

Kristóf Nóra

joghallgató
Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar

A MUNKABÉRFIZETÉS ÉS MUNKABÉRVÉDELEM ALAPVETŐ KÉRDÉSEI A MAGYAR MUNKAJOGI
SZABÁLYOZÁSBAN ÉS JOGGYAKORLATBAN

Debreceni Jogi Műhely, 2018. évi (XV. évfolyam) 3-4. szám (2018. december 31.)

DOI 10.24169/DJM/2018/3-4/4

The essential aspects of the protection of wages in Hungarian labour law's regulation and legal practice –
Summary

The aim of my publication is to scrutinise the Hungarian rules concerning the protection of wages and concluding how effectively they serve the social interests of employees. Furthermore, I researched if the regulation is efficient and consistent enough to protect the employees in point of the compensation for work.

During the research, I was examining the efficiency of the protection of the employees and their salaries in practice. The other question was whether the current regulation is satisfactory enough to provide the main purposes. In order to answer these questions I was analysing the theoretical dimension and the judicial practice as well.

I concluded that even if there are some incompleteness and inconsistency in the Hungarian labour law, the regulation seems appropriate and rational concerning the interests of the employees. In my opinion, the social function of labour law serves the employees' interests enough to give them a decent standard of living.

1. Bevezető gondolatok

Európa gazdaságilag aktív lakosságának összetételét vizsgálva kitűnik, hogy a kereső emberek döntő többségét a bérből élők teszik ki. A Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) által közzétett adatok alapján az Európai Unió tagállamaiban 2017-ben 15,5%, Magyarországon pedig 10,3% volt az önfoglalkoztatottak aránya az aktív lakosság körében.¹ Másként olvasva ezeket az adatokat az derül ki, hogy hazánkban a keresőtevékenységet folytatók 89,7%-a valamilyen foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretei között kifejtett munkája eredményeképp jut jövedelemhez. Az OECD adatai alapján az is megállapítható, hogy a bérből élők aránya kis mértékben ugyan, de növekedett az Európai Unió csatlakozás óta.

A fent leírtakra tekintettel megállapítható, hogy a munkaviszonyban a munkáltató gazdasági érdekei mellett a munkavállaló szociális érdekeinek is megfelelő súllyal kell érvényesülniük. Ennek megfelelően a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) a törvény céljai körében, a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályai meghatározása során egyik elsődleges szempontjaként jelöli meg a munkáltató gazdasági érdekeinek szem előtt tartását.² Megállapítható, hogy a munkaviszony szociális töltete a szabályozás egészét áthatja, a törvény ugyanis számos olyan garanciális rendelkezést tartalmaz, amelyek a munkabér védelmét, ezáltal a munkavállaló – rendszerint – elsődleges jövedelemforrását hivatottak biztosítani.

A munkabér védelmének egyik fő irányvonala magának a munkavállalónak – mint a munkaviszonyban

¹ <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm> (2018.07.28.).

² Mt. 1. §.

részt vevő gyengébb fél – védelme a munkáltatóval szemben. A másik fontos vetülete pedig nem más, mint az életszínvonal megfelelő minimumszinten tartását biztosítani hivatott kötelező legkisebb munkabér, illetve garantált bérminimum. Mindezek ellenére bizonyos helyzetek mégis szükségessé teszik a munkavállaló munkabérének különböző jogcímen történő levonás útján való – eseti – csökkentését, melynek rendjét a fent leírt okokból a munkajogi szabályozás keretei között pontosan meg kell határozni.

E publikáció célja, hogy áttekintse a magyar munkajog e területen irányadó szabályait, illetve következtetéseket vonjon le arra vonatkozóan, hogy azok mennyiben szolgálják hatékonyan a munkavállaló szociális érdekét, illetve mennyire következetes és effektív a szabályozás a munkavállalók védelme tekintetében a munka díjazása körében.

A vizsgálat során a munkabér jogi státuszának elméleti dimenziójának vizsgálatát követően a relevanciával bíró hazai joggyakorlat analizésére áttérve nem titkolt célom az, hogy e kettő összevetésével arra a kérdésre keressem a választ, hogy miként érvényesül a munkavállalók és juttatásaik védelme a gyakorlatban, valamint e válasz függvényében arra, hogy a jogszabályi keret kielégítőnek bizonyul-e a hivatott célok elérésének vonatkozásában.

2. A munka díjazásának jelentősége a munkaviszonyban és a munkabér fogalma

Magyarország Alaptörvénye kimondja, hogy a közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka,³ valamint, hogy képességének és lehetőségének megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.⁴ A munkaszerződés lényege szerint egy szinallagmatikus szerződés, következtetésképp a munkaviszonyban végzett munkáért ellenszolgáltatás, vagyis munkabér jár.⁵

Fontos megjegyezni, hogy a munkabérnek, mint anyagi juttatásnak többféle vonzata jelentkezik. Egyrésztől, a gazdasági vonzat, másrésztől pedig a szociális aspektus érdemel hangsúlyt. A munkáltató értelemszerűen a kiadásai között tartja számon a munkabérként jelentkező anyagi juttatásokat, ugyanakkor a munkavállalói oldalon ez az összeg egyfajta szociális jelentőséggel bír, hiszen a dolgozó létfenntartása biztosított ezáltal. Éppen ezért nemzetközi szintű előírásaként jelentkezik az a princípium, miszerint a munkabérnek olyan mértékűnek kell lennie, amely alkalmas arra, hogy a munkavállaló és eltartott családtagjai életszínvonalát megfelelően garantálja. A kötelező minimálbér vonatkozásában ez az emberi méltósághoz, valamint az annak részjogosultságának tekinthető életkörülmények megfelelő minimumszinten tartásához kapcsolódó követelmény.⁶

Az Mt. a munkaszerződés tartalmára vonatkozó rendelkezések körében rögzíti, hogy a munkavállalónak és a munkáltatónak meg kell állapodniuk a munkavállaló alpbérében és munkakörében,⁷ a munkaviszony keretei között történő munkavégzés így minden esetben ellenérték fejében történik,⁸ melyre a munkavállaló szerződésszerű teljesítés esetén alanyi jogot szerez.⁹ Amennyiben tehát a megállapodás alpbérre utaló rendelkezést nem tartalmaz, úgy nem beszélhetünk munkaviszony létrejöttéről, egyúttal vizsgálendő, hogy a felek között esetlegesen megbízási vagy vállalkozási szerződés kötött-e.¹⁰ A munka díjazására vonatkozó jogi szabályozás alapvetően is kötelmi jogi jellegű, hiszen a munkabér tartalmának és összegének meghatározása döntően a felek akaratától függ. A szabályok kötelmi jogi jellege nyilvánul meg

³ Magyarország Alaptörvénye, Nemzeti hitvallás.

