

Dr. Pál Lajos

Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás és a munkabér elszámolása

A munkáltató főszabály szerint a munkavállaló napi munkaidejét az egyes munkanapokra *egyenlően* osztja be. A munkáltató működését azonban gyakran nem tudja időben egyenletesen tervezni, mert a tevékenységére több általa nem, vagy csak korlátozottan befolyásolható körülmény hatással van (a megrendelői igények ingadozása, más szezonális hatások). Emiatt a munkáltató munkaidő felhasználására vonatkozó igénye is ciklikusan ingadozik és a hatékony működés érdekében ehhez igazodó munkaidő-beosztást kell terveznie, aminek egyik legalapvetőbb eszköze a napi munkaidő és/vagy a heti pihenőnapok (heti pihenőidő) *egyenlőtlen* beosztása. A gyakorlatban számos kérdést vet fel a munkabér elszámolása egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén. Cikkünkben ezeket a kérdéseket tekintjük át.

1. A munkabér elszámolása
2. Elszámolás a munkajogviszony megszűnése esetén

1. A munkabér elszámolása

Az általános szabályok szerint a munkavállaló munkabérét – a felek eltérő megállapodásának hiányában – havonta, utólag kell *elszámolni*¹ és az elszámolás hónapját (tárgyhónap) követő hónap tizedik napjáig *ki kell fizetni*.² Ez az előírás vonatkozik az egyenlőtlen munkaidő-beosztással foglalkoztatott munkavállalóra is, tehát az *esedékes* munkabért havonta el kell számolni és ki kell fizetni, mégpedig attól függetlenül, hogy a munkaidő beosztására irányadó időszak meghaladja-e vagy sem a tárgyhónapot. Hangsúlyozzuk, az elszámolási és kifizetési köteleesség az *esedékessé* vált munkabérré vonatkozik. Ez azért fontos, mert a munkavállaló több munkabérelemre (például egyes bérpótlékokra, a rendkívüli munkaidő díjazására) való jogosultsága csak az irányadó időszak lezárásakor állapítható meg, ezért ezek esedékessége is csak ezt követően állhat be, tehát az elszámolás és kifizetés tekintetében is csak ekkor kell az Mt. 155. § (1) bekezdése szerint eljárni.

Az elszámolás szempontjából sajátos helyzetet eredményez, hogy az egyenlőtlen beosztás miatt a munkavállaló a szerződés szerinti munkaidőt a tárgyhónapot meghaladó, hosszabb idő alatt teljesíti. Ez eredményezi azt, hogy a tárgyhónapban az általa teljesített munkaidő tartama eltér(het) az általános munkarend szerint teljesítendő munkaidő tartamától. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a munkaidő teljesítése csak a beosztásra irányadó időszak befejeztével állapítható meg, amiből következően mind a teljesített munkaidő, mind a munkabér véglegesen csak az irányadó időszak lezárását követően számolható el.

A munkaidő egyenlőtlen beosztásakor *az irányadó időszak tartama alatt* a munkabér elszámolására és kifizetésére sajátos szabályok az irányadóak.

A *havibéres* munkavállaló számára – tekintettel arra, hogy a havibér átalány jellegű – minden hónapban a szerződés szerinti havi alapbérét kell elszámolni és kifizetni.³ Havibér esetén tehát a munkavállaló az alapbérére jogosult, mégpedig *függetlenül* mind az általános munkarend, mind a munkaidő-beosztás alapján teljesítendő munkaidőtől. Az irányadó időszak lezárásáig ezért nincs jelentősége sem az általános munkarend szerinti munkaidőt meghaladó, sem az ezt el nem érő tartamú munkaidőteljesítésnek.

¹ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 155. § (1) bekezdés.

² Mt. 157. § (1) bekezdés.

³ Mt. 156. § (1) bekezdés *a*) pont.

Az alaphérré való jogosultság azonban *csak* az általános munkarend és a munkaidő-beosztás szerint *teljesítendő munkaidőtől független*, de a *tényleges teljesítéstől* (rendelkezésre állási vagy munkavégzési kötelesség teljesítésétől) nem. Rendelkezésre állás vagy munkavégzés hiányában az Mt. 146. §-ának szabályai szerint jár, vagy a munkavállalói kötelességteljesítés jogellenes elmulasztása esetén nem jár díjazás.

Órabéres díjazás esetén – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkabért a tárgyhónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok számának és a napi munkaidőnek az alapulvételével kell elszámolni és kifizetni.⁴ A törvény tehát – a havibérhez hasonlóan – órabér esetén is *átalánybérezést* ír elő, így a havonta kifizetett díjazás ebben az esetben sem a teljesített munkaidőhöz igazodik. Ám a havibérrel egyezően, órabér esetén is igaz, amit fentebb kifejtettünk: a munkaidő-beosztás nem, de a *tényleges teljesítés* (mentesülés a rendelkezésre állás alól vagy a munkavállalói kötelességteljesítés jogellenes elmulasztása) befolyásolja a munkabér összegét.

Az átalánydíjazás törvényi előírásának oka egyébiránt elsősorban az, hogy a munkaidő egyenlőtlen beosztása miatt a tételes elszámolás a munkavállaló díjazása tekintetében rendkívül nagy ingadozásokat okozhat, ami a munkavállaló megélhetésére komoly kockázatot jelentene. Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás kapcsán csupán *látszólagos*, hogy a sajátos elszámolási szabályok kizárólag az időalapú bérezés tekintetében lennének irányadóak. Ezek a rendelkezések ugyanis követendők a részben vagy egészben *teljesítménybérrel díjazott* munkavállaló esetében is. *Egyrészt* teljesítménybérezés esetén sem hagyhatók figyelmen kívül a munkaszerződés munkaidőre vonatkozó rendelkezései, ezért, ha a munkáltató teljesítménybérezés esetén a foglalkoztatási kötelességének nem tesz a szerződésnek megfelelő tartamban eleget, a különbségre a munkavállalót az alaphérré alapján illeti meg díjazás, amit egyébként szintén az irányadó időszak lezárásakor kell elszámolni. *Másrészt* a részben teljesítmény alapú díjazás esetén a munkabér *időbér-hányada* tekintetében a fentiek teljes mértékben irányadóak. Láttuk, az egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén az időbéres munkavállaló díjazása nem kizárólagosan, de jellemzően átalányformában történik, és a végleges elszámolás csak az irányadó időszak lezárásakor történik meg. Ennek során meg kell állapítani a munkavállaló által az irányadó időszakban teljesítendő és teljesített munkaidőt, majd ennek eredményeképp a munkabérré való jogosultság összecszerűségét.⁵ Emlékeztetőül, a *teljesítendő* munkaidő az irányadó időszak általános munkarendje szerinti munkanapok és a napi munkaidő szorzata⁶, míg a *teljesített* munkaidő a munkáltató által beosztott (rendes) és elrendelt (rendkívüli) munkaidő.

A fentiek szerint az elszámolás jól láthatóan *két* elemet tartalmaz: *egyrészt* a teljesített és a teljesítendő munkaidő tartamának és ezek esetleges eltérésének a megállapítását, *másrészt* annak vizsgálatát, hogy az irányadó időszakban kifizetett munkabér megfelel-e a teljesítendő és/vagy a teljesített munkaidő alapján járó munkabérnek. Ehhez képest az Mt. 156. § (3)–(4) bekezdése szerinti két tényállás az eltérésekkel kapcsolatos elszámolási kérdést *leszűkíti*, olybá veszi, mintha az eltérésnek kizárólag a munkabér elszámolásából eredő okai lennének, holott az eltérések elsősorban abból erednek, hogy a teljesítendő és a teljesített munkaidő tartama nem egyezik.

Az említett *egyik* tényállás, az Mt. 156. § (3) bekezdésében írtak szerint, ha a munkavállaló a teljesítendő munkaidőhöz képest *alacsonyabb* összegű díjazásban részesült, „a különbözetet számára a következő havi munkabérrel ki kell fizetni”. A szabály egyértelműnek tűnik, ám alaposabban végig gondolva, *havi- vagy „átalány jellegű” órabér* esetén ilyen eltérés – elszámolási okból – logikailag nem merülhet fel. Fentebb leírtuk: a munkáltató jogszerű eljárása esetén a munkavállaló az irányadó időszak minden hónapjában, függetlenül a teljesített

⁴ Mt. 156. § (1) bekezdés *b*) pont.

⁵ Mt. 156. § (2) bekezdés.

⁶ Mt. 93. § (2) bekezdés.

munkaidőtől, épp az átalány jellegű elszámolás természetének megfelelően, a tárgyhavi teljesítendő munkaidőnek megfelelő díjazásban részesül. Ez pedig szükségképpen azt jelenti, hogy részére az irányadó időszak alatt – összességében – a teljesítendő munkaidőnek megfelelő díjazást kellett kifizetni, azaz a teljesítendő munkaidőhöz képest alacsonyabb összegű munkabérfizetés – legalábbis jogszerű eljárás esetén – nem fordulhat elő.

A felek eltérő megállapodása alapján alkalmazott *tételes órabér-elszámolás* esetén azonban már megtörténhet, hogy a munkavállaló az irányadó időszakban a teljesítendő munkaidőhöz képest alacsonyabb összegű díjazásban részesül, ám ennek oka is csak jogellenes munkáltatói eljárás lehet, nevezetesen az, hogy a teljesített munkaidő tartama – a munkáltató munkaidő-beosztása miatt – rövidebb a szerződés által előírná és a kifizetett órabér összege *ezért* kevesebb. De ebben az esetben a foglalkoztatási kötelesség jogellenes elmulasztásának sajátos jogkövetkezményeit, és nem az Mt. 156. § (3) bekezdésében írtakat kell alkalmazni.

Előfordulhat, hogy bár a munkáltató a munkabért az előírások szerint számolja el és fizeti ki, mégis a munkabér összege a teljesített munkaidőhöz képest alacsonyabb. Ennek oka az lehet, hogy a munkavállaló által teljesített munkaidő a teljesítendő munkaidő tartamát meghaladja, azaz rendkívüli munkaidőt teljesített. Erre azonban nem az egyenlőtlen munkaidő-beosztás, hanem a *rendkívüli munkaidő* sajátos elszámolási szabályait kell alkalmazni.

A *másik*, az Mt. 156. § (4) bekezdése által szabályozott *tényállás* szerint, a munkavállaló *magasabb összegű munkabérben* részesült, mint ami részére a teljesítendő, vagy a teljesített munkaidő szerinti elszámolás alapján járna. A többlet-munkabér kifizetésének törvény szerinti jogkövetkezménye, hogy a munkáltató a (munkavállalóval szembeni) többlet-kifizetésre vonatkozó igényét az előlegnyújtásból eredő követelés szabályai szerint érvényesítheti. A probléma valójában ebben az esetben sem a munkavállaló munkabérének elszámolásából, hanem a munkáltató munkaidő-beosztással kapcsolatos eljárásából fakad. Ahogyan fentebb már részletesen kifejtettük: a munkavállaló munkabérének elszámolása a munkaidő egyenlőtlen beosztása esetén két módon lehetséges: *vagy* az általános munkarend, *vagy* az eseti elszámolás szerint. Ebből következően az irányadó időszak *lezárásakor*, olyan elszámolási helyzet, ami szerint a munkavállaló részére a teljesítendő munkaidőt meghaladó díjazás került volna kifizetésre, megítélésünk szerint nem következhet be. A lehetséges eltéréseknek ugyanis csak olyan okai lehetnek, amelyeket a munkáltató már az adott tárgyhavi munkabér-elszámolás során érvényesíthet, vagy érvényesíthetett volna. Ilyen például az Mt. 155. § (4) bekezdése szerinti tényállás, vagy az, ha a munkavállaló az előírt munkaidőben ténylegesen nem teljesít és erre az időre öt díjazás nem illeti meg.

2. Elszámolás a munkajogviszony megszűnése esetén

A gyakorlat számára az elszámolással összefüggésben a legtöbb kérdést az veti fel, amikor a munkavállaló jogviszonya az egyenlőtlen munkaidő-beosztásra irányadó időszak lezárását megelőzően megszűnik. Korábban ezt a jogalkotó nem szabályozta, talán ezért is találkozhatunk ezzel kapcsolatban több értelmezési, jogalkalmazási bizonytalansággal.

A törvény kifejezett előírást tartalmaz arra nézve, hogy a munkaidő egyenlőtlen beosztása esetén a feleknek a munkajogviszony megszűnésekor el kell számolniuk és meghatározniuk az „mikéntjét” is.⁷ Eszerint meg kell állapítani – az általános szabályok alapján – a munkavállaló által az irányadó időszakban az elszámolás időpontjáig teljesítendő munkaidőt és ezt össze kell vetni a teljesített munkaidő tartamával, és ennek eredményével kell egybevetni a munkavállaló részére kifizetett munkabért. Amennyiben a teljesített munkaidő és a kifizetett munkabér *összességében* megfelel a teljesítendő munkaidő szerint járó munkabérnek, egyéb teendő nincs, ám eltérés esetére az elszámolást a jogalkotó részletesen meghatározza.

⁷ Mt. 95. § (1) bekezdés.

Az elszámolás alapvetően attól függ, hogy mi a munkajogviszony megszűnésének oka, illetve mi a munkaidő tekintetében az eltérés jellege (előjele). Ennek kapcsán kiemeljük, hogy meghatározott esetekben nem a jogviszony megszűnésének a jogcíme (módja), nem a megszüntető jognyilatkozatot tévő személye, hanem a megszűnés oka a releváns az elszámolás szabályozása tekintetében.

Ha a munkavállaló teljesített munkaideje *meghaladja* a teljesítendő munkaidő tartamát, a többlet-munkaidőre járó díjazást a *rendkívüli munkaidő* szabályai szerint kell elszámolni, feltéve, ha a jogviszony

- a) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- b) a határozott idő lejártával,
- c) a munkáltató az Mt. 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,
- d) a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával,
- e) a munkavállaló – az Mt. 79. § (1) bekezdés a) pontot kivéve – azonnali hatályú felmondásával szűnik meg.⁸

Ennek megfelelően tehát a munkavállalót a többlet-időre megilleti az alapbéra arányos része, illetve ötven százalék pótlék. A pótlék mértéke száz százalék, ha a többlet-teljesítés oka, hogy a munkáltató az irányadó időszak szerinti heti pihenőnapoknál kevesebbet osztott be.

Jóllehet kifejezetten a törvény erről nem rendelkezik, de az egyes rendelkezések összevetéséből egyértelműen kitűnik, hogy a munkavállaló az itt nem szabályozott egyéb megszűnési esetekben rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés ellenértéke iránti igényt többlet-munkaidő teljesítése esetén sem támaszthat.

Ha a munkavállaló teljesített munkaideje *nem éri el* a teljesítendő munkaidő tartamát, a különbségre az alapbér arányos részét kell számára elszámolni, feltéve, ha a jogviszony

- a) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- b) a határozott idő lejártával,
- c) a munkáltató az Mt. 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,
- d) a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával,
- e) a munkavállaló – az Mt. 79. § (1) bekezdés a) pontot kivéve – azonnali hatályú felmondásával szűnik meg.⁹ Megjegyezzük, a törvény az állásidő szabályainak alkalmazását rendeli, ám jól láthatóan, ez a megfogalmazás némiképp pontatlan.

Ha a munkavállaló részére kifizetett munkabér meghaladja a teljesített munkaidőre járó munkabért, a munkáltató a többlet-kifizetést az *előlegnyújtás szabályai* szerint követelheti vissza, feltéve, ha a jogviszony

- a) a munkavállaló felmondásával,
- b) a munkavállaló az Mt. 79. § (1) bekezdés a) pontja szerinti azonnali hatályú felmondásával,
- c) a munkáltató az Mt. 78. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,
- d) a munkáltatónak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával,
- e) a nem egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondásával szűnik meg.¹⁰

Az előlegnyújtásból eredő követelését a munkáltató a munkavállaló *hozzájárulása és korlátozás nélkül* érvényesítheti¹¹, tehát a teljes többlet-kifizetés levonható a munkavállaló munkabéréből. Ebben a tekintetben tehát nem érvényesülnek a levonásmentes munkabérrészre vonatkozó korlátozó szabályok, így a bírósági végrehajtásról szóló 1994. évi LIII. törvény rendelkezései sem. Amennyiben a követelés a munkabér összegén túlmenne, a munkabért meghaladó részre irányuló igény az általános szabályok szerint érvényesíthető.¹²

⁸ Mt. 95. § (2) bekezdés.

⁹ Mt. 95. § (3) bekezdés.

¹⁰ Mt. 95. § (4) bekezdés.

¹¹ Mt. 161. § (2) bekezdés b) pont.

¹² Mt. 285. §.

A munkáltatói igény érvényesítése szempontjából nincs jelentősége annak, hogy a teljesített munkaidő egyébként nem felelt meg a teljesítendő munkaidő tartamának. Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás sajátossága, hogy a munkavállaló munkabérét a munkáltató – összhangban a törvény előírásokkal – a teljesítendő munkaidő szerint fizette meg, de, mivel a teljesített munkaidő tartama ennél rövidebb volt, a munkáltató többletdíjazásban részesült. A teljesített munkaidőre járó díjazást meghaladó kifizetés visszakövetelésére vonatkozó munkáltatói igény *jogalapját* ebben az esetben az a körülmény teremti meg, hogy a munkajogviszony megszűnésének oka a munkavállaló magatartásában rejlik. A munkavállaló ilyen esetben ugyanis megalapozatlanul jutna többlet-díjazáshoz, hiszen épp az általa „előidézett” munkajogviszony-megszűnés zárta el a munkáltatót attól, hogy az irányadó időszak hátralévő részében a munkaidő-beosztást – az egyenlőtlen beosztás természetének megfelelően – kiegyenlítse, és így a munkabérfizetést a munkaidő-teljesítéssel összhangba hozza.

A törvény szövegéből megállapítható, hogy a jogalkotó kizárólag a fenti megszűnési okok esetére kívánta a felek számára meghatározni az elszámolás módját. Az elszámolás kötelessége a munkáltatót az egyéb, a törvényben nem szabályozott esetekben is terheli, ám ennek módjára vonatkozóan a jogalkotó előírást nem adott. Ebből következően az Mt. 95. § (2)–(4) bekezdésében szabályozott eseteken kívül az elszámolás módját a felek szabadon határozhatják meg.

Ennek megfelelően *közös megegyezés* esetén a felek megállapodásukban kell, rendezzék az egyenlőtlen beosztás időszakának idő előtti lezárásából származó igényeket. A teljesített többletmunkaidőre járó szokásos munkabére (arányos alapbér) a munkavállalót azonban csak erre irányuló kifejezett megállapodás esetén nem illeti meg, míg az kérdésekre vonatkozó kifejezett rendelkezés híján azt kell vélelmeznünk, hogy a felek az időszak alatti elszámoláson nem kívántak változtatni, ezt tekintik a lezáráskori elszámolásnak is.¹³

A munkajogviszony Mt. 63. § (3) bekezdése szerinti megszűnésekor álláspontunk szerint *analógiaként* a munkáltató jogutód nélküli megszűnésére irányadó szabályokat kell követendőnek tekinteni.

A fenti szabályok *egyenlőtlen munkaidő-beosztás hiányában* is megfelelően alkalmazandók, ha a munkaviszony hónap közben szűnik meg.¹⁴ Többlet-kifizetésről és ennek visszaköveteléséről ilyen esetben nyilvánvalóan nem lehet szó, hiszen a munkabér elszámolása mindig a tárgyhónapot követően, utólag történik. Ezért a fent részletezett probléma csak a teljesített és teljesítendő munkaidő eltéréseiből eredő elszámolási kérdések rendezésénél merülhet fel, ami egyébként – épp a munkaidő *egyenlő* beosztása okán – csak korlátozottan állhat elő, lényegében megítélésünk szerint mindössze egy ilyen eset lehetséges, tudniillik, ha a munkáltató a heti pihenőnapot nem szombatira vagy vasárnapra osztja be, és a jogviszony hét közben szűnik meg, ekkor ugyanis a munkavállaló az általános munkarendhez képest rövidebb tartamú munkaidőt teljesít.

¹³ Ld. a munkajogviszony megszűnésével kapcsolatos elszámolás ügyében hozott új kúriai döntést: Kúria Mfv.II.10.102/2019/5.

¹⁴ Mt. 95. § (5) bekezdés.