

Kinek kell garantált bérminimumot megadni

Megjelent az első állásfoglalása arról, hogyan tudják a vállalkozók eldönteni, hogy 2017. január 1. után egy adott dolgozó bérét a minimálbérhez vagy a garantált bérminimumhoz kell igazítani. A helytelen meghatározás jelentős munkaügyi bírságot eredményezhet!

A 430/2016. (XII. 15.) Korm. r. rögzíti, hogy a 2017. január 1. után a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alapbér kötelező legkisebb összege (minimálbér) a 127.500,- forint. Azoknak a munkavállalóknak, akiknek a munkája legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igényel, a garantált bérminimumot kell legalább megadni, amely a teljes munkaidő teljesítése esetén 161.000,- forint.

Az NGM – tájékoztató jelleggel – megadja, hogy a vállalkozások milyen tényezők mérlegelése után tudják eldönteni, hogy az adott dolgozóra a minimálbér vagy a garantált bérminimum vonatkozik.

Minden esetben azt kell megvizsgálni, milyen képesítés szükséges az adott munkakör betöltéséhez. Képesítést előírhat:

- 1) **jogszabály**, amely lehet általános jellegű vagy szakterületre vonatkozó. (Pl. a személy- és a vagyonvédelem vonatkozásában a 2005. évi CXXXIII. tv.)
- 2) **kollektív szerződés, vagy a munkáltató bármilyen belső szabályzata**, illetve a munkáltató gyakorlata is (Pl. munkaköri leírás).

Ezek hiányában, illetve a konkrét esetre vonatkozóan a **képesítési követelményt a szintje alapján be kell azonosítani**. Ehhez tartozó jogforrások:

- Országos Képzési Jegyzékre [OKJ: 150/2012. (VII. 6.) korm. r.],
- a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény, valamint
- a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény.

Az Országos Képzési Jegyzék (OKJ) pontosan meghatározza, hogy mely szakképesítés (ráépülés), milyen szintnek felel meg.

Ha az OKJ-bent a szint középfokúnak van besorolva, akkor azt kell megvizsgálni, hogy a konkrét, előírt képesítéssel rendelkezik-e a munkavállaló. Fontos, hogy a munkavállalónak nem általánosságban kell középfokú képesítéssel rendelkezni, hanem a konkrét munkakör vonatkozásában.

Az OKJ magyarázata szerint a 34. szint (illetve felette) középfokú szakképesítésnek minősül, amely alapkóú iskolai



végzettségre vagy a szakmai és vizsgakövetelményekben meghatározott bemeneti kompetenciákra épül, és jellemzően iskolai rendszerű szakképzésben szerezhető meg. DE! A NGM keretei közé integrálódott felügyelet ugyanakkor azt az álláspontot képviseli, hogy **már a 31. szint is garantált bérminimumra jogosít!** (Pl. vagyoni: 32. szint). „S habár az állásfoglalás nem jogszabály, érdemes ezt a minimális díjazás mértékének megállapításánál figyelembe venni, hiszen a munkaügyi ellenőrzés keretében ezt fogják számon kérni.”

Ha munkavállaló munkakörének egyes elemeihez középfokú, más elemeihez viszont ennél alacsonyabb képesítési követelmény kapcsolódik, a munkavállaló szintén jogosult a garantált bérminimumra.

A besorolásnál célszerű maximális gondossággal eljárni, mert – vélhetően – az elkövetkező időszakokban a munkaügyi ellenőrzések nagy számban fogják vizsgálni, hogy a munkavállaló megkapja-e az előírásoknak megfelelő bért.

Cikk tartalmának forrása: Adózóna - 2017.02.16.– dr. Kéri Ádám ügyvéd cikke