BPiON információs füzet:

Fiatalkorúak foglalkoztatásának munkajogi feltételei

Magyarország

A tájékoztató füzet tartalma

Ez a tájékoztató füzet a fiatalkorúak foglalkoztatásának magyarországi munkajogi feltételeiről ad iránymutatást.

Az ebben a dokumentumban szereplő információk kizárólag általános tájékoztató jellegűek, és nem minősülnek jogi tanácsadásnak. Felhívjuk figyelmét, hogy minden egyes ügy egyedi körülményeket tartalmazhat, ezért erősen ajánlott a konkrét helyzet részletes felmérése, mielőtt az itt található útmutatásokat alkalmazná. Minden döntést az eset konkrét tényei alapján és az alkalmazandó törvényekkel és rendeletekkel összhangban kell meghozni.

Tartalomjegyzék

1. Fiatalkorú munkavállaló foglalkoztatásának esetei 3
2. Fiatalkorú munkavállaló foglalkoztatása Szakképzési törvény alapján 5
   2.1. Szakképzési szerződéskötés 5
   2.2. Munkavégzés alóli mentesülés extra esetei a Szakképzési törvény szerint 7

A Munka Törvénykönyve alapján fiatal munkavállalónak tekintendő, aki a 16. életévét betöltött természetes személy, de 18. életévét még nem töltötte be, illetve foglalkoztatási jogviszonyban, alkalmazásban áll. Amennyiben a munkavállaló nem töltötte be 18. életévét a foglalkoztatási jogviszonyhoz szükséges munkaszerződés megkötéséhez törvényes képviselőjének hozzájárulása szükséges, hogy a foglalkoztatás létrejöhessen.

1. Fiatalkorú munkavállaló foglalkoztatásának esetei

+ 16. életévét betöltött természetes személy
+ 15. életévét betöltött természetes személy, aki tanulói jogviszonyban van, nappali rendszerű képzés keretén belül tanulmányokat folytat - az iskolai szünet ideje alatt foglalkoztatható.
+ jogszabály által meghatározott kulturális, művészeti, sport, hirdetési tevékenység keretében 16 év alatti természetes személy foglalkoztatható, ha a gyámhatóság részére a foglalkoztatás kezdetét megelőző 15 nappal korábban bejelentésre kerül.
+ A foglalkoztatás csak a munkaszerződés kötést követően jöhet létre, a munkaszerződésnek tartalmaznia kell a fiatal munkavállaló munkakörét és munkabérét, alapesetben a munkaszerződés határozatlan időre jön létre, (kivéve a nyári szünet ideje alatt történő foglalkoztatás), általános teljes napi 8 órás munkaidőben, azonban figyelemmel kell lenni a fiatal munkavállaló életkorára vonatkozó maximális napi munkaidő korlátra.

A fiatal munkavállalók olyan speciális munkavállalói csoport, akikre a **Munka Törvénykönyve szabályai alapján** szigorúbb szabályok vonatkoznak a munkaidő beosztás tekintetében.

	15 éves fiatalkorú foglalkoztatása	16-18 éves fiatalkorú foglalkoztatása
Foglalkoztatás alapja	törvényes képviselő hozzájárulásával ellátott írásbeli munkaszerződés alapján	írásbeli munkaszerződés alapján, 18. életévet betöltött munkavállaló önálló képviseletre jogosult
Maximális napi munkaidő	6 óra	8 óra
Maximális beosztás szerinti napi munkaidő	6 óra, kivéve, ha nappali képzés keretében tanulmányokat folytat és iskolai szünet ideje alatt dolgozik	8 óra
Túlóra elrendelés	nem lehetséges	
Éjszakai munkavégzésre beosztás	nem lehetséges	
Ügyelet és készenlét elrendelés	nem lehetséges	
Munkaidőkeret ideje	legfeljebb 1 heti munkaidőkeretben foglalkoztatható	
Munkaközi szünet időtartama	4,5 órát meghaladó beosztás szerinti munkaidő esetén- legalább 30 perc munkaközi szünet 6 órát meghaladó beosztás szerinti munkaidő esetén-legalább 45 perc munkaközi szünetre jogosult	
Napi pihenőidő	legalább 12 óra	
Heti pihenőnapok beosztása	egyenlőtlenül nem oszthatók be a heti pihenőnapok	
Heti pihenőidő beosztása	legalább 48 óra megszakítás nélküli pihenő idő/hét	
Alapszabadság mértéke	20 nap, ha munkaviszonya teljes évben fent áll	
Pótszabadság mértéke	5 nap, ha a munkaviszonya teljes évben fent áll, 18. életévének betöltéséig	
Szabadságmegváltás	jár, ha nem került kiadásra részére a munkaviszonynak megfelelő időarányos szabadság	
Bérezés	esetükben is a kiindulási alap a mindenkor érvényes minimálbér/garantált bérminimum	
Kártérítési felelősség	van, nem haladhatja meg a munkavállaló 4 havi távolléti díjának összegét szándékos és súlyos károkozás esetében teljes kártérítési kötelezettség	
Betegszabadságra jogosultság	betegség miatti keresőképtelenség esetén 15 munkanap betegszabadság jár -összege a távolléti díj 70%-a	
Díjazás szabadság idejére	távolléti díjra jogosult	

