

OMMF HÍRLEVÉL 2010. NOVEMBER-DECEMBER

Jelen számunkban a munkabér mértékével kapcsolatos, hatóságunk hatáskörébe tartozóan vizsgálható, legfontosabb szabályokat ismertetjük

1. Általános tudnivalók:

A munkavállaló részére munkaviszonya alapján, munkavégzésére tekintettel díjazás, vagyis munkabér jár. A felek ettől eltérő megállapodása érvénytelen, tehát a munkáltató érvényesen nem köthet olyan megállapodást a munkavállalójával, hogy tevékenységéért nem jár díjazás. A munkavállaló díjazás iránti igénye az általános munkajogi elévüléshez igazodóan az esedékességtől számított három év alatt évül el.

Munkabérnek minősül – elnevezésére tekintet nélkül – minden olyan juttatás, amely a munkavállalót a munkaviszonya alapján, a munkavégzés fejében illeti meg.

A munkavállalót – eltérő megállapodás hiányában – a munkaszerződésben megállapított **személyi alaphérnek** megfelelő munkabér illeti meg. A személyi alaphérben történő megállapodásnak a munkaszerződésben mindenképpen szerepelnie kell.

A kötelező legkisebb munkabér (**minimálbér**) a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére a Magyar Köztársaság Kormánya által évente megállapított mértékben kötelezően fizetendő személyi alaphér. **Garantált bérminimum** a meghatározott iskolai végzettséggel és szakképzettséggel rendelkező munkavállaló részére a kötelező legkisebb munkabérhez képest emelt összegben meghatározott, kötelezően alkalmazandó legkisebb munkabér. (A 2010-ben hatályos összegek tekintetében lásd <http://www.ommf.gov.hu> hírlevél menüpont, 2010. januári szám hivatkozást.)

A fentiekől eltérő fogalom a **garantált bér**, amely a teljesítménybérért dolgozó munkavállaló részére kötelezően fizetendő munkabér-kiegészítés. Ha a teljesítménykövetelmény teljesítése jelentős részben nemcsak a munkavállalón múlik, hanem egyéb, általa nem befolyásolható tényezők is, a munkáltató köteles biztosított (garantált) bér meghatározására. A garantált bér tehát a munkavállaló részére abban az esetben is jár, ha a teljesítménykövetelményt nem teljesíti.

2. Bérpótlékok:

A munkavállalót az Mt. alapján megillető bérpótlékok:

- éjszakai pótlék,
- műszakpótlék (délutáni, éjszakai),
- rendkívüli munkavégzés ellenértéke,
- készenléti díj és ügyeleti pótlékok,
- vasárnapi és munkaszüneti napi munkavégzés pótléka.

a) Éjszakai pótlék

Éjszakai munkavégzés esetén a munkavállalót éjszakai pótlék illeti meg (ez a pótlék nem azonos az éjszakai műszak teljesítése esetén járó műszakpótlékkal). Éjszakai munkavégzésnek a 22 óra és 6 óra közötti időszakban teljesített munkavégzés minősül.

Az éjszakai pótlék **mértéke 15 %**, mely a munkavállalót a munkavégzés időtartamára öt megillető munkabéren felül illeti meg. Az éjszakai pótlék mértékének számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló személyi alapbére. /Amennyiben azonban a munkavállalót többműszakos munkarendben foglalkoztatják éjszakai munkavégzésre, részére nem az éjszakai pótlék jár, hanem éjszakai műszakpótlék./

A munkavállaló részére éjszakai pótlék akkor is jár, ha az éjszakai munkát nem rendes munkaként, hanem rendkívüli munkaidőként teljesítette. Ebben az esetben a pótlék az éjszakai órákban teljesített munkaidőre járó – elszámolható – személyi alapbér után jár. A munkavállalót természetesen megilleti a rendkívüli munkavégzés ellenértéke is.

b) Műszakpótlék

Délutáni, illetve éjszakai műszakpótlék illeti meg:

- a többműszakos munka-időbeosztásban, valamint
- a megszakítás nélküli munkarendben

foglalkoztatott munkavállalót.

Többműszakos a munkarend, ha a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét és a munkavállalók időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket. **Délutáni műszak:** a többműszakos munkarend alapján a tizennégy és huszonkét óra közötti időszakban teljesített munkavégzés; **éjszakai műszak:** a többműszakos munkarend alapján 22 óra és 6 óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.

Megszakítás nélküli munkarend állapítható meg, ha

- a munkáltató működése naptári naponként hat órát meg nem haladó időtartamban, illetve naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és
- a munkáltató társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatást biztosít folyamatosan, vagy
- a gazdaságos, illetve rendeltetésszerű működtetés – a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt – más munkarend alkalmazásával nem biztosítható; vagy
- a munkaköri feladatok jellege ezt indokolja.

A műszakpótlék mértéke a következőként alakul:

	többműszakos munkaidő-beosztás	megszakítás nélküli munkarend
délutáni műszak	15%	20% (15+5%)
éjszakai műszak	30%	40% (30+10%)

Ha a munkavállaló többműszakos munkakörben úgy dolgozik, hogy a műszakbeosztása állandó, a többműszakos munkarend egyik törvényi feltétele - a műszakbeosztás rendszeres váltakozása - hiányában műszakpótlékre nem jogosult.

Önmagában a délután, vagy éjszaka teljesített munkavégzés műszakpótlékre nem jogosít. Ebből következően tehát nem jár délutáni műszakpótlék annak, aki egy műszakban 8-16

óraig dolgozik, vagy ha ezt követően 16-18 óráig rendkívüli munkavégzést rendeltek el számára.

Ha a – többműszakos munkaidő-beosztásban foglalkoztatott – munkavállaló nappali műszakban dolgozik, az erre az időre eső bére után nem jogosult műszakpótlékra.

A Legfelsőbb Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint többműszakos munkarendnek minősül és ezért éjszakai műszakpótlék-fizetési kötelezettséggel az alábbi tényállás szerinti munkavégzés: A munkavállalók eladó-pénztáros munkakörben, munkaidőkeret meghatározása mellett két műszakban dolgoztak. A munkáltató napi üzemelési ideje meghaladta a napi teljes munkaidő mértékét, az üzlet nyitvatartási ideje 7-20 óráig tartott, a munkavállalók reggel 5 és 7 óra között kezdték a munkát, az esti befejezés pedig 20-22 óra közé esett. A munkaidő-beosztás szerint munkakezdés és befejezés időpontja változó volt, de megállapítható volt, hogy napi munkaidejük egyik héten túlnyomórészt a délelőtti műszak (6-14 óra), másik héten nagyrészt a délutáni műszak (14-20 óra) idejére esett úgy, hogy a délelőtt, illetve délután munkát végzők munkaideje részben egymást fedve, azonos időre esett. A többműszakos munkarend törvényi feltételei tehát megállapíthatóak, így a reggel 5 és 6 óra között végzett munkáért éjszakai műszakpótlékot kell fizetnie a munkáltatónak. (Mfv. II. 10. 680/2007/2.)

c) A rendkívüli munkavégzés ellenértéke

A nem rendes munkaidőben, hanem azon felül teljesített munkavégzés a munkavállalóra nagyobb megterheléssel jár, ezért hátrányosabb is. Ezt a hátrányt a munkáltató köteles – általában külön díjazással – kiegyenlíteni.

A munkavállaló részére a rendkívüli munkavégzésért ellenérték akkor jár, ha

- a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan, vagy
- a munkaidőkereten felül

végez munkát. Az ilyen munkavégzés esetében a munkavállalót a rendes munkabére változatlanul megilleti, a rendkívüli munkavégzést a munkáltató ezen felül köteles ellentételezni, melynek formája lehet:

- bérpótlék,
- szabadidő,
- bérpótlék és szabadidő.

