

## **Egyszerűsítési lehetőségek a bérpótlék számításánál**

**A 2012. évi I. tv. számos újítást vezetett be a munkajog területén, melyeknek helyes ismerete a munkavállalók számára garanciális, a munkáltatók számára pedig költség optimalizálás szempontjából elengedhetetlenül fontos. Erre tekintettel kerül bemutatásra az az öt mód, amelyek közül a felek választhatnak, amennyiben valamely okból bérpótlékfizetési kötelezettség keletkezik.**

### **Alapesetben az Mt. szabályai szerint számolunk**

A munkabér a munkavállaló átlagos körülmények között végzett teljesítményének az ellenértéke. **A bérpótlék ezzel szemben a munkavállalót a törvényben meghatározott különleges esetekben megillető, alapbéren felül járó juttatás.** Ezen pótlólagos juttatás számítás alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló egy órára jutó alapbére. Ez az oka annak, hogy az alapbér mindig időbér, ellenkező esetben ugyanis a bérpótlék számolhatatlan lenne.

Amennyiben a munkavállaló egy időszakban több jogcímen is jogosult bérpótlékre, ezeket mind az alapbérhez viszonyítva, külön-külön kell kiszámítani. A számításnál meg kell határozni tehát a munkavállaló egy órára jutó alapbérét. A havi alapbérenek meghatározott időszakra eső része az Mt. 136.§ (3) bekezdésében foglaltak szerint függ az adott hónapban lévő általános munkarend szerinti napoktól, tehát ingadozik.

Az Mt. 139.§ (3) bekezdésében foglaltak szerint a bérpótlék számítási alapjának meghatározásakor a havi alapbér összegét ugyanakkor általános teljes napi munkaidő esetén százhetvennégy órával, rész-, vagy általánostól eltérő teljes napi munkaidő esetén a százhetvennégy óra arányos részével kell osztani. Utóbbi azt jelenti, hogy napi 4 órás részmunkaidő esetén ennek a felével, készenléti jellegű munkakörben napi 12 órás munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetén pedig ennek a másfélszeresével kell számolnunk. A szabályozás célja annak biztosítása, hogy a bérpótlék mértéke – az alapbértől eltérően - az adott hónap munkanapjai szerint ne ingadozzon. Az alapbért és az arra eső pótléket tehát adott esetben egyszerre kétféle osztóval kell kiszámítanunk.

### **A felek eltérő megállapodása**

Az új Mt. a lehetőségek tárháza, ahogyan arra már utaltam. Fő szabályként rögzíti ugyan, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára lehet eltérni, számos esetben ugyanakkor lehetőséget biztosít a felek külön megállapodására is. Ezeket az eseteket onnan ismerjük fel, hogy a jogszabály az “eltérő megállapodás hiányában” kifejezést használja, s ilyenkor az Mt.43.§-ában rögzített tilalomtól eltérést enged. A tilalom alapesetben ugyanis a felek megállapodására is vonatkozik. Az eltérés lehetősége azonban már az 1992. évi XXII. tv-ben is hasonlóképpen jelentkezett, az erre épülő bírói gyakorlat így fennmaradt (BH2003.973.). A felek megállapodásának egyetlen érdemi korlátja a bérpótlékszámítás eltérést nem engedő alapvető szabályja, hogy a rendkívüli körülmények esetén járó bérpótlék az átlagos körülményekre járó munkabért nem helyettesítheti.

Ez azt jelenti, hogy az alapbért a munkavállalónak mindenképpen meg kell kapnia. Nem jogsértő ugyanakkor az, ha a felek az alapbér mellett nulla forint összegű bérpótlékban állapodnak meg, feltéve, hogy a megállapodás érvényes (pl. szabad akaratból ered). Természetesen a felek nem csupán a bérpótlék számítási alapja vonatkozásában térhetnek el, hanem a törvényben rögzítetteken túl egyéb esetekre is előírhatnak bérpótlék fizetési kötelezettséget.

### **Kollektív szerződésben is eltérhetünk a szabályoktól**

A kollektív szerződés az Mt.277.§ (2) bekezdése alapján az Mt. II. és III. részében foglaltaktól a törvény ellenekező rendelkezése hiányában a főszabály szerint eltérhet. Ebből az is következik, hogy a felek nem csupán egyéb pótlékfizetési jogcímelekben állapodhatnak meg, hanem abban is, hogy a bérpótlékot a törvényben foglaltaktól eltérő módon számítják, esetleg akár teljesen kizárják.

### **Ilyenkor építhető be a bérpótlék az alapbérbe**

Az Mt.145.§ (1) bekezdése lehetővé teszi, hogy bizonyos pótlékok az alapbérbe beépíthetőek legyenek. Ezeket a pótlékokat azonban tételesen felsorolja a törvény, tehát nem minden bérpótlék fajtára alkalmazható ez a rendelkezés. Ilyennek minősíti a törvény a vasárnapi pótlékot, a munkaszüneti napi munkavégzés pótlékát, az éjszakai pótlékot, valamint a műszakpótlékot. Tekintettel arra, hogy a törvény itt általános eltérési lehetőséget biztosít a főszabálytól, a munkavállaló hátrányára történő eltérés is jogszerű.

A bérpótlékok beépítésénél ennek megfelelően csupán az a követelmény érvényesül, hogy az egyes beépített bérpótlék fajtákat a felek konkrétan nevesítsék, a beépített bérpótlékok mértékének azonban nem kell semmiféle átlagos kifizetéshez igazodnia. Ebből következően minimálbér feletti béreknél nem kizárt az sem, hogy a felek a munkaszerződést akként módosítsák, hogy az ott megjelölt alapbér az abban megjelölt időponttól kezdődően konkrét bérpótlékokat is magában foglal. Ez önmagában a jóhiszeműség követelményét nem sérti, feltéve, hogy tényleg a felek közös akaratának az eredménye. Itt azonban gondosan kell ügyelni az Mt. általános elveire, mivel ez az eljárás több szempontból is sikerrel támadható lehet. A munkavállaló a közös megegyezés megtámadásához hasonlóan hivatkozhat ugyanis arra, hogy a módosítást nem szabad akaratából írta alá.

### **A bérpótlékátalány ekkor alkalmazható**

Az Mt. 145.§ (2) bekezdése azt is megengedi, hogy a felek a munkaszerződésben bármely bérpótlék helyett havi átalányban állapodjanak meg. A készenlét és az ügyelet átalánya ráadásul a munkavégzés díjazását is magában foglalhatja. A havi átalány mértékének meghatározásánál azonban a feleknek az alapbérésítéstől eltérően ténylegesen egy átlagos mértéket kell alapul venniük. Ezen túlmenően az átalányt pótlékként is meg kell határozniuk.

### **Jelentős adminisztratív terhektől szabadulhatunk, ha ügyesek vagyunk**

A távolléti díj, illetve a bérpótlék számítása jelentős adminisztratív terhekkel járhat. Érdemes tehát igénybe venni azokat az eltérési lehetőségeket, amelyeket a kollektív szerződések, illetve (kivételes esetekben) a felek megállapodásai vonatkozásában a törvény lehetővé tesz.

A bérpótlék alapbéresítése, illetve beépítése esetén ugyanakkor ügyelni kell arra, hogy ezt követően a jogosultság a törvényi feltételektől függetlenedik, tehát akkor is járni fog, amikor a törvény alapján nem keletkezne fizetési kötelezettség. Ráadásul a beépítést követően a távolléti díj számításánál az Mt.148.§ (1) (a) bekezdése alapján a bérpótlékátalányt minden esetben figyelembe kell venni.

Sokat könnyíthet tehát a szabályozás az adminisztrációs terheken, azonban érdemes minél körültekintőbben eljárni, ugyanis ha nem jól alkalmazzuk a törvényi szabályokat, nem csupán a munkavállalóval, hanem a munkaügyi felügyelettel is szemben találhatjuk magunkat.