

## A munkáltató visszatartja a bért Employer withholds your pay

HUNGARIAN / MAGYAR

Ha a munkáltató a bért valamilyen mértékben visszatartja, az bérlevonásnak minősül. Bérvisszatartásáról van szó, ha a munkáltató:

- nem fizette ki a megállapodásban szereplő bért
- egyáltalán nem fizetett bért (ekkor **100%-os bérlevonásról beszélünk**)
- késedelmesen vagy rendszertelenül fizette a bért
- nem fizette ki a prémiumot vagy a jutalékot
- nem fizette ki a szabadság alatt, a törvényesen járó szülési szabadság, vagy gyermekgondozási segély idején, illetve a betegállomány után járó bért vagy az örökbefogadási juttatást
- egyéb levonást eszközölt.

Ezekben az esetekben a munkáltató törvénysértést követett el.

### A bérből levonható tételek

Vannak bizonyos tételek, melyeket a munkáltató levonhat a bérből. Ezek a levonások általában már a bér kifizetését megelőzően megtörténnek. Ilyenek a következők:

- adó és társadalombiztosítási járulék
- diákhitel törlesztés
- bírósági végzéssel alapuló levonások
- olyan levonások, amelyekhez a munkavállaló hozzájárult
- olyan levonások, amelyekhez a munkavállaló írásban engedélyt adott (például szakszervezeti tagdíj)

### Visszatarthatja a munkáltató a borraivalót vagy a felszolgálati díjat?

#### Borraivaló

A borraivalót készpénzben adják, illetve hitelkártyával vagy csekkel történő fizetéskor a vendég borraivalóként plusz összeget tesz a számla összegéhez.

A készpénzben kapott borraivaló nem számít bérnek, mivel az a vendég által adott ajándéknak tekintendő. Ez azt jelenti, hogy a munkáltató visszatarthatja a személyzet által összegyűjtött borraivalót részét, például azért, hogy abból pótolja a kasszából hiányzó pénzt. Ezt a munkáltató azért teheti meg, mert a borraivaló nem számít bérnek, így ez nem jelent bérből való levonást.

Hitelkártyával vagy csekkel történő fizetéskor a vendég által önként a számla összegéhez tett plusz összeg útján adott borraivaló a munkáltatót illeti. A munkáltató ezt a pénzt megtarthatja, ha azonban szétosztja a személyzet között, akkor a béren felül kell kifizetnie.

## Kötelező felszolgálati díj

Ha a felszolgálati díj fizetése kötelező, vagyis a díjat automatikusan hozzáadják a számlához, ez az összeg a munkáltatót illeti, aki azt saját belátása szerint osztja szét. Egyes esetekben azonban a munkaszerződés feltételei szerint a munkavállaló jogosult a felszolgálati díj egy részére, ebben az esetben meg kell kapnia a neki járó részt. A munkáltató a munkavállaló hozzájárulása nélkül nem változtathat a felosztás módján. A felszolgálati díj munkavállalónak járó részét a béren felül kell kifizetni.

## Kiskereskedelmi dolgozók

A kiskereskedelemben dolgozóakra további szabályok vonatkoznak. Munkakörükből adódóan ezek a munkavállalók az áruk és szolgáltatások ellenértékéért pénzt vesznek át a munkáltató számára. Ilyen munkavállalók például az üzleti alkalmazottak, a benzinkútnál, bankban vagy építőszövetkezetnél dolgozók, a pincérek, kalauzok vagy az autóparkolók alkalmazottai.

Ha készpénz- vagy készlethiány mutatkozik, például egy munkavállaló vagy vevő által elkövetett lopás következtében, a munkáltató bizonyos körülmények között bérlevonással élhet. A levonást a munkáltatónak a veszteség felfedezésétől számított egy éven belül kell megtennie, és a levonás okát a munkavállaló felé írásban közölnie kell. A levonás összege nem haladhatja meg az egy napra eső bruttó (azaz adózás előtti) fizetés 10%-át. Ha nagyobb összeget kell visszafizetni, a munkáltató az egyenleget átviheti a következő fizetési napra, azonban egy napra vetítve nem vonhat le többet 10%-nál. Ez addig folytatható, ameddig a teljes összeg visszafizetésre nem került.

Ha a munkavállaló kilép, a munkáltató az utolsó fizetésből a tartozás teljes összegét levonhatja. Ilyen helyzetben **haladéktalanul tapasztalt tanácsadóhoz kell fordulni** (további segítségért lásd a tájékoztató végét).

## Mit lehet tenni, ha a munkáltató visszatartotta a bért?

Ha Ön úgy véli, hogy a munkáltató visszatartotta az Önnek járó bért, meg kell próbálni ezt a problémát először közvetlenül a munkaadóval megbeszélni. Segítséget adhat a szakszervezeti megbízott is, ha van ilyen, illetve egy tapasztalat tanácsadó (Lásd az alábbiakban). Győződjön meg arról, hogy rendelkezésére áll a részletezett **(tételes)** bérszámfejtés, melyen látható, hogy a bér miből tevődik össze és abból milyen levonások történtek. A munkavállaló jogosult megkapni a tételes bérszámfejtést, ezért ha azt Önnek nem adták oda, kérje el.

Ha a munkáltatóval megkísérelt egyeztetés nem eredményes, tegyen részletes **írásbeli panaszt**. Az aláírt és keltezéssel ellátott levélből tartson meg egy másolatot. Ha a munkáltató visszatartotta a bért, mindezt minél előbb meg kell tenni. További lépések szükségessége esetén panasszal élhet **a munkaügyi döntőbírószágon is** (employment tribunal), ehhez pedig képzett tanácsadó segítségét kell kérni. Lehetséges, hogy ennek költségét önnek kell megfizetni. Egy tapasztalt tanácsadó meg fogja tudni mondani, milyen költségek merülhetnek fel.

A munkaügyi döntőbíróásra rendszerint három hónapon belül kell a panaszt benyújtani. Ez az időszak a bér levonásának napjával kezdődik. A döntőbíróság elrendelheti, hogy

- a munkáltató a bérből visszatartott teljes összeget fizesse ki, amennyiben semmit sem kellett visszatartani; vagy
- ha a munkáltató túlságosan nagy összeget tartott vissza, akkor fizesse ki a visszatartandó és a visszatartott összeg különbségét.

Ha a munkáltató elbocsátással él, mert Ön megkísérelte követelni a jogtalanul visszatartott bért, a munkaügyi döntőbírózágon **méltánytalan elbocsátás** címén tehet panaszt.

Bizonyos körülmények között előfordulhat, hogy Ön nem tud panasszal élni a munkaügyi döntőbírózágon. Ilyen esetben **kártérítés** vagy **szerződésszegés** címén indíthat keresetet a munkáltató ellen. Ezzel kapcsolatban kérjen jogi segítséget.

## Ha a munkából való kilépésekor bértartozás áll fenn

Előfordulhat, hogy kilépéskor bértartozás áll fenn. Ezek a következők lehetnek:

- alapfizetés (ami a munkában töltött előző egy hét kifizetéséből marad fenn)
- végkielégítés
- felmondási időre járó bér.

A munkáltató törvénysértést követ el, ha megtagadja a jogosan járó bér kifizetését.

Ebben az esetben **a munkaadóval írásban kell közölni**, hogy mennyi bérrel tartozik és miért. A levélben részletesen meg kell jelölni azt az időszakot, melyre vonatkozóan a tartozás fennáll. A levél írásbeli panasznak minősül, arra az esetre, ha további lépések válnak szükségessé. Az aláírt és keltezéssel ellátott levélből tartson meg egy másolatot. Egy tapasztalt tanácsadó segítséget nyújthat a levél megírásához (Lásd az alábbiakban).

Ha a munkáltatónak írt levél nem jár eredménnyel, a **munkaszerződés megszegése** címén panasszal élhet a munkaügyi döntőbírózágon, amihez tapasztalt tanácsadó segítségét veheti igénybe. Amennyiben úgy dönt, hogy lépéseket tesz, bizonyos költségek megfizetésével kell számolnia. Egy tapasztalt tanácsadó segíthet Önnek eligazodni, hogy milyen lépéseket érdemes megtenni és mekkora összeget kell fizetnie.

A munkaügyi döntőbírózágra rendszerint három hónapon belül kell a panaszt benyújtani. Ez az időszak a bér fizetésének napjával kezdődik.

## További segítség

### Citizens Advice Bureau

A Citizens Advice Bureaux (Állampolgári Tanácsadó Iroda, CAB) különféle tárgykörökben biztosít ingyenes, bizalmas, elfogulatlan és pártatlan tanácsadást. Ha szükséges, a munkavállalókat az Iroda az adott tárgykör szakértőjéhez irányítja. Az Önhöz legközelebbi CAB – köztük azok, amelyek e-mailben is adnak tanácsot – könnyen elérhetőek, ha a következő linkre kattint [nearest CAB](#). Az irodák szerepelnek a helyi telefonkönyvben is.

### További segítséget kaphat a Citizens Advice alábbi tájékoztatóiból és szórólapjaiból:

- Szabadság és fizetett szabadság
- Munkahelyi betegség
- A dolgozó apákat megillető jogok
- A dolgozó anyákat megillető jogok
- Munkahelyi viták megoldása

Jelen tájékoztatót a National Association of Citizens Advice Bureaux (Állampolgári Tanácsadó Irodák Országos Egyesülete) [Citizens Advice](#), néven működő szervezete általános tájékoztatási céllal készítette el, így az nem tekinthető a tárgykörre vonatkozó törvényi szabályozás teljes körű ismertetésének. Tájékoztatjuk továbbá, hogy a leírtak csupán Angliára, Walesre és Skóciára vonatkoznak. A tájékoztató utolsó frissítésére 2013. november 20.-án került sor, az információk felülvizsgálata havonta történik. Ha Önnek régebbi példány áll rendelkezésére, annak helyessége ellenőrzéséhez kérjük, forduljon a helyi local Citizens Advice Bureau szervezethez, vagy látogasson el weboldalunkra - [www.adviceguide.org.uk](http://www.adviceguide.org.uk) – ahonnan letöltheti a frissített dokumentumot.