*Tájékoztató*
**A diákmunkára vonatkozó szabályokról**

A nyári szünet időszakában nagyon sok diák vállal rövidebb-hosszabb ideig munkát, hogy kiegészítse zsebpénzét, vagy hozzájáruljon tanulmányai költségének fedezéséhez. Miután a fiatalok kevéssé jártasak a munkajog világában, fokozottabban ki vannak téve a munkáltató által megkárosítás veszélyének. Az alábbiakban a fiatal munkavállalókra vonatkozó lényegesebb rendelkezésekről, korlátozásokról szeretnénk hasznos tájékoztatást nyújtani.

***Hány éves kortól lehet munkát vállalni?***

**Munkavállalóként munkaviszonyba főszabály szerint a 16. életévét betöltött személy léphet.** Ha azonban már elmúlt 15 éves és általános iskolában, szakiskolában, középiskolában (gimnáziumban, szakközépiskolában) nappali tagozaton tanul, az iskolai szünetek alatt (nyári, téli szünet) szintén létesíthet munkaviszonyt. További lényeges feltétel, hogy a 16 éves kor alatti személy szünidő alatti munkavégzéséhez a munkáltatónak be kell szereznie a szülő (törvényes képviselő) hozzájárulását is. A 16. életévét betöltött fiatalnak a munkaviszony létesítéséhez szülői hozzájárulás nem szükséges.

Lényeges szabály, hogy a 18. életévét be nem töltött személy **fiatal munkavállalónak minősül.** A fiatal munkavállalókra bizonyos foglalkoztatási korlátozások érvényesek.

***A fiatal munkavállalókra vonatkozó speciális szabályok***

Általában a diákmunkát végző munkavállalókra is a Munka Törvénykönyvének rendelkezései az irányadóak, így érvényesül az egyenlő bánásmód elve, vagyis ugyanazért a munkáért ugyanazt a munkabért kell megkapnia, mint egy felnőtt munkavállalónak. Esetükben is érvényesül a kötelező legkisebb munkabérre vonatkozó szabályozás (2008. január 1-jétől 69 000 Ft/hó, órabér alkalmazása esetén 397 Ft/óra). A 18. életévüket betöltött munkavállalók szünidei munkaviszonyára eltérő szabályok nem érvényesülnek.

Vannak ugyanakkor a 18 éven aluli fiatalokra vonatkozó eltérő szabályok, melyek a fiatalok egészségének, fejlődésének fokozottabb védelmét hivatottak szolgálni. Ezek a következők:

- Fiatal munkavállalót nem lehet **éjszakai munkára** beosztani (ez az este 22 óra és reggel 6 óra közötti időszak), nem kötelezhető továbbá ügyeletre vagy készenlétre.
- Fiatal munkavállaló esetében mindenkor kötelező az előzetes egészségügyi alkalmassági vizsgálat. A fiatal munkavállalót nem szabad olyan munkára alkalmazni, amely testi alkatára, illetve fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel járhat. Ilyen munkakörök a veszélyes anyagok közelében végzett munkák, a fokozott fizikai megterhelést igénylő munkakörök, föld alatti munkák (pl. metróépítés), illetve mindazon munkák, amelyek esetben fiatalkorú testi fejlődése, egészsége veszélynek van kitéve.
- A 18. életévét be nem töltött munkavállaló esetében a napi munkaidő nem lehet több 8 óránál, és ennek megfelelően a heti munkaidő is legfeljebb 40 óra lehet. Fiatal munkavállalót nem lehet ezt meghaladó munkavégzésre (rendkívüli munkavégzésre) kötelezni. Minden négy és fél órát meghaladó munkaidő esetén legalább harminc perc munkaközi szünetet kell biztosítani (felnőtt munkavállaló esetében ez csupán 6

óra munkavégzés után kötelező, és akkor is csupán 20 perc). Ez a szünet alkalmas arra például, hogy a munka közben megebédeljen, pihenjen egy kicsit, felfrissüljön. A munkaközi szünet esetében a munkáltató dönthet arról, hogy annak időtartama beleszámít-e a munkaidőbe vagy sem.

- Két munkanap között (tehát az egyik napi munkavégzés és a másik napi munkakezdés között) ***legalább 12 órának*** el kell telnie. Ezt az időt nem lehet lerövidíteni. *Ha a fiatal munkavállaló több munkáltató számára végez egyszerre munkát*, a részükre történő munkavégzés idejét is össze kell számítani. Ha például több helyen is dolgozik egyszerre munkaviszonyban, vagy valahol munkaviszonyban dolgozik, máshol pedig megbízási vagy vállalkozási jogviszonyban, akkor ezeket a munkaidőket össze kell számítani. Ezektől a szabályoktól a Munka törvénykönyve nem enged eltérést, azaz ezeket mindenképpen be kell tartania a munkáltatónak (megbízás esetén megbízónak, vállalkozás esetén vállalkozónak), illetve munkáltatóknak.
- A 18. életév alatti munkavállalót a 20 nap alapszabadságon felül további évi 5 nap pótszabadság is megilleti, utoljára abban az évben, amikor a 18. életévét betölti. Rövidebb időtartamú munkaviszony esetén a szabadság természetesen időarányosan jár a munkavállaló részére (egy hónapos munkaviszony esetén tehát 2 nap). Amennyiben a munkavállaló munkaviszonya megszűnik, a ki nem adott időarányos szabadságot pénzben kell kifizetni

***A munkaviszony létesítésére vonatkozó szabályok***

A nyári munkát vállaló fiatal munkavállalók általában fokozottabban vannak kitéve a munkáltatói „önkénynek", hiszen esetükben a munkaviszonyból származó, őket megillető de a munkáltató által nem biztosított jogok érvényesítése – hasonlóan az egyéb munkaviszonyokhoz - csak hosszadalmas pereskedés után érvényesíthető, mely nem áll arányban a megkeresni vágyott összeggel. Mindenképpen óvatosnak kell ezért lennie a fiatalnak, amennyiben önállóan vállal munkát (ilyenkor célszerű az önállóság ellenére is kikérni a szülő véleményét). A bejegyzett munkaközvetítők, illetve a diákszövetkezetek fokozottabb garanciát nyújtanak a fiatal számára, hiszen az őket foglalkoztatni kívánó munkáltató egy szűrőn már átesik.

Az iskolaszövetkezeten, diákszövetkezeten keresztüli munkavégzés megfelelő biztonságot nyújt a fiatalnak arra, hogy az elvégzett munkáért járó munkabért meg is kapja. E szövetkezetek általában csak **nappali tagozatos jogviszonnyal rendelkező diákokat** (középiskolás, egyetemista, főiskolás) foglalkoztatnak. A komolyabb iskolaszövetkezetek, ahol betartják a jogszabályokat, szigorúan elkérik az iskolalátogatási igazolást is. A munkaszerződés ebben az esetben a diák és az iskolaszövetkezet között jön létre, a munkaszerződés megkötése előtt bármelyik munkára lehet jelentkezni, amit a szövetkezet felkínál. A leggyakoribbak az adatrögzítés, irodai, adminisztratív munkák, telefonos ügyfélszolgálat, csomagolás, címkézés, borítékolás, könnyű fizikai munkák, hostess, szórólaposztás, plakátozás, programkezelés, szoftvertesztelés, rendszergazdai munkák. Itt a munkavállaló a ledolgozott teljesítmény alapján részesül a munkabérben, legális szerződéssel van foglalkoztatva.

### *A munkaszerződés*

A nyári szünidő alatti munkavégzésnek többféle legális formája is lehet. A legbiztonságosabb természetesen a **munkaszerződéssel** végzett munka. A munkaszerződés kapcsán a következő lényeges szempontokat kell figyelembe venni.

A munkaszerződést **írásba kell foglalni**, még a munkavégzés megkezdése előtt. A munkaszerződés írásba foglalásáról a munkáltató köteles gondoskodni. Ha a munkáltató nem foglalná írásba a munkaszerződést, akkor a szerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló hivatkozhat, de csak a munkába lépést követő 30 napon belül (természetesen írásba foglalt munkaszerződés nélkül nehéz bizonyítani, hogy milyen munkára, milyen munkabér mellett állapodtak meg).

A **munkaviszony kezdete általában a munkába lépés napja**, amelyet a felek a munkaszerződésben határoznak meg. Erre vonatkozó megállapodás hiányában pedig a munkába lépés napja a munkaszerződés megkötését követő nap.

A munkaszerződésben meg kell határozni a **személyi alapbért, a munkakört, illetve a munkavégzés helyét**. Ugyancsak meg kell jelölni a munkáltató pontos megnevezését, címét, a munkavállaló nevét és lakcímét, valamint egyéb, a **munkaviszony szempontjából lényeges adatokat** (pl. a munkáltató adószámát, hogy később ellenőrizni lehessen, hogy a munkáltató bejelentette-e, hogy munkaviszonyban alkalmazza).

A munkaviszonyt a munkába lépésig be kell jelenteni az APEH részére is. Ezzel a munkavállaló, még ha rövid ideig tart is a munkavégzés, jogot szerez önálló társadalombiztosításra, és később, amikor majd nyugdíjba vonul, szolgálati időnek is számít (tehát ennyivel is növekedhet a nyugdíja).

Mindig meg kell jelölni, hogy ki a **"munkáltatói jogok gyakorlója"** (ki a „főnök”, kitől kapja az utasításokat).

A munkaszerződésben nem kötelező azokat a **juttatásokat** feltüntetni, amelyek a munka díjazásába beleszámítanak (pl. étkezési hozzájárulás, utazási költség-hozzájárulás, munkaruha-juttatás), viszont utalni kell rá, hogy esetleg kollektív szerződésben, vagy munkáltató utasításban hol találhatók ezek a szabályok.

A munkaszerződés megkötésekor át kell adni a személyi igazolványt, az iskolalátogatási igazolást, a TAJ számot tartalmazó igazolványt, adókártyát. Ha a munkavállaló még nem töltötte be a 16. életévét, akkor a törvényes képviselő írásbeli engedélyét is. Megadhatja a munkavállaló a bankszámlaszámát is, amennyiben a munkáltatónál átutalással történik a fizetés (ez azonban – főként az ilyen rövid ideig tartó munkák esetében - nem kötelező).

Fontos tudni, hogy személyi igazolványt minden 14. életévét betöltött magyar állampolgár kap,

- TAJ-száma minden magyar állampolgárnak van,
- az adóazonosító jelet az APEH-től kell kérni (az APEH sok településen működtet ügyfélszolgálati irodát, de kisebb településeken a helyi önkormányzat segít az ügyintézésben),
- bankszámla minden banknál nyitható.

A munkaszerződés megkötésével tehát létrejön a munkaviszony, amely alatt a munkáltató köteles betartani nem csupán az általános munkajogi szabályokat, hanem a fiatal munkavállalókra vonatkozó különleges munkajogi és munkavédelmi szabályokat is, amelyeket vagy egyéb jogszabályok tartalmaznak, vagy a munkáltatónál érvényes munkavédelmi szabályzat. Ezekről a fiatalkorú részére tájékoztatást kell adni.

Ugyancsak legális lehetőség az **alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatás.** Ehhez ki kell váltani a lakóhely szerint illetékes munkaügyi központ kirendeltségénél az ún. alkalmi munkavállalói könyvet (ingyenesen kiváltható). Ezzel ugyanazt a biztosítást kapja a munkavállaló, mint a "rendes" munkaviszonyban állók.

Alkalmi munkavállalói könyvvel különböző ideig lehet dolgozni, vagy öt napot egymás után, vagy egy hónapban 15 napot, illetve egy éven belül 90 napot. Az is megengedett, hogy egy éven belül több munkáltatónál vállaljon valaki alkalmi munkákat, ebben az esetben, egy naptári évben legfeljebb 120 napot lehet vállalni. Az AM könyvvel való munkavégzés ideje legális munkaviszonyban töltött időnek számít, a munkáért kapott munkabért a könyvben fel kell tüntetni, tehát - minden legális. Az egyszerűbb adminisztráció mellett a munkáltatót csak az a kötelezettség terheli, hogy ún. közteherjegyet váltson, kitöltse az AM könyvet, és beragassza a közteherjegyet. (ezzel igazolja az elvégzett munkát). Fontos tudni, hogy az AM könyv megfelelő rovatait még a munkavégzés megkezdése előtt ki kell tölteni!

A nyári munkát végző diákok esetében leggyakoribb probléma a **munkaszerződés nélküli munkavégzés**. Sok munkáltató, bízva abban, hogy „megússza” munkaügyi ellenőrzés nélkül, szívesen foglalkoztatja a fiatalokat munkaszerződés nélkül, hiszen ebben az esetben nem kell megfizetni a munkabér utáni adót, járulékokat. Írásba foglalt munkaszerződés nélkül azonban nincs semmiféle garancia arra, hogy a munkavállaló a hónap végén ténylegesen meg is kapja a munkabért.

## A munkaviszonyból származó igények érvényesítése

Amennyiben a munkavégzés során a munkáltató nem tartja be a munkavállalókkal szemben a jogszabály szerinti kötelezettségeit, természetesen lehet fordulni **munkaügyi bírósághoz** (e perek azonban óhatatlanul hosszabb ideig eltartanak, a fiatalkorú általában nem rendelkezik olyan jártassággal, hogy érdekeit megfelelően érvényesíteni tudja). Ugyancsak lehetőség nyílik rá, és gyorsabb jogorvoslást is jelenthet, ha bejelentést tesz az illetékes munkaügyi felügyelőséghez. A munkaviszonnyal kapcsolatos bejelentés esetén felügyelőink helyszíni ellenőrzést tartanak, és szabálytalanság esetén kötelezhetik a munkáltatót a szabálytalanság megszüntetésére és munkaügyi bírság megfizetésére is.

A munkabért fiatalkorúak esetében is az általános szabályok szerint terhelik a levonások, tehát személyi jövedelemadó-előleget, társadalombiztosítási és nyugdíjjárulékot vonnak le.

Fiatal munkavállalók külföldön az adott ország szabályai szerint vállalhat munkát. E szabályok országonként eltérőek lehetnek. Az Európai Unión belül külön irányelv szabályozza a fiatalkorú munkavállalók védelmét, ezért az unió országaiban jelentős eltérések nincsenek.

Budapest, 2008. május 30.