

DUÁLIS KÉPZÉSSEL A MUNKA VILÁGÁBAN

Munkajogi kisokos

A SZAKIRÁNYÚ OKTATÁS MEGSZERVEZÉSE A DUÁLIS KÉPZŐHELYNÉL

Az átalakuló szakképzési rendszer egyik fontos, 2020-ban bevezetett eleme a tanuló-szerződés helyébe lépő szakképzési munkaszerződés, amely új alapokra helyezte a szerződő felek közötti viszonyt. A szakképzési munkaszerződéssel, a korábbiaktól eltérően, a felek között munkaviszony jön létre. Éppen ezért erre a szerződéstípusra is *a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvénynek* a munkaszerződésre vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni (kivéve azokat az eseteket, amelyekről *a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény* külön rendelkezik, ott magától értetődően az utóbbinak megfelelően kell eljárni).

Az alábbiakban rövid összefoglalás következik azokról a munkajogi fogalmakról, amelyekkel a duális képzőhely biztosan találkozik a szakképzési munkaszerződés mindennapi gyakorlatában.

A szakmai anyagban a jogszabályok rövidítései:

Mt. – *A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény*

Szkt. – *A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény*

Szkr. – *A szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II. 7.) Korm. rendelet*

Ptk. – *a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény*

Munkajogi kisokos

Összeállította: Dr. Homicskó Árpád Olivér

Aktualizálva: 2023. szeptember

1. Munkaviszony létesítése

A munkaviszonyt a munkáltató és a munkavállaló létesítheti. Munkáltató az lehet, aki jogképes és munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat. A munkáltató képviselőjében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult. Munkavállaló kizárólag természetes személy lehet. **Önállóan létesíthet munkaviszonyt az, aki a 18. életévét betöltötte és cselekvőképes.** Az általános szabályok értelmében **munkavállaló lehet** ugyanakkor az is, aki **a 16. életévét betöltötte**, valamint – az iskolai szünet alatt – az a 15. életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat. A gyámhatósághoz a foglalkoztatást megelőző legalább 15 nappal történő előzetes bejelentés alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható az Mt. alapján. Ehhez képest speciális szabály az Szkt.-ban, hogy szakképzési munkaszerződés alanya munkavállalóként a tizenötödik életévét betöltött tanuló is lehet.

A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre. A munkaszerződést írásba kell foglalni. A munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a munkáltató pedig köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat. Abban az esetben tehát, ha a munkavállaló nem hivatkozott az írásba foglalás elmaradására, és igazolható a munkavégzés, úgy érvényesnek kell tekinteni az írásba nem foglalt munkaviszonyt is.

A munkaszerződés tartalma

A munkaszerződés létrejöttéhez a munkáltatónak és a munkavállalónak meg kell állapodniuk az alapbérben és munkakörben. Enélkül a két tartalmi elem nélkül nem jön létre a munkaviszony.

***Megjegyzés:** Az Szkt. és az Szkr. nem ismeri az alapbért és a pótlékok rendszerét, hanem a szakképzési munkabér kereteit, megállapításának szabályait egységesen tartalmazza.*

A munkaszerződésben a munkaviszony tartamát is meg kell határozni, ha erre nem kerül sor, úgy a munkaviszony határozatlan időre jön létre, vagyis a munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – határozatlan időre jön létre. A munkáltatónak és a munkavállalónak célszerű a munkaszerződésben rögzíteniük a munkavégzés helyét is. Eltérő megállapodás hiányában, vagyis ha nem rögzítették a munkavégzés helyét a munkaszerződésben, úgy munkahelynek a munkakörben szokásos munkavégzési helyet kell tekinteni. A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – általános teljes napi munkaidőben, azaz nyolc órában történő foglalkoztatásra jön létre.

***Megjegyzés:** Figyelemmel kell lenni ugyanakkor arra az Szkt.-ben szereplő speciális szabályra, hogy szakirányú oktatás időtartama a napi nyolc órát, ha a tanuló fiatal munkavállaló, a napi hét órát nem haladhatja meg.*

Lényeges lehetőség a munkaszerződés megkötésekor, hogy a felek próbaidőt kössenek ki. Ennek időtartama a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedhet. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt – legfeljebb egy alkalommal – meghosszabbíthatják. A próbaidő tartama a meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a három hónapot.

***Megjegyzés:** a szakképzési munkaszerződés kizárólag határozott időre történő megkötési lehetősége és a szakirányú oktatás biztosításának kötelezettsége miatt a szakképzési munkaszerződés esetén próbaidő kikötése nem lehetséges.*

A munkaviszony kezdetének napját is meg kell határozni a munkaszerződésben. Amennyiben a munkáltató és a munkavállaló eltérően nem állapodott meg, úgy a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap. A felek a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét megghiúsítaná. Ezen időtartam alatt a munkaszerződéstől bármelyik fél elállhat, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna.

A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége

A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított hét napon belül írásban köteles tájékoztatni a munkavállalót:

- a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,
- a munkaviszony kezdetéről, tartamáról,
- a munkahelyről,
- a munkakörbe tartozó feladatokról,
- a napi munkaidő tartamáról, a hét azon napjairól, amelyekre munkaidő osztható be, a beosztás szerinti napi munkaidő lehetséges kezdő és befejező időpontjáról, a rendkívüli munkaidő lehetséges tartamáról, a munkáltató tevékenységének sajátos jellegéről,
- a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- az alaphéren túli munkabérről és egyéb juttatásról,
- a szabadságnapok számáról, számítási módjáról és kiadásának szabályairól,
- a munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályokról, különösen a felmondási idő megállapításának szabályairól,
- a munkáltató képzési politikájáról, a munkavállaló által igénybe vehető képzésre fordítható idő tartamáról,
- a hatóság megnevezéséről, amely részére a munkáltató a munkaviszonnyal kapcsolatos közterhet megfizeti, valamint
- arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.

***Megjegyzés:** emellett az Szkr. értelmében a duális képzőhelynek a szakképzési munkaszerződés aláírásával egyidejűleg – az Mt.-ben foglaltak mellett – írásban tájékoztatni kell a tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt az Szkr. 250. § (4) bekezdésében meghatározottokról.*

Lehetőség szerint a tájékoztatóban foglaltakat nem célszerű a munkaszerződésben szerepeltetni. A munkaszerződés módosítására ugyanis főszabály szerint a két fél egyező akaratára van szükség, míg a tájékoztató egyoldalú jognyilatkozat, így az abban foglaltak is egyoldalúan módosíthatóak, a munkavállaló egyidejű tájékoztatása mellett. Abban az esetben, ha a tájékoztatóban foglaltak valamelyike megváltozna, úgy a változásról a munkavállalót legkésőbb a változás hatálybalépésének időpontjában köteles írásban tájékoztatni a munkáltató.

A munkaszerződés teljesítése – alapvető kötelezettségek

A munkáltató köteles – az Mt. általános szabálya szerint – a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni. A munkáltató köteles a munkavállaló részére a munkaviszony teljesítésével felmerült szükséges és indokolt költséget megtéríteni, továbbá a munkavégzéshez szükséges feltételeket, amennyiben ebben a tekintetben eltérően nem állapodtak meg egymással, biztosítani. A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. A munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást megfelelően módosítani. A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát. A fogyatékkal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az észszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.

A munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, a munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni, a munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni, a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani, továbbá a munkatársaival együttműködni. A munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el, vagy nem köthet ki.

Az utasítás teljesítésének megtagadása

A **munkavállaló köteles** megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy életét, testi épségét, egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. A munkavállaló akkor tagadhatja meg az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Fontos ugyanakkor, hogy a munkavállaló – a rendelkezésreállási kötelezettség teljesítésének idejére vonatkozó utasítást kivéve – az utasítás megtagadása esetén is köteles a munkáltató rendelkezésére állni. A munkavállaló a munkáltató utasításától akkor térhet el, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli, és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltéréstől a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatnia kell a munkavállalónak.

Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

A munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés során a munkavállaló jogszerűen van távol a munkahelyétől, ugyanakkor ez az időtartam nem minősül szabadságnak, így annak keretében nem számolható el. Az Mt. tételesen meghatározza, hogy mikor lehetséges a munkavégzés teljesítésének jogszerű megszakítása és távolmaradás a munkahelytől.

***Megjegyzés:** emellett az Szkr. a szakképzési munkaszerződés esetén további eseteket határoz meg, amikor a tanuló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól.*

A munkavállaló mentesül a rendelkezésreállási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól:

- keresőképtelensége időtartamára, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára,
- a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés időtartamára,
- a kötelező orvosi vizsgálata tartamára,
- a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
- a szoptató anyaként a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
- hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,
- bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,
- a jogszabály szerinti örökbefogadás előkészítése időszakában - az örökbe fogadható gyermekkel történő személyes találkozás céljából - évente legfeljebb tíz munkanapra,
- a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára,
- a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra, vagy
- munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott időre.

2. A munkaviszony megszűnése

A munkaviszony megszűnése esetén nincs szükség további eljárásra, mert az ok bekövetkezése a munkaviszony megszűnését eredményezi. Az Mt. alapján a munkaviszony megszűnik a munkavállaló halálával, a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, a határozott idő lejártával, illetőleg abban az esetben, ha jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik a továbbiakban.

3. A munkaviszony megszüntetése

A munkaviszony megszüntetése esetén szükség van egy- vagy kétoldalú jognyilatkozatra. Kétoldalú megszüntető jognyilatkozat a közös megegyezés, míg egyoldalú jognyilatkozat a

felmondás és az azonnali hatályú felmondás. Fontos követelmény, hogy a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja. Ezen kívül az indokolásnak világosan tartalmaznia kell, hogy milyen okból szűnt meg a munkaviszony.

A munkáltató – a munkavállaló kérelmére – indokolási kötelesség hiányában is meg kell hogy indokolja a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát, ha a munkavállaló hivatkozása szerint a munkaviszony megszüntetésére:

- a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra igénybe vett munkaidő-kedvezmény igénybevétele miatt;
- az apasági szabadság,
- a szülői szabadság,
- a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadság igénybevétele miatt, vagy
- mert kérelmezte a munkaszerződésének a módosítását az Mt. 61. § (2) és (4) bekezdésére alapozva, és emiatt

került sor.

A munkavállaló a jognyilatkozat indokolását annak közlésétől számított tizenöt napon belül írásban kérheti. A munkáltató az indokolást a kérelem kézhezvételétől számított tizenöt napon belül írásban közli.

Az Mt. 61. § (2) és (4) bekezdése alapján a munkavállaló – a munkaviszony első hat hónapját kivéve – kérheti a munkaszerződésének a módosítását abban az esetben, amikor a munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatta őt a teljes vagy részmunkaidős, a távmunkavégzésre irányuló, valamint a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről, és a munkavállaló élni kíván ezen lehetőségek valamelyikével. A munkavállaló gyermeke nyolcéves koráig vagy a gondozást végző munkavállaló – a munkaviszony első hat hónapját kivéve – kérheti a munkavégzési helyének módosítását, a munkarendjének a módosítását, távmunkavégzésben való foglalkoztatását, illetőleg részmunkaidőben való foglalkoztatását. A munkavállaló kérelmére a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik. A kérelem elutasítása esetén a munkáltató nyilatkozatát meg kell hogy indokolja. A kérelem jogellenes elutasítása vagy a nyilatkozat elmulasztása esetén a bíróság a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatát pótolja.

Közös megegyezéssel a felek a munkaviszonyt bármikor megszüntethetik. Lényeges, hogy a megszüntetés közös akaratelhatározásból történjen. Közös megegyezés esetén a felek bármilyen kérdésben rendelkezhetnek és megállapodhatnak.

Felmondással a munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató megszüntetheti. A felek megállapodása esetén – legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig – a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg. A munkáltató ugyanakkor felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a várandósság, a szülési szabadság, az apasági szabadság, a szülői szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt, valamint a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra igénybe vett munkaidő-kedvezmény igénybevétele alatt. A

munkáltató felmondását köteles megindokolni. A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti:

- a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt, vagy
- a munkavállaló képességére alapított okból, vagy
- ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

A munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyának felmondását nem köteles indokolni. A határozott idejű munkaviszonyának felmondását a munkavállaló köteles megindokolni. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

Felmondás esetén **felmondási időt** kell alkalmazni. A felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik. A felmondási idő rendeltetése, hogy a munkáltató a munkafolyamatokat újra tudja tervezni, illetve a munkavállaló lehetőséget kapjon arra, hogy új jogviszonyt létesíthessen. A felmondási idő harminc nap, amely időtartam a munkaviszonyban töltött időtől függően meghosszabbodik, és így legalább húsz év munkaviszony esetén már plusz hatvan nappal többre lesz jogosult a munkavállaló. Fontos kiemelni, hogy a felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart. A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót – legalább a felmondási idő felére – a munkavégzés alól felmenteni. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni. A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérré egyébként nem lenne jogosult.

Felmondás esetén a munkavállaló **végkielégítésre** is jogosult lehet. A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató felmondása, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése okán kerül megszüntetésre, vagy ha azért szűnik meg a munkaviszony, mert a munkáltató személyében bekövetkező változás során a jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik. A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában legalább hároméves időtartamban fennálljon. Az előbbiekre tekintettel ugyanakkor nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

Azonnali hatályú felmondással mind a munkáltató, mind a munkavállaló megszüntetheti a munkaviszonyt, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, büncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják.

Megjegyzés: felhívjuk a figyelmet, hogy az Szkt. a szakképzési munkaszerződés esetén a munkaviszony megszűnésének, megszüntetésének és a felmondásnak speciális szabályait is megállapítja az Mt. fenti általános előírásain túl.

4. A munka- és pihenőidő

Munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.

Előkészítő vagy befejező tevékenység: minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni.

Nem minősül az Mt. alapján munkaidőnek – a készenléti jellegű munkakört kivéve – a munkaközi szünet, továbbá a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.

Munkanap: a naptári nap vagy megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható.

Hét: a naptári hét vagy megszakítás nélküli százhatvanöt óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható.

Napi munkaidő: a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott teljes napi munkaidő vagy részmunkaidő. A fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet. A 16 évesnél fiatalabb munkavállaló napi munkaideje legfeljebb hat óra lehet, kivéve azt a nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató 15. életévét betöltött tanulót, aki az iskolai szünet alatt munkát végez.

Beosztás szerinti napi munkaidő: a munkanapra elrendelt rendes munkaidő. A fiatal munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb nyolc, a 16 évesnél fiatalabb munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje – kivéve azt a nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató 15. életévét betöltött tanulót, aki az iskolai szünet alatt munkát végez –, pedig legfeljebb hat óra lehet.

Beosztás szerinti heti munkaidő: a hétre elrendelt rendes munkaidő.

Éjszakai munka: a huszonnégy és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés. A fiatal munkavállaló számára éjszakai munka nem rendelhető el.

A teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő). Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása ugyanakkor az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat. A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő).

Munkaidőkeret: A munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidőkeretben is meghatározhatja. A munkaidőkeretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni. A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni. A fiatal munkavállaló számára legfeljebb egyheti munkaidőkeretet lehet elrendelni.

A munkaidő-beosztás szabályai: A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg, és erről tájékoztatja a munkavállalót. A munkáltató a munkaidő-beosztás jogát – a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend). A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban

teljesítheti. A munkáltatónak a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel kell beosztania.

Általános munkarend: a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztja be. A munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén van arra lehetőség, hogy a munkáltató a munkaidőt egyenlőtlenül ossza be. Egyenlőtlen a munkaidő-beosztás, ha a munkáltató a munkaidőt a napi munkaidőtől, vagy a heti pihenőnapot, illetőleg a heti pihenőidőt eltérően osztja be. A munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvanhét órával korábban írásban köteles közölni a munkavállalókkal. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. Lehetőség van ugyanakkor arra, hogy a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával korábban módosítsa. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja. A munkaidő munkaidőkeret hiányában úgy is beosztható, hogy a munkavállaló a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével megállapított heti munkaidőt a munkáltató által meghatározott hosszabb, az érintett héttel kezdődő időtartam (elszámolási időszak) alatt teljesítse.

A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje – a részmunkaidőt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet. A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra, heti munkaideje legfeljebb negyvenhét óra lehet.

Munkaközi szünet: A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő tartama a hat órát meghaladja, húsz perc, ha pedig a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani. A felek megállapodása vagy kollektív szerződés a munkavállalók számára legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetet biztosíthat. A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni. A munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni.

Napi pihenőidő: A napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között főszabály szerint legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (a továbbiakban: napi pihenőidő) kell biztosítani.

Heti pihenőnap: Hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani. A heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.

A heti pihenőidő: A munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább negyvenhét órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg.

Rendkívüli munkaidő: Rendkívüli munkaidő a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidőkereten felüli, illetőleg az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá az ügylet tartama. A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni. Nem korlátozott ugyanakkor a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.

***Megjegyzés:** szakképzési munkaszerződés esetén az Szt. az Mt.-től eltérő külön szabályokat fogalmaz meg mind a munkarendre, mind a munkaidőre, mind pedig a pihenőidőre, illetve munkaközi szünetre vonatkozóan.*

5. A szabadság

A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll. Az **alapszabadság** mértéke húsz munkanap. Az alapszabadság mértéke a pótszabadságok alapján növekedhet. **Pótszabadság** jár az életkor alapján, a hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben betölti az Mt.-ben meghatározott pótszabadsághoz szükséges életkort. Pótszabadság jár továbbá a kisgyermeket nevelő munkavállalónak, az apának a gyermeke születésekor, a szülőnek a gyermeke hároméves koráig, a fiatal munkavállalónak, illetőleg fokozott igénybevételt jelentő egyes munkakörök esetében, valamint a megváltozott munkaképességű, a fogyatékosági támogatásra jogosult és a vakok személyi járadékára jogosult munkavállaló számára.

***Megjegyzés:** a szakképzési munkaszerződést kötött tanuló, illetve képzésben részt vevő személy szabadságára vonatkozóan az Szkt. az Mt.-től eltérő szabályokat állapít meg.*

A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki. A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie. A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésreállási kötelezettsége alól. E tekintetben – a szabadságként kiadott napon túl – a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe. A munkáltató a szülői szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban adja ki.

A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell. A szabadságot – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – főszabály szerint az esedékességének évében kell kiadni, ugyanakkor az Mt. kivételesen lehetőséget biztosít arra, hogy a munkáltató ettől eltérjen. Az eltérésre való lehetőségeket az Mt. pontosan meghatározza, csak ezekben az esetekben és ezen szabályok alapján van lehetőség eltérni az esedékesség évében való kiadástól. A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot.

A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve –, úgy ebben az esetben azt meg kell váltani (pénzben ki kell fizetni a munkavállaló részére). A **pénzbeli megváltásra** csak a munkaviszony megszűnésekor van lehetőség.

Betegszabadság

A munkavállaló a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságra jogosult. Nem jár ugyanakkor a betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség tartamára. Évközben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a betegszabadság arányos részére jogosult.

6. A munka díjazása

Alapbér: Alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabér (ez 2023-ban 232 000 Ft), illetőleg garantált bérminimum (ez 2023-ban 296 400 Ft) szerinti munkabért kell meghatározni a munkaszerződésben. A legalább középfokú iskolai végzettséget vagy középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállalónak alapbérként megállapított garantált bérminimumot kell fizetni.

Bérpótlék: A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabéréen felül illeti meg. Főszabály szerint a bérpótlék számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló egy órára járó alapbére.

***Megjegyzés:** a szakképzési munkaszerződés esetén nem beszélhetünk alapberről, az Szkr.-ben meghatározott mértékű munkabért kell fizetni a tanuló, illetve képzésben részt vevő személy részére. Ugyanakkor, ha az Mt. rendelkezései, a képzőhely kollektív szerződése, vagy egyéb munkajogi szabályzata előír pótlékfizetési kötelezettséget a munkavállalói részére, akkor azt a szakképzési munkaszerződésekre is alkalmaznia kell.*

Díjazás munkavégzés hiányában: A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alapbér illeti meg. Abban az esetben, ha a munkavállaló a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.

A távolléti díj

A munkavállalót távolléti díj illeti meg a szabadság tartamára. Az Mt. a munkavégzés alóli mentesülés több esetére vonatkozóan úgy rendelkezik, hogy ezen időtartamra a munkavállaló távolléti díjra jogosult. Ennek megfelelően a munkavállaló távolléti díjra jogosult:

- a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, továbbá a veredáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamára,
- szoptató anyaként a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára terjedő időtartamra,
- hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- az általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre, illetőleg
- a jogszabály szerinti örökbefogadás előkészítése időszakában – az örökbe fogadható gyermekkel történő személyes találkozás céljából – évente legfeljebb tíz munkanapra,
- ha a bíróság vagy a hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra kell távol lennie a munkavégzés helyétől, abban az esetben, ha ennek során tanúként hallgatják meg,
- az óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő, illetőleg,
- amikor jogszerűen tagadja meg a munkáltató utasítását, de a munkáltató részére köteles rendelkezésre állni,

- ha a munkáltató – mivel a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges – legfeljebb harminc napra mentesíti a rendelkezésreállási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól,
- ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő.

***Megjegyzés:** az Szkt. értelmében távolléti díj jár továbbá minden olyan esetben is, amikor az Szkr. értelmében mentesül a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy a rendelkezésreállási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.*

A munkabér védelme

A munkabért – külföldön történő munkavégzés vagy jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – forintban kell megállapítani és kifizetni. A munkabért utalvány vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában kifizetni nem lehet. A munkavállaló részére járó munkabért – eltérő megállapodás hiányában – utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni.

***Megjegyzés:** az Szkt. értelmében a munkabért a tanuló fizetési számlájára utólag, a tárgyhót követő hónap tizedik napjáig történő átutalással kell teljesíteni.*

A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni. Ennek a tájékoztatásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja. A munkavállalót, ha a munkabér tárgyhónapra vonatkozó elszámolását követően bekövetkező ok miatt az elszámolás módosítása szükséges, a tárgyhónapra vonatkozó munkabér-elszámolás módosításáról legkésőbb a következő havi munkabér elszámolásakor tájékoztatni kell. A munkabér-különbözetet a következő havi munkabérrel egyidejűleg ki kell fizetni. A munkáltató a többletkifizetést az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint levonhatja. A munkabért az Mt. szerint is **a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig** kell kifizetni. Az alaphír felének megfelelő összegű előleget – legalább havonta – fizetni kell. A munkabért a munkavállaló által megjelölt fizetési számlára utalással kell megfizetni. A felek írásbeli megállapodása esetén a munkabért készpénzben kell megfizetni. A munkabér fizetési számlára utalással történő kifizetése esetén, a munkáltatónak úgy kell eljárni, hogy a munkavállaló munkabérével a bérfizetési napon rendelkezessen. A munkabér kifizetése – ide nem értve a nem magyarországi székhellyel vagy fiókteleppel rendelkező pénzforgalmi szolgáltatónál vezetett fizetési számlára történő átutalást – a munkavállaló részére költséget nem okozhat. A munkabért a munkavállalónak vagy meghatalmazottjának kell kifizetni, kivéve, ha ebben a munkavállalót bírósági vagy hatósági határozat korlátozza.

7. Kártérítési felelősség

A munkáltatónak az Mt. alapján a munkavállalónak okozott károk tekintetében kártérítési felelőssége van. Az Mt. alapján **a munkáltató köteles megtéríteni** a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárát.

A munkavégzéssel összefüggésben okozott károk tekintetében **a munkavállalónak is van kártérítési felelőssége**. A károkozással kapcsolatos feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

A munkavállaló kártérítési felelőssége egyrészt **vétkességi alapú**, vagyis vizsgálandó a munkavállaló szándékossága vagy gondatlansága a károkozás során, másrészt pedig **objektív alapú**, amelynek során a feltételek fennállása esetén a teljes kárt köteles megtéríteni.

Az objektív munkavállalói kártérítési felelősség körébe tartozik a megőrzési felelősség, illetőleg a leltárfelelősség. A megőrzési felelősség speciális formája a pénztárost, a pénzkezelőt vagy az értékkezelőt terhelő felelősség. Abban az esetben, ha ezen felelősségi alakzatok valamelyike fennáll a munkavállaló vonatkozásában, úgy a munkavállalónak a teljes kárt meg kell térítenie.

***Megjegyzés:** A tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy és a duális képzőhely kártérítési felelősségére az Szkt. külön szabályokat is megfogalmaz.*

8. Kollektív szerződés

Az egyéni, individuális munkajog mellett a másik nagy területe a szabályozásnak a kollektív munkajog. A kollektív munkajog szabályozási eszköze a kollektív szerződés. Kollektív szerződést köthet a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdekképviselői szervezet, továbbá a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség. A kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget, illetőleg a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását.

***Megjegyzés:** az Szkt. külön rendelkezik a kollektív szerződés szabályozására és hatályára vonatkozó rendelkezések alkalmazásáról szakképzési munkaszerződés esetében.*

9. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás lehetősége

A munkavállaló esetében az Mt. alapján lehetőség van arra, hogy a munkakörébe tartozó feladatokon túl más tevékenységeket is végezzen. A munkakörébe tartozó feladatokat minden esetben a munkaviszonya keretében kell ellátnia. Az Mt. lehetővé teszi, hogy a munkáltató a munkavállalót a munkaszerződésben foglaltaktól eltérően foglalkoztassa, vagyis a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. Az ilyen foglalkoztatás tartama ugyanakkor naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy a háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony év közben kezdődött, határozott időre, vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell. Abban az esetben, ha nem munkakörbe tartozó feladatról van szó, vagy ideiglenesen a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásról, úgy lehetséges megbízási jogviszonyban is tevékenységet végezni. Ezen jogviszonyokra azonban nem az Mt., hanem a Ptk. rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni, és figyelni kell arra, hogy a megbízási ne essen a munkajogi szabályozás hatálya alá.

***Megjegyzés:** a duális képzőhely által bevont közreműködőnél történő szakirányú oktatásra az Szkt. közreműködőre vonatkozó speciális szabályait kell alkalmazni.*