

NYITOTT BÍRÓSÁGOK

Általános jogi ismeretek a munka jog
rendelkezései közül

Kezdő munkavállalókra vonatkozó eltérő
rendelkezések

Gyakorlati tanácsok a kezdő
munkavállalók számára

ÁLTALÁNOS JOGI ISMERETEK A MUNKAJOG RENDELKEZÉSEI KÖZÜL

A MUNKASZERZŐDÉS

A munkával kapcsolatos jogszabályokat a polgári jog egy önálló részterülete: a munkajog szabályozza, alapvető jogforrása **a munka törvénykönyve (2012. évi I. törvény)**.

A munkaviszony alanyai: a munkáltató és a munkavállaló.

Munkáltató az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat.

Munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez.

Munkavállaló az lehet, aki a *tizenhatodik életévét betöltötte*. Ettől eltérően munkavállaló lehet - az iskolai szünet alatt - az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat.

A gyámhatóság engedélye alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható.

A munkaszerződés

A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre.

A munkaszerződés alapján

- a) a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni,
- b) a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.

A munkaszerződést írásba kell foglalni. (érvényességének feltétele)

A MUNKASZERZŐDÉS TARTALMA

A munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alaphéjében és munkakörében.

A munkaviszony tartamát (idejét) a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre.

A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi.

A munkaviszony - eltérő megállapodás hiányában - általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre.

A felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt köthetnek ki. 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.

ALAPVETŐ KÖTELEZETTSÉGEK

A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint *foglalkoztatni*, továbbá - a felek eltérő megállapodása hiányában - a *munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani*.

A munkavállalót *csak olyan munkára* lehet alkalmazni, amely testi alkatára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat.

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 munkavállaló köteles

- a) a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban *megjelenni*,
- b) munkaideje alatt - munkavégzés céljából, munkára képes állapotban - a munkáltató *rendelkezésére állni*,
- c) munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint *végezni*,
- d) a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást *tanúsítani*,
- e) munkatársaival *együttműködni*.

A felek a munkaszerződést közös megegyezéssel *módosíthatják*.
A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSE

A munkaviszony megszüntethető

- a) közös megegyezéssel,
- b) felmondással,
- c) azonnali hatályú felmondással.

A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

A munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató **felmondással** megszüntetheti.

A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt **azonnali hatályú felmondással** megszüntetheti, ha a másik fél

a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval **elszámolni**.

A **teljes napi munkaidő** napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő).

A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő **pihenőidőt (napi pihenőidő)** kell biztosítani.

A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg (**heti pihenőnap**).

A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető (**ügyelet, készenlét**).

A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely **alap- és pótszabadságból** áll. Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.

A munkáltató a munkavállaló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap **betegszabadságot** ad ki.

Alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabért kell meghatározni.

Teljesítménybér alkalmazása esetén a munkáltató teljesítménykövetelményt állapít meg, amelyet olyan előzetes - objektív mérésen és számításon alapuló - eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő száz százalékos teljesíthetőségének vizsgálatára.

A **bérpótlék** a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabéréen felül illeti meg.

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.

A munkabért a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig ki kell fizetni.

A munkabért készpénzben vagy a munkavállaló által meghatározott fizetési számlára utalással kell kifizetni.

A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

A munkavállaló köteles megtéríteni a kárt a megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dologban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel.

A leltárhiányért a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felel.

A bíróság a munkavállalót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

A tanulmányi szerződés

A tanulmányi szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt 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 munkajogi igény érvényesítése

A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

KEZDŐ MUNKAVÁLLALÓK

1. FIATAL MUNKAVÁLLALÓK

- ⊙ A fiatal munkavállalók főszabály szerint 16. életévüket betöltött fiatalok lehetnek. Munkaviszonyt létesíthetnek még a 15 év feletti, de tizenhatodik életévüket be nem töltött tanulók, ők azonban csak akkor vállalhatnak munkát, ha még iskolába járnak, és csak az iskolai tanszünetben tehetik ezt meg.
- ⊙ Külön jogszabályok alapján 16 éves kor alatt foglalkoztathatóak kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében gyerekek is a gyámhatóság külön engedélyével

A FIATAL MUNKAVÁLLALÓRA VONATKOZÓ ELTÉRŐ MUNKAJOGI SZABÁLYOK

Fiatal munkavállaló esetében a munka törvénykönyve elsősorban a munkaidő vonatkozásában alkalmaz eltérő szabályokat, amit a testi és szellemi fejlettség szintje, a megfelelő pihenésre való lehetőség biztosítása indokol.:

