

TANULMÁNYI SZERZŐDÉS

(nem iskolai – pl. tanfolyami – rendszerű képzésre)

amely létrejött egyrészt a,
....., mint munkáltató,
másrésztől (szül.hely:,
idő:, anyja neve:, lakcím:
.....),
mint munkavállaló között, az alábbi feltételekkel:

- 1./ A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkáltató a jelen szerződésben foglaltak szerint támogatja a munkavállaló
..... (intézmény) által szervezett,
..... képesítést adó
tanfolyamon 200..... napján megkezdett/megkezdendő
..... hónapos/féléves tanulmányainak elvégzését.

Erre tekintettel a munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a tanulmányok folytatása alatt a munkavállaló számára az alábbi támogatást biztosítja:

.....
.....

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a tanfolyamon való részvétel érdekében – az intézmény által kiadott igazolásnak megfelelő mértékben, illetve az utazáshoz szükséges mértékben – munkaidő-kedvezményt biztosít a munkavállaló számára, mely időtartamra távolléti díjat fizet.

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a munkavállaló vizsgakötelezettségeinek teljesítése érdekében vizsgánként nap tanulmányi szabadságot biztosít a munkavállaló számára, mely időtartamra távolléti díjat fizet.

(A tanulmányi szerződés alapján fizetendő támogatásokat részletesen fel kell sorolni.

Pl.: tandíj és képzési költség; tansegédletek vásárlásának költsége; útiköltség, megjelölve, hogy vonat, autóbusz, vagy saját gépkocsival történő utazás költségéről van-e szó; szállásköltség; étkezési hozzájárulás, megjelölve, hogy hogyan, mikor fizeti a munkáltató, vagy milyen összegig fizeti.

A nem iskolai rendszerű képzés esetére a Munka Törvénykönyve 115. § nem biztosít munkaidő-kedvezményt és tanulmányi szabadságot, ezért a szerződésben ezekre is ki kell térni, ha a képzés olyan jellegű, ahol erre szükség van. Például egy olyan nyelvtanfolyam esetén, amelyen a foglalkozásokra munkaidőn kívül kerül sor, és a munkavállalónak a tanfolyam keretében nem kell vizsgát tennie, nincs szükség ilyen szabályokra. A képesítést adó képzések esetén viszont szükséges lehet a munkaidő-kedvezmény biztosítására.

A munkáltató a munkavállaló számára ösztöndíjat is fizethet.)

A munkáltató által fizetett költségek az alábbi módon kerülnek megtérítésre:

.....
.....

(Pl.: utólag számla ellenében; vagy egyes költségekre előleget fizet a munkáltató, utólagos elszámolással; a költségek elszámolásának ideje...)

A munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy a tanfolyamon részt vesz, tanulmányi és vizsgakötelezettségének mindenkor a legjobb tudása szerint és időben eleget tesz, valamint a fenti képzésben szerezhető bizonyítványt (oklevelet) a tanfolyam elvégzését igazoló okiratot legkésőbb 200..... napjáig megszerzi.

- 2./ A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy az esetlegesen megismételt félévekre a munkáltató nem köteles az 1./ pontban rögzített támogatások biztosítására.

(A rendelkezésre csak akkor van szükség, ha a képzésben ilyen körülmény felmerülhet.

Ettől eltérően is lehet szabályozni a kérdést. Lehet pl. rögzíteni, hogy a tanulmányi okból történő ismétlés tartamára nem jár a támogatás, míg az egészségügyi okból halasztott félévre jár a támogatás.

Ha azonban a felek úgy állapodnak meg, hogy a félév megismétlése is szerződésszegésnek minősül, hiszen a Munka tv. 113. § /2/ bekezdése a tanulmányok „nem megfelelő” folytatását is felsorolja a szerződésszegések körében. Ilyen megállapodás esetén a fenti körülményt a szerződésszegéseket felsoroló pontban kell rögzíteni, és a fenti pont rendelkezésére nincs szükség.

Ezen megállapodás tükrében kell megállapítani azt az időpontot, ameddig a munkavállaló köteles a képzettséget megszerezni.)

- 3./ A munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy tanulmányai befejezését követően, az 1./ pontban megjelölt okiratot, annak kézhezvételét követő napon belül bemutatja a munkáltatónak, illetve amennyiben tanulmányait az okirat megszerzését megelőzően befejezi, vagy a képzésből – bármely okból – kimarad, vagy abból kizárják, ennek tényét a munkáltatónak napon belül bejelenti.
- 4./ A munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy a képzésben való részvételét követően, az 1./ pontban rögzített okirat megszerzésének napjától számított hónapig/évig, munkaviszonyát fenntartja.

Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a fentiekben megjelölt időtartamon át a munkavállaló munkaviszonyát fenntartja.

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a fenti időtartamban a munkavállalót (eredeti munkakörében/a jelen tanulmányi szerződés alapján megszerzett képzettségének megfelelő munkakörben) foglalkoztatja.

(Ha a foglalkoztatás a képzettségnek megfelelő munkakör tekintetében jön létre, a szöveget célszerű kiegészíteni a következő szöveggel: „A felek megállapodnak abban, hogy a munkáltató a munkavállalót az oklevél bemutatásától számított ... napon belül köteles áthelyezni az új munkakörbe.”

A képzettségnek megfelelő munkakör biztosítása nem kötelező eleme a szerződésnek, hiszen különösen a tanfolyami képzési rendszer körében elképzelhető, hogy olyan ismeretekre vonatkozó, magasabb szintű képzésben vesz részt a munkavállaló, amely a munkaköre ellátásához szükséges.

A munkáltató olyan munkavállalóval köt tanulmányi szerződést, akivel nem áll munkaviszonyban akkor azt kell szabályozni, hogy a felek vállalják, hogy egymással munkaviszonyt létesítenek.)

A felek megállapodnak abban, hogy a munkáltatónál kötelezően eltöltendő idő tartamába nem számítanak bele a munkaviszony szünetelésének azon esetei, amelyekre a munkavállalót szabadság sem illeti meg.

(Azt, hogy a munkavállalót a munkaviszony szünetelésének mely eseteire illeti meg szabadság, a Munka tv. 130. § /2/ bekezdése szabályozza.

A fentiekben a törvényi rendelkezéseket rögzítettük, amelyektől a Munka tv. 112. § /3/ bekezdése alapján el lehet térni.)

- 5./ A felek megállapodnak abban, hogy a munkavállaló részéről szerződésszegésnek minősül, különösen ha az 1./ pontban megjelölt okiratot nem szerzi meg, legkésőbb az ott rögzített határidőig, tanulmányait a képzési idő letelte előtt befejezi, a képzésből – bármely okból – véglegesen kimarad, kizárják, illetve a 4./ pontban meghatározott időtartamot nem tölti jogviszonyban a munkáltatónál.

A munkavállaló szerződésszegése esetén a munkáltató mentesül a szerződésben vállalt kötelezettségei további teljesítése alól és a munkavállaló köteles a számára nyújtott támogatást a munkáltató fizetési felszólításának kézhezvételétől számított 15 napon belül visszafizetni.

Amennyiben a szerződésszegésre az okirat megszerzését követően kerül sor, a munkavállaló megtérítési kötelezettsége az okirat megszerzését követően a munkáltatónál jogviszonyban töltött idő arányában áll fenn.

Nem minősül a munkavállaló részéről tanúsított szerződésszegésnek, ha a 4. pontban rögzített időtartam alatt a munkavállaló munkaviszonyát – esetlegesen – a munkáltató magatartása miatt, jogszerűen alkalmazott rendkívüli felmondással kénytelen megszüntetni.

A munkáltató részéről szerződésszegésnek minősül különösen, ha a támogatást nem biztosítja, illetve ha a munkavállaló munkaviszonyát a 4./ pontban szabályozott időtartam alatt megszünteti.

Nem minősül szerződésszegésnek a munkáltató részéről, ha a munkaviszonyt – a munkavállaló egészségügyi alkalmatlanságának kivételével – a munkavállaló képességeire, vagy a munkavégzésével összefüggő magatartására hivatkozással rendes felmondással, vagy rendkívüli felmondással szünteti meg, jogszerűen.

A munkáltatói szerződésszegés esetén a munkavállaló mentesül a szerződésben vállalt kötelezettségei alól, és követelheti felmerült kárát.

A közös megegyezéssel történő megszüntetés esete – ha a felek a munkaviszony megszüntetéséről szóló megállapodásban másként nem állapodnak meg – a munkavállaló szerződésszegésének jogkövetkezményeit kell alkalmazni.

(A mintában ismertetett szabályok csupán egy-egy példát jelentenek a lehetséges megállapodások köréből.)

- 6./ A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy a jelen szerződésből esetlegesen felmerülő viták eldöntése a Megyei Munkaügyi Bíróság hatáskörébe tartozik.
- 7./ A jelen szerződésben nem szabályozott kérdésekben a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény rendelkezései az irányadók.

Szeged,

.....
munkáltató

.....
munkavállaló