PÉNZÜGYMINISZTÉRIUM

A fiatalkorúak foglalkoztatásának szabályairól

§



MUNKAVÉDELEM FELÜGYELET

GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001 azonosító számú
„Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése” elnevezésű kiemelt projekt

A fiatalkorúak és a tanulók foglalkoztatásáról 9 pontban

1. A fiatalkorúak foglalkoztatásáról általában

A nemzetközi kötelezettségekkel összhangban a magyar munkajog, elsősorban **a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény** (a továbbiakban: Mt.) speciális szabályokat rendel alkalmazni a fiatal személyek foglalkoztatására vonatkozóan, nem csupán az úgynevezett hagyományos munkaviszonyban, hanem minden egyéb, munkavégzést igénylő jogviszonyban is. Az Mt. 4. §-a általános jelleggel mondja ki, hogy **a 18. életévét be nem töltött személy nem munkaviszony keretében történő foglalkoztatására is alkalmazni kell a törvénynek a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseit.**

A munkajogi szabályok szerinti fiatalkorúság többnyire eltér a fiatalkorúság polgári jogi megítélésétől. **A munkajogi szabályok a fiatalkorút megillető védelmet** nem a **cselekvőképességhez** kötik, hanem az **életkorhoz**, mely meghatározott biológiai, pszichológiai adottságot feltételez. Így a munkajogi szabályok alkalmazása szempontjából a fiatalkorúakra vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni a 18. életévét még be nem töltött személyre akkor is, ha a polgári jog szabályai szerint nagykorúnak, cselekvőképesnek minősül.

A polgári joghoz igazodnak ugyanakkor a jognyilatkozatok érvényességére vonatkozó szabályok: a munkavállaló általában személyesen teheti meg jognyilatkozatait, ugyanakkor a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges ahhoz, hogy a (18. életévét be nem töltött) **fiatal munkavállaló** vagy a **cselekvőképességében** a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban **korlátozott munkavállaló** a munkaszerződést megkösse, módosítsa, megszüntesse vagy kötelezettséget vállaljon; a **16. életévét már betöltött fiatalkorú** tehát – bár életkora szerint korlátozás nélkül vállalhat munkát - magát a munkaszerződést érvényesen csak a **törvényes képviselője hozzájárulásával** kötheti meg.

A fiatal munkavállalók munkavégzésére vonatkozó speciális szabályok részben **életkori**, részben munkavégzési korlátok, melyek minden olyan jogviszonyban érvényesülnek, amelyben a fiatalkorú valamilyen formában munkát végez: ilyen foglalkoztatási forma többek között a vállalkozási vagy megbízási szerződés alapján végzett munka, a gazdasági társaságban vagy szövetkezetben való személyes közreműködés vagy az iskolaszövetkezeti külső szolgáltatásnyújtás keretében végzett munka.

2. Kivel és hogyan létesíthető munkaviszony?

A fiatal munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatos életkori korlátokat az Mt. az alábbiak szerint határozza meg.

Általános szabály szerint korlátozás nélkül létesíthet munkaviszonyt az a személy, aki a 16. életévét betöltötte.

Kivételesen a 16. életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható munkaviszony keretében a következő esetekben:

a, munkavállaló lehet – az iskolai szünet alatt – az a **15. életévét betöltött tanuló** is, aki **nappali rendszerű képzés** keretében tanulmányokat folytat;







Iskolai szünet alatt nem csupán a nyári szünidő értendő, hanem minden olyan időszak, amikor az oktatási intézményben szünetel az oktatás (tavaszi, őszi szünet, sí szünet). Értelemszerűen azonban nem számít iskolai szünetnek a tanulmányi időszak alatt a szombat és vasárnap, illetve a munkaszüneti napok.

b, gyámhatóság engedélyével – külön jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében – a **16. életévét be nem töltött személy** is foglalkoztatható. A 16. életévét be nem töltött személy ilyen célú foglalkoztatása esetén a munkaszerződést csak az engedély megszerzését követően, az engedélyben meghatározott időtartamra lehet megkötni.

Ezekben az esetekben természetesen nem feltétel, hogy a foglalkoztatás az iskola szünet tartamára essen.

