**Amit a diákmunkáról tudni érdemes !**

Főszabályként munkavállaló az lehet aki a **16. életévét betöltötte. Ettől eltérően munkavállaló lehet**- **az iskolai szünet alatt- az a 15.életévét betöltött tanuló is aki nappal rendszerű képzés keretében** **tanulmányokat folytat.** A munkaviszony létesítéséhez **a törvényes képviselő írásos hozzájárulása szükséges.**

**Milyen módon foglalkoztathatók a diákok?**

**A négy legtipikusabb foglalkoztatási forma:**

* **munkaviszonyban,**
* **munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban** ( pl.megbízási szerződéssel)
* **egyszerűsített foglalkoztatás keretében,**
* **iskolaszövetkezeti tagként**

A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre. A munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni a munkáltató pedig köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni. A munkaviszony a munkaszerződés megkötésével jön létre**. A munkaviszony kezdete a munkába lépés napja. A** **munkaszerződést írásba kell foglalni**. A munkaviszony létrejöttét a munkáltatónak legkésőbb a munkavégzés megkezdéséig bekelljelentenie azadó hatósághoz.

**A munkaszerződés tartalma:**

A feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alapbérében és munkakörében. Teljes munkaidős foglalkoztatás esetében az alapbérnek elkell érnie a minimálbért ami 2015.január 01. napjától 105.000Ft/hó, órabér alkalmazása esetén 604 Ft/óra. szakképzettséget igénylő munkakörben a garantált bérminimum 122.000 Ft./hó, órabér esetén 702 Ft./óra .A munkaviszony időtartamát is a munkaszerződésben kell meghatározni, valamint a munkavégzés helyét . A munkaviszony eltérő megállapodás hiányában általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre. A munkaszerződésben próbaidő is kiköthető.

**A munkaszerződést írásban kell megkötni.**

A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül tájékoztatja a munkavállalót:

* a napi munkaidőről,
* az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról, (pl. étkezési hozzájárulás, utiköltségtérítés, munkaruha juttatás)
* a munkabérről szóló elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
* a munkakörbe tartozó feladatokról,
* a szabadság mértékéről, a számítás módjáról és kiadásának valamint a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő szabályiról,
* arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e,
* a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,

**Nem terheli a munkáltatót a tájékoztatási kötelezettség amennyiben a munkaviszony időtartama az egy hónapot vagy a munkaidő a heti 8 órát nem haladja meg.**

A munkaszerződés megkötéséhez a munkáltatónak be kell mutatni a személyi igazolványt, lakcímkártyát, iskolalátogatási igazolást, TAJ számot tartalmazó igazolványt, törvényes képviselő írásbeli hozzájárulását a jogviszony létesítéséhez, adóazonosító jelet tartalmazó igazolványt, bankszámlaszámot.

**A 18. életévét be nem töltött fiatal munkavállalóra vonatkozó különös szabályok:**

* éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő (túlóra) nem rendelhető el,
* napi munkaideje legfeljebb napi 8 óra és heti 40 óra lehet, és a több munkaviszony keretében történő munkavégzés idejét össze kell számítani,
* legfeljebb egy heti munkaidőkeret rendelhető el,
* 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,
* legalább 12 óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani,
* hetente két pihenőnap is jár, amiből az egyiknek mindenképpen vasárnapra kell esnie,
* ügyelet és készenlét nem rendelhető el,
* a fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár,

**A munkáltatók sokszor hajlamosak arra, hogy diák munkavégzőt is megilleti a szabadság időarányos része. A mennyben nem kerül kiadásra a szabadság a jogviszony megszűnésekor pénzben meg kell váltani.**

A személyi jövedelemadóról szóló törvény nem különbözteti meg a diákok munkavállalását, ezért **adózási szempontból a diákok munkaviszonyból származó jövedelme ugyanúgy bérjövedelemnek tekintendő,** mint bármely munkavállaló esetében. A bérjövedelem nem önálló tevékenységből származó jövedelemnek minősül, amellyel szemben költség nem számolható el. A munkáltató az általános szabályok szerint köteles levonni és befizetni adóelőleget

**Amennyiben munkavégzésre irányuló jogviszonyban történik a foglalkoztatás** (pl. megbízási szerződéssel) úgy nem a munkajogi szabályokat kell alkalmazni, hanem a Polgári Törvénykönyv vonatkozik a munkavégzésre. Ugyanakkor az életkori előírásokat itt is meg kell tartani. A polgári szerződések fő jellemzője az önálló munkavégzés a korlátozott megbízói, illetve megrendelői utasítási jog. A megbízási szerződés alapján egy ügyet kell ellátni, míg vállalkozási szerződés alapján egy munkával elérhető eredmény létrehozására szól a kötelezettség. Szemben a munkaviszonnyal a polgári jogviszonyok általában eseti feladatra jönnek létre, ezért egyszeri alkalommal fizetett megbízási illetve vállalkozási díj jár. A megbízott illetve a vállalkozó maga osztja be a munkaidejét, szabadság értelemszerűen nem jár.

A megbízási szerződés alapján kapott díjazás **önálló tevékenységből származó jövedelemként lesz adókötele.** A munkaviszonyból származó jövedelemmel ellentétben az önálló tevékenységből szárazó bevétellel szemben költségelszámolás lehetséges. Ennek kétféle módja van: **a tételes, illetve a bizonylat nélküli költségelszámolás.** Tételes elszámolás esetén a tanulónak a költségeket számlával kell igazolnia. A másik módszer **a 10 százalékos költséghányad alkalmazása,** melynek érvényesítéséhez nincs szükség számlákra.

**Egyszerűsített foglalkoztatás:**

Egyszerűsített foglalkoztatás esetén 2015. január 01. napjától a minimálisan fizetendő bér mértéke a minimálbér 85%-a azaz 513 Ft/óra, szakképzetséget igénylő munkakör betöltése esetén nettó 611Ft/óra vagyis a 2015.évi garantált bérminimum 87%-a. Mindemellett a maximálisan naponta elszámolható és kifizethető bér mértéke az egy napra jutó minimálbér kétszerese vagyis 9.660 Ft/ nap.

Különbséget kell tenni az egyszerűsített foglalkoztatás formái között, ez kétféle lehet**. Idénymunka** ami lehet turisztikai vagy mezgazdasági célú. Évente maximum 120 nap. A munkáltatót terhelő közteher mértéke 500 Ft/nap. A munkáltatónak az egyszerűsített foglalkoztatást is bekell jelentenie az adóhatóságnak. Egyszerűsített foglalkozatás esetén nem kötelező munkaszerződést kötni, de igazolásként bérfizetési jegyzéket kell készíteni.

**Alkalmi munka:**

Alkalmi munka a munkáltató és a munkavállaló között összesen legfeljebb öt egymást követő naptári napig és egy hónapon belül összesen legfeljebb 15 naptári napig, és egy naptári éven belül összesen legfeljebb 90 naptári napig létesített határozott idejű munkaszerződés, amit bekell jelenteni az adóhatóságnak. A munkáltatót terhelő közteher mértéke 1000 Ft/nap.

Az idénymunka és az alkalmi munka közterheinek (500Ft/hó illetve 1000Ft/hó) megfizetésével **a** **munkáltatót** társadalombiztosítási járulék, szakképzési hozzájárulás, egészségügyi hozzájárulás és rehabilitációs hozzájárulás, valamint Szja.tv.-ben meghatározott adóelőleg fizetési kötelezettség **nem** **terheli.** Úgyszintén **a munkavállalót nem terheli** nyugdíjjárulék, egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulékfizetési, egészségügyi hozzájárulás-fizetési és személyi jövedelemelőleg-fizetési kötelezettség. A foglalkoztatásból származó bevételből a munkavállalónak nem kell jövedelmet megállapítania és bevallást benyújtania amennyiben ez nem haladja meg a mentesített összeget ( a megállapítható bér maximumát és naptári napok mértékét). Egyszerűsített foglalkoztatás esetén is megilleti a munkavállalót a szabadság időarányos része.

**Ellátásra való jogosultság:**

Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállaló nem minősül a Tbj. szerinti biztosítottnak. Azonban nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresési ellátásra szerez jogosultságot.

**Iskolaszövetkezet:**

Ami az iskolaszövetkezet keretében végzett munkát illeti: a Munka törvénykönyve úgy fogalmaz, hogy az iskolaszövetkezet és a nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja egymással munkaviszonyt létesíthet abból a célból is, hogy az iskolaszövetkezet által harmadik személy részére nyújtott szolgáltatás teljesítése érdekében a tag a harmadik személynél munkát végezzen. E foglalkoztatási forma egyik legnagyobb előnye a foglalkoztató számára, hogy a nappali tagozatos, iskolaszövetkezeten keresztül foglalkoztatott diák után nem kell járulékot fizetni, nem minősül a társadalombiztosítás szempontjából biztosítottnak. A kulcs tehát a tanulói, hallgatói jogviszony, amelyet diákigazolvánnyal és iskolalátogatási igazolással lehet bizonyítani.

Rugalmasságot igényel a rendszertől, hogy a diákok tanulmányaik, és szükségleteik szerint vállalnak munkát. Az iskolaszövetkezetek a diákokkal egy határozott időre szóló munkaszerződést kötnek. Ez legtöbbször egy keretszerződés, amely a jogszabály által meghatározott tartalmi elemekkel rendelkezik és ezek között csak a legkisebb kötelező munkabért tartalmazza, a konkrét bérben pedig csak a tényleges munkavégzés megkezdése előtt állapodnak meg a felek. A foglalkoztatóval az iskolaszövetkezet szintén egy keret-megállapodást köt, amelyben a lényeges kérdéseket szabályozzák, és a foglalkoztató később igénye szerint rendeli meg a munkát, ez egy polgári jogi megállapodás .Mindezt utólagos elszámolás mellett. A jogszabály alapján a diákszövetkezet és a foglalkoztató közötti szerződés szerint a foglalkoztató a munkavállalónak közvetlenül is adhat utasítást.

Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja a Tbj. szabályai szerint nem minősül biztosítottnak, ezért az iskolaszövetkezet tagjaként végzett munkájával összefüggésben a tanulónak nincs járulékfizetési kötelezettsége. Az iskolaszövetkezet tagja részére kifizettet összeg munkaviszonyból származó jövedelem és így is adózik.