

# JOGGYAKORLAT

Orosz Ferenc

## A szerződési szabadság elméleti és gyakorlati kihívásai a tanulmányi szerződés, mint munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodás fényében

### Absztrakt

A munkajogtudomány szinte állandósult napirendi pontját képezik a munkaviszony szabályozásának rugalmasságával kapcsolatos elméleti és gyakorlati kérdések. A kérdés indokolt is, melyet alapvetően a munkajogi szabályozás kétarcúsága hoz felszínre. A jogalkotó már az 1992. évi Mt. indokolása szerint is egy, a közjogi szabályozástól elszakadó, „magánjogias” szabályozásra törekedett.<sup>1</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) is igyekszik a munkaerőpiachoz igazodó, a felek mozgásterének teret adó törvényi szabályozás megteremtésére azzal, hogy a munkavállalói jogállásbiztonság a lehető legszélesebb körben érvényesüljön. Ezt szolgálja a hazai munkajogban jelenleg uralkodó elv, az ún. *favourability*, vagy más szóval a *kedvezőbbség elve*, melynek értelmében a munkaszerződésben a felek a törvény rendelkezéseitől – eltérő rendelkezés hiányában – csak a munkavállaló javára térhetnek el.<sup>2</sup> Azonban a munkaszerződés pusztán a kereteket szabja meg, a jogviszony tartam-jellege miatt a munkáltatói utasítások, szabályzatok, és a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyéb megállapodások töltik meg a jogviszonyt tartalommal. Utóbbi kategóriához tartozik a tanulmányi szerződés is, melyet az Mt. szabályoz. Vizsgálódásom során olyan jogesetekkel találkoztam, ahol a felek a tanulmányi szerződésben olyan feltételeket kötöttek ki, melyben a munkabér és költségtérítést megfizetését támogatásként tüntették fel, amely alapvetően az Mt. alapján a munkaviszonyból származó munkáltatói főkötelezettség. Szinte azonos tényállás melletti perekben az eljáró (első és másodfokú) bíróságok más és más jogkövetkeztetésre jutottak azonban a tanulmányi szerződés érvényessége kérdésében, mely önmagában felveti a kérdést az Mt. alapvetően az alárendelt munkavállaló védelmét szolgáló struktúrájának megfelelése kapcsán. A kérdést árnyalja, hogy az Mt. explicit módon nem, de a kommentár-irodalom meghatározza, hogy a *kedvezőbbség elvének* a tanulmányi szerződés kapcsán is érvényesülnie kell. Tanulmányomban arra vállalkozom, hogy a felek szerződési szabadságának optikáján keresztül, az ítélezési gyakorlatot bevonva

---

<sup>1</sup> Kenderes György: A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája. Miskolci Jogi Szemle, 2014/2. szám, 9.

<sup>2</sup> Tóth Kristóf: A munkavállaló javára való eltérés megítélésének egyes szempontjai. *Munkajog*, 2022/1. szám, 13.

vizsgálom meg a munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodásokban a munkavállalót érintő, veszélyeztető jelenségeket.

## 1. A munkajog természete a szerződési szabadság tükrében

A jogtudományban elvitathatatlan a munkajog polgári jogi, annak is a kötelmi jogi jellegének túlsúlya, tekintettel arra, hogy maga a munkajogviszony is munkaszerződéssel jön létre. Azonban – ahogyan Kiss György is rámutat – a *(munka)szerződés joga* és a *munkajog* nem ugyanazt jelenti.<sup>3</sup> A munkajogi szabályozásnak ugyanis számolnia kell az ún. szubordináció jelenségével, vagyis a munkavállaló és munkáltató relációjában megjelenő alá-fölérendeltségi viszony jelenlétével. A kötelmi jogi szabályozás alapvetően a szerződési szabadságra, mint alapelvre építkezik. Ez tömören annyit tesz, hogy az egymással mellérendeltségi viszonyban álló gazdasági szereplők szabadon dönthetik el, hogy kötnek-e egyáltalán szerződést, és ha igen, azt kivel teszik meg; milyen típusú szerződést kötnek és azt milyen tartalommal töltik meg. A szerződési szabadság, mint előfeltétel önmagában a gazdaság egyik mozgatórugójaként funkcionál.<sup>4</sup> A gazdaság másik fő mozgatórugója pedig álláspontom szerint a munkaerőpiac, melynek szabályozása a hatékony gazdasági működéshez és társadalmi fejlődéshez elengedhetetlen. A szabályozás origóját a munkajogi jogalkotás (és jogalkalmazás) képezi alapvetően, amely a polgári jogi szerződési szabadság eszméjére építkezik. Ez a szabadság viszont nem korlátlan, mindinkább viszonylagosnak tekinthető. Mindennek következtében a jogszabály a diszpozitivitás, tehát a szerződés tartalmának szabad meghatározása terén javarészt egyoldalúan engedő szabályozást alkalmaz. Ekképpen a munkajogi szabályozás számos eltérést nem engedő, a munkavállalói jogállást védő rendelkezést alkalmaz, de számos esetben ún. relatív diszpozitív szabályokkal találkozhatunk, amelyek pusztán a munkavállaló javára engednek eltérést, így korlátozva a szerződéses tartalom alakításának szabadságát. A szerződés típuszabadsága pedig – a munkaszerződés tekintetében – eleve kizárt, a munkaviszony *causája* alakiságtól függetlenül<sup>5</sup> csak a munkaszerződés lehet.<sup>6</sup>

A munkajogi diszpozitivitás korlátozottságának szükségességét már a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) javaslatához fűzött általános indokolás is előrevetítette. Az általános indokolásból kitűnik, hogy jogalkotó számol a munkajogviszony alanyai relációjában megjelenő és tradicionálisnak mondható erőeltolódással, mely miatt nem érvényesül a felek egyensúlyi pozíciója, amely a jogpolitikai indokát képezi a magánjogi értelemben vett diszpozitivitásnak. Rögzíti, hogy

---

<sup>3</sup> Jakab Nóra: A munkajog és a polgári jog kapcsolata a jogpolitika tükrében. [https://real.mtak.hu/101403/2/A%20munkajog%20%C3%A9s%20a%20polg%C3%A1ri%20jog%20ka](https://real.mtak.hu/101403/2/A%20munkajog%20%C3%A9s%20a%20polg%C3%A1ri%20jog%20kapcsolata_2.pdf) pcsolata\_2.pdf (letöltés: 2024.12.05.)

<sup>4</sup> Török Éva: A szerződési szabadság gazdaságsszabályozó szerepe. *Debreceni Jogí Műhely*, 2014/1–2. szám. <https://doi.org/10.24169/DJM/2014/1-2/14> (letöltés: 2024.12.06.)

<sup>5</sup> E körben rá kell világítanunk, hogy az Mt. szabályai alapján az írásbeliség a főszabály. Ugyanakkor akár szóban, akár ráutaló magatartással jött létre a jogviszony és történt a munkakörben és alaphárben történő megállapodás, az munkaszerződésnek tekintendő.

