

A fiatalok és a tanulók foglalkoztatásának szabályairól §



FOGLALKOZTATÁS-FELÜGYELET

GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001 azonosító számú
„Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése” elnevezésű kiemelt projekt

1. A fiatalok foglalkoztatásáról általában

A nemzetközi kötelezettségekkel összhangban a magyar munkajog, elsősorban a **munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény** (a továbbiakban: Mt.) speciális szabályokat rendel alkalmazni a fiatal személyek foglalkoztatására vonatkozóan, nem csupán az úgynevezett hagyományos munkaviszonyban, hanem minden egyéb, munkavégzést igénylő jogviszonyban is. Az Mt. 4. §-a általános jelleggel mondja ki, hogy a **18. életévét be nem töltött személy nem munkaviszony keretében történő foglalkoztatására is alkalmazni kell a törvénynek a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseit.**

A munkajogi szabályok szerinti fiatalokúság többnyire ellér a fiatalokúság polgári jogi megítélésétől. **A munkajogi szabályok a fiatalokút megillető védelmet nem a cselekvőképességhez kötik, hanem az életkorhoz,** mely meghatározott biológiai, pszichológiai adottságot feltételez. Így a munkajogi szabályok alkalmazása szempontjából a fiatalokúakra vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni a 18. életévét még be nem töltött személyre akkor is, ha a polgári jog szabályai szerint nagykorúnak, cselekvőképésnek minősül.

A polgári joghoz igazodnak ugyanakkor a jognyilatkozatok érvényességére vonatkozó szabályok: a munkavállaló általában személyesen teheti meg jognyilatkozatait, ugyanakkor a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges ahhoz, hogy a (18. életévét be nem töltött) **fiatal munkavállaló** vagy a **cselekvőképességében** a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban **korlátozott munkavállaló** a munkaszerződést megkösse, módosítsa, megszüntesse vagy kötelezettséget vállaljon; a **16. életévét már betöltött fiatalokú** tehát – bár életkora szerint korlátozás nélkül vállalhat munkát - magát a munkaszerződést érvényesen csak a **törvényes képviselője hozzájárulásával** kötheti meg.

A fiatal munkavállalók munkavégzésére vonatkozó speciális szabályok részben **életkori**, részben **munkavégzési korlátok**, melyek minden olyan jogviszonyban érvényesülnek, amelyben a fiatalokú valamilyen formában munkát végez: ilyen foglalkoztatási forma többek között a vállalkozási vagy megbízási szerződés alapján végzett munka, a gazdasági társaságban vagy szövetkezetben való személyes közreműködés vagy az iskolaszövetkezeti külső szolgáltatásnyújtás keretében végzett munka.

2. Kivel és hogyan létesíthető munkaviszony?

A fiatal munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatos életkori korlátokat az Mt. az alábbiak szerint határozza meg.

Általános szabály szerint korlátozás nélkül létesíthet munkaviszonyt az a személy, aki a 16. életévét betöltötte.

Kivételesen a 16. életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható munkaviszony keretében a következő esetekben:

- a) munkavállaló lehet – az iskolai szünet alatt – az a 15. életévét betöltött tanuló is, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat; *Iskolai szünet alatt nem csupán a nyári szünet értendő, hanem minden olyan időszak, amikor az oktatási intézményben szünetel az oktatás (tavaszi, őszi szünet, sí szünet). Értelemszerűen azonban nem számít iskolai szünetnek a tanulmányi időszak alatt a szombat és vasárnap, illetve a munkaszüneti napok.*
- b) a gyámhatósághoz a foglalkoztatást megelőző legalább 15 nappal történő **előzetes bejelentés** alapján – külön jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében – a **16. életévét be nem töltött személy is** foglalkoztatható.

Ezekben az esetekben természetesen nem feltétel, hogy a foglalkoztatás az iskolai szünet tartamára essen.

Munkaviszonyt a munkáltató és a munkavállaló között létrejött **munkaszerződéssel** lehet létesíteni. A munkaszerződésnek érvényességi feltétele az **írásbeli alak**, vagyis azt minden esetben – legkésőbb a munkavégzés megkezdéséig – kötelezően írásba kell foglalni, ami a munkáltató kötelessége.

A munkaszerződésben a felek – a munkaviszonyra vonatkozó szabályok keretei között - bármely kérdésben megállapodhatnak a munkaviszony tartalmát illetően, a törvény azonban előírja, hogy mely kérdésekben kell, illetve célszerű megállapodni.

A munkaszerződésnek **kötelezően tartalmaznia kell** a munkavállaló **alapbérét** és a **munkakörét**.

Emellett célszerű rendelkezni az alábbi kérdésekről:

- a munkaviszony **tartamáról** (a munkaviszony kezdetének és megszűnésének időpontjáról);

Ha a felek a munkaszerződésben erről nem rendelkeznek, a munkaviszony határozatlan időtartamra jön létre (ennek jelentősége a munkaviszony megszüntetése és a feleket megillető jogok és kötelezettségek terjedelme szempontjából van, mivel a határozott időtartamú munkaviszonyt nem kell külön felmondani, az a munkaszerződésben meghatározott idő lejártával automatikusan megszűnik). A diákok iskolai szünet alatti munkavégzésére általában a határozott időtartamú szerződés a jellemző.

- a munkavégzés **helyéről** (a munkahelyről);

A munkavégzés helye az a hely, ahol a munkavállalónak földrajzilag a munkavégzést teljesítenie kell (a munkáltató székhelye, telephelye, fióktelepe). A munkavégzés helye lehet állandó (a munkavállalónak mindig ugyanott kell a munkát elvégeznie) vagy változó (naponként vagy akár napszakonként változó munkavégzési hely).

- a napi **munkaidőről**;

Ha a felek a munkaszerződésben eltérően nem állapodtak meg, a munkaviszony teljes munkaidőre (napi 8, heti 40 óra) jön létre. A felek azonban megállapodhatnak úgynevezett részmunkaidős foglalkoztatásban is, mely esetben a napi, illetve heti munkaidő a 8, illetve 40 óránál kevesebb (pl. napi 4 órás, heti 20 órás). Ha a munkaviszony nem teljes munkaidőre jön létre, ebben a kérdésben meg kell állapodni, mivel ez befolyásolja a munkavállaló munkabérét is.

A törvényes képviselő hozzájárulása szükséges!

Gyakran jelent problémát, hogy a 18. életévét be nem töltött személy munkaszerződésének megkötéséhez hiányzik a törvényes képviselő (többnyire a szülő) hozzájárulása.

Az Mt. szabályai szerint a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a korlátozottan cselekvőképes személy olyan jognyilatkozatához, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére, vagy kötelezettségvállalásra irányul. Korlátozottan cselekvőképes az a kiskorú (18. életévét be nem töltött) személy, aki a 14. életévét már betöltötte és nem cselekvőképtelen.

A 16. életévét betöltött, de még 18 év alatti személy munkaviszonyának létesítéséhez, úgyszintén a 15. életévét már betöltött kiskorú szüneti munkavégzéséhez, a munkaszerződés érvényesen történő megkötéséhez tehát a törvényes képviselő írásbeli hozzájárulása szükséges.

Ha a fiatalkorú még a 14. életévét sem töltötte be – tehát jogi értelemben cselekvőképtelen - a munkaszerződést helyette a törvényes képviselő kötheti meg. (csak a gyámhatóság felé előzetesen bejelentendő kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenységre)

A magyar munkajog tehát a gyermekmunka szigorú szabályozásán alapul, fiatalkorú foglalkoztatása csak a fenti korlátokkal lehetséges.

A munkaviszony bejelentése

A munkaszerződés írásba foglalása mellett a munkáltatónak az is kötelessége, hogy a munkaviszony létrejöttét – legkésőbb a munkavállaló munkába lépéséig – bejelentse az adóhatóság felé; a bejelentéssel válik jogosulttá a munkavállaló a társadalombiztosítási szolgáltatásokra, ezzel szerez a későbbiekben nyugdíjra jogosító szolgálati időt. Bejelentés hiányában a foglalkoztatás „**feketemunkának**” minősül. A munkaszerződés írásba foglalásának és az adóhatósági bejelentésnek az elmaradása – azon túlmenően, hogy a be nem jelentett munkavégzés később, a nyugdíj szempontjából kieső időnek számít – egyéb hátrányokkal is járhat. Egy esetleges munkabalesetnél nehezebb a munkaviszony fennállásának bizonyítása, de a munkavállaló kockáztatja azt is, hogy a munkaviszony végén nem – vagy nem a remélt összegben – kapja meg a munkabérét. Célszerű tehát a munkáltatón „számon kérni” a bejelentés megtörténtét.

[A bejelentés teljesüléséről – regisztrációval - az elektronikus „**ügyfélkapu**” keresztül (www.magyarorszag.hu), regisztráció nélkül a lakóhely szerint illetékes adóigazgatóság vagy társadalombiztosítási szerv ügyfélszolgálatán szerezhető információ.]

Általános magatartási követelmények

- A munkaszerződés teljesítése során úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Az adott helyzetben általában elvárható magatartás, mint átlagos követelmény azonban csak abban az esetben alkalmazható, ha törvény eltérő - általában szigorúbb - követelményt nem ír elő.
- A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a feleknek a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárniuk, kölcsönösen együtt kell működniük, és nem lehet olyan magatartást tanúsítaniuk, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A jóhiszeműség és tisztesség elve azt jelenti, hogy a jogok gyakorlása, illetve a kötelezettségek teljesítése során tekintettel kell lenni a másik fél érdekére. A jóhiszeműség és tisztesség gyakorlatilag a kölcsönös bizalom követelményét fejezi ki.
- A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat. A munkáltató döntései, különösen a munkaszerződésben foglaltakhoz képest eltérő foglalkoztatás esetén okozhatnak sérelmet a munkavállalónak, azonban ez nem lehet aránytalan. Az arányosság megítélése során mindkét fél érdekeit tekintetbe kell venni, s azt kell vizsgálni, hogy a munkáltatói intézkedés (például rendkívüli munkavégzés elrendelésének, munkaidő-beosztás módosításának, munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás elrendelésének) elmaradása aránytalanul nagyobb kárt, költséget, sérelmet okozna-e a munkáltatónak, mint amilyet az intézkedés megtétele okoz a munkavállaló oldalán. A döntés tehát nem okozhat nagyobb sérelmet a munkavállalónak, mint ami a munkáltatót akkor érné, ha tartózkodna az utasítástól.
- A munkáltató és a munkavállaló kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges. A tájékoztatási kötelezettség gyakorlatilag az együttműködési kötelezettség egyik részköveteltsége.

3. Munkavégzés egyszerűsített foglalkoztatás alapján

Pár napos munkavégzés esetén a munkaviszony egyszerűbb formája is választható, ez az **egyszerűsített foglalkoztatás**. Ez a foglalkoztatási forma rövidebb időszak(ok)ra létesíthető, egyszerűbben, ugyanakkor korlátozott időtartamra. Mezőgazdasági vagy turisztikai **idénymunka** céljából a munkáltató ugyanazzal a munkavállalóval legfeljebb évente 120 munkanapra, **alkalmi munka** esetében legfeljebb 5 egymást követő napra, egy hónapon belül legfeljebb 15 napra, éves szinten pedig legfeljebb 90 napra. Ennél a foglalkoztatási formánál nem szükséges írásba foglalni munkaszerződést kötni (bár a munkavállaló kérheti); az egyszerűsített foglalkoztatás az **adóhatóság felé történő bejelentéssel jön létre** (az adóhatósági bejelentést még a munkavégzés megkezdése előtt teljesíteni kell). A bejelentés megeremli egyúttal annak is az alapját, hogy pl. a foglalkoztatás a nyugdíj számításánál is beleszámít majd a szolgálati időbe. A tanulók iskolai szünet alatti munkavégzésének tipikus formája (a határozott időtartamú munkaviszony mellett) az egyszerűsített foglalkoztatás keretében történő tevékenység. Ennek legfőbb indoka, hogy a felek rugalmasan tudnak alkalmazkodni egymás igényeihez, a feladatok esetleges egyenlőtlen jelentkezéséhez.



4. Iskolaszövetkezeti foglalkoztatás

Gyakori foglalkoztatási forma a diákok körében az iskolaszövetkezet keretében történő munkavállalás. Ennek szabályait a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény (a továbbiakban: Sztv.) tartalmazza. A **nappali tagozatos tanuló** (szintén az életkori korlátozások mellett) vagy a **főiskolai, egyetemi hallgató** tagsági jogviszonyt létesíthet az iskolaszövetkezettel annak érdekében, hogy az iskolaszövetkezet által egy külső partner (tipikusan egy vállalkozás) részére nyújtott, úgynevezett külső szolgáltatás keretében közreműködjön. Az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás előnye, hogy a diák mögött ott áll az erősebb pozíciókkal rendelkező iskolaszövetkezet, ami nagyobb garanciát nyújt a foglalkoztatás biztonságára (a díjazást az iskolaszövetkezet fizeti, és jogában áll a munkavégzés feltételeit ellenőrizni).

A külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony – a tagsági jogviszony mellett – az **iskolaszövetkezet és a diák tag közötti**, külső szolgáltatásra vonatkozó megállapodás alapján jön létre. Ebben a **megállapodásban rögzíteni kell** a személyes közreműködés részletes feltételeit, így mindenképp:

- a tag által vállalt feladatok körét,
- az egyes feladatokhoz kapcsolódó díj és a díjhoz kapcsolódó egyéb juttatás legkisebb összegét, valamint
- az iskolaszövetkezet és a tag kapcsolattartásának módját a feladatteljesítéssel nem járó időtartamra.

A tagi megállapodásra a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) megbízási szerződésekre vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni. A munkavégzésre ezen túlmenően alkalmazni kell az Mt. bizonyos szabályait, valamint maga az Sztv. is tartalmaz meghatározott munkavégzési szabályokat és korlátozásokat. A leglényegesebb korlátozások a következők:

- ha a feladatteljesítés tartama a napi 6 órát meghaladja, **napi 20 perc**, ha pedig a kilenc órát meghaladja, további **napi 25 perc munkaközi szünetet** kell biztosítani;
- ha két egymást követő napon végzi a munkavállaló a feladatát, a napi munka befejezése és a következő napi munka megkezdése között **legalább 11 óra pihenőidőt** kell biztosítani;
- az Mt. szabadságra vonatkozó rendelkezéseit az iskolaszövetkezet személyes közreműködést teljesítő, nappali tagozatos tanulói vagy hallgatói jogviszonyban **nem** álló tagja esetében kell alkalmazni, azzal az eltéréssel, hogy munkában töltött időnek a külső szolgáltatás keretében végzett feladatteljesítés időtartama minősül, amelynek keretében minden tizenhárom feladatteljesítéssel töltött nap után egy nap szabadság jár;
- az egyes feladatokhoz kapcsolódó díj nem lehet alacsonyabb, mint a **mindenkori kötelező legkisebb munkabér** (minimálbér) vagy **garantált bérminimum összege**.

Figyelembe veendő még:

- ha az iskolaszövetkezet tagja a **18. életévét még nem töltötte be**, az iskolaszövetkezet üzletszerű gazdasági tevékenységében személyes közreműködésére kerül sor – akár munkaviszonyban vagy polgári jogi jogviszonyban - az Mt-ben foglalt, a fiatal munkavállalók munkajogi védelmére vonatkozó rendelkezéseket mindig be kell tartani (lásd 5. cím alatt);
- ha az iskolaszövetkezet üzletszerű gazdasági tevékenységében való személyes közreműködésre munkaviszony vagy polgári jogi **jogviszony létrehozása nélkül** kerül sor, az iskolaszövetkezet **16. életévét be nem töltött tagja** csak olyan tevékenységet láthat el, amelyet a vele jogviszonyban álló nevelési-oktatási intézmény pedagógiai programja, illetve a szakképző intézmény szakmai programja alapján a tanítás órák keretében is ellát, vagy amely kapcsolódik a nevelési-oktatási intézmény létesítményeinek rendeltetészerű működésével összefüggő, a tanulói jogviszonyból származó kötelezettségeinek teljesítéséhez.



5. A fiatalokúakra vonatkozó munkavégzési korlátok; gyakran feltett kérdések és válaszok; lehetőségek jogsérelem esetén

Az Mt. **nem csupán a munkaviszony létesítése körében** tartalmaz a fiatalokú személyekre vonatkozó korlátozásokat, hanem a munkavégzés során is érvényesülnek olyan eltérő szabályok, melyek elsősorban a fiatalokú személyek egészségének védelmét, testi fejlődésének zavartalanlását hivatottak szolgálni. Ezek a szigorítások azokat az eseteket foglalják magukban, amikor a fiatal munkavállaló a munkavégzési helyen jogszerűen foglalkoztatható ugyan, azonban a munkavégzés helye, időpontja, tartalma vagy a foglalkoztatás jellege eltér az általános, a felnőtt munkavállalókra vonatkozó szabályoktól.

