

Tudnivalók a nyári diákmunkáról (2014)

A nyári szünetben sok középiskolai diák, egyetemi, főiskolai hallgató vállal rövidebb-hosszabb ideig munkát annak érdekében, hogy a nyaraláshoz – nem ritkán a tanulmányok folytatásához – szükséges anyagokat megszerezze. A nyári munkavégzés rövidebb időtartama és az élettapasztalat hiánya miatt azonban a diák munkavállalók jobban ki vannak téve ama veszélynek, hogy munkáltatójuk a munkaviszony létesítésével kapcsolatos életkori szabályokat megsérti, vagy a tapasztalatlan munkavállalókat ilyen-olyan formában megrövidíti. A munkaügyi ellenőrzések általános tapasztalatai szerint szerencsére viszonylag csekély az életkori korlátozásokkal kapcsolatos szabálytalanságok száma (az úgynevezett jogellenes gyermekmunka). Annál gyakoribb viszont az egyébként legálisan foglalkoztatható fiatal munkavállalók *munkaszerződés és/vagy adóhatósági bejelentés nélküli foglalkoztatása*. A fiatal munkavállalók számára ugyanis rendszerint nem fontos, hogy írásba foglalt munkaszerződéssel rendelkezzenek, a munkaviszonyuk be legyen jelentve, hiszen elsődleges céljuk a jövedelem megszerzése. Pedig az írásbeli munkaszerződés és a munkaviszony bejelentése – amellett, hogy kötelező - sok problémát előzhet meg.

Az alábbi tájékoztatóban azokra a munkajogi szabályokra hívjuk fel a figyelmet, melyek ismerete hozzájárulhat ahhoz, hogy a diák munkavállalót ne érje jogsérelem, vagy az őt ért sérelmet lehetőség szerint orvosolni tudja.

A munkaviszonyban történő foglalkoztatás szabályai a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) tartalmazza. Az Mt. határozza meg, hogy a munkavállalókkal hogyan létesíthető munkaviszony, a fiatalok munkavállalókat milyen korlátozások betartásával szabad foglalkoztatni.

Hogyan létesíthető munkaviszony?

Az Mt. fő szabálya szerint munkaviszonyt az létesíthet, aki betöltötte a 16. életévét. Kivételes szabályként azonban

- az iskolai szünet tartama alatt a 15. életévét betöltött és nappali tagozatos oktatási intézményben tanuló személy,

(Iskolai szünet alatt nem csupán a nyári szünet értendő, hanem minden olyan időszak, amikor az oktatási intézményben szünetel az oktatás.)

- gyámhatósági engedéllyel, külön jogszabályban meghatározottak szerint foglalkoztatható a 16. életévét még be nem töltött személy kulturális, művészeti, sport-, és hirdetési tevékenység keretében.

(Természetesen ilyen foglalkoztatási jogviszony nem csupán az iskolai szünet tartama alatt létesíthető).

A munkaviszonyt létesítő munkaszerződést kötelezően írásba kell foglalni, ami a munkáltató kötelezettsége. A munkaszerződésnek feltétlenül tartalmaznia kell a munkavállaló alapbérét és munkakörét. Rendelkezni kell továbbá a munkaviszony tartamáról (határozatlan vagy határozott idő - diákmunka esetében nyilvánvalóan határozott időtartamú szerződést kötnek a felek), a munkavégzés helyéről. Mivel a munkaviszony létrejöhet teljes munkaidős (napi 8 óra) vagy részmunkaidős (8 óránál kevesebb, pl. napi 6 vagy 4 órás munkaidő) fog-

lalkoztatásra, ebben ugyancsak meg kell állapodni, hiszen ez alapvetően befolyásolja a munkavállaló munkabérét is.

A törvényes képviselő hozzájárulása szükséges!

Gyakran jelent problémát, hogy a 18. életévét még be nem töltött személlyel megkötött munkaszerződésről hiányzik a törvényes képviselő (többnyire a szülő) hozzájárulása. A korábbi szabályok alapján a 16. életévét betöltött személy szabadon, a törvényes képviselő hozzájárulása nélkül létesíthetett munkaviszonyt. Az új Mt. változatlanul fenntartotta azt a 2012. január 1-jétől beiktatott szabályt, hogy a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a korlátozottan cselekvőképes személy olyan jognyilatkozatához, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére, vagy kötelezettségvállalásra irányul. A Ptk. (2013. évi V. törvény) 2:11. §-a alapján korlátozottan cselekvőképes az a kiskorú (18. életévét be nem töltött személy), aki a 14. életévét betöltötte és nem cselekvőképtelen.

A hatályos szabályok alapján tehát a 16. életévét betöltött személy ugyan korlátozás nélkül létesíthet munkaviszonyt, a megkötött munkaszerződés azonban csak abban az esetben érvényes, ha azon a törvényes képviselő hozzájáruló nyilatkozata is szerepel.

Ha a fiataikorú még a 14. életévét sem töltötte be - tehát cselekvőképtelen - a munkaszerződést helyette a törvényes képviselő kötheti meg. (Itt természetesen csak a sporttevékenység, modellkedés, művészeti tevékenység stb. köréről lehet szó.)

Bejelentési kötelezettség

A munkaviszony létrejöttét - a munkaszerződés írásba foglalása mellett, legkésőbb a munkavállaló munkába lépéséig - be kell jelenteni az adóhatóság részére is, ennek hiányában ugyanis a foglalkoztatás „feketének” minősül. Az írásba foglalt munkaszerződés és a bejelentés hiánya - azon túlmenően, hogy a későbbi nyugdíj szempontjából ezt a munkaviszonyt nem veszik majd figyelembe szolgálati időként - egyéb hátrányokkal is járhat: egy esetleges munkabalesetnél nehezebb a munkaviszony bizonyítása, de a diák kockáztatja azt is, hogy a munkaviszony végén nem - vagy nem a remélt mértékben - kapja meg a munkabérét. Célszerű ezért „számon kérni” a munkáltatón a bejelentési kötelezettség teljesítését.

[A bejelentés megtörténtéről utólag az elektronikus „Ügyfélkapun” (www.magyarorszag.hu) is lehet tájékozódni.]

Egyszerűsített foglalkoztatás

Ha a munkavégzés nem rendszeresen történik, a munkáltató és a munkavállaló a munkaviszony egyszerűbb formáját is választhatja. Ilyen forma az egyszerűsített foglalkoztatás vagy alkalmi munka. Ez a foglalkoztatási forma rövidebb időszak(ok)ra létesíthető, egyszerűbb formában, ugyanakkor korlátozott időtartamra: mezőgazdasági és turisztikai idenymunka esetében azonos munkáltatóval legfeljebb évi 120 munkanapra, alkalmi munka esetében legfeljebb öt egymást követő napra, egy hónapon belül legfeljebb 15 napra, éves szinten pedig legfeljebb 90 napra.

E foglalkoztatási formánál nem szükséges írásbeli munkaszerződés megkötése (bár a munkavállaló kérheti az írásba foglalást); az egyszerűsített foglalkoztatás, alkalmi munka ugyanis az adóhatóság felé történő bejelentéssel jön létre (ebből természetesen az is következik, hogy az adóhatósági bejelentést még a munkavégzés megkezdése előtt teljesíteni kell). A bejelentés megteremti egyúttal az alapját annak, hogy a foglalkoztatott személy részesüljön bizo-

nyos társadalombiztosítási ellátásokban, és foglalkoztatása majd a nyugdíj számításánál irányadó szolgálati időbe is beszámít.

Iskolaszövetkezeti foglalkoztatás

Gyakori foglalkoztatási forma a diák munkavállalók esetében az iskolaszövetkezetek közreműködésével történő munkavállalás is. Ilyenkor a diák tagsági jogviszonyt és munkaviszonyt létesít az iskolaszövetkezettel, mely biztosítja számára a munkalehetőséget. Az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás előnye, hogy a diák mögött ott áll az erősebb pozíciókkal rendelkező iskolaszövetkezet, ami nagyobb garanciát nyújt a foglalkoztatás biztonságára.

Iskolaszövetkezeti foglalkoztatás jogszerűen csak nappali tagozatos tanulóval, hallgatóval létesíthető.

A munkavégzés korlátai fiatalkorúaknál

Az Mt. nem csupán a munkaviszony létesítése körében tartalmaz a fiatalkorúakra vonatkozó korlátozásokat, hanem a munkavégzés során is érvényesülnek olyan eltérő szabályok, amelyek a fiatalkorúak védelmét szolgálják.

A fiatal munkavállaló éjszakai munkát nem végezhet, valamint részére rendkívüli munkaidő nem rendelhető el. Éjszakai munkának minősül a 22.00 és 06.00 óra közötti időtartam. Rendkívüli munkavégzésnek a napi munkaidőt meghaladó munkavégzés minősül (pl. a napi nyolc órás munkaidő utáni munka).

A fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet. Ha a fiatal egyszerre több munkáltatónál is végez munkát, a napi 8 órás korlát szempontjából valamennyi munkaidőt össze kell adni!

A fiatal munkavállaló részére legfeljebb egy heti munkaidőkeret rendelhető el. (Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkavállalók egy-egy napra eső munkaideje eltérhet egymástól, esetleg nem mindennap van beosztva munkavégzésre. Ilyenkor a munkavégzés teljes időtartamát a munkaidőkeret végén számolják össze, és akkor kell megegyeznie a munkaszerződés alapján teljesítendő munkaidővel.)

Négy és fél órát meghaladó munkavégzés esetén legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti munkaidő esetén legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani a fiatal munkavállaló részére. A két munkanap között pedig legalább 12 óra pihenőidőt kell biztosítani. (Ha pl. a munkavállaló beosztása szerint este 21:00 órakor fejezi be a napi munkáját, másnap legkorábban 9:00 órakor kezdhet.)

Korlátozásokat tartalmaz az Mt. a pihenőidő kiadásával kapcsolatban is:

- a fiatal munkavállaló pihenőnapjai nem oszthatók be egyenlőtlenül, tehát minden héten két pihenőnapot kell biztosítani számára (az egyébként irányadó általános szabály szerint havonként legalább egy pihenőnapot kell vasárnap kiadni).
- ha a munkáltató a heti pihenőnapok helyett pihenőidőt biztosít (erre akkor kerül sor, ha a pihenőidő nem esik egybe a naptári nappal), annak tartama nem lehet kevesebb 48 óránál.

Fontos tudni:

A munka törvénykönyvének a fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseit akkor is alkalmazni kell, ha a 18. életévét be nem töltött fiatal nem munkaviszony, hanem egyéb polgári jogviszony keretében (pl. megbízási, vállalkozási szerződés) foglalkoztatják.

A szabadságra vonatkozó szabályok

Természetesen nem csupán a „rendes” munkaviszonyban álló munkavállalót, hanem a nyári munkát végző fiatal is megilleti az éves rendes szabadság. Általános szabály szerint a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján 20 nap alapszabadság jár, melyhez az életkortól függően jár pótszabadság. Fiatalkorú esetén az életkor szerinti pótszabadság helyett a 18. életévét be nem töltött munkavállaló részére (utoljára abban az évben, amelyikben a 18. életévét betölti) az alapszabadságon túl további – évi - 5 munkanap pótszabadság is jár.

A naptári évnél rövidebb foglalkoztatás esetén a megállapított éves szabadság időarányos része jár a munkavállalónak. Ha tehát a diák munkavállaló 1 hónapig dolgozik, részére a 20+5 nap szabadság 1/12 része, vagyis 2 munkanap szabadság jár.

A diák munkavállaló esetében többnyire az a helyzet, hogy a részére járó szabadságot – a foglalkoztatás rövidege miatt - nem adják ki természetben; ilyenkor a munkaviszony befejeződésével a munkáltatónak a munkavállaló részére a ki nem vett szabadságot pénzben kell megváltania (vagyis 1 hónapi foglalkoztatás esetén a megállapított havi munkabér mellett szabadságmegváltás címén további 2 napi munkabért is ki kell fizetnie).

Egyenlő bánásmód

Az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályokat természetesen a fiatal munkavállalók esetében is be kell tartani. Így alapvetően érvényesülnie kell az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elvének, vagyis a diák munkavállaló azonos munkavégzési körülmények között nem kaphat kevesebb bért az adott munkahelyen dolgozó többi munkavállalónál pusztán azért, mert diákként dolgozik.

A munkabér

Az elvégzett munkáért a munkavállaló részére a munkaszerződésben megállapított munkabér jár. A munkabért meg lehet állapítani időbérben (havi, heti, napi vagy órabér), vagy teljesítménybérben is. A munkabérben a felek szabadon állapodnak meg, a munkajogi szabályok meghatározzák azonban azt a legkisebb összeget, az ún. minimálbért, amelyet a munkavállalónak a megállapított munkaidő ledolgozása esetén mindenképpen meg kell kapnia. A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) összegét 2014. évre vonatkozóan jelenleg a 483/2013. (XII.17.) Korm. rendelet határozza meg. A minimálbér összege a napi 8 órás teljes munkaidőre vonatkozik, részmunkaidős foglalkoztatás esetén ennek időarányos részét kell megfizetni. Az alábbi táblázatban mutatjuk be, hogy mely díjazási formákban milyen összegű minimálbért kell megállapítani.

	8 óra	6 óra	4 óra
havi bér	101 500	76 125	50 750
heti bér	23 360	17 520	11 680
napi bér	4 670	3 502,5	2 335
órabér	584	584	584

Amennyiben a diák munkavállaló olyan munkakört lát el, amely legalább középfokú végzettséget, illetve középfokú szakképesítést igényel (ez természetesen csak a 18. életévét már betöltött fiatalok esetében jöhet számításba), és a középfokú végzettséggel vagy szakképesítéssel rendelkezik, részére magasabb összegű, ún. garantált bérminimum jár. Ennek összege 2014-ban: havibér esetén 118 000 Ft/hó, hetibér esetén 27 160 Ft/hét, napibér esetén 5 430 Ft/nap és órabér esetén 679 Ft/óra.

Egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszony esetén alapbérként, illetve teljesítménybérként - a meghatározott feltételeknek megfelelően - legalább a kötelező legkisebb munkabér 85%-a, garantált bérminimum esetén 87%-a jár. A filmipari statisztika alkalmi munkából származó napi nettó jövedelme nem haladhatja meg a 12 000 forintot.

Hova fordulhat a diák munkavállaló jogsérelem esetén?

A munkaviszonnyal kapcsolatos problémákat, kifogásokat először természetesen a munkáltatóval célszerű megvitatni. Amennyiben ez nem vezet eredményre, több olyan fórum is a munkavállaló rendelkezésére áll, amelyeken a jogsérelem orvosolható.

A munkavállalót ért jogsérelem orvoslásának elsődleges fóruma természetesen a diák munkavállalók esetében is a közigazgatási és munkaügyi bíróság, mely a fővárosban és megyénként működik. A diákok tapasztalatlansága, valamint az eljárás körülményessége, hosszadalmas volta miatt azonban nyilvánvalóan csak ritkán fordul elő, hogy a nyári munkával kapcsolatos jogsérelem a bíróság előtt nyer orvoslást.

Gyorsabb és egyszerűbb az eljárás, ha az őt ért sérelem miatt a diák, vagy szülője, törvényes képviselője az erre hivatott hatósághoz, a munkaügyi felügyelőséghez fordul, mely a panaszt rövid időn belül kivizsgálja, és annak megalapozottsága esetén intézkedik a jogsértő munkáltatóval szemben. A munkaügyi felügyelőségek a fővárosban és valamennyi megyeszékhelyen a kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szervein belül működnek. A felügyelőségek elérhetősége a honlapon megtalálható. Ugyancsak benyújtható a panasz a kormányablakoknál, vagy e-mailen a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóságához (elérhetősége szintén megtalálható honlapunkon), mely azt az intézkedésre hivatott hatósághoz továbbítja.

Budapest, 2014. május 23.

NMH Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatósága

Munkaügyi Főosztály