

Tájékoztató a munkaidőkeret alkalmazása esetén kifizetendő munkabérek és bérpótlékok számfejtéséről

A munkáltató munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeretre jutó törvényes munkaidőt egyenlőtlenül is beoszthatja. (Mt. 93.§ (1)-(2) bekezdés.) Azaz az egyes munkanapokra a teljes munkaidős munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalót napi 4 és 12 óra közötti időtartamban is beoszthatja munkavégzésre. (Mt. 99.§ (1)-(2) bekezdés.)

A törvényes munkaidő az adott hónap munkanapjainak száma szorozva 8 órával. (Mt. 93.§ (2) bekezdés) Így pl. február hónapban $20 \times 8 = 160$ óra a törvényes munkaidő. Az egy hónapnál hosszabb munkaidőkeret esetén - pl. háromhavi munkaidőkeret esetén - az adott három hónap munkanapjainak számát kell 8-al megszorozni. A munkáltató háromhavi munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkavállalót az egyik hónapban a törvényes munkaidőnél több, a másik hónapban annál kevesebb munkavégzésre is beoszthatja. A munkavállaló tehát munkaidőkeret esetén nem biztos, hogy minden hónapban a törvényes munkaidőt dolgozza le.

Ettől függetlenül a havibéres munkavállalónak az adott hónapban ledolgozott munkaidőre tekintet nélkül minden hónapban a havibérét kell kifizetni. (Mt. 156.§ (1) bekezdés a) pont) A törvényes munkaidőn felüli - un. munkaidő-kereten felüli - munkaórákat a munkaidőkeret végén, a felhozott példában a harmadik hónap végén köteles a munkáltató elszámolni és kifizetni. (Mt. 156.§ (2)-(3) bekezdés)

Az órabérben foglalkoztatott munkavállalók esetén havonta nem havibért kell kifizetni, (hiszen órabérben vannak foglalkoztatva) hanem az adott hónap törvényes munkabérének megfelelő óraszámmal egyező bért. (Mt. 156.§ (1) bekezdés b) pont.)

A törvényes munkaidő, ahogyan azt már fentebb is kifejtettük a hónap munkanapjainak száma szorozva 8 órával. Mivel az egyes hónapokban változik a munkanapok száma, így az órabérben foglalkoztatott munkavállalók esetén változni fog a havonta kifizetett munkabér is.

A fentiek egyben azt is jelentik, hogy az órabéres munkavállaló nem annyi fizetést kap, amennyit az adott hónapban óraszám szerint a valóságban ledolgozott, mert ebben az esetben a munkaidő-beosztástól függne, hogy melyik hónapban mennyi a kifizetett munkabér. Ha pl. a munkáltató az egyik hónapban csak 70 óra a másik hónapban viszont 260 óra munkaidőt osztana be a munkavállalónak, akkor az egyik hónapban még a fele fizetését sem kapná meg, a másik hónapban viszont a másfélszeresénél is többet.

Ez a gyakorlatban azt jelenthetné, hogy pl. a munkavállaló az egyik hónapban a kevés munkabérre tekintettel nem tudná kifizetni a rezsit, a másik hónapban viszont a szokásosnál magasabb bért kapna. A jogalkotó ezt úgy kívánta elkerülni, hogy a munkáltatót arra kötelezte, a valóságban ledolgozott óráktól függetlenül fizesse ki az órabéreseknek a havi törvényes munkaidő után járó bért, és csak a munkaidőkeret befejeztével számolja el az esetleges törvényes munkaidőn felül beosztott, ún. munkaidőkereten felüli munkaórákra jutó bért.

Ezért az órabéres munkavállalók - ahogyan a havibéresek is - a törvényes munkaidőn felüli „túlórákért” a munkabért csak a munkaidőkeret lejárta után kapják meg. (Mt. 156.§ (3) bekezdés)

A munkavállaló munkaszerződésében kötelező tartalmi elem az alapbérben történő megállapodás.

A munkavállalót az alapbéren felül – valamely átlagosnál eltérő munkafeltételre vagy személyi körülményre tekintettel, pl. éjszakai munkavégzés, műszakpótlékra jogosító időben végzett munka, pihenőnapon, munkaszüneti napon végzett munka – bérpótlék illeti meg, amely munkabérnek minősülő juttatás. (Mt. 139.§-145.§)

A Munka törvénykönyve eltérő szabályokat állapít meg az egy órára jutó alapbér és az egy órára jutó bérpótlék számításához. (Mt.136.§(3) bekezdés, Mt. 139.§ (3) bekezdés a) pont)

A havibéres munkavállaló egy órára jutó alapbérét az adott hónap munkanapjainak számához igazította a jogalkotó. Pl. egy 21 munkanapos hónapban (március) a havibért 21-el kell elosztani, hogy a napibért megkapjuk. Ha ezt tovább osztjuk 8 órával, akkor megkapjuk a munkavállaló adott havi egy órára jutó alapbérét. Így pl. egy 120.000-Ft-os havi alapbérrel rendelkező

munkavállalónak a napibére $120.000/21=5714$ Ft, az egy órára jutó alapbére $5714/8=714$ -Ft.

A bérpótlékokat a Munka törvénykönyve az alapbér százalékában fejezi ki. Pl. a rendkívüli munkavégzés pótléka

1. a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munka pótléka az egy órára jutó bérpótlék 50%-a szorozva a ledolgozott órák számával.
2. a pihenőnapi munkavégzés pótléka az egy órára jutó bérpótlék 100%-a szorozva az adott napon ledolgozott órák számával.
3. vasárnapi munkavégzés pótléka (csak azok jogosultak rá, akiket a törvény felsorol) az egy órára jutó bérpótlék 50%-a szorozva a ledolgozott órák számával.
4. a munkaszüneti napi bérpótlék az egy órára jutó bérpótlék 100%-a szorozva az adott napon ledolgozott órák számával.
5. az ügyelet, illetve a készenlét alatt végzett rendkívüli munkavégzés esetén az egy órára jutó bérpótlék 50%-a szorozva az ügyelet, illetve a készenlét alatt ledolgozott órák számával.

A fentieken túl ismert bérpótlék még az éjszakai pótlék (15%) a műszakpótlék (30%), a készenléti pótlék (20%) és az ügyeleti pótlék (40%.) Fenti mértékektől kollektív szerződésben mind a munkavállaló javára, mind a hátrányára el lehet térni.

A bérpótlék mindig a ledolgozott rendkívüli munka óraszámára jutó alapbéren felül jár a munkavállalónak. (Mt. 139.§ (1) bekezdés)

A Munka törvénykönyve azonban a havibéres munkavállalók esetén más számítási módszert ír elő az egy órára jutó alapbér kiszámítására és más számítási módszert az egy órára jutó bérpótlék kiszámításához.

A bérpótlék számítási alapjához a havibér esetén az egy órára járó alapbért – a fenti számítási módszertől eltérően – a havi alapbér 174-el való osztásával számítjuk ki. (Mt. 139.§ (3) a) pont)

Ez azt jelenti, hogy a bérpótlék egy órára jutó mértékét nem befolyásolja az, hogy az adott hónapban hány munkanap van. A jogalkotó szándéka az volt, hogy a rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék ne függjön attól, hogy hosszú

vagy rövid hónapban történik a rendkívüli munkavégzés. Így a munkavállaló egy óra rendkívüli munkavégzés után februárban (160 óra törvényes munkaidő) és októberben is (184 óra törvényes munkaidő) ugyanannyi bérpótlékot kap.

A fentiek a gyakorlatban azt jelentik, hogy a példaként hozott 120.000-Ft havi alapbérrel rendelkező munkavállaló egy órára jutó bérpótléka a 21 munkanapos hónapban nem fog megegyezni az egy órára jutó alapbérrel 714-Ft-al, hanem $120.000/174=690$ -Ft lesz, annak 50%-a pedig 345-Ft.

Így egy óra „túlórát” feltételezve a 714-Ft-hoz nem annak 50%-át 357-Ft-ot kell hozzáadni és így nem 1071-Ft lesz az egy túlóráért kifizetett összes bér, hanem a 690-Ft 50%.-át, azaz 345-Ft-ot kell hozzáadni, így $714+345=1059$ -Ft lesz az eredmény.

Tehát az, hogy a munkavállaló az egy óra túlórára összesen mennyi bért kap, (alapbér+bérpótlék) az attól is függ, hogy melyik hónapban került sor a rendkívüli munkavégzésre.

Az órabéres munkavállalók esetében a havi alapbért úgy kell kiszámolni, hogy az órabért meg kell szorozni az adott hónap törvényes munkaóráinak a számával. Az így megkapott összeget kell 174-el osztani ahhoz, hogy megkapjuk az egy órára jutó bérpótlék alapját. Ennek az 50% vagy 100%-ával kell megszorozni a ledolgozott rendkívüli munkaórák számát.

A munkáltató rendkívüli munkavégzés esetén köteles a „túlórára” az alapbér időarányos részét + a törvény által előírt 50%, vagy 100% bérpótlékot kifizetni. A fent vázolt számítási szabályok szerint az 50%, illetve 100% bérpótlék ritkán fog megegyezni az adott hónapban egy órára jutó alapbér 50, illetve 100%-ával.

Miskolc, 2014. február 26.

.....

Dr. Bujtor Gyula e.v.

munkaügyi tanácsadó