

Jelen tananyag a Szegedi Tudományegyetemen készült az Európai Unió támogatásával. A tananyag elkészítését az EFOP-3.6.2-16-2017-00007 azonosító számú, Az intelligens, fenntartható és inkluzív társadalom fejlesztésének aspektusai: társadalmi, technológiai, innovációs hálózatok a foglalkoztatásban és a digitális gazdaságban című projekt támogatta. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap és Magyarország költségvetése társfinanszírozásában valósul meg.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE



MUNKAJOG - BEVEZETÉS A MUNKAJOG ALAPJAIBA

6. OLVASÓLECKE - A MUNKA DÍJAZÁSA

Dr. Lukács Adrienn

Olvasási idő: kb. 35 perc

A munkabér fizetési kötelezettség a munkáltató főkötelezettségei között is megjelenik. A munka díjazásába, a munkabérbe beletartozik mindaz a pénzbeli vagy természetbeni juttatás, amelyben a munkavállaló a közvetlenül vagy közvetve, a munkájára tekintettel részesül. Az olvasólecke áttekinti a munkabér legfontosabb elemeit, valamint a munkabér védelmére vonatkozó szabályokat.

ALAPBÉR

A munkabér egyik eleme az **alpbér**. Az alpbér a munkaszerződés kötelező eleme, már a munkaszerződés megkötésekor meg kell benne állapodni, ennek hiányában nem jön létre munkaviszony a felek között. Az alpbér megállapításakor a felek szabadon állapodhatnak meg annak összegében, két megkötéssel.

Különbség tehető aszerint, hogy az alpbér időbérben vagy teljesítménybérben kerül meghatározásra. Az **időbér** a munkában töltött idő függvényében meghatározott bér, míg a teljesítménybér a munka eredményétől függően jár. **Teljesítménybér** alkalmazásában a feleknek kifejezetten meg kell állapodniuk.

1. Az első megkötés a **kötelező legkisebb munkabér** és a **garantált bérminimum**, mely egy összegszerű alsó korlátot jelent. A kötelező legkisebb munkabér a köznyelvben minimálbérként honosodott meg, míg a garantált bérminimumra a diplomás minimálbér kifejezés használatos. Ez az a minimum összeg, amit minden munkavállaló számára ki kell fizetni. Az adott évre vonatkozó minimálbér/garantált bérminimum összegét [kormányrendelet](#) határozza meg, lebontva havibér, hetibér, napibér és órabér formájára is. Ezt a teljes foglalkoztatásra kell érteni, részmunkaidős foglalkoztatás esetén megfelelően arányosítani kell az összeget. A kötelező legkisebb munkabért valamennyi munkavállaló esetében alkalmazni kell, a garantált bérminimumot pedig a legalább középfokú iskolai végzettséget vagy középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállalókra kell alkalmazni.

2021-ben a minimálbér összege teljes munkaidős foglalkoztatás esetén 167 400 Ft /hó, a **garantált bérminimum** 219 000 Ft /hó.

2. A második megkötés az **egyenlő bánásmód** követelményéhez kapcsolódik. Az Mt. 12. § szerint ugyanis a munka díjazásával kapcsolatban a munkáltató köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét. Ez azt jelenti, hogy [egyenlő munkáért egyenlő bért](#) kell fizetnie. Az Mt. meghatározza, hogy milyen szempontokat kell figyelembe venni a munka egyenlő értékének meghatározásánál. Ide tartozik például az elvégzett munka természete, minősége, mennyisége, a munkakörülmények, a szükséges szakképzettség, fizikai vagy szellemi erőfeszítés, tapasztalat, felelősség és a munkaerő-piaci viszonyok.

Különbséget lehet tenni továbbá a bruttó és nettó bér között. **Bruttó bér** a levonásmentes bér, **nettó bér** az a bér, amiből már levonták a munkavállaló által fizetendő adót és járulékot. A munkaszerződésnem az alpbért bruttó bérben kell feltüntetni.

A munkabér **munkavállalói terheként 18,5 %** társadalombiztosítási járulékot és **15 %** személyi jövedelemadót vonnak le, a **munkáltatókat 15,5 %** szociális hozzájárulási adó és **1,5 %** szakképzési hozzájárulás terheli.

A MUNKABÉR EGYÉB ELEMEI

Az alpbéren túlmenően a munkabérbe egyéb elemek is beletartoznak. A **bérpótlék** abban az esetben jár a munkavállalónak, *ha különleges körülmények között, vagy ha a szokásostól eltérő időben végzi a munkáját, vagy ha ezek a körülmények rendszeressé válnak.* A bérpótlék az alpbéren felül illeti meg a munkavállalót. A bérpótlék összegét az egy órára járó alpbér alapján kell kiszámítani, az egyes bérpótlékok ennek százalékában vannak meghatározva. [Mt. 139. § (2)]

Az Mt. a bérpótlékok között rendelkezik:

- a vasárnapi pótlékról,
- a munkaszüneti napi pótlékról,
- a műszakpótlékról,
- az éjszakai pótlékról,
- a rendkívüli munkaidőben végzett munkáért járó pótlékról,
- a készenlét és az ügyelet esetében fizetendő pótlékról és
- az előírtnál rövidebb időben történő foglalkoztatás díjazásáról.¹

¹ HAJDÚ József – KUN Attila (szerk.): *Munkajog*. Patrocinium Kiadó, Budapest, 2014, 230. p.

PÓTLÉK MEGNEVEZÉSE	FELTÉTELEI	PÓTLÉK MÉRTÉKE
vasárnapi pótlék [Mt. 140. § (1)]	“csak a vasárnap rendes vagy rendkívüli munkaidőben, a törvényben meghatározott típusú tevékenységek körében, illetve munkaköri jellegzetességek mellett való foglalkoztatás esetén jár” ²	50 %
munkaszüneti napi pótlék [Mt. 140. § (2)-(3)]	munkaszüneti napon történő munkavégzés rendes munkaidőben	100 %
műszakpótlék (Mt. 141. §)	- ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik ÉS - 18 és 6 óra között történik a munkavégzés	30 %
éjszakai pótlék (Mt. 142. §)	- a munkavégzés időtartama meghaladja az 1 órát ÉS - 22 és 6 óra között történik a munkavégzés	15 %
rendkívüli munkaidőben végzett munkáért járó pótlék (Mt. 143. §)	túlmunka pótlék: a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben, a munkaidőkereten felül vagy az elszámolási időszakon felül végzett munka esetében	50 % (vagy szabadidő)
	pihenőnapi pótlék: a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén	100 % (50 %, ha a munkáltató másik pihenőnapot biztosít)
készenlét (Mt. 144. §)	készenlétben történő rendelkezésre állás	20 %
ügyelet (Mt. 144. §)	ügyelet elrendelése	40 % (50 %, ha az ügyelet alatt elrendelt munka tartama nem mérhető)
előírtnál rövidebb időben történő foglalkoztatás	állásidő	alapbér
	mentesülés a munkavégzés alól, meghatározott esetekben	távolléti díj ³

² HALMOS Szilvia – PETROVICS Zoltán: *Munkajog*. Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatás-tudományi Kar Budapest, 2014, 171. p.

³ A távolléti díj a havi alapbér és bérpótlékok alapján kiszámolt összeg. Mt. 148-152. § Célja, hogy a munkavállalót körülbelül olyan helyzetbe hozza, mintha a kérdéses időszak alatt dolgozott volna.

A munkáltatónak lehetősége nyílik arra, hogy különféle **juttatásokat** biztosítson a munkavállalóinak. Ez egyrészt lehet *támogatás* (például home office támogatás), másrészt *béren kívüli juttatás*.⁴

Érdekesség: „A 'cafeteria' angol szó, jelentése 'önkiszolgáló étterem'. Az elnevezés találó, hiszen a munka világában olyan munkáltató által összeállított juttatási rendszert jelent, ahol az egyes elemek választhatók, pont, mint amikor egy önkiszolgáló étteremben választ az ember a rendelkezésre álló kínálatból. Noha a rendelkezésre álló lehetőségek természetesen korlátozottak, ez a választható elemekből álló juttatási csomag mégis népszerű a munkáltatók között, mivel általa gyakran kedvezőbb közterhek mellett adhatnak bérkiegészítést a munkavállalóknak.”⁵

Előfordulhat még prémium vagy jutalom is. Mindkettő az alpbéren felüli plusz juttatás, azonban **nem szinonim fogalmak**. A **prémium** akkor fizetendő a munkavállalónak, ha egy a munkáltató által meghatározott, előre kiírt feltételt, feladatot teljesít. Ezzel szemben a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik, hogy nyújt-e **jutalmat** a munkavállalók számára. Jutalom formájában rendszerint a rendkívüli munkateljesítmény, példamutató magatartás tipikusan egyszeri díjazása valósul meg.

DÍJAZÁS A MUNKAVÉGZÉS HIÁNYÁBAN

Főszabály szerint munkabér munkavégzés esetén jár. Kivételes jelleggel ugyanakkor, de a Mt. meghatároz olyan eseteket, amikor a munkavállalót **távolléte esetén is díjazás** illeti meg.

- Az első ilyen kivétel az **állásidő**. Állásidőről akkor beszélünk, amikor a munkáltató nem tesz eleget a foglalkoztatási kötelezettségének (kivéve az elháríthatatlan külső ok esetét). Ebben az esetben a munkáltató oldalán felmerült ok miatt nem kerül sor, a munkavállaló mégis *alpbérében* fog részesülni az állásidő időtartamára. [Mt. 146. § (1)] Az alpbéren felül jogosult lesz a *bérpótlékra* is, amennyiben a munkaidő-beosztása alapján bérpótlékra lett volna jogosult. (Mt. 147. §)

⁴ HAJDÚ József – KUN Attila (szerk.): *Munkajog*. Patrocinium Kiadó, Budapest, 2014, 236. p.

⁵ A munkabérszerű juttatások formái. 2021. Elérhető: https://www.jogpontok.hu/kiadvanyok/A_munkaberszeru_juttatasok_formai.pdf (Letöltés ideje: 2021. április 26.) 1. p.

- Amennyiben a munkavállaló a **munkáltató hozzájárulása alapján mentesül** a munkavégzés alól (pl.: különös méltánylást érdemlő családi ok miatt), akkor *megállapodásuk szerint jogosult díjazásra*. [Mt. 146. § (2)]
- *Távolléti díjra* lesz jogosult a munkavállaló:
 - a **szabadság** tartama alatt, [Mt. 146. § (3) a)]
 - a **munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés** bizonyos eseteiben: kötelező vizsgálat tartama alatt, véradás esetén, szoptatás esetén meghatározott időtartamra, hozzátartozó halálkor két munkanapra, általános iskolai tanulmányok, vagy meghatározott képzés időtartamára, az örökbefogadás előkészítése időszakára, valamint a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés kivizsgálásának időtartamára, [Mt. 146. § (3) b)]
 - amennyiben **bíróság vagy hatóság felhívására**, személyes részvétele az eljárásban tanúként szükséges, [Mt. 146. § (3) c)]
 - az **óra- vagy teljesítménybérezés** esetén a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő, [Mt. 146. § (3) d)]
 - ha **munkaviszonyra vonatkozó szabály**, munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő. [Mt. 146. § (3) e)]
- *Távolléti díj 70 %-a* illeti meg a munkavállalót a **betegszabadság** időtartama alatt. [Mt. 146. § (5)]

MUNKABÉR VÉDELME

A **munkabér védelmére** vonatkozó szabályok a munkabér kifizetésével kapcsolatos rendelkezéseket tartalmazzák. Rögzítik, hogy a munkabért *forintban* kell megállapítani és kifizetni. Ez alól kivételt képez a külföldön történő munkavégzés vagy jogszabály eltérő rendelkezése. Kifejezetten *tiltja*, hogy utalványban vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában történjen a munkabér kifizetése. A munkabér kifizetése történhet készpénzben, vagy a munkavállaló által meghatározott bankszámlára történő utalással. [Mt. 157. §, 158. § (1)]

A **kifizetés időpontját** tekintve a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig ki kell fizetni. Amennyiben utalással történik a fizetés, akkor a munkavállalónak a bérfizetési napon rendelkeznie kell tudni a munkabérrel. Ha készpénzben történik a kifizetés, akkor amennyiben az munkaszüneti napra, heti pihenőnapra, szabadságra vagy egyéb jogszerű

távollét időtartamára esik, akkor a távollétet megelőzően kell kifizetni. [Mt. 157. § (1), 158. § (2), 159. § (2)-(4)]

Példa: Ha a munkavállaló készpénzben kapja a fizetését és pár nappal a bérfizetést megelőzően elmegy 10 nap szabadságra, akkor a munkabérét a szabadság megkezdése előtt ki kell fizetni a számára.

A **kifizetés helyét** illetően a munkabért a munkavállaló munkahelyén vagy a munkáltató telephelyén kell kifizetni. Szórakozóhelyen munkabér csak az ott dolgozóknak fizethető ki. [Mt. 159. § (6)]

A kifizetést követően a munkáltató köteles arról **írásbeli elszámolást** nyújtani a munkavállalót számára. Az írásbeli elszámolás azt szolgálja, hogy tájékoztassa a munkavállalót a kifizetett munkabérről, ellenőrizni tudja az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét. (Mt. 155. §)

A munkabérből **levonást** csak jogszabály vagy végrehajtó határozat írhat elő kötelezően. Ide tartozik például a jogszabály által fizetendő adó és járulék, vagy a bíróság által megállapított gyermektartásdíj. A munkáltatónak *lehetősége* van a levonásra saját követelése érvényesítése céljából, ha a munkavállaló ahhoz hozzájárult, vagy ha az előlegnyújtásból ered. (Mt. 161. §)

Amennyiben **jogalap nélkül történt a munkabér kifizetése**, azt a munkáltató 60 napon belül követelheti vissza. 60 napon túl csak akkor követelheti ezt a munkavállalótól, ha a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga a munkavállaló idézte elő. (Mt. 164. §)

A **Bérgarancia Alap** szintén a munkabér védelmét szolgálja. Lényege, hogy a munkáltató **bérgarancia-eljárás** keretében ki tudja egyenlíteni a munkavállalókkal szemben fennálló kiegyenlítettlen bértartozásait. A munkáltató az ehhez kapcsolódó támogatást akkor tudja igénybe venni, ha felszámolási vagy kényszertörlési eljárás alatt áll.

TANANYAG

- HAJDÚ József – KUN Attila (szerk.): *Munkajog*. Patrocinium Kiadó, Budapest, 2014, 223-239. pp.
- HALMOS Szilvia – PETROVICS Zoltán: *Munkajog*. Nemzeti Közsolgálati Egyetem Közigazgatás-tudományi Kar Budapest, 2014, 168-180. pp.

AJÁNLOTT IRODALOM, FORRÁSOK

- JOGPONTOK KISKÖNYVTÁR: *A munka díjazása*. Elérhető: <https://www.jogpontok.hu/download/AMunkaDijazasa.pdf> (Letöltés ideje: 2010. április 22.)
- DIHEN LAJOSNÉ: *A munkabér kifizetésének szabályai*. 2016. Elérhető: <https://ado.hu/munkaugyek/a-munkaber-kifizetesenek-szabalyai/> (Letöltés ideje: 2010. április 22.)

ELLENŐRZŐ KÉRDÉSEK

1. Mit jelent a munkabér?
2. Milyen elemei lehetnek a munkabérnek?
3. Mire kell figyelemmel lenni az alapbér meghatározásánál?
4. Mi a különbség a minimálbér és a garantált bérminimum között?
5. Milyen szabályok vonatkoznak a munkabér kifizetésére?