

JOGI KISOKOS

PACT4YOUTH
MAGYARORSZÁG



**gyakornokoknak és
kezdő munkavállalóknak**

IFJÚSÁGI PAKTUM EGYESÜLET
FIATALOK JOGI SEGÍTÉSE MUNKACSOPORT

BEVEZETŐ



Kárász István

Kedves Munkaerőpiacra lépő fiatalok!

Örülünk, hogy rátaláltatok a jogi kisokosunkra és reméljük, hogy ez a hasznokra fog válni. Egy olyan szakaszába léptetek a tanulmányaitoknak és szakmai fejlődéseteknek, amely hatással lehet az egész életetekre. A Pact4Youth Magyarország azért dolgozik, hogy ez az átmenet a jelenlegi életetekből a munka világába mindenféle kellemetlenség és fennakadás nélkül történjen. Ugyanis ez a változás egy életre szól és meghatározhatja a munkához fűződő viszonyotokat. Ez a kisokos egy olyan rövid jogi gyűjtemény, ami biztosít titeket abban, hogy a főnökökötök (munkáltató) a többi kollégával egyenrangú kollégaként (munkavállalóként) tekintszen rátok. Amennyiben nem így tesz és visszaélést tapasztaltok, úgy vegyétek elő ezt a kisokost és hivatkozzatok az ebben foglaltakra! Legyetek tudatos munkavállalók és ragaszkodjatok a benneteket megillető jogokhoz! Ahhoz, hogy értékteremtő munkahelyek jöjjenek létre, a jövő generációinak a munkához való viszonyában is változás kell, hogy történjen. A munka ne egy kötelező, minden napunkat gépiessé tevő tevékenység legyen, hanem a kreativitásunkat és proaktivitásunkat igénylő, pozitív része az életünknek. A munka segítse elő a személyes fejlődésünket, adjon hozzá a személyiségünkhöz és teremtsen meg a stabil hátteret ahhoz, hogy egészségesen haladjunk előre az életben. Reméljük, hogy ezzel a gyűjteménnyel és valamennyi tevékenységünkkel ehhez hozzá fogunk járulni.

Sok sikert kívánunk nektek!

Kárász István, elnök

*Ifjúsági Paktum Egyesület
(Pact4Youth)*



Mely jogszabályok szabályozzák a felsőoktatásban részt vevő gyakornokok munkavégzését?

Az államilag elismert felsőoktatási intézményben felsőfokú vagy szakirányú tanulmányokat folytató hallgató szakmai gyakorlatát alapvetően a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (**Nftv.**), a felsőoktatási szakképzésről és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről szóló 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet (**Korm.rendelet**), valamint A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (**Mt.**) szabályozza.



Mit jelent jogi szempontból az Nftv. szerinti szakmai gyakorlat és hol lehet ilyen gyakorlatot végezni?

Az Nftv. értelmében a szakmai gyakorlat felsőoktatási szakképzésben, alap-, mester- és osztatlan képzésben, külső gyakorlóhelyen vagy felsőoktatási intézményi gyakorlóhelyen teljesítendő, részben önálló hallgatói tevékenység.

Ezt a meghatározást pontosítja a Korm.rendelet akként, hogy a szakmai gyakorlat célja a szakképzettségnek megfelelő munkahelyen, munkakörben az elméleti és gyakorlati ismeretek összekapcsolása, a szakma gyakorlásához szükséges munkavállalói kompetenciák munkafolyamatokban történő fejlesztése, az anyag-, eszköz- és technológiai ismeretek és gyakorlati jártasságok, valamint a munkafolyamatokban a személyi kapcsolatok és együttműködés, feladatmegoldásokban az értékelő és önértékelő magatartás, az innovációs készség fejlesztése. Ennek megfelelően a szakmai gyakorlat

lényegét tekintve a felsőoktatási intézmény vagy az intézmény és a szakmai gyakorlóhely által közösen meghatározott képzési tevékenység, amelyet a képzési és kimeneti követelményekben meghatározottak szerint a felsőoktatási szakképzési programnak, illetve a szak tantervének megfelelően terveznek, szerveznek és értékelnek.

Szakmai gyakorlatot ún. **szakmai gyakorlóhelyen** lehet végezni, amely alatt azt a jogi személyt vagy gazdálkodó szervezetet kell érteni, amely felsőoktatási szakképzésben, alapképzésben vagy mesterképzésben – a felsőoktatási intézménnyel kötött együttműködési megállapodás, a hallgatóval kötött hallgatói munkaszerződés vagy megállapodás alapján – az egybefüggő szakmai gyakorlatot biztosítja.



Milyen szerződés alapján végezhető szakmai gyakorlat? Milyen jogok illetik meg, illetve milyen kötelezettségek terhelik a gyakornokot?

A hallgató szakmai gyakorlat keretében hallgatói munkaszerződés alapján végezhet munkát (i) a duális képzés képzési ideje alatt külső vagy belső gyakorlólóhelyen, a képzési program keretében, illetve a képzés részeként megszervezett szakmai gyakorlat vagy gyakorlati képzés során az intézményben, az intézmény által alapított gazdálkodó szervezetben vagy külső vagy belső gyakorlólóhelyen, vagy (ii) a képzési programhoz nem kapcsolódóan, a felsőoktatási intézmény alaptevékenysége körében a felsőoktatási intézményben vagy a felsőoktatási intézmény részvételével működő gazdálkodó szervezetben.

A szakmai gyakorlaton történő munkavégzés során munkavállaló alatt a hallgatót, munkáltató alatt a szakmai gyakorlatot biztosítót, munkaviszony alatt pedig a hallgatói munkaszerződés alapján létrejött munkaviszonyt kell érteni.

Az Mt. rendelkezéseitől eltérően a hallgatói munkaszerződés alapján munkát végző hallgató foglalkoztatása során:

- rendkívüli munkaidő nem rendelhető el;
- a hallgató napi munkaideje nem haladhatja meg a nyolc órát, munkaidőkeret alkalmazása esetén legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni;
- a hallgató számára legalább tizenkét óra napi pihenőidőt kell biztosítani;
- próbaidő nem köthető ki.

A Korm.rendelet meghatározza a gyakornokkal kötendő hallgatói munkaszerződés lényege-

sebb tartalmi elemeit, ennek megfelelően a hallgatói munkaszerződésnek tartalmaznia kell különösen:

- a szakmai gyakorlólóhely adatait (nevét, székhelyét, elérhetőségét, adószámát, statisztikai számjelét, cégjegyzékszámát vagy egyéni vállalkozói nyilvántartási számát, törvényes képviselőjének nevét);
- a hallgató természetes személyazonosító adatait (nevét, születési nevét, születési helyét és idejét, anyja születési nevét, lakcímét, hallgatói azonosító számát, elérhetőségét, adóazonosító jelét, társadalombiztosítási azonosító jelét, bankszámlaszámát, külföldi hallgató esetén állampolgárságát, tartózkodási címét);
- a hallgatóval hallgatói jogviszonyt létesített felsőoktatási intézmény adatait (nevét, székhelyét, elérhetőségét, intézményi azonosító számát, törvényes képviselőjének nevét);
- a képzési és kimeneti követelményekben meghatározottakkal azonos módon a szakképzettség megnevezését és a képzési időt;
- a hallgató munkakörét;
- a szakmai gyakorlat helyét (munkahely), időtartamát (kezdő és befejező időpontját), szükség esetén szakaszait, a hallgató napi munkaidejét, a hallgatót illető díjazás összegét, illetve a díjazás hiányát;

- a hallgató szakmai gyakorlata felsőoktatási intézményi felelősségének és a szakmai gyakorlólhely szakmai felelősségének személyét;
- a szakmai gyakorlólhelyen a hallgató számára – a jogszabály alapján járó juttatásokon és kedvezményeken felül – biztosított egyéb juttatások és kedvezmények megjelölését, azok mértékét és feltételeit.

A hallgatói munkaszerződés tartalmazza továbbá a **szakmai gyakorlólhely** arra vonatkozó kötelezettségvállalását, hogy a hallgató számára – egészségvédelmi és munkavédelmi szempontból biztonságos munkahelyen – a szakképzési programnak, illetve a tantervnek megfelelő szakmai gyakorlatról gondoskodik.

A **hallgatónak** a hallgatói munkaszerződésben pedig arra kell kötelezettséget vállalnia, hogy:

- a szakmai gyakorlólhely képzési rendjét betartja, a szakmai gyakorlatot a követelmények alapján elvégzi;
- a szakmai gyakorlati ismereteket a képességeinek megfelelően elsajátítja;
- a biztonsági, egészségügyi és munkavédelmi előírásokat betartja;

- nem tanúsít olyan magatartást, amellyel a szakmai gyakorlólhely jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

A hallgatói munkaszerződés alapján duális képzés keretében végzett szakmai gyakorlat esetén a hallgatót díjazás illetheti meg, illetve a **hat hét időtartamot elérő, egybefüggő gyakorlat ideje alatt, valamint a duális képzés képzési ideje alatt** díjazás illeti meg, amelynek mértéke legalább a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) hatvanöt százaléka. A díjat a szakmai gyakorlólhely fizeti a hallgatónak.

Speciális eset, amikor képzési program keretében, illetve a képzés részeként megszervezett szakmai gyakorlatot költségvetési szervnél teljesíti a hallgató, melynek keretében nem kötnék hallgatói munkaszerződést a hallgatóval és díjazással sem illetik. A hallgatót azonban ebben az esetben is megilletik mindazon jogok, amelyeket az Mt. biztosít a munkavállalók részére. További feltétel, hogy a gyakorlati képzésben részt vevő hallgatóval e tevékenységére tekintettel a Kormány által meghatározott feltételekkel külön megállapodást kell kötni, amelynek lényegesebb tartalmi elemeit a Korm.rendelet tartalmazza.



Mi jellemző a hagyományos, Mt. keretében történő gyakornoki munkavégzésre? Milyen jogai és kötelezettségei vannak a gyakornoknak?

Amennyiben a gyakornok nem egyetemmel vagy felsőoktatási intézménnyel kötött hallgatói munkaszerződés keretében végez szakmai gyakorlatot, úgy a munkáltatóval klasszikus, Mt. szerinti **munkaszerződés** jön létre, és a munkaviszony főbb jellemzői az alábbiakban foglalhatók össze.

- A munkaviszony tipikus esetben határozott időre szóló, részmunkaidős munkaviszony, a gyakornok felsőoktatási elfoglaltságaihoz igazodva látja el feladatait, a munkáltatóval előre egyeztetett időben.
- A munkáltató a gyakornok részére szakmai irányítót (mentort) jelöl ki, a gyakornok e szakmai vezető utasításainak és ellenőrzése mellett végzi feladatait.
- A **gyakornok kötelezettségei és feladatai** az alábbiakban foglalhatók össze:
 - a gyakornok közreműködik a munkáltató különböző praxisainak munkájában és a mentor által meghatározott konkrét feladatokat végzi, a mentor szakmai irányítása mellett;
 - a gyakornok a mentor utasításai mellett köteles a munkáltató által közölt előírásokat, szabályzatokat, utasításokat megtartani és végrehajtani;
 - a gyakornoknak a tevékenysége során, illetve a gyakorlat ideje alatt tudomására jutott valamennyi tény, adat, információ vonatkozásában titoktartási kötelezettsége áll fenn; a titoktartási kötelezettség a gyakornokot időbeli

korlátozás nélkül mindaddig terheli, amíg a titok, illetve tárgya Magyarországon jogszerűen nyilvánosságra nem kerül;

