

Diákok nyári munkája

A tanulók, hallgatók közül sokan munkába állnak a nyári szünet idején. A diákok munkavállalása a legnagyobb számban továbbra is iskolaszövetkezeten keresztül valósul meg, ezért a cikk középpontjában az iskolaszövetkezetre és a vele szerződéses jogviszonyban álló természetes személy tagokra vonatkozó rendelkezések állnak. Emellett a cikkben röviden helyet kapnak az egyéb foglalkoztatási formák és a hozzájuk kapcsolódó alapvető előírások, adózási szabályok, hiszen a tanulók alkalmazása pl. határozott idejű munkaviszony, egyszerűsített foglalkoztatási jogviszony keretében is történhet.

Mikor állhat munkába a diák?

Az Mt.¹ szerint a munkavállalás alsó korhatára a 16. életév, ugyanakkor az iskolai szünet idején az a nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató tanuló is vállalhat munkát, aki a 15. életévét betöltötte. Egyebekben 16 éves kor előtt jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység a gyámhatóság engedélyével végezhető.

Megjegyzést érdemel, hogy a 18 év alatti munkavállaló törvényes képviselőjének hozzájárulásával köthet munkaszerződést, ahogy az iskolaszövetkezet korlátozottan cselekvőképes tagjának jognyilatkozata érvényességéhez is szükséges a törvényes képviselő beleegyezése.

I. Az iskolaszövetkezeti tag munkavégzése

A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény (a továbbiakban: Szövtv.) II. Fejezete rendelkezik az iskolaszövetkezetekről az Egyes sajátos szövetkezetek alcím alatt. A 2016. év közben történt átfogó módosítás és a 2017. év eleji újabb módosítás óta a jogszabályi környezet nem változott jelentős mértékben. Az iskolaszövetkezet alapvető feladata továbbra is a nemzeti köznevelésről szóló törvény² szerinti középfokú iskolával, kollégiummal, alapfokú művészeti

iskolával tanulói jogviszonyban álló tanulók, valamint a nemzeti felsőoktatásról szóló törvényben³ meghatározott felsőoktatási intézménnyel hallgatói jogviszonyban álló hallgatók munkavégzési feltételeinek megteremtése, gyakorlati képzésük elősegítése.

Az iskolaszövetkezet tagja egyrészt az előzőek szerinti nevelési-oktatási intézmény vagy felsőoktatási intézmény, másrészt a nevelési-oktatási intézménnyel vagy felsőoktatási intézménnyel tanulói vagy hallgatói jogviszonyban álló természetes személyek⁴, akik személyes közreműködésre kötelezettek. A gazdasági együttműködést, továbbá a személyes közreműködés módját a tagsági megállapodásban kell rögzíteni, valamint a tagsági megállapodás tartalmazza az iskolaszövetkezeti tag személyes közreműködése körébe tartozó konkrét feladatokat is. A személyes közreműködés teljesíthető az iskolaszövetkezet által harmadik személy részére nyújtott, ún. külső szolgáltatás keretében is. Külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony esetén az iskolaszövetkezet és a nappali tagozatos tanuló, hallgató tag között tagsági megállapodáson alapuló sajátos jogviszony jön létre. Az így létrejött jogviszonyra fő szabály szerint a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) megbízásra vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni. Ezen túlmenően figyelemmel kell lenni az Mt.-nek a Szövtv.-ben meghatározott egyes munkajogi szabályaira is.

Amennyiben a személyes közreműködésre külső szolgáltatás keretében kerül sor, akkor a tagsági megállapodás mellett a feladatteljesítés megkezdéséhez szükséges az iskolaszövetkezet és a tag között egy olyan írásbeli megállapodás is, amelyben a felek rögzítik – egyebek mellett – a szolgáltatás fogadójának személyét, a teljesítendő konkrét feladatot, a tag díját és a díjhoz kapcsolódó egyéb juttatások összegét.

