

A MUNKABÉRRE VONATKOZÓ SZABÁLYOK



FOGLALKOZTATÁS-FELÜGYELET

1. A MUNKABÉR

1.1. A munkaszerződés visszterhessége, az ellenérték fogalma

Bár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: **Mt.**) maga nem határozza meg a munkaviszony fogalmát, a magyar munkajog a munkaviszony szükségsszerű fogalmi elemének tekinti a visszterhességet, vagyis a munkavégzésért járó ellenérték, a munkabér fizetését. A magyar munkajogi felfogás szerint a munkaszerződés kizárólag visszterhes szerződésként érvényes, amennyiben ellenértéket nem határoznak meg, az érvénytelennek minősül (illetve más szerződési formába sorolandó be). A visszterhesség az Mt. 42. § (1) bekezdésében foglaltakból következik, melynek alapján a munkaviszony olyan jogviszonyként határozható meg, amelyben a munkavállaló a munkáltató irányítása szerint köteles munkát végezni, a munkáltató pedig köteles a munkavállalót foglalkoztatni és részére annak ellenértékét, munkabért fizetni. A visszterhesség, mint a munkaviszony szükségsszerű eleme, az Mt. 45. § (1) bekezdéséből is következik, mely kimondja, hogy a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme az alpbérben történő megállapodás; az Mt. 50. § (1)-(2) bekezdései alapján e rendelkezéstől sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el.

1.2. A munkabér fogalma

A munkaviszony visszterhes szerződés jellegéből következően munkabérnek kell tekinteni minden olyan juttatást, amelyet a munkáltató a munkavégzés ellentételezéseként nyújt, legyen az pénzbeli vagy természetbeni juttatás. A munkavállaló részére a munkavégzésért járó díjazás – a munkabér – természetesen nem csupán az alpbért foglalja magában. Az Mt. 137. § (1) bekezdésének figyelembevételével az Mt. a munka díjazásának három lehetséges módját ismeri:

- a munkabérnek tiszta időbérként történő meghatározása esetén a munkabér kizárólag a munkavégzési kötelezettség teljesítésének időtartamához igazodik, függetlenül a munkavállaló munkavégzés alatt tanúsított munkaintenzitásától;
- a munkabér tiszta teljesítménybérként történő meghatározása esetén a munkavállalót megillető díjazás a munkavállaló által nyújtott teljesítménytől függ;
- a kettő összekapcsolása esetén a munkabér egy része (az időbér) a teljesítménytől függetlenül megilleti a munkavállalót.

A munkavállalót megillető munkabér meghatározható a munkaszerződésben vagy egyéb megállapodásban is. A munkaszerződésben – és írásban – történő megállapodást csak az alpbér esetében írja elő kötelezően az Mt., így a munkabér egyéb elemeire vonatkozóan a munkáltató és a munkavállaló nem csak a munkaviszony létesítésekor, hanem a későbbiekben is megállapodhat, akár szóban is. Ugyancsak lehet jogalapja a munkabérnek munkaviszonyra vonatkozó szabály (pl. kollektív szerződés), vagy a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalása (pl. prémium kitűzése).

1.3 A munkabér elemei

A munkavállalót a munkavégzésére tekintettel megillető juttatások több elemből tevődnek össze:

- A munkabér alapvető eleme az alpbér.
- Az alpbéren felüli munkabérelemek. Az alpbéren felüli munkabérelemeket a felek megállapodása vagy a munkáltató egyoldalú jognyilatkozattal tett kötelezettségvállalása rögzíti. Ilyen elemek pl. a jutalom, prémium.

- Pótlékok. A pótlékok a munkabérnek azon elemei, melyek a szabályban meghatározott feltételek teljesülése esetén a munkabéren felül megilletik a munkavállalót.
- Munkabér jellegűek továbbá azok a munkáltató által fizetendő juttatások, amelyek munkavégzés hiányában is megilletik a munkavállalót.
- Egyéb juttatások. A munkáltató a munkavégzésre tekintettel egyéb, a munkabér fogalmkörébe nem tartozó pénzbeli vagy természetbeni juttatásokat is biztosíthat a munkavállaló részére: cafeteria, utazási költség térítés, szállás biztosítása stb.

2. AZ ALAPBÉR

A munkaszerződés kötelező tartalmi eleme a munkavállaló alpbérében történő megállapodás. Az alpbér az a díjazás, amelyre a munkavállalónak a munkaviszonya alapján, a munkavégzése ellenértékéért időszakonként (rendszerint havonként) ismétlődően követelési joga van. Az alpbérnek alapvetően kettős funkciója van: egyrészt meghatározza – tisztán időbéres díjazás esetén –, hogy a munkavállaló (eltekintve a pótlékoktól és az egyéb kiegészítő díjazási formáktól) milyen összegű rendszeres díjazásra jogosult, másrészt eltérő megállapodás hiányában a bérpótlékok számításának alapjául szolgál.

Az alpbérben történő megállapodás korlátját képezi az Mt. 136. § (1) bekezdésében írt azon szabály, hogy alpbérként legalább az Mt. 153. § (1) bekezdése szerinti munkabért (kötelező legkisebb munkabér vagy garantált bérminimum) kell meghatározni. Ha azonban a felek a munkaszerződésben az alpbért – és/vagy a munkakört - nem állapítják meg, a munkaszerződés a felek között nem jön létre.

2.1 Az alpbér megállapítása

A munkaviszony létrejöttkor a feleknek alpbérként legalább a kötelező legkisebb munkabért (minimálbért) vagy garantált bérminimumot kell meghatározniuk. Ettől a rendelkezéstől a felek megállapodása vagy kollektív szerződés sem térhet el.

2.2 A munkabér meghatározása

Amíg az alpbérben a munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben megállapodik (a jogszabályok keretei között), a munkabér megállapítása (ugyancsak a jogszabályi keretek között) a munkáltató jogkörébe tartozik. Az Mt. 137. § (1) bekezdés alapján a munkáltató a munkabért nem szükségszerűen időbérben, hanem egyéb módon is megállapíthatja:

- időbérként,
- teljesítménybérként,
- az időbér és a teljesítménybér összekapcsolásával.

Ha a munkabér megállapítása teljesítménybér vagy az időbér és teljesítménybér összekapcsolásával történik, a következő korlátozásokra kell figyelemmel lenni:

- A munkabér időbér részének legalább az alpbért el kell érnie.
- A munkabért meg lehet határozni ugyan kizárólag teljesítménybér formájában, erre azonban a munkáltató egyoldalúan nem jogosult, kizárólag munkaszerződésbe foglalt megállapodással. Ugyanez a helyzet, ha a munkabért a munkáltató idő- és teljesítménybér összekapcsolásával állapítja meg, de az időbér nem éri el az alpbér összegét. Ilyenkor szintén a munkaszerződésben kell megállapodni.

2.3 A teljesítménybér

Teljesítménybér az a munkabér, amely a munkavállalót a kizárólag számára előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján illeti meg. A teljesítménybér meghatározásának jogszerűségéhez a fenti definíció alapján hármass feltételrendszernek kell teljesülnie: a munkavállaló számára személyesnek kell lennie, a teljesítménybér alapjául teljesítménykövetelménynek kell szolgálnia, és a teljesítménykövetelményt a munka teljesítése előtt kell meghatározni.

A személyes jelleget természetesen nem zárja ki az, ha a munkáltató a teljesítménykövetelményt meghatározott munkakörökre vagy munkafolyamatokra vonatkozó normarendszer kialakításával határozza meg; a munkavállaló számára ki kell azonban derülnie, hogy munkateljesítményére mely normarendszer vonatkozik, és a teljesítménykövetelményt a munkavállalónak személyesen, külső körülményektől mentesen kell teljesítenie.

A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra irányadó teljesítménybér-tényezőt úgy kell megállapítani, hogy a teljesítménykövetelmény százszázalékos teljesítése és a teljes munkaidő ledolgozása esetén a munkavállalónak járó munkabér legalább a minimálbér (garantált bérminimum) mértékét elérje. Amennyiben a munkavállaló munkabérét kizárólag teljesítménybérben határozzák meg, a munkáltatónak kötelezettsége az is, hogy legalább az alapbér felét elérő garantált bért is meghatározzon. A teljesítménybér a munkavállaló részére járó munkabér összegét oly módon határozza meg, hogy a teljesítést megelőzően rögzítik a teljesítménykövetelményt, valamint az annak eléréséhez kapcsolt munkabért (a teljesítménybér-tényezőt). A munkavállalónak a munkabérre való jogosultsága a meghatározott teljesítménykövetelményhez igazodik; részteljesítés esetén a munkavállalót a munkabérnek a teljesítéssel arányos része illeti meg. A teljesítménybéres díjazás másik eleme a teljesítménybér-tényező. A teljesítménybér-tényező a meghatározott teljesítményhez kapcsolódó munkadíj. Ennek megállapításával kapcsolatban a törvény azt írja elő, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra irányadó teljesítménybér-tényezőt úgy kell megállapítani, hogy a teljesítménykövetelmény százszázalékos teljesítése és a teljes munkaidő ledolgozása esetén a munkavállalónak járó munkabér legalább a kötelező legkisebb munkabér mértékét elérje.