- a gyakornok köteles minden olyan információt szigorúan bizalmasan kezelni, amelyhez munkavégzésére tekintettel jutott hozzá, ideértve a munkáltató ügyfeleire, illetve ügyeire vonatkozó információkat;
- a munkaszerződés bármely okból történő megszűnése vagy megszüntetése esetén a gyakornok köteles a munkáltató erre irányuló kifejezett kérése nélkül is minden olyan dokumentumot, felvételt, feljegyzést, tervezetet, vázlatot vagy fénymásolatot, amely a munkáltatóra és/vagy annak ügyfeleire vonatkozik, a munkáltatónak visszaszolgáltatni; a gyakornok semmilyen indokkal nem jogosult a fent említettek bármelyikét megtartani.
- A gyakornokot foglalkoztató **munkáltató kötelezettségei**:
 - a munkáltató a szakmai gyakorlat időtartama alatt köteles a gyakornokot munkaszervezetében foglalkoztatni;
 - a munkáltató a gyakornok részére szakmai gyakorlati vezetőt, mentort jelöl ki;
 - a munkáltató köteles a gyakornok által végzett tevékenységhez biztonságos, baleset- és munkavédelmi feltételeknek megfelelő körülményeket teremteni;

- a munkáltató köteles lehetővé tenni a gyakornok számára, hogy a felsőoktatási intézmény által a számára előírt konzultációkon részt vegyen;
- a munkáltató feladatköri leírásban rögzíti a gyakornok feladatait a szakmai gyakorlat során, a gyakornok felada-

tainak meghatározása során a munkáltatónak figyelemmel kell lennie a gyakornok szakmai fejlődésére;

- a munkáltató a szakmai gyakorlat idejére a gyakornoki feladatok elvégzéséhez megfelelő eszközöket biztosít.



Milyen jogi keretek között végezhet szakmai gyakorlatot egy fiatal középfokú oktatás keretében?

A középfokú szakmai képzés jogi kereteit a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. évi törvény (**Szktv.**) rögzíti.

A szakképzés törvényben rögzített célja és feladata a korszerű szakmai ismeretek megszerzésére való felkészítés és az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges készségek fejlesztése. A törvény értelmében a szakképzés **felsőfokú szakképzettséget nem igénylő munkakör** betöltéséhez vagy tevékenység végzéséhez szükséges (i) szakmára felkészítő szakmai oktatás és (ii) szakképesítésre felkészítő szakmai képzés. A szakképzés keretében történő munkavégzés a hatályos jogi szabályozás szerint a szakirányú oktatást szervező **duális képzőhely** és a képzésben részt vevő **tanuló** között létrejött **szakképzési munkaszerződés** alapján, tehát munkaviszony keretében történik. Szakképzési munkaszerződés a tanulóval, illetve a képzésben részt vevő személlyel a szakirányú oktatás első napjával kezdődő hatállyal a szakirányú oktatás egészére kiterjedő, határozott időtartamra köthető.

Lényeges szabály, hogy a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy egyidejűleg csak egy szakképzési munkaszerződéssel rendelkezhet. A szakképzési munkaszerződést, annak módosítását és felmondását írásba kell foglalni. A szakképzési munkaszerződés tartalmát a felek közös megegyezéssel módosíthatják.

A munkaszerződésben a duális képzőhely és a tanuló megállapodnak a munkaszerződés alapján oktatott szakma képzési idejében - ez rendszerint néhány éves időtartamot szokott jelenteni. A szakképzés keretében történő foglalkoztatás lényege, hogy a képzésben részt vevő tanuló elfogadja a szakirányú oktatásban való részvétel feltételeit és kötelezettséget vállal a duális képzőhely irányítása szerint a szakirányú oktatásban való részvételre. A duális képzőhely pedig vállalja a tanuló (képzésben részt vevő személy) szakirányú oktatáson való foglalkoztatását és oktatását, továbbá kötelezettséget vállal a tanuló számára az Szktv.-ben meghatározott munkabér és egyéb juttatások nyújtására.

A szakképzési munkaszerződésben a tanulónak kötelezettséget kell vállalnia arra, hogy:

- a duális képzőhely képzési rendjét betartja a képzésre vonatkozó utasításait végrehajtja;
- a szakmai ismereteket a képességeinek megfelelően elsajátítja;
- a biztonsági, egészségügyi és munkavédelmi előírásokat betartja
- nem tanúsít olyan magatartást, amellyel a duális képzőhely jogos gazdasági vagy egyéb érdekeit veszélyeztetné.

A munkaszerződésben a tanuló és a duális képzőhely kijelölik a szakirányú oktatásért felelős személyt, aki a tanuló munkavégzését és szakképzését felügyeli.

A duális képzőhely kötelezettséget vállal továbbá arra, hogy a tanuló szakirányú oktatásáról – egészségvédelmi és munkavédelmi szempontból biztonságos munkahelyen – gondoskodik.

Szakképzés keretében történő munkavégzés esetén is fontos szerephez jut a titoktartási kötelezettség, melynek értelmében a tanuló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni: nem hozhatja jogosulatlanul nyilvánosságra vagy harmadik személy tudomására, illetve ezeket az információkat nem teheti harmadik személy számára hozzáférhetővé. A tanuló titoktartási kötelezettsége a munkaviszony ideje alatt, továbbá annak bármely okból történő megszűnését követően korlátlan ideig fennáll.



Dr. Gass István

A JOGI CSOPORT VEZETŐJÉRŐL

Jogi tanulmányait az Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karán végezte 2008-ban. Egyetemi tanulmányai alatt öt hónapot töltött Belgiumban Erasmus-ösztöndíjasként, majd részt vett a Panthéon-Assas (Paris II) párizsi egyetem francia jogi képzésén, melynek során Master I fokozatú diplomát szerzett. Az ELTE Doktori Iskolájának abszolutóriumot szerzett hallgatója. 2008-ban csatlakozott az Oppenheim Ügyvédi Irodához, jelenleg a vitarendezési csoport szenior ügyvédje. Szektorspecifikus tapasztalatokkal rendelkezik az építőipar, média, kiadói tevékenység és szórakoztatóipar területén. 2008 óta megbízott óraadóként oktat az ELTE Állam- és Jogtudományi Karának Római Jogi és Összehasonlító Jogtörténeti Tanszékén, továbbá társelnöke az ELTE ÁJK mentorprogramjának. Oktatói és oktatói mentori tevékenységéből fakadóan sokat foglalkozik egyetemi hallgatókkal, melynek köszönhetően tisztában van a fiatal korosztályt érintő legfőbb kihívásokkal, amelyekkel kapcsolatban gyakorló jogászként is igyekszik hasznos tanácsokat, iránymutatásokat adni.

A jogi munkacsoportunk elérhetősége: jogsegitseg@pact4youth.hu

A kisokos tartalmi összeállításért felelt:

Dr. Gass István (Oppenheim Ügyvédi Iroda), Pact4Youth jogi munkacsoport vezető

A kisokos anyaga a 2021. júniusi Munka törvénykönyvében foglaltakat tükrözi.

A kisokos anyagának egyik referenciája a 2021-es Magyar Ifjúsági Paktum.

Támogatta: Tempus Közalapítvány

Európai Szolidaritási Testület 2020-2-HU01-ESC31-078894 pályázata

KÖZREMŰKÖDŐ PARTNEREK



NEMZETI
IFJÚSÁGI
TANÁCS



Embassy of the Kingdom
of the Netherlands



MAGYAR
KERESKEDELMI
ÉS IPARKAMARA



EURÓPAI
SZOLIDARITÁSI
TESTÜLET



GLOBAL INSTITUTE FOR LIFELONG EMPOWERMENT



EMBERI ERŐFORRÁSOK
MINISZTERIUMA



PÉNZÜGYMINISZTERIUM



INNOVÁCIÓS ÉS TECHNOLÓGIAI
MINISZTERIUM



TEMPUS KÖZALAPÍTVÁNY



MAGYAR UNIVERZÁLIS INTÉZMÉNYI SZÖVETSÉG



doktoranduszok
országos
szövetsége

