

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 fókig különbözik a nyári munkától, és ez jellemzően az iskolaszövetkezeten keresztül végzett munka. A **nyári munka** ezzel ellentétben jellemzően idényjellegű, míg a diákmunka többé-kevésbé folyamatosnak tekinthető.

A munkaviszony létesítésének feltételei

A munkaviszonnyal 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. -

Frissítve: 2021.12.31.

- 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).

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 hivatkozhatson. 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 fiatalkorúak 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 fiatalkorúakkal közvetlen, vagy napi, vagy rendszeres kapcsolatba. Ez szükséges ahhoz, hogy kizárható legyen bizonyos – szexuális, stb. – bűnöket elkövető személyeknek a fiatalkorúakkal való bármely kapcsolattartásának lehetősége.

I. 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- de legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül. Ez vonatkozik minden más tájékoztatásra, nyilatkozatra is. (Mt. 46.§ 1) bekezdés d) pont) 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.

II. Adóazonosító jel

Frissítve: 2021.12.31.

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 munkabérből részesül, amelyből a szokásos levonások eszközölhetők (személyi jövedelemadó és egészségbiztosítási, valamint munkaerőpiaci járulék, továbbá nyugdíjjárulék). Az iskolaszövetkezeti tagsági viszonyból származó díjazást a 15 % személyi jövedelemadó terheli, míg az idénymunka, 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

Frissítve: 2021.12.31.

bevétele egy munkanapra számítva meghaladja a napi minimálbért, ami 2020. évben napi 7.400,- forint, garantált bérminimum esetén – tehát ha a munkavállaló szakképzett – a napi 9.680,- forintot átlagosan. Így tehát az egész évben megszerzett jövedelmet kell figyelembe venni.

III. 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.**

IV. Levonási jogalap

Frissítve: 2021.12.31.

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.

V. 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 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.

VI. Egyenlő bánásmód

Feltétlenül jeleznünk kell, hogy akár munkaviszonyról beszélünk, akár a most következő időnymunkáról, 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

Frissítve: 2021.12.31.

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.