A bérpótlék általános **mértéke 50%**, munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása azonban előírhatja, hogy a pótlék helyett a munkavállalónak **szabadidő** jár. Ilyenkor a szabadidő mértéke nem lehet kevesebb, mint a végzett rendkívüli munka időtartama (több természetesen lehet).

Magasabb ellenérték illeti meg a munkavállalót, ha a rendkívüli munkavégzést nem a rendes munkaidejét meghaladóan, azzal egybefüggően, hanem a munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapon (pihenőidőben) végzi. Ebben az esetben kétfajta ellentételezés lehetséges:

- 100% pótlék vagy
- 50% pótlék + másik pihenőnap (pihenőidő).

d) A készenlét, ügyelet díjazása

Amennyiben a munkavállaló készenlétet vagy ügyeletet teljesít – tekintve, hogy ez alatt az idő alatt tényleges munkavégzés nem történik, és a munkavállalót csak rendelkezésre állási kötelezettség terheli – az ennek időtartamára járó díjazás is arányosan

alacsonyabb, mint tényleges munkavégzés esetén. Készenlét esetén a személyi alapbér 20 %-ának, ügyelet esetén a személyi alapbér 40 %-ának megfelelő munkabér jár.

A készenléti és ügyeleti díj számítása szempontjából nem számít ügyeleti időnek, amennyiben a munkavállaló a készenlét, az ügyelet alatt munkát végez. Ebben az esetben ugyanis a munkavállaló részére a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó szabályok szerint jár díjazás. A díjazás történhet eseti vagy átalány-elszámolás alapján. Az átalánydíjazás mind a készenlét (ügyelet), mind pedig a munkavégzés idejére járó díjazást magába foglalja.

e) A munkaszüneti napi munkavégzés díjazása

A munkaszüneti napi munkavégzésért a munkavállalót ugyancsak külön díjazás illeti meg. A díjazás eltérően alakul attól függően, hogy a munkavállaló

- a munkaidő-beosztása alapján, vagy
- rendkívüli munkavégzésként

teljesít munkavégzést munkaszüneti napon.:

- munkaszüneti napon munkavállaló *rendes munkaidőben* csak a megszakítás nélküli munkarendben, vagy rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál, vagy munkarendben; a külföldre történő szolgáltatás nyújtásához - a szolgáltatás jellegéből eredően, a munkaszervezéstől függetlenül - e napon szükséges, információtechnológiai és informatikai eszközzel történő munkavégzés esetén; illetve ha a kiküldetés helye szerint irányadó jog alapján e napra munkavégzés rendelhető el - külföldi kiküldetés során foglalkoztatható,
- munkaszüneti napon *rendkívüli munkavégzésre* csak kivételes esetben kerülhet sor, egyrészt rendkívüli esemény bekövetkezése miatt (pl. baleset, elemi csapás, egészséges fenyegető veszély megelőzése) vagy ha a munkavállaló *rendes munkaidőben* egyébként foglalkoztatható.

Havidíjas munkavállaló esetén a munkavállalót – a havi munkabérén felül – a munkaszüneti napon végzett munkáért járó munkabére (az erre a napra eső munkabér) illeti meg. Ha a munkavállalót teljesítménybérrel vagy órabérrel díjazzák, - a munkaszüneti napon végzett munkáért járó munkabérén felül - távolléti díja illeti meg.

Ha a munkavállalót munkaszüneti napon rendkívüli munkavégzésre kötelezik, a munkavállalót az előzőek szerint járó munkabérén felül a rendkívüli munkavégzés ellenértéke is megilleti, vagyis:

- 100 % pótlék, vagy
- 50 % pótlék és másik pihenőnap (pihenőidő), vagy
- a megállapított átalány.

f) Vasárnapi munkavégzés díjazása

Ugyancsak pótlék illeti meg bizonyos kivételekkel – azt a munkavállalót, aki vasárnapon, a munkaidő-beosztása szerinti *rendes munkaidőben* teljesít munkavégzést. A munkavállalót megillető bérpótlék összege – a *rendes munkabérén* felül – **50 %**, amennyiben a vasárnapi munkavégzésre:

- a) három vagy ennél több műszakos munkarendben, vagy
- b) a heti pihenőnapok két héttől hat hónapig terjedő összevonásával kerül sor.

Nem jogosult azonban vasárnapi pótlékra

- a) a megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben,
- b) a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál, illetve munkakörben foglalkoztatott,
- c) a részmunkaidő esetén a felek megállapodása alapján rendes munkaidőben kizárólag szombaton és vasárnap foglalkoztatott, valamint
- d) az időnyomkát végző munkavállaló.

3. A munkabérről adandó elszámolás

A munkavállaló részére munkabéréről részletes írásbeli elszámolást kell adni. Az elszámolásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló a kiszámítás helyességét, valamint a munkabérből való levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja; ettől érvényesen eltérni nem lehet. Az írásbeli elszámolásnak tartalmaznia kell a rendkívüli munkavégzés, az ügyelet és a készenlét jogcímén kifizetett díjazást is.

4. A munkaügyi hatóság jogosítványai a munkabérek ellenőrzésével kapcsolatban

A munkaügyi ellenőrzés hatásköre a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (Met.) 3. § (1) bekezdés g) pontja alapján kiterjed a jogszabályban, kollektív szerződésben vagy a miniszter által az ágazatra, alágazatra kiterjesztett kollektív szerződésben megállapított munkabér mértékére, valamint a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezések megtartására. Ennek megfelelően a **kötelező legkisebb munkabér, garantált bérminimum, illetve garantált bér megfizetésén** túlmenően a munkaügyi ellenőrzés hatásköre kiterjed a munkavállalót jogszabály (így mindenekelőtt a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény /Mt./), továbbá a kollektív szerződés vagy kiterjesztett hatályú kollektív szerződés alapján megillető **bérpótlékokra** is. Az általános hatásköri szabályok szerint ezekben a tárgykörökben is általában a hivatalbóli eljárás elve érvényesül, azonban a munkabérnek a kollektív szerződésben rögzített mértéke tekintetében az eljárás csak annak a félnek a kérelmére folytatható le, akinek jogát vagy jogos érdekét az ügy tárgya érinti (ebben az esetben ez értelemszerűen a munkavállaló, vagy a munkavállalók meghatározott köre). Így tehát a bérpótlékok esetében is irányadó, hogy kollektív szerződésben rögzített bérpótlék esetében a munkaügyi ellenőrzés **csak kérelemre** folytatható le. Amennyiben a pótlékot – nem jogszabályi előírás alapján – a felek megállapodása rögzíti csupán, a pótlék megfizetése iránti igény kizárólag munkaügyi bíróság előtt érvényesíthető!

A munkabérrel kapcsolatos jogszabályhelyek közül a Met. a **teljesítménybérezéssel** összefüggő rendelkezései ellenőrzésének egy szűkített jogszabályi keretet biztosít. A Met. 3. § (1) bekezdésének o) pontja alapján a hatóság hatásköre kiterjed a teljesítménykövetelmény megállapítása tekintetében az előzetes foglalkoztatói eljárás lefolytatásának tényére, valamint a teljesítménykövetelmény és a teljesítménybértényezők alkalmazása előtti közlésére vonatkozó szabályok megtartására.

A munkaügyi ellenőrzés ugyancsak kiterjed – többek között - a munkaviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó **elszámolás** megtörténteire vonatkozó jogszabályok rendelkezéseinek megtartására is [Met. 3. § (1) bekezdés h) pont].

A Met. 6/A. § (1) bekezdésének g) pontja alapján a munkaügyi bírság kiszabása kötelező, ha a munkáltató a jogszabályban vagy kollektív szerződésben - ideértve a miniszter által az ágazatra, alágazatra kiterjesztett kollektív szerződést is - megállapított munkabér

összegére, valamint a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezéseket a munkaügyi ellenőrzéssel érintett telephelyen foglalkoztatott munkavállalók legalább húsz százaléka vonatkozásában megsértette (ide nem értve a felszámolási eljárás alatt álló foglalkoztatót).

5. Munkabérre vonatkozó szabályok egyszerűsített foglalkoztatás esetén

Az egyszerűsített foglalkoztatás valamennyi formája esetében irányadóak a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 295/2009. (XII.21.) Korm. rendelet, valamint a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés szabályai.

Az egyszerűsített foglalkoztatás esetében a bérezési szabályok lényegében azonosak az Mt. szerinti munkaviszonyra vonatkozó szabályaival.

Az egyszerűsített foglalkoztatás különböző formáit tekintve a következőket kell kiemelni:

Az egymást követő napi, alkalmi munka keretében történő foglalkoztatásnál a bérezés ugyanaz, mint a heti bér esetében, amennyiben napi vagy hetibért állapítanak meg. Ugyanez irányadó abban az esetben is, ha az azonos munkáltatónál történő foglalkoztatás egy hónapban 15 napon keresztül, illetve a maximálisan lehetséges 90 napon keresztül történik. Természetesen ebben az esetben figyelemmel kell lenni arra, hogy az 5. napot meghaladóan legalább két nap megszakítás legyen. A havi 15 nap esetében a foglalkoztatás csupán a következő naptári hónapban lehetséges, mindaddig, amíg a foglalkoztatási formában el nem éri a 90 napot.

Hasonlóképpen irányadóak a bérezésre vonatkozó szabályok az időnymunka esetén.

Az egyszerűsített foglalkoztatási formák esetében alkalmazható bérezési forma a teljesítménybér is. A teljesítménybérezés szabályai elsősorban a mezőgazdasági időnymunka esetén jutnak szerephez. A teljesítménybérezés szabályait a munkavállalóval közölni kell, azonban az akár naponként is eltérő lehet, amennyiben a bejelentés egy napra teljesült.

Ugyancsak alkalmazni kell az Mt. - gazdaságilag indokolt esetben – személyi alaphér fizetésére vonatkozó előírását. Amennyiben tehát a munkavállaló hosszabb időtartamú bejelentés (munkaszerződés) esetén önhibáján kívül átmenetileg rövidebb munkaidőben dolgozik, vagy nem végez munkát, részére a kiesett időre fő szabály szerint személyi alaphért kell fizetni. Természetesen a munkáltatónak arra is van lehetősége, hogy a munkavállalót kijelentse azon az alapon, hogy a munkavégzés megghiúsult.

Ugyanakkor új szabály, hogy nem kell figyelembe venni az állásidővel kapcsolatos szabályt, azaz ha a munkavállaló a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni, az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) személyi alaphér nem illeti meg.

Az egyszerűsített foglalkoztatás esetében alkalmazni kell a munkabérrel adandó elszámolásra vonatkozó, az elszámolás tartalmi követelményeire vonatkozó, illetve a minimálbér számítására vonatkozó szabályokat is.

Mezőgazdasági vagy turisztikai idénymunka esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalóként 500 forint, alkalmi munka esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalóként 1000 forint közterhet kell fizetni. (A munkáltatónak – a többi foglalkoztatási jogviszonytól eltérően – nem kell összesített jövedelemigazolást adnia az alkalmazott személy részére az elszámolási évet követő év január 31-éig.)

A minimálbér kifizetése szempontjából pl. egy öt napra szóló alkalmi foglalkoztatás esetén – ha pl. a munkavállaló kérte a munkaszerződés írásba foglalását, akkor abban 16 900 forintot kell bruttó munkabérként feltüntetni (ha felek minimálbérben állapodtak meg, de ennél magasabb munkabér is kiköthető), és a kifizetendő összeg ugyancsak 16 900 forint. Ebből következően a munkabérrel szóló elszámolásnak minimálisan – levonási kötelezettség hiányában - a kifizetett összeget és azok jogcímeit kell tartalmaznia (a személyi alapbéren túl pl. rendkívüli munkavégzés pótléka, megváltott szabadság stb.)

OMMF Munkaügyi Főosztály/OM