A teljesítménykövetelményt és a teljesítménybér-tényezőt alkalmazásuk előtt írásban kell közölni a munkavállalóval. A tájékoztatást közölni kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik. Mindenkor a munkáltatónak kell azonban bizonyítania, hogy a közlés mindenki számára hozzáférhetően megtörtént.

Ha a felek kizárólag teljesítménybéres bérezési formában állapodtak meg, a munkavállaló részére legalább az alapbér felét elérő garantált bér megállapítása is kötelező. Ennek értelmében tehát az alapbér felének megfelelő mértékű bérré garantált bér jogcímén akkor is jogosult lesz a munkavállaló, ha a teljesítménye alapján ennél kevesebb teljesítménybérré lenne jogosult.

3. A BÉRPÓTLÉKOK

A törvény nem csupán az alapbérré vonatkozó szabályokat határozza meg törvényi szinten, hanem a pótlékokról is rendelkezik. Amíg az alapbér (időbér, teljesítménybér) a munkavállalót a munkaszerződésben foglalt, a munkaköréhez tartozó általános feltételek teljesítése esetén illeti meg, a pótlékok a munkavégzés különös körülményeire vannak figyelemmel, a munkavégzés valamely rendkívüli, a munkavégzés idejének (időszak vagy időtartam) sajátosságaihoz igazodva illetik meg a munkavállalót. A bérpótlék a rendes munkaidőre járó munkabérén felül és külön-külön (jogcímenként) illeti meg a munkavállalót.

3.1 A bérpótlék számításának alapja

Az Mt. 139. § (2) bekezdése alapján a bérpótlék számítási alapja - eltérő megállapodás hiányában - a munkavállaló egy órára járó alapbére (órabér, napi bér, havi bér).

Az Mt.-ben nevesített bérpótlékoknak két típusát különböztethetjük meg:

- a) valamely preferált időpontban vagy időszakban végzett munka ellenértéke
 - a vasárnapi munkavégzés pótléka [Mt. 140. § (1) bekezdés],
 - a munkaszüneti napi munkavégzés pótléka [Mt. 140. § (2) bekezdés],
 - a műszakpótlék [Mt. 141. §], valamint
 - az éjszakai pótlék [Mt. 142. §].
- b) a rendes munkaidőn kívüli munkaidőben végzett (többlet)munka ellenértéke
 - a rendkívüli munkaidő pótléka [Mt. 143. §], és
 - a készenlét és ügyelet pótléka [Mt. 144. §].

Az Mt. 145. §-a lehetővé teszi, hogy egyes bérpótlékok esetében a felek a bérpótlék helyett a bérpótlékok is magában foglaló alapszabályt, vagy – a munkaszerződésben – havi átlányt állapítsanak meg. Az egyes bérpótlékok jogcímenként külön-külön járnak, és ennek alapján (kevés kivétellel) rendszerint külön-külön megilletik a munkavállalót, ha egy adott időben történő munkavégzése különböző pótlékokra jogosítja fel.

Kivételt képeznek ez alól azok az esetek, ha az egyes jogcímek jellegüknél fogva kizárják a párhuzamos alkalmazhatóságot. Ha a munkavállaló műszakpótlékra jogosult, éjszakai munkavégzésére tekintettel külön éjszakai pótlék nem jár a részére. Készenlét, ügyelet esetén – ha a készenlét, ügyelet alatt munkavégzésre kerül sor – nem a készenlét, ügyelet pótlék jár, hanem a munkavégzésre tekintettel a munkavállalót megillető pótlék (kivéve, ha ügyelet esetén a munkavégzés tartama nem mérhető).

3.2 A vasárnapi pótlékra való jogosultság

Az általános munkarend szabálya szerint a munkaidő heti öt napra, hétfőtől péntekig osztható be. Az általános munkarendben dolgozó munkavállalók esetében tehát vasárnapi munkavégzésre csak kivételesen (akkor is kizárólag rendkívüli munkaidőben) kerülhet sor. A vasárnapi pótlékra való jogosultság szempontjából az Mt. figyelembe veszi, hogy a munkavállaló számára vasárnapra rendes munkaidő beosztható-e vagy sem, a rendes munkaidőben való munkavégzésre beosztatóság esetében, hogy a munkavégzés beosztatósága milyen sajátosságon alapul, valamint, hogy a tényleges munkavégzés rendes vagy rendkívüli munkaidőben történik.

Vasárnapra rendes munkaidő az alábbi munkavállalók részére osztható be:

- a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
- az időnyellegű,
- a megszakítás nélküli,
- a több műszakos tevékenység keretében,
- a készenlét jellegű munkakörben,
- a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,
- társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához - a szolgáltatás jellegéből eredően - e napon szükséges munkavégzés esetén,
- külföldön történő munkavégzés során, valamint

- a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál.

A munka díjazása szempontjából azon munkavállalók köre, akik számára vasárnap **rendes munkaidő** beosztható, két csoportba sorolhatók:

- akik részére a vasárnapi munkavégzés ellenértékeként külön díjazás jár,
- akik részére a vasárnapi munkavégzés ellenértékeként külön díjazás nem jár (ami természetesen nem jelenti azt, hogy egyéb jogcímen ne lennének jogosultak valamilyen pótlékra).

Eszerint pótlék nélkül kötelezhető vasárnap **rendes munkaidőben** történő munkavégzésre a munkavállaló

- a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
- az időnyjellegű,
- a megszakítás nélküli,
- a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,
- a társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén, valamint
- a külföldön történő munkavégzés során.

Vasárnapi pótlék fizetése mellett kötelezhető vasárnap **rendes munkaidőben** történő munkavégzésre

- a több műszakos tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló,
- a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló, valamint
- a kereskedelmi tevékenység körében foglalkoztatott munkavállaló.

A rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért járó vasárnapi pótlékra való jogosultság szempontjából három esetcsoportot különböztetünk meg:

1. Az első csoportba tartozó munkavállaló részére a **rendes munkaidőben** történő munkavégzésért vasárnapi pótlék nem jár. Ugyanígy nem jár vasárnapi pótlék, ha a munkavállaló nem csupán **rendes**, hanem **rendkívüli munkaidőt** is teljesít. Természetesen megilleti ugyanakkor a rendkívüli munkaidőre az Mt. 143. § szerinti pótlék.
2. A második csoportba tartozó munkavállalót a vasárnap **rendes munkaidőben** történő munkavégzésért megilleti a vasárnapi pótlék. Következésképpen a munkavállalót - az Mt. 140. § (1) bekezdés ba) pontja alapján - ugyanígy megilleti a vasárnapi pótlék a rendkívüli munkaidő-részre, ha a vasárnapi napon a **rendes munkaidőn kívül rendkívüli munkaidőben** is sor került munkavégzésre. Emellett a rendkívüli munkaidőre megilleti az Mt. 143. § szerinti pótlék is.
3. A harmadik csoportba tartozó munkavállaló vasárnap **rendes munkaidőben** történő munkavégzésre nem kötelezhető, így a vasárnapi munkavégzésre minden esetben rendkívüli munkaidőben kerülhet sor. A munkavállalót – az Mt. 140. § (1) bekezdés bb) pontja alapján – megilleti a vasárnapi pótlék, valamint a munkában töltött ugyanezen időtartamra az Mt. 143. § (2) bekezdés szerinti rendkívüli pótlék is. A vasárnapi pótlék mértéke az alapbér 50%-a, mely mértéktől kollektív szerződés bármely irányban, a felek megállapodása csak a munkavállaló javára térhet el. A vasárnapi pótlék tételes elszámolása helyett a felek a vasárnapi pótlékot is magában foglaló alapbérben, vagy pótlékátalányban is megállapodhatnak.

3.3 A munkaszüneti napi munkavégzés pótléka

Bár a munkaszüneti napi pótlék egységesen valamennyi munkavállalói kategória részére jár, mégis adódik bizonyos különbség a díjazás szempontjából attól függően, hogy a munkavállaló számára munkaszüneti napra rendes munkaidő beosztható vagy sem. Ha ugyanis a munkavállaló számára rendes munkaidő beosztható, úgy csak az erre az időtartamra jutó munkabére, valamint a munkaszüneti napi pótlék illeti meg. Ha azonban a munkavállaló számára rendes munkaidő nem osztható be, akkor részére a munkaszüneti napra munkavégzés csak rendkívüli munkaidőben rendelkezhető el, így részére a munkaszüneti napi pótlékon felül jár a rendkívüli munkaidőre járó pótlék is.

A munkavállaló az alábbi esetekben kötelezhető munkaszüneti napon rendes munkavégzésre:

- a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben [Mt. 101. § (1) bekezdés a) pont];
- az idejnyjellegű tevékenység keretében [Mt. 101. § (1) bekezdés b) pont];
- a megszakítás nélküli tevékenység keretében [Mt. 101. § (1) bekezdés c) pont];
- a társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén [Mt. 101. § (1) bekezdés g) pont];
- a külföldön történő munkavégzés során [Mt. 101. § (1) bekezdés h) pont].

A munkavállalót munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén 100% bérpótlék illeti meg.

3.4 A műszakpótlék

A műszakpótlékra jogosultság feltétele az Mt. 141. § (1) bekezdése alapján, hogy a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejének kezdete rendszeresen változzék, és a munkavégzés a 18.00 – 06.00 közötti időtartamra essék. A változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van. A rendszeres változásnak egy naptári hónapon belül kell bekövetkeznie. A műszakpótlék mértéke egységesen az alapbér 30%-a.

A műszakpótlék a munkavállalót egyéb pótlékoktól függetlenül megilleti (az éjszakai pótlék kivételével); amennyiben tehát a munkavállaló más címen jogosult pótlékra (pl. vasárnap végez pótlékra jogosító munkát), az azon a címen járó pótlék mellett jogosult egyidejűleg a műszakpótlékra is. A pótlék mind a rendes, mind pedig a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért jár (rendkívüli munkaidőben, vasárnap vagy munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén természetesen ezek pótlékával együtt). Ugyancsak megilleti a munkavállalót a műszakpótlékra való jogosultság készenlétben történt munkavégzés vagy ügyelet esetén, ha egyébként a műszakpótlékra való jogosultság feltételei fennállnak. A munkáltató és a munkavállaló a műszakpótlék helyett a műszakpótlékokat is magában foglaló alapbért, továbbá a munkaszerződésben műszakpótlék helyett a munkavégzés díjazását és a bérpótlékokat is magában foglaló havi átalányt állapíthatnak meg.

3.5 Az éjszakai póték

Az Mt. az éjszakai pótlékra való jogosultságot illetően három feltételt szab:

- éjszakai munkavégzés (22:00-06:00 óra),
- a munkavállaló nem jogosult műszakpótlékra,
- az éjszakai munkavégzés időtartama az 1 órát meghaladja.

Éjszakai pótlék tehát azon munkavállalók részére jár az éjszakai munkavégzésért, akik vagy nem rendszeresen végeznek éjszakai munkát, hanem alkalmászerűen rendeli el részükre a munkáltató az éjszakai munkavégzést, vagy rendszeresen végeznek ugyan munkát éjszakai munkaidőben, de műszakpótlékra az Mt. 141. §-ában meghatározott feltétel hiányában nem jogosultak. További korlátozó szabály, hogy éjszakai pótlék az éjszakai munkavégzés első órájára nem jár, csak abban az esetben, ha az éjszakai munka időtartama az 1 órát meghaladja. Ha azonban a munkavégzés időtartama az egy órát meghaladja, az éjszakai pótlék a teljes időtartamra jár. Az éjszakai pótlék mértéke az alpbér 15%-a. A munkáltató és a munkavállaló az éjszakai pótlék helyett az éjszakai pótlékot is magában foglaló alpbért, továbbá a munkaszerződésben éjszakai pótlék helyett a munkavégzés díjazását és a bérpótlékot is magában foglaló havi átalányt állapíthatnak meg [Mt. 145. § (1)-(2) bek.]. Az éjszakai pótlék párhuzamosan jár a munkavállalót megillető egyéb pótlékok mellett (kivéve a műszakpótlékot).

3.6 A rendkívüli munkaidőben végzett munka pótléka

Az Mt. 107. §-a szerint rendkívüli munkaidő a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő, a munkaidő-kereten felüli munkaidő, az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá az ügylet tartama.

Az Mt. 143. § (2) bekezdése a rendkívüli munkaidőben végzett munka ellenértékeként alternatív lehetőségeket biztosít (a munkavállalót 50% pótlék vagy szabadidő illeti meg). A fő szabály az ellenérték pénzben történő megfizetése, tehát a munkáltató nem dönthet egyoldalúan úgy, hogy a végzett rendkívüli munkát szabadidőben váltja meg. Munkaviszonyra vonatkozó szabály (pl. kollektív szerződés) vagy a felek megállapodása azonban előírhatja a pénzbeli ellenérték helyett szabadidő kiadását. A rendkívüli munka ellenértékének szabadidőben történő kiadása esetén az alábbi szabályok érvényesülnek:

- a szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál [Mt. 143. § (3) bek.],
- a kiadott szabadidőre az alpbér arányos része jár [Mt. 143. § (3) bek.], vagyis a munkavállaló ebben az esetben a munkadíjra munkavégzés hiányában is jogosult lesz,
- a szabadidőt legkésőbb az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést követő hónapban, egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén legkésőbb a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végéig kell kiadni [Mt. 143. § (6) bek.],
- a felek megállapodhatnak úgy, hogy a szabadidőt legkésőbb a tárgyévét követő év december 31-éig kell kiadni [Mt. 143. § (7) bek.].

3.7 A készenlét és az ügylet pótléka

A rendkívüli munkaidő speciális (lényegében feltételes) formája a készenlét és az ügylet: az Mt. 110. § (1) bekezdés alapján a munkavállaló a beosztás szerinti munkaidején kívül is rendelkezésre állásra kötelezhető. Az Mt. 107. § d) pontja alapján az ügylet tartama teljes egészében rendkívüli munkaidőnek minősül, eltérően a készenléttől, amelynél rendkívüli munkaidőnek csak az az időtartam számít, amely alatt a munkavállaló ténylegesen munkát végez. A két jogintézmény között további különbség az Mt. 110. § (4) bekezdés alapján az, hogy készenlét esetén a rendelkezésre állás helyét a munkavállaló maga határozhatja meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre állhasson, míg az ügylet esetében a rendelkezésre állás helyét a munkáltató jogosult meghatározni. A rendelkezésre állás szintje megmutatkozik a díjazás mértékében is. Az Mt. 144. § (1) bekezdés alapján készenlét esetén a pótlék mértéke 20%, ügylet esetén 40%. A pótlék összege a munkavállalót abban az esetben illeti meg, ha a készenlét, ügylet tartama alatt tényleges munkavégzésre nem kerül sor.

4. DÍJAZÁS MUNKAVÉGZÉS HIÁNYÁBAN

A munkáltató foglalkoztatási kötelezettségéből, illetve a foglalkoztatási kockázat viseléséből adódóan bizonyos esetekben olyan időtartamokra is köteles munkabért fizetni, amikor a munkavállaló – adott esetben akár az ő érdekkörében felmerült okból – nem végez munkát. Az Mt. 146. §-a három ilyen esetkört különböztet meg: a munkáltató érdekkörében felmerült okból meghiúsult munkavégzés (állásidő), mentesülés a munkavégzés alól a felek megállapodása alapján, illetve mentesülés munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján. Ezekben az esetekben a munkavállalót alapbér illeti meg.

4.1 Az állásidő

Az Mt. 147. § (1) bekezdése alapján állásidőnek nevezzük azt az időtartamot, a munkaidőnek azt a szakaszát, amelyben a munkavállaló munkára képes állapotban, munkára készen rendelkezésre áll, azonban a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségét nem teljesíti.

4.2 Mentesülés a felek megállapodása alapján

A munkáltató és a munkavállaló szabadon megállapodhat abban, hogy valamely okból a munkáltató mentesíti a munkavállalót a munkavégzés alól. Ez esetben a felek szabadon állapodhatnak meg abban, hogy a munkavállaló részére jár-e díjazás vagy sem.

4.3 Mentesülés munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján, távolléti díj

Az Mt. több esetcsoportot is szabályoz, amikor a munkavállalót nem terheli a munkavégzési kötelezettség, sőt ezek egy részében a mentesülés ellenére díjazás is megilleti. A mentesülés fő eseteit az Mt. 55. §-a tartalmazza, de ezen túlmenően is mentesül a munkavégzési kötelezettség alól a munkavállaló a szabadság [Mt. 115-120. §], a betegszabadság [Mt. 126. §], a szülési szabadság és a fizetési nélküli szabadság időtartamára [Mt. 127-132. §]. Mentesülési esetet szabályoz az Mt. 70. §-a is a munkaviszonynak a munkáltató általi felmondása esetén. A törvényben szabályozott esetekben kívül az Mt. 55. § (1) bekezdés m) pontja felhatalmazást ad arra, hogy munkaviszonyra vonatkozó szabály további mentesülési eseteket állapítson meg (akár díjazás mellett, akár díjazás nélkül). Az Mt. 146. § (3) bekezdése alapján kötelezően jár díjazás az alábbi – munkavégzési kötelezettséggel nem járó – időtartamokra:

- a szabadság tartamára [Mt. 115-121. §];
- a kötelező orvosi vizsgálat tartamára [Mt. 55. § (1) bek. c) pont],;
- a véréradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra [Mt. 55. § (1) bek. d) pont],
- a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára [Mt. 55. § (1) bek. e) pont],
- hozzátartozó halálakor két munkanapra [Mt. 55. § (1) bek. f) pont];
- általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre [Mt. 55. § (1) bek. g) pont];
- a jogszabály szerinti örökbefogadás előkészítése időszakában - az örökbe fogadható gyermekkel történő személyes találkozás céljából - évente legfeljebb tíz munkanapra [Mt. 55. § (1) bek. j) pont];
- ha a munkáltató a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokoltnak látja, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra mentesíti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól [Mt. 55. § (2) bek.];

- bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra [Mt. 55. § (1) bek. i) pont], kizárólag abban az esetben, ha a munkavállaló meghallgatására tanúként kerül sor;
- óra- vagy teljesítménybérézés esetén a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő [Mt. 146. § (1) bek. d) pont];
- ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő [Mt. 146. § (1) bek. f) pont].

A munkavállalót a fenti esetekben a munkavégzés alóli mentesülés idejére távolléti díj illeti meg (kiszámításának szabályait az Mt. 148-152. §-ai tartalmazzák). Ugyancsak díjazás (a távolléti díj 70%-a), valamint arányos pótlék illeti meg a munkavállalót a betegszabadság idejére.

5. A KÖTELEZŐ LEGKISEBB MUNKABÉR, A GARANTÁLT BÉRMINIMUM

Az Mt. 153. § (1) bekezdésében foglalt felhatalmazás alapján a Kormány állapítja meg rendeletben a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér), valamint a garantált bérminimum összegét és hatályát, a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban folytatott konzultációt követően. A Kormány évente rendeletben teszi közzé a következő évre érvényes kötelező legkisebb munkabérre (minimálbérre) és a garantált bérminimumra vonatkozó szabályokat. 2023-ra vonatkozóan a 573/2022. (XII.23.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Korm. rendelet) szabályai az irányadók.

Garantált bérminimumra a Korm. rendelet 2. § (2) bekezdésben foglaltak szerint a legalább középfokú iskolai végzettséget vagy középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló jogosult. A kialakult jogértelmezés szerint középfokú iskolai végzettséget, szakképzettséget jogszabály, munkaviszonyra vonatkozó egyéb szabály, illetve munkáltatói rendelkezés vagy szakképesítési követelmény írhat elő. A Kúria egyedi ügyekben hozott döntéseiben (BH2012.47, BH2012.73) megnyilvánuló álláspontja szerint a garantált bérminimumra való jogosultságnak kettős feltétele van: a betöltendő munkakör középfokú iskolai végzettséghez vagy középfokú szakképzettséghez kötött legyen, és ezzel a végzettséggel vagy szakképzettséggel a munkavállaló ténylegesen rendelkezzen. Ha a garantált bérminimumra való jogosultság valamelyik feltétele nem teljesül, a munkáltató nem köteles a Korm. rendelet szerinti garantált bérminimumot fizetni; alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabért, a minimálbért kell meghatározni.

6. A MUNKABÉR VÉDELMÉRE VONATKOZÓ SZABÁLYOK

6.1 A munkabér megállapításának és kifizetésének formája

Az Mt. 154. §-a szerint a munkabért forintban kell megállapítani és kifizetni. Ettől eltérni csak akkor lehet, ha arra jogszabály felhatalmazást ad, vagy a munkabért a munkavállaló külföldön történő munkavégzés ellenértékéént kapja. Ugyancsak tilos a munkabérnek utalvány vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában (pl. váltó, kötvény) történő kifizetése. Az Mt. 154. §-ának rendelkezéseitől sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el.

6.2 A munkabér elszámolására vonatkozó szabályok

A munkáltatónak a munkavállalót megillető munkabérrel kapcsolatban kétirányú kötelezettsége van: a munkabér megfizetése [Mt. 42. § (2) bek. b) pont], valamint a kifizetett munkabér elszámolása és a munkavállalónak az erről való írásos tájékoztatása [Mt. 155. § (1)-(2) bek.]. A munkabér elszámolása a munkabér adott időszakra járó mértékének (összegének, valamint a munkabért terhelő levonásoknak) a megállapítása.

A munkabért fő szabály szerint utólag, legalább havonként kell elszámolni; az Mt. 155. § (1) bekezdése azonban ettől eltérő megállapodást is engedélyez, vagyis kollektív szerződés vagy a felek megállapodása lehetőséget biztosíthat arra, hogy a munkabért vagy annak egy részét ne utólag (pl. munkabér-előleg kifizetésével), és ne havonként (hanem rövidebb vagy hosszabb időszakonként) számolják el és fizessék ki.

Az elszámolásról a munkabér kifizetésekor, a tárgyhót követő hónap 10. napjáig a munkavállalót írásban tájékoztatni kell. Az Mt. 155. § (3) bekezdése meghatározza az írásbeli tájékoztatás fő tartalmi követelményeit is. Eszerint alkalmasnak kell lennie arra, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, valamint a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja.

6.3 A munkabér kifizetése

A munkabért általános szabály szerint a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig kell kifizetni. A felek megállapodása vagy kollektív szerződés ettől eltérő kifizetési időpontot is megállapíthat. (A felek eltérő megállapodása a főszabálytól csak a munkavállaló javára térhet el!) A munkabér kifizetése történhet készpénzben vagy számlára utalással. A munkavállaló által megjelölt bankszámlára történő átutalás esetén a munkabér kifizetése a munkavállaló számára többletköltséget nem okozhat. Fontos, hogy átutalással történő fizetés esetén a munkáltatónak úgy kell az utalással kapcsolatban rendelkeznie, hogy a munkavállaló a bérfizetési napon rendelkezni tudjon munkabérével.

A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetében, ha a részére járó munkabér vagy annak része alapjául szolgáló eredmény csak egy hónapnál hosszabb idő múlva állapítható meg, a munkabért ennek megfelelő időpontban kell kifizetni. Ebben az esetben azonban a munkáltató az alaphétre megfelelő összegű előleget legalább havonta köteles megfizetni.

Speciális szabályok vonatkoznak arra az esetre, ha a munkavállaló részére a munkabért készpénzben fizetik meg. Eszerint a munkabért, ha a bérfizetési nap heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) vagy munkaszüneti napra esik, legkésőbb az ezt megelőző munkanapon kell kifizetni. Ha munkavállaló a bérfizetési napon jogos okból nem tartózkodik a munkahelyén, a munkabért részére a bérfizetés előtti utolsó munkahelyen töltött munkanapon kell kifizetni, vagy a munkáltató költségére a tartózkodási helyére kell megküldeni. A szabadság megkezdése előtti munkanapon ki kell fizetni a szabadság idejére eső bérfizetési napon esedékes, valamint az igénybe vett rendes szabadság idejére járó munkabért. Készpénzben történő kifizetés esetén a munkabért a munkavállaló munkahelyén vagy a munkáltató telephelyén és munkaidőben kell kifizetni. Szórakozóhelyen munkabér csak az ott dolgozóknak fizethető ki [Mt. 159. § (6) bek.]. Az Mt. 159. § (5)-(6) bekezdésétől a felek megállapodása vagy kollektív szerződés nem térhet el. Az egyéb szabályok esetében kollektív szerződés eltérő megállapodást tartalmazhat, míg a felek megállapodása csak a munkavállaló javára térhet el.

6.4 A munkabérből való levonás

A munkabérből levonni csak jogszabály vagy végrehajtható határozat alapján lehet. Jogszabály alapján történő levonás például a munkabért terhelő közterhek levonása. A végrehajtható határozat alapján történő levonásnak csak a levonásmentes munkabérrészig van helye.

A munkáltató a munkavállalóval szembeni követelését korlátlanul levonhatja, ha az előlegnyújtásból ered vagy - a levonásmentes munkabérrészig -, ha ehhez a munkavállaló hozzájárult. A levonásmentes munkabérrészt a munkavállaló megélhetésének biztosítása érdekében a végrehajtási törvény állapítja meg, ez a munkabér-hányad még a munkavállaló hozzájárulása alapján sem sérülhet. Ennek érdekében tilalmazza a törvény a levonásmentes munkabérrész engedményezését (más részére valamely kötelezettség ellentételezéséül való átruházását), illetve a munkabérrel szembeni, más jogcímen vagy jogviszonyból eredő követelés beszámításának lehetőségét is. Az Mt. 161-163. § rendelkezéseitől a felek megállapodása vagy kollektív szerződés nem térhet el.



FOGLALKOZTATÁS-FELÜGYELET

**GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001 azonosító számú
„Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése”
elnevezésű kiemelt projekt**

**Készítette:
Foglalkoztatás-felügyeleti Irányítási Főosztály**

2023

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE