

A Tanács 94/33/EK Irányelve a fiatal munkavállalók védelméről és a hatályos magyar szabályozás

Bevezetés

A modern munkajogi jogalkotás és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet legkorábbi szabályai közé tartoznak azok, melyek tiltják vagy korlátozzák a gyermekmunkát, védik a fiatalok személyeket a munkavégzés során rájuk leselkedő veszélyektől. Ennek megfelelően minden tagállam jogrendjében megtaláljuk az erre vonatkozó alapvető szabályokat, bár részleteiben eltérő tartalommal, de a kialakult általános nemzetközi standardok által vezérelten. Az Európai Unió 94/33/EK irányelve ennek a tradicionális munkajogi szabályanyagnak a harmonizálására tesz kísérletet.¹

A Tanács 94/33/EK Irányelve a fiatal munkavállalók védelméről (továbbiakban: Irányelv) mind a mai napig irányadó a 18 év alatti munkavállalók foglalkoztatása szempontjából az Európai Unióban, így Magyarországon is. Az Irányelv törekedett hibrid megoldást nyújtani az illegális gyermekmunka visszaszorítására, a fiatal munkavállalók minél szélesebb körű védelmére vonatkozóan, azonban teljeskörű szabályozást – ha ez egyáltalán lehetséges – nem sikerült elérnie. Az Irányelv négy szakaszból, 18 cikkből és egy mellékletből áll. Alábbi tanulmányomban bemutatom az irányelv részletszabályait szembe állítva a jelenleg hatályban lévő magyar szabályozással. Elemzem és összehasonlítom az Irányelv és a hatályos magyar szabályozás lényegesebb rendelkezéseit.

I. Az Irányelvre vonatkozó szabályozás

1. Az Irányelv előzményei és alapvető rendelkezései

Az Irányelv a bevezető részében összegzi az Irányelv alapjául szolgáló szerződéseke, jogi aktusokat, valamint célkitűzéseit és alapelveit, melyeket az alábbiakban kívánok összefoglalni. Logikai sorrendet állítottam fel, miszerint az általános szabályoktól és alapelvektől indultam ki a speciális rendelkezések felé.

1.1. Általános rendelkezések

Az Európai Közösséget létrehozó szerződés és különösen annak 118a. cikk előírja, hogy a Tanács irányelvek útján fogadjon el minimumkövetelményeket, hogy javításokat ösztönözzön, különösen a munkakörnyezetben, a munkavállalók egészsége és biztonsága tekintetében, azonban a rendelkezések nem gátolhatják a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését.

¹ Kiss György (szerk.): Az Európai Unió Munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában, Osiris Kiadó, Budapest, 2001., 391.o.

Figyelembe kell venni a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek a fiatal munkavállalók védelmére vonatkozó elveit, beleértve a munkába állás alsó korhatárára vonatkozó elveket is.

Az Európai Parlament gyermekmunkáról szóló állásfoglalásban összegezte a fiatalok munkavégzésének különböző szempontjait és hangsúlyozta a munkavégzésnek a fiatalok egészségére, biztonságára, fizikai és szellemi fejlődésére gyakorolt hatásait, és szükségesnek ítélte az e területtel kapcsolatos nemzeti jogszabályokat harmonizáló irányelv elfogadását.

A gyermekmunka tilalmától való eltérés csak különleges esetekben és az ebben az irányelvben meghatározott feltételek mellett engedhető meg, az eltérések nem befolyásolhatják hátrányosan a rendszeres iskolalátogatást, illetve nem gátolhatják meg a gyermekeket és serdülőket tanulmányaik lehető legteljesebb hasznosításában.

A gyermekkorból a felnőtt életbe való átmenet jellegét szem előtt tartva a serdülők munkavégzését szigorúan kell szabályozni és védeni. A tagállamoknak meg kell tiltaniuk, hogy a fiatalokat az irányelvben meghatározott munkavégzésre alkalmazzák. Egyes tevékenységek, illetve sajátos helyzetek esetében az irányelv által meghatározott tilalmaktól és korlátozásoktól eltérhetnek a tagállamok, ezek alkalmazása azonban nem sértheti a létrehozott védelmi rendszer alapját képező elveket. Az irányelvben megállapított védelmi rendszer gyakorlati alkalmazása megköveteli, hogy a tagállamok hatékony és arányos intézkedési rendszert valósítsanak meg.

Az irányelv ugyanakkor lépés a belső piac szociális dimenziójának fejlesztése felé.

1.2. Speciális (konkrét) rendelkezések

Az Európai Tanács által Strasbourgban 1989. december 9-én elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 20. és 22. pontja megállapítja, hogy, a munkába állás alsó korhatára nem lehet alacsonyabb, mint a tankötelezettség felső korhatára, és semmilyen esetben sem lehet tizenöt évnél alacsonyabb. Továbbá megfelelő intézkedéseket kell tenni a fiatal munkavállalókra vonatkozóan, hogy azok megfeleljenek a fiatalok fejlődésének, valamint a fiatalok szakképzéssel és munkába állással kapcsolatos szükségleteinek. A tizennyolc évnél fiatalabb munkavállalók esetében különösen a munkavégzés időtartamát kell korlátozni, az éjszakai munkavégzést tiltani kell, kivéve egyes, a nemzeti jogszabályokban, illetve rendelkezésekben megállapított munkák esetében.

A munkaidő beosztására vonatkozó különleges minimumkövetelmények elfogadása valószínűleg javítani fogja a fiatalok munkakörülményeit.

A fiatal személyeknek, biztonságuk és egészségük védelme érdekében, minimális napi, heti és évi pihenőidőt és megfelelő szüneteket kell biztosítani, a heti pihenőidő tekintetében kellően figyelembe kell venni a tagállamokban uralkodó kulturális, etnikai, vallási és egyéb tényezők sokféleségét.

A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelv (5) 15. cikke szerint a kockázati tényezőknek különösen kitett csoportokba tartozókat - így a gyermekeket és serdülőket - védeni kell a kifejezetten őket érintő veszélyektől, ezért intézkedéseket kell hozni biztonságuk és egészségük védelmében.

A tagállamoknak védeni kell a fiatalokat a tapasztalatlanságukból, a meglévő vagy lehetséges kockázatok felismerésével kapcsolatos hiányosságaikból, illetve az éretlenségükből fakadó sajátos kockázatoktól.

Minden munkáltatónak a fiatal személyek életkorának megfelelő munkakörülményeket kell biztosítani, valamint a fiatal személyek biztonságát és egészségét védő intézkedéseket kell végrehajtaniuk a fiatal személyeket érintő, munkával összefüggő kockázatok értékelése alapján.

A kombinált elméleti, illetve gyakorlati szakképzési rendszerben dolgozó fiatal személyek esetében a képzéssel töltött időt, illetve az üzemi gyakorlat idejét munkaidőként kell figyelembe venni.

2. Az Irányelv célja (1. cikk (1)-(3) bekezdés)

Az Irányelv kinyilvánított fő szándéka a fiatalok munkavégzésével kapcsolatos visszaélések megakadályozására vonatkozó szabályok közelítése – így különösen a gyermekmunka tilalma és a fiatalok foglalkoztatására vonatkozó minimális szabályok kérdésében –, valamint annak az elősegítése, hogy a fiatalok munka világába való belépése- a képzés és a munkavégzés kezdeti időszakában- minél zökkenőmentesebb legyen.²

Az irányelv olyan minimumkövetelményeket határoz meg, amelyekkel javulás érhető el a fiatal munkavállalók egészségvédelme és biztonsága terén. Az irányelv fő célja a gyermekmunka tilalma.³

Az 1. cikk általános szabályként rögzíti, hogy a munkába állás alsó korhatára a nemzeti jog által meghatározott tankötelezettség felső határához igazodik. Álláspontom szerint azért, hogy egyértelműen elhatárolja a tankötelezettségi időszakot (kiindulva abból, hogy munkát csak a tanulmányok lezárása után kezdik meg) a munkába állás időszakától (tankötelezettség vége). Minimum szabályként rögzíti a cikk, hogy a legalacsonyabb korhatár 15. életév.

Fenti cikk általános szabályként rögzíti továbbá, hogy a fiatal személyek számára életkoruknak megfelelő munkakörülményeket kell biztosítani, majd speciális szabályként külön kiemeli a serdülőkre vonatkozó rendelkezéseket, miszerint munkavégzésük szigorú szabályozásnak és védelemnek kell alávetnie.

Részletezi a fiatalok védelmére vonatkozó rendelkezéseket, miszerint a fiatal személyeket védeni kell a gazdasági kizsákmányolástól –melynek fogalmát nem határozza meg-, valamint védik az olyan munkavégzéstől, ami biztonságuknak, egészségüknek vagy fizikai, mentális, erkölcsi és társadalmi fejlődésüknek valószínűleg ártana, illetve veszélyeztetné nevelésüket.

Mivel a lehető legszélesebb körben határozta meg az Irányelv a fiatal munkavállalók védelmére vonatkozó rendelkezéseket, véleményem szerint ezért a tagállamokra bízta, hogy részleteiben kidolgozzák azon szabályokat, melyben meghatározzák az ártalmas vagy veszélyeztető munkavégzési szituációkat.

² Kiss György (szerk.): Az Európai Unió Munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában, Osiris Kiadó, Budapest, 2001., 396.o.

³ A fiatalok munkahelyi védelme (europa.eu) letöltés: 2022.10.24.

Természetesen az Irányelv azt sem zárja ki, hogy adott esetben a bírósági gyakorlat is elősegítse a védelmi szabályok konkretizálását.

3. Az irányelv hatálya és alkalmazási köre (2. cikk (1)-(2) bekezdés)

A 2. cikk alapján az Irányelv hatálya és alkalmazási köre szerint minden olyan 18. életévét még be nem töltött személyre vonatkozik, aki egy tagállamban hatályos jogszabályban meghatározott, illetve egy tagállamban hatályos jogszabály által szabályozott munkaviszonnyal vagy munkaszerződéssel rendelkezik.

Az Irányelv nem csak a kifejezetten munkaszerződés alapján foglalkoztatott fiatalokra vonatkozóan alkot szabályokat, hanem minden munkát végző ilyen korú személyre kiterjedően is. A munka tartalmi jellege és nem a forma, a munkaszerződés a szabályozási ismérv.⁴

A 2. cikk szerint a tagállamok jogszabályban kivételeket alkalmazhatnak a fenti szabály alól a magánháztartásban végzett háztartási munkát vagy családi vállalkozásban végzett károsnak, ártalmasnak vagy veszélyesnek nem tekintett munkára vonatkozóan. Az Irányelv szétválasztja a „közsféra” valamint a „magánszféra” szabályozását. Ezt úgy kell értelmezni, hogy az állam által a szociális biztonságot szabályozó magatartását meg kell különböztetni a „magánszféra” szabályozásától. A deregulatív szabályozás célja, hogy a gazdasági függetlenségét védje a kis-és középméretű vállalkozásoknak.⁵

A magánszférára vonatkozó szabályozás esetében az Irányelv általános korlátozó rendelkezéseket tartalmaz, miszerint ezen tevékenységek sem lehetnek károsak, ártalmasok vagy veszélyesek a fiatalok számára. Konkrétan nem határozza meg fenti fogalmak tartalmi elmeit, azonban az 1. cikk rendelkezéséből kiindulva itt az Irányelv az ártalom a fiatalok biztonságára, egészségükre vagy fizikai, mentális, erkölcsi vagy társadalmi fejlődésükre, míg a veszélyeztetés a nevelésükre vonatkozik, a káros tevékenységek az 5. cikk alapján a gyermekek biztonságára, egészségére vagy fejlődésére vonatkozik.

4. Fogalommeghatározások (3. cikk a)-f) pont)

A 3. cikk mindösszesen hat fogalmat határoz meg, mely meghatározások megkönnyítik, pontosítják a jogalkalmazást. A személyek meghatározására a cikk három fogalmat használ: fiatal, gyermek és serdülő. A gyermek és a serdülő esetében elsődlegesen a tankötelezettséghez, míg a fiatal személy esetében életkorhoz köti az Irányelv a fogalom meghatározását. Megállapítható, hogy a fiatal munkavállalókat osztotta az Irányelv két csoportra a tankötelezettséghez való viszonyuk alapján.

A fogalmak között meghatározza fenti cikk továbbá a könnyű munka fogalmát, mely a definíció szerint olyan munka, mely a feladatok természetéből és elvégzése sajátos körülményeiből valószínűleg nem ártalmas a gyermekek biztonságára, egészségére és fejlődésére és nem akadályozza iskolalátogatásukat, a jóváhagyott

⁴ Pál Lajos-Petrovics Zoltán (szerk.): Visegrád 15.0 a XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai, Wolters Kluwer, 2018. Bankó Zoltán: Gyermekek és fiatalok foglalkoztatására vonatkozó nemzetközi és magyar munkajogi szabályok 178.o.

⁵ Kiss György (szerk.): i.m. 399.o.

szakképzési tanácsadást, illetve szakképzést biztosító programokban való részvételt, a kapott oktatás hasznosítását. Az Irányelv kizárólag a gyermekek - azaz a 15. életév alatti, illetve a tanköteles fiatal személy - vonatkozásában határozta meg a könnyű munka fogalmát. Álláspontom szerint a könnyű munka lehet fizikai és szellemi munka is, mivel mindkét formában megfeleltethető a fenti fogalom. További fogalomként meghatározza a munkaidő és a pihenőidő fogalmát. A munkaidő az az időszak, amely alatt a fiatal munkavállaló – azaz a gyermek és a serdülő – munkát végez, rendelkezésre áll és feladatát vagy kötelességét a jogszabályoknak, illetve a gyakorlatnak megfelelően teljesíti. A pihenőidő pedig minden olyan időszak, ami nem munkaidő így álláspontom szerint a lehető legtágabb formában határozza meg a pihenőidő fogalmát az Irányelv.

5. A gyermekmunka tilalmára vonatkozó kivételek (4. cikk (1)-(3) bekezdés)

A 4. cikk három pontban határozza meg a gyermekmunka alóli kivételeket. Az első pontban kiemelt meghatározott tevékenégeket, melyeket a következő 5. cikkben részletez. A következő kiemelt csoport a 14. életévüket betöltött gyermekek, akik kombinált elmélet, illetve szakképzésben vesznek részt feltéve, hogy ez a hatósági feltételekkel összhangban történik. Az utolsó csoport az ugyancsak 14. életévüket betöltött gyermekekre vonatkozik, akik nem az 5. cikkben meghatározott könnyű munkát végzik. A nem az 5. cikkben meghatározott könnyű munkát a 13. életévüket betöltött gyermekek is végezhetik korlátozott óraszámban, a nemzeti jog alapján meghatározott munkatípusokban. A cikk nem határozza meg ezen munkaköröket, azokat a nemzeti szabályozásra bízva. Amennyiben a tagállami szabályozás él a 13. életévüket betöltött gyermekek által végzett könnyű munka lehetőségével, úgy meg kell határoznia a rá vonatkozó munkafeltételeket is a munkatípusokon kívül. Lényegében a részletszabályok kidolgozását rábízva az Irányelv a tagállami szabályozásra.

6. Kulturális és hasonló tevékenységek (5. cikk (1)-(4) bekezdés)

Az 5. cikk a gyermekekre vonatkozó kulturális, művészi, sport- és reklámtevékenységben való szereplésre ír elő szabályokat, miszerint ilyen tevékenységet csak egyedi, előzetes hatósági hozzájárulással lehet végezni.

A cikk alapján a tagállamok kötelezettsége a gyermekekre vonatkozó munkakörülményeket és az előzetes hozzájárulási eljárás részleteit kidolgozni feltéve, hogy valószínűleg nem károsak a gyermekek biztonságára, egészségére vagy fejlődésére és nem akadályozzák iskolalátogatásukat, a hatóság által jóváhagyott szakképzési tanácsadást, vagy szakképzést biztosító programokban való részvételüket, vagy a kapott oktatás hasznosítását. Kiemeli a szabályozás, hogy a gyermekeknek a képzéshez való joga a munkavállalással sem sérülhet.

A tagállamok jogszabály útján, a fentiekől való eltéréssel a 13. életévüket betöltött gyermekek alkalmazását is engedélyezhetik kulturális, művészeti, sport- vagy reklámtevékenységekben való szereplésre. Ebben az esetben nincsen szükség hatósági közreműködésre, így nem szükséges egyedi, előzetes hatósági hozzájárulás a foglalkoztatáshoz.

A modellügynökségekre vonatkozóan a tagállamok, amelyek már kialakították az egyedi engedélyezési rendszert, ezt fenntarthatják. A modellügynökségekre vonatkozó szabályozást véleményem szerint azon tagállamok is kialakíthatják, melyek az Irányelv hatálybalépését követően kívánják azt szabályozni, csak a már meglévő rendszereket nem kell átalakítani.

7. Munkáltatók gazdasági kötelezettségei (6. cikk (1)-(4) bekezdés)

A 6. cikk alapján a munkáltatónak - a gyermekmunka tilalmának figyelembe vételével – meg kell tenni a szükséges intézkedéseket a fiatal személyek biztonságának és egészségének védelme érdekében. A szabályozásból egyértelműen kiderül, hogy a munkáltató kötelezettségévé teszi a fiatal személyek biztonságának és egészségvédelmének biztosítását.

A foglalkoztatással kapcsolatos védelem, így a fiatal személyek fokozott munkahelyi védelme a munkaviszony során realizálódik. A munkaadó-munkavállaló kapcsolatban megjelenő szociális védelem kötelezettségét az állam a munkáltatóra hárítja, mivel a szociális állam egyik alapvető sajátossága, hogy a munkáltató köteles gondoskodni a munkavállalók érdekeinek átfogó védelméről.⁶

A munkáltató további kötelezettsége, hogy a fiatal személyek munkájáról kockázatértékelést készítsen.

Az értékelést a munkába állás előtt, illetve a munkakörülmények jelentős megváltozás esetén kell elvégezni a 6. cikk alapján. Az Irányelv a munkakörülmények jelentős változása fogalmát nem határozza meg, azt a tagállami jogalkotásra, jogalkalmazásra bízta. Az értékelés során figyelembe veendő szempontokat a „különösen” szó használatával példálózó jelleggel sorolja fel az Irányelv, mely felsorolás nem kimerítő, így véleményem szerint bővíthető is a tagállami szabályozási szinten.

Különös figyelmet kell fordítani tehát:

- a munkahelynek és munkavégzés helyének felszerelésére és kialakítására
- a fizikai, biológiai és vegyi anyagoknak való kitettség jellegére, mértékére és időtartamára
- a munkaeszközök formájára, körére és használatára, különösen anyagokra, gépekre, berendezésekre és eljárásokra, illetve kezelésük módjára;
- a munkafolyamatok és műveletek kialakítására, valamint ezek kombinálásának módjára (munkaszervezés);
- a fiatalok számára biztosított képzés és oktatás szintjére.

Ha valamely kockázat veszélyezteti a fiatalok biztonságát, fizikai vagy mentális egészségét, illetve fejlődését, rendszeres időközönként megfelelő ingyenes egészségügyi vizsgálatot és ellenőrzést kell biztosítani számukra a 89/391/EGK irányelv sérelme nélkül.

Az egészségügyi vizsgálat és ellenőrzés a nemzeti egészségügyi rendszer is biztosíthatja, tehermentesítve a munkáltatót e kötelezettség teljesítésének végrehajtása alól.

⁶ Kiss György (szerk.): i.m. 399.o.

A munkáltatónak tájékoztatási kötelezettsége van a fiatal személyek és a gyermekek törvényes képviselője felé a lehetséges kockázatokról, a biztonságuk és egészségük védelmében meghozott minden intézkedésről.

A munkáltató alkalmazza a 89/391/EGK irányelvben részletezett védő és megelőző szolgáltatásokat a fiatal személyekre vonatkozó biztonsági és egészségvédelmi feltételek tervezése, végrehajtása és ellenőrzése során.

Az Irányelv fenti cikke a munkáltató felelősségévé teszi a fiatal munkavállalókat érintő lehetséges kockázatok felmérését, mely álláspontom alapján meg kell, hogy előzze a munkába lépés időpontját.

8. A fiatal személyek veszélyeztetettsége – A munkavégzés tilalma (7. cikk (1)-(3) bekezdés)

A 7. cikk előírásai szerint a tagállamoknak biztosítani kell, hogy a fiatal személyek védelmet élvezzenek minden, különösen a biztonságukat, egészségüket és fejlődésüket fenyegető veszéllyel szemben, amely tapasztalatlanságukból, a meglévő vagy lehetséges veszélyek felismerésével kapcsolatos hiányosságaikból, illetve éretlenségükből adódhat. A veszéllyel fenyegető helyzet felsorolása lehetetlen, ezért a 7. cikk a védett tulajdonságokat sorolja fel példálózó jelleggel – melyre a „különös” kifejezés utal - és megjelöli, hogy a veszélyhelyzetek a fiatal felnőttek belső tulajdonságaira (felismeréssel kapcsolatos hiányosságok, éretlenség) vezethetők vissza. Ezek a tulajdonságok a fiatal személyek objektív testi, lelki és pszichikai fejlettségével függenek össze.

A cikk kimerítő, taxatív jelleggel felsorolja a tiltott tevékenységi formákat, úgy mint a:

- fizikai vagy pszichológiai képességüket objektíve meghaladó munka elvégzésére;
- olyan munka elvégzésére, amely veszélyes – mérgező, rákkeltő, örökölhető genetikai károsodást okozó, magzatra ártalmas vagy az emberi egészségre bármely egyéb módon krónikus hatást gyakorló – anyagoknak tenné ki őket;
- olyan munka elvégzésére, amelynek során káros radioaktív sugárzás érheti őket;
- olyan balesetveszélyekkel járó munka elvégzésére, amelyeket a fiatal személyek elővigyázatlanságuknál, tapasztalati és képzésbeli hiányosságaiknál fogva feltehetően nem ismerhetnek fel, illetve nem kerülhetnek el; vagy
- olyan munka elvégzésére, amellyel együtt jár az egészségre ártalmas rendkívüli hideg, hőség, zaj vagy rezgés.

A felsorolásból megállapítható, hogy a veszélyeztető magatartásokat objektív módon, konkrétan megjelöli az Irányelv. A pontosabb meghatározás, illetve a veszélyhelyzet fennállásának megállapítása természetesen szakkérdés, melyre több esetben csak a (bírói) gyakorlat adhatja meg a választ.

A fiatalokat valószínűleg különösen veszélyeztető – az (1) bekezdés értelmében vett – munkák közé az alábbiak tartoznak:

– a melléklet I. pontjában említett fizikai, biológiai és kémiai anyagoknak való ártalmas kitettségrel járó munka, és

– a melléklet II. pontjában említett eljárások és munkák

A tagállamok jogszabályban engedélyezhetik a fentiekől való eltérést serdülők esetében, ha ez szakképzésük miatt elengedhetetlen, feltéve, hogy a serdülők biztonsága és egészsége védelmét valamint az irányelv által nyújtott védelmet biztosítja és ezt munkát megfelelően képzett személy felügyelete mellett végzik. A serdülők szakképzését előtérbe helyezi a szabályozás, mivel munkára való felkészítésük során óhatatlanul találkoznak veszélyes anyagokkal, eljárásokkal és munkákkal. A megfelelően képzett személyre vonatkozó részletszabályok kidolgozását is a tagállami szabályozásra bízta az Irányelv.

9. Munkaidő (8. cikk. (1)-(5) bekezdés)

A 8. cikk (1) bekezdése szerint a munkaidő tekintetében az Irányelv visszaütal a 4. cikk (2) bekezdés b) vagy c) pontjára, miszerint ezen pontokkal élő tagállamoknak szükséges a gyermekek munkaidejét korlátozni az alábbiak szerint.

Az Irányelv fenti rendelkezése egyértelműen a gyermekek foglalkoztatására vonatkozóan állít fel korlátokat.

- napi 8 órára és heti 40 órára a kombinált elméleti, illetve gyakorlati szakképzési rendszerben vagy az üzemi gyakorlati rendszerben végzett munka esetében;

Az Irányelv fenti rendelkezés esetében leszűkíti a szakképzésre és az üzemi gyakorlatra a maximális munkaidőt:

- iskolalátogatási napokon két órára és az iskolai félévben az iskolalátogatási időn kívül végzett munka esetében heti 12 órára, ha ezt a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat nem tiltják; a napi munkaidő semmilyen körülmények között sem haladhatja meg a hét órát; ez a határ nyolc órára emelhető azoknak a gyermekeknek az esetében, akik már betöltötték 15. életévüket;

Itt az Irányelv a szakképzés és az üzemi gyakorlat keretében végzett munkán kívüli munkavégzést szabályozza, és a 15. életévét betöltött tanköteles gyermek esetében enyhíti a korlátozásokat.

- napi hét órára és heti 35 órára az iskolaszünetben legalább egy hétig végzett munka esetében; ezek a határok napi nyolc órára és heti 40 órára emelhetők azoknak a gyermekeknek az esetében, akik 15. életévüket már betöltötték;

Az Irányelv fenti rendelkezése az iskolaszünetben végzett legalább egy hétig tartó munkára vonatkozik. Az iskolaszünetet a hatályos tagállami jogszabályok határozzák meg, de alapesetben a nyári, őszi, téli és tavaszi szünet alatt végzett munkára vonatkozik fenti szabályozás.

- napi hét órára és heti 35 órára a nemzeti jog értelmében már nem tanköteles gyermekek által végzett könnyű munka esetében.

