

Hogyan érvényesülnek a kötelező legkisebb munkabérre (minimálbérre, garantált bérminimumra) vonatkozó szabályok?

Beszédes eredményekkel zárult az OMMF február vége és március eleje között tartott, minimálbér kifizetésre vonatkozó országos ellenőrzés sorozata. A 796 ellenőrzött munkáltató több mint kétharmadánál találtak a felügyelők valamilyen munkaügyi szabálytalanságot 6906 munkavállalót érintően.

A munkáltatók **szabálytalanságára** a munkaszerződés és bejelentés nélküli foglalkoztatás (60%) után a munkabérrel kapcsolatos visszaélések a legjellemzőbbek, hiszen az utóbbiakat **közülük minden negyediknél tetten lehetett érni**. A fizetésekkel kapcsolatos szabálytalanságokon belül kiemelendő a **minimálbér kifizetésének elmulasztása**. A **garantált bérminimumot** a munkáltatók több mint negyede nem fizette ki, és ez a „munkabéres” jogsértés az érintett munkavállalók ötödét rövidítette meg. Hasonló arányban sértették meg a munkáltatók a különböző **pótlékok fizetésére** vonatkozó előírásokat: ezt a hátrányt szinte minden második munkavállaló megérezte. A hivatalból vizsgálható kollektív szerződések (KSZ) szerint járó magasabb összegű bérek (pótlékok) kifizetésének elmaradása - a munkabérrel kapcsolatos jogsértéseken belül - 10%-ot tett ki.

A munkabér-szabályszegések kimagaslóak a **kereskedelmi vállalkozások** körében: annak ellenére, hogy az ellenőrzések negyede esett erre az ágazatra, a munkabérrel kapcsolatos jogsértést elkövető munkáltatók 40%-a ebben az ágazatban működik. Ennek a felén „osztózik” – csaknem azonos arányban – az **építőipar** és a **vendéglátóipar**. A magasabb összegű kifizetések elmulasztása azonban szinte kizárólag az építőipari vállalkozások terhére róható. A KSZ szabályainak érvényesülését az építőiparon kívül a sütőiparban és a vendéglátásban vizsgálhattuk.

A jogsértések okai többnyire a figyelmetlenségre és a jogszabályok ismeretének hiányára vezethetők vissza. A munkáltatók többsége tisztában van ugyan a munkabérre vonatkozó rendelkezésekkel, de a garantált bérminimum előírásainak ismeretét mégsem tekinthetjük általánosnak. Még kedvezőtlenebb a helyzet, ha azt vizsgáljuk, hogyan érvényesülnek a KSZ szabályai például az építőiparban. Az ágazati kollektív szerződések rendelkezéseinek megsértése nem szándékos munkáltatói magatartásból ered, inkább abból, hogy nem tudnak a szerződés létéről, kötelező alkalmazásáról.

A felügyelői tapasztalatok szerint egy-egy munkáltató – célzott kérdésre - elmondja, hogy bár **hallott az ágazatára vonatkozó kollektív szerződésről, de** nem akarja alkalmazni, tehát nem járt utána annak, mit tartalmaz. Ez azt is jelenti, hogy **választható lehetőségként tartják számon az ágazati kollektív szerződéseket. Más munkáltatóknál persze megtalálható** a jogszabályok szándékos kijátszására való törekvés, a közteherfizetés elkerülésének szándéka is.

Jellemző tapasztalat, hogy a rendkívüli munkavégzés ellenértékét nem fizetik meg munkavállalóiknak, vagy a minimálbért meghaladó bér esetében maradnak adósok a közteherrel.

A munkavállalók kiszolgáltatott helyzete továbbra is érzékelhető az ellenőrzések alkalmával, a munkavállalók - állásukat féltve - nem merik elmondani az őket sértő munkaügyi szabálytalanságokat, így azt sem, hogy gyakran más munkalehetőség híján kénytelenek a minimálbérnél is alacsonyabb fizetést elfogadni munkáltatójuktól.

Példák

- *A felügyelők egy orosházi Kft.-nél tartott vizsgálat során megállapították, hogy a munkáltató 97 munkavállalót betanított munkás és szerszámkészítő munkakörben alkalmaz, közülük 74-et 5 óra 40 perctől foglalkoztatott 2010. januárban, de nem fizette meg nekik az éjszakai munkavégzés után járó **bérpótlékot**. A munkáltató az ellenőrzést követően, - a határozathozatal előtt - visszamenőleg megfizette az elmaradt bérpótlékokat.*
- *A felügyelők helyszíni ellenőrzést folytattak Nyíregyházán, egy Kft. munkahelyén, és megállapították, hogy az ablak-beépítéssel foglalkozó 14 munkavállaló munkabére **nem érte el a garantált bérminimumot**. A munkáltató képviselője elmondta, nem volt tisztában azzal, hogy szakképesítéshez kötött munkakör esetében a kötelező legkisebb munkabért meghaladó garantált bérminimumot kell fizetni.*
- *Egy sütőipari Kft. zirci, várapalotai, székesfehérvári és veszprémi telephelyén tartottak ellenőrzést a felügyelők. A március 4-i ellenőrzés során Veszprémben a munkáltató 2 munkavállalójának teljesen üres, kitöltetlen munkaidő-nyilvántartását tudta csak bemutatni, melyen még a nevük sem szerepelt. A munkáltató 5 pék munkavállalónak **nem fizette meg - a Sütőipari Ágazati Kollektív Szerződésben foglaltak figyelembe vételével - a 2010. évre megállapított minimálbért.***
- *Egy vendéglátással foglalkozó egyéni vállalkozónál az ellenőrzés egyebek mellett egy APEH-nál bejelentett, vendéglátóipari-eladó munkakörben foglalkoztatott munkavállalót talált munkavégzés közben, akinek melegkonyhás üzletvezetői képesítése volt. A munkavállaló részére a vállalkozó 2009.-ben, majd 2010. januárjában is havi bruttó 71.500,- Ft munkabért fizetett, tehát a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkabérét nem emelte meg 2009. évről 2010.-re. A munkáltató nem ismerte a jelenleg hatályos kötelező legkisebb munkabér pontos összegét, illetve **a garantált bérminimumról sem tudott**. A munkavállaló munkabérét késve, a tárgyhót követő hónap 12-ig fizette ki, mellyel az Mt.-nek a **munkabér védelmére** vonatkozó rendelkezését sértette meg.*

Pozitív példa

*2010. március 1-jén egy kereskedelmi Kft. mezőkovácsházi boltjában tartott ellenőrzés során az eljáró felügyelő megállapította, hogy a munkáltató gépjármű alkatrész kiskereskedelemmel foglalkozik. Összesen 7 alkalmazottal dolgozik, mindegyikükkel munkaszerződést kötött, és **szabályosan** bejelentette őket. A munkavállalók közül 6-ot bolti eladóként, 1-et pedig adminisztrátor munkakörben foglalkoztat. **A helyszínen bemutatott januári bérjegyzékek alapján minden dolgozó személyi alapbére eléri, vagy meghaladja a garantált bérminimumot.***

Gedeon András

Budapest, 2010. április 9.