

## TANULMÁNYI SZERZŐDÉS REJTELMEI

A jelenlegi munkaerő-piaci viszonyok között szükségessé vált, hogy a munkavállalók továbbtanuljanak, újabb képzettséget, diplomát szerezzenek, meglévő tudásukat gyarapítsák. Manapság igen divatos megoldás erre a tanulmányi szerződés jogintézménye. E jogintézmény kedvező a munkáltatóra nézve is, de előnyt kovácsolhat belőle a dolgozó is. Egyfajta egyensúlyt próbál teremteni a felek érdekei között. Egyrészt a munkáltató jól képzett szakemberekhez juthat, akik egy meghatározott időre kötelezettséget vállalnak arra, hogy tudásukat a munkáltató érdekében hasznosítják, míg a munkavállaló piacképes szakképesítéshez juthat jelentős költségek nélkül. A munkáltatónak sokszor egyszerűbb a már meglévő dolgozót tovább képezni, mint egy friss diplomást betanítani és esetleg megfizetni azt a tudást is, amire az adott munkakör ellátása során nincs is szükség. Kedvező ez a munkavállaló részéről is, hiszen a tanulmányi szerződés megkötése jobb feltételeket biztosíthat a dolgozónak a munka melletti továbbtanuláshoz, illetve, ha még nem áll munkaviszonyban, a tanulmányi szerződéssel biztosítja, hogy a tanulmányok befejezését követően lesz végzettségének megfelelő munkahelye.

A tanulmányi szerződés azonban kölcsönös kötelezettség vállalást is jelent, mivel a szerződés megkötésével hosszabb időre szóló -akár több évre is- jogosultságok és kötelezettségek jelentkeznek mindkét oldalon.

Egy tanulmányi szerződés megkötéséhez az alábbi ismeretekkel kell rendelkeznetek:

### Mit jelent a tanulmányi szerződés?

A tanulmányi szerződésben a **munkáltató vállalja**, hogy a **tanulmányok alatt támogatást nyújt, a másik fél** pedig kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti **tanulmányokat folytatja**, illetőleg a képzettség megszerzése után **meghatározott időn keresztül a munkáltatóval munkaviszonyát fenntartja**. A munkavállaló más munkáltatóval is köthet tanulmányi szerződést, ebben az esetben azonban előzetesen köteles ezt bejelenteni munkáltatójának. Ekkor a munkáltatónk mérlegelheti, hogy hozzájárul-e a szerződéshez. Adott esetben hivatkozhat arra, hogyha ez a körülmény a munkaszerződés megkötésekor már fennállt volna, akkor a munkaviszony létesítésére nem került volna sor, és erre tekintettel szélsőséges esetben még rendkívüli felmondással is élhet.

### A szerződés formája

Tanulmányi szerződés a felek kölcsönös, egybehangzó akaratnyilvánításával jön létre. A **szerződés csak írásban érvényes**. Ha a szerződést nem írásban kötik, akkor az érvénytelen. Így például, ha szóban kötitek meg a szerződést, és a munkáltató támogat benneteket, akkor a nem követelheti, hogy utána dolgozzátok le a megállapodás szerinti időtartamot. Ugyanakkor, ha a szóban létrejött szerződés szerint a munkáltató egy ideig támogat benneteket, majd a támogatást visszavonja, később nem követelhetitek az elmaradt támogatást. Ezért nagyon fontos, hogy írásban rögzítsétek a megállapodást.

## A szerződés tartalmi elemei

A tanulmányi szerződésben meg kell határozni, hogy a **munkáltató milyen formában és mekkora mértékben nyújt támogatást**. Meg kell jelölni benne, hogy **milyen jellegű képzésen (oktatási intézmény, szak) vesz részt a munkavállaló**. Rögzíteni szokták azt is, hogy az iskola hány oktatási időszak alatt végezhető el leghamarabb, hiszen a kredit rendszernek köszönhetően a dolgozó hosszú évekig elhúzhatja tanulmányait, de a munkáltatótól nem várható el, hogy 6-7 éven át biztosítsa a munkavállalónak a képzéshez szükséges szabadidőt és vállalja az oktatás költségeit, amikor a képzés 3-4 év alatt is teljesíthető.

**A támogatás általában a képzési költségeket (tandíj, tankönyv, vizsgadíj), az oktatási intézménybe történő utazás, szállás költségeit foglalja magába**, de ide tartoznak a tanulmányi szabadság, valamint a vizsga miatt kiesett időre járó juttatások összege is.

A szerződésben a másik fél arra vállal kötelezettséget, hogy a **munkáltatónál meghatározott ideig munkaviszonyban áll**. Nem kötelezhető azonban tanulmányi szerződéssel sem arra a dolgozó, hogy ez az **időtartam 5 évnél** hosszabb legyen, még akkor sem, ha a képzés ideje 5 évnél hosszabb, továbbá arányban kell állnia a nyújtott támogatással.

## Szerződéskötést kizáró körülmények

Nem köthető tanulmányi szerződés abban az esetben, **ha a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót**, valamint ha munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására kötnék a szerződést. Ezeket a tilalmakat azért fogalmaztam meg a jogalkotó, mert ellenkező esetben olyan kedvezményt kapna a dolgozó, amelyek más szabályok alapján egyébként is megilletnék, vagy a tanulmányok elvégzése kizárólag a munkáltatói érdekeit szolgálja.

## Jogok és kötelezettségek

### *A munkáltató jogai és kötelezettségei*

A tanulmányi szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok folytatása alatt támogatást nyújt, vagyis a megállapodásban rögzítettek szerint

1. kifizeti a képzés felmerülő költségeit, rendszerint: a tandíjat, a tankönyvek árát, a konzultációs- és vizsgadíjat, az oktatási intézménybe történő utazás, illetve a szállás költségeit),
2. a munkavállaló részére szabadidőt (munkaidő kedvezményt, tanulmányi szabadságot) biztosít, valamint
3. az iskolai foglalkozásokon, és a vizsgákon való részvétel miatt kiesett időre meghatározott juttatásokat nyújt.

A tanulmányi szerződés alapján nem csak joga keletkezik arra a munkáltatónak, hogy a vele szerződő nála helyezkedjen el, és ott dolgozzon. Ez a szerződés egyidejűleg kötelezettsége is jelent számára, vagyis a munkáltatónak biztosítani kell, hogy a vele szerződős képzettségének megfelelő munkakört tölthessen be, mégpedig a tanulmányok elvégzését követő belátható időn belül. Ha ezt nem tudja biztosítani, akkor természetesen nem követelheti azt, hogy a tanulmányait elvégző a szerződés szerinti időtartamot nála dolgozza le.

*A munkavállaló kötelezettségei:*

A munkavállaló a tanulmányi szerződésben rendszerint kötelezi magát arra, hogy

1. az ott megjelölt tanulmányokat – esetleg meghatározott tanulmányi átlag elérésével – folytatja,
2. a tanulmányok sikeres befejezését jelentő képzettséget megszerzi,
3. a képzettség megszerzését követően meghatározott időn keresztül (legfeljebb öt év) a munkáltatóval a munkaviszonyt fenntartja.

Felmerülhet a kérdés, mi van akkor, ha időközben megszűnik a munkáltató? Mi történik, ha hamarabb ott akarom hagyni a munkahelyet, mint ahogy a szerződés engem kötelez? Mit tehetek, ha a munkáltató nem fizeti ki a tandíjamat? Mennyi szabadidőt biztosíthat a munkáltatóm a tanulmányaim elvégzéséhez? Milyen szerződésszegések történhetnek, és hova fordulhatok ilyen esetben?

A következő számban a fenti kérdésekre választ kaptok. Ha kérdésetek merülne fel a tanulmányi szerződéssel kapcsolatban, vagy más hallgatói jogviszonnyal kapcsolatos gondotok van, továbbá bármilyen más jogi kérdésed van polgári,- gazdasági,- szerzői jog, vagy netán büntetőjog területén, bátran keress meg az alábbi helyszínen és időpontban:

Minden héten kedden 12.30-13.30 között a BME VIK HÖK Irodáján (Schönherz Kollégium épülete), valamint 14.00-15.00 között a BME Építészmérnöki Kar HÖK Irodáján, vagy a [jogsegely@hksz.eszhok.bme.hu](mailto:jogsegely@hksz.eszhok.bme.hu), [jogsegely@vik-hk.bme.hu](mailto:jogsegely@vik-hk.bme.hu) e-mail címeken, illetve halaszthatatlan ügyben a 06-70-275-1014-es telefonszámon.

Dr. Haskó Imre  
Ügyvéd  
Jogsegély-szolgálat