<sup>6</sup> Zaccaria Márton Leó: Evidenciák és dilemmák a munkaszerződés. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 19.0. A XIX. Magyar Munkajogi Konferencia székesszített előadásai*. Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2021. [https://mersz.hu/dokumentum/NOV1042\\_\\_40/#NOV1042\\_38](https://mersz.hu/dokumentum/NOV1042__40/#NOV1042_38) (letöltés: 2024.12.06.)

a tartalom abszolúte szabad meghatározása inkább kivételes jellegű, és a klaudikálóan kógens, illetőleg kógens szabályok léte a munkajogviszony specialitásának mondható alá-fölrendeltségi viszonynak köszönhetően elengedhetetlen.<sup>7</sup> Az alapvetően a felek mellérendeltségét hirdető, a szerződés tartalmának szabad megállapításán nyugvó, diszpozitív jellegű kötelmi jogi szabályozásban is felmerülhetnek olyan helyzetek, amikor a felek (elvi) egyenjogúsága és mellérendeltségi viszonyrendszere felborul, egyes kontraktusok tartalmának megállapítására kihat valamelyik fél szakismereti-, vagy információ hiánya, vagy esetleg valamelyik szerződéses partner gazdasági erőfölénye miatt sérül a szerződéses tartalom meghatározásának szabadsága. Minderre tekintettel a polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) maga is alkalmaz<sup>8</sup> eltérést nem tűrő, imperatív szabályokat.<sup>9</sup> A különbség viszont az, hogy ez a magánjogi erőeltolódás soha nem eredményez a munkajogi szabályozást átható, annak *differentia specificaját* képező alá-fölrendeltségi helyzetet. Az erőeltolódás tehát pusztán horizontális szinten realizálódik, soha nem lesz vertikális.<sup>10</sup> Látható tehát, hogy a gyengébb fél már fogalmilag is teljesen eltér a klasszikus magánjogi, illetőleg a munkajogi felfogásban.

## 1.1 A munkaviszony jellege, a jogviszony tartalmának alakítására ható körülmények

Fentebb már meghatároztam, hogy a munkaviszony *causája* kizárólag a munkaszerződés lehet. Kiss György rávilágít arra, hogy nyilvánvalóan a munkaszerződés hozza létre a munkaviszonyt és a szerződés rendelkezései a felekre nézve kötelezőek, de a munkajogviszony lényege nem magában a munkaszerződésben ragadható meg. A munkaszerződés dinamikáját nem a munkaszerződés határozza meg, mivel a munkaszerződés ún. „*incomplete contract*”, melynek oka javarészt az, hogy a munkaszerződés nyomán létrejött jogviszony egy tartam jogviszony, tehát a munkaszerződés ún. „*long-term contract*”. Ennek folyományaként figyelhető meg az a munkajogban az a munkaszerződésnek „*incomplete*” jelleget adó körülmény, miszerint a jogviszonyt érintő jövőbeni változásokat egyszerűen lehetetlen előre látni és a hagyományos, klasszikus jogügyletek szerinti szerződéses módszerek előre nem látható és nem kalkulálható költségeket okozhatnak, ezért a munkajogviszony tartalma szempontjából lényeges elemek szükségszerűen kimaradnak, de ki is maradhatnak a munkaszerződésből.<sup>11</sup> Összességében rögzíthető, hogy a munkaszerződésben – annak tartam-jellege miatt – nem rögzíthető minden egyes jog és kötelezettség.

A jogok és kötelezettségek tükrében általánosan elfogadott tétel az, hogy a munkáltatót a jogaival, míg a munkavállalót a kötelezettségeivel definiálhatjuk, mely

<sup>7</sup> Magyar Köztársaság Kormánya: T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről. 86.

<sup>8</sup> Gondoljunk csak a fogyasztói szerződésre vonatkozó szabályanyagra, ahol az eltérés semmisnek minősül.

<sup>9</sup> Vékás Lajos: A diszpozitív szabályozás elve és az alapelv kérdőjelei a gyakorlatban. *Magyar jog*, 218. 7–8. szám, 387.

<sup>10</sup> Gellén Klára: A gyengébb fél védelme egyes aszimmetrikus szerződéses kapcsolatokban. *Acta Juridica et Politica*, 2011/1. szám, 245.

<sup>11</sup> Kiss György: Foglalkoztatás Gazdasági válság idején – a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok). *Allam- és Jogtudomány*, 2014/1. szám, 54.

megállapítás hűen tükrözi a munkavállaló-munkáltató relációjában megjelenő szubordinációt. A munkáltatót széleskörű utasítási jog illeti meg a munkavállaló irányába. Az utasítás jogának jogalapja a törvényből következik, határait szintén jogszabály tartalmazza, de kétségtelenül a *pacta sunt servanda* kötetmi jogi alapelv szem előtt tartásával. Az utasítás viszont nem pusztán az eredményre terjed ki, illetőleg nem korlátozódik, nem is korlátozódhat a munkaszerződés egyes részeire. A munkaviszony tartam jellegének az adja meg a dinamikáját, hogy a munkavállaló a munkáját a munkáltató utasításai szerint végzi.<sup>12</sup> Ezzel álláspontom szerint az utasítási jog, mint a munkáltató jogviszonyt alakító egyoldalú hatalmassága kétségkívül a tartam-szerződés teljesítésének legkardinálisabb szabályozóelemeként funkcionál. Kiss György ezzel összefüggésben felhívja a figyelmet arra, hogy a teljesítés munkáltató általi meghatározása nem a munkaviszony feltételeinek megváltoztatását jelenti, hanem a munkaszerződésből levezethető teljesítési kötelezettség konkretizálását testesíti meg. A munkaszerződés adja meg tehát a felhatalmazást a munkafeltételek egzakt meghatározására az utasítások révén.<sup>13</sup>

A munkaviszonyban a munkáltató egyoldalú alakító jogán túlmenően a tartam-munkaviszonyt a felek megállapodásaikkal is alakíthatják. Az Mt. 14. §-a akként rendelkezik, hogy a munkajogi értelemben vett megállapodás a felek kölcsönös és egybehangzó akaratnyilatkozata.<sup>14</sup> Ezalatt a megállapodás fogalom alatt álláspontom szerint nemcsak a munkaszerződést, hanem a munkaviszony fennállása alatt, a jogviszonyt alakító bármilyen szerződéses megállapodást is érteni kell. A szabályozásban ezek a megállapodások nem kerültek nevesítésre, az Mt. Második Részében, a XVIII. fejezetében a *munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások* cím alatt szabályoz két szerződéstípust: a versenytilalmi megállapodást és a tanulmányi szerződést. Jelen tanulmány szempontjából az utóbbi bír relevanciával. A bírói gyakorlatot áttekintve ugyanis kérdésként merül fel, hogy a tanulmányi szerződés, mint a munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodás képes-e befolyásolni a munkaszerződés, valamint a munkajogviszony feltételeit; illetőleg alkalmas-e arra ez a szerződéstípus, hogy abban akár a munkavállaló hátrányára történő eltérést valósítson meg a munkáltató a munkaszerződés olyan elemei vonatkozásában, amelyek a törvény értelmében kőgenssek, avagy pusztán a munkavállaló javára eltérést megengedő szabályok.

## 2. A tanulmányi szerződés természete és célja

A tanulmányi szerződés céljának vizsgálatához elengedhetetlen magának a munkaviszony céljának előzetes vizsgálata. A munkaviszony funkciója alapvetően két aspektusból vizsgálható. Munkavállalói szempontból nyilvánvalóan a munkajognak a szociális-védelmi funkciójával azonosítható, ami nemes egyszerűséggel annyi, hogy a munkavállalónak a munkaviszony fenntartásához a rendszeres és kiszámítható jövedelem miatt fűződik érdeke. A munkáltató a gazdasági munkaviszonyban pedig nem mást, mint a profitot, a gazdasági növekedést elvárva foglalkoztat munkavállalókat.

---

<sup>12</sup> Nadas György: A munkáltatót megillető jogosultságok gyakorlása a változó munkajogi környezetben. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2023/1. szám, 17.

<sup>13</sup> Kiss (2014): i.m. 45.

<sup>14</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 14. §.

