

Azonosító	A bejelentés tartalmi kivonata	Státusz	Vizsgálat eredménye
1348633	<p>A bejelentő a diákmunka keretében történő foglalkoztatással kapcsolatos kifogásokat fogalmazott meg.</p> <p>Tudomása szerint a diák foglalkoztatást végző nagyvállalatok gyakran hétköznapokon is dolgoztatják a diákokat, akik ehhez háziorvosi igazolást vesznek igénybe, amely birtokában távol maradnak az iskolától. Álláspontja szerint az iskolák tisztában vannak az álhiányzásokkal, de mivel a tanulói létszám után kapják a pénztámogatást, nem tesznek semmit.</p> <p>Véleménye szerint a nappali tagozaton korlátozni kellene havi 20 órára az évközbeni munka lehetőségét.</p> <p>Az áruházakban munkaügyi rutin ellenőrzéseket kellene tartani, hogy az ott dolgozó fiataloknak éppen hol is lenne a helye/órája.</p> <p>Az iskolaorvosok ellenőrzését is fontosnak tartaná, hogy ne adhassanak több napos igazolást.</p>	lezárt	<p>A Tescoban foglalkoztatott tanulói jogviszonnal rendelkező, vélhetően az iskolákból igazolatlanul hiányzó diákok foglalkoztatására vonatkozó közérdekű bejelentést – az eljáró szervek szerinti bontást követően – Budapest Főváros Kormányhivatala megvizsgálta és az alábbi tájékoztatást adta.</p> <p>A köznevelési intézményekben a tanulók hiányzására vonatkozó rendelkezéseket az intézmények házirendjében kell szabályozni. A szabályozás során azonban tekintettel kell lenni a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló 20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet 51. §-ában foglaltakra, amelynek (2) bekezdése szerint a hiányzást igazoltnak kell tekinteni, ha azt a tanuló orvosi igazolással bizonyítja. Az iskola nem vizsgálhatja azt, hogy indokolt volt-e az orvosi igazolás kibocsátása, és azt sem, hogy az az iskolaorvostól, vagy más szakorvostól származik-e, továbbá az orvosi titoktartási kötelezettség és a személyiségi jogok védelme miatt azt sem, hogy milyen okok állnak az igazolás hátterében.</p> <p>A kormány megbízott álláspontja szerint az orvostikai kérdések körébe tartozik az, hogy milyen esetben indokolt igazolás kiadása, ezért az egészségügyi ellátórendszeren belüli igazoláskiadás felülvizsgálata hozhat megoldást a felvetett kérdéskörben.</p> <p>A továbbiakban arról tájékoztatott a kormány megbízott, hogy a tanuló után igényelhető költségvetési támogatás nem áll közvetlen összefüggésben a tanulói hiányzással, csak nem tanköteles korú tanuló tanulói jogviszonya szüntethető meg hiányzások esetén, és az is csak abban az esetben, ha a hiányzások bizonyíthatóan igazolatlanok.</p> <p>A bejelentést a Nemzetgazdasági Minisztérium Ügyfélkapcsolati Információs Irodája is megvizsgálta.</p> <p>1. Tájékoztatásában kihangsúlyozta, hogy a foglalkoztatási feltételeknek megfelelő nappali tagozatos tanuló és a főiskolai, egyetemi hallgató, diákok munkavégzése a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szerinti munkaviszonyban, egyszerűsített foglalkoztatás keretében, a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvényben szabályozott iskolaszövetkezeten keresztül történő foglalkoztatás alapján történhet.</p> <p>Munkaviszonyban és egyszerűsített foglalkoztatás keretében történő munkavállalás esetén a fiatal munkavállalókra (tizennyolcadik</p>

		<p>életévét be nem töltött munkavállaló) speciális rendelkezések vonatkoznak.</p> <ul style="list-style-type: none">- Éjszakai munka, rendkívüli munkaidő nem rendelhető el.- Napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet és a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani.- Legfeljebb egy heti munkaidőkeretet 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- Legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt biztosítani kell.- A heti pihenőnapok nem oszthatóak be egyenlőtlenül. <p>Ezen speciális szabályokat kivéve a fiatal munkavállalóra az Mt. általános szabályai irányadóak, mely előírásokat a fiatal munkavállaló foglalkoztatása esetén a munkáltatónak be kell tartania.</p> <p>Iskolaszövetkezeten keresztül történő foglalkoztatás esetén az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja személyes közreműködését az iskolaszövetkezet által harmadik személy részére nyújtott szolgáltatás (a továbbiakban: külső szolgáltatás) keretében is teljesítheti. A külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony az iskolaszövetkezet és az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja közötti külső szolgáltatásra vonatkozó tagsági megállapodás alapján létrejött, olyan sajátos jogviszony, amelynek keretében az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja teljesíti személyes közreműködését, és amelyre a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény megbízásra vonatkozó, valamint az Mt. e törvényben meghatározott szabályait kell megfelelően alkalmazni.</p> <p>Amennyiben az iskolaszövetkezet tagja a tizennyolcadik életévét még nem töltötte be, az iskolaszövetkezet üzletszerű gazdasági tevékenységében személyes közreműködésére – ideértve a munkaviszony, illetve a polgári jogi jogviszony keretében történő munkavégzés esetét is – az Mt.-ben foglalt, a fiatal munkavállalók munkajogi védelmére vonatkozó rendelkezések figyelembevételével kerülhet sor.</p> <p>Fentiek alapján akár munkaviszonyban, egyszerűsített foglalkoztatás keretében, akár iskolaszövetkezeten keresztül kerül sor a fiatal munkavállaló alkalmazására, a fentiekben részletezett speciális rendelkezéseket szükséges a munkáltatónak betartania.</p> <p>A Nemzetgazdasági Minisztérium megjegyezte, hogy a jogszabályok alapján a tankötelezettség annak a tanévnek a végéig tart, amelyben a tanuló a tizenhatodik életévét betölti.</p>
--	--	---

		<p>Vagyis a fiatal munkavállalónak elsősorban ezen tankötelezettségének kell eleget tennie, és emellett van lehetősége munkát vállalni.</p> <p>2. A munkáltatók jogellenes foglalkoztatási gyakorlatának feltárására és szankcionálására a munkaügyi hatóság került kijelölésre.</p> <p>A munkaügyi ellenőrzés tárgyköreit a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Met.) 3. § (1) bekezdése határozza meg, mely alapján a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével kapcsolatban a munkaügyi ellenőrzés hatásköre kiterjed:</p> <p>a) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozat alakszerűségére, a munkavállalói jogalanyisággal kapcsolatos életkori feltételekre (ideértve a gyermekmunka tilalmát is), továbbá a munkaszerződés lényeges tartalmi elemeire és a foglalkoztató írásbeli tájékoztatási kötelezettségére (ideértve a jogosultnak az Mt. 297. §-a szerinti tájékoztatási kötelezettségét is) vonatkozó rendelkezések,</p> <p>b) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével, megszűnésével, megszüntetésével összefüggő bejelentési kötelezettség foglalkoztató általi megtartására.</p> <p>A munkavállalói jogalanyisággal kapcsolatban, az Mt. 34. §-ában előírt foglalkoztatási feltételek teljesülésének - a 16. életév betöltésének, ettől eltérően az iskolai szünetek tartama alatt, a nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató 15. életévét betöltött tanulóra vonatkozó feltételeknek, valamint a jogszabályban meghatározott tevékenységeket végző 16 éven aluli személyeknél a gyámhatósági engedély meglétének - vizsgálatára van jogszabályi lehetőség. A fiatal munkavállaló munkaviszonyának létesítéséhez szükséges törvényes képviselő hozzájárulása is az ellenőrzés tárgyát képezi.</p> <p>A közérdekű bejelentésben foglalt felvetés, az iskolából való távolmaradások, az orvosi igazolások indokoltságának vizsgálata túlmutat a munkaügyi hatóság hatáskörén.</p> <p>Altalánosságban a munkaviszonyban a munkavégzést a „keresőképtelenséget” jelentő betegségről szóló orvosi igazolás kizárja, ugyanis a munkavégzéshez szükséges munkára képes állapot így nem állhat fenn, mellyel kapcsolatban a munkáltatót felelősség terheli.</p> <p>3. A munkaügyi hatóság az ellenőrzései során tapasztalt munkaügyi szabálytalanságok miatt eljárása során a Met. 6. § (1) bekezdésében foglalt intézkedésekkel élhet a jogsértő munkáltatóval szemben. Ezek a jogviszony létesítéséhez kapcsolódóan – többek között – az alábbiak lehetnek:</p>
--	--	---

		<p>A hatóság megtiltja a további foglalkoztatást, ha az alkalmazás vagy a foglalkoztatás a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozat alakszerűségére, a munkavállalói jogalanyisággal kapcsolatos életkori feltételekre (ideértve a gyermekmunka tilalmát is) vonatkozó szabályok be nem tartása, a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével összefüggő bejelentési kötelezettségre vonatkozó rendelkezések megsértése esetén a jogszabálysértés súlyossága miatt nem tartható fenn és a sérelem rövid időn belül nem orvosolható. A hatóság az eltiltás időtartamára kötelezi a munkáltatót az Mt. 146. § (1) bekezdése szerinti díjazásnak a munkavállaló részére történő megfizetésére (Met. 6. § (1) bekezdés a) pont).</p> <p>A munkavállalói jogalanyisággal kapcsolatos életkori feltételekre vonatkozó jogsértés megállapítása esetén pedig a gyermek veszélyeztetettsége miatt jelzéssel él a gyermekjóléti szolgálatnál. (Met. 6. § (1) bekezdés g) pont)</p> <p>A munkaügyi bírság az egyik legsúlyosabb intézkedés, és a Met. 6/A. § (1) bekezdés a) és b) pontja alapján a munkaügyi bírság kiszabása nem mellőzhető, ha a foglalkoztató a munkavállaló jogalanyisággal kapcsolatos életkori feltételekre (ideértve a gyermekmunka tilalmát is) vonatkozó rendelkezéseket megsértette, valamint a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével összefüggésben nem tett eleget az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 16. § (4) bekezdés a) pontjában, illetve az Efo. tv. 11. §-ában foglalt bejelentési kötelezettségének.</p> <p>Végezetül a minisztérium kiemelte, hogy jelen tájékoztatás a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény alapján nem minősül a hatóság állásfoglalásának, jogi iránymutatásának. A tájékoztatás, felvilágosítás a minisztérium szakmai álláspontját tükrözi, amely egy esetleges munkaügyi vitában az eljáró bíróságot nem köti.</p>
--	--	---