

Diákmunka és az iskolaszövetkezeten keresztüli foglalkoztatás (2. 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 második részét olvashatja.

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 – ismertette a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője.

Jogok és kötelezettségek

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.

Dr. Korim Balázs kiemelte: e 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 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 szövetkezet szolgáltató tevékenységében munkaviszony, vállalkozási vagy megbízási jogviszony keretében személyesen közreműködik – hívta fel a figyelmet a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője.

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 – hangsúlyozta végezetül dr. Korim Balázs.