

A diákmunkával kapcsolatos jogi szabályozás a foglalkoztató szemével (1. rész)

Bár a diákmunkára alapvetően az általános munkajogi szabályok irányadók, a szabályozásban megjelenő speciális elemek mindenképpen szükségessé teszik a jogszabályi környezet ismeretét a leendő munkáltatók számára. A Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője, dr. Korim Balázs kétrészes írásának első részét olvashatja.

Az iskolai szünetek idején, s így különösen nyáron tömegesen lépnek be a munka világába a tanulók és diákok – fejtette ki előljáróban a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője.

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 – mutatott rá dr. Korim Balázs.

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 alaphéremében és munkakörében. Rendelkezni kell továbbá a munkaviszony tartamáról, mely diákmunka esetében nyilvánvalóan határozott idejű lesz. Meg kell határozni továbbá a munkavállaló munkahelyét és azt, hogy a jogviszony teljes munkaidős vagy napi 8 óránál kevesebb, részmunkaidős foglalkoztatásra jön-e létre. Ez utóbbi aspektus azért is bír kiemelkedő jelentőséggel, mert alapvetően kihat a munkavállaló munkabérére.

A fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályok

A fiatal munkavállalókra, azaz a tizenkilencedik életévét be nem töltött munkavállalókra a Munka törvénykönyve speciális szabályokat állapít meg. E szabályok azért is bírnak kiemelkedő jelentőséggel, mert a tizenkilencedik 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 – hangsúlyozta a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője.



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.