Az iskolaszövetkezet továbbá külön megállapodást köt a szolgáltatás fogadójával.

Abban az esetben, ha a nevelési-oktatási intézményi tag szakiskola vagy szakközépiskola, akkor az iskolaszövetke-

1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény.

2) 2011. évi CXCV. törvény.

3) 2011. évi CCIV. törvény

4) A jelenleg hatályos szabályozás szerint a természetes személy tagok aránya az iskolaszövetkezeten belül legalább 90 százalék.

zet gyakorlati képzési feladatokat is elláthat, ehhez azonban rendelkeznie kell a gyakorlati képzés megszervezéséhez szükséges feltételekkel.

Az iskolaszövetkezeti tagot megillető juttatásokkal összefüggő garanciális szabályok közül elsőként említendő az a rendelkezés, amely szerint a külső szolgáltatás fogadójánál történő feladatteljesítés tartamára járó, az egyes feladatokhoz kapcsolódó díj nem lehet alacsonyabb, mint az iskolaszövetkezetek és a közérdekű nyugdíjas szövetkezetek számára fizetendő minimális szolgáltatási díjról szóló 274/2017. (IX. 21.) Korm. rendeletben meghatározott minimális összeg. Ennek alapján az iskolaszövetkezet számára fizetendő szolgáltatási óradíj összege megegyezik a minimálbér/garantált bérminimum egy órára vetített összegének 1,178-szorosával⁵, amely levonás, visszatérítés vagy kedvezmény útján nem csökkenthető.

A fentiekhez kapcsolódó előírás alapján az iskolaszövetkezetnek az éves nettó árbevétele legalább 85%-át a tagok között fel kell osztania, méghozzá személyes közreműködésük arányában.

Az iskolaszövetkezet számára előírt kötelezettség továbbá egy oktatási, képzési célt szolgáló közösségi alap létrehozása, melyben az adózott eredményének (nyereségének) legalább 10%-át köteles elhelyezni. Az iskolaszövetkezet oktatási, képzési célt szolgáló közösségi alapja fel nem osztható szövetkezeti vagyonnak minősül. Az oktatási, képzési célt szolgáló közösségi alaphoz elhelyezett összeget csak célhoz kötötten lehet felhasználni. Ez nyújt fedezetet a szövetkezet tagjainak oktatására, képzésére, továbbképzésére.

A fentiek értelmében tehát az iskolaszövetkezet tagja különböző jogcímenek részesülhet juttatásban. A tag részére a *külső szolgáltatás teljesítéséért kifizetett díjazás* az Sztv.⁶ szerint az összevont adóalap részét képező nem önálló tevékenységből származó jövedelemnek minősül, ezért személyi jövedelemadó kötelezettség alá esik. Tekintettel arra, hogy a Tbj.⁷ alapján nem biztosított az iskolaszövetkezet nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató tanuló, hallgató tagja (25 éves koráig a tanulói, hallgatói jogviszony szünetelésének időtartama alatt sem),

ezért járulékfizetési kötelezettség nem merül fel. Az ebben a formában kifizetett juttatás nem képezi a szociális hozzájárulási adó⁸ alapját, illetve egészségügyi hozzájárulást⁹ sem kell utána fizetnie az iskolaszövetkezetnek.

Amennyiben az iskolaszövetkezet az adózott eredményéből *osztalékot* fizet a tagjának, az szintén személyi jövedelemadó kötelezettséget keletkeztet, valamint a tagnak az osztalék után 14 százalékos egészségügyi hozzájárulást is kell fizetnie a 450 000 forintos hozzájárulásfizetési felső határig.