⁴ Magyarország Alaptörvénye, XIX. cikk.

⁵ KISS György: Munkajog, Osiris Kiadó, Budapest, 2005. 189.

⁶ Európai Szociális Karta II. Rész, 4. Cikkely, ILO. 100. Egyezmény.

⁷ Mt. 45. § (1).

⁸ KENDERES György – BÁNYAI Krisztina: Az Mt.-módosítás hatása a kényszervállalkozások alakulására, Cég és Jog, 2003. május, 5-8.

⁹ NÁDAS György - RAB Henriett - SIPKA Péter - ZACCARIA Márton Leó: A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi törvény kommentárja a munkajogi kódexek összehasonlító táblázatával, OPTEN Informatikai Kft., Budapest, 2016, 348.

¹⁰ KENDERES György – BÁNYAI Krisztina: i.m. 5-8.

abban is, hogy a munkabér nagysága függhet a munkavállaló teljesítményétől, sőt az sem kizárt, hogy a munkavállaló kizárólag az általa elért teljesítmény alapján, másképpen szólva teljesítménybér-rendszerben kapja meg munkabérét.¹¹

Fontosnak tartom vizsgálni azt a kérdést is, hogy mely jövedelem minősül munkabérnek. A Munka Törvénykönyve nem határozza meg a munkabér fogalmát, az egyenlő bánásmódra –konkrétan a diszkriminatív díjazás tilalmára – vonatkozó szabályok körében azonban mégis rögzít egy definíciót.¹² E szerint munkabérnek minősül minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.¹³ A kérdésben segítségünkre szolgál még a 95. számú ILO egyezmény. Az egyezmény 1. cikke így szól: „A jelen egyezmény szempontjából a munkabér szó jelenti a kölcsönös megállapodásban, vagy az ország törvényeiben, és rendeleteiben meghatározott olyan javadalmazást, vagy keresetet, bármilyen névvel illessék, és bármilyen módszerrel számolják is azt, amely pénzben kifejezhető, és amelyen írott, vagy szóbeli megállapodás alapján a munkaadó tartozik fizetni a munkavállalónak akár egy elvégzett, vagy elvégzendő munkáért, akár már teljesített, vagy teljesítendő szolgálatokért.”¹⁴ Ugyanezen cikkely egyben utal arra is, hogy a munkáért járó bér strukturális kereteit támpontként a munkavállalók érdekeinek védelme szempontjából az állam törvénnyel vagy rendelettel határozza meg.¹⁵ E rendelkezésről a következő fejezetben fogok szólni részletesebben.

Indokolt még kitérni az Európai Unió működéséről szóló szerződés 157. cikkére is, amely szintén rögzít egy munkabér fogalmat. E szerint díjazás a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény, valamint minden olyan egyéb juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetve vagy közvetlenül, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap.¹⁶

A munkabér tudományos meghatározása szerint munkabérnek minősül minden, a munkaviszonyra tekintettel a munkavállalónak a munkáltató által nyújtott jogszabály, kollektív szerződés, munkaszerződés, vagy munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalása alapján járó, a végzett munka mennyiségével és minőségével arányos vagyoni ellenszolgáltatás. Ebből a definícióból következtethető, hogy a munkabér minden esetben a munkaviszonyra tekintettel kapott juttatásként értelmezhető, de nem feltétlenül függ mindig a munkavégzéstől, így előfordulnak olyan esetek, amikor a munkavállaló munkavégzés hiányában is jogosulttá válik arra.¹⁷

Hangsúlyozandó viszont, hogy a jogtudomány álláspontja nem bír jogi kötőerővel, csupán a jogértelmezés során szolgálhat támpontként. Pontos törvényi fogalom hiányában tehát a bírói gyakorlat által kimunkált megoldások segíthetnek az eligazodásban.¹⁸

Ehhez kapcsolódóan tartok szükségesnek megemlíteni egy – a munkabér szempontjából – kardinális jelentőségű esetet, melyben általános jogelvek lefektetésére, illetőleg alkalmazására került sor.

Ebben az esetben a felperes építésvezető munkakört látott el Németországban az alperessel kötött szerződése alapján. A kiküldetés, illetve a felperes munkaviszonya a kikötött próbaidő alatt megszűnt, mely után a munkavállaló kérte kötelezni a munkáltatót 2549 DEM munkabér megfizetésére a külföldi foglalkoztatás fejében.¹⁹

Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest az összeg megfizetésére, de nem munkabér, hanem költségtérítés címén, amely jogcím megváltoztatása, illetve kamat megfizetése iránt a felperes fellebbezett. A másodfokú bíróság – részben megváltoztatva az elsőfokú bíróság ítéletét – devizaellátmány címén kötelezte az alperest

¹¹ GYULAVÁRI Tamás (szerk.): Munkajog, Eötvös Kiadó, Budapest, 2012, 304.

¹² GYULAVÁRI Tamás (szerk.): i.m. 312.

¹³ Mt. 12. § (2).

¹⁴ 95. sz. ILO egyezmény.

¹⁵ PRUGBERGER Tamás: Magyar munka-és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel, Novotni Kiadó, Miskolc, 2013, 157.

¹⁶ EUMSZ. 157. cikk (2).

¹⁷ NÁDAS György - RAB Henriett - SIPKA Péter - ZACCARIA Márton Leó: i.m. 178.

¹⁸ GYULAVÁRI Tamás: i.m. 313.

¹⁹ BH 2001.396.

a teljesítésre, ami után forintban határozta meg a kamatot. A felperes ezt követően felülvizsgálati kérelmet nyújtott be, kizárólagosan a megítélt tőke jogcímének téves megállapítása miatt.²⁰

A Kúria álláspontja szerint esetenként lehet csak eldönteni, hogy a munkaviszony alapján a munkavállalónak kifizetett díjazás munkabérnek minősül-e. E szempontból pedig nem a juttatás elnevezése, hanem annak tényleges tartalma bír jelentőséggel. Ebből következően nem költségtérítésként, de nem is devizaellátmányként, hanem munkabérként illeti meg a munkavállalót a követelt összeg, hiszen a felek által külföldi foglalkoztatásra kötött megállapodásból kitűnt, hogy az összeget a felperes nem a külföldi munkavégzésével kapcsolatosan felmerült többletköltségeinek fedezeteként, hanem munkavégzése ellenértékéeként kapta.²¹

3. Garanciális szabályok a munka díjazása tekintetében

Az Mt. a korábbi törvényhez képest sokkal hézagosabban rendezi a bérezést, teret engedve ezzel a felek közötti megegyezésnek.²² A munka díjazására vonatkozó hatályos szabályozás teljes körű feldolgozásától eltekintve a szociális és védelmi funkcióval bíró rendelkezésekre helyezem a hangsúlyt. A munkabér védelme szűkebb értelemben kiterjed azoknak a szabályoknak a rendszerére, amelyek a munkavállalót közvetlenül a munkáltatóval szemben vértetik fel annak érdekében, hogy a munkaszerződésben, esetleg más megállapodásban a munkabér csökkentését, vagy elvonását korlátozni lehessen, míg tágabban értelmezve ide tartozik azon rendelkezések köre is, amely a kötelező legkisebb munkabér, illetve a garantált bérminimum mértékének megállapítását érintik.²³

Ilyen szociális és védelmi funkcióval rendelkező szabálynak tekinthető az Mt. azon rendelkezése is, mely szerint a munkavállaló a munkabérre vonatkozó igényéről egyoldalú jognyilatkozattal nem mondhat le, valamint, hogy a levonásmentes munkabérrész nem engedményezhető.²⁴ Az ilyen lemondás – mivel jogszabályba ütközik – semmis,²⁵ nem lesz tehát alkalmas joghatás kiváltására.²⁶ Mindezekből is jól látszik tehát, hogy a munkabér, mint szerződéses ellenérték specifikumnak számít az „általános”, tisztán piaci alapon nyugvó szerződéses pénzbeli teljesítésekhez képest, hiszen a jogalkotó által e téren alkalmazott kógencia jogszabályi szinten vélelmezi a munkavállaló „gyengébb” mivoltát, ezáltal nyújtva a munkabérnek egy meghatározó, szociális funkciókkal bíró elemet.

Az eddigiekből kitűnően látszik, hogy a munkabér a munkaszerződés, illetve a munkaviszony kardinális elemeként jelenik meg, amelyre a munkavállaló – ahogy azt már fentebb is említettem – alanyi jogot szerez. Fontos hangsúlyozni a munkabér tekintetében, hogy a megállapítása a felek jogállásából és a munkaviszony kötelmi jogi jellegéből adódóan szabad megegyezés tárgya,²⁷ e szabadság azonban – amint azt látni fogjuk – mégis keretek közé szorul.²⁸ Az egyik korlátja e szabad megegyezésnek nem más, mint a már eddig is több ízben emlegetett kötelező legkisebb munkabér, valamint a garantált bérminimum, mely intézményekről részletekbe menően a következő fejezetben fogok szólni.

Fontos kiemelni, hogy a munkáltató bérfizetési kötelezettsége nem függ a munkavállaló munkájának hatékonyságától, vagy gazdaságosságától, mivel a munkáltató akkor sem bújhat ki a munkabér fizetési kötelezettsége alól, hogyha az adott időszakban veszteségesen működik. A munkabér kifizetése a munkáltató egyik főkötelezettsége, amelyből egyrészt következik az, hogy amennyiben a munkavállalónak követelése keletkezik a munkaviszonyból fakadóan, úgy azt csakis a munkáltatóval szemben tudja

²⁰ BH 2001.396.

²¹ BH 2001.396.

²² PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, Budapest, CompLex, 2014, 259.

²³ PRUGBERGER Tamás: i.m. 182.

²⁴ Mt. 163. § (1)-(2).

²⁵ Mt. 27. § (1).

²⁶ Mt. 29. § (4).

²⁷ Mt. 45. § (1).

²⁸ NÁDAS György - RAB Henriett - SIPKA Péter - ZACCARIA Márton Leó: i.m. 167.

érvényesíteni, másrészt pedig a munkáltató a munkabér kifizetését nem tagadhatja meg azon jogcímen, hogy a bérfizetés azért nem teljesült, mert a jogviszonyon kívüli esetleges harmadik személy pénzt adott a munkavállalónak a munkavégzése alapján.²⁹

Főszabály szerint a munkabért magyar forintban kell megállapítani és kifizetni. Ez alól kivétel a munkavállaló külföldön történő munkavégzése, vagy jogszabály eltérő rendelkezése alapján az egyéb pénznemben történő kifizetés.³⁰ Ezzel kapcsolatban említést érdemel a Kúria azon ítélete, melyben kimondta, hogy amennyiben a munkavállalónak járó juttatást idegen pénznemben kell kifizetni, úgy késedelem esetén a késedelmi kamatot is az adott ország pénznemére vonatkozó pénzüpi kamat mértékének megfelelően indokolt meghatározni.³¹

A munkabért utalvány, vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában nem lehet kifizetni. Ezen szabályok kógensek, tehát sem a felek megállapodása esetén, sem kollektív szerződésben tőlük eltérni nem lehet.³² Az utalvánnyal történő fizetés tilalmának rendeltetése az, hogy megakadályozza a munkáltatót abban, hogy pénz helyett az általa előállított árucikket adjon. Az új Mt. szigorítása következtében a szabályok nem teszik lehetővé, hogy a munkabért természetben fizesse ki a munkáltató,³³ mely rendelkezés a gyakorlattal mindenképpen ellentétben áll, hiszen Magyarországon is igen elterjedt a káféteria, illetve az egyéb szolgáltatások, ide értve az Erzsébet-utalványt is, amely nem jelent mást, mint a munkabér egy meghatározott hányadának természetben való kifizetését.³⁴

A munkabér kifizetésének időpontja az Mt. értelmében legkésőbb a tárgyhónapot követő hónap 10. napja,³⁵ azonban ettől a felek megállapodásban, vagy kollektív szerződésben eltérhetnek.³⁶

A kifizetés történhet készpénzben vagy – ahogy az előbbi esetben is láthattuk – fizetési számlára történő utalással.³⁷ A kifizetésnek úgy kell történnie fizetési számla esetén, hogy a munkavállaló a bérfizetési napon rendelkezni tudjon a munkabérrel.³⁸ Másképpen szólva, a munkáltatónak nem elegendő a tárgyhónapot követő hónap 10. napján intézkedni az átutalásról, legkésőbb e napon már a munkavállaló számláján kell, hogy legyen a pénz.³⁹ A munkabér kifizetése nem okozhat a munkavállaló számára költséget, azonban ez nem vonatkozik arra, ha nem magyarországi székhellyel rendelkező pénzforgalmi szolgáltató fizetési számlájára történik az átutalás.⁴⁰ Szintén nem a munkáltatót terheli az ATM-ből történő készpénzfelvétel költsége. A munkabért – készpénzben történő kifizetés esetén – a munkavállaló munkahelyén vagy a munkáltató telephelyén munkaidőben kell kifizetni.⁴¹ Munkahelynek ebben az esetben nem a „szerződéses” munkahelyet kell tekinteni, hanem a kifizetés időpontjában irányadó tényleges munkavégzési helyet.⁴² Szórakozóhelyen munkabér csak az ott dolgozóknak fizethető ki.⁴³ Késedelmes munkabérfizetés esetén, amennyiben abban a felek megállapodnak, az érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű kamatot kell fizetni. A munkáltató a munkabért köteles a munkavállaló által megadott címre elküldeni, ha a munkaviszony a bérfizetési nap előtt megszűnt. Az elküldés költsége a

²⁹ NÁDAS György - RAB Henriett - SIPKA Péter - ZACCARIA Márton Leó: i.m. 168.

³⁰ RÁTKAI Ildikó: A munkabérrel kapcsolatos feladatok; levonás a munkabérből, Munkaügyi tanácsadó, 2013/10, 8.

³¹ LB Mfv. I. 10. 804/2001/2.

³² RÁTKAI Ildikó: i.m. 8.

³³ GYULAVÁRI Tamás: i.m. 331.

³⁴ PRUGBERGER Tamás: i.m. 159.

³⁵ Mt. 157. § (1).

³⁶ Mt. 158. § (1).

³⁷ Az új Munka Törvénykönyve Magyarázata: <https://doksi.hu/get.php?lid=19860> (2018.08.27.).

³⁸ Mt. 158. § (2).

³⁹ HORVÁTH István – SZLADOVNYIK Krisztina: A Munka Törvénykönyve Magyarázata 2018, Budapest, Vezinfó Kiadó és Tanácsadó Kft., 2018, 325.

⁴⁰ Mt. 158. § (3).

⁴¹ Mt. 159. § (1).

⁴² BANKÓ Zoltán - BERKE Gyula - KAJTÁR Edit - KISS György - KOVÁCS Erika: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer, Budapest, 2014, 496.

⁴³ Mt. 159. § (6).

munkáltatót terheli.⁴⁴

4. A kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum

Ahogy az előző fejezetben is említettem, a címben szereplő két jogintézményre e külön cím alatt térek ki, tekintve, hogy a munkabér védelmének szempontjából alapvető jelentőséggel bírnak.

A kötelező legkisebb munkabér, illetve a garantált bérminimum összegét és hatályát – a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban folytatott konzultációt követően – rendeletben állapítja meg a Kormány. Szükséges tisztázni a két fogalom közötti különbséget is. A differenciát abban jelölhetjük meg, hogy a kötelező legkisebb munkabér az a legkisebb munkabér, amelyet teljes munkaidős foglalkoztatás esetén az időbéres bérrendszerben az adott munkavállalónak kötelezően meg kell kapnia, míg a garantált bérminimum esetében a munkavállalónak szükségképpen rendelkeznie kell legalább középfokú iskolai végzettséggel, vagy szakképzettséggel.⁴⁵

Az eddigiekből tehát látható, hogy a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács egy konzultatív jellegű szerv, amely a kötelező legkisebb munkabér, illetve a garantált bérminimum megállapítását megelőzően a Kormánnyal tárgyalásokat folytat, azonban fontos kiemelni azt, hogy a véleménye nem bír kötelező erővel, vagyis a Kormány a kötelező legkisebb munkabér, illetve a garantált bérminimum megállapítása körében attól függetlenül járhat el.⁴⁶ Álláspontom szerint a munka világában tevékenyen résztvevő szakmai érdekképviseleti szervek jogkörének bővítése indokolt lenne, ugyanis a munkaviszony feleire vonatkozó adekvát döntések meghozatala megkívánja a gazdasági élet különböző pólusain elhelyezkedő résztvevők szakmai érdekegyeztetését. Mindezekből kiindulva határozott meggyőződése, hogy az NGTT konzultatív mivolta nem elegendő, a döntés kialakításába érdemi beleszólást kellene e szervnek engedni.

