



**Munkástanácsok Országos Szövetsége**  
**National Federation of Workers' Councils**

H-1125 Budapest Szarvas Gábor út 9/b.

Tel: (36-1) 275-1445, 275-1460, 275-1480 Fax: (36-1) 394-2802 E-mail: mosz@munkastanacsok.hu www.munkastanacsok.hu

**Az élethosszig tartó tanuláshoz és képzéshez való „alanyi jog” munkajogi feltételei**  
**A Munkástanácsok Országos Szövetsége javaslata**

Az energetikai átállás, a digitalizáció, a technológiai fejlődés, valamint a fenntartható gazdaságra és a környezetbarát technológiákra való átállás szükségessége új kihívások elé állítja a magyar munkavállalókat. Ezek a változások valamennyi képzettségi szinttel rendelkező munkavállalóra hatással vannak, és valamennyiüknek támogatásra van szükségük ahhoz, hogy fejlesszék készségeiket, növeljék képzettségüket, és ennek eredményeként bérszintjüket, javítsák munkakörülményeiket, valamint karrier- és a munkaerőpiaci átmenetekre vonatkozó kilátásaikat. Az ún. „rugalmas biztonság” (flexicurity) megközelítésének szakpolitikai összetevője többek között az egész életen át tartó tanulás is, amely lehetővé teszi az emberek számára, hogy lépést tartsanak az új képzési szükségletekkel. Erre már a munkajog korszerűsítésével foglalkozó 2006-os Európai Unió „Zöld Könyv” is felhívta a figyelmet. Ezzel szemben a hazai munkajogi szabályozási rendszer (elsősorban a versenyszférában) a szakpolitika által támasztott elvárásokkal szemben – szabályozási szempontból – nem viszonyul támogatólag az élethosszig tartó tanulás koncepciójához, ugyanakkor egy kedvező jogszabály-módosítás érdemi támogatást jelenthetne a képzéshez való jog fokozott érvényesítéséhez.

A Szociális Jogok Európai Pillére akciótervében szereplő célkitűzés, hogy éves szinten a felnőtt népességnek legalább 60%-a vegyen részt képzésben, és a 16-74 éveseknek pedig legalább 80%-a hozzáférjen az alapvető digitális készségekhez. Alapvető munkaerőpiaci érdek, hogy a munkáltatók mind a Szociális Jogok Európai Pillérében, mind a Digitális Keretmegállapodásban<sup>1</sup> rögzített módon a munkavállalók folyamatos képzését, a munkaerőpiaci helyzetük megóvását segítsék elő, a munkavállalók pedig önként és kellő támogatás (motiváció) mellett vegyenek részt a digitalizáció által támasztott kihívásoknak való megfelelés érdekében folyamatos képzéseken.

Az irányadó magyar munkajogi szabályozás sarokpontjai és annak vázlatos kritikája:

1. A hatályos magyar (magán)munkajogi szabályozás alapján kvázi „alanyi jogon” járó ún. „tanulmányi szabadság” nincs a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (továbbiakban: Mt.).
2. A hatályos jogszabály *filozófiájában* feltételezi azt, hogy a jelenlegi munkaerőpiaci viszonyok mellett nem szükséges a jogalkotó külön támogatása a munkavállalás melletti tanulmányok folytatásához. Ez alól egyetlen kivétel az *általános iskolai tanulmányok folytatása*. Ilyen esetben a képzésben való részvételhez szükséges időre ugyanis mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól a munkavállaló a

<sup>1</sup> BusinessEurope, SMEunited, CEEP et CES, European Social Partners Autonomous Framework Agreement on Digitalisation, 2020.

törvény alapján, tanulmányi szerződés nélkül is [Mt. 55. § (1) bekezdés g) pont]. Az általános iskolai tanulmányok folytatásához tehát kötelező a „tanulmányi szabadság” biztosítása, erre az időre pedig távolléti díj illeti meg a munkavállalót.

3. A munka törvénykönyve a nem általános iskolai képzéseken kívüli egyéb, a munkavállalók általános, szociális és állampolgári, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (továbbiakban: ILO) 140. sz. egyezményének 2. cikk *a)* és *b)* pontja szerinti képzésére, továbbképzésére csak a munkáltató és munkavállaló erre irányuló megállapodása esetén ad lehetőséget (munkaidő alatt és a képzési időre legalább távolléti díj fizetésének kötelezettsége mellett).<sup>2</sup>
4. A törvény azonban – bizonyos jogértelmezések szerint – lehetővé teszi, hogy a felek a díjazásra vonatkozó szabálytól eltérjenek a megállapodásukban (akár a munkavállaló javára, akár hátrányára is). Ebben az esetben tehát csak a tanulmányi szabadság lesz biztosított, az arra való fizetés már nem kötelező.
5. A szabályozás tehát kifejezetten a munkáltató és a munkavállaló egyéni megállapodására bízta a munkavállalók képzéshez való jogának, és az ennek megvalósulását lehetővé tevő tanulmányi szabadságnak a biztosítását.

Piaci szempontok mellett ritkán – jellemzően motivációs cézzal – kerül sor olyan képzés munkáltatói finanszírozására, mely a munkavállaló kifejezett kérése, és annak elvégzésére nem a munkáltató kötelezi a munkavállalóját. A munkavállalók a szerződésekben elsődlegesen az anyagiak (képzési költségek) tisztázására törekuszenek, azonban találkozunk számos olyan költséggel, mely később vagy közvetetten merül fel (utazási költség, tankönyvek, szabadságok felhasználása tanulmányok céljára/fizetés nélküli szabadság igénybevétele). A korábbi szabályozás (a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény) a munkaidő-kedvezmények körében ezekre is adott egy alternatívát, mely – bizonyos álláspontok alapján – túlzott mértékű, kétségkívül igen „régimódi”, merev munkavállalói tanulmányi kedvezményrendszer teremtett (még akkor is, ha többségében nem járt rá a felek megállapodása nélkül díjazás).

A hatályos diszpozitív, a felek megállapodására építő szabályozás viszont nem ad érdemi alternatívát a munkaidő-kedvezmények biztosítására, amelyről az is kijelenthető, hogy a hazánk által ratifikált (hivatkozott) ILO egyezménnyel sincs összhangban. Javaslatunk az Egyezményben rögzített három fizetett tanulmányi szabadságra jogosító okból (munkáltató által elrendelt, a munkavállaló saját kezdeményezésére megvalósuló és a szakszervezeti képzést szolgáló) csak a munkavállaló saját kezdeményezésére megvalósuló tanulmányokra vonatkozik.

A szabályozás módosítására irányuló megoldási alternatívák:

1. Az Mt. jelenleg nem tartalmazza, hogy az élethosszig tartó tanuláshoz való jog munkavállalók alapvető joga, ezt célszerű lenne tételesen rögzíteni a jogszabályban.
2. Abban az esetben, ha a munkavállalók számára kedvezőbben (pl. a tanulmányok teljes időtartamára fix nap szabadságot írna elő a jogszabály, vagy akár a szakképzési törvény szerinti pótszabadság kötelező előírásával) rendezné a munkavállalás melletti tanulmányok kérdéskörét a szabályozás, úgy a felek megállapodása csak a rendelkezések pontosítását szolgálná, és nem szolgáltatná ki a munkavállalót a megállapodás megfelelésének.
3. A közszféra területén a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (Kit.) 151. § (18) bekezdése alapján a kormányzati igazgatási szerv a kormánytisztviselő részére négyévente egyszer tizenöt nap – a rendes szabadságon felüli – fizetett, valamint azon túl fizetés nélküli alkotói szabadságot biztosíthat valamely képzettség,

---

<sup>2</sup> Mt. 55. § (1) bekezdés g) pont) és Mt.146. § (1) bek. b) pont).

szakképzettség, végzettség, szakvizsga, valamint tudományos fokozat megszerzése céljából. Ennek a rendelkezésnek az „átvételét” javasoljuk a versenyszférában is, azzal, hogy ez a szabadság (vagy munkaidő-kedvezmény) nem feltételes módon jár(hat) a munkavállalónak, hanem alanyi jogon (amennyiben igazolhatóan részt vesz a képzésben), illetve a tanulmányi szabadság igénybevételét négy éven belül a munkavállaló határozhatta meg (rögzítve, hogy hány nappal korábban kell ezt bejelentenie).

4. A szabályozásnál kiemelten fontos ennek pénzügyi támogatása. Értelemszerűen itt a három szereplő (munkavállaló, munkáltató és az állam) együttműködésére lenne szükség, akár oly módon, hogy a tanulmányi szabadság idejére a munkavállaló részére járó távolléti díj (vagy alapbér) és az azt terhelő munkáltatói közteher összegének bizonyos hányada (az összeg harmada) a munkáltató részére a központi költségvetésből kerülne arányosan megtérítésre, a második harmadot a munkáltató fizetné meg kötelezően, míg az összeg harmadik harmada a munkavállaló kvázi „hozzájárása” lenne. A munkáltató a munkavállalót megillető és részére kifizetett távolléti díjat és annak közterhét az erre a célra rendszeresített nyomtatványon kérelmezhetné. A kérelmet a Magyar Államkincstárnak az igénylő székhelye vagy telephelye szerint illetékes területi szervéhez lehetne benyújtani.

A kérdés tágabb vizsgálatokor javasoljuk néhány, *akár régiós ország példáját is áttekinteni*, illetve az ún. *egyéni képzési számla* sokszor felmerült gondolatát<sup>3</sup> is vizsgálat alá vonni. Az ILO Egyezménynek való megfelelés okán továbbra is kérjük, hogy az Mt. tartalmazza a szakszervezeti képzést szolgáló tanulmányi szabadság lehetőségét is, amelynek világosan el kell különülnie a szakszervezeteket megillető munkaidő-kedvezmény hatályos szabályozásától.

Budapest, 2024. január 16.

Dr. Szabó Imre Szilárd, PhD  
ügyvezető alelnök

---

<sup>3</sup> Ehhez lásd: Európai Bizottság: Javaslat - A Tanács Ajánlása az egyéni tanulási számlákról COM (2021) 773 final, Brüsszel, 2021.12.10).