

Páandiné Bakos Eszter<sup>1</sup>

## A tanulmányi szerződés munkaerő-piaci és jogi megközelítésből

Páandiné Bakos, Eszter

*The Study Contract from the Point of View of the Labour Market and in Legal Respects*

**Összefoglaló:**

*Napjaink munkaerő-piaci igényeinek kielégítése érdekében a munkáltatók és a munkavállalók egyre gyakrabban tanulmányi szerződést kötnek, amely számos előnyt kovácsolhat mind a két fél részére. Minderre tekintettel a szerző célja egyrészt összefoglalni a vizsgált szerződés szükségességét és előnyeit munkaerő-piaci megközelítésből, másrészt bemutatni a tanulmányi szerződés hatályos jogi szabályozását, illetve rávilágítani azon kérdésekre, amelyekben a feleknek érdemes megállapodniuk a szerződés kötelező tartalmi elemein túl annak érdekében, hogy megfelelő garanciális szabályokkal legyen mind a két szerződő fél körülbástyázva és mindkettejük a lehető legtöbb előnyt aknázza ki a vizsgált kontraktusból.*

**Kulcsszavak:** tanulmányi szerződés, Munka Törvénykönyve, munkaerőpiac, munkáltató, munkavállaló

**Abstract:**

*Nowadays labour market demands are more often satisfied by concluding a study contract at workplaces. This contract may generate a number of benefits for the employer and the employee as well. Taking into consideration the above mentioned, the author strives to summarize the necessity and the advantages of the study contract from the point of view of the labour market; furthermore, the present paper explores how the study contract is regulated in the Hungarian Labour Code. The Code stipulates fewer provisions on the study contract compared with the former labour law regulation, so parties have a greater freedom of choice to conclude contractual provisions taking their special employment relationship and labour market demands into account. In order to avoid legal disputes among the parties concerned the author tries to pay attention to the more important questions which should be regulated in a study contract.*

**Keywords:** study contract, the Labour Code, labour market, employer and employee

### 1. A TANULMÁNYI SZERZŐDÉS MUNKAERŐ-PIACI MEGKÖZELÍTÉS BŐL

Minden munkáltató számára fontos kérdés: hogyan lehet a munkavállalók kompetenciáit és tudását a cég, a vállalkozás érdekében továbbfejleszteni. Ennek egyik intézménye a vizsgált szerződés, amelyben a munkáltató és a munkavállaló kölcsönös megállapodást köt a munkavállaló tanulmányaira vonatkozóan.

A szerződés megkötése előtt érdemes átgondolni, hogy egyáltalán ajánlott-e a kontraktus az adott esetben. A munkáltatók oldaláról vizsgálva a kérdést, azt mondhatjuk, hogy akkor érdemes nekik tanulmányi szerződést kötniük a munkavállalóikkal, ha hosszabb távon számítanak rájuk, vagy a technikai-technológiai fejlesztéseik megkívánják alkalmazottaik szakismeretének megújítását, új ismeretek megszerzését. A munkáltatóknak pontosan fel kell mérniük, hogy milyen szaktudásra van szükségük a piacon. A tanulmányi szerződés megkötésével a

<sup>1</sup> Főiskolai adjunktus, Ph.D., Szolnoki Főiskola Közgazdasági, Pénzügyi és Menedzsment Tanszék 5000 Szolnok Tiszaligetű sétány 14.

munkáltatók „bebiztosíthatják magukat” egy időre, hogy a képzésbe befektetett pénzüket nem más fogja hasznosítani, például egy-egy munkavállaló átcsábításával. Valójában a tanulmányi szerződés lényege munkáltatói oldalról, hogy a befektetett anyagi tőkét szellemi tőkévé alakítsák át, azaz a munkavállaló a támogatást nyújtó munkáltató javára hasznosítsa a megtanultakat. Munkavállalói oldalról közelítve a kérdéshez azt mondhatjuk, hogy azoknak ajánlott tanulmányi szerződést kötni, akik önerőből nehezen vagy egyáltalán nem tudnák tanulmányaikat finanszírozni, illetve elég elszántak ahhoz, hogy képezzék magukat és eleget tegyenek a munkaerőpiac, ezzel a munkáltatóik által elvárt igényeknek. Ezzel szemben nem ajánlott azoknak, akik nem kívánnak a munkáltatójuknál hosszabb ideig dolgozni, illetve azoknak sem, akik nem érznek magukban elég kitartást a tanuláshoz.

A gyakorlatban a tanulmányi szerződés megkötését akár a munkáltató, akár a munkavállaló kezdeményezheti. Első esetben „a tanulmányi szerződés elsősorban garanciát jelent a befektetés részleges megtérülésére, a speciális tudásanyag házon belül tartására” (Balogh, 2015). Sok vállalat ragaszkodva a munkavállalói állományához a munkaerőpiacról való munkaerő felvétel helyett a belső előmenetelen alapuló szervezetfejlesztést részesíti előnyben és a már meglévő „dolgozóba fektet be”. Ugyanakkor a munkáltatóknak érdemes felkészülni arra az esetre is, hogy a munkavállalóik kezdeményezik a tanulmányi szerződés megkötését, hiszen a tanulmányok elvégzésével „a munkavállaló magasabb végzettséget szerezhethet, másik munkakörbe kerülhet (...)” (Balogh, 2015). Felkészülve a munkavállalói kezdeményezésre, elsősorban a közepes és a nagyobb méretű vállalatoknak érdemes megfogalmazni olyan belső szabályzatot, amely a tanulmányi szerződésekre vonatkozik. Az ilyen szerződések ad-hoc jellegű megkötése rossz hatással lehet a munkavállalók motivációjára, vagy akár csökkentheti az előmeneteli és javadalmazási elvek, rendszerek működésének hatékonyságát,

és tekintettel arra, hogy egyfajta juttatásról van szó, célszerű óvatosan, megfontoltan és lehetőség szerint igazságosan kezelni, bírálni el az ezzel kapcsolatos kérelmeket, ügyeket. (Balogh, 2015)

A tanulmányi szerződés előnye, hogy növelheti a munkáltatók versenyképességét, illetve lehetőséget teremthet számukra, hogy magasan képzett munkaerő legyen a birtokukban. A tanulmányi szerződés egy befektetés munkáltatói oldalról, hogy a piaci igények által megkívánt tanulmányok elvégzését követően szakmailag képzett munkavállalókkal rendelkezzenek, akik a piaci kihívásoknak megfelelő, a munkáltató elvárásaihoz igazodó munkát végeznek. A munkáltatók a tanulmányi szerződés keretén belül azért nyújtanak anyagi és egyéb támogatást, segítséget a munkavállalóiknak, hogy azok a megszerzett tudás révén magasabb profitot és egyéb előnyt termeljenek, teremtsenek számukra. Megállapíthatjuk, hogy minden vállalkozás számára jó befektetés a humán erőforrás fejlesztése, hiszen az versenyelőnyt teremthet a konkurenciával szemben, valamint akár jelentős költségmegtakarítás is elérhető azzal, ha külső szakértők helyett megfelelően képzett munkatársakra bízunk feladatokat. Másik oldalról vizsgálva a szerződés előnyeit, a munkavállalók a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő tudást szerezhethetnek munkáltatóik támogatásával, illetve hosszabb távra bebiztosíthatják magukat a munkahelyükön.

## 2. A TANULMÁNYI SZERZŐDÉS JOGI SZABÁLYOZÁSA

A tanulmányi szerződést a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (Továbbiakban: Mt.) a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások között szabályozza.

A tanulmányi szerződésben a munkáltató arra vállal kötelezettséget, hogy a tanulmányok alatt a munkavállalónak támogatást nyújt, a munkavállaló pedig arra 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 szünteti meg. A tanulmányi szerződés törvényi fogalma egyértelművé teszi, hogy a tanulmányi szerződés létrejöttének elengedhetetlen feltétele a munkaviszony fennállása, azaz a tanulmányi szerződés alanyai a munkáltató és a munkavállaló. Az Mt. hatályba lépése előtti munkajogi szabályozás, a 1992. évi XXII. törvény a munka törvénykönyvéről (Továbbiakban: régi Mt.) lehetővé tette, hogy a munkáltató a szakemberszükségletének biztosítása érdekében tanulmányi szerződést kössön, azaz korábban a munkáltatók nem csak az alkalmazottaik, hanem a leendő alkalmazottaik tanulmányait is támogathatták. Természetesen ma is van lehetőség arra, hogy egy munkáltató vele munkaviszonyban nem álló magánszeméllyel kössön olyan atipikus szerződést, amelyben a munkáltató vállalja a tanulmányok támogatását, a vele szerződő fél pedig a tanulmányok folytatásának, valamint a munkaviszony létesítésének és meghatározott ideig való fenntartásának kötelezettségét. Ugyanakkor ebben az esetben a felek szerződése a polgári jog szabályainak hatálya alá fog tartozni, amelyben a munkajogi kógens rendelkezések nem érvényesülhetnek. Ez egyfelől rugalmasságot biztosít a szerződést kötő felek számára, másfelől azonban a visszaéléseknek is nagyobb teret enged. Mind a leendő munkavállalónak, mind pedig a munkáltatónak célszerű ezért körültekintően eljárnia a szerződéskötés során. (Póczek – Tivadar, 2015)

A tanulmányi szerződés törvényi fogalma a felek főkötelezettségét is meghatározza: a munkáltató meghatározott mértékben és formában támogatást nyújt a tanulmányok folytatása alatt, a munkavállaló pedig arra kötelezi magát, hogy tanulmányait folytatja és a támogatás mértékével arányos időn - de legfeljebb öt éven - keresztül munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg. A feleknek ezekben a kötelező tartalmi elemekben meg kell egyezniük a szerződésben, azaz pontosan meg kell határozniuk, hogy a munkáltató milyen

mértékben és formában támogatja a munkavállaló tanulmányát (tandíj, útiköltség, tankönyvek ellenértékének megtérítése, stb.), a munkavállaló milyen tanulmányt folytat (oktatási intézmény, szak, a tanulmányok megkezdésének és a várt befejezésének határideje, stb.) és a képzettség megszerzése után mennyi időt kell a munkáltatónál eltöltenie. Abban az esetben, ha a felek a munkáltatónál a tanulmányok befejezése után a munkaviszonyban töltendő idő tartamát a jogszabályban megengedettnél hosszabb időtartamban határozzák meg, ez a kikötés nem teszi érvénytelenné az egész szerződést és a szerződés egyéb rendelkezései érvényben maradnak. Lényeges, hogy a szerződő felek tanulmányi szerződésben kikötött kötelezettségeinek egymással arányban kell állniuk. A szolgáltatás – ellenszolgáltatás aránytalansága részleges érvénytelenség megállapítására vezethet, és a bíróságnak lehetősége van az arányosság helyreállítására, illetve a megállapodás egésze érvénytelenségének megállapítására (Cséffán, 2012, p.593).

A felek a kötelező szerződéses tartalmi elemeken túl egyéb feltételeket is kiköthetnek, amelyeket szintén kötelesek maradéktalanul teljesíteni. Meglátásom szerint a tanulmányi szerződésben a feleknek érdemes az alábbi kérdésekben megegyezniük:

- a. A munkáltató kötelezettséget vállalhat, hogy a munkavállalót a képzettségének, végzettségének megfelelő körben foglalkoztatja tovább. Ebben az esetben célszerű a feleknek megállapodniuk, hogy a munkáltató a tanulmányok elvégzése után milyen határidőn belül köteles a munkavállalót a megszerzett végzettségének, képesítésének megfelelő munkakörbe helyezni. Abban az esetben, ha a munkáltató nem biztosít a tanulmányait időben teljesítő és azt igazoló munkavállalónak a szerződésben meghatározott időn belül a képzettségének megfelelő munkakört, szerződésszegést követ el. (Cséffán, 2012,

p.592). Ilyen esetben a munkavállaló jogszerűen szüntetheti meg a munkaviszonyát, és a munkáltató nem követelheti vissza a tanulmányokra fordított költségeit.

- b. Tekintettel arra, hogy az Mt. - a korábbi szabályozástól eltérően - nem teszi kötelezővé a tanulmányi munkaidő-kedvezmény biztosítását a munkavállaló részére, a feleknek célszerű megállapodniuk, hogy a munkavállalót megilleti-e munkaidő-kedvezmény a tanulmányai folytatása alatt, és ha igen, milyen mértékben. Megállapodhatnak a felek abban, hogy a munkáltató mentesíti a munkavállalót a munkavégzési kötelezettsége alól a képzési napokon, illetve a vizsgákra való felkészüléshez szükséges időre. Érdemes rögzíteni, hogy a munkáltató fizetett vagy nem fizetett szabadidőt biztosít. Tehát a munkavállalóknak körütekintően kell eljárniuk a tekintetben, hogy a tanulmányi szerződésben rögzítésre kerüljön a munkáltató által biztosított, a tanulmányok folytatásához, a vizsgák letételéhez és a felkészüléshez szükséges idő a későbbi jogviták elkerülése végett. „Ha a munkavállaló és a munkáltató a szabadidő kérdését nem rendezik a tanulmányi szerződésben, egy esetleges jogvitában a munkavállalónak nehéz dolga lesz, ha arra kíván hivatkozni, tanulmányi kötelezettségének önhibáján kívül nem tett eleget. A munkáltatónak ugyanis az új Mt. alapján, ha a tanulmányi szerződés nem mondja ki, nem kötelessége szabadidőt biztosítani a tanulmányok végzéséhez. A munkavállaló nem érvelhet a korábban kialakult bírói gyakorlattal sem, hiszen e döntéseket a bíróságok még a régi Mt. egyértelmű rendelkezéseire tekintettel hozták meg. Ugyanakkor, az új Mt.-ben is megfogalmazásra kerültek olyan alapelvek, mint az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelménye, a jóhiszeműség és

tisztesség elve, vagy a kölcsönös együttműködés elve, amelyekre a munkavállaló akár sikerrel hivatkozhat, mégis absztrakt jellegük miatt biztos jogvédelem nehezen várható ezektől. A munkavállaló egyetlen valóban kikényszeríthetőséget biztosító lehetősége a munkaidő-kedvezmények kérdésének alapos rendezése a tanulmányi szerződésben, kérdés, hogy erre a munkáltató is hajlik-e.”(Póczek, 2015).

- c. A felek megállapodhatnak abban is, hogy a munkavállaló milyen eredménnyel köteles a vizsgáit teljesíteni, amely elmaradása szerződésszegésnek minősül.

A törvényi rendelkezések ismertetésével haladva tovább, az Mt. negatív taxációt tartalmaz, azaz felsorolja azokat az eseteket, amelyekben nem lehet érvényesen tanulmányi szerződést kötni. A törvény értelmében nem köthető tanulmányi szerződés egyrészt munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására, másrészt abban az esetben, ha a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót. „Erre azért van szükség, mert ellenkező esetben a munkavállaló olyan kedvezményért vállalna kötelezettséget, amelyek munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján egyébként is megilletnék, vagy a tanulmányok elvégzése kizárólag a munkáltató érdekeit szolgálja.” (Cséffán, 2012, p.591). Tehát az Mt. kifejezetten kizárja a tanulmányi szerződés megkötésének lehetőségét arra az esetre, amennyiben a munkáltató kötelezte a munkavállalót a tanulmányok elvégzésére. Ez esetben valójában a tanulmányok elrendelése munkáltatói utasítással történik, amely mind jellegében, mind eszközrendszerében eltér a tárgyalt szerződéstől. Másfelől viszont a törvény alapján a munkáltató korlátozás nélkül támogathatja a munkavállaló akár iskolarendszerben, akár iskolarendszeren kívüli oktatását, tanulmányát. A tanulmányi szerződés formáját illetően az Mt. előírja az írásbeliséget. Az írásbeliség követelményének oka, hogy a tanulmányi

szerződés általában hosszabb időre szóló jogosultságokat és kötelezettségeket keletkeztet a felek javára, illetve terhére, és ezért a felek és az általános jogbiztonság szükségessé teszi a tanulmányi szerződésnek az írásba foglalását (Cséffán, 2012, p.592).

Az Mt. rögzíti a tanulmányi szerződés megszegésének eseteit és meghatározza annak jogkövetkezményeit. „A törvény alkalmazása során szerződésszegésnek tekintendő minden olyan magatartás, amely a tanulmányi szerződésbe ütközik, vagy egyébként sérti valamelyik szerződő fél szerződéssel kapcsolatos jogait és törvényes érdekeit.” (Cséffán, 2012, p.594). A munkáltató szerződésszegése tekintetében az Mt. általánosan fogalmaz: „a munkavállaló mentesül a tanulmányi szerződésből folyó kötelezettsége alól, ha a munkáltató lényeges szerződésszegést követ el”. Lényeges szerződésszegésnek minősül, ha a munkáltató nem folyósítja a támogatást a tanulmányi szerződés szerint. Ezen túlmenően a felek egyéb munkáltatói kötelezettséget is lényegesnek minősíthetnek; például a tanulmányi munkaidő-kedvezmény biztosítását vagy a munkavállaló megszerzett képzettségének megfelelő foglalkoztatását. Munkáltatói lényeges szerződésszegés esetén a munkavállaló mentesül a tanulmányi szerződésből eredő kötelezettségei alól, azaz például nem köteles a munkáltatónál a kikötött ideig munkaviszonyban állni. A munkavállaló szerződésszegése tekintetében a törvény szerint lényeges szerződésszegésnek minősül, ha a tanulmányi szerződésben foglaltakat megszegi, azaz a szerződésben meghatározott tanulmányokat nem folytatja, vagy az előírt idő lejártá előtt felmondással megszünteti a munkaviszonyát. Ezen túl munkavállalói szerződésszegésnek minősül az is, ha a munkaviszony megszüntetésének indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása. Az Mt. alapján annak eldöntéséhez, hogy a munkavállaló eltöltötte-e azt a legfeljebb öt éves időtartamot, amit a felek a tanulmányi szerződésben kikötöttek, a törvény 115.§ (2) bekezdését kell alkalmazni. A tanulmányi szerződés munkavállalói

megszegésével kapcsolatban látható, hogy a tanulmányi szerződés megszűnése nem feltétlenül esik egybe a munkaviszony végével. Továbbá, a törvény értelmében nem csak az minősül a tanulmányi szerződés munkavállaló általi megszegésének, ha az ő nyilatkozata alapján szűnik meg a munkaviszony a kikötött idő előtt, hanem az is, ha a munkáltató szünteti meg a munkaviszonyát a magatartása miatt. E körbe sorolható a munkáltatói azonnali hatályú felmondás, illetve a munkavállaló magatartására alapított felmondás. Természetesen a felek a tanulmányi szerződésben egyéb munkavállalói kötelezettséget is lényegesnek minősíthetnek, például megállapodhatnak abban, hogy a munkavállaló milyen eredménnyel teljesítse a tanulmányait. Arra az esetre, ha a munkavállaló lényeges vagy a felek által lényegesnek minősített kötelezettségét megszegi, az Mt. elállási jogot biztosít a munkáltató részére. Az elállás visszamenőleges hatállyal szünteti meg a szerződést, azaz a felek között elszámolásnak van helye. Ez a gyakorlatban a nyújtott támogatás visszakövetelését jelenti. A visszatérítési kötelezettség arányos, ha a munkavállaló a szerződésben kikötött tartamnak csak egy részét nem tölti le.

A hatályos szabályozás a korábbi gyakorlatra és esetekre figyelemmel lehetőséget biztosít a feleknek a tanulmányi szerződés azonnali hatályú felmondására abban az esetben, ha körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy az aránytalan sérelemmel járna (clausula rebus sic stantibus). A munkavállaló felmondása esetén a munkáltató a nyújtott támogatást visszakövetelheti. A munkáltató a támogatást arányosan követelheti vissza, ha a munkavállaló a szerződésben kikötött tartamnak csak egy részét töltötte le. A munkáltató felmondása esetén a támogatás nem követelhető vissza.

