

„Zara László, az Adótanácsadók Egyesületének elnöke az alábbi levelet írta az Államtitkár Úrnak:

Tisztelt Államtitkár Úr!

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 146. § (3) bekezdés a) pontja szerint a szabadság idejére a munkavállalót távolléti díj illeti meg, amit a havi bér esetén a 149. § szerint kell kiszámítani. A kiszámításnál a 136. § (3) bekezdés alaphív megállapításra előírt 174 óra osztószámot kell figyelembe venni, és a 136. § szabályától a 165. § a) pontja szerint nem lehet eltérni.

Havi bér esetén a munkavállalónak a munkában töltött munkanapokra az adott havi munkanapok száma alapján (mivel erre nézve nincs törvényi számítási szabály, a havi munkanapok számával osztott) változó összegű napi munkabér jár [ami abban az esetben, ha minden munkanapot munkában tölt (még akkor is, ha volt fizetett ünnep az adott hónapban)], ami azonos havi bérral.

A szabadság idejére fizetett napi távolléti díj kiszámításánál kötelezően előírt osztó 174 (óra), ami minden hónapban a munkanapok számától függetlenül azonos összeg.

Ha ehhez hozzá adjuk a munkában töltött munkanapokra (és a fizetett ünnepre) járó munkabért így lesznek olyan hónapok, amelyekben a havi bért meghaladó összeget, más hónapokban pedig a havi bért el nem érő összeget kap a munkavállaló (attól függően, hogy az adott hónapban mennyi volt a munkában töltött munkanapok száma, illetve a szabadságnapok száma (más távolléttel nem számoltunk). Ilyen szabályozás alapján sem munkáltató sem a munkavállaló nem tudja költségeit, kiadásait tervezni.

A január havi bérek elszámolása 31-én esedékessé válik.

Véleményünk szerint a jelenlegi szabályozás a törvényben alapján meghatározott munkaszerződés szerint járó havi munkadíj megállapodást hektikusan felülírja.

Jelen helyzet véleményünk szerint csak törvénymódosítással oldható fel.

Kérem Államtitkár Urat, hogy a fentieket megvizsgálja, és a megállapítása eredményéről soron kívül tájékoztatni szíveskedjen.

Tájékoztatom, hogy a fentiekkel kapcsolatban még a héten –várhatóan csütörtökön– sajtóközleményt kívánunk kiadni, amihez előzetesen szeretnénk álláspontját megismerni.

Üdvözlettel:

Zara László

Elnök

Adótanácsadók Egyesülete

NGM VÁLASZ

Tisztelt Elnök Úr!

Az alábbi szakmai tárgyú megkeresésével kapcsolatosan a következő tájékoztatást adom:

A távolléti díj számításának elvi módszerére vonatkozóan több megoldás is lehetséges. Értelemszerűen minden módszernek vannak előnyei és hátrányai. Az új munka törvénykönyve kapcsán a jogalkotót az a szándék vezette, hogy olyan módszert határozzon meg, amely a korábbi hatályos szabályozáshoz képest lényegesen egyszerűbben és kevesebb adminisztrációval teszi lehetővé a

szabadság időtartamára járó távolléti díj számítását. Ezt az egyszerűsítést szolgálja a törvény által meghatározott osztószám alkalmazása, amely minden hónapban az általános munkarend szerinti munkanapok számától független. Ettől az osztószámtól a munkaszerződés a munkavállaló javára, illetve a kollektív szerződés egyébként eltérhet. Kétségtelen, hogy ez a módszer a munkavállalók számára – jellemzően a szabadságolással leginkább érintett nyári hónapokban (június-augusztus) – a havi munkabérüknél nagyobb összegű fizetést is eredményezhet, ugyanakkor a munkabérek védelme érdekében a havi munkabér a szabadság miatti távollét miatt egyetlen esetben sem lehet kevesebb, mint a kötelező legkisebb munkabér, illetőleg a garantált bérminimum jogszabályban előírt összege. Fontos tartjuk ezzel összefüggésben azt is megjegyezni, hogy a havibéres munkavállaló esetén a munkaszüneti napnak a távolléti díj számításánál nincs relevanciája.

A szabadságok tervezhetősége tekintetében jelezzük, hogy az éves szabadságok kiadásának tervezése és kiadása a munkáltató joga és kötelezettsége azzal, hogy évente hét munkanap szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. Ennek megfelelően a távolléti díj számítása folytán keletkező havibér változások megítélésünk szerint egy körültekintően összeállított szabadságolási tervvel előrelátó módon tervezhetők.

Ugyanakkor természetesen számítunk és nyitottak vagyunk mind a munkaadók, mind a munkavállalók visszajelzéseire az új munka törvénykönyve gyakorlati alkalmazásának tapasztalatai tekintetében, amelynek eredményeként szükség szerint sor kerülhet a törvény „finomhangolására”.

Üdvözlettel:

Dr. Kardkovács Kolos
helyettes államtitkár
Nemzetgazdasági Minisztérium
1055 Budapest, Honvéd utca 13-15.

--
--