

**Józsáné Maczkó Gabriella**

**Bérfogalmak alkalmazásának elmélete és gyakorlata - részlet**

...

*A munkabér megállapítható tiszta időbérként, vagy idő- és teljesítménybér kombinációjaként, és lehetőség van tiszta teljesítménybérben való megállapodásra is.*

*A munkabér megállapítás módját főszabályként a munkáltató határozhatja meg, azonban a teljesítménybérrel összefüggésben bizonyos esetekben a törvény elveszi a kizárólagos jogot a munkáltatótól, és a munkavállaló beleegyezéséhez köti az alkalmazás lehetőségét.*

*Cikkünk ismerteti a témára vonatkozó szabályokat, segítséget nyújt a kapcsolódó fogalmak értelméhez, az összefüggések feltárásával a gyakorlati alkalmazáshoz is támpontot nyújtva.*

## **MUNKABÉR MEGÁLLAPÍTÁS MÓDJAI, MUNKABÉR RÉSZEI**

Mielőtt a munkabér és az alapbér fogalmát megkülönböztetnénk, induljunk ki az alapbér fogalmából, és tekintsük át az alapbérre vonatkozó szabályokat!

### Alapbér

Általánosan ismert előírás, hogy munkakör meghatározása mellett a munkaszerződésben az alapbért is kötelezően meg kell határozni [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 45. § (1) bekezdés]. Az is széles körben ismert, hogy az alapbért időbérben kell megállapítani [Mt. 136. § (2) bekezdés]. Ennek megfelelően az alapbért meg lehet határozni havibérként, hetibérként, napibérként vagy órabér formájában is.

Első ránézésre ellentmondást fedezhetünk fel abban, hogy az alapbért kötelező időbérként megállapítani, holott a törvény tiszta teljesítménybér alkalmazását is megengedi. Tiszta teljesítménybér megállapítása során a munkavállaló részére járó bért kizárólag a teljesítménye alapján állapítják meg, nincs időbér része a fizetésnek. Vajon milyen okból írja mégis elő a törvény, hogy az alapbért kötelező időbérben meghatározni? Komoly ok van rá. Cikkünkben választ kapunk a kérdésre, azonban előbb vissza kell térnünk az alapbér fogalmához!

A törvény felhatalmazást ad a Kormány részére, hogy az alapbérként megállapítandó kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum összegét rendeletben állapítsa meg [Mt. 153. § (1) bekezdés], ez a rendelet 2022. évre a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 703/2021. (XII. 15.) Korm. rendelet (továbbiakban kormányrendelet).

A törvény azt is előírja, hogy az alapbérként legalább a kormányrendeletben meghatározott munkabért kell meghatározni [Mt. 136. § (1) bekezdés].

A kormányrendelet a minimálbér meghatározása mellett előírja azt is, hogy a legalább középfokú iskolai végzettséget, vagy középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére legalább a garantált bérminimum megállapítása kötelező. Ez azt jelenti, hogy ha egy munkaviszonyban álló dolgozó olyan munkakört lát el, amelynek betöltéséhez középfokú vagy annál magasabb iskolai végzettség/szakképzettség szükséges, az alapbére teljes munkaidő teljesítése esetén nem lehet kevesebb, mint a garantált bérminimum összege.

Tehát az alapbér összege – a jogszabályi minimum figyelembevételével mellett – a munkavállaló és a munkáltató megállapodása alapján alakul ki, amit a munkaszerződésben rögzíteni kötelező.

### Munkabér

A munkabér fogalma tágabb lehet az alapbérnél, mégsem jelenthető ki, hogy a munkabérnek minden esetben része lenne az alapbér. Az a rendező elv, hogy a munkabért minden esetben az alapbér figyelembevételével kell meghatározni.

Lássuk a munkabér megállapítás lehetséges módjait!

#### *Tiszta időbér*

A munkabér megállapítás legegyszerűbb módja a tiszta időbér, például havibér meghatározása a munkaszerződésben. Ilyen esetben a munkabér része az alapbér, és ha a munkavállaló részére az alapbéren felül nem jár további munkabér, akkor a munkabér megegyezik az alapbérrel. A munkavállaló a munkában töltött idő alapján jogosult a munkabérre.

A munkaszerződésben rögzíteni kell a kialakított alapbért, ami nem lehet kevesebb a minimálbérnél, illetve – amennyiben a munkavállaló munkaköre legalább középfokú végzettséget vagy legalább középfokú szakképzettséget igényel – a garantált bérminimumnál. Bár ez általánosan alkalmazott gyakorlat, a munkáltatók szempontjából azonban kevésbé kedvező, mert a munkavállaló bére nem függ az általa nyújtott teljesítménytől, így nem jelent ösztönzést számára.

#### *Időbér és teljesítménybér összekapcsolása*

A törvény lehetőséget ad a munkáltató számára ösztönzőbb bér megállapítására, azonban a munkáltató egyoldalú döntését szigorú korlátok között engedi meg.

Időbér és teljesítménybér összekapcsolásával megállapított munkabér esetén a munkavállaló munkabére két részből áll. A munkabér időbér részére a munkavállaló a munkában töltött idő alapján jogosult, míg a teljesítménybér-rész az általa nyújtott teljesítménytől függ. A munkavállaló számára ilyen esetben nemcsak a munkában töltött idő alapján jár bér, hanem a teljesítményétől függően is megilleti bér rész, tehát ez a megoldás jobb teljesítményre ösztönzi a munkavállalót.

Ez a lehetőség a munkáltató számára egyoldalú döntésként azonban kizárólag abban az esetben áll fenn, ha a munkabér időbér része eléri az alapbér összegét [Mt. 137. § (3) bekezdés]. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a munkáltató a munkaszerződésben rögzített alapbéren felül egyoldalúan hozhat döntést a munkavállalót megillető további munkabérről, meghatározhatja feltételeit, mértékét. Ezzel kapcsolatban a munkáltató törvényi kötelezettsége, hogy az alapbéren túli munkabérről a dolgozót köteles írásban tájékoztatni legkésőbb a belépését követő 15 napon belül [Mt. 46. § (1) bekezdés b) pont]. Mindazonáltal ez azt is jelenti, hogy **a munkáltató az alapbéren felüli munkabér feltételeit egyoldalúan jogosult módosítani, akár meg is szüntetheti, amennyiben a dolgozót erről írásban tájékoztatja.**

*Például a munkáltató egyoldalú döntésével időbér és teljesítménybér összekapcsolásával állapíthatja meg a munkabért, ha a munkavállaló munkaszerződésben rögzített alapbére havi 300.000 Ft, és ezen felül állapít meg a munkavállaló számára bizonyos előre meghatározott feltételek teljesülése esetén jutalékot. Ilyen esetben a teljesítménybér időbér része megegyezik*

*az alapbérrel, a munkabér teljesítménybér részének pedig előre meghatározott feltételek szerint járó jutalék minősül.*

Más eset – és ahhoz már a munkavállaló hozzájárulása szükséges –, ha az időbér és teljesítménybér összekapcsolásával megállapított munkabér időbér része nem éri el az alapbér összegét. Amennyiben tehát a munkabér időbér része nem éri el az alapbér összegét, ez már nem lehet a munkáltató egyoldalú döntése, hanem a munkavállalónak is hozzá kell járulnia. Ezt a jogot a munkavállaló számára a törvény olyan módon biztosítja, hogy az ilyen megállapodást munkaszerződésben kötelezően rendeli rögzíteni. **Tehát a munkaszerződésben kötelező rögzíteni, hogy a munkabért időbér és teljesítménybér összekapcsolásával állapítják meg, ha a munkabér időbér része nem éri el az alapbért** [Mt. 137. § (3) bekezdés].

Az időbér és teljesítménybér összekapcsolásával megállapított olyan munkabér meghatározása esetén, amikor az időbér rész nem éri el az alapbért, a gyakorlatban fenti szabályok azt jelentik, hogy *a munkaszerződésben meg kell határozni az alapbért* (ami időbér, a munkaszerződés elhagyhatatlan eleme), rögzíteni kell a *megállapodást a teljesítménybérezés alkalmazásáról*, továbbá meg kell határozni a teljesítménybérezéshez kapcsolódó *időbér* összegét. Figyeljünk fel az alapbér meghatározásának jelentőségére! A teljesítménybérhez kapcsolódó időbér összegéről kizárólag abban az esetben állapítható meg, hogy eléri-e az alapbér összegét, ha az alapbér összege is szerepel a munkaszerződésben. Ez az egyik oka, hogy a törvény abban az esetben is ragaszkodik az alapbér munkaszerződésben való meghatározásához, ha a dolgozó munkabére az időbér és a teljesítménybér alapján kerül megállapításra.

*Például a munkavállaló munkaszerződésben rögzített alapbére havi 400.000 Ft, de a munkában töltött idő alapján részére csak 300.000 Ft jár, és a további 100.000 Ft-ra a nyújtott teljesítménye alapján, előre meghatározott követelmény teljesítése esetén jogosult. Ilyen esetben az időbér és teljesítménybér összekapcsolásával megállapított munkabér időbér része 300.000 Ft, ami nem éri el az alapbért, ezért ez már nem lehet a munkáltató egyoldalú döntése, hanem a munkaszerződésben kell erről megállapodni. A munkaszerződésben a 400.000 Ft-os havi alapbér meghatározásán túlmenően szerepelnie kell, hogy a munkabér megállapítása időbér és teljesítménybér összekapcsolásával történik, továbbá annak, hogy az időbér rész havi 300.000 Ft. A példa szerinti esetben a teljesítménybér rész 100.000 Ft.*

#### *Tiszta teljesítménybér*

Tiszta teljesítménybérezés esetén a munkabérnek nincs időbér részre, vagyis a munkavállaló részére egyáltalán nem jár bér a munkában töltött idő alapján, hanem a munkabére kizárólag az általa nyújtott teljesítménytől függő teljesítménybérből áll. Belátható, hogy ez ismét olyan eset, amihez a munkavállaló hozzájárulása szükséges, vagyis nem lehet a munkáltató egyoldalú döntése. Ezt a jogot a munkavállaló számára a törvény az előzőekben leírtakhoz hasonlóan olyan módon biztosítja, hogy az ilyen megállapodást munkaszerződésben kötelezően rendeli rögzíteni [Mt. 137. § (3) bekezdés].

További biztosítékként a munkavállaló védelme érdekében kötelezően írja elő a törvény, hogy ú.n. **garantált bért** állapítsanak meg a munkaszerződésben.

A garantált bér abban az esetben is megilleti a tiszta teljesítménybéres munkavállalót, ha a teljesítménybérezés alapján járó munkabére nem érne el a garantált bér összegét, ezért olyan fontos, hogy a munkaszerződésben rögzítsék az összegét. A garantált bérre vonatkozó fontos

kiegészítő rendelkezés, hogy a garantált bér összegének el kell érnie legalább az alapbér felét [Mt. 138. § (6) bekezdés].

**Tehát a munkaszerződésben kötelező rögzíteni, ha a munkabért kizárólag teljesítménybér alapján állapítják meg, ilyen esetben legalább az alapbér felét elérő garantált bér megállapítása is kötelező.** A tiszta teljesítménybérrel történő munkabér meghatározása esetén, amikor nincs időbér része a munkabérnek, a gyakorlatban fenti szabályok azt jelentik, hogy *a munkaszerződésben meg kell határozni az alapbért* (ami időbér, a munkaszerződés elhagyhatatlan eleme), rögzíteni kell a *megállapodást a teljesítménybérezés alkalmazásáról*, továbbá meg kell határozni a teljesítménybérezéshez kapcsolódó *garantált bér* összegét. Figyeljünk fel ismét az alapbér meghatározásának jelentőségére! A teljesítménybérhez kapcsolódó garantált bér összegéről kizárólag abban az esetben állapítható meg, hogy eléri-e az alapbér felének összegét, ha az alapbér összege is szerepel a munkaszerződésben. Ez is oka, hogy a törvény abban az esetben is ragaszkodik az alapbér munkaszerződésben való meghatározásához, ha a munkavállaló munkabére kizárólag a teljesítménybér alapján kerül megállapításra.

*Például a munkavállaló munkaszerződésben rögzített alapbére havi 500.000 Ft, de mégis csak kizárólag a nyújtott teljesítménye alapján, előre meghatározott követelmény teljesítése esetén jogosult munkabérrre. Ilyen esetben nincs időbér része a munkabérnek, ez tiszta teljesítménybér alapján megállapított munkabér, ezért ez nem lehet a munkáltató egyoldalú döntése, hanem a munkaszerződésben kell erről megállapodni. A munkaszerződésben az 500.000 Ft-os havi alapbér meghatározásán túlmenően szerepelnie kell annak, hogy a munkabér megállapítása kizárólag teljesítménybérezéssel történik, továbbá garantált bért is kötelező rögzíteni, ami a példa szerinti esetben lehet például havi 300.000 Ft, de nem lehet kevesebb havi 250.000 Ft-nál.*

Vigyázat, ne tévesszük össze a garantált bér és a garantált bérminimum fogalmát! A garantált bérminimumot kormányrendelet határozza meg évente a minimálbér megállapításával egyidejűleg, ahogy erről cikksorozatunk előző részében részletesen volt szó. A garantált bér teljesen mást jelent, a fogalomnak – fentiekben részletezettek szerint – a tiszta teljesítménybérezéssel megállapított munkabér esetén van fontos jelentősége.

**Fontos megjegyezni, és a távolléti díj számításánál különös jelentőséget kap** annak a szabálynak a pontos ismerete, **hogy amennyiben** tehát

- **az időbér és teljesítménybér összekapcsolásával kialakított munkabér időbér része nem éri el az alapbér összegét, vagy**
- **tiszta teljesítménybért** kívánnak alkalmazni, azaz a munkabérnek nincs időbér része, **az ilyen megállapodást a törvény munkaszerződésben kötelezően rendeli rögzíteni** [Mt. 137. § (3) bekezdés].

Fenti garanciális szabályok áttekintése után vizsgáljuk meg, tulajdonképpen mit jelent a teljesítménybér, és milyen szabályokat kell betartani a teljesítménybér meghatározása során!

...