Fenti esetben az Irányelv fogalmi meghatározása alapján a 15. életévüket be nem töltött, nem tanköteles gyermekek munkavégzésére ír elő szabályozást.

A serdülők munkaideje a napi nyolc órát és a heti 40 órát nem haladhatja meg a cikk rendelkezései alapján.

A serdülők esetében az Irányelv általános rendelkezéseket rögzített, a szakképzésben és az üzemi gyakorlat során végzett munkát nem emeli ki.

A cikk alapján a fiatal személyek által a kombinált elméleti, illetve gyakorlati szakképzési, valamint az üzemi gyakorlati rendszerben képzéssel töltött idő munkaidőnek kell számítani.

Ha a fiatal személyt egynél több munkáltató foglalkoztatja, akkor a munkanapokat és a munkaidőt össze kell számítani. A szabályozás együtt kezeli a gyermekek és a serdülők által végzett munkát, azok között nem tesz különbséget.

A tagállamok jogszabályban kivételesen eltérhetnek a gyermekek szakképzésben végzett és az üzemi gyakorlat során végzett munka tekintetében rögzített szabályoktól, valamint a serdülőkre vonatkozó szabályoktól, vagy ha ezt objektív tényezők indokolják.

Az objektív tényezők fogalmát nem határozza meg az Irányelv, bár példalózó jelleggel ezt álláspontom szerint megtehetné.

10. Éjszakai munkavégzés (9. cikk (1)-(3) bekezdés)

A 9. cikk alapján a legalább 14. életévüket betöltött gyermekek részére, akik szakképzési rendszerben dolgoznak, illetve nem kulturális és hasonló tevékenységű könnyű munkát végeznek – ideértve a 13 éves gyermekeket is -, este 8 óra és reggel 6 óra közötti foglalkoztatási tilalom alá esnek.

A serdülőket este 10 óra és reggel 6 óra, illetve este 11 és reggel 7 óra közötti nem szabad foglalkoztatni. Ez az úgynevezett tiltott éjszakai munkavégzés időszaka.

A tagállamok jogszabályban engedélyezhetik serdülők munkavégzését meghatározott tevékenységi területeken a tiltott éjszakai munkavégzés időszakában. Ebben az esetben, ha a serdülők védelme érdekében szükséges, őket felnőttnek kell felügyelni. A fenti rendelkezés a kizárólag a serdülők számára engedi meg az éjszakai munkavégzést, és a felnőtt felügyelet esetében, – véleményem szerint - feltételezi a szakképzett felnőtt felügyeletét.

Ha a fentieket alkalmazzák, a munkavégzés tilalma továbbra is fennáll éjfél és hajnali 4 óra között. A tagállamok, ha objektív tényezők indokolják, és ha a serdülőknek megfelelő pótlólagos pihenőidőt biztosítanak, továbbá ha ezáltal nem veszélyeztetik az 1. cikkben megfogalmazott célokat, jogszabályban engedélyezhetik a serdülők munkavégzését tiltott éjszakai munka idején az alábbi esetekben:

- a hajózási és a halászati ágazatban végzett munka,
- a fegyveres erőknél vagy a rendőrség keretében végzett munka,
- kórházakban és hasonló létesítményekben végzett munka,
- kulturális, művészeti, sport vagy reklámtevékenység.

A felsorolás taxatív, ezen tevékenységeken kívül nem lehetséges a serdülők jogszerű alkalmazása a tiltott éjszakai munka idején.

A fenti tevékenységekben jellegükénél fogva indokolt az éjszakai munka engedélyezése a serdülők számára a tiltott éjszakai munkavégzés teljes időtartama alatt.

Általános szabályként rögzíti a cikk, hogy az éjszakai munkára való beosztás előtt és után rendszeres időközönként a serdülők jogosultak ingyenes egészségügyi és alkalmassági vizsgálatra kivéve, ha a végzett munka rendhagyó jellegű. A rendhagyó jellegű munka fogalmát azonban az Irányelv nem határozza meg. Álláspontom szerint a nem rendszeres, eseti jellegű munkát takarja a fogalom.

11. Pihenőidő (10. cikk (1)-(4) bekezdés)

A 10. cikk alapján a legalább 14. életévüket betöltött gyermekek részére, akik szakképzési rendszerben dolgoznak, illetve nem kulturális és hasonló tevékenységű könnyű munkát végeznek – ideértve a 13 éves gyermekeket is –, 24 órás időszakban legalább 14 egymást követő órából álló pihenőidőre jogosultak.

A serdülők pedig 24 órás időszakban legalább 12 egymást követő órából álló pihenőidőre jogosultak.

Előírás, hogy egy hétnapos időszakban a gyermekek és a serdülők legalább két, lehetőleg egymást követő nappól álló pihenőidőre legyenek jogosultak.

Műszaki vagy szervezési okkal indokolható esetben a minimális pihenőidő csökkenthető, de semmilyen körülmények között sem lehet 36 egymást követő óránál kevesebb. A minimális pihenőidő elvben magában foglalja a vasárnapot is.

A fenti rendelkezések együttesen alkotják a minimális pihenőidő fogalmát.

A tagállamok jogszabályban rendelkezhetnek a minimális pihenőidő megszakításáról a nap során osztott munkaidőben végzett, illetve rövid időtartamú tevékenységek esetében.

A tagállamok, ha ezt objektív tényezők indokolják, és ha a serdülőknek megfelelő pótlólagos pihenőidőt biztosítanak, továbbá ha ez által nem teszik kétségessé az 1. cikkben megfogalmazott célokat, jogszabályban előírhatják a serdülőkkel kapcsolatos rendelkezéseitől való eltérést az alábbi esetekben:

a) a hajózási vagy a halászati ágazatban végzett munka; b) a fegyveres erők vagy a rendőrség keretén belül végzett munka; c) kórházakban vagy hasonló intézményekben végzett munka; d) mezőgazdaságban végzett munka; e) a turisztikai, szállodai, éttermi vagy kávéházi ágazatban végzett munka; e) a nap során osztott munkaidőben végzett tevékenységek.

A felsorolás jelen esetben is taxatív és kizárólag a serdülőkre vonatkozik. Az eltérés ebben az esetben természetesen a serdülőkre vonatkozóan negatív joghátránnyal jár.

12. Éves pihenőidő (11. cikk)

A 11. cikk alapján a legalább 14. életévüket betöltött gyermekek részére, akik szakképzési rendszerben dolgoznak, illetve nem kulturális és hasonló tevékenységű könnyű munkát végeznek – ideértve a 13 éves gyermekeket is –, munkavégzés alól mentes időszakot kell biztosítani a nemzeti jog szerint tanköteles gyermekeknek, lehetőleg az iskolai szünetben belül. Konkrét munkavégzés alól mentes időszakot nem határoz meg a fenti rendelkezés, azt a tagállamok szabályozására bízta az Irányelv, mivel tagállamonként eltérő lehet az iskolai szünet.

A cikk konkrétan meghatározza azt a személyi kört, akiknek az iskolai szünetben belül kell az éves pihenőidőt biztosítani.

13. Munkaközi szünetek (12. cikk)

A 12. cikk rendelkezése alapján, amennyiben a napi munkaidő meghaladja a négy és fél órát, a fiatalok legalább 30 percnyi, lehetőleg megszakítás nélküli szünetre jogosultak.

A szabályozás minimumszabályt rögzít, mely egyértelmű és konkrét, és vonatkozik mind a gyermekekre, mind a serdülőkre.

14. Serdülők munkavégzése vis maior esetén (13. cikk)

A 13. cikk szerint a tagállamok jogszabályban engedélyezhetik a 8. cikk (2) bekezdésének, a 9. cikk (1) bekezdése b) pontjának, a 10. cikk (1) bekezdése b) pontjának és serdülők esetén a 12. cikk rendelkezéseitől való eltérést a 89/391/EGK irányelv 5. cikke (4) bekezdésében említett körülmények között végzendő munka esetén, azzal a feltétellel, hogy az ilyen jellegű munka átmeneti jellegű, azt azonnal el kell végezni, felnőtt munkavállalók nem állnak rendelkezésre, és a serdülők számára a következő három hét alatt pótlólagos, azonos időtartamú pihenőidőt biztosítanak.

A cikk konkretizálja vis maior esetén a serdülők hátrányára történő eltérés feltételeit (a munka átmeneti jellegű, azonnal el kell végezni, felnőtt munkavállalók nem állnak rendelkezésre, és a következő három hét alatt pótlólagos, azonos időtartamú pihenőidőt biztosítanak).

15. Intézkedések (14. cikk)

A 14. cikk alapján minden egyes tagállam meghozza az irányelv végrehajtása érdekében elfogadott rendelkezések be nem tartása esetén alkalmazandó intézkedéseket, mely intézkedéseknek hatékonyaknak és arányosaknak kell lenniük.

Az uniós szabályozásból kifolyólag a végrehajtáshoz szükséges intézkedések általános szabályait rögzíti a fenti cikk, azaz az intézkedéseknek hatékonyaknak és arányosaknak kell lenniük.

16. A melléklet kiigazítása (15. cikk)

Az Irányelv 15. cikke szerint a 89/391/EGK irányelv 17. cikkében előírt eljárás szerint kell elfogadni a mellékletnek az ezen irányelv területén végbemenő műszaki fejlődésből, a nemzetközi szabályozások vagy előírások megváltozásából, illetve az ismeretek bővüléséből eredő, szigorúan technikai jellegű kiigazításait.

A cikk rögzíti, milyen esetekben történhet technikai jellegű kiigazítás a mellékletben, melyet a megfelelő eljárás keretében lehet csak elvégezni.

17. Csökkentést kizáró rendelkezés (16. cikk)

A 16. cikk szerint a tagállamok a változó körülmények fényében eltérő rendelkezéseket dolgozhatnak ki a fiatal személyek védelme érdekében, amennyiben az irányelvben meghatározott minimumkövetelményeknek eleget tesznek, az irányelv

végrehajtása nem teremthet érvényes alapot a fiataloknak biztosított védelem általános szintjének csökkentésére.

A cikk alapján a minimumkövetelmények betartása és betartatása a tagállamok kötelezettsége és feladata a változó (gazdasági, technikai, stb.) körülmények között is.

18. Záró rendelkezések (17. cikk (1)-(5) bekezdés)

A 17. cikk alapján a tagállamok hatályba léptetik azokat a jogszabályi rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek legkésőbb 1996. június 22-ig megfeleljenek, illetve legkésőbb eddig az időpontig biztosítják, hogy a szociális partnerek kollektív szerződésben bevezetik a szükséges rendelkezéseket, emellett a tagállamoktól elvárják, hogy meghozzák azokat a szükséges rendelkezéseket, amelyek lehetővé teszik számukra, hogy ezen irányelv által megállapított eredményeket mindenkor biztosítsák.

A tagállamoknak a fentiek tekintetében tájékoztatási kötelezettséget is előír az Irányelv a Bizottság felé. Az Egyesült Királyságra vonatkozóan külön rendelkezések születtek a határidő tekintetében.

A tagállamoknak hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

A tagállamoknak ugyancsak tájékoztatási kötelezettsége áll fenn a Bizottság felé a nemzeti joguknak a főbb rendelkezéseit illetően, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadtak vagy fogadnak el.

A tagállamoknak ötévente jelentési kötelezettségük van a Bizottságnak az irányelv rendelkezéseinek gyakorlati végrehajtásáról, jelezve a szociális partnerek álláspontjait. A Bizottság erről tájékoztatja az Európai Parlamentet, a Tanácsot, valamint a Gazdasági és Szociális Bizottságot, valamint a Bizottság a fentiek figyelembevételével időszakonként jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, valamint a Gazdasági és Szociális Bizottságnak.

A 18. cikkben kifejezésre kerül, hogy az Irányelvnek a tagállamok címzettjei. A cikknek nincsen alcíme.

A melléklet rögzíti az anyagok, eljárások és munkák nem teljes listáját, melyet az Irányelv 7. cikk (2) bekezdés második albekezdése pontosít.

II. A hatályos magyar szabályozás

1. Általános rendelkezések

A Magyar Alaptörvény XVIII. cikk (1) és (2) bekezdése szerint a gyermekek foglalkoztatása - testi, szellemi és erkölcsi fejlődésüket nem veszélyeztető, törvényben meghatározott esetek kivételével - tilos. Magyarország külön intézkedésekkel biztosítja a fiatalok és a szülők munkahelyi védelmét.

Az Alaptörvény rendelkezéseit a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) egyrészt a munkavállalási képesség szabályozásával,

másrészt a foglalkoztatott fiatalokra vonatkozó speciális védelmi szabályok rögzítésével konkretizálja.⁷

A fiatal munkavállaló kategóriájának egyébként nem csupán a munkajogviszony létesítésénél, hanem annak teljesítése során is különleges jelentősége van.⁸

Az Mt. 4. §-s szerint a tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nem munkaviszony keretében történő foglalkoztatására e törvénynek a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

A magyar munkajogban immár hagyományosnak tekinthető megoldás szerint a törvény 4. §-a a fiatal munkavállalókra vonatkozó munkajogi szabályokat [114. §, 119. § (1) bekezdés] rendeli alkalmazni a tizennyolcadik életévét be nem töltött személy egyéb (polgári jogi) jogviszonyokban történő foglalkoztatására. Ezt az érintett személyi kör fokozott védelmi igénye indokolja.⁹

2. Fiatal munkavállaló jognyilatkozata

Az Mt. 21. § (4) és (5) bekezdése szerint a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a fiatal munkavállaló olyan jognyilatkozatának érvényességéhez, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul, valamint a cselekvőképtelen személy nevében törvényes képviselője tesz jognyilatkozatot.

A Ptk. 2:13 §-a szerint cselekvőképtelen az a kiskorú, aki a tizennegyedik életévét nem töltötte be.

Fentiek alapján a 14. életévét betöltött fiatal munkavállaló fenti jognyilatkozatához a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges, míg a 14. életévét be nem töltött fiatal munkavállaló jognyilatkozatát nevében a törvényes képviselője teszi meg.

Megjegyzendő, hogy a fiatal munkavállalókra vonatkozó egészségvédelmi szabályok a kis- vagy nagykorúságtól illetve a cselekvőképességi státusztól függetlenül vonatkoznak a 18 éven aluli munkavállalókra, hiszen a fiatal szervezet védelmi igénye szempontjából nyilvánvalóan irreleváns, hogy az illető a jognyilatkozat-tétel során milyen fokú önállóságot élvez.¹⁰

3. Munkavállalási képesség általános feltétele

Az Mt. 34. § (2) bekezdése szerint munkavállaló az lehet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte. Ettől eltérően munkavállaló lehet - az iskolai szünet alatt - az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat.

⁷ Pál Lajos-Petrovics Zoltán (szerk.): i.m. 185.o.

⁸ Kiss György: Munkajog, Osiris Kiadó, Budapest, 2005., 62.o

⁹ 2012. évi I. törvény indokolása - a munka törvénykönyvéről 2-4§-hoz fűzött indokolás

¹⁰ „Dolgozz, fiam!” – munkavállaló gyermekek szüleinek jogállása - Adó Online (ado.hu), letöltés: 2022.11.01.

A munkavállalási képesség feltételeként a tizenhatodik életév betöltését határozza meg. Ez a szabály – a nemzetközi normáknak megfelelően- megfelel a tankötelezettség betöltése életkorának.¹¹

A 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről (a továbbiakban: Nkt.) 45. § (2) bekezdése alapján a gyermek abban az évben, amelynek augusztus 31. napjáig a hatodik életévét betölti, tankötelessé válik. A tankötelezettség teljesítése a tanév első tanítási napján kezdődik. A szülő kérelmére –annak hiányában a gyámhatóság - a felmentést engedélyező szerv döntése alapján a gyermek további egy nevelési évig óvodai nevelésben vehet részt. A 45. § (3) bekezdése szerint a tankötelezettség annak a tanévnek a végéig tart, amelyben a tanuló a tizenhatodik életévét betölti. A sajátos nevelési igényű tanuló tankötelezettsége meghosszabbítható annak a tanítási évnél a végéig, amelyben a huszonharmadik életévét betölti. A tankötelezettség meghosszabbításáról a szakértői bizottság szakértői véleménye alapján az iskola igazgatója dönt. A 45. § (5) bekezdése szerint a tankötelezettség iskolába járással teljesíthető. Ha a tanuló egyéni adottsága, sajátos helyzete indokolja, és a tanuló fejlődése, tanulmányainak eredményes folytatása és befejezése szempontjából előnyös, a tankötelezettség teljesítése céljából határozott időre egyéni munkarend kérelmezhető. Az Nkt. 27. § (1) bekezdése szerint az iskolában a nevelést-oktatást - ha e törvény másképp nem rendelkezik - a nappali oktatás munkarendje szerint a kötelező és választható, egyéni és csoportos, tanórai és egyéb foglalkozások, a kollégiumban a kötelező és választható, egyéni és csoportos foglalkozások keretében csoportbontásokkal kell megszervezni (a továbbiakban: nappali rendszerű iskolai oktatás).

Az Nkt. 27. § (7) bekezdése szerint a beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézség vagy a sajátos nevelési igény miatt a szakértői bizottság véleménye alapján, vagy tartós gyógykezelés miatt egyéni munkarend keretében tanulmányokat folytató egyéni foglalkozás keretében történő felkészítésére az iskolának tanulónként az osztályok heti időkeretén felül átlag heti tíz óra áll a rendelkezésre.

Mivel a törvény a 27. §-a tanulmányokat egyéni munkarend keretében folytató személyeket az iskolai keretek között helyezi el, ezért az egyéni munkarendet folytató tanulók is nappali, iskolarendszerű képzésben vesznek részt. Mindebből az következik, hogy az Mt. 34. § (2) bekezdése kiterjed az ilyen jellegű képzésben résztvevő egyéni munkarendes tanulóra is.¹²

Szükséges tisztázni a jelenlegi szabályozás szerint mi minősül iskolai szünetnek, melyre az Nkt 30. § (1)-(5) bekezdése adja meg a választ, miszerint az iskolában a tanítási év ötnapos tanítási hetekből áll. A szombat és a vasárnap tanítás nélküli pihenőnap. Tanítás nélküli pihenőnap jár a tanulónak a munkaszüneti napokon is. A tanítási időbeosztás a munkaszüneti napok miatti munkaidő-beosztásnak megfelelően változik,

¹¹ dr. Bankó Zoltán-dr. Berke Gyula-dr. Kajtár Edit-dr.- dr. Kiss György-dr. Kovács Erika: Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2012., 131.o.

¹² dr. Bankó Zoltán-dr. Berke Gyula-dr. Kajtár Edit-dr.- dr. Kiss György-dr. Kovács Erika: Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2012., 131.o.

a tanítási év utolsó napját követően pedig legalább hatvan összefüggő nappól álló nyári szünetet kell biztosítani.

A (2) bekezdés szerint alapos indokkal, a fenntartó egyetértésével a tanítási hetek - a szombat igénybevételével - hat tanítási nappal is megszervezhetők.

A (4) bekezdés alapján a tanulónak - a tanév rendjében meghatározottak szerint - a tanítási évben legalább három alkalommal, legkevesebb hat összefüggő nappól álló tanítási szünetet kell biztosítani.

Az (5) bekezdés szerint, ha rendkívüli időjárás, járvány, természeti csapás vagy más elháríthatatlan ok miatt a nevelési-oktatási intézmény működtetése nem lehetséges, a meghatározott esetekben az intézményvezető, a jegyző a fenntartó egyidejű értesítése mellett, vagy a hivatal rendkívüli szünetet rendel el.

A jogi szabályozás külön kiemeli a nyári szünetet, azonban további legalább három alkalommal (őszi, téli és tavaszi szünet), legkevesebb hat összefüggő nappól álló tanítási szünetet ír elő, ami álláspontom szerint megfeleltethető az Mt. 34. § (2) bekezdésében említett iskolai szünettel.

Iskolai szünet alatt e rendelkezés vonatkozásában a hosszabb szüneteket, így különösen a nyári szünetet kell érteni, a hétvégék, munkaszüneti napok, egyéb 1-2 napos pihenők idején a törvény nem teszi lehetővé a diákok számára, hogy munkát végezzenek.¹³

4. Művészeti, sport-, modell- vagy hirdetési tevékenység keretében történő foglalkoztatás

Az Mt. 34. § (3) bekezdés szerint a gyámhatósághoz a foglalkoztatást megelőző legalább 15 nappal történő előzetes bejelentés alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható.

Az Mt. 34. § (3) bekezdése a nemzetközi jogi normáknak megfelelően még egy kivételtől rendelkezik. A korábbi szabályozás konkrétan meghatározta e speciális munkavállalási képesség alsó határát, azaz a tankötelezettség alsó határát. A hatályos szabályozás ilyen feltételt nem tartalmaz, hanem a gyámhatóság mérlegelésére bízta, hogy megtiltja-e a foglalkoztatást.¹⁴

Véleményem szerint nem is szükséges a tankötelezettség alsó határához kötni a foglalkoztatottság alsó határát, mivel az Irányelv 5. cikke sem tartalmaz korhatári korlátozást ebben a tekintetben.

A magyar jog ez utóbbi lehetőséget bedolgozta a 2001. évi XVI. törvénnyel történt korábbi Mt. módosítása során a 72. §-ának (7) bekezdésébe. Az ilyen gyermek-közreműködést azonban az Mt. formáját illetően vállalkozási jogviszonynak tekinti, tartalmilag azonban a munkajog védelmi szabályai vonatkoznak rá. Ezt a szabályt változtatás nélkül átvette az új Mt. 34. § (3) bekezdése is.¹⁵

Az ilyen munkaviszony olyan szakmai életpálya kezdete lehet (pl. színészet, profi sportkarrier), amelynek gyermekkorban való megkezdése mellett is komoly érvek

¹³ Kiskorú foglalkoztatása legálisan - Adó Online (ado.hu), letöltés. 2022.10.23.

¹⁴ dr. Bankó Zoltán-dr. Berke Gyula-dr. Kajtár Edit- dr. Kiss György-dr. Kovács Erika: i.m. 131.o.

¹⁵ Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog - 1. A munkavállaló - MeRSZ

szólhatnak egy fiatal tehetség esetén, így a munkaviszony létesítése a gyermek érdekét is szolgálhatja.¹⁶

Az Mt. 34. § (3) bekezdéséhez kapcsolódik a 149/1997. (IX. 10.) Korm. rendelet a gyámhatóságokról, valamint a gyermekvédelmi és gyámügyi eljárásról (a továbbiakban: Gyer.) 26/D. § (1)-(3) bekezdés rendelkezései alapján a gyámhivatal a tanköteles gyermek művészeti, sport-, modell- vagy hirdetési tevékenység keretében történő foglalkoztatásának bejelentését követően ellenőrzi a bejelentésben foglaltakat, és meghallgatja a szülőt és más törvényes képviselőt, a gondozót, a korlátozottan cselekvőképes gyermeket, a cselekvőképességében a gyámügyi eljárásban felmerülő jognyilatkozat tekintetében részlegesen korlátozott személyt és az ítélőképessége birtokában levő cselekvőképtelen gyermeket, valamint - szükség szerint - a gyermek más közeli hozzátartozóit. A gyámhivatal megtiltja a foglalkoztatást, ha az ellentétes a gyermek érdekével. Ha a gyámhivatal a gyermek foglalkoztatásának kezdő időpontját követően szerez tudomást olyan tényről, amely alapján a foglalkoztatás a gyermek érdekével ellentétes, haladéktalanul felhívja hatósági ellenőrzés lefolytatására a foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzésre hatáskörrel rendelkező szervet.

A 331/2006. (XII. 23.) Korm. rendelet a gyermekvédelmi és gyámügyi feladatok hatáskörök ellátásáról, valamint a gyámhatóság szervezetéről és illetékességéről 9.§ j) pontja alapján a tanköteles gyermek művészeti, sport-, modell- vagy hirdetési tevékenység keretében történő foglalkoztatásának bejelentése esetén ellenőrzi a bejelentésben foglaltakat.

Hallgatólagos a hozzájárulás a gyámhivatal részéről, amennyiben a bejelentés alapjául szolgáló benyújtott dokumentumok, nyilatkozatok, valamint az ellenőrzés alapján nem tiltja meg a gyermek foglalkoztatását. A gyámhivatalnak jelzési jogosultsága és kötelezettsége is van az illetékes hatóság felé, amennyiben a foglalkoztatás megkezdését követően szerez tudomást a gyermek érdekével ellentétes tényről. A Gyer. szóhasználat nem következetes, mivel művészeti, sport-, modell- vagy hirdetési tevékenységről beszél, miközben az Mt. vonatkozó rendelkezése pedig kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenységről. További lényeges eltérés, hogy a Gyer. tanköteles gyermekről rendelkezik, miközben az Mt. 34. § (3) bekezdése a tizenhatodik életévét be nem töltött személyről. A modell tevékenységet nem is említi az Mt., míg a Gyer. a kulturális tevékenységről nem rendelkezik. Véleményem szerint a Gyer. rendelkezéseit az Mt. vonatkozó rendelkezéseivel, és az Irányelv 5. cikkben foglalt elnevezéseivel kellene igazítani.

A korábbi szabályozás szerint még a gyámhatóság engedélyére volt szükség a 16. életévét be nem töltött személy kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenységhez történő foglalkoztatáshoz. Véleményem szerint az új szabályozással sem sérül az Irányelv 5. cikke, miszerint a fenti tevékenységek ellátáshoz az illetékes hatóságok egyedi, előzetes hozzájárulása szükséges, így a jelenlegi szabályozás is betartja az Irányelv vonatkozó rendelkezését.

¹⁶ „Dolgozz, fiam!” – munkavállaló gyermekek szüleinek jogállása - Adó Online (ado.hu), letöltés: 2022.11.01.

Habár az Mt. jogszabályban meghatározott tevékenységek folytatását említi, a kérdéses jogszabályok nem kerültek elfogadásra, így a gyámhatóság engedélyét mérlegelési jogkörében adja ki.¹⁷

Az Mt. 34. § (3) bekezdésében említett jogszabály csak a sportcélú foglalkoztatás keretében lépett hatályba.¹⁸

A 7/2001. (X. 4.) ISM rendelet a tanköteles fiatal munkavállaló sportcélú foglalkoztatásáról rendelkezései alapján tanköteles fiatal munkavállaló munkaviszonyban, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban hivatásos sportolóként azokban a sportágakban foglalkoztatható, amelyekben hivatásos versenyrendszer működik.

A fentiek szerinti foglalkoztatáshoz a gyámhatóság engedélye, továbbá a 16. életévét be nem töltött tanköteles fiatal munkavállaló esetén a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges.

A gyámhatósági engedély iránti kérelemhez csatolni kell:

- a munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesítő okirat tervezetét, illetve a jogviszony létesítésére vonatkozó előzetes írásbeli megállapodást,
- az országos sportági szakszövetség, ennek hiányában a szakszövetségi feladatokat ellátó sportszövetség (a továbbiakban együtt: szakszövetség) igazolását a sportági hivatásos versenyrendszer működtetéséről;
- a szakszövetség nyilatkozatát arról, hogy a sportágban a tanköteles fiatal munkavállaló hivatásos sportolókénti foglalkoztatására lehetőség van;
- a sportegészségügyi alkalmasságról szóló orvosi igazolást.

A jelenleg hatályban lévő szabályozás meghaladott, nem felel meg az Mt. rendelkezéseinek, mivel már nem kell a hivatásos sportolóként való foglalkoztatáshoz a gyámhivatal engedélye, kizárólag bejelentési kötelezettség terheli a törvényes képviselőt. Mivel a gyámhivatal megtilthatja a foglalkoztatást és utólagos ellenőrzést végezhet, ezért indokolt a továbbiakban is a bejelentés mellé csatolni a rendeletben felsorolt kötelező mellékleteket.

A jogirodalomban létezik olyan álláspont, hogy fentiek alapján kulturális, művészeti és hirdetési tevékenységekre munkaviszony létesítése, még hatósági engedély alapján sem létesíthető.¹⁹

Véleményem szerint dogmatikai értelemben elfogadható fenti álláspont, mivel konkrét szabályozás ténylegesen nincsen kulturális, művészeti és hirdetési tevékenységekre, azonban az ételszerűség megköveteli és a részletszabályok sem zárják ki, hogy fenti tevékenységek esetén is bejelentéssel élhessenek a gyámhivatalnál a törvényes képviselők.

¹⁷ Kiskorú foglalkoztatása legálisan - Adó Online (ado.hu), letöltés: 2022.10.23.

¹⁸ Pál Lajos-Petrovics Zoltán (szerk.): i.m. 187.o.

¹⁹ Kardkovács Kolos (szerk.): A Munka törvénykönyvének magyarázat. Második hatályosított kiadás, HVG-ORAC, Budapest, 2014. 102.o

5. A munkavédelmi törvény vonatkozó rendelkezései

A 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről (a továbbiakban: Mtv.) értelmező rendelkezései között a 87.§ 8/A pont rendelkezése szerint sérülékeny csoportba sorolja a fiatalkorú munkavállalókat, az az a munkavállalói kategória, amelybe tartozó munkavállalókat testi, lelki adottságaik, állapotuk következtében a munkavégzéssel összefüggő kockázatok fokozottan fenyegetnek, illetve akik maguk is fokozott kockázatot jelenthetnek munkavégzésük során.

Az Mvt. 50/A. §-a szerint a sérülékeny csoportba tartozó munkavállalókat a külön jogszabályban foglaltak szerint óvni kell az őket különösen érintő egészségkárosító kockázatoktól.

Az Mvt. 82.§ (2) bekezdés g) pontja szerint a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyezteti különösen a veszélyes munkahelyen, veszélyes munkaeszközzel, vagy veszélyes technológiai folyamatban végzett munka esetére - ideértve a külön jogszabályban meghatározott veszélyforrásokkal járó munkaköröket, sérülékeny csoportot - előírt munkaköri alkalmassági vizsgálatok, biológiai monitorozás elmulasztása.

Általános szabály, hogy a **fiatal** munkavállalót nem szabad olyan munkára alkalmazni, amely testi alkatára, illetve fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel járhat.²⁰

A Mvt. fenti szabályai megállapítják, hogy a fiatal munkavállalók a sérülékeny csoportba tartoznak, és akiket a testi, lelki adottságaik, állapotuk következtében a munkavégzéssel összefüggő kockázatok fokozottan fenyegetnek, illetve akik maguk is fokozott kockázatot jelenthetnek munkavégzésük során, így óvni kell őket az egészségügyi kockázatoktól.

Az általános előírásokon kívül egy speciális körülményt is rögzít, miszerint kiemeli a jogszabály az előírt munkaköri alkalmasság elmaradása önmagában, objektíve súlyosan veszélyezteti a fiatal munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét. A szabályozás összhangban van az Irányelv 6. és 7. cikkének tiltó rendelkezéseivel, a részletes szabályozást külön jogszabályra bízva.

6. A munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság

A fiatal munkavállalók munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasságáról a 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről (a továbbiakban: NM rendelet) rendelkezik.

Az NM rendlet 1. § f) pontja szerint tanuló minden szakmunkás-, szakközépiskolai, szakiskolai és speciális szakiskolai, illetve egyéb szakmai jellegű képzésben és átképzésben részesülő személy.

Az NM rendelet 4. § (1) bekezdése bb) alpontja szerint előzetes munkaköri alkalmassági vizsgálatot kell végezni a munkáltató által foglalkoztatott személynél a munkakör, munkahely, munkakörülmények megváltoztatása előtt, ha fiatalkorú.

²⁰ Munkavédelmi jog és eljárások - 9.1. Alkalmazási feltételek - MeRSZ)

Az NM rendelet 6. § (1) bekezdés a) pontja alapján az időszakos vizsgálatokat a 18. életévét be nem töltött munkavállalónál évente kell elvégezni.

Az NM rendelet 6. § (3) bekezdés a) és b) pontja szerint a tanulói jogviszony fennállása alatt időszakos alkalmassági vizsgálatot kell végezni a szakmai alkalmasság újbóli véleményezése céljából a szakképzési évfolyamra járó valamennyi tanulónál, amennyiben az Országos Képzési Jegyzékben meghatározottak szerint a szakképesítés megszerzése alkalmassági követelményekhez kötött, valamint a tanulónál, azokban a munkakörökben, amelyekben a munkavállalót egy évnél gyakrabban kell időszakos alkalmassági vizsgálatban részesíteni, az adott munkakörre előírt gyakorisággal.

Az NM rendelet 7. § (1) bekezdés a), b) és d) pontja szerint soron kívüli munkaköri vagy szakmai alkalmassági vizsgálatot kell végezni, ha a tanuló egészségi állapotában olyan változás következett be, amely feltehetően alkalmatlanná teszi az adott munkakör egészséget nem veszélyeztető és biztonságos ellátására, a szakma elsajátítására, illetve gyakorlására, vagy az „Egészségügyi Nyilatkozat”-on nyilatkozat tételére tanuló az ott felsorolt tüneteket észleli magán, vagy a vele közös háztartásban élőkön, vagy a heveny foglalkozási megbetegedésen kívül a tanuló olyan rosszulléte, betegsége esetén, amely feltehetően munkahelyi okokra vezethető vissza, illetve 30 napos keresőképtelenséget követően.

Az NM rendelet 10/A. § (1) bekezdése szerint a fiatalkorú munkaviszony keretében történő foglalkoztatását tiltó vagy feltételekkel megengedő megterhelések listáját a 8. számú melléklet tartalmazza.

A (2) bekezdés szerint azon munkakörülmények felsorolását, amelyek fennállása esetén a fiatalkorú foglalkoztatásához az alkalmassági vizsgálat keretében elvégzett kockázatbecslés szükséges a 9/A. számú melléklet tartalmazza.

A (3) bekezdés alapján a tanulónak a szakma elsajátításához szükséges - egészségkárosodás kockázatával járó munkakörülmények közötti - foglalkoztatása nem haladhatja meg azt az időtartamot, amely a szakma elsajátításához szükséges.

Az NM rendelet a fiatalkorúak, valamint a tanuló fogalmakat használja a fiatal munkavállalók esetében. Habár tágabb fogalmat jelöl a tanuló fogalma, de álláspontom szerint itt a jogszabály alkotó elsődlegesen a fiatalkorú munkavállalók védelmében szabályozta a fent részletezett külön rendelkezéseket, így az előzetes, időszakos, valamint soron kívüli munkaköri, szakmai alkalmassági vizsgálatot.

Az Mt. 51. § (4) bekezdése általános szabályként rögzíti, hogy a munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.

A fenti rendelkezésekből is látható, hogy az Irányelv 6. és 7. cikkének minden tekintetben megfelel, sőt a védelmet nemcsak a serdülőkre terjeszti ki, hanem jóval tágabb személyi körre. A munkáltató felelősségi körébe tartozó rendelkezést is rögzít az Mt. 51. § (4) bekezdése, miszerint a munkáltató általános kötelezettsége biztosítani az ingyenes munkaköri alkalmassági vizsgálatot.

7. Munkaidőre és pihenőidőre, valamint a munkaközi szünetre vonatkozó szabályozás

Az Mt. 114. § (1) bekezdése szerint a fiatal munkavállaló számára éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el.

AZ EBH2001. 570. alapján a rendkívüli munkavégzés tilalma a munkavállaló hozzájárulásával sem szeghető meg.

Az Mt. 114. § (2)-(4) bekezdése alapján a fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet és a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani. A fiatal munkavállaló számára legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni, négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet, legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani. A fiatal munkavállaló esetében a heti pihenőnap és a heti pihenőidő egyenlőtlenül nem osztható be.

Bár a törvény nem mondja ki közvetlenül, de a napi munkaidőre, a rendkívüli munkára, valamint a munkaidőkeretre vonatkozó korlátozó rendelkezésekből következnek további korlátozások is:

- A fiatal foglalkoztatott heti munkaideje a 40 órát nem haladhatja meg [számára rendkívüli munka nem rendelhető el, a munkaidőkeret legfeljebb egyheti lehet, és az Mt. 105. § (1) bekezdés alapján hetenként két pihenőnapot kell beosztani].
- Az elszámolási időszakra vonatkozó szabályok nem alkalmazhatók, mivel az Mt. 98. § (1) bekezdés rendelkezéséből következően az elszámolási időszak lényegénél fogva egy hétnél hosszabb időtartamot ölel fel.
- Ügyelet és készenlét nem rendelhető el, minthogy ezek a beosztás szerinti napi munka- időn kívüli rendelkezésre állást (illetve szükség szerint munkavégzést) feltételeznek.
- Ha a munkáltató a heti pihenőnapok helyett pihenőidőt biztosít (erre akkor kerül sor, ha a pihenőidő nem esik egybe a naptári nappal), annak tartama nem lehet kevesebb 48 óránál.²¹

Ezenkívül az új szabályozás a korábbihoz viszonyítva hiányos is, mivel hiányzik a fiatalok munkavállalókra vonatkozó az az előírás, hogy 16 éves kor alatt 14 órát, 16 év fölött pedig 12 órát kell pihenőidőként biztosítani. Hiába tartalmaz ilyen előírást az irányelv, ha ez nem szerepel a magyar Mt.-ben, a munkáltatók a fiatalok számára nem lesznek tekintettel. Ezért az irányelvnek a fiatalok számára vonatkozó előírását az új Mt. e szakaszába be kellene illeszteni. A fiatalok munkavállalókra vonatkozó külön rendelkezéseket tartalmazó szabályok - amelyeket a 113. és a 114. § fogalmaz meg - a korábbi Mt. idevonatkozó védelmi előírásait ugyanis nem tartalmazzák.²²

Az Irányelv 8-12. cikk rendelkezései részletezik a fentiekben szabályozott kérdéseket. Megállapítható, hogy a hatályos magyar szabályozás nem olyan részletes rendelkezéseket tartalmaz, mint az Irányelv és kivételeket sem alkalmaz, hanem

²¹ Technológiai és Ipari Minisztérium - Munkavédelem - Foglalkoztatás-felügyelet. (gov.hu) letöltés:2022.10.31.,2019.10.28. - **A Pénzügyminisztérium Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztályának tájékoztatója**: A fiatalok foglalkoztatásának szabályairól 6-7.o.

²² Dr. Prugberger Tamás: Az új Munka törvénykönyv több- szempontú vizsgálata és értékelése (MJ, 2012/9., 513-525. o., 516.o.

egységesen kezeli a fiatal munkavállalók egészségét. Azonban a fent részletezett pihenőidő szabályainak kivételével, a magyar szabályozás betartja az Irányelv rendelkezéseit, azokkal harmonizál.

8. Éves pihenőidő

Az Mt. 119. §-a (1) bekezdése alapján a fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti.

A Legfelsőbb Bíróság MK 120. számú állásfoglalása szerint az adott életkor betöltése után a naptári évből hátralévő időre arányosan azt is megilleti a pótszabadság, akinek a munkaviszonya 18. életévének betöltése után keletkezett. A bíróság azzal érvelt, hogy a jogalkotót a szóban forgó pótszabadság megállapításakor a munkavállaló életkorával összefüggő pihenési követelmények biztosítása vezette.²³

A fiatal munkavállalónak fizikai és szellemi fejlődése, egészségének fokozott védelme érdekében szükséges az öt munkanap pótszabadság biztosítása.²⁴

Külön a jogszabály nem rendelkezik a tanköteles gyermek munkavégzés alóli mentesítés időszakáról, amiről az Irányelv 11. cikke rendelkezik, azonban az Irányelv rendelkezéseinek megfelel a magyar szabályozás.

9. Fogalommeghatározás

Az Mt. 294. § (1) bekezdés a) pontja értelmében az Mt. alkalmazásában fiatal munkavállaló: a tizennyolcadik életévét be nem töltött munkavállaló

Az Mt. nem veszi alapul az Irányelv fogalommeghatározását, azaz a fiatal munkavállaló fogalmát nem bontja gyermekekre és serdülőkre, hanem egységesen kezeli a fiatal munkavállalókat. Álláspontom szerint ez a szabályozási forma is megfelel az Irányelv rendelkezéseinek, a lényeg, hogy a fiatal munkavállalókra az Irányelv gyermekekre vonatkozó minimumszabályai vonatkozzanak.

Összefoglalás

Az Irányelv általános jogelveket és speciális szabályokat tartalmaz a fiataikorúak munkahelyi védelme érdekében. Külön fogalmi egységként két részre osztja a fiatal munkavállalók fogalmát gyermekekre és serdülőkre. A megkülönböztetésnek gyakorlati jelentősége is van, mivel a részletszabályok külön rendelkezéseket tartalmaznak a fiatalok két csoportjára vonatkozóan. A fiatalok speciális tény és jogállására tekintettel az Irányelv elsődlegesen a munkavállaló képesség alsó korhatárát rögzíti, mely alól csak meghatározott esetekben ad kivételt és a gyermekmunka tilalmának alapelveiből indul ki. Az Irányelv a munka és pihenőidőre helyezi a hangsúlyt, mivel ezen szabályokon keresztül érvényesül leginkább a fiataikorú munkavállalók védelme. Természetesen

²³ Minden, amit tudni kell a fiatal munkavállalók foglalkoztatásáról - Adózóna.hu (adozona.hu), letöltés: 2022.10.31.)

²⁴ Dr. Cséffán József: A Munka Törvénykönyve és magyarázata, Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2012. 352.o.

tartalmaz speciális munkavédelmi szabályokat (kockázatértékelés) is az Irányelv, melyre vonatkozó kötelezettségeket a munkáltatókra hárítja. Lényeges része az Irányelvnek, amikor eltérést engedő szabályalkotást enged a tagállamoknak, azonban a minimumrendelkezésekből ebben az esetekben sem enged. A hatályos magyar szabályozás megfelel az Irányelv rendelkezéseinek, azzal harmonizál. Minimális eltérés csak a pihenőidő tekintetében figyelhető meg, melyre a tanulmányban hivatkoztam. A munkaidő és pihenőidő esetén az Irányelv részletesebb előírásokat rögzít, mely annak is köszönhető, hogy a magyar szabályozás nem különíti el a fiatal munkavállalók csoportján belül a gyermekek és a serdülőket. Álláspontom szerint ez a szabályozási forma is megfelel az Irányelv rendelkezéseinek, mivel betartja az Irányelv gyermekekre vonatkozó minimumszabályait.