

TANULMÁNYI SZERZŐDÉS REJTELMEI

II. rész

Az előző számban a tanulmányi szerződés jogintézményének leglényegesebb jellemzőivel, a szerződés tartalmi és formai elemeivel, valamint a szerződésből eredő jogokkal és kötelezettségekkel ismerkedhetett meg a tisztelt olvasó. Természetesen egy szerződés nem tart örökké, bármelyik fél „felrúghatja” a megállapodást, szerződésszegést követhet el. Előfordulhat az is, hogy a szerződés szerint kötelezően a munkáltatónál töltött munkaviszony alatt kap a munkavállaló egy kedvezőbb állás lehetőséget egy másik cégnél, de a szerződés köti a korábbi munkáltatóhoz. Mit lehet ilyenkor tenni?

Az alább kifejtett pontokban megtudhatjátok, hogy mikor követ el szerződésszegést a munkáltató, valamint azt is, hogy veletek szemben mikor léphetnek fel kártérítéssel szerződésszegés esetén. Kiemeltem a tanulmányi szerződéssel kapcsolatban néhány, az életben gyakran előforduló problémakört, így a szerződés halasztása pl.: betegség, vagy terhesség idején, valamint a szerződés megszűnésének egy-két tipikus példáját. Ha végigolvassátok a cikket, megtudhatjátok azt is, mennyi szabadidő jár a tanulmányok folytatására, és ezalatt jár-e díjazás.

I. Tanulmányi szerződés megszegése

Munkáltatói szerződésszegés

A Munka törvénykönyve szerint „Amennyiben a munkáltató a megállapodás szerinti támogatást nem biztosítja, vagy esetleg egyéb lényeges szerződésszegést követ el, a másik fél mentesül a szerződésből eredő kötelezettségei alól, és a szerződésszegésből eredő esetleges kárát érvényesítheti.” Szerződésszegést követ el a munkáltató akkor is, ha a tanulmányi szerződést a munkáltatóra súlyos terhet nem róó esetben felmondja.

Érthetőre lefordítva a fenti rendelkezés azt jelenti tehát, hogy a munkáltató szerződésszegése esetén a munkavállaló nem köteles a szerződés alapján nála dolgozni. Ilyen szerződésszegés lehet pl.:

- ha nem fizeti a támogatást;
- a munkavállalót a képzés befejezése után nem helyezi el a szerződésben kikötött munkakörbe, vagy ezt késedelmesen teljesíti;
- nem biztosít szabadidőt.

Ha a munkáltató magatartása miatt még a munkavállalónak kára is keletkezik, akkor ennek a kárnak a megtérítését is kérheti a munkáltatótól, így a meg nem fizetett tandíj iránti igényét, mint felmerült kárát is érvényesítheti, hiszen elkezdett a munkavállaló egy iskolát, amit a munkáltatónak felróható okból nem, vagy csak saját költségen tud folytatni. Ilyen esetekben a munkavállaló jogszerűen szüntetheti meg tehát a munkaviszonyát, és a munkáltató nem követelheti tőle a tanulmányaira fordított költségei visszatérítését

Munkavállalói szerződésszegés

Ha a munkavállaló nem teljesíti a szerződésben foglaltakat akkor a munkáltató követelheti, hogy az általa kifizetett támogatást fizessék vissza (kamataival együtt). Joga van a

munkáltatónak nem csak a tényleges kifizetéseit visszakövetelni, hanem követelheti az olyan kedvezmények megtérítését vagy visszatérítését is, amelyek tanulmányi szerződés nélkül nem illették volna meg a dolgozót.

Természetesen, ha a dolgozó csak részben nem tesz eleget a szerződésben foglaltaknak (pl. a vállalt 5 év helyett csak 3 évet tölt el az adott munkáltatónál), akkor a munkáltató visszakövetelési joga is csak erre a részre, tehát arányosan vonatkozhat.

Munkavállalói szerződésszegésnek minősül például, ha a munkavállaló

- tanulmányait nem megfelelő eredménnyel folytatja,
- nem tesz eleget vizsgakötelezettségének,
- ha megbukott és ezért félévismétlésre kényszerül,
- ha nem lép a szerződés szerinti időpontban a munkáltatónál munkába,
- illetőleg a meghatározott időtartamot nem tölti le,
- egyéb lényeges szerződésszegést követ el.

Nem követelhet vissza a munkáltató semmit akkor, ha a másik fél azért nem teljesíti a tanulmányi szerződésben leírtakat, mert arra önhibáján kívül nem képes (pl. egészségi állapota megváltozott, vagy rajta kívül álló más ok miatt, de nem saját hibájából nem teljesíti a szerződést).

II. Jogviták

A tanulmányi szerződéssel kapcsolatban felmerülő vita esetén, ha a felek nem tudnak megállapodni, akkor munkaügyi bírósághoz fordulnak. Az a munkaügyi bíróság rendelkezik illetékességgel, amelynek a területén a dolgozó lakik.

Ettől eltérően az általános hatáskörű bíróságok járnak el tanulmányi szerződéssel kapcsolatos jogvitákban akkor, ha a tanulmányi szerződést arra kötötték a felek, hogy a nappali tagozatos iskolarendszerű képzésben részt vevő személy majd az iskola elvégzését követően helyezkedjen el a munkáltatónál.

III. A szerződés halasztása

Amennyiben a munkáltató és a munkavállaló tanulmányi szerződést köt, és a munkavállaló például gyermeket szül, az rendszerint az általában azt eredményezi, hogy a munkavállaló a tanulmányait meg sem kezdi, vagy a megkezdett tanulmányokat bizonyos időre szünetelteti (halasztja). Ha a felek ennek ellenére is fenntartani kívánják a szerződésben foglalt kötelezettségeket (tanulmányok folytatása, a képzettség megszerzése...), úgy a tanulmányi szerződést közös megegyezéssel módosítaniuk kell, hiszen a tanulmányok megkezdésének, illetve befejezésének időpontja változni fog. A tanulmányi szerződés módosításában a feleknek célszerű rendelkezni arról, hogy a tanulmányok szünetelése alatt a munkavállalónak jár-e - és ha igen, mikor, milyen címen és mekkora összegű - támogatás.

A tanulmányok folytatására kötelezettséget vállaló munkavállaló, aki gyermeke születése miatt szülési szabadságon, vagy fizetés nélküli szabadságon van, azonban nem feltétlenül kell, hogy a halasztás lehetőségével éljen, tanulmányait megszakítás nélkül tovább folytathatja, módosítás nélkül teljesítve a tanulmányi szerződésében foglaltakat.

IV. A szerződés megszűnésének, megszüntetésének néhány gyakorlati példája:

Ha egyik fél érdekében sem áll tovább a szerződés fenntartása, és még egyik fél sem teljesített, akkor a tanulmányi szerződést a szerződő felek közös megegyezéssel felbonthatják. Ha már részben teljesítettek és e teljesítés elszámolásában megállapodtak - kölcsönösen eltekintve a jövőben esedékes kötelezettségeik teljesítésétől – a szerződést megszüntethetik

Előfordulhat, hogy a munkavállaló nem tudja teljesíteni a tanulmányi szerződésben vállalt kötelezettségeit akkor, ha pl. valamely baleset folytán fizikai vagy szellemi állapotában olyan változás következik be, amely kizárja az előírt tanulmányok megkezdését vagy befejezését, illetve a munkavégzést. Ha a tanulmányait még el sem kezdte, és a munkáltató részéről támogatás nyújtására még nem került sor, úgy szerződésbontással rendezhető a kialakult helyzet.

Ha mindez a tanulmányok megkezdése után következik be, akkor abban az esetben nem követelhet vissza a munkáltató semmit, ha a másik fél rajta kívül álló ok miatt, és saját hibáján kívül nem teljesíti a szerződést. Ez esetben ha erre a kívülálló okra bizonyíthatóan valamely harmadik személy jogsértő magatartása miatt került sor, a munkáltató a tanulmányi szerződés folytán nála felmerült összeget kártérítés címén polgári bíróság előtt e harmadik személlyel szemben érvényesítheti.

