

**Az alapvető jogok biztosának
Jelentése
az AJB-1992/2013. számú ügyben**

Előadó: dr. Zemplényi Adrienne

Az eljárás megindítása

A 2012 évben „*A Munka Méltósága*” projekt keretében az alapvető jogok biztosa már vizsgálta a fiatalok munkavállalási lehetőségeit, a munkaerőpiacon történő elhelyezkedésük esélyeit.¹ A vizsgálat áttekintette a foglalkoztatásukra vonatkozó speciális szabályokat és gyakorlatot, valamint azt is, hogy a jövőben milyen intézkedések várhatóak ezen korosztály munkavállalásának elősegítése érdekében.

Az idei évben – részben az előző évi vizsgálatok folytatásaként – „*Méltó kezdet – A fiatalok munkavállalási lehetőségei*” címmel újból vizsgálatorozat indult. E kérdés ismételt alapjogi aspektusú vizsgálata azért kiemelten fontos, mivel a fiatal felnőttek munkanélkülisége nem csak az Európai Unióban, hanem egyre inkább hazánkban is komoly problémát, kihívást jelent a társadalom számára, s amely probléma megoldása érdekében – álláspontom szerint – mind az állami és társadalmi szervek, mind az oktatási intézmények és munkáltatók széleskörű összefogására van szükség.

A projekt keretében – jelen vizsgálatom során – arra kerestem választ, hogy azoknak a fiataloknak, akik még nem fejezték be a tanulmányaikat, de már dolgozni szeretnének milyen lehetőségeik vannak arra, hogy tanulmányaik mellett munkát vállaljanak, munkatapasztalatokat szerezzenek. Tekintettel arra, hogy a hallgatói jogviszony mellett a fiatalok jellemzően az iskolaszövetkezeteken keresztül vállalnak munkát, ezért áttekintettem az iskolaszövetkezeti munkavállalásra vonatkozó hatályos jogi szabályozást, valamint azt is, hogy ezen „szervezett” munkavállalás biztosít-e, s ha igen, milyen előnyöket számukra. Elősegíti-e a szükséges gyakorlat, munkatapasztalat megszerzését és a későbbi munkavállalást, illetőleg a szabályozás vagy gyakorlat során kialakultak-e olyan hátrányok, akadályozó tényezők, amelyek ombudsmani fellépést, jogvédelmet igényelnek.

A fentiekre tekintettel az alapvető jogok biztosáról szóló 2011. évi CXI. törvény (Ajbt.) 18. § (4) bekezdése alapján hivatalból átfogó vizsgálatot indítottam. A vizsgálat során az Ajbt. 21. §-a alapján tájékoztatást kértem a nemzetgazdasági minisztertől és a Nemzeti Adó- és Vámhivatal elnökétől.

Mivel fontosnak tartottam megismerni az iskolaszövetkezetek valamint az érintett hallgatók véleményét is, ezért megkerestem az EU-diákok Iskolaszövetkezet és az Iskolaszövetkezetek Országos Szövetsége elnökét valamint a Hallgatói Önkormányzatok Országos Konferenciája és a Nemzeti Ifjúsági Tanács elnökét is, akiktől az Ajbt. 26. §-a alapján kértem tájékoztatást.

Az érintett alapvető jogok és elvek

- *a jogállamiság elvéből fakadó jogbiztonság követelménye* (Alaptörvény B) cikk (1) bekezdés: „Magyarország független, demokratikus jogállam.”);
- *A munka szabad megválasztásához való jog* (Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdés „Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához. (2) Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.”)

¹ Lásd! AJB-2619/2012. számú ombudsmani jelentés

Az alkalmazott jogszabályok

- A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.)
- A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény (Szövtv.)
- A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (Tbj..)
- Az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény (Art.)
- A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (Nftv.)
- A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (Met.)
- A szociális szövetkezetekről szóló 141/2006. (VI. 29.) Korm. rendelet
- A felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról 79/2006. (IV. 5.) Korm. rendelet
- Az oktatási igazolványokról szóló 362/2011. (XII. 30.) Korm. rendelet
- 19/B/1999. AB határozat

Előzmények

Az iskolaszövetkezetek működésével összefüggésben már több ízben fordultak panasszal hivatalomhoz. 2010-ben, a szövetkezeti törvény módosításakor egy beadványozó azzal kapcsolatban kérte az ombudsman eljárását, hogy az iskolaszövetkezeteken keresztül munkát vállaló fiatalok jogai és esélyegyenlősége érdekében kezdeményezze annak Alkotmánybírósági felülvizsgálatát. A módosítás ugyanis megváltoztatta volna az iskolaszövetkezeti tagok munkaviszonyára vonatkozó szabályokat, részben korlátozva a munkavállalók jogosultságait

Emellett néhány esetben előfordult, hogy maguk az iskolaszövetkezetben munkát vállaló diákok fordultak hivatalomhoz, sérelmezve, hogy késve kapták meg a munkabérüket, nem fizették ki a túlóráikat, vagy nem olyan összegű fizetésben részesültek, mint amennyi álláspontjuk szerint megillette volna őket. Ezek a beadványok – mivel a munkaviszonyból eredő jogviták felülvizsgálta nem tartozik az ombudsman hatáskörébe – az érintettek tájékoztatásával és jogorvoslati lehetőségeikre történő figyelemfelhívással vagy az illetékes szervekhez történő áttétellel – külön ombudsmani vizsgálat nélkül – kerültek lezárásra.

Bár az alapvető jogok biztosához érkező beadványok között az iskolaszövetkezetekkel kapcsolatos panaszok száma elenyésző, azonban a munkavállalók, különösen a fiatal munkavállalók jogainak védelme érdekében – figyelemmel arra is, hogy ilyen vizsgálatra az alapvető jogok biztosa részéről még nem került sor – e terület átfogó vizsgálata szükségessé vált.

A megállapított tényállás

1. Tekintettel arra, hogy a foglalkoztatással és a munkahelyteremtéssel kapcsolatos kérdések a Nemzetgazdasági Minisztérium feladatai közé tartoznak, ezért a fiatalok iskolaszövetkezeteken keresztül történő munkavállalásával összefüggésben először a *nemzetgazdasági minisztert* kerestem meg. A minisztertől – az iskolaszövetkezetekkel kapcsolatos álláspontja, javaslatai, illetve az azzal kapcsolatban esetlegesen felmerülő problémák megismerése mellett – az alábbi konkrét kérdésekre vártam választ:

- Mi volt az indoka annak, hogy az iskolaszövetkezetekre vonatkozó szabályozás az új Munka Törvénykönyvében (továbbiakban: Mt.) került megalkotásra?
- A szabályozás kialakításakor áttekintették-e az Európai Unió vonatkozó jogszabályi környezetét, gyakorlatát, esetleg figyelembe vették-e más uniós országok szabályozását is?
- A jogszabály kodifikációs folyamata során egyeztetett-e a minisztérium iskolaszövetkezetekkel, az Iskolaszövetkezetek Országos Szövetségével, illetőleg hallgatói érdekképviselletekkel?

- A minisztérium vagy más szerv vezet-e valamilyen nyilvántartást, listát arról, hogy hány iskolaszövetkezet működik az országban? Mely szerv gyakorol törvényességi felügyeletet az iskolaszövetkezetek működése felett?
- Mi az oka annak, hogy a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 5. §. (1) b) pontja alapján az iskolaszövetkezetek nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató tagjai nem minősülnek biztosítottak?
- Mi indokolja azt a jogi szabályozást, mely szerint az iskolaszövetkezetnél dolgozó munkavállaló nem szerez jogosultságot sem szabadságra, sem táppénzre illetőleg betegszabadságra?
- Mi biztosítja az iskolaszövetkezet általi közvetítés és a munkaerő-kölcsönzés jogintézményének megfelelő elhatárolását? El lehet-e határolni ténylegesen a két tevékenységet?
- Mi az oka annak, hogy szövetkezeti taggá kell válnia a hallgatónak ahhoz, hogy munkát vállalhasson? A hozzám érkező beadványokban ugyanis a hallgatók sérelmezték, hogy – bár a szabályozás adójogi szempontból kedvező a munkáltatók számára –, de a munkavállalók kiszolgáltatottságát növeli. A foglalkoztatottak számára előnyösebb lenne, ha „pusztán” munkaviszony keretében láthatnák el feladataikat.
- Készült-e valamilyen hatástanulmány, felmérés, vizsgálat a minisztérium részéről arra vonatkozóan, hogy az iskolaszövetkezeti szabályozás betölti-e célját, rendeltetését?

A miniszter válaszelevelében a következőkről tájékoztatott. Az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony szabályait a munka törvénykönyve (továbbiakban: Mt.) XVII. fejezete önállóan szabályozza. Az Mt.-ben történő szabályozással az a jogalkotói célkitűzés valósult meg, hogy az átlátható szabályozás érdekében a munkajogviszony szabályait egy kódex rögzítse. Az Mt. kizárólag e munkaviszony legfontosabb különös szabályait foglalja össze, az iskolaszövetkezet működését érintő és ahhoz kapcsolódó kérdésekben az „ágazati” jogszabályok irányadóak. Az Mt.-ben történő szabályozás a „Magyar Munka Tervben” foglalt követelmények szellemében valósult meg, a foglalkoztatás-politikai célkitűzésekkel összhangban az aktuális munkaerő-piaci folyamatokhoz igazodva.

A szabályozás kialakításakor megvizsgálták az Európai Unió irányadó jogszabályait, és az egyes tagállamok szabályozását. Ehhez nyújtott alapot többek között a 2011 júniusában megjelent „Széll Kálmán Terv” keretében készített „Magyar Munka Terv” című dokumentum, amely – a foglalkoztatás növelése érdekében – a foglalkoztatási viszonyok átalakítását tűzte célul. A munkajogi szabályozás megalkotása a „Magyar Munka Tervben” kidolgozott, a foglalkoztatást elősegítő szabályozás követelményein és ezzel összefüggésben kiterjedt előkészítő elemzéseken alapul. A „Magyar Munka Terv” külön cím alatt taglalja a rugalmas foglalkoztatási lehetőségek hiányát, és az intézkedések között konkrétan megjelöli a foglalkoztatás bővítését szolgáló megoldások között az atipikus foglalkoztatási formák támogatását, az ezt elősegítő szabályozás kialakítását.

Az Mt. véleményezésében részt vett az Iskolaszövetkezetek Országos Szövetsége (továbbiakban: ISZOSZ) valamint a Magyarországi Diákvállalkozások Országos Érdekképviseleti Szövetsége (továbbiakban: Diák-ÉSZ), amely során kifejtették javaslataikat, és észrevételeket tehettek.

Az iskolaszövetkezetekben dolgozó diákok biztosítási jogviszonyával összefüggésben a miniszter arról tájékoztatott, miszerint a hatályos szabályozás jelentős adóelőnyt biztosít az iskolaszövetkezet útján foglalkoztatott, nappali tagozatos diákoknak, mivel nyugdíjárulék, egészségbiztosítási- és munkaerő-piaci járulék nem kerül levonásra a munkavállaló diák béréből, illetve az iskolaszövetkezetet sem terheli a 27%-os szociális hozzájárulási adó fizetési kötelezettség.

Annak következtében ugyanakkor, hogy a hallgatók foglalkoztatásához kapcsolódóan nem történik járulékfizetés, ezért e jogviszony alapján nincs járulékfedezet a különböző tb-ellátások nyújtására, azaz az ilyen módon foglalkoztatott diák nem minősül biztosítottnak. Mindazonáltal a tanuló, hallgató az egészségbiztosítás természetbeni ellátásai tekintetében – a Tbj. 16. § (1) bekezdésében foglaltak alapján – egészségügyi szolgáltatás igénybe vételére jogosult.

Mivel az e keretek között munkát vállaló diákok az általános szabályok szerint járó szabadság nem illeti meg, azonban részére is biztosítani kell a megfelelő pihenést, ezért az Mt. 225. § (2) bekezdése rögzíti, hogy a munkavégzési kötelezettséggel nem járó idő tartama nem lehet kevesebb, mint a 116-117. § szerint járó rendes szabadság mértéke, azaz évente olyan tartamban nem rendelhető el számára munkavégzési kötelezettség, mint amilyen tartamban egyébként részére alapszabadság és az életkor szerinti pótszabadság járna.

Táppénzre és betegszabadságra ugyanakkor a munkavállaló – az egészségbiztosítási járulék fizetésének hiánya miatt – nem jogosult.

Azon kérdésemre, hogy mi a különbség a *munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezet tagja által harmadik személynek végzett munka* között, a miniszter arról tájékoztatót, hogy az elhatárolásakor ez utóbbi jogviszony rendeltetését, struktúráját és a jogviszony tartalmát kell figyelembe venni. A munkaerő-kölcsönzés során a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti munkaviszonyhoz képest, az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony speciális. Különösen a munkavállaló tanulói jogviszonya, tagsága, a munkaviszony határozott ideje, a munkavállalóval kötött keretszerződés és külön megállapodás jellege miatt. További eltérések mutathatóak fel a jogviszony tartalma tekintetében. Rendeltetését tekintve az iskolaszövetkezetek célja a diákok munkalehetőségének megteremtése, a nappali tagozatos tanulók, hallgatók számára a tanulmányi időbeosztásukhoz alkalmazkodó munkalehetőségek szervezésével segítik anyagi helyzetük javítását és későbbi elhelyezkedésüket támogató munkatapasztalat szerzésüket. A kölcsönbeadó és a kölcsönbevevő közötti munkaviszony céljához viszonyítva emellett többlet elemet jelent a szövetkezet céljának figyelembe vétele. A szövetkezet célja a munkanélküli, illetőleg szociálisan hátrányos helyzetben lévő tagjai számára munkafeltételek teremtése, valamint szociális helyzetük javításának egyéb módon történő elősegítése.² Ezzel összefüggésben az Mt. Indokolása kiemeli, hogy a jogalkotó célja olyan új típusú gazdálkodási forma megteremtésére irányult, amelyben a tagok szakmai ismeretei, és piaci kapcsolatai fokozottabb mértékben hasznosulnak. Az iskolaszövetkezetek célja többek között az is, hogy tagjainak jövedelemszerzési lehetőséget is biztosítsanak.

Az iskolaszövetkezet és a munkavállaló közötti munkaviszony speciális a tekintetben, hogy munkáltatói oldalon kizárólag az Sztv. szabályai szerint létrehozott iskolaszövetkezet állhat, míg munkavállalóként az létesíthet munkaviszonyt, aki az iskolaszövetkezettel tagsági viszonyban áll és emellett nappali tagozatos tanulói, hallgatói jogviszonnal rendelkezik. A munkaerő-kölcsönzéshez képest tehát jelentős eltérés állapítható meg a munkaviszony alanyaiban.

Az iskolaszövetkezet vállalkozási tevékenységének, illetve az iskolaszövetkezet tagja munkavégzésének további sajátossága a tanulói, hallgatói jogviszonyon túlmenően a tagság, amelynek részletes feltételeit az Sztv. határozza meg. További elhatárolási ismérv az iskolaszövetkezet és a harmadik személy közötti polgári jogi szerződés, illetve a kölcsönbeadó és a kölcsönbevevő közötti munkaerő-kölcsönzési szerződés jellege és tartalma.

Az iskolaszövetkezet és a harmadik személy közötti szerződés elsősorban a vállalkozási, megbízási szerződés jegyeit hordozza, addig a munkaerő-kölcsönzési szerződés tartalmát a munkaerő-kölcsönzés Mt. 214. § szerinti ismérvei határozzák meg.

² A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény 8. § (1) bekezdés

Ezen túlmenően struktúrájukban eltér a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti munkaszerződéstől, a munkavállalóval kötött munkaszerződés (keretszerződés) és külön megállapodás kötése, mely utóbbit a felek mindenekelőtt a nappali tagozatos tanuló, hallgató tag hallgatói jogviszonyából származó kötelessége teljesítésének figyelembevételével kötnék meg az Mt. 223. § (2)-(3) bekezdései szerint. Az általános szabályoktól eltérően a munkaszerződésben a feleknek nem a munkavállaló munkakörét, hanem a munkavállaló által vállalt feladatok körét kell meghatározni. Ehhez kapcsolódóan további sajátosság, hogy nem egy adott alapbérben állapodnak meg a felek, hanem az elvállalandó feladatokhoz kötődő legkisebb alapbérek összegében. Ezen kívül további speciális rendelkezéseket ír elő az Mt. a jogviszony tartalma tárgyában, amely különbözik a munkaerő-kölcsönzés szabályaitól.

Az iskolaszövetkezet és a tagja közötti munkaviszony valamint a munkaerő-kölcsönzés közötti különbség megjelenik a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvényben (Met.) is. Az iskolaszövetkezeti tagnak az Mt. 223. §-a alapján történő munkavégzése tekintetében a munkaügyi ellenőrzésre speciális rendelkezések vonatkoznak. Az ellenőrzés során a munkaügyi hatóság a munkaügyi szabályok betartásának ellenőrzését a szövetkezetekről szóló törvényben foglalt eltérő szabályok figyelembevételével végzi (Met. 3.§ (3) bekezdése). Mindezek alapján az iskolaszövetkezet és a tagja közötti munkaviszonya munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatáshoz való hasonlósága ellenére, ez utóbbitól eltérő önálló atipikus munkaviszony. Azzal kapcsolatban, hogy a hallgatónak szövetkezeti taggá kell vállalnia annak érdekében, hogy az iskolaszövetkezeten keresztül munkát vállalhasson, a miniszter arról tájékoztatott, hogy a tagsági viszony fennállása az egyik fő ismérve az Mt. szerinti munkaviszonyban történő foglalkoztatásnak, amely többek között megkülönbözteti a többi foglalkoztatási formától és megteremti az összhangot a szövetkezet céljával és az Sztv. rendelkezéseivel.

Végezetül arra a kérdésemre, hogy az iskolaszövetkezeti szabályozás betölti-e célját és rendeltetését, a miniszter arról tájékoztatott, hogy a Nemzetgazdasági Minisztérium részéről ezzel összefüggésben nem készült hatásvizsgálat tekintettel arra, hogy a rendszer tíz éve jól működik, valamint az iskolaszövetkezetekben történő foglalkoztatásnak hosszú gyakorlata szabályozási előzménye és ellenőrzési tapasztalata van. Ismereteik szerint az iskolaszövetkezetek működéséről a Diákszövetkezet rendszeresen készít részletes hatásvizsgálatot.

2. A minisztérium álláspontja mellett fontosnak tartottam megismerni e kérdésben az iskolaszövetkezetek véleményét is, ezért megkerestem egy véletlenszerűen kiválasztott iskolaszövetkezet – az *EU-diákok Iskolaszövetkezet* – elnökét, valamint az iskolaszövetkezetek egyik érdekképviselői szervének, az *Iskolaszövetkezetek Országos Szövetségének elnökét*, akiktől az alábbi konkrét kérdések vonatkozásában kértem tájékoztatást:

- Az iskolaszövetkezetekre vonatkozó szabályozás megalkotásakor akár közvetlenül, akár az Iskolaszövetkezetek Országos Szövetségén keresztül, kikérték-e iskolaszövetkezetük azzal kapcsolatos véleményét? Volt-e lehetőségük jelezni az esetleges problémáikat, aggályukat a szabályozással kapcsolatosan?
- Iskolaszövetkezetük jellemzően rövid vagy hosszabb távú munkalehetőségeket kínál a munkavállalók számára?
- A munkáltatók keresik meg igényeikkel az iskolaszövetkezetet, vagy fordítva, a szövetkezetük keres olyan munkáltatókat, akik foglalkoztatnának fiatalokat?
- Bármely munkáltató adhat megbízást az iskolaszövetkezetnek, vagy a munkáltatóknak meg kell felelniük valamely előre meghatározott feltételeknek? Amennyiben igen, melyek ezek?
- Jellemzően milyen cégek a szerződő partnereik (kisvállalatok, multinacionális cégek, stb.) és hány fő munkavállaló foglalkoztatását igénylik?

- Az ország mely területein jellemző a foglalkoztatás? Vannak-e földrajzi eltérések a munkalehetőségekben?
- Az iskolaszövetkezeten keresztül van-e lehetőség külföldi munkavállalásra? Amennyiben igen, úgy ez milyen nagyságrendű és melyek a feltételei?
- Átlagosan hány főt foglalkoztat iskolaszövetkezetük?
- Jellemzően milyen munkakörökben tudnak munkát ajánlani? Mekkora a képzettséget igénylő és nem igénylő munkalehetőségek aránya?
- Van-e arra lehetőség, hogy a hallgató azon a területen vállaljon munkát, amely szakirányban tanul?
- Napi hány órában dolgoznak a munkavállalók? Milyen munkaidő beosztásban?
- Átlagosan mekkora az az órabér, amelyet a munkavállalóknak fizetnek az elvégzett munka után?
- Előfordult-e, hogy a munkavállalók nem kapták meg időben a fizetésüket? Ebben az esetben a hallgatók hová fordulhatnak panaszukkal?
- Megfelelőnek tartják-e azt a szabályozást, mely szerint az iskolaszövetkezeten keresztül történő munkavállalás esetén nem jár rendes szabadság, betegszabadság, szülési és fizetés nélküli szabadság?
- Mi a véleményük a kárfelelősségi szabályokról, illetve be tud-e számolni olyan esetről, amelyben valamely munkavállalójuk kárt okozott, és emiatt később bírósági eljárás indult?
- Milyen egyéb visszasságokról tud beszámolni, amelyek tapasztalatai szerint a szabályozás hiányosságaira vezethetőek vissza?

A megkeresésemre adott két szerv válaszait – tekintettel arra, hogy azok tartalmukban megegyeznek – összefoglalóan, egységes szerkezetben ismertetem.

Az új munka törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) szabályozásának kialakításakor két érdekképviselő – a 2008-ban alakult ISZOSZ, valamint az 1994-ben létrejött Diák-ÉSZ – vett részt az Mt. véleményezésében, ahol lehetőségük volt kifejtetni javaslataikat, észrevételeiket. Mindkét érdekképviselő álláspontját saját tagjainak véleménye alapján alakította ki, mivel az iskolaszövetkezetek önállóan nem vesznek részt jogalkotási folyamatokban. A tagszervezetek véleményüket közösen, vitás esetekben egyszerű többséggel alakítják ki, amelyet később az érdekképviselői szervezetek vezetősége képvisel. A két érdekképviselői szervezetnek ugyanakkor nem tagja minden iskolaszövetkezet. A hazánkban működő 90 iskolaszövetkezetből azon 26 legnagyobb szervezet tartozik a tagjaik közé, akik fontosnak tartják, hogy egységes elvek mentén, olyan egységes szolgáltatási színvonalú összefogás jöjjön létre, amely felelősnek érzi magát az iskolaszövetkezeti szektor sikeréért, és kötelességének tartja tagjainak érdekvédelmét.

Az új Mt. megalkotása előtt az iskolaszövetkezetek keretei között végzett munka gyakorlatilag szabályozatlan volt. Így azáltal, hogy az új Mt. XVII. fejezete szabályozta az iskolaszövetkezet és tagja között fennálló munkaviszony sajátos szabályait, elkészült az első olyan komplex szabályozás, amely az iskolaszövetkezeti tag munkavállalókra vonatkozó szabályokat egységesen kezeli, illetve elhelyezi az iskolaszövetkezetek speciális szolgáltatásait az atipikus foglalkoztatási formák között, biztosítva ezzel tagjainak jogvédelmét. E törvény törekedett először arra, hogy az egységes szabályozás érdekében megpróbálja elhelyezni a magyar jogrendben az iskolaszövetkezetek sajátos szolgáltatásait, amivel egyszerűbbé teszi a jogszabályoknak való megfelelést, az ellenőrizhetőséget.

Az iskolaszövetkezet keretei között történő munkavégzés a tradicionális munkavállalástól, illetve foglalkoztatástól jelentősen eltérő sajátosságokkal rendelkezik. E szövetkezetek mai arculatukat a 90-es évek elején alakították ki, és egyre nagyobb számban biztosítanak munkavégzési lehetőséget elsősorban az egyetemi, főiskolai hallgatók, kisebb arányban középiskolai tanulók számára.

Évente mintegy 130.000 középiskolai tanuló és felsőoktatási hallgató végez ilyen módon munkát, Budapesten pedig havonta mintegy tízezren dolgoztak az iskolaszövetkezetek keretei között. Tevékenységük jelentős szerepet játszik a pályakezdő munkanélküliség csökkentésében, a fiatal, még tanulmányaikat végző fiatalok tapasztalatszerzésében, és ezen keresztül elhelyezkedési esélyeik növelésében, valamint a szociálisan (elsősorban anyagi szempontból) hátrányos helyzetű fiatalok szakma és diplomaszerzésében azáltal, hogy az iskola elvégzéséhez szükséges anyagi eszközeik forrása nem kizárólag a család, hanem saját, legális munkavégzésük is.

Az iskolaszövetkezet vállalkozási tevékenységének, illetve ezen belül az iskolaszövetkezet tagja munkavégzésének sajátosságát az adja, hogy a tag egyben tanulói jogviszonyban van. *A tag-hallgató fő tevékenysége ennek következtében nem a munkavégzés, hanem a tanulói jogviszonyból származó köteleességek teljesítése.* Emiatt azonban számos olyan sajátosság merülhet fel, amely megnehezíti, vagy egyáltalán nem teszi lehetővé az Mt. bizonyos rendelkezéseinek megtartását. *Ehhez járul az a körülmény, hogy az iskolaszövetkezetek vállalkozói tevékenységüket harmadik személy megrendelése/megbízása alapján, tagjaik munkavégzése által látják el.*

Az új Mt. az iskolaszövetkezet tagjának ezen, az iskolaszövetkezet keretei között, munkajogviszony alapján történő munkavégzése jogi környezetét teremtette meg. A munkavégzés alapja a munkaszerződés, amelyet az iskolaszövetkezet és a tag a tagsági jogviszony keletkezésének időpontjában létesít. A munkaszerződésnek kettős funkciója van: egyrészt a munkavégzés jogi alapja, másrészt kerete az erre alapuló konkrét megállapodásnak, amely konkrét munkavégzési és foglalkoztatási köteleességet keletkeztet. Olyan keretszerződés, amely passzív jogi helyzetet teremt a felek között, és aktivizálása egy külön megállapodással történik.

A munkaszerződésben a feleknek a konkrét munkakör, illetve feladatok helyett azokban a lehetséges feladatok körében kell megállapodni, amelyeket a tag egyáltalán elvállal. A tapasztalatok azt mutatják, hogy az iskolaszövetkezet keretei között a tagok egymástól képzettségükben, jellegükben számos különböző munkát vállalnak, és az esetek egy jelentős részében egy adott tag egymást követően több feladat ellátását is vállalja (pl. call center, kérdőíves felmérések, adatbevitel, könnyebb fizikai munkák stb.). A munkaszerződésben ezért – annak keret jellege miatt – a feleknek először a tag által vállalandó feladatok körében kell megállapodniuk.

Hasonlóan rendelkezik az új Mt. a munkaszerződésben rögzíthető személyi alaphételetekről is. Mivel a tag adott esetben több feladat ellátására vállal kötelezettséget, továbbá az iskolaszövetkezet több üzleti partnerrel áll jogviszonyban, a munkaszerződésben a lehetséges alaphételetekről kell megállapodni a feleknek. Ezek az alaphételetek feladatonként változhatnak. Az új Mt. szövegezése, amely szerint a feleknek meg kell állapodni a biztosítható lehetséges személyi alaphételetekben, azt jelenti, hogy a munkaszerződés megkötésének idején, meghatározott tevékenységekhez az ott jelzett személyi alaphételetek kapcsolódnak. A személyi alaphételetek csak orientáló jellegűek, a felek ettől – a jogszabályok keretei között – a munkavégzési köteleességet megalapozó konkrét megállapodásban eltérhetnek. Ez a munkaszerződés – mint keretszerződés – az általános jogalapja annak a megállapodásnak, amely aztán az iskolaszövetkezet foglalkoztatási köteleességét és a tag munkavégzési köteleességét megalapozza. A keretszerződés alapján kötött későbbi megállapodás tartalmilag már megfelel egy tipikus munkaszerződés szükséges tartalmi elemeinek, amelyben meg kell állapodni a munkába lépés napjában, a lényeges munkafeltételekben és a munkavégzési köteleesség teljesítésének időtartamában. Az iskolaszövetkezettel tagsági jogviszonyban álló tag munkavégzésének ugyanis egyik alapvető sajátossága, hogy az nem folyamatos, napi jellegű, hanem lényegét tekintve eszköz jellegű, azaz alárendelt a tag tanulói/hallgatói jogviszonyából adódó köteleességei teljesítésének.

Az iskolaszövetkezet keretei között munkaszerződés alapján történő munkavégzésnek egyik neuralkikus területe korábban a munkáltatói jogkör gyakorlásának kérdése volt. Nem egy esetben ezt az elemet kiemelve minősítették ezt a munkavégzési fajtát burkolt munkaerő-kölcsönzésnek. Éppen emiatt az új Mt. az iskolaszövetkezeti tagsági jogviszony rendeltetésével összefüggő munkavégzés sajátosságaira tekintettel rögzíti, hogy a munkavállaló felett munkáltatói jogkört csak olyan személy gyakorolhat, aki az iskolaszövetkezettel munkajogviszonyban áll. A munkáltatói jogkört gyakorló személy feladata kettős. Egyrésztől folyamatos kapcsolatot kell tartania a munkáltatóval jogviszonyban álló harmadik személy és a munkáltató iskolaszövetkezet között, másfelől az adott teljesítési területen, azaz a konkrét munkafeladatok teljesítése folyamatában – amennyiben az szükséges –, utasításokkal látja el, irányítja, ellenőrzi a munkavállaló tevékenységét. A szolgáltatás fogadója köteles lehetővé tenni, hogy ezen utóbbi köteletségét a munkáltatói jogkört gyakorló személy megfelelően teljesíteni tudja. Ez a körülmény a szolgáltatás fogadójának mozgásterét jelentősen csökkenti, mivel a munkavállalót a teljesítés során csak a saját üzem-, illetve üzletmenetének érdekében szükséges esetekben utasíthatja. Ez a konstrukció következik az iskolaszövetkezet keretei között végzett munkafeladatok jellegéből, és így biztosítható az iskolaszövetkezet munkáltatói jogkörének tényleges realizálása is.

Mivel előfordulhat, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója egyidejűleg több iskolaszövetkezettel áll munkaviszonyban, illetve több harmadik személynél munkát végző tag tekintetében kell munkáltatói jogkörét gyakorolnia, hármaskövetelménynek köteles eleget tenni. Mind a munkáltató iskolaszövetkezet, mind a szolgáltatás fogadója, mind a tag munkavállaló igényeinek megfelelően kell rendelkezésre állnia. Ezek közül különösen fontos a munkavállaló számára történő elérhetőség, hiszen a munka jellegéből adódóan a munkáltatói jogkör gyakorlása nem feltétlenül igényel állandó jelenlétet. Jogköre ugyanakkor nem terjed ki a munkaviszony megszüntetésére (legfeljebb kezdeményezheti annak megszüntetését) mivel erre kizárólag az iskolaszövetkezet – mint munkáltató – alapszabályban meghatározott szerve jogosult. Ennek oka elsősorban az, hogy a munkáltatói jogkört gyakorló személy elsősorban a munkavállaló munkavégzéssel összefüggő magatartása tekintetében gyakorolja jogait, illetve teljesíti kötelezéseit.

Annak ellenére, hogy a munkáltatói jogokat a munkáltató iskolaszövetkezet, illetve a nevében és helyette eljáró, vele munkajogviszonyban álló személy gyakorolja, a munkateljesítés nem az iskolaszövetkezetnél, hanem harmadik személynél, vagy legalábbis az iskolaszövetkezeten kívül történik. A munkavállalóra nézve a garanciális szabályok betartása tekintetében ennek megfelelően a szolgáltatás fogadója minősül munkáltatónak. Ezen kívül két technikainak minősülő folyamat tekintetében is ez a megoldás mutatkozik célravezetőnek, nevezetesen a munkakör átadása-átvétele, valamint a munkavállaló munkavégzési kötelezése teljesítésének egyes elemei vonatkozásában. Ez utóbbival kapcsolatban lényeges az a rendelkezés, amely a szolgáltatás fogadójának utasítási jogát minimálisra korlátozza.