A 2018. évben a kötelező legkisebb munkabér összege teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére havibér alkalmazása esetén bruttó 138 000 Ft, a garantált bérminimumé pedig 180 500 Ft.⁴⁷ Teljesítménybérezés esetén szintén ezekkel az összegekkel találkozhatunk, azzal kiegészítve, hogy a kötelező legkisebb munkabért abban az esetben kell megfizetni, ha a munkavállaló a teljesítménykövetelményt 100 százalékban teljesítette, a teljes munkaidővel együtt.⁴⁸

A Kormány eltérő összegű kötelező legkisebb munkabért állapíthat meg a munkavállalók egyes csoportjaira.⁴⁹ Ezzel a Kormány lehetőséget kap arra, hogy érvényt szerezzen az egyes ágazatok közötti alapvető differenciáknak.⁵⁰ Az összeg megállapításánál mindenképpen figyelembe kell venni a munkakör ellátásához szükséges követelményeket, a nemzeti munkaerőpiac jellemzőit, a nemzetgazdaság helyzetét, az egyes nemzetgazdasági ágazatok, és az egyes földrajzi területek munkaerő-piaci sajátosságait.⁵¹ E felsorolás egyértelművé teszi, hogy az Mt. a Kormány számára a munkaerőpiaci viszonyokat, illetve e körben a munkaerőpiac szegmentáltságából fakadó sajátosságokat engedi figyelembe venni.⁵²

A törvény alapján a kötelező legkisebb munkabér összegét felül kell vizsgálni naptári évenként,⁵³ mely kötelezettség előírásával az Mt. azt hivatott biztosítani, hogy a kötelező legkisebb munkabér, illetve a garantált bérminimum összege rendszeresen és dinamikusan kötelező jelleggel legyen felülvizsgálat tárgya, ezáltal biztosítva azt, hogy azok folyamatosan kövessék az egyes gazdasági, illetve társadalmi változásokat.⁵⁴

⁴⁴ Mt. 159. § (5).

⁴⁵ NÁDAS György - RAB Henriett - SIPKA Péter - ZACCARIA Márton Leó: i.m. 390.

⁴⁶ NÁDAS György - RAB Henriett - SIPKA Péter - ZACCARIA Márton Leó: i.m. 390.

⁴⁷ 430/2016. (XII. 15.) *Korm.* rendelet 2. § (1)-(2).

⁴⁸ NÁDAS György - RAB Henriett - SIPKA Péter - ZACCARIA Márton Leó: i.m. 391.

⁴⁹ Mt. 153. § (2).

⁵⁰ NÁDAS György - RAB Henriett - SIPKA Péter - ZACCARIA Márton Leó: i.m. 392.

⁵¹ Mt. 153. § (3).

⁵² [Http://www.hrsentinel.hu/mt/munkaber.html#minber](http://www.hrsentinel.hu/mt/munkaber.html#minber) (2018.01.21.).

⁵³ Mt. 153. § (4).

⁵⁴ NÁDAS György - RAB Henriett - SIPKA Péter - ZACCARIA Márton Leó: i.m. 392.

A jogalkotó a jövedelemcsökkenés elkerülése érdekében a jogrendszerbe iktatta az elvárt béremelés intézményét,⁵⁵ mely a Munka Törvénykönyvében a következőképpen jelenik meg: a bruttó 300 000 Ft alatti munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabér-emelés elvárt mértékét, illetőleg a béren kívüli juttatás e keretek között figyelembe vehető mértékét, továbbá a munkabér-emelés elvárt mértékével kapcsolatos részletes szabályokat a Kormány rendeletben határozza meg a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanáccsal folytatott konzultációt követően.⁵⁶

A garantált bérminimum jogi természetével, és az arra való jogosultság megszerzésével kapcsolatban következetesnek mondható a bírói gyakorlat abban a tekintetben, hogy arra akkor válik jogosulttá a munkavállaló, ha az adott végzettséggel, vagy képzettséggel ténylegesen rendelkezik. A másik fontos kritérium az, hogy a betöltött munkakörben ténylegesen szükség legyen az adott végzettségre, illetve szakképesítésre. Ilyen előírást nem feltétlen kell a munkaviszonyra vonatkozó szabálynak tartalmaznia, azt a munkáltató is előírhatja.⁵⁷ Mindebből kitűnően látszik, hogy önmagában az a tény, hogy a munkavállaló középfokú iskolai végzettséggel, vagy középfokú szakképzettséggel rendelkezik, nem keletkeztet számára alanyi jogot a garantált bérminimumra.⁵⁸

A Kúria egyik döntésében arra is rávilágított, hogy amennyiben a munkavállaló nem szakmunkásként, hanem betanított munkásként dolgozik, úgy őt nem illeti meg a garantált bérminimum, vagyis az az elmaradt munkabérének sem képezheti az alapját.⁵⁹ Egy másik határozatában pedig arra hívja fel a figyelmet a Kúria, hogy a garantált bérminimumra való jogosultság feltételei konjunktívak, vagyis amennyiben a munkavállaló a jogszabály, vagy a munkáltató által előre meghatározott mértékű kötelezően előírt gyakorlattal rendelkezik, de a munkakör betöltéséhez szükséges végzettséggel nem, úgy ez esetben részére nem jár a garantált bérminimum – holott az elvártnál akár jóval nagyobb munkatapasztalattal is rendelkezhet –. Amennyiben pedig a munkavállaló olyan végzettséggel rendelkezik, amely nem szükséges az adott munkakör betöltéséhez a kötelező előírás alapján, úgy ő szintén nem jogosult a garantált bérminimumnak megfelelő összegre, hiszen nem elég a képesítéssel rendelkezni, hanem annak a munkakör betöltési feltételeként kell szerepelnie.⁶⁰

5. A munkabérből való levonás

Fokozottan kell érvényesülnie a munkavállaló szociális és gazdasági érdekeinek azon esetekben, amikor a munkavállaló munkabérét csökkentett mértékben kapja meg. Ez utóbbi alapjául jogszabály rendelkezése, vagy egy, a munkavállaló munkaviszonyán kívüli jogviszonyon, illetve a munkáltatóval fennálló kapcsolatán alapuló jogcím szolgálhat. Bár az előbbi két eset kívül esik a munkajogi szabályozás körén, rövid áttekintésüket mégis indokoltnak érzem, tekintettel arra, hogy a munkavállaló szociális érdekeinek védelme ilyenkor is érvényesül.

5.1. Levonás jogszabályi rendelkezés, illetve végrehajtható hatósági vagy bírósági határozat alapján

A munkavállalót munkaviszonyából származó jövedelmére tekintettel személyi jövedelemadó-előleg, valamint társadalombiztosítási járulék-fizetési kötelezettség terheli. Ezek pontos adó- és társadalombiztosítási jogi hátterének ismertetésétől eltekintve annyit érdemes rögzíteni, hogy a munkavállalók munkabérüket rendszerint a személyi jövedelemadó, a nyugdíjjárulék, az egészségbiztosítási járulék, valamint a munkaerő piaci járulék összegével csökkentett mértékben kapják meg.⁶¹ Az ilyen jogcímen történő levonás rendjét a vonatkozó adó- és társadalombiztosítási tárgyú jogszabályok tartalmazzák, melyek azon túl, hogy a munkabérből történő levonás alapjául szolgálnak, témánk

⁵⁵ HORVÁTH István - SZLADOVNYIK Krisztina: Munka törvénykönyve 2014, Vezinfó Kiadó és Tanácsadó Kft., Budapest, 2014, 252.

⁵⁶ Mt. 153. § (5).

⁵⁷ EBH.2011.2425.

⁵⁸ NÁDAS György - RAB Henriett - SIPKA Péter - ZACCARIA Márton Leó: i.m. 391.

⁵⁹ BH.2012.270.

⁶⁰ Mfv. I. 10.323./2012/7.

⁶¹ https://www.nav.gov.hu/nav/ado/jarulek/fizetendo_jarulekok.html (2017.07.02.).

szempontjából nem bírnak relevanciával.

A munkabérből való levonás lehetősége abban az esetben is felmerül, ha az adós valamely jogviszonyból származó fizetési kötelezettségének nem tesz eleget, ezért végrehajtásra kerül sor. Ilyen esetben a bírósági végrehajtástól szóló 1994. évi LIII. törvény (Vht.) rendelkezései irányadók a munkabérből való levonásra vonatkozóan.

A végrehajtás során a nettó munkabért kell alapul venni, ebből kell kivonni a végrehajtás alól mentes juttatásokat.⁶² Annak érdekében, hogy e procedúra az adós egzisztenciáját ne veszélyeztesse, a Vht. korlátozza a végrehajtás útján érvényesíthető követelés mértékét. A Vht. alapján főszabályként a munkabérből legfeljebb 33%-ot lehet letiltani. Tartásdíj, az adóssal szemben fennálló munkavállalói munkabér-követelés, illetve a jogalap nélkül felvett munkavállalói munkabér és társadalombiztosítási ellátás esetén legfeljebb 50%-ot lehet levonni a munkabérből.⁶³

A fent részletezett „nettósítás” során maradt összegből le kell vonni a havonta kifizetett munkabérnek azt a részét is, amely megfelel az öregségi nyugdíj mindenkori legalacsonyabb összegének, ez az összeg ugyanis főszabály szerint mentes a végrehajtás alól.⁶⁴

5.2. Levonás a munkavállaló hozzájárulása, illetve előlegnyújtásból eredő követelés alapján

A munkáltató nem csak más jogosult javára teljesíthet a munkabérből levonást, hanem saját javára is, például akkor, ha az adós munkavállaló a levonáshoz hozzájárult. A hozzájárulás csak a levonásmentes részig adható ki (öregségi nyugdíjminimum- 28.500 Ft), konkrét és esedékes összegre, előre nem lehet, így például munkaszerződésben nem lehet kikötni.⁶⁵ Fontos, hogy a munkáltató csakis a saját követelését vonhatja le a munkabérből, más követelését tilos levonni.⁶⁶

Az Mt. rendelkezései szerint a munkáltató több követelés esetén az előlegnyújtásból eredő követelés szabályai szerint közvetlenül levonhatja a munkavállaló béréből az olyan jellegű követelését, amely törvény alapján valamilyen többletkifizetésből ered. Ezek alapján az előlegnyújtásra vonatkozó követelésekre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejártá előtt a munkavállaló felmondásával, próbaidő alatti azonnali hatályú felmondásával, vagy a munkáltató azonnali hatályú felmondásával, illetve a munkavállaló munkaviszonnal kapcsolatos magatartásával, vagy nem egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondásával szűnik meg, és a munkavállaló magasabb összegű munkabérben részesült, mint amennyi a beosztás szerinti munkaidőre járt volna.⁶⁷

Ugyancsak az előlegnyújtásból eredő követelésekre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni, ha a munkavállaló a munkaidőkeret lejártakor az általános munkarend, és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével számolt munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült.⁶⁸

Jelen keretek között az ismertetett szabályok gyakorlati érvényesülésének bemutatása is indokolt:

2014-ben egy kölcsönzött munkavállaló targoncán közlekedve elvétette a kaput, és megrongálta az üzemi falát, valamint a kapuemelő automatikáját. A kölcsönvevő kölcsönbeadóval kötött megállapodásuk alapján a munkavállaló által okozott károk tekintetében a kölcsönvevő minősül munkáltatónak. A munkavállaló el is ismerte a felelősséget és a kár összegét, és meghatalmazást kívánt adni a kölcsönbeadónak, hogy munkabéréből a megállapított ütemezés szerint közvetlenül vonja le, és utalja át a kölcsönvevő részére a kártérítési részleteket. Azonban ezt a kölcsönbeadó megtagadta, arra hivatkozással, hogy a kölcsönvevő követelését még a munkavállaló hozzájárulása esetén sem vonhatja le a munkabérből.⁶⁹ Ez valóban így

⁶² Vht. 61. §.

⁶³ Vht. 65. §.

⁶⁴ Vht. 62. § (1).

⁶⁵ RÁTKAI Ildikó: i.m. 11.

⁶⁶ GYULAVÁRI Tamás (szerk.): i.m. 332.

⁶⁷ HORVÁTH-SZLADOVNYIK: i.m. 313.

⁶⁸ HORVÁTH-SZLADOVNYIK: i.m. 313-314.

⁶⁹ 1881. kérdés, Munkaügyi Levelek, XCVII. évfolyam, 2014. február 17., 3.

van, ugyanis a munkáltató a követelését a munkabérből levonhatja a munkavállaló hozzájárulása alapján, a levonásmentes munkabérrészig.⁷⁰ Lényeges, hogy a munkáltató csak saját követelését vonhatja le a munkabérből, még akkor is, ha a levonáshoz a munkavállaló hozzájárult. Nincs tehát lehetősége a munkavállalónak arra, hogy ahhoz járuljon hozzá, hogy a kölcsönvevő részére okozott kár megtérítése körében a kölcsönbeadó vonjon le kártérítést a munkabérből, és utalja el azt a kölcsönvevőnek, mivel a levonás nem a kölcsönbeadó, hanem a kölcsönvevő követelésének megtérítésére irányul.⁷¹

Felmerült azon kérdés is a gyakorlatban, hogy ha a munkavállaló munkaviszonya megszűnik év közben, és több szabadságot vett ki annál, mint amennyi őt megillette volna, a különbözet levonható-e a fizetésből, értelmezhető-e ezen összeg a munkáltató által nyújtott előlegként? Egyrészt, ezen visszafizetési kötelezettséget az új Mt. – ellentétben az 1992-es törvénnyel – nem tartalmazza, másrészt a többletszabadságra járó távolléti díj nem értelmezhető a munkavégzés ellenértékeként, így arra előleg sem adható; a válasz tehát nemleges.⁷²

Egy másik jogvita tényállása szerint az 1995. augusztus 14-én megkötött munkaszerződés alapján az alperes burkolóként dolgozott volna Németországban. E munkaszerződés alapján önkényes hazautazása esetén a megállapodást megszegő dolgozó pótlásáig, maximum azonban 30 napra napi 5000 Ft egyéb költségátalányt köteles a munkáltatónak megtéríteni. Az alperes azonban a szállásra érkezését követő első napon, néhány órai munka után hazament, mert – elmondása szerint – a szállása emberi lakhatására alkalmatlan volt. A felperes keresetében 150 000 Ft és annak kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest kártérítés címén, az alperes pedig a kereset elutasítását kérte.⁷³

Az elsőfokú bíróság a keresetnek helyt adott, azzal az indokkal, hogy az alperes kellő alap nélkül tagadta meg a németországi munkavégzést, így köteles megfizetni a munkaszerződésben kikötött kárátalányt. Az ítélet ellen az alperes fellebbezett, és kérte annak megváltoztatását.⁷⁴

A másodfokú bíróság az alperes fellebbezését alaposnak találta, így elutasította a felperes keresetét. Indoklásában kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság tényállása kiegészítésre szorul, hiszen a felek közötti megállapodás tartalmazta, hogy a nem szabályozott kérdésekben az Mt., illetve annak végrehajtási rendeletei az irányadók. Emellett tartalmazta azt is, hogy a szerződés 30 nap próbaidőre értendő, amely alatt abban az esetben, ha a munkavállaló munkájával kapcsolatos kifogás merülne fel, illetőleg magatartása nem megfelelő, akkor a munkáltató hazarendeli, és a céget ért – a dolgozó magatartásából eredő – mindennemű kárt a munkavállaló téríti meg.⁷⁵

A másodfokú bíróság mindezek alapján arra a következtetésre jutott, hogy a fent említett megállapodásban foglalt kikötés az Mt. szabályaiba ütközik, ez okból semmis. A munkáltató a kártérítési igényét ugyanis csak az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai szerint érvényesítheti. A bíróság rámutatott arra is, hogy a munkavállaló munkabérének védelmét biztosító jogairól előzetesen nem mondhat le, illetve nem köthet olyan megállapodást, mely e jogait az ő hátrányára csorbítja. Mindebből következik, hogy nem tehet olyan nyilatkozatot sem, amely szerint a munkáltató a károkat kártérítési határozat nélkül levonja a munkavállaló béréből. Ezen kívül a bíróság azt is kifejtette, hogy minden olyan kikötés, amely a munkaviszony próbaidő alatti megszüntetése esetére kárátalányt köt ki, ez okból semmisnek minősül, így megállapította, hogy az alperes jogszerűen kártérítésre nem kötelezhető.⁷⁶

A jogerős ítélet ellen a felperes nyújtott be fellebbezést, melynek vizsgálata körében a Kúria a másodfokú bíróság álláspontját fogadta el, vagyis kimondta, hogy semmis az olyan nyilatkozat, mely szerint a munkavállaló hozzájárul ahhoz, hogy munkabérből az esetleges károkat kártérítési határozat nélkül

⁷⁰ Mt. 161. § (2) a.

⁷¹ 1881. kérdés, Munkaügyi Levelek, XCVII. évfolyam, 2014. február 17., 3.

⁷² BÉRCES Kamilla: A munkabér védelme, Munkajogi és foglalkoztatási tippek, 6-7/2013, 2013. július 18., 19.

⁷³ LB Mfv. II. 10. 787/1998.

⁷⁴ LB Mfv. II. 10. 787/1998.

⁷⁵ LB Mfv. II. 10. 787/1998.

⁷⁶ LB Mfv. II. 10. 787/1998.

levonja a munkáltató.⁷⁷

6. Összegző gondolatok

A bevezetőben utaltam arra, hogy Magyarországon a lakosság 89,7%-a foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében végzett tevékenysége ellenértékéért szerzi meg a megélhetéshez szükséges bevételét. Figyelembe véve, hogy e jogviszonyok jelentős része a munkajogi szabályozás hatálya alá tartozik, megállapítható, hogy a hatályos Mt. a felek együttműködését kívánja előmozdítani azáltal, hogy igen nagy teret enged a feleknek saját jogviszonyaik alakítását illetően. Mindezek mellett megjegyzendő, hogy a jogalkotó a munkaviszonyt nem pusztán kötetmi jogi jogviszonyként kívánja szabályozni, ezért is találhatunk rendkívül fontos szociális és védelmi funkciókat, mint például a munkáltató bérfizetési kötelezettségének szabályai, vagy a munkabérből való levonás konkrét esetköreinek részletes regulái.

E hipotézis tükrében szemlélve a megvizsgált szabályokat, kijelenthető, hogy a hazai munkajogi reguláció a munkavállalók szociális biztonságának biztosításához a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezések révén is hozzájárul, a szabályozás azonban bizonyos keretek között teret enged eltérő szempontok, akár a munkáltató gazdasági érdeke, illetve egyéb, így például a polgári jogi jogviszonyokból származó követelések érvényesülésének a munkavállalók szociális biztonságával szemben. Vannak tehát olyan esetek, amikor a munkabért jogszabály, végrehajtható határozat, a munkavállaló hozzájárulása, vagy előlegnyújtásból eredő követelés miatt csökkenteni lehet.

Jelen publikációban a munkabérből való levonás utóbb említett két esetével foglalkoztam bővebben, figyelembe véve azt, hogy az első kettő kívül esik a munkajog szabályozási körén. Hozzájárulás esetén láthattuk, hogy a munkáltatónak lehetősége nyílik arra, hogy nem csak más jogosult javára, hanem saját maga részére is teljesíthet levonást a munkabérből, természetesen figyelembe véve a levonásmentes munkabérrészt. Ezen szabályt kitűnően szemlélteti az említett példa a kölcsönbeadott munkavállalóról, amelyből könnyebben megérthettük, hogyan is érvényesül a gyakorlatban az Mt. e rendelkezése.

A kötelező legkisebb munkabér, illetve a garantált bérminimum összegének megállapítása vonatkozásában láthattuk, hogy a magyar jogi szabályozás teret enged az érdekképviseleti szervekkel való konzultációnak, amely a Kormány és a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács között valósul meg. Utóbb említett intézmény közreműködése azonban mégis formális marad, révén, hogy véleménye nem bír kötelező erővel. Feltehető tehát a kérdés, hogy jelen keretek között indokolt lehet-e egy szorosabb együttműködés kialakítása, azonban ezzel egyidejűleg a lehetséges veszélyeket is fel kell mérni, hiszen az együttléti jog jelentős érdekérvényesítési potenciállal ruházná fel a jog gyakorlóját, amelynek rendeltetésellenes használata igen komoly feszültségeket eredményezhetne a munka világában.

Összegezve, a fent leírt esetleges hiányosságok, illetve következetlenségek ellenére véleményem szerint a Munka Törvénykönyve megfelelően, illetőleg ésszerűen rendezte a munkavállalók érdekeiről szóló szakaszokat, a munkajog szociális és védelmi funkciója optimálisan jelenik meg a törvény munkabér védelméről szóló részében.

Felhasznált irodalom

BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer, Budapest, 2014

BÉRCES Kamilla: A munkabér védelme, Munkajogi és foglalkoztatási tippek, 6-7/2013, 2013. július 18.

GYULAVÁRI Tamás (szerk.): Munkajog, Budapest, Eötvös Kiadó, 2013

HORVÁTH István – SZLADOVNYIK Krisztina: Munka törvénykönyve 2014, Vezinfó Kiadó és Tanácsadó Kft., Budapest, 2014

HORVÁTH István – SZLADOVNYIK Krisztina: A Munka Törvénykönyve Magyarázata 2018, Budapest,

⁷⁷ LB Mfv. II. 10. 787/1998.

Vezinfó, 2018

KENDERES György – BÁNYAI Krisztina: Az Mt.-módosítás hatása a kényszervállalkozások alakulására, Cég és Jog, 2003. május

KISS György: Munkajog, Osiris Kiadó, Budapest, 2005

MUNKAÜGYI LEVELEK, XCVII. évfolyam, 2014. február 17.

NÁDAS György – RAB Henriett – SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. Évi törvény kommentárja a munkajogi kódexek összehasonlító táblázatával, OPTEN Informatikai Kft., Budapest, 2016

PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, Budapest, CompLex, 2014

RÁTKAI Ildikó: A munkabérrrel kapcsolatos feladatok; levonás a munkabérből, Munkaügyi tanácsadó, 2013/10

Internetes források

<http://fuvarlevel.hu/mi-tortenik-ha-kart-okoz-a-dolgozo/>

https://www.nav.gov.hu/nav/ado/jarulek/fizetendo_jarulekok.html

<http://www.hrsentinel.hu/mt/munkaber.html#minber>

<https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm>

<https://doksi.hu/get.php?lid=19860>

Felhasznált jogszabályok és bírósági határozatok

Magyarország Alaptörvénye

2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről (Mt.)

2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről (Ptk.)

1994. évi LIII. törvény a bírósági végrehajtásról (Vht.)

430/2016. (XII. 15.) Korm. Rendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról

Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 95. számú Egyezménye a munkabér védelméről (ILO 95. sz. Egy.)

Európai Szociális Karta

Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés

EBH.2011.2425.

BH.2012.270.

BH 2001.396

LB Mfv. I. 10. 804/2001/2.

LB Mfv. II. 10. 155/2007/3

LB Mfv. II. 10. 787/1998.

Mfv. I. 10.323./2012/7.