

**Módszertani segédlet a munka törvénykönyvének a távolléti díj kiszámítására
vonatköző szabályainak alkalmazásához**

I.

Az új munka törvénykönyvének (Mt.) 2013. január 1-jével hatályba léptek a távolléti díj számításával kapcsolatos szabályai, amellyel kapcsolatban a közelmúltban szakmai körökben és a sajtóban is többféle értelmezési lehetőség látott napvilágot. Jelen segédlettel ezért szeretnénk az új számítási módszert övező bizonytalanságot eloszlatni és a távolléti díj kiszámítására vonatkozó szabályok helyes alkalmazásához segítséget nyújtani.

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 egyszerűbben és kevesebb adminisztrációval teszi lehetővé a szabadság tartamára járó távolléti díj kiszámítását. Ezt az egyszerűsítést szolgálta a törvény által meghatározott – az általános munkarend szerinti munkanapok számától független – 174-es osztószám alkalmazása is.

Rögzíteni szükséges, hogy a távolléti díj számításánál 2013. január 1-jétől bevezetett 174 órás osztószám a havi alaphéres bérformában alkalmazottakra vonatkozik.

A távolléti díj számításának új módszere tekintetében a személyi kört illetően a munka törvénykönyve alapján foglalkoztatott munkavállalók és a közalkalmazottak érintettek, míg a közszolgálati tisztviselők, valamint a fegyveres és rendvédelmi szervek állományába tartozó szolgálati jogviszonyban állók nem. (Szintén nem érintettek a közfoglalkoztatásban résztvevők, mivel a közfoglalkoztatottak szabadsága tartamára a közfoglalkoztatási bér, illetve közfoglalkoztatási garantált bér illeti meg. A továbbiakban az egyszerűség kedvéért az érintettek munkavállalókként fogunk hivatkozni.)

Az alaphéres tekintetében a munkáltatók adminisztratív terheinek csökkentése érdekében az a megoldás született, hogy a távolléti napokra bármely hónapban ugyanolyan összegű alaphéres járjon, tehát a mértéke ne változzon aszerint, hogy az adott hónapban mennyi az általános munkarend szerinti munkanapok száma. Tehát amíg a különben is átalányjellegű havi alaphéres nem változik, a távolléti díj alaphéres része is változatlan marad, függetlenül attól, hogy a munkavállaló például egy kevesebb vagy több munkanapot magában foglaló hónapban megy szabadságra. A munkanapok száma havonként általában 20 és 23 nap között szóródik a naptári hónap hossza és a hétköznapok/hétvégék hónapon belüli elhelyezkedésének függvényében, ezért az új számítási mód a gyakorlatban azt eredményezi, hogy a munkabérek az adott hónap munkanapjaitól függően – mind pozitív, mind negatív irányban – eltérhetnek a munkaszerződésben megállapított alaphérestől.

Természetesen hasznos szakmai vitát folytatni arról, hogy a jogalkotó által választott számítási módszer minden tekintetben megfelelő-e, ugyanakkor a számításra vonatkozó törvényi szabályozást egyértelműnek tartjuk. Számítunk és nyitottak vagyunk ugyanakkor mind a munkaadók, mind a munkavállalók visszajelzéseire az új munka törvénykönyve gyakorlati alkalmazásának tapasztalatai tekintetében, amelynek eredményeként szükség szerint sor kerülhet a törvény „finomhangolására”.

A Nemzetgazdasági Minisztérium már kifejezte hajlandóságát arra, hogy a munkaadók, a munkavállalók és az egyéb jogalkalmazók visszajelzései alapján – az érdekképviselletekkel és más szakmai szervezetekkel közösen – áttekintse a hatályos szabályozást és a tárgyalások eredményeként, amennyiben szükséges, kezdeményezze a távolléti díjjal kapcsolatos szabályok módosítását. Ennek megtörténteig a Nemzeti Munkaügyi Hivatal a távolléti díj számítására vonatkozóan a jogalkalmazást jelen módszertani segédlet közzétételével kívánja elősegíteni.

II.

Szabadság esetén a munkavállalónak az adott hónapra járó munkabére két részből tevődik össze: a ledolgozott munkanapokra járó arányos munkabérből, valamint a távollét idejére járó távolléti díjből. A sajtóban és az internetes portálokