

Tudnivalók a nyári diákmunkáról (2015)

A nyári szünidőben 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 – amellet, 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 legfontosabb szabályait a **munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény** (Mt.) tartalmazza. Az Mt. határozza meg, hogy a munkavállalókkal hogyan létesíthető munkaviszony, a munkavállalókat milyen jogok illetik meg és milyen kötelezettségek terhelik. Ugyancsak itt találhatók meg annak szabályai, hogy a fiatalkorú munkavállalókat milyen korlátozások betartásával lehet foglalkoztatni.

Hogyan létesíthető munkaviszony?

Az Mt. általános szabálya szerint **munkaviszonyt az létesíthet, aki betöltötte a 16. életévét**. Kivételesen 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**, mely lehet határozatlan idejű, vagy határozott időtartamra szóló (diákmunka esetében nyilvánvalóan általában határozott időtartamú szerződést kötnek a felek), továbbá a **munkavégzés helyéről**. Mivel a munkaviszony létrejöhet **teljes munkaidős** (napi 8 óra) vagy **részmunkaidős** (8 óránál kevesebb, pl. napi 6 vagy 4 órás munkaidő) foglalkoztatásra, 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 személy munkaszerződésének megkötéséhez hiányzik a törvényes képviselő (többnyire a szülő) hozzájárulása. Az Mt. szabályai szerint 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 fiatakorú még a 14. életévét sem töltötte be - tehát jogi értelemben 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, és 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 be nem jelentett munkaviszonyt később, a nyugdíj szempontjából 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 idénymunka 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 bizonyos 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 a tagsági jogviszony mellett munkaviszonyt is létesít az iskolaszövetkezettel, mely biztosítja számára a munkalehetőséget. Az isko-

laszövetkezeti 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 fiataloknál

Az Mt. **nem csupán** a munkaviszony létesítése körében tartalmaz a fiatalokra vonatkozó **korlátozásokat**, hanem a **munkavégzés során** is érvényesülnek olyan eltérő szabályok, amelyek a fiatalok 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 fiatalot 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. Fiatalok 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 rövidsége miatt - nem adják ki természetben; ilyenkor a munkaviszony befejezésével 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).

Ha a diák munkavállaló foglalkoztatása iskolaszövetkezeti keretek között történik, részére szabadság nem jár, azonban a munkavégzési kötelezettséggel nem járó időtartam ebben az esetben sem lehet kevesebb, mint amennyi szabadság „rendes” munkaviszony esetében részére járna.

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 2015. évre vonatkozóan jelenleg a 347/2014. (XII.29.) Korm. rendelet határozza meg. A minimálbér összege a **napi 8 órás teljes munkaidőre vonatkozik**, részmunkaidős foglalkoztatás esetén annak 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	105 000	78 750	52 500
heti bér	24 160	18 120	12 080
napi bér	4 830	3 622,50	2 415
órabér	604	604	604

Amennyiben a diák munkavállaló olyan munkakört lát el, amely legalább középfokú végzettséget, illetve középfokú szakképesítést igényel (ez leginkább 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 2015-ban: havibér esetén 122 000 Ft/hó, hetibér esetén 28 080 Ft/hét, napibér esetén 5 620 Ft/nap és órabér esetén 702 Ft/óra.

Egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszony esetén alaphérként, 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 munkaügyi hatósághoz fordul, mely a panaszt rövid időn belül kivizsgálja, és annak megalapozottsága esetén intézkedik a jogsértő munkáltatóval szemben. Munkaügyi ellenőrzést végző hatóságként a fővárosban és valamennyi megyeszékhelyen a **kormányhivatalok foglalkoztatási főosztályai járnak el**; elérhetőségük a honlapon (www.kormanyhivatal.hu) honlapon megtalálhatóak. Ugyancsak benyújtható a panasz a kormányablakoknál, vagy e-mailen a **Nemzetgazdasági Minisztérium Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztályhoz** (elérhetősége az említett honlapon szintén megtalálható), mely azt az intézkedésre hivatott hatósághoz továbbítja.

Budapest, 2015. június 15.

Nemzetgazdasági Minisztérium

Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztály