Foglalkoztatási és munkavédelmi szabályok - nyári diákmunka (2026)

Foglalkoztatási szabályok

Az alábbi tájékoztató azokat a munkajogi szabályokat összegzi, amelyek ismerete segítheti a diákokat abban, hogy megismerhessék az alapvető munkavállalói jogaikat és az esetleges jogsértések esetén azt is tudják, hogy hova fordulhatnak segítségért.

Fontos tudni!

A munka törvénykönyvének a fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseit akkor is alkalmazni kell, ha a 18. életévét be nem töltött fiatalt nem munkaviszony, hanem egyéb polgári jogviszony keretében (pl. megbízási, vállalkozási szerződés) foglalkoztatják.

1. Kivel és hogyan létesíthető munkaviszony?

A munkaviszonyban történő foglalkoztatás legfontosabb szabályait a **munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény** (a továbbiakban: Mt.) tartalmazza.

Az Mt. általános szabálya szerint **munkaviszonyt az létesíthet, aki betöltötte a 16. életévét**.

Kivételesen a 16. életévét még be nem töltött fiatal is foglalkoztatható munkaviszonyban - ezek az esetek a következők:

- a **15. életévét betöltött** és **nappali tagozatos oktatási intézményben** tanuló személy az **iskolai szünet tartama alatt**; *iskolai szünet alatt értendő a nyári szünet mellett minden olyan időszak, amikor az oktatási intézményben szünetel az oktatás.*
- a **16. életévét még be nem töltött** személy **kulturális, művészeti, sport-, és hirdetési tevékenység** keretében, a külön jogszabályban meghatározottak szerint. A foglalkoztatáshoz nem szükséges a gyámhatóság előzetes engedélye, azonban a foglalkoztatás megkezdését - legalább 15 nappal előbb – **be kell jelenteni a gyámhatóság részére**; *nem feltétele a foglalkoztatásnak, hogy az az iskolai szünet időtartamára essen.*

Munkaviszonyt elsősorban a munkáltató és a munkavállaló között megkötött **munkaszerződéssel** lehet létesíteni, amit a munkáltatónak kell írásba foglalni. A munkaviszony kezdetének napja - eltérő megállapodás hiányában - a munkaszerződés megkötését követő nap.

A munkaszerződésnek feltétlenül tartalmaznia kell a munkavállaló **alapbérét** és **munkakörét**.

Emellett a munkaszerződésben rendelkezni lehet, illetve tájékoztatni kell a munkavállalót egyéb kérdésekről is:

- a munkaviszony **tartamáról** (a munkaviszony kezdetének és megszűnésének időpontja): ha a felek a munkaszerződésben erről nem rendelkeznek, a munkaviszony **határozatlan időtartamra** jön létre (ennek jelentősége a munkaviszony megszüntetése és a feleket megillető jogok és kötelezettségek terjedelme szempontjából van, mert a határozott időtartamú munkaviszonyt nem kell felmondani, az a határozott idő lejártával automatikusan megszűnik). A diákok iskolai szünet alatti munkavégzésére általában a határozott időtartamú szerződés a jellemző;

- a **munkavégzés helyéről**: ez határozza meg, hogy a munkavállalónak földrajzilag hol kell teljesítenie a munkavégzést (a munkáltató melyik telephelyén, fióktelepén);
- a **napi munkaidő** tartamáról; fő szabály szerint (ha a felek a munkaszerződésben eltérően nem állapodtak meg) a munkaviszony **teljes munkaidőre** (napi 8, heti 40 óra) jön létre. A felek azonban megállapodhatnak úgynevezett **részmunkaidős** foglalkoztatásban is (napi 8 óránál kevesebb, pl. napi 6 vagy 4 órás). Ha a munkaviszony nem teljes munkaidőre jön létre, ebben a kérdésben meg kell állapodni, hiszen ez alapvetően befolyásolja a munkavállaló munkabérét is.
- **egyebek**: az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról, kifizetés napjáról, a munkakörbe tartozó feladatokról, a szabadság mértékéről, számítási módjáról, kiadásának szabályairól, valamint **a munkáltatói jogkör gyakorlójáról**; a többi kivételével a munkáltatói jogkör gyakorlójáról akkor is tájékoztatást kell adni, ha a napi munkaidő a fél órát nem haladja meg.

A munkáltató tájékoztatási kötelezettségét az Mt. 46. §-a tartalmazza részletesen.

A törvényes képviselő hozzájárulása szükséges!

Gyakran jelent problémát, hogy a 18. életévét még be nem töltött személy munkaszerződésének megkötéséhez hiányzik a törvényes képviselő (többnyire a szülő) hozzájárulása. Az Mt. szabályai szerint a **törvényes képviselő hozzájárulása** szükséges a korlátozottan cselekvőképes személy olyan jognyilatkozatához, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére, vagy kötelezettségvállalásra irányul. A Ptk. (2013. évi V. törvény) 2:11. §-a alapján **korlátozottan cselekvőképes az a kiskorú** (18. életévét be nem töltött személy), **aki a 14. életévét betöltötte és nem cselekvőképtelen**.

A hatályos szabályok alapján tehát **a 16. életévét betöltött személy ugyan korlátozás nélkül létesíthet munkaviszonyt**, a megkötött **munkaszerződés azonban csak abban az esetben érvényes, ha azon a törvényes képviselő hozzájáruló nyilatkozata is szerepel**.

Ha valaki a 14. életévét sem töltötte be - tehát jogi értelemben cselekvőképtelen – a munkaszerződést **helyette a törvényes képviselő kötheti meg.** (Itt csak a sporttevékenység, a modelli, vagy művészeti tevékenység stb. köréről lehet szó.)

Bejelentési kötelezettség

A munkaviszony létesítését - a munkaszerződés írásba foglalása mellett, és legkésőbb a munkavállaló munkába lépéséig – be kell jelenteni az adóhatóság részére is, ennek hiányában ugyanis a foglalkoztatás „*feketének*” minősül. Az írásba foglalt munkaszerződés és a bejelentés hiánya – azon túlmenően, hogy a be nem jelentett munkaviszonyt később, a nyugdíj szempontjából nem veszik majd figyelembe szolgálati időként – egyéb hátrányokkal is járhat: egy esetleges munkabalesetnél nehezebb a munkaviszony bizonyítása, de a diák kockáztatja azt is, hogy a munkaviszony végén nem - vagy nem a remélt mértékben - kapja meg a munkabérét. A bejelentés teljesítéséről, a jogviszonyok lekérdezéséről az „Ügyfélkapun” (www.magyarorszag.hu) vagy a https://mvff.munka.hu weboldal „munkaügyi kiadványok” cím alatt található segédlet alapján lehet tájékozódni.

2. Egyszerűsített foglalkoztatás

Ha a munkavégzés **nem rendszeres**, a munkáltató és a munkavállaló a munkaviszony egyszerűbb formáját is választhatja. Ilyen az **egyszerűsített foglalkoztatás** vagy **alkalmi munka**: rövidebb időszak(ok)ra létesíthető, egyszerűbb formában, ugyanakkor korlátozott időtartamra: ha a munkavállaló idénymunkára, alkalmi munkára, vagy idénymunkára és alkalmi munkára létesít több alkalommal munkaviszonyt, akkor ezen munkaviszonyok együttes időtartama a naptári évben a százhúsz napot nem haladhatja meg. Ettől eltérően, ha a munkavállaló mezőgazdasági idénymunkára létesít több alkalommal munkaviszonyt, akkor ezen munkaviszonyok együttes időtartama a naptári évben a százhúsz napot további kilencven nappal meghaladhatja.

Nem szükséges írásba foglalt munkaszerződés megkötése; az egyszerűsített foglalkoztatás, alkalmi munka ugyanis **az adóhatóság felé történő bejelentéssel** jön létre, ezt a kötelezettségét a foglalkoztatónak a munkavégzés megkezdése előtt kell teljesíteni. A bejelentéssel a munkavállaló nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresési ellátásra szerez jogosultságot.

3. Iskolaszövetkezetek

A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény alapján a **nappali tagozatos tanuló** (csak az életkori korlátozások figyelembevétele mellett) **vagy főiskolai, egyetemi hallgató** tagi jogviszonyt létesíthet az iskolaszövetkezettel annak érdekében, hogy az iskolaszövetkezet által harmadik személy (valamilyen vállalkozás) részére nyújtott, úgynevezett külső szolgáltatás keretében közreműködjön. Az iskolaszövetkezeti keretek közötti munkavégzés előnye, hogy a diák mögött ott áll az erősebb pozíciókkal rendelkező iskolaszövetkezet, ami nagyobb garanciát nyújt a foglalkoztatás biztonságára.

A külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony az iskolaszövetkezet és a diák tag közötti külső szolgáltatásra vonatkozó tagsági megállapodás alapján jön létre. Ebben a tagsági megállapodásban kell rögzíteni a személyes közreműködés részletes feltételeit. Így mindenekelőtt:

- a tag által vállalt feladatok körét,
- az egyes feladatokhoz kapcsolódó díj és a díjhoz kapcsolódó egyéb juttatás legkisebb összegét, valamint
- az iskolaszövetkezet és a tag kapcsolattartásának módját a feladatteljesítéssel nem járó időtartamra.

A tagsági megállapodásra a Ptk. megbízási szerződésekre vonatkozó szabályait kell alkalmazni. A diák szövetkezeti tag munkavégzésére ezen túlmenően alkalmazni kell az Mt. bizonyos szabályait is, valamint maga a szövetkezetekről szóló törvény is tartalmaz munkavégzési korlátozásokat.

<u>A leglényegesebb korlátozások a következők:</u>

- ha a feladatteljesítés tartama a napi hat órát meghaladja, napi **húsz**, ha a napi kilenc órát meghaladja, további napi **huszonöt perc munkaközi szünetet** kell biztosítani;

- ha két egymást követő napon végzi feladatát, a napi munka befejezése és a következő napi munka megkezdése között legalább **tizenegy óra pihenőidőt** kell biztosítani;
- az Mt. szabadságra vonatkozó rendelkezéseit az iskolaszövetkezet személyes közreműködést teljesítő, nappali tagozatos tanulói vagy hallgatói jogviszonyban nem álló tagja esetében kell alkalmazni, azzal az eltéréssel, hogy munkában töltött időnek a külső szolgáltatás keretében végzett feladatteljesítés időtartama minősül, amelynek keretében minden tizenhárom feladatteljesítéssel töltött nap után egy nap szabadság jár;
- az egyes feladatokhoz kapcsolódó díj nem lehet alacsonyabb, mint a mindenkori kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) vagy garantált bérminimum összege;

Ha az iskolaszövetkezet tagja a **18. életévét még nem töltötte be**, az iskolaszövetkezet üzletszerű gazdasági tevékenységében személyes közreműködésére – függetlenül attól, hogy arra munkaviszony vagy polgári jogi jogviszony keretében kerül sor -, az Mt.-ben foglalt, a fiatal munkavállalók munkajogi védelmére vonatkozó rendelkezések figyelembevételével kerülhet sor (lásd a 4. pontot);

Ha az iskolaszövetkezet üzletszerű gazdasági tevékenységében személyes közreműködésre munkaviszony, illetve polgári jogi jogviszony létrehozása nélkül kerül sor, az iskolaszövetkezet **16. életévét be nem töltött tagja** csak olyan tevékenységet láthat el, amelyet a vele jogviszonyban álló nevelési-oktatási intézmény pedagógiai programja alapján a tanítási órák keretében is ellát, vagy amely kapcsolódik a nevelési-oktatási intézmény létesítményeinek rendeltetésszerű működésével összefüggő, a tanulói jogviszonyból származó kötelezettségeinek teljesítéséhez.

4. A munkavégzés korlátai fiatal foglalkoztatottaknál

A fiatal munkavállaló **éjszakai munkát nem végezhet**, valamint részére **rendkívüli munkaidő nem rendelhető el**. Éjszakai munkának minősül a 22.00 és 06.00 óra közötti időtartam. Rendkívüli munkavégzésnek a napi munkaidőt meghaladó munkavégzés minősül (pl. a napi nyolcórás munkaidő utáni munka).

A fiatal munkavállaló **napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet**. Ha a fiatal egyszerre több munkáltatónál is végez munkát, a napi 8 órás korlát szempontjából **valamennyi munkaidőt össze kell adni**!
A **tizenhat évesnél fiatalabb** munkavállaló napi **munkaideje legfeljebb hat óra lehet**, **kivéve** azt a nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat **folytató tizenötödik életévét betöltött tanulót, aki az iskolai szünet alatt munkát végez**.

A fiatal munkavállaló részére **legfeljebb egyheti munkaidőkeret** rendelhető el. (Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkavállalók egy-egy napra eső munkaideje eltérhet egymástól, esetleg nem mindennap van beosztva munkavégzésre. Ilyenkor a munkavégzés teljes időtartamát a munkaidőkeret végén számolják össze, és akkor kell megegyeznie a munkaszerződés alapján teljesítendő munkaidővel.)

