

Bérpótlékok útvesztőjében

A bérpótlékokra vonatkozó jogszabályi környezet

Az Mt. 139-145 §-aiban kerültek meghatározásra különféle bérpótlékok, azok mértékei, illetve a számítási alapok. Említést kell tenni az ezen részhez tartozó, a 165 §-ban olvasható lehetséges eltérő megállapodásokról is. A bérpótlék – kivéve a készenlét és az ügylet idejére fizetett pótlék – munkavállalót az alapbéren felül illeti meg, ettől sem kollektív szerződésben, sem munkaszerződésben nem lehet eltérni (165. § (1) bekezdés d. pont.). Vannak a törvényben azonban olyan helyek, amelyek bizonyos esetekben lehetőséget biztosítanak az eltérésre. Ha a munkáltatónál van kollektív szerződés, akkor a 277. § (2) bekezdése alapján a pótlékok tekintetében bizonyos esetekben akár a munkavállaló hátrányára is eltérhet. A 145. § megengedi a munkáltatónak, hogy – a készenlétre és ügyletre fizetendő bérpótlékon kívül – a bérpótlékot is magában foglaló alaptételt állapítsanak meg.

A bérpótlékok számításának alapja

A bérpótlékok számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló egy órára jutó alaptétele. Havi béres munkavállaló esetén a bérpótlék alapjául szolgáló, egy órára jutó alaptétel kiszámításakor a 136. § (3) bekezdését kell alkalmazni.

A bérpótlékok fajtái

- vasárnapi pótlék
- munkaszüneti napra járó pótlék
- műszakpótlék
- éjszakai pótlék
- rendkívüli munkavégzésre járó pótlék
- készenléti pótlék
- ügyleti pótlék

Vasárnapi pótlék

Amennyiben a munkavállaló vasárnap rendes munkaidőben végez munkát, úgy a részére 50 % bérpótlék (vasárnapi pótlék) jár abban az esetben, ha a vasárnapi munkavégzésre kizárólag az alábbi feltételek alapján kötelezhető:

- több műszakos tevékenység esetében
- készenléti jellegű munkakörben
- a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató-, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál

Munkaszüneti napra járó pótlék

A munkavállalót munkaszüneti napon történő rendszeres, illetve rendkívüli munka esetén 100 % bérpótlék illeti meg. Munkaszüneti nap valamennyi „pirosbetűs” ünnep. Műszakpótlék Az Mt. 141. § (1) bekezdése szerint 18 és 6 óra között 30% műszakpótlék jár. Ha a munkavállalót két héten át 10 órától 18 óráig osztják be, a következő két hétben pedig 13 órától 21 óráig, akkor ugyan megvalósul, hogy a munkaidő időpontja a munkanapok legalább egyharmadában eltér, de a legkorábbi és a legkésőbbi időpont között sincs legalább 4 óra, így nem jogosult műszakpótléokra.

Éjszakai pótlék

Az Mt. 142. § szerint az éjszakai munkavégzés esetén alaphéren felül 15% éjszakai pótlék illeti meg a munkavállalót, ha a 22 és 6 óra közötti időtartamban végzett munkája meghaladja az egy órát.

Rendkívüli munkavégzésre járó pótlék

Az Mt. 107. §-ában található a rendkívüli meghatározása. A 143. § (1) bekezdése kimondja, hogy a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért a munkavállalót az alaphéren felül pótlék illeti meg. A bérpótlék mértéke 50% vagy megállapodás szerint pótlék helyett szabadidő jár. Szabadidővel csak a pótlékot lehet kiváltani. Amennyiben a munkáltató heti pihenőnapra rendeli el a munkavégzést 100%, vagy 50% ha a munkáltató másik pihenőnapot biztosít (143. § (4) bekezdés.) Munkaszüneti napra, csak szigorú feltételek mellett lehet munkaidőt elrendelni.

Ügyelet és készenlét pótlék

A munkavállalót ügyelet esetén 40%, készenlét esetén 20% pótlék illeti meg. Az Mt. ezeket a pótlékokat is a bérpótlékok közé sorolja fel, azonban lényeges különbség a többi bérpótlékhoz képest, hogy mivel az ügyelet és a készenlét alatt rendelkezési állási és nem munkavégzési kötelezettsége van a munkavállalónak, a pótlékon felül alaphérré nem jogosult. 144. § (2) bekezdése alapján a munkavállaló az alábbiakra jogosult:

- a rendes munkaidőre járó alaphére
- a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért járó pótléokra
- ha a feltételek fennállnak, akkor egyéb bérpótléokra

Perjési Judit



(Stallum stratégiai partner)