

Így foglalkoztathatóak a fiatal munkavállalók

18 éves kor alatt jobban véd a jog

Nyakunkon a nyár, érdemes tehát megvizsgálni, hogy a fiatal munkavállalók foglalkoztatása milyen keretek között, mely szabályok alkalmazásával lehetséges. A fiatal munkavállaló fogalmát az Mt. 294.§ (1)(a) bekezdése tartalmazza. Ennek értelmében fiatal munkavállalónak a 18. életévét be nem töltött munkavállaló minősül. Az ő esetükben korukra tekintettel a jog szigorúbb szabályok alkalmazását rendeli el. Ezek a szigorúbb szabályok a munkaviszony létesítésénél, megszüntetésénél, valamint a munka- és pihenőidő biztosításánál jelennek meg leginkább. Lássuk akkor a részleteket:

Munkaviszony létesítéséhez szülői beleegyezés is kell

Munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez. Munkavállaló a Munka törvénykönyve alapján (Mt.) azonban csak 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 kivételesen a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható. Fontos azt is tudni, hogy a törvényes képviselő hozzájárulása is szükséges a fiatal munkavállaló olyan jognyilatkozatának az érvényességéhez, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul. Egyéb nyilatkozatokat azonban az említett munkavállaló önállóan is megteheti (pl. rendes szabadság igénybe vétele, kárfelelősség elismerése, megbízás szakszervezeti tagdíj levonására stb.). Természetesen a munkavállaláshoz először is adóazonosító jel is szükséges, amelyet a 13T34-es nyomtatványon, ingyenesen lehet igényelni.

Kedvező munka- és pihenőidő szabályok érvényesülnek

Fiatal munkavállaló esetében a munka- és pihenőidő szabályai korlátokkal alkalmazandóak. A fiatal munkavállaló napi munkaideje [Mt. 88. § (1) bek.] legfeljebb nyolc óra lehet és a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani. Ezen túlmenően éjszakai munka rendkívüli munkaidő, valamint egy hétnél hosszabb munkaidő-keret nem rendelhető el. Fontos továbbá, hogy 4,5 órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább 30 perc, 6 órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén pedig legalább 45 perc munkaközi szünetet kell



biztosítani. A fiatal munkavállalók napi pihenőideje is hosszabb. Az ő esetükben ugyanis legalább 12 óra tartamú napi pihenőt kell biztosítani. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás lehetséges, ugyanakkor egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be, valamint egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén is legalább egybefüggő 48 óra heti pihenőidő biztosítása kötelező. Ezeken túlmenően ráadásul a fiatal munkavállalót 5 nap pótszabadság is megilleti.

Nappali tagozatos diákok iskolaszövetkezeten keresztül is dolgozhatnak

Az iskolaszövetkezeti jogviszony keretében történő foglalkoztatás mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló számára előnyöket jelent. A munkáltató adó és járulékkedvezményben részesül, a fiatal munkavállaló pedig egy nagyobb szervezeten keresztül, biztonságosabb háttérrel jelenhet meg a munkaerő-piacon. A jövedelmi viszonyok is kedvezőek: általában ezer forint feletti órabérrel dolgozhatnak a diákok. Ez az utolsó nyár, amikor az iskolaszövetkezeti foglalkoztatásra még az Mt. szabályai érvényesek, jövőre ilyenkor már a szövetkezeti törvényt kell forgatni. A jelenlegi szabályok szerint a diák munkaszerződést az iskolaszövetkezettel köt, amely őt különböző munkahelyekre helyezheti ki. Ez a munkahely lehet iroda, ügyfélszolgálat, strand, vendéglátás vagy akár kereskedelmi egység is. Az alapvető munkajogi szabályok iskolaszövetkezeti jogviszony keretében is érvényesülnek, szabadság ugyanakkor a diáknak a hatályos szabályok alapján nem jár.

Jellemző az alkalmi munkavállalás, illetve az önkormányzati foglalkoztatás is

A nyár az alkalmi munkavállalás elsődleges megjelenési területe. Ilyenkor a munkáltatók előszeretettel nyúlnak ehhez az atipikus foglalkoztatási formához, mely számukra számos előnyt biztosít. Az Mt. ugyanis a foglalkoztatásra vonatkozó szabályok egy része alól felmentést ad, alacsonyabb közterhekkel kell számolni, valamint egyszerűbbek az adminisztrációs szabályok is. Nem szabad ugyanakkor elfelejteni, hogy a fiatalok foglalkoztatására vonatkozó speciális szabályok érvényesülésére ilyenkor is ügyelni kell (pl: szülői beleegyezés, munkaidő korlátok stb). A 16-25 év közötti fiataloknak önkormányzatokon, illetve önkormányzati fenntartású intézményeken keresztül is lehetőségük van munkavállalásra. Ezt az igényt a lakóhely szerinti kormányhivatalnál kell jelezni. A maximálisan 6 órás munkavégzés költségeinek fedezéséhez az állam a munkáltatóknak támogatást nyújt.



A felügyelet a szabályok betartását ellenőrzi !

Végezetül arra is rá kell mutatni, hogy a fiatal munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó előírások betartását, valamint az életkori feltételeket a felügyelet szigorúan ellenőrzi. A munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény alapján ráadásul az életkori feltételek megsértése esetén nem mellőzhető a bírság kiszabása sem. Érdemes tehát kellően körültekintően eljárni.