A munka, vagy másképpen a munkavégzésre irányuló jogviszonyok szabályozása kiemelt jelentőséggel bír a társadalmi együttélés és a gazdasági élet működése szempontjából egyaránt, ezért a gazdasági jogi oktatás kiemelt figyelmet szentel a munkajogi .alapintézmények áttekintésének.

A Munka Törvénykönyve legalapvetőbb jogintézményeinek áttekintése előtt három kérdéskört fontos tisztázni annak érdekében, hogy valóban megértsük, melyek azok a jogviszonyok, amelyek esetében munkajogi szabályozás alkalmazandó.

Elsőként meg kell határozni, melyek azok a minősítő jegyek, amely alapján a munkaviszony elhatárolható más munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól. Munkát végezni ugyanis nemcsak munkaviszony keretében lehetséges, hanem egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyok formájában is, mint például a vállalkozási szerződés vagy a megbízási szerződés. Bár ezen szerződések is munka végzésére irányulnak, a személyes munkavégzés, a munka irányításával összefüggő utasítás-adás, a munkavégzési eszközök használata szempontjából lényeges eltéréseket mutatnak a munkaviszonyhoz képest. Ezek a jogviszonyok tehát nem esnek a munkajogi szabályozás körébe. Ugyancsak nem esnek a munkajog körébe a jogilag nem szabályozott munkavégzések, mint a hobbitevékenység, alkalmi sportolás stb.

A munkajog a jogilag szabályozott munkavégzések közül a más részére, szerződés alapján, ellenérték fejében, alárendeltségben végzett, önállótlan munkával foglalkozik. A munkaviszony sajátossága a felek egyenlőtlen helyzete és a munkaviszony tartós, személyes jellege. A munkajognak ennek megfelelően két ellentétes érdek között kell ellensúlyoznia: a munkavállalók jogainak védelme, mint szociális cél, és a munkáltatók versenyképessége, mint gazdasági cél között.

Másodikként hangsúlyoznunk kell, hogy a munkaviszonyok lehetnek tipikusak és atipikusak. Tipikusnak tekinthető a határozatlan idejű, teljes munkaidős, állandó telephelyre irányuló munkaviszony, míg atipikusnak minden más, ettől eltérő sajátosságot mutató munkaviszony pl. határozott idejű, és/vagy részmunkaidős, változó telephelyen végzett munka.

Harmadsorban szokás megkülönböztetni a közszféra és a versenyszféra munkajogát. Előbbibe tartoznak a közalkalmazotti, közszolgálati, és egyéb speciális szolgálati jogviszonyok, és ezen munkaviszonyok sajátossága, hogy speciális törvények szabályozzák az itt folytatott munkaviszonyt, és a munka törvénykönyve nem, vagy csak kiegészítő jelleggel, esetleg háttérjogszabályként alkalmazandó ezekben a munkaviszonyokban. A versenyszféra munkajogának fő jogforrása a Munka Törvénykönyve, amely az egyedi munkaszerződéssel és az egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabályokkal együttesen szabályozza a munkaviszonyokat. E szabályokat egészítik ki a munkajog tágabb értelemben vett jogforrásai, mint az uniós jog, az alkotmányos szabályok, a bírósági ítélkezési gyakorlat, a munkajogi szakjogszabályok, és a nemzetközi szervezetek jogi dokumentumai

A Munka Törvénykönyve Öt részből áll. Az első részben találhatók az ún. Általános rendelkezések, ahol a munkajog alapelveit, és olyan általános szabályokat találunk, mint a jognyilatkozatok alakiságára, típusaira, közlésére, vagy például a határidők számítására és az érvénytelenségre vonatkozó szabályok, a második rész foglalkozik az individuális munkaviszonnyal, tehát a munkavállaló és a munkáltató közötti egyedi viszonyt meghatározó feltételekről és garanciákról míg a harmadik rész a kollektív munkajog alapintézményeivel, amelyek tehát a munkaszervezet és a munkáltató közötti érdekképviselet szabályaival és intézményeivel foglalkozik. A kollektív munkajog célja, hogy a munkavállalók alárendeltségét csökkentő közös érdekérvényesítés lehetőségeit intézményesítse, biztosítva a sztrájk jogát és az alku szabadságát.A Kollektív munkajog legfontosabb jogintézményei a szakszervezeti jogok, az üzemi tanács működésére valamint az üzemi megállapodás szerepére és részvételi jogaira vonatkozó szabályok, továbbá a kollektív szerződés szerepével, elfogadásával, hatályával kapcsolatos rendelkezések.A negyedik rész a munkaviszonyból származó igények érvényesítésére irányuló egyéni vagy kollektív vitával azaz a munkaügyi jogvita szabályaival foglalkozik, végül a törvény a technikai jellegű záró rendelkezésekkel ér véget.

A tananyag fókusza a Munka Törvénykönyve második részében a munkaviszonnyal összefüggésben alkalmazandó szabályok ismertetésére helyezi majd a hangsúlyt. A tankönyv és a diasor tanulmányozásával megismerkedik majd a munkaszerződés fogalmával, valamint alakiságával összefüggő követelményekkel. Megtanulja melyek a munkaszerződés kötelező, ajánlott, és eshetőleges elemei. Lehetősége nyílik átgondolni, milyen viszonyban áll egymással a munkaszerződés és a törvényi szabályozás, továbbá mely esetekben és milyen mértékben van lehetőség kollektív szerződéssel vagy munkaszerződéssel eltérni a törvényben előírt szabályoktól.

A munkaszerződés tartalma körében a tananyag bemutatja a munkáltató és a munkavállaló fő- és mellékkötelezettségeinek rendszerét, kitér a munkáltatói utasítás megtagadásának jogkövetkezményeire, illetve a munkajogi kárfelelősség kérdéseire.

A tananyag markáns részét képezik a munkaidő és a munkaidő-beosztás (vagyis munkarend) szabályozására irányadó szabályok valamint a pihenőidő fajtáira, úgy mint a munkaközi szünet, a napi és a heti pihenőidőre kapcsolódóan pedig a rendkívüli munkavégzésre, az ügyelet és készenlét közötti különbségre valamint a szabadság rendszertanára vonatkozó szabályok.

Áttekintheti a munkabér szabályozását, megismerve a bérpótlék, a teljesítménybér, a garantált bérminimum és a minimálbér fogalmait.

Végül a munkaviszony megszűnésével és megszüntetésével kapcsolatos ismeretek rendszerezése következik, különös hangsúlyt helyezve a munkáltatói felmondás okaira, a világos-valós-és okszerű indokolás követelményére, a felmondási időre és a végkielégítésre. Végül a tananyag kitér a közös megegyezés és az azonnali hatályú felmondás feltételeire.