

Tanulmányi szerződéskötés – tanulságok a gyakorlatból

A Munka Törvénykönyve (Mt.) önálló alcím alatt nevesít egy, a munkaviszonyhoz kapcsolódó, de attól lényegében független, speciális megállapodást –, a tanulmányi szerződést (Mt. 110–114. §), és egyúttal rendelkezik a tanulmányi szabadidő-kedvezményekről is (Mt. 115–116. §). A munkavállaló tanulásával kapcsolatos szabályokat a közalkalmazottakra és a köztisztviselőkre is alkalmazni kell, sőt a legújabb szabályok szerint a kölcsönbeadó is köthet tanulmányi szerződést a kölcsönzés céljából foglalkoztatott munkavállalójával.

A tanulmányi szerződés célja és tárgya

Az Mt. a szerződés célját úgy határozza meg, hogy a munkavállaló tanulmányait a munkáltató szakember-szükségletének biztosítása végett támogatja. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy a másik oldalon ne lenne célja a szerződéses kötelezettségvállalásnak. A munkavállaló magasabb végzettséget szerezhet, másik munkakörbe kerülhet, így nem ritka a gyakorlatban, hogy a szerződéskötést maga a munkavállaló kezdeményezi. A szerződéskötésre való felhívás elutasítása miatt viszont a munkavállaló jogvitát nem indíthat. A szerződéses célt meghatározó törvényi rendelkezés tehát arra utal, hogy a szerződéskötés a munkáltató mérlegelési joga. Ő dönti el, hogy köt-e megállapodást, és ha igen, akkor milyen mértékű támogatást nyújt, esetleg vállalja-e a munkavállaló más munkakörben történő foglalkoztatását.

Nem köthető tanulmányi szerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabály (jogszabály, kollektív szerződés) alapján járó kedvezmények biztosítására, valamint ha a munkáltató kötelezte a munkavállalót a tanulmányok elvégzésére (Mt. 111.§). Tanulmányi szer-

ződés megkötése önmagában a törvényileg biztosított munkaidő-kedvezményre semmis megállapodást eredményez. Ezért a felek a tanulmányi szerződésben az Mt.-ben biztosított tanulmányi munkaidő-kedvezményt meghaladó mértékű szabadidőt, annak esetleges díjazását szabályozhatják (BH. 1999/276.).

Önként vagy kötelezve

A munkavállaló munkaviszony-fenntartási kötelezettségének megszegésekor gyakran hivatkozik a tanulmányi szerződés semmisségére a munkáltatói kötelezés okán. A munkáltatói kötelezés megítélésében segít a kialakult bírói gyakorlat. A munkaszerződésben a munkakör betöltéséhez meghatározott végzettség megszerzésének előírása önmagában nem jelenti azt, hogy a munkáltató arra ténylegesen kötelezte a munkavállalót. A munkakör ellátásához szükséges végzettség meghatározásához a munkáltatónak joga van. Amennyiben az alkalmazás feltétele a végzettség, annak határidőn belül történő megszerzése, akkor a munkavállaló saját érdekében, a munkaszerződés részeként vállalja a tanulmányokat,

nem pedig a munkáltató kötelezi annak elvégzésére. Ez nem zárja ki a tanulmányi szerződés megkötését, amivel a munkavállaló számára könnyebbé válik a feltétel teljesítése. Ha a munkavállaló annak ismeretében létesít munkaviszonyt, hogy annak fennállása alatt szakmai gyakorlatot kell teljesítenie, az arra kötött tanulmányi szerződés semmisségére nem hivatkozhat azon a címen, hogy a munkáltató kötelezte a gyakorlatra (Mfv. II.10. 418/2000/3. EBH. 2001/568.). A fentieknél árnyaltabb eset található egy közzétett jogesetben (BH. 2000/268.). A bíróság munkáltatói kötelezésnek tekintette a munkakörhöz jogszabály alapján nem szükséges végzettség megszerzésének a kinevezésben történő előírását.

Amennyiben a munkáltató a munkavállalót tanfolyamon, továbbképzésen való részvételre kötelezi, úgy a munkavállaló munkavégzési kötelezettségét a részvétellel teljesíti. Ezért az erre az időre kifizetett munkabér és költségtérítés visszafizetése érdekében tanulmányi szerződés érvényesen nem köthető.

Milyen képzésre köthető?

Mindezek figyelembe vételével tanulmányi szerződés köthető iskolai (nappali, esti, levelező, távoktatás) és iskolarendszeren kívüli oktatásra (tanfolyam), belföldi és külföldi tanulmányútra, nyelvi képzésre. A korábbi munkajogi szabály egyértelműen lehetővé tette, hogy a munkáltató betanítás céljából is tanulmányi szerződést kössön. A hatályos Mt. erről kifejezetten nem rendelkezik, de a tanulmányi szerződés törvényi célját alapul véve általánosan elfogadott a gyakorlatban, hogy a munkáltató szakmai gyakorlat megszerzésére irányuló képzést, betanító képzést támogasson. Tanulmányi szerződés alapján a munkavállaló nemcsak szűkebb értelemben véve tanulhat, a képzéshez „fizikai” munka is kapcsolódhat. Az ilyen szerződések közül csak az támogatható jogszerűen, amely a munkaköri feladat ellátásához szükséges ismeretek elsajátításával, begyakorlásával összefügg (Mfv. II.10. 720/1998/2., EBH. 2001/568.). Ha a képzést követően a munkavállaló munkát is végez, a tanulmányi szerződés részlegesen semmis.

A szerződéskötés

Tanulmányi szerződés a munkáltató és a munkavállaló, illetve a jövőben egymással munkaviszonyt létesítő felek között jöhet létre. (A továbbiakban a cikk az

egyszerűség kedvéért csak munkavállalót említ, de ez alatt a támogatásban részesülő személy is értendő.)

Ha a munkavállaló nem a saját munkáltatójával köt tanulmányi szerződést, akkor azt előzetesen be kell jelenteni a foglalkoztatójának. A bejelentés nem jelent engedélyezést vagy hozzájárulást, a munkáltató tudomszerzése alapján nem tilthatja meg a mással történő szerződéskötést.

A tanulmányi szerződés érvényességének feltétele, hogy írásba kell foglalni. Ezért, ha a munkáltató a kötelező alakítás megtartása nélkül, szóbeli megállapodás alapján, vagy anélkül támogatja a munkavállaló tanulmányait, akkor a munkavállaló szerződésszegés nélkül szüntetheti meg munkaviszonyát. Érvényesen létrejött tanulmányi szerződés hiányában a munkáltató az addig nyújtott támogatást nem követelheti vissza (BH. 1991/295).

A szerződés kötelező tartalmi elemei

Az Mt. a tanulmányi szerződés legfontosabb tartalmi elemeit határozza meg. A szerződést kötő feleket kölcsönös kötelezettségek terhelik: a munkáltató vállalja, hogy a munkavállalónak a tanulmányok folytatása alatt támogatást nyújt, a munkavállaló pedig arra vállal kötelezettséget, hogy a tanulmányokat megfelelően folytatja, illetve a képzettség megszerzése után meghatározott ideig munkaviszonyát a munkáltatónál fenntartja. A megállapodásban meg kell határozni a munkáltatói támogatás mértékét és formáját, valamint esedékességét. Támogatásnak csak az a juttatás minősül, amelyre a munkavállaló a munkaviszonyból, arra vonatkozó szabályból eredően egyébként nem jogosult. Ez a gyakorlatban különösen akkor okoz gondot, ha a szerződést gyakorlat szerzésére, bizonyos eljárás elsajátítására kötétték. Ilyen esetben a munkavállaló az adott munkafeladat elvégzéséért munkabérré jogosult, amely nem tekinthető támogatásnak.

A támogatás formája lehet pénzbeli és/vagy természetbeni juttatás. A munkáltatói támogatás magában foglalhatja a képzési költségeket (tandíj, tankönyv, vizsgadíj), az oktatás helyszínére történő utazás, szállás költségeit, de kiterjedhet a tanulmányi szabadság és a vizsga miatt kiesett időre szóló díjazásra is.

A megállapodásban meg kell határozni, hogy a munkavállalót meddig terheli a munkaviszony-fenntartási kötelezettség. Ennek időtartama az 5 évet nem haladhatja meg. A munkáltatónál letöltendő időnek kettős értelemben kell megfelelnie az arányosság követel-

ményének. A támogatás mértékével való arányosság egyrészt a tanulmányi időhöz, másrészt a támogatás mértékéhez mért arányosságot jelenti. Aránytalanul hosszú idő, vagy 5 évnél hosszabb idő kikötése a tanulmányi szerződés részleges érvénytelenségét eredményezi. Vitatott esetben a bíróság dönti el, hogy milyen idő tekinthető arányosnak (BH. 2001/195.).

A szerződés lehetséges tartalmi elemei

A szerződő felek az Mt. által előírt, kötelező tartalmi elemeken kívül egyéb feltételekben is megállapodhatnak. Gyakori kikötés, hogy a munkáltató a tanulmányok sikeres befejezése után vállalja, hogy a munkavállalót a megszerzett képzettségének megfelelő munkakörben foglalkoztatja tovább. Az ilyen tartalmú megállapodást illetően a gyakorlatban az időbeliség és a megfelelő munkakör fogalmával kapcsolatban merül fel probléma. A megfelelő munkakörbe történő áthelyezés vagy továbbfoglalkoztatás vállalása esetén a munkáltatónak a tőle elvárható időn belül kell eleget tennie (BH. 1994/346.). A tőle elvárható idő mértékét az eset összes körülménye alapján lehet megítélni, ezért célszerű ezt a kérdést a megállapodásban kifejezetten rögzíteni.

Vita lehet a felek között a megfelelő munkakör tárgyában is. A végzettségnek megfelelő munkakörnek nem felel meg a magasabb beosztás. A gyakorlat anynyiban iránymutató, hogy a munkáltató nem hivatkozhat egy időközben végrehajtott átszervezésre. A munkáltató oldalán jelentkező üzemi kockázatot maga viseli, ilyen esetben a munkavállaló szabadul kötelezettségei alól, munkaviszonyát idő előtt megszüntetheti a támogatás visszafizetése nélkül. A megfelelő munkakör kikötésénél a munkáltatónak gondosan kell eljárnia. Csak olyan képzettség, képzés megszerzését ésszerű támogatnia, amelyre ténylegesen szüksége van. A kellő alap nélkül kötött tanulmányi szerződésben vállalt áthelyezési kötelezettség elmulasztása a munkáltató szerződésszegését bizonyítja (BH. 1992/285.).

A tanulmányi szerződésben a felek megállapodhatnak a munkáltatónál letöltendő időtartam számításáról is [Mt. 130. § (2) bek.]. Kiköthetik, hogy beszámít a munkaviszony szünetelésének azon esete is, amikor a munkavállalót rendes szabadság nem illeti meg (a fizetés nélküli szabadság esetei). A felek akkor járnak el körülmények között, ha rendelkeznek a tanulmányi szerződés megszüntetésének esteiről, módjáról és formájáról. A korábbi gyakorlat a szerződés felbontását, illetve fel-

mondását nem ismerte, a szerződés megszegéseként, vagy a szerződés lehetetlenüléseként értékelte, ha a munkáltató a teljesítést megtagadta, illetve a munkavállaló a munkaviszonyát megszüntette. Az újabb bírósági gyakorlat a polgári jogot és a munkajogot közelítve egymáshoz, a tanulmányi szerződésnél a felmondási jogot legalizálta. Nem kizárt tehát, hogy a felek a felmondás jogában megállapodjanak. Ennek hiányában a Legfelsőbb Bíróság néhány eseti döntését lehet segítségül hívni. A felek a tanulmányi szerződést rendszerint határozott időre, a tanulmányok időtartamára kötik, így az ilyen szerződés felmondása a munkavállalóra nézve hátrányos. Ezért annak munkáltatói felmondása csak akkor megalapozott, ha az súlyos terhet jelent számára, a vállalt kötelezettség teljesítése objektíve nem várható el. A bírói gyakorlat szerint nem súlyos felmondási indok az átszervezés, vagy a munkáltató gazdálkodásában felmerült ok. A bíróság álláspontja szerint a tanulmányi szerződésnek ilyen felmondási indokot tartalmaznia kellett volna (BH. 1999/86.).

Jogkövetkezmények a munkáltató szerződésszegése esetén

Amennyiben a munkáltató a támogatást nem biztosítja, vagy egyéb lényeges szerződésszegést követ el (Mt. 113. §), a munkavállaló mentesül a szerződésben vállalt kötelezettségei alól, a tanulmányok folytatását abbahagyhatja, munkaviszonyát a letöltendő idő előtt jogszerűen megszüntetheti, illetve mentesül a támogatás visszafizetése alól. Gyakran előfordul, hogy a tanulmányi szerződés megszegését a munkáltató a támogatásban részesülő munkaviszonyának jogszerű megszüntetésével valósítja meg. Ha a munkáltató jogszerűen rendkívüli felmondással szünteti meg a munkaviszonyt, akkor a munkavállalótól a támogatás visszakövetelhető. A munkáltatói rendes felmondás esetén meg kell vizsgálni a felmondás tényleges okát. Ha az a munkáltató gazdálkodása miatt történt, akkor nem a munkavállalón múlott a teljesítés, így a munkáltató visszakövetelési igénye nem megalapozott. Ellenben a rendes felmondás indoka a munkavállaló magatartása, vagy képességei, akkor ez a tanulmányi szerződés munkavállaló általi megszegését jelenti.

A munkáltatói szerződésszegés másodlagos jogkövetkezménye, hogy a munkavállaló a munkáltató szerződésszegéséből eredő kárát is érvényesítheti (Mt. 177. §). A munkavállaló csak azt a kárt követelheti,

amely a munkáltató szerződésszegésével okozati összefüggésben érte. A munkavállalót terheli a bizonyítási kötelezettség a kár bekövetkezése, mértéke és az ok-okozati viszony tekintetében. Kár lehet például a képzési költség, melyet a munkavállaló maga fedezett, vagy a tanulmányok miatt távol töltött időre járó díjazás összege. Ha a tanulmányi szerződés a megszerzett képzettségnek megfelelő munkakör-felajánlást is tartalmazott, akkor nem zárható ki a munkakörök közötti bérkülönbözet elmaradt jövedelem címén való követelése.

Jogkövetkezmények a munkavállaló szerződésszegése esetén

A munkavállaló, illetve a támogatásban részesülő személy szerződésszegő magatartást tanúsít, ha tanulmányait nem megfelelő eredménnyel folytatja, nem veszi fel a munkát az előírt időpontig, a szerződésben rögzített időtartamot nem tölti le a munkáltatónál, vagy egyéb lényeges szerződésszegést követ el. A munkavállaló nem követ el szerződésszegést akkor, ha a tanulmányok folytatása közben vagy azt követően a munkáltatónál letöltendő időtartam alatt szünteti meg a munkaviszonyát, feltéve, hogy a megszüntetés indoka a tanulmányi szerződés teljesítésével összefüggésbe hozható.

A munkaviszony munkavállaló általi rendkívüli felmondása, az abban foglalt indok megalapozza a tanulmányi szerződés felmondását is. A munkaviszonyfenntartási kötelezettség megszegése esetén fontos a munkavállalói rendes felmondás tényleges indokának vizsgálata, hiszen a munkavállalónak ebben az esetben a munkaviszony megszüntetését önmagában nem kell indokolnia. Ha a munkaviszony-megszüntetés bizonyított indoka a munkáltató szerződésszegő magatartása (a munkakörbe áthelyezés elmarad, vagy nem foglalkoztatja az előírt ideig), akkor a munkavállaló a munkaviszony idő előtti megszüntetése ellenére is mentesül a szerződésszegés következményei alól. A törvényen alapuló gyakorlat szerint a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséhez, vagy az áthelyezéshez való hozzájárulás nem jelenti azt, hogy a munkáltató a tanulmányi szerződés megszegése miatt a támogatás visszaköveteléséről lemond (BH. 2000/250.). Elfogadott megoldás, hogy háromoldalú megállapodásban rendezik a tanulmányi támogatás sorsát, így az új munkáltató a tanulmányi szerződésben vállalt támogatás folytatását, illetve a munkavállaló által visszafizetendő összeg megtérítését vállalja.

A támogatás visszakövetelése

A támogatás munkáltatói visszakövetelésénél két elv érvényesül. Az egyik szerint csak a cél megvalósulása idejére folyósított összeg követelhető vissza. A munkáltató nem igényelhet hosszabb idejű lekötöttséget, mint amennyi a betanítás idejére jutó támogatással arányos (BH 2001/568.). Az időarányosság másik követelménye szerint, ha a munkáltatónál ledolgozandó időt a munkavállaló csak részben tölti le, akkor a visszafizetési kötelezettsége is időarányos lesz. A munkáltató nem számíthat fel késedelmi kamatot a támogatás kifizetésének időpontjára visszamenőleg, mivel a támogatás visszafizetése a szerződésszegő magatartás tanúsításával válik esedékessé. A munkáltató a járulékok összegét még szerződésszegés esetén sem követelheti vissza a munkavállalótól, illetve a már levont járulékot a visszatérítésnél nem veheti figyelembe (BH 2001/568.)

A bíróság a munkavállaló által visszatérítendő összeget nem mérsékelheti, illetve nem engedheti el méltányosságból, azaz nem lehet tekintettel a munkavállaló anyagi körülményeire. Mégis ismert néhány körülmény, amikor a bíróság a visszatérítés alól mentesítette a munkavállalót, ilyen például a munkavállaló egészségi állapotának megváltozása.

A tanulmányi szerződésből redő tartozás

A munkavállaló tanulmányi szerződésből eredő tartozása munkajogi jellegű, a munkáltató fizetési felszólítással követelheti visszatérítését [Mt. 162. § (3) bek.] (BH. 1994/57.). A munkáltató ettől el is tekinthet, és közvetlenül a munkaügyi bírósághoz is fordulhat. Előfordul, hogy a munkáltató a támogatást úgy nyújtja, hogy a felek nem kötöttek egymással tanulmányi szerződést.

A munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalása miatt a képzés költségeit nem követelheti vissza (BH. 1991/295., 1998/301.). A távol töltött időre, a tanulmányi szabadság idejére fizetett díjazást a jogalap nélkül kifizetett munkabérre vonatkozó szabályok szerint ugyan visszakövetelheti, de ezt csak záros határidőig, 60 napon belül írásbeli felszólítással teheti meg (BH. 1990/238.).

Dr. Dudás Katalin
elnökhelyettes, OMMF