

A MUNKA DÍJAZÁSA - BÉREZÉS, JUTALMAZÁS, CAFETERIA¹

TUDNIVALÓK A MUNKABÉRRŐL

A munkabér az a pénzösszeg, amelyet a munkáltató fizet a munkavállalónak az elvégzett munka ellenértékeként. Mértéke mindig megegyezés tárgya: jellemzően a munkaviszony létrejöttekor kötött megállapodás rendelkezik róla. A teljes munkabér az úgynevezett bruttó bér, amelyet a munkavállaló sosem kap kézhez, hiszen levonják belőle a munkavállalót terhelő adókat és járulékokat. A levonások után maradt összeget, amelyet a munkavállaló ténylegesen megkap, mindennapi szóhasználatnál nettó bérnek nevezzük. A munkáltató a bruttó bér felett annak további 17,5%-át mint szociális hozzájárulási adót (szochó²) + 1,5%-át mint szakképzési hozzájárulást fizeti.

A munkabér lehet időbér vagy teljesítménybér, illetve a kettő összekapcsolása. Jellemzőbb a munkabér idő szerinti számítása, esetlegesen teljesítményre vonatkozó rész alkalmazásával. Ugyanakkor van mód arra is, hogy a munkabért kizárólag teljesítménybérként állapítsuk meg, viszont ebben az esetben az erre vonatkozó megállapodást a munkaszerződésbe is bele kell foglalni. Ugyanígy kell eljárni akkor is, ha az idő- és teljesítménybér összekapcsolásával megállapított díjazás esetén az időbér nem éri el az alapbér összegét.

A munkabér elemei

A munkabér több összetevőből adódik össze, az alábbiak szerint:

- **Személyi alapbér:** megadható óradíjban, illetve napi-, heti- vagy havi díjban, de mindenképpen időbérben számítandó. Mint időbér, a bérpótlékok kiszámításának alapját is képezi. Az alapbér meghatározása a munkaszerződés kötelező eleme. Összege nem lehet kevesebb, mint a kormány által aktuálisan megszabott minimálbér, vagyis a kötelező legkisebb munkabér. A személyi alapbér nagyságát befolyásolja a munkavállaló iskolai végzettsége, szakmai képzettsége és tapasztalata, valamint életkora.
- **Időbér:** mindig meghatározott időtartamú munkavégzésre jár, nem pedig teljesítményre.

¹ Utolsó frissítés: a 2020. 07. 31. napon hatályos jogszabályok szerint

² A veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készültségről szóló 2020. évi LVIII. törvény alapján: 40. § (3) A szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény 1. § (4) bekezdés a) pontjától eltérően 2020. április 22-től a 2020. december 31-ig adott juttatások tekintetében nem terheli adókötelezettség a Széchenyi Pihenő Kártya kártyaszámlájára utalt béren kívüli juttatásnak minősülő összeget.

- **Teljesítménybér:** ez a munkabértípus kizárólag előre, írásban meghatározott teljesítménykövetelmény alapján illeti meg a munkavállalót (például egységnyi idő alatt előírt számú munkadarab elkészítésekor).
- **Bérpótlék:** a személyi alapbért különböző, törvény³ által előírt pótlékok egészíthetik ki, pl. éjszakai bérpótlék, műszakpótlék, túlórapótlék, vasárnapra, pihenőnapra, munkaszüneti napra járó pótlékok.
- **Egyéb jogszabályban rögzített bérelemek:** ügyeleti és készenléti díjak, betegszabadságra és szabadság időtartamára járó távolléti díj, továbbá a munkaviszony megszűnésekor fizetendő, felmondási időre járó bér és a végkielégítés összege.
- **Egyéb pénzbeli juttatások:** a munkabér része lehet továbbá az olyan egyéb pénzbeli juttatás, amelyet a munkáltató saját döntése alapján nyújt a munkavállalónak, vagy amelyről külön megállapodás rendelkezik. Ilyen juttatások például (a teljesség igénye nélkül): jutalom, prémium, bónusz, jutalék, kompenzáció stb. (A jutalmazásról bővebben a Jutalmazás című fejezetben olvashat.)

Mi nem számít munkabérnek?

A régi gyűjtőfogalommal természetbeni juttatásoknak nevezett juttatások, amelyek közé ma már készpénz is tartozhat: például SZÉP-kártya-juttatás, egészségpénztári munkáltatói hozzájárulás, védőoltás stb.

A cafeteriaelemek (ezekről bővebben a Cafeteria című részben olvashat): a munkabér kiegészítését szolgálják, de mind a rájuk vonatkozó szabályok, mind az adózásuk eltér a munkabérétől. Négy kategóriába sorolhatók:

- a) adómentesen adható juttatások,
- b) béren kívüli juttatások,
- c) béren kívüli juttatásnak nem minősülő egyes meghatározott juttatások,
- d) az összevont adóalap részeként adó- és járulékköteles juttatások.

A költségtérítés: ide sorolható a bérlet-, útiköltség-térítés, telefonszámla-hozzájárulás stb. A munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel. A költségek megtérítésére vonatkozó szabályokat a kormány rendeletben állapítja meg, viszont ha nem szerepelnek az szja-tv⁴-ben szereplő felsorolásban, akkor 2017-től az összevont adóalap részeként adó- és járulékkötelesek!

³ A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

⁴ a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (szja-törvény)

A táppénz: noha számításának alapja a munkabér, a táppénz nem munkabér, hiszen azt nem a munkáltató, hanem az állami egészségbiztosítási rendszer (Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő, NEAK) fizeti ki. Így teljesen más szabályok vonatkoznak rá, mint a betegszabadság idejére járó távolléti díjra, amely viszont (mint a fenti összefoglalásban is látható) munkabérnek számít.

Tudnivalók az alapberről

Mint a fenti rövid összefoglalásban is olvasható, az alapbér összege legalább akkora, mint a kötelező legkisebb munkabér, azaz minimálbér⁵. Ettől a garanciális szabálytól nem lehet eltérni, sem a felek külön megállapodásában, sem kollektív szerződésben. Fontos szabály, hogy a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkaköröknél a munkavállalónak már nem minimálbér, hanem az annál magasabb összegű garantált bérminimum⁶ jár.

Mindkét esetben kormányrendelet szabályozza, mi a legkisebb adható bér. Több tényező figyelembevételével határozzák meg ezeket a minimumokat: melyek a munkakör ellátásához szükséges követelmények, mi jellemzi a nemzeti munkaerőpiacot, milyen helyzetben van a nemzetgazdaság vagy az adott régió, valamint mely sajátosságai vannak az egyes nemzetgazdasági ágazatoknak. Az alapbért forintban kell megállapítani, az egyetlen kivétel ez alól, ha a munkavégzés külföldön történik.

Az alapbér megállapítása

Bármekkora is legyen az alapbér, általános szabály, hogy a munkaszerződésben külön meg kell állapítani a mértékét, mégpedig időbérben. Ha a munkavállaló rész munkaidős, esetleg a napi munkaidő hossza nem az általánosan jellemző 8 óra, a havi alapbért az átlagos havi munkaórák számának arányos részével kell osztani.

Ha a havi alapbér meghatározott időszakra járó részét szeretnénk kiszámítani, a havi alapbérnek a hónapban irányadó általános munkarend szerinti egy órára eső összegét kell megszorozni az adott időszakra eső általános munkarend szerinti teljesítendő órák számával. Erre jellemzően olyankor van szükség, ha például a munkavállaló nem dolgozza le a teljes hónapot. Attól függően, hogy a munkáltató a munkabért tisztán időbérként vagy idő- és teljesítménybér összekapcsolásával állapította meg, esetleg tisztán teljesítménybérként, más szabályok érvényesek.

⁵ 2020. január 1-jétől 161 000 Ft

⁶ 2020. január 1-jétől 210 600 Ft

Milyen szabályok vonatkoznak a teljesítménybérre?

Tekintettel arra, hogy a teljesítménybér szerinti foglalkoztatás a munkavállalót nagyon kiszolgáltatott helyzetbe hozhatja, és munkáltatói visszaélésekre adhat alkalmat, nagyon szigorú szabályok vonatkoznak rá. Ezért a munkáltató számára rendkívül fontos, hogy ezt a bérezési formát csak maximális körültekintéssel alkalmazza.

A törvény szerint az a munkabér számít teljesítménybérnek, amely a munkavállalót a kizárólag számára előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján illeti meg. Szem előtt tartandó, hogy számos olyan díjazási forma van, amely a munkavállalók nagyobb csoportjának kollektív teljesítményére vonatkozik, illetve a cég általános eredményességére. Ezek semmiképpen sem tévesztendőek össze a teljesítménybérezéssel. Jó példa erre a prémium, amelyet ugyan előre meghatározott feltételek teljesítése esetén adnak, de más szabályokra alapozva.

