

Szabó Károly

Vállalkozások létesítése, működtetése



A követelménymodul megnevezése:
Üzletvitel a könnyűiparban

A követelménymodul száma: 1322-06 A tartalomlelem azonosító száma és célcsoportja: SzT-010-30



VÁLLALKOZÁS LÉTESÍTÉSE

ESETFELVETÉS – MUNKAHELYZET

Ön sikeres szakmai vizsgát tett és most válaszút előtt áll. Önállóan szeretne dolgozni, felettes irányítása nélkül. A törvény lehetővé teszi, hogy egyéni vállalkozóként vagy gazdasági társaság tagjaként gazdálkodjon. A nagy kérdés csak az, hogy ezek közül melyiket válassza?

SZAKMAI INFORMÁCIÓTARTALOM

EGYÉNI VÁLLALKOZÁS ALAPÍTÁSA.¹

Egyéni vállalkozás a devizajogszabályok szerint belföldinek minősülő természetes személy vagy – az 1990. évi V. törvény 3. § (2) bekezdésében meghatározott esetben – külföldinek minősülő külföldi állampolgár gazdasági tevékenysége. E törvény alkalmazásában gazdasági tevékenység az üzletszerűen – ellenérték fejében, nyereség- és vagyonszerzés céljából, rendszeresen – folytatott termelő vagy szolgáltató tevékenység.

Egyéni vállalkozó lehet az a belföldi természetes személy:

- aki cselekvőképes
- lakóhelye van
- nincs kizárva az egyéni vállalkozás gyakorlásából

Egyéni vállalkozás vállalkozói igazolvány birtokában gyakorolható. Vállalkozói igazolvány nélkül gyakorolható a mezőgazdasági termelőtevékenység és az ahhoz kapcsolódó szolgáltatás.

Nem kaphat vállalkozói igazolványt:

1. akit gazdasági, vagyon elleni vagy a közélet tisztaságát sértő bűncselekmény miatt, jogerősen végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték;

¹ 1990. évi V. törvény az egyéni vállalkozásról

2. akit egyéb szándékos bűncselekmény miatt, egy évet meghaladó végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték (kizáró okot addig kell figyelembe venni, amíg az elítélt nem mentesült a büntetőítélet hátrányos jogkövetkezményei alól);
3. akit valamely foglalkozástól eltiltottak az ítélet hatálya alatt, az abban megjelölt tevékenységre;
4. aki egyéb jogszabályban meghatározott, a tevékenységre előírt foglalkoztatási tilalom alá esik;
5. aki gazdasági társaságnak korlátlanul felelős tagja;
6. akinek a korábban kiadott vállalkozói igazolványát visszavonták,
7. akinek adó-, vám- vagy társadalombiztosítási tartozása van.

Egyéni vállalkozás jellemzői:

- Egyéni vállalkozó csak egy vállalkozói igazolványt kaphat, mely többféle tevékenység gyakorlására is feljogosít
- Kötelezettségeiért, tartozásaiért korlátlanul, teljes vagyonával felel, azaz bukása esetén nem csak a vállalkozásba fektetett pénze veszik el, hanem személyes vagyona is
- Az irányítás egy kézben van
- A szervezet egyszerű
- Nincs kötött tőkeszükséglet
- Könnyen felszámolható

A vállalkozói igazolvány iránti kérelmet – nyomtatványon – a vállalkozó székhelye szerint illetékes okmányirodában kell benyújtani. A vállalkozó székhelye szerint illetékes települési önkormányzat jegyzője adja ki.

A vállalkozói igazolvány kiadásához szükséges iratok:

- 3 hónapnál nem régebbi hatósági erkölcsi bizonyítvány
- szakképesítést igazoló okirat (Képesítéshez kötött tevékenységet az egyéni vállalkozó csak akkor folytathat, ha a jogszabályokban meghatározott képesítési követelményeknek megfelel, vagy az alkalmazottai, illetve segítő családtagjai között van olyan személy, aki az előírt képesítéssel rendelkezik)
- személyazonosító igazolvány, 2000.01.01-től kiadott személyazonosító igazolvány esetében, lakcímet igazoló hatósági igazolvány
- adó kártya
- ha a vállalkozó tevékenységét nem főállásban folytatja, akkor munkahelyi igazolás
- kérelem, egyéni vállalkozók számára formanyomtatvány
- jogszabályban előírt más hatóság engedélyét, amennyiben a tevékenység folytatását, valamely jogszabály hatósági engedélyhez köti

Az okmányiroda az érintett szervezetektől közvetlenül szerzi be az egyéni vállalkozó adószámát, szükség esetén adóazonosító jelét, valamint statisztikai számjelét.

Az illeték mértéke²:

1. vállalkozói igazolvány kiadása: 10 000 forint;
2. további költség a hatósági erkölcsi bizonyítvány kiállításáért fizetendő 2200 forint;

² <http://www.magyarorszag.hu>

**T/10677. SZÁMÚ TÖRVÉNYJAVASLAT AZ EGYÉNI VÁLLALKOZÓRÓL ÉS AZ EGYÉNI CÉGRŐL
BUDAPEST, 2009. SZEPTEMBER³**

Az egyéni vállalkozói tevékenység megkezdésének feltétele, hogy az erre irányuló szándékáról a természetes személy, az egyéni vállalkozói tevékenységgel kapcsolatos ügyekben eljáró, országos illetékességű hatósághoz (a továbbiakban: Hatóság) e törvény rendelkezéseinek megfelelő bejelentést nyújtson be. Az egyéni vállalkozói tevékenység megkezdésének bejelentése elektronikus úton, ügyfélkapun keresztül, vagy személyesen kezdeményezhető. Az egyéni vállalkozói tevékenység szünetelésének és megszüntetésének bejelentésével, valamint a változás-bejelentéssel kapcsolatos eljárások kizárólag elektronikus úton, ügyfélkapun keresztül kezdeményezhetők.

A Hatóság minden, a bejelentést személyesen kezdeményező és ügyfélkapuval még nem rendelkező ügyfél számára, teljesen ingyenesen ügyfélkaput hoz létre. A bejelentő az ügyfélkapu létesítéséhez, saját elektronikus levélcíme helyett kézbesítési megbízottja elektronikus levélcímét is megadhatja. A kézbesítési megbízott feladata, hogy a bejelentő részére küldött elektronikus küldeményeket a bejelentő (egyéni vállalkozó) részére továbbítsa.

A bejelentést az e célra rendszeresített elektronikus űrlapon (a továbbiakban: bejelentési űrlap) kell megtenni. Ha a bejelentő a bejelentési űrlapot megfelelően töltötte ki, a Hatóság haladéktalanul, automatikusan, az e célra rendszeresített elektronikus rendszeren keresztül – a megállapításukhoz szükséges adatoknak az illetékes hatósághoz történő továbbítását követően – beszerzi az egyéni vállalkozó adószámát és az egyéni vállalkozó statisztikai számjelét, és ezt követően az egyéni vállalkozónak az adatait haladéktalanul, elektronikus úton továbbítja a nyilvántartást vezető szervhez. A nyilvántartást vezető szerv a 9. § szerinti igazolás megküldésével egyidejűleg a nyilvántartásba vételről értesíti az állami adóhatóságot, valamint a Központi Statisztikai Hivatalt.

Az egyéni vállalkozói tevékenység megkezdésének bejelentése, a változás-bejelentés, az egyéni vállalkozói tevékenység szünetelésének és megszűnésének bejelentése díj- és illetékmentes.

Ha az egyéni vállalkozó kéri, számára a Hatóság egyéni vállalkozói igazolványt állít ki. Ha az igazolvány kiállítását személyesen kérik, azt haladéktalanul ki kell állítani az egyéni vállalkozó részére. Egyéb esetben az egyéni vállalkozói igazolványt az egyéni vállalkozó részére a kérelem beérkezését követő munkanaptól számított öt munkanapon belül kézbesíteni kell. Az igazolvány az egyéni vállalkozói tevékenység megkezdésének és folytatásának nem feltétele.

Az egyéni vállalkozó, gazdasági tevékenysége során, az „egyéni vállalkozó” megjelölést (vagy annak e.v. rövidítését) és nyilvántartási számát, neve (aláírása) mellett minden esetben köteles feltüntetni.

Az egyéni vállalkozó egyéni vállalkozói tevékenységét legalább egy hónapig és legfeljebb öt évig szüneteltetheti. Ha az egyéni vállalkozó egyéni vállalkozói tevékenységét szüneteltetni kívánja, köteles ezt a Hatóságnál az e célra rendszeresített elektronikus űrlapon, nyilvántartási száma feltüntetésével bejelenteni.

³ <http://www.parlament.hu/irom38/10677/10677.pdf>

GAZDASÁGI TÁRSASÁGOK TÍPUSAI⁴

Gazdasági társaság alapításához – a korlátolt felelősségű társaság és a részvénytársaság kivételével – legalább két tag szükséges.

Törvény a gazdasági társaság alapítását hatósági engedélyhez (alapítási engedély) kötheti. Képesítéshez kötött tevékenységet, ha jogszabály – ide nem értve az önkormányzati rendeletet – kivételt nem tesz, gazdasági társaság csak akkor folytathat, ha e tevékenységben személyesen közreműködő tagjai, munkavállalói, illetve a társasággal kötött tartós polgári jogi szerződés alapján a társaság javára tevékenykedők között legalább egy olyan személy van, aki a jogszabályokban foglalt képesítési követelményeknek igazolt módon megfelel.

Közkereseti társaság

A közkereseti társaság létesítésére irányuló társasági szerződéssel a társaság tagjai arra vállalnak kötelezettséget, hogy korlátlan és egyetemleges felelősségük mellett üzletszerű közös gazdasági tevékenységet folytatnak, és az ehhez szükséges vagyoni hozzájárulást a társaság rendelkezésére bocsátják. A közkereseti társaság elnevezést – vagy annak „kkt.” rövidítését – a társaság cégnevében fel kell tüntetni.

Ha a társasági szerződés eltérően nem rendelkezik, a nyereség és a veszteség a tagok között a vagyoni hozzájárulásuk arányában oszlik meg.

Ha a társasági szerződés eltérően nem rendelkezik, a társaság üzletvezetésére mindegyik tag időbeli korlátozás nélkül jogosult.

A közkereseti társaság legfőbb szerve a tagok gyűlése, amelynek tevékenységében való részvétel lehetőségét valamennyi tag számára biztosítani kell.

A társaság kötelezettségeiért elsősorban a társaság felel vagyonával. Ha a társasági vagyon a követelést nem fedezi, a társaság kötelezettségeiért a tagok saját vagyonukkal korlátlanul és egyetemlegesen felelnek.

Betéti társaság

A betéti társaság létesítésére irányuló társasági szerződéssel a társaság tagjai üzletszerű, közös gazdasági tevékenység folytatására vállalnak kötelezettséget oly módon, hogy legalább egy tag (beltag) felelőssége a társasági vagyon által nem fedezett kötelezettségeikért korlátlan és a többi beltaggal egyetemleges, míg legalább egy másik tag (kültag) csak a társasági szerződésben vállalt vagyoni betétje szolgáltatására köteles, a társaság kötelezettségeiért azonban nem felel. A betéti társaság elnevezést – vagy annak „bt.” rövidítését – a társaság cégnevében fel kell tüntetni.

A kültag a társaság üzletvezetésére nem jogosult. A tagok gyűlése tevékenységében a kültag is részt vesz. Az a kültag, aki korábban a társaság beltagja volt, a beltagi minősége megszűnésétől számított ötéves jogvesztő határidőn belül felel a társaság harmadik személlyel szemben fennálló olyan tartozásáért, amely e változás előtt keletkezett.

⁴ 2006. évi IV. törvény a gazdasági társaságokról

A betéti társaság azon kültagja, akinek a neve e törvény hatálybalépése előtt szerepelt a társaság cégnevében e helyzet megszűnésétől, de legfeljebb e törvény hatálybalépésétől számított öt évig, a beltaggal azonos módon felel a társaságnak azon tartozásaiért, amelyek nevének a társaság cégnevéből való törlése előtt keletkeztek.

Korlátolt felelősségű társaság

A korlátolt felelősségű társaság olyan gazdasági társaság, amely előre meghatározott összegű törzsbetétekből álló törzstőkével (jegyzett tőkével) alakul, és amelynél a tag kötelezettsége a társasággal szemben csak törzsbetéteinek szolgáltatására és a társasági szerződésben esetleg megállapított egyéb vagyoni hozzájárulás szolgáltatására terjed ki. A társaság kötelezettségeiért a tag nem felel. A korlátolt felelősségű társaság elnevezést – vagy annak „kft.” rövidítését – a társaság cégnevében fel kell tüntetni.

Tilos a tagokat nyilvános felhívás útján gyűjteni.

A társaság törzstőkéje az egyes tagok törzsbetéteinek összességéből áll. A törzstőke összege nem lehet kevesebb ötszázezer forintnál. A törzsbetét a tagok vagyoni hozzájárulása, amely pénzbeli, illetve nem pénzbeli hozzájárulásból áll. A tagok törzsbetétei különböző mértékűek lehetnek, az egyes törzsbetétek mértéke azonban nem lehet kevesebb százezer forintnál. A törzsbetétek forintban kifejezettnek, és tízezerrel maradék nélkül oszthatónak kell lennie.

A társaság bejegyzésére csak azután kerülhet sor, ha a bejegyzési kérelem benyújtásáig minden egyes pénzbeli hozzájárulásnak legalább a felét a társaság javára befizették. Ha a pénzbeli hozzájárulások teljes összegét a társaság alapításakor nem fizették be, a fennmaradó összegek befizetésének módját és esedékességét a társasági szerződésben kell meghatározni. A társaság cégbejegyzésétől számított egy éven belül valamennyi pénzbeli hozzájárulást be kell fizetni.

A taggyűlés a társaság legfőbb szerve. A taggyűlést legalább évente egyszer össze kell hívni.

A társaság ügyeinek intézését és a társaság törvényes képviselőjét a tagok közül, vagy harmadik személyek köréből, a taggyűlés által választott egy vagy több ügyvezető látja el.

Társaságot egy tag is alapíthat, illetve ilyen társaság létrejöhet úgy is, hogy a már működő társaság valamennyi üzletrészének tulajdonát egy tag szerzi meg. Egyszemélyes társaság alapításához alapító okirat elfogadására van szükség. Az alapító okirat tartalmára és alakszerűségére a társasági szerződésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

Részvénytársaság

A részvénytársaság olyan gazdasági társaság, amely előre meghatározott számú és névértékű részvényekből álló alaptőkével (jegyzett tőkével) alakul, és amelynél a tag (részvényes) kötelezettsége a részvénytársasággal szemben a részvény névértékének vagy

kibocsátási értékének szolgáltatására terjed ki. A részvénytársaság kötelezettségeiért – törvényben meghatározott kivétellel – a részvényes nem felel.

A részvénytársaság zárt körben vagy nyilvánosan alapítható, működési formája lehet zártkörű vagy nyilvános. A részvénytársaság elnevezést – a működési forma megjelölésével, illetve annak „zrt.” vagy „nyrt.” rövidítésével – a társaság cégnevében fel kell tüntetni.

Nyilvánosan működik az a részvénytársaság, amelynek részvényei nyilvánosan kerülnek forgalomba hozatalra. Zártkörűen működik az a részvénytársaság, amelynek részvényei nem kerülnek nyilvános forgalomba hozatalra. A zrt. alaptőkéje nem lehet kevesebb ötmillió forintnál. A nyilvánosan működő részvénytársaság nyilvános eljárással, részvényjegyzés útján alapítható. A nyilvánosan működő részvénytársaság alaptőkéje nem lehet kevesebb húszmillió forintnál.

A részvény, tagsági jogokat megtestesítő, névre szóló, névértékkel rendelkező forgalomképes értékpapír.

A közgyűlés a részvénytársaság legfőbb szerve, amely a részvényesek összességéből áll.

Az igazgatóság a zártkörűen alapított részvénytársaság ügyvezető szerve, amely legalább három, legfeljebb tizenegy természetes személyből áll. Elnökét maga választja a tagjai közül. Az alapszabály úgy is rendelkezhet, hogy az igazgatóság elnökét közvetlenül a közgyűlés választja.

A nyilvánosan működő részvénytársaságnál, ha az alapszabály úgy rendelkezik, igazgatóság és felügyelőbizottság helyett, egységes irányítási rendszert megvalósító igazgatótanács működhet. Ebben az esetben az igazgatótanács látja el az igazgatóság és a felügyelőbizottság törvényben meghatározott feladatait. Az igazgatótanács legalább öt és – ha az alapszabály a munkavállalói részvétel érvényesítése érdekében másként nem rendelkezik – legfeljebb tizenegy természetes személy tagból áll. Elnökét maga választja tagjai közül. Az alapszabály úgy is rendelkezhet, hogy az igazgatótanács elnökét közvetlenül a közgyűlés választja.

Részvénytársaság úgy is alapítható, hogy valamennyi részvényét egy személy, az alapító részvényes veszi át. Egyszemélyes részvénytársaság létrejöhet úgy is, hogy már működő részvénytársaság valamennyi részvényének tulajdonjogát egy részvényes szerzi meg.

Ha a nyilvánosan működő részvénytársaság részvényeinek tulajdonjogát egy részvényes szerzi meg, a részvénytársaság zártkörűen működik tovább.

GAZDASÁGI TÁRSASÁGOK ALAPÍTÁSA⁵

A gazdasági társaság alapításához társasági szerződés megkötése, részvénytársaság esetében alapszabály, egyszemélyes gazdasági társaságnál, alapító okirat elfogadása szükséges.

A társasági szerződést közjegyző által készített közokiratba vagy ügyvéd, illetve az alapító jogtanácsosa által ellenjegyzett magánokiratba kell foglalni.

A cégbejegyzésre irányuló kérelmet a cég szervezeti képviselője jogi képviselő útján köteles előterjeszteni. A cég valamennyi bejelentési kötelezettségét elektronikus úton teljesíti a cégbíróság felé. Kötelező cégbejegyzés esetén a bejegyzési kérelem előterjesztésének határideje – ha törvény kivételt nem tesz – a létesítő okirat aláírásától, illetve elfogadásától számított harminc nap. Ha a cég alapításához hatósági engedély szükséges, a bejegyzési kérelem előterjesztésének határideje, az engedély kézhezvételétől számított tizenöt nap. A cégbejegyzésre irányuló kérelmet a cég székhelye szerint illetékes cégbíróság részére a cégformának megfelelő, a jogi képviselő által aláírt elektronikus nyomtatványon kell előterjeszteni.

A cégbírósághoz elektronikus úton benyújtott kérelmek érkezéséről az e törvényben meghatározott feltételek fennállása esetén, a cégbíróság elektronikus tanúsítványt küld a jogi képviselőnek. A cégbíróság a cégre vonatkozó iratokat elektronikus okirat formájában tartja nyilván.

A jogi képviselő feladata az általa készített okiratok mellett, a cégbejegyzési kérelem mellékletét képező, nem általa készített okiratok (pl. tulajdoni lap másolata, hatósági engedély, a pénzforgalmi szolgáltató igazolása a pénzbetétek befizetéséről) elektronikus okirati formába történő átalakítása is. Az eljárási illetéket és a közzétételi költségtérítést elektronikus úton kell megfizetni a bejegyzési kérelem benyújtását megelőzően, a céginformációs szolgálat honlapjáról letöltött illeték, valamint költségtérítési ügyazonosító szám feltüntetésével. Az illetéket a cégbíróságnak a kincstárnál vezetett illetékbevétele számlájára, a közzétételi költségtérítést pedig az igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumnak, a kincstárnál vezetett számlájára kell utalni. Az illeték és a költségtérítés befizetésének összegéről és időpontjáról a kincstár – a bejegyzést kérő jogi képviselőjének minősített elektronikus aláírással ellátott kérelmére, amelyben az ügyazonosító számokat fel kell tüntetni – egy munkanapon belül, elektronikus úton fokozott biztonságú aláírással ellátott igazolást küld. Az igazolásokat a bejegyzési kérelemhez mellékelni kell. A bejegyzési kérelem cégbírósághoz történő érkezésekor a cég az azonosításra, illetve valamennyi más cégtől való megkülönböztetésére alkalmas cégjegyzékszámot kap, amelyet ettől kezdődően az iratain fel kell tüntetnie. A cégbíróság az érintett szervezetektől – az erre a célra létrehozott elektronikus rendszer útján beszerzi, és ezáltal a cégjegyzékben rögzítésre kerül a cég adószáma (ideértve a közösségi adószámot is), valamint statisztikai számjele. A cégbejegyzési kérelem benyújtója legkésőbb a kérelem benyújtását követő munkanapon a cég nevét, székhelyét, cégjegyzékszámát, adószámát, valamint statisztikai számjelét tartalmazó elektronikus tanúsítványt kap. Cégbejegyzési kérelem cégjegyzékbe bejegyzett adatai mellett a „bejegyzés alatt” megjegyzést kell feltüntetni. A cégbíróság a cégbejegyzési kérelmet az érkezését követően, legkésőbb három

⁵ 2006. évi V. törvény a cégnylvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról

munkanapon belül formai szempontból megvizsgálja. A cégbíróság a kérelem érkezését követően, legkésőbb nyolc munkanapon belül megvizsgálja, hogy azok az adatok, amelyeknek bejegyzését az adott cégformára vonatkozóan e törvény előírja, illetve szükség szerint csatolandó egyéb okiratok megfelelnek-e a jogszabályok rendelkezéseinek.

Egyszerűsített cégeljárás

Ha közkereseti, betéti vagy korlátolt felelősségű társaság, illetve zártkörűen működő részvénytársaság alapításának bejegyzése iránti kérelemhez a 2006. évi V.törvény mellékletében foglalt szerződésminta alapján készült létesítő okiratot csatolnak, a bejegyzési kérelemhez csatolt nyomtatványon ezt a körülményt fel kell tüntetni. A bejegyzési kérelem elbírálásáról a cégbíróság a bejegyzési kérelem érkezését követő egy munkaórán belül határoz. A cégbíróság e határidőn belül kezdeményezi a bejegyzést elrendelő, illetőleg a bejegyzési kérelmet elutasító végzés jogi képviselő részére történő kézbesítését. A kérelem elbírálására nyitva álló határidő számításának kezdő időpontja munkanapokon reggel 9 óra.

Az egyszerűsített cégeljárással történő cégbejegyzési kérelem illetéke, a Zrt.-k és a Kft.-k esetén, az egyébként érvényes 100.000,- Ft és a Bt.-k Kkt.-k esetén a jelenleg érvényes 50.000,- Ft helyett, egységesen 15.000,- Ft. A cégbejegyzési kérelem, elektronikus okirat formában történő benyújtása esetén a közzétételi költségtérítés összege a cég bejegyzésére irányuló kérelem esetén, egységesen 5.000,- Ft. Egyszerűsített cégeljárás esetén a bejegyzés közzététele díjtalan.

A **Cégközlöny** az Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium hivatalos lapja, amelyben a cégjegyzék adatai általános jelleggel megismerhetővé válnak. 2008. január 1-jétől a Cégközlöny az erre a célra fenntartott honlapon érhető el (<http://www.e-cegkozlony.gov.hu/>).

TANULÁSIRÁNYÍTÓ

Önállóan gazdasági tevékenységet folytatni–néhány kivételtől eltekintve–kétféleképpen lehet:

- egyéni vállalkozóként
- gazdasági társaságot alapítva

Az információtartalom első részében az egyéni vállalkozás alapításáról, jellemzőiről lehet olvasni. Ez tulajdonképpen csak egy kivonat, a legpontosabb ismeretekhez a törvényekből juthatunk. A törvényeket megtalálhatjuk a Magyar Közlönyben, illetve interneten a net.jogtar.hu és egyéb oldalakon.

Célszerű elolvasni először az egyéni vállalkozásról szóló fejezetet, összeírni az esetlegesen felmerülő kérdéseket, fogalmakat, megkeresni a választ a tankönyvben, a jogszabályban vagy az interneten.

A www.magyarorszag.hu honlap ide tartozó oldalain is sok hasznos információt olvashatunk. A témában való tájékozódást követheti az 1–6. feladatoknak a megoldása.

Az információtartalom második részében a gazdasági társaságok jellemzőiről és alapításuk lépéseiről tájékozódhatunk. A gazdasági társaság alapítása körülményesebb, mint egyéni vállalkozóvá válni, szükség van jogi képviselőre és bizonyos esetekben a törvény kötött tőkeszükségletet ír elő. Ebben az esetben is javasolt legelőször az információtartalommal megismerkedni, majd a 7–8. feladatot megoldani.

A fejezet összefoglalása a 9. feladattal zárul, melyet osztálykeretben pármunkában célszerű feldolgozni, ahol a párok kifejthetik egymásnak véleményüket a kérdések igaz vagy hamis voltával kapcsolatban, majd a párok által adott válaszok osztályszinten is összehasonlításra kerülhetnek.

Csoportmunka során a tanulók csoportokban gyűjtsék össze az egyéni, illetve a különböző gazdasági társaságok előnyeit és hátrányait, majd osztályszinten is összehasonlíthatják válaszaikat.

ÖNELLENŐRZŐ FELADATOK

1. feladat

Csoportosítsa az alábbiakat aszerint, hogy melyek termelő, és melyek szolgáltató tevékenységek! Húzzon nyilat a megfelelő oldalra!

TERMELŐ	TEVÉKENYSÉG	SZOLGÁLTATÓ
	mézeskalács készítése	
	fodrászat	
	ruhavarrás	
	italforgalmazás	
	házépítés	
	gépkocsigyártás	
	táskakészítés	
	idegenvezetés	
	költöztetés	

2. feladat

Nézzon utána, hogy mit jelentenek az alábbi fogalmak!

természetes személy: _____

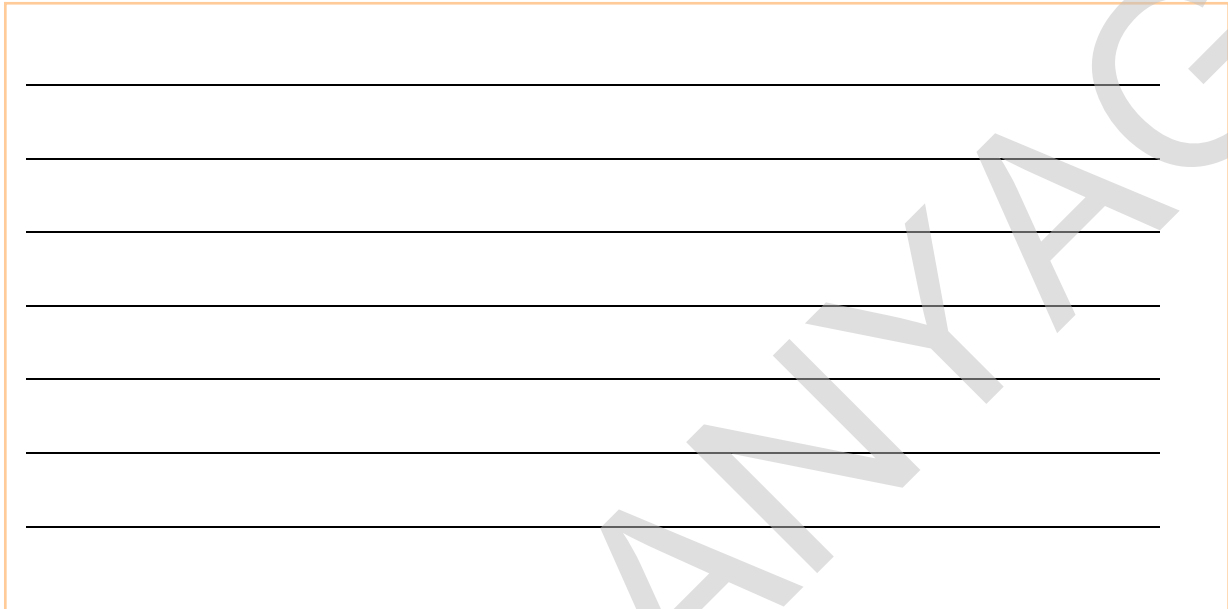
mezőgazdasági őstermelő: _____

statisztikai számjel: _____

TEÁOR: _____

3. feladat

Nézzen utána az interneten, mit tartalmaz a Kérelem egyéni vállalkozók részére formanyomtatvány?



4. feladat

Az alábbi TEÁOR kódokhoz válassza ki a hozzájuk tartozó tevékenységet! Használja a következő weboldalt:

http://portal.ksh.hu/pls/portal/docs/PAGE/KSHPORTAL/SZOLGALTATASOK/OSZTALYOZASOK/HATALYOS_MAGYAR_OSZTALYOZASOK/TEAOR08TARTALOM_AKT_2009_05_13.PDF

14.12:

13.10:

15.20:

13.93:

15.12:

14.20:

15.11:

- a) Textilszálak fonása
- b) Szőrmecikk gyártása
- c) Munkaruházat gyártása
- d) Szőnyeggyártás
- e) Bőr, szőrme kikészítése
- f) Táskafélék, szíjzat gyártása
- g) Lábbeli gyártás

5. feladat

Válaszoljon a kérdésekre a törvénymódosítási javaslat alapján!

1. Az egyéni vállalkozói tevékenység megkezdésének bejelentése hogyan kezdeményezhető?
.....
2. Mennyi idő alatt készül el a vállalkozói igazolvány?
.....
3. Szüneteltetheti-e az egyéni vállalkozó a működését?
.....
4. Honnan igényelheti az egyéni vállalkozó az adószámát és a statisztikai számjelét?
.....
5. Az egyéni vállalkozónak, tevékenysége során mit kell a neve mellett feltüntetnie?
.....

6. feladat

Írja a megállapítás elé, hogy igaz vagy hamis az állítás, a törvénymódosítási javaslat alapján!

- Az egyéni vállalkozói tevékenység szünetelésének és megszüntetésének bejelentésével, valamint a változás bejelentéssel kapcsolatos eljárások személyesen és elektronikus úton is kezdeményezhetők.
- A bejelentő az ügyfélkapu létesítéséhez saját elektronikus levélcíme helyett, kézbesítési megbízottja elektronikus levélcímét is megadhatja.
- Az igazolvány az egyéni vállalkozói tevékenység megkezdésének és folytatásának nem feltétele.
- Az egyéni vállalkozói tevékenység megkezdésének bejelentése illetékköteles.
- Hibátlanul kitöltött elektronikus űrlap esetén 30 napon belül lehet elkezdni a vállalkozói tevékenységet.

7. feladat

Az alább megadott szavakat írja be a táblázat megfelelő sorába, a megadott szempontoknak megfelelően! Egy szó több helyen is szerepelhet, és van olyan szó, melyet nem lehet beilleszteni.

20 millió Ft	alapszabály	közgyűlés	társasági
5 millió Ft	egyéni	taggyűlés	szerződés
500 ezer Ft	korlátlan	társas	
alapító okirat	korlátozott	tagok gyűlése	

	<i>Egyéni vállalkozás</i>	<i>Közkereseti társaság</i>	<i>Betéti társaság</i>	<i>Korlátolt felelősségű társaság</i>	<i>Zártkörű részvénytársaság</i>
<i>Vállalkozási forma</i>					
<i>Vállalkozás legfőbb szerve</i>					
<i>Alapító dokumentum</i>					
<i>Tagok felelőssége</i>					
<i>Kötelező minimális alaptőke</i>					

A kimaradt összeg mely gazdasági társaság minimális alaptőkéjének felel meg?

.....

A kimaradt alapító dokumentum mely társaság alapításához szükséges?

.....

8. feladat

Ön egy cégbejegyzéssel foglalkozó ügyvédi iroda alkalmazottja. Ügyfelei kft-t szeretnének alapítani. Válaszoljon kérdéseikre!

1. Kft. alapításakor van-e kötött tőkeszükséglet?

.....

2. Mennyit kell várni egyszerűsített eljárásban a bejegyzésre?

.....

3. Hová kell benyújtani a bejegyzés iránti kérelmet?

.....

4. Az ügyvezető is benyújthatja a kérelmet?

.....

5. Sok papír fogy egy cégbejegyzésnél?
.....

6. A törzstőke befizetésén túl más költséggel is számolni kell?
.....

7. A kft. tartozása esetén, ha nem tudunk fizetni, akkor a saját házunkat is el kell adni, hogy kifizessük a kft. tartozásait?
.....

8. Mi a kft. alapító dokumentuma?
.....

9. feladat

TEGYEN AZ ÁLLÍTÁS UTÁN A MEGFELELŐ OSZLOPBA X-ET! IGAZ HAMIS

1. Egyéni vállalkozó lehet a korlátozottan cselekvőképes személy is.
2. Aki a kft. tagja, az lehet egyéni vállalkozó is.
3. A korlátlan felelősség azt jelenti, hogy a tartozások kifizetése érdekében a saját házáat is elveszítheti az egyéni vállalkozó.
4. Az egyéni vállalkozói igazolványt az okmányiroda állítja ki.
5. A bt. beltagja és kültagja különböző felelőségekkel bír.
6. A bt. a baráti társaság rövidítése.
7. A részvénytársaság előre meghatározott számú és névértékű részvényekből álló alaptőkével (jegyzett tőkével) alakul.
8. A kft. kötelező törzstőkéje 5 millió Ft.
9. Gazdasági társaság alapítása iránti kérelem benyújtása csak elektronikus úton kezdeményezhető.
10. Egyszerűsített cégeljárás keretében gyorsabban alapítható gazdasági társaság.
11. A gazdasági társaság alapítása iránti kérelmet a Megyei Munkaügyi Bírósághoz kell benyújtani.
12. A Magyar Közlönyből tájékozódhatunk a bejegyzett cégek adatait illetően.
13. A politikai, jogi környezet nem befolyásolja a cégek működését.
14. Egyszerűsített cégeljárás esetén, a bejegyzés közzététele díjtalan.

MEGOLDÁSOK

1. feladat

TERMELŐ	TEVÉKENYSÉG	SZOLGÁLTATÓ
←	mézeskalács készítése	→
←	fodrászat	→
←	ruhavarrás	→
←	italforgalmazás	→
←	házépítés	→
←	gépkocsigyártás	→
←	táskakészítés	→
	idegenvezetés	→
	költöztetés	→

2. feladat

természetes személy: jogi műszó, amellyel az élő embert, a személyhez fűződő jogok természetes alanyát jelölik, szemben a jogi személlyel.

mezőgazdasági őstermelő: mezőgazdasági őstermelőnek minősül: a 16. életévét betöltött, nem egyéni vállalkozó magánszemély, aki az szja-ról szóló törvény 6. számú mellékletében felsorolt termékek előállítására irányuló tevékenységet folytat.

statisztikai számjel: Központi Statisztikai Hivatal által kiadott azonosító, melyet a jogi személynek, valamint a gazdasági tevékenységet folytató természetes személynek és jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetnek ad.

TEÁOR: Tevékenységek Egységes Ágazati Osztályozási Rendszere. A Központi Statisztikai Hivatal által kialakított és kötelező használatra elrendelt, a gazdálkodók gazdasági tevékenységek szerinti osztályozására szolgáló magyar besorolási rendszer.

3. feladat

A kérelemben fel kell tüntetni többek között:

1. az egyéni vállalkozó nevét; leánykori nevét; születési helyét és idejét; valamint anyja nevét;
2. a tervezett egyéni vállalkozás székhelyét, telephelyeit és fióktelephelyeit; tevékenységi körét és tevékenységének megnevezését.

A tevékenységeket az úgynevezett szakmakódokkal együtt kell feltüntetni; a szakmakódok megtalálhatók a Statisztikai Közlönyökben és a Központi Statisztikai Hivatal honlapján is.

4. feladat

14.12: c
13.10: a
15.20: g
13.93: d
15.12: f
14.20: b
15.11: e

5. feladat

1. Az egyéni vállalkozói tevékenység megkezdésének bejelentése elektronikus úton, ügyfélkapun keresztül, vagy személyesen kezdeményezhető.
2. Ha az igazolvány kiállítását személyesen kérik, azt haladéktalanul ki kell állítani az egyéni vállalkozó részére. Egyéb esetben az egyéni vállalkozói igazolványt az egyéni vállalkozó részére, a kérelem beérkezését követő munkanaptól számított öt munkanapon belül kézbesíteni kell.
3. Az egyéni vállalkozó egyéni vállalkozói tevékenységét legalább egy hónapig és legfeljebb öt évig szüneteltetheti.
4. A Hatóság haladéktalanul, automatikusan, az e célra rendszeresített elektronikus rendszeren keresztül – a megállapításukhoz szükséges adatoknak az illetékes hatósághoz történő továbbítását követően – beszerzi az egyéni vállalkozó adószámát és az egyéni vállalkozó statisztikai számjelét,
5. Az egyéni vállalkozó gazdasági tevékenysége során az „egyéni vállalkozó” megjelölést (vagy annak e.v. rövidítését) és nyilvántartási számát neve (aláírása) mellett minden esetben köteles feltüntetni.

6. feladat

hamis
igaz
igaz
hamis
hamis

7. feladat

	<i>Egyéni vállalkozás</i>	<i>Közkereseti társaság</i>	<i>Betéti társaság</i>	<i>Korlátolt felelősségű társaság</i>	<i>Zártkörű részvénytársaság</i>
<i>Vállalkozási forma</i>	egyéni	társas	társas	társas	társas
<i>Vállalkozás legfőbb szerve</i>	egyéni vállalkozó	tagok gyűlése	tagok gyűlése	taggyűlés	közgyűlés
<i>Alapító dokumentum</i>	-	társasági szerződés	társasági szerződés	társasági szerződés	alapszabály
<i>Tagok felelőssége</i>	korlátlan	korlátlan	korlátlan korlátozott	korlátozott	korlátozott
<i>Kötelező minimális alaptőke</i>	-	-	-	500 ezer Ft	5 millió Ft

A kimaradt összeg mely gazdasági társaság minimális alaptőkéjének felel meg? **Nyrt.**

A kimaradt alapító dokumentum mely társaság alapításához szükséges? **Egyszemélyes társaság**

8. feladat

1. A törvény 500 000 Ft törzstőkét ír elő kft. alapításakor.
2. Egyszerűsített cégeljárás esetében 1 munkaóra, maximum 1 munkanap.
3. A bejegyzés iránti kérelmet a cégbírósághoz kell benyújtani.
Az ügyvezető is benyújthatja a kérelmet?
4. A cégbejegyzési kérelmet jogi képviselő útján kell benyújtani.
5. A cégbejegyzést elektronikus formában kell benyújtani, így a bejegyzés papírmennyisége csökkent.
6. A törzstőke befizetésén túl illetéket és közzétételi díjat kell befizetni: Egyszerűsített cégeljárás esetében az illeték 15 000 Ft és közzétételi díj nincs.
7. A kft. tagjai korlátozott felelősségűek. Tagjai csak a társaságba bevitt vagyon erejéig felelnek a társaság tartozásaiért. Saját vagyonuk megmarad
8. A kft. alapító dokumentuma a társasági szerződés.

9. feladat

TEGYEN AZ ÁLLÍTÁS UTÁN A MEGFELELŐ OSZLOPBA X-ET!	IGAZ	HAMIS
1. Egyéni vállalkozó lehet a korlátozottan cselekvőképes személy is.		X
2. Aki a kft. tagja az lehet egyéni vállalkozó is.	X	
3. A korlátlan felelősség azt jelenti, hogy a tartozások kifizetése érdekében a saját házáat is elveszítheti az egyéni vállalkozó.	X	
4. Az egyéni vállalkozói igazolványt az okmányiroda állítja ki.		X
5. A bt. beltagja és kültagja különböző felelőségekkel bír.	X	
6. A bt. a baráti társaság rövidítése.		X
7. A részvénytársaság előre meghatározott számú és névértékű részvényekből álló alaptőkével (jegyzett tőkével) alakul.	X	
8. A kft. kötelező törzstőkéje 5 millió Ft.		X
9. Gazdasági társaság alapítása iránti kérelem benyújtása csak elektronikus úton kezdeményezhető.	X	
10. Egyszerűsített cégeljárás keretében gyorsabban alapítható gazdasági társaság.	X	
11. A gazdasági társaság alapítása iránti kérelmet a Megyei Munkaügyi Bírósághoz kell benyújtani.		X
12. A Magyar Közlönyből tájékozódhatunk a bejegyzett cégek adatait illetően.		X
13. A politikai, jogi környezet nem befolyásolja a cégek alapítását, működését.		X
14. Egyszerűsített cégeljárás esetén a bejegyzés közzététele díjtalan.	X	

Magyarázat:

1. Egyéni vállalkozó csak cselekvőképes személy lehet.
4. A vállalkozó székhelye szerint illetékes települési önkormányzat jegyzője állítja ki.
6. A bt. a betéti társaság rövidítése.
8. A kft. törzstőkéje 500 000 Ft.
11. A gazdasági társaság alapítása iránti kérelmet a Cégbírósághoz kell benyújtani
12. A Cégbíróságból tájékozódhatunk a bejegyzett cégek adatait illetően.
13. A politikai, jogi környezet befolyásolja a cégek alapítását, működését. Gondoljunk például a törvényi előírásokra.

MUNKAJOGI ALAPISMERETEK

ESETFELVETÉS – MUNKAHELYZET

A szakképesítés megszerzése után Ön úgy dönt, hogy nem alapít még gazdasági társaságot, nem lesz egyéni vállalkozó. Ehelyett tapasztalatszerzés céljából alkalmazottként próbál elhelyezkedni. Különböző álláshirdetésekkkel találkozik:

1.

Bőrdíszművest felvesszünk minimálbérezés mellett.

2.

Óbudai bőrdíszműves műhelybe keresünk szakembert. Italosok kerüljenek. 250 000 Ft, zsebbe!!

3.

Keresünk bőrdíszművest sürgősen határozatlan idejű szerződéssel. Fizetés megegyezés szerint.

4.

Bőrdíszműves munkakörbe keresünk szaktudással rendelkező szakembert 2 év időtartamra.

Melyik álláshirdetésre jelentkezne, ha a biztonság és a kiszámíthatóság lenne az elsődleges szempont a munkahelyválasztásnál?

.....

Megoldás:3. számú

SZAKMAI INFORMÁCIÓTARTALOM

Munkavállalóként és munkáltatóként a munkaviszonnyal kapcsolatos ismeretekhez a jogszabályokon keresztül juthatunk. A munkaviszony létesítésével, megszüntetésével és az ehhez kapcsolódó egyéb kérdésekkel a MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE⁶ foglalkozik. Ez az 1992. évi XXII. tv. E törvény hatálya kiterjed minden olyan munkaviszonyra, amelynek alapján a munkát a Magyar Köztársaság területén végzik, továbbá, amelynél a magyar munkáltató munkavállalója a munkát ideiglenes jelleggel külföldön végzi. Munkába álláskor célszerű informálódni, hogy a munkahelyen van-e kollektív szerződés. A kollektív szerződés ellenérdekeltségű felek közötti érdekharmonizáció, melynek megkötésére a munkáltatóval a szakszervezet jogosult. A kollektív szerződésben lehetőség van a törvénytől való eltérésre ott, ahol ezt a törvény megengedi.

A munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló. Munkaviszonyt munkavállalóként az létesíthet, aki tizenhatodik életévét betöltötte. A munkaviszony szempontjából fiatal munkavállaló az, aki tizennyolcadik életévét még nem töltötte be.

A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre. A munkaszerződést írásba kell foglalni. A feleknek a munkaszerződésben meg kell állapodniuk a munkavállaló személyi alapbérében, munkakörében, illetve munkavégzési helyében. A munkaszerződésben meg kell jelölni a felek nevét, illetve megnevezését, továbbá a munkaviszony szempontjából lényeges adatait.

A munkaviszony kezdete, a munkába lépés napja. A munkába lépés napját a felek a munkaszerződésben határozzák meg. Erre vonatkozó megállapodás hiányában a munkaszerződés megkötését követő munkanapon kell a munkavállalót munkába állítani.

HATÁROZOTT IDEJŰ MUNKAVISZONY

A határozott időre szóló munkaviszony időtartama – ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott időtartamú munkaviszony tartamát is – az öt évet nem haladhatja meg.

Ettől eltérően engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű munkaviszony időtartama – a korábban létesített munkaviszony időtartamával együtt – az öt évet meghaladhatja.

A határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot, közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik.

A harmincnapos vagy ennél rövidebb időre létesített munkaviszony azonban csak annyi idővel hosszabbodik meg, amilyen időtartamra eredetileg létrehozták.

A határozott időre szóló munkaviszony csak közös megegyezéssel vagy rendkívüli felmondással, illetőleg próbaidő kikötése esetén azonnali hatállyal szüntethető meg. Megszüntetheti a munkáltató a határozott időre alkalmazott munkavállaló

⁶ 1992. évi XXII. Törvény a Munka Törvénykönyvéről

munkaviszonyát, a munkavállalót azonban egyévi, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkeresete megilleti.

PRÓBAIDŐ

Munkaszerződésben, a munkaviszony létesítésekor próbaidő is kiköthető.

A próbaidő tartama harminc nap. Kollektív szerződés, illetve a felek ennél rövidebb vagy hosszabb, de legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt is megállapíthatnak. A próbaidő meghosszabbítása tilos, ettől érvényesen eltérni nem lehet. A próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal megszüntetheti.

A munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződést csak közös megegyezéssel módosíthatja.

A MUNKAVISZONY

A teljes munkaidő mértéke napi nyolc, heti negyven óra.

Munkaközi szünet: Ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a rendkívüli munkavégzés időtartama a hat órát meghaladja, valamint minden további három óra munkavégzés után a munkavállaló részére – a munkavégzés megszakításával – legalább húsz perc, legfeljebb egy óra egybefüggő munkaközi szünetet kell biztosítani.

Napi pihenőidő: A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani. Ettől eltérően osztott napi munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetében legalább nyolc óra egybefüggő pihenőidő biztosítandó.

Heti pihenőidő: A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg, ezek közül az egyiknek vasárnapra kell esnie. A munkavállalónak munkaidőkeret alkalmazása esetén, a munkaidő-beosztása alapján a pihenőnapok helyett hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható, amelybe a vasárnapnak bele kell esnie.

Rendkívüli munkavégzésnek minősül a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidőkereten felüli, illetve az ügyelet alatti munkavégzés, továbbá készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig terjedő időtartam.

Rendes szabadság: A munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben rendes szabadság illeti meg, amely alap- és pótszabadságból áll. Az alapszabadság mértéke húsz munkanap, és a negyvenötödik életévétől harminc munkanapra emelkedik.

Pótszabadság:

- A szülők döntése alapján gyermeke nevelésében nagyobb szerepet vállaló munkavállalót vagy a gyermekét egyedül nevelő szülőt évenként, a tizenhat évesnél fiatalabb egy gyermeke után kettő, két gyermeke után négy, kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság illeti meg.
- A vak munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár.

- A föld alatt állandó jelleggel dolgozó, illetve az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát eltöltő munkavállalót, évenként öt munkanap pótszabadság illeti meg.

Ha a munkavállaló munkaviszonya év közben kezdődött, részére a szabadság arányos része jár. Az alapszabadság egynegyedét a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie. A szabadságot – néhány kivételtől eltekintve – esedékességének évében kell kiadni.

Egyéb munkaidő-kedvezmény

- A munkavállalót a betegsége miatti keresőképtelenség idejére, naptári évenként tizenöt munkanap *betegszabadság* illeti meg.
- A terhes, illetőleg a szülő nőt, huszonnégy hét *szülési szabadság* illeti meg. Ezt úgy kell kiadni, hogy négy hét lehetőleg a szülés várható időpontja elé essen.
- Gyermeke születése esetén öt munkanap munkaidő-kedvezmény illeti meg az *apát*, melyet legkésőbb a születést követő második hónap végéig kérésének megfelelő időpontban köteles a munkáltató kiadni.
- A munkavállalónak – kérelmére – a tartós (előreláthatólag harminc napot meghaladó) ápolásra vagy gondozásra szoruló közeli hozzátartozója otthoni ápolása céljából az ápolás idejére, de legfeljebb két évre, a munkáltató fizetés nélküli szabadságot köteles engedélyezni, ha a munkavállaló az ápolást személyesen végzi.
- A munkavállalónak – kérelmére – egy évig terjedő fizetés nélküli szabadságot kell engedélyezni, ha a munkavállaló magánereőből a saját részére lakást épít.

A munka díjazása

A munkavállalót a munkaszerződésben megállapított személyi alapbérnek megfelelő munkabér illeti meg. A munkavállalót megillető munkabér időbérként vagy teljesítménybérként, illetve a kettő összekapcsolásával állapítható meg. Személyi alapbérként, illetve teljesítménybérként a meghatározott feltételeknek megfelelően – legalább a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) jár; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

A munkabért a magyar törvényes pénznemben kell megállapítani és kifizetni. Munkaviszonyra vonatkozó szabály természetbeni munkabért állapíthat meg olyan árucikkben vagy szolgáltatásban, amely a munkavállaló és családtagjai szükségleteinek kielégítéséhez járul hozzá. A természetbeni munkabér, a pénzben meghatározott munkabér húsz százalékát nem haladhatja meg. Nem adható természetbeni munkabérként szeszes ital vagy más, az egészségre káros élvezeti cikk.

Éjszakai munkavégzés esetén a munkavállalót tizenöt százalékos bérpótlék is megilleti.

A többműszakos munkaidő-beosztásban, illetve a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalónak délutáni, illetőleg éjszakai műszakpótlék jár.

A délutáni műszakban történő munkavégzés esetén a műszakpótlék mértéke tizenöt százalék, az éjszakai műszakban történő munkavégzés esetén a műszakpótlék mértéke harminc százalék. A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalót a délutáni műszak után további öt, az éjszakai műszak után további tíz százalék műszakpótlék illeti meg. A munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan,

illetve a munkaidőkereten felül végzett munka esetén a pótlék mértéke ötven százalék. Munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy a felek megállapodása előírhatja, hogy ellenértékként – pótlék helyett – szabadidő jár, ami nem lehet kevesebb a végzett munka időtartamánál.

A munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapon (pihenőidőben) végzett munka esetén a pótlék mértéke száz százalék. A pótlék mértéke ötven százalék, ha a munkavállaló másik pihenőnapot (pihenőidőt) kap. Készenlét bérpótléka a személyi alapbér 20%-a, az ügyelet bérpótléka 40 %.

A munkabért – ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik – a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig kell kifizetni. A munkabért a munkavállaló munkahelyén, illetve a munkáltató telephelyén kell kifizetni. Italtoltban vagy más szórakozóhelyen munkabér csak az ott dolgozóknak fizethető ki; ettől érvényesen eltérni nem lehet. A munkabérből való levonásnak csak jogszabály, végrehajtható határozat vagy a munkavállaló hozzájárulása alapján van helye.

Fiatal munkavállalóra vonatkozó eltérő rendelkezések

A fiatal munkavállaló munkaideje legfeljebb napi nyolc óra, illetve heti negyven óra lehet. Fiatal munkavállaló esetében egy hétnél hosszabb munkaidőkeret nem alkalmazható. A munkaidő megállapításánál a több munkáltató részére történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani.

Ha a fiatal munkavállaló napi munkaideje a négy és fél órát meghaladja, részére legalább harminc perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

A fiatal munkavállaló esetében a napi pihenőidő mértéke legalább tizenkét óra.

A fiatal munkavállaló éjszakai munkára, rendkívüli munkavégzésre, valamint ügyeletre, illetve készenlétre nem vehető igénybe.

A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a fiatal munkavállaló a tizennyolcadik életévét betölti.

A MUNKAVISZONY MEGSZŰNÉSE, MEGSZŰNTETÉSE

A munkaviszony megszűnik:

- a munkavállaló halálával,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- a határozott idő lejártával,

A munkaviszony megszüntethető:

- a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével;
- rendes felmondással;
- rendkívüli felmondással;
- azonnali hatállyal a próbaidő alatt;

RENDES FELMONDÁS

A határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató rendes felmondással megszüntetheti. A munkáltató köteles felmondását megindokolni. Az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. A felmondás indoka csak a munkavállaló képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. A munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkaviszonyt az alábbiakban meghatározott időtartam alatt:

a) a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, továbbá az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre való jogosultság,

b) a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés,

c) a közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság

d) a külön törvény szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, a terhesség, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság

e) a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadságnak, illetve a gyermek hároméves koráig – fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is – a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama.

Felmondási idő

A felmondási idő legalább harminc nap, az egy évet azonban nem haladhatja meg. A munkáltató rendes felmondása esetén köteles a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni. Ennek mértéke a felmondási idő fele. A munkavégzés alól a munkavállalót – legalább a felmentési idő felének megfelelő időtartamban – a kívánságának megfelelő időben és részletekben kell felmenteni. A munkavégzés alóli felmentés időtartamára a munkavállalót átlagkeresete illeti meg.

Végkielégítés

A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg. A végkielégítés mértéke legalább három év esetén: egyhavi, legalább huszonöt év esetén hathavi átlagkereset összege.

RENDKÍVÜLI FELMONDÁS

A munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntetheti, 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.

Rendkívüli felmondás esetén a rendes felmondás szabályai nem alkalmazhatók.

TANULÁSIRÁNYÍTÓ

A fejezetben a munkaviszony létesítéséről, megszüntetéséről és az ehhez kapcsolódó egyéb kérdésekről szerezhetsz információt az olvasó. A legfontosabb jogforrás a munka területén az 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről. Nem csak alkalmazottként, hanem megbízási, illetve vállalkozási szerződés keretében is lehet munkát végezni. Ennek a szabályozása Polgári Törvénykönyv hatálya alá tartozik. Alkalmi munkavállalói kiskönyvvel is sokan létesítenek munkaviszonyt. Az ezt szabályozó törvény módosítására 2010-ben került sor. A kollektív szerződést sem szabad figyelmen kívül hagyni a munkaviszony létesítésekor, hiszen sokszor a törvény lehetőséget ad – bizonyos keretek között – az eltérésre a kollektív szerződésben.

Az információtartalom feldolgozása során javasolt az internet adta lehetőségeket kihasználni és különböző munkaszerződéseket keresni és megtekinteni.

A munka világával való ismerkedést szolgáló web-oldalak:

<http://www.szmm.gov.hu/>

<http://www.milegyek.hu>

<http://www.afsz.hu>

<http://europass.hu>

<http://www.egyenlobanasmod.hu>

ÖNELLENŐRZŐ FELADATOK

1. feladat

A következő fogalmakból válassza ki, hogy melyek a munkaszerződés tartalmi elemei! Írja be a szürke mezőbe!

MUNKASZERZŐDÉS	
munkakör nevesítése	személyi alapbér
munkavállaló adatai	bérleti díj fizetésének napja
bérleti díj	bérlő
munkába lépés napja	munkaviszony minősítése
kaució	munkaidő
munkáltató adatai	bérlemény helye
bérbeadó	bérlet időtartama
foglaló	munkavégzés helye

A szürke mezőn kívül maradt elemek mely szerződés részei lehetnek?

2. feladat

Az alábbi információs kártya segítségével töltsse ki a következő munkaszerződést!

A Varázscipő Kft. (cégjegyzékszám:03-06-123456) új alkalmazottat szeretne felvenni, mert hirtelen megnövekedtek a megrendeléseik. 1 évig tervezik Kiskunfélegyházi Márton (an. Kis Rozália, szül.h: Szeged, 1968. 12. 12) foglalkoztatását cipészként. Teljes munkaidős állást kínáltak neki bruttó 100 000 Ft havi fizetéssel. Kiskunfélegyházi Mártonnak a munkahelye a kft székhelyén, 6000 Kecskemét Fő út 5. szám alatt lesz. A szerződéskötésre közte és Nagy Alpár ügyvezető között 2010. november 5-én kerül sor és 2010. november 8-án már kezdheti is a munkát. Kiskunfélegyházi Márton Kiskunfélegyháza Rövid utca 16. szám alatt él. Taj-száma: 071-560-178, adóazonosító jele: 1393278420

MUNKASZERZŐDÉS⁷

amely létrejött egyrészről a (a munkáltató megnevezése), (székhely), (a cégjegyzéket vezető bíróság, és a cégjegyzék száma vagy ha a jogszabály más nyilvántartási formát ír elő, a nyilvántartást vezető szerv, és a bejegyzés száma), mint munkáltató, másrészről (név), (leánykori név), (lakcím) (születési hely, idő), (anyja neve), (TAJ szám), (adóazonosító jel), mint munkavállaló között, az alábbi feltételekkel:

1. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkáltató a munkavállalót év hó napjával kezdődő,-ig tartó, határozott időtartamú munkajogviszony keretében foglalkoztatja, a jelen munkaszerződésbe foglaltak szerint.

2. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállaló munkaköre:
A munkáltató és a munkavállaló egybehangzóan kijelentik, hogy a munkáltató a munkaszerződés megkötését megelőzően ismertette a munkavállalóval a munkakörébe tartozó feladatokat. A munkáltató a szerződés megkötésével egyidejűleg átadja a munkavállaló számára a munkaköri leírását.

3. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállaló havi bruttó személyi alapbére: Ft.

4. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállaló munkavégzésének helye:

5. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy vele szemben a munkáltatói jogkör gyakorlására a munkakörű (beosztású) vezető jogosult, de az utasítási és az ellenőrzési jog gyakorlása a munkakörű (beosztású) vezetőt is megilleti.

6. A munkavállaló kijelenti, hogy a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkáltató tájékoztatta a Munka Törvénykönyv 76. § (7) bekezdésében felsorolt feltételekről.

7. A jelen munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben a Munka Törvénykönyve, a kollektív szerződés, és az egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendelkezései az irányadóak.

Kelt:, év hó nap

.....
munkáltató

.....
munkavállaló

⁷ http://www.euhalo.hu/downloads/iratminta/mszerz_hatarozott_idober.doc

3. feladat

Döntse el az alábbi szerződésekről, hogy szabályosak vagy szabálytalanok. A szabálytalan állításokat indokolja!

1. A határozott idejű szerződést 2004.I.19 – 2010.I.19-ig hozták létre.

.....

2. 2000.I.19–2000.II.1-ig hoztak létre határozott idejű munkaszerződést, majd a munkavállaló 1 napot tovább dolgozott, és így munkaviszonya határozatlanná alakult.

.....