Abban az esetben, *ha az oktatási, képzési célt szolgáló alaphoz finanszírozzák pl. a tag oktatását*, akkor a személyi jövedelemadó fizetési kötelezettség a juttatás nagyságától függően alakul. Az alaphoz a tag részére az adóévben nem pénzben juttatott jövedelem együttes értékéből a minimálbér havi összegének 50 százalékát meg nem haladó rész béren kívüli juttatásként válik adókötelessé, tehát a tagnak a juttatás értékének 1,18-szorosára után kell a 15 százalékos személyi jövedelemadót megfizetnie. Az előzőek szerinti értékhatárt meghaladó juttatás után pedig egyes meghatározott juttatásként az iskolaszövetkezetnek kell megfizetnie a személyi jövedelemadót és a 19,5 százalékos mértékű egészségügyi hozzájárulást.

Ha a felsőoktatási intézmény hallgatója a számára előírt kötelező szakmai gyakorlatot külső szolgáltatásra irányuló személyes közreműködés keretében teljesíti, akkor a részére kifizetett díjazás havi összegéből a minimálbért meg nem haladó rész adómentes.

Az előzőekben részletezettek szerint biztosítottak nem minősülő, tagsági megállapodás alapján személyesen közreműködő tag esetében az iskolaszövetkezet az állami adó- és vámhatóság felé köteles a külső szolgáltatásra vonatkozó tagsági megállapodás keletkezéséről és megszűnéséről bejelentést teljesíteni az Art.¹⁰ 1. számú melléklet 14. és 15. pontjában meghatározottak szerint a T1044D jelű adatlapon.

II. A munkaviszonyban történő foglalkoztatás

Ha a tanulót munkaviszony keretében, munkaszerződéssel alkalmazzák, akkor ugyan 18 éves kora előtt a fiatal munkavállalókra vonatkozó speciális munkajogi szabályok vo-

5) Az órabér 2018. január 1-től minimálbér esetén 794 forint, garantált bérminimum esetén pedig 1 038 forint.

6) A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény.

7) A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény.

8) Az egyes adótörvények és az azal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény (a továbbiakban: Eat.) 455. § (3) bekezdés b) pontja szerint.

9) Az egészségügyi hozzájárulásról szóló 1998. évi LXVI. törvény 5. § (1) bekezdés f) pontja alapján.

10) Az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény.

natkozni rá és fokozottabb védelemben részesül, de pl. a munkabérét az Mt. általános rendelkezései szerint kell megállapítani. Ez utóbbi azt jelenti, hogy a munkáltató a diák részére teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén a hatályos jogszabályban¹¹ előírt bért (minimálbért/garantált bérminimumot) köteles fizetni. Ugyanakkor a közterhek szempontjából nincs jelentősége a munkát vállaló személy életkorának.

A munkaviszonyban álló tanulóra a biztosítási kötelezettség a Tbj. 5. § (1) bekezdés a) pontja alapján kiterjed, ezért a foglalkoztatónak bejelentési kötelezettsége keletkezik, melyet az Art. 1. sz. melléklet 3.1. és 3.2. pontjában előírt határidők betartásával kell teljesítenie a T1041 jelű adatlapon.

A diákot biztosítottként járulékfizetési kötelezettség terheli, azaz a járulékalapot képező jövedelméből 10 százalék nyugdíjjárulékot és 8,5 százalék egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulékot kell fizetnie. A munkabér az összevont adóalap részét képező nem önálló tevékenységből származó jövedelem, ezért a tanuló személyi jövedelemadó fizetésére is kötelezett. A kifizetett munkabér után a foglalkoztatónak 19,5 százalékos mértékű szociális hozzájárulási adót¹², valamint a szakképzési hozzájárulás¹³ fizetésére kötelezett munkáltatónak 1,5 százalék szakképzési hozzájárulást kell fizetnie.

III. Munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyra vonatkozó szabályok

Előfordulhat az is, hogy a diákot a nyári szünet alatt a Ptk. szerinti megbízási jogviszonyban foglalkoztatják.