Mivel munkáltatónak az iskolaszövetkezet minősül, az iskolaszövetkezetet terheli minden, a munkajogviszonnyal összefüggő bevallási, adatszolgáltatási, levonási, befizetési kötelezettség teljesítése.

Az új Mt. rendelkezik az iskolaszövetkezet keretei között, munkaszerződés alapján végzett munkatevékenységhez kapcsolódó kárfelelősségi szabályokról is. A tag munkavállaló által a harmadik személynek okozott kár esetén az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait kell alkalmazni. Amennyiben az alkalmazott a munkaviszonyból eredő kötelezettségei vétkes megszegésével a munkáltató iskolaszövetkezetnek okoz kárt, az általános munkavállalói kárfelelősség szabályai érvényesülnek, csakúgy, mint az általános megőrzési felelősség esetében.

Ha a munkavállalót munkavégzése során éri kár, nagyobb biztonsága érdekében a szolgáltatás fogadója és a munkáltató egyetemlegesen felel. Abban az esetben, ha nem a konkrét munkavégzés során, azonban a munkajogviszonnyal összefüggésben következik be a kár, úgy a munkáltató felel a munkajogi kárfelelősségi szabályok szerint.

Az iskolaszövetkezetek jellemzően rövid távú munkalehetőségeket kínálnak a tagjaik számára. Mivel a tagok nappali tagozatos tanulmányaik mellett végeznek munkát, ezért elsősorban az alkalmi jellegű, iskola mellett is elvégezhető feladatok végrehajtását vállalják. A hosszú távú munkavállalást emellett a félévente változó iskolai tanrend és órabeosztás, valamint a hivatalok jogértelmezése is akadályozza.

Az iskolaszövetkezetek tudatosan szerzik ügyfeleiket. Külön marketing és értékesítési csoporttal rendelkeznek, amelyek kutatják azokat a társaságokat, akik nyitottak a fiatalok foglalkoztatására. Ez a biztosítéka annak, hogy az iskolaszövetkezetek legális, átlátható módon képesek több mint 130 ezer diák számára munkalehetőséget biztosítani. Ugyanakkor a megrendelők azáltal, hogy fiatalokat bíznak meg munkavégzéssel, plusz feladatokat – betanítás, rugalmasabban kezelendő munkaidő – és kockázatot (a fluktuációból és a képzetlenségből származó esetleges kellemetlenségek) is vállalnak magukra. Mindezzel hozzájárulnak ahhoz, hogy a nem megfelelően működő szakképzés és szakmai gyakorlat helyett a hallgatók különböző munkaköröket ismerhessenek meg, belülről láthassák a vállalkozások, vezetők, munkatársak feladatait, emberi viszonyait, a munkavállalókra vonatkozó elvárásokat.

Bármely olyan jogi és természetes személy adhat megbízást vagy megrendelést az iskolaszövetkezeteknek a Ptk. szabályai szerint, aki megfelelő jogi alapokkal működik, fizetőképese és a munka jellege összeegyeztethető a tagok életkorával. Az értékesítési csoportok a partnerekkel való kapcsolatfelvételtől a munkafolyamatok végéig vizsgálják, hogy azok megfelelnek-e a fenti elveknek és nem állnak-e felszámolás alatt. Jellemzően kis- és középvállalkozások a szerződő partnereik, multinacionális cégek csak kisebb hányadban. A kisvállalatok megrendeléseit 1-10 főre, a nagyobb cégek átlagosan 20-30 főre vonatkozó létszámgigényt adnak le. A munkalehetőségek kb. 30%-a szakképzettséghez kötött, a többi szakképzettséget nem igénylő feladat. Ez utóbbiak meghatározóan kiegészítő munkakörök például étteremláncokban, a logisztika, kereskedelem, ipari szféra területén, illetve adminisztratív, ügyfélszolgálati munkakörök, marketing tevékenységek. A nappali tagozatos hallgatók a munkavégzés időpontjában még szakképzetlennek minősülnek, így az élet, az egészség és a fiatalok munkavállalók kiemelt munkajogi és munkavédelmi védelme miatt a piaci megbízások/megrendelések megbízók/megrendelők székhelyén, telephelyén vagy fióktelepén történő teljesítések az iskolaszövetkezet teljesítését szakképzett felnőtt felügyeli és a helyszínen meglévő technológiai rend előírásainak megfelelően irányítja a megbízó/megrendelő részéről. Az iskolaszövetkezeteknek ugyanakkor egyik fő törekvése, hogy a fiatalok hasznos és pótolhatatlan gyakorlati tapasztalatokat szerezzenek még nappali tagozatosként, így a toborzási folyamatok lelejtésétől figyelembe veszik a hallgató tanulmányait és a munka-megrendeléseket igyekeznek olyan diákokkal betölteni, akik szakirányú tanulmányaik miatt leginkább hasznosíthatják az ott megszerzett tapasztalatokat.

Bár Magyarország egész területén működnek iskolaszövetkezetek, elsősorban Budapesten, illetve a megyeszékhelyeken figyelhető meg kiemelt aktivitás, az oktatási intézmények jelenlététől és a vállalkozások profiljától, számától függően. Külföldi munkavállalásra iskolaszövetkezeteken keresztül nincs lehetőség. Az iskolaszövetkezetek taglétszáma rendkívül változó. Vannak olyan iskolaszövetkezetek, ahol a 100 főt sem éri el a munkavállalók létszáma, és van több olyan iskolaszövetkezet, amely több ezer fős taglétszámmal működik. Az Eu-Diákok Iskolaszövetkezetnek például több mint 28.000 tagja van, akiket napi szinten frissülő HR adatbázisában tart nyilván. A diákok ugyanakkor egyszerre több iskolaszövetkezetnek is tagjai lehetnek.

A hallgató-tagoknak nincs kötelező munkaideje, lehetőségeikhez és a megrendelői igényekhez igazodva végzik munkájukat. Előfordulhat, hogy valaki évente csupán 1 napot és ott 2 órát dolgozik, de az iskolaszövetkezetek normál munkarendben, 8 órás műszakban is kínálnak munkalehetőségeket tagjaiknak. Az elvégzett munka után minimum a törvényben rögzített minimálbér vagy bérminimum az az órabér, amelyet a munkavállalóknak fizetnek, ezt meghaladóan az elvárásokhoz és a személyes adottságokhoz, képességekhez (pl: nyelvtudás) igazodik a diákok fizetése, amely iskolaszövetkezetenként eltérő is lehet.

Az Mt. kötelezi az iskolaszövetkezeteket, hogy munkavállaló tagjaik számára munkabérüket a tárgyhót követő 10. napig átutalás útján fizessék ki. Amennyiben a diák határidőben nem kapta meg a fizetését, vagy vitatja a kiutalt összeget, úgy a munka koordinátorához fordulhat. A diákok által aláírt minden eseti megállapodás tartalmazza a munka koordinátorának nevét, telefonos elérhetőségét. Emellett a tagok munkaügyi bírósághoz és a munkaügyi ellenőrző szervekhez fordulhatnak, de ilyen természetű panaszait mindkét érdekképviseleti szerv is segít kezelni.

A szabadság, betegszabadság kérdésével összefüggésben az iskolaszövetkezetek arról tájékoztattak, mely szerint megfelelőnek tartják azt a szabályozást, hogy az iskolaszövetkezeteken keresztül történő munkavállalás esetén nem jár rendes szabadság, betegszabadság, szülési és fizetés nélküli szabadság. Ezen munkaviszony időtartama alatt ugyanis nem feltétlenül a folyamatos foglalkoztatás a cél, hanem a tanuló/hallgató igényeinek megfelelő időben és időtartamban történő munkavégzés. A tanulók/hallgatók ugyanis főállásukban tanulói/hallgatói jogviszonyban állnak oktatási intézményeikkel, s tanulmányaik mellett, annak költségeit előteremtve, meglévő szabadidejükben végeznek munkát. Ezen speciális foglalkoztatási jogviszony lényegéből következően – mivel van egy mögöttes tanulói/hallgatói jogviszony – nem indokolt a rendes szabadság, betegszabadság, szülési és fizetés nélküli szabadság, valamint az állásidő fizetése.

Azon kérdésemre, hogy mennyiben tér el az iskolaszövetkezetek által történő közvetítés a munkaerő-kölcsönzés jogintézményétől, az iskolaszövetkezetek arról tájékoztattak, miszerint az iskolaszövetkezetek nem közvetítenek munkaerőt, az elvállalt feladatokat – a Ptk. rendelkezései alapján – saját tagjaikkal teljesítik.

Az iskolaszövetkezetek sajátos szövetkezeti formában, szociális szövetkezetként működnek, közhasznú, non-profit vállalkozások, amelynek alapértékei a szolidaritás, a szociális kohézió, a szociális felelősség és elkötelezettség. Abban érdekeltek, hogy minél több diák számára biztosítsák az öngondoskodás és a gyakorlati tapasztalatszerzés (és ezt követően a sikeresebb elhelyezkedés) lehetőségét. Speciális céljaik közé tartozik:

- az oktatási intézmény pedagógiai programjának segítése
- a hallgatók munkavégzésének megfelelő jogi keretek között történő biztosítása, pénzkeresetükkel tanulmányaik elősegítése
- a fiatalok munka általi életre nevelése
- szakmai ismeretek szerzése

Teljesen más szabályok vonatkoznak a munkaerő kölcsönzésre és az iskolaszövetkezetre, más jogkörökkel, más igényekkel, más célokkal.

Az iskolaszövetkezet bevételét a vállalkozásaiból szerzi, melyet tagjai teljesítési csoportokban végeznek harmadik személy megbízóknak és megrendelőknek. Bevételének 85%-át különböző jogcímenekén kifizeti tagjainak. Tagjai egyenrangúak, egymásnak mellérendeltek és nem kölcsönözhetőek ki harmadik személyek felé

Ehhez képest egy munkaerő-kölcsönző gazdasági társaság nyereségérdekelt. Nem tagjainak személyes közreműködésével vállalkozik a piacon, hanem a munkaerejét kölcsönzés céljából felajánló munkaerőt gyűjti össze a piacról, s az általános munkaviszonynál is kiszolgáltatottabbnak minősülő munkaerő-kölcsönzés keretében kölcsönzi ki a kölcsönvevő cégeknek.

Ezen munkaerő nem tagja a munkaerő-kölcsönző gazdasági társaságnak, s elvégzett munkájáért előre megállapított munkabért kap a kölcsönbeadó gazdasági társaságtól. A munkaerő-kölcsönző gazdasági társaság pedig fejpénzt kap a kölcsönvevő cégtől. Ebben a jogviszonyban nincsenek vállalkozási elemek, teljesítési csoport, bevételarányos jövedelemszerzés, mivel a munkaerő-kölcsönző gazdasági társaság nem iskolaszövetkezet. Míg a gazdasági társaság nyereség érdekelt, addig a szövetkezet tagjai gazdasági, kulturális, szociális, oktatási szükségleteinek és igényeinek kielégítését célozza meg. A gazdasági társaságnál a nyereség elosztása a vagyoni hozzájárulás arányában történik; míg a szövetkezetnél a jövedelem egy része a fel nem osztható közösségi alapba kerül, a másik része a tagoknál csapódik le, részben a szövetkezettel való együttműködésük arányában, részben vagyoni hozzájárulásuk szerint.

A gazdasági társaság nem képez közösségi célokat szolgáló pénzügyi forrásokat tagjai számára, míg a szövetkezetnél ezt a célt a közösségi alap szolgálja. A gazdasági társaság döntéshozatali rendszerében való részvételt általában a vagyoni hozzájárulás mértéke határozza meg; míg a szövetkezetnél az egy tag - egy szavazat elv érvényesül.

Összegezve, a gazdasági társaság a befektetett tőkét működteti a tulajdonos hasznára; míg a szövetkezet az együttműködésre képes közösségekben meglévő társadalmi erőforrásokat mobilizálja. Olyan erőforrásokat, melyek egyébként az egyének elkülönült működésével nem érvényesülnének.

Végezetül azon kérdésemre, hogy ismereteik szerint *van-e olyan működésüket érintő visszásság, amely a szabályozás hiányosságaira vezethető vissza*, az iskolaszövetkezetek két ilyen tényről is beszámoltak. Az egyik a *hallgatói státusz megítélésének*, a másik *azt igazoló okiratok elfogadásának kérdése*. Tapasztalataik szerint ugyanis a szabályozás ellentmondásosan kezeli a hallgatói státusz kérdését, valamint az azt igazoló okiratok kezelése sem egységes, amely miatt évente akár tízezer fiatal is elesik az iskolaszövetkezeteken keresztül történő munkavállalás lehetőségétől.

Az ellenőrző hatóságok – főként a NAV – ugyanis a hallgatói státusz igazolására nem fogadja el a diákigazolványt, amely egyébként közokiratnak minősül. A passzív hallgatói státuszt pedig a hatályos jogszabályok ide vonatkozó rendelkezései ellenére sem ismerik el hallgatói jogviszonyként, mivel – indoklásuk szerint – a passzív féléves hallgató az adott pillanatban nem folytat aktív tanulmányokat. Míg korábban a tanulók – diák státuszuk megtartása mellett – évet ismételhettek vagy halaszthattak tanulmányaik alatt, ma a passzív féléves hallgatók státusza nem rendezett. Bár a törvény szerint hallgatói státusszal rendelkeznek, ugyanakkor a NAV – az eltérő jogértelmezése miatt – bünteti munkavégzésüket.

Álláspontjuk szerint ez jogsértő gyakorlat, mert a hallgatói jogviszony nem szűnik meg a passzív félév alatt sem. A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (továbbiakban: Nftv.) 45. §-a alapján a hallgatói jogviszony – főszabály szerint legfeljebb két féléves időszakra – szünetelhet. A hallgatói jogviszony szünetelésének időtartama alatt azonban a hallgató felsőoktatási intézménnyel fennálló kapcsolata nem szűnik meg, ennek következtében nincs olyan kizáró jogszabályi feltétel, amely az iskolaszövetkezettel fennálló tagsági viszonyát érintené.

3. Mivel az iskolaszövetkezeteken keresztül történő munkavégzéssel kapcsolatban fontosnak tartottam megismerni az érintettek, azaz a hallgatók véleményét is, ezért megkerestem a *Hallgatói Önkormányzatok Országos Konferenciája* és a *Nemzeti Ifjúsági Tanács elnökét* is. A Nemzeti Ifjúsági Tanács elnöke válaszlevelében arról tájékoztattott, hogy tagszervezeteik visszajelzése szerint a mindennapokban nehéz helyzetet teremt, hogy az aktív hallgatói jogviszonnyal rendelkezők „állapotát”, hallgatói státuszát a foglalkoztató diákiszövetkezetek megfelelően kövessék és a kapcsolódó intézmények elvárásainak megfelelően járjanak el.

Ugyanakkor fontosnak tartják, hogy a passzív hallgatói jogviszonnal rendelkezők helyzete átgondolásra kerüljön, hiszen ahogyan a vonatkozó szabályok is definiálják, a jogviszonyuk csak szünetel, nem megszűnt. Tudomásuk szerint a legnagyobb probléma, hogy fogalmi, értelmezési nehézségek állnak fent a vonatkozó jogszabályok révén, mely az érintett szereplők mindennapjait nehezíti, ellehetetleníti. Éppen ezért legfőbb javaslatuk, hogy a vonatkozó jogszabályok értelmezéseiben kialakult inkoherencia kerüljön tisztázásra, mivel csak a körülmények teljes körű ismerete és a szándékok tisztázása adhat lehetőséget a jogszabályokban található értelmezési ütközések feloldására. Szükség lenne a döntéshozók és az érdekképviseltek közötti vitára, hogy előremutató stratégiai döntések szülessenek, melyek könnyen értelmezhetőek, követhetőek. A döntéshozók és az érdekképviseltek közötti vita megteremtésével az elvi és stratégiai célok tisztázását javasolják, a tanulói és hallgatói jogviszony alatt álló fiatalok munkavállalásának elősegítésére.