Ehhez idomul a munkaviszonyhoz kapcsolódó tanulmányi szerződés célja is. Munkáltatói oldalról a tanulmányi szerződés nem más, mint egy „befektetés a befektetésben”, melynek célja, hogy a képzésbe fektetett, pénzben meghatározott tőke kvázi szellemi tőkévé alakul, melynek köszönhetően a munkavállaló a támogatást nyújtó munkáltató javára hasznosítja a tanulmányok során megszerzett többlettudást. Munkavállalói szempontból pedig előnye és célja, hogy a munkaerőpiachoz illeszkedő olyan tudást, képezést szerezzen, amelyet önerőből nem, vagy csak nagyfokú nehézségek árán tudna megszerezni, s így munkaviszonya tovább, már a megszerzett képzettségnek megfelelően, esetleg jobb feltételek mellett tovább fenntartható.<sup>15</sup> A tanulmányi szerződés céljaként ragadható meg munkavállalói aspektusból a motiváció is. A fentebb már részletezett, széleskörű utasítási jog ugyanis kiterjedhet egy-egy adott képzés elvégzésének, képzettség megszerzésének előírására is. Az utasításba adott képzettségszerzés azonban nem feltétlenül motiváló elem, és semmiképpen nem is nyújt garanciát arra, hogy a munkavállaló a képzettség megszerzését előíró munkáltatónál fogja a megszerzett ismereteit kamatoztatni.<sup>16</sup>

Kiss György a tételes jogi kötelezettségeken túlrugaszkodva az *ígéret* (munka)jogban betöltött szerepe felől is megközelíti a munkaviszony dinamikáját. Az angolszász jogi felfogásból kiindulva az *ígéret*<sup>17</sup> eredendően erkölcsi jogintézménye a munkajog területén akként realizálódik, hogy a munkaszerződés és a munkajogviszony alapját azon munkáltatói *ígéret* képezi, miszerint a munkavállalót a jelenben, valamint a jövőben foglalkoztatja és bért fizet ezért részére. Ezzel szemben a munkavállaló *ígérete* a munkáltató irányába az, hogy a munkáltató elvárásainak megfelelően és utasításai szerint a jelenben és a jövőben is munkát végez a munkáltató javára.<sup>18</sup> Ebből a morális, *ígéret*alapú megközelítésből a tanulmányi szerződés álláspontom szerint egyfajta szerződési akaratot megerősítő, a jogviszony mindkét alanya aspektusából a teljesítési képességet és készséget biztosítani hivatott, azaz kétoldalú szerződési biztosítékként funkcionál. A munkavállalói teljesítési készséget az Mt. *ex lege* is meghatározza, amikor akként rendelkezik, hogy amennyiben a munkáltató szerződésszerűen teljesít, azaz nyújtja az általa vállalt támogatást, úgy a munkavállaló vállalja, hogy jogviszonyát legfeljebb 5 évig felmondással nem szünteti meg.<sup>19</sup>

Jogi jellegét tekintve a tanulmányi szerződés nem más, mint egy munkaviszonyhoz kapcsolódó, polgári jogi megállapodás, melyben a felek (elvben) egyenrangúak.<sup>20</sup> Tekintettel arra viszont, hogy a tanulmányi szerződés, mint polgári jogi megállapodás a munkavállalói szubordinációval jellemezhető munkaviszonyhoz kötött,

---

<sup>15</sup> Pándiné Bakos Eszter: A tanulmányi szerződés munkaerő-piaci és jogi megközelítésből. *ECONOMICA*, 2015/1. szám, 30.

<sup>16</sup> Gábor, Mélypataki – Katalin, Lipták: The Challenges of the Labour Law and Economic in the Future Labour Market. *International Journal of Engineering and Management Sciences*. Vol. 5 No. 1. pp. 121. <https://doi.org/10.21791/IJEMS.2020.1.10> 121 (letöltve:2024.12.06.)

<sup>17</sup> Az angol szerződési jogi felfogásban, a *common law contract* esetében volt jelentős az a nézet, mely szerint a szerződési jog gyökerét képező *assumpsit* a felek kölcsönös *ígéretén* alapuló, azzal megkötött kötelezettségvállalásán alapul. Erről lásd bővebben: Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme*. Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2020.

<sup>18</sup> Prugberger Tamás: Recenzió: Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme*. *Allam- és Jogtudomány*, 2021/2. szám. 165.

<sup>19</sup> Mt. 229. § (1) bekezdése.

<sup>20</sup> Mélypataki – Lipták: i.m. 121.

álláspontom szerint a felek eleve nem tekinthetők egyenrangúnak. Ahogyan a fentiekben már tárgyaltam, a munkajog kétségtelenül szerződéses alapú jogviszony, azonban a munkajog tárgya a polgári jogi jogviszonyokhoz képest eltér, nem a felek mellérendelt viszonya, hanem az alárendelt helyzet dominál, vagyis a munkajog tárgya a *függő munkavégzés*.<sup>21</sup> Kérdésként merül fel ugyanakkor, hogy amennyiben a tanulmányi szerződést polgári jogi megállapodásnak tekintjük, úgy érvényesülnek-e azok a fentebb részletezett, munkavállalói jogállásvédelmet biztosító törvényi garanciák, melyek a munkaszerződésre irányadók. Az Mt. 43. § (1) bekezdésének értelmében a munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése alapján – a Második Részben foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el. A (3) bekezdés értelmében a felek munkaviszonyból származó jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatos megállapodására a munkaszerződésre vonatkozó szabályokat a (4) bekezdésben foglalt eltéréssel kell alkalmazni.<sup>22</sup> Az Mt.-hez fűzött kommentárirodalom is foglalkozik azzal a kérdéssel, hogy a tanulmányi szerződéssel összefüggésben alkalmazandó-e a munkaszerződésre és a megállapodásokra vonatkozó főszabály. Ugyan a tanulmányi szerződés szabályanyaga nem tartalmaz az eltérő megállapodás lehetőségére utaló, vagy a felek mozgásterét szűkítő, korlátozó rendelkezéseket, azonban a kommentárirodalom szerint is alkalmazandó a munkaszerződésre vonatkozó, fentebb meghatározott általános jogelv, miszerint eltérő jogszabályi rendelkezés hiányában a felek megállapodása csak a munkavállaló javára térhet el.<sup>23</sup> Ez a megállapítás a tanulmány későbbi részeiben, a joggyakorlatban jelentkező anomáliák vizsgálata kapcsán lesz igazán releváns.

Amennyiben a tanulmányi szerződés jogi jellegét tovább vizsgáljuk, a tanulmányi szerződés szabályanyaga az egyetlen (a versenytildalmi megállapodás mellett), ahol a jogalkotó teret hagy a kötbér polgári jogi rendelkezéseinek, vagyis a tanulmányi szerződésben kiköthető a Ptk. szerinti kötbér a szerződésszegés esetére. Ennek funkciója kettős: egyrészt a teljesítési készség növelése, biztosítása; másrészt átalánykártérítésként szolgál a jogosult kárainak megtérítésére, mindennemű bizonyítás szükségességét nélkülözve.<sup>24</sup> Petrovics Zoltán álláspontja szerint ez a munkajog védelmi, „kiegyenlítő” szerepéből levezethető, hiszen kétségtelen, hogy a „gyengébb fél” általában a munkavállaló, és ő szorul védelemre, de a munkajog védelmi, kiegyenlítő szerepe a munkáltatói érdekek védelmét is kell, hogy biztosítsa.<sup>25</sup> A fentiekben meghatároztam, hogy álláspontom szerint a munkaszerződés ígéret jellegéből levezethetően, a munkavállalói oldalon a tanulmányi szerződés egyfajta (munka)szerződési biztosítékként is funkcionál. A jogalkotó azzal, hogy „szerződési biztosítékokkal” ruházza fel a szerződési biztosítékként is funkcionáló tanulmányi szerződést, a munkáltatói jogállást, a munkáltató gazdasági érdekeit úgy bástyázza körül, hogy az adott esetben a munkavállalói jogállás sérelméhez vezethet, melyre a később részletezendő, joggyakorlatban felmerülő példák kellően rávilágítanak majd.

---

<sup>21</sup> Szabó Mercédesz Ibolya: A munkaidő egyoldalú meghatározása a hatályos munkajogi szabályozásban. *Debreceni Jogi Műhely*, 2021/1–2. szám, 69.

<sup>22</sup> Mt. 43. § (1) és (3) bekezdései.

<sup>23</sup> Berke Gyula – Kiss György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. CompLex Kiadó Kft., Budapest, 2012. 556.

<sup>24</sup> Petrovics Zoltán: A polgári jog egyes rendelkezéseinek alkalmazása a munkaviszonyban, különös tekintettel a kötbérré. *Munkajog*, 2019/4. szám, 16 – 17.

<sup>25</sup> Petrovics: i.m. 15.

### 3. Jogok és kötelezettségek a tanulmányi szerződés alapján

Az Mt. 229. § rendelkezései első olvasatra egyszerűnek tűnhetnek. A munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, míg a munkavállaló arra vállal kötelezettséget, hogy a megállapodásban foglalt tanulmányokat folytatja, a képzés megszerzése után pedig arányos ideig, de legfeljebb öt évig nem szünteti meg munkaviszonyát felmondással.<sup>26</sup> Kajtár Edit ezeket a kötelezettségeket és a hozzájuk társuló jogkövetkezményeket az ígéret-bizalom fogalompárossal azonosítja. Az, hogy a szerződéses partnerek a tanulmányi szerződés megkötésével ígéretet tesznek egymásnak a kötelezettségeik teljesítésére (támogatás, tanulmányok folytatása, jogviszonyfenntartás), még nem elégséges. Egyfokú bizalomnak is meg kell lennie ahhoz, hogy a tanulmányi szerződés elérje célját. A munkáltató ugyanis abban bízik, hogy a „befektetése” gyümölcsözők, vagyis, a munkavállaló nem másnál fogja kamatoztatni tudását. A munkavállaló pedig azzal kalkulál, hogy a képzettség megszerzését követően a munkáltató tovább foglalkoztatja, immár jobb feltételek mellett. Kajtár azt is megfogalmazza, hogy egyébként a védő szabályok törvényi szintű rögzítése a felek közötti bizalmi szint alacsony voltára enged következtetni. Ezek a munkáltatói „befektetést” védő szabályok pedig már a fentebb részletezett, reparatív és preventív jellegű kötbér kikötése, valamint a reparatív célú, a támogatás teljes vagy arányos visszakövetelésének joga. Munkavállalói oldalon pedig a kötelezettségek alóli mentesülés lesz a védő szabály.<sup>27</sup>

#### 3.1. A támogatás megnyilvánulási formái

A felek szerződési szabadsága a támogatást, illetőleg a munkáltató által támogatott tanulmányok meghatározása terén igen széleskörű, a tanulmányi szerződés tartalma tehát (elvből) nem korlátozott. A tanulmányok vonatkozásában a tehát bármilyen iskolai rendszerű, vagy ezen kívül eső, bármilyen képzettség, végzettség vagy képesség megszerzését célzó tanulmányok folytatását, befejezését is kiköthetik a szerződésben, ami kiterjedhet a képzés lezárásának módjára és eredményességére is.<sup>28</sup> Képzésként kiköthető külföldi tanulmányok végzése, de belföldön vagy külföldön gyakorlatszerzésre, „betanításra” is köthető tanulmányi szerződés.<sup>29</sup> Az Mt. *ex lege* kijelöli a felek szerződési szabadságát a képzések kapcsán, miszerint nem köthető érvényesen tanulmányi szerződés munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására, továbbá, ha a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót.<sup>30</sup> Ebből a szempontból tehát a fentebb már részletezett munkáltatói utasítás, mint egyoldalú hatalmasság nem keletkeztet tanulmányi szerződéskötésre

---

<sup>26</sup> Mt. 229. § (1) bekezdése.

<sup>27</sup> Kajtár Edit: Tanulmányi szerződésen innen és túl. *Munkajog*, 2023/1. szám, 58.

<sup>28</sup> Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Internetes Jogtár verzió.  
<https://uj.jogtar.hu/#doc/db/1/id/A1200001.TV/ts/20240901/lr/229> (letöltés: 2024.12.06.)

<sup>29</sup> EBH2001. 568.

<sup>30</sup> Mt. 229. § (2) bekezdése.

jogosultságot. Egy lényeges megkötést tartalmaz a korábbi Mt.-hez képest<sup>31</sup> a jelenlegi szabályozás. A tanulmányi szerződés érvényesen történő megkötésének előfeltétele a munkaszerződés megkötése. Vagyis, a munkajogi értelemben vett tanulmányi szerződést csak a már fennálló, érvényes és létező munkaviszony alanyai köthetnek. Munkaszerződés hiányában is köthetnek természetesen a felek tanulmányi szerződést, de az alapjaiban nem az Mt., hanem a Ptk. szerinti, polgári jogi szempontból megítélendő szerződést eredményez.<sup>32</sup>

Nem is a képzés jellege a kérdéses jelen tanulmány szempontjából, hanem az, hogy a felek szerződési szabadsága a tanulmányi szerződés szerinti támogatás terén meddig terjed. A támogatás köznyelvi fogalma valamilyen cselekvés, tevékenység, magatartás, valamilyen anyagi, erkölcsi, eszmei segítséget, pártfogást jelent.<sup>33</sup> Az Mt. a támogatás fogalmát *ex lege* nem határozza meg, jelentésének kimunkálása a joggyakorlatra hárult. Támogatásként természetesen legfőbb kincs az *idő* lehet, de támogatásként funkcionál még a gyakorlatszerzés, a betanítás költségeinek, a vizsgadíjaknak és pótvizsgadíjaknak a költségei, utazási költségek, tankönyvek költségei, valamint szállásköltség viselése is. A modern gazdaságban támogatás adható a tanulás modern eszközeire is, különböző workshopok, tréningek, mint HR eszközök is bevonhatók a támogatások körébe.<sup>34</sup> A felek szerződési szabadságának korlátját ebben a körben a már hivatkozott Mt. rendelkezés fogja megadni, melynek értelmében nem köthető tanulmányi szerződés munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására.<sup>35</sup> Kérdésként merül fel a gyakorlatban, hogy mi lehet annak a munkajogi következménye, ha a felek a tanulmányi szerződésben olyan támogatási formában állapodnak meg, melyek az Mt. alapján a munkáltatói főkötelezettségekből is levezethetők. Kérdés még, hogy a munkaköri kötelezettségek tanulmányi szerződésbe foglalásának mik lehetnek az esetleges munkajogi jogkövetkezményei, illetőleg eredményezik-e ezek a tényezők a munkavállaló hátrányára (elvben) tilalmazott eltérést? A joggyakorlat ebben a körben nem egységes, melyre az alább részletezett, joggyakorlatban felmerülő esetek kiválóan rávilágítanak.

### 3.2. A munkabér és költségtérítés, mint „nagyvonalú támogatás”

Ahogy már fentebb előrevetítettem, a tanulmányi szerződésben is irányadó kedvezőbbség elvének tétele, vagyis az, hogy csak a munkavállaló javára térhetnek el a felek a törvényi garanciáktól. A gyakorlat azonban nem mindig követi ezt a jogelvet és

---

<sup>31</sup> Az 1992. évi Mt. terminológiájából kiolvasható, hogy tanulmányi szerződést olyan felek is köthettek egymással, akik között (még) nem volt munkaviszony. Ennek lényege az volt, hogy a tanulmányok elvégzése alatt nem áll fenn még a munkaviszony, de a tanulmányi szerződés célja éppen a tanulmányok befejezését követő munkajogviszony létesítése volt. Sőt, a régi Mt. 110. §-a alapján - bejelentési kötelezettség terhe mellett - a munkavállaló még más munkáltatóval is köthetett tanulmányi szerződést.

<sup>32</sup> Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos: A Munka Törvénykönyvének magyarázata. Orac Kiadó, 2023. Jogkódex verzió, [2683] bekezdés.

<sup>33</sup> <https://www.arcanum.com/hu/online-kiadvanyok/Lexikonok-a-magyar-nyelv-ertelmezo-szotara-1BE8B/t-4D5B8/tamogat-as-4DB02/> (letöltés: 2024.12.06.)

<sup>34</sup> Kajtár: i.m. 59.

<sup>35</sup> Mt. 229. § (2) bekezdés b) pontja.



álláspontom szerint éppen ennek a fordítottja valósul meg. A munkavállaló hátrányára történő eltérés, valamint a jogkövetkezmények jogalkalmazásbéli problematikáját három ítélet ismertetésével és elemzésével kívánom feltárni. A három bírósági határozat – számunkra releváns – tényállási elemei közel azonosak. A peres eljárások alapjául szolgáló tényállások szerint a munkavállaló és a munkáltató munkaszerződést kötöttek, mozdonyvezető-gyakornok munkakörre. A felek a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg tanulmányi szerződést kötöttek, melyben utaltak is a közöttük létrejött munkaszerződésre és meghatározták a felek jogait és kötelezettségeit. Ezek a kötelezettségek az alábbiak voltak. A munkavállaló kötelezettsége volt a tanulmányok folytatása és a vizsgák letétele, valamint a képzettség megszerzése utáni 5 éves jogviszonyfenntartás. A munkáltató a támogatásra vállalt kötelezettséget. A tanulmányi szerződés alapján a támogatás egyrészt a képzés költségeinek *megelőlegezése* volt, valamint az, hogy a munkavállalót gyakornok munkakörben alkalmazza és részére *bért fizet*, valamint a bér után megfizeti a jogszabályok által előírt *járadékokat*. A képzés egyébként egy elméleti részből, majd a sikeres vizsgát követően egy gyakorlati részből állt. Megjegyzendő, hogy a tanulmányi szerződés utalt egyébként a felek között ezzel egyidejűleg megkötött munkaszerződésre akként, hogy a munkaviszony létesítésének és fenntartásának célja kizárólag az, hogy a munkáltató ily módon is támogassa a munkavállalót a tanulmányok folytatásában és biztosítsa a tanulmányok alatti megélhetést és társadalombiztosítási jogviszonyának fennállását. A tanulmányi szerződés akként rendelkezett, hogy a képzésben való részvételhez és a vizsgákra történő felkészülési idő munkában töltött időnek minősül, de ennek tartamára a munkáltató mentesíti a munkavállalót a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. A tanulmányi szerződés rendelkezései szerint tehát támogatásnak minősült a *munkavállalónak kifizetett munkabér (távolléti díj)*, a képzés költségeinek *munkáltató általi megelőlegezése*, valamint az *utazási költségterítés és kedvezmények*. A képzés költségeivel összefüggésben ugyanakkor a munkavállalót visszatérítési kötelezettség terhelte, havi egyenlő részletekben.<sup>36</sup>

A fenti alaptényállás mellett 2 különböző bírói fórum előtt volt 3 peres eljárás folyamatban, melyek végkimeneteleiket tekintve 2-1 arányban markánsan, a jogkérdés tekintetében tértek el egymástól. A munkaügyi peres eljárások alapját az képezte, hogy a munkavállalók nem tartották be a tanulmányi szerződés alapján őket terhelő 5 éves jogviszonyfenntartási kötelezettségüket. A felek a tanulmányi szerződésekben erre az esetre az Mt. szabályainak megfelelően rögzítették, hogy a munkáltató jogosult elállni, és a támogatást, illetőleg annak arányos részét) visszakövetelni. A munkavállalói szerződésszegés esetére egymillió forint összegű kötbért kötöttek ki a felek a szerződésben. A munkáltató a munkavállalói szerződésszegésre tekintettel a tanulmányi szerződéstől elállt, és az igényei megtérítése érdekében fizetési meghagyásos eljárásokat kezdeményezett, melyek ellentmondás folytán perekké alakultak át. A Szolnoki Törvényszék M.70.015/2022/22. számú ítéletében a jelen tanulmány szempontjából lényeges kérdésben akként foglalt állást, hogy a munkavállaló munkaszerződése alapján a munkaköri feladatait pusztán *a képzésben történő részvétel és a vizsgák sikeres teljesítése* képezte. Erre tekintettel a Szolnok Törvényszék ítéletében akként foglalt állást, hogy

---

<sup>36</sup> Szolnoki Törvényszék M.70.015/2022/22. sz. ítélete [2] – [6] bekezdése.

tekintettel a peres felek nyilatkozataira, miszerint a munkavállaló kizárólagos munkaköri feladata a tanulmányok végzése volt, ezért a munkavállaló munkavégzése is ebben merült ki. Ehhez kapcsolódóan pedig a munkáltató bérfizetési kötelezettsége az Mt. 42. § (2) bekezdésének b) pontja alapján állt fenn, míg a költségek megtérítésével kapcsolatos kötelezettségek az Mt. 51. § (2) bekezdése alapján terhelték. A Törvényszék álláspontja szerint a tanulmányi szerződés azon rendelkezése, miszerint a tanulmányok idejére járó munkabér (távolléti díj) és a költségtérítés támogatásnak tekintendő, az Mt. 43. § (1) és (3) bekezdésébe ütközik, tehát a törvénytől a munkavállaló hátrányára történő, meg nem engedett eltérést eredményez. Minderre tekintettel a tanulmányi szerződést semmisnek tekintette az Mt. 27. § (1) bekezdés alapján, munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközés okán. Fentiekre tekintettel a kötbérről jogalapjának kérdésében már nem is foglalt állást a Törvényszék.<sup>37</sup>

A Budapest Környéki Törvényszék szinte azonos tényállás melletti másik két peres eljárásban ettől eltérő jogkövetkeztetésre jutott. A Budapest Környéki Törvényszék M.70.414/2022/14. számú, valamint M.70.033/2023/11. számú határozataiban akként ragadta meg a fentebb részletezett tanulmányi szerződés lényegét, hogy a felperesi munkáltató és az alperes munkavállaló között létrejött tanulmányi szerződés alapján a képzés elméleti részére a munkáltató akként nyújtotta a támogatást, hogy *szabadidőt* biztosított, és munkavégzés hiányában is fizette a munkavállaló számára a munkabérét (távolléti díját), az azt terhelő járulékokat, adót, és a tanfolyammal kapcsolatban felmerült utazási költségtérítést. Mint ilyen, a Törvényszék álláspontja szerint támogatásnak minősül a képzés idejére biztosított, szabadidőre járó díjazás.<sup>38</sup> Ebben a körben álláspontom szerint a két bírói fórum közül a Szolnoki Törvényszék álláspontja és jogértelmezése a helyes. A Budapest Környéki Törvényszék ítélete explicit módon kimondta azt, hogy az elméleti képzés idejére járó támogatás nem sértette az Mt.-nek a munkavállaló javára történő eltérés általános jogelvét rögzítő 43. § (1) és (3) bekezdését, mivel nem a felek között létrejött munkaszerződés tért el az Mt. 42. § (2) bekezdés b) pontjától és az Mt. 51. § (2) bekezdésétől, hanem a felek között létrejött polgári jogi megállapodás, a tanulmányi szerződés, amely esetében *az eltérést a jogszabály nem tiltja*.<sup>39</sup> Ez önmagában álláspontom szerint két fő tényező miatt jogellenes megállapítás. Egyrészt – ahogyan fentebb már megállapítottam – a munkavállaló javára történő eltérést, az ún. *kedvezőbbség elvét* kimondó Mt. 43. § (1) és (3) bekezdései irányadók a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyéb megállapodásokra, így a tanulmányi szerződésekre is.<sup>40</sup> Az Mt. 50. § (1) bekezdés a) pontja márpedig eltérő megállapodást alapvetően kógens, eltérést meg nem engedő szabályt tartalmaz a munkáltató munkabérfizetési kötelezettsége kapcsán.

