

Tudnivalók a nyári diákmunkáról (2020)

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 kiszolgáltatottabbak a munkáltatójukkal szemben, így esetükben fokozottabban fennáll annak a veszélye, hogy a munkáltató nem tartja be a munkaviszonnyal kapcsolatos alapvető szabályokat (pl. a munkaviszony létesítésével kapcsolatos életkori korlátokat, a munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket stb.), vagy a tapasztalatlan munkavállalókat – elsősorban anyagiilag – megrövidíti.

Az ellenőrzési tapasztalatok azt mutatják, hogy viszonylag alacsony az életkori korlátozások (vagyis, hogy milyen életkor betöltésétől vállalhat a fiatalkorú személy munkát) megsértésével kapcsolatosan feltárt szabálytalanságok száma (tipikusan az un. jogellenes gyermekmunka). Annál gyakoribb viszont az egyébként legálisan foglalkoztatható fiatalok írásba foglalt **munkaszerződés és/vagy adóhatósági bejelentés nélküli foglalkoztatása**. A fiatal munkavállalók számára ugyanis rendszerint nem fontos, hogy a munkaszerződést írásba foglalják és a munkaviszonyuk be is legyen jelentve, hiszen elsődleges céljuk a jövedelem megszerzése. Pedig az írásbeli munkaszerződés és a munkaviszony bejelentése – amellet, hogy **kötelező** - sok egyéb problémát is kiküszöbölhet.

Az alábbi tájékoztató azokra a munkajogi szabályokra hívja fel a figyelmet, amelyek ismerete hozzájárulhat ahhoz, hogy a diák munkavállalót ne érje jogsérelem, vagy az őt ért szabálytalanság esetén tudja, hogy hova fordulhat segítségért.

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.

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. 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 fiatalkorú munkavállalókat milyen életkori és munkavégzési korlátozások betartásával szabad foglalkoztatni.

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 nem csupán a nyári szünet értendő, hanem 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. Ez évtől a foglalkoztatáshoz már nem szükséges a gyámhatóság előzetes engedélye, azonban a foglalkoztatás megkezdését - legalább 15 nappal előbb – be kell jelenteni a gyámhatóság részére.

(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 **alapbérét** és **munkakörét**.

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

- 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, minthogy 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.

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 cselekvőképelen.**

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 fiataalkorú 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 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 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 időnymunka 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.

Átmeneti szabály!

A 2020. december 31-ig terjedő időszakra vonatkozó átmeneti rendelkezést tartalmaz a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében a veszélyhelyzet ideje alatt egyes agrárszabályozási tárgyú rendelkezések eltérő alkalmazásáról szóló **122/2020. (IV. 16.) Korm. rendelet 5. §-a**, mely szerint 2020. április 17-től 2020 december 31-ig a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati, vadászati ágazatba tartozó munkavégzés keretében megvalósuló alkalmi és időnymunka esetén az Eftv-től eltérően az Eftv. 1. § (4) bekezdésében és 2. § 1. pontjában meghatározott éves időtartam 120 nap helyett legfeljebb **száznolcvan nap**, valamint az Eftv. 2. § 3. pont b) alpontjában meghatározott havi időtartam 15 nap helyett legfeljebb **húsz naptári nap**. A nevesített ágazatokban működő munkáltató akár egy száznolcvan napra szóló határozott idejű munkaviszonyt is be tud jelenteni az adóhatósághoz.

E foglalkoztatási formánál 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** *(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 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 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 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 mindenkor 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 rendeltetésszerű működésével összefüggő, a tanulói jogviszonyból származó kötelezettségeinek teljesítéséhez.

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.

A szabadságra vonatkozó szabályok

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 adott szabadságot pénzben kell megváltania (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 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 2020. évre vonatkozóan a **367/2019. (XII.30.) 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.

Kötelező legkisebb munkabér összege 2020-ban (Ft)			
	8 óra	6 óra	4 óra
havi bér	161 000	120 750	80 500
heti bér	37 020	27 765	18 510
napi bér	7 410	5 558	3 705
órabér	926	926	926

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 2020-ban (Ft)			
	8 óra	6 óra	4 óra
havi bér	210 600	157 950	105 300
heti bér	48 420	36 315	24 210
napi bér	9 690	7 268	4 845
órabér	1 211	1 211	1 211

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 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 **bíróság** (munkaügyekben a fővárosi, illetve a megyei törvényszék jár el). 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 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.

Munkaügyi ellenőrzést végző hatóságként a fővárosi és megyei kormányhivatalok munkaügyi ellenőrzést ellátó szervezeti egységei járnak el. Elérhetőségük www.ommf.gov.hu honlapon megtalálható. Ugyancsak benyújtható a panasz vagy bejelentés a kormányablakoknál, vagy e-mailen az **Innovációs és Technológiai Minisztérium Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztályához** (elérhetősége az említett honlapon szintén megtalálható), mely azt az intézkedésre hatáskörrel és illetékességgel rendelkező hatósághoz továbbítja.

Budapest, 2020. június 16.

Innovációs és Technológiai Minisztérium
Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztály