

## Tudnivalók a nyári diákmunkáról (2018)

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 a diák munkavállalók mindig kiszolgáltatottabbak a munkáltatójukkal szemben, mint az idősebb munkavállalói korosztályok, így esetükben fokozottabban fennáll annak a veszélye, hogy a munkáltató nem tartja be a munkaviszonnyal kapcsolatos alapvető szabályokat (pl. a munkaviszony létesítésével kapcsolatos életkori szabályokat, a munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket stb.), vagy a tapasztalatlan munkavállalókat – elsősorban pénzügyileg - megrövidíti.

Az ellenőrzési tapasztalatok alapján szerencsére viszonylag alacsony az életkori korlátozásokkal (vagyis, hogy mely életkor betöltésétől vállalhat a fiatal munkát) kapcsolatos szabálytalanságok száma (az úgynevezett jogellenes gyermekmunka). Annál gyakoribb viszont az egyébként legálisan foglalkoztatható fiatalok **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 egyéb problémát is kiküszöbölhet.

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, milyen jogok illetik meg és milyen kötelezettségek terhelik a munkaszerződés teljesítése során. Ugyancsak e törvényben található meg annak szabályai, hogy a fiatalok munkavállalókat milyen életkori és munkavégzési korlátozások betartásával szabad foglalkoztatni.

### **Kivel és hogyan létesíthető munkaviszony?**

Az Mt. általános szabálya szerint **munkaviszonyt az létesíthet, aki betöltötte a 16. életévét**. Kivételesen azonban a 16. életévét még be nem töltött fiatal is foglalkoztatható munkaviszonyban a következő esetekben:

- 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 a 16. életévét még be nem töltött személy **kulturális, művészeti, sport-, és hirdetési tevékenység** keretében.

*(Ezekben az esetekben természetesen nem feltétel, hogy a foglalkoztatás az iskolai szünet tartamára essék.)*

Munkaviszonyt elsősorban a munkáltató és a munkavállaló között megkötött **munkaszerződéssel** lehet létesíteni. A munkaszerződésnek érvényességi feltételei az írásbeli alak, vagyis azt minden esetben – legkésőbb a munkavégzés megkezdéséig - kötelezően **írásba kell foglalni**, ami a munkáltató kötelezettsége. A munkaszerződésnek feltétlenül tartalmaznia kell a munkavállaló **alpbérét** és **munkakörét**.

Emellett a munkaszerződésben rendelkezni lehet, sőt célszerű a munkaviszonnyal kapcsolatos egyéb kérdésekről is. Így mindenekelőtt

- a munkaviszony **tartamáról** (megtől meddig tart a munkaviszony): 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). A diákok munkavégzése esetén általában nyilvánvalóan 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.

### **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 fiatakorú még a 14. életévét sem töltötte be - tehát jogi értelemben cselekvőképtelen – a munkaszerződést **helyette a törvényes képviselő kötheti meg.** (Itt természetesen csak a gyámhatóság engedélye szerinti sporttevékenység, a modelli, 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](http://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 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, hogy a szerződést foglalják írásba); 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 részüljön bizonyos társadalombiztosítási ellátásokban, és foglalkoztatása majd a nyugdíj számításánál irányadó szolgálati időbe is beszámít.

### **Iskolaszövetkezeti foglalkoztatás**

Gyakori foglalkoztatási forma a diákok körében az **iskolaszövetkezetek** közreműködésével történő munkavállalás is. Ennek szabályai a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény (Sztv.) tartalmazza. A **nappali tagozatos tanuló** (természetesen 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 között 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 mindenképp:

- 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 az Sztv. is tartalmaz meghatározott 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;

#### **Figyelembe veendők továbbá:**

- 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 következő 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 rendeltetészerű működésével összefüggő, a tanulói jogviszonyból származó kötelezettségeinek teljesítéséhez.

#### **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 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.

Az egy naptári évnél rövidebb foglalkoztatás esetén a törvényben megállapított éves **szabadság időarányos része jár** a munkavállalónak. Ha tehát a diák munkavállaló 1 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 rövidege miatt - nem adják ki természetben; ilyenkor a munkaviszony befejezésével a munkáltatónak a munkavállaló részére a ki nem vett szabadságot pénzben kell meg-

váltania (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 a 2018. évre vonatkozóan jelenleg a **430/2016. (XII.15.) 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.

<b>Kötelező legkisebb munkabér összege 2018-ban (Ft)</b>			
	<b>8 óra</b>	<b>6 óra</b>	<b>4 óra</b>
<b>havi bér</b>	138 000	103 500	69 000
<b>heti bér</b>	31 730	23 798	15 865
<b>napi bér</b>	6 350	4 763	3 175
<b>órabér</b>	794	794	794

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.

<b>Garantált bérminimum összege 2018-ban (Ft)</b>			
	<b>8 óra</b>	<b>6 óra</b>	<b>4 óra</b>
<b>havi bér</b>	180 500	135 375	90 250
<b>heti bér</b>	41 500	31 125	20 750
<b>napi bér</b>	8 300	6 225	4 150
<b>órabér</b>	1 038	1 038	1 038

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 (általában a megyeszékhelyen) 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 kormányhivatalok megyeszékhelyen működő **járási hivatalainak** (Pest megyében az érdi járási hivatalnak, Budapesten a III. kerületi hivatalnak) a munkaügyi ellenőrzést ellátó szervezeti egységei járnak el. Elérhetőségük [www.ommf.gov.hu](http://www.ommf.gov.hu) honlapon 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, 2018. május 16.

Nemzetgazdasági Minisztérium

Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztály