



**37. Országos Tudományos Diákköri Konferencia
Állam- és Jogtudományi Szekció**

Budapest, 2025. március 24–26.

Rendező intézmény:
*Károli Gáspár Református Egyetem
Állam- és Jogtudományi Kar*



Állam- és Jog-
tudományi Szekció

**Az egész életen át tartó tanulás szerepe a
munkajogban, különös tekintettel
a képzési szabadság dilemmájára
és a tanulmányi szerződésre**

Kézirat lezárásának dátuma:

2024. december 10.

A dolgozat szerzőjeként nyilatkozom, hogy a dolgozat készítése során idegen nyelvű dokumentumok (cseh, holland, lengyel, szlovák nyelvű törvények) fordítására DeepL fordítóprogramot használtam. Mesterséges intelligencia más módon és céllal nem került alkalmazásra.

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	5
2. Az egész életen át tartó tanulás	6
2.1. Az egész életen át tartó tanulás jelentése	6
2.2. A <i>lifelong learning</i> jelentősége	7
2.3. A munkahely, a munkajog és az egész életen át tartó tanulás	8
3. Nemzetközi szabályozási keretek a <i>lifelong learning</i> kapcsán	11
3.1. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) és a <i>LLL</i>	11
3.2. A képzéssel összefüggő európai szabályozás	12
3.3. Az Európai Unió és az egész életen át tartó tanulás	13
4. Hazai stratégiák az élethosszig tartó tanulás elősegítése érdekében	14
5. Képzésben való részvétel jogi alapja a munkaviszonyban	15
5.1. Munkáltató általi képzésre kötelezés	15
5.2. A munkavállaló általános iskolai tanulmányainak folytatása	16
5.3. A felek képzésben való részvételről történő megállapodása	16
5.4. A felek által kötött tanulmányi szerződés	17
6. A tanulmányi szerződés a hatályos Mt. és a bírói gyakorlat tükrében	17
6.1. A tanulmányi szerződés	17
6.2. A tanulmányi szerződéssel járó kötelezettségek	18
6.3. A tanulmányi szerződés megkötésének esetei	19
6.4. A tanulmányi szerződés megszegése és annak jogkövetkezményei	19
6.5. A tanulmányi szerződés megszűnésének és megszüntetésének esetei	20
6.6. A kötbér a vizsgált jogintézménnyel kapcsolatban	21
6.7. A munkáltató személyében bekövetkezett változás hatása a tanulmányi szerződésre	21
6.8. A tanulmányi szerződés és a <i>lifelong learning</i> viszonya	22
7. A fizetett tanulmányi szabadság	22

7.1. Első értelmezési lehetőség	24
7.2. Második értelmezési opció	25
7.3. A köztes interpretáció	26
7.4. A szabályozás kapcsán felmerülő probléma	27
8. A fizetett képzési szabadság a Visegrádi Együttműködés országaiban	28
8.1. Csehország.....	29
8.1.1. Fizetett képzési szabadság Csehországban	29
8.1.2. A fizetett képzési szabadság mértéke Csehországban	29
8.2. Lengyelország.....	30
8.2.2. Fizetett képzési szabadság Lengyelországban	30
8.2.1. A fizetett képzési szabadság mértéke Lengyelországban	30
8.3. Szlovákia.....	31
8.3.1. Képzési szabadság Szlovákiában	31
8.3.2. Képzési szabadság mértéke Szlovákiában	31
8.4. Részösszegzés: konklúzió a V4 országok szabályozása alapján	32
9. De lege ferenda javaslat.....	32
9.1. Költségviselés	33
9.2. A tanulmányi szabadság mértéke	34
9.3. Érdekegyeztetés	35
10. Egyéni képzési számla.....	36
11. Összegzés	37
12. Bibliográfia	38

„Ha megvizsgálod azt, amit erénynek neveznek az emberek,
rájössz, hogy a tanulás és gyakorlás által gyarapodik.”

- Szókratész¹

1. Bevezetés

Az Európai Bizottság 2000-ben a *Memorandum az egész életen át tartó tanulásról* című dokumentumban megfogalmazta, miért elsődleges fontosságú a *lifelong learning*² megvalósulása, és mi indokolja a téma aktualitását. A tudásalapú társadalomban és gazdaságban a naprakész információkhoz, tudáshoz való hozzáféréshez, az erőforrások felhasználásához kapcsolódó készségek minden eddiginél jelentősebbek. Európa összetett politikai és társadalmi világában növekszik az igény a társadalom fejlődéséhez való hozzájárulásra, a kulturális és nyelvi sokszínűséggel való együttélés elfogadására. Ezen kihívások megértéséhez és leküzdéséhez elengedhetetlen a tág értelemben vett oktatás.³

Jelen dolgozat célja, hogy bemutassa az egész életen át tartó tanulás elvi kereteit, annak jelentőségét, munkajogi vonatkozását, továbbá a vonatkozó nemzetközi és európai uniós szabályozási és szakpolitikai kereteket, trendeket. Kiemelt hangsúlyt érdemel a magyar jogrendszer tanulmányi szerződésének részletes elemzése, amely egy – de bizonyára nem elégséges –, az élethosszig tartó tanulás érvényesülését elősegítő munkajogi jogintézmény. Problémaként azonosítom ugyanakkor, hogy a hatályos 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.) nem tartalmaz explicit rendelkezést a fizetett tanulmányi szabadságról, így célul tűztem ki, hogy feltárjam, különböző jogértelmezési módszerekkel lehet-e olyan eredményre jutni, amely alapján a munkavállalókat – bizonyos esetben – megilleti a szabadság ezen formája és a díjazás a képzésben való részvétel idejére. Nézetem szerint az Mt. e tekintetben egyfelől pontatlan, másfelől kevésbé támogatja a fentebb is említett szakpolitikai célokat. Továbbá – elsősorban a Visegrádi Együttműködés országainak szabályozási megoldásainak az összehasonlító elemzéséből is kiindulva – megfogalmaztam egy *de lege ferenda* javaslatot, amely a vonatkozó joghézag kitöltését szolgálná, megteremtve a nagyobb összhangot *A fizetett tanulmányi szabadságról szóló 1974. évi ILO Egyezmény* előírásaival. Egyfelől az Egyezmény a ratifikáló országokra⁴ nézve kötelező jellegű, így olyan

¹ Xenophón: Emlékeim Szókratészről, II. 6. 37.

² LLL.

³ Memorandum az egész életen át tartó tanulásról, Európai Községek Bizottsága, Brüsszel, 2000. október 30., SEC (2000) 1832 (a továbbiakban: Memorandum), 3-6. o.

⁴ Magyarország az 1976. évi 13. törvényerejű rendelettel hirdette ki az egyezményt.

intézkedéseket kell tenniük, amelyek szükségesek az abban foglalt előírások érvényesítéséhez.⁵ Másfelől az Egyezménynek való megfelelés fontos amiatt, mert az élethosszig tartó tanulás rendszerei – így a fizetett képzési szabadság is, mint a *LLL* megvalósulását támogató munkajogi jogintézmény – segítik a készségkínálat munkaerőpiaci igényekhez való igazodását, előmozdítják a humán fejlődést, a foglalkoztatást és a mindenki számára elérhető tisztességes munkát. A készségfejlesztés és *LLL* tehát nem más, mint befektetés a jövőbe⁶, ennél fogva – álláspontom szerint – Magyarország is előnyre tenne szert a fizetett tanulmányi szabadság törvényi szintű szabályozásával.

2. Az egész életen át tartó tanulás

2.1. Az egész életen át tartó tanulás jelentése

Az egész életen át tartó tanulás fogalma felöleli a formális, a nem formális és az informális tanulást a gyermekkortól és az alapfokú oktatástól kezdve a felnőttkori tanuláson át, egészen a nyugdíjba vonulás utánig: a „bölcsőtől a sírig” egy megszakítás nélküli folyamat.⁷ Formális tanulás alatt értjük az oktatási, képzési alapintézményekben folytatott, elismert oklevéllel, szakképesítéssel befejezett tanulást. A nem formális tanulás általában nem jár hivatalos bizonyítvány megszerzésével, az alapoktatási és képzési feladatokat ellátó rendszerek mellett, például a munkahelyen, civil társadalmi szervezetekben, csoportokban zajlik. Az informális tanulás a mindennapi élet velejárója, nem feltétlen tudatos tanulási tevékenység, önkéntelenül is megvalósulhat.⁸ A *LLL* mégsem csak az ismereteink növeléséről szól: megteremti a lehetőséget a fejlődésre, az emberekben rejlő potenciálok kiteljesítésére, kihasználására, a munkanélkülieket és a fiatalokat pedig esélyhez juttathatja a munkaerőpiacon („foglalkoztathatóság”⁹).¹⁰

Magyarország Kormányának *Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra* című dokumentuma szerint az élethosszig tartó tanulásban való

⁵ Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmánya, Genf, 1998. február, 19. cikk 5. (d).

⁶ The ILO strategy on skills and lifelong learning 2030, International Labour Organization, Geneva, 2023, 1. o.

⁷ Kun Attila: Az élethosszig tartó tanulást támogató nemzetközi munkajogi szabályozási tapasztalatok. A munkahelyi képzés szerepe az élethosszig tartó tanulásban, In Kun Attila (szerk.): *Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra*, Patrocinium Kiadó, Budapest, 2017, (a továbbiakban: Kun i. m. 2017), 17. o.

⁸ Memorandum, 9. o.

⁹ A munkahely megszerzésére és megtartására való képesség. A munkavállalónak folyamatosan fejlesztenie kell a kompetenciáit, tudását és képességeit pedig a munkaerőpiac igényeihez kell igazítania. Az egész életen át tartó tanulás ehhez a koncepcióhoz kapcsolódik. Lásd: Van Voss, Guus Heerma: *Life-long-learning as an Individual Social Right*, Kluwer Law International, Printed in the Netherlands, 2008, (a továbbiakban: Van Voss i. m.), 120. o.

¹⁰ *Work for brighter future – Global Commission on the Future of Work*, International Labour Organization, Geneva, 2019, (a továbbiakban: *Work for brighter future*), 30. o.

résztétel Magyarországon csekély nemzetközi összehasonlításban. 2010-ben Magyarországon az Eurostat adatai alapján csak minden második vállalkozás¹¹ rendelkezett olyan dolgozókkal, akik részt vettek munkahelyi képzésben, míg Nyugat-Európában 70-80% körül mozgott ez az arány.¹² Ennek oka többek között az, hogy az informális tanulás magyar viszonyok között nem bír forgalmi értékkel, alacsony a nem formális képzésben való részvétel¹³, illetve az ahhoz való hozzáférés, holott utóbbi átmeneti szereppel rendelkezik a formális oktatás, szakképzés irányába, és rugalmasabb jellege folytán alkalmas a formális képzések által hagyott rések kitöltésére.¹⁴

2.2. A *lifelong learning* jelentősége

A munka világának állandó jellemzője a változás, de emellett alapvető demográfiai, technológiai átalakulások¹⁵ is végbementek az elmúlt évtizedekben¹⁶, olyan mértékű hatást gyakorolva az ipari termelésre, mint a történelem során végbement ipari forradalmak. Egyre inkább elterjednek a digitalizált termelési láncok és munkahelyek, a robotika és az automatizáció, átrendeződik a munkaerőpiac, ezáltal átalakulnak a képzési igények, felértékelve a *LLL* gyakorlatát, amely kihatással van a munkajog rendszerére és a releváns jogintézményekre.¹⁷

Korábban inkább a merev, lépcsőzetes munkaerőpiaci szemlélet volt elterjedt: az iskola elvégzése után az emberek munkába álltak, ahol rendszerint a nyugdíjba menetelig maradtak. Napjainkban már az ún. életciklus alapú folyamatszemlélet¹⁸ térnyerése figyelhető meg¹⁹, elősegítve ezzel a *LLL* igényének erősödését. A társadalom egyre inkább tudásalapúvá válik²⁰, fokozódik a rugalmasság, az élethosszig tartó munkahelyek helyett változó életpálya kilátások terjednek el. A *LLL* a versenyképesség és a foglalkoztathatóság fejlesztése terén is fontos

¹¹ A képzési hajlandóságot a vállalkozás mérete is befolyásolja, minél nagyobb a vállalkozás, annál valószínűbb, hogy a képzésben való részvételt támogatja.

¹² Lásd még: Lynch, Lisa M.: Investments in adult lifelong learning, In *Labor and Employment Law and Economics*, Edward Elgar, 2009, (a továbbiakban: Lynch i. m.), 136. o.

¹³ Lásd még: Van Voss i. m. 119-120. o.

¹⁴ Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra, (a továbbiakban lábjegyzetben: Keretstratégia), 71-76. o.

¹⁵ Marc de Vos szerint a munka nyugati világa három egyidejű tektonikus elmozdulás eredményeként változik: *talent shift*, *economic shift* és *technological shift*, azaz változás, eltolódás a tehetség, a gazdaság és a technológia területén. Lásd: De Vos, Marc: Work 4.0 and the future of labour law, Working Paper, 2008, (a továbbiakban: De Vos i. m.), 2. o.

¹⁶ Ipar 4.0, azaz az ipar területén zajló technológiai, digitális forradalom.

¹⁷ Kun Attila: Az egész életen át tartó tanulás egyes munkajogi aspektusai, Miskolci Jogi Szemle 17. évfolyam (2022) 2. szám (1. különszám), (a továbbiakban: Kun i. m. 2022), 229. o.

¹⁸ Töredezettebb karrierutak jellemzőek, állandó a változás, az alkalmazkodási kényszer, folyamatos fejlesztést és befektetést igényel a humán tőke, ugyanis az egész életen át tartó tanulás teret nyert az élethosszig tartó munkahelyekkel szemben.

¹⁹ Kun i. m. 2017, 38-39. o.

²⁰ Van Voss i. m. 121. o.

tényező, hiszen a modern munkaerőpiacon való érvényesülést nagyban befolyásolják a munkavállalók szellemi és fizikai képességei.²¹ A fejlett világban szembe kell nézni a készségek és a tehetség hiányával²², ugyanis a meglévő tudás egyre elavultabbá válik, a jövőbeli tudást pedig nem lehet meghatározni. Felértékelődnek bizonyos *skillek*, így a változásra való képesség, a kritikus és kreatív gondolkodás, az együttműködés és a komplexitás kezelése, emiatt az oktatásban várhatóan a tudás, a technikai know-how és a készségek átadása helyett a „metakészségekre” helyeződik a hangsúly.²³ A *LLL* lehetőséget biztosít a munkavállalóknak a fejlődésre, új ismeretek, készségek elsajátítására, a technikai, digitális újításokhoz való felzárkózásra, ezáltal a karrierlehetőségeik, végső soron életminőségük javítását eredményezhetik, a munkáltató szempontjából pedig pénzben kifejezhető haszonnal járhat, ha a munkavállaló fejleszti ismereteit és készségeit.²⁴

A *LLL* rendszereinek kidolgozásában a kormányoknak, munkáltatóknak, munkavállalóknak, a szociális párbeszédnek és az oktatási intézményeknek egyaránt feladatuk van: ahhoz, hogy a *LLL* olyan érdemi egyéni, alanyi jogosultság legyen, ahogyan azt például az ILO politikái²⁵, vagy az Európai Unió Szociális Pillére (*lásd: 3.3. pont*) előíranyozzák, a kormányoknak ki kell szélesítenie a munkavállalók számára a tanuláshoz szükséges időt és pénzügyi támogatást biztosító intézményeket, mechanizmusokat. Az élethosszig tartó tanulásban komoly szerepet tölt be a munkahelyi tanulás, így a munkáltatóknak is hozzá kell járulniuk a képzések finanszírozásához (az állam és a munkavállalók mellett), ugyanis a munkavállalók – a statisztikák szerint is – nagyobb eséllyel vesznek részt a felnőttkori oktatásban, amennyiben a jövedelem folyamatossága és a munkaerőpiac biztonsága garantálva van számukra.²⁶ Ezen összefüggések okán a téma munkajogi érintettsége tehát álláspontom szerint magától értetődő (hiszen az említett „idő” és „pénz” allokálásában a munkajogi szabályoknak meghatározó szerepük van).

2.3. A munkahely, a munkajog és az egész életen át tartó tanulás

A munkahelyi képzések és a munkahely által támogatott képzések révén kapcsolódik legszorosabban a felnőttképzés a gazdasághoz, ugyanis a munkaerőpiaci szempontból

²¹ Kun i. m. 2017, 17-18. o., 38. o.

²² De Vos i. m. 6. o.

²³ De Vos i. m. 14. o.

²⁴ Rátkai Ildikó: A munkavállalót megillető (?) „tanulmányi szabadság” kérdésköre, In Pál Lajos – Petrovics Zoltán szerk.: *Visegrád 21.0 - A XXI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 2024, (a továbbiakban: Rátkai i. m.), 224. o.

²⁵ „A rights-based approach to lifelong learning” – Jog-alapú megközelítés a *LLL*-hez. Guy Ryder, ILO, 2018.

²⁶ Work for brighter future, 31. o.

relevánsnak tekinthető képzések java munkahelyi képzés formájában valósul meg.²⁷ A munkahelyi tanulás hozzájárul a vállalati lojalitás kialakításához, céljából következő a munkavállalók készségeinek és kompetenciáinak fejlesztéséhez, a munkahelyi közösség bizalmának és a termelés hatékonyságának, innovációjának növeléséhez.²⁸

A jogi beavatkozás – joggazdaságtani érvelés mentén, ahogyan azt például Lynch kimutatja – azért is indokolt, mert a munkáltatók körében általában véve nem népszerű a munkaerőpiacon egyébként szélesebb körben igényelt, humán tőkét, transzverzális készségeket fejlesztő képzések önkéntes támogatása. A munkáltatók (még a kimondottan „felelős”, gondoskodó munkáltatók²⁹ is) sokkal inkább „csak” a munkáltató-specifikus képzésekbe fektetnek energiát, ugyanis fennáll annak a kockázata, hogy a frissen képzett munkavállalót egy másik munkáltató fogja alkalmazni, ha a munkáltató olyan készség megszerzésében támogatja a munkavállalót, amely más területeken is hasznosítható, „átvihető”.³⁰

A munkavállalók felnőttkori tanulása költségekkel jár, a munkáltatók pedig igyekeznek elkerülni a feleslegesnek vélt kiadásokat, amely trend a *LLL* megvalósítását gátolja.³¹ Emellett a képzésben részt vevő munkavállaló figyelme is megoszlik a tanulmányok és a munkahely között, csökkenhet a munkahelyi feladatokra irányuló koncentráció mértéke, adott esetben – például vizsgaidőszakban – a munkáltató számára kevésbé komfortos időpontokban szabadság kiadását kérheti. A munkáltató ezen okok mentén mérlegelheti, hogy befektetésként értékelhető-e a munkavállaló képzése.³² A munkavállalók hasonlóan – sajátos kalkuláció mentén – döntenek a képzésben való részvételről: összehasonlíthatják a képzés megszerzésének költségeit és a jövőbeli előnyöket, mérlegelik, hogy megéri-e nekik a befektetés vagy sem.³³

Ebből az okból jut (avagy juthatna) lényeges szerephez a munkajog a *LLL* előmozdítása terén, ugyanis az állam a szabályozással lehetővé teheti, támogathatja a munkavállalók számára a hosszú távon kifizetődő képzésekben való részvételt. A közpolitikai és a munkajogi beavatkozásnak több célja van: az egyén képzéshez való alanyi jogának (ha elfogadjuk például a Pillér szellemében, hogy ez létezik) érvényesítése az egész karrierjén keresztül, képzéshez való hozzáférés biztosítása azoknak, akiknek piaci alapon erre kevesebb esélyük van, továbbá

²⁷ Keretstratégia, 76. o.

²⁸ Kun i. m. 2017, 39-40. o.

²⁹ Lásd: Sipka Péter: A munkáltatói gondoskodás a jelenlegi és jövőbeli munkajogi kihívások tükrében, In Pál Lajos, Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 18.0, A XVIII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 2021.

³⁰ Lynch i. m. 133. o.

³¹ Kun i. m. 2017, 39-40. o.

³² Rátkai i. m. 225. o.

³³ Lynch i. m. 133. o.

a transzverzális készségeket fejlesztő képzések támogatása és a felmerülő költségek, kockázatok érintettek közötti megosztása.³⁴

Tézisem, hogy a hatályos Mt.-ben a képzéssel több ponton találkozhatunk ugyan (*lásd alább a fontosabb tényállásokat*), ám összességében az látszik, hogy a LLL érdemi támogatása nem mondható markánsnak, korszerűnek.

Az Mt. 46. § (1) bekezdés j) pontja alapján a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított hét napon belül írásban tájékoztatni köteles a munkavállalót – egyebek mellett – a képzési politikájáról és az igénybe vehető képzésre fordítható idő tartamáról.³⁵ A munkáltatónak ismertetnie kell az uniós vagy nemzeti jogban, kollektív szerződésben kötelezővé tett képzéseket is³⁶, amelyeket térítésmentesen kell biztosítani a munkavállalónak³⁷, a költségeket nem lehet a munkavállalóra terhelni, visszatartani vagy a munkabérből levonni. Az efféle képzés munkaidőnek minősül, lehetőség szerint munkaidőben kell elvégezni.³⁸ Megjegyzést érdemel, hogy e szabály nem keletkeztet munkáltatói kötelezettséget képzési politika kialakítására (az Irányelv logikájában akkor van szükség tájékoztatásra, ha van „ilyen”).³⁹

Az Mt. az 51. § (2) bekezdésében deklarálja, hogy a munkáltató köteles a munkavégzéshez szükséges feltételeket – eltérő megállapodás hiányában – biztosítani, amelybe beletartoznak a munkáltató által a munkakör ellátásához elvárt speciális ismereteket biztosító képzések is.

A képzések fontosságát hangsúlyozza az Mt. 264. § (1) és (2) bekezdés g) pontja, amely szerint a munkáltatónak döntése előtt legalább tizenöt nappal ki kell kérnie az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések, szabályzatok tervezetéről, így a képzéssel összefüggő tervekről.

Az élethosszig tartó tanulás sokrétű és mély hatást gyakorolhat a munkajog rendszerére és releváns jogintézményeire, de ennek fordítva is jobban meg kellene valósulnia: a munkajognak

³⁴ Kun i. m. 2017, 39-43. o.

³⁵ Ezt az előírás megfelel az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről rendelkezéseinek. Lásd még: Preambulum (17) bek. (továbbiakban: 2019/1152 irányelv).

³⁶ Végső előterjesztői indoklás az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi LXXIV. törvényhez, Indokolások Tára 2023/9., 112. §, A 46. § (1) bekezdés j) pontjához.

³⁷ Végső előterjesztői indoklás az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi LXXIV. törvényhez, Indokolások Tára 2023/9., 114. §.

³⁸ 2019/1152 irányelv, Preambulum (37) bek., 13. cikk.

³⁹ Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Szőke Gergely László: Nagykommentár a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez (a továbbiakban: Nagykommentár), Az Mt. 46. §-ához, 3. A tájékoztatás tárgykörei, j) pont, Wolters Jogtár.

jogilag is támogatnia kell a *LLL*-et a vonatkozó nemzetközi és nemzeti szakpolitikák, jogszabályok szellemében.⁴⁰

3. Nemzetközi szabályozási keretek a *lifelong learning* kapcsán

3.1. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) és a *LLL*

Az *lifelong learning* szerepének fontosságát támasztja alá, hogy a nemzetközi munkajogban számos egyezmény, ajánlás foglalkozik a témával. Az ILO 1974. június 24-én fogadta el *A fizetett tanulmányi szabadságról szóló 1974. évi 140. sz. Egyezményt*, amely a Preambulumban hangsúlyozza, hogy a tudományos és műszaki fejlődés következtében a folytonos oktatásra és képzésre támasztott igény, valamint a gazdasági és társadalmi viszonyok változása megfelelő intézkedéseket igényel az oktatás és képzés céljait szolgáló szabadság vonatkozásában. A harmincöt ország által ratifikált⁴¹ egyezmény szerint a fizetett tanulmányi szabadságot korunk társadalmában eszköznek kell tekinteni a munkavállalók reális igényeinek kielégítése terén. Ez azért hangsúlyozandó, mert Magyarország a ratifikáló országok közé tartozik, de a hatályos magyar munkajogi kódex nem nevesíti külön a fizetett tanulmányi szabadságot (*részletesen a 7. pontban*) – igaz, erre kifejezett kötelessége nincs is, mivel az Egyezmény inkább csak a jogintézmény jelentőségét hangsúlyozza, rendelkezései igen általánosak. (*Lásd még: 7.4. pont.*)

Az emberi erőforrások fejlesztéséről szóló 1975. évi 142. sz. Egyezmény 4. cikke szintén utal az egész életen át tartó tanulás fontosságára: az államok feladatává teszi, hogy kiterjesszék, kiigazítsák és összehangolják a szakképzési rendszereiket annak érdekében, hogy azok a fiatalok és a felnőttek egész életükre szóló szükségleteinek megfeleljenek a gazdaság minden területén és ágazatában, a képzettség minden szintjén.

Az ILO 2004. június 17-én fogadta el *Az emberi erőforrások fejlesztéséről szóló 2004. évi Ajánlást* (195. sz.), amely megfogalmazza a *lifelong learning* jelentését: az egész életen át tartó tanulás magában foglalja az élet során a kompetenciák és képesítések fejlesztése érdekében folytatott összes tanulási tevékenységet. A kompetenciák felölelik a konkrét összefüggésben alkalmazott és elsajátított tapasztalatot, szaktudást és hozzáértést, a képesítések pedig a munkavállalók nemzetközi, országos vagy ágazati szinten elismert szakmai, foglalkozási képességeinek hivatalos kifejezését jelentik.⁴²

⁴⁰ Kun i. m. 2022, 229. o.

⁴¹ Lásd: Ratifications of C140 - Paid Educational Leave Convention, 1974 (No. 140).

⁴² Az emberi erőforrások fejlesztéséről szóló, 2004. évi Ajánlás, ILO, 2004. június 17. (a továbbiakban: 195. sz. Ajánlás), I. 2. (a)-(c).

Az ILO az oktatás- és képzéspolitikai intézkedések végrehajtása érdekében a tagokat cselekvésre buzdította. Országos képesítési keret létrehozását írta elő az élethosszig tartó tanulás megkönnyítése érdekében⁴³, megfogalmazta, hogy a tagok kötelesek előmozdítani az oktatáshoz, képzéshez és a *LLL*-hez való hozzáférést.⁴⁴

2019-ben az ILO a *Centenáriumi nyilatkozatában* rögzítette, hogy a munka világának nagyfokú átalakulása folytán az ILO-nak valamennyi munkavállaló tekintetében a készségek, kompetenciák és képesítések megszerzésének előmozdítására kell törekednie, amely a kormányok és a szociális partnerek közös felelőssége. Külön erőfeszítést igényel annak biztosítása, hogy az oktatási és képzési rendszerek reagáljanak a munkaerőpiac igényeire. A Nemzetközi Munkaügyi Konferencián felszólították a tagokat, hogy fejlesszék a munka jövőjére vonatkozó „emberközpontú” megközelítést azzal, hogy az élethosszig tartó tanulás és a minőségi oktatás révén megerősítik az emberek képességét a munka világa adta lehetőségek kihasználására.⁴⁵

Az ILO készségekre és egész életen át tartó tanulásra vonatkozó stratégiájának (2030) általános célja a szociális párbeszédre alapuló olyan rendszerek kifejlesztése, amelyek hozzáférést biztosítanak a magas színvonalú készségfejlesztési és élethosszig tartó tanulási lehetőségekhez a humán fejlődés, a foglalkoztatás, valamint a mindenki számára elérhető tisztességes munka előmozdítása érdekében. A stratégia öt egymásra épülő és egymást kiegészítő pillért tartalmaz, amelyek rövid- és középtávú eredmények elérését célozzák a hatékony készségfejlesztés és a *LLL* rendszere kulcsfontosságú szempontjai alapján.⁴⁶

3.2. A képzéssel összefüggő európai szabályozás

Az Európa Tanács szintjén a *Módosított Európai Szociális Karta* az alapvető szociális, munkajoggal összefüggő alapjogokat és elvárásokat rögzíti, de nem nevesíti külön az egész életen át tartó tanulást. A 10. cikk a szakképzéshez való joggal foglalkozik. A felek feladatává teszi, hogy szükség esetén a munkáltatói és dolgozói szervezetekkel konzultálva, az egyéni képességektől függően biztosítsák, segítsék elő az emberek szakképzését, átképzését, illetve

⁴³ 195. sz. Ajánlás, II. 5. (e).

⁴⁴ 195. sz. Ajánlás, II. 5. (h).

⁴⁵ Nemzetközi Munkaügyi Konferencia, ILO Centenáriumi nyilatkozat a munka jövőjéről a konferencia száznyolcadik ülésén, Genf, 2019. június 21., II. A. (iii), III. A. (ii).

⁴⁶ The ILO strategy on skills and lifelong learning 2030, International Labour Organization, Geneva, 2023, 2-9. o.

teremtsék meg a lehetőséget arra, hogy az egyén felsőfokú műszaki, egyetemi tanulmányokat folytasson.⁴⁷

3.3. Az Európai Unió és az egész életen át tartó tanulás

Az Európai Unióban számos dokumentum foglalkozik a képzés kérdésével, és tér ki az élethosszig tartó tanulásra. Az *Európai Unió Alapjogi Chartája* a 14. cikkben hangsúlyozza, hogy mindenkinek joga van az oktatáshoz, a szakképzésben és továbbképzésben, így a kötelező oktatásban való ingyenes részvételhez.⁴⁸

Az *Európai Unió működéséről szóló Szerződés* XII. cím alatt foglalkozik az oktatás és a szakképzés témakörrel. A 166. cikk deklarálja, hogy az Unió szakképzési politikája támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységét ezeken a területen. Az Unió céljai között szerepel a szakképzés és átképzés az ipari változásokhoz való alkalmazkodás megkönnyítése érdekében, a munkaerőpiaci szakmai beilleszkedés támogatása végett a szakmai alap-, és továbbképzés javítása.⁴⁹

Az Európai Községek Bizottsága 2006-ban fogadta el *A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival* címet viselő – az Mt. megalkotásának is egy inspirációját, háttérét képező – *Zöld Könyvet*, amely szerint a szociális párbeszédet érvényre juttatva a rugalmasságot és a biztonságot össze kell hangolni, illetve a munkaügyi szabályokat e körben ki kell igazítani. A dokumentum értelmében a „rugalmas biztonság”, a „flexicurity” egyik eleme az egész életen át tartó tanulás, ugyanis lehetőséget teremt az emberek számára, hogy igazodjanak az új képzési szükségletekhez, aktív munkaerőpiaci politikákhoz, illetve a rugalmasabb szociális biztonsági szabályokhoz.⁵⁰

A *Szociális Jogok Európai Pillére* három fő területen (esélyegyenlőség és munkavállalási jog, tisztességes munkafeltételek, szociális védelem és társadalmi befogadás) húsz alapelvet fogalmaz meg. Az esélyegyenlőség és munkavállalási jog kategórián belül helyezkedik el az oktatás, képzés és egész életen át tartó tanulás: a Pillér nyomatékosítja, hogy „mindenkinek joga van” a minőségi, befogadó oktatáshoz, képzéshez és a LLL-hez, hogy olyan készségekkel

⁴⁷ A Módosított Európai Szociális Karta kihirdetéséről szóló 2009. évi VI. törvény, 10.cikk.

⁴⁸ Az Európai Unió Alapjogi Chartája, Az Európai Unió Hivatalos Lapja, 2012. október 26., 14. cikk.

⁴⁹ Az Európai Unió működéséről szóló Szerződés, Az Európai Unió Hivatalos Lapja, 2012. október 26., 166. cikk (2).

⁵⁰ Zöld Könyv: A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival, COM (2006) 708, Európai Községek Bizottsága, Brüsszel, 2006. 11. 22.

rendelkezhessen, amelyek a társadalomban való részvételhez és a munkaerőpiaci változásokhoz való alkalmazkodáshoz szükségesek.⁵¹

4. Hazai stratégiák az élethosszig tartó tanulás elősegítése érdekében

A 2007-2013 közötti időszakra vonatkozóan *A Magyar Köztársaság Kormányának stratégiája az egész életen át tartó tanulásról* című komplex fejlesztési program határozta meg az emberi erőforrások fejlesztésének irányait. A stratégia célja az volt, hogy elősegítse a felzárkózást az európai közösséghez és a fejlett országokhoz, hozzájáruljon a potenciális munkavállalók tanulásához, foglalkoztatásához szükséges készségek, képességek, képzettség megszerzésével a gazdaság versenyképességének javításához és a fenntartható fejlődés feltételeinek megteremtéséhez. A komplex fejlesztési program cselekvési és támogatási irányokat határozott meg annak érdekében, hogy minden állampolgár hozzáférhessen az eredményesebb oktatási, képzési intézmény-, eszköz- és módszerfejlesztéshez, tanulási lehetőségekhez.⁵²

Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra dokumentum a tágran értelmezett humántőke fejlesztésén keresztül igyekezett hozzájárulni a munkaerőpiaci versenyképesség szempontjából hiányzó képességek pótlásához, informatikai és műszaki szakemberképzés minőségének és mennyiségének javításához. A keretstratégia célja többek között az volt, hogy megteremtse a foglalkoztatás bővítéséhez és a munkavállalók alkalmazkodóképességének, versenyképességének javításához szükséges képzési és *LLL* rendszert, valamint javítsa az életminőséget többek között a tanulási, kulturális fejlesztéseken keresztül.⁵³ A keretstratégia szerint támogatni kell a munkahelyteremtő és a beruházásokhoz, vállalatok technológia váltásához kapcsolódó képzéseket, valamint a kis- és középvállalkozások szakmai, a szolgáltatások nyújtása színvonalának javításához kötődő képzéseket.⁵⁴

Álláspontom szerint sajnálatos, hogy az említett, átfogónak szánt hazai stratégiák nem exponálják kifejezetten a munkáltatók és a munkajog szerepét a tárgykörben.

⁵¹ Javaslat a szociális jogok európai pillérének intézményközi kihirdetéséről, COM (2017) 251 final, Európai Bizottság, Brüsszel, 2017. 04. 26., I. fejezet, 1.

⁵² A Magyar Köztársaság Kormányának stratégiája az egész életen át tartó tanulásról, 2005. szeptember, 5. o.

⁵³ Keretstratégia, 4-5. o.

⁵⁴ Keretstratégia, 76-77. o.

5. Képzésben való részvétel jogi alapja a munkaviszonyban

A hazai munkajogban a munkavállaló képzésben való részvétele többféle jogalapon nyugodhat a munkaviszony fennállása alatt: alapulhat munkáltatói utasításon, a felek képzésben való részvételről történő megállapodásán – amely nem terjed ki egyéb jogok és kötelezettségek meghatározására –, a felek között létrejött tanulmányi szerződésen, valamint azon a tényen, hogy a munkavállaló általános iskolai tanulmányokat folytat.⁵⁵ Az alábbiakban ezeket tárgyalom röviden.

5.1. Munkáltató általi képzésre kötelezés

A munkáltató utasítási joga körében egyoldalú jognyilatkozattal kötelezheti a munkavállalót arra, hogy a munkaviszonyból eredő munkavégzési kötelezettségének teljesítése keretében részt vegyen valamilyen képzésben. Az Mt. kifejezetten nem nevesíti a munkavállaló oldalán, hogy köteles lenne képzésben, tanfolyamon, továbbképzésen részt venni⁵⁶, azonban a munkavállalónak főszabály szerint eleget kell tennie a munkáltató erre irányuló utasításának.⁵⁷ Az ily módon kötelező képzés alapulhat kötelező jogszabályi előíráson vagy azon a tényen, hogy az abban való részvétel a munkáltató megítélése szerint egy adott munkakör ellátásához szükséges.⁵⁸ A képzésre kötelezés jogszerűségének fő korlátjaként leginkább az általános magatartási követelmények említhetők, különösképpen az Mt. 6. § (3) bekezdésében megfogalmazott szabály, amely értelmében a munkáltató a teljesítés módjának meghatározása során a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni a munkavállaló érdekeit, nem okozhat a teljesítés egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet.⁵⁹

A munkáltató utasítása alapján végzett tanulmányok tartama munkaidőnek számít, a munkavállalót az általános szabályok szerint kell díjazni: megilleti a munkabére és az esetleges bérpótlékok is, valamint a munkáltatót terheli valamennyi felmerülő költség, amelynek visszakövetelésére akkor sincs lehetőség, ha a munkaviszony megszűnik a képzés befejezését követően. Amennyiben a munkavállaló megszegi a munkáltató képzésben való részvételre vonatkozó utasítását, magatartása szankcionálható az általános szabályok szerint⁶⁰, végső soron

⁵⁵ Tatár Irén: A tanulmányi szerződés egyes kérdései, In Pál Lajos – Petrovics Zoltán szerk.: *Visegrád 15.0. A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 2018, (a továbbiakban: Tatár i. m.) 130. o.

⁵⁶ Kiss György (szerk.): *Munkajog*, Dialóg Campus, Budapest, 2020, (a továbbiakban: Kiss i. m.) 375. o.

⁵⁷ Tatár i. m. 131. o.

⁵⁸ Rátkai i. m. 225. o.

⁵⁹ Tatár i. m. 131. o.

⁶⁰ Lásd pl.: Mt. 56. §.

akár a munkaviszony megszüntetésével. Az utasítás értelemszerűen nem tekinthető a felek megállapodása szerinti képzésnek, és tanulmányi szerződést⁶¹ sem köthetnek⁶² a felek e tanulmányok elvégzésére.⁶³

A munkáltató általi képzésre kötelezés esetén felmerülhet a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás⁶⁴, amelynek tartama az Mt. 53. § (2) bekezdése alapján naptári évenként nem lehet több negyvennégy beosztás szerinti munkanapnál vagy a háromszázötvenkét óránál. Amennyiben a kötelező képzés meghaladná a törvényi maximumot, a felek közös megegyezésével határozott időre módosítani szükséges a munkaszerződést a negyvennégy munkanapot meghaladó időtartam tekintetében.⁶⁵

5.2. A munkavállaló általános iskolai tanulmányainak folytatása

A képzésben való részvétel alapulhat azon a tényen, hogy a munkavállaló általános iskolai tanulmányokat folytat. Az Mt. 55. § (1) bekezdés g) pontja alapján a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól a képzésben való részvételhez szükséges időre, amelyet az oktatási intézmény igazol⁶⁶, és amelynek idejére távolléti díj illeti meg⁶⁷ külön megállapodás nélkül is, hiszen alapvető társadalmi érdek az alapfokú iskolai végzettség megléte. Az Mt. 115. § (2) bekezdés f) pontja szerint munkában töltött időnek minősül az általános iskolai tanulmányok folytatásának ideje, a 229. § (2) bekezdés a) pontja pedig kifejezetten nevesíti, hogy nem köthető tanulmányi szerződés munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására, így az általános iskolai tanulmányok folytatásához automatikusan kapcsolódó kedvezmények biztosítására sem.

5.3. A felek képzésben való részvételről történő megállapodása

A munkáltató vagy a munkavállaló kezdeményezése alapján – általános iskolai tanulmányokon kívüli – a munkáltató által is hasznosnak vélt képzésben, továbbképzésben vehet részt a munkavállaló, amelyről a felek tanulmányi szerződésnek nem minősülő megállapodást is köthetnek. Az Mt. 55. § (1) bekezdés g) pontja alapján a törvény erejénél

⁶¹ Érvénytelenséget von maga után.

⁶² Lásd például: BH 2000.268.

⁶³ Kártyás Gábor: Mikor kötelez a munkáltató egy továbbképzésre?, Adó Online, Wolters Kluwer.

⁶⁴ Például kiküldetés esetén, akkor, ha a képzés helye eltér a munkahelytől.

⁶⁵ Halmos Szilvia: Tanuló vagy dolgozó? – a munka melletti tanulás variációi, Jogászvilág, Wolters Kluwer.

⁶⁶ Nagykomentár, Mt. 55. §-ához, 8. Mentésülés általános iskolai tanulmányok folytatásának, valamint képzésben való részvétel időtartamára.

⁶⁷ Mt. 146. § (3) bek. b) pont.

fogva mentesül a munkavállaló a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól, és az Mt. 146. § (3) bekezdés *b)* pontja értelmében távolléti díj is megilleti a képzésben való részvétel idejére, amely Mt. 115. § (2) bekezdés *f)* pontja alapján munkában töltött időnek minősül. Az efféle megállapodás nem terjed ki a tanulmányi szerződéssel járó egyéb jellemző kötelezettségekre, például a tandíj munkáltató általi kifizetésre, vagy a munkavállalót kötelező jogviszony fenntartására.⁶⁸ *(Az e jogintézmény kapcsán felmerülő eltérő – és szakmai viták tárgyát képező – értelmezési lehetőségek kibontását lásd a 7. pontban.)*

5.4. A felek által kötött tanulmányi szerződés

A képzés jogalapja lehet a természetesen a felek által kötött tanulmányi szerződés, amely jogintézmény a következő, 6. pontban kerül kifejtésre.

6. A tanulmányi szerződés a hatályos Mt. és a bírói gyakorlat tükrében

6.1. A tanulmányi szerződés

A képzések támogatása szempontjából különös jelentőséggel bír a tanulmányi szerződés. A jogintézményt az 1992. évi XXII. törvény, a régi Mt. részletesen szabályozta, kiemelve a célját, amelyet a „munkáltató szakemberszükségletének biztosításában” ragadott meg.⁶⁹ Hasonló megfogalmazással élt a Munka törvénykönyvéről szóló az 1967. évi II. törvény is, azonban még csak az abból fakadó alapvető jogokról és kötelezettségről szólt. Az első magyar Munka törvénykönyvében, az 1951. évi 7. sz. törvényerejű rendeletben a „Dolgozók szakmai képzése” című fejezetében találkozhattunk a tanulmányokat folytató dolgozóknak biztosított tanulmányi szabadsággal.

Az Mt. alapján a tanulmányi szerződés egy, a munkavállalók fejlesztését szolgáló munkajogi eszköz, amely a munkajogviszonyhoz kapcsolódó egyéb jogviszonyt szabályozza.⁷⁰ Az Mt. 229. § (1) bekezdése értelmében a tanulmányi szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt⁷¹, a munkavállaló pedig kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn, de legfeljebb öt éven keresztül munkaviszonyát felmondással nem

⁶⁸ Tatár i. m. 133. o.

⁶⁹ A Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, (a továbbiakban lábjegyzetben: 1992. évi Mt.) 110. § (1) bek.

⁷⁰ Kajtár Edit: Tanulmányi szerződésen innen és túl, Munkajog, VII. évfolyam, 1. szám, Orac Kiadó, Budapest, 2023 (a továbbiakban: Kajtár i. m.), 56-62. o.

⁷¹ Általában olyan tanulmányok folytatására ad támogatást, amely egyértelműen az érdekében áll.

szünteti meg. Kollektív szerződés a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabályokat is megállapíthat.⁷² A 229. §-ban meghatározott tanulmányi szerződést kizárólag munkajogviszonyban álló felek – a munkáltató és a munkavállaló – között lehet érvényesen megkötni.⁷³ Munkaviszonyban nem álló felek is köthetnek egymással tanulmányi szerződést, akár a 229. §-ban meghatározott tartalommal, azonban a szerződésükre, és az abból eredő vitájukra nem az Mt., hanem a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) rendelkezései lesznek az irányadók.⁷⁴

Az Mt. 229. § (3) bekezdése alapján írásba kell foglalni a tanulmányi szerződést: érvényessége alakiséghez kötött, ettől a kógens előírástól eltérni sem a felek megállapodása szerint, sem kollektív szerződésben nem lehet. Tartalmaznia kell a szerződő felek egybehangzó, befolyásmentes, kifejezett akaratnyilatkozatát, amely a szerződési cél elérésére irányul.⁷⁵ A jogintézményre az Mt. Első Részének Általános Rendelkezései az irányadók, ebből következik, hogy a megállapodást módosítani, megszüntetni is csak írásban lehet, és az alaki kötöttség szabályainak megsértéséhez fűződő jogkövetkezmények alkalmazandók.⁷⁶

6.2. A tanulmányi szerződéssel járó kötelezettségek

A munkáltató fő kötelezettsége a munkavállaló tanulmányainak folytatása alatti támogatásnyújtás: akár a képzés teljes költségét, a tandíjat, vizsgadíjat is viselheti, szabadidőt biztosíthat.⁷⁷ A felek megállapodhatnak abban, hogy a munkavállalónak milyen eredménnyel kell elvégeznie az adott képzést. A képzettség megszerzését követően a támogatás mértékével arányos ideig, de legfeljebb öt évig munkaviszonyát felmondással nem szüntetheti meg a munkavállaló.⁷⁸ A tanulmányi szerződés tehát csak a „rendes” felmondási jogot korlátozza meghatározott időre, az azonnali hatályú felmondás jogát nem lehet kizárni. A munkajogviszony fenntartási kötelezettségnek az időtartamát a szerződésben kötik ki a felek,

⁷² Mt. 229/A. § (2) bek. b) pont.

⁷³ Az 1992-es Mt. alapján olyan felek is köthettek egymással tanulmányi szerződést, akik között nem állt fenn munkajogviszony: a munkavállaló bejelentési kötelezettségének eleget téve másik munkáltatóval is megkötötte a szerződést.

⁷⁴ Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos: A munka törvénykönyvének magyarázata, Második, aktualizált kiadás, Orac Kiadó, Budapest, 2023, (a továbbiakban: A munka törvénykönyvének magyarázata), 801. o. 2683.

⁷⁵ 1/2019. (V.20.) KMK vélemény a munkaviszonyokhoz kapcsolódó egyes megállapodások: a versenytilalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezéséről (a továbbiakban: 1/2019. KMK vélemény).

⁷⁶ Rácz Ildikó: A tanulmányi szerződés, In Kun Attila (szerk.): *Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra*, Patrocinium Kiadó, Budapest, 2017, (a továbbiakban: Rácz i. m.), 119. o.

⁷⁷ Ember Alex: A tanulmányi szerződés, Miskolci Jogi Szemle, 10. évfolyam 2. szám, 2015, (a továbbiakban: Ember i. m.) 62. o.

⁷⁸ Ember i. m. 63. o.

annak meg kell felelnie a munkavállaló szempontjából vizsgálandó arányossági követelménynek.⁷⁹ Ez abban az esetben különösen releváns, ha a munkáltató magas költséggel járó tanulmány támogatására vállal kötelezettséget.⁸⁰ Lehetőség van arra, hogy öt évnél rövidebb időtartamig terhelje a munkavállalót a munkajogviszony fenntartása, ha azonban öt évet meghaladó időtartamú kötelezettséget kötnek ki⁸¹, az az öt éven felüli részben érvénytelen lesz.⁸²

6.3. A tanulmányi szerződés megkötésének esetei

A törvény nem határozza meg, milyen tanulmányok folytatására köthető tanulmányi szerződés: a bírói gyakorlat azt az értelmezést követi, hogy bármilyen képzettség, végzettség és képesség megszerzésére irányuló, hazai és külföldi tanulmányok tárgyai lehetnek a szerződésnek⁸³, valamint meghatározott gyakorlat megszerzésére is meg lehet kötni.⁸⁴

Az Mt. 229. § (2) bekezdése szerint nem köthető tanulmányi szerződés munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására, továbbá, ha a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót.⁸⁵ (Lásd fentebb: 5.1. és 5.2. pont.)

6.4. A tanulmányi szerződés megszegése és annak jogkövetkezményei

A munkáltató lényeges szerződésszegése – amely objektív jellegű, felróhatóságtól független⁸⁶ – kizárja a munkavállaló szerződésszegését, a munkavállaló mentesül a tanulmányi szerződéshez kötődő kötelessége alól: nem köteles a tanulmányait folytatni, a támogatás mértékével arányos ideig a munkáltatóval munkaviszonyban maradni, és utóbbi esetben nem követelhető vissza a munkáltató által nyújtott támogatás sem. Amennyiben a munkáltató kötelezte magát arra, hogy a munkavállalót a tanulmányok befejezése után képzettségének megfelelő, meghatározott munkakörben foglalkoztatja⁸⁷, és ennek nem tesz eleget, lényeges szerződésszegést követ el.⁸⁸ A munkáltató lényeges szerződésszegést követ el, ha a tanulmányok folytatása a munkavállaló számára jelentősen terheesebbé, lehetetlenné válik.⁸⁹ A

⁷⁹ Lásd például: Legfelsőbb Bíróság M. törv. II.10.357/1988.

⁸⁰ A munka törvénykönyvének magyarázata, 804. o., 2693.

⁸¹ BH 1982.483.

⁸² Rácz i. m. 121. o.

⁸³ Nagykommentár, Mt. 229. §-ához, 4. A tanulmányi szerződés tartalma.

⁸⁴ EBH 2001.568.

⁸⁵ Lásd például: EBH 2013. 07. M.13.

⁸⁶ Összefoglaló jelentés, 35. o.

⁸⁷ Lásd például: BH 1994.346., BH 2013.103., EBH 2010.2168.

⁸⁸ A munka törvénykönyvének magyarázata, 805. o. 2694.

⁸⁹ Lásd még: BH 2009.191.

munkavállaló meghatározott esetekben az ezzel összefüggésben bekövetkezett kárának megtérítését is követelheti a Ptk. szabályai alapján.⁹⁰

Az Mt. szerint a munkáltató elállhat a tanulmányi szerződéstől, és a nyújtott támogatást visszakövetelheti, valamint mentesül a tanulmányi szerződésben vállalt további kötelezettségei teljesítése alól, ha a munkavállaló a tanulmányi szerződésben foglaltakat megszegi. Szerződésszegésnek minősül az is, ha a munkaviszony megszüntetésének indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása.⁹¹ A munkavállaló lényeges szerződésszegése – hasonlóan a munkáltatóéhoz – objektív jellegű, megvalósulhat egyéb mellett a megállapodás tárgyát képező tanulmányok folytatásának elmulasztásával, a munkajogviszony szerződésben vállalt időtartamán belüli felmondásával. Amennyiben a munkavállaló magatartása nem veszélyezteti a szerződéses főkötelezettségeket, akkor a szerződésszegés következményeit nem lehet alkalmazni.⁹²

6.5. A tanulmányi szerződés megszűnésének és megszüntetésének esetei

A tanulmányi szerződés határozott időtartamra köthető.⁹³ Külön jognyilatkozat nélkül megszűnik a kötelezettségek teljesítését követően a határozott idő lejártakor, a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, és – a személyes teljesítési kötelezettség folytán – a munkavállaló halálával. A felek a szerződés megkötésekor köthetnek ki elállási jogot, ellenkező esetben csak a munkavállaló szerződésszegő magatartása esetén van arra lehetőség. Az elállási jog gyakorlása a tanulmányi a szerződést *ex tunc* hatállyal a megkötése időpontjára visszamenőleg szünteti meg. A felek közös megegyezéssel⁹⁴ is megszüntethetik a tanulmányi szerződést, jogait és kötelezettségeiket szabadon rendezhetik.⁹⁵

Az Mt. 229. § (7) bekezdése a *clausula rebus sic stantibus* elvét rögzíti: a tanulmányi szerződést a felek azonnali hatállyal, *ex nunc* felmondhatják, ha körülményeikben olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné teszi, vagy az aránytalan sérelemmel járna.

⁹⁰ Nagykomentár, Mt. 229. §-ához, 5. A tanulmányi szerződés megszegése és ennek következményei.

⁹¹ Mt. 229. § (6) bek.

⁹² Nagykomentár, Mt. 229. §-ához, 5. A tanulmányi szerződés megszegése és ennek következményei.

⁹³ Lásd például: BH 1999.86.

⁹⁴ Lásd például: BH 2021.315.

⁹⁵ Rácz i. m. 128-129. o.

A munkáltató oldalán ez többek között felmerülhet a tevékenység megváltozása folytán, amiatt, hogy a munkáltatónál már nincs szükség az adott végzettségre, vagy a vagyoni helyzet hátrányos megváltozása következtében, amely miatt nem képes teljesíteni szerződéses kötelezettségeit, és a munkavállaló foglalkoztatása a tanulmányok befejezését követően lehetetlenné, vagy aránytalanul terhessé válna számára.⁹⁶ A munkáltató ezen okból történő felmondása esetén a támogatás nem követelhető vissza, a munkavállaló szabadul azon kötelezettségei alól, amelyek a tanulmányi szerződésből fakadtak.⁹⁷

A *clausula rebus sic stantibus* esetét a munkavállaló oldalán megalapozhatja a személyes körülményekben bekövetkezett változás, amely sok esetben a vagyoni helyzet elnehezülését jelenti, ebből kifolyólag az Mt. 229. § (7) bekezdése szerinti rendelkezés, amely értelmében a munkavállaló felmondásakor a munkáltató jogosult visszakövetelni a neki nyújtott támogatást⁹⁸, számára jelentős nehézséget jelenthet.⁹⁹

6.6. A kötbér a vizsgált jogintézménnyel kapcsolatban

A már említett elállási és visszakövetelési jog mellett a hagyományos munkajogi gondolkodástól jórészt idegen kötbérikötés is védelmet nyújthat a feleknek. Az Mt. rendelkezése szerint a Ptk. szabályai az irányadóak¹⁰⁰: a kötelezett kötbér fizetésére kötelezheti magát szerződésszegés esetére. A kötbérfizetési kötelezettség alól akkor mentesülhet, ha a szerződésszegést kimenti.¹⁰¹ A tanulmányi szerződéshez fűződő kötbér reparációs és preventív funkcióval is bír. Reparatív, mivel a munkáltatónak érdeke fűződik ahhoz, hogy a munkavállalói kötelezettségszegés esetén a pénzben és időben mérhető befektetése megtérüljön. Preventív ugyanakkor, hiszen a kilátásba helyezésével megelőzhető, hogy a munkavállaló a kikötött idő lejárta előtt máshol hasznosítsa azt a szakértelmet, amelyet a munkáltató támogatása révén szerzett meg.¹⁰²

6.7. A munkáltató személyében bekövetkezett változás hatása a tanulmányi szerződésre

Az Mt. 229. § (4) bekezdése alapján munkáltatói jogutódlás esetén a tanulmányi szerződésből származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra szállnak át, a gazdasági

⁹⁶ 1/2019. (V.20.) KMK vélemény.

⁹⁷ Mt. 229. § (7) bek.

⁹⁸ Arányosan követelheti vissza, ha a munkavállaló a szerződésben kikötött tartamnak csak egy részét töltötte le.

⁹⁹ Kiss i. m. 380. o.

¹⁰⁰ Mt. 229. § (8) bek.

¹⁰¹ A Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 6:186. § (1) bek.

¹⁰² Kajtár i. m. 58. o.

egység jogügyleten alapuló átvételének időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek nem szűnnek meg.¹⁰³ Az átadó munkáltatónak az átszállást megelőzően tájékoztatnia kell az átvevő munkáltatót az átszállással érintett tanulmányi szerződésből származó jogokról és kötelezettségekről, ennek elmulasztása azonban nem érinti a jogviszonyból származó igények érvényesíthetőségét.¹⁰⁴

6.8. A tanulmányi szerződés és a *lifelong learning* viszonya

A tanulmányi szerződés alkalmas arra, hogy biztosítsa azon munkavállalók fejlesztését, akikkel a munkáltató hosszú távon tervez együttműködni: a foglalkoztatottak minőségileg is igazodhatnak az ellátandó feladatok jellegéhez, erősíthetik az egymás között fennálló lojalitást, elkerülhetik, hogy a nehezen helyettesíthető pozíciók betöltetlenek maradjanak.¹⁰⁵ A jogintézmény fontos az élethosszig tartó tanulás terén, azonban önmagában nem elegendő eszköz: úgy tűnik azonban, hogy a hatályos magyar munkajog annak szabályozásával mégis teljesítettnek – „letudottnak” – tekinti a *LLL* támogatását. A munkajog hagyományos felfogásában a munkavállalók képzése még mindig kevésbé hangsúlyos, az iskolarendszerű képzések kerülnek előtérbe¹⁰⁶, ugyanis a legtöbb államban, így Magyarországon sem jött még el az a paradigmaváltás, amely alapján az egész életen át tartó tanulást egyéni „szociális” jogként garantálnák.¹⁰⁷

7. A fizetett tanulmányi szabadság

A fizetett tanulmányi szabadságról szóló 140. számú ILO Egyezmény már ötven évvel ezelőtt hangsúlyozta a jogintézmény fontosságát. Az 1. cikke szerint az Egyezmény szempontjából a fizetett tanulmányi szabadság kifejezés a munkavállaló részére oktatási célokra, meghatározott időszakra, munkaidő alatt, megfelelő pénzügyi juttatások mellett engedélyezett szabadságot jelenti. A jogintézmény elengedhetetlen fontosságú a *LLL* gyakorlati megvalósulása aspektusából, hiszen lehetőséget nyújt a munkavállalóknak a képzésben való részvételre

¹⁰³2017.E1.II.JGY.E.1. Összefoglaló jelentés, A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások: versenytildalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezésével kapcsolatos bírói gyakorlat (a továbbiakban: Összefoglaló jelentés), 34. o.

¹⁰⁴ Mt. 37. §.

¹⁰⁵ Kajtár i. m. 56. o.

¹⁰⁶ Eredetileg a munkavállalók oktatásának hangsúlya az alapfokú oktatásra helyeződött, amelyet a munkaerőpiacra való belépés előtt kellett elvégezni. Az átképzés néha szükséges volt, de főként két okból: alkalmassá válni más munkára, munkakörre, ha a korábbi már nem állt rendelkezésre, vagy új készségek és technikák elsajátítása érdekében, amelyeket az alapfokú oktatás befejezése után vezettek be. Összességében a képzés nem volt fontos eleme a munka hagyományos világának. Lásd: Van Voss i. m. 119-120. o.

¹⁰⁷ Kun i. m. 2022, 230-232. o.

anélkül, hogy teljes jövedelemkieséssel kellene számolniuk, ezáltal ösztönzi őket a tanulmányok folytatására.

Ahogy már kifejtésre került, az Mt. a 229. §-ban szabályozza a tanulmányi szerződés jogintézményét, azonban nem tartalmaz explicit rendelkezést a fizetett tanulmányi szabadságról. Az Mt. megalkotásakor az volt a – sajátosnak tekinthető – jogalkotói cél, hogy csak szűkebb körben támogassa jogszabályi szinten a képzésben való részvételt, ugyanis vélekedése szerint a munkaerőpiacon megfelelő mennyiségű szakértelmmel rendelkező munkavállaló állt rendelkezésre.¹⁰⁸ Az élethosszig tartó tanulás fentebb kibontott narratívájával összeegyeztethetetlennek tűnik az Mt. ezen korszerűtlen koncepciója.

Említést érdemel, hogy még az 1951. évi és az 1967. évi munkajogi kódex is szabályozta a szabadság ezen fajtáját. Az 1951-es Mt. biztosította a tanulmányi- és vizsgaszabadságot azoknak a dolgozóknak, akik munkájuk ellátása mellett középiskolai, szakiskolai, főiskolai tanulmányokat folytattak.¹⁰⁹ Az 1967. évi II. törvény szerint tanulmányi szabadság illette meg a munkája mellett továbbtanuló dolgozót.¹¹⁰

Az 1992. évi Mt. a 115. §-ban kifejezetten deklarálta, hogy a munkáltató köteles az iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállaló részére a tanulmányok folytatáshoz szükséges szabadidőt biztosítani, amelynek mértékét az oktatási intézmény által kibocsátott igazolások alapján állapította meg. Vizsgánként, abban az esetben, ha a munkavállalónak egy vizsganapon több tantárgyból is vizsgáznia kellett, vizsgatárgyanként négy munkanap szabadidő illette meg. A diplomamunka elkészítéséhez további tíz munkanap állt rendelkezésére. A nem iskolai rendszerű képzésben tanulóknak tanulmányi munkaidő-kedvezmény csak akkor járt, ha a tanulmányi szerződés vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezetten előírta.¹¹¹ A régi Mt. 116. § alapján az általános iskolai tanulmányokat folytató munkavállalót távolléti díj illette meg a munkából távol töltött időre. Továbbá a 25. § (4) bekezdés szerint a szakszervezet tagjai részére összesen – a szakszervezet által szervezett képzés, illetve továbbképzés céljára – a munkáltató köteles volt előzetes egyeztetés alapján minden tíz, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után évente egy nap rendkívüli fizetett szabadságot biztosítani. Említést érdemel, hogy ennek a rendelkezésnek a visszaépítését többször

¹⁰⁸ Ember i. m. 60. o.

¹⁰⁹ A Munka törvénykönyvéről szóló 1951. évi 7. törvényerejű rendelet, 130. §.

¹¹⁰ A Munka törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény, 43. § (2) bek.

¹¹¹ 1992. évi Mt., 115. §.

szorgalmazták a szakszervezetek, egyebek mellett a 140. sz. ILO Egyezményre hivatkozva. Például egy 2015-ös javaslatban (VKF) kifejtették, hogy a munkaidő-kedvezmény hatályos szabályai az érdekképviseleti munka hatékony végzését nem teszik lehetővé.¹¹²

Felmerül a kérdés, hogy megfelel-e az innovatívnak aligha tekinthető hatályos szabályozás – amely nem ismeri sem a képzéshez, továbbképzéshez fűződő munkavállalói egyéni jogot¹¹³, sem a fizetett tanulmányi szabadság önálló jogintézményét – az ILO Egyezménynek. Kérdés az is, hogy az Mt. rendelkezéseinek eltérő jogértelmezéseivel juthatunk-e olyan eredményre, amelyek jobban támogatják a *LLL* megvalósulását, és amely alapján – bizonyos körben – a munkavállalót megilletethetik a fizetett tanulmányi szabadság által nyújtott előnyök. Jelen dolgozatban kétféle értelmezési lehetőséget vizsgálók meg: az első interpretáció szerint a képzésben való részvétel idejére díjazás jár az Mt. alapján, a második értelmezési megoldás szerint pedig nem jár díjazás arra az időre az Mt. értelmében, az csak a felek megállapodásán alapulhat.

7.1. Első értelmezési lehetőség

Az Mt. ugyan *explicit verbis* nem rendelkezik a tanulmányi szabadságról, az első lehetséges interpretáció alapján nyelvtani és logikai értelmezéssel elvileg eljuthatunk egy olyan eredményre, amely értelmében az Mt. gyakorlatilag tartalmazza azt, illetve annak díjazásáról is rendelkezik, ugyanis a képzési szabadság a tanulmányi célú munkaidő-kedvezmény egyik formájának tekinthető.

Ezen értelmezés szerint a tanulmányi szerződés is a felek megállapodása szerinti képzésnek minősül, annak tartamára az Mt. 55. § (1) bekezdés g) pontja alapján munkaidő-kedvezmény illeti meg a munkavállalót: mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól, és az Mt. 146. § (1) bekezdés b) pontja értelmében *de jure* legalább távolléti díj illeti meg a tanulmányi szerződés tárgyát képező, felek megállapodása szerinti képzésben való részvétel idejére akkor is, ha a tanulmányi szerződésben a felek kifejezetten nem kötötték ki a díjazást.

Az első interpretáció alapján a tanulmányi szerződés olyan megállapodás, amely a felek munkaviszonyból származó jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatos, ezért arra az Mt. 43. § (3) bekezdése értelmében a munkaszerződésre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni. A

¹¹² A VKF munkavállalói oldalának javaslatai a munka törvénykönyve, valamint a sztrájk törvény egyes rendelkezéseinek módosítására, Budapest, 2015. március 16., 7. o.

¹¹³ Kun i. m. 2022, 232. o.

munkaszerződés a törvény Második Részétől – ebből következően az Mt. 146. § (1) bekezdés *b)* pontjától is – csak a munkavállaló javára térhet el¹¹⁴: a tanulmányi szerződésben a felek megállapodása a munkavállaló számára kedvezőbb feltételeket biztosíthat a törvény által garantált tanulmányi célú munkaidő-kedvezmény idejére járó díjazásnál, a távolléti díjnál.

Ebben a körben felmerül a munkaidő-kedvezmény biztosítotti jogviszonyra gyakorolt hatása is. A társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Tbj.) 6. § (1) bekezdés *a)* pontja értelmében biztosított a kiegészítő tevékenységet folytató személynek nem minősülő munkaviszonyban álló személy, aki valamennyi társadalombiztosítási ellátásra jogosult. A Tbj. 16. § *c)* pontja alapján szünetel a biztosítás a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt, kivéve, ha annak idejére a munkaviszonyra vonatkozó szabály szerint átlagkereset jár, vagy munkabér, távolléti díj, táppénzfizetés történt. Az első értelmezés alapján a képzésben való részvétel idejére a munkavállaló mentesül a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól, de mivel távolléti díj megilleti, biztosítotti jogállása nem szünetel, továbbra is jogosult lesz a társadalombiztosítás ellátásaira.

7.2. Második értelmezési opció

A második interpretációs lehetőség szerint a tanulmányi szerződés tárgyát képező képzés nem tekinthető az Mt. 55. § (1) bekezdés *g)* pontjában meghatározott felek megállapodása szerinti képzésnek, ezért az abban való részvétel idejére a törvény alapján nem illeti meg a munkavállalót a tanulmányi célú munkaidő-kedvezmény, és az Mt. 146. § (1) bekezdés *b)* pontja alapján nem jár díjazás sem. Ennek oka, hogy ellenkező esetben minden képzésben való részvétel munkavégzési kötelezettség alóli mentesüléssel járna, és távolléti díj is megilletné a munkavállalót, amely akár magasabb összegű is lehet a képzés költségénél, aránytalan terhet róva a munkáltatóra (és túlterjeszkedve a felek esetleges szerződéses szándékán).

A szerződő felek szabadon rendezhetik a tanulmányi szerződés azon kérdéseit, amelyről a törvény nem szól: mivel az Mt. 229. §-ában nincs arra vonatkozó rendelkezés, hogy a munkáltató támogatásának valamiféle szabadidőben, illetve arra nyújtott díjazás formájában is meg kellene valósulnia, illetve az Mt. 146. § (1) bekezdés *b)* pontja sem irányadó, a szabadidő és a díjazás kikötése teljességgel a felek megállapodása körébe tartozik. Ebből következően

¹¹⁴ Mt. 43. § (1) bek.

nem kötelesek a szerződésben rendelkezni a díjazásról, és a munkáltató sem köteles a tanulmányok folytatásának idejére a munkavállalónak díjazást biztosítani, de a megállapodásuk alapján kötelezettséget vállalhat távolléti díj, vagy annál akár magasabb, akár alacsonyabb összeg megfizetésére a képzésben való részvétel idejére. A tanulmányi szerződésben nem kötelező megállapodni a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesülésről sem.¹¹⁵

A második jogértelmezés alapján a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt (ha van ilyen a szerződés alapján), a felek díjazásra vonatkozó megállapodása hiányában a munkavállaló biztosítási jogviszonya szünetelni fog a Tbj. 16. § c) pontja alapján, és nem lesz jogosult a társadalombiztosítás ellátásaira sem, hiszen a törvény alapján távolléti díj nem illeti meg.

7.3. A köztes interpretáció

Álláspontom szerint egyik interpretáció sem állja meg a helyét önmagában, a helyes értelmezés valahol a kettő között van. Az első interpretációs lehetőség ellen szól, hogy az ILO Egyezmények és Ajánlások Alkalmazását Felügyelő Szakértői Bizottság (CEACR Bizottság) a Magyarországhoz intézett közvetlen felhívásában kiemelte, nem alapulhat kizárólag a felek megállapodásán a képzésben való részvétel idejére járó díjazás.¹¹⁶ (Lásd: 7.4. pont.) A második jogértelmezés ellenérve, hogy ugyan a törvény valóban nem tisztázza, hogy a tanulmányi szerződésbe foglalt képzés az Mt. 55. § (1) bekezdés g) pontjában meghatározott, felek megállapodása szerinti képzések körébe tartozik-e, az gyakorlatilag egy megállapodáson alapuló, képzések folytatására irányuló szerződés (tehát indokolt ebbe a körbe vonni).

E köztes lehetőség alapján az Mt. 146. § (1) bekezdés b) pontja szubszidiárius jellegű, amely távolléti díj megfizetését rendeli a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén a képzésben való részvételhez szükséges időre. Ilyenkor elsődlegesen a felek megállapodása, a tanulmányi szerződés lesz mérvadó (az „ügy ura”) a díjazás és a tanulmányi szabadidő tekintetében, a törvény rendelkezése pedig akkor alkalmazandó, akkor „lép be”, amennyiben a felek nem rendelkeztek a díjazás kérdéséről, ám létrejött közöttük a tanulmányi szerződés,

¹¹⁵ Nagykommentár, az Mt. 229. §-ához, 4. A tanulmányi szerződés tartalma.

¹¹⁶ Direct Request (CEACR) - adopted 2019, published 109th ILC session (2021), *Paid Educational Leave Convention, 1974 (No. 140) – Hungary*.

amelyben tanulmányi szabadidőt is rögzítettek. Kifejezett megállapodás hiányában tehát ezen köztes értelmezés alapján sem a mentesülés, sem a díjazás lehetősége nem merül fel.

A kifejtettek alapján, minden kétséget kizáróan az Mt. értelmében a munkáltató egyedül az általános iskolai tanulmányok folytatása céljából nyújt támogatást a munkavállalónak. *(Lásd: 5.2. pont.)*

7.4. A szabályozás kapcsán felmerülő probléma

Az ILO 140. sz. Egyezmény 2. cikke rendelkezik arról, hogy minden tagállam köteles megfogalmazni és alkalmazni egy olyan politikát, amely előmozdítja a fizetett tanulmányi szabadság képzésre, általános, szociális és állampolgári oktatásra, szakszervezeti oktatásra történő biztosítását. A 3. cikk szerint a jelzett politikának elő kell segítenie a szakma vagy a funkció gyakorlásához szükséges képzettség megszerzését, továbbfejlesztését és adaptálását, az olyan folytonos oktatást és képzést, amely segíti a munkavállalók korunk követelményeihez történő alkalmazkodását.

A CEACR Bizottság 2015-ös 104. ülészenon közzétett Magyarország felé intézett közvetlen felhívásban megjelenik, hogy a munkavállalók képviselői szerint az a rendelkezés, hogy az alap- és továbbképzésben részt vevő munkavállalóknak fizetett oktatási szabadságot csupán a munkáltatóval kötött megállapodás előírása esetén, annak alapján kell adni, nincs összhangban az Egyezmény 2., 3. és 5. cikkével, mivel nem biztosítja az Egyezményben felsorolt célokra a fizetett oktatási szabadság általános lehetőségét.¹¹⁷

2017-ben, a 106. ülészenon közzétett közvetlen felhívásban a Bizottság tudomásul vette a munkavállalói szervezetek észrevételeit, miszerint sem a jogszabályok, sem a gyakorlat nem támogatja tehát hazánkban a fizetett oktatási szabadság lehetőségét az ILO Egyezmény 2. cikkének c) pontjában meghatározott célokra.¹¹⁸

A CEACR Bizottság a 109. ülészenon (2021) közzétett közvetlen felhívásban utalt arra, hogy Magyarország Kormánya jelezte – álláspontom szerint tulajdonképpen elismerve a joghézagot –, hogy a tanulmányi szerződés alapján a munkáltató által nyújtott támogatás jellege, amely vonatkozhat a tandíj visszatérítésére, a tanuláshoz szükséges eszközök beszerzésére, az

¹¹⁷ Direct Request (CEACR) - adopted 2014, published 104th ILC session (2015), *Paid Educational Leave Convention, 1974 (No. 140) – Hungary*.

¹¹⁸ Direct Request (CEACR) - adopted 2016, published 106th ILC session (2017), *Paid Educational Leave Convention, 1974 (No. 140) – Hungary*.

előadások, órák, vizsgák és egyéb költségek idejére távolléti díj fizetésére, a tanulmányi szerződésben rögzítésre került megállapodástól függ. A képzési szabadság feltételei tehát az általános iskolai tanulmányok folytatását leszámítva teljes mértékben a munkáltatóval kötött megállapodáson alapulnak, attól függenek. A CEACR Bizottság a közvetlen felhívásban felszólította a Kormányt, hogy biztosítsa, hogy a munkavállalók pénzügyi jogosultságai a fizetett oktatási szabadság alatt lehetővé tegyék számukra, hogy a bérük és egyéb juttatásaik folyamatos kifizetésével vagy megfelelő kompenzációval fenntartsák jövedelmi szintjüket, és vegyék figyelembe az oktatás és képzés jelentős többletköltségeit.¹¹⁹

A CEACR Bizottság közvetlen felhívásaiból az következik tehát, hogy kizárólagosan nem alapulhat a tanulmányi szabadság idejére járó díjazás a felek megállapodásán, ezért is lenne indokolt a fizetett tanulmányi szabadság intézményesítése hazánkban.

8. A fizetett képzési szabadság a Visegrádi Együttműködés országaiban

Az 1991-ben a Cseh és Szlovák Szövetségi Köztársaság, a Lengyel Köztársaság és a Magyar Köztársaság által aláírt, együttműködést célzó Visegrádi nyilatkozat szerint ezen országok hasonló és nagy jelentőségű változásokon mentek keresztül az idők során, a történelem folyamán hagyományos kapcsolatrendszert alakítottak ki, közös kulturális, szellemi örökséggel rendelkeznek. A hosszú idő óta fennálló szellemi, kulturális és gazdasági – szomszédság tényéből fakadó – kölcsönhatás¹²⁰ indokolja, hogy jelen dolgozatban részletesebben a Visegrádi Együttműködés országainak munkajogi eszközeit tárom fel a fizetett tanulmányi szabadság terén. *A fizetett tanulmányi szabadságról szóló 1974. évi 140. sz. ILO Egyezményt* a Visegrádi Négyek mindegyike ratifikálta, így elviekben az annak való megfelelés érdekében a képzési szabadság szabályozása megjelenik az országok jogrendszerében. A nemzetközi kitekintés célja, hogy bemutassa, mely ország munkajoga támogatja leginkább a *lifelong learning* megvalósulását elősegítő ezen fontos jogintézményt a régióban, valamint alapul szolgáljon egy *de lege ferenda* javaslat megfogalmazásának, amely a magyar munkajogban e területen fennálló (fentebb vázolt) joghézag kitöltését szolgálná.

¹¹⁹ Direct Request (CEACR) - adopted 2019, published 109th ILC session (2021), *Paid Educational Leave Convention, 1974 (No. 140) – Hungary*.

¹²⁰ Visegrádi nyilatkozat, Visegrád, 1991. február 15.

Megjegyzést érdemel, hogy számos más államban is létezik valamiféle fizetett képzési szabadság¹²¹, de nézetem szerint – például versenyképességi szempontból, valamint az előbbieken említett okokból – leginkább a régió országaihoz érdemes „mérni” hazánkat.

8.1. Csehország

A cseh munka törvénykönyv, a 262/2006. törvény, a *Zákoník práce* 227. §-a alapján a munkavállalók szakmai fejlődéséről való gondoskodás a munkáltató feladata. A munkavállaló köteles fejleszteni a képzettségét oly módon, hogy el tudja végezni a munkáltatóval kötött megállapodás alapjául szolgáló munkát.¹²² A képzési szabadság rendszerének szabályozásáért a Munkaügyi és Szociális Minisztérium felelős háromoldalú tárgyalások keretében: a szakszervezetek is bevonásra kerülnek, és a kollektív szerződésben az előírtnál jobb feltételeket határozhatnak meg.¹²³

8.1.1. Fizetett képzési szabadság Csehországban

A munkavállalók bizonyos feltételek mellett jogosultak a fizetett szabadságra a szakmai képzéseken, továbbképzéseken való részvétel idejére, amennyiben jogszabályban előírt vagy a munkaköri követelmények teljesítéséhez szükséges képzésről van szó. A képzésnek a munkáltató érdekében kell állnia ahhoz, hogy a munkavállaló jogosult legyen a szabadság ezen fajtájára. A gyakorlatban a munkáltató érdekét – ezáltal a jogosultságot is – mindig a munkáltató határozza meg, és a munkáltató engedélyével vehető igénybe. A munkáltatók szabadon dönthetnek arról, hogy beleegyeznek-e a képzési szabadság biztosításába, amennyiben a képzettség fejlesztése nem kimondottan szükséges a munkavállaló munkájához. Az a tanulmányi és vizsgaidő, amely egy időben van a munkaidővel, fizetett szabadságra – munkabérre vagy kompenzációs bérre – jogosítja a munkavállalókat. Nemzeti szabályozás nincsen a költségek megosztásával kapcsolatban.¹²⁴

8.1.2. A fizetett képzési szabadság mértéke Csehországban

Csehországban a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól a szükséges mértékben a tanórákon, tanfolyamokon vagy iskolai oktatásban, képzésben való részvétel idejére, 2 munkanapra jogosult az adott egyetem vagy felsőfokú szakképző iskola tanterve

¹²¹ Lásd: CEDEFOP, képzési szabadság, főbb jellemzők és statisztikák.

¹²² Zákoník práce 230. § (2) bek.

¹²³ A felnőttképzés finanszírozása, adatbázis, Csehország, CEDEFOP.

¹²⁴ A felnőttképzés finanszírozása, adatbázis, Csehország, CEDEFOP.

szerinti vizsgára való felkészüléshez, annak teljesítéséhez, 5 munkanap illeti meg a záróvizsgára, érettségi vizsgára való felkészüléshez, a letételéhez, a végbizonyítvány megszerzésére, 10 munkanapra jogosult a munkavállaló a záródolgozat, szakdolgozat, diplomamunka megírására és megvédésére. A *Zákoník práce* alapján 40 munkanap fizetett szabadság illeti meg a munkavállalót orvosi, állatorvosi vagy higiéniai területen a doktori cím vagy a doktori fokozat megszerzéséhez szükséges felkészülési időre és vizsga letételére.¹²⁵

8.2. Lengyelország

A lengyel munka törvénykönyv, az 1974. június 26-i törvény, a *Kodeks pracy* 17. cikke alapján a munkáltató kötelezettsége, hogy támogassa a munkavállalót a szakképzettsége fejlesztésében. A 103¹. cikk 1. § értelmében a szakképzettség fejlesztése a munkavállaló általi ismeretek és készségek megszerzését és alkalmazását jelenti, amelyhez a munkáltató kezdeményezése vagy beleegyezése szükséges.

8.2.2. Fizetett képzési szabadság Lengyelországban

A szakképzettségét fejlesztő munkavállaló jogosult képzési szabadságra, a kötelező tanfolyamokra való időbeni megjelenéshez szükséges időre, továbbá azok időtartamára a munkaidő egészére vagy egy részére történő felmentésre.¹²⁶ A *Kodeks pracy* 3. §-a alapján a munkavállaló a képzési szabadság idejére jogosult díjazásra, a munkáltató a munkavállaló bérének 100%-át fizeti meg. A szabályozás a munkavállalók készségeit és a munkáltatók igényeit igyekszik összehangolni, a tanulmányi szabadság működtetésében kormányzati szervek nem vállalnak szerepet.¹²⁷

8.2.1. A fizetett képzési szabadság mértéke Lengyelországban

A képzési szabadság, az „*urlop szkoleniowy*” a lengyel munka törvénykönyv 103². cikkében kapott helyet. Szakmai képesítést igazoló vizsgán, érettségien, valamint olyan vizsgán részt vevő munkavállalót, amelyre iskolán kívül saját maga készül fel, 6 nap képzési szabadság illeti meg. Az egyetemi képzés utolsó évében a diplomamunka elkészítéséhez, valamint a záróvizsgára való felkészüléshez és annak letételéhez a munkavállaló 21 nap képzési szabadságra jogosult.¹²⁸

¹²⁵ Zákoník práce 232. §.

¹²⁶ Kodeks pracy, III. fejezet, 103¹. cikk 2. §.

¹²⁷ A felnőttképzés finanszírozása, adatbázis, Lengyelország, CEDEFOP.

¹²⁸ Kodeks pracy, III. fejezet, 103². cikk 1. §.

8.3. Szlovákia

A 311/2001. törvény, a *Zákonník Práce* alapján a munkáltatónak gondoskodnia kell a munkavállalók képzettségének elmélyítéséről, növeléséről, az azzal kapcsolatos intézkedésekről a munkavállalók képviselőivel köteles tárgyalni.¹²⁹ A szlovák munka törvénykönyv a munkavállaló számára előírja a munkavégzéshez kapcsolódó képességeinek elmélyítését.¹³⁰

8.3.1. Képzési szabadság Szlovákiában

A *Zákonník Práce* 140. §-a alapján, ha a munkavállaló jogszabályban meghatározott előfeltétel megszerzése vagy munkaszerződésben vállalt munka ellátásához szükséges követelmény teljesítése érdekében vesz részt továbbképzésen, akkor akadályozott a munkavégzésben. A munkáltató – ha vélhetően az ő igényeinek megfelelően fejleszti a képzettségi szintjét a munkavállaló – felmentést adhat a munkaidő alól, és az átlagkeresetének megfelelő összegű bérpótlékot biztosíthat számára.¹³¹ A szlovák munka törvénykönyv tehát a munkáltató mérlegelésére bízta, hogy biztosít-e fizetett tanulmányi szabadságot. Szlovákiában nem vesznek részt aktívan a kormányzati intézmények a képzési szabadság mechanizmusában. Jellemzően vállalati szintű kollektív szerződésekben határozzák meg, hogy a képzési szabadságoknak milyen keretei vannak.¹³²

8.3.2. Képzési szabadság mértéke Szlovákiában

A szabadság a munkavállalót a képzésben való részvételhez szükséges mértékben illetheti meg. Jogosulttá válhat a vizsgákra való felkészüléshez és azok teljesítéséhez 2 napra, a záróvizsgák teljesítéséhez pedig 5 napra. Az egyetemi képzésekben részt vevő munkavállalónak a munkáltató összesen 40 napot biztosíthat a záróvizsgák letételére, 10 napra jogosult a munkavállaló a szakdolgozat kidolgozására és szóbeli megvédésére. Az egészségügyi foglalkozást végző munkavállalókat a naptári évben 5 nap szabadság illeti a rendszeres továbbképzésben való részvétel céljából, amely idő alatt az átlagkeresetének megfelelő bérpótlékra jogosult.¹³³

¹²⁹ *Zákonník Práce* 153. §.

¹³⁰ *Zákonník Práce* 154. § (2)-(3) bek.

¹³¹ *Zákonník Práce* 140. § (1)-(2) bek.

¹³² A felnőttképzés finanszírozása, adatbázis, Szlovákia, CEDEFOP.

¹³³ *Zákonník Práce* 140. § (3)-(4) bek.

8.4. Részösszegzés: konklúzió a V4 országok szabályozása alapján

A Visegrádi országok mindegyikének munkajoga explicit módon rendelkezik a képzési szabadságról, azonban valamilyen formában mindhárom szabályozásban megjelenik a munkáltató beleegyezésének, mérlegelésének szükségessége. A magyar Mt.-hez képest előremutató, konkrétabb és munkavállaló-barátabb, hogy nem csak a felek megállapodásán alapszik, hanem törvényi szinten van biztosítva a képzési szabadság, ám a munkavállalót megillető általános alanyi jogként egyik esetben sem értelmezhető a szabadidő ezen formája, és a *LLL* modern narratívájának szabályozási elveit (például: képzéshez és fizetett tanulmányi szabadsághoz való munkavállalói alanyi jog, költségmegosztás elve, érdekképviselési intézményesített „beleszólás” stb.) még kevésbé tükrözik e szabályozási megoldások.

9. De lege ferenda javaslat

Az Mt.-ben a korábban ismertettek alapján – még ha a 7.1. pontban részletezett első lehetséges interpretációt is fogadnánk el – konkrét rendelkezés nincsen a munkavállalót megillető tanulmányi szabadság mértékéről és annak ellentételezéséről. Tekintettel a szociológiai/ statisztikai tényre, hogy a tanulásban való részvétel egyik fő akadálya éppen az, hogy az egyének nem kapnak megfelelő pénzügyi támogatást¹³⁴, álláspontom szerint jogalkotás mutatkozik szükségesnek a joghézag kitöltése érdekében, megteremtve a nagyobb összhangot *A fizetett tanulmányi szabadságról szóló 1974. évi ILO Egyezmény* előírásaival is.

Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra című dokumentum szerint a munkahelyeknek egyre inkább tanuló szervezetté kell válniuk, és a jövőben a munkavállalók képzésében fontos szerepet fognak betölteni. A keretstratégia kiemelte: fontos, hogy minél több munkahelyen legyen lehetőség a tanulásra, valamint megjelenjen a gazdasági-üzleti tevékenység és a tanulás közötti kapcsolatépítés.¹³⁵

Nézőpontom szerint ennek megvalósítása nem lehetséges a munkavállalókat alanyi jogon megillető képzési szabadság *de lege* garantálása nélkül. A cél ideális esetben nem az lenne, hogy az 1992. évi Mt. korábbi megoldása mechanikusan visszavezetésre kerüljön a jelenlegi szabályozásba (hiszen az egyébként is kizárólag az iskolarendszerű képzésben részt vevő munkavállaló számára biztosította kötelező jelleggel a szabadidőt¹³⁶). Nézetem szerint

¹³⁴ A Tanács ajánlása (2022. június 16.) az egyéni tanulási számlákról (2022/C 243/03), (a továbbiakban lábjegyzetben: A Tanács ajánlása az egyéni tanulási számlákról), Preambulum, (9) bek.

¹³⁵ Keretstratégia, 77. o.

¹³⁶ 1992. évi Mt., 115. §.

hosszabb távon az egyéni képzési számlákhoz hasonló kedvezmény általános biztosítása lenne megfontolandó. (*Lásd: 10. pont.*) Olyan rendelkezés bevezetése lenne megfelelő és előremutató, amely – a Visegrádi országok munkajogától is eltérően – a munkáltató mérlegelésétől, beleegyezésétől függetlenül, önálló jogcímen biztosítaná a munkavállalók számára a képzésben való részvételhez szükséges szabadidőt (bizonyos, életszerű, reális mértékben), amelyet saját elhatározásuk alapján, választásuk szerint használhatnának fel a munkaviszony (vagy akár az egész karrier) során.

A LLL-et az támogatná leginkább, ha – például a cseh és szlovák megoldástól eltérően – a munkavállaló nem feltétlenül csak a munkáltató érdekében álló képzésben vehetne részt, hanem bármilyen szakképzettségét fejlesztő iskolarendszerű, nem iskolarendszerű, akár tanulmányi szerződésben meghatározott képzés vagy továbbképzés megalapozná a szabadság ezen formájára való jogosultságot. Ennek indoka, hogy a 140. sz. ILO Egyezmény 1. cikkében megfogalmazott fizetett tanulmányi szabadság definíció nem tartalmaz olyan szűkítő tartalmi elemet, amely alapján azt kizárólag a munkaviszonyhoz kapcsolódó követelmények teljesítéséhez lehetne igénybe venni, másrészt a gyakorlatban nehézséget okozhatna, *horribile dictu* munkáltatói visszaéléshez vezethetne annak meghatározása, hogy mely képzés áll a munkáltató érdekében, vagy szükséges a munkavállaló munkájához. Hangsúlyozandó továbbá, hogy a munka világában a folyamatos változásokhoz való alkalmazkodás (*lásd fentebb: 2.2 pont*) és az egész életen át tartó tanulás sokkal inkább a humán tőkét fejlesztő transzverzális képességek, készségek támogatása révén valósulhat meg, amelyek nem feltétlen a fennálló munkajogviszony teljesítéséhez szükségesek. Mindez természetesen egy alapvető szemléletbeli paradigmaváltást igényelne, amit a magam részéről indokoltnak vélek ugyan, ám (szak)politikai realitása nyilvánvalóan egyelőre kérdéses. A képzési szabadság jogintézményének köszönhetően a tanulmányi szerződés tárgyául szolgáló képzésben való részvételhez szükséges időre a felek megállapodása nélkül is, a törvény alapján jogosult lenne a munkavállaló.

9.1. Költségviselés

Ahogy a keretstratégia is előírta, az élethosszig tartó tanulás támogatási rendszerét, így a fizetett képzési szabadságot is, a költségmegosztás elvére lenne indokolt építeni, amelyben az egyénnek, a munkáltatónak és az államnak is felelősséget kell vállalnia.¹³⁷ Ez a logika jelenik

¹³⁷ Vö.: Keretstratégia, 40. o.

meg markánsan egyfelől a szakirodalomban¹³⁸ is, másfelől például a Munkástanácsok Országos Szövetsége (a továbbiakban: Munkástanácsok) 2024. január 12-én a Kormány részére benyújtott részletes javaslatában¹³⁹ is: a munkavállalót a tanulmányi szabadság idejére megillető távolléti díj, és az azt terhelő munkáltatói közteher meghatározott hányada – például egyharmada – az állam által, központi költségvetésből kerülne finanszírozásra, a fennmaradó kétharmad összeget pedig a munkáltató és a munkavállaló fele-fele arányban viselné.¹⁴⁰

A Munkástanácsok kezdeményezéséből kiindulva a *de lege ferenda* javaslatom alapján a tanulmányi szabadság idejére a távolléti díj 70%-a illetné meg a munkavállalót, amelynek felét állami hozzájárulásként a központi költségvetésből térítenék meg a munkáltatónak, a fennmaradó 35% kifizetésére a munkáltató lenne köteles, így a munkavállaló 30%-ban járulna hozzá a költségekhez. Ennek a megoldásnak köszönhetően a munkáltató – és végső soron a nemzetgazdaság – számára nem járna aránytalan teherrel a képzésben való részvétel finanszírozása, valamint biztosítva lenne a munkavállaló teljes jövedelemkiesésének elkerülése is. Megjegyzést érdemel, hogy természetesen más arány, megoldás is elképzelhető, de a költségmegosztás elvének valamiféle érvényesítése mindenképpen észszerűnek tűnik.

9.2. A tanulmányi szabadság mértéke

A Munkástanácsok eredeti javaslata értelmében a képzésben részt vevő munkavállalót évente 2-3 munkanap, vagy négyévente legalább 15 munkanap tanulmányi szabadság illetné meg; a munkavállaló saját döntésén múlna, hogy kompetenciái fejlesztése érdekében évente vagy négyévente összegyűjtve szeretné igénybe venni a szabadság ezen formáját.¹⁴¹ A „tömbösítés” és a (munkaviszonyok közötti) „hordozhatóság” elveit magam is rendkívül fontosnak vélem, hiszen ez illeszkedne a fentebb vázolt átalakuló, modern munkaerőpiaci viszonyokhoz (lásd: életciklus-szemlélet stb.)

Belgiumban például a 2022. október 3-i törvény biztosítja a 20 főnél nagyobb magánszférában működő vállalatoknál dolgozó munkavállalók ötnapos egyéni képzési jogát.¹⁴² Ehhez

¹³⁸ Lásd például: De Vos i. m.

¹³⁹ A javaslatot a munkavállalói és a munkáltatói oldal képviselői is támogatták a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumán, így a foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkárság révén napirendre került. Lásd: Munkástanácsok Országos Szövetsége: VKF - A Munkástanácsok javaslata az Mt. módosítására a tanulmányi szabadság új szabályozásával kapcsolatban, 2024. január 24.

¹⁴⁰ Munkástanácsok Országos Szövetsége: Az élethosszig tartó tanuláshoz és képzéshez való „alanyi jog” munkajogi feltételei – sajtóbeszélgetés a Munkástanácsok kezdeményezéséről, 2024. január 17.

¹⁴¹ Munkástanácsok Országos Szövetsége: Törvénymódosítás a tanulmányi szabadság pontosításáról, 2024. szeptember 10.

¹⁴² 3 OKTOBER 2022. - Wet houdende diverse arbeidsbepalingen, 52.cikk.

viszonyítva – foglalkoztatottak száma szerinti differenciálást mellőzve – a 3 munkanap fizetett tanulmányi szabadság magyar munkajogba való bevezetése ideális és reális is lehetne, ugyanis a munkáltató számára aránytalan költségekkel nem járna, a munkavállalókat mégis ösztönözné az élethosszig tartó tanulásban. Amennyiben az évi 3 munkanap szabadságot vesszük alapul, a munkáltató a 35%-os hozzájárulásával csupán évente nagyjából egy munkanapnak megfelelő távolléti díj (105%) kifizetésére lenne köteles. A tanulmányi szabadság „hordozhatóságát” illetően az Mt. 286. § (1) bekezdése lehetne irányadó álláspontom szerint: a munkavállaló a felhalmozott, képzésre fordítható szabadnapjait az általános elévülési időn, 3 éven belül lenne jogosult felhasználni (akár másik munkaviszonyban is).

9.3. Érdekegyeztetés

Ideális esetben a szociális párbeszéd és a munkavállalói érdekképviselések fontos szerepet tölthetnek be az oktatás, képzés és a tanulmányi szabadidő vonatkozásában: egyebek mellett a jövőbeli készségigények előrejelzése, teljesítésükben való részvétel által¹⁴³, valamint a munkavállalók tanulmányok folytatására és a munkáltatók ismeretek biztosítására való ösztönzése, tájékoztatása révén. Ebből kifolyólag szükséges lenne intézményesen és hatékonyan bevonni az érdekképviselőket a képzési politikák kialakításába (mind országos, ágazati és vállalati szinten). A kollektív szerződések eltérhetnének a fizetett képzési szabadság törvényi minimumától, így a munkavállalók számára kedvezőbb szabályokat is megállapíthatnának.

Ami a munkahelyi szintet illeti, az Mt. 264. § (1) bekezdés deklarálja, hogy a munkáltatónak a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről – így a képzéssel összefüggő tervekről is – döntése előtt legalább tizenöt nappal ki kell kérnie az üzemi tanács véleményét. A képzési politika kialakítását megelőzően fontos lenne az érdekegyeztetés, amely az üzemi tanácsnak a munkáltatói szabályzatba foglalt képzések körének meghatározásába való bevonásával valósulhat meg. Amennyiben a munkáltatók saját képzési programot működtetnek, a munkavállalói szervezetekkel, üzemi tanáccsal való együttműködés fontos lenne a megfelelő keretek kialakítása és a pénzeszközök felhasználása érdekében.¹⁴⁴

¹⁴³ Work for brighter future, 31. o.

¹⁴⁴ Work for brighter future, 31. o.

10. Egyéni képzési számla

A Munkástanácsok eredeti javaslata szerinti fizetett tanulmányi szabadság egyes jellemzőiben is – például: a „tömbösítés” lehetősége, a költségmegosztás elve – az egyéni képzési számla elképzelése fedezhető fel. A *Tanács ajánlása (2022. június 16.) az egyéni tanulási számlákról* című uniós dokumentum alapján az efféle számlákkal teljes mértékben az egyének rendelkeznek, meghatározott időszak alatt, munkaerőpiaci státuszuktól, foglalkoztatási viszonyuktól függetlenül felhalmozhatják, pályamódosításuk során is megőrizhetik a jogosultságaikat: a rendelkezésre álló idejüket, ennek fedezésére szolgáló anyagi erőforrásaikat. Ez a jogintézmény¹⁴⁵ lehetőséget biztosíthat a munkavállalók számára, hogy az általuk leghasznosabbnak ítélt, akár hosszabb és költségesebb képzési lehetőségre fordítsák a jogosultságaikat, azok felhasználásával újonnan felmerülő készségigényekre reagáljanak.¹⁴⁶

Az egyéni tanulási számlák konstrukciója megfelelő finanszírozás mellett tud eredményesen működni: az ajánlás rögzíti a közigazgatási szervek, a munkáltatók és a szociális partnerek közötti költségmegosztás elvét¹⁴⁷, a köz- és magánfinanszírozási források ötvözését.¹⁴⁸

A magyar munkajogban ennek a konstrukciónak a megvalósítása¹⁴⁹ egyelőre távoli cél, mivel még a fizetett tanulmányi szabadság jogintézménye sem került a törvényben rögzítésre, de a Munkástanácsok javaslata szerinti hordozhatóság, költségmegosztás mindenképpen előremutató. Véleményem szerint a jövőbeli irányvonalat az élethosszig tartó tanulás terén az egyéni tanulási számlák jelentik majd, hiszen számos országban¹⁵⁰ már alkalmazzák jogszabályi vagy kollektív szerződéses alapon a *lifelong learning* eszközöként.¹⁵¹

¹⁴⁵ Hasonló konstrukció az ún. „karrierszámla”, amely pénzügyi eszközt nyújt az egyénre szabott karrierfejlesztés támogatásához, a munkavégzésre irányuló jogviszonytól függetlenül felhasználható képzésre, oktatásra, szabadságra és csökkentett munkaidőre, személyre szabott munkavégzésre, elbocsátás vagy nyugdíjazás stb. esetén is. Lásd: De Vos i. m. 10. o.

¹⁴⁶ A Tanács ajánlása az egyéni tanulási számlákról, Preambulum (16) bek., Fogalommeghatározások, 4. b).

¹⁴⁷ A karrierszámlát is a munkavállaló, a munkáltató és a kormány közötti háromirányú kapcsolat keretében hozzák létre. Lásd: De Vos i. m. 10. o.

¹⁴⁸ A Tanács ajánlása az egyéni tanulási számlákról, Preambulum (23) bek.

¹⁴⁹ Hazánkban a Digitális Jóléti Program szakanyagaiban merül fel az egyéni képzési számla bevezetésének ötlete. Lásd: Digitális Pedagógiai Módszertani Központ: A magyar digitális munkaerőpiac helyzetelemzésének, valamint a digitális és hagyományos munkaerőpiac nyomon követésére és előrejelzésére szolgáló rendszer koncepciójának kidolgozása: Összefoglalás és Javaslatok, 2018, 8. o.

¹⁵⁰ Lásd: Lynch i. m. 144. o.

¹⁵¹ Kun i. m. 2022, 233. o.

11. Összegzés

A kutatásom céljaként tűztem ki, hogy hozzájáruljak a jogalkotó és jogalkalmazó tevékenységek fejlesztéséhez, a jogtudatosság növeléséhez azáltal, hogy a munkajog oldaláról megközelített betekintést nyújtok a *LLL* témájába. Jelen dolgozat adta keretek között a lehető legteljesebben igyekeztem bemutatni az egész életen át tartó tanulás jelenségét, aktualitását, releváns nemzetközi, európai uniós szabályozását és munkajogi „lábait”. Kitértem a *lifelong learning*hez kapcsolódó magyar kormánystratégiákra, valamint a képzésben való részvétel munkajogviszonyban megjelenő jogi alapjainak kifejtését követően részletesen ismertettem a hazai jogrendszer élethosszig tartó tanulást elősegítő jogintézményét, a tanulmányi szerződést. Kétféle interpretációs opciót vizsgáltam meg a képzésben való részvétel idejére járó díjazással kapcsolatban. Körüljártam a CEACR Bizottság tárgykörbe tartozó rendelkezésekről alkotott véleményét, a fizetett képzési szabadság szabályozása szükségességének okait, és feltártam a Visegrádi Együttműködés országainak jogintézményéhez kapcsolódó megoldásait. A költségmegosztás elvére alapozva megfogalmaztam a tanulmányi szabadságra vonatkozó *de lege ferenda* javaslatomat. Határozott álláspontom, hogy szükség lenne a fizetett képzési szabadság (hosszabb távon pedig az egyéni képzési számla-jellegű jogintézmény) intézményesítésére a magyar munkajogban. Erre egyrészt javaslatot is tettem, másrészt igyekeztem megérvelni, alátámasztani a szükségességét.

12. Bibliográfia

Magyar nyelvű szakirodalom

- Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Szőke Gergely László: *Nagykommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Wolters Jogtár
- Ember Alex: A tanulmányi szerződés, *Miskolci Jogi Szemle*, 10. évfolyam 2. szám, 2015, 58-71., https://www.mjsz.unimiskolc.hu/files/egyeb/mjsz/201502/7_emberalex.pdf (letöltve: 2023.06.23.)
- Kajtár Edit: Tanulmányi szerződésen innen és túl, *Munkajog*, VII. évfolyam, 1. szám, Orac Kiadó, Budapest, 2023, 56-62.
- Kiss György (szerk.): *Munkajog*, Dialóg Campus, Budapest, 2020
- Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos: *A munka törvénykönyvének magyarázata*, Második, aktualizált kiadás, Orac Kiadó, Budapest, 2023
- Kun Attila: *Az élethosszig tartó tanulást támogató nemzetközi munkajogi szabályozási tapasztalatok. A munkahelyi képzés szerepe az élethosszig tartó tanulásban*, In Kun Attila (szerk.): *Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra*, Patrocinium Kiadó, Budapest, 2017, 17-55.
- Kun Attila: Az egész életen át tartó tanulás egyes munkajogi aspektusai, *Miskolci Jogi Szemle* 17. évfolyam (2022) 2. szám (1. különszám), 228-237. o., <https://ojs.unimiskolc.hu/index.php/jogiszemle/article/view/2012> (letöltve: 2024. 10. 30.)
- Rácz Ildikó: *A tanulmányi szerződés*, In Kun Attila (szerk.): *Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra*, Patrocinium Kiadó, Budapest, 2017, 110-144.
- Rátkai Ildikó: *A munkavállalót megillető (?) „tanulmányi szabadság” kérdésköre*, In Pál Lajos – Petrovics Zoltán szerk.: *Visegrád 21.0 - A XXI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 2024, 224-230.
- Sipka Péter: A munkáltatói gondoskodás a jelenlegi és jövőbeli munkajogi kihívások tükrében, In Pál Lajos, Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 18.0, A XVIII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 2021, https://mersz.hu/dokumentum/NOV1022__126/ (letöltve: 2024. 12. 07.)
- Tatár Irén: *A tanulmányi szerződés egyes kérdései*, In Pál Lajos – Petrovics Zoltán szerk.: *Visegrád 15.0. A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 2018, 130-143.

Idegennyelvű szakirodalom

- De Vos, Marc: *Work 4.0 and the future of labour law*, Working Paper, 2018, <http://labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/MarcDV.pdf> (letöltve: 2024. 10. 08.)
- Lynch, Lisa M.: *Investments in adult lifelong learning*, In Labor and Employment Law and Economics, Edward Elgar, 2009, 131-147., https://www.elgaronline.com/downloadpdf/edcollchap/book/9781782547457/b2_chapter4.pdf (letöltve: 2024. 12. 01.)
- Van Voss, Guus Heerma: *Life-long-learning as an Individual Social Right*, Kluwer Law International, Printed in the Netherlands, 2008

Hazai joganyag

- A Módosított Európai Szociális Karta kihirdetéséről szóló 2009. évi VI. törvény
- A Munka Törvénykönyvéről szóló 1951. évi VII. törvényerejű rendelet
- A Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény
- A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény
- A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
- A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény
- A társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény
- Végző előterjesztői indokolás az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi LXXIV. törvényhez, Indokolások Tára 2023/9.

Külföldi jogszabályok

- 3 OKTOBER 2022. - Wet houdende diverse arbeidsbepalingen, Különböző foglalkoztatási rendelkezéseket tartalmazó törvény, Belgium, https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=de&sum_date=2024-09-04&pd_search=2022-11-10&numac_search=2022206360&page=1&lg_txt=N&caller=list&2022206360=1&view_numac=&numac=2022206360&choix1=und&choix2=und&fr=f&nl=n&du=d&trier=Ausfertigung (letöltve: 2024. 11. 16.)
- A cseh munka törvénykönyv, *Zákoník práce*, 262/2006. törvény, <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262> (letöltve: 2024. 09. 06.)

- A lengyel munka törvénykönyv, *Kodeks pracy*, 1974. június 26-i törvény, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf> (letöltve: 2024. 09. 06.)
- A szlovák munka törvénykönyv, *Zákonník Práce*, 311/2001. törvény, <https://www.epi.sk/zz/2001-311> (letöltve: 2024. 09. 06.)

Nemzetközi joganyag

- A fizetett tanulmányi szabadságról szóló 1974. évi Ajánlás, ILO, 1974. június 24., <https://2010-2014.kormany.hu/download/c/09/01000/148A.pdf> (letöltve: 2023. 10. 08.)
- A fizetett tanulmányi szabadságról szóló 1974. évi Egyezmény, ILO, 1974. június 24., <https://2010-2014.kormany.hu/download/4/0a/01000/140E.pdf> (letöltve: 2023. 10. 08.)
- Az emberi erőforrások fejlesztéséről szóló 1975. évi Egyezmény, ILO, 1975. június 23., <https://2010-2014.kormany.hu/download/6/0a/01000/142E.pdf> (letöltve: 2023. 10. 08.)
- Az emberi erőforrások fejlesztéséről szóló, 2004. évi Ajánlás, ILO, 2004. június 17., https://2010-2014.kormany.hu/download/0/49/01000/r195_nilo.pdf (letöltve: 2023. 10. 08.)
- Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmánya, Genf, 1998. február, https://2010-2014.kormany.hu/download/c/59/01000/ILO_alapokmany_doc.pdf (letöltve: 2024. 10. 29.)
- Nemzetközi Munkaügyi Konferencia, ILO Centenárium nyilatkozat a munka jövőjéről a konferencia száznyolcadik ülésén, Genf, 2019. június 21., https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/declaration_skills.pdf (letöltve: 2024. 10. 29.)
- The ILO strategy on skills and lifelong learning 2030, International Labour Organization, Geneva, 2023, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40ifp_skills/documents/publication/wcms_886554.pdf (letöltve: 2024. 10. 29.)
- Visegrádi nyilatkozat, Visegrád, 1991. február 15., <https://www.visegradgroup.eu/documents/visegrad-declarations/deklahu> (letöltve: 2024. 10. 28.)

Európai uniós joganyag

- Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152> (letöltve: 2024. 11. 03.)
- Az Európai Unió Alapjogi Chartája, 2012/C 326/02, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT> (letöltve: 2023. 10.08.)
- Az Európai Unióról Működéséről Szóló Szerződés, C 326/47, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT> (letöltve: 2023. 10. 08.)
- A Tanács ajánlása (2022. június 16.) az egyéni tanulási számlákról (2022/C 243/03), Európai Unió Tanácsa, Luxembourgban, 2022. június 16., [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(03\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(03)) (letöltve: 2024. 11. 16.)
- Javaslat a szociális jogok európai pillérének intézményközi kihirdetéséről, COM (2017) 251 final, Európai Bizottság, Brüsszel, 2017. 04.26., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0251> (letöltve: 2023. 11. 10.)

Egyéb jogforrások

- A Magyar Köztársaság Kormányának stratégiája az egész életen át tartó tanulásról, 2005. szeptember, <http://www.nefmi.gov.hu/download.php?docID=415> (letöltve: 2024. 10. 21.)
- Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra, Magyarország, <https://2015-2019.kormany.hu/download/7/fe/20000/Eg%C3%A9sz%20%C3%A9leten%20%C3%A1t%20tart%C3%B3%20tanul%C3%A1s.pdf> (letöltve: 2024. 10. 21.)
- Digitális Pedagógiai Módszertani Központ: A magyar digitális munkaerőpiac helyzetelemzésének, valamint a digitális és hagyományos munkaerőpiac nyomon követésére és előrejelzésére szolgáló rendszer koncepciójának kidolgozása: Összefoglalás és Javaslatok, 2018, <https://digitalisjoletprogram.hu/files/0f/9b/0f9b9b13a62d7eda0c8ab2b198a35cf1.pdf> (letöltve: 2024. 11. 30.)
- Direct Request (CEACR) - adopted 2014, published 104th ILC session (2015) *Paid Educational Leave Convention, 1974 (No. 140) - Hungary (Ratification: 1975)*, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COM

MENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMME
NT_YEAR:3174119,102679,Hungary,2014 (letöltve: 2024. 09. 04.)

- Direct Request (CEACR) - adopted 2016, published 106th ILC session (2017) *Paid Educational Leave Convention, 1974 (No. 140) - Hungary (Ratification: 1975)*, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3278389,102679,Hungary,2016 (letöltve: 2024. 09. 04.)
- Direct Request (CEACR) - adopted 2019, published 109th ILC session (2021) *Paid Educational Leave Convention, 1974 (No. 140) - Hungary (Ratification: 1975)*, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3999215,102679,Hungary,2019 (letöltve: 2024. 09. 04.)
- Memorandum az egész életen át tartó tanulásról, Brüsszel, 2000. október 30., SEC (2000) 1832, Európai Közösségek Bizottsága, <http://www.nefmi.gov.hu/download.php?docID=270>, (letöltve: 2023.10.08.)
- Zöld Könyv, A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival, Európai Közösségek Bizottsága, Brüsszel, 2006. 11. 22., COM (2006) 708, https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com%282006%290708_/com_com%282006%290708_hu.pdf (letöltve: 2023. 10. 08.)
- Work for brighter future – Global Commission on the Future of Work, International Labour Organization – Geneva: ILO, 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf (letöltve: 2023. 10. 09.)

Esetjog, joggyakorlat

- BH 1982.483.
- BH 1994.346.
- BH 1999.86.
- BH 2000.268.
- BH 2009.191.
- BH 2013.103.
- BH 2021.315.
- EBH 2001.568.
- EBH 2010.2168.

- EBH 2013. 07. M.13.
- 1/2019. (V.20.) KMK vélemény a munkaviszonyokhoz kapcsolódó egyes megállapodások: a versenytildalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezéséről, <https://kuria-birosag.hu/hu/kollvel/12019-v20-kmk-velemenymunkaviszonyhoz-kapcsolodo-egyes-megallapodasok-versenytildalmi> (letöltve: 2023. 11. 10.)
- 2017.E1.II.JGY.E.1. Összefoglaló jelentés, A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások: versenytildalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezésével kapcsolatos bírói gyakorlat, https://www.kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_munkaviszonyhoz_kapcsolodo_egyes_megallapodasok_-_osszefoglalo_jelentes.pdf (letöltve: 2023. 11. 10.)

Online elérhető források

- A felnőttképzés finanszírozása, adatbázis, Csehország, <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db/search/paid-leave-qualification-upgrading> (letöltve: 2024. 09. 09.)
- A felnőttképzés finanszírozása, adatbázis, Lengyelország, <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db/search/training-leave-3> (letöltve: 2024. 09. 06.)
- A felnőttképzés finanszírozása, adatbázis, Szlovákia, <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db/search/right-absence-work-educational-purposes-0> (letöltve: 2024. 09. 11.)
- „A rights-based approach to lifelong learning” – Jog-alapú megközelítés a LLL-hez. Guy Ryder, ILO, 2018. <https://www.ilo.org/resource/statement/rethink-lifelong-learning> (letöltve: 2024. 12. 06.)
- A VKF munkavállalói oldalának javaslatai a munka törvénykönyve, valamint a sztrájtörvény egyes rendelkezéseinek módosítására, Budapest, 2015. március 16., 7. o., https://www.liganet.hu/images/a8493/Mt._es_sztrajk_tv._ossz_szakszervezeti_javaslat_VKF-re_20150316.pdf (letöltve: 2024. 11. 20.)
- Halmos Szilvia: *Tanuló vagy dolgozó? – a munka melletti tanulás variációi*, Jogászvilág, Wolters Kluwer, <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/tanulo-vagy-dolgozo-a-munka-melletti-tanulas-variacioi/> (letöltve: 2024. 10. 18.)

- Kártyás Gábor: *Mikor kötelez a munkáltató egy továbbképzésre?*, Adó Online, Wolters Kluwer, <https://ado.hu/munkaugyek/mikor-kotelez-a-munkaltato-egy-tovabbkepzesre/> (letöltve: 2024. 10. 18.)
- Képzési szabadság, főbb jellemzők és statisztikák, CEDEFOP, <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db/instrument-types/training-leave#key-features-and-statistics> (letöltve: 2024. 11. 20.)
- Munkástanácsok Országos Szövetsége: Az élethosszig tartó tanuláshoz és képzéshez való „alanyi jog” munkajogi feltételei – sajtóbeszélgetés a Munkástanácsok kezdeményezéséről, 2024. január 17., <https://munkastanacsok.hu/az-elethosszig-tarto-tanulashoz-es-kepzeshez-valo-alanyi-jog-munkajogi-feltetelei/> (letöltve: 2024. 11. 15.)
- Munkástanácsok Országos Szövetsége: Törvénymódosítás a tanulmányi szabadság pontosításáról, 2024. szeptember 10., <https://munkastanacsok.hu/torvenymodositas-a-tanulmanyi-szabadsag-pontositasarol/> (letöltve: 2024. 11. 16.)
- Munkástanácsok Országos Szövetsége: VKF - A Munkástanácsok javaslata az Mt. módosítására a tanulmányi szabadság új szabályozásával kapcsolatban, 2024. január 24., <https://munkastanacsok.hu/munkastanacsok-javaslat-az-mt-modositasara-a-tanulmanyi-szabadsag-uj-szabalyozasaval-kapcsolatban/?hilite=tanulm%C3%A1nyi+szabads%C3%A1g> (letöltve: 2024. 11. 15.)
- Ratifications of C140 - Paid Educational Leave Convention, 1974 (No. 140), https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312285:NO (letöltve: 2023.10. 08.)