

Letiltás a munkabérből

Kedves Partnereink!

A munkabérből történő letiltással kapcsolatos szabályokat az ún. Munkatörvénykönyve [2012. évi. I. törvény] tartalmazza. Az alábbiakban a törvény, illetve az Önadózó 2012/11 számában megjelent szakcikk alapján tájékoztatjuk Önöket.

A munkáltató köteles az adós munkabérből a letiltásban meghatározott összeget levonni és kifizetni a végrehajtást kérőnek, illetőleg átutalni a végrehajtói letéti vagy más számlára. **A munkáltató a levonási kötelezettsége megszegése esetén a le nem vont összeg erejéig készfizető kezesként felel a végrehajtást kérőnek.**

A munkáltató az alábbi végrehajtó határozatok alapján köteles a levonást a munkabérré teljesíteni:

- bíróság végrehajtási lap helyett kibocsátott letiltó végzése,
- bíróság végrehajtási záradék helyett kibocsátott letiltó végzése,
- bíróság közvetlen felhívást tartalmazó határozata,
- végrehajtói letiltás,
- munkabér letiltási rendelvény,
- az adóhatóság felhívása.

A munkáltató köteles a korábbi munkáltató által kiállított tartozásigazolást a leendő munkavállalótól bekérni, a munkavállaló köteles a tartozásigazolást a munkába állása előtt az új munkáltatónak átadni. A tartozásigazolás hiánya nem akadály a munkaviszony létesítésének, de a munkáltató kezesi felelőssége fennáll a levonni elmulasztott összeg erejéig, ha a munkavállalót tartozásigazolás nélkül alkalmazza. Ezért, ha a munkavállaló a tartozásigazolást nem adja át, ennek ténye írásban is kerüljön rögzítésre.

A munkáltatónak az alábbi feladatai vannak a letiltással kapcsolatosan

1. A munkáltató köteles - legkésőbb a letiltás átvételét követő munkanapon - **visszaigazolni a letiltás kibocsátója felé**, hogy
 - milyen összegű átlagkeresetre vette számításba letiltást,
 - mi az első levonás időpontja,
 - mekkora a havonként levonható munkabérrész összege.
2. **Értesíteni az adóst** a letiltásról.
3. Intézkedni, hogy a munkabér esedékessé válásakor a letiltott összeget
 - a munkabérből vonják le, és
 - fizessék ki a végrehajtást kérőnek, illetőleg
 - kivételesen utalják át a végrehajtói letéti vagy más számlára.
4. Ha a letiltás fogantatásának akadály van, erről kell **értesítenie a letiltást kibocsátó szervezetet.**

Ha egy azon munkavállalónak több jogcímen is letiltást kell fogantatni, akkor adott a törvény által meghatározott sorrendet kell betartani.

1. gyermektartásdíj,
2. jogszabályon alapuló egyéb tartásdíj,
3. munkavállalói munkabér és a vele egy tekintet alá eső járandóság (Vht. 65. és 66. §),
4. a büntető és a büntetés végrehajtási, valamint a szabálysértési eljárásban az adóssal szemben megállapított, az állam javára

fizetendő összeg, a vagyonekobzásból eredő követelés (a polgári jog igény kivételével),

5. adó, társadalombiztosítási követelés és más köztartozás,
6. egyéb követelés (pl. hiteltartozás, közüzemi díjak)
7. a végrehajtási eljárásban kiszabott rendbírság.

Gyakran merül fel a kérdés, hogy **mely jövedelmeket kell figyelembe venni** a levonási kötelezettség megállapításánál.

Gyakorlatilag szinte **minden jövedelem beleszámít**, azaz:

- az átlagkeresetbe beszámító mindene juttatás,
- a munkáltató által a munkavállaló részére a betegszabadságának idejére kifizetett összegre,
- a végkielégítésre,
- a jutalom (Vht. 65 §. (4) bekezdés).

A **munkavállaló nettó munkabérének legfeljebb 33 %-a vonható letiltás alá**. Legfeljebb 50 %-ot lehet levonni, ha a követelés:

- tartásdíj,
- az adóssal szemben fennálló munkavállalói munkabér követelés,
- jogalap nélkül felvett munkavállalói munkabér és társadalombiztosítási ellátás fejében (Vht. 65. § (2) bekezdés).

A munkáltató köteles a **munkaviszony megszűnésekor igazolást kiállítani** arról, hogy a munkabérből

- milyen tartozásokat,
- milyen határozat vagy jogszabály alapján,
- kinek a részére

kell levonni. Ki kell adni, abban az esetben, ha a munkavállaló munkabérét nem terheli levonás, úgy erről is kifejezetten nyilatkozni kell.

A **végrehajtó a munkáltatónál a helyszínen is ellenőrizheti**, hogy a munkabérré vezetett **végrehajtás szabályait a munkáltató megtartja-e**.

Ha a munkáltató a végrehajtásból eredő, jogszabályban foglalt kötelezettségének nem tesz eleget, vagy a végrehajtást végző hatóság intézkedésének eredményességét akadályozó magatartást tanúsít 500.000,- Ft-ig terjedő bírsággal sújtható.

Ha a munkáltató jogi személy vagy jogi személyiség nélküli szervezet, rendbírság kiszabása esetén **egyidejűleg annak vezetőjével, intézkedésre jogosult tagjával szemben is kiszabható** rendbírság.

A fentiekből is látszik, hogy a munkáltató felelőssége igen komoly. Ezért célszerű letiltással kapcsolatos kérdésekben a bérszámfejtővel vagy munkajogással konzultálni. Amennyiben ilyen jellegű kérdések merülnek fel, munkatársainkkal és a velünk szoros szakmai együttműködésben álló specialisták készséggel állunk rendelkezésre.

Budapest, 2013. február 18.

Tisztelettel:

dr. Sallai Csilla

Kamarai tag könyvvizsgáló

A honlapon található írások figyelem felhívó jelleggel készültek és tájékoztatásul szolgálnak. Felhívjuk a figyelmet honlapunk jogi nyilatkozatában foglaltakra, amely szerint írásainkban szereplő információk nem helyettesítik a szakmai tanácsadást és nem szolgálnak bármely döntés vagy cselekmény alapjául, azokat a konkrét esetekben mindenki csak a saját kockázatára használhatja fel, illetve az érintett szabályok kivonatos ismertetése, értelmezése miatt nem vállalhatunk felelősséget