<sup>37</sup> Szolnoki Törvényszék M.70.015/2022/22. sz. ítélete [53] – [55] bekezdése.

<sup>38</sup> Budapest Környéki Törvényszék M.70.414/2022/14. számú ítéletének [41] bekezdése; Budapest Környéki Törvényszék M.70.033/2023/11. számú ítélete.

<sup>39</sup> Budapest Környéki Törvényszék M.70.033/2023/11. [49] bekezdése.

<sup>40</sup> Ezt az álláspontot erősíti az a körülmény is, hogy 2020. január 1. napjától az Mt. kiegészült a 229/A. §-szal, mely a tanulmányi szerződéssel kapcsolatos eltérő megállapodásokat szabályozza. A rendelkezésekből az tűnik ki, hogy a munkavállaló hátrányára nem térhetnek el a felek a tanulmányi szerződésben.

Másrészt nem mellőzhető a munkajogviszony *causája*, ahogyan fentebb már erre rámutattam. Pál Lajos is rávilágított, hogy a munkaviszony egyetlen *causája* a munkaszerződés lehet.<sup>41</sup> Ahogyan fentebb rávilágítottunk, a tanulmányi szerződés a munkaviszonyhoz kapcsolódó, és a jelen szabályozás szerint érvényes és létező munkaszerződés alapján fennálló munkaviszonyt feltételező, járulékos megállapodás. A Budapest Környéki Törvényszék ítéletei nem foglalkoztak a Szolnoki Törvényszék – álláspontom szerinti – lényeges körülménnyel, miszerint az alperesek munkaszerződése, és a peres felek nyilatkozatai alapján az alperes egyetlen munkaköri kötelezettsége a képzésben történő eredményes részvétel és a vizsgák letétele volt.<sup>42</sup> Itt utalni szükséges a Szolnoki Törvényszék által megállapított tényállás azon részére is, mely szerint a tanulmányi szerződés explicit módon azt rögzítette: a mozdonyvezetőgyakornok munkakörre létrehozott *munkaviszony létesítésének és fenntartásának kizárólag az a célja*, hogy a munkáltató ily módon is támogassa a munkavállalót a tanulmányok sikeres folytatásába és biztosítsa a munkavállaló megélhetését, társadalombiztosítási jogviszonyának fennállását a tanulmányok ideje alatt.<sup>43</sup> Álláspontom szerint ebből a szerződéses rendelkezésből csak az a következtetés vonható le, hogy jelen perbeli esetekben a tanulmányi szerződés mintegy felváltotta a munkaszerződést a jogviszony *causája* tekintetében, hiszen a felperes már az alperesi munkavállalók munkaviszonyát is egyfajta támogatásként értékelte. Megfordítva, nem a munkaviszony képezte a tanulmányi szerződés alapját, hanem a tanulmányi szerződés alapján jött létre a munkajogviszony, azaz, a tanulmányi szerződés mintegy felváltotta a munkaszerződés célját és funkcióját. Fentebb már rávilágítottunk, hogy munkaviszony érvényesen csak munkaszerződés alapján jöhet létre. A kommentárirodalom is rámutat, hogy amennyiben a felek között a munkaszerződés érvénytelen, úgy ez okból a tanulmányi szerződés sem tekinthető jogszerűnek, tehát az is semmis.<sup>44</sup> Így álláspontom szerint a tanulmányi szerződés *ab ovo* érvénytelen, semmis, arra a jogot érvényesen a felperes nem is alapíthatott volna.

### 3.3. **Jut is, marad is? A kölcsön, mint támogatás**

Korábban már rögzítésre került, hogy a tanulmányi szerződés alapján nyújtandó, vagy nyújtható támogatások rendkívül széles skálán értelmezhetők. A kommentárirodalom is akként foglal állást, hogy a képzési költségek *részben vagy egészben történő viselése* is támogatásként értékelendő.<sup>45</sup> Kérdésként merül föl, hogy amennyiben a felek akként állapodnak meg, hogy a munkáltató *megelőlegezi* a képzés költségeit azzal, hogy azt a munkavállaló köteles munkabéréből havi egyenlő részletekben visszafizetni, úgy az támogatásként értékelhető-e. A fentiekben ismertetett jogesetekben ez a körülmény tényállási elem volt, hiszen a képzés valamennyi költségét havi egyenlő részletekben kellett visszatérítenie az érintett munkavállalóknak. A Szolnoki

---

<sup>41</sup> Pál Lajos: A munka értéke, avagy a szőlőmunkás egy dénárja. *Munkajog*, 2019/1. szám, 13.

<sup>42</sup> Szolnoki Törvényszék M.70.015/2022/22. [54] bekezdése.

<sup>43</sup> Szolnoki Törvényszék M.70.015/2022/22. [3] bekezdése.

<sup>44</sup> Ember Alex: A tanulmányi szerződés. *Miskolci Jogi Szemle*, 2015/2. szám, 61.

<sup>45</sup> Bankó – Berke – Kiss: i.m. 688.

Törvényszék előtt folyamatban volt perben a bíróság erről nem határozott, hiszen erre sem az alperesi, sem felperesi oldal nem hivatkozott<sup>46</sup>, De a Budapest Környéki Törvényszék előtt folyamatban volt peres eljárásokban érvénytelenségi okként hivatkozta meg ezt a körülményt mindkét alperes. A szerződés ezen részét valójában egy kamatmentes munkáltatói kölcsönként értelmezték, s mint ilyen, ennek tanulmányi szerződésbe foglalása jóerkölcsbe ütközik, az semmis.<sup>47</sup> A Budapest Környéki Törvényszék ítéleteiben álláspontom szerint helyesen meg is állapította, hogy a képzés költségeinek visszafizetés melletti megelőlegezése nem támogatásnak, hanem szívességi kölcsönnek minősül. A bíróság azonban a helyes megállapításból álláspontom szerint helytelen jogkövetkeztetésre jutott. A bíróság ugyanis azt mondta ki ítéleteiben, hogy az a tényező önmagában, hogy a peres felek tanulmányi szerződése magában foglalt egy másik, szívességi kölcsön tárgyában kötött megállapodást is, nem érinti a szerződés egészének érvényességét.<sup>48</sup>

Álláspontom szerint ebben az esetben figyelemmel kellett volna lenni azon körülményre, miszerint a tanulmányi szerződés alapvetően nem tekinthető tisztán polgári jogi megállapodásnak, hiszen ahogyan már fentebb kifejtettem, egy alá-fölrendeltségi viszonyban lévő felek közötti, függő munka képezi a munkajogi szabályozás tárgyát. Már az 1992. évi Mt. hatálya alatt is az volt a kialakult gyakorlat, hogy a polgári jogi szabályok annyiban alkalmazandók a munkajogviszonyban, amennyiben azok a munkajogi elveket nem sértik.<sup>49</sup> Az ilyen szerződéses kikötés álláspontom szerint szembe megy a tanulmányi szerződés fentebb meghatározott céljaival is, hiszen önmagában a tanulmányi szerződés célja a támogatás, nem pedig a kölcsönnyújtás. Ez álláspontom szerint mindenképpen az amúgy is alárendelt helyzetben lévő munkavállaló helyzetének kihasználását, azzal történő visszaélést eredményez, s mint ilyen, sérti az Mt. 43. §-ában *ex lege* meghatározott *kedvezőbbség* munkajogi jogelvét.

#### 4. Jogkövetkezmények jogszabályon innen és túl

A fenti jogesetekben rejlő jogi problémák talaján maradván látható, hogy alapvetően az általános munkajogi jogkövetkezmény az érvénytelenség lehet. A Szolnoki Törvényszék M.70.015/2022/22. számú ítéletét helybenhagyó Szegedi Ítéltábla Mf.40.007/2023/12. számú határozatának elvi tartalma szerint „*a tanulmányi szerződésben vállalt támogatás nem irányulhat a munkavállalót a munkaszerződés alapján megillető juttatásra (pl. munkabér).*”<sup>50</sup> A Szegedi Ítéltábla osztotta az elsőfokon eljáró Törvényszék álláspontját. Megállapította, hogy az Mt. 50. § (1) bekezdés a) pontja kógens, amely kizárja a felek

---

<sup>46</sup> A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 342. § (1) bekezdése alapján érvényesül az ún. kereseti kérelemhez kötöttség, vagyis az érdemi döntés nem terjedhet túl a kereseti kérelmen, az ellenkérelmen és a beszámítási kérelmen.

<sup>47</sup> Budapest Környéki Törvényszék M.70.414/2022/14. [27] bekezdése; M.70.033/2023/11. [29] – [30] bekezdése.

<sup>48</sup> Budapest Környéki Törvényszék M.70.414/2022/14. [38] bekezdése; M.70.033/2023/11. [42] – [43] bekezdése.

<sup>49</sup> EBH2000.258.

<sup>50</sup> Szegedi Ítéltábla Mf.40.007/2023/12. számú határozata elvi tartalmának I. pontja.

olyan megállapodását, melynek eredményeként a *munkaköri feladatok teljesítése* ellentételezés nélkül maradhatna (pl. tanulmányi szerződés munkavállaló általi megszegése esetén.) Tekintettel arra, hogy a képzések különböző helyszínen kerültek foganatosításra, így a képzésen történő részvétel, mint munkaköri feladat teljesítésével kapcsolatban indokoltan merültek fel az utazási költségek, melyek megtérítése a munkáltatót az Mt. 51. § (2) bekezdésének a) pontja alapján terheli. Így ezen „támogatási formák” munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközés okán semmisesek, így érvénytelenek, mely a tanulmányi szerződés *részleges érvénytelenségét*, azon belül is *részleges semmisségét* eredményezi.<sup>51</sup>

Dogmatikai szempontból azokat a szerződéseket tartjuk érvénytelennek, amelyekről valamilyen oknál fogva a jogrendszer megtagadja az elismerést, így alkalmatlanok a célzott joghatások kiváltására vagy eredendően, vagy pedig azért, mert az arra jogosult fél sikerrel támadta azt meg.<sup>52</sup> Ez munkajogi értelemben annyit tesz, hogy a munkaviszony alanyai között létrejött megállapodás azért nem alkalmas a célzott joghatás kiváltására, mert az vagy nem felel meg a felek akaratának, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályokban foglalt rendelkezésekbe ütköznek.<sup>53</sup> Kiemelendő ugyanakkor, hogy az érvénytelenség szabályozása klasszikus magánjogi szabályokra építkezik, vagyis, ha a szerződés meghatározott rendelkezése érvénytelen, az csak abban az esetben eredményezi az egész szerződés érvénytelenségét, ha az adott szerződéses rendelkezés nélkül a felek nem állapodtak volna meg.<sup>54</sup> Ez önmagában veszélyeket hordozhat magában. Akár a semmisséget, akár a megtámadhatóságot vesszük alapul ugyanis, - ahogyan Kajtár Edit is rávilágított – a szerződésben meghatározott jogok és kötelezettségek terjedelme, részletei a *felek tárgyaóerejétől függ*.<sup>55</sup> A joggyakorlat álláspontom szerint a tanulmányi szerződés kapcsán a felek tárgyalóerejét és szerződéses akaratát tekintve erősen magánjogias irányt vett.<sup>56</sup> Ebben a körben a kialakult gyakorlat, hogy a szerződés részbeni érvénytelensége esetén a bizonyítási teher azon a félen nyugszik, aki az egész szerződés megdőlését kívánja elérni, azaz neki kell bizonyítania hogy a felek az érvénytelen szerződéses rendelkezés hiányában nem állapodtak volna meg.<sup>57</sup> Ez álláspontom szerint az amúgy is alárendelt statusban álló munkavállaló oldaláról indokolatlanul szigorú elvárás, hiszen ebben a körben azt kellene bizonyítania, hogy a vele szerződést kötő munkáltató valódi szerződéses akarata mire terjedt ki, mely álláspontom szerint tanúk, vagy bármilyen tárgyi bizonyíték hiányában szinte lehetetlen.

A fenti ítéleti rendelkezések alapján a Szolnoki Törvényszék ítélete, valamint az azt helybenhagyó Szegedi Ítéltábla határozata is megállapította, hogy a munkabér és

---

<sup>51</sup> Szegedi Ítéltábla Mf.40.007/2023/12. [103] – [105] bekezdései.

<sup>52</sup> Nádás György: Az érvénytelenség jogkövetkezményeiről. Munkajog, 2023/4. szám, 1.

<sup>53</sup> Kúria: Érvénytelenség a munkaviszonyban. Összefoglaló vélemény. 70.

<sup>54</sup> Bankó – Berke – Kiss: i.m. 161.

<sup>55</sup> Kajtár: i.m. 59.

<sup>56</sup> Pl. a Kúria BH2023.2.43. számú határozata alapján, ha a felek akarata kölcsönösen munkaviszony létesítésére irányult, aminek tanulmányi szerződés megkötése volt a feltétele, nem állapítható meg az, hogy a munkáltató kötelezte a munkavállalót a tanulmányok elvégzésére. Ebből kifolyólag az állapítható meg, hogy a felek szerződéses akaratára ható körülmények az érvénytelenség kapcsán korlátozottan vehetők figyelembe.

<sup>57</sup> BH2001.436.

költségtérítés nem minősülhet tanulmányi szerződésen alapuló támogatásnak. A Budapest Környéki Törvényszék megállapította, hogy a képzés költségeinek a részletekben történő visszafizetés terhe mellett megelőlegezése sem minősülhet támogatásnak, hiszen az szívességi kölcsönnek minősül. A perbeli jogesetekben – összevetve az ítéleteket – megállapítható, hogy valójában semmilyen támogatást nem nyújtott a felperesi munkavállaló az alperesi munkavállalóknak, így álláspontom szerint nem a részleges, hanem a teljes érvénytelenség szabályait kellene alkalmazni és jogot, követelést a munkáltató ezekre az érvénytelen szerződésekre nem is alapíthatna. Ez már csak azért is fontos, mert a Budapest Környéki Törvényszék a fenti ítéleteiben a részleges érvénytelenségre hivatkozva a kötbér összegében marasztalta az alperesi munkavállalókat, egy, az eset összes körülményeire tekintettel láthatóan „támogatásoktól mentes” tanulmányi szerződés alapján.

Bár az általános szerződési feltételekkel kapcsolatos kérdésekre a fenti jogesetekben nem volt peradat, álláspontom szerint a munkavállalói szubordináció szempontjából ez is vizsgálendő körülmény lehet. A szerződő felek tárgyalóerejével kapcsolatban Kajtár kifejti, hogy az általános szerződési feltételek erősítik a tételes jogi szabályozás nyújtotta relatív státuszbiztonságot.<sup>58</sup> Ezen megállapítással jómagam nem értek egyet. A munkaviszonyban álló felek közötti hierarchikus viszonyban az általános szerződési feltételek alkalmazása még inkább a munkáltatói státuszt erősíti ebben a körben. Egyrészt azért, mert amennyiben a tanulmányi szerződés rendelkezéseit mindennemű tárgyalási folyamatot mellőzve a munkáltató egyoldalúan, „blanketta-szerűen” határozza meg, úgy az azt jelenti, hogy ez egy általános szerződési feltételhalmaz. Emiatt a munkavállaló szerződési szabadsága pusztán arra korlátozódik, hogy eldöntse: adott tartalommal megköti-e a szerződést, avagy sem.<sup>59</sup> Ez a körülmény megítélésem szerint három tényező mentén is alkalmas a munkavállalói jogállásbiztonság csorbítására. Egyrészt – a fentebb részletezetteknek megfelelően – a bizonyítást megnehezítheti. Alapvetően általános szerződési feltételnek az a feltétel minősül, amit az egyik fél másik fél közreműködése nélkül előre meghatározott, és amelyet a felek egyedileg nem tárgyaltak meg.<sup>60</sup> Általános szerződési feltételek alkalmazása során amellet, hogy a tisztességtelen általános szerződési feltétel pusztán megtámadhatósági ok a munkaviszonyban,<sup>61</sup> a szerződés általános szerződési feltétel-jellege önmagában még nem alkalmas annak bizonyítására, hogy az azt alkalmazó fél a szerződést nem kötötte volna meg az adott rendelkezés nélkül.

Másrészről, az általános szerződési feltételek azzal is erősítik a munkáltatói jogállást ebben a körben, hogy a fentebb már hivatkozott joggyakorlat értelmében nem érvénytelen az a tanulmányi szerződés, ha a munkaviszony létesítésének feltétele a tanulmányi szerződés megkötése; ez nem tekinthető a képzésre kötelezésnek.<sup>62</sup> Harmadrészt – ahogy Prugberger Tamás és Jakab Nóra is rámutatott – a hatályos Mt. megtámadhatósági szabályai az alapvetően mellérendelt viszonyban álló felek

---

<sup>58</sup> Kajtár: i.m. 59.

<sup>59</sup> Nadas György – Orosz Ferenc: A szerződési szabadság megjelenése az általános szerződési feltétel mint egyoldalú jognyilatkozat kapcsán. *Munkajog*, 2024/2. szám, 1–3.

<sup>60</sup> Ptk. 6:77. §.

<sup>61</sup> Nadas – Orosz: i.m. 6.

<sup>62</sup> BH2023.2.43.

szerződéseit szabályozó Ptk. rendelkezésektől is lényegesen kedvezőlenebb szabályozást tartalmaznak. Míg a Ptk. objektív egy éves megtámadási határidőt biztosít az arra jogosultnak, úgy a hatályos munkajogi szabályozás objektíve ennek a felét, pusztán hat hónapot hagy erre azzal, hogy szubjektív 30 napos határidőt is meghatároz.<sup>63</sup> Minderre tekintettel tehát a hatályos szabályozás álláspontom szerint az általános szerződési feltételek alkalmazása a tanulmányi szerződés kapcsán legfeljebb a munkáltatói statust erősítik, míg a munkavállaló jogállását gyengítik.

A jogszabály által meghatározott jogkövetkezményeken túlmenően a fentebb részletezett joggyakorlat elterjedése ahhoz vezet álláspontom szerint, hogy a munkavállaló és munkáltató között a hazai viszonylatban igencsak alacsony fokúnak ítélet bizalmi szint<sup>64</sup> még inkább redukálódik. Fentebb már meghatároztam, hogy a jogszabályokon túllendülve, a munkajogviszony dinamikáját a felek egymásnak tett ígérete mozgatja előre. Ebben a tekintetben a tanulmányi szerződésben (is) vállalt kötelezettségek, mint ígéret a munka, valamint a tanulmányi szerződést ún. pszichológiai szerződéssé teszik, melynek lényege az ígéreteken nyugvó hit, vagyis azok a felek által észlelt kölcsönös kötelezettségek, amelyek a munkavállaló és a munkáltató közötti kapcsolatot jellemzik.<sup>65</sup> Azzal viszonyt, hogy a munkáltató a fentebb részletezettek szerint őt az Mt. alapján alapjaiban terhelő kötelezettségeit, valamint más, a polgári jog hatálya alá tartozó jogügyletet próbál szerződésben tett ígéretével támogatásként feltüntetni, úgy a munkavállalót, aki okkal bízik az ígéret teljesülésében, hamis ígéreteivel becsapja. Mindez álláspontom szerint a jogintézménybe vetett hit, valamint a tanulmányi szerződés elementáris funkciójának sérelméhez vezethet, melynek megakadályozásához szükséges a joggyakorlat egységesítése azon a téren, hogy mit is tekintünk támogatásnak, és melyek azok a támogatásként aposztrofált formák, melyek kifejezetten a munkavállaló hátrányára történő, jogellenes eltérést jelentenek a munka törvénykönyvének rendelkezéseitől.

## 5. Következtetések

Megállapítható, hogy a tanulmányi szerződéssel kapcsolatos támogatásfogalom nem feltétlenül koherens. A jogszabály természetszerűleg nem szabályozhat minden élethelyzetet kazuisztikusan, ezért az ítélezésre hárul az a feladat, hogy kialakítsa az egységes gyakorlatot annak kapcsán, hogy milyen támogatási formák engedhetők meg a tanulmányi szerződésben, és mely támogatási formák jelentenek a munkavállaló hátrányára történő, elvben tiltott eltérést. Megállapítható az is, hogy alapvetően a jogszabályból is levezethetően nemcsak a munkaszerződésben, hanem a tanulmányi szerződésben is irányadónak kell tekinteni a munkavállalói jogállásbiztonságot megteremteni hivatott *kedvezőbbség elvét*, vagyis a tanulmányi szerződés egyetlen egy rendelkezése sem törheti le az Mt. által nyújtott, garanciális-védelmi szabályokat.

---

<sup>63</sup> Ebben a körben a szerzők *de lege ferenda* javasolják, hogy a munkajogi szabályozásnak legalább a Ptk. által nyújtotta magánjogi védelmet kellene garantálnia. Lásd bővebben: Jakab Nóra – Prugberger Tamás: ellentétek és kapcsolatok a magyar munkajogi és polgári jogi szabályozás között. Jogtudományi Közlöny, 2014/10. szám. 479. o.

<sup>64</sup> Kajtár: i.m. 58.

<sup>65</sup> Az elméletéről lásd bővebben: Tóth Kristóf: A pszichológiai szerződés elméletének egyes munkajogi kapcsolódási pontjai. *Pro Futuro*, 2022/1. szám, 52 – 54.

Mindemellett a jogalkalmazásnak arra is figyelemmel kell lennie a felek szerződési szabadságának vizsgálata során, hogy a munkajogviszony a munkaszerződéssel jön létre, a munkaszerződés rendelkezéseit pedig nem helyettesítheti, illetőleg nem válthatja fel a tanulmányi szerződés (esetleg Mt.-től eltérő) rendelkezése. Összességében tehát megállapítható, hogy a munkaviszonyban álló munkavállaló a munkaszerződés aláírásának pillanatában önként aláveti magát egy olyan jogviszonynak, melyben teljesen elvész mellérendeltségi státusa, a munkáltatónak alárendelt helyzetbe kerül. Emiatt a munkajogi szabályozásnak kötelessége a munkavállalói jogállást garantáló védelmi szabályokat biztosítani.<sup>66</sup> Álláspontom szerint ez az alapvetően polgári jogi szemléletű, de a munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodások, tehát a tanulmányi szerződések körében is érvényre juttatandó garanciális szabályként kell, hogy érvényesüljön. Nem mellőzhető tehát a tanulmányi szerződésekkel kapcsolatos ítélkezési gyakorlatban a munkajog *differencia specificaját* is képező munkajogi sajátosságok értékelése és szám előtt tartása a felek szerződési szabadságának kapcsán.

---

<sup>66</sup> Nádas György: A méltányos mérlegelés elvének aktuális kérdései. *Miskolci Jogi Szemle*, 2022/2. szám (1. különszám), 284.