Munkaviszonyt a munkáltató és a munkavállaló között létrejött munkaszerződéssel lehet létesíteni. A munkaszerződésnek érvényességi feltétele az írásbeli alak, vagyis azt minden esetben – legkésőbb a munkavégzés megkezdéséig – kötelezően írásba kell foglalni, ami a munkáltató kötelessége.

A munkaszerződésben a felek – a munkaviszonyra vonatkozó szabályok keretei között - bármely kérdésben megállapodhatnak a munkaviszony tartalmát illetően, a törvény azonban előírja, hogy mely kérdésekben kell, illetve célszerű megállapodni.

A munkaszerződésnek kötelezően tartalmaznia kell a munkavállaló alapbérét és a munkakörét.

Emellett célszerű rendelkezni az alábbi kérdésekről:

- a munkaviszony **tartamáról** (a munkaviszony kezdetének és megszűnésének időpontjáról);

Ha a felek a munkaszerződésben erről nem rendelkeznek, a munkaviszony határozatlan időtartamra jön létre (ennek jelentősége a munkaviszony megszüntetése és a feleket megillető jogok és kötelezettségek terjedelme szempontjából van, mivel a határozott időtartamú munkaviszonyt nem kell külön felmondani, az a munkaszerződésben meghatározott idő lejártával automatikusan megszűnik). A diákok iskolai szünet alatti munkavégzésére általában a határozott időtartamú szerződés a jellemző.

- a munkavégzés **helyéről** (a munkahelyről);

A munkavégzés helye az a hely, ahol a munkavállalónak földrajzilag a munkavégzést teljesítenie kell (a munkáltató székhelye, telephelye, fióktelepe). A munkavégzés helye lehet állandó (a munkavállalónak mindig ugyanott kell a munkát elvégeznie) vagy változó (naponként vagy akár napszakonként változó munkavégzési hely)

- a napi **munkaidőről**;

Ha a felek a munkaszerződésben eltérően nem állapodtak meg, a munkaviszony teljes munkaidőre (napi 8, heti 40 óra) jön létre. A felek azonban megállapodhatnak úgynevezett részmunkaidős foglalkoztatásban is, mely esetben a napi, illetve heti munkaidő a 8, illetve 40 óránál kevesebb (pl. napi 4 órás, heti 20 órás). Ha a munkaviszony nem teljes munkaidőre jön létre, ebben a kérdésben meg kell állapodni, mivel ez befolyásolja a munkavállaló munkabérét is.

A törvényes képviselő hozzájárulása szükséges!

Gyakran jelent problémát, hogy a 18. életévét 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. **Korlátozottan cselekvőképes az a kiskorú** (18. életévét be nem töltött) **személy**, aki a **14. életévét már betöltötte és nem cselekvőképtelen.**

A 16. életévét betöltött, de még 18 év alatti személy munkaviszonyának létesítéséhez, úgyszintén a 15. életévét már betöltött kiskorú szünidei munkavégzéséhez, a munkaszerződés érvényesen történő megkötéséhez tehát a törvényes képviselő írásbeli hozzájárulása szükséges.

Ha a fiatalkorú még a 14. életévét sem töltötte be – tehát jogi értelemben cselekvőképtelen - a munkaszerződést helyette a törvényes képviselő kötheti meg. (csak a gyámhatóság engedélye szerinti sporttevékenységre, modell vagy művészeti tevékenységre)

A munkaviszony bejelentése

A munkaszerződés írásba foglalása mellett a munkáltatónak az is kötelessége, hogy a munkaviszony létrejöttét – legkésőbb a munkavállaló munkába lépéséig – bejelentse az adóhatóság felé; a bejelentéssel válik jogosulttá a munkavállaló a társadalombiztosítási szolgáltatásokra, ezzel szerez a későbbiekben nyugdíjra jogosító szolgálati időt. Bejelentés hiányában a foglalkoztatás **„feketemunkának”** minősül. A munkaszerződés írásba foglalásának és az adóhatósági bejelentésnek az elmaradása – azon túlmenően, hogy a be nem jelentett munkavégzés később, a nyugdíj szempontjából kieső időnek számít – egyéb hátrányokkal is járhat. Egy esetleges munkabalesetnél nehezebb a munkaviszony fennállásának bizonyítása, de a munkavállaló kockáztatja azt is, hogy a munkaviszony végén nem – vagy nem a remélt összegben – kapja meg a munkabérét. Célszerű tehát a munkáltatón „számon kérni” a bejelentés megtörténtét.
[*A bejelentés teljesüléséről – regisztrációval - az elektronikus „ügyfélkapun” keresztül (www.magyarorszag.hu), regisztráció nélkül a lakóhely szerint illetékes adóigazgatóság vagy társadalombiztosítási szerv ügyfélszolgálatán szerezhető információ.]*

3. Munkavégzés egyszerűsített foglalkoztatás alapján

Pár napos munkavégzés esetén a munkaviszony egyszerűbb formája is választható, ez **az egyszerűsített foglalkoztatás**. Ez a foglalkoztatási forma rövidebb időszak(ok)ra létesíthető, egyszerűbben, ugyanakkor korlátozott időtartamra. Mezőgazdasági vagy turisztikai **idénymunka** céljából a munkáltató ugyanazzal a munkavállalóval legfeljebb évente 120 munkanapra, **alkalmi munka** esetében legfeljebb 5 egymást követő napra, egy hónapon belül legfeljebb 15 napra, éves szinten pedig legfeljebb 90 napra.

Ennél a foglalkoztatási formánál nem szükséges írásba foglalt munkaszerződést kötni (bár a munkavállaló kérheti); az egyszerűsített foglalkoztatás **az adóhatóság felé történő bejelentéssel jön létre** *(az adóhatósági bejelentést még a munkavégzés megkezdése előtt teljesíteni kell)*. A bejelentés megteremti egyúttal annak is az alapját, hogy pl. a foglalkoztatása a nyugdíj számításánál is beleszámít majd a szolgálati időbe.





4. Iskolaszövetkezeti foglalkoztatás

Gyakori foglalkoztatási forma a diákok körében az **iskolaszövetkezet** keretében történő munkavállalás. Ennek szabályait a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény (Sztv.) tartalmazza. A **nappali tagozatos tanuló** (szintén az életkori korlátozások mellett) vagy a **főiskolai, egyetemi hallgató** tagsági jogviszonyt létesíthet az iskolaszövetkezettel annak érdekében, hogy az iskolaszövetkezet egy külső partner (tipikusan egy vállalkozás) részére nyújtott, úgynevezett külső szolgáltatás keretében közreműködjön. Az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás előnye, hogy a diák mögött ott áll az erősebb pozíciókkal rendelkező iskolaszövetkezet, ami nagyobb garanciát nyújt a foglalkoztatás biztonságára (a díjazást az iskolaszövetkezet fizeti, és jogában áll a munkavégzés feltételeit ellenőrizni).

A külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony – a tagsági jogviszony mellett - az **iskolaszövetkezet és a diák tag közötti**, külső szolgáltatásra vonatkozó megállapodás alapján jön létre. Ebben a **megállapodásban rögzíteni kell** a személyes közreműködés részletes feltételeit, így mindenekelőtt:

- a tag által vállalt feladatok körét,
- az egyes feladatokhoz kapcsolódó díj és a díjhoz kapcsolódó egyéb juttatás legkisebb összegét, valamint
- az iskolaszövetkezet és a tag kapcsolattartásának módját a feladatteljesítéssel nem járó időtartamra.

A tagi megállapodásra a Ptk. megbízási szerződésekre vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni. A munkavégzésre ezen túlmenően alkalmazni kell az Mt. bizonyos szabályait, valamint maga az Sztv. is tartalmaz meghatározott munkavégzési szabályokat és korlátozásokat. A leglényegesebb korlátozások a következők:

- ha a feladatteljesítés tartama a napi 6 órát meghaladja, **napi 20 perc**, ha pedig a kilenc órát meghaladja, további **napi 25 perc munkaközi szünetet** kell biztosítani;
- ha két egymást követő napon végzi a munkavállaló a feladatát, a napi munka befejezése és a következő napi munka megkezdése között legalább **11 óra pihenőidőt** kell biztosítani;
- az Mt. szabadságra vonatkozó rendelkezéseit az iskolaszövetkezet személyes közreműködést teljesítő, nappali tagozatos tanuló vagy hallgatói jogviszonyban **nem** álló tagja esetében kell alkalmazni, 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;
- az egyes feladatokhoz kapcsolódó díj nem lehet alacsonyabb, mint a **mindenkori kötelező legkisebb munkabér** (minimálbér) vagy **garantált bérminimum összege.**

Figyelembe veendők még:

- ha az iskolaszövetkezet tagja a **18. életévét még nem töltötte be**, az iskolaszövetkezet gazdasági tevékenységében személyes közreműködésére kerül sor – akár munkaviszonyban vagy polgári jogviszonyban - az Mt-ben foglalt, a fiatal munkavállalók munkajogi védelmére vonatkozó rendelkezéseket mindig be kell tartani (lásd 5. cím alatt);
- ha az iskolaszövetkezet üzletszerű gazdasági tevékenységében való személyes közreműködésre munkaviszony vagy polgári jogi **jogviszony létrehozása nélkül** kerül sor,az iskolaszövetkezet **16. életévét be nem töltött tagja** csak olyan tevékenységet láthat el, amelyet a vele jogviszonyban álló nevelési-oktatási intézmény pedagógiai programja alapján a tanítás órák keretében is ellát, vagy amely kapcsolódik a nevelési-oktatási intézmény létesítményeinek rendeltetésszerű működésével összefüggő, a tanulói jogviszonyból származó kötelezettségeinek teljesítéséhez.

5. A fiatalkorúakra vonatkozó munkavégzési korlátok

Az Mt. **nem csupán a munkaviszony létesítése körében** tartalmaz a fiatalkorú személyekre vonatkozó **korlátozásokat**, hanem a munkavégzés során is érvényesülnek olyan eltérő szabályok, melyek elsősorban a fiatalkorú személyek egészségének védelmét, testi fejlődésének zavartalanságát hivatottak szolgálni. Ezek a szigorítások azokat az eseteket foglalják magukban, amikor a fiatal munkavállaló a munkavégzési helyen jogszerűen foglalkoztatható ugyan, azonban a munkavégzés helye, időpontja, tartama vagy a foglalkoztatás jellege eltér az általános, a felnőtt munkavállalókra vonatkozó szabályoktól.

Az alapvető munkavégzési korlátokat az Mt. 114. §-a tartalmazza:

- **a napi munkaideje legfeljebb napi 8 óra lehet**. Ha a fiatal munkavállalót több munkáltató foglalkoztatja (pl. a fiatalkorú több munkáltatóval létesít részmunkaidős munkaviszonyokat és/vagy megbízási, vállalkozási stb. jogviszonyokat) egymást követően, valamennyi jogviszony alapján teljesített munkaidőt egybe kell számolni. A munkaidő számításakor a munkaviszonyok és egyéb jogviszonyok alapján történő munkavégzést is figyelembe kell venni. *[A munkáltató(k) a kötelezettségüknek csak akkor tudnak eleget tenni, ha a munkavállalót nyilatkozatják a további jogviszonyok fennállásáról, valamint az ott irányadó napi/heti munkaidőről.];*

- a fiatal munkavállaló számára legfeljebb **egy heti munkaidőkeretet** lehet elrendelni. (A munkaidőkeret szabályait az Mt. 93-94. §-ai tartalmazzák. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkavállaló egy-egy napra eső munkaideje eltérhet egymástól, esetleg nem minden munkanapra van beosztva munkavégzésre. Ilyenkor a munkavégzés teljes időtartamát a munkaidőkeret végén számolják össze, és akkor kell megegyeznie a ténylegesen teljesített munkaidőnek a munkaszerződés alapján teljesítendő munkaidővel);

- számára – a főszabály szerinti 11 óra helyett - **legalább 12 óra tartamú pihenőidőt** kell biztosítani a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között;

- a fiatal munkavállaló **éjszakai munkát nem végezhet**, valamint **rendkívüli munkaidő nem rendelhető el neki**. Éjszakai munkának minősül a 22:00 és 6:00 óra közötti időtartam. Rendkívüli munkavégzésnek a beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladó munkavégzés minősül;

- négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább 30 perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább 45 perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

Pihenőidő kiadásával kapcsolatos korlátozások:

- a fiatal munkavállaló heti pihenőnapjai (heti pihenőideje) nem oszthatók be egyenlőtlenül. A heti pihenőnap és a heti pihenőidő **egyenlőtlenül nem osztható be**;

- 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.



Bár a törvény nem mondja ki közvetlenül, de a napi munkaidőre, a rendkívüli munkára, valamint a munkaidőkeretre vonatkozó korlátozó rendelkezésekből következnek további korlátozások is.

- A fiatal foglalkoztatott heti munkaideje a 40 órát nem haladhatja meg [számára **rendkívüli munka nem rendelhető el,** a munkaidőkeret legfeljebb egyheti lehet, és az Mt. 105. § (1) bekezdés alapján hetenként két pihenőnapot kell beosztani].

- Az elszámolási időszakra vonatkozó szabályok nem alkalmazhatók, mivel az Mt. 98. § (1) bekezdés rendelkezéséből következően az elszámolási időszak lényegénél fogva egy hétnél hosszabb időtartamot ölel fel.

- Ügyelet és készenlét nem rendelhető el, minthogy ezek a beosztás szerinti napi munkaidőn kívüli rendelkezésre állást (illetve szükség szerint munkavégzést) feltételeznek.

Fontos tudni!

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

6. Szabadság

A nyári munkát végző fiatalt is megilleti az éves rendes szabadság (az iskolaszövetkezeti keretek között történő foglalkoztatásra eltérő szabályok vonatkoznak!). A fiatal munkavállalót – életkorára tekintettel - az Mt. 116. §-ában biztosított évi 20 nap alapszabadság illeti meg. Ezen túlmenően azonban évi 5 nap pótszabadság is megilleti, utoljára abban az évben, amikor 18. életévét betölti. Összesen tehát évente **25 nap szabadság** jár részére.

Ha a munkaviszony nem a naptári év első napján kezdődik vagy annak utolsó napján fejeződik be (azaz nem egész évben dolgozik), a törvényben megállapított szabadságnak az **időarányos része jár.** *[Ez a szabály alkalmazandó akkor is, ha a fiatal munkavállaló a 18. életévének betöltése után (de még a 18. életév betöltésének évében) létesített munkaviszonyt. Ebben az esetben a fiatalkorúnak járó pótszabadság időarányos része a naptári évből hátralévő idővel arányosan illeti őt meg.]* Ha például a fiatalkorú a nyári szünidőben egy hónapot dolgozik, akkor részére a 20+5 nap évi rendes szabadság 1/12 része, vagyis 2 munkanap szabadság jár.

A szabadság kiadásáról a munkáltató dönthet. Amennyiben azt a munkaviszony időtartama alatt kiadja a munkavállaló részére, erre az időre éppúgy megilleti a munkabér, mintha munkát végzett volna. A diák munkavállaló esetében többnyire az a helyzet, hogy a részére járó szabadságot a foglalkoztatás rövidsége miatt nem adják ki természetben. Ilyenkor a munkavállaló részére ki nem adott szabadságot pénzben kell megváltani, vagyis egy hónapi foglalkoztatás esetén a megállapított havi munkabér mellett a munkáltatónak további 2 napi időarányos munkabért is ki kell fizetnie.

7. A munkabérre vonatkozó szabályok

Az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályokat 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.**

Az elvégzett munkáért a munkavállaló részére a munkaszerződésben megállapított **munkabér** jár. A munkabért meg lehet állapítani időbérben (havi, heti, napi vagy órabér), vagy teljesítménybérben, illetve a kettő kombinálásával is. A munkabérben a felek elvileg szabadon állapodnak meg. A munkaviszonyban álló személyek védelme érdekében azonban a magyar – és a legtöbb külföldi országbeli - munkajog meghatározza azt a legkisebb összeget, amelyet a munkáltató köteles a munkavállalója részére munkabérként megfizetni (ez a kötelező legkisebb munkabér, vagy minimálbér). **Alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabért kell meghatározni.**

Ha a munkavállaló legalább középfokú iskolai végzettséget, vagy középfokú szakképzettséget igénylő munkakörökben dolgozik, és a végzettséggel vagy szakképesítéssel rendelkezik is, részére a minimálbérnél magasabb összegű garantált bérminimumot kell fizetni. A minimálbér és a garantált bérminimum összegét évente kormányrendeletben állapítják meg. A minimálbér és garantált bérminimum 2019. évre érvényes összegeit a 324/2018. (XII.30.) Korm. rendelet szabályozza oly módon, hogy meghatározza a kötelezően alkalmazandó havi, heti, napi vagy órabért. A rendeletben meghatározott összegek az általános teljes munkaidő teljesítése (napi 8, heti 40 óra) esetén illetik meg a munkavállalót. Részmunkaidős foglalkoztatás esetén minimálbérként, illetve garantált bérminimumként a kormányrendeletben megállapított összegek időarányos része jár.



Kötelező legkisebb munkabér összege 2019-ben (Ft)			
	8 óra	6 óra	4 óra
havi bér	149 000	111 750	74 500
heti bér	34 260	25 695	17 130
napi bér	6 860	5 145	3 430
órabér	857	857	857

Garantált bérminimum összege 2019-ben (Ft)			
	8 óra	6 óra	4 óra
havi bér	195 000	146 250	97 500
heti bér	44 830	33 623	22 415
napi bér	8 970	6 728	4 485
órabér	1 121	1 121	1 121



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

8. Közérdekű önkéntes tevékenység keretében végzett munka

Fiatalkorú személyek foglalkoztatására sor kerülhet közérdekű önkéntes tevékenység keretében is, melynek szabályait a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvény (a továbbiakban: Köt.) rögzíti. A törvény hatálya a magyar és külföldi állampolgárok által Magyarországon végzett önkéntes tevékenységre, és a magyar állampolgár által magyarországi fogadó szervezetnél külföldön végzett önkéntes tevékenységre terjed ki. Fogadó szervezet lehet többek között a helyi önkormányzat vagy azok társulása, a nemzetiségi önkormányzat, a költségvetési szerv, a magyarországi székhelyű civil vagy közhasznú szervezet, a magyarországi székhelyű egyházi jogi személy vagy vallási egyesület. Ugyancsak fogadó szervezet lehet a közszolgáltatást nyújtó szociális, gyermekjóléti, gyermekvédelmi szolgáltató, az egészségügyi szolgáltató, a köznevelési és felsőoktatási intézmény, muzeális intézmény és könyvtár.

Közérdekű önkéntes tevékenységnek a fogadó szervezetnél a törvényben meghatározott tevékenységi körben végzett **ellenszolgáltatás nélküli tevékenység minősül**. Bár ingyenesen történik, nem tartozik ebbe a körbe az önkéntes véradás, az önkéntes, illetve létesítményi tűzoltóként végzett tevékenység, a polgári természetőri tevékenység, valamint a köznevelési törvényben meghatározott közösségi szolgálat.

A törvény alapján önkéntes a **10. életévét betöltött személy lehet**. Az önkéntes elláthat minden olyan tevékenységet: a) amelyre vonatkozóan megfelel a jogszabályokban meghatározott képesítési, egészségügyi, nyilvántartásba vételi és egyéb feltételeknek,
b) amelynek ellátását jogszabály nem köti meghatározott jogviszonyhoz, illetve amelynek önkéntessel történő ellátását jogszabály nem zárja ki.

A tanuló nem létesíthet önkéntes jogviszonyt azzal a nevelési-oktatási intézménnyel, amelylyel tanulói jogviszonyban, kollégiumi tagsági viszonyban áll (kivéve a táboroztatási tevékenységet és az egyéb közösségi programokat).

Akárcsak a munkaviszony esetében az Mt., a közérdekű önkéntes tevékenység vonatkozásában a Köt. is tartalmaz a 18. életévüket be nem töltött személy tevékenysége vonatkozásában bizonyos korlátozásokat, melyek részint az önkéntes tevékenység feltételeit, részint a munkavégzés körülményeit érintik.

A fiatalkorú személy csak olyan közérdekű önkéntes tevékenységet folytathat, amely megfelel az életkorának, testi, értelmi és erkölcsi fejlettségének, illetve képességeinek, valamint amely nem veszélyezteti az egészségét, fejlődését és tankötelezettségének teljesítését. Ezen túlmenően a 16. életévét még be nem töltött fiatalkorú közérdekű önkéntes tevékenységet külföldön nem végezhet.

A munkaviszonyban álló fiatalkorúhoz hasonlóan a közérdekű önkéntes tevékenységet végző 18. életévét még be nem töltött önkéntes sem vehető igénybe bizonyos időszakokban vagy bizonyos munkamennyiséget meghaladóan. Így

- nem végezhet tevékenységet este 20 óra és másnap reggel 6 óra között,
- a 16. életévét még be nem töltött fiatalkorúnál a közérdekű önkéntes tevékenységre fordítható idő nem haladhatja meg
    - tanítási szünetben a napi 3 órát és heti 12 órát,
    - tanítási időben a heti 6 órát (és tanítási időben a napi 2, tanítási napon kívül a napi 3 órát),
- a 16. életév betöltését követően a fiatalkorúnál a közérdekű önkéntes tevékenységre fordítható idő nem haladhatja meg a napi 4,5 órát és a heti 18 órát,
- a közérdekű tevékenység befejezése és a másnapi megkezdése között legalább 14 óra pihenőidőt kell biztosítani.

Az önkéntes szerződést írásba kell foglalni, ha azt határozatlan időre vagy legalább 10 napra kötik, de ha az önkéntes fiatalkorú, már akkor is kötelező az írásbeli alak, ha az önkéntes szerződést 2 napra kötik. A szerződés érvényességéhez (valamint minden, a közérdekű önkéntes tevékenységet érintő jognyilatkozathoz) a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges. Ha pedig a közérdekű önkéntes tevékenységet végző személy kiskorú (a 14. életévét még nem töltötte be), és ennélfogva cselekvőképtelennek minősül, helyette a törvényes képviselője köti meg a szerződést és teszi meg az egyéb jognyilatkozatokat, azonban mind a szerződés megkötéséhez, mind pedig annak módosításához a kiskorú önkéntes beleegyezése is szükséges.

Más a helyzet az önkéntes tevékenységre irányuló szerződés felmondásával:

- a 14. életévét betöltött kiskorú az önkéntes szerződést a törvényes képviselője hozzájárulása nélkül is felmondhatja,
- a 16. életévét még be nem töltött kiskorú önkéntes, illetve törvényes képviselője azonnali hatályú felmondáshoz való joga az önkéntes szerződésben nem korlátozható.

A fogadó szervezet a 18. életévét be nem töltött önkéntes esetén köteles biztosítani a közérdekű önkéntes tevékenység folyamatos, szakszerű felügyeletét.



9. A tanulószerződés alapján végzett tevékenység

A szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény (a továbbiakban: Szakképzési tv.) alapján az állam által elismert szakképesítés megszerzését az állam iskolai rendszerű szakképzés keretében biztosítja a szakképzői iskolai tanulók számára. A szakképesítés megszerzéséhez szükséges gyakorlati képzés szervezése céljából tanulószerződés köthető, melynek alapján a tanuló a vele szerződést kötő, gyakorlati képzést szervező szervezetnél szerzi meg az adott szakma elsajátításához szükséges ismereteket. A tanulószerződés alapján a tanuló az adott szervezetnél munkavégzést is teljesít.

A Szakképzési tv. 42. §-a alapján gyakorlati képzés szervezése céljából tanulószerződés az iskolai rendszerű szakképzésben magyarországi székhellyel működő köznevelési intézményben, iskolai oktatás keretében részt vevő tanulóval köthető. A tanulóval tanulószerződés fő szabály szerint az adott képzés első szakképzési évfolyamának kezdetétől kezdődő hatállyal, a harmadik és további szakképesítésnek nem minősülő szakképesítésre történő felkészítés céljából vagy a szakgimnázium tizenegyedik vagy tizenkettedik évfolyamának kezdetétől kezdődő hatállyal a szakgimnázium szakképzési évfolyamán megszerezhető szakképesítésre irányuló, a szakképzési kerettantervben meghatározott - tanévenként átlagosan legalább 250 órát meghaladó idejű - gyakorlat teljesítése céljából folyó, költségvetési támogatásban részesíthető képzésre köthető. A szakképzési évfolyam vagy a szakgimnázium 11. vagy 12. évfolyamának kezdetén a keresztfélévben induló évfolyam kezdő időpontját is érteni kell.

A tanulószerződést, a tanulószerződés módosítását és felmondását írásba kell foglalni. A tanuló egyidejűleg csak egy hatályos tanulószerződéssel rendelkezhet. A tanulószerződéssel rendelkező tanuló gyakorlati képzésen kizárólag tanulószerződés keretében vehet részt.

A Szakképzési tv. 43. § (1) bekezdés alapján tanulószerződést az a gyakorlati képzést szervező gazdálkodó szervezet vagy egyéb olyan szerv, szervezet (gyakorlati képzést szervező szervezet) köthet, amely a gyakorlati képzés folytatására jogosult szervezetek közhiteles hatósági nyilvántartásában szerepel. A nyilvántartást a tanuló gyakorlati képzését vállaló gyakorlati képzést szervező szervezet székhelye vagy a gyakorlati képzési célt szolgáló telephelye szerinti illetékes gazdasági kamara vezeti.

A Szakképzési tv. 48. § (4) bekezdése alapján a **tanulószerződésre** a törvényben nem szabályozott kérdésekben a **Polgári Törvénykönyvnek a megbízási szerződésre vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni.**

A Szakképzési tv. elrendeli ugyanakkor a tanulószerződésre is bizonyos munkajogi szabályok alkalmazását. A 26. § (7) bekezdés alapján a szakgimnázium, a szakközépiskola és a szakiskola tanulóját a szakképzési évfolyamokon tanulószerződés alapján folyó gyakorlati képzés keretében megilletik mindazon jogok, amelyet

a) az **érdekvédelem tekintetében** a munka törvénykönyvéről szóló törvény, valamint

b) az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés követelményei tekintetében a **munkavédelemre vonatkozó törvény** és végrehajtási rendeletei

biztosítanak a munkavállaló részére. E rendelkezések alkalmazásában munkavállalón a tanulót, munkáltatón a gyakorlati képzés szervezőjét, munkaviszonyon a tanulószerződéses jogviszonyt kell érteni. A 64. § (6) bekezdés alapján az Mt. szabályai irányadóak a tanulónak járó juttatásokból való levonásra, illetve jogalap nélküli kifizetésre is.

A Szakképzési tv. 63. §-a szabályozza azokat a juttatásokat, amelyek a tanulószerződéses jogviszonyban álló személy részére biztosítandók, biztosíthatók.

A tanulószerződéses jogviszonyban álló személy **társadalombiztosítási ellátásával kapcsolatos szabályokat** a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló **1997. évi LXXX. törvény** (a továbbiakban: Tbj.) tartalmazza:

- a Tbj. 4. § a) 2. pont alapján foglalkoztatónak minősül a szakképzésről szóló törvényben meghatározott tanulószerződés alapján szakképző iskolai tanulmányokat folytató tanuló esetén a tanulószerződés megkötésére jogosult szervezet;

- a Tbj. 4. § k) 1. pont alapján járulékalapot képező jövedelemnek számít a tanulószerződés alapján ténylegesen kifizetett díj;

- a Tbj. 5. § (1) bek. c) pontja alapján biztosított a tanulószerződés alapján szakképző iskolai tanulmányokat folytató tanuló.





GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001 azonosító számú
„Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése”
elnevezésű kiemelt projekt

Készítette:
Pénzügyminisztérium
Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztály

2019

SZÉCHENYI 2020

MAGYARORSZÁG KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális Alap

BEFEKTETÉS A JÖVŐBE