

Tudnivalók a nyári diákmunkáról

A nyári szünidőben sok diák vállalkozik arra, hogy rövidebb-hosszabb ideig munkát vállaljon. A nyári munkavégzés rövidebb időtartama és az életpaszttal hiánya miatt azonban a diák munkavállalók jobban ki vannak téve annak a veszélynek, hogy munkáltatójuk ilyen vagy olyan formában megrövidíti őket. A munkavállalással kapcsolatos alpinformációk ismerete nagymértékben hozzájárulhat ahhoz, hogy a diák munkavállalót ne érje jogsérelem, vagy az őt ért sérelmet lehetőség szerint orvosolni tudja.

Hogyan létesíthető munkaviszony?

A Munka törvénykönyve fő szabálya szerint **munkaviszonyt az létesíthet, aki betöltötte a 16. életévét.** Kivételes szabályként azonban

- az **iskolai szünet tartama alatt** (természetesen nem csupán a nyári szünetről van szó, hanem minden olyan időszakról, amikor a tanítás szünetel) munkát vállalhat az is, aki a **15. életévét betöltötte és nappali tagozatos oktatási intézményben** tanul,
- gyámhatósági engedéllyel, külön jogszabályban meghatározottak szerint foglalkoztatható a 16. életévét még be nem töltött személy **kulturális, művészeti, sport-, és hirdetési tevékenység** keretében (természetesen nem csupán az iskolai szünet tartama alatt).

A munkaviszonyt létesítő munkaszerződést kötelezően **írásba kell foglalni**, ami a munkáltató kötelezettsége. A munkaszerződésnek feltétlenül tartalmaznia kell a munkavállaló **alapbérét** és **munkakörét**. Rendelkezni kell továbbá a munkaviszony **tartamáról** (határozatlan vagy határozott idő - diákmunka esetében nyilvánvalóan határozott időtartamú szerződést kötnek a felek), a **munkavégzés helyéről**. Mivel a munkaviszony létrejöhet **teljes munkaidős** (napi 8 óra) vagy **rész munkaidős** (8 óránál kevesebb, pl. napi 6 vagy 4 órás munkaidő) foglalkoztatásra, ebben ugyancsak meg kell állapodni, hiszen ez alapvetően befolyásolja a munkavállaló munkabérét is.

A munkaviszony létrejöttét - a munkaszerződés írásba foglalása mellett, legkésőbb a munkavállaló munkába lépéséig - be kell jelenteni az adóhatóság részére is, ennek hiányában ugyanis a foglalkoztatás „feketének” minősül. A diák munkavállalókat többnyire elsősorban a munkabér megszerzése érdekli, ezért kevés figyelmet fordítanak arra, hogy munkáltatójuk bejelentette-e őket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) felé. **A munkaszerződés és a bejelentés hiánya** - azon túlmenően, hogy a későbbi nyugdíj szempontjából ezt a munkaviszonyt nem veszik majd figyelembe szolgálati időként - **egyéb - jogérvényesítést nehezítő 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 munkáltatót a bejelentési kötelezettség teljesítését.

Fontos tudni:

A korlátozottan cselekvőképes személy (tehát pl. a **18. életévét be nem töltött fiatalok**) olyan jognyilatkozatához, mely a munkaszerződés megkötésére, annak módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul, a **törvényes képviselő** (többnyire a szülő) **hozzájárulása** szükséges. Ha a fiatalok még a 14. életévét sem töltötte be (tehát cselekvőképtelen) - sporttevékenység, modell munka, művészeti tevékenység stb. körében - a munkaszerződést a törvényes képviselő köti meg helyette.

Ha a munkavégzés **nem rendszeresen történik**, a munkáltató és a munkavállaló a munkaviszony egyszerűbb formáját is választhatja. Ilyen forma az **egyszerűsített foglalkoztatás valamelyik formája**. Ez a foglalkoztatás forma rövidebb időszak(ok)ra létesíthető, egyszerűbb formában, ugyanakkor korlátozott időtartamra: mezőgazdasági és turisztikai idegymunka esetében azonos 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.

Gyakori foglalkoztatási forma a diák munkavállalók esetében az iskolaszövetkezetek közreműködésével történő munkavállalás is. Ilyenkor a diák tagsági és munkaviszonyt 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 jogszerűségére, biztonságára.

A munkavégzés korlátai fiataloknál

A fiatal munkavállaló éjszakai munkát nem végezhet, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el részére. Éjszakáinak minősül a 22.00 és 06.00 óra közötti időben végzett munka. Rendkívüli munkavégzésnek a napi munkaidőt meghaladó munkavégzés minősül (pl. a napi nyolc órás rendes 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!

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.

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 (általános szabály szerint havonként legalább egy pihenőnapot vasárnap kell 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.

Nemzeti Munkaügyi Hivatal
1089 Budapest, Kálvária tér 7.
munka@lab.hu
www.munka.hu
www.ujszechenyiterv.gov.hu



Fontos:

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 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 nyilvánvalóan nem jöhet számításba, viszont 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 veszik ki természetben; ebben az esetben a munkaviszony befejeződésével a munkáltatónak a munkavállaló részére a ki nem vett szabadságot pénzben kell megváltani (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 2014. évre vonatkozóan jelenleg a 483/2013. (XII. 17.) Korm. rendelet határozza meg. A minimálbér összege a napi 8 órás teljes munkaidőre vonatkozik, részmunkaidős foglalkoztatás esetén ennek 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	101 500	76 125	50 750
heti bér	23 360	17 520	11 680
napi bér	4670	3503	2335
órabér	584	584	584

Amennyiben a diák munkavállaló olyan munkakört lát el, amely legalább középfokú végzettséget, illetve középfokú szakképesítést igényel (ez természetesen csak a 18. életévét már betöltött fiatalok esetében jöhet számításba), és középfokú végzettséggel vagy szakképesítéssel rendelkezik, részére magasabb összegű, ún. garantált bérminimum jár. Ennek összege 2014-ben: havibér esetén 118 000 Ft/hó, hetibér esetén 27 160 Ft/hét, napibér esetén 5430 Ft/nap és órabér esetén 679 Ft/óra.

Hova fordulhat a diák munkavállaló jogsérelem esetén?

A munkavállalót ért jogsérelem orvoslásának elsődleges fóruma természetesen a diák munkavállalók esetében is a közigazgatási és munkaügyi bíróság, mely a fővárosban és megyénként működik. Gyorsabb és egyszerűbb az eljárás, ha az őt ért sérelem miatt a diák, vagy szülője, törvényes képviselője az erre hivatott hatósághoz, a **munkaügyi felügyelőséghez** fordul, mely hatáskörének fennállása esetén a panaszt rövid időn belül kivizsgálja, és annak megalapozottsága esetén intézkedik a jogsértő munkáltatóval szemben. A munkaügyi felügyelőségek a fővárosban és valamennyi megyeszékhelyen a kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szervein belül működnek. A felügyelőségek elérhetősége a honlapon megtalálható. Ugyancsak benyújtható a panasz a kormányablakoknál, vagy e-mailen a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóságához (elérhetősége szintén megtalálható honlapunkon), mely azt az intézkedésre hivatott hatósághoz továbbítja.