Nemzetközi kitekintés³

A felsőfokú képzésben részt vevő diákok munkavállalásának megszervezésére, elősegítésére az egyes országokban különböző megoldások léteznek. Mivel átfogó képet nem lehet adni, ezért két jellemző modellt választottam ki:

1. Amerikai Egyesült Államok

A diákmunka szervezett kereteit alapvetően az Oktatási Minisztérium (*Department of Education*) által kidolgozott és működtetett Szövetségi Munka-Tanulás Program (*Federal Work-Study Program*) biztosítja. A Program részmunkaidős munkalehetőséget biztosít a hallgatóknak. A még diploma előtt álló diákok (*undergraduate*), a posztgraduális képzésben résztvevők (*graduate*) és anyagi gondokkal küzdő ún. főállású diákok (*professional students*), de a képzést befejezve tanulmányaikat más szakokon folytató diákok is igénybe vehetik, függetlenül attól, hogy teljes vagy részképzésben részesülnek. A program azonban nem „univerzális”, csak az abban részt vevő oktatási intézmények hallgatói számára elérhető.

A munka lehetőség szerint kapcsolódik a képzés jellegéhez. A munkahely lehet a kampuszon belül, ebben az esetben az adott oktatási intézmény a munkáltató. Kampuszon kívüli munkavállalás esetén a munkaadók általában non-profit szervezetek vagy közfeladatokat ellátó intézmények. Az oktatási intézményeknek lehetősége van arra, hogy üzleti vállalkozásokkal is megállapodásokat kössenek a Program keretében történő foglalkozásra – ebben az esetben a munkalehetségnek mindenképpen kapcsolódnia kell a diák tanulmányaihoz. A fizetés legalább a szövetségi minimálbér, a felső limitet az oktatási intézmény határozza meg a szükségletek függvényében. A tanulásnak mindenképpen prioritása van, ezért a ledolgozható órák számát a diák órarendjének és előmenetelének függvényében határozza meg vagy a munkáltató, vagy az oktatási intézmény illetékes részlege. Diploma előtt álló diákok órabérben dolgoznak, posztgraduális és főállású diákok órabért vagy fizetést kapnak a munka függvényében.

A bért az oktatási intézet folyósítja, havonta legalább egy alkalommal, közvetlenül a diáknak. A diák kérheti az összeg bankszámlára történő utalását, illetve az oktatással kapcsolatos költségei (tandíj, kollégium, diákétkeztetés stb.) automatikus levonását. A megkeresett összeget jövedelemadó és különböző járulékok is terhelik – a kampuszon belül dolgozó diákok mentességet kapnak a társadalombiztosítási és a betegbiztosítási járulék alól. A diákok csatlakozása a programhoz az oktatási intézmény anyagi lehetőségeinek függvényében, érkezési sorrendben történik (*first come, first serve*). A szervezett kereteken túlmenően – természetesen – lehetőség van az egyéni munkavállalásra is. Ez esetben a munkavállalás teljes egészében a diák felelőssége.

³ A fejezetet készítette Perosa István jogi főreferens AJBH, Nemzetközi Főosztály

2. Anglia

Az Egyesült Királyságban speciális, diákmunkára szakosodott ügynökségek foglalkoznak a hallgatók munkavállalásának elősegítésével. Jellemzően az adott internetes ügynökség internetes honlapján kell regisztrálni, és megadni a vállalandó munkával kapcsolatos elképzeléseket, igényeket (munkakör, munkaidő, fizetési elvárások stb.), az ügynökség ezek ismeretében közvetíti ki a diákokat a potenciális munkáltató felé. Lehet munkát keresni részmunkaidősként, tanítási szünet idejére, illetve évhalasztás esetén is. Külön részlegek foglalkoznak fizetéssel járó szakmai gyakorlatok szervezésével. Folyamatos a visszajelzés (*feedback*) mind a munkavállalók, mind pedig a munkáltatók részéről: a sorozatosan negatív értékelést kapó munkavállaló kiközvetítését az ügynökség megszünteti, azokkal a munkáltatókkal pedig, amelyekre sok panasz érkezik, az ügynökség nem köt többet együttműködési megállapodást. A diákfoglalkoztatás terén ebben a modellben is fontos szerepe van az egyéni munkavállalásnak, amikor a diák maga keres munkalehetőséget, és piaci alapon értékesíti a munkaerejét.

3. Csehország

Az angolhoz hasonló rendszer működik a Csehországban is. Az interneten keresztül a diák bejelentkezik az ügynökséghez. Az ügynökségek mind fizikai (költöztetés, bolti munka, takarítás, kézbesítés, kertészkedés, segédmunka építkezésen stb.), mind pedig szellemi munkalehetőségeket (programozás, fordítás, tolmácsolás stb.) is kínálnak. Ez utóbbi esetben az ügynökség felméri a jelentkező (számítógépes, nyelvi) jártasságát, mielőtt kiközvetítené. A munkavállalás végén a munkáltató jelentést készít a diákról, amit öt napon belül le kell adni az ügynökségnél. Ezt követően kerülhet sor a bér kifizetésére vagy átutalására.

A hazai iskolaszövetkezeti szabályozás története⁴

Magyarországon már 1875 után találkozunk ún. iskolaszövetkezetekkel, amelyek tanuló tagjaikat a takarékos pénzgazdálkodásra, az egyes fogyasztási cikkek beszerzési és értékesítési technikájára igyekeztek oktatni.⁵ Olyan termelő tevékenység gyakorlatának megismertetését is célul tűzték ki (kisállattenyésztés, kertészkedés), amelyek jól kapcsolódtak az iskolai tantárgyakhoz. A XX. század fordulóján főként a „diák-kaptár” iskolai szövetkezetek terjedtek el, amelyek szervezett betétgyűjtésre és megtakarítások hasznos célra való felhasználására létesültek, majd 1960-tól megjelentek az iskolákban az iskolaszövetkezeti árudák, a mezőgazdasági termeléssel, kisállattenyésztéssel foglalkozó iskolaszövetkezetek, és a mezőgazdasági termeléssel játékosan foglalkozó falusi ifjúsági szövetkezetek (FISZ-ek) is. A szövetkezetekről szóló 1971. évi III. törvény lehetőséget biztosított új szövetkezeti formák kialakítására, amelyeket „szakcsoportoknak” neveztek. Az egyre nagyobb létszámú, munkát vállaló diákokat ezért először szakcsoportokba tömörítették.

Az első ilyen típusú, felsőoktatásban tevékenykedő szövetkezet – két diák kezdeményezésére – 1983-ban Budapesten jött létre, az akkori Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetemen, „Universitas” néven, az Economix Kisszövetkezet keretében. Eleinte főleg az egyetem diákjait foglalkoztatták, de mivel a munkák jelentős része nem szakmai volt, egyre többen tudtak belépni a szövetkezetbe. A növekvő létszámnak köszönhetően a jogalkotó az iskolai szövetkezetéről és az iskolai szövetkezeti csoportról szóló 16/1986. (V. 16.) MT rendeletben határozta meg e munkavállalási forma specifikumait és szabályozta annak működését. A '80-as évek végén már több ezer tagot tömörített a budapesti iskolaszövetkezeti csoport, amelynek mintájára vidéken is megindultak a hasonló jellegű szerveződések, s néhány éven belül országos hálózat épült ki.

⁴ Forrás: A diákok munkavégzése az iskola szövetkezetekben; Diákok intézményes munkavállalása Magyarországon (Fiák Krisztina és Köves Balázs tanulmánya)

⁵ Király Lajos: Magyar Szövetkezeti Évkönyv, 1994., 268-274. oldal

Bár az 1992-ben elfogadott szövetkezeti törvény (1992. évi I. törvény) több pontjában is utalt az iskolai szövetkezetekre,⁶ azonban ehhez kapcsolódóan nem született olyan jogszabály, amely ezt a formát konkrétan szabályozta volna. Ugyanakkor az 1990-es években az egyetemeken és főiskolákon továbbra is jelentős számban alakultak ifjúsági szövetkezetek. Számuk 1999 végén – 65 felsőoktatási intézményre kiterjedően – elérte a negyvenet, működésükben a 320 ezer egyetemi-főiskolai hallgatóból 180 ezer vállalt rendszeres vagy időközönkénti feladatot.⁷ Fő céljuk olyan munkaalkalmak teremtése és közvetítése volt, amelyek tagjaikat (és a hozzájuk forduló, akár kívülálló hallgatókat is) mellékjövedelemhez juttatva, tanulmányaik elvégzésében segíti.

Az 1995-96-os években kezdődött el a szövetkezeti törvény felülvizsgálata, amelybe az iskolai szövetkezetek képviselőit is bevonták. Az új szövetkezetekről szóló 2000. évi CXLI. törvény az iskolaszövetkezet fogalmát oktatási intézményhez kapcsolódó szövetkezetként határozta meg, egyben különválasztotta a középfokú oktatási intézményekben és a felsőfokú oktatási intézményben tanulókat, ezzel is megkülönböztetve az iskolaszövetkezetek két fő típusát. A törvény felhatalmazása alapján – 1. § (3) – született az iskolaszövetkezetekről szóló 159/2001. (IX. 12.) Korm. rendelet, amely az új szövetkezeti törvényt kiegészítve tartalmazza az iskolaszövetkezetekre vonatkozó speciális szabályokat.

Ebben az időszakban a szövetkezeti szabályozást a szétaprózottság, a tartalmi tisztázatlanság, egyes fontos részletkérdésekben a feloldhatatlan ellentmondásosság jellemezte. EGYMÁS MELLETT ÉLT KÉT SZÖVETKEZETI TÖRVÉNY (1992. ÉVI I. TÖRVÉNY; 2000. ÉVI CXLI. TÖRVÉNY), ILLETVE KÜLÖN KORMÁNYRENDELET SZABÁLYOZTA AZ OKTATÁSI INTÉZMÉNYEKHEZ KAPCSOLÓDÓ SZÖVETKEZETEKET (159/2001. (IX. 12.) KORM. RENDELET).⁸ Ezen ellentmondásos helyzet feloldására alkották meg 2006-ban a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvényt, amely egységes szerkezetben, átfogóan szabályozta a szövetkezetek típusait és működésüket. Ez a – ma is hatályban lévő – új jogszabály 8. §-a a szociális szövetkezetek egyik fajtájaként határozza meg az iskolaszövetkezeteket.

A vizsgálat megállapításai

I. A hatáskör tekintetében

A feladat- és hatáskörömet, valamint ennek ellátásához szükséges vizsgálati jogosultságaimat az az alapvető jogok biztosáról szóló 2011. évi CXI. törvény (továbbiakban: Ajbt.) határozza meg. Az Ajbt. 18. § (4) bekezdése szerint az alapvető jogok biztosa a hatóságok tevékenysége során felmerült, az alapvető jogokkal kapcsolatos visszasság megszüntetése érdekében hivatalból eljárást folytathat. A hivatalból indított eljárás természetes személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érintő visszasság kivizsgálására vagy egy alapvető jog érvényesülésének átfogó vizsgálatára irányulhat.

Az ombudsman számára tehát egy adott jogi szabályozás alapjogi aspektusú vizsgálatára, valamint a jogszabályok hiányosságaival, tartalmi hibáival összefüggő intézkedések megfogalmazására a törvény lehetőséget teremt. A preventív alapjogvédelemre is hangsúlyt helyező ombudsmani gyakorlat alapján pedig mandátuma keretei között marad a biztos akkor, amikor az alapjogi aspektusú vizsgálatához nélkülözhetetlen módon, hivatalbóli eljárás keretében, éppen a konkrét alapjogsérelmek és ezen alapuló panaszok megelőzése érdekében tekinti át a releváns jogi szabályozás egyes elemeit, térképezi fel és jelzi a jogalkotásért felelős szervek vagy az Alkotmánybíróság irányába a felmerülő alkotmányossági aggályokat.

⁶ A törvényhez fűzött miniszteri indokolás kiemelte, hogy „az iskolai szövetkezet bevált intézmény, amely szolgáltatás és értékesítő tevékenység útján a tanulókat önállóságra és munkára neveli”

⁷ DIÁK-ÉSZ „Prezentációs anyag, 1999”

⁸ Idézet a 2006. évi X. törvényhez fűzött általános indoklásból

Az Ajbt. 1. § (2) bekezdésének d) pontja emellett kimondja, hogy *az alapvető jogok biztosa tevékenysége során – különösen hivatalból indított eljárások lefolytatásával – megkülönböztetett figyelmet fordít a leginkább veszélyeztetett társadalmi csoportok jogainak védelmére.* Tekintettel arra, hogy a fiatalokat hazánkban is egyre nagyobb mértékben sújtja a munkanélküliség, amely miatt egyre kiszolgáltatottabbá válnak, így – e tekintetben – a munkát kereső-vállaló fiatal korosztályt veszélyeztetett társadalmi csoportnak tekintetem, amely jogainak védelme érdekében az iskolaszövetkezeten keresztül történő munkavállalásuk vizsgálatára az Ajbt. fenti szakaszai alapján hatáskörömet megállapítottam.

A törvény meghatározza az általam vizsgálható szervek körét is. Az Ajbt. 18. § (1) bekezdés a) pontja alapján a közigazgatási szerv az alapvető jogok biztosa által vizsgálható hatóságnak minősül. Mivel a központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról szóló 2010. évi XLIII. törvény 1. § (2) bekezdése d) pontja értelmében a foglalkoztatással kapcsolatos döntések meghozatalára jogosult Nemzetgazdasági Minisztérium központi államigazgatási szervnek, a 4. § bekezdés f) pontja alapján pedig a Nemzeti Adó- és Vámhivatal Kormányhivatalnak minősül, mindezek alapján megállapítottam, hogy tevékenységük vizsgálatára – az Ajbt. hatásköri szabályai értelmében – az ombudsman vizsgálati jogosultsága egyértelműen kiterjed.

II. Az érintett alapvető jogok és elvek tekintetében

Az alapvető jogok biztosa egy adott társadalmi probléma mögött álló összefüggésrendszer feltárása során autonóm, objektív és neutrális módon, kizárólag alapjogi érvek felsorakoztatásával és összevetésével tesz eleget mandátumának. Az ombudsmani intézmény megalakulása óta az alapjogi biztos következetesen, zsinórmértékként támaszkodott az Alkotmánybíróság alapvető jogállami garanciákkal és az alapjogok tartalmával kapcsolatos elvi megállapításaira, valamint – az ombudsmani jogvédelem speciális vonásainak megfelelően – alkalmazta az alapjog-korlátozás alkotmányosságát megítélni hivatott alapjogi tesztek. Az Alkotmánybíróság az Alaptörvény hatályba lépését követően először a 22/2012. (V. 11.) AB határozatában arra mutatott rá, hogy *„az előző Alkotmány és az Alaptörvény egyes rendelkezései tartalmi egyezősége esetén éppen nem a korábbi alkotmánybírósági döntésben megjelenő jogelvek átvételét, hanem azok figyelmen kívül hagyását kell indokolni”.*

A jelentés megállapításaival összefüggésben ismételten hivatkozom arra, hogy az Alaptörvény vonatkozó rendelkezéseinek szövege Alaptörvény Negyedik Módosításának hatályba lépését követően továbbra is nagyrészt megegyezik az Alkotmányban foglaltakkal, az alkotmányos követelmények és alapjogok tekintetében jellemzően nem tartalmaz olyan rendelkezéseket, amely ellentétesek volnának a korábbi alkotmányunk szövegével. Az Alkotmánybíróság ugyanakkor a 13/2013. (VI. 17.) AB határozatában azt emelte ki, hogy az adott határozatban vizsgált törvényi rendelkezések esetében már az Alaptörvény Negyedik Módosítása alapján jár el a korábbi alkotmánybírósági határozatokban foglaltak felhasználhatóságát illetően.

