

**Iskolaszövetkezeteken keresztül kiközvetített tanulók
munkavállalása**

Észak-Magyarországi JOGpontok

A munkaerő-kölcsönzéshez nagyon hasonló foglalkoztatás valósul meg az iskolaszövetkezeti munka során, mivel ebben az esetben is alá-fölérendeltségi rendszerben foglalkoztatható, utasítható munkaerő ellenérték fejében történő átengedéséről van szó.

Az iskolaszövetkezetre vonatkozó szabályok 2016 szeptemberével kikerültek az Mt-ből és átkerültek a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény (Szöv.tv.) szabályai közé. A változás fő indoka, hogy az ilyen jellegű munkavégzés munkaviszonytól eltérő jelleget mutat, mivel a tanuló személyes közreműködésével kapcsolatos döntésein alapul. Ennek megfelelően jelenleg az iskolaszövetkezetekre vonatkozó szabályokat és a kiközvetítést a Szöv.tv. foglalja össze.

A Szöv.tv. alapján az iskolaszövetkezet a szociális szövetkezetek egyik fajtája, sajátossága, hogy tagjai számára munkavégzési lehetőség megteremtése a fő célja. Így az iskolaszövetkezetben a tagok személyes közreműködésként munkavégzésre kötelesek, amelyet külső, harmadik személyek felé is teljesíthetnek.

Ennek megfelelően a munkaerő-kölcsönzéshez hasonló háromoldalú jogviszony jöhet létre az iskolaszövetkezet, a vele tagsági viszonyban álló tag és egy harmadik személy között, aki az iskolaszövetkezettel egy bizonyos feladat ellátására (pl.: szórólapok osztása, árufeltöltés) szerződést köt. Fontos, hogy ez a harmadik személy részére nyújtott, ún. külső szolgáltatás, csak akkor végezhető a következőkben tárgyalt formában, ha a tanuló/ hallgató nappali tagozatos rendszerben folytatja a tanulmányait.

A tagsági megállapodásnak tartalmaznia kell az iskolaszövetkezeti tag (tanuló/ hallgató) személyes közreműködésének körébe tartozó feladatokat. Ha a megállapodás külső szolgáltatás végzésére jön létre, akkor a Szöv.tv. által megszabott eltérésekkel kell alkalmazni a Ptk. megbízásra vonatkozó, valamint az Mt. egyes rendelkezéseit az alábbiakban tárgyaltak szerint.

Mivel a tanulmányai mellett tanuló/hallgató munkavállaló tipikusan csak rövid időre (pl.: hétvége, tanítási szünet ideje) tud munkát vállalni, sajátosan alakul a munkaviszony létesítése. A felek egymással első lépésben a fentiekben

megjelölt tagsági megállapodást kötik meg, amelyben keretjelleggel megegyeznek:

- a tag által vállalt feladatok köréről,
- a tagnak a szolgáltatás fogadójánál történő feladatteljesítése tartamára járó, az egyes feladatokhoz kapcsolódó díjazások legkisebb összegéről,
- és az iskolaszövetkezet és a tag kapcsolattartásának módjáról a feladatteljesítéssel nem járó időtartam során.

Érdemes megjegyezni, hogy a fentieknek megfelelően a feladatkörök meghatározása több konkrét munkavégzést foglalhat magába.

A „hagyományos” munkavégzésre irányuló megállapodást csak a konkrét munkavégzés előtt kötik meg, amelyben minimum az alábbiakat kell rögzíteniük:

- a szolgáltatás fogadójának megjelölése,
- a teljesítendő konkrét feladat(ok),
- a tag díjazásának összege és az összeg kifizetésének időpontja,
- a feladat teljesítésének helye,
- valamint a feladat teljesítésének tartama.

A munkaközi szünet, pihenőidő szabályai és szabadság szabályai az általánostól eltérőek, többek között a munkavállaló tanulmányi elfoglaltságaira tekintettel. Így abban az esetben, ha a feladatteljesítés tartama a napi hat órát meghaladja, napi húsz, ha a napi kilenc órát meghaladja, további napi huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani. Ha a tanuló/hallgató két egymást követő napon végzi feladatát, a napi munka befejezése és a következő napi munka megkezdése között legalább tizenegy óra pihenőidőt kell biztosítani. Az Mt. szabadságra vonatkozó rendelkezéseit azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy munkában töltött időnek a külső szolgáltatás keretében végzett feladatteljesítés időtartama minősül, amelynek keretében minden tizenhárom feladatteljesítéssel töltött nap után egy nap szabadság jár.

Ha az iskolaszövetkezet tagja a tizennyolcadik életévét még nem töltötte be, akkor a személyes közreműködésére az Mt.-ben foglalt, a fiatal munkavállalók munkajogi védelmére vonatkozó rendelkezéseket is figyelembe kell venni.

A szolgáltatás fogadójánál történő feladatteljesítés tartamára járó, az egyes feladatokhoz kapcsolódó minimális szolgáltatási óradíj összege megegyezik a minimálbér egy órára vetített összegének 1,178-szorosával.

A szolgáltatás fogadója és az iskolaszövetkezet köteles együttműködni, így különösen biztosítani kell az iskolaszövetkezet képviselőjének a feladatteljesítés helyére történő belépést, valamint tájékoztatnia kell az iskolaszövetkezetet a feladatteljesítéssel kapcsolatos lényeges körülményekről.

Ha az iskolaszövetkezet üzletszerű gazdasági tevékenységben személyes közreműködésre munkaviszony, illetve polgári jogi jogviszony létrehozása nélkül kerül sor, az iskolaszövetkezet tizenhatodik életévét be nem töltött tagja csak olyan tevékenységet láthat el, amelyet a vele jogviszonyban álló nevelési-oktatási intézmény pedagógiai programja alapján a tanítási órák keretében is ellát, vagy amely kapcsolódik a nevelési-oktatási intézmény létesítményeinek rendeltetésszerű működésével összefüggő, a tanulói jogviszonyból származó kötelezettségeinek teljesítéséhez.

A külső szolgáltatás teljesítésében résztvevő tag károkozása vagy személyiségi jog megsértése esetén az iskolaszövetkezet és a szolgáltatás fogadójának megállapodása alapján az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait kell alkalmazni. Így a korábbi szabályozással ellentétben már van arra mód, hogy a harmadik személynek okozott károkért ne csak az iskolaszövetkezet feleljen.

A szolgáltatás fogadója részére történő feladatteljesítés során a külső szolgáltatás teljesítésében résztvevő tagnak okozott kárért vagy személyiségi jogai megsértéséért az iskolaszövetkezet és a szolgáltatás fogadója egyetemlegesen felel.

A jogviszony fogalmilag határozott időre létesül, addig az ideig áll fenn, amíg a tanuló/ hallgató nappali tagozatos hallgatója az iskolaszövetkezethez kapcsolódó intézménynek. Ez az idő a teljes tanulmányok idejét lefedheti, így öt évnél hosszabb határozott időre is köthető.

Az iskolaszövetkezeti munkaviszony a megrendelő szempontjából lényegét tekintve nagyon hasonló a munkaerő-kölcsönzés igénybevételéhez, azzal, hogy a foglalkoztatott személynél figyelemmel kell lenni a

szakképzettség és tapasztalat hiányára, valamint a tanuló/ hallgató tanulmányi elfoglaltságaira is.

Egy másik fontos különbség, hogy az iskolaszövetkezetben nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató tanuló, hallgató tag munkavégzése kedvezőbb közteherfizetési szabályok alá esik. Ebben az esetben ugyanis a tanuló/ hallgató a Tbj. szabályai szerint törvény erejénél fogva biztosított 25. életévének betöltéséig (jogviszony szünetelés/ halasztás ideje alatt is), ezért az iskolaszövetkezet tagjaként végzett munkájával összefüggésben járulékfizetési kötelezettsége (társadalombiztosítási járulék, szociális hozzájárulási adó, egészségügyi és szakképzési hozzájárulás) sem keletkezik. Fontos megjegyezni, hogy az iskolaszövetkezet tagja részére kifizetett összeg munkavégzésből származó jövedelemnek minősül, amely után a tanulónak a 15 százalékos személyi jövedelemadó fizetési kötelezettsége fennáll az általános szabályok szerint. Így a tanulmányokat folytató munkavállalókkal ellátható feladatok tekintetében az iskolaszövetkezeti munka a munkaerőt igénylő számára jóval olcsóbb szolgáltatás, mint a munkaerő-kölcsönzés.