülési időre járó munkaidő kedvezmény időtartamára a munkaszerződés szerinti egyébként járó díjazást.<sup>15</sup>

A munkáltatónak tehát joga van ahhoz, hogy kötelező képzést rendeljen el, azonban arra csak munkaidőben kerülhet sor, és a képzés teljes időtartamára a munkavállalót munkabér illeti meg.

Az Mt. – eltérően a 1992-es Mt. 103.§ (4) bekezdésétől – nem tartalmaz olyan kifejezett rendelkezést, amely a munkavállalónak a tanfolyamon, továbbképzésben való részvételi kötelezettségére (a vizsgák letételére, etc.) irányulna. Ennek azonban korántsem az az oka, hogy ilyen munkáltatói kötelezést (utasítást) a munkavállaló ne lenne köteles teljesíteni. Az utasítási jogra, az utasítás teljesítésére, az utasítási jogkör terjedelmére, az utasítási jog gyakorlására az Mt. szabályai ebben az esetben is alkalmazandók.<sup>16</sup>

A Kúria EBH 2013. M.13. számú határozatában kifejtette, hogy nem köthető érvényes tanulmányi szerződés, ha a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte az alkalmazottat. Ezen határozatban a Kúria azt a következtetést is levonta, hogy ha a – korábban érvényesen létrejött – tanulmányi szerződés hatálya alatt a felek módosították a munkakört és a munkáltató ehhez az új munkakörhöz ír elő meghatározott iskolai végzettséget, úgy a korábbi tanulmányi szerződés megszűnik.

<sup>15</sup> Dr. Horváth István – Dr. Szabó Tibor: Munkajogi navigátor, Az új munka törvénykönyve a gyakorlatban, Adónet.hu Zrt., 2012, 442. oldal

<sup>16</sup> Berke / Kiss: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez, Wolters Kluwer, Budapest, 2014, 648. oldal

Érdekes kérdéseket vehet fel a munkáltató személyében bekövetkező változás is. Az 1992-es Mt. 85/A.§ (2) bekezdése rendelkezett a munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek sorsáról (a jogutód munkáltatóra való átszállásról) az úgynevezett munkáltatói jogutódlás esetére, azonban nem tartalmazott olyan rendelkezést, amely a munkajogviszonyhoz tárgyilag szorosan kapcsolódó tanulmányi szerződésből folyó jogoknak és kötelezettségeknek a munkáltató személyében bekövetkező változása esetére alkalmazandó szabályt tartalmazott volna.<sup>17</sup> Ebből adódóan a gyakorlat meglehetősen ellentmondásos jogi helyzeteket szült, hiszen a nem következetes és egyértelmű szabályozás okán fordult elő például az a helyzet, hogy míg a munkáltató személye a munkajogviszonyban megváltozott, addig a tanulmányi szerződéses jogviszony alanya a korábbi – jogelőd – munkáltató maradt. Ezt erősítette továbbá az a bírói gyakorlat is, amelynek lényege abban foglalható össze, hogy a munkajogviszony megszűnése nem járt szükségképpen a tanulmányi szerződés megszűnésével is.<sup>18</sup>

A korábbi bírói gyakorlat és a régi Mt. sem tisztázta, hogy a tanulmányi szerződések ilyen tényállásban való esetleges megszüntetése milyen jogkövetkezményekkel járhat.

A fentiekben bemutatott ellentmondásokat kívánta feloldani az új és jelenleg hatályos Mt. 229.§ (4) bekezdése, amely előírja a munkáltató személyében bekövetkező változás<sup>19</sup> esetében – azonosan a munkajogviszonyra vonatkozó rendelkezéssel – a tanulmányi szerződésből folyó jogoknak és kötelezettségeknek az átvevő munkáltatóra való átszállását.

Ezen rendelkezés értelmében tehát nemcsak a munkajogviszonyban, hanem a tanulmányi jogviszonyban is ex lege következik be a munkáltatói alany megváltozása. A szerződő felek személyében bekövetkező automatikus változáshoz kapcsolódik az átadó munkáltatónak az átvevő munkáltatóval szembeni tájékoztatási kötelezettsége.<sup>20</sup> E körben az átadó munkáltatónak azokról a tanulmányi szerződésről köteles tájékoztatni az átvevő munkáltatót, amelyek olyan munkavállalókkal állnak fenn, akikre a munkáltató személyében bekövetkező változás joghatása kiterjed. A tájékoztatási kötelezettség esetleges elmaradásának csak az átadó és az átvevő munkáltató egymás közötti viszonyában van jelentősége, ott lehetnek jogkövetkezményei, de a mulasztás semmiképpen nem értékelhető a munkavállaló hátrányára.

Abban az esetben ha a munkáltató jogutód nélkül megszűnik, akkor a tanulmányi szerződés is megszűntnek tekinthető. Ebben az esetben a másik

---

<sup>17</sup> Berke / Kiss: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez, Wolters Kluwer, Budapest, 2014, 646. oldal

<sup>18</sup> BH2000. 176., EBH2000. 250.

<sup>19</sup> Mt. 36.§ - 40.§

<sup>20</sup> Mt. 37.§ Az átadó munkáltató az átszállást megelőzően köteles tájékoztatni az átvevő munkáltatót az átszállással érintett munkaviszonyokból, valamint a versenytildalmi megállapodásokból és a tanulmányi szerződésekből származó jogokról és kötelezettségekről. A tájékoztatás elmaradása az átvevő munkáltatóval szemben e jogviszonyokból származó igények érvényesítését nem érinti.



szerződő fél, tehát a munkavállaló mentesül a szerződésből folyó kötelezettségek teljesítése alól.<sup>21</sup>

### 3. A munkavállaló jogai és kötelezettségei

A munkavállaló legfőbb jogosultsága az, ami a munkáltatói oldalon kötelezettségként jelentkezik, tehát a tanulmányok támogatásának az igénybevétele.

A szerződéses viszonyban munkavállalói kötelezettségként jelentkezik, hogy a munkavállaló a tanulmányi szerződés alapján a tanulmányok folytatása mellett arra is köteles, hogy a képzettség megszerzését követően a támogatás mértékével arányos időtartamon – legfeljebb azonban 5 éven – belül a munkaviszonyt felmondással nem szünteti meg. Ez a kikötés kizárólag a felmondásra vonatkozik, tehát az egyéb megszüntetési módok gyakorlása történhet jogszerűen, így például az azonnali hatályú felmondásé. Természetesen lehetőség van a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére is, ilyenkor azonban célszerű rendezni a tanulmányi szerződésből fakadó kérdéseket.

Nagyon fontos hangsúlyozni, hogy a felmondási tilalom időtartama nem önmagában a munkavállaló által folytatott tanulmányok időtartamához, hanem a támogatás mértékéhez igazodik. Ez különösen azokban a gyakorlati esetekben alkalmazandó szabály, amikor a munkáltató rendkívül magas költséggel járó tanulmányok folytatására (a költségek viselésére etc.) vállal kötelezettséget, ugyanis egy rövidebb képzés is lehet rendkívül drága. Ilyenkor a tanulmányok időtartamát akár jóval meghaladó tartamú munkavállalói kötelezettség is érvényesen kiköthető. Azonban érdemes megjegyezni azt is, hogy érvényesnek tekinthető az a megállapodás, amely a munkavállaló kötelezettségét aránytalanul rövid időtartamban határozza meg, mivel ez a munkavállaló javára való eltérésnek tekinthető.

Ha és amennyiben a felek 5 évet meghaladó időtartamú munkavállalói kötelezettséget kötnek ki, úgy ez érvénytelen, amelynek következménye az, hogy a munkavállalót az 5 évet meghaladó időszakban megilleti a felmondás joga. Tegyük fel, hogy a felek a hat éves orvosi egyetem elvégzésére kötöttek szerződést, akkor sem lehet kötelezni a munkavállalót, hogy a képesítés megszerzését követően hat évig álljon fenn a felmondás tilalma. A tanulmányi szerződés részleges érvénytelenségét okozza, ha csak a munkavállaló terhére aránytalanul hosszú, 5 évet meghaladó munkavállalói kötelezettséget tartalmaz. A tanulmányi szerződés egésze nem dől meg, csupán az időtartamra vonatkozó kikötés lesz érvénytelen.<sup>22</sup> Érdekeség a korábbi szabályozáshoz képest, hogy nem kell a munkavállalónak bejelentenie ha más munkáltatóval esetleg a polgári jogi szabályok alapján köt ilyen megállapodást. Korábban ugyanis az volt a törvényi előírás, hogy a

<sup>21</sup> Dr. Cséffán József – A Munka Törvénykönyve és magyarázata, Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2014, 620. oldal

<sup>22</sup> Berke / Kiss: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez, Wolters Kluwer, Budapest, 2014, 649. oldal

munkavállaló köteles volt munkáltatójának előzetesen bejelenteni ha más munkáltatóval tanulmányi szerződést kötött. Előfordulhat az is, hogy a munkavállaló egyszerre több munkáltatóval áll munkajogviszonyban és ezek közül az egyikkel köt tanulmányi szerződést. Ilyenkor sem terheli speciális tájékoztatási kötelezettség, csak esetlegesen az alapelvi szintű, amennyiben az bármilyen kihatással van a másik jogviszonyból származó jogok gyakorlására vagy kötelezettségek teljesítésére. Cséffán József szerint például a munkavállalónak ez a tájékoztatási kötelezettsége a munkáltatóval szemben fennálló együttműködési kötelezettségéből fakad.

Ugyanakkor részben egyetértve a korábbi szabályozással a munkáltatónak természetesen jogos igénye lehet az, hogy mihamarabb tudomást szerezzen arról a tényről, hogy munkavállalója más munkáltatóval vagy esetleges jövőbeli munkáltatóval tanulmányi szerződést köt és elkötelezi magát.

#### **4. Kötelezettségzegés a felek részéről és annak jogkövetkezményei**

Az Mt. 229.§ (5) bekezdésében foglaltak alapján a munkavállaló mentesül a tanulmányi szerződésből folyó kötelezettsége alól, ha a munkáltató lényeges szerződésszegést követ el. E körben tehát fontos meghatározunk, hogy mi tekinthető lényeges szerződésszegésnek. Figyelemmel arra, hogy a munkáltatói magatartás független a felróhatóságától, így a lényeges szerződésszegés objektív tényállási elem. Ennek elsősorban ott van jelentősége, hogy a munkáltató a munkavállalót a képzettségének megfelelő – a tanulmányi szerződésben meghatározott – munkakörben köteles foglalkoztatni a tanulmányok befejezését követően. A kötelezettség elmulasztása esetében annak indoka nem jön figyelembe. Szerződésszegésnek minősül továbbá a kötelezettség objektív lehetetlenülése, így például a munkáltatói tevékenység megszűnése is.<sup>23</sup>

A következőkben nézzünk meg néhány példát a bírói gyakorlatból is arra, hogy mi minősül lényeges munkáltatói kötelezettségzegésnek.

Lényeges munkáltatói kötelezettségzegésnek minősül, ha a munkáltató a szorgalmi időszakban nem biztosítja teljes körűen a kötelező iskolai foglalkozáson való részvételt és a szabadnapokat (BH 2009. 191.).

Amennyiben a tanulmányok ideje alatt a munkáltató a tanulmányi szabadság mértékénél jóval kevesebb szabadidőt biztosít, a tanulmányi szerződésben foglalt lényeges kötelezettségét szegi meg (EBH 2010. 2168.).

Ha a tanulmányi szerződés szerint a munkavállalót a tanulmányai alapján szerzett képzésének megfelelő munkakörben kell foglalkoztatni, és ennek a munkáltató elvárható időn belül nem tesz eleget, akkor a munkavállaló jogszerűen szüntetheti meg emiatt munkaviszonyát. Ebben az esetben a munkáltató nem

---

<sup>23</sup> Berke / Kiss: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez, Wolters Kluwer, Budapest, 2014, 650. oldal

követelheti tőle a tanulmányaira fordított költségei visszatérítését (BH 1994. 346.)<sup>24</sup>.

Ha a munkáltató a munkavállalóval kötött megállapodásban – tanulmányi szerződés nélkül is – vállalja a továbbtanuló munkavállaló tanulmányai anyagi támogatását, a megállapodást egyoldalúan nem módosíthatja, és nem szüntetheti meg arra tekintettel, hogy a gazdálkodásában felmerülő okok miatt nem kívánja a dolgozója munkaviszonyát fenntartani (MD I. 320.).

A felsőfokú iskolai végzettség megszerzésére vonatkozó, a tanulmányi szerződésben vállalt kötelezettség a nyelvvizsgálóhoz kötött diploma megszerzésével teljesül (EBH 2010. 2168. I.).

Ha a munkáltató lényeges, vagy a felek megállapodásával lényegesnek minősített szerződésszegést követ el, a munkavállaló automatikusan mentesül a tanulmányi szerződésből folyó kötelezettsége teljesítése alól (például nem köteles a munkáltatónál a támogatás mértékével arányos ideig a munkáltatónál munkaviszonyban állni).

A munkavállaló szerződésszegése történhet azért, hogy a tanulmányokat nem folytatja, illetve a tanulmányi szerződésben meghatározott képzettséget nem szerzi meg. A gyakorlatban azonban a legtipikusabb munkavállalói oldalon jelentkező szerződésszegési forma, hogy a tanulmányok befejezését követően a szerződésben vállalt időtartam alatt munkaviszonyát felmondással megszünteti. A korábbi szabálytól lényegesen eltérő rendelkezést tartalmaz az Mt. 229.§ (6) bekezdésének második mondat. Ennek értelmében ugyanis szerződésszegésnek minősül az is, ha a munkaviszony megszüntetésének indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása, konkrétan az erre alapított munkáltatói felmondás, illetve azonnali hatályú felmondás. Ennek megfelelően, ha a munkáltató – a munkavállaló magatartására alapított – felmondással vagy az Mt. 78.§ (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondással szünteti meg a munkavállaló munkaviszonyát, ezt úgy kell tekinteni, mint ha a munkavállaló a tanulmányi szerződésben vállalt kötelezettségét megszegte volna, azaz maga szüntette volna meg a munkaviszonyát felmondással.<sup>25</sup>

A munkavállaló szerződésszegésének jogkövetkezménye, hogy köteles a tanulmányi szerződés alapján kapott támogatást a munkáltatónak visszafizetni. Ebben az esetben természetesen a munkáltató mentesül a további, a tanulmányi szerződésben vállalt kötelezettségeitől.

A munkavállaló szerződésszegésének említett jogkövetkezményei azonban csak akkor alkalmazhatók, ha e szerződésszegésre tekintettel a munkáltató a tanulmányi szerződéstől eláll.<sup>26</sup> A tanulmányi szerződéstől való elállásra irányuló jognyilatkozat írásban érvényes.<sup>27</sup>

<sup>24</sup> Lektor: dr. Bereznay Tibor: A munkajog nagy kézikönyve, Complex Jogi és Üzleti Kiadó, 2006, 140. oldal

<sup>25</sup> Pál Lajos – Lőrincz György – Kozma Anna – Pethő Róbert: Az új munka törvénykönyvének magyarázata (Szerkesztette: Kardkovács Kolos), hvgorac Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2012, 427. oldal

<sup>26</sup> Mt. 15.§ (2) bekezdésben foglaltakra hivatkozással megjegyzendő, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a felek megállapodásában biztosított elállási jog gyakorlása a megállapodást a

A fentiekben említett esetekben a munkavállaló visszatérítési kötelezettsége arányos, ha a vállalt időtartam egy részét nem tölti a munkáltatónál munkajogviszonyban. Ez azt jelenti, hogy a szerződésben kikötött tartam azon részére eső támogatást kell csak visszafizetnie, amelynek letöltését a szerződésszegéssel elmulasztotta. A munkavállalói szerződésszegés szempontjából – szemben a korábbi szabályozás alapján kialakult bírói gyakorlattal – nincs jelentősége annak, hogy milyen okból szüntette meg a munkavállaló felmondással a munkaviszonyát.

A munkavállaló szerződésszegése esetén a munkáltató a tanulmányok folytatásával kapcsolatban ténylegesen nyújtott támogatást követelheti vissza részben vagy egészben. Ugyanakkor a visszakövetelt összegre kamatot nem az általa nyújtott támogatás tényleges kifizetésétől követelhet, hanem csak a munkavállaló szerződésszegő magatartásának kezdő időpontjától.

Összességében megjegyezhetjük, hogy a törvény alkalmazása során szerződésszegésnek tekintendő minden olyan magatartás, körülmény vagy állapot, amely a tanulmányi szerződésbe ütközik, vagy egyébként sérti valamennyik szerződő fél szerződéssel kapcsolatos jogait és törvényes érdekeit.

A feleknek lehetőségük van a tanulmányi szerződés nem teljesítése vagy nem szerződésszerű teljesítése esetére kötbért kikötni. Kötbérikötés esetén a Polgári Törvénykönyv 6:186-189.§-ai az irányadók.<sup>28</sup>

## 5. Egyéb kérdések

Érdekes és figyelemre méltó kérdést vet fel a téma vizsgálata adójogi szempontból is. Az átvállalt költségek adózását illetően ugyan nem lényeges, hogy a felek kötöttek-e tanulmányi szerződést, viszont annál inkább szem előtt tartandó az, hogy a képzés, amelyben a munkavállaló részt vesz, az iskolarendszerű képzésnek minősül-e vagy sem. A személyi jövedelemadóról szóló törvény erre vonatkozó rendelkezései alapján iskolarendszerű képzésnek tekintjük azt, amikor a képzésen részt vevő személy tanulói vagy hallgatói jogviszonyban áll a képzést folytató szervezettel. Amennyiben ez a feltétel nem teljesül, iskolarendszeren kívüli képzésről beszélünk. Fontos ezt már az elején meghatározni, hisz ettől függ a továbbiakban a költség átvállalásának adójogi minősítése.<sup>29</sup>

A tanulmányok támogatását a munkáltató eszközölheti béren kívüli juttatás formájában is. Béren kívüli juttatásnak minősül a minimálbér két és félszeresét meg nem haladó mértékben átvállalt iskolarendszerű képzés költsége akkor is, ha a költséget nem a munkáltató viseli. Ennek további alapfeltétele az, hogy a képzés a

---

megkötésének időpontjára visszamenőleges hatállyal megszűnteti. Elállás esetén a felek egymással elszámolnak.

<sup>27</sup> Pál Lajos – Lőrincz György – Kozma Anna – Pethő Róbert: Az új munka törvénykönyvének magyarázata (Szerkesztette: Kardkovács Kolos), Hvgorac Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2012, 427. oldal

<sup>28</sup> Hajdú József – Kun Attila (szerk.): Munkajog, Patrocinium, Budapest, 2014, 269. oldal

<sup>29</sup> [http://www.piacsprofit.hu/kkv\\_cegblog/a-legfontosabb-tudnivalok-a-tanulmanyi-szerzodesrol](http://www.piacsprofit.hu/kkv_cegblog/a-legfontosabb-tudnivalok-a-tanulmanyi-szerzodesrol)  
Letöltés: 2015.10.30.

munkáltató elrendelése alapján történjen, és a munkakör betöltéséhez szükséges legyen, vagy a munkáltató tevékenységével összefüggő szakmai ismeretek megszerzését, bővítését szolgálja. Béren kívüli juttatásként ennek közterhe a munkáltatót fogja terhelni.

Mivel béren kívüli juttatásról beszélünk, figyelni kell azt is, hogy amennyiben a munkáltató átvállalja az iskolarendszerű képzés költségét a munkavállalótól, akkor ez az összes többi béren kívüli juttatással együtt az éves 500 ezer forintos keretösszegbe bele kell, hogy férjen. Ha a fent említett minimálbér két és félszeresét vagy az imént említett keretösszeget átlépi a munkáltató, a meghaladó rész után már egyes meghatározott juttatásként fog adózni.

Adózás szempontjából a tanulmányi szerződés egy másik vetülete, ha a képzés megszerzése a munkavégzés feltétele. Ebben az esetben a képzésre szánt összeg adómentes.

Mivel nem keletkezik bevétel, így adómentes az iskolarendszeren kívüli képzés költségeinek akár teljes összegben történő átvállalása, ha az a munkavégzés vagy a tevékenység ellátásának feltételeként történik.

A képzés költségének a képző intézmény által kibocsátott számla szerinti ellenértéket kell tekinteni, de mind az iskolarendszerű és az iskolarendszeren kívüli képzési költségek megtérítésénél figyelembe lehet venni a vizsgadíjakat, valamint az oktatáshoz szükséges tankönyvek, taneszközök árát is. Mindemellett nem lehet a képzés költségeként figyelembe venni és elszámolni a képzéshez kapcsolódó járulékos kiadásokat, mint például az utazás, a szállás vagy az étkezés költségét. Természetesen ettől függetlenül ezek költségeit is (számla ellenében) megtérítheti a munkáltató, például az utazás vagy szállás költségeit. Amennyiben a képzésen való részvételt a munkáltató rendelte el, vagy a képzés a kifizető tevékenységével összefüggő feladat ellátása érdekében szükséges, e költségek adójogi meghatározásánál alkalmazhatóak a hivatali, üzleti utazásra vonatkozó „adómentes” szabályok. Az étkezés vagy egyéb más szolgáltatás költségét illetően a munkáltatót fogja terhelni az adófizetési kötelezettség, ugyanis üzleti utazás keretében nyújtott étkezés és egyéb szolgáltatás egyes meghatározott juttatásnak minősül.

A munkáltató által átvállalt képzési költségek és azok esetleges adóterhei is a vállalkozás érdekében felmerült ráfordításnak számítanak a társasági és osztalékadóról szóló törvény szerint, így ilyen szempontból nincs vele további teendő.<sup>30</sup>

Korábban, amíg a támogatás lényegesen kedvezőbb adózás alá esett, számos színlelt szerződésre utaló eset látott napvilágot. Sokszor kötöttek ilyen szerződést a közeli hozzátartozók (például a szülő tulajdonában levő vállalkozás a gyermekkel). Így a taníttatás költségeit kedvezően elszámolták („leköltségelték”), majd a tanulmányok befejeztével a felek megszüntették a köztük lévő szerződést így mentesültek a további kötelezettségek alól.

További elgondolkodtató és vitára okot adó kérdéseket feszeget a kártérítés intézménye a tanulmányi szerződés megszegéséből fakadóan keletkezett károk

<sup>30</sup> [http://www.piacessprofit.hu/kkv\\_cegblog/mibe-kerul-a-beosztottak-kepzesei/](http://www.piacessprofit.hu/kkv_cegblog/mibe-kerul-a-beosztottak-kepzesei/)  
2015.10.30.

kapcsán. A Ptk. 6:143.§ (2) bekezdésében foglaltak alapján a szerződésszegés következményeként a jogosult vagyonában keletkezett egyéb károkat és az elmaradt vagyoni előnyt olyan mértékben kell megtéríteni, amilyen mértékben a jogosult bizonyítja, hogy a kár mint a szerződésszegés lehetséges következménye a szerződés megkötésének időpontjában előre látható volt.

Gondoljunk például arra az esetre, ha a munkavállalót munkáltatója beírta egy öt évig tartó egyetemi képzésre, amelyből a munkavállaló a szerződésnek megfelelően elvégez négyet, azonban a munkáltató szerződésszegése okán a munkavállaló abba a helyzetbe kerül, hogy a munkáltatója már nem finanszírozza tovább tanulmányait, ugyanakkor a munkavállalónak nincsenek olyan anyagi körülményei, hogy a továbbtanulási költségeit fedezni tudja. Tulajdonképpen ezzel a helyzettel a munkáltató beakadémizálta egy olyan kötelemben a munkavállalót, ahol a munkáltató nem teljesítése okán a munkavállaló kényszerű döntéshelyzetbe kerül, hogy megpróbálja saját maga előteremteni a szükséges anyagi fedezetet a képzés befejezéséhez vagy lényegében hagyja veszni az addig teljesített képzési időt. Álláspontom szerint ez esetben a munkavállalónak lehet valamilyen érvényesíthető kártérítési igénye ebből fakadóan.

A jelen tanulmányból is jól látszik, hogy a tanulmányi szerződés milyen speciális helyet foglal el a munkajogban és hogy mennyire szükség van a bírói jogértelmezési gyakorlatra. A korábbi és az új szabályozás megismerésével megállapítható, hogy az új Mt. számos helyen megválaszolt bizonyos alkalmazási kérdéseket, ugyanakkor ezzel egy időben újakat is megnyitott.

---

---