Az alapvető munkavégzési korlátokat az Mt. 114. §-a tartalmazza:

- a **napi munkaideje legfeljebb 8 óra** lehet. Ha a fiatal munkavállalót több munkáltató foglalkoztatja (pl. a fiatalokú több munkáltatóval létesít rész munkaidős munkaviszonyokat és/vagy megbízási, vállalkozási stb. jogviszonyokat) egymást követően, valamennyi jogviszony alapján teljesített munkaidőt egybe kell számolni. A munkaidő számításakor a munkaviszonyok és egyéb jogviszonyok alapján történő munkavégzést is figyelembe kell venni. [A munkáltató(k) a kötelezettségüknek csak akkor tudnak eleget tenni, ha a munkavállalót nyilatkoztatják a további jogviszonyok fennállásáról, valamint az ott irányadó napi/heti munkaidőről];
- a fiatal munkavállaló számára legfeljebb **egy heti munkaidőkeretet** lehet elrendelni. (A munkaidőkeret szabályait az Mt. 93-94. §-ai tartalmazzák. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkavállaló egy-egy napra eső munkaideje eltérhet egymástól, esetleg nem minden munkanapra van beosztva munkavégzésre. Ilyenkor a munkavégzés teljes időtartamát a munkaidőkeret végén számolják össze, és akkor kell megegyeznie a ténylegesen teljesített munkaidőnek a munkaszerződés alapján teljesítendő munkaidővel);
- számára – a főszabály szerinti 11 óra helyett - **legalább 12 óra tartamú pihenőidőt** kell biztosítani a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között;
- a fiatal munkavállaló **éjszakai munkát nem végezhet**, valamint **rendkívüli munkaidő nem rendelhető el** neki. Éjszakai munkának minősül a 22:00 és 6:00 óra közötti időtartam. Rendkívüli munkavégzésnek a beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladó munkavégzés minősül;
- négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén **legalább 30 perc**, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén **legalább 45 perc munkaközi szünetet** kell biztosítani.

Pihenőidő kiadásával kapcsolatos korlátozások:

- a fiatal munkavállaló heti pihenőnapjai (heti pihenőideje) nem oszthatók be egyenlőtlenül. A heti pihenőnap és a heti pihenőidő **egyenlőtlenül nem osztható be**;
- ha a munkáltató a heti pihenőnapok helyett pihenőidőt biztosít (erre akkor kerül sor, ha a pihenőidő nem esik egybe a naptári nappal), annak tartalma nem lehet kevesebb 48 óránál.

Bár a törvény nem mondja ki közvetlenül, de a napi munkaidőre, a rendkívüli munkára, valamint a munkaidőkeretre vonatkozó korlátozó rendelkezésekből következnek további korlátozások is.

- A fiatal foglalkoztatott heti munkaideje a 40 órát nem haladhatja meg [számára rendkívüli munkaidő nem rendelhető el, a munkaidőkeret legfeljebb egyheti lehet, és az Mt. 105. § (1) bekezdés alapján hetenként két pihenőnapot kell beosztani].
- Az elszámolási időszakra vonatkozó szabályok nem alkalmazhatók, mivel az Mt. 98. § (1) bekezdés rendelkezéséből következően az elszámolási időszak lényegénél fogva egy hétnél hosszabb időtartamot ölel fel.
- Ügyelet és készenlét nem rendelhető el, minthogy ezek a beosztás szerinti napi munkaidőn kívüli rendelkezésre állást (illetve szükség szerint munkavégzést) feltételeznek.

Fontos tudni!

Az Mt. fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseit akkor is alkalmazni kell, ha a 18. életévét be nem töltött fiatal nem munkaviszony, hanem egyéb polgári jogi jogviszony keretében (pl. megbízási, vállalkozási szerződés) foglalkoztatják.

Gyakran feltett kérdések és válaszok

- a) Felmondtam a munkahelyemen. A munkáltató nem hajlandó kiadni az igazolásokat, mert szerinte kárt okoztam. Megteheti ezt?
Nem. A munkáltató a munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól számítotott ötdíkt munkanapon köteles kiadni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat. Ha a munkáltatónak követelése van a munkavállalóval szemben, azt munkaügyi perben rendezheti, de ez nem lehet indoka az igazolások visszatartásának.
- b) A munkáltató rá akar venni, hogy közös megegyezéssel szüntessük meg a munkaviszonyomat. Én ezt nem szeretném. Milyen lehetőségeim vannak?
A munkavállalónak természetesen nem kell elfogadnia a munkáltató „ajánlatát”. Ha a munkaviszony megszüntetése elkerülhetetlen is, a munkavállaló számára (legalábbis anyagilag) mindenképpen kedvezőbb, ha a munkáltató mond fel. Ez esetben ugyanis a felmondási időre még megilleti a munkabéret, illetve alkalmazni kell a végkielégítésre vonatkozó szabályokat is.
- c) Egy papírboltnal dolgozom eladóként. A munkáltató augusztus 20-ára is beosztott munkavégzésre. Ez szabályos?
Nem. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény szigorúan meghatározza, hogy mely esetekben lehet munkaszüneti napra rendes munkaidőt beosztani. Sem a papírbolt tevékenysége, sem az eladó munkakör nem minősül a munkaszüneti napon is rendeltetésre folytán működőnek. Ennek feltétele ugyanis az, hogy a tevékenység igénybevétele a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján, vagy baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyonvédelem érdekében kerül sor.

- d) A munkáltató rendszeresen csak előző nap délután közli, hogy másnap mikor kell jönnöm dolgozni. Emiatt nagyon nehéz megtervezni a napjaimat. Ez szabályos?
Nem. A munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvanöt órával korábban írásban köteles közölni. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. Mindez azért különösen fontos, mert a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő rendkívüli munkaidőnek minősül. Ha a munkáltató csak az utolsó pillanatban közli a beosztást, az tipikusan a rendkívüli munkaidő ellentételezésének elkerülésére irányul. Emellett lényeges, hogy fiatal munkavállaló számára rendkívüli munkaidő nem rendelhető el.
- e) A munkáltatóm soha nem ad bérpapírt, hetente készpénzben átadja a béremet, de fogalmam sincs, hogy az összeg hogyan jön ki. Ezt megteheti?
Nem. A munkáltatónak a kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgy hónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adnia, melynek olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja.
- f) A munkáltató arra utasított, hogy a munkatársam betegségének idejére emelővillás targoncával dolgozzak. Nekem nincs engedélyem a targonca működtetésére, félek is azt használni. Megtagadhatom az utasítás teljesítését?
A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. A targonca hozzáférést nélküli működtetése egyértelműen veszélyhelyzetet teremt, az utasítás megtagadása jogszerűnek tekinthető. A munkáltató minden körülmények között köteles az egészséges és biztonságos munkavégzés körülményeit biztosítani.
- g) A munkáltató összesen napi 1 óra 40 perc munkaközi szünetet biztosít. Ez jól hangzik, de a valóságban csak annyit érek el ve, hogy lekésem a buszomat és jóval később érek haza. Ez szabályos?
Nem. A munkáltató legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetet biztosíthat. Az előírás célja, hogy a munkavállalónak csak a szükséges ideig kelljen a munkahelyen tartózkodnia.
- h) Felmondtam a munkahelyemen. Mindenképpen le kell, hogy dolgozzam a felmondási időt?
Alapesetben igen. Természetesen a munkáltató és munkavállaló megállapodhat úgy, illetve a munkáltató saját jogkörben is dönthet akként, hogy a felmondási idő egy részére vagy akár egészére felmenti a munkavállalót a munkavégzés alól. Ettől eltérően a munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót - legalább a felmondási idő felére - a munkavégzés alól felmenteni.
- i) Este 8 órakor fejeztem be a munkát az irodában, de másnap reggel 6 órára ismét dolgozni kellett mennem. Ez szabályos?
Nem. A napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani. Bizonyos (az osztott munkaidőben, a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott) munkavállaló esetében a minimális napi pihenőidőt nyolc óra. Fiatal munkavállaló számára legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani.



Lehetőségek jogsérelem esetén

A foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvény 7. § (1) bekezdése szerint a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt szabályozó jogszabályok minimumkövetelményeinek foglalkoztató általi megtartását a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság ellenőrzi. A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a **fővárosi és megyei kormányhivatal**. A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről szóló 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet (a továbbiakban: R.) 5. § (2) bekezdése szerint a foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés szempontjából **minimumkövetelménynek kell tekinteni**

- a) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése körében
- aa) a jogviszonyt létesítő jognyilatkozat alakszerűségére és kötelező elemeire,
- ab) a jogviszony létesítésével kapcsolatos életkori feltételekre, a gyermekmunka tilalmára,
- ac) a jogviszonyt létrehozó szerződés kötelező tartalmi elemeire,
- ad) a foglalkoztató, valamint az Mt. 297. §-a szerinti jogosult írásbeli tájékoztatási kötelezettségére,
- b) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével, megszűnésével, megszüntetésével összefüggő bejelentési kötelezettségre,
- c) a nők, a fiatal foglalkoztatottak és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos külön rendelkezésekre,
- d) a munka- és pihenőidőre,
- e) az ellenérték megfizetésére,
- f) a jogviszony megszűnésével összefüggő igazolások kiállítására és kiadására, valamint az elszámolás megtörténtére, valamint
- g) a munkaerő-kölcsönzésre, valamint a munkaerő-kölcsönzési tevékenység végzésére,
- h) a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának engedélyezésére, illetve a harmadik országbeli és a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező állampolgárok foglalkoztatására, ideértve a harmadik országbeli állampolgár minősített kölcsönbeadónál történő foglalkoztatására, a harmadik országbeli állampolgár felé fennálló kötelező tájékoztatásra vonatkozó szabályok megtartását.

Lényeges, hogy a R. 5. § (3) bekezdése szerint: A minimumkövetelmények körében a foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt szabályozó jogszabály

- a) eltérést nem engedő követelményének,
- b) kollektív szerződés, üzemi megállapodás eltérő rendelkezése vagy a felek eltérő megállapodása esetén a jogsértő eltérés miatt a kötelező rendelkezések foglalkoztató általi megtartására terjed ki.

Foglalkoztatói jogsértés észlelése esetén **panasz, illetve közérdekű bejelentés tehető**, fő szabály szerint a foglalkoztatási helyszínen illetékes bíróság helyett a foglalkoztatás-felügyeleti hatóságnál.

Az elérhetőségek megtalálhatók a www.kormanyhivatal.hu, illetve a www.mvfi.munka.hu weboldalon.

Lényeges, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatos igényét (hasonlóan a munkáltatóhoz) a munkavállaló is **munkaügyi perben** érvényesítheti az Mt. 285. § (1) bekezdésére figyelemmel.

A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 513. § (2) bekezdése alapján a munkavállaló felperes a pert az alperesre általánosan illetékes bíróság helyett belföldi lakóhelye, ennek hiányában belföldi tartózkodási helye szerint illetékes munkaügyi perben eljáró bíróság előtt is megindíthatja. Ugyanezen szakasz (3) bekezdése alapján a munkavállaló felperes a pert az alperesre általánosan illetékes bíróság helyett megindíthatja azon munkaügyi perben eljáró bíróság előtt is, amelynek illetékességi területén huzamos ideig munkát végez vagy végzett.

Munkaügyi perben a **törvényszékek** járnak el, az elérhetőségek megtalálhatók a <https://birosag.hu/> weboldalon.

Hátrányos helyzetből adódó rászorultság esetén a munkavállaló a **Jogi Segítségnyújtó Szolgálat**hoz fordulhat, melyről bővebb információ található a <https://igazsagugyiinformaciok.kormany.hu/jogi-segitsegnyujtas> weboldalon. A kifejezetten a munka világát érintő ingyenes jogi tanácsadásról a <https://www.jogpontok.hu/> weboldalon lehet tájékozódni.

Munkavállalói szempontból hasznos lehet a **Nemzeti Adó- és Vámhivatal** (NAV) weboldalának (<https://www.nav.gov.hu/>) tanulmányozása. A NAV tematikai, folyamatosan frissített információkkal segíti a magánszemélyek tájékozódását is. Különös jelentőségét adja mindennek az, hogy a bejelentési kötelezettségét (a korábban kifejtetteknek megfelelően) a foglalkoztató az adóhatóság felé teljesíti.

Az Mt. 12. §-ára figyelemmel, a munkaviszonnyal kapcsolatban az **egyenlő bánásmód** követelményét meg kell tartani. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti igények több eljárás keretében is - így például személyiségi jog érvényesítése iránti perben, munkaügyi perben - érvényesíthetőek. Emellett a diszkriminációs ügyeket az **Alapvető Jogok Biztosának Hivatala** elkülönült szervezeti egysége, az Egyenlő Bánásmódot Felelős Főigazgatóság is kivizsgálja. A részletes információk a <http://www.ajbh.hu/ebff> weboldalon megtalálhatók.

A munkavállaló esetleges adatvédelmi aggályaival kapcsolatban a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatósághoz fordulhat. A Hatóság eljárásának részletei a <https://www.naih.hu/> weboldalon megtalálhatók.



6. Szabadság

A nyári munkát végző fiatal is megilleti az éves rendes szabadság (az iskolaszünetkezeti keretek között történő foglalkoztatásra eltérő szabály vonatkoznakl). A fiatal munkavállalót – életkorára tekintettel – az Mt. 116. §-ában biztosított évi 20 nap alapszabadság illeti meg. Ezen túlmenően azonban évi 5 nap pótszabadság is megilleti, utóljára abban az évben, amikor 18. életévét betölti. Összesen tehát évente **25 nap szabadság jár** részére.

Ha a munkaviszony nem a naptári év első napján kezdődik vagy annak utolsó napján fejeződik be (azaz nem egész évben dolgozik), a törvényben megállapított szabadságnak az **időarányos része jár.** [Ez a szabály alkalmazandó akkor is, ha a fiatal munkavállaló a 18. életévének betöltése után (de még a 18. életév betöltésének évében) létesített munkaviszonyt. Ebben az esetben a fiatal korúnak járó pótszabadság időarányos része a naptári évből hátralévő idővel arányosan illeti őt meg.] Ha például a fiatal-korú a nyári szünetidőben egy hónapot dolgozik, akkor részére a 20+5 nap évi rendes szabadság 1/12 része, vagyis 2 munkanap szabadság jár.

A szabadság kiadásáról a munkáltató dönthet. Amennyiben azt a munkaviszony időtartama alatt kiejti a munkavállaló részére, erre az időre éppúgy megilleti a munkabér, mintha munkát végzett volna. A diák munkavállaló esetében többnyire az a helyzet, hogy a részére járó szabadságot a foglalkoztatás rövidsége miatt nem adják ki természetben. Ilyenkor a munkavállaló részére ki nem adott szabadságot pénzben kell megváltani, vagyis egy hónapi foglalkoztatás esetén a megállapított havi munkabér mellett a munkáltatónak további 2 napi időarányos munkabért is ki kell fizetnie.

7. A munkabérré vonatkozó szabályok

Az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályokat a fiatal munkavállalók esetében is be kell tartani. Így alapvetően érvényesülnie kell az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elvének, vagyis a diák munkavállaló – azonos munkavégzési körülmények között – **nem kaphat kevesebb bért** az adott munkahelyen dolgozó többi munkavállalónál pusztán azért, **mert diákként dolgozik.** Az elvégzett munkáért a munkavállaló részére a munkaszereződésben megállapított **munkabér** jár. A munkabért meg lehet állapítani időbérben (havi, heti, napi vagy órabér), vagy teljesítménybérben, illetve a kettő kombinálásával is. A munkabérben a felek elvileg szabadon állapodnak meg. A munkaviszonyban álló személyek védelme érdekében azonban a magyar – és a legtöbb külföldi országbeli - munkajog meghatározza azt a legkisebb összeget, amelyet a munkáltató köteles a munkavállalója részére munkabéréként megfizetni (ez a kötelező legkisebb munkabér, vagy minimálbér). **Alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabér kell meghatározni.** Ha a munkavállaló legalább középfokú iskolai végzettséget vagy középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben dolgozik, és a végzettséggel vagy szakképzettséggel rendelkezik is, részére a minimálbérnél magasabb összegű garantált bérminimumot kell fizetni. A minimálbér és a garantált bérminimum összegét évente kormányrendeletben állapítják meg. A minimálbér és garantált bérminimum 2023. évre érvényes összegeit az 573/2022. (XII.23.) Korm. rendelet szabályozza oly módon, hogy meghatározza a kötelezően alkalmazandó havi, heti, napi vagy órabért. A rendeletben meghatározott összegek az általános teljes munkaidő teljesítése (napi 8, heti 40 óra) esetén illetik meg a munkavállalót. Részmunkaidős foglalkoztatás esetén minimálbérként, illetve garantált bérminimumként a kormányrendeletben megállapított összegek időarányos része jár.

Kötelező legkisebb munkabér összege 2023-ben (Ft)	Kötelező legkisebb munkabér összege 2023-ben (Ft)		
	8 óra	6 óra	4 óra
havi bér	232 000	174 000	116 000
heti bér	53 340	40 005	26 670
napi bér	10 670	8 003	5 335
órabér	1 334	1 334	1 334

Garantált bérminimum összege 2023-ben (Ft)	Garantált bérminimum összege 2023-ben (Ft)		
	8 óra	6 óra	4 óra
havi bér	296 400	222 300	148 200
heti bér	68 140	51 105	34 070
napi bér	13 630	10 224	6 815
órabér	1 704	1 704	1 704

Egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszony esetén alapbérként, illetve teljesítménybérként – a meghatározott feltételeknek megfelelően – legalább a kötelező legkisebb munkabér 85%-a, a garantált bérminimum esetén 87%-a jár. A filmipari statisztika alkalmi munkából származó napi nettó jövedelme nem haladhatja meg a 18 000 Ft-ot.

Természetesen fiatal munkavállaló esetében is alkalmazni kell a **munkabér védelmére** vonatkozó szabályokat:

A munkabért **forintban** kell megállapítani és kifizetni.

A munkabért fő szabály szerint utólag, **legalább havonként** kell elszámolni; az Mt. 155. § (1) bekezdése azonban ettől eltérő megállapodást is engedélyez, vagyis kollektív szerződés vagy a felek megállapodása lehetőséget biztosíthat arra, hogy a munkabért vagy annak egy részét ne utólag (pl. munkabér-előleg kifizetésével), és ne havonként (hanem rövidebb vagy hosszabb időszakonként) számolják el és fizessék ki.

Az elszámolásról a munkabér kifizetésekor, a tárgyhót követő hónap 10. napjáig a munkavállalót **írásban tájékoztatni** kell. Az Mt. 155. § (3) bekezdése meghatározza az írásbeli tájékoztatás fő tartalmi követelményeit is. Eszerint alkalmasnak kell lennie arra, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, valamint a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja. A munkabérből levonni csak jogszabály vagy végrehajtható határozat alapján lehet. Jogszabály alapján történő levonás például a munkabért terhelő közterhek levonása. A végrehajtható határozat alapján történő levonásnak csak a levonásmentes munkabérrészig van helye. A levonásmentes munkabérrészt a munkavállaló megélhetésének biztosítása érdekében a végrehajtási törvény állapítja meg, ez a munkabér-hányad még a munkavállaló hozzájárulása alapján sem sérülhet.

A fiatal munkavállalókat érő munkáltatói jogsértések jelentős része a munkabér védelmet biztosító előírásokhoz kötődik. Gyakran fordul elő a munkabér késedelmes kifizetése, illetve a bérelszámolás (írásbeli tájékoztató) elmaradása. Előfordul az is, hogy az elszámoláson csak a megállapodott bér bizonyos hányada szerepel, a „maradékot” „zsebbe” fizeti a munkáltató.

8. Közérdekű önkéntes tevékenység keretében végzett munka

Fiatalokú személyek foglalkoztatására sor kerülhet közérdekű önkéntes tevékenység keretében is, melynek szabályait a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvény (a továbbiakban: Köt), rögzíti. A törvény hatálya a magyar és külföldi állampolgárok által Magyarországon végzett önkéntes tevékenységre, és a magyar állampolgár által magyarországi fogadó szervezetnél külföldön végzett önkéntes tevékenységre terjed ki. Fogadó szervezet lehet többek között a helyi önkormányzat vagy azok társulása, a nemzeti önkormányzat, a költségvetési szerv, a magyarországi székhelyű civil vagy közhasznú szervezet, a magyarországi székhelyű egyházi jogi személy vagy vallási egyesület. Ugyancsak fogadó szervezet lehet a közszolgáltatást nyújtó szociális, gyermekjóléti, gyermekvédelmi szolgáltató, az egészségügyi szolgáltató, a köznevelési és felsőoktatási intézmény, muzeális intézmény és könyvtár.

Közérdekű önkéntes tevékenységnek a fogadó szervezetnél a törvényben meghatározott tevékenységi körben végzett **ellenszolgáltatás nélküli tevékenység** minősül. Bár ingyenesen történik, nem tartozik ebbe a körbe az önkéntes véradás, az önkéntes, illetve létesítményi tüzoltóként végzett tevékenység, a polgári természetű tevékenység, valamint a közösségi szolgálat.

A törvény alapján önkéntes a **10. életévét betöltött személy lehet**. Az önkéntes ellátást minden olyan tevékenységet: a) amelyre vonatkozóan megfelel a jogszabályokban meghatározott képesítési, egészségügyi, nyilvántartásba vételi és egyéb feltételeknek, b) amelynek ellátását jogszabály nem köti meghatározott jogviszonyhoz, illetve amelynek önkéntessel történő ellátását jogszabály nem zárja ki.

A tanuló nem létesíthet önkéntes jogviszonyt azzal a nevelési-oktatási intézménnyel, amellyel tanulói jogviszonyban, kollégiumi tagsági viszonyban áll (kivéve a táboroztatási tevékenységet és az egyéb közösségi programokat).

Akárcsak a munkaviszony esetében az Mt., a közérdekű önkéntes tevékenység vonatkozásában a Köt. is tartalmaz a 18. életévét be nem töltött személy tevékenysége vonatkozásában bizonyos korlátozásokat, melyek részint az önkéntes tevékenység feltételeit, részint a munkavégzés körülményeit érintik.

A fiatalokú személy csak olyan közérdekű önkéntes tevékenységet folytathat, amely megfelel az életkorának, testi, értelmi és erkölcsi fejlettségének, illetve képességeinek, valamint amely nem veszélyeztet az egészséget, fejlődését és tankötelezettségének teljesítését. Ezen túlmenően a 16. életévét még be nem töltött fiatalokú közérdekű önkéntes tevékenységet külföldön nem végezhet.

A munkaviszonyban álló fiatalokúhoz hasonlóan a közérdekű önkéntes tevékenységet végző 18. életévét még be nem töltött önkéntes sem vehető igénybe bizonyos időszakokban vagy bizonyos munkamennyiséget meghaladóan. Így

- nem végezhet tevékenységet este 20 óra és másnap reggel 6 óra között,
- a 16. életévét még be nem töltött fiatalokúknál a közérdekű önkéntes tevékenységre fordítható idő nem haladhatja meg
 - o tanítási szünetben a napi 3 órát és heti 12 órát,
 - o tanítási időben a heti 6 órát (és tanítási napon a napi 2, tanítási napon kívül a napi 3 órát),
- a 16. életév betöltését követően a fiatalokúknál a közérdekű önkéntes tevékenységre fordítható idő nem haladhatja meg a napi 4,5 órát és a heti 18 órát,
- a közérdekű tevékenység befejezése és a másnapi megkezdése között legalább 14 óra pihenőidőt kell biztosítani.

Az önkéntes szerződést írásba kell fogadni, ha azt határozatlan időre vagy legalább 10 napra kötik, de ha az önkéntes fiatalokú, már akkor is kötelező az írásbeli alak, ha az önkéntes szerződést 2 napra kötik. A szerződés érvényességéhez (valamint minden, a közérdekű önkéntes tevékenységet érintő jognyilatkozathoz) a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges. Ha pedig a közérdekű önkéntes tevékenységet végző személy kiskorú (a 14. életévét még nem töltötte be), és ennélfogva cselekvőképtelennek minősül, helyette a törvényes képviselője köti meg a szerződést és teszi meg az egyéb jognyilatkozatokat, azonban mind a szerződés megkötéséhez, mind pedig annak módosításához a kiskorú önkéntes beleegyezése is szükséges.

Más a helyzet az önkéntes tevékenységre irányuló szerződés felmondásával:

- a 14. életévét betöltött kiskorú az önkéntes szerződést a törvényes képviselője hozzájárulása nélkül is felmondhatja,
- a 16. életévét még be nem töltött kiskorú önkéntes, illetve törvényes képviselője azonnali hatályú felmondáshoz való joga az önkéntes szerződésben nem korlátozható.

A fogadó szervezet a 18. életévét be nem töltött önkéntes esetén köteles biztosítani a közérdekű önkéntes tevékenység folyamata, szakszerű felügyeletét.

9. A szakképzési munkaszerződés alapján végzett tevékenység

A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény (a továbbiakban: Szt.) 8. §-a alapján a **szakképzés** felsőfokú szakképzettséget nem igénylő munkakör betöltéséhez vagy tevékenység végzéséhez szükséges szakmára felkészítő **szakmai oktatás** és szakképesítésre felkészítő **szakmai képzés**.

A szakmai oktatás **ágazati alapkutatásban** és az ezt követő **szakirányú oktatásban** történik. A tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy a **szakirányú oktatásban** a szakképző intézményben vagy **szakképzési munkaszerződéssel** a **duális képzőhelyen** vehet részt.

A szakképzési munkaszerződéssel a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy és a duális képzőhely között **munkaviszony jön létre**. Szakképzési munkaszerződés a szakirányú oktatás időtartamára vagy évente egy alkalommal, legalább négy és legfeljebb tizenkettő hét egybefüggő időszakra köthető.

A tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy egyidejűleg csak egy **szakképzési munkaszerződéssel** rendelkezhet.

A szakképzési munkaszerződést, annak módosítását és felmondását **írásba** kell foglalni.

A szakképzési munkaszerződésre, abban az esetben, ha az Szt. nem rendelkezik eltérően, főszabály szerint az **Mt.-nek** a munkaszerződésre vonatkozó rendelkezéseit **kell alkalmazni**, azzal, hogy munkáltató alatt a duális képzőhelyet, **munkavállaló alatt a tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt** kell érteni.

Szakképzési munkaszerződés alanya munkavállalóként a **tizenötödik életévét betöltött** tanuló is lehet.



Munka- és pihenőidőre, szabadságra, munkavégzés alóli mentesülésre vonatkozó szabályok

A tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy

- teljes napi munkaideje nem haladhatja meg a **8 órát**, fiatal munkavállaló esetében a napi **7 órát**, a tizenhat évesnél fiatalabb munkavállaló napi munkaideje pedig legfeljebb hat óra lehet.
- számára legfeljebb kéthetes munkaidőkeret lehet elrendelni.
- számára **rendkívüli munkaidő** nem rendelhető el.
- A tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt a tizennyolcadik életévének betöltése évének utolsó napjáig évente **nyolcvanöt munkanap**, ezt követően évente **harminc munkanap szabadság** illeti meg. A szabadság kiadásánál figyelemmel kell lenni az őszi, téli, tavaszi és nyári szünet rendjére. A nyári szünetben **legalább tizenöt munkanap** szabadságot a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy **kérésének megfelelő időpontban** egybefüggően kell kiadni.
- A duális képzőhely **érettségi vizsgatárgyanként** - az érettségi vizsga napját is beszámítva - **négy munkanapra** köteles a tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt mentesíteni a munkavégzési kötelezettsége alól. A tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt a **szakmai vizsga előtt** a szakmai vizsgára való felkészülés céljából egy alkalommal **legalább tizenöt munkanap egybefüggő felkészülési idő** illeti meg.

A szakképzési munkaszerződés alapján járó munkabér

- A szakképzési munkaszerződés alapján kifizetett **munkabér havi mértékének összege** - a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy és a duális képzőhely megállapodása alapján – a **szakirányú oktatás központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott önköltségének egyhavi összege, de legfeljebb annak százhatvannyolc százaléka**, amelynek megállapításánál figyelembe kell venni a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy szakmai felkészültségét és tanulmányi eredményeit. A munkabért a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy fizetési számlájára utólag, a **tárgyhót követő hónap tizedik napjáig** történő átutalással kell teljesíteni.
- A tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt egyéb juttatásként megilletik a duális képzőhelyen a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy által választott szakmához szükséges szakképzettséggel betöltött munkakörben foglalkoztatottak részére biztosított juttatások. **A juttatásokat legfeljebb évente a szakirányú oktatás központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott önköltsége egyhavi összegének százhatvannyolc százalékáig kell biztosítani.** Az egyéb juttatásra a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy az általa ledolgozott napokra tekintettel arányosan jogosult.

Biztosított jogviszony

Az Szkt. 85. § (4) bekezdése szerint: A tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy a szakképzési munkaszerződés időtartama alatt a társadalombiztosítás ellátásaira való jogosultság szempontjából **munkaviszonyban foglalkoztatott biztosított**nak minősül, a munkaviszony időtartama nyugellátásra jogosító szolgálati időnek, munkabére nyugdíjalapot képező **jövedelemnek** számít.

A társadalombiztosítás ellátásaira jogosultságról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXII. törvény 27. § (1) bekezdés a) pontjára figyelemmel **járukelalapot képező jövedelemnek** számít a szakképzési munkaszerződés alapján ténylegesen kifizetett juttatás.

Az Szkt. 79. § (1) bekezdése szerint: A tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt a szakirányú oktatás keretében **megilletik** mindazok a **jogok**, amelyeket

- a) az **érdekvédelem tekintetében az Mt.**, valamint
- b) az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés követelményei tekintetében a **munkavédelemről szóló törvény és végrehajtási rendeletei** biztosítanak a munkavállaló részére. E rendelkezések alkalmazásában munkavállalón a tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt, munkáltatón a szakképző intézményt, illetve a duális képzőhelyet, munkaviszonyon a tanulói jogviszonyt, illetve a felnőttképzési jogviszonyt kell érteni.





FOGLALKOZTATÁS-FELÜGYELET

**GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001 azonosító számú
„Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése”
elnevezésű kiemelt projekt**

**Készítette:
Foglalkoztatás-felügyeleti Irányítási Főosztály**

2023

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE