

Dr. Törő Emese a Debreceni Egyetem egyetemi docense, társasági szakjogász, több mint 20 éve oktat közgazdászhallgatóknak gazdasági jogot. A Karrierkalauz című előadássorozat keretében november 15-én négy témakört érintett: először a verseny- és közsférában létesíthető foglalkoztatási jogviszonyok típusait és elkülönítési szempontjait, majd a munkaviszony létesítéséhez szükséges munkaszerződés kötelező és lehetséges tartalmi elemei. A versenytilalmi megállapodás részletei után pedig a tanulmányi szerződés keretében történő tanulóval kapcsolatos munkajogi szabályokat ismerték meg a hallgatók.

Az előadó először tisztázta a versenyszférában és a közsférában való jogviszonyok közötti különbségeket. Megtudtuk, hogy az utóbbiban vannak közalkalmazottak, köztisztviselők és állami tisztviselők. Ezután a munkaviszony létesítésének folyamatát magyarázta el: kiderült, hogy munkavállaló csak 16 évestől idősebb természetes személy lehet. 16 és 18 éves kor között a munkaszerződést a szülőnek is alá kell írnia, ha pedig valaki nem töltötte még be a 16. évét, de munkát szeretne vállalni, azt az iskolai szünet alatt teheti meg törvényes képviselő hozzájárulásával.

Ahhoz, hogy a munkaszerződés érvényesen létrejöjjön, tartalmaznia kell a kötelező elemeket, vagyis a feleknek meg kell állapodniuk az alaplér mértékében és a munkakör megnevezésében. A munkaviszony lehet határozott vagy határozatlan, a kezdete pedig a munkába lépés napja. Az alapszabadság 20 nap, a munkarendet pedig a munkáltató egyoldalúan határozza meg. Ezután a szakember előadásában tisztázta a teljes munkaidő és a részmunkaidő fogalmát, majd a próbaidő fogalmát.

A rendkívül élvezetes előadást Törő Emese a munkaviszony alatti tanulás témájával zárta. Ez három formában fordulhat elő: amikor a munkáltató utasítja a munkavállalót, amikor a munkavállaló saját elhatározásából szeretne tanulni, és mikor tanulmányi szerződést köt a két fél. A tanulmányi szerződés támogatást nyújt a tanulmányokhoz, ez lehet pénzbeli, vagy jelentheti, hogy a munkáltató szabadidőt biztosít a munkavállalónak a tanulóshoz. A másik oldalon a munkavállaló kötelezettsége, hogy befejezze a tanulmányait, és hogy öt évig nem szüntetheti meg a munkaviszonyát (ez a gyakorlat szerint általában annyi idő, amennyi ideig a tanulmányait folytatta). A tanulmányi szerződés megszegésének természetesen következményei vannak: amennyiben a munkavállaló nem biztosít időt és pénzt, a munkavállaló mentesül a tanulmányi kötelezettség alól, viszont ha a munkavállaló nem teljesíti a vállaltakat, akkor vissza kell fizetnie pl. a munkáltató által kifizetett tandíjat.

Pogány Emese