

# „EGYET ELŐRE ÉS KETTŐT HÁTRA”? – AZ ISKOLASZÖVETKEZETI DIÁKMUNKA SZABÁLYOZÁSÁNAK VÁLTOZÓ RITMUSA\*

*Kanyuk Petra Ágnes<sup>1</sup>*

*Az iskolaszövetkezet a középfokú iskolával, kollégiummal, alapfokú művészeti iskolával tanulói jogviszonyban álló tanulók, illetve felsőoktatási intézménnyel hallgatói jogviszonyban álló hallgatók (a továbbiakban együtt: diákok) számára biztosít lehetőséget a munkavégzési feltételek megteremtésére, valamint gyakorlati képzésük elősegítésére. Az iskolaszövetkezetek által szervezett diákmunka legfőbb sajátossága, hogy nem két, hanem három fél jogviszonyára épül: a diák a szövetkezettel lép tartós jogviszonyra, a tényleges foglalkoztatására azonban egy harmadik személynél kerül sor, akivel a szövetkezet egy egyedi megállapodást köt.*

Az igazi hungarikumnak tekinthető konstrukció<sup>2</sup> – amelyhez valóban nincs hasonló piaci szerepet elért nemzetközi minta – kifejezett küldetése, hogy a piac igényeire és a fiatalok öngondoskodására építve, már a diákevek alatt, az oktatási rendszer kiegészítéseként bevezesse a fiatalokat a munka világába. Ezen misszió azonban csak megfelelő szabályozás keretében teljesezhet be, amely tekintetben 2016. szeptember 1-jei hatállyal jelentős módosításokkal kell számolnunk.

Míg a korábban hatályos szabályozás alapján a diák és a szövetkezet között a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvénybe (Mt.) foglalt speciális munkaviszonyt kellett létesíteni, a módosítás folytán a szolgáltatás fogadója részére történő munkavégzést a diák, mint az iskolaszövetkezet tagja immár személyes közreműködése részeként végzi. Erre vonatkozóan pedig a diák és a szövetkezet között ún. tagsági megállapodás jön létre, amelyre a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) megbízásra vonatkozó, valamint az Mt. egyes, a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény (Szöv. tv.) megjelölt szabályait kell megfelelően alkalmazni.<sup>3</sup> A módosítást megelőzően kötött munkaszerződéseket 2017. január 1. napjáig kell tagi megállapodásokká alakítani, ennek hiányában azok a törvény erejénél fogva megszűnnek.

Tehát a konstrukció, és azzal együtt mintegy 130 000 diák foglalkoztatása alapvetően kikerült a munkajog védőernyője alól, amely tény – az új szabályozás továbbiakban vázlatosan ismertetésre kerülő, vitathatatlan érdemei mellett – joggal ébreszthet kételyeket, megidézve Demjén Ferenc „Egyet előre és kettőt hátra” slágerének címét.

---

\* DOI 10.21867/KjK/2016.4.5

<sup>1</sup> Kanyuk Petra Ágnes, joghallgató, DE-ÁJK

<sup>2</sup> <https://www.hrportal.hu/hr/hungarikum-lehet-az-iskolaszovetkezeti-diakmunka-20140130.html> (2016. november 22.)

<sup>3</sup> Szöv. tv. 10/B. § (2)

## Egyet előre...

Amint az már fentebb rögzítésre került, a korábbi szabályozás értelmében az iskolaszövetkezetek keretében dolgozó diákokra kiterjedtek az Mt. általános szabályai. Ettől eltérően azonban, a jogviszony sajátosságainak megfelelően, voltak kivételeket képző területek is. Ilyen szabály volt az, miszerint a rendszeres munkavégzés lehetőségének gátjául szolgáló nappali tagozaton folytatott tanulmányokra tekintettel az iskolaszövetkezeti munkaviszonyokra nem kellett alkalmazni a szabadság, betegszabadság, szülsé- és fizetés nélküli szabadság általános szabályait: az Mt. alapján tehát nem jártak munkavégzéssel nem járó tartós időtartamok, hanem a munkavállalónak kell úgy alakítania a konkrét munkavégzésre irányuló megállapodásait az iskolaszövetkezettel, hogy legyen ideje kipihenni magát, illetve tanulmányi kötelezettségeinek eleget tenni.<sup>4</sup> Ugyanakkor az Mt. megfogalmazta, hogy a munkavégzési kötelezettséggel nem járó idő tartama nem lehet kevesebb, mint az Mt. szerinti alap- és életkor alapján járó pótszabadság mértéke, igaz, erre az időtartamra – a munkavégzés hiányában fizetendő díjazás szabályainak<sup>5</sup> alkalmazása mellett – nem illeti meg a diákot díjazás.<sup>6</sup>

Ezen megoldás miatt 2015-ben kötelezettségszegési eljárás indult Magyarországgal szemben. A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv ugyanis a munkaviszonyban munkát végző munkavállalók vonatkozásában nem ismer eltérő jogosítványokkal bíró alcsoportokat és kivételeket. A szabályozást tehát mindenképpen módosítani kellett, ezt indokolták azon tapasztalatok is, amelyek szerint a diákokat gyakran kihasználták az egyes szövetkezetek. A jogalkotók a módosítást először a központi költségvetést megalapozó törvény eredeti szövegének 53. §-ában foglalt megoldási móddal kívánták véghezvinni, amely az Mt. szabadságra vonatkozó szabályainak kiterjesztéséről rendelkezett, végül azonban inkább az Mt. iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony különös szabályairól szóló XVII. fejezetének hatályon kívül helyezésével és a Szöv. tv. módosításával kívánták orvosolni a problémát.

Az új szabályozás értelmében az iskolaszövetkezeten keresztül foglalkoztatott diákot is megilleti a rendes szabadság:<sup>7</sup> a Szöv. tv. alapján az Mt. szabadságra vonatkozó rendelkezéseit azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a diák számára minden, feladatteljesítéssel töltött 13. nap után 1 nap – fizetett – szabadság jár, illetve 18. életévét be nem töltött diák esetén a fiatal munkavállalókat megillető, évenkénti 5 munkanap pótszabadsággal is (arányosan) számolni kell.<sup>8</sup> A módosítás folytán a diákmunkások a jövőben akár több tízezer forintot tehetnek zsebre évente, az iskolaszövetkezetek pedig terveik szerint az ebből eredő, 8-10 %-os pluszki költséget megbízóikra fogják terhelni, arra számítva, hogy azt kénytelenek lesznek kifizetni a

<sup>4</sup> A korábban hatályos Mt. 115–133. §, a 227. § (3) a) pontja alapján.

<sup>5</sup> Mt. 146. §, pl. állásidő

<sup>6</sup> A korábban hatályos Mt. 225. § (2), (3)

<sup>7</sup> <http://www.munkajog.hu/rovatok/munkahely/a-diakmunka-megvaltozott-szabalyai1> (2016. november 22.)

<sup>8</sup> Szöv. tv. 10/A. § (3), 11. § (1).

munkaerőhiány miatt. Az iskolaszövetkezetekkel dolgozó vállalkozások költségei emiatt várhatóan mintegy hárommilliárd forinttal emelkednek majd 2017-ben.

A szabályozásban további két, kiemelő új elem, miszerint az iskolaszövetkezet egyrészt az éves nettó árbevételének 85%-át a tagok között a személyes közreműködés arányában köteles felosztani, másrészt pedig az adózott eredmény legalább 10%-át oktatási, képzési célt szolgáló, fel nem osztható, közösségi alapba kell helyezni.<sup>9</sup> A Diákész (Magyarországi Diákvállalkozások Országos Érdekképviselői Szövetsége) szerint<sup>10</sup> az előbbi nem hoz újdonságot az iskolaszövetkezetek működésben, azok ugyanis javarészt eddig is felosztották árbevételük legalább 85 %-át a tagjaik között. A legtöbb iskolaszövetkezet számára változást jelent azonban az utóbbi előírás, mivel a korábbi gyakorlatban nem volt jellemző, hogy a diákszövetkezetek fizettek volna az iskolának, ugyanakkor ez a változás mégsem lesz ellenükre, mivel ezt a módosítást maguk az iskolaszövetkezetek kezdeményezték.

### ...kettőt hátra

Ahhoz, hogy a hátralépést konkrétan érzékeljük, térjünk vissza a tagsági megállapodás munkajogi elemeinek<sup>11</sup> a szabadságolás tárgyalásával már megkezdett vizsgálatához. A hivatkozott szabályok az Mt.-ben foglaltakkal azonos módon írják elő a munkaközi szünet és a pihenő idő alkalmazását, e tekintetben alapvetően nem történt sérelmes módosulás. Fontos garanciaként került rögzítésre az is, hogy a diák díjazásának a Szöv. tv. rendelkezései szerint is el kell érnie a minimálbér, illetőleg a garantált bérminimum összegét, valamint az Mt. fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályait is alkalmazni kell a tizennyolcadik életévét be nem töltött tagok tekintetében.<sup>12</sup> Ezen felsorolás azonban a tagokat védő garanciális szabályok tekintetében nem tekinthető teljesnek, abból több szabályt is hiányolhatunk. Ilyen legfontosabb elemek például a munkabér védelmére vonatkozó szabályok, a napi munkavégzési idő maximumára, a heti pihenőnapokra, vasárnapi, munkaszüneti napon történő munkavégzésre bérpótlékokra vonatkozó rendelkezések, az egyenlő bánásmód követelménye, vagy éppen a munkáltató objektív kártérítési felelősségének szabálya. Mindennek hiánya a munkavállalóhoz képest a diákok számára – bár vélhetően a jogalkotó szándéka nem erre irányult – hátrányos helyzetet eredményezhet.

A szabályozás ilyen irányú változása mindenképpen visszalépésnek tekinthető, mind a diákokat védő jogintézmények tekintetében, mind a jogrendszer koherenciája szempontjából. Az ismertetett szabályozás alapján ugyanis elméletileg például elképzelhető az is, hogy egy tanuló, hallgató heti hét napon keresztül minden nap, munkaszüneti napon és vasárnap is folyamatosan dolgozzon, akár napi tizenhárom órát – ezzel még a napi pihenőidőre vonatkozó szabály éppen megtartható –, anélkül, hogy a minimálbérnél magasabb órabért kapjon, és nem lesz jogosult semmiféle pótléokra sem. Eközben végezhet olyan tevékenységet, amely azonos értékű, mint a mellette dolgozó munkavállalóé, aki mindezért lényegesen magasabb munkabért kap.

---

<sup>9</sup> Szöv. tv. 13/A. § (2), 13/B. § (1)

<sup>10</sup> <http://kamaraonline.hu/cikk/jogszabaly-modositas-erositi-a-diakszovetkezeti-rendszert> (2016. november 22.)

<sup>11</sup> Szöv. tv. 10/B. § (3), (4)

<sup>12</sup> Szöv. tv. 11. § (1)

Ráadásul a munkabér védelmére vonatkozó szabályok hiányában semmilyen jogszabályi akadály nem lesz annak sem, hogy a tagok díjazásából különböző jogcímenek bizonyos összegek levonásra kerüljenek (pl. üzletszerzés, szervezés, stb. címén).

Az iskolaszövetkezeti munkaviszony korábbi, jellegzetes jegyeinek elhagyása a munkaügyi ellenőrzés szempontjából is problémákat vet fel. A korábbi szabályozás ugyanis 2011-től lehetővé tette, hogy az iskolaszövetkezetek átadhassák a diákok feletti munkáltatói jogkört megrendelőik részére. Felismerték ugyanis, hogy az átengedés hiánya azt az életszerűtlen helyzetet kívánta meg, hogy az iskolaszövetkezet képviselője útján irányítsa a munkavégzést a megrendelőnél, a munkaügyi hatóság pedig, amennyiben azt tapasztalta, hogy a megrendelő közvetlenül utasítja, ellenőrzi a diákmunkásokat, úgy valóban tiltott munkaerő-kölcsönzést állapított meg. A jelenlegi szabályozás ilyen értelemben a 2011-es változtatás előtti helyzetet idézi meg: a megbízott felett ugyanis nem gyakorolhatóak olyan széleskörű utasítási jogok, mint egy munkavállaló tekintetében, így, ha szeptember 1-je után a „diákmunkás” a megrendelő által megszabott időbeosztásban, az ő eszközeivel, formaruhájában, szigorú technológiai utasításai mellett dolgozik, az könnyen átminősíthető tiltott munkaerő-kölcsönzésnek.

A munkaerő-kölcsönzéssel történő, kényszerű rokonítás veszélye a Bizottság tekintetében is fennállhat. Elképzelhető ugyanis, hogy álláspontja szerint ez az új konstrukció a munkaerő-kölcsönzés keretében végzett tevékenységről szóló 2008/104/EK irányelv hatálya alá tartozónak fog minősülni, abban az esetben pedig a szabályozás ismételten visszakerülhet az Országgyűlés elé.

A két konstrukció ugyanis valóban nagyon hasonló, hiszen lényegük azonos: mindkettő alárendeltségben foglalkoztatható, utasítható munkaerő ellenérték fejében történő átengedését teszi lehetővé. Sőt, a megrendelő szempontjából azt mondhatjuk, hogy az iskolaszövetkezetek által szervezett diákmunka tartalmilag alapvetően megfelel a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatásnak. A foglalkoztatott személyéből eredő különbségek – szakképzettség, tapasztalat hiánya, tanulmányi elfoglaltságok stb. – mellett azonban még egy eltérésre tekintettel kell lenni: az iskolaszövetkezeti diákmunka kedvezőbb közteher-fizetési szabályok alá esik, így a tanulmányokat folytató munkavállalókkal ellátható feladatok tekintetében az iskolaszövetkezeti munka jóval olcsóbb szolgáltatás, mint a munkaerő-kölcsönzés.

Éppen ezen okoknál fogva, többen már a korábbi iskolaszövetkezeti szabályozást sem találták elég védelmezőnek a diákok tekintetében. Helytelenítették, hogy a kedvezőbb közterhek nem a támogatandó személyhez – a diákhöz – kötődnek, csak egyetlen lehetséges foglalkoztatójukhoz, az iskolaszövetkezethez; ezen álláspont alapján úgy vélték, a konstrukció privilegizált helyzetének fenntartását akkor indokolható, amennyiben ehhez a foglalkoztatott fiatalok igényeihez igazodó többletkötelezettségeket is megkövetel a jogalkotó. Sérelmezték ugyanis, hogy nincs olyan követelmény az iskolaszövetkezetek szabályozásában, amely alapján bármilyen többletszolgáltatást (például a képzésükhöz igazodó munkalehetőséget) kellene nyújtaniuk az általuk foglalkoztatott diákok, hallgatók számára, mi több, a hagyományosnál még kedvezőtlenebb munkajogi szabályokkal kell szembesülniük. Belátható, hogy ezen aggályok az új szabályozás folytán nemhogy csökkentek, inkább fokozódtak. Vitathatatlan ugyanis, hogy a szabadságolásra vonatkozó, módosult

rendeletek, az árbevétel szétosztása és az iskolák támogatása előrelépésként értékelhető; ennek ellenében azonban alapvető, az egyébként is kiszolgáltatottabb réteg védelmében elengedhetetlen munkajogi szabályok kerültek mellőzésre, a korábbi karakterisztikus jegyek hiánya pedig további zavarokat eredményezhet a gyakorlatban. Mindezen problémák és változások közepette fontos, hogy szem előtt tartsuk *Wass Albert* gondolatait, miszerint: „*Aki fiatal, annak dolgozni kell keményen. Ésszel és izommal, minden erővel.*” Ebben a kemény munkában a szabályozásnak is támogató erőként kell hatnia, előmozdítva, hogy a fiatal nemzedék reményekkel, ne pedig rossz élményekkel érkezzon a munka felnőtt-világába.

**Felhasznált források:**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

A munkaerő-kölcsönzés keretében végzett tevékenységről szóló 2008/104/EK irányelv

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv

A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény

A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény

Az egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról szóló 2016. évi XLIX. törvény

Wass Albert: *Kard és kasza*. Mentor Kiadó, Marosvásárhely, 2011. 97.

<http://www.hrportal.hu/hr/fizethetunk-e-mint-a-katonatiszt---avagy-sikerult-e-orvosolni-az-iskolaszovetkezeti-szabalyozas-fogyatekossagait-20160513.html>

<https://www.youtube.com/watch?v=zpcFi3r9xCk>

<http://www.munkajog.hu/rovatok/munkahely/a-diakmunka-megvaltozott-szabalyai>

<http://www.hrportal.hu/hr/hungarikum-lehet-az-iskolaszovetkezeti-diakmunka-20140130.html>

<http://tamop248.hu/nmh/kisceg/iskolaszovetkezet.pdf>

[http://m.adozona.hu/2016\\_os\\_valtozasok/Jol\\_megdolgoztathatok\\_a\\_diakmunkasok\\_hez\\_ago\\_4BVVJD](http://m.adozona.hu/2016_os_valtozasok/Jol_megdolgoztathatok_a_diakmunkasok_hez_ago_4BVVJD)

[http://www.vdszsz.hu/news/6094/2017\\_kozponti\\_koltsegvetes\\_megalapozasa\\_erintett\\_pontok.pdf](http://www.vdszsz.hu/news/6094/2017_kozponti_koltsegvetes_megalapozasa_erintett_pontok.pdf)

<http://www.hrportal.hu/hr/koltsegvetesi-salatorvenyben-valtozik-a-munka-torvenykonve-20160504.html>

[http://orientpress.hu/cikk/2016-08-22\\_valtozasok-az-iskolaszovetkezeti-foglalkoztatásban](http://orientpress.hu/cikk/2016-08-22_valtozasok-az-iskolaszovetkezeti-foglalkoztatásban)

[http://vs.hu/gazdasag/osszes/tobbet-fognak-keresni-a-diakmunkasok-szeptembertol-0821?utm\\_source=hrstrt&utm\\_medium=rss&utm\\_campaign=main#!s12](http://vs.hu/gazdasag/osszes/tobbet-fognak-keresni-a-diakmunkasok-szeptembertol-0821?utm_source=hrstrt&utm_medium=rss&utm_campaign=main#!s12)

<http://kamaraonline.hu/cikk/jogszabaly-modositas-erositi-a-diakszovetkezeti-rendszert>

<http://munkajog.hu/rovatok/munkahely/az-iskolaszovetkezeti-munkara-vonatkozo-szabalyok-valtozasai>