



A szakképzési munkabér maximális összegére vonatkozó szabály mire vonatkozik?

Szakképzési munkabér, bérpótlék, pénzbeli egyéb juttatás

1. Jogszabályi háttér

Az Szkt¹. szerint

85. § [A szakképzési munkaszerződés alapján járó díjazás]

(1) A tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy **a szakképzési munkaszerződés alapján** végzett munkáért **havonta közvetlenül nyújtott pénzbeli juttatásként a Kormány rendeletében meghatározott mértékű munkabérrre jogosult**. A munkabért a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy fizetési számlájára utólag, a tárgyhót követő hónap tizedik napjáig történő átutalással kell teljesíteni.

(2) A tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt **egyéb juttatásként megilletik a duális képzőhelyen a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy által választott szakmához szükséges szakképzettséggel betöltött munkakörben foglalkoztatottak részére biztosított juttatások**.

(3) A tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt az e § szerinti munkabér és juttatások a szakképzési munkaszerződés hatálybalépésének napjától, teljes hónapra illetik meg. Ha a szakképzési munkaszerződés a tanév megkezdése után, hónap közben jön létre vagy szűnik meg, a tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt az e § szerinti munkabér és juttatások időarányos része illeti meg.

Az Szkr². részletszabályai

253. § (1) A szakképzési munkaszerződés alapján kifizetett **munkabér havi mértékének összege** – a tanuló és a duális képzőhely megállapodása alapján – a szakirányú oktatás központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott **önköltsége egyhavi összege, de legfeljebb annak százhatvannyolc százaléka**, amelynek megállapításánál figyelembe kell venni a tanuló szakmai felkészültségét és tanulmányi eredményeit.

(2) A tanuló számára az [Szkt. 85. § \(2\) bekezdése](#) szerinti **egyéb juttatást** a tanuló által választott szakmához szükséges szakképzettséggel betöltött munkakörben foglalkoztatottak részére biztosított juttatással azonos mértékben, de legfeljebb évente a szakirányú oktatás központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott önköltsége egyhavi összegének százhatvannyolc százalékáig kell biztosítani. Az egyéb juttatásra a tanuló az általa ledolgozott napokra tekintettel arányosan jogosult.

¹ a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény

² a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II. 7.) Korm. rendelet

2. Kérdések

A kérdés elsősorban az, hogy **munkajogi szempontból mi számít munkabérnek, azaz a „munkabér havi mértékének”**, amire vonatkozik az Szkr. 253. § (1) bekezdése szerinti „plafon”?

Adható-e jutalom vagy más pénzbeli juttatás egyéb juttatásként a szakmát tanulónak? Önmagában az egyéb juttatásra nem vonatkozik maximalizálás, csak évente a minimálbér erejéig adómentes, illetve legfeljebb évi 168.000 forint az, amit biztosítani kell, ha azt a cégnél mások is kapják.

Az Mt.³. 140-143. §-ai alapján járó bérpótlékok beleszámítanak a munkabérbe, ezért kérdésként merülhet fel, hogy **az adott hónapban kifizetett munkabér pótlékokkal együtt nem haladhatja meg a 168 ezer forintot?** Az Szkt. nem rendelkezik külön alapherről és bérpótlékokról, ugyanakkor a bérpótlékokra vonatkozó Mt.-szabályok nem szerepelnek a kivételek között [Szkt. 83. § (6)].

3. Szakképzési munkabér

Az Mt. és az Szja tv⁴. sem határozza meg a munkabér fogalmát, milyen bérelemeket kell munkabérnek tekinteni. Az Mt. azt rögzíti, hogy a munkáltató a munkavállalónak a munkaszerződés alapján munkabért köteles fizetni [Mt. 42. § (1) bekezdés b) pontja]. Ezért esetenként kell eldönteni, hogy a munkaviszony alapján a munkavállalónak kifizetett valamilyen járandóság munkabérnek minősül-e. A bevett munkajogi értelmezés szerint munkabér minden olyan kifizetés, amelyet a munkavállaló a munkáltatótól a munkaviszonyára tekintettel a munkavégzés ellenértékeként, illetve bizonyos esetekben munkavégzés hiányában kap, ezért a munkabérnek a bérpótlék és a jutalom is a részét képezi.

A hazai ítélkezési gyakorlat szerint nem a juttatás elnevezésének, hanem a juttatás tényleges tartalmának van jelentősége. Ha a munkavállaló a juttatást a munkaviszonybeli kötelezettségének teljesítésére tekintettel kapta, az munkabérnek minősül, míg a munkavégzéssel összefüggésben felmerült költségeinek fedezetére kapott összeg költségtérítésnek. Az ítélkezési gyakorlat szerint **azon díjazások, amelyeket a munkavállaló a munkavégzés ellenértékeként kap, munkabérnek számítanak, ezért utánuk társadalombiztosítási járulékot és szociális hozzájárulási adót kell fizetni.**

Munkajogi szempontból az Mt. alapján adható **jutalom** a munkavállaló részére, ez egyértelműen a **munkabér részét** képezi.

A bérpótlék az Mt. alapján az átlagostól eltérő feltételek között végzett munkáért, a rendes munkaidőre járó munkabéren felül járó ellenszolgáltatás. A felek a vasárnapi pótlékot, a munkaszüneti napi pótlékot, a műszakpótlékot, az éjszakai pótlékot **is magában foglaló** alapherről állapíthatnak meg [Mt. 145. § (1) bekezdés]. A törvény megengedi a bérpótlék fizetésének mellőzését, ha a munkavállaló alaphérét azokra a körülményekre tekintettel állapították meg, amelyekre figyelemmel egyébként bérpótléokra lenne jogosult.

Mivel a bérpótlék a munkabér része, ezért azzal együtt értendő a korlátozás, miszerint a szakképzési munkaszerződés alapján kifizetett munkabér havi összege legfeljebb 168.000 forint lehet. Ennek több megoldása lehet: vagy úgy kell a szakirányú oktatást beosztani, hogy a szakmát tanuló számára bérpótlékot ne kelljen fizetni a szakképzési munkaszerződés alapján, vagy pedig a szakképzési munkabér

³ a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

⁴ a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény

összegét úgy megállapítani a jogszabályi keretek között, hogy beleférjen a kifizetendő bérpótlék összege is a maximális havi 168.000 forintba. Harmadik lehetőség a fentiek alapján, hogy a felek azt rögzítik a szakképzési munkaszerződésben, hogy a szerződés szerinti havi munkabér összege magában foglalja az Mt. alapján járó bérpótlékokat is.

4. Egyéb juttatások

A munkabér részét képező bérelemek nem tekinthetők egyéb juttatásnak!

Nem pénzbeli egyéb juttatás például: SZÉP-kártya juttatás, helyi közlekedési bérlet árának megtérítése a munkáltató nevére szóló számla alapján, sportbelépő, színházbérlet, csekély értékű ajándék.

Pénzbeli egyéb juttatás például: az önkéntes kölcsönös biztosítópénztárba átutalt munkáltatói hozzájárulás, vagy a helyi közlekedési bérlet árának megtérítése a munkavállaló nevére szóló számla alapján.

Az egyéb juttatások közül a pénzbeli egyéb juttatásokra nem vonatkozik az Szkt. munkabérről előírt havi 168.000 forint összegű korlátozása [Szkt. 85. § (2); Szkr. 253. § (2)], hiszen ezek a munkabéren felül adható egyéb juttatások.

Az adómentes értékhatárt meghaladó [Szja tv. 1. melléklet 1. 4.11] pénzbeli egyéb juttatás ugyanakkor a személyi jövedelemadó rendszerében bérnek minősül [Szja tv. 3. § 21.], így személyi jövedelemadó köteles, azonban szociális hozzájárulási adó nem terheli [Szocho tv.⁵ 5. § (1) ea)]. A szakképzési munkaszerződés alapján ténylegesen kifizetett pénzbeli juttatás járulékalapot képező jövedelem, függetlenül attól, hogy adómentes-e vagy sem [Tbj.⁶ 27. § (1)].

összeállította: Nagy Katalin duális képzési koordinátor nagy.katalin@mkik.hu

⁵ a szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény

⁶ a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény