



A munkabér védelmére vonatkozó szabályok alapját az ILO C95. számú egyezménye képezi, melyet a 2000. évi LIV.tv. hirdetett ki, és amelyeket a Munka Törvénykönyve is tartalmaz.

A bérfizetés a munkáltató alapkötelezettsége. Éppen ezért a több munkáltató munkaszerződés érvényességi kelléke annak a munkáltatónak a megjelölése, amelyik a munkabér fizetésére köteles (felelősségük azonban egyetemleges). Ezen túlmenően ismételten rámutatnék arra, hogy az alapbér, amit az írásba foglalt munkaszerződésben meg kell jelölni, és a munkabér, ami a borítékban lévő összesített juttatás, nem ugyanaz. Itt most utóbbiról beszélünk.

Munkabérigény keletkezhet jogszabály alapján (Mt.), kollektív szerződés alapján, a munkáltató egyoldalú aktusa alapján (Mt.16.§), üzemi megállapodással azonban soha (Mt.268.§), hiszen az bérkérdést érvényesen nem szabályozhat. A munkabért – külföldi munkavégzés kivételével - forintban kell megállapítani és kifizetni. Ebből néhány fontos dolog következik. Egyrészt az, hogy a devizában történő bérmegállapításra a részleges érvénytelenség szabályát kell alkalmazni, azaz azt a bérfizetés napján érvényes MNB árfolyamon kell átszámolni és kifizetni. Az emelés mértékét azonban lehet valamely fizetőeszköz árfolyamának a változásához kötni. A másik következmény pedig az, hogy nem lehet érvényesen munkabért még részben sem természetben vagy utalványban kifizetni. Erre a korábbi Mt. még korlátozott körben adott lehetőséget. Ettől eltérő kérdés az, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének az érvényesülésénél mindenfajta bérelemet egységesen kell vizsgálni. Ott ugyanis azt tesszük vizsgálat tárgyává, hogy az adott munkavégzésekért, melyeket egyenlőnek tekintünk, összességében is ugyanannyit kapott-e mindenki.

A munkabért készpénzben vagy számlára utalással kell kifizetni. Ezek a fizetési módok az Mt-ben egyenrangúak. Amennyiben a munkavállaló utalással kapja a fizetését, ennek költségei a munkáltatót terhelik. A külföldi számlára történő utalás költségei csupán a hazai költségek mértékéig térítendőek meg. Ez az egyszeri készpénzfelvételt és esetlegesen a számlanyitás költségét jelenti. A készpénzben való kifizetés helye a munkavégzés helye vagy a munkáltató telephelye. A telephelyen való kifizetés ugyanakkor a munkavállalónak aránytalan terhet nem okozhat az Mt.6.§-a alapján, valamint a telephelyre történő utazás ideje e tekintetben munkaidőnek minősül (hiszen munkaidőben kell kifizetni készpénzben). A bért ezen felül kizárólag a munkavállalónak vagy a meghatalmazottnak lehet kifizetni.

A munkabért havonta utólag, legalább egy alkalommal kell kifizetni. Ettől azonban a felek megállapodása, illetve a kollektív szerződés eltérhet. A munkáltató egyoldalúan azonban nem térhet el ettől. Ennek megfelelően lehetséges hosszabb időszakra vonatkozó megállapodás is. Az Mt. kizárólag a kizárólag teljesítménybérben foglalkoztatott munkavállaló vonatkozásában írja elő azt, hogy havi előleget legkésőbb



a következő hónap 10. napjáig ki kell fizetni. Az előleg összege legalább az alpbér fele, melytől kollektív szerződés lefelé is, munkaszerződés csak felfelé térhet el. Azt is előírja az Mt., hogy legkésőbb a következő hónap 10. napjáig kell a bért kifizetni és ezzel egyidejűleg egy részletes elszámolást is a munkavállaló rendelkezésére kell bocsátani. Az elszámolásnak olyannak kell lennie, hogy a bért, bérelemeket, levonásokat, illetve ezek helyességét be lehessen azonosítani.

Bekövetkezhet olyan eset is, amikor kiderül, hogy a kifizetés vagy az elszámolás nem volt megfelelő. Ennek oka lehet akár távollét vagy rendkívüli munkavégzés is. Ebben az esetben a korrekciót a következő havi bérral együtt kell teljesíteni a bér és az elszámolás vonatkozásában is. Fontos szabály ugyanakkor az, hogy a felek és a kollektív szerződés az elszámolás szabályaitól is eltérhetnek (a bérfizetési esedékességhez hasonlóan), illetve azt mellőzhetik is. A munkabérigényéről a munkavállaló azonban egyoldalú jognyilatkozattal érvényesen nem mondhat le.