A gyakorlatban nem ritka az az eset sem, amikor a munkavállaló megszerzi ugyan a tanulmányi szerződésben meghatározott képzettséget, de a munkaviszonya az abban előírt időtartam lejártát megelőzően azért szűnik meg, mert a munkavállaló állást kíván változtatni. Nincs akadálya annak, hogy az új munkáltató a munkavállaló - régi munkáltatóval szemben fennálló - visszafizetési kötelezettségét (tartozását) - célszerűen írásban - átvállalja, vagyis kötelezze magát arra, hogy azt a munkavállaló helyett kifizeti.

V. Következmények a munkáltató megszűnése esetén

Amennyiben a munkáltató megszűnik, a már megkötött tanulmányi szerződés jogi sorsa attól függően alakul, hogy jogutódlással történő, vagy jogutód nélküli megszűnésről van-e szó.

Jogutódlással történő megszűnés esetén ugyanis a jogutódot, megilletik a jogelőd munkáltató jogai, és terhelik a jogelőd kötelezettségei. Ennek megfelelően a tanulmányi szerződésben rögzített munkáltatói és munkavállalói jogok és kötelezettségek változatlan tartalommal fennállnak, pusztán csak a munkáltatói oldalon történik személyváltás.

Ha viszont a munkáltató jogutód nélkül szűnik meg, úgy ebben az esetben a tanulmányi szerződés egyik alanya szűnik meg, ezáltal tehát munkáltatói oldalon nincs, aki a vállalt támogatást biztosítsa. Ilyenkor a munkavállaló mentesül a szerződéses kötelezettségei alól.

VI. Szabadidő a tanulmányok folytatásához

A munkáltató köteles az iskolarendszerű képzésben (legyen az állami, magán, vagy egyházi) részt vevő munkavállaló részére a tanulmányok folytatásához szükséges szabadidőt biztosítani. A szabadidő mértékét a munkáltató az oktatási intézmény által kibocsátott - a kötelező iskolai foglalkozás és szakmai gyakorlat időtartamáról szóló - igazolásnak megfelelően állapítja meg.

Az oktatáson való részvétel mellett a munkáltató a vizsgán való részvétel lehetőségét is köteles biztosítani, így a munkavállalót

1. vizsgánként - a vizsga napját is beszámítva - 4 munkanap szabadidő (ha egy vizsganapon a munkavállalónak több vizsgatárgyból kell vizsgáznia, vizsgatárgyanként 4 munkanap szabadidő),
2. a diplomamunka (szak- és évfolyamdolgozat) elkészítéséhez pedig 10 munkanap szabadidő illeti meg. E szabadidőt a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelően köteles biztosítani

Vizsgának az oktatási intézmény által meghatározott számonkérés minősül.

Amennyiben a dolgozó iskolarendszerű képzésen vesz részt, a munkáltató köteles tehát az ehhez szükséges szabadidőt biztosítani. Erre az időre díjazás (távolléti díj) azonban csak akkor jár, ha a munkavállaló általános iskolai tanulmányokat folytat. A törvény értelmében a vizsgák letételére, és a diplomamunka elkészítésére biztosított szabadidőnek az igénybevételekor sem jár díjazás a munkavállalónak. Mivel főszabály szerint a tanulmányi szabadság idejére nem jár díjazás, ezért humánusabb és célszerűbb megoldás, ha a felek eleve úgy állapodnak meg, hogy vizsgaidőszak alatti távollétre ad valamilyen összegű juttatást a munkáltató, vagy a tanulmányi szerződésben rögzítik, hogy tanulmányi szemeszterenként összesen hány nap fizetett, úgynevezett tanulmányi szabadság jár a munkavállalónak.

Ha a mostani és az előző számban leadott cikket elolvassátok, akkor szinte biztos, hogy egy tanulmányi szerződés megkötésekor meglepetés fogja érni a munkáltatót, hiszen könnyen lehet, hogy többet fogtok tudni erről a jogintézményről, mint a „leendő főnök”. Ha mégis kérdések merülne fel a cikkel kapcsolatban, vagy egyébként a hallgatói életből eredően jogi kérdések lenne, a HÖK(ök) támogatásával működő ingyenes jogsegélyszolgálat keretében keressetek meg az alábbi helyeken és időpontokban:

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, jogsegely@vik-hk.bme.hu e-mail címeken, illetve halaszthatatlan ügyben a 06-70-275-1014-es telefonszámon.

dr. Haskó Imre
ügyvéd
jogsegélyszolgálat