

Pénteken befejeződik a tanév, és ismét sok tízezernyi diák igyekszik zsebpénzét valamilyen nyári munkával kiegészíteni. A munka jellegétől és időtartamától függően igen sokféle foglalkoztatási lehetőséggel élhetnek a cégek, melyekre azonban eltérő jogszabályi előírások vonatkoznak.

Munkaviszony létesítésének feltétele a betöltött 16. életév, ám iskolai szünet alatt már 15 éves nappali tagozatos diákok is foglalkoztathatók. Fiatal munkavállaló munkaviszonyban történő foglalkoztatásához szülői hozzájárulás szükséges. Hagyományos munkaszerződés esetén az alpbérnek diákok esetében is el kell érnie a minimálbér összegét, ami havibéres foglalkoztatás esetén 101 500, óradíjas foglalkoztatás esetén 584 forint. Munkaviszony esetében ki lehet használni azt a lehetőséget, hogy pályakezdők esetében a munkáltatónak bruttó 100 ezer forintig nem kell megfizetnie a 28,5 százalékos adóterhet 180 biztosítási napig. Emellett egészen 25 éves korig – a munkaviszony hosszától függetlenül – a munkáltatói adóteher felét szintén elengedi a szabályozás.

**Gyakori hiba a késői bejelentés** – Ezt a foglalkoztatónak előre, de legkésőbb a tényleges foglalkoztatás megkezdéséig meg kell tennie. A munkáltatók emellett hajlamosak elfelejteni, hogy munkaviszonyban a diákok is jogosultak az éves szabadság időarányos részére, sőt a fiatal munkavállalók pótszabadságra is.

### **Egyszerűsített foglalkoztatás**

A munkáltatók főként turisztikai vagy mezőgazdasági idénymunka, illetve egyéb alkalmi munkák esetében élnek előszeretettel az egyszerűsített foglalkoztatás lehetőségével. Ebben az esetben ugyanis a munkavállalót egyáltalán nem terheli járulékfizetési kötelezettség, a munkáltató pedig – függetlenül a kifizetett munkabértől – alkalmi munka esetén napi ezer, míg idénymunka esetén napi 500 forint egységes közterhet fizet. Egyszerűsített foglalkoztatás esetében a kötelező alpbérként a minimálbér 85%-át, garantált bérminimum esetén a 87%-át kell meghatározni.

### Iskolaszövetkezetek

Nappali tagozatos diákok jelentős számban vállalnak munkát iskolaszövetkezeteken keresztül. Ennek sajátossága, hogy a munkaszerződést az aktív nappali tagozatos hallgatói jogviszonnyal rendelkező diák az iskolaszövetkezettel köti meg, a munkáltató és az iskolaszövetkezet pedig polgári jogi szerződést köt. **Járulékfizetési kötelezettséget ez a foglalkoztatási mód egyáltalán nem eredményez, és a munkavállalónak is kizárólag a 16 százalékos személyi jövedelemadót kell megfizetnie**

az iskolaszövetkezeti jövedelme után (ennek előlegét a szövetkezet vonja le, de a diáknak erről bevallást kell benyújtania a következő év május 20-ig). Ilyenkor az iskolaszövetkezeti munkavállalót fogadó munkáltatónak nincsen bejelentési kötelezettsége a foglalkoztatást illetően, ám a munkaidővel kapcsolatos szabályok (munkaidő-beosztás, munkaidő-nyilvántartás) betartása egyértelműen az ő felelőssége.

Amennyiben a tevékenységből származó, tárgyhavi járulékalapot képező jövedelem eléri a minimálbér 30%-át (30 450 Ft), illetőleg naptári napokra annak harmincad részét, úgy biztosítási jogviszony keletkezik.

### Mire ügyeljünk a diákmunkánál?

A nyári szünet sok diák számára egyet jelent a pihenéssel, ám szép számmal akadnak olyanok is, akik a nyaralás, fesztiválozás mellett vagy helyett szeretnének pénzt is keresni. A rutinosabbak már biztosan tudják, hol fognak dolgozni a következő hetekben, de szerencsére azok sincsenek elkésve, akik még csak most kezdenek el keresgélni.

### Megbízási szerződések

Önálló tevékenységként végzett nyári munka esetén a megbízási szerződéseket is gyakran alkalmazzák a foglalkoztatók. Előnye, hogy ha a tárgyhavi járulékalapot képező jövedelem nem éri el a minimálbér 30%-át, illetőleg naptári napokra annak harmincad részét, a jogviszony nem minősül biztosítási jogviszonnyal, vagyis nem kell bejelenteni. Hátránya ugyanakkor, hogy viszonylag kevés olyan foglalkoztatási lehetőség van, ahol jogszerűen élhet ezzel a foglalkoztató.

## **További diákfoglalkoztatási lehetőségek**

Elsősorban nem a szünidőben, hanem a szorgalmi időszakban jelenik meg további három diákalkalmazási forma: **a tanulószerveződés, a foglalkoztató és a tanintézmény közötti együttműködési megállapodás, illetve a hallgatói munkaszerveződés**, a teljesség igényét figyelembe véve azonban célszerű röviden ezekről is szólni.

A tanulószerveződést a tanuló a gyakorlati képzését vállaló szervezettel köti meg, mely az első, állam által elismert szakképesítésre készíti fel őt. A tanuló az ennek során megkeresett összeg után szja-t nem, kizárólag járulékot fizet. Fontos tudni, hogy a szervezetnek a tanulószerveződést a tanévet megelőző május 15-éig be kell jelenteni a kamara felé.

A tanintézmény és a foglalkoztató közötti, a gyakorlati képzésre vonatkozó együttműködési megállapodás csak a területileg illetékes gazdasági kamara ellenjegyzésével válik érvényessé. Általános szabály, hogy az évközi gyakorlat során a tanuló nem részesül díjazásban. Összefüggő (nyári) gyakorlat idejére viszont legalább a minimálbér 19,5 százalékát kell kifizetni. Ez az összeg járulék- és adómentes minden fél részére.

A hallgatói munkaszerveződést a hallgató és a munkáltató köti, melynek keretében a képzés részeként, külső gyakorlati helyen végez munkát. A hallgatót abban az esetben illeti meg díjazás, ha a munkavégzés időtartama eléri a 6 hetet. Ennek mértéke hetente a minimálbér 15 százaléka. A gyakorlatban ezt sokan úgy értelmezik, hogy a havi minimálbér 15 százaléka, vagyis heti 15 225 forint díjazás jár, holott a fizetendő minimum a heti minimálbér 23 360 forint 15 százaléka, vagyis heti 3504 forint a díjazás mértéke.

2014. június 17.

*Forrás: [www.hkik.hu](http://www.hkik.hu)*