

dr. Tarczay Áron: Lehet-e szerz dösszegés a felek megegyezése?

A gyakorlatban találkozni olyan tanulmányi szerz désekkel, amelyek kikötik, hogy a munkáltató által nyújtott támogatást abban az esetben is meg kell térítenie a munkavállalónak, ha a tanulmányi szerz désben meghatározott id tartamot azért nem töltötte le, mert a munkaszerz dés közös megegyezéssel sz nt meg. Jelen cikkben amellet próbálok érvelni, hogy ez a kikötés érvénytelen. A kérdés eldöntéséhez három kérdést kell megvizsgálni. Az els kérdés az, hogy a támogatás megtérítésére vonatkozó kötelezettség kizárólag a munkavállaló szerz dösszegése esetén állhat-e be. A második kérdés az, hogy a munkaszerz dés közös megegyezéssel történ megszüntetése min sülhet-e a munkavállaló szerz dösszegésének. A harmadik kérdés az, hogy amennyiben a törvényb l nem következne ilyen esetben a támogatás megtérítése, a felek a szerz désben rendelkezhetnek-e mégis így.

Ami az els kérdést illeti, az Mt. 113. § (2) bekezdéséb l kell kiindulnunk, amely szerint ha a támogatásban részesül tanulmányait nem megfelel eredménnyel folytatja, nem lép a szerz dés szerinti id pontban a munkáltatónál munkába, illet leg a meghatározott id tartamot nem tölti le, vagy egyéb lényeges szerz dösszegést követ el, a munkáltató követelheti a ténylegesen nyújtott támogatásnak megfelel összeg megtérítését. Amennyiben a támogatásban részesül a szerz désben kikötött id tartamnak csak egy részét nem tölti le, megtérítési kötelezettsége ezzel arányos.

A felsorolás utolsó tagja šegyéb lényeges szerz dösszegéstö említ, ebb l pedig véleményem szerint következik az, hogy az ezt megelőz magatartások is csak akkor járhatnak ilyen jogkövetkezménnyel, ha azok is szerz dösszegésnek min sülnek. Ha a jogalkotó a szerz dösszegésnek nem min sül hasonló magatartásokat is szankcionálni kívánta volna, az šegyébő szó ebben a mondatban nem szerepelne.

Ami a második kérdést illeti, álláspontom szerint abból kell kiindulni, hogy a tanulmányi szerz dés és a munkaszerz dés ugyanazon felek között hoz létre egy komplex jogviszonyt. A két szerz dés olyan sok ponton kapcsolódik egymáshoz, hogy a két szerz désb l ered viszonyrendszert véleményem szerint nem lehet másként értékelni, mint egy egységes kötelemként. A kötelmet a munkaviszony közös megegyezéssel megszüntetése módosítja. A módosított kötelemnek pedig már nem része a munkaviszony fenntartása meghatározott ideig, hiszen err l a munkáltató maga lemondott, a munkáltató maga kifejezte, hogy a munkavállaló munkájára nincs szüksége. Ha pedig az így módosított kötelem nem tartalmazza ezt a kötelezettséget, akkor ennek elmulasztása szerz dösszegésként sem értékelhet .<sup>1</sup>

A harmadik kérdés vonatkozásában azt kell említeni, hogy az Mt. 13. § (3) bekezdése szerint kollektív szerz dés, illetve a felek megállapodása e törvény harmadik részében meghatározott szabályoktól - ha e törvény vagy a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb m ködésér l szóló törvény másképp nem rendelkezik - eltérhet. Ennek feltétele, hogy a

---

<sup>1</sup> Az EBH 2000.250 csak látszólag jut ellentétes következtetésre. Az LB ugyanis ebben az esetben kifejezetten szükségesnek tartotta megemlíteni, hogy köztisztviselői jogviszony olyan megszüntetéséről volt ott szó, amelyhez a munkáltató köteles hozzájárulni.

munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapítson meg. Jelen esetben a törvény harmadik részében meghatározott szabályról van szó, és az eltérés a munkavállalóra nyilvánvalóan kedvezőlen.