Négy és fél órát meghaladó munkavégzés esetén **legalább harminc perc**, hat órát meghaladó beosztás szerinti munkaidő esetén **legalább negyvenöt perc** munkaközi szünetet kell kiadni a fiatal munkavállaló részére. A két munkanap között pedig legalább 12 óra pihenőidőt kell beosztani. (Ha pl. a munkavállaló beosztása szerint este 21:00 órakor fejezi be a napi munkáját, másnap legkorábban 9:00 órakor kezdhet.)

Korlátozásokat tartalmaz az Mt. a **pihenőidő kiadásával** kapcsolatban is:

- a fiatal munkavállaló pihenőnapjai nem oszthatók be egyenlőtlenül, tehát minden héten két pihenőnapot kell biztosítani számára (az egyébként irányadó általános szabály szerint havonként legalább egy pihenőnapot kell vasárnap kiadni).
- 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.

5. A szabadságra vonatkozó szabályok

Általános szabály szerint a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján 20 nap alapszabadság jár, melyhez az életkortól függően jár pótszabadság. Az életkor szerinti pótszabadság helyett a **18. életévét be nem töltött munkavállaló** részére (utoljára abban az évben, amelyikben a 18. életévét betölti) az alapszabadságon túl további – évi - **5 munkanap pótszabadság** is jár.

Az egy naptári évnél rövidebb foglalkoztatás esetén a törvényben megállapított éves **szabadság időarányos része jár** a munkavállalónak. Ha tehát a diák egy hónapig dolgozik, részére a 20 + 5 = 25 nap szabadság 1/12 része, vagyis **2 munkanap szabadság jár**.

A diák munkavállaló esetében többnyire az a helyzet, hogy a részére járó szabadságot – a foglalkoztatás rövidsége miatt - nem adják ki természetben; ilyenkor a munkaviszony befejeződésével a munkáltatónak a munkavállaló részére a ki nem adott szabadságot pénzben kell megváltania (vagyis egy hónapi foglalkoztatás esetén a megállapított havi munkabér mellett szabadságmegváltás címén további két napi munkabért is ki kell fizetnie).

6. A munkabér

Az elvégzett munkáért a munkavállaló részére a munkaszerződésben megállapított munkabér jár. A munkabért meg lehet állapítani időbérben (havi, heti, napi vagy órabér), vagy teljesítménybérben is. A munkabérben a felek szabadon állapodnak meg, a munkajogi szabályok meghatározzák azonban azt a legkisebb összeget, az ún. **minimálbért**, amelyet a munkavállalónak a megállapított munkaidő ledolgozása esetén mindenképpen meg kell kapnia. A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) összegét a 2026. évre vonatkozóan a **426/2025. (XII. 23.) Korm. rendelet határozza meg**. A minimálbér összege a napi 8 órás teljes munkaidőre vonatkozik, részmunkaidős foglalkoztatás esetén annak időarányos részét kell megfizetni.

Kötelező legkisebb munkabér összege 2026. év (Ft)			
	8 óra	**6 óra**	**4 óra**
havi bér	322 800	242 100	161 400
heti bér	74 210	55 658	37 105
napi bér	14 850	11 138	7 425
órabér	1 856	1 856	1 856

Amennyiben a diák munkavállaló olyan munkakört lát el, amely legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igényel (ez leginkább csak a 18. életévét már betöltött fiatalok esetében jöhet számításba), és a megkívánt középfokú iskolai végzettséggel vagy szakképzettséggel rendelkezik, részére magasabb összegű, ún. **garantált bérminimum** jár.

Garantált bérminimum összege 2026. év (Ft)			
	8 óra	**6 óra**	**4 óra**
havi bér	373 200	279 900	186 600
heti bér	85 800	64 350	42 900
napi bér	17160	12 870	8 580
órabér	2 145	2 145	2 145

Egyszerűsített foglalkoztatás esetén alapbérként, illetve teljesítménybérként - a meghatározott feltételeknek megfelelően - **legalább a kötelező legkisebb munkabér 85%-a,** garantált bérminimum esetén 87%-a jár.

7. Hova fordulhat a diák munkavállaló jogsérelem esetén?

A munkaviszonnyal kapcsolatos problémákat, kifogásokat először a munkáltatóval célszerű megvitatni. Amennyiben ez nem vezet eredményre, több olyan fórum is a munkavállaló rendelkezésére áll, amelyeken a jogsérelem orvosolható.

A munkavállalót ért jogsérelem orvoslásának lehetséges fóruma a diák munkavállalók esetében is a **bíróság** (munkaügyi perben a törvényszékek járnak el, az elérhetőségek megtalálhatók a https://birosag.hu/ weboldalon).

Gyorsabb és egyszerűbb az eljárás, ha a jogsértés miatt a diák, vagy a szülő, törvényes képviselő **a foglalkoztatás-felügyeleti hatósághoz** fordul, mely a panaszt vagy a közérdekű bejelentést (akár névtelenül is vagy az adatok zártan történő kezelése mellett, azaz a bejelentő személye nem lesz beazonosítható) rövid időn belül kivizsgálja, és annak megalapozottsága esetén intézkedik a jogsértő munkáltatóval szemben.

Az alapvető munkajogi szabályok érvényesülését a fővárosi és vármegyei kormányhivatalok foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzést ellátó szervezeti egységei által tartott vizsgálatok biztosítják. Elérhetőségük a https://mvff.munka.hu vagy a https://www.kormanyhivatalok.hu honlapon megtalálható.

Panasz vagy közérdekű bejelentés a **Szociális és Családügyi Minisztérium Foglalkoztatás-felügyeleti Irányítási Főosztályához** (https://mvff.munka.hu/) is benyújtható, amely azt az intézkedésre hatáskörrel és illetékességgel rendelkező hatósághoz továbbítja, illetve kérdés esetén tájékoztatást ad.

Munkavédelmi szabályok

Minden évben középiskolás, főiskolás és egyetemista diákok ezrei vesznek részt a nyári munkákban, pénz- és tapasztalatszerzés céljából. A fiataloknak a munka világába történő eredményes integrálása létfontosságú a társadalom és a vállalkozások számára, és óriási jelentőségű maguk a fiatalok, valamint a saját életük, egészségük, biztonságuk és jóllétük irányítása szempontjából.

Sokan szervezett munkahelyi gyakorlatot teljesítenek, mások életükben először dolgoznak teljes vagy részmunkaidőben. A diákként szerzett munkahelyi tapasztalatok előnyt jelentenek a fiatalok számára, kiemelkedő lehetőségeket biztosítva a későbbiekben is fontos készségek elsajátítására, de **foglalkoztatásuk a szükséges megelőző intézkedések hiányában fokozott kockázatot is jelenthet**.

A nyári hónapokra több olyan munkacsúcs esik, ami gyorsan igényel nagy létszámú dolgozót, akár kevesebb munkatapasztalattal is, így akár diákmunkáról, akár idénymunkáról van szó, a nyári munkavégzést nemcsak az egyre gyakoribb és hosszabb hőséghullámok teszik kockázatosabbá.

A legjellemzőbb munkavégzéssel összefüggő kockázatok:

A kockázatok a munkavédelmi tudatosság és a tapasztalat hiányából adódnak. Míg egy jól képzett és tapasztalt munkavállalónak azonnal feltűnik egy biztonsági berendezés hiánya, a diák munkavállalókra ez nem feltétlenül igaz, ezért esetükben a **munkaeszköz hiányossága gyakrabban vezet balesetekhez**. Diákmunka esetében az egyik leggyakoribb kockázat a helyismeret hiányából ered, a diákok – mivel tevékenységük időszakos – nem ismerik olyan jól a közlekedési útvonalakat, mint a többi dolgozó, gyorsabban, figyelmetlenebbül közlekedhetnek, ezért körükben nagyobb a **megbotlásos, elcsúszásos, leeséses** balesetek kockázata.

Szintén diák munkavállalókra jellemző, hogy **nem szívesen viselik az előírt egyéni védőeszközöket**, nincsenek tudatában az azok mellőzéséből eredő kockázatoknak.

Európai Uniós felmérések[1] eredményei szerint a fizikai megterhelések (pl. kényelmetlen testtartásban végzett munka, gyorsan ismétlődő feladatok, nehéz terhek mozgatása) gyakoribbak a fiatal munkavállalók esetében, mint az átlagos munkaerőnél. A fiatal munkavállalóknál ennek eredményeként számottevő a **váz- és izomrendszeri panaszok** (beleértve a derékfájást, a csukló- és kézfájdalmat is) kialakulásának kockázata.

A mindennapi élet és a munka tempójának gyorsulásával a fiataloknak egyre inkább szoros határidőkkel és gyorsabban, hatékonyabban kell dolgozniuk. Bár az átlagos dolgozó népességnél kevesebb órát dolgoznak a fiatalok, gyakrabban végeznek munkát váltott műszakban és rendszertelenebb a munkaidejük, amely **fokozott pszichés megterhelést** jelenthet számukra.

A **hőexpozíció** gyakori a kültéri foglalkozások esetében (pl. mezőgazdasági betakarítás, kertészeti munkák), az iparban, valamint a szállodákban és az éttermekben is, emellett **veszélyes anyagok** (pl. takarító-, tisztítószerek, benzin, oldószerek) is megtalálhatók számos munkahelyi környezetben.

[1] Factsheet 70 - Fiatal munkavállalók – Tények és adatok. A kockázatokkal és egészségi hatásokkal szembeni kitettség. EU-OSHA, 2007.

Nyáron, a szabadtéri munkahelyeken számolni kell az **UV-sugárzás** hatásaival is.

Ha fiatalok rendszeresen és hosszú ideig tartózkodnak zajos ipari munkakörnyezetben, vagy magas hanghatással járó zenei rendezvényeken, szórakozó helyeken, ez maradandó **halláskárosodás kockázatával** járhat számukra.

A felmérések arra is utalnak, hogy a fiatal munkavállalókat **kevésbé tájékoztatják** a munkahelyi kockázatokról, valamint a szükséges megelőző intézkedésekről.

A munkáltatók legfontosabb feladatai:

- A munkavédelmi feladatok ellátására - a munkáltató tevékenységét és létszámát figyelembe véve - **munkavédelmi szakmai képesítéssel rendelkező**, valamint **munkaegészségügyi szakképesítésű személyeket** (foglalkozás-egészségügyi szolgáltatást) **kell biztosítani**.
- A fiatalok egészségének és testi épségének megóvása érdekében a munkáltatónak megelőző intézkedéseket kell hoznia, amelyhez elengedhetetlen az őket munkavégzés során érő kockázatok azonosítása és értékelése, már a munka megkezdése előtt. A **kockázatértékelés elvégzése** során figyelembe kell venni a diákok hiányzó munkatapasztalatát, a fizikai-, szellemi- és lelki érettségüket, hogy egy adott munkát végezhetnek-e vagy az számukra tiltott (pl. hőexpozícióban végzett nehéz fizikai munka, zajexpozíciós határértéket meghaladó munkakörnyezetben történő foglalkoztatás). A kockázatértékelés elkészítése munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül, azaz csak arra jogosult szakemberek végezhetik el.
- Diákmunka esetében különös jelentőséggel bír, hogy bizonyos tevékenységek **életkorhoz vagy külön képzéshez kötöttek** (például hegesztést önállóan csak az végezhet, aki betöltötte a 18. életévét, valamint a tervező által előírt vagy az alkalmazandó hegesztési technológiára vonatkozó nemzeti vagy nemzetközi szabványban meghatározott hegesztő tanúsítvánnyal, bizonyítvánnyal vagy képesítéssel, ennek hiányában hegesztő szakmával rendelkezik).
- Minden munkavállaló **csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha** annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik, foglalkoztatása az egészségét, testi épségét, illetőleg a fiatalkorú egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja, és a munkára –jogszabályban meghatározott esetben orvosi alkalmassági vizsgálattal – **alkalmasnak bizonyult**.
- Munkát csak olyan munkakörülmények között és időtartamban lehet végezni, hogy az a dolgozó egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse.
- A munkáltató köteles gondoskodni arról, hogy az irányítása alá tartozó valamennyi területen a **munkahelyek, munkaeszközök kialakítása és üzemeltetése feleljen meg a munkavédelemre vonatkozó szabályoknak**.
- A **munkavégzés körülményeihez igazodó, illetve az azzal összefüggő veszélyek figyelembevételével megfelelő munkaeszközöket** kell a munkavállalók rendelkezésére bocsátani. A munkáltatónak biztosítania kell, hogy a gépek el **legyenek látva a szükséges védőberendezésekkel**, és azok a célnak megfelelően működjenek is.
- Ha **a veszélyek megelőzése, illetve károsító hatásuk csökkentése érdekében szükséges, a munkavállalók részére egyéni védőeszközöket kell biztosítani.** Gondoskodni kell a

védőeszközök rendeltetésszerű használhatóságáról, védőképességéről, kielégítő higiénés állapotáról, a szükséges tisztításról, karbantartásról (javításról), valamint a pótlásról. Diák munkavállalók esetében különösen fontos, hogy a munkáltató ne csak biztosítsa az egyéni védőeszközt, hanem **meg is követelje azok használatát** és azt **rendszeresen ellenőrizze** is.

- **Melegben,[2] különösen hőségriasztás idején munkaszervezési intézkedésekkel, pihenőidők közbeiktatásával és védőitallal** gondoskodni kell az időjárás kedvezőtlen hatásai elleni védelemről. A hőség és a napsugárzás szempontjából kritikusnak tekinthető napszakban (11-15 óra között) lehetőség szerint hűvösebb, árnyékos munkahelyen folyjon a munka (pl. sátorlap, ponyva alkalmazásával).
- A munkáltatónak oktatás keretében gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló munkába álláskor és a foglalkoztatás teljes időtartama alatt rendelkezzen az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos **munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteivel**, megismerje a szükséges szabályokat, utasításokat és információkat. **A munkavédelmi oktatás tartalmának és minőségének különös nagy a jelentősége a jellemzően kevés tapasztalattal rendelkező diák munkavállalók esetében**. Ha nem kapnak megfelelő oktatást pl. az általuk kezelt gépek működéséről, azok biztonsági berendezéseiről, vagy egy adott veszélyes anyag/keverék egészségkárosító hatásairól, nem tudják felismerni és megelőzni a használatukból eredő kockázatokat.
- Gondoskodni kell a munkahelyi elsősegélynyújtás személyi- és tárgyi feltételeiről.
- Rendszeresen meg kell győződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket. Diák munkavállalók esetén indokolt munkavégzésüket gyakoribb időközönként ellenőrizni.
- A munkáltató köteles a tudomására jutott munkabaleseteket, foglalkozási megbetegedéseket és fokozott expozíciós eseteket kivizsgálni és az előírt bejelentési kötelezettségnek eleget tenni.

<u>A munkavállalók jogai:</u>

Minden munkavállaló, így a diák munkavállalók is **jogosultak megkövetelni munkáltatójuktól:**

- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, a veszélyes tevékenységhez a munkavédelemre vonatkozó szabályokban előírt védőintézkedések megvalósítását;
- munkavégzéshez szükséges munkavédelmi ismeretek rendelkezésére bocsátását, a betanuláshoz való lehetőséget;
- a munkavégzéshez munkavédelmi szempontból szükséges felszerelések, munka- és védőeszközök, az előírt védőital, valamint a tisztálkodási lehetőség biztosítását;
- munkabalesetének, foglalkozási megbetegedésének kivizsgálását.

[2] a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet 7. § (8)-(10) bekezdés

A munkavállalót nem érheti hátrány az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása érdekében történő **fellépéséért**.

Jogosult megtagadni a munkavégzést, ha azzal életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Ha a munkáltató utasításának teljesítésével másokat közvetlenül és súlyosan veszélyeztetne, **köteles megtagadni a feladat teljesítését.**

A munkavállalók legfontosabb kötelezettségei:

- Csak biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően végezhet munkát;
- a munkáját úgy kell végeznie, hogy az saját vagy mások egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse;
- köteles a használt munkaeszköz biztonságos állapotáról a tőle elvárható módon meggyőződni, azt rendeltetésének megfelelően és a munkáltató utasítása szerint használni, a számára meghatározott karbantartási feladatokat elvégezni;
- az egyéni védőeszközt rendeltetésének megfelelően használni és a tőle elvárható tisztításáról gondoskodni;
- a munkavégzéshez előírt ruházatot viselni;
- munkaterületén a fegyelmet, a rendet és a tisztaságot megtartani;
- a munkája biztonságos elvégzéséhez szükséges ismereteket elsajátítani és azokat a munkavégzés során alkalmazni;
- előírt esetben az orvosi vizsgálaton részt venni;
- veszélyt jelentő rendellenességről, üzemzavarról a munkáltatót azonnal tájékoztatni, a rendellenességet, üzemzavart tőle elvárhatóan megszüntetni, vagy erre intézkedést kérni a felettesétől;
- a balesetet, sérülést, rosszullétet azonnal jelenteni;
- önkényesen nem kapcsolhatja ki, nem távolíthatja el és nem alakíthatja át a biztonsági berendezéseket;
- köteles együttműködni a munkáltatóval, a munkatársaival, valamint a munkavédelmi feladatokat ellátó és a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatást nyújtó szakemberekkel.

Mit tehetnek a szülők?

Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) tájékoztatója[3] tanácsokkal szolgál arra nézve, **miként segíthet gyermekének a nyári diákmunkát megelőzően:**

[3] Factsheets 63 - Fiatal munkavállalók biztonsága – tanácsok a szülők számára. EU-OSHA, 2007.

- Beszélgessen gyermekeivel a szünidős vagy hétvégi munkáról vagy a gyakorlati szakképzési helyekről, valamint arról, hogy milyen típusú munkalehetőségek, munkakörök vannak ezeken a helyeken.
- Ismerje meg, milyen természetű feladatokat kell elvégezniük.
- Bátorítsa őket, hogy kérjenek segítséget vagy képzést mielőtt munkaeszközöket, berendezéseket kell működtetniük, használniuk, illetve új feladatokat vagy munkát kapnak.
- Rendszeresen beszélgessen velük a munkájukról. Biztassa őket arra, hogy osszák meg Önnel a munkával vagy egészségi és biztonsági témákkal kapcsolatos problémáikat.
- Hívja fel gyermekei figyelmét az egyedül vagy éjszaka végzett munka veszélyeire.
- Bátorítsa őket, hogy tegyenek fel kérdéseket, kérjenek segítséget, ha bizonytalanok a gyakorlati munkavégzéssel vagy tevékenységgel kapcsolatban, jelentsenek felettesüknek minden veszélyhelyzetet, sérülést vagy betegséget, legyenek azok akármennyire csekélyek is.
- Hívja fel a figyelmüket arra, hogy a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi problémákat illetően fordulhatnak a munkavédelmi (munkabiztonsági) szakemberhez, a foglalkozás-egészségügyi orvoshoz vagy a munkavédelmi képviselőhöz is.
- Beszéljen nekik saját munkavédelmi tapasztalatairól jelenlegi vagy előző munkái kapcsán: mi történt, mi lett a válaszlépés, mit tett volna, ha jobban tudatában lett volna a körülményeknek.
- Bátorítsa gyermekeit, hogy maguktól is nézzenek utána a munkájukkal kapcsolatos munkavédelmi vonatkozásoknak, például az EU-OSHA vagy a magyar munkavédelmi hatóság weboldalán található, alábbi linkek felkeresésével:

➢ *https://osha.europa.eu/hu/themes/young-workers* – az EU-OSHA fiatal munkavállalókkal kapcsolatos tematikus oldala
➢ *https://mvff.munka.hu/#/tajekoztatas_felvilagositas_munkavedelem* – ingyenes munkavédelmi tanácsadás

Hova fordulhat a diák munkavállaló jogsérelem esetén?

A munkakörülményekkel kapcsolatos problémákat, kifogásokat először a munkáltatóval célszerű megvitatni, amelynek érdekében fordulhatnak a munkavédelmi képviselőhöz (ha van) vagy közvetlenül a munkáltatóhoz. Amennyiben ez nem vezet eredményre, több olyan fórum is a munkavállaló rendelkezésére áll, amelyeken a jogsérelem orvosolható.

A munkavédelmi előírások megsértése miatt a diák vagy szülője, törvényes képviselője **a munkáltató telephelye/munkavégzés helye szerint illetékes munkavédelmi hatósághoz fordulhat**, mely a panaszt vagy közérdekű bejelentést kivizsgálja és annak megalapozottsága esetén intézkedik a jogsértő munkáltatóval szemben. Munkavédelmi ellenőrzést végző hatóságként a **fővárosi és vármegyei kormányhivatalok** szervezeti egységei járnak el (elérhetőségük megtalálható a https://mvff.munka.hu/ honlapon, az „*Elérhetőségek – Munkavédelmi hatóságok* menüben”). Ugyancsak benyújtható a panasz a kormányablakoknál, vagy a **Munkavédelmi Irányítási Főosztálynál** (munkavedelmi-foo@ngm.gov.hu), mely a bejelentést az intézkedésre hatáskörrel és illetékességgel rendelkező hatósághoz továbbítja.

Tájékoztatás, tanácsadás

A Munkavédelmi Irányítási Főosztály az általa működtetett, ingyenesen hívható telefonszámon **munkavédelmi tanácsadást** nyújt a munkavédelemmel kapcsolatos jogosultságokról és kötelezettségekről a munkavállalók, munkáltatók, az érdekképviseleti szervek és minden, a munkavédelem kérdései iránt érdeklődő számára.

A munkavédelmi tanácsadás elérhetőségei:
E-mail: munkavedelem-info@ngm.gov.hu
Telefon: **06-80/204-292** zöld szám, hívható: keddi és csütörtöki munkanapokon 8:30 és 16:00 között.

Kérjen tanácsot, hogy a munkavédelmi ismeretek hiánya ne vezessen balesethez vagy egészségkárosodáshoz!

Budapest, 2026. június

Szociális és Családügyi Minisztérium