Foglalkoztatási szabályok - nyári diákmunka (2022)

Az alábbi tájékoztató azokat a munkajogi szabályokat összegzi, amelyek ismerete segítheti a diákokat abban, hogy megismerhessék az alapvető munkavállalói jogaikat és az esetleges jogsértések esetén azt is tudják, hogy hova fordulhatnak segítségért.

Fontos tudni!

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

1. Kivel és hogyan létesíthető munkaviszony?

A munkaviszonyban történő foglalkoztatás legfontosabb szabályait a **munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény** (a továbbiakban: Mt.) tartalmazza.

Az Mt. általános szabálya szerint **munkaviszonyt az létesíthet, aki betöltötte a 16. életévét**.

Kivételesen a 16. életévét még be nem töltött fiatal is foglalkoztatható munkaviszonyban - ezek az esetek a következők:

- a **15. életévét betöltött** és **nappali tagozatos oktatási intézményben** tanuló személy az **iskolai szünet tartama alatt***; iskolai szünet alatt értendő a nyári szünet mellett minden olyan időszak, amikor az oktatási intézményben szünetel az oktatás.*
- a **16. életévét még be nem töltött** személy **kulturális, művészeti, sport-, és hirdetési tevékenység** keretében, a külön jogszabályban meghatározottak szerint. A foglalkoztatáshoz nem szükséges a gyámhatóság előzetes engedélye, azonban a foglalkoztatás megkezdését - legalább 15 nappal előbb – **be kell jelenteni a gyámhatóság részére**; *nem feltétele a foglalkoztatásnak, hogy az az iskolai szünet időtartamára essen.*

Munkaviszonyt elsősorban a munkáltató és a munkavállaló között megkötött **munkaszerződéssel** lehet létesíteni, amit a munkáltatónak kell írásba foglalni. A munkaviszony kezdetének napját a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap.

A munkaszerződésnek feltétlenül tartalmaznia kell a munkavállaló **alapbérét** és **munkakörét**.

Emellett a munkaszerződésben rendelkezni lehet, illetve tájékoztatni kell a munkavállalót egyéb kérdésekről is:

- a munkaviszony **tartamáról** (a munkaviszony kezdetének és megszűnésének időpontja): 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, mert a határozott időtartamú munkaviszonyt nem kell felmondani, az a határozott idő lejártával automatikusan megszűnik). A diákok iskolai szünet alatti munkavégzésére általában a határozott időtartamú szerződés a jellemző;

- a **munkavégzés helyéről**: ez határozza meg, hogy a munkavállalónak földrajzilag hol kell teljesítenie a munkavégzést (a munkáltató melyik telephelyén, fióktelepén);
- a **napi munkaidő** tartamáról; fő szabály szerint (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 (napi 8 óránál kevesebb, pl. napi 6 vagy 4 órás). Ha a munkaviszony nem teljes munkaidőre jön létre, ebben a kérdésben meg kell állapodni, hiszen ez alapvetően befolyásolja a munkavállaló munkabérét is.
- **egyebek**: az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról, kifizetés napjáról, a munkakörbe tartozó feladatokról, a szabadság mértékéről, számítási módjáról, kiadásának szabályairól, valamint **a munkáltatói jogkör gyakorlójáról**; a többi kivételével a munkáltatói jogkör gyakorlójáról akkor is tájékoztatást kell adni, ha a munkaviszony tartama az egy hónapot, vagy a munkaidő a heti nyolc órát nem haladja meg.

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 valaki a 14. életévét sem töltötte be - tehát jogi értelemben cselekvőképtelen – a munkaszerződést **helyette a törvényes képviselő kötheti meg.** (Itt csak a sporttevékenység, a modelli, vagy művészeti tevékenység stb. köréről lehet szó.)

Bejelentési kötelezettség

A munkaviszony létesítését - 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. A bejelentés teljesítéséről, a jogviszonyok lekérdezéséről az „Ügyfélkapun” (www.magyarorszag.hu) vagy a https://mvff.munka.hu weboldal „munkaügyi kiadványok” cím alatt található segédlet alapján lehet tájékozódni.

2. Egyszerűsített foglalkoztatás

Ha a munkavégzés **nem rendszeres**, a munkáltató és a munkavállaló a munkaviszony egyszerűbb formáját is választhatja. Ilyen az **egyszerűsített foglalkoztatás** vagy **alkalmi munka**: rövidebb időszak(ok)ra létesíthető, egyszerűbb formában, ugyanakkor korlátozott időtartamra: mezőgazdasági és turisztikai idénymunka 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.

Nem szükséges írásba foglalt munkaszerződés megkötése (bár a munkavállaló kérheti, hogy a szerződést foglalják írásba); az egyszerűsített foglalkoztatás, alkalmi munka ugyanis **az adóhatóság felé történő bejelentéssel** jön létre, ezt a kötelezettségét a foglalkoztatónak a munkavégzés megkezdése előtt kell teljesíteni. A bejelentéssel a munkavállaló nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresési ellátásra szerez jogosultságot.

3. Iskolaszövetkezetek

A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény alapján a **nappali tagozatos tanuló** (csak az életkori korlátozások figyelembe vétele mellett) **vagy főiskolai, egyetemi hallgató** tagi jogviszonyt létesíthet az iskolaszövetkezettel annak érdekében, hogy az iskolaszövetkezet által harmadik személy (valamilyen vállalkozás) részére nyújtott, úgynevezett külső szolgáltatás keretében közreműködjön. Az iskolaszövetkezeti keretek közötti munkavégzés előnye, hogy a diák mögött ott áll az erősebb pozíciókkal rendelkező iskolaszövetkezet, ami nagyobb garanciát nyújt a foglalkoztatás biztonságára.

A külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony az iskolaszövetkezet és a diák tag közötti külső szolgáltatásra vonatkozó tagsági megállapodás alapján jön létre. Ebben a tagi megállapodásban kell rögzíteni 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 szabályait kell alkalmazni. A diák szövetkezeti tag munkavégzésére ezen túlmenően alkalmazni kell az Mt. bizonyos szabályait is, valamint maga a szövetkezetekről szóló törvény is tartalmaz munkavégzési korlátozásokat.

A leglényegesebb korlátozások a következők:

- ha a feladatteljesítés tartama a napi hat órát meghaladja, napi **húsz**, ha a napi kilenc órát meghaladja, további napi **huszonöt perc munkaközi szünetet** kell biztosítani;
- ha két egymást követő napon végzi feladatát, a napi munka befejezése és a következő napi munka megkezdése között legalább **tizenegy óra pihenőidőt** kell biztosítani;
- az Mt. szabadságra vonatkozó rendelkezéseit az iskolaszövetkezet személyes közreműködést teljesítő, nappali tagozatos tanulói 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;

Ha az iskolaszövetkezet tagja a **18. életévét még nem töltötte be**, az iskolaszövetkezet üzletszerű gazdasági tevékenységében személyes közreműködésére – függetlenül attól, hogy arra munkaviszony vagy polgári jogviszony keretében kerül sor -, az Mt.-ben foglalt, a fiatal munkavállalók munkajogi védelmére vonatkozó rendelkezések figyelembevételével kerülhet sor (lásd a 4. pontot);

Ha az iskolaszövetkezet üzletszerű gazdasági tevékenységében személyes közreműködésre munkaviszony, illetve 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 tanítási órák keretében is ellát, vagy amely kapcsolódik a nevelési-oktatási intézmény létesítményeinek rendeltetésszerű működésével összefüggő, a tanulói jogviszonyból származó kötelezettségeinek teljesítéséhez.

4. A munkavégzés korlátai fiatal foglalkoztatottaknál

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.

5. A szabadságra vonatkozó szabályok

Általános szabály szerint a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján 20 nap alapszabadság jár, melyhez az életkortól függően jár pótszabadság. 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.

