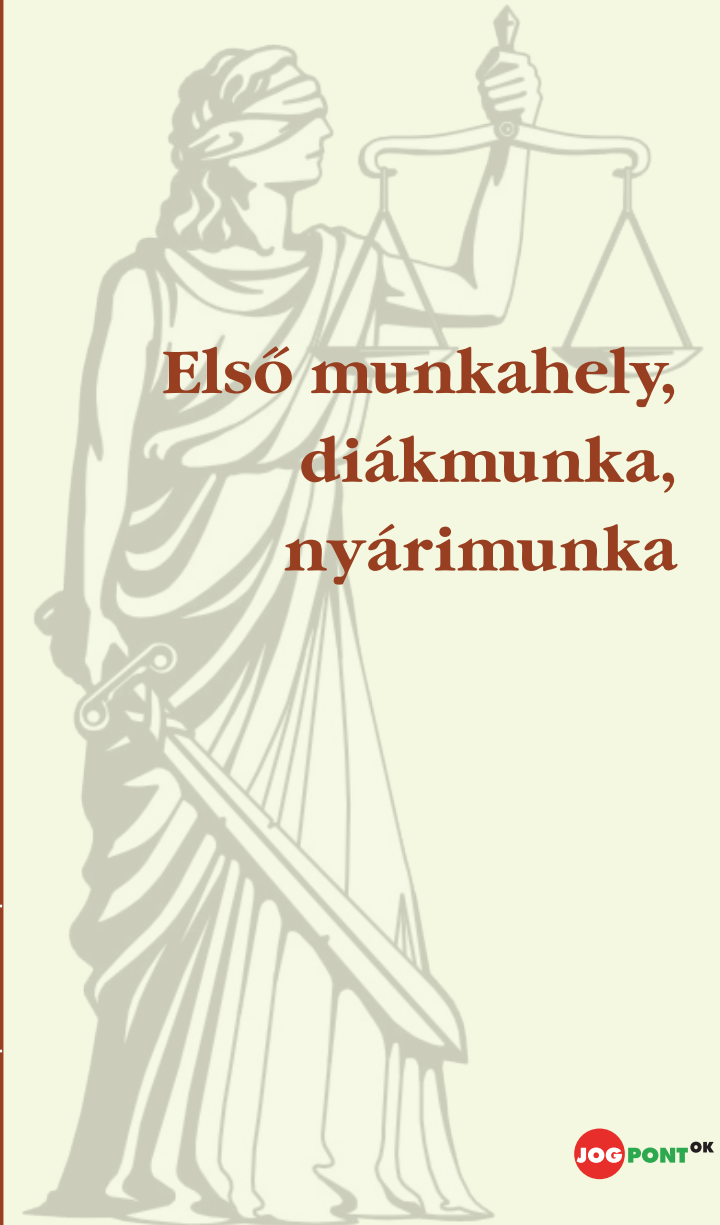


MUNKAJOG

**Első munkahely,
diákmunka,
nyárimunka**



SZÉCHENYI 


MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

**JOGPONTOK
KISKÖNYVTÁR**

JOGPONT^{OK}

Impresszum

Írta: Neiger,Kókai,Papp ügyvédi iroda
az Iskolaszövetkezetekről szóló részt Dr. Simon Balázs készítette

Lektor: Dr. Neiger Tibor egyetemi docens

Felelős kiadó: Magyar Iparszövetség, Dr. Vadász György elnök

A kiadvány a GINOP5.3.3.-15-2015-00003

„Közép-dunántúli JOGPontok „

Jogszerű foglalkoztatást célzó szolgáltatás nyújtása
projekt keretében készült.

Nyomda: Kettőspont Kft., Tata

Felelős vezető: A Kft ügyvezetője

2017



**ELSŐ MUNKAHELY, DIÁKMUNKA,
NYÁRI MUNKA**

Tartalomjegyzék

| | |
|---|----|
| Első munkahely, diákmunka, nyári munka | 3 |
| Nyári munka, diákmunka | 3 |
| A munkaviszony létesítésének feltételei | 4 |
| Ki a törvényes képviselő | 5 |
| A munkaszerződés tartalma | 7 |
| Adóazonosító jel | 8 |
| Munkabér | 9 |
| Levonási jogalap | 10 |
| Fiatal munkavállalókat érintő munkavégzési korlátok | 10 |
| Egyenlő bánásmód | 11 |
| Munkaerő kölcsönzés | 12 |
| Egyszerűsített foglalkoztatás | 13 |
| Háztartási munka | 16 |
| Mi az az iskolaszövetkezet? | 17 |
| Mit jelent tagnak lenni? | 18 |
| Milyen feladatkörökben dolgozhatok? | 20 |
| Milyen javadalmazásra számíthatok? | 21 |
| Hogyan léphetek ki az iskolaszövetkezetből? | 22 |
| Összefoglalva a legfontosabb szempontokat | 22 |
| Tájékozódjunk | 22 |
| Lehetőleg írásban | 23 |
| Ellenőrizzük | 23 |

ELSŐ MUNKAHELY, DIÁKMUNKA, NYÁRI MUNKA

Az első munkahely mindenki számára különleges élmény, meghatározó a jövőre vonatkozóan. Természetesen nem mindegy, hogy milyen körülmények között, milyen lehetőségekkel élve tud valaki először élete során elhelyezkedni, munkaviszonyt létesíteni. Nagyon fontos, hogy tájékozott legyen abban, hogy hogyan kell munkaszerződést kötni, állásajánlat esetén milyen szempontokat kell figyelembe venni. Tisztában kell lennie, hogy mint munkavállalót a munkaviszonyában milyen jogok illetik, illetve milyen kötelezettségek terhelik. Ez általánosságban minden munkavállalóra igaz, de különös jelentősége van az első munkahely tekintetében.

Nyári munka, diákmunka

Számos formája lehet az első munkahelynek, hiszen előfordulhat, hogy az első munkavállalás már az iskolai tanulmányok befejezése után következik be, de lehetőség van arra is, hogy valaki iskolai tanulmányai folytatása közben végezzen nyári munkát, vagy diákmunkát. Erre a munkavégzésre tehát többnyire fiatalok esetében kerül sor, de nyári munkát – ha egyéb kötelezettségeik, például a tanulmányi kötelezettségek, szakmai gyakorlatok, stb. lehetővé teszik – már felnőtt korúak is végezhetnek, és ez jellemzően főiskolai, egyetemi hallgatók esetében fordul elő.

A diákmunkáról akkor beszélünk, amikor valaki a tanulmányai folytatása mellett végez munkát, tehát ezt bizonyos fokig különböztetjük a nyári munkától, és ez jellemzően az iskolaszüvetkezeten keresztül

végzett munka. A nyári munka ezzel ellentétben jellemzően idényjellegű, míg a diákmunka többé-kevésbé folyamatosnak tekinthető.

A munkaviszony létesítésének feltételei

A munkaviszonnal kapcsolatos alapvető szabályokat a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. Tv. tartalmazza, (a továbbiakban ezt a törvényt Mt-vel jelezzük) de természetesen számos egyéb jogszabály van, amely még szabályokat tartalmaz az általunk ismertetni szándékozott körrel kapcsolatosan.

Ma Magyarországon a tankötelezettség 16 éves korig terjed, és ehhez alkalmazkodóan az Mt. 34. § (2) bekezdése azt írja elő, hogy munkavállaló az lehet, aki 16. életévét betöltötte. -- Kivételesen lehetővé teszi ugyanez a rendelkezés, hogy 15 éves kor után már munkavállaló lehet iskolai tanuló, de ez kizárólag azokra vonatkozik, akik nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytatnak, és csupán az iskolai szünet ideje alatt. Az iskolai szünet természetesen nem csupán a nyári szünet, hanem minden más iskolai szünet is lehetővé teszi, hogy a fiatal dolgozhasson. Általánosságban tehát 15 éves kor előtt munkát végezni – jogszerűen – nem lehetséges.

- 16 éves kor előtt csak a gyámhatóság engedélyével lehet munkát végezni, de kizárólag jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenységek keretében. Ez a rendelkezés tehát a tanulók részére lehetővé teszi a sportolást, a kulturális, művészeti életben történő fellépés lehetőségét, és lehetőség van modellként is dolgozni.

- aki még 14 éves sincs, annak viszont nem elégséges a (kulturális, művészeti, stb. területen sem) a gyámhatóság engedélye, a jogviszony létesítéséhez a törvényes képviselőnek kell a nyilatkozatot megtennie. (ennek oka, hogy ők jog szempontjából cselekvőképtelen kiskorúnak minősülnek.)

A legalapvetőbb szabály ezzel kapcsolatosan az, hogy a fiatal munkavállaló olyan jognyilatkozatának érvényességéhez, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul, törvényes képviselőjének hozzájárulása szükséges (Mt. 21. § (4) bekezdés).

Ki a törvényes képviselő

A törvényes képviselő fogalmát nem az Mt. szabályozza és határozza meg, hanem a Ptk-nak a családjogról szóló Negyedik könyve. Főszabályként a törvényes képviselők a szülők, de ha nincs szülő, úgy a gyám, illetve a gondnok minősül törvényes képviselőnek, de törvényes képviselő az eseti, illetve ideiglenes gondnok is.

A munkaszerződést írásban kell megkötni, de a jogszabály természetesen megfelelően rendezi azt az esetet is, ha a munkaszerződést a törvény megszegésével nem írásban kötik meg. A munkavállaló nem kerülhet emiatt hátrányos helyzetbe.

A munkáltató ugyanis szervezettségénél, nagyságánál fogva, és arra figyelemmel, hogy a munkavállaló és a munkáltató nincsenek azonos pozícióban, egyenlő helyzetben, közöttük alá-fölérendeltségi helyzet van, ezért vélhetően szükséges, hogy ismerje a reá vonatkozó jogszabályokat, tehát a munkáltatónak tudnia kell, hogy a munkaszerződést írásba kell foglalni (Mt. 44. § első mondata).

A törvény éppen az egyenlőtlen helyzet kiegyenlítéseként tartalmazza a következő mondatban azt, hogy az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló hivatkozhat, és a munkavállaló is csak a munkába lépést követő 30 napon belül. Ebből az következik, hogy ha a szóban létrejött munkaszerződés alapján a munkavállaló 31 napon keresztül (itt naptári napokat kell figyelembe venni) munkát végez, a 31. naptól számítva a szóban létrejött munkaszerződés is érvényessé válik a jogszabály előírása miatt, és ettől az időponttól kezdve még a munkavállaló sem hivatkozhat arra, hogy a jogszabály megszegésével került sor a munkaviszony létesítésére.

A jogalkotó nyilván úgy gondolja, hogy ha a munkaviszony nem áll a fiatal munkavállaló – itt egyébként a munkavállaló – érdekében, valamely jogát vagy jogos érdekét sérti, úgy ennek a 30 napnak elegendőnek kell arra lennie, hogy a munkavállaló az érvénytelenségre hivatkozhasson. Ha viszont elmulasztja ezt az időpontot, a jogalkotó úgy tekinti, hogy megfelelt neki a szóban, vagy ráutaló magatartással megkötött munkaszerződés, és ezt az érvénytelenségi okot ezzel kiküszöbölnék tekinti. Természetesen ebben az esetben mindkét félnek viselnie kell az írásbeliség hiánya miatti esetleges bizonyítási nehézségeket egy jogvita esetén, mert általában ezekben az esetekben nehezebb bizonyítani a munkaviszony tartalmát, munkabért, esetleges egyéb megállapodásokat.

Az Mt. egyébként nem csak a munkaszerződés megkötésére írja elő az írásbeli alakot, hanem általánosságban is írásbeli alakot ír elő a lényeges jognyilatkozatok megtételére, de a felek is megállapodhatnak abban, hogy a jognyilatkozatokat írásba kell megtenni.

A fiatalok védelmét szolgálja a Munka Törvénykönyvének a 44/A. §-a, amely bizonyos bűncselekményeket elkövető személyekkel történő munkaviszony létesítést tiltja meg a munkáltató részére, abban az esetben, ha a munkáltató 18. életévét be nem töltött személy nevelését, vagy felügyeletét, vagy gondozását, vagy pedig gyógykezelését végzi. Itt tehát az határozza meg a jogalkotó gondolkodását, hogy nem engedi fiatalok gondozását, nevelését, gyógyítását a jogszabályban meghatározott bűncselekményt elkövető személyeknek, de még azt sem engedi, hogy a munkáltatónál bármiféle munkakört betölthessenek ezek a személyek, tehát még olyan munkakört sem, ahol általában nem kerülnek fiatalokkal közvetlen, vagy napi, vagy rendszeres kapcsolatba. Ez szükséges ahhoz, hogy kizárható legyen bizonyos – szexuális, stb. – bűnöket elkövető személyeknek a fiatalokkal való bármely kapcsolat-tartásának lehetősége.

A munkaszerződés tartalma

Természetesen tartalmaznia kell a munkáltatónak és a munkavállalónak a megnevezését, a munkavállaló munkakörét és a munkabér összegét. Ezek a minimális kellékei egy munkaszerződésnek, ezek nélkül nincs munkaszerződés. Ezek a kötelező tartalmi elemek, de természetesen jó, ha tartalmazza a munkaszerződés a munkaviszony kezdetét, azt, hogy a munkaviszony határozatlan vagy határozott ideig tart. Ha határozott idejű a munkaviszony, úgy az időtartam megjelölését, amely történhet naptári napok megjelölésével, de történhet más módon is, egyéb időtartam megjelölésével, például abban az esetben, ha a munkaviszonyt egy konkrétan megjelölt dolgozó gyermekgondozási segély igénybevétele időtartamára

kötik, de más alkalmas módon is. Szükséges megjelölni a munkavégzés helyét, illetve azt is, ha a munkát változó munkahelyen kell végezni. Szükséges a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a dolgozó részére átadni a munkaköri leírást és a munkáltatónak írásban kell tájékoztatnia a dolgozót a munkaviszonyával kapcsolatos lényeges munkahelyi szabályokról, a szabadság igénybevétele módjáról, a bérfizetés idejéről.

Adóazonosító jel

Általában a diákmunkához szükséges a szokásos személyazonosító okmányokon kívül még az is, hogy a diák rendelkezzen adóazonosító jellel, melyet a helyi adó-és vámigazgatóság bocsát ki, ott kell kérni. Az adókártya igényléséhez nyomtatványt kell kitölteni, ami letölthető a NAV adózási honlapjáról. (www.nav.gov.hu) Nyomtatványkitöltő programok menüpont.

Amennyiben a fiatal munkaviszonyban áll, úgy az erre vonatkozó szabályok alapján munkabérben részesül, amelyből a szokásos levonások eszközölhetők (személyi jövedelemadó és egészségbiztosítási, valamint munkaerő-piaci járulék, továbbá nyugdíjjárulék). Az iskolaszövetkezeti tagsági viszonyból származó díjazást a 15 % személyi jövedelemadó terheli, míg az időnyomunka, az alkalmi munka és a háztartási munka után kapott díjazásból sem adót, sem járulékot a fiatalnak fizetnie nem kell. A munkaviszony alapján kapott munkabérről a következő naptári év január 31. napjáig a munkáltató igazolást ad a munkavállalónak, aki ennek az évnek május 20. napjáig adóbevallást köteles tenni. Az egyszerűsített foglalkozásból származó jövedelem esetében a munkavállaló csupán

akkor köteles a következő év május 20-ig személyi jövedelemadó bevallást tenni, ha a bevétele egy munkanapra számítva meghaladja a napi minimálbért, ami 2016. évben napi 5.110,- forint, garantált bérminimum esetén – tehát ha a munkavállaló szakképzett – a napi 5.940,- forintot átlagosan. Így tehát az egész évben megszerzett jövedelmet kell figyelembe venni.

Munkabér

A munkabér minden olyan juttatás, amely a munkavállalót a munkaviszonya alapján a munkavégzés fejében illeti meg. Ez lehet megállapodástól függően: időbér, teljesítménybér, vagy a kettő együttes kombinációja.

Kötelező minimálbér: A kötelező legkisebb alkalmazandó munkabér teljes munkaidőben történő foglalkoztatás alapján. Ennek összegét és hatályát a Kormány minden esetben rendeletben állapítja meg, ami a munkáltatókra kötelező érvényű.

Garantált bérminimum: A legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállalónak járó minimum bér a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén.

A munkabér csak pénzbeli juttatás lehet.

A munkabér kifizetésére vonatkozó szabály, hogy meg kell történnie:

- legalább havonta egy alkalommal, az elszámolást követő hónap 10. napjáig
- írásbeli tájékoztatót kell róla mellékelni

A munkavállalót az elvégzett munkáért akkor is megilleti a munkabér, ha kiderül, hogy a munkaszerződés egy része, vagy egésze érvénytelen.

A munkaszerződésben továbbá helyet kapnak azok a jogok és kötelezettségek is, amelyek megilletik a munkavállalót, illetve melyeknek eleget kell tenniük a feleknek.

A tájékoztatási kötelezettséghez tartozik, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint hogy ki a munkáltatói jogkör gyakorlója, kivéve, ha a munkaszerződés alapján a munkaviszony tartalma nem éri el az egy hónapot, vagy a munkaidő nem haladja meg a heti 8 órát, illetve amennyiben ezeket az információkat tartalmazza a munkaszerződés.

Levonási jogalap

A leggyakoribb módja a fiatal munkavállaló megkárosításnak. Gyakran hivatkozik a munkáltató a munkaközvetítőnek fizetett jutalékra. Fontos tudni, hogy a munkabérből történő levonásnak csakis a jogszabály, vagy –levonásmentes munkabérig- végrehajtásról szóló határozat alapján van helye. Minden egyéb jogcím alapján tilos a levonás. Kivételt képez például, ha a munkavállaló hőközi előleget vett fel, vagy a munkáltató jogos követelésének érvényesítését szolgálja, a munkavállaló hozzájárulásával.

Ezek közül a szabályok közül eltérő szabályozás általában a fiatal munkavállalóra nincsen.

Fiatal munkavállalókat érintő munkavégzési korlátok

Tilos azonban a fiatal munkavállaló részére éjszakai munkát (22-06 óra közötti időszak), illetve rendkívüli munkaidőt elrendelni.

Ennek következtében a fiatal munkavállaló túlórára nem kötelezhető, és a munkaideje ezért heti 40 óránál sem lehet több. Rendkívüli munkavégzés még a munkavállaló hozzájárulásával sem rendelhető el. Legfeljebb egy heti munkaidő keretet lehet elrendelni. Négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerint inapi munkaidő esetén legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

Az Mt. 119. § (1) bekezdése szerint „A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti.” Ez utóbbi rendelkezést magyarázza a Kúria Munkaügyi Kollégiumának MK 120. számú állásfoglalása, melyet még a korábbi Munka Törvénykönyvének 132. §-ához fűződött, és a jogszabály megalkotásakor ezt vették át az új Mt. szabályai közé.

Egyenlő bánásmód

Feltétlenül jeleznünk kell, hogy akár munkaviszonyról beszélünk, akár a most következő idenymunkáról, alkalmi munkáról, illetve iskolaszövetkezet keretében végzett munkáról, a fiatal munkavállalók esetében is az egyenlő bánásmód követelményét a munkáltatónak be kell tartania. Ezek közül az egyik legfontosabb az azonos munkáért azonos bér elvének betartása, azaz a munkáltatónak a munkavállalói között nem lehet különbséget tennie annak alapján, hogy melyik munkavállaló milyen életkorú. Ha tehát egy fiatal munkavállaló ugyanazt tudja a munkavégzés során produkálni,

mint egy idősebb munkavállaló, munkabérükben közöttük nem lehet különbséget tenni. Az egyenlő bánásmód követelménye nyilván nem csak erre a területre vonatkozik, de a fiatal munkavállalókat elsősorban ez, illetve a munkahelyi körülmények érdekelhetik, mert a munkahelyi körülményekben sem lehet hátrányosan megkülönböztetni a fiatal munkavállalót. Ebben a körben természetesen nem csupán az Mt. rendelkezései az alkalmazandóak, hanem az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. Tv. rendelkezései is.

Munkaerő kölcsönzés

Az eddig tárgyalt szabályok – bár kétségtelen, hogy ezeket alkalmazni kell a következőkben jelzett esetkörökben is – általában azokban az esetekben alkalmazandók, ha a fiatal munkavállaló tanulmányait befejezte, és ezután helyezkedik el, és többé-kevésbé véglegesnek tekinthető munkahelyet választ magának. A munkáltatóknak azonban nagyon gyakran csupán időszakosan van igényük munkavállalóra, mert akár sajátos munkakörülményeik, akár a munkáltató vállalkozásának feladatköre nem igényli azt, hogy folyamatosan magasabb munkavállalói létszámot foglalkoztasson a munkáltató. Ma már legáltalánosabban a munkáltatók ilyen esetekben megpróbálnak a munkaerő kölcsönzése útján gondoskodni az elvégzendő tevékenységhez alkalmazkodó munkavállalói létszámról, és természetesen nincs annak jogszabályi akadálya, hogy fiatal munkavállaló munkaerő kölcsönzéssel foglalkozó cégnél helyezkedjen el, és így kerüljön sor a kölcsönbe vevő vállalkozásnál (munkáltatónál) foglalkoztatására. Erre az esetre azonban az eddig tárgyalt szabályok vonatkoznak, csupán annyi a különbség, hogy a

munkaerő kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás munkavállalójának – akár fiatal munkavállalóról van szó, akár idősebb korúról – könnyebb (enyhébb) szabályok mellett szüntetheti meg a munkaviszonyát. Természetesen ezek a munkavállalók is részesülnek bizonyos fokú védelemben, de ez érthetően nem azonos a munkáltató által állandó jelleggel, véglegesen foglalkoztatott saját munkavállalója esetleges munkaviszony felmondásával.

Egyszerűsített foglalkoztatás

Sokkal szívesebben veszik azonban igénybe a munkáltatók az egyszerűsített foglalkoztatás lehetőségét, és ennek alább következő jellegzetességeire, előnyeire figyelemmel a munkavállalók is szívesen veszik az ilyen jellegű foglalkoztatást.

Az egyszerűsített foglalkozásnak két alapvető formája van, egyrészt a mezőgazdasági, illetve turisztikai időnyomunka, másrészt az alkalmi munka. Egymástól alapvetően különböznek ezek a lehetőségek, elsősorban az időtartamra vonatkozóan. A mezőgazdasági, illetve turisztikai időnyomunka fogalma kifejezetten meghatározásra került az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. Tv-ben (2. § 1. és 2. pont, és 7. pont), mint ahogy meghatározásra került az alkalmi munka fogalma is (2. § 3. pont) Alapvető különbség, hogy az időnyomunka egy naptári éven belül 120 napot tarthat, míg az alkalmi munka egy naptári éven belül legfeljebb 90 napra létesíthető. Az is lényeges különbség, hogy az időnyomunka egy hosszabb időszakban végezhető, míg az alkalmi munka egymást követően legfeljebb 5 naptári napig, és egy naptári hónapon belül legfeljebb 15 naptári napig tarthat. A jogalkotó el kívánta ugyanis

kerülni azt, hogy az ilyen jellegű – egyébként mind a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, mind az adózási szabályok alapján kedvező szabályozású – előnyöket a munkáltatók a munkavállalók hátrányára kihasználhassák, hiszen az ilyen jellegű munkavégzés során a munkavállalót óhatatlanul kevesebb védelem illeti meg, például esetükben nincs fizetett szabadság. A jogszabály itt szabályozza az alkalmi munka részeként annak különös fajtájaként a filmipari statisztára vonatkozó rendelkezéseket, akiknél az egyetlen korlátozás az, hogy utánuk a munkaviszony minden naptári napjára 3.000,- forint közterhet köteles a munkáltató – itt pontosabb az alkalmazót írunk – az adóhatóság részére megfizetni.

Ezek tényleg egyszerűsített foglalkoztatások, minden szabály le van egyszerűsítve. Nem szükséges munkaszerződést kötni – a törvény melléklete egyébként tartalmaz egy egyszerűsített munkaszerződés mintát, de ennek alkalmazása nem szükségszerű, kötelező azonban a munkaviszony megkezdése előtt a munkáltatónak az idénymunkást is, az alkalmi munkavállalót is az adóhatóságnál bejelentenie, és ezzel a bejelentéssel jön létre az egyszerűsített foglalkoztatási munkaviszony. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy ha egymást követően több napon keresztül foglalkoztat egy munkáltató valakit, úgy minden naptári napon újra és újra be kell a jogviszonyt jelenteni az adóhatóságnak. A munkabér csupán annyiban részesül védelemben, hogy a mindenkori minimálbér egy napra arányosított részének 85 %-át, garantált bérminimum esetén 87 %-át el kell érnie a munkabérnek, de annak felső határa érdemben nincs korlátozva. A filmipari statisztánál igen, ott ugyanis egy napra legfeljebb 12.000,- forint fizethető jelenleg a törvény 4. § (2) bekezdése szerint.

Idénymunka esetén a munkáltató által fizetendő napi közteher 500,- forint, alkalmi munka esetén naponta 1.000 forint. A bejelentésen túlmenően a munkáltatót más egyéb kötelezettség nem terheli, csupán a közteher fizetésének kötelezettsége, a munkavállalót pedig nem terheli az így szerzett jövedelem után adó-vagy járulékfizetési kötelezettség. Hátrány azonban a munkavállaló szempontjából, hogy a társadalombiztosítási jogszabályok szempontjából a fizetett szabadság hiányán felül nem minősül biztosítottnak és csupán nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresői ellátásra szerez jogosultságot az ottani jogi szabályozásnak megfelelően. Így tehát baleseti egészségügyi ellátás kivételével nem jogosult sem járó beteg, sem fekvő beteg ellátásra, kivéve, ha erre vonatkozóan külön megállapodást köt a társadalombiztosítási szervvel, és nem jogosult a baleseti táppénz kivételével táppénz igénybevételére sem.

Nyugellátásra azonban még az egyszerűsített foglalkoztatás esetében is a foglalkoztatott napok után jogosult a munkavállaló, itt azonban nem a tényleges díjazás után lehet a nyugellátás összegét megállapítani, hanem 500,- forint közteher esetén napi 1.370 forint/nap, míg napi 1.000 forint vagy azt meghaladó közteher esetén (filmgyári statiszta) napi 2.740,- forint/nap figyelembevételét engedi meg jelenleg a törvény.

A gyakorlati tapasztalatok szerint fiatal munkavállalók az egyszerűsített foglalkoztatás alkalmi munka részéből veszik ki részüket, és általában vagy háztartási munkát, vagy gyermekfelügyeletet látnak el. Ezek a feladatok végezhetőek év közben is, a tanulói jogviszony mellett, de végezhetőek nyári időszakban, vagy általában szüneti időszakban is.

Háztartási munka

A háztartási munkára külön szabályokat tartalmaz a 2010. XC. Tv., ennek legfontosabb szabályai akként foglalhatók össze, hogy az alkalmazó természetes személy, havonta előre kell bejelentenie, hogy háztartási alkalmazottat kíván foglalkoztatni, és minden hónapban, amikor háztartási alkalmazottat foglalkoztat, 1.000,- forint regisztrációs díjat kell fizetnie. A háztartási alkalmazott díjazása nincs meghatározva, ez a felek megállapodásának tárgya, de a háztartási alkalmazott a kapott díjazás után adót, járulékot nem köteles fizetni, és bevallási kötelezettsége sincs. A gyermekfelügyelet az alkalmi munka szabályozási körébe tartozik.

Fontosnak tartjuk megjegyezni, hogy az a munkáltató, aki 300.000,- forintot, vagy ezt meghaladó adótartozást halmoz fel, egyszerűsített foglalkoztatásra mindaddig nem jogosult, amíg adótartozását ki nem egyenlíti. Amennyiben a munkáltató nem ennek megfelelően jár el, az adóhatóság ellenőrzési eljárása során jogosult azt megállapítani, hogy alkalmazási jogosultság hiányában a munkáltató ezen személyeket rendes munkaviszonyban alkalmazta, és ennek következményeit jogosult levonni, azaz a munkáltatót járulék, személyi jövedelemadó, stb. fizetésére kötelezheti. Ezt mondta ki a Nyíregyházi Törvényszék is egy döntésében, melyet az internetes közzétételben 7. szám alatt közlünk. A törvény egyébként az 1. § (2) bekezdésében azt is meghatározza, hogy egy munkáltató milyen létszámú egyszerűsített foglalkoztatottat alkalmazhat egy időben. Ha a munkáltatónak például egyébként nincs főállású személy foglalkoztatottja, úgy legfeljebb egy fő egyszerűsített foglalkoztatottat alkalmazhat. Annak természetesen nincs akadálya, hogy a

munkáltató folyamatosan, az egész naptári évben állandóan foglalkoztathasson idenymunkást vagy alkalmi munkásokat, a jogszabály csupán azt korlátozza, hogy egy-egy ilyen munkás egy naptári éven belül hány napot dolgozhat.

Eddig foglalkoztunk a fiatal munkavállaló fogalmával, általában egy munkaszerződés létrejöttével, a fiatal munkavállalókra vonatkozó külön szabályokkal, illetve az idenymunkával (ami fiatal munkavállalók esetén főleg a nyári időszakban jellemző), és az alkalmi munkával, amely akár szüneti időszakban, akár pedig a tanulói jogviszony alatt – amikor a tanuló iskolai kötelezettségének tesz eleget – folytatható. Nem határoztuk meg azonban a tanulói jogviszony fogalmát, amely máris átvezet az iskolaszövetkezet tagjaként végzett munka jellemzőire.

Mi az az iskolaszövetkezet?

Az iskolaszövetkezetek a nappali tagozatos tanulók és hallgatók számára kínálnak munkalehetőségeket. Az iskolaszövetkezet szerződést köt olyan cégekkel, akiknek szükségük lehet a diákok munkájára. E cégek lesznek az iskolaszövetkezet szolgáltatásának fogadói. A diák a szövetkezet tagjaként az egyéni időbeosztásának megfelelő időpontokban és időtartamban dolgozhat a szövetkezet szervezésében és irányításával a szolgáltatás fogadójánál. A munkavégzés itt nem munkaviszonyban, hanem a szövetkezetekről szóló törvényben (2006. évi X. tv.) szabályozott személyes közreműködés keretében történik. Ehhez a fiatalnak taggá kell válnia az iskolaszövetkezetben, és ezért cserébe időbeni kötöttségek nélkül próbálhatja ki magát a tanulmányai során végig, tehát akár több

éven keresztül különböző munkakörökben szerezhethet munkatapasztalatokat, amely a későbbi felnőtt munkaszerezését nagyban megkönnyíti. Működésére, szervezetére a szövetkezetekről szóló törvény rendelkezéseit kell alkalmazni. Legfőbb döntéseit a tagok összességéből álló Közgyűlés hozza, irányítását az Igazgatóság végzi, amelynek munkáját Felügyelőbizottság ellenőrzi. A szövetkezetnek kötelezően tagja kell legyen egy oktatási intézmény, és a Felügyelőbizottságnak kötelezően tagja kell legyen az oktatási intézmény tag egy képviselője, valamint az oktatási intézmény fenntartójának egy képviselője.

Mit jelent tagnak lenni, hogyan lehetek az iskolaszövetkezet tagja?

A tagi jogviszony a munkavégzés feltétele. Az iskolaszövetkezet tagja úgy lehet a diák, hogy az általa kiválasztott iskolaszövetkezet irodáját személyesen felkeresi, belépési nyilatkozatot tölt ki, és befizeti a vagyoni hozzájárulás összegét. A legnagyobb iskolaszövetkezetek elérhetőségei megtalálhatóak a Magyarországi Diák-vállalkozások Országos Érdekképviselői szövetségének (www.diakesz.hu) honlapján. A vagyoni hozzájárulás összege iskolaszövetkezetenként változik, jellemzően ötszáz és háromezer forint közötti összeg, és a legtöbb iskolaszövetkezet lehetővé teszi, hogy ezt a belépő tagnak nem kell befizetnie, hanem az első fizetéséből vonják le. A vagyoni hozzájárulás megfizetésével a diák nem csak munkavégzési lehetőségekhez jut a neki megfelelő időbeosztásban, hanem a szövetkezet tulajdonosává is válik, így annak közgyűlésén is részt vehet, ahol a szövetkezet működéséről és vezető tisztségviselőiről szóló döntések születnek, ezáltal közvetlenül beleszólhat

a szövetkezet döntéseibe. A tagsági jogviszony feltétele, hogy a belépni kívánó jelentkező magyarországi oktatási intézmény nappali tagozatos tanulója vagy hallgatója legyen (az állampolgársága nem releváns). Ezt érvényes diákigazolvánnyal kell igazolnia az iskolaszövetkezet felé, de az igazolásra megfelelő a jogviszony fennállását egyéb módon igazoló dokumentum is: tanulói vagy hallgatói jogviszony-igazolás, diákigazolvány igényléséről szóló igazolás, évhalasztást engedélyező határozat. Mivel mind a diákigazolvány, mind az egyéb igazoló dokumentumok egy-egy adott tanulmányi időszakra vonatkozóan bizonyítják a nappali tagozatos jogviszony fennállását, ezért ha a diák egy tanévnél vagy tanulmányi félévnél hosszabb időszakon keresztül kíván munkát végezni, e dokumentumokat (általában március 31. és október 31. után) ismételten be kell mutatni a szövetkezet irodájában. Iskolaszövetkezetben történő munkavégzés szempontjából a hallgatói jogviszonyukat szüneteltető (passzív státuszú), de a huszonötödik életévüket még be nem töltött hallgatók is nappali tagozatosnak minősülnek, azaz végezhetnek munkát iskolaszövetkezetben. A szövetkezeti jogviszony létrejöttét a szövetkezet köteles bejelenteni a NAV felé, amihez a diák részéről még szükség van az adóazonosító jel és a társadalombiztosítási azonosító jel (adószám és TAJ szám) megadására. Tizennyolc év alatti diákok esetében a belépéshez és a személyes közreműködésről szóló megállapodás megkötéséhez szükség van a törvényes képviselő (szülő) hozzájárulásához is. Tizenhat éves kor alatt csak iskolai tanszünetben, és csak a diák iskolája tanulmányi programjának megfelelő feladatkörben vállalhat közreműködést a diák. Tizenöt éves kor alatt gyakorlatilag nincs mód az iskolaszö-

vetkezeti munkavégzésre. A diák egyszerre több iskolaszövetkezetnek is tagja lehet, nincs olyan jogi korlátozás, amely ezt kizárná.

Milyen feladatkörökben dolgozhatnak?

Az iskolaszövetkezeteknél elérhető feladatköröket az határozza meg, hogy az adott szövetkezet, amit a diák választ, milyen cégekkel és milyen feladatok ellátására szerződött le, ezért az egyes szövetkezeteknél eltérő lehetőségekkel lehet találkozni. Érdekes tehát akár több iskolaszövetkezet tagságába is belépni a diák saját igényeinek jobban megfelelő lehetőség megtalálása érdekében. A legjellemzőbb munkalehetőségek a könnyűipari, kereskedelmi, logisztikai és mezőgazdasági betanított munkák, mint a gépsor melletti feladatok, csomagolás, árufeltöltés, pénztáros, raktáros feladatok, kukorica címerezés, gyümölcszedés. Ezen kívül megtalálhatóak a szolgáltató szektor megrendelése, úgymint adatrögzítő, telefonos operátor, call center adminisztrátor, irodai kisegítő, valamint a magasabb kihívást adó irodai, adminisztratív, ügyintézői, illetve nyelvtudást vagy számítógépes ismereteket igénylő feladatok. Kisebbségben, de lehetősége van az iskolaszövetkezeti tagoknak a tanulmányaiknak megfelelő szakmai gyakorlatot is biztosító lehetőségeket is megtalálni. Ez utóbbi esetben a 2016-tól hatályos jogi környezet azt is lehetővé teszi, hogy annak a hallgatónak, aki a saját szakiránya gyakorlati képzési követelményeinek megfelelő feladatkörben végez munkát az iskolaszövetkezet keretei között, annak ezt az oktatási intézmény a szakmai gyakorlat teljesítéséért elismerje.

Milyen javadalmazásra számíthatok?

A szövetkezeti törvény előírja, hogy a külső szolgáltatásban résztvevő tag személyes közreműködéséért legalább a mindenkori minimálbér, illetve ha a feladatkör szakmai követelménye szakmai végzettség vagy legalább érettségi (ilyen az összes gyakornoki feladatkör), akkor a garantált bérminimum jár. Ezek konkrét összegét minden évben kormányrendelet határozza meg, kiadványunk készültkor a 2017. évi minimálbér 733 Ft/óra, a garantált bérminimum 794 Ft/óra. Vidéken a betanított jellegű munkák esetében a minimálbér vagy ahhoz közeli díjazás a jellemző, Budapesten ezek az összegek 10-20%-kal magasabbak, valamint a feladat szintjének növekedésével is emelkednek. Az iskolaszövetkezetben történő személyes közreműködésnek a hagyományos munkaviszonyhoz képest anyagi szempontból vannak pozitívumai és negatívumai egyaránt. Pozitívuma, hogy a diákok jövedelméből ebben a munkavégzési formában nem kell levonni a bruttó bérből az egészségügyi és nyugdíjjárulékokat, így azonos bruttó jövedelemből az iskolaszövetkezeti tag nettó jövedelme közel húsz százalékkal magasabb lesz, mintha ugyanazt az összeget munkabéreként kapta volna meg. Ugyanakkor negatívum, hogy az iskolaszövetkezetben teljesített munkájuk nem „nyugdíjszerző” idő, azaz - majd sok-sok év múlva - a nyugdíj megállapításakor ez az idő nem számít majd bele a szolgálati idejükbe. A hagyományos munkaviszonyban a munkavállalóknak különböző pótlékok járnak, például ha éjszaka, vasárnap, vagy munkaszüneti napon végeznek munkát. Ugyanezt a juttatást az iskolaszövetkezetben nem kötelező fizetni, azaz előfordulhat, hogy az adott iskolaszövetkezet az adott feladatkörben

személyesen közreműködő tagjának nem fizet olyan pótlékokat, ami munkaviszonyban járna. Ugyanakkor el kell mondani, hogy a diákot nem lehet munkavégzésre kötelezni, így arra sem lehet utasítani, hogy éjszaka, vasárnap vagy munkaszüneti napon munkát végezzen, míg erre munkaviszonyban utasítható lenne. A diákok jövedelmét érinti még, hogy az iskolaszövetkezeti foglalkoztatásban nincs fizetett szabadság. 2016. szeptember 1-től részlegesen hatályba lépett egy olyan törvény, amely ezt előírta, de még a szabály teljes körű hatálybalépés előtt ezt visszamódosították, így a diákoknak továbbra sem jár fizetett szabadság.

Hogyan léphetek ki az iskolaszövetkezetből?

A szövetkezetekről szóló törvény alapján a tag szövetkezeti tagsági jogviszony megszűnik, ha a tanulói hallgatói jogviszonya megszűnik. A tagsági jogviszony megszűnhet még úgy is, hogy a tanulói, hallgatói jogviszonnyal rendelkező tag - egy kilépési nyilatkozat megtételével - kéri a szövetkezettől tagsági jogviszonya megszüntetését. A szövetkezet mindkét esetben a vagyoni hozzájárulás összegét a tag részére visszafizeti.

Összefoglalva a legfontosabb szempontokat

Tájékozódjunk

Gyűjtsük be a lehető legtöbb információt a leendő munkáltatónk-ról. Tudjuk meg a cég pontos nevét, székhelyét, tevékenységét, adószámát. Erre jó lehetőségek vannak az interneten. (www.ceginfo.hu)

Ha nem vagyunk tisztában a munkaviszony létesítésének feltételeivel, szabályaival, kérjük szakember segítségét. A www.jogpontok.hu online lehetőségén ingyenesen kapunk tanácsot!

Lehetőleg írásban

Ragaszkodjunk az írásos munkaszerződéshez. Aláírt, érvényes munkaszerződés nélkül veszélybe kerülnek a jogaink. Pontosán, alaposan olvassuk el amit aláírunk. Ne csak a személyes adataink helyességét ellenőrizzük. Ha valamit nem értünk bátran kérdezzünk rá, lehet, hogy a személyes megbeszélésnél félreértettünk valamit. Ha nincs leírva számunkra fontos dolog a munkavégzéssel kapcsolatban, kérjük, hogy vegyék bele a szerződésbe.

Ellenőrizzük

A munkaszerződés megkötése sajnos sokszor még nem garancia arra, hogy a munkaviszonyunk körül minden rendben. Sokszor előfordul, hogy a munkáltató „elfelejti” bejelenteni a fiatal munkavállalót, aki csak később szembesül ezzel a ténnyel. Súlyosabb a következmény, ha ez felnőttként az első munkahelyen történik és esetleg egy kórházi kezelés, vagy orvosi ellátás alkalmával derül ki. Van mód arra, hogy interneten ellenőrizzük a „státuszunkat”. Regisztráció után a www.ugyfelkapu.magyarorszag.hu weboldalon a Taj- szolgáltatás menüpont alatt található.

Ha úgy érzi, hogy jogsérelem érte keresse a www.jogpontok.hu oldalon található irodáinkat, on-line elérhetőséget vagy az ingyenesen hívható zöld számot.