A testület ennek kapcsán elvi élel azt mondta ki azt, hogy *„az Alkotmánybíróság a hatályát veszített alkotmánybírósági határozat forrásként megjelölésével, a lényegi, az adott ügyben felmerülő alkotmányossági kérdés eldöntéséhez szükséges mértékű és terjedelmű tartalmi vagy szövegszerű megjelenítéssel hivatkozhatja vagy idézheti a korábbi határozataiban kidolgozott érveket, jogelveket. Az indokolásnak és alkotmányjogi forrásainak ugyanis a demokratikus jogállamban mindenki számára megismerhetőnek, ellenőrizhetőnek kell lennie, a jogbiztonság igénye az, hogy a döntési megfontolások átláthatóak, követhetőek legyenek. A nyilvános érvelés a döntés indoklásának létalapja. A korábbi határozatokban kifejtett érvek felhasználhatóságát az Alkotmánybíróság mindig esetről esetre, a konkrét ügy kontextusában vizsgálja.”*

Ha összevetjük az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdésében, az Alaptörvény II. cikkében, illetve az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdésében foglaltakat a Magyar Köztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény 2. § (1) bekezdésének, 54. § (1) bekezdésének és 70/A. § (2) bekezdésének szövegével, akkor az állapítható meg, hogy a jelen vizsgálat tárgyát képező alapvető jogok és a jogállamiság elve tekintetében nem hoz olyan változást az Alaptörvény szövege, mely a korábbi alkotmánybírói gyakorlat elvetését, tartalmi átértékelését alátámasztaná. Így elvi megállapításaim megfogalmazása, az alapjogok és az alkotmányos elvek értelmezése során – ellenkező tartalmú alkotmánybírói döntés megszületéséig – irányadónak tekintem az Alkotmánybíróság által mind az Alaptörvény hatályba lépését megelőzően, mind pedig az azt követően meghozott határozataiban, azok indokolásában kifejtett megállapításokat, következtetéseket.

1. Az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdése alapján Magyarország független, *demokratikus jogállam*. Az Alkotmánybíróság korábbi töretlen gyakorlata alapján ennek a jogállami minőségnek nélkülözhetetlen eleme a *jogbiztonság*. Ahogyan pedig arra az Alkotmánybíróság felhívta a figyelmet a 30/2012. (VI. 27.) AB határozatában, az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdése és az Alkotmány 2. § (1) bekezdése azonosan deklarálja a jogállami klauzulát, tehát az eddig kialakított alkotmánybírói gyakorlat relevánsnak tekinthető a vizsgálat során. Az Alkotmánybíróság által gyakran hivatkozott tétel, hogy a jogbiztonság az állam – s elsősorban a jogalkotó – köteletségévé teszi annak biztosítását, hogy a jog egésze, egyes részterületei és az egyes jogszabályok is világosak, egyértelműek, működésüket tekintve kiszámíthatóak és előreláthatóak legyenek a norma címzettjei számára. A jogbiztonság nem csupán az egyes normák egyértelműségét követeli meg, de az egyes jogintézmények működésének kiszámíthatóságát is. A jogállamiság elvéből folyó követelmény a közhatalom, a közigazgatás törvény alá rendeltsége: a közhatalommal rendelkező szervek a jog által megállapított működési rendben, a polgárok számára megismerhető és kiszámítható módon szabályozott korlátok között fejtik ki tevékenységüket.⁹ Nem hagyható figyelmen kívül továbbá, hogy a kiszámíthatóság – beleértve az egységes jogalkalmazást – és az eljárási garanciák biztosítása szorosan összekapcsolódik az egyes alanyi alapjogok, szabadságjogok védelmével, mintegy kölcsönösen feltételezik egymást.

2. Az Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdése alapján *mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához*, valamint a vállalkozáshoz, képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához. Az Alkotmány korábbi rendelkezéseit értelmező, közel két évtizedes alkotmánybírói gyakorlatban a munkához való jog alkotmányos alapjogként a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jogot jelentette. A szociális jogok közé sorolható *foglalkoztatáshoz való jog* két elemből áll, az egyik a „jog” a munkához, a munkavégzéshez, amely a munkahelyteremtést és ezek megőrzését, a munkanélküliség kezelését szolgáló állami foglalkoztatáspolitikát foglal magában, a másik pedig a foglalkozás megválasztásának szabadsága (alanyi jellegű jog).

A munkához és foglalkoztatáshoz való jog szociális jogi jellegéből következik, hogy kapcsolatban áll az egyes államok gazdaság- és szociálpolitikai karakterével, alkotmányos struktúrájával, hagyományaival. Az állam nemcsak elismerni köteles a munkához való jogot, hanem megfelelő feltételek megteremtésével köteles elősegíteni az érvényesülését. Ez a gyakorlatban olyan aktív magatartást, olyan cselekvési kötelezettséget jelent az állam számára, amely előmozdítja a széles körű foglalkoztatás megvalósítását. Az állami kötelezettség megvalósulhat munkahelyteremtő gazdaság-, foglalkoztatás-, oktatáspolitikai kialakításával, átképzésekkel, megfelelő jogalkotási tevékenység folytatásával, munkahelyteremtő beruházásokkal, illetve más egyéb módokon.

⁹ Vö. 56/1991. (XI. 8.) AB határozat.

Az Alaptörvény XVII. cikke ugyancsak kiemelendő rendelkezéseket tartalmaz: rögzíti az együttműködési kötelezettséget, amely szerint a munkavállalók és a munkaadók – a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel – együttműködnek egymással, illetve rendelkezik arról is, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

3. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 2002. évi 193. sz. Ajánlása, a szövetkezetek támogatásáról: „A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája, amelyet a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa hívott össze Genfben, és amely 2002. június 3-án kilencvenedik ülészakára ült össze. Elismerve a szövetkezeteknek a munkahelyteremtés területén jelentkező fontosságát, mely erőforrások mozgósításában, beruházásokban és ezáltal a gazdasághoz való hozzájárulásban nyilvánul meg, javaslatait az alábbi Ajánlásban fogalmazza meg: I. 4. pont: Minden országban intézkedéseket kell elfogadni az ott tevékenykedő szövetkezetek lehetőségeinek elősegítésére – fejlettségi szintjükre való tekintet nélkül – azzal a céllal, hogy azokat és tagságukat a következőkben segítsék: (a) jövedelemtermelő tevékenységek és fenntartható, tisztességes foglalkoztatás megteremtése, valamint fejlesztése; (b) az emberi erőforrás kapacitásainak és a szövetkezeti mozgalmi értékek, előnyök, valamint hasznok ismeretének fejlesztése oktatás és képzés segítségével; (c) az üzleti potenciál fejlesztése, beleértve a vállalkozói és vezetési készségeket”.

III. Az ügy érdeme tekintetében

III/1. Az iskolaszövetkezetekre vonatkozó hatályos jogi szabályozás rövid áttekintése

Az iskolaszövetkezetekre vonatkozóan több jogszabály is tartalmaz rendelkezéseket. Az iskolaszövetkezet alapítására, működésére vonatkozó szabályokat a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény tartalmazza (továbbiakban: Szövtv.), míg az iskolaszövetkezeten keresztül történő munkavállalás, munkavégzés szabályait az Mt. állapítja meg. A hallgató/munkavállaló egészségbiztosítási jogviszonyára a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultokról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (továbbiakban: Tbj.), míg az adózásával kapcsolatos kérdésekre az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény (Art.), valamint az egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény (Eat.) is tartalmaz rendelkezéseket. A *szövetkezeti törvény* a szociális szövetkezetek közé sorolja az iskolaszövetkezeteket,¹⁰ s annak érdekében, hogy a szövetkezet, mint jogi személyiséggel rendelkező szervezet törvényben deklarált céljai megvalósuljanak – a tagok gazdasági, valamint más társadalmi (kulturális, oktatási, szociális, egészségügyi) szükségletei kielégítésének elősegítése¹¹ – a jogalkotó több garanciális szabályt is beépített az iskolaszövetkezetekre vonatkozó speciális szabályokba. Ennek megfelelően a törvény előírja, hogy iskolaszövetkezet alapításához egy oktatási intézmény alapító tagsága szükséges, alapszabályában pedig rögzítenie kell az iskolaszövetkezet és a befogadó oktatási intézmény kapcsolatát.¹² Amennyiben az oktatási intézmény megszűnik, vagy kilép az iskolaszövetkezetből, és a megszűnéstől vagy kilépéstől számított hat hónapon belül nem lép be tagként másik oktatási intézmény, az iskolaszövetkezet megszűnik.¹³ Fontos előírás, hogy az oktatási intézmény csak azt a vagyont viheti be az iskolaszövetkezetbe, illetve azt a vagyont bocsáthatja az iskolaszövetkezet rendelkezésére, amellyel az alapító okiratának

¹⁰ Szövtv. 8. § (1) A szociális szövetkezet a 7. §-ban foglaltaknak megfelelő olyan szövetkezet, b) amely iskolaszövetkezetként működik. 14. § (1) (2) Az alapszabálynak tartalmaznia kell: d) a tagok jogait és kötelezettségeit, valamint iskolaszövetkezet esetében az oktatási intézmény tag és a szövetkezet kapcsolatát;

¹¹ Szövtv. 7. §

¹² Szövtv. 10. § (5) Iskolaszövetkezet alapításához az oktatási intézmény alapító tagsága szükséges.

¹³ Szövtv. 92. § (2) bekezdés a)

megfelelően vállalkozhat, feltéve, hogy ez nem veszélyezteti az alapító okiratában meghatározott alaptevékenységét és ebből fakadó kötelezettségeinek teljesítését.¹⁴ Ha az iskolaszövetkezet jogutód nélkül megszűnik, az oktatási intézmény által az iskolaszövetkezet rendelkezésére bocsátott vagyon az oktatási intézményt illeti meg.¹⁵ További garanciaként a jogszabály azt is rögzíti, hogy az iskolaszövetkezet felügyelő bizottságának kötelezően tagja egyrészt a befogadó oktatási intézmény, másrészt a befogadó oktatási intézmény fenntartójának egy-egy képviselője.¹⁶ Nyereségéből az alapszabályában meghatározott szociális, kulturális és oktatási célú közösségi alapot köteles képezni,¹⁷ tagjai között pedig a nappali tagozatos tanulók és hallgatók aránya nem lehet kevesebb, mint a teljes taglétszám 85%-a.¹⁸ A szövetkezet és a tagok gazdasági együttműködése – a diákok és az oktatási intézmények együttműködésével működő iskolaszövetkezetek esetén – a diákok munkalehetőségeinek megteremtésében, valamint az oktatási feltételek javításában valósulhat meg.¹⁹ Az iskolaszöveti tagoknak az iskolaszövetkezeten keresztül történő munkavállalására vonatkozó speciális szabályokat az *Mt. XVII. fejezete* tartalmazza. A munkaviszonyra vonatkozó általános szabályoktól eltérő szabályok megalkotására azért volt szükség, mivel az iskolaszövetkezet tagjainak az alapjogviszonya a tanulói, illetve a nappali tagozatos hallgatói jogviszony, s valójában csak e jogviszony mellett – mintegy másodlagosan – kerül sor a munkavégzésre, amelyet a fiatal ráadásul egy speciális formában, az iskolaszövetkezeten keresztül végez.

Mivel a hallgató/munkavállaló az iskolaszövetkezeten keresztül csak addig az időpontig vállalhat munkát, amíg nappali tagozatos hallgató, ezért az *Mt. 223. §* bekezdése szerint az iskolaszövetkezet, mint munkáltató és tagja között munkaviszony *csak határozott időre* létesíthető. A nappali tagozatos tanulmányok befejezésével a munkaviszonyt meg kell szüntetni, még abban az esetben is, ha az iskolaszövetkezeti tagság esetleg fennmarad. (A hatályos szabályozás értelmében a hallgatói jogviszony megszűnése nem eredményezi egyúttal a szövetkezeti tagsági viszony megszűnését is.²⁰ A tagsági jogviszony megszűnésének időpontjában azonban az iskolaszövetkezettel fennálló munkaviszony automatikusan megszűnik.²¹) A munkaszerződés ugyanakkor ez esetben – a tanulmányok esetleges elhúzódása miatt – öt évnél hosszabb határozott időre is köthető, így a teljes tanulmányok idejét lefedheti, és végig megfelelő keretét adhatja az iskolaszövetkezeten keresztüli munkavégzésnek. A hagyományos munkaszerződéstől eltérő, másik fontos különbség, hogy a felek között létrejött munkaszerződés nem az iskolaszövetkezet számára végzett munkavégzést hivatott szabályozni, hanem a *tag/hallgatónak az iskolaszövetkezet által harmadik személy részére nyújtott szolgáltatás teljesítése érdekében végzett munkavégzését*. A munkaszerződés harmadik specialitása – amely szintén a tanulói/hallgatói jogviszony elsődlegességéből fakad –, hogy valójában az csak egy *keretszerződés* a felek között.

¹⁴ Szövtv. 49. § (5)

¹⁵ Szövtv. 94. § (2)

¹⁶ Szövtv. 37. § (3) Iskolaszövetkezet esetén a felügyelő bizottságnak tagja az oktatási intézmény, továbbá az oktatási intézmény fenntartójának egy-egy képviselője. A felügyelő bizottság egy tagját közoktatási intézményben az iskolai, kollégiumi szülői szervezet (közösség) jelölése alapján kell megbízni.

¹⁷ Szövtv. 58. §

¹⁸ Szövtv. 10. § (1) Iskolaszövetkezetben a tanulókon kívül felvett tagok száma nem haladhatja meg a taglétszám tizenöt százalékát.

¹⁹ Szövt. 55. § (1) bekezdés e) pont

²⁰ A közoktatási intézmény tag részvételével működő iskolaszövetkezetekről szóló 123/2006. (V.19.) Kormányrendelet 9. § (1) bekezdése ugyanakkor a közoktatási intézményben tanulók vonatkozásában kifejezetten kimondja, hogy az iskolaszövetkezeti tagsági viszony – a tanulói vagy kollégiumi tagsági viszony megszűnésével – megszűnik.

²¹ *Mt. 225. § (1)*

Konkrét munkakör, feladatok helyett a felek azoknak a lehetséges feladatoknak a körében állapodnak meg, amelyet a tag elvállal, illetve a díjazás mértékét is csak orientáló jelleggel adják meg. A későbbiekben aztán – az egyes konkrét munkák megkezdése előtt – ez alapján a keret munkaszerződés alapján állapodnak majd meg a szolgáltatás fogadójának személyében, az ellátandó munkakörben, az alaphérben, a munkavégzés helyében, a munkába lépés napjában, a munkavégzés tartamában.²² Valójában ez utóbbi szerződés az, amely „megfelel” a hagyományos munkaszerződésnek. A munkaszerződés tehát ebben a konstrukcióban általános keretet jelent, amelyhez az adott teljesítés megkezdését megelőzően kapcsolódik egy újabb megállapodás. Ez utóbbit a felek egymás kölcsönös érdekeire való tekintettel – mindenekelőtt a nappali tagozatos tanuló, hallgató tag hallgatói jogviszonyából származó kötelessége teljesítésének figyelembevételével – kötik meg.

Az Mt. szabályozza a munkavégzéshez kötődő egyéb jogokat és kötelezettségeket is – munkáltató utasítási joga, kárfelelősségi szabályok, a munkaviszony megszüntetésének esetei, stb. – ezeket a kérdéseket azonban a megkeresett szervek válaszaikban már részletesen elemezték, ezért azokra a továbbiakban nem térek ki. Arra vonatkozóan, hogy a szövetkezeti tag/hallgató a munkavállalása következtében milyen egészségbiztosítási ellátásra szerez jogosultságot, *a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény* (továbbiakban: *Tbj.*) tartalmaz rendelkezéseket. A *Tbj.* 5. § (1) bekezdés b) pontja alapján *az iskolaszövetkezet nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató tanuló, hallgató tagja – e jogviszonyára tekintettel – nem tartozik a biztosítottak körébe.*²³ Ennek oka, hogy a hallgató munkavállaló béréből nyugdíjjárulék, egészségbiztosítási- és munkaerő-piaci járulék nem kerül levonásra, azaz nincs meg a biztosítási jogviszony fennállásához szükséges járulékfedezet. A tanuló/hallgató kizárólag a nappali tagozatos tanulói/hallgatói jogviszonya fennállása miatt válik jogosulttá a társadalombiztosítás egyes konkrétan meghatározott ellátásaira: egészségügyi ellátásra,²⁴ valamint baleseti egészségügyi ellátásra.²⁵

Az iskolaszövetkezeten keresztül történő munkavállalás bejelentésével kapcsolatos kérdéseket *az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény* (továbbiakban: *Art.*) szabályozza. A 16. § (11) bekezdése szerint az iskolaszövetkezet a *Tbj.* 5. § (1) bekezdés b) pontja alapján biztosítottak nem minősülő, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 223. §-a szerint megkötött munkaszerződéssel létesített munkaviszony keretében személyesen közreműködő tagja esetében, a munkaszerződés megkötésének napján az állami adóhatóság felé köteles bejelenteni a munkáltató (iskolaszövetkezet) adószámát, a munkavállaló iskolaszövetkezeti tag adóazonosító és társadalombiztosítási azonosító jelét, diákigazolványa számát; a jogviszony megszűnését követő 8 napon belül pedig a munkavállaló iskolaszövetkezeti tag jogviszonya megszűnésének napját. Mindezek a szabályok hivatottak biztosítani, hogy a diákok munkavégzése szabályos – bejelentett – módon történjen.