- ◉ A fiatal munkavállaló napi munkaideje maximum napi 8, illetve heti 40 óra lehet, amelyet maximum egyheti munkaidő keret alkalmazásával lehet csak egyenlőtlenül beosztani.
- ◉ A fiatal munkavállaló számára 6 óra után 20 perc munkaközi szünet helyett 4 és fél óra után 30 perc jár,
- ◉ A két munkavégzés közötti pihenőidő mértéke a felnőttekre irányadó 11 óra helyett tizenkét óra,
- ◉ A fiatal munkavállaló számára a felnőtt munkavállalók esetében eltérésekkel alkalmazható heti 2 pihenőnapot mindenképpen, és minden héten meg kell kapniuk, és ebből egynek vasárnapra kell esni, azaz egy héten csak 5 napon végezhet munkát, és vasárnap nem dolgozhat, Éjszakai munkára (este 22 és reggel 6 óra között) nem vehető igénybe. Nem foglalkoztatható ügyeletben és készenléti jellegű munkakörben.
- ◉ A fiatal munkavállaló számára a 20 nap alapszabadságon felül még 5 nap pótszabadság jár

A FIATAL MUNKAVÁLLALÓRA VONATKOZÓ ELTÉRŐ MUNKAVÉDELMI SZABÁLYOK

A másik nagy terület, ahol a fiatal munkavállalóra eltérő rendelkezések vonatkoznak, a munkavédelem. Ezt a területet törvényi szinten mind a Munka Törvénykönyve, mind a **munkavédelemről szóló 1993. évi. XCIII. tv. szabályozza.:**

- Nőt és **fiatal munkavállalót** nem szabad olyan munkára alkalmazni, amely testi alkatára, illetve fejlettségére tekintettel rá *hátrányos következményekkel járhat*. Azokat a munkaköröket, amelyekben nő vagy fiatal munkavállaló nem, vagy csak *meghatározott munkafeltételek* biztosítása esetén, illetve *előzetes orvosi vizsgálat* alapján foglalkoztatható, jogszabály határozza meg.

-A sérülékeny csoportba tartozó munkavállalókat a külön jogszabályban foglaltak szerint **óvni kell** az őket különösen érintő *egészségkárosító kockázatoktól*.

Sérülékeny csoport: az a munkavállalói kategória, amelybe tartozó munkavállalókat *testi, lelki adottságaik, állapotuk* következtében a munkavégzéssel összefüggő kockázatok fokozottan fenyegetnek, illetve akik maguk is fokozott kockázatot jelenthetnek munkavégzésük során (pl. **fiatalkorúak**, terhes, nemrégén szült, idősödők, megváltozott munkaképességűek)

A fiatal munkavállalók számára tilos olyan munkát adni:

- amely a dolgozó **fiatal** saját, vagy mások egészsége, testi épsége szempontjából az átlagosat meghaladó mértékű kockázattal jár (pl. egész testre ható rezgéssel járó munka: $0,5 \text{ m/s}^2$ expozíció felett),
- amely közepesen nehéz vagy nehéz fizikai munka (pl. kényszertesthelyzetben végzett munka, vagy kezek kis ízületeit érő mikro-traumák kumulációjának lehetőségével járó munka),
- amely fokozott pszichés megterheléssel jár (pl. időkényszer feltételei között végzett tevékenység esetén (egyedi gépkiszolgálás, szalag vagy szalagszerű technológiák) akkor, ha a néhány elemi műveletből felépülő, periodikusan ismétlődő tevékenységek végrehajtására előírt műveleti idő nem haladja meg a 3 percet és nincs szervezett tevékenységcsere),
- amely során nagyon mérgező, a reprodukciót károsító, daganatkeltő vegyi anyagokkal kerül kapcsolatba (pl. növényvédő szerek (beleértve tulajdonságaitól függetlenül valamennyi szerves foszforsav-észtert is) gyártásával, hatástalanításával, kiszerezésével és közvetlen felhasználásával (permetezés, porozás, gázosítás) járó munka).

Az eltérő szabályok alkalmazását itt is a nem teljes testi és szellemi fejlettség, a kisebb terhelhetőség, és a fejlődésre ható káros tényezők kiküszöbölésének igénye indokolja.

HASZNOS GYAKORLATI TUDNIVALÓK A KEZDŐ MUNKAVÁLLALÓK SZÁMÁRA

- Kell-e regisztrálnom magam valahol?

Az álláskeresőként történő nyilvántartásba vétel nem kötelező, de ajánlott. A nyilvántartásba vételt a lakóhely, vagy tartózkodási hely szerinti illetékes munkaügyi központok kirendeltségen lehet kérni.

- Csak személyesen vagy online is megtehetem?

A lakóhelye, vagy tartózkodási helye szerinti illetékes kirendeltségen személyesen, ügyfélfogadási időben, vagy elektronikus formában is jelentkezhetsz a www.munka.hu weboldalon a „Foglalkoztatás aloldal”² keresztül. Ebben az esetben az illetékes kirendeltség részére elküldött e-mail beérkezésének, illetve az elektronikus felület kitöltésének dátuma lesz a nyilvántartásba vétel dátuma.

- Milyen hivatalos iratokra van szükség a regisztrációhoz?

Személyigazolvány, lakcímet igazoló hatósági igazolvány (lakcímkártya), TAJ-kártya, adókártya, iskolai, illetve szakképzettséget igazoló okirat(ok).

- Jogosult vagyok bármilyen járadékra?

Pályakezdők számára pénzbeli ellátás nem jár.

- Milyen segítséget nyújtanak a munkaügyi központok?

A munkaügyi központok és kirendeltségeik különböző szolgáltatásokkal és támogatásokkal segítik a **pályakezdők mielőbbi elhelyezkedését**.

A szolgáltatások igénybevételéhez elég, ha a pályakezdőt szolgáltatáskérőként nyilvántartásba veszik, a támogatások igénybevételéhez álláskeresőként kell a nyilvántartásba vételét kérnie.

Ez alapján a pályakezdőknek nyújtott szolgáltatások a következők:

- pályatanácsadás,
- munkatanácsadás,
- álláskeresési tanácsadás,
- rehabilitációs tanácsadás,
- pszichológiai tanácsadás,
- mentori szolgáltatás,
- **speciális szolgáltatások** (pl. *Foglalkozási Információs Tanácsadó, Önéletrajzi adatbank, Nemzeti Pályaorientációs Portál, Nemzeti Pályainformációs Központ*).

Mind az egyéni, mind a csoportos tanácsadás alapvető célja, hogy a tanácskérő képes legyen a *problémáit saját maga megoldani*, különböző kérdőívek segítségével *az érdeklődését, képességeit meghatározni, pályaismeretét bővíteni*, majd *egy reális pályaválasztási – szüksége esetén – pályamódosítási döntést meghozni*, az elhelyezkedését az álláskeresési technikák megismerésével elősegíteni.

ÖNÉLETRAJZ: ÍGY CSINÁLD, HOGY MEGFELELŐ LEGYEN

- ◉ **Elérhetőség:** Lehetőség szerint mindent adj meg (lakcím, tartózkodási hely, telefon szám, email cím) – jó tanács: ne írd oda, hogy csak este hat után hívjanak, mert neked akkor megfelelő, az állást kínálóknak nem biztos. ☺
- ◉ **Fénykép:** Érdeemes szakemberre bízni. Az amatőr, otthon készült fotók sokszor előnytelenek, - jó tanács: Külön fekete pontot érdemel, ha a fotón dohányzol, vagy eszel-iszol. ☺
- ◉ **Tapasztalat:** Ez egy kritikus pont. Attól, hogy végeztél pl.: árufeltöltést, még nem kell leírnod, ha egyébként bírósági fogalmazói állásra pályázol. Próbálj csak a munka szempontjából fontos tapasztalatokat beírni. Az állásinterjún már mesélhetsz ezekről a munkákról, hiszen ott már tudsz magyarázatot is fűzni hozzá, de az önéletrajzban a kevesebb több. – jó tanács: valótlan tapasztalatot beírni nem szabad, ha ellenőrzik már negatív lesz az első benyomás.
- ◉ **Forma:** Egy munkáltató valószínűleg több önéletrajzot is kap egy nap, így aztán érdemes kreatív megoldásokkal előrukkolni. A neten szép számmal találhatunk ingyenes önéletrajz-készítő oldalakat, amik megspórolják a formázással kapcsolatos bosszúságokat.

Ilyen például a <http://cvmkr.com>, ahol többféle típus közül választhatunk, vagy a magyar nyelvű Europass önéletrajz-készítő