3. 2009.V.1–2011.V.1-ig kötnek határozott idejű szerződést. A munkavállaló, főnöke tudtával 1 napot tovább dolgozik, ezért munkaviszonya határozatlanná alakul.

.....

4. 2010.I.1-től 2012.II.3-ig kötnek határozott idejű szerződést, melynek lejártát követően 2015.I.1-ig megrosszabbítanak.

.....

5. 2000.I.1–2003.II.3-ig kötnek határozott idejű munkaszerződést, majd a munkavállaló másik munkahelyen 2003.V.3–2005.I.1-ig köt szerződést.

.....

6. 1999.I.1–2002.II.3-ig kötnek szerződést, majd a munkavállaló másik munkahelyen 2002.V.5–2005.I.3-ig köt szerződést.

.....

7. 2017.I.1–2020.II.3-ig kötnek szerződést, majd a munkavállaló másik munkahelyen 2020.X.5–2025.VI.3-ig köt szerződést.

.....

4. feladat

Milyen fogalmakat rejtenek az anagrammák?

KÉSVE ÍTÉL ÉGIG:

FELNÉMETI IDŐS:

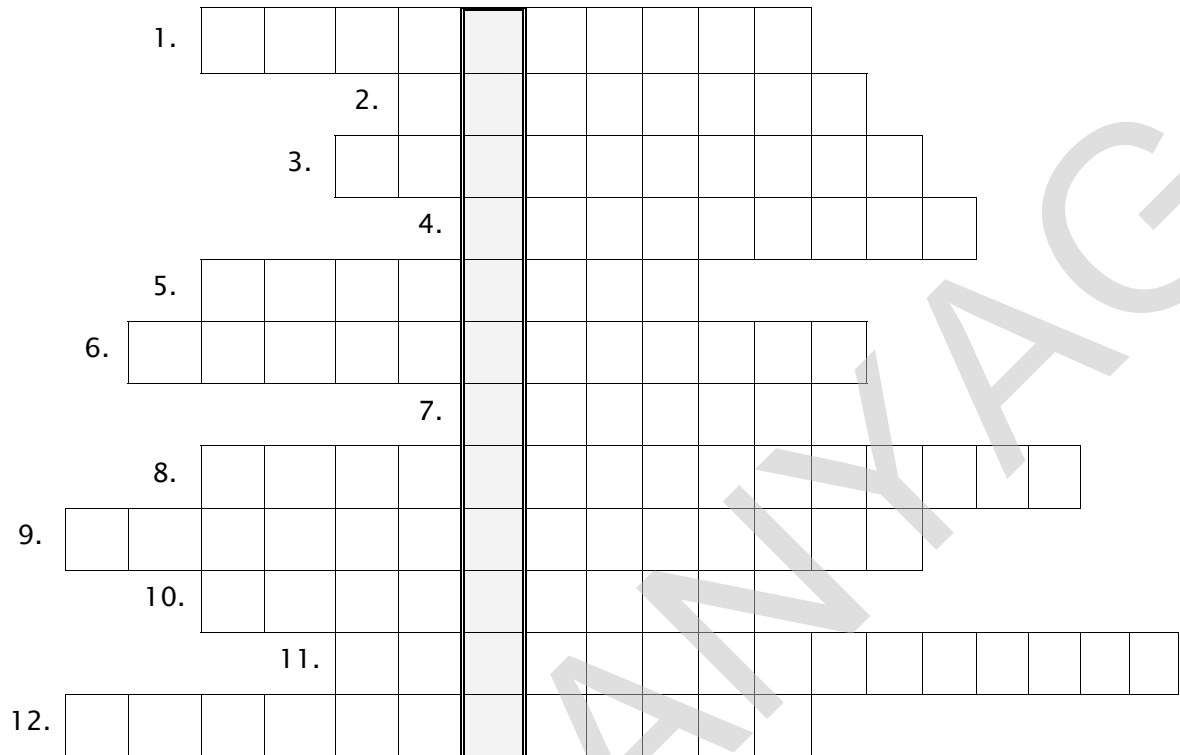
FOLDÁS KÍVÜL MINDENRE:

EGY KÖZÖS GÉM ESZE:

AJKAI MASZK ŰZÉS:

KINN SATU KÖZÜZEM

5. feladat



1. Kötelező legkisebb bér.
2. Munkában töltött idő.
3. A munkavállalóval ő köti a munkaszerződést.
4. Bérpótléka a személyi alpbér 20%-a.
5. A munkakör kipróbálására kiszabott idő, tartama maximum 3 hónap.
6. A munkaviszony egyik alanya.
7. A bérezés egyik fajtája.
8. A munkaviszony megszüntetésének egyik módja.
9. Munkaviszony létrejöttét igazoló dokumentum.
10. Lehet rendes és rendkívüli is.
11. A munkavállaló feladatait tartalmazó dokumentum.
12. Ilyen az a határozott idejű szerződés melyet 6 évre létesítenek.

6. feladat

TEGYEN AZ ÁLLÍTÁS UTÁN A MEGFELELŐ OSZLOPBA X-ET!

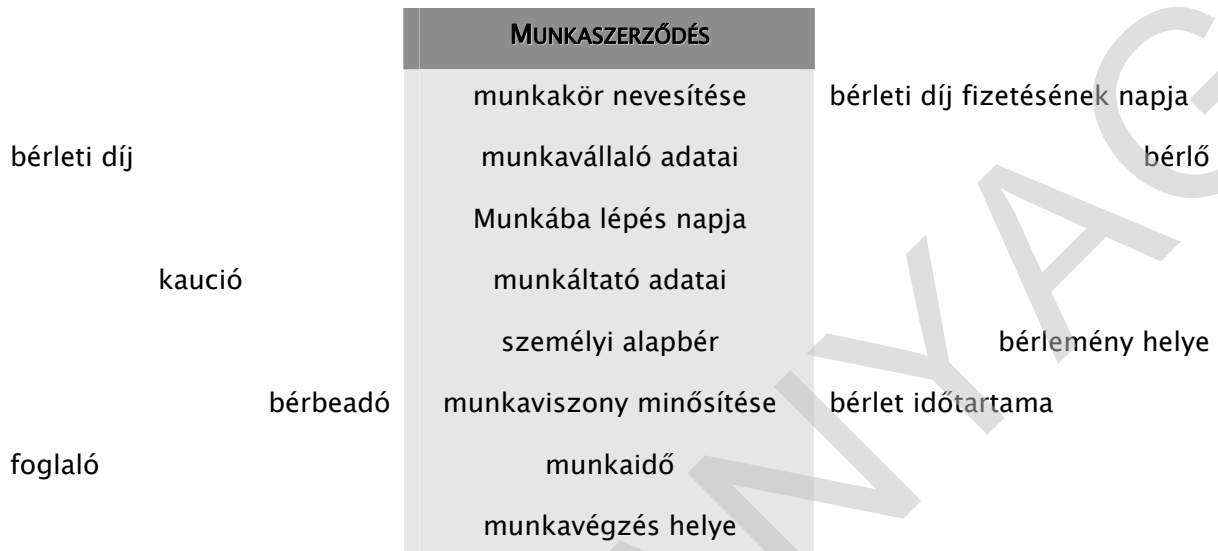
IGAZ

HAMIS

1. A kollektív szerződést a munkavállaló és a szakszervezet köti.
2. A kollektív szerződés nem térhet el a Munka Törvénykönyvétől.
3. A határozott idejű szerződés jobb, mint a határozatlan idejű.
4. Fiatal munkavállaló az, aki a 16. életévét még nem töltötte be.
5. A munkába lépés napja, a szerződés megkötésének napja.
6. Ha a munkaszerződésben a munkaviszony minősítése nem szerepel, akkor az határozatlan idejű munkaviszonynak számít.
7. Ha a munkáltató megszünteti 4 hónap után a munkavállaló 1 évre kötött határozott idejű munkaviszonyát, akkor többet kell fizetnie, mintha határozatlan idejű szerződése lett volna.
8. Próbaidő alatt a nem kell bért fizetni, legfeljebb csak a minimálbért.
9. Gyermeke születése esetén öt munkanap munkaidő-kedvezmény illeti meg az apát.
10. Munkabért valutában is ki lehet fizetni.
11. A munkavállaló nem szüntetheti meg a határozatlan idejű szerződését.
12. A felmentési idő alatt nem kell bejárni dolgozni, de bér sem jár arra az időre.
13. Felmentési idő akkor jár, ha a munkáltató mond fel.
14. A végkielégítés mértéke a munkáltatónál eltöltött évek számától függ.
15. Próbaidő alatt a munkáltató és a munkavállaló is azonnali hatállyal megszüntetheti a munkaviszonyát.
16. Ha a fiatal munkavállaló napi munkaideje a négy és fél órát meghaladja, részére legalább harminc perc munkaközi szünetet kell biztosítani.
17. Rendkívüli felmondás esetén a rendes felmondás szabályai nem alkalmazhatók.

MEGOLDÁSOK

1. feladat



A *bérlési szerződés* tartalmi elemei a fennmaradó részek.

3. feladat

1. **Szabálytalan.** Csak 5 évre lehet határozott idejű szerződést létrehozni, tehát 2009.1.19-ig lehetett volna megkötni.
2. **Szabálytalan.** 30 napnál rövidebb időre létesített szerződés csak annyival hosszabbodik meg, amennyire eredetileg létrehozták.
3. **Szabályos**
4. **Szabályos**
5. **Szabályos**
6. **Szabálytalan.** Ha a munkavállaló határozott idejű szerződése lejártát követően félétven belül elhelyezkedik, az újabb határozott idejű munkaviszony és az előző határozott idejű munkaviszony együttes időtartama az 5 évet nem haladhatja meg.
7. **Szabályos**

2. feladat

MUNKASZERZŐDÉS⁸

amely, létrejött egyrészről a**Varázscipő Kft.**..... (a munkáltató megnevezése), **6000 Kecskemét Fő út 5** (székhely), **BÁCS-KISKUN-MEGYEI CÉG-BÍRÓSÁG; 03-09-123456** (a cégjegyzéket vezető bíróság, és a cégjegyzék szám vagy ha a jogszabály más nyilvántartási formát ír elő, a nyilvántartást vezető szerv, és a bejegyzés száma), mint munkáltató,

másrészről ..**Kiskunfélegyházi Márton.** (név), **6100 Kiskunfélegyháza Rövid utca 16.** (lakcím) **Szeged, 1968.12.12.** (születési hely, idő), **Kis Rozália,**(anyja neve), **071-560-178** (TAJ szám), **1393278420** (adóazonosító jel), mint munkavállaló között, az alábbi feltételekkel:

1. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkáltató a munkavállalót **2010. év november hó 8** napjával kezdődő, **2011.év november 8. napjáig** tartó, határozott időtartamú munkajogviszony keretében foglalkoztatja, a jelen munkaszerződésbe foglaltak szerint.

2. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállaló munkaköre:**cipész**.....

A munkáltató és a munkavállaló egybehangzóan kijelentik, hogy a munkáltató a munkaszerződés megkötését megelőzően ismertette a munkavállalóval a munkakörébe tartozó feladatokat. A munkáltató a szerződés megkötésével egyidejűleg átadja a munkavállaló számára a munkaköri leírását.

3. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállaló havi bruttó személyi alapbére:**100 000**..... Ft.

4. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállaló munkavégzésének helye: **6000 Kecskemét Fő út 5**....

5. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy vele szemben a munkáltatói jogkör gyakorlására az**ügyvezető**..... munkakörű (beosztású) vezető jogosult, de az utasítási és az ellenőrzési jog gyakorlása a **.műszakvezető** munkakörű (beosztású) vezetőt is megilleti.

6. A munkavállaló kijelenti, hogy a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkáltató tájékoztatta a Munka Törvénykönyv 76. § (7) bekezdésében felsorolt feltételekről.

7. A jelen munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben a Munka Törvénykönyve, a kollektív szerződés, és az egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendelkezései az irányadóak.

Kelt: ...**Kecskemét**....., **2010. év november hó .5.** nap

Nagy Alpár

munkáltató

Kiskunfélegyházi Márton

munkavállaló

⁸ http://www.euhalo.hu/downloads/iratminta/mszerz_hatarozott_idober.doc

4. feladat

KÉSVE ÍTÉL ÉGIG: VÉGKIEGÉJTÉS

FELNÉMETIS IDŐ: FELMENTÉSI IDŐ

FOLDÁS KÍVÜL MINDENRE: RENDKÍVÜLI FELMONDÁS

EGY KÖZÖS GÉM ESZE: KÖZÖS MEGEGYEZÉS

AJKAI MASZK ŰZÉS: ÉJSZAKAI MŰSZAK

KINN SATU KÖZÜZEM: MUNKAKÖZI SZÜNET

5. feladat

1.	M	I	N	I	M	Á	L	B	É	R									
					2. U	N	K	A	I	D	Ő								
				3. M	U	N	K	Á	L	T	A	T	Ó						
					4. K	É	S	Z	E	N	L	É	T						
				5. P	R	Ó	B	A	I	D	Ő								
6.	M	U	N	K	A	V	Á	L	L	A	L	Ó							
					7. I	D	Ő	B	É	R									
				8. K	Ö	Z	Ö	S	M	E	G	E	G	Y	E	Z	É	S	
9.	M	U	N	K	A	S	Z	E	R	Z	Ó	D	É	S					
				10. F	E	L	M	O	N	D	Á	S							
					11. M	U	N	K	A	K	Ö	R	I	L	E	Í	R	Á	S
12.	S	Z	A	B	Á	L	Y	T	A	L	A	N							

6. feladat

TEGYEN AZ ÁLLÍTÁS UTÁN A MEGFELELŐ OSZLOPBA X-ET!

IGAZ

HAMIS

- | | |
|--|---|
| 1. A kollektív szerződést a munkavállaló és a munkáltató köti meg. | X |
| 2. A kollektív szerződés nem térhet el a Munka Törvénykönyvétől. | X |
| 3. A határozott idejű szerződés jobb, mint a határozatlan idejű. | X |
| 4. Fiatal munkavállaló az, aki a 16. életévét még nem töltötte be. | X |

- | | | |
|---|---|---|
| 5. Ha a szerződésben nem szerepel a munkába lépés napja, a szerződés megkötésének napja. | | X |
| 6. Ha a munkaszerződésben a munkaviszony minősítése nem szerepel, akkor az határozatlan idejű munkaviszonynak számít. | X | |
| 7. Ha a munkáltató megszünteti 4 hónap után a munkavállaló 1 évre kötött határozott idejű munkaviszonyát, akkor többet kell fizetnie, mintha határozatlan idejű szerződésük lett volna. | X | |
| 8. Próbaidő alatt a nem kell bért fizetni, legfeljebb csak a minimálbért. | | X |
| 9. Gyermeke születése esetén, öt munkanap munkaidő-kedvezmény illeti meg az apát. | X | |
| 10. Munkabért valutában is ki lehet fizetni. | | X |
| 11. A munkavállaló nem szüntetheti meg a határozatlan idejű szerződését. | | X |
| 12. A felmentési idő alatt nem kell bejárni dolgozni, de bér sem jár arra az időre. | | X |
| 13. Felmentési idő akkor jár, ha a munkáltató mond fel. | X | |
| 14. A végkielégítés mértéke a munkáltatónál eltöltött évek számától függ. | X | |
| 15. Próbaidő alatt a munkáltató és a munkavállaló is azonnali hatállyal megszüntetheti a munkaviszonyát. | X | |
| 16. Ha a fiatal munkavállaló napi munkaideje a négy és fél órát meghaladja, részére legalább harminc perc munkaközi szünetet kell biztosítani. | X | |
| 17. Rendkívüli felmondás esetén a rendes felmondás szabályai nem alkalmazhatók. | X | |

Magyarázat:

1. Kollektív szerződést a munkáltatóval a szakszervezet köthet.
2. A kollektív szerződés eltérhet a Munka Törvénykönyvétől ott, ahol azt a törvény megengedi.
3. A határozatlan idejű szerződés a kiszámítható jövő szempontjából biztonságosabb megoldás.
4. Fiatal munkavállaló az, aki a 18. életévét még nem töltötte be.
5. Ha a szerződésben nem szerepel, akkor a munkába lépés napja a következő munkanap.
8. Próbaidő alatt is ki kell fizetni a személyi alapbért.
10. Munkabért csak a hazai törvényes fizetőeszközben lehet kifizetni.
11. A határozatlan idejű szerződést mind a munkavállaló, mind a munkáltató megszüntetheti.
12. A felmentési idő alatt a munkavállaló mentesül a munkavégzés alól, arra az időre átlagkeresete illeti meg.

IRODALOMJEGYZÉK

FELHASZNÁLT IRODALOM

1990. évi V. törvény az egyéni vállalkozásról

<http://www.magyarország.hu>

<http://www.parlament.hu/irom38/10677/10677.pdf>

2006. évi IV. törvény a gazdasági társaságokról

2006. évi V. törvény a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról

http://portal.ksh.hu/pls/portal/docs/PAGE/KSHPORTAL/SZOLGALTATASOK/OSZTALYOZASOK/HATALYOS_MAGYAR_OSZTALYOZASOK/TEAOR08TARTALOM_AKT_2009_05_13.PDF

Hajós–Eperjes: Jogi- és vállalkozási ismeretek

1992. évi XXII. Törvény a Munka Törvénykönyvéről

http://www.euhalo.hu/downloads/iratminta/mszerz_hatarozott_idober.doc

AJÁNLOTT IRODALOM

Hajós Ferenc–Eperjesi Zsuzsanna: Jogi és vállalkozási ismeretek Tankönyvmester kiadó

Gaszó Anikó – Szerényi Attila: Jogi, Gazdasági, vállalkozási ismeretek Szega Books KFT

A(z) 1322-06 modul 010-es szakmai tankönyvi tartalomeleme felhasználható az alábbi szakképesítésekhez:

A szakképesítés OKJ azonosító száma:	A szakképesítés megnevezése
33 542 01 1000 00 00	Bőrdíszműves
33 542 01 0100 21 01	Táskajavító
33 542 02 1000 00 00	Cipész, cipőkészítő, cipőjavító
31 542 01 0000 00 00	Kalapos, sapka- és kesztyűkészítő
31 542 01 0100 31 01	Kalapos, sapkakészítő
31 542 01 0100 31 02	Kesztyűs
33 542 05 0010 33 01	Csecsemő- és gyermekruha-készítő
33 542 05 0010 33 02	Férfiszabó
33 542 05 0010 33 03	Női szabó
33 542 05 0100 21 01	Fehérnemű-készítő
33 542 05 0100 21 02	Lakástextil-készítő
33 542 05 0100 21 03	Munkaruha- és védőruha-készítő
31 542 02 1000 00 00	Szíjgyártó és nyerges
31 542 02 0100 31 01	Bőrtárgykészítő
31 542 02 0100 21 01	Szíjgyártó
33 542 07 0000 00 00	Szűcs, szőrme- és bőrkonfekcionáló
33 542 07 0100 31 01	Bőrruha-készítő, -javító
33 542 09 0000 00 00	Tímár, bőrkikészítő
33 542 09 0100 33 01	Szőrmeipari megmunkáló, szőrmefestő

A szakmai tankönyvi tartalomelem feldolgozásához ajánlott óraszám:

16 óra

A kiadvány az Új Magyarország Fejlesztési Terv
TÁMOP 2.2.1 08/1–2008–0002 „A képzés minőségének és tartalmának
fejlesztése” keretében készült.

A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap
társfinanszírozásával valósul meg.

Kiadja a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet
1085 Budapest, Baross u. 52.

Telefon: (1) 210–1065, Fax: (1) 210–1063

Felelős kiadó:
Nagy László főigazgató