²² Mt. 223. § (3)

²³ *Tbj.* 5. § (1) E törvény alapján biztosított: b) a szövetkezet tagja, aki a szövetkezet tevékenységében munkaviszony, vállalkozási vagy megbízási jogviszony keretében személyesen közreműködik, kivéve az iskolaszövetkezet nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató tanuló, hallgató tagját és a szövetkezetekről szóló törvényben meghatározott tagi munkavégzés keretében munkát végző tagot,

²⁴ *Tbj.* 16. § (1) Egészségügyi szolgáltatásra jogosult – az e törvény szerint biztosított, illetőleg a 13. § szerint egészségügyi szolgáltatásra jogosult személyeken túl – az, aki i) 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

²⁵ *Tbj.* 15. § (2) Baleseti egészségügyi szolgáltatásra jogosult, aki a) nevelési-oktatási és felsőoktatási intézmény, iskola, iskolarendszeren kívüli oktatásban gyakorlati képzésben részesülő tanulója, hallgatója, ide nem értve a külföldi állampolgárt

Az egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény (Eat.) 455. § (3) bekezdés b) pontja alapján ugyanakkor az iskolaszövetkezet és a nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató tanuló, hallgató tagja között fennálló jogviszony nem esik adófizetési kötelezettség alá, így az iskolaszövetkezetet nem terheli a 27%-os szociális hozzájárulási adó fizetési kötelezettség.

Az iskolaszövetkezeti tag/hallgató személyi adófizetési kötelezettségét *a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény* 3. § 21. pontja és a 24. § (1) bekezdése állapítja meg. E jogszabály szerint a szövetkezeti tag munkából származó jövedelemére a személyi jövedelemadó rendszerében speciális rendelkezés nem vonatkozik, ezért az munkaviszonyból származó bérjövedelemnek minősül és az általános szabályok szerint adóköteles, azaz a hallgató/munkavállalót személyi jövedelemadó fizetési kötelezettség terheli.

Végezetül annak érdekében, hogy a tag/hallgató munkáltatása, munkavégzése a jogszabályok előírásainak megfelelően történjen, a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (továbbiakban: Met.) (3) bekezdése előírja, hogy az iskolaszövetkezeti tagnak az Mt. 223. §-a alapján történő munkavégzése tekintetében a munkaügyi ellenőrzés kiterjed az iskolaszövetkezetre és az Mt. 224. § (1)-(3) tekintetében a szolgáltatás fogadójára. Az iskolaszövetkezetenél az (1) bekezdés *a)-b), e)-i),* valamint *r)-s)* pontja vonatkozásában lefolytatott ellenőrzés során a munkaügyi hatóság a munkaügyi szabályok betartásának ellenőrzését a szövetkezetekről szóló törvényben foglalt eltérő szabályok figyelembevételével végzi, e körben ellenőrzési jogköre kiterjed a munkáltató iskolaszövetkezeti jogállásának, valamint a foglalkoztatottak tanulói vagy hallgatói jogviszonya fennállásának ellenőrzésére is. E rendelkezés nem érinti az iskolaszövetkezet tagja személyes közreműködését igénybevevő harmadik személy foglalkoztatónál megvalósuló, az iskolaszövetkezet tagjának nem minősülő személy foglalkoztatása szabályai betartásának ellenőrzését.

III/2. Az iskolaszövetkezetekkel kapcsolatos szabályozás jogdogmatikai dilemmái²⁶

Az elméleti és gyakorló munkajogászok között eltérő vélemények fogalmazódnak meg azzal kapcsolatban, hogy szükséges-e az iskolaszövetkezeteket, mint atipikus foglalkoztatási formát önálló jogintézményként szabályozni. Az ombudsman hatáskörét meghaladja és jelen vizsgálatnak sem célja e dilemma feloldása vagy a kérdés megválaszolása, azonban ahhoz, hogy e kérdéskörrel átfogó képet alkothassunk, szükségesnek tartom a hatályos szabályozással kapcsolatban megfogalmazott két fontos jogi aggály ismertetését.

1. A munkaerő-kölcsönzéshez hasonló vonások

A munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv alapján az iskolaszövetkezet által nyújtott *szolgáltatás* megfelel a munkaerő-kölcsönzés fogalmának. Ez alapján a diák-munkavállalóknak – az egyenlő bánásmód követelménye alapján – ugyanazokat a jogosítványokat kellene biztosítani (pl. a díjazás, szabadság tekintetében), mint a munkaerő-kölcsönzésnél.

Az iskolaszövetkezeti munkavégzés esetében – a munkaerő-kölcsönzéshez hasonlóan – a *munkáltatói jogkör megosztásra kerül* az iskolaszövetkezet és a szolgáltatás igénybevevője között. A két jogintézmény között e tekintetben kizárólag az érintett munkavállalói kör a különbözőség (iskolaszövetkezetek esetében kizárólag nappali tagozatos tanuló/hallgató). Nem rendezett ugyanakkor a két munkáltatói szervezet közötti jogviszony szabályozása.

2. A szabadság, betegszabadság kérdése

Az iskolaszövetkezeten keresztül történő munkavégzés esetén a tagot/munkavállalót nem illeti meg szabadság. Az iskolaszövetkezetek válaszelevele szerint ezen – kizáró – szabályozásra azért került sor, mivel jelen esetben a munkavállaló tanulói/hallgatói

²⁶ A kérdés átfogó elemzéséről lásd! Kártyás Gábor: *Az iskolaszövetkezeti munkaviszony helye a foglalkoztatási formák között* Pécsi Munkajogi Közlemények VI. évf. 2. szám, 2013. október

jogviszonyban áll, aki számára nem a folyamatos foglalkoztatás a cél, hanem az igényeinek megfelelő időpontban és időtartamban történő, többnyire „rövid távú” munkavégzés. Bár kétségtelen tény, hogy az iskolaszövetkezeti munkavégzés jelentős része megfelel ezen állításnak, azonban nem zárható ki, hogy adott esetben a tag/hallgató – a tanulmányai vagy megélhetése finanszírozása érdekében – tartósan munkát vállal. Ez esetben pedig indokolt lenne számára megfelelő fizetett szabadságot biztosítani. A munkaidő szervezés egyes kérdéseiről szóló 2003/88/EK irányelv 7. cikke szerint ugyanis minden munkavállalót megillet évente 4 hét fizetett szabadság.²⁷ A fizetett szabadsághoz való jog alapvető jog. Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése rögzíti, hogy minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

Hasonló – kizáró – szabályozás érvényesül a betegszabadság, szülési- és fizetés nélküli szabadság tekintetében is.

III/3. Az iskolaszövetkezeten keresztül történő munkavállalással kapcsolatos gyakorlati problémák

1. A diákigazolvány érvényessége

A vizsgálat megindulását követően, a megkereséseimre adott válaszevelek beérkezése előtt az ISZOSZ elnöke beadvánnyal fordult hivatalomhoz (AJB-4373/2013). Levele szerint a diákok munkavállalásának komoly akadálya, a hallgatói jogviszony fennállásának eltérő értelmezése. Tájékoztatása szerint ugyanis a középiskolát befejező és valamely felsőoktatási intézményben továbbtanuló, valamint a felsőoktatási tanulmányaikat szüneteltető (passzív féléves) hallgatók hallgatói státuszának igazolására a NAV munkatársai nem fogadják el a diákigazolvány érvényességét, azaz úgy tekintik, mintha ezen időszak alatt nem állna fenn a hallgatói jogviszony. Ezen gyakorlat miatt a diákok egy jelentős része – mivel nem vállalhatnak az iskolaszövetkezeten keresztül munkát és így a munkáltatók nem vehetik igénybe az ehhez kapcsolódó járulékkedvezményt –, elesik a munkavállalás lehetőségétől. Álláspontja szerint ez a probléma több mint tízezer diákot érinthet.

A megkereséseimre adott válaszában a Nemzeti Ifjúsági Tanács elnöke ugyanezt a problémát nevezte meg azon anomáliának, amely akadályozza a fiatalok iskolaszövetkezeten keresztül történő munkavállalását.

Mindezek miatt eljárásomat kiterjesztettem a fenti kérdés vizsgálatára is. Ezzel kapcsolatban a NAV elnökétől az alábbi kérdések vonatkozásában kértem tájékoztatást:

- Álláspontja szerint fennáll-e a középiskolát befejező és valamely felsőoktatási intézményben továbbtanuló, valamint a felsőoktatási tanulmányaikat szüneteltető (passzív féléves) hallgatók hallgatói státusza?
- Amennyiben igen, úgy jogszerű-e a diákok – ezen időszak alatti – iskolaszövetkezeten keresztül történő foglalkoztatása és az ezzel járó kedvezmények igénylése?
- Amennyiben – álláspontja szerint – nem áll fenn a hallgatói jogviszony, úgy kérem, szíveskedjen megindokolni, hogy mire alapozza ezen álláspontját?
- Álláspontja szerint a hallgatóknak, iskolaszövetkezeteknek milyen okiratokkal kell igazolniuk a hallgatói jogviszony fennállását?
- Amennyiben az érintett időszakban a hallgató rendelkezik érvényes diákigazolvánnyal azt elfogadják-e a NAV munkatársai a hallgatói jogviszony igazolásaként?

²⁷ 2003/88/EK irányelv 7. cikk Éves szabadság

(1) A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét éves szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása feltételeinek megfelelően.

- Amennyiben igen, úgy ezen igazolása bemutatásával a diák a „passzív félévében”, illetve abban az időszakban, amikor az iskolai tanulmányait már befejezte, de a diákigazolványa érvényességi ideje még fennáll, vállalhat-e az iskolaszövetkezeteken keresztül munkát és ennek során jogosult-e igénybe venni az iskolaszövetkezetek nyújtotta kedvezményeket? Kérem – a vonatkozó jogszabályhelyek megjelölésével – fejtse ki, hogy mire alapozza ezen álláspontját.

Megkeresésemre adott válaszában a NAV elnöke arról tájékoztattott, hogy a Tbj., és az Eat. is a nappali rendszerű tanulmányok folytatását határozza meg annak feltételül, hogy az iskolaszövetkezet és tagjai mentesülhessenek a közteherfizetés teljesítése alól. Az iskolaszövetkezetben történő munkavégzésre vonatkozó *kedvező adó-és járulékszabályok alkalmazásának feltétele tehát nem az, hogy a fiatal tanulói, hallgatói jogviszonya fennálljon, hanem az, hogy a tanulmányait folytassa.*

A tanulmányok folytatásának tényét pedig a felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 79/2006. (IV. 5.) Korm. rendelet 10. számú mellékletben meghatározott formanyomtatvánnyal lehet igazolni. A 10. számú melléklet tartalmazza a felsőoktatási intézmények által kötelezően használt nyomtatványokat, ezen belül meghatározza a hallgató jogviszony igazolására használható okiratok formaszövegét is. A I/A jelű igazolás (köznapi nyelven iskolalátogatási igazolás) kifejezetten tartalmazza, hogy a hallgató „aktív (nem szünetelő)”, vagy „passzív (szünetelő)” hallgatói jogviszonyban áll a felsőoktatási intézménnyel. Kizárólag ezt az igazolást fogadja el az adóhatóság a tanulmányok folytatásának igazolására.

A diákigazolvány ugyanis az oktatási igazolványokról szóló 362/2011. (XII. 30.) Korm. rendelet (továbbiakban: R.) 15. § (1) bekezdése szerint nem a tanulmányok folytatásának tényét, hanem a tanulói, hallgatói jogviszonynak a diákigazolványon jelölt oktatási intézménnyel való fennállását, valamint a hallgató különböző kedvezményekre való jogosultságát igazolja.

Emellett a R. sajátos rendelkezései folytán a diákigazolvány érvényességi ideje nem esik egybe az igazolványra jogosító hallgatói jogviszony fennállásának időtartamával, ugyanis vannak esetek, amikor megszűnik a hallgatói jogviszony, de a diákigazolvány meghatározott ideig még érvényes. Mivel a diákigazolvány nem a tanulmányok folytatását igazolja és az érvényessége sem ahhoz igazodik, ezért a Tbj. 5. § (1) bekezdés b) pont szerinti szabályok alkalmazásához igazolásként önmagában nem fogadható el.

Eltérő törvényi rendelkezések alapján ugyanakkor a diákigazolványnak lehet jogosultságot keletkeztető hatása, ilyen pl. az egészségügyi szolgáltatási járulékfizetési kötelezettség megállapítására irányuló eljárás. A Tbj. 16/A.§-a ugyanis kifejezetten rendelkezik arról, hogy a tanuló, hallgató a tanulói, hallgatói jogviszony kezdetétől a diákigazolványra való jogosultság megszűnéséig jogosult egészségügyi szolgáltatásra.

A középiskolát befejező és valamely felsőoktatási intézménybe jelentkező fiatal hallgatói jogviszonyának fennállásával összefüggésben a NAV elnöke arról tájékoztattott, hogy a tanulói jogviszony megszűnésének eseteit a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban; Nektv.) 53. § (2) bekezdés c) – e) pontjai tartalmazzák.²⁸ Az Nftv. 39. §-ának (3) – (4) bekezdése alapján ugyanakkor a hallgatói jogviszony a felvételtől

²⁸ Nektv. 53. § (2) Megszűnik a tanulói jogviszony c) gimnáziumi tanulmányok esetén az utolsó évfolyam elvégzését követő első érettségi vizsgaidőszak utolsó napján, d) szakközépiskolai tanulmányok esetén az utolsó középiskolai évfolyam elvégzését követő első érettségi vizsgaidőszak utolsó napján, ha a tanuló a szakképzésben nem kíván továbbtanulni, vagy a továbbtanuláshoz szükséges feltételek hiányában nem tanulhat tovább, e) szakképző iskolában folyó szakképzésben ea) ha a tanuló jelentkezik szakmai vizsgára, az utolsó évfolyam elvégzését követő első szakmai vizsgaidőszak utolsó napján, eb) ha a tanuló nem jelentkezik szakmai vizsgára, az utolsó évfolyam elvégzését igazoló bizonyítvány kiállításának napján, ec) ha a tanuló tanulmányainak folytatására egészségileg alkalmatlanná vált és iskolában nem folyik másik megfelelő szakképzés, vagy a tanuló nem kíván továbbtanulni, vagy a továbbtanuláshoz szükséges feltételek hiányában nem tanulhat tovább,

vagy az átvételről szóló döntés alapján, a beiratkozással jön létre, ebből következően *a két időpont között – ezen fiatalok esetében – nem áll fenn sem tanulói, sem hallgatói jogviszony.*

Összefoglalva a NAV elnökének álláspontját:

- a Tbj.-ben foglalt kedvezmények igénybe vételéhez, azaz a fiatalok iskolaszövetkezeten keresztül történő foglalkoztatása érvényességéhez nem a tanulói/hallgatói jogviszony fennállását kell igazolni, hanem a tanulmányok folytatását,
- igazolásként a diákigazolvány nem, kizárólag a R.-ben meghatározott formanyomtatvány fogadható el.

Álláspontom szerint a NAV elnökének merev, az alapvetően a tanulói/hallgatói jogviszony fennálláshoz kötődő kedvezmények igénybe vételét szűkítően értelmező, ezáltal a fiatal munkavállalók munkalehetőségeit korlátozó jogértelmezése nem felel meg a jogalkotó szándékának.

Az oktatási igazolványokról szóló Kormányrendelet (R.) 13. §-a szerint diákigazolványra – többek között – a közoktatási intézménybe járó tanuló és a felsőoktatási intézmény hallgatója jogosult.²⁹ A 14. § szerint a diákigazolvány típusai: nappali, esti, levelező, távoktatásos és más sajátos diákigazolvány lehetnek, amelyet fel kell tüntetni a diákigazolványon; azaz a jogosultaknak a képzésük rendje szerinti diákigazolványt kell kiállítani.

A 15. § szerint a diákigazolvány a tanulói, hallgatói jogviszonynak a diákigazolványon jelölt oktatási intézménnyel való fennállását, valamint egyéb kedvezményekre, juttatásokra való jogosultságot igazolja.³⁰ A diákigazolvány tehát egyértelműen igazolja a tanulói/hallgatói jogviszony fennállását, valamint a képzés – pl. nappali – típusát is. Emellett – mivel annak érvényességéhez az oktatási intézménynek ún. érvényesítő matricával kell ellátnia³¹ – a diákigazolvány igazolja azt is, hogy a tanuló/hallgató oktatási intézménnyel fennálló jogviszonya aktív vagy passzív státuszú-e. (A tanköteles tanulók diákigazolványa érvényesítő matrica nélkül is érvényes azon tanévet követő október 31. napjáig, amely tanévben a tanuló a tanköteles kor felső határát betölti. 37. § (1) bek.)

A R. meghatározza a diákigazolvány érvényességi idejét is. A 13. § (3) bekezdése szerint a tanuló diákigazolványára a tanulói jogviszony megszűnését követő október 31-ig jogosult, kivéve, amennyiben a nem tanköteles tanulónak félévkor megszűnik a tanulói jogviszonya. Ebben az esetben a tanuló diákigazolványra az adott tanév március 31-ig jogosult.

A felsőoktatási hallgatók esetében – (4) bekezdés – amennyiben a hallgatói jogviszonya az I. félévben szűnik meg, a hallgatói jogviszonyának megszűnését követő március 31-ig, ha a hallgatói jogviszonya a II. félévben szűnik meg, a hallgatói jogviszonyának megszűnését követő október 31-ig jogosult diákigazolványra.

²⁹ 13. § (1) Diákigazolványra jogosult a) a közoktatásról szóló törvény szerinti iskolai feladatot ellátó intézmény tanulója, beleértve a fejlesztő felkészítésben vagy fejlesztő iskolai oktatásban részesült is, b) a felsőoktatásról szóló törvény I. számú mellékletében szereplő felsőoktatási intézménnyel hallgatói jogviszonyban álló hallgató,

³⁰ 15. § (1) A diákigazolvány a) a tanulói, hallgatói jogviszonynak a diákigazolványon jelölt oktatási intézménnyel való fennállását, b) a jogszabályban meghatározott utazási, kulturális és egyéb kedvezmények igénybe vételére való jogosultságot, c) a tanulói, hallgatói jogviszony alapján jogszabály szerint járó térítésekre és juttatásokra való jogosultságot, d) a diákigazolványhoz kapcsolódó, állam által nem garantált (kereskedelmi) kedvezményekre való jogosultságot, e) a nemzetközi kedvezményekre való jogosultságot igazolja.

³¹ 35. § (1) A közreműködő intézmény a kiadott oktatási igazolványok érvényesítését érvényesítő matrica felragasztásával és az elektronikus érvényesítés érdekében az adatkezelő felé tett, a 36. § (6) bekezdésében meghatározott bejelentéssel végzi.

(3) Az érvényesítő matrica tartalmazza érvényességének időtartamát, valamint a közoktatásban a matrica sorszámát, felsőoktatásban a matrica sorszámát és az intézmény és kar betűkódját.

A diákigazolvány érvényességi ideje tehát valóban elválik az adott tanév időtartamától, azonban – vélelmezhetően – a jogalkotó szándéka ezzel az volt, hogy azok a kedvezmények, amelyek a tanulót/hallgatót ezen jogviszonyából a jogviszony fennállása alatt megillették, a jogviszony megszűnését követő meghatározott ideig még továbbra is megillessék.

A tanulói/hallgatói jogviszony fennállásának igazolására ugyanakkor más okirat is alkalmas. A diákigazolvány mellett az egyes törvények (Nftv., Nektv.) végrehajtására kiadott kormányrendeletek mellékletei is tartalmazznak meghatározott formanyomtatványokat a tanulói/hallgatói jogviszony fennállásának és konkrét kedvezmények igénybe vételének igazolására.

A felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról 79/2006. (IV. 5.) Korm. rendelet 10. számú melléklete tartalmazza a felsőoktatási intézmények által kötelezően használ nyomtatványokat. A kötelezően használt nyomtatványok egyike a hallgatói jogviszony igazolás, amelyet a felsőoktatási intézmény a hallgató kérésére, az általa meghatározott célra állít ki. Ilyen célok lehetnek például ösztöndíj igénylés, egyéb juttatások igénylése, munkavállalás, stb.

De tartalmaz hallgatói jogviszony igazolására szolgáló formanyomtatványt maga a R. Melléklete is.³² A diákigazolvány helyett – mert az pl. még nem készült el – kiállított igazolás igazolja a jogviszony fennállását, a kiállító intézménynél igénybe vett képzés rendjét (nappali, esti, stb.), valamint azt is, hogy az abban megjelölt személy a R.-ben meghatározott kedvezményekre mely időpontig jogosult.

A fenti okiratok tehát önmagukban is – egymástól „függetlenül” – alkalmasak a nappali tagozatos, aktív hallgatói jogviszony fennállásának igazolására.³³

Azon tény, hogy a jogosultság igazolására önmagában a diákigazolványt is alkalmasnak kell tekinteni, az általános jogértelmezés mellett az alábbi jogszabályok is alátámasztják.

Az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 16. § (11) bekezdése szerint a munkáltató iskolaszövetkezet, a tag/hallgató munkavállalása esetén, a munkaszerződés megkötésének napján köteles bejelenteni az állami adóhatóság felé

a) a munkáltató (iskolaszövetkezet) adószámát,

b) a munkavállaló iskolaszövetkezeti tag adóazonosító jelét és társadalombiztosítási azonosító jelét, *diákigazolványa számát*.

A jogviszony megszűnését követő 8 napon belül pedig – c) pont – a munkáltató iskolaszövetkezet köteles az állami adóhatósághoz bejelenteni a munkavállaló iskolaszövetkezeti tag jogviszonya megszűnésének napját.

Az Art. tehát sem a munkavállalás sem annak megszűnése bejelentésekor nem írja elő az iskolaszövetkezetek számára a tag/munkavállaló vonatkozásában a tanulmányok folytatása tényének igazolását. A tanulói jogviszony igazolására kizárólag diákigazolvány számát kell bejelenteni.

Hasonlóan rendelkezik a munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény (Met.) is. A 3. § (3) bekezdése szerint az iskolaszövetkezetnél lefolytatott ellenőrzés során a munkaügyi hatóság a munkaügyi szabályok betartásának ellenőrzését a szövetkezetekről szóló törvényben foglalt eltérő szabályok figyelembevételével végzi, e körben ellenőrzési jogköre kiterjed a munkáltató iskolaszövetkezeti jogállásának, valamint a *foglalkoztatottak tanulói vagy hallgatói jogviszonya fennállásának ellenőrzésére is*.

³² Melléklet a 362/2011.(XII. 30.) Korm. rendelethez

³³ A diákigazolvány kiállításával kapcsolatos eljárásról, valamint annak felhasználhatóságáról és az általa igénybe vehető kedvezményekről lásd! AJB-8040/2012 számú ombudsmani jelentés.

Tehát a munkaügyi ellenőrzés esetében sem a tanulmányok folytatását kell igazolni, mindössze a tanulói/hallgatói jogviszony fennállást, amelynek igazolására a diákigazolvány alkalmas.

Álláspontom szerint a fenti jogértelmezés helyességét támasztja alá azon tény is, hogy a NAV elnökének megkeresésemre adott válaszlevele keltezését követő napon, 2013. augusztus 29-én hatályba lépett a 321/2013. (VIII. 28.) Korm. rendelet a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény végrehajtásáról szóló 195/1997. (XI. 5.) Korm. rendelet módosításáról. E rendelet alapján a járulékok és a foglalkoztatói kötelezettségek tekintetében a Tbj. 5. § (1) bekezdés b) pontjában meghatározott tanulmányokat folytató tanulónak, hallgatónak az a személy minősül, aki nappali tagozatú tanulói/hallgatói jogviszonnyal rendelkezik vagy diákigazolványra jogosult, a diákigazolványra való jogosultsága lejártáig. E jogviszonyát pedig – többek között – érvényesítő matricával ellátott, nappali típusú diákigazolvánnyal is igazolhatja. A rendelet tehát egyértelművé teszi, hogy a hallgatói jogviszony diákigazolvánnyal igazolható, valamint azt is kimondja, hogy hallgatói jogviszony a végzősök esetében a diákigazolvány érvényességéig tart.

Mindezek alapján megállapítom, hogy a NAV azon korábbi ellenőrzési gyakorlata, amely során az iskolaszövetkezeti tag munkavállaláskor a tanulói/hallgatói jogviszony igazolására a diákigazolványt nem fogadta el, a jogbiztonság követelménye és az érintettek munkához való joga érvényesülése szempontjából alapjogi visszásság bekövetkeztének közvetlen veszélyét idézte elő.

2. A passzív féléves hallgatók munkavállalása

A diákigazolvány érvényességéhez szorosan kapcsolódó, ugyanakkor mégis önálló – jogalkalmazói, jogértelmezési – problémaként vetődik fel az ún. „passzív féléves” hallgatók iskolaszövetkezeten keresztül történő munkavállalása.

A NAV elnöke a passzív féléves hallgatók munkavállalásával összefüggésben a következőkről tájékoztatót. A Tbj. 5. § (1) bekezdés b) pontja alapján *biztosított* a szövetkezet tagja, aki a szövetkezet tevékenységében munkaviszony, vállalkozási vagy megbízási jogviszony keretében személyesen közreműködik, *kivéve az iskolaszövetkezet nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató tanuló, hallgató tagját* és a szövetkezetekről szóló törvényben meghatározott tagi munkavégzés keretében munkát végző tagot. Fentiek értelmében tehát nem biztosított, így járulékfizetési kötelezettség sem terheli e jogviszonyára tekintettel az iskolaszövetkezet tevékenységében munkaviszony, vállalkozási vagy megbízási jogviszony keretében személyesen közreműködő tagot, ha nappali rendszerű oktatás keretében folytatja tanulmányait.

A fenti rendelkezéssel összhangban az Eat. 455. § (3) bekezdésének b) pontja akként rendelkezik, hogy *nem eredményez szociális hozzájárulási adófizetési kötelezettséget az iskolaszövetkezetnek a nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató tanuló/hallgató tagjával fennálló jogviszony*, ezért az iskolaszövetkezetnek a feltételeknek megfelelő tanuló/hallgató után nem kell a 27% szociális hozzájárulási adót megfizetni.

Az előzőek szerint a Tbj., és az Eat. is a nappali rendszerű tanulmányok folytatását határozza meg annak feltételül, hogy az iskolaszövetkezet és tagjai mentesülhessenek a közteherfizetés teljesítése alól. Az iskolaszövetkezetben történő munkavégzésre vonatkozó *kedvező adó-és járulékszabályok alkalmazásának feltétele tehát nem az, hogy a fiatal tanulói, hallgatói jogviszonya fennálljon, hanem az, hogy a tanulmányait folytassa.*

Álláspontja szerint a hivatkozott rendelkezéseknek elsődlegesen az a célja, hogy a kedvezményekkel elősegítse – a tanulmányok melletti, a megélhetéshez, a tanulmányok folytatásához szükséges források kiegészítése érdekében – a diákok munkavégzését abban az időszakban, amikor a tanulói jogviszonyuk alapján a tanulmányok folytatása mellett nem tudnak szabadon munkát vállalni.

Ezzel szemben a tanulmányokat nem folytató – tanulmányait befejezett, illetve tanulmányait szüneteltető – diák munkavállalását a tanulmányok folytatása már nem korlátozza.

A hatályos jogszabályi rendelkezések alapján tehát az *iskolaszövetkezeti munkavállaláshoz kapcsolódó kedvező szabályok alkalmazásának feltétele szempontjából nem releváns az, hogy a hallgatói jogviszony szünetel vagy sem, hanem azon jogi tény igazolása szükséges, hogy a diák az adott felsőoktatási intézményben tanulmányokat folytat.*

Az Nftv. 45. §-a ugyanis lehetőséget biztosít arra, hogy a tanuló szüneteltesse hallgatói jogviszonyát. A szüneteléssel egyidejűleg azonban a hallgatói jogviszony automatikusan nem szűnik meg. Mivel a hallgató *a szünetelés időtartama alatt nem folytat nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat*, ebből következően a Tbj. 5. § (1) bekezdés b) pontjában meghatározott feltételeknek nem felel meg, *vagyis nem tekinthető az iskolaszövetkezet nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató tanuló, hallgató tagjának.*

Amennyiben az iskolaszövetkezeti tag hallgatói jogviszonyát a tanulmányok tényleges folytatásának hiánya miatt szünetelteti – passzív féléves –, a munkavégzését megalapozó jogviszonyra vonatkozó, a Tbj.-ben meghatározott szabályok szerint válik biztosítottá, ha teljesíti járulékfizetési kötelezettségét, valamint a kifizetőt is az Eat. szabályai szerint terheli a szociális hozzájárulási adófizetési kötelezettség.

A NAV elnöke egyúttal tájékoztatott arról is, hogy a középiskolai tanulmányaikat befejező fiatalok, valamint a hallgatói jogviszonyát szüneteltető fiatal munkavállalók foglalkoztatási lehetőségeit nagyban segíti az Eat. 462/B. §-a szerinti adókedvezmény. A hivatkozott rendelkezés alapján ugyanis a huszonöt év alatti természetes személyt adófizetési kötelezettséget eredményező munkaviszonyban foglalkoztató kifizető az őt, a munkaviszonyra tekintettel terhelő adóból (a szociális hozzájárulási adóból és a szakképzési hozzájárulásból) – a törvényben rögzített komplex szabályok alkalmazásával – jelentős mértékű adókedvezményt vehet igénybe.

Ezzel kapcsolatban a következőket kívánom megállapítani.

A hallgató jogait és köteleseit az Nftv. 43. §-a állapítja meg. Az (1) bekezdés szerint a hallgató joga, hogy a jogszabályokban és az intézményi szabályozásban meghatározottak szerint teljes körű, pontos és hozzáférhető formában információt kapjon a tanulmányai megkezdéséhez és folytatásához, *kialakítsa tanulmányi rendjét, igénybe vegye a felsőoktatási intézményben elérhető képzési lehetőségeket, kapacitásokat; állapotának, személyes adottságainak, fogyatékoságának megfelelő ellátásban részesüljön.* A hallgató köteleseiről a (2) bekezdés rendelkezik, mely szerint a hallgató kötelessége, hogy megtartsa a felsőoktatási intézmény szabályzataiban foglaltakat, tiszteletben tartsa a felsőoktatási intézmény hagyományait.

Ezt követően a törvény 45. §-a rendelkezik a hallgatói jogviszony szünetelésének eseteiről. Ez alapján – fő szabály szerint – ha a hallgató bejelenti, hogy a következő képzési időszakban hallgatói kötelezettségének nem kíván eleget tenni, illetve, ha a hallgató a soron következő képzési időszakra nem jelentkezik be, a hallgatói jogviszonya szünetel. A hallgatói jogviszony egybefüggő szüneteltetésének ideje nem lehet hosszabb, mint két félév. A hallgató, a tanulmányi és vizsgaszabályzatban meghatározottak szerint több alkalommal is élhet a hallgatói jogviszonyának szüneteltetésével. A szünetelésre sor kerülhet a hallgató akaratából, a hallgató kezdeményezésére és a hallgató akaratán kívüli okokból (baleset, betegség, önkéntes tartalékos katonai tényleges szolgálatteljesítés, stb.).

A hallgatói jogviszony szüneteltetése tehát *a hallgatói jogviszonyból származó jogok gyakorlásának és kötelezettségek teljesítésének felfüggesztését jelenti.* Ennek következtében a passzíválás magában a jogviszonyban nem eredeztet változást, a passzív féléves hallgató jogviszonya továbbra is nappali tagozatos hallgatói jogviszony.

Az Oktatási Hivatal tájékoztatása szerint a 2012/2013. őszi félévben nappali munkarendben 258.265, a 2012/2013. tavaszi félévben pedig 234.257 hallgatói képzést jelentettek be a Felsőoktatási Információs Rendszerbe (FIR). Ezen hallgatók közül a 2012/2013. őszi félévben 25.622, a 2012/2013. tavaszi félévben pedig 24.132 hallgató volt passzív féléven. A fenti adatokból számítva tehát a 2012/2013. őszi félévben a nappali munkarendű képzéseken részt vevő hallgatók 9,92%-a volt passzív, míg a 2012/2013. tavaszi félévben pedig ez az arány 10,3% volt.

Megállapítható tehát, hogy igen jelentős azon nappali tagozatos hallgatók száma, akik – bár hallgatói jogviszonyukat fenntartják, de – különböző okok miatt időlegesen megszakítják tanulmányaikat. A passzív félév időszakában nem részesülnek a felsőoktatási intézmény által biztosított juttatásokból – pl. ösztöndíj – és egyéb (például álláskeresési) ellátásra sem jogosultak. Megélhetésükről tehát – különösen, ha ahhoz a családjuk nem tud segítséget nyújtani – maguknak kell gondoskodni. Az iskolaszövetkezet célja – az Mt. Indokolása szerint –, hogy tagjainak jövedelemszerzési lehetőséget biztosítson, rendeltetése a diákok munkalehetőségeinek megteremtése. Az iskolaszövetkezetek ennek a célnak és rendeltetésnek megfelelően működnek, évente kb. 130 ezer tanulói/hallgatói jogviszonyban álló fiatal számára biztosítanak rugalmas, tanulmányaikhoz igazodó munkalehetőséget. Ez a cél összhangban áll azzal az állami törekvéssel, amely a fiatal munkavállalók elhelyezkedését állami eszközökkel, járulékkedvezményekkel és egyéb módon igyekszik előmozdítani.³⁴

Mint ahogyan arra már a korábbiakban is utaltam, a 25 éven aluli, fiatal korosztály munkavállalási, elhelyezkedési szempontból hátrányos helyzetűnek tekinthető. Különösen így van ez azon fiatalok esetében, akik alapjogviszonyuk, a hallgatói jogviszony mellett, mintegy „másodlagosan” keresnek munkát. Az ő elhelyezkedésük, foglalkoztatásuk – a szaktudás, a kellő munkatapasztalat hiánya, de a munkavégzés hosszú távú „tervezhetetlensége, kiszámíthatatlansága” miatt is – különösen akadályozott. Ezen hátrányok kiküszöbölése érdekében biztosította a jogalkotó azokat a kedvezményeket, amelyekkel vonzóvá, a munkáltatók számára elfogadottá tette a tanulók/hallgatók iskolaszövetkezeten keresztül történő munkáltatását. Ez a pozitív megkülönböztetés megfelel az Alaptörvényben foglalt alkotmányos elveknek, amelyek alapján az államnak lehetősége van arra, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében egyes hátrányos helyzetű csoportokat pozitívan megkülönböztessen. (Alaptörvény XV. cikk (4) bekezdés: „Magyarország az esélyegyenlőség megvalósulását külön intézkedésekkel segíti.”) A fiatalkori munkanélküliség visszaszorítása, a fiatalok foglalkoztatásának minél szélesebb körű megvalósítása érdekében az állam – ezen elvek figyelembe vételével – már eddig is számos intézkedést hozott és vélhetően a jövőben is – például a 2014-től bevezetésre kerülő Ifjúsági Garanciaprogram megvalósításával – sor kerül hasonló kedvezmények bevezetésére.

Fentiek miatt – álláspontom szerint – a NAV elnöke a jogalkotó céljaival ellentétesen, a törvény szövegéből kiragadottan, a fiatalok munkavállalását elősegítő kedvezmények alkalmazását korlátozóan értelmezi a Tbj. 5. § (1) bekezdése b) pontját, amikor kizárólag a tanulmányokat folytatásához és nem hallgatói jogviszony fennállásához köti a fiatalok iskolaszövetkezeten keresztül történő munkavállalásához kötődő kedvezmények igénybe vételét.

³⁴ Magyar Munka Terv II/1 Rugalmas munkaerőpiac, 38-39. oldal: „A kormány célja, hogy a magyar munkaerőpiac a leg rugalmasabbak közé tartozzon Európában, mert ez fontos versenyelőnyt jelent a vállalkozások szempontjából és a foglalkoztatási lehetőségek jelentős bővülését eredményezheti a munkavállalók számára. (...) A rugalmas foglalkoztatási formák előnye, hogy egyrészt jól alkalmazkodnak a munkavállalók élethelyzetéből adódó atipikus foglalkoztatási kínálatához, másrésztől csökkenti az atipikus foglalkoztatási kínálatú munkavállalók foglalkoztatásával járó kockázatokat, így csökkentik az ellenőrzőket arra, hogy őket válasszák egy adott álláshelyre. Másképpen a rugalmas foglalkoztatási formák a munkaerőpiac általános rugalmasságát növelve segítik a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű munkavállalók álláshoz jutását.”

Nem vitatom, hogy a hivatkozott jogszabály szövegéből – amennyiben azt kizárólag szűkítően, szó szerint értelmezzük – le lehet azt a következtetést is vonni, hogy a kedvezmény igénybe vételének feltétele a tanulmányok folytatása. (Tbj. 5. § (1) *E törvény alapján biztosított* b) a szövetkezet tagja, aki a szövetkezet tevékenységében munkaviszony, vállalkozási vagy megbízási jogviszony keretében személyesen közreműködik, kivéve az iskolaszövetkezet nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató tanuló, hallgató tagját és a szövetkezetekről szóló törvényben meghatározott tagi munkavégzés keretében munkát végző tagot.)

Ennek az értelmezésnek azonban ellentmond, hogy a későbbiekben ugyanez a jogszabály egészségügyi szolgáltatásra jogosultként határozza meg a hallgatót a hallgatói jogviszonya szünetelése alatt is. (Tbj. 16/A. § A 16. § (1) bekezdésének i) pontjában³⁵ említett tanuló és hallgató a tanulói jogviszony, illetőleg *a hallgatói jogviszony kezdetétől a diákigazolványra való jogosultság megszűnéséig jogosult egészségügyi szolgáltatásra, ideértve a tanulói, hallgatói jogviszony szünetelésének időtartamát is.*)

A fenti jogszabályhely pontos értelmezése érdekében tájékoztatás kértem az Országos Egészségbiztosítási Pénztár központi hivatalától. A kapott tájékoztatás szerint az egészségbiztosítási pénztár értelmezése alapján a hallgatói jogviszonyát szüneteltető hallgató *a passzív fél éve teljes időtartama alatt* jogosult természetbeni egészségügyi ellátásra. A hallgatói jogviszony megszűnését követően pedig – az Ebtv. rendelkezései alapján³⁶ – a diákigazolványa érvényességéig, illetve az azt követő 45 napig veheti igénybe a természetbeni egészségügyi ellátásokat.

Hasonlóképpen rendelkezik a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (Tny.) 55. § (5) bekezdése is, amikor kimondja, hogy *az árvaellátásra való jogosultságot nem érinti, ha a középiskola tanulójának a tanulói jogviszonya, illetőleg a felsőoktatási intézmény hallgatójának a hallgatói jogviszonya a tanuló, illetőleg hallgató betegsége vagy szülése miatt szünetel.* Az árvaellátás tehát – ha a hallgató betegsége vagy szülése miatt kéri jogviszonya szünetelését – a hallgatói jogviszony szünetelése alatt is megilleti a fiatalt. De az előző pontban részletezettek szerint a hallgató meghatározott kedvezményekre való jogosultsága – pl. utazási kedvezmény – sem szűnik meg automatikusan a hallgatói jogviszony szüneteltetésével, hanem a jogalkotó a passzív fél év alatt is – igaz csak korlátozott ideig – lehetővé teszi azok igénybe vételét.

Fentiek alapján tehát a hallgatói jogviszony szüneteltetése nem jelenti egyúttal a hallgatói jogviszonnyal együtt járó kedvezmények „automatikus” megvonását. Ennek megfelelően nem tekinthető a jogalkotó akaratával ellentétesnek a szabályozás olyan értelmezése, amely a fiatal korosztály elhelyezkedésének, gyakorlati tapasztalatainak megszerzése érdekében nem korlátozza, hanem megengedi a passzív fél éves hallgatók iskolaszövetkezeteken keresztül történő munkavállalását, az ehhez járuló kedvezmények igénybe vételét.

³⁵ Tbj. 16. § (1) Egészségügyi szolgáltatásra jogosult – az e törvény szerint biztosított, illetőleg a 13. § szerint egészségügyi szolgáltatásra jogosult személyeken túl – az, aki i) *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, menekült, oltalmazott, valamint az a külföldi állampolgár, aki nemzetközi szerződés vagy az oktatásért felelős miniszter által adományozott ösztöndíj alapján létesített tanulói, hallgatói jogviszonyban áll, továbbá az a szomszédos államokban élő magyarokról szóló törvény hatálya alá tartozó személy, aki a nemzeti felsőoktatásról szóló törvény hatálya alá tartozó felsőoktatási intézményben nappali rendszerű oktatás keretében államilag támogatott, vagy magyar állami (rész)ösztöndíjjal támogatott képzési formában hallgatói jogviszonyban áll*

³⁶ 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól 29. § (9) Az egészségügyi szolgáltatás igénybevételére való jogosultság a biztosítási jogviszonynak, illetve a Tbj. 16. § (1) bekezdés a)-o) és s) pontjában meghatározott jogosultsági feltételnek a megszűnését követően a) 45 napig marad fenn, amennyiben a jogosultsági feltétel a megszűnést megelőzően megszakítás nélkül legalább 45 napig fennállt.

Annál is inkább, mivel a passzíválás lehetősége nem korlátlan. A hallgatók jellemzően mindössze egy féléven keresztül szüneteltetik jogviszonyukat. Ennél hosszabb passzíválásra is sor kerülhet, azonban az egybefüggő szüneteltetésének ideje nem lehet hosszabb, mint két félév. Emellett nem tekinthetünk el attól a lehetőségtől sem, hogy a hallgatói jogviszony szüneteltetésére éppen azért került sor, mert a hallgatónak nem volt lehetősége a tanulmányait vagy éppen a megélhetését finanszírozni és ezeket a költségeit az e félévben történő munkavégzésével kívánta megoldani. A kedvezmények igénybe vételének korlátozása azonban mind a munkáltatók, mind a munkavállaló fiatalok számára komoly nehézséget okoz. A munkáltatóknak ugyanis nem érdeke a fiatal, gyakorlat, szakképzettség, és szaktudás nélküli fiatalok alkalmazása, ezért – jellemzően – csak meghatározott kedvezmények igénybe vételének lehetősége mellett foglalkoztatják őket. A passzív félév idején ráadásul a foglalkoztatást az is nehezíti, hogy a munkáltató csak rövid ideig – fél évig – számíthat a fiatal munkavégzésére, hiszen ezt követően – vélelmezhetően – ismét folytatja tanulmányait. Ennek megfelelően – különösen kedvezmények nélkül – nem lesz érdeke a fiatal foglalkoztatása. Hátrányt okoz a fiatal számára is, hiszen neki jóval nehezebb „egyénilag” munkát keresni, felkutatni, kapcsolatba lépni a munkáltatókkal. Ez esetben ugyanis már nem veheti igénybe az iskolaszövetkezet kiterjedt munkáltatói kapcsolatrendszerét, ilyen irányú szolgáltatásait. De nem részesül abban a „biztonságban” sem, amelyet az iskolaszövetkezet – pl. munkaszervezési, szerződés-kötési, bérfizetési, stb. – kötelezettségei körében a tagjai számára biztosít. A NAV ilyen irányú gyakorlata tehát több szempontból is ellentétesen hat a fiatalok foglalkoztatását elősegítő állami intézkedésekkel. Emellett nem tekinthetünk el azon tényről sem, hogy a fiatal – amennyiben munkát vállal – adófizető állampolgárrá is válik. Bár az iskolaszövetkezeten keresztül történő munkavégzése esetén járulékfizetésre nem kerül sor, azonban a munkabére után személyi jövedelemadókat kell fizetnie, mivel őt is terheli a 16 %-os személyi jövedelemadó fizetési kötelezettség.

Mindezek alapján megállapítom, hogy a hallgatói jogviszonyukat szüneteltető hallgatók iskolaszövetkezeten keresztül történő munkavállalásával kapcsolatos hatályos szabályozás a gyakorlatban bizonytalanságot okoz, jogalkalmazási problémákat vet fel, amely bizonytalan helyzet alkalmas arra, hogy a jogállamiság elvéből fakadó jogbiztonság követelménye sérelmének gyanúját idézze elő. Az ezen jogbizonytalanság következtében kialakult szűkítő jogértelmezés és a NAV ezen alapuló ellenőrzési gyakorlata, amely a fiatalok iskolaszövetkezeteken keresztül történő munkavállalásának és az erre tekintettel biztosított kedvezmények igénybe vételének lehetőségét kizárólag a tanulmányok folytatásának időtartamához és nem a hallgatói jogviszony fennállásához köti, a jogbiztonság követelménye és az érintettek munkához való joga érvényesülése szempontjából alapjogi visszásság bekövetkeztének közvetlen veszélyét idézi elő.

Összegzés

Magyarországon évente átlagosan 180-200 ezer diák vállal valamilyen alkalmi munkát, akiknek jelentős része, legalább 130.000 fő iskolaszövetkezetben dolgozik. Az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás speciális, atipikus foglalkoztatási forma, amely éppen rugalmassága miatt képes a tagok igényeire, képzettségéhez és időbeosztásához igazodva, munkatapasztalatot és legális pénzkereseti lehetőséget biztosítani a diákoknak. Kétségtelen tény, hogy az iskolaszövetkezetekre vonatkozó szabályozás egyes elemei – különösen a szabadság, betegszabadság kérdése – felülvizsgálatra, pontosításra szorulnak. Mindezek ellenére az iskolaszövetkezeti rendszer olyan – a mindennapokba, az általános köztudatba beépült – évtizedes hagyományokkal bíró foglalkoztatási forma, amely ténylegesen megkönnyíti a fiatalok munkavállalását. Lehetőséget ad számukra, hogy valós munkakörnyezetben kipróbálják saját képességeiket, megismerjék a munkahelyek elvárásait ezáltal hozzájárul későbbi elhelyezkedésük sikeréhez.

Intézkedésem

A jelentésben feltárt alapjogi visszásságok orvoslása, illetve jövőbeni bekövetkezésük lehetőségének megelőzése érdekében,

- az Ajbt. 31. § (1) bekezdése alapján felkérem a *nemzetgazdasági minisztert*, hogy az *emberi erőforrások miniszterével* együttműködve, a fiatalok munkavállalásának elősegítése érdekében kezdeményezze a hallgatói jogviszonyukat szüneteltető fiatalok iskolaszövetkezeten keresztül történő munkavállalására vonatkozó jogszabályok – a jelentésben tett megállapításokat szem előtt tartó – módosítását, összehangolását;
- Ajbt. 32. § alapján kezdeményezem a NAV elnökénél, hogy vizsgálja felül a passzív féléves hallgatók iskolaszövetkezeti munkavállalására irányuló jogértelmezési és ellenőrzési gyakorlatát.

Tekintettel arra, hogy a 321/2013. (VIII.28.) Kormányrendelet időközben rendezte és egyértelművé tette, hogy a nappali tagozatos hallgatói jogviszony, s ezáltal az iskolaszövetkezeten keresztül történő munkavállalás jogszerűségének igazolására a diákigazolvány elfogadható, ezért ezzel kapcsolatban további intézkedést nem kezdeményezek.

Budapest, 2013. november

Székely László sk.