

## ***1. sz. Melléklet***

### **A bértárgyalásokhoz kapcsolódó legfontosabb jogi fogalmak és szabályozásuk**

#### ***Az alapbér [Mt.136-138. §]***

Az alapbérben történő megállapodás a munkaszerződés mellőzhetetlen tartalmi eleme. A felek alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabért (minimálbér) kötelesek meghatározni.

- ***Időbér:***

*Csak a munkavállaló javára történő eltérési lehetőség a kollektív szerződésben:*

Az országosan megállapított minimálbérnél és garantált bérminimumnál nagyobb minimálbér és garantált bérminimum is megállapítható;

- ***Teljesítménybér:***

*Csak a munkavállaló javára történő eltérési lehetőség a kollektív szerződésben:* Kizárólagos teljesítménybér esetén meghatározott garantált bérként az alapbér felénél nagyobb mérték is megállapítható [Mt. 138. § (6) bekezdés, 165. § (2) bekezdés a) pont]. Nincs akadálya annak, hogy kollektív

szerződés más díjazási formákat is meghatározzon, pl. fizethető prémium, bónusz, jutalék, ösztönző jellegű bérpótlék, mozgóbér stb. Ebben az esetben ezek munkabér jellegének megítélésekor nem a díjazási forma elnevezésének, hanem céljának, rendeltetésének van jelentősége. További eltérési lehetőségeket biztosít a törvény a nemzetközi közúti személyszállítás és áru fuvarozás körében forgalmi utazó munkakörökben foglalkoztatottak tekintetében.

*Eltérést nem engedő rendelkezések:* nem lehet eltérni attól a szabálytól, amely az alpbér időbérben való meghatározására, illetve a minimálbérre vonatkozik.

### ***A bérpótlékok [Mt.139-144. §]***

A bérpótlék az átlagos munkafeltételektől eltérő, az alpbér megállapításánál figyelembe nem vett körülmények között végzett munka külön díjazására szolgál. Számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló egy órára járó alpbére. A bérpótlék számítási alapjának meghatározásakor a havi alpbér összegét általános teljes napi munkaidő esetén 174 órával, rész- vagy általánostól

eltérő teljes napi munkaidő esetén a százhetvennégy óra arányos részével kell osztani.

*Kétirányú eltérési lehetőség a kollektív szerződésben:* A bérpótlék alapja az alapbérnél magasabb vagy alacsonyabb összegben is meghatározható kollektív szerződésben. [Mt. 139. § (2) bekezdés].

- A *vasárnapi*, ill. munkaszüneti napi pótlék mértéke 50%-nál ill.100%-nál több vagy kevesebb összegben is megállapítható [Mt. 140. §].
- A *többműszakos* bérpótlék mértékének 30 %-ról való csökkentése vagy emelése, a pótlék fizetési feltételeinek megváltoztatása is lehetséges kollektív szerződésben [Mt. 141. §]
- Az *éjszakai* pótlék mértéke a 15 %-tól eltérhet [Mt. 142. §].
- A *rendkívüli* munka ellenértékének (alapesetben 50 % pótlék plusz szabadidő, vagy 100 % pótlék) mértékének, esetkörének, kiadási határidejének a munkavállaló javára vagy hátrányára történő megváltoztatása is lehetséges kollektív szerződésben [Mt. 143. §].
- A *készenléti* 20%-os, ügyeleti 40 vagy 50%-os bérpótlék (utóbbi eset, ha a munkavégzés ideje nem mérhető)

mértéke növelhető vagy csökkenthető a kollektív szerződésben [Mt. 144. §].

- *További* pótlékok is megállapíthatóak a kollektív szerződésben (pl. pénz- és értékezelési pótlék, nyelvpótlék stb.)

### ***Díjazás munkavégzés hiányában [Mt.146-152. §]***

Fajtái:

- *Állásidőre járó díjazás*

*Kétirányú eltérési lehetőség a kollektív szerződésben:*

Az állásidőre járó alapbér csökkenthető vagy növelhető, az erre az időre járó bérpótlék fizetéséről vagy annak elmaradásáról szintén lehet kollektív szerződésben rendelkezni [Mt. 146. § (1) bekezdés, 147. §].

- A munkavállalót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre *megállapodásuk szerint illeti meg díjazás* [140. § (2) bekezdése].

*Kétirányú eltérési lehetőség a kollektív szerződésben:*

A munkáltatói hozzájárulás alapján történő munkavégzés alóli mentesülés idejére járó díjazást kollektív szerződésben meg lehet állapítani [Mt. 146. § (2) bekezdés].

- *Betegszabadság* esetén a távolléti díj 70 %-a jár.

*Kétirányú eltérési lehetőség a kollektív szerződésben:*

A betegszabadság idejére a távolléti díj 70%-ának megfelelő összeg jár, ettől kollektív szerződésben el lehet térni, a betegszabadság idejére járó bérpótlékot is meg lehet határozni, akár el is lehet törölni [Mt. 146. § (4) bekezdés, 147. § (2) bekezdés].

- *Távolléti díj*

*Kétirányú eltérési lehetőség a kollektív szerződésben:* A távolléti díjra való jogosultság esetkörét kollektív szerződésben lehet szélesíteni vagy szűkíteni, a távolléti díjra jogosultság idejére járó bérpótlékot itt meg lehet határozni [Mt. 146. § (3) bekezdés, 147. § ].

A távolléti díj számítására vonatkozó szabályokat a munkavállalók javára vagy hátrányára is meg lehet változtatni. Mivel, ahol az Mt. korábban átlagkeresettel történő számítást írt elő, ott a jelenlegi törvényben legtöbb esetben távolléti díj szerepel, elképzelhető egy olyan kollektív szerződéses szabályozás is, miszerint a távolléti díjat úgy kell számítani, hogy abba minden átlagkereseti elem bekerüljön. [Mt. 148-152. §].

### ***A munkabér védelme [Mt.154-164. §]***

A munkabért az alábbiak szerint kell kifizetni:

- Az időbéres munkavállalónak, ha havibért kap, minden esetben a *szereződéses havi alapbérét* ki kell fizetni, függetlenül attól, hogy az adott hónapban az egyenlőtlen munkaidő-beosztás miatt esetleg ennél többet vagy kevesebbet dolgozott. Órabéresnél is így kell eljárni (esetében az általános munkarend szerinti órákat kell figyelembe venni), de itt ettől eltérő megállapodás lehetséges. Kizárólag teljesítménybérrel alkalmazott munkavállaló esetén az alapbér legalább felét akkor is ki kell fizetni, ha a munkabér alapjául szolgáló eredmény csak egy hónapnál hosszabb idő múlva állapítható meg, a többi később is kifizethető. *Kétirányú eltérési lehetőség a kollektív szerződésben:* Kollektív szerződésben előírható a ténylegesen ledolgozott idő szerinti időbér kifizetése is. Teljesítménybér esetén a bérelőleg összege alapesetben az alapbér fele, kollektív szerződés ettől eltérően is meghatározhatja az előleg mértékét [Mt. 157. § (2) bekezdés].
- főszabály szerint a *magyar törvényes pénzneben* (forintban) kell megállapítani és kifizetni. Ettől pl. külföldön történő munkavégzés esetén lehet eltérni. A munkabért utalvány

vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában fizetni tilos.

*Eltérést nem engedő rendelkezések:* e szabálytól kollektív szerződésben nem lehet eltérni.

- *Havonta utólag egy ízben,* legkésőbb a tárgyhót követő hó 10-éig kell elszámolni és kifizetni, arról a munkavállalónak elszámolást adni.

*Kétirányú eltérési lehetőség a kollektív szerződésben:* A bérfizetés idejét a munkavállaló hátrányára is lehet szabályozni, kollektív szerződés meghatározhatja, hogy a bérről milyen esetekben kell a munkáltatónak igazolást kiadni és mi legyen az igazolás tartalma [Mt. 155-157. §]. Szabályozható a munkabér-előleg fizetés feltétele és eljárásrendje is.

- *Munkaidőkeret vagy elszámolási időszak lejártakor* meg kell állapítani az adott időszakra ténylegesen járó és a ténylegesen kifizetett bér különbözetét és azt a lejáratot követő bérfizetéskor különbözetként ki kell fizetni illetve le kell vonni, a 2013. augusztus 1. utáni szabály értelmében.

*Kétirányú eltérési lehetőség a kollektív szerződésben:* A munkaidőkeret lejártakor a munkavállalóval el kell számolni és a ledolgozott időre járó bért ki kell fizetni. Kollektív

szerződés a bérfizetés ezen szabályait megváltoztathatja, a határidőt is módosíthatja [Mt. 156. §].

- A munkabért *készpénzben* vagy a munkavállaló által meghatározott *fizetési számlára utalással* kell kifizetni olyan időpontban, hogy a bérfizetési napkor a munkavállaló azzal már rendelkezessen.

*Kétirányú eltérési lehetőség a kollektív szerződésben:* Kollektív szerződésben elő lehet írni, hogy a bérfizetés készpénzzel vagy átutalással történik-e, meg lehet határozni a határidőket, amikor a kifizetést, illetve az átutalást teljesíteni kell [Mt. 158-159. §, 165. § (1) bekezdés f) pont].

- Ha a munkáltató a bérfizetési napon elmulasztja a bérfizetést, a *késedelem idejére* a munkavállalót kamat illeti meg. A késedelmi kamat mértéke a késedelembe esés naptári félévét megelőző utolsó napon (tehát június 30-án vagy december 31-én) érvényes jegybanki alapkamat.

*Csak a munkavállaló javára történő eltérési lehetőség a kollektív szerződésben:* Késedelmesen kifizetett munkabér után kamatot kell fizetni, amelynek mértéke alapesetben a késedelemmel érintett naptári félévet megelőző utolsó napi jegybanki alapkamat. Ennek mértéke kollektív



szerződésben növelhető [Mt. 160. §, 165. § (2) bekezdés b) pont];

- *a munkabérből levonás* csak jogszabály, végrehajtható határozat vagy a munkavállaló hozzájárulása alapján teljesíthető. Végrehajtható határozat és a munkavállaló hozzájárulása esetén csak a bírósági végrehajtásról szóló törvény szerinti levonásmentes munkabérrészig lehet helye, addig az előlegnyújtásból eredő követelés érvényesítésekor ilyen korlátozás nincs. Jogszabály alapján vonható le a jövedelemadó-előleg, egészségbiztosítási és munkaerőpiaci járulék, a nyugdíjjárulék. Végrehajtható határozat: a jogerős és végrehajtható bírósági határozat, valamint a bíróság által végrehajtási záradékkal ellátott munkáltatói kártérítési határozat vagy fizetési felszólítás. *Eltérést nem engedő rendelkezések:* e szabálytól kollektív szerződésben nem lehet eltérni

- A munkabér *téves (jogalap nélküli) kifizetése* esetén azt a munkavállalótól 60 napon belül, ha a munkavállaló a tévedést felismerhette, 3 éven belül lehet visszakövetelni. Ennek módja az írásbeli fizetési felszólítás, ha pedig a munkavállaló nem fizet, a munkáltató a minimálbér háromszorosáig terjedő összeg esetén fizetési felszólítás

kibocsátását kérheti a bíróságtól, ennél magasabb összeg esetén pert kell indítania [Mt. 285. §].

*Csak a munkavállaló javára történő eltérési lehetőség a kollektív szerződésben:* Jogalap nélkül kifizetett munkabér 60 napon túl akkor követelhető vissza, ha a téves kifizetést a munkavállalónak fel kellett volna ismernie, vagy azt maga idézte elő. Ez a szabály a munkavállaló javára megváltoztatható, a 60 napon túli visszakövetelést meg is lehet tiltani [Mt. 164. §, 165. § (2) bekezdés c) pont].

- A munkabérrel szemben más jogalpból származó munkáltatói *követelés beszámításának* nincs helye. A munkavállaló munkabérére vonatkozó igényéről egyoldalú jognyilatkozattal nem mondhat le. A levonásmentes munkabérrész nem engedményezhető.

*Eltérést nem engedő rendelkezések:* e szabálytól kollektív szerződésben nem lehet eltérni

### ***Egyéb béren kívüli juttatások***

Ezeket az Mt. nem szabályozza, a kollektív szerződésnek eltérési lehetősége van, ami – a szabályozás hiányából eredően – értelemszerűen a munkavállaló javára szóló eltérésnek tekintendő.

*Csak a munkavállaló javára történő eltérési lehetőség a kollektív szerződésben:*

Kollektív szerződésben lehet megállapítani olyan jóléti és szociális juttatásokat, amelyekről a Munka Törvénykönyve nem rendelkezik. (Ilyenek lehetnek az ún. cafetéria – választható béren kívüli – juttatások, szociális juttatások, bérelőleg, önkéntes kiegészítő nyugdíjpénztári tagsághoz adott támogatás, Internet támogatás, albérleti támogatás, munkáltatói lakáskölcsön, étkezési támogatás, ruházati támogatás, iskolakezdési támogatás, szociális segély, üdülés, utazási támogatás, tanulmányi támogatás, családalapítási támogatás, kegyeleti támogatás stb.).

### ***Költségtérítések***

A munkáltatónak meg kell térítenie a munkavállalónál a munkaviszony teljesítésével kapcsolatosan indokoltan felmerülő költségeket. Emellett külön jogszabály alapján jár:

- a belföldi hivatalos kiküldetésben lévő munkavállalót élelmezésével kapcsolatos többletköltségeinek fedezetére – a kiküldetés időtartamára – élelmezési költségtérítés (napidíj) illeti meg.

- Munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítés: általában a munkavállaló közigazgatási határon kívülről történő napi munkába járását illetve hétvégi hazautazását szolgáló teljes árú vagy kedvezménnyel megváltott bérlet vagy menetjegy árának 86 %-a.

*Kétirányú eltérési lehetőség a kollektív szerződésben:* a munkavállaló hátrányára is el lehet térni, a költségek a munkavállalóra háríthatók, kivéve azokat a költségeket, amelyeket külön jogszabály határoz meg.