Az egy naptári évnél rövidebb foglalkoztatás esetén a törvényben megállapított éves **szabadság időarányos része jár** a munkavállalónak. Ha tehát a diák egy hónapig dolgozik, részére a 20 + 5 = 25 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 befejeződésével a munkáltatónak a munkavállaló részére a ki nem adott szabadságot pénzben kell megváltania (vagyis egy hónapi foglalkoztatás esetén a megállapított havi munkabér mellett szabadságmegváltás címén további két napi munkabért is ki kell fizetnie).

6. 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 2022. évre vonatkozóan a **703/2021. (XII. 15.) Korm. rendelet határozza meg**. A minimálbér összege a napi 8 órás teljes munkaidőre vonatkozik, részmunkaidős foglalkoztatás esetén annak időarányos részét kell megfizetni.

Kötelező legkisebb munkabér összege 2022. év (Ft)			
	8 óra	**6 óra**	**4 óra**
havi bér	200 000	150 000	100 000
heti bér	45 980	34 485	22 990
napi bér	9 200	6 900	4 600
órabér	1 150	1 150	1 150

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 megkívánt középfokú végzettséggel vagy szakképesítéssel rendelkezik, részére magasabb összegű, ún. **garantált bérminimum** jár.

Garantált bérminimum összege 2022. év (Ft)			
	8 óra	**6 óra**	**4 óra**
havi bér	260 000	195 000	130 000
heti bér	59 780	44 835	29 890
napi bér	11 960	8 970	5 980
órabér	1 495	1 495	1 495

A **25 év alatti** foglalkoztatottaknak 2022. január 1. napjától az Szja törvényben (1995. évi CXVII. törvény) meghatározott mértékig **nem kell személyi jövedelemadót fizetniük** az összevont adóalapba tartozó, a törvényben meghatározott jövedelmeik után. Az adóalapból levonható kedvezmény a 2022. évben havonta maximum 433 700 forint, ami 65 055 forint adómegtakarítást jelent. A kedvezmény érvényesítését a fiatalnak nem kell kérnie, azt a munkáltató a jogosultsági hónapokban automatikusan figyelembe veszi, kivéve, ha a fiatal nyilatkozatban kéri a kedvezmény részleges vagy teljes mellőzését.

Egyszerűsített foglalkoztatás esetén alapbérként, illetve teljesítménybérként - a meghatározott feltételeknek megfelelően - **legalább a kötelező legkisebb munkabér 85%-a,** garantált bérminimum esetén 87%-a jár. A filmipari statiszta alkalmi munkából származó napi nettó jövedelme nem haladhatja meg a 18 000 forintot.

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 csak azért, mert diákként dolgozik.

7. Hova fordulhat a diák munkavállaló jogsérelem esetén?

A munkaviszonnyal kapcsolatos problémákat, kifogásokat először 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 lehetséges fóruma a diák munkavállalók esetében is a **bíróság** (munkaügyi perben a fővárosi, illetve a megyei törvényszék jár el).

Gyorsabb és egyszerűbb az eljárás, ha a jogsértés miatt a diák, vagy a szülő, törvényes képviselő **a foglalkoztatás-felügyeleti hatósághoz** fordul, mely a panaszt vagy a közérdekű bejelentést (akár névtelenül is vagy az adatok zártan történő kezelése mellett, azaz a bejelentő személye nem lesz beazonosítható) rövid időn belül kivizsgálja, és annak megalapozottsága esetén intézkedik a jogsértő munkáltatóval szemben.
Az alapvető munkajogi szabályok érvényesülését a fővárosi és megyei kormányhivatalok foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzést ellátó szervezeti egységei által tartott vizsgálatok biztosítják. Elérhetőségük a https://mvff.munka.hu vagy a https://www.kormanyhivatal.hu honlapon megtalálható.

Panasz vagy közérdekű bejelentés a **Technológiai és Ipari Minisztérium Foglalkoztatás-felügyeleti Irányítási Főosztályához** (https://mvff.munka.hu/) is benyújtható, amely azt az intézkedésre hatáskörrel és illetékességgel rendelkező hatósághoz továbbítja, illetve kérdés esetén tájékoztatást ad.

Budapest, 2022. június

Technológiai és Ipari Minisztérium
Foglalkoztatás-felügyeleti Irányítási Főosztály