



# A MUNKA ÁRA, AVAGY MEGFIZETHETŐ-E A MUNKAVÁLLALÓ EGÉSZSÉGE?

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

## A munka díjazása

A kézirat lezárva 2017. december 1-jén.

### Impresszum

Szerző: Dr. Dudás Katalin  
Lektorálta: Dr. Koch Mária  
Felelős Kiadó: Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete  
1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.  
Projekt neve: A munkahelyi egészség és biztonság  
fejlesztése a kiskereskedelmi ágazatban  
Projekt azonosítószám: GINOP-5.3.4-16-2017-00028  
Nyomda: Le Coin Kft., 1066 Budapest, Lovag utca 16.  
ISBN: ISBN 978-615-80934-6-0  
Készült 2018-ban.



## 1. Elvek

A Munka Törvénykönyve<sup>1</sup> [Mt.] szerint a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni és munkavégzésre munkaidőben rendelkezésre állni, a munkáltató pedig köteles a munkavállalót foglalkoztatni és számára munkabért fizetni.<sup>2</sup>

A munkaviszonyban tehát a „*munkaerő ára*”, ellenértéke a munkabér. A munkaerő felhasználása, a munkavégzés körülményei negatív hatással lehetnek a munkavállaló egészségére, ezt a kockázatot azonban a munkabér mértéke – bármilyen összegben is kerül meghatározására – nem ellensúlyozza.<sup>3</sup> Ezt azt jelenti, hogy a munkavállalónak nincs ráhatása a munkavégzés feltételeinek kialakítására, ezért a munkáltató köteles szavatolni, hogy az általa biztosított munkaeszköz, anyag és körülmények megfelelnek a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető követelményeknek. Éppen ezért a jog kifejezetten tiltja, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek teljesítése helyett a munkáltató pénzbeli vagy egyéb megváltást adjon a munkavállalónak.<sup>4</sup> A munkavégzés minden negatív hatása természetesen nem küszöbölhető ki, de azoknak a veszélyeztető tényezőknek kiküszöbölése, amelyek a munkavédelmi szabályokban részletesen szabályozottak, a munkáltató alapvető feladata és kötelezettsége. Ez a munkavédelem egyik alapelve, és a munkavállalónak az Alaptörvényben biztosított joga.<sup>5</sup>

## 2. Kifizetési jogcímek

A munkavállaló a munkáltatótól négyféle („jogcímen”) részesülhet kifizetésben:

- munkabér,
- költségtérítés,
- béren kívüli juttatások (kafetéria)
- egyéb (végkielégítés, kártérítés)

címén.

<sup>1</sup> a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

<sup>2</sup> Mt. 42. § (2) bekezdés

<sup>3</sup> Mint ahogy egy olcsó termék árában kifejezésre jut, hogy megfelelőségért az eladó nem vállal felelősséget, szavatosságot.

<sup>4</sup> a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény [Mvt.] 18. § (2) bekezdés

<sup>5</sup> Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése

Annak eldöntésénél, hogy a munkavállalónak fizetett összeg pontosan minek minősül, nem az elnevezése a meghatározó. Legalább annyira fontos a kifizetés tényleges rendeltetése, amely valamennyi körülmény vizsgálatával dönthető el. Az, hogy az adott juttatás munkabér jellegű-e vagy sem, több szempontból is fontos lehet. Ilyen például a munkabér visszakövetelése, mivel erre nem 3 év, hanem mindössze 60 nap áll rendelkezésre, de jelentősége lehet a munkabérre folytatott végrehajtás, vagy a felszámolási eljárásban érvényesített igények esetén is.

## 2.1 Munkabér

Munkabérnek kell tekinteni minden, a munkavégzés ellenszolgáltatásaként, illetve a munkával nem töltött időre kollektív szerződés vagy a munkaszerződés alapján járó díjazást (pl. állásidő). Ha egy adott juttatás magáért a munkavégzésért jár, vagy a munkavégzés a munkáltató érdekkörében felmerült ok miatt marad el, de a munkavállaló mégis jogosult rá, akkor azt munkabérnek kell tekinteni.<sup>6</sup> A munkaviszony alapján a munkavállalónak meghatározott pénzbeni juttatás a munkavégzés fejében jár, elnevezésére tekintet nélkül munkabérnek minősül.<sup>7</sup> Esetenként kell eldönteni, hogy a munkaviszony alapján a munkavállalónak kifizetett valamilyen összeg munkabérnek minősül-e, ebből a szempontból nem a juttatás elnevezésének, hanem tényleges tartalmának van jelentősége.<sup>8</sup> A munkabér meghatározásánál nem egyedül annak elnevezése, hanem az azzal kapcsolatos összes körülmény az irányadó.<sup>9</sup>

A munkaért járó díjazás alapvető formája az alpbér. Az alpbért mindig időbérben kell megállapítani és a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme. Mértéke legalább a minimálbér, vagy – legalább középfokú iskolai végzettséget, szakképesítést igénylő munkakörben – a garantált bérminimum.<sup>10</sup> Az időbér leggyakrabban havi bért jelent, de nincs akadálya heti, napi vagy órabér meghatározásának sem.

A minimálbért és a garantált bérminimumot 2018-ra is a 430/2016. (XII. 15.) Korm. rendelet határozza meg. Teljes munkaidő esetén összegük:

- Minimálbér: egy hónapra 138 000 Ft., egy hétre: 31 730 forint, egy napra 6 350 forint, egy órára 794 forint.

- Garantált bérminimum: egy hónapra 180 500 Ft., egy hétre: 41 500 forint, egy napra 8 300 forint, egy órára 1 038 forint.

Részmunkaidő esetén a munkaidővel arányos rész a minimum.

*Teljesítménybér*<sup>11</sup> esetén is meg kell állapítani az időbéres alpbért. A teljesítménybért előre meghatározott, reális (teljes munkaidő alatt 100%-ra teljesíthető) teljesítménykövetelmény alapján kell fizetni. Ha a munkavállaló tisztán teljesítménybéres, erre csak akkor van lehetőség, ha ehhez a munkaszerződésben hozzájárult; ilyenkor is minden hónapban az alpbére legalább 50%-ával megegyező mértékű garantált bérre jogosult. Ha a bérezése időbérből és teljesítménybérből vegyesen áll, ezt a munkáltató akkor vezetheti be egyoldalúan, ha az időbér-rész eléri a munkavállaló alpbéret. Ha ennél kevesebb, ehhez is munkaszerződés-módosítás kell.

### Jó tudni!

*A teljesítménybér munkavédelmi szempontból bizonyos veszélyeket rejt magában. A teljesítménykényszer ugyanis adott esetben oda vezethet, hogy a munkavállaló kevesebb figyelmet fordít a munkavédelmi követelmények betartására, vagy adott esetben szándékosan figyelmen kívül hagyja azokat, hogy gyorsabban dolgozhasson, hiszen az időkiesés számára pénzkiesést jelent (pl. nem tartja be a technológia által megkívánt leállási időket).*

### Példa

*Tilosak a munkabérben részesülő gépjárművezetők részére még prémium vagy bérkiegészítés formájában is azok a plusz kifizetések, amelyek a megtett távolsággal és/vagy a szállított áruk értékösszegével függnek össze, kivéve, ha e kifizetések jellegüknél fogva nem veszélyeztetik a közúti közlekedés biztonságát.*

*(Nemzetközi Közúti Fuvarosról szóló egyezmény (AETR) 11 cikkely)*

Sajátos teljesítménybér-fizetési módszerként terjedt el az ún. *jelenléti bónusz* (jelenléti prémium, hűségpénz stb.) fizetése. A munkavállaló ilyen esetben a juttatást nem kifejezetten munkaviszonybeli kötelezettségének teljesítésére tekintettel kapja, hanem a foglalkoztató azt a körülményt díjazza, hogy a munkavállaló tárgyhónapban nem rendelkezett a szabadsága saját felhasználású egynegyedével, nem vett igénybe betegszabadságot, illetve saját vagy kiskorú gyermeke betegsége okán nem volt táppénzes

<sup>6</sup> EBH 1994/54., EBH 2002/251

<sup>7</sup> BH 2008 252.

<sup>8</sup> BH 2001/396.

<sup>9</sup> BH1997 608

<sup>10</sup> Mt. 45. § (1) bekezdés, 136. § (1)-(2) bekezdés

<sup>11</sup> Mt. 137-138. §

állományban. A jelenléti bónusz tehát tulajdonképpen a munkavégzés melletti második legfontosabb munkavállalói kötelezettség, a munkavégzésre való rendelkezésre állás megszakítás nélküliségét honorálja. Azt a célozza, hogy minél kevesebbet hiányozzon a munkából a dolgozó. Látszólagosan tehát egy munkáltatói ösztönzési formáról van szó. A munkaügyi hatóság azonban egy adott esetben ezt a prémium jellegű juttatást azért minősítette jogellenesnek, mert végső soron a munkavállalókat visszatartotta attól, hogy éljenek a pihenéshez való alanyi jogukkal. Azonban ezt csak abban az esetben tudta megállapítani, ha volt egyéb, az ellenőrzés hatáskörébe eső konkrét jogsértés is (a szabadság kiadásával kapcsolatos munkáltatói kötelezettség megsértése), amely miatt eljárhatott.

### **Jog eset!**

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság egy olyan ügyet<sup>12</sup> vizsgált, amelyben csak azok a munkavállalók (tipikusan nők) voltak jogosultak egy magasabb teljesítménybér-megállapítási kategóriába sorolásra, akik adott féléves értékelési időszak alatt 85%-os jelenlétet – a fizetett szabadság és egyéb igazolt távollét kivételével – tudtak teljesíteni. A hatóság azt állapította meg, hogy a törvényben meghatározott védett tulajdonságok közül az egészségi állapot, az anyaság vagy apaság<sup>13</sup> miatt a bércsökkenés több munkavállalót érintett a 85%-os jelenléti küszöb el nemérése miatt. Mindez sértette az egyenlő bánásmód követelményét mindazokkal szemben, akik egészségi állapotuk vagy kiskorú gyermekük betegsége miatt hosszabb időre kényszerültek betegszabadságra, illetve táppénzes állományba. Annak ellenére így volt ez, hogy az említett bérezési módot a munkavállalók munkaszerződése is rögzítette. A munkáltató eljárása ugyanis nem felelt meg a világosság és közérthetőség követelményének, a munkavállalókat tulajdonképpen megtevesztették a munkaszerződés-módosítás aláírásánál, továbbá az EBH megkérdőjelezte, hogy önmagában a munkáltató gazdasági indokai elég állapot teremtettek-e a munkavállalók közötti megkülönböztetésre.

Sajátos teljesítménybérezési formát jelent a jutalom és a prémium is. A jutalomról a munkáltató mérlegelési jogkörében dönt, erre alanyi jogosultságot a munkavállaló nem szerezhet. Ha azonban a munkáltató a juttatás fizetését előre megígérte, és a munkavállaló ennek előfeltételeit teljesítette, prémiumról van szó.

### **Jog eset!**

A bírói gyakorlat szerint munkáltató által előre előírt feladat teljesítése esetén a munkabér jár a munkavállalónak,<sup>14</sup> kivéve, ha a munkáltató fenntartotta magának azt a jogot, hogy az összes körülmény utólagos értékelése alapján döntsön a prémiumra való jogosultságról.<sup>15</sup> Ha a munkavállaló a feladat teljesítését megkezdte, a már kitűzött feladatot a munkáltató nem vonhatja vissza.<sup>16</sup> Részleges teljesítés esetén prémium csak ilyen értelmű kitűzés esetén jár.

### **Jelenléti prémium a gyakorlatban – idézet egy munkáltató szabályzatból:**

#### **„Fizikai munkavállalók célprémium elszámolása**

Prémium kifizetésben csak az elszámolási időszak egészében munkaviszonyban álló munkavállaló részesülhet. A felmondási idejét töltő munkavállaló nem jogosult prémiumra. A tervezett (legalább 5 nappal előtte bejelentett) szabadság nem kifizetést csökkentő tényező.

Nem tervezett szabadság esetén a szabadság idejével csökkentett prémium kerül kifizetésre.

A munkavédelmi eszközök használatának elmulasztása esetén első alkalommal a prémium 50%-a, a második alkalommal a teljes összeg kerül megvonásra.

A prémium kifizetést kizáró körülmény, ha a munkavállaló az adott hónapban akár egy a munkanapot is munkavégzésre való alkalmatlanság miatt mulaszt (kialvatlan, itales állapot, munkahelyi italozás).<sup>17</sup>

A munkavégzés általánostól eltérő, nehezítő körülményeit a pótlékok elensúlyozhatják.<sup>17</sup> Az egy órára eső pótlék alapja az egy órára jutó alapbér. Felsorolásszerűen a pótlékok a következők:

- Vasárnapi pótlék (50%)
- Munkaszüneti napi pótlék (50%)
- Műszakpótlék (30%)
- Éjszakai pótlék (15%)
- Rendkívüli munkavégzésért járó pótlék (aszerint, hogy kap-e kompenzáló pihenő időt a munkavállaló, illetve munkanapon, heti pihenőnapon vagy munkaszüneti napon kellett rendkívüli munkát végeznie, 50 vagy 100%).

<sup>12</sup> 700/2007 EBH határozat

<sup>13</sup> az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. tv. 8. § h) és l) pont

<sup>14</sup> BH 1993/1/660

<sup>15</sup> BH 1999/9/427

<sup>16</sup> BH 1996/6/342

<sup>17</sup> Mt. 139-145. §

- Készenléti pótlék (20%)
- Ügyeleti pótlék (40%)

A pótlék bizonyos esetekben átalányként is megállapítható, vagy – reálisan megállapított összeggel – beépíthető az alapbérbe.

Mint látható, a bérpótlékok olyan munkavégzési körülmények között végzett munkáért járnak, amely körülményeknek egyébként a munkavédelem szempontjából is van jelentősége. Pl. az éjszakai vagy a rendkívüli munka tiltott bizonyos védett vagy sérülékeny munkavállalói csoportok számára: fiatal munkavállalók, állapotos vagy kisgyermekes anyák, gyermeküket egyedül nevelő munkavállalók, idősödő munkavállalók, csökkent vagy kizárt cselekvőképességű dolgozók tartoznak ide.<sup>18</sup>

Sajátosan számított bérek az ún. *átalánydíjazások*. Az átalánydíjazás lényege a változó összegű díjazás esetenkénti kiszámítása helyett egy reálisan megállapított átlagösszeg ismétlődő fizetése.

Három fajtája van:<sup>19</sup>

- a bérpótlékot is magában foglaló alapbér,
- a készenlét vagy ügyelet átalánydíjazása, illetve
- a pótlékátalány.

A bérpótlékot magában foglaló alapbérbe az egyes, munkarendtől függően rendszeresen fizetett pótlékok, így a vasárnapi, munkaszüneti napi, éjszakai és a műszakpótlék foglalható bele és fizetendő havonta fix összegben. A készenlét vagy ügyelet átalánydíjazása esetén a készenlét, ügyelet idejéből munkavégzéssel nem töltött időre járó készenléti, ügyeleti pótlék és a munkavégzéssel töltött időre járó munkabér havi összege foglalható egybe. Bármely bérpótlék helyett továbbá lehetséges havi átalányösszeget meghatározni. Mindhárom esetben a munkaszerződésben kell erről rendelkezni, hiszen a bér megállapítása kötelező megállapodási elem.

*Munkabér bizonyos esetekben munkavégzés hiányában is fizetendő.* Ez a munkaviszony tartós és függő munkavégzés jellegéből következik. Az ún. fizetett távollétek idejére a külön számítási szabályok alapján megállapítandó ún. távolléti díj<sup>20</sup> jár. A törvény meghatározza azt is, mely távollétek fizetettek, de a törvényben felsoroltakon túl is lehetséges a távollétre a munkáltatónak munkabért fizetni (pl. tanulmányi szerződés alapján).

A leggyakoribb esetek a következők:<sup>21</sup>

- szabadság ideje,
- felmondási időből a munkavégzés alóli mentesítés ideje,
- állásidő (ha a munkáltató nem tud a rendes munkaidőben munkát adni, és a munkavállaló csak készenállási kötelezettséget teljesít),
- munkaszüneti nap,
- hozzátartozó halála esetén 2 munkanap távollét ideje.

Ez esetekben távolléti díj fizetendő a munkavállaló számára, mely az irányadó időszakra (általában az utolsó 6 hónap) kifizetett különböző bérelemek számított átlaga. Ettől eltérően bizonyos bérelemeket – pl. az időbérben meghatározott alapbért – a kifizetési idővel kell figyelembe venni. Kivétel az állásidő, mert annak idejére nem távolléti díj, hanem alapbér jár.

Az állásidő kapcsán megjegyezzük, hogy a munkáltató állásidő-fizetési kötelezettsége csak akkor áll fenn, ha nem elháríthatatlan külső ok miatt nem tud munkát biztosítani a munkavállalónak. Ha a munkavállaló az általa betöltött munkakörre egészségügyileg alkalmatlan (pl. felszolgálóként dolgozó munkavállaló nem felel meg a személyi higiénés követelményeknek), abban az esetben ez a munkáltató számára elháríthatatlan külső oknak minősül, így a munkavállaló fizetés nélkül mentesül a munkavégzés alól.

## 2.2 Költségtérítés

A költségtérítés célja a munkavállaló oldalán a munkaviszony teljesítésével kapcsolatosan felmerülő és indokolt költségek megtérítése.<sup>22</sup> Ez a munkáltatónak kötelezettsége is.

A költségek indokoltságát azok igazolásával lehet bizonyítani, illetve – vélelmezett költség mérték tekintetében – átalányként, külön igazolás nélkül is költségtérítés fizetésére is lehetőség van.

E szabály alapján köteles pl. a munkáltató megtéríteni, ha a munkavállaló saját pénzéből előlegezte meg a munkáltató levelezésének postaköltségét, vagy anyagot vásárolt; ha kiküldetést teljesít és ezzel kapcsolatosan többletköltségei merülnek fel. A kiküldetési költségtérítés étkezési

<sup>18</sup> Mt. 113-114. §

<sup>19</sup> Mt. 145. §

<sup>20</sup> Mt. 148-152. §

<sup>21</sup> Mt. 55. és 146. §

<sup>22</sup> Mt. 51. § (2) bekezdés



költségtérítésből (napidíjból), szállás- és utazási költségből áll. A költségtérítésnek a jövedelemadó szempontjából igazolás nélkül elszámolható mértékét

- a belföldi hivatalos kiküldetést teljesítő munkavállaló költségtérítéséről szóló 437/2015. (XII. 28.) Korm. rendelet, valamint
- a külföldi kiküldetéshez kapcsolódó elismert költségekről szóló 285/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet tartalmazza.

Nem tiltott azonban, hogy ennél magasabb mértékű költségtérítést fizessen a munkáltató, adózáskor azonban ez nem lesz bevételcsökkentő tényező.

Meghatározott munkakörökben a munkavállaló a saját gépkocsiját használja a munkavégzéshez, munkaeszközként. Az ebből eredő költségek is utazási kiküldetési költségtérítés címén térítendőek meg, igazolás nem szükséges a 15 Ft/km általános személygépkocsi normaköltség (átalány) megtérítéséhez.

Költséget okozhat, ha a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült hely a munkavégzés helye, és ennek kapcsán bérleti díj, fűtési, világítási és a technológiai energia költsége merül fel.

A kiskereskedelemben ritka, atipikus munkaviszonynak minősülő *bedolgozói munkaviszony esetén* a költségtérítésnek kiemelt jelentősége van, hiszen ekkor a munkavállaló a saját munkaeszközével általában a saját lakhelyén, a saját rezsijére végzi a munkát. A munkavállaló részére meg kell téríteni az általa viselt, a munkavégzés során ténylegesen felmerült költségét, vagy ha az nem állapítható meg, általányt kell a munkavállaló részére fizetni. Nem jár díjazás és költségtérítés, ha a teljesítés az előírt követelménynek a munkavállalónak felróható okból nem felel meg. Csökkentett díjazás és költségtérítés jár, ha a munkáltató a munka eredményét részben vagy egészben felhasználhatja.<sup>23</sup>

A munkabér kifizetése a munkavállaló részére költséget nem okozhat.<sup>24</sup> Ez a rendelkezés azonban nem értelmezhető oly módon, hogy a munkáltató viselné a munkavállaló számlavezetéssel vagy készpénz felvételével kapcsolatos valamennyi költségét, csak az utalás költségét nem háríthatja át a munkavállalóra. Ez alól kivétel, hogy amennyiben a munkavállaló nem magyarországi székhellyel vagy fiókteleppel rendelkező pénzforgalmi szolgáltatónál vezetett fizetési számlára kéri a munkabér átutalását, ennek költségét teljes egészében magának kell viselnie.

### Jó tudni!

*A gyakorlat szerint azonban munkabérnek kell tekinteni, ha a költségtérítés rendeltetése nem, vagy nem kizárólag a felmerült költségek megtérítése, hanem a munkavállaló teljesítményének, végzett munkájának anyagi elismerése.<sup>25</sup>*

*Ha például a költségtérítésként feltüntetett és kifizetett összeg egy részéről megállapítható, hogy annak rendeltetése nem a felmerült költségek megtérítése, hanem az a munkaviszonyon alapuló személyes közreműködést, a végzett munka anyagi elismerését szolgálja, akkor ténylegesen munkabér kifizetése történik, a színlelt megállapodás pedig költségtérítésről szól.<sup>26</sup> Munkabérként kell figyelembe venni a költségtérítésként adott juttatást, ha valóddi rendeltetése a munka díjazása.<sup>27</sup>*

### Példák!

*Egyedi ügyben a bíróság a vállalati kötvényjuttatást is munkabérnek tekintette.<sup>28</sup>*

*Egy cégnél bevett szokás volt, hogy a munkavállalóknak fizetésük egy jelentős részét (20-40%-át is akár) gépkocsi költségtérítés címen fizették, függetlenül attól, hogy az adott munkavállalónak volt-e egyáltalán autója, vagy jogosítványa. A munkáltató a valóságban az adótörvények sajátos értelmezésével adó- és járulékelőnyökhöz kívánt jutni. Néhány évvel később a munkáltató önrevíziót nyújtott be, amely alapján a munkavállalók is felhívást kaptak a NAV-tól, hogy fizessék meg az összes elmaradt járulékot és adót, ami fejenként több százezer forintot tett ki.*

A juttatások körében taglaljuk a munkáltató által nyújtott juttatás egyik formáját, az öltözetet. A munkahelyen különféle célból kell viselni előre meghatározott öltözetet. A munkáltató a cég és az általa folytatott tevékenység felismertetését célzó *egyenruha*, a szervezet arculatát kifejező *formaruha*, vagy adott esetben a terméket a környezeti hatásoktól védő ruha viselését írhatja elő. Ezek a ruhafajták lényegében *munkaruhák*, melynek használata ugyan lehet kötelező, de használat külön oktatást, orvosi vizsgálatot nem igényel. A munkaruha megfelelőségének tanúsítása nem kötelező, van kihordás ideje.

Az Mt. kifejezetten nem szabályozza, hogy a munkáltató köteles lenne a munkavállalónak munkaruhát juttatni, de azt előírja,<sup>29</sup> hogy a mun-

<sup>23</sup> Mt. 200. §

<sup>24</sup> Mt. 158. § (3) bekezdés

<sup>25</sup> BH 1993/772

<sup>26</sup> 54. EH

<sup>27</sup> BH 2008. 73.

<sup>28</sup>

<sup>29</sup> Munka tv. 51. § (1)-(2)-(4) bekezdések

kavégzéshez szükséges feltételeket, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit biztosítani kell, illetve a munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel. Az 1992. évi Mt. még előírta, hogy „ha a munka a ruházat nagymértékű szennyeződésével vagy elhasználódásával jár, a munkáltató a munkavállalónak munkaruhát köteles biztosítani.” Ez a szabály tehát továbbra is irányadó, függetlenül attól, hogy ilyen konkrétan a hatályos Mt. nem szabályozza

A munkaruhától meg kell különböztetni az *egyéni védelmet szolgáló védőruhát*.

A munkavállaló védelmét szolgáló fejdők, arcvédők, szemvédők, hallásvédők, védőruhák, védőkesztyűk, védő-lábbelik un. *egyéni védőeszközök*. Annak eldöntése, hogy munkavégzéshez kell-e védőruhát viselni, a cég kockázatértékelése határozza meg.

Egyéni védőeszköznek minősül tehát minden olyan eszköz, amelyet a munkavállaló azért visel vagy tart magánál, hogy az a munkavégzésből, a munkafolyamatból eredő kockázatokat az egészséget nem veszélyeztető mértékűre csökkentse. A védőeszköz személyes használatra szolgál, kihordási ideje nincs. Az egyéni védőeszköz juttatásának rendjét a munkáltatónak szabályzatba kell foglalnia. Az egyéni védőeszköz megfelelésége tanúsításra kötelezett. A munkavállalónak természetben kell biztosítani úgy, hogy használatára kioktatják. Használata munkavállaló számára kötelező, ugyanakkor hiányában a munkavégzés megtagadható.

A munkaruha- illetve védőruha juttatása a munkáltató számára nem csak munkavédelmi-munkajogi szabályozást igénylő kérdés, mivel a munkáltató juttatásainak adómentessége szempontjából is vizsgálандó (ezt elsősorban az Sza tv. rendezi). *Adózási szempontból a munkaruházati termék* gyűjtőkategória, melybe beletartoznak a formaruhák, egyenruhák és védőruhák is. Főszabály szerint adómentes juttatásnak minősül a munkáltató által a munkavállaló magánszemélynek adott munkaruházati termék, így az egyéni védőeszköz juttatása is.

### **Jogeset!**

*A munkáltató a munkavállalót egy hónapos próbaidő kikötésével alkalmazta és cég logójával ellátott munkaruhát adott neki, melynek viselésére*

*köteles volt. A munka-ruhajuttatásnak írott szabályai nem voltak. A munkáltató egy hét után - a próbaidő alatt indokolás nélkül - azonnali hatállyal megszüntette a munkaviszonyt. A munkaruha árát az 5 munkanapra járó bérébe betudta, ezért a munkabér megfizetésétől eltekintett.*

*A munkáltató eljárása jogellenes volt, mert a munkavállaló a munkaruhát csak használatba kapja és megvásárlására egyoldalúan nem kötelezhető. A munkavégzés költségei egyébként a munkáltatót terhelik.*

*A munkavállalónak a megszolgált bért a munkáltató kizárólag akkor fizetheti meg csökkentett mértékében (vonhat le belőle), ha*

- jogszabály, vagy végrehajtható határozat (jelen esetben ilyen előírás vagy határozat nem volt),
- a munkavállaló hozzájárulásával (ilyet a munkavállaló nem adott), vagy
- a munkavállaló hozzájárulása nélkül, ha az előleglevonás szabályai alkalmazhatók (a munkaruha juttatás nem minősíthető előlegnek).

*Az ilyen típusú ügyben elszámolási vitaként a bírósági úton, vagy a munkaügyi hatóságnak történő bejelentéssel lehet jogvédelmet kérni.*

## **2.3 Béren kívüli juttatások**

A munkáltató támogathatja a munkavállalók szociális, kulturális, jóléti, egészségügyi szükségleteinek kielégítését, életkörülményeik javítását. A támogatásokat, illetve ezek mértékét vagy kollektív szerződés határozza meg, vagy a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalása (pl. belső szabályzata). Ezek módosítása, megszüntetése ezért vagy akkor következik be, ha a kollektív szerződést módosítják, vagy annak hatálya megszűnik; vagy akkor, ha a munkáltató arra hivatkozik az egyoldalúan történő korlátozásukkor, hogy a körülmények jelentős megváltozása miatt a korábban vállalt kötelezettségeit csak jelentős hátrány árán teljesíthetné, vagy arra nem is képes.<sup>30</sup>

Az adható szociális vagy béren kívüli juttatások, a természetbeni juttatások körébe tartozik például:

- étkezési hozzájárulás;
- üdülési hozzájárulás;
- albérleti hozzájárulás,



- munkáltatói lakáskölcsön, illetve vissza nem térítendő támogatás;
- iskolakezdési támogatás;
- egészség- vagy nyugdíjpénztári hozzájárulás;
- sport vagy kulturális bérlet, hozzájárulás;
- internet-előfizetési díjhoz való hozzájárulás (amennyiben nem távmunkáról van szó, mert akkor költségtérítés címén kerül sor ennek kifizetésére) stb.

A választható szociális támogatások rendszere a káféteria, amely alapján a munkavállaló meghatározott összeghatárig válogathat a munkáltató által felkínált lehetőségekből.

A személyi jövedelemadó törvényben<sup>31</sup> felsorolt béren kívüli juttatásoknak csak az adókedvezmények szempontjából van jelentősége, a munkáltató nem köteles tartani magát ezekhez.

## 2.4 Kifizetések egyéb jogcímenek

A munkáltató egyéb jogcímenek is fizethet a munkavállalónak, ez azonban nem minősül munkabérnek:

- a munkavállalónak okozott kárt a munkáltató teljes egészében, objektív alapon (felelősségétől függetlenül) köteles megtéríteni;<sup>32</sup>
- felmondás esetén a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő mértékétől függően több havi távolléti díjnak megfelelő összegű végkielégítés fizetésére kötelezett.<sup>33</sup>

## 2.5 Az egyenlő bér elve

A munka díjazásával kapcsolatban – melynek alkalmazása során munkabérnek minősül minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás, tehát nem csak a szorosan vett munkabér! – meg kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét.<sup>34</sup> A munka egyenlő értékének megállapításánál figyelembe vehető szempontokat a törvény csak példálózó jelleggel sorolja fel. Ilyen különösen az elvégzett munka természete, minősége, mennyisége, a munkakörülmények, a szükséges szakképzettség, fizikai vagy szellemi erőfeszítés, tapasztalat, felelősség, a munkaerő-piaci viszonyok.

<sup>31</sup> személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 71. §

<sup>32</sup> Mt. 166. 178. §

<sup>33</sup> Mt. 77. §

<sup>34</sup> Mt. 12. §

Ennek alapján ugyan a béren kívüli juttatásoknak nem a munka ellentételezése a célja, mégis, a munkavállaló által végzett munka értéke alapján különbség tehető az egyes munkavállalóknak járó juttatások, káféteria-csomagok értéke tekintetében.

Az egyenlő bér elvének megsértése esetén a sérelmet orvosolni kell, de ez nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével, csorbításával.

### Mit mond a jogalkalmazási gyakorlat?

*A bírói gyakorlat szerint az egyenlő bérezésre vonatkozóan a munkáltatónál valamennyi, azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkabéréét vizsgálni kell.<sup>35</sup> Nem jelenti az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályok sérelmét, ha a munkáltató általános béremelés esetén a munkavállaló munkabéréét a munkaviszony közeli megszűnésére tekintettel nem emeli.<sup>36</sup> Az egyenlő munkáért egyenlő bér követelményének megtartása vizsgálatokor nem szolgálhat összehasonlítási alapul egy munkavállalónak a munkaköri besorolási szabályokkal ellentétesen megállapított személyi alapbére.<sup>37</sup> A munkaviszonyban álló nyugdíjas jogosult mindazokra a járandóságokra, amelyek azonos feltételek mellett a nem nyugdíjas munkavállalót megilletik.<sup>38</sup>*

## 3. Munkabérre kiható munkavédelmi szempontok

Az Mt. bizonyos esetekben munkavédelmi okokra tekintettel kötelezővé teszi a munkaszerződés módosítását, vagy megtiltja, feltételekhez köti bizonyos munkáltatói utasítások megtételét. Mindez összefüggésben van a munkavállalónak járó munkabér összegével is.

### 3.1 A munkafeltételek, a munkaidő és a munkakör módosítása

Az Mvt.<sup>39</sup> alapján az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles az az emberi tényező figyelembevételére a munkahely kialakításánál, a munkaeszközök és munkafolyamat megválasztásánál, különös tekintettel az egyhangú, kötött ütemű munkavégzés időtartamának mérséklésére, illetve káros hatásának csökkentésére, a munkaidő beosztására, a munkavégzéssel járó pszichoszociális kockázatok okozta igénybevétel elkerülésére.

<sup>35</sup> EBH 2014. M. 8.

<sup>36</sup> MD I/324.

<sup>37</sup> BH 2010.413

<sup>38</sup> MK 74. sz. állásfoglalás

<sup>39</sup> Mvt. 54.§ (1) bek. d)

Az Mt.<sup>40</sup> rögzíti azt az általános munkavédelmi alapelvet, mely szerint a munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkátára, fejlettségére és (2018. január 1-jétől hatályos módosítás folytán) egészségi állapotára (beleértve a várandósságot is) tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. Ezért, ha az említett körülmények tekintetében változás következik be, és e változás folytán az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételei az eredeti foglalkoztatással már nem biztosíthatók, a munkáltatót intézkedési kötelezettség terheli.

A munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles

- értékelni a munkakörülmények munkavállalók (és megszületett vagy még meg nem született utódaik) egészségére, fejlődésére gyakorolt esetleges hatásait, fel kell mérnie a biztonságukat vagy egészségüket érintő kockázatokat;
- elsődlegesen a munkafeltételek, illetve a munkaidő módosításáról intézkedni;
- ha ez technikai vagy más objektív okból nem valósítható meg, vagy kellően megalapozott indokok alapján ésszerűen nem követelhető meg, akkor a munkavállaló más munkakörbe helyezése iránt intézkedni;
- ha ez sem megvalósítható, a munkavállalót a munkavégzés alól mentesíteni.

2018. január 1-jétől új szabály, hogy ezen intézkedések fenti sorrendjét is meg kell tartania a munkáltatónak.<sup>41</sup>

A munkáltató a módosítások során az Mt. általános szabályaiban<sup>42</sup> foglalt rendelkezésekre – azaz az adott helyzetben általában elvárhatóság, a jóhiszeműség és tisztesség zsinórmértékeire – tekintettel köteles eljárni, sőt, a munkavállaló érdekeit is köteles a méltányos mérlegelés alapján figyelembe venni.

A munkafeltételek módosítását a munkavédelmi szabályok alapján kell megtenni: a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság

orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló rendelet<sup>43</sup> sorolja fel azokat a – fizikai, biológiai vagy kémiai kóroki tényezők felmerülésével járó – munkakörülményeket, amelyek fennállásakor a sérülékeny munkavállalói csoportba tartozók foglalkoztatásához, kifejezetten - e csoportba tartozásuk okán - kockázatbecslés szükséges, a különféle kóroki tényezők (pl. rezgésexpoziáció) kiküszöbölését szolgáló munkavédelmi intézkedéseket pedig az Mvt. végrehajtási rendeletei határozzák meg.

Maga az Mt. is tartalmaz munkavédelmi jelentőségű, a foglalkoztatás feltételeit érintő előírásokat, elsődlegesen a munkaidővel kapcsolatosan.

A várandós nő, a három évesnél kisebb gyermeket nevelő nő esetében egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható; heti pihenőnapjai egyenlőtlenül nem oszthatók be; rendkívüli munkaidő vagy készenlét, illetve éjszakai munka számára nem rendelhető el.<sup>44</sup> Ha pedig a három évesnél fiatalabb gyermeket nevelő munkavállaló kéri, a munkáltató köteles őt a napi munkaidő felének megfelelő időtartamban, részmunkaidőben foglalkoztatni.<sup>45</sup>

Mindez a munkabér szempontjából azt fogja jelenteni, hogy az a részmunkaidővel arányos lesz, illetve a munkavállaló elesik azoktól a pótlékoktól (éjszakai pótlék, rendkívüli munkavégzés pótléka), amelyek a számára hátrányos munkakörülmények közötti munkavégzést honorálták. Második lépésben a munkavállaló számára egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig a munkakörében nem foglalkoztatható<sup>46</sup> tovább. Ilyen esetben a munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alapbérre jogosult, amely azonban a munkaszerződés szerinti alapbérénel kevesebb nem lehet.

### 3.2 A munkavégzés alóli mentesítés

Végül a várandós, kisgyermekes munkavállalót a munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges. Ez esetben a felmentés idejére is alapbérre illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

<sup>40</sup> Mt. 51. § (3) bekezdése

<sup>41</sup> a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv alapján

<sup>42</sup> Mt. 6. §

<sup>43</sup> 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 9. számú melléklete

<sup>44</sup> Mt. 113. §

<sup>45</sup> Mt. 61. § (1) bekezdés

<sup>46</sup> Mt. 60. §

## 4. A munkavédelmi alapelvek

Az Mvt. a munkavállaló egészségének és biztonságának a munkavégzés során történő védelme érdekében számos munkáltatói és munkavállalói kötelezettséget szabályoz, aminek az az alapja, hogy a munkáltatót teszi elsődlegesen felelőssé az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért. A munkavállalót megillető kifizetésekkel összefüggésben a következő alapelvek fogalmazódtak meg a törvényben.

Megjegyzendő, hogy a munkavédelemhez kapcsolódó bírói gyakorlat szinte kizárólag nem e kötelezettségek teljesítésével függ össze, hanem a bekövetkezett munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések kárfelelősségi következményeivel.

### 4.1 Pénzbeni megváltás tilalma

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek teljesítése helyett a munkáltató pénzbeli vagy egyéb megváltást a munkavállalónak nem adhat<sup>47</sup>. Ennek megfelelően tiltott a megfelelő munkakörülmények, munkaeszközök, védőeszközök biztosítása helyett fizetés-kiegészítést, „szerszámpénzt” stb. adni a munkavállalónak. A korábban létezett „veszélyes körülmények közötti munka pótléka” sem fizethető, ma helyett a közsférában akkor fizetendő pótlék, ha a munkavállaló foglalkoztatására munkaideje meghatározott részében (pl. legalább felében) jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között kerül sor, vagy a munkavédelem csak egyéni védőeszköz állandó vagy tartós használatával valósítható meg, és ez a munkavállaló számára fokozott megterhelést jelent.<sup>48</sup>

### 4.2 Költségek áthárításának tilalma

A munkavállalók munkavédelmi kötelezettségei nem érintik a munkáltató felelősségét. A munkáltatói feladatok teljesítésével összefüggésben keletkező költségeket és egyéb terheket nem szabad a munkavállalóra hárítani.<sup>49</sup>

<sup>47</sup> Mvt. 18. § (2) bekezdés

<sup>48</sup> Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 72. §, közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 140. § (5) bekezdés

<sup>49</sup> Mvt.2. § (2) bekezdés

Nyilvánvalóan az akár jelentős költséget okozó munkavédelmi feladat ellátás elvégzése kapcsán a költségek áthárítása kevésbé merül fel. A gyakorlatban azonban él az a jogellenes megoldás, hogy a munkáltató megköveteli a munkavállalótól, hogy ő maga szerezze be a saját költségén a munkavégzéshez szükséges egyéni védőeszközöket (védőszemüveget, -ruhát, -kesztyűt, -lábbelit stb.). A törvény a munkáltató kötelezettségévé teszi azt is, hogy a munkavállalók részére biztosítsa a megfelelő mennyiségű, az egészségügyi előírásoknak megfelelő minőségű ivóvizet, hideg vagy meleg körülmények között védőitalt stb., ami természetesen ezek ingyenes biztosítását jelenti.

A munkavédelmi képviselő munkaidő-kedvezményére járó díjazás, a működéséhez **szükséges eszközök, a működési, technikai, anyagi feltételek** és továbbképzésének költségei tekintetében az Mvt. kifejezetten kimondja, hogy azok a munkáltatót terhelik.<sup>50</sup>

### 4.3 Munkavállalói munkavédelmi kötelezettségek teljesítése

#### fizetett munkaidőben

A munkavédelmi törvény a munkavállalók számára is megfogalmaz munkavédelmi kötelezettségeket.<sup>51</sup>

Ezek nagy részét a munkavállaló a munkavégzéssel töltött idejében teljesíti (pl. betartja a munkavédelmi szabályokat, utasításokat, munkáját úgy végzi, hogy az saját vagy más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, viseli az egyéni védőeszközöket, a rendkívüli eseményeket jelenti stb.).

Ugyanakkor a törvény a munkavállaló kötelezettségévé teszi, hogy csak a biztonságos *munkavégzésre alkalmas állapotban* végezze munkáját, ezen állapot fenntartása érdekében pedig a munkavállaló köteles:

- a munkája biztonságos elvégzéséhez szükséges ismereteket elsajátítani és azokat a munkavégzés során alkalmazni;
- a részére előírt orvosi – meghatározott körben pályaaalkalmassági – vizsgálaton részt venni.

A munkavállaló köteles a *munkavédelmi oktatáson részt venni*. Munkavédelmi oktatásban kell részesíteni a munkavállalót:

<sup>50</sup> Mvt. 75. § (2) bekezdés

<sup>51</sup> Mvt. 60. §]

- Előzetesen: munkába álláskor, munkahely, vagy munkakör megváltozásakor, munkavégzés körülményeinek megváltozásakor, új munkaeszköz üzembe helyezéskor, technológia bevezetéskor, munkaeszközének átalakításakor,
- Időszakosan: a már megszerzett ismeretek szinten tartása, felelevenítése, esetleges új ismeretek megszerzése érdekében,
- Rendkívüli esetben: súlyos munkabaleset, rendkívüli esemény bekövetkezésével összefüggésben.

A munkavállaló csak a rendes, beosztás szerinti munkaidőben megtartott oktatáson köteles részt venni,<sup>52</sup> melynek idejére távolléti díjra jogosult. Nem tartható meg sem a munkavállaló pihenőideje terhére (fizetetlenül), sem a rendes munkaidőn túli rendkívüli munkaidőben (munkabérrel és pótlékkal fizetve).

A munkavédelmi oktatás a munkavállaló kötelezettsége a részvételen kívül, tananyag elsajátítása is. A munkáltató számon kérheti (a törvény szerint, hogy meggyőződjön arról, hogy az oktatáson átadott ismereteket a munkavállaló elsajátította, az ismereteket megszerezte. Ez történhet úgy, hogy az oktatást követően a munkavállaló munkába áll, de önállóan nem dolgozhat, és a munkavégzés során történik az ismeretek elsajátításáról történő meggyőződés.

Hasonló szabályok vonatkoznak a munkavédelmi képviselő továbbképzésére is. A munkáltatónak biztosítania kell, hogy a munkavédelmi képviselő egy választási ciklusban, megválasztását követő egy éven belül legalább 16 órás képzésben, ezt követően évente legalább 8 órás továbbképzésben vehessen részt, mégpedig kizárólag a rendes munkaidő terhére,<sup>53</sup> azaz munkabérrel fizetetten.

#### 4.4 Fizetett munkaidő-kedvezmény

A munkavédelmi képviselőt a feladatai elvégzéséhez szükséges, a havi munkaideje legalább 10%-át megillető munkaidő-kedvezmény illeti meg. Az Mvt. szerint ezt a munkaidő-kedvezményt átlagkeresettel kell fizetni.<sup>54</sup> (Ez a szabály nem követte le a távolléti díj bevezetését az Mt-be, és problémát okoz, hogy az átlagkeret fizetésének módját az Mt. már nem tartalmazza.)

<sup>52</sup> Mvt. 55. § (1) bekezdés

<sup>53</sup> Mvt. 75. § (1) bekezdés c) pont, (2) bekezdés

<sup>54</sup> Mvt. 75. § (1) bekezdés a) pont

## 5. A munkabér védelme

A munkabér és a munkavállalót a munkáltatótól megillető egyéb kifizetések garanciája nem csupán az, hogy mértékük helyesen legyen megállapítva, hanem az, hogy ezekhez az összegekhez a munkavállaló ténylegesen hozzá is jusson. Ehhez szükséges megállapítani a kifizetés szabályait, valamint, hogy a munkavállaló számára a munkáltató által megállapított összegeket hogyan válnak ellenőrizhetővé, hiszen ez a feltétele a későbbi esetleges igényérvényesítésnek.

### 5.1 Kifizetés

A munkabér védelmével kapcsolatos legfontosabb rendelkezések:<sup>55</sup>

- a munkabért forintban megállapítani és kifizetni (kivéve külföldi munkavégzés esetén vagy ha jogszabály előírja) tilos az utalvány és a természetbeni munkabér;
- utólag, általában havonta kell fizetni;
- a fizetés határideje a tárgyhónapot követő hónap 10. napja;
- a munkabér kifizetésének módját (készpénz vagy átutalás) megállapodása írja elő;
- bankszámlára utalás oly módon kell történnjen, hogy bérfizetési napon rendelkezésre álljon az összeg;
- készpénzben történő kifizetés szabályai: a határidőre eső távollét előtti utolsó napon, a munkavállaló munkahelyén, vagy postára adással;
- beszámításnak nincs helye (a munkáltató saját munkavállalóval szembeni követelését nem számíthatja be a bérbe);
- levonásnak nincs helye (kivéve az előlegnyújtásból eredő, a munkavállaló hozzájárulásával történő, illetve a jogszabály vagy határozat alapján előírt levonást – a levonásmentes munkabérrészig!);
- a késedelemért a jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamat mindenképpen fizetendő.<sup>56</sup>

A munkavállaló munkabérére vonatkozó igényéről egyoldalú jognyilatkozattal nem mondhat le.

<sup>55</sup> Mt.154-164.§

<sup>56</sup> Mt. 31. §, Ptk. 6:48. §

### Jogeset!

*A bírói gyakorlat szerint, ha a munkavállaló munkaszerződését az átszervezés kapcsán kiírt pályázaton elnyert munkakörre tekintettel módosították, az így megállapított, korábbinál alacsonyabb munkabér utólag sikerrel nem támadható arra hivatkozva, hogy az munkabérről való lemondásként a munkabér védelmére vonatkozó szabályba ütközött.<sup>57</sup>*

A munkavállalók az őket megillető jogokkal általában szabadon rendelkeznek, a jogaikról le is mondhatnak. A joglemondást jogszabály tilthatja is, különösen akkor, ha a munkavállalót saját nyilatkozatával szemben is védeni kell. A munkavállaló példának okáért a munkabérére (túlmunkadíjazására) vonatkozó igényéről csak előre nem mondhat le.<sup>58</sup> Nincs akadálya azonban annak, hogy a munkáltató és a munkavállaló a jogaik egy részének kölcsönös elengedése vonatkozásában, a munkaviszony fennállása alatt, peren kívül megállapodást kössön

A késedelmes bérfizetés egyébként olyan súlyos munkáltatói kötelezettségzegésnek minősül, amely adott esetben a munkavállaló azonnali hatályú felmondását is megalapozza.

### Jogeset!

*Egy munkaügyi perben<sup>59</sup> a bíróság kimondta, hogy az bérfizetési késedelem a munkavállaló azonnali hatályú felmondását megalapozta. A munkáltatói kötelezettségzegés súlyának értékelésekor a késedelem időtartamát, a lemondás közlésekor is fennálló tartozást, a kötelezettségzegés visszatérő jellegét, valamint azt is figyelembe kellett venni, hogy a munkabér a munkavállaló létfenntartását szolgálja.*

## 5.2 Elszámolás

A kifizetett munkabér elszámolásáról a munkáltató szintén tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig köteles írásbeli tájékoztatást adni.

A tájékoztatásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja.

Az írásbeliség kritériumának megfelel a papír alapon vagy az elektronikus dokumentumban (pl. e-mail-ben, a vállalt intranet-jéről letölthető módon) történő kiadás is. Az elektronikus dokumentumok tartalmának

valósságáról (kézbesítettségéről) való meggyőződés alapvető szempont bizonyítási eszközként történő igénybevételek esetén. A bérijegyzék és az azon szereplő munkavállalói aláírás jelentősége egyéni munkaügyi vitában és munkaügyi hatósági ellenőrzés során a következő szempontok alapján vizsgálendő: jelent-e valóban lemondást, jelenti-e a helyesség elismerését, illetve, ha a munkavállaló aláírta, és mégis vitatja, mit kell bizonyítania?

Ha a munkabér elszámolása és kifizetése között olyan események (például hó végi kereséktelelenség, rendkívüli munkaidő) következnek be, amelyek módosítják a munkabér elszámolását, a munkáltató a tárgyhónapot követő havi munkabér elszámolásával egyidejűleg köteles tájékoztatni a munkavállalót erről a körülményről és köteles módosítani az elszámolást. Ekkor, ha a munkavállaló alacsonyabb munkabérben részesült, a tárgyhónapot követő havi munkabérrel egyidejűleg a különbözetet is ki kell fizetni, a többletkifizetés viszont az előlegnyújtásból eredő követelés szabályai szerint vonható le.

Hasonlóképpen, ha a munkavállaló egyenlőtlen munkaidő-beosztásban dolgozott, ennek feltétele a munkaidőkeret. A munkaidőkeret lejártakor „tabula rasa”-t kell csinálni: a munkavállaló munkabérét az általános munkarend és a napi munkaidő alapulvételével, valamint a ténylegesen teljesített munkaidő alapulvételével is ki kell számolni, az egybevetéskor kiderülő különbözetet pedig ki kell fizetni vagy le lehet vonni.

### Mit mond a jogalkalmazási gyakorlat?

*A bírói gyakorlat szerint, ha a munkáltató a munkabér kifizetésével kapcsolatban részletes írásbeli elszámolást nem adott, a kiszámítás helyessége nem volt ellenőrizhető, ezért a munkavállalótól nem volt elvárható, hogy a több jogcímen egy összegben átutalt járandóság hibás számításából adódó túlfizetést felismerje.<sup>60</sup>*

## 5.3 Levonások

Munkabérből a munkáltató csak a munkavállaló hozzájárulása, jogszabály vagy végrehajtható határozat alapján vonhat le:

- Jogszabály alapján történő levonásnak minősül a munkabért terhelő közterhek – adó és járulék – levonása.

<sup>57</sup> BH 2010.13

<sup>58</sup> BH 1994. 53.

<sup>59</sup> BH 2014.6.274

<sup>60</sup> EBH2008. 1900



- Végrehajtható határozat a bírósági vagy más hatósági határozat, valamint a munkavállaló által meg nem támadott munkáltatói fizetési felszólítás, pl. gyermektartásdíj levonási kötelezettségről.

Ilyen esetekben a munkáltató nem csupán jogosult, de köteles is a levonás iránt intézkedni. A munkaviszony megszűnésekor a volt munkáltató által kiállított igazoláson szerepelnie kell a munkavállaló munkabérére terhelő, jogerős határozat vagy jogszabály alapján levonandó tartozásról, feltüntetve ennek jogosultját és a levonás alapjául szolgáló határozatot, jogszabályt is; az új munkáltatónak ezt az igazolást be kell kérnie és ez alapján kell eljárnia. A munkáltató a munkabérből való levonással kapcsolatos szabályok be nem tartásáért kártérítési felelősséggel tartozik, illetőleg a munkáltató a le nem vont összeg erejéig készfizető kezesként felel a levonandó összeg jogosultjával szemben.

A levonásra a bírósági végrehajtásról szóló 1994. évi LIII. törvény (Vht.) szabályai irányadók. A munkabérből elsődlegesen a közterheket kell levonni, az így megmaradt nettó munkabért terheli a többi tartozás.<sup>61</sup> A nettó munkabérből – főszabályként – legfeljebb 33%-ot lehet levonni. Ettől eltérően akkor lehet legfeljebb 50%-ot levonni, ha a követelés jogcíme:

- tartásdíj;
- az adóssal (munkavállalóval), mint egy másik munkaviszonyban munkáltatóval szemben fennálló munkavállalói munkabér-követelés;
- jogalap nélkül felvett munkavállalói munkabér és társadalombiztosítási ellátás; vagy ha
- vagy abban az esetben, ha több jogcímen is kell letiltást egyidejűleg teljesíteni.<sup>62</sup>

A maradék az ún. levonásmentes munkabérrész. Mentés a végrehajtás alól az öregségnyugdíj-minimum összege (2018-ban változatlanul havi 28500 forint). Ez a mentesség nem vonatkozik a gyermektartásdíj és a szüléssel járó költség végrehajtására.

A munkáltató köteles az adós munkabérből levont összeget – a letiltásban foglalt felhívás szerint – a végrehajtást kérőnek kifizetni, illetve a

végrehajtói letéti számlára átutalni.<sup>63</sup> Az ebből eredő költségek a munkavállalót terhelik.

A munkáltató továbbá a munkavállalóval szembeni követelését levonhatja a levonásmentes munkabérrészig, ha ehhez a munkavállaló hozzájárul, illetve ha az előlegnyújtásból ered. Előlegnek nem csupán a hagyományos értelemben vett munkabérelőleg minősül, hanem olyan esetek is, amikor a munkavállaló a részére járó munkabérenél magasabb összegben részesült (például ha a munkavállaló a munkaidőkeret lejártá előtt felmondja a munkaviszonyt, és addig több bért kapott, mint amennyi az addig beosztott és ledolgozott munkaidejére jár.)

## 5.4 Visszakövetelés

A jogalap nélkül kifizetett munkabért a munkáltató nem a 3 éves általános elévülési időn belül, hanem csak 60 napig követelheti vissza, kivéve, ha a munkavállalónak is fel kellett ismernie a tévedést, vagy azt maga okozta (pl. helytelen adatszolgáltatással). Természetesen, ha a munkáltató nem adott megfelelő részletes írásbeli elszámolást, akkor a munkavállalótól értelemszerűen nem várható el a túlfizetés felismerése.

Gyakori visszakövetelési esetek közé tartozik, ha pl. annak ellenére számfejtettek valamely pótlékot, hogy a munkaidő-nyilvántartás szerint nem éjszakai vagy túlmunkáról, vasárnapi munkavégzésről stb. volt szó. Téves kifizetésre példa továbbá, ha a nyugdíjas munkavállalónak történő felmondás esetén a munkáltató végkielégítést fizetett.

A munkáltató a munkavállalóval szembeni igényét a minimálbér háromszorosát meg nem haladó igény esetén fizetési felszólítással, egyébként keresettel érvényesítheti.

### Mit mutat a jogalkalmazási gyakorlat?

*A bírói gyakorlat szerint, ha a munkavállalónak a jogalap nélkül kifizetett munkabér tekintetében a kifizetés alaptalanságát bizonyítottan fel kellett ismernie, a munkáltató a munkabér teljes összegét 60 napon túl – elévülési időben – visszakövetelheti. Ezt nem érinti a munkáltatónak a kifizetést illetően nem kellően körültekintő eljárása.<sup>64</sup>*

<sup>61</sup> Vht. 61. §

<sup>62</sup> Vht. 65. §

<sup>63</sup> Vht. 75. §

<sup>64</sup> EBH 2013. M.5.I.

## 6. A munkabér hatósági védelme

A munkaügyi hatóság (a kormányhivatalok járási/fővárosi kerületeinél működnek) a munkabérre vonatkozó előírások megtartását ellenőrzik. Hatáskörükbe tartozik a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény [Met.] szerint a következő kérdések ellenőrzése:

- a jogszabályban, kollektív szerződésben vagy a miniszter által az ágazatra, alágazatra kiterjesztett kollektív szerződésben megállapított munkabér mértékére vonatkozó előírások;
- a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezések;
- a teljesítménykövetelmény megállapítása tekintetében az előzetes foglalkoztatói eljárás lefolytatásának tényére, a követelmény és tényezők előzetes közlésére vonatkozó szabályok;
- a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő – a munkavállalót megillető – igazolások kiállítására vonatkozó szabályok.<sup>65</sup>

A szankcionálásnál a bírsághoz képest előnyt élvez az a követelmény, hogy a munkavállalók a járandóságukat megkapják. Ezért nem szabható ki munkaügyi bírság, ha a foglalkoztató a munkabért az eljárás során kitűzött határidőn belül kifizeti.<sup>66</sup>

<sup>65</sup> Met. 3. § (1) bekezdés g)-h) és o) pontok

<sup>66</sup> Met. 6/A. § (2) bekezdés c) pont

## Tartalom

<b>1. Elvek</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Kifizetési jogcímek</b> .....	<b>3</b>
2.1 Munkabér .....	4
2.2 Költségtérítés .....	9
2.3 Béren kívüli juttatások .....	13
2.4 Kifizetések egyéb jogcímeken .....	14
2.5 Az egyenlő bér elve .....	14
<b>3. Munkabérre kiható munkavédelmi szempontok</b> .....	<b>15</b>
3.1 A munkafeltételek, a munkaidő és a munkakör módosítása .....	15
3.2 A munkavégzés alóli mentesítés .....	17
<b>4. A munkavédelmi alapelvek</b> .....	<b>18</b>
4.1 Pénzbeni megváltás tilalma .....	18
4.2 Költségek áthárításának tilalma .....	18
4.3 Munkavállalói munkavédelmi kötelezettségek teljesítése fizetett munkaidőben .....	19
4.4 Fizetett munkaidő-kedvezmény .....	20
<b>5. A munkabér védelme</b> .....	<b>21</b>
5.1 Kifizetés .....	21
5.2 Elszámolás .....	22
5.3 Levonások .....	23
5.4 Visszakövetelés .....	25
<b>6. A munkabér hatósági védelme</b> .....	<b>26</b>