

Tudnivalók a nyári diákmunkáról (2016)

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 anyagiakat megszerezze. A nyári munkavégzés rövidebb időtartama és az élettapasztalat hiánya miatt azonban a diák munkavállalók kiszolgáltatottabbak a munkáltatójukkal szemben, fokozottabban fennáll annak a veszélye, hogy munkáltatójuk nem tartja be pl. a munkaviszony létesítésével kapcsolatos életkori szabályokat, 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 jelente, 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 e törvényben található meg annak szabályai, hogy a fiatakorú 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 a munkáltató és a munkavállaló között megkötött munkaszerződéssel lehet létesíteni. A munkaszerződést minden esetben – legkésőbb a munkavégzés megkezdéséig - kötelezően **írásba kell foglalni**, ami a munkáltató kötelezettsége. A munkaszerződésnek feltétlenül tartalmaznia kell a munkavállaló **alaphérét** 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) 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 személy munkaszerződésének megkötéséhez hiányzik a törvényes képviselő (többnyire a szülő) hozzájárulása. Az Mt. szabályai szerint a **törvényes képviselő hozzájárulása** szükséges a korlátozottan cselekvőképességű személy olyan jognyilatkozatához, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére, vagy kötelezettségvállalásra irányul. A Ptk. (2013. évi V. törvény) 2:11. §-a alapján **korlátozottan cselekvőképességű 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 jogi értelemben cselekvőképtelen – a munkaszerződést **helyette a törvényes képviselő kötheti meg.** (Itt természetesen csak a sporttevékenység, a modell, vagy 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 idenymunka esetében ugyanazzal a 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 a szerződés írásba foglalását); 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 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.

Figyelem!

2016. szeptember 1-jétől **változnak az iskolaszövetkezeti munkavégzéssel kapcsolatos szabályok**. Az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás szabályait ettől a naptól már nem az Mt., hanem a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény (Szövtv.) tartalmazza. A tanulónak, hallgatónak már nem kell a tagi jogviszony mellett külön munkaviszonyt is létesítenie, hanem az iskolaszövetkezettel kötött tagi megállapodásban rögzítik az iskolaszövetkezet munkájában való részvétel feltételeit.

A tagi megállapodásra a Ptk., megbízási szerződésekre vonatkozó szabályai mellett azonban változatlanul alkalmazni kell az Mt. bizonyos szabályait is.

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 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. Az iskolaszövetkezeti tag szabadságára vonatkozó rendelkezések 2016. szeptember 1-jétől ugyancsak módosulnak. A Szövtv. e naptól hatályba lépő új rendelkezése szerint ugyanis az Mt. szabadságra vonatkozó rendelkezéseit alkalmazni kell, azzal az eltéréssel, hogy munkában töltött időnek a külső szolgáltatás keretében végzett **feladatteljesítés időtartama** minősül, amelynek keretében minden **tizenhárom feladatteljesítéssel töltött nap után egy nap szabadság jár**.

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 a 2016. évre vonatkozóan jelenleg a 454/2015. (XII.29.) Korm. rendelet határozza meg. A minimálbér összege a **napi 8 órás teljes munkaidő-**

re 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	111 000	83 250	55 500
heti bér	25 500	19 125	12 750
napi bér	5 110	3 832,50	2 555
órabér	639	639	639

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 2016-ban: havibér esetén 129 000 Ft/hó, hetibér esetén 29 690 Ft/hét, napibér esetén 5 940 Ft/nap és órabér esetén 742 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 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) megtalálható. Ugyancsak benyújtható a panasz a kormányablakoknál, vagy e-mailen a **Nemzetgazdasági Minisztérium Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztályához** (elérhetősége az említett honlapon szintén megtalálható), mely azt az intézkedésre hivatott hatósághoz továbbítja.

Budapest, 2016. június 17.

Nemzetgazdasági Minisztérium

Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztály