

## A diákmunkával kapcsolatos jogi szabályozás a foglalkoztató szemével

**Az iskolai szünetek idején, s így különösen nyáron tömegesen lépnek be a munka világába a tanulók és diákok. Bár a velük kötendő munkavégzésre irányuló jogviszonyra alapvetően az általános munkajogi szabályok irányadók, a szabályozásban megjelenő speciális elemek mindenképpen szükségessé teszik a jogszabályi környezet ismeretét a leendő munkáltatók számára.**

### **Kivel létesíthető munkavégzésre irányuló jogviszony?**

A Munka törvénykönyve általános szabályai értelmében munkavállaló az lehet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte. Ettől eltérően munkavállaló lehet - az iskolai szünet alatt - az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat. A gyámhatóság engedélye alapján pedig a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható.

Fontos tehát azt meghatározni, hogy ki minősül diáknak a magyar jogi szabályozás értelmében. A kérdést szabályozó 321/2013. (VIII. 28.) Korm. rendelet értelmében e körbe az a nappali tagozatos oktatásban részt vevő személy tartozik, aki tanulói vagy hallgatói jogviszonyban áll valamely közoktatási vagy felsőoktatási intézménnyel. A kormányrendelet értelmében e tanulói vagy hallgatói minőség a vonatkozó jogszabályok alkalmazásában a jogviszony megszűnése esetén a diákigazolvány érvényességéig tart.

### **A munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk:**

- a munkavállaló alaphatáráról és munkaköréről,
- a munkaviszony tartamáról, mely diákmunka esetében nyilvánvalóan határozott idejű lesz,
- a munkavállaló munkavégzésének helyéről és arról, hogy
- a jogviszony teljes munkaidős vagy napi 8 óránál kevesebb, részmunkaidős foglalkoztatásra jön-e létre (ami alapvető fontosságú a munkabér tekintetében).

### **A fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályok**

A fiatal munkavállalókra, **azaz a tizennyolcadik életévét be nem töltött munkavállalókra a Munka törvénykönyve speciális szabályokat állapít meg.** E szabályok azért is bírnak kiemelkedő jelentőséggel, mert a tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nem munkaviszony keretében történő foglalkoztatására a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni. Márpedig a diákmunka elvégezhető munkaviszony mellett megbízási, vállalkozási és egyszerűsített foglalkoztatási jogviszony keretében is.

A fiatal munkavállalók esetében a törvényes képviselő, így többnyire a szülő hozzájárulása szükséges a fiatal munkavállaló olyan jognyilatkozatának érvényességéhez, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul.

A munkaszervezés körében figyelembe veendő szempont, hogy fiatal munkavállaló számára éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el, **a napi munkaideje pedig legfeljebb nyolc óra lehet** és a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani. Ezen túlmenően pedig a fiatal munkavállaló számára **legfeljebb egy heti**



**munkaidőkeretet lehet elrendelni, négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani.** Ugyanígy legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidő biztosítandó számára.

### **Iskolaszövetkezeten keresztüli foglalkoztatás**

Az iskolaszövetkezet és a nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja között harmadik személy, a szolgáltatás fogadója részére nyújtott szolgáltatás teljesítése érdekében munkaviszony határozott időre létesíthető. E rendkívül elterjedt foglalkoztatási formában tehát a diák tagsági és munkaviszonyt létesít az iskolaszövetkezettel a részére biztosítandó munkalehetőség érdekében. E jogviszony keretében a szolgáltatás fogadója, az a vállalkozás, amelynél a diák a munkát végzi, a munkavállalónak utasítást adhat.

Ilyen foglalkoztatásra irányuló jogviszony esetében a szolgáltatás fogadója gyakorolja, illetve teljesíti azokat a munkáltatót megillető jogokat és terhelő kötelezettségeket, amelyek a munkavédelemmel, a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával, a munkaidővel, pihenőidővel és ezek nyilvántartásával kapcsolatosak. A szolgáltatás fogadójánál történő munkavégzés tartama alatt az iskolaszövetkezet munkavállalója számára biztosítani kell a szolgáltatás fogadójával munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket, amely kötelezettség teljesítéséért a munkáltató és a szolgáltatás fogadója egyetemlegesen felel, akárcsak a szolgáltatás fogadója részére történő munkavégzés során a munkavállalónak okozott kárért vagy a személyiségi jogai megsértéséért.

Iskolaszövetkezeten keresztüli foglalkoztatás esetében a munkaviszony a tagsági jogviszony megszűnésének időpontjában megszűnik.

### **A munkabér és az adófizetési kötelezettség**

A munkavégzésre irányuló szerződés alapján a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és az elvégzett munkáért munkabért fizetni. A munkabérben a felek főszabály szerint szabadon állapodnak meg, **annak legkisebb mértéke tekintetében azonban a minimálbérre és a garantált bérminimumra (amennyiben a munka legalább középfokú végzettséget igényel) vonatkozó szabályok megfelelően irányadók.** E legkisebb összeg a napi nyolc órás teljes munkaidőre vonatkozik, részmunkaidős foglalkoztatás esetében ennek időarányos részét kell megfizetni.

Amennyiben a diák foglalkoztatása munkaviszonyban történik, a személyi jövedelemadóról szóló törvény szerint kell a jövedelmet megállapítani. Megbízási szerződés alapján kapott jövedelemre az önálló tevékenységre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni, ami azt jelenti, hogy példának okáért a felmerült költségek elszámolhatóak. A munkaviszonyból, illetve a megbízási jogviszonyból származó jövedelem után a járulékokat, szociális hozzájárulási adót, szakképzési hozzájárulást az általános szabályok szerint kell megfizetni. Kivételt jelent ez alól az iskolaszövetkezet nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató diák



tagja, abban az esetben, ha a szervezet szolgáltató tevékenységében munkaviszony, vállalkozási vagy megbízási jogviszony keretében személyesen közreműködik. Ez a foglalkoztatási forma előnyös mind a diák, mind pedig az szolgáltatást igénybe vevő vállalkozás számára, hiszen a nappali rendszerű képzésben részt vevő tanuló, illetve hallgató nem minősül biztosítottnak, így utána járulékfizetési kötelezettség sem keletkezik, valamint a munkavállalónak is csak a 16 százalékos személyi jövedelemadót kell megfizetnie iskolaszövetkezeti jövedelme után.

Ha a témával kapcsolatban bármilyen további kérdése, kérése lenne, forduljon hozzánk bizalommal, az alábbi linkre kattintva, honlapunkon közvetlenül elküldheti kérdését!

<http://www.krs.hu/oldal/kapcsolat>