2. Fiatalkorú munkavállaló foglalkoztatása Szakképzési törvény alapján

2.1. Szakképzési szerződéskötés

A szakképzési munkaszerződés a tanuló, és a duális képzőhely között létrejövő munkaviszonyt létesítő szerződés, amely a szakirányú oktatás feltételeit szabályozza.

Szakirányú oktatásban szakképzési munkaszerződés a sikeres ágazati alapvizsgát követően köthető meg tanulóval:

- a szakirányú oktatás, teljes szakirányú képzés időtartamára vagy
- évente legfeljebb 2 alkalommal, egyenként legalább 2 és legfeljebb 12 hét, de éves szinten összesen 12 hét határozott időtartamra köthető.

Szakképzési szerződés csak írásban érvényes, a foglalkoztatás megkezdése előtt.

Egy tanulónak egyidejűleg csak egy szakképzési szerződése lehet.

	15-17 éves fiatalkorú foglalkoztatása	18 éves kortól foglalkoztatás
Foglalkoztatás alapja	szakképzési munkaszerződés alapján	
Maximális napi munkaidő (szakirányú oktatási idő)	szakirányú oktatás ideje napi 7 óra	szakirányú oktatás ideje napi 8 óra
Maximális heti munkaidő (szakirányú oktatási idő)	heti 35 óra	heti 40 óra
Napi munkaidő beosztás (szakirányú oktatási idő)	szakirányú oktatás 6-22 óra között szervezendő	
Munkaidőkeret ideje	legfeljebb 4 hetes munkaidőkeret	
Napi munkaközi szünet	napi szakirányú oktatási idő több mint 4,5 óra-min 30 perc szünet napi oktatási idő több mint 6 óra -min 45 perc megszakítás nélküli szünet biztosítandó	
Napi pihenőidő szakoktatásban	legalább 16 óra folyamatos pihenőidő a szakoktatás befejezése és kezdete között, ez a pihenőidő része a napi munkaidőnek	
Alapszabadság	45 munkanap/év tanulói jogviszony esetén szabadságkiadásnál a tanulmányi szünetekre figyelni kell (őszi, tavaszi, téli szünet) nyári szünetben legalább 20 munkanapot egybefüggően ki kell adni a tanuló igénybevételének figyelembevételével	30 nap/év felnőttképzési jogviszony esetén
Bérezés	szakképzési munkaszerződés alapján fizetendő havi bér összege a szakirányú oktatás önköltségének havi összege 100 000-168 000 Ft között lehet	
Egyéb juttatások	jogosult, minimálbér összegéig adómentesen adható minimum bruttó 168 000 Ft /év összegben, amennyiben az azonos munkakörben dolgozók részére adott juttatás összege magasabb	
Kártérítési felelősség	van, nem haladhatja meg a munkavállaló 4 havi távolléti díjának összegét a duális képzőhelynek a tanulókra felelősségbiztosítást kell kötnie	
Betegszabadságra jogosultság	betegség miatti keresőképtelenség esetén 15 munkanap betegszabadság jár - összege a távolléti díj 70%-a	
Díjazás szabadság idejére	távolléti díjra jogosult	

2.2. Munkavégzés alóli mentesülés extra esetei a Szakképzési törvény szerint

Alapvetően a szakképzési munkaszerződéssel foglalkoztatott fiatalkorú munkavállalók esetében is érvényes a Munka Törvénykönyvének szabályozása a munkavégzés alóli mentesülés tekintetében, azonban a Szakképzési törvény alapján további egyéb mentesülési esetekre is jogosultak:

1	érettségi vizsgatárgyanként az érettségi napját is beleértve 4 munkanapra mentesítés	távolléti díjra jogosult
2	szakmai vizsgára való szervezett felkészítő képzés, (vizsgát megelőző) - 5 napos egybefüggő felkészítő képzés biztosítása szakképző intézmény által tanuló kérése alapján	távolléti díjra jogosult
3	tanulmányi versenyen való felkészülés idejére, részvételre	távolléti díjra jogosult
4	szakképző intézmény által szervezett kötelező események	távolléti díjra jogosult
5	szakmai vizsga és azt közvetlen megelőző 3 nap felkészülés céljából	távolléti díjra jogosult