A Tbj. speciális szabályokat tartalmaz az ún. munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben. Ezek közül fontos kiemelni, hogy megbízási jogviszony esetén a biztosítás csak akkor jön létre, ha a tanuló e tevékenységből származó tárgyhavi járulékalapot képező jövedelme eléri a minimálbér 30 százalékát, illetőleg naptári napokra annak 30-ad

részét¹⁴. Amennyiben a kifizetett díjazás alapján a tanuló biztosítottnak minősül, akkor a foglalkoztatót bejelentési kötelezettség terheli. A biztosított bejelentést a munkaviszonynál leírtak szerint kell teljesíteni. Abban az esetben, ha a biztosítás elbírálására a kifizetést követően, utólag kerül sor, akkor a bejelentést legkésőbb a biztosítási kötelezettség megállapítását követő napon kell benyújtani.

A megbízási díj az Sza tv. alapján önálló tevékenységből származó jövedelemnek minősül, mellyel szemben költségelszámolásra van lehetőség. (A diákok esetében jellemzően a 10 százalékos költséghányad alkalmazására kerül sor.) A költség levonását követően megállapított jövedelemből kell a diáknak megfizetnie a személyi jövedelemadót, valamint a biztosítási jogviszony fennállása esetén a 10 százalék nyugdíjjárulékot és a 7 százalék egészségbiztosítási járulékot. Ha a biztosítás nem jön létre, úgy járulékfizetés sem merül fel.

A kifizetőt szociális hozzájárulási adó terheli az adófizetési kötelezettséget eredményező jogviszony fennállására tekintettel a tanuló részére kifizetett jövedelem után. Amennyiben pedig a szakképzési hozzájárulás alanya, akkor ezt a közterhet is meg kell fizetnie.

A II. és III. pontban említett egyéni járulékok és a személyi jövedelemadó levonása a kifizető feladata. Ezen túl a kifizető a tanulótól levont egyéni járulékot, személyi jövedelemadót, és az általa fizetendő közterheket a tárgyhónapot követő hónap 12. napjáig köteles a '08-as nyomtatványon bevallani. A befizetést ugyanezen határidőig kell teljesítenie.

A diákot mind a munkaviszonya, mind pedig a megbízási jogviszonya alapján megszerzett jövedelmével összefüggésben személyi jövedelemadó bevallási kötelezettség terheli, melynek az adóévet követő év május 20. napjáig kell eleget tennie.

IV. Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében létrejött munkaviszony

A diák az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvényben (a továbbiakban: Efo tv.) előírt szabá-

11) A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 430/2016. (XII. 15.) Korm. rendelet.

12) Az Eat. rendelkezései szerint munkaviszony esetén a kifizető a szociális hozzájárulási adóból adókedvezményt vehet igénybe.

13) A szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2011. évi CLV. törvény alapján.

14) 2018. január 1-jétől a minimálbér 138.000 forint, melynek 30 százaléka 41.400 forint, az egy naptári napra jutó összeg pedig 1.380 forint.

lyok szerint is foglalkoztatható, mégpedig mezőgazdasági, turisztikai időnyomunka vagy alkalmi munka keretében. Alkalmi munkának minősül az Efo tv. szerinti filmipari statisztaként végzett tevékenység is.

Az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony szabályosan akkor jön létre, ha a munkáltató a tanulót a munkavégzés megkezdése előtt bejelentette az állami adóhatóság felé a T1042E nyomtatványon vagy telefonon keresztül a 185-ös hívószámon. A bejelentés teljesíthető továbbá az internetről letölthető, Egyszerűsített foglalkoztatás-bejelentő alkalmazás segítségével is.

A foglalkoztatással kapcsolatban kizárólag a munkáltatónak kell 500, 1000 vagy 3000 forint összegű közterhet fizetnie, tanulóként a munkaviszony minden naptári napjára vonatkozóan.

Az Efo tv. szerint végzett munka ellenértéke az Szja tv. alapján bérjövedelemnek minősül. A diáknak az egyszerűsített foglalkoztatásból származó jövedeleméről akkor kell személyi jövedelemadó bevallást benyújtania, ha az így megszerzett bevétele meghaladja az ún. mentesített keretösszeget, amely a foglalkoztatás naptári napjainak száma és az adóév első napján hatályos kötelező legkisebb munkabér (minimálbér), vagy ha a tanuló részére alapbérként, illetve teljesítménybérként legalább a garantált bérminimum 87 százaléka jár, akkor a garantált bérminimum napibérként meghatározott összege 130 százalékanak szorzataként határozható meg. A személyi jövedelemadó bevallásban tehát a mentesített keretösszeget meghaladó részt kell feltüntetni. (A diáknak azonban nem kell bonyolult számításokat végeznie, mivel az adóhatóság számára is elkészíti az adóbevallási tervezetet.)

A filmipari statisztaként végzett – Efo tv. hatálya alá tartozó – alkalmi munkából származó bevételből nem kell jövedelmet megállapítani és bevallást sem kell benyújtani.

A közteherfizetésen kívül a munkáltató kötelezettsége a '08-as bevallás beadása. A bevallás és a befizetés határideje ebben az esetben is a tárgyhónapot követő hónap 12. napja.

V. A háztartási munka

A háztartási munkára létesített jogviszony szabályai az egyes gazdasági és pénzügyi tárgyú törvények módosítá-

sáról, illetve megalkotásáról szóló 2010. évi XC. törvényben találhatóak.

Háztartási munkaként az alábbi tevékenységek végezhetőek: lakás takarítása, főzés, mosás, vasalás, gyermekek felügyelete, házi tanítása, otthoni gondozás és ápolás, házvezetés, kertgondozás.

A háztartási munkavégzéssel összefüggő rendelkezések mind a tanuló, mind pedig a munkáltatói oldalon álló, szintén természetes személy számára kedvezőek. Abban az esetben ugyanis, ha a munkáltató a foglalkoztatást megelőzően bejelentést tesz a háztartási alkalmazotról, akkor mentesül az általános szabályok szerinti adó- és járulékfizetés alól. A bejelentés kétféle módon, a T1043H jelű adatlapon vagy a 185-ös telefonszámon keresztül teljesíthető. A munkáltatónak háztartási alkalmazottként kizárólag havi 1.000 forint összegű regisztrációs díjat kell fizetnie a tárgyhónapot követő hónap 12-éig.

Amennyiben a munkáltató határidőben teljesíti a bejelentést és a regisztrációs díjat is rendben megfizeti, akkor bevallási kötelezettség nem terheli.

A tanuló szempontjából előnyös, hogy a háztartási alkalmazottként megszerzett jövedelme adórendszeren kívüli keresetnek minősül, ezért az sem adó-, sem járulékfizetési kötelezettséget nem keletkeztet.

Végül említést kell tenni arról, hogy a köznevelésről szóló törvény hatálya alá tartozó nappali rendszerű iskolai oktatás keretében vagy nappali oktatás munkarendje szerinti köznevelési intézményben, továbbá a nemzeti felsőoktatásról szóló törvény hatálya alá tartozó felsőoktatási intézményben nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató nagykorú magyar állampolgár egészségügyi szolgáltatásra jogosult, mégpedig a tanulói, illetőleg a hallgatói jogviszony kezdetétől a diákigazolványra való jogosultság megszűnéséig (a tanulói, hallgatói jogviszony szünetelése alatt is)¹⁵. Az említett tanulónak/hallgatónak tehát akkor sem kell egészségügyi szolgáltatási járulékot fizetnie, ha pl. egyszerűsített foglalkoztatottként vagy háztartási alkalmazottként dolgozik és a biztosítási kötelezettség nem terjed ki rá.

SZŐKE KRISZTINA

15) A Tbj. 16. § (1) bekezdés i) pontja és a 16/A. §-a szerint.