A fentiekén túl az Mt. a tanulmányi szerződésre további két rendelkezést tartalmaz. Egyrészt az Mt. 229.§ (4) bekezdése szerint „a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a tanulmányi szerződésből származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra

átszállnak”. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás a munkaviszonyt és ebből eredően a tanulmányi szerződést nem érinti, a jogok és a kötelezettségek az átvevő munkáltatóra szállnak át. Másrészt a törvény 229.§ (8) bekezdése lehetőséget teremt arra, hogy a felek kötbért kössenek ki, amely esetben a 2013. évi V. törvény (Ptk.) 6:186-189. §-a irányadó.

Habár a törvény kifejezetten nem említi, természetesen a felek közös megegyezéssel is megszüntethetik a tanulmányi szerződést. A tanulmányi szerződéssel kapcsolatos munkajogi igény érvényesítése érdekében a munkaügyi bírósághoz lehet fordulni. A munkáltató a tanulmányi szerződés alapján nyújtott támogatás visszafizetésével kapcsolatos igényét fizetési felszólítással, fizetési meghagyással vagy keresettel érvényesítheti.

### 3. ZÁRSZÓ

A mai gazdasági helyzetben a munkáltatóknak elemi érdekük, hogy dolgozóik szakmailag képzettek, sőt egyre képzettebbek legyenek és

a piaci igények által megkívánt tudással rendelkezzenek; másfelől – tekintettel a munkanélküliség magas arányára, illetve a munkaerőpiac által támasztott követelményekre és az újabb technikai, technológiai, nyelvi és egyéb szakmai tudás megszerzésének fontosságára –, a munkavállalóknak is érdekük, hogy hosszabb távra bebiztosítsák magukat a munkahelyükön és a meglévő ismereteiket folyamatosan gyarapítsák.

A fenti igények kielégítését szolgálhatja a tanulmányi szerződés megkötése, amely a munkáltató és a munkavállaló között olyan kontraktuális kapcsolatot hoz létre, amely számos előnyt kövöltszölhat a szerződő feleknek, ha annak tartalmát körültekintően alakítják ki.

A tanulmányi szerződés hatályos magyar törvényi szabályozása kizárólag a szerződés minimális alaki és tartalmi követelményeiről rendelkezik. Erre tekintettel a szerző igyekezett felhívni a figyelmet azokra a kérdésekre, amelyekben a feleknek érdemes megállapodniuk a jogbiztonság és a későbbi jogviták elkerülése végett.

### FELHASZNÁLT IRODALOM

- [1] 1992. évi XXII. törvény a munka törvénykönyvéről
- [2] 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- [3] 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről
- [4] Balogh Mónika: Tanulmányi szerződések: ad hoc, vagy belső szabályzat alapú megállapodások? (letöltve: <http://www.munkajog.hu/rovatok/munkahely/tanulmányi-szerzodesek-ad-hoc-vagy-belső-szabalyzat-alapu-megallapodasok>, 2015.03.15.)
- [5] BH 1982. 483. (Jogeset)
- [6] BH 1994. 346. (Jogeset)
- [7] Cséffán József: A Munka Törvénykönyve és magyarázata. Szegedi rendezvényszervező Kft. – Szeged, 2012
- [8] Dudás Katalin: Tanulmányi szerződés – tanulságok a gyakorlatból. In: HumánSaldo, 2006/Különszám
- [9] Póczek Aliz és dr. Tivadar Krisztián: Munkaviszonyt megelőző tanulmányi szerződés? - Szerződési lehetőségek az új Munka Törvénykönyve alapján (letöltve: <http://www.jogiforum.hu/hirek/32340>, 2015.03.13.)
- [10] Póczek Aliz: Bizonytalanná vált a tanulmányi szerződések jövője? – A tanulmányi szerződés szabályozása egykor és ma, (letöltve:[http://hirposta.hu/cikk/4379502/Bizonytalanna\\_valt\\_a\\_tanulmányi\\_szerzodesek\\_jovoje\\_\\_\\_A\\_tanulmányi\\_szerzodes\\_szabalyai\\_egykor\\_es\\_ma/](http://hirposta.hu/cikk/4379502/Bizonytalanna_valt_a_tanulmányi_szerzodesek_jovoje___A_tanulmányi_szerzodes_szabalyai_egykor_es_ma/), 2015.03.14.)