Teljesítménybér alkalmazásakor meghatározzák, egységnyi idő alatt hány munkadarabot kell minimum elkészíteni. A munkáltató megszabja a teljesítményhez kapcsolódó munkadíjat is, tehát azt, hogy mekkora összeg jár egy-egy munkadarab elkészítéséért. A teljesítménybér akkor jogszerű, ha az elvárt minimális munkadarabok elkészítéséért kapott munkadíj eléri a minimálbért, illetve ezzel egyidejűleg a teljesítménybérben foglalkoztatott munkavállalók összteljesítménye eléri átlagosan a 100 százalékot. Az egyetlen olyan eset, amikor egy munkavállaló kevesebbet kaphat a minimálbér összegénél, az, ha a fentiek betartása mellett a többi munkavállaló átlagosan eléri a minimálbért. Ezt úgy számítják ki, hogy a munkavállalók számával elosztják az összes munkabér végösszegét.

Fontos szabály, hogy a munkavállalót csak akkor lehet kizárólagosan teljesítménybérben fizetni, ha ezt a munkaszerződésben előre kikötik. Ilyenkor a törvény előírja a garantált bér-megállapítási kötelezettséget. Ez azt jelenti, hogy meg kell határozni azt az összeget, amelyet a munkavállaló mindenképpen megkap a munkaidő letöltése esetén. A törvény rendelkezik a garantált bér minimális mértékéről is: legalább az alpbér fele, tehát a legalacsonyabb bér esetében is legalább a minimálbér fele. Ha a teljesítménybér a munkavállalót az alpbéren felül illeti meg, úgy annak összegét, valamint a kifizetés feltételeit a munkáltató a munkaszerződésen kívül egyéb módokon is meghatározhatja, például utasításban vagy szabályzatba foglalva. A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló teljesítménybér-tényezőjét úgy kell megállapítani, hogy a teljesítménykövetelmény maradéktalan teljesítése és a teljes munkaidő ledolgozása esetén a munkabére legalább a minimálbér mértékét elérje.

Ha a munkavállalót nem csak teljesítménybérben díjazzák, a teljes munkaidőre vonatkozó teljesítménybér-tényezőnek legalább akkorának kell lenni, hogy a munkabér elérje legalább a kötelező legkisebb munkabér mértékét. Részmunkaidő esetén ez időarányosan értendő. Mindkét esetre igaz, hogy a munkabért kizárólagosan teljesítménybérként meghatározni csak a munkaszerződésbe foglalt megállapodás esetén lehet. Akkor is ez az irányadó, ha a díjazás az idő- és teljesítménybér összekapcsolásával lett megállapítva, de az időbér nem éri el az alpbér összegét.

A teljesítménykövetelmény szabályozása

A teljesítménykövetelmény megállapítása kellő körültekintést kíván, a követelménynek teljesíthetőnek kell lennie rendes munkaidő alatt, erről előzetesen objektív méréssel és számítással meg kell győződnie a munkaadónak. A különböző munkavállalói csoportok esetében eltérő lehet a teljesítménykövetelmény, így tekintettel kell lenni a munkáltató működési körébe tartozó feltételekre, így különösen a munkavégzésre, a munkaszervezésre és a technológiára. Ez azt jelenti, hogy egy gyártandó termék esetében figyelemmel kell lenni az anyagminőségre, az alkalmazandó berendezésekre és azok állapotára és az elkészítendő darab bonyolultságára. Elengedhetetlen, hogy a munkavállaló a munkavégzés megkezdése előtt megismerje az előírt teljesítménykövetelményt és a teljesítménybér-tényezőt. Ehhez írásban rendelkezésére kell bocsátani a tájékoztatót. Ha a munkavállaló vitatná a teljesítménykövetelmények korrektségét, a munkáltatónak bizonyítania kell, hogy eljárása nem sértette a vonatkozó szabályokat, vagyis hogy azonos munkavállalói csoportok számára azonosak az elvárások, és hogy a követelmény teljes munkaidő alatt 100 százalékosan teljesíthető az elvárt minőségben. Ha a munkavállaló teljesítménye szándékosan nem éri el az elvárt mértéket, a munkáltató élhet a rendes felmondás jogával.

Tudnivalók a bérpótlékokról

A személyi alapbéren túl többféle pótlék adható, a rendes munkaidőn túli időre vonatkozóan vagy az éjszaka, pihenőnapon, munkaszüneti napon végzett munka okán. Törvényi előírások rendelkeznek arról, milyen feltételek mellett jár a munkavállalónak pótlék. A bérpótlék a rendes munkaidőre járó munkabéren felül illeti meg a munkavállalót. Számítási alapja a munkavállaló egy órára járó alapbére, hacsak nem rendelkezik róla eltérő értelmű megállapodás. Számítási alapjának meghatározásakor a havi alpbér összegét általános teljes napi munkaidő esetén 174 órával, rész- vagy általánostól eltérő teljes napi munkaidő esetén pedig a 174 óra arányos részével kell osztani. Ettől azonban a munkaszerződés és a kollektív szerződés is eltérhet, akár a munkavállaló hátrányára is. A munkabérszámfejtéssel kapcsolatos adminisztráció

egyszerűsítése érdekében a törvény teljeskörűen megengedi a bérpótlék eseti elszámolása helyett az átalány megállapítását vagy az alapbérbe épített bérpótlék intézményét. Az általános magatartási szabályok ebben az esetben is irányadóak! A munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben meghatározhat olyan alapbért, amely bizonyos, jogszabályban meghatározott bérpótlékokat (pl. vasárnapi pótlék, műszakpótlék) eleve magában foglal. Arra is van mód, hogy a munkaszerződésben ne pótlékátalányt állapítson meg, hanem a munkavégzés díjazását és a bérpótlékot magában foglaló havi átalányt (például rendszeres készenléttel vagy ügyelettel járó munkakörök esetében). A törvény megengedi a bérpótlék fizetésének mellőzését, feltéve, hogy a munkavállaló alapbérét vagy a pótlékátalányt, illetve készenléti/ ügyeleti átalányt azokra a körülményekre tekintettel állapították meg, amelyek szerint egyébként bérpótléokra lenne jogosult, és anyagilag kompenzálják számára a kivételes körülményeket. Az alábbiakban összefoglalót olvashatnak a különféle bérpótlékokra vonatkozó szabályokról.

Vasárnapi pótlék

Mértéke 50 százalék. Akkor jár, ha a munkavállaló a vasárnapi napon rendes munkaidőben történő munkavégzésre csak több műszakos tevékenység keretében kötelezhető, vagy készenléti jellegű munkakörben dolgozik, illetve ha a munkavállalót a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató vagy kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató szolgáltató foglalkoztatja. Vasárnapi pótlék jár a rendkívüli munkaidőre azok számára, akik vasárnapi rendes munkavégzésre is beoszthatók, illetve azok számára is, akik vasárnapi rendes munkaidőben történő munkavégzésre nem kötelezhetőek. Olyan munkakörökben viszont, ahol bizonyos sajátosságok, objektív okok miatt magától értetődő a vasárnapi munkaidő (például mentőszolgálatnál vagy áramszolgáltatónál), nem kap a munkavállaló vasárnapi pótlékot. Jó tudni, hogy a munkáltató dönthet úgy, hogy akkor is fizet pótlékot a munkavállalóknak, ha jogszabály szerint erre nem lenne köteles, de ezt találja méltányosnak.

Munkaszüneti napi pótlék

A munkavállalót hétköznapra eső munkaszüneti napon, illetve húsvét- vagy pünkösdvasárnap, vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon végzett munka esetén 100 százalék bérpótlék illeti meg.

Műszakpótlék

A jogszabály szerint olyankor, ha rendszeresen változik a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejének kezdő időpontja, 30 százalék bérpótlék jár a tizennyolc és hat óra közötti időtartam alatti munkavégzésre. „Rendszeres változás” alatt az értendő, ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja havonta legalább a munkanapok egyharmada esetében eltér, valamint ha a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább 4 óra eltérés van.

Éjszakai pótlék

Mértéke 15 százalék. Akkor jár, ha a munkavégzés a 22:00 és 6:00 óra közötti időszakban történik, és tartama az egy órát meghaladja. Ha azonban a munkavállaló a szabályoknak megfelelően műszakpótlékre jogosult a fenti időtartamra, nem jár az éjszakai pótlék.

Rendkívüli munkavégzés esetén járó pótlék

50 százalék bérpótlék akkor illeti meg a munkavállalót, ha a napi munkaidőt meghaladó rendkívüli munkaidőt rendelnek el, illetve ha a munkaidőkereten vagy az elszámolási időszakon felül végez munkát. A pótlék kiváltható szabadidővel, ha a munkaviszonyra vonatkozó szabály így rendelkezik, vagy a munkáltató és a munkavállaló így állapodik meg. Az így biztosított szabadidő legalább ugyanakkora tartamú, mint az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartama, és erre az időszakra az alaphér arányos része jár. Ha a rendkívüli munkavégzést a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra vagy munkaszüneti napra rendelik el, már 100 százalék a bérpótlék összege, kivéve, ha a munkáltató pótlásként heti pihenőnapot ad. Utóbbi esetben a bérpótlék 50 százalék. A fentiek szerinti szabadidőt vagy a heti pihenőnapot legkésőbb a következő hónapban, illetve a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végéig kell kiadni. Munkaidőkereten felül végzett munka esetén a szabadidőt legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig kell kiadni.

Készenlét és ügyelet esetére járó pótlék

Ha az adott időszakban tényleges munkavégzés nem történik, de a munkavállaló készenlétben van, 20 százalék a bérpótlék. Ha ügyeletet teljesít, de nem történik munkavégzés, már 40 százalék a bérpótlék. Ha viszont tényleges munkavégzés történik, a ledolgozott időre a rendes munkabér, továbbá a bérpótlék a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó pótlékokra érvényes szabályok szerint jár. Ha azonban ügyelet esetén a munkavégzés tartama nem mérhető, a munkavállaló részére a teljes időre a rendes munkabére és ezenfelül 50 százalék bérpótlék jár.

Díjazás munkavégzés hiányában

Ha a munkáltató nem tesz eleget foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben (ez az úgynevezett állásidő), a munkavállalót alaphír illeti meg, kivéve, ha a mulasztás elháríthatatlan külső ok miatt történt. Ha azért nem történik munkavégzés, mert a munkavállaló a munkáltató hozzájárulásával mentesül a munkavégzés alól, a kettejük megállapodásának tárgya a kiesett munkaidőre vonatkozó díjazás. Egyes, jogszabályban meghatározott esetekben, amikor nem történik munkavégzés, a munkavállalót távolléti díj illeti meg. A távolléti díjat az esedékessége időpontjában érvényes alaphír és pótlékátalány, valamint az utolsó 6 naptári hónapra kifizetett teljesítménybér és bérpótlék figyelembevételével kell megállapítani, a jogszabályban meghatározott számítási mód alapján.

Távolléti díj jár például a következő esetekben:

- ha a munkavállaló szabadságra megy,
- kötelező orvosi vizsgálaton vesz részt,
- a szoptató anya részére is a szoptatási munkaidő-kedvezmény tartamára,
- minden olyan esetben is megilleti a munkavállalót, amelyre vonatkozóan előírás munkavégzés nélküli munkabér fizetése, de nincs külön meghatározva annak mértéke.

Ha azért nem történik munkavégzés, mert a munkavállaló betegszabadságon van, az adott időtartamra a távolléti díj 70 százaléka jár.

A jutalmazás

A jutalmazás nem más, mint az úgynevezett egyéb pénzbeli juttatások közé sorolható olyan juttatás, amely munkabérnek minősül, és célja a munkavállaló teljesítményének utólagos elismerése. Vagyis tulajdonképpen arra szolgál, hogy plusz motivációt nyújtson a munkavállalónak. A munkabér részét képezi, így ugyanazok az adózási szabályok vonatkoznak rá, mint a munkabér többi elemére. Ebbe a kategóriába változatos elnevezésű elemek tartozhatnak. Ilyen a bónusz, a jutalom, de akár más, a felsoroltaktól eltérő megnevezések is előfordulnak. A gyakorlatban a bónusz, jutalom, illetve prémium fogalmak gyakran összemosódnak, azokat rokonértelmű kifejezéseként használják a köznyelvben, holott a munkajogban fontos különbségek vannak közöttük. Alkalmazásuk során nem a megnevezésen múlik, hogy mi számít jutalomnak vagy prémiumnak, hanem az, hogy milyen körülmények között történt a juttatás. A jutalom megállapítása a munkáltató szuverén döntésén múlik, figyelemmel az egyenlő bánásmód követelményeire.

A prémium

A prémium lényege, hogy a munkáltató a szokásos munkabéren felül plusz juttatást fizet a munkavállalónak, ha az előírt feladatot teljesíti. A prémiumot a gyakorlatban a célmeghatározással és a hozzá kapcsolódó díjazással határozzák meg. Például egy értékesítőnek járhat a prémium, ha legalább tíz százalékkal növeli az éves árbevételét az előző évhez képest. A munkáltató tehát ilyenkor előre meghatározza azokat a feltételeket, amelyek teljesítése esetén jár a prémium, és ezekről tájékoztatja a munkavállalót. Általánosságban elmondható, hogy a feltételek akkor jogszerűek, ha az adott időszakban ténylegesen munkát végzők között a munkateher és a munkateljesítmény alapján teszik lehetővé a különbségtételt. A munkáltató egyoldalúan dönthet arról, kitűz-e prémiumot, és ha igen, milyen feladatokra. Fontos azonban, hogy ha a munkavállaló már megkezdte a prémiumfeladat teljesítését, a munkáltató nem módosíthatja és nem vonhatja vissza a feltételeket. A munkáltató előre olyan tényezőket is meghatározhat viszont, amelyek kizárják a prémiumfizetést, vagy csökkentik annak összegét.

A jutalék

A jutalék olyan munkabér, amely meghatározott teljesítmény elérése esetére jár. A jutalék tehát a teljesítménybér működési logikájához hasonló. A munkáltató a jutalékot előre tűzi ki, vagyis az adott feladat elvégzését megelőzően. A jutalékfizetés feltételeit és mértékét is előre közölni kell a munkavállalóval. A feltételek teljesülése esetén a jutalék összegét ki kell fizetni. Lényegében nagyon hasonló szabályok érvényesülnek, mint a prémium esetében, a gyakorlati különbség főleg abban nyilvánul meg, hogy a jutalékot többnyire nem fix összegben, hanem százalékban szokták meghatározni, mint a munkáltató bevételeiből vagy nyereségéből való részesedést. Például az értékesítő jutalékot kap a munkája eredményeként teljesített megrendelésekből származó bevételből.

A jutalom és a bónusz

A legfontosabb megkülönböztető tényező a jutalommal kapcsolatban, hogy a prémiumtól eltérően az nem csupán munkateljesítmény alapján adható, hanem a legváltozatosabb okokból. A munkáltató jutalmazhatja például a pontosságot, a példás, más munkavállalókat motiváló hozzáállást, az egyéni teljesítményt, de adhat jutalmat a cég jó év végi eredményére tekintettel is. Ebből következően míg a prémium kizárólag akkor adható, ha erről előre rendelkezés történt a feltételek pontos rögzítésével, a jutalomhoz kapcsolódóan nincs ilyen megkötés. Adható utólag, és olyan indokból, amelyet előzőleg nem közöltek a munkavállalókkal. Így a jutalom kifizetése nem elvárható, szemben a

prémiummal. A bónusz voltaképpen a jutalom egy formájának tekinthető. A gyakorlatban talán annyi különbség ismerhető fel a két elnevezés között, hogy a bónusz kifejezést gyakrabban használják akkor, ha egy szélesebb kör, munkavállalói csoport (vagy akár a munkavállalók összessége) kapja a juttatást. Sokszor szokás év végi bónuszt adni a munkavállalóknak, amire a dolgozók akkor is számítanak, ha egyébként nincs szabályzatban meghatározva a juttatás kötelező jellege. A jutalom fizetését kötelezővé teheti az arról rendelkező kollektív szerződés vagy a munkáltató egyoldalú szabályzata. Például a kollektív szerződés előírhatja, hogy a munkáltató köteles az éves bérköltség bizonyos százalékát év végi jutalmazásra fordítani. A hasonló kikötések jellemzően rendelkeznek a jutalmazásnál figyelembe veendő szempontokról, feltételekről is.

Az egyenlő bánásmód követelménye

Bármilyen formában történjen is a jutalmazás, be kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét. Bár az, hogy hogyan, mikor és kinek ad jutalmat, a munkáltató döntésén múlik, ez a döntés nem lehet diszkriminatív. Ez azt jelenti a gyakorlatban, hogy a munkavállalók között nem lehet indokolatlanul különbséget tenni. Miközben a munkáltató szabadon mérlegelheti, hogy mikor, kinek és mennyi jutalmat ad, ennek során nem vehet figyelembe a munkaviszonnyal össze nem függő körülményeket. Lényegében minden olyan megkülönböztetés tilos a munka díjazása tekintetében, amelynek nincs köze a tágabb értelemben vett munkavégzéshez, illetve a munkaviszonyból eredő kötelezettségek teljesítéséhez. Az érintettek teljesítménye, munkavégzése alapján viszont a munkáltató jogszerűen adhat eltérő mértékű jutalmat.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése néha egészen egyértelmű esetekben nyilvánul meg, mint például a nem, vallás, származás, politikai hovatartozás szerinti megkülönböztetés. De vannak olyan szituációk is, amelyek ugyan diszkriminatív jellegűek, de nem élnek nyílt megkülönböztetéssel, hanem például olyan feltételrendszert alkalmaznak, amely ugyan nem zár ki egyes munkavállalókat vagy csoportokat a juttatásból, de a premizálás feltételeit olyan módon állapítja meg, hogy bizonyos csoportokat mégis hátrányosan érintsen. Ezt közvetett hátrányos megkülönböztetésnek nevezzük. Ilyen eset lehet például, ha a munkáltató a teljesített munkaidőhöz köti a bónusz kifizetését, de nem veszi figyelembe jogszerző időként a szabadságot, mely által a több szabadságra jogosult nagycsaládosok, illetve idősebb munkavállalók hátrányba kerülhetnek.

A fentiek figyelembevételével mellett a munkáltatónak joga van a különbségtételre, amikor az indokolható és méltányos. Például ha a munkavállalók év végi jutalmat kapnak,

ésszerű különbségtétel, ha az év közben érkezett új kolléga kisebb összeget kap, mint a több éve a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók.

A joggal való visszaélés tilalma a jutalmazás kapcsán

A joggal való visszaélés alatt lényegében mögöttes jogsértést értünk. Vagyis ilyenkor a munkáltató hoz egy döntést, amire joga van, a döntése meg is felel a törvény által előírt követelményeknek, ám az indokolás nem a valós okról szól. Lényegében egy jogi formai követelményeknek megfelelő indokkal próbálják leplezni a különben el nem fogadható, jogsértő, diszkriminatív intézkedést. A fogalmat a munkajog általánosan is ismeri, de a jutalmazásra vonatkoztatva is van jelentősége, hiszen a munkáltatónak itt is lehetősége van a joggal való visszaélésre. Például ha egy munkavállaló nyíltan bírálta a felettesét, és ezt követően kizárják a jutalmazásból, vagy kirívóan alacsony összegű jutalmazásban részesítik valamilyen elfogadható indokra hivatkozva, ott fennállhat a joggal való visszaélés tilalma. Vagyis feltételezhető, hogy a jutalom megvonása valójában azért történt, hogy a munkavállalót ezáltal mintegy „büntessék”, jogos érdekeit csorbítsák, érdekérvényesítési lehetőségeit korlátozzák, véleménynyilvánítását megtorolják. A munkaviszony alá-fölérendeltségi jellegéből következik, hogy a joggal való visszaélés általában a munkáltató oldalán merül fel. Ezért fontos, hogy a munkáltató tisztában legyen azzal, mivel jár, ha felmerül a joggal való visszaélés tilalmának megsértésére vonatkozó gyanú. Lényeges, hogy akár rosszhiszeműség, akár jóhiszeműség áll a helyzet hátterében, ugyanúgy megállapítható a joggal való visszaélés. Noha a gyakorlatban igen nehéz bizonyítani, hogy a formálisan jogszerű magatartás mögött valamilyen visszaélésszerű szándék áll, nem árt az óvatosság. Ugyanis ha a munkavállaló a bírósághoz fordul, nem kell bizonyítania a szándékosságot: a visszaélésre vezető magatartás akkor is jogellenes, ha nem volt kifejezetten szándékos. Ezt érdemes figyelembe venni a jutalmazások indokolásánál. Ha az indokolás kellő körültekintéssel született, a munkáltató máris csökkentette annak veszélyét, hogy a munkavállaló joggal való visszaélésre hivatkozva megtámadja a döntését.