

## Tanulmányi munkaidő-kedvezmények – tanórákra, vizsgákra és dolgozatokra

*Sokan idejét múlt szabálynak tekintik a Munka Törvénykönyvének (Mt.) azt a rendelkezését, amely mentesíti a munkavállalót a munkavégzés alól, ha iskolai rendszerű képzésben vesz részt. A kritikusok indokolatlanak tartják, hogy a tanulással kapcsolatos egyes terhek a foglalkoztatót érintik anélkül, hogy a képzésben való részvételhez a munkáltató hozzájárult volna, illetve annak sincs jelentősége, hogy a munkavállaló a munkakörével összefüggő képesítést kíván-e megszerezni vagy sem. Állítólag egy cégnél úgy sztrájkoltak, hogy a dolgozók beiratkoztak egy iskolai rendszerű kurzusra és a munkaidő-kedvezmény szükségszerűen egyidejű igénybevételével megbénították a vállalkozás életét – amúgy nem is a sztrájk törvény alapján. A kritikusok még hivatkoznak a kislefoglalkoztatók gyenge teherbíró képességére, és kifogásolják az iskolai és annak nem minősülő képzések közötti törvényi megkülönböztetést. Ezúttal – a bírálatokat félretéve – a munkajogi szabályok értelmezésére szorítkozunk, nevezetesen az Mt. 115–116. §-ának magyarázatára.*

### Munkaidő-kedvezmény – alanyi jogon

A munkáltató általában tanulmányi szerződés, illetve eseti döntése alapján biztosít a tanulmányokat folytató munkavállalónak szabadidőt. Az Mt. az iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállalónak alanyi jogot teremt a tanulmányok folytatásához szükséges szabadidőre. A szabadidő biztosítására csak akkor van szükség – akkor jelent kötelezettséget a munkáltatónak –, ha a tanulmányi kötelezettségek teljesítésének ideje részben vagy egészben a munkavállaló beosztás szerinti munkaidejének tartamára esik.

Az iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállalónak az alábbi jogcímen járhat szabadidő:

- a tanórák, foglalkozások látogatása
- a vizsgákon való részvétel
- az évfolyam és/vagy szakdolgozatírás.

Az iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállalónak járó munkaidő-kedvezményt – az oktatási intézmény által kibocsátott, a kötelező iskolai foglalkozás és a szakmai gyakorlat időtartamára vonatkozó igazolás alapján – annak figyelembe vételével kell megállapítani, hogy a munkavállaló a tanulmányait folytatni tudja, a foglalkoztatás kezdetére a tanulmányok helyére beérkezessen, és azon részt vehessen. [Mt. 115. § (1)–(2) bekezdés].

#### *A vizsgákról és a dolgozatírásról*

A munkáltató vizsgánként, a vizsga napját is beszámítva négy munkanap szabadidőt köteles biztosítani. Vizsgának az oktatási intézmény által meghatá-

rozott számonkérés minősül. E törvényi szabály alapján az oktatási intézmény állapítja meg, hogy a számonkérések közül hányat kell vizsgának tekinteni, a munkáltató az erre járó szabadidő mértékét nem korlátozhatja, köteles az oktatási intézmény által megállapított vizsgaszámot tudomásul venni. A tanulmányi munkaidő-kedvezmény mértékét a vizsgák száma határozza meg, az Mt. azt nem tanévenként vagy szemeszterenként állapítja meg. Ha egy naptári napra több vizsga esik, ez a nap mindegyik négynapos időtartamba beleszámít. A diplomamunka (szak- és évfolyamdolgozat) elkészítéséhez a munkáltató tíz munkanap szabadidőt köteles biztosítani. A fentiekben felsorolt, a képzéshez kapcsolódó, különböző jogcímen járó szabadidőt a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelően köteles biztosítani [Mt. 115. § (3)–(4) bekezdés].

#### *A díjazás*

Az iskolai rendszerű képzésben való részvétel esetén az Mt.-ben biztosított tanulmányi munkaidő-kedvezmény időtartamára – az általános iskolai tanulmányok kivételével – díjazás nem jár, a felek a távolléti időre tanulmányi szerződésben állapíthatnak meg díjazást. Az Mt. 116. §-a alapján, amennyiben a munkavállaló általános iskolai tanulmányokat folytat, a munkaidő-kedvezmény alatt a munkából távol töltött időre távolléti díj illeti meg. Az Mt. alapján biztosított, díjazás nélküli, fizetetlen tanulmányi munkaidő-kedvezmény igénybe vétele miatt kieső munkaidőt utóbb a munkáltató egyoldalú utasításával nem dol-

gozthatja le a munkavállalóval. Mindebben azonban a munkáltató és a munkavállaló megállapodhat. Ha a munkáltató a munkaszerződésben rendelkezik a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségről és a szakképzettség megszerzésének kötelezettségéről, ez nem tekinthető olyan intézkedésnek, amely a tanulmányi költségek megtérítésére jogosít (LB Mfv. II. 10.419/2000/3.).

### **Részvétel a nem iskolai rendszerű képzésben, tanulmányok munkáltatói utasításra**

A nem iskolai rendszerű képzésben (pl. egy cég által szervezett nyelvtanfolyam) részt vevő munkavállalónak munkaidő-kedvezmény, illetve tanulmányi szabadság kizárólag akkor jár, ha azt munkaviszonyra vonatkozó szabály (pl. kollektív szerződés) elrendeli, illetőleg a munkavállaló és munkáltatója egy esetleges tanulmányi szerződésben így állapodik meg, vagy a munkáltató eseti jelleggel engedélyezi a részvételt. A tanulmányok folytatásához, a képzésen való részvételhez szükséges szabadidőre az Mt. alapján díjazás nem jár. A felek azonban erről megállapodhatnak, továbbá a munkáltató egyoldalú döntésével is biztosíthat díjazást. Ennek összege a megállapodástól, illetve a munkáltató döntésétől függ (pl. személyi alapbér, távolléti díj) [Mt. 115. § (5) bekezdés].

Az általános szabály alól kivétel, ha a munkáltató kötelezi a munkavállalót a képzésben való részvételre, ekkor a munkáltatónak meg kell fizetnie a tanulmányok folytatásával kapcsolatban felmerült valamennyi költséget, így a kieső, a távolléti időre járó bért is. Amennyiben a munkavállaló a munkaszerződés szerinti munkájának elvégzése mellett vesz részt a munkáltató utasítására valamely képzésben rendes munkaidejének letelte után, akkor a képzés időtartama rendkívüli munkavégzésnek tekintendő. A képzésben való részvétel idejére a munkavállalót ugyanúgy illeti meg munkabére, mintha munkaviszonya alapján munkát végezne. Ha a munkáltató munkavállalóját tanfolyam elvégzésére kötelezi, a

tanfolyami vizsga esetén a munkavállalónak olyan mennyiségű szabadidő jár, amely a vizsga sikeres letételéhez az összes körülmény figyelembe vételével szükséges. Mindez mentesítést jelent a munkavégzési kötelezettség alól, de a díjazás tekintetében – azonosan a képzésben, tanfolyamon eltöltött idővel – munkavégzésnek minősül. Amennyiben a munkavállaló a képzésen való részvétellel, a vizsga letételével a munkáltató utasítását teljesíti, a képzés (vizsga) idejére díjazás jár, akár a beosztás szerinti munkaidőre esik, akár nem.

### **Tanulmányi szabadidő – a kiadás jogellenes megtagadása és következménye**

Az Mt. szabálya szerint az iskolai rendszerű képzésben résztvevő munkavállaló részére a tanulmányok folytatásához szükséges szabadidőt akkor is biztosítja, ha nem köt tanulmányi szerződést, illetőleg a tanulmányok elvégzésére nem a munkáltató kötelezte.

Egy ügy tanulsága szerint a munkavállalót, aki röntgenasszisztensként állt alkalmazásban, felvették a főiskola egészségügyi szakoktató szakára. A levelező tagozaton folytatott tanulmányaihoz szabadidőt kért, amit a munkáltató csak részben teljesített. Emiatt az Mt. 115. §-ának megfelelő szabadidő biztosítása okán a munkavállaló keresetet indított a munkáltató ellen. A munkavállalót a képzés igazolt napjaira, valamint a vizsgákra való felkészüléshez szabadidő illette meg. Ebből a jogosultságból azonban nem következik, hogy a munkáltató által jogellenesen nem biztosított szabadidőt, amelyet a munkavállaló a rendes szabadságából volt kénytelen igénybe venni, tehát a nem fizetett szabadidőt meg kellene váltani. A munkavállaló olyan mértékű szabadidő kiadására tarthat igényt, mint amennyit a pihenésre szolgáló rendes szabadságból a tanuláshoz igénybe vett, de erre az időre sem munkabér, sem távolléti díj nem jár.

**Dr. Horváth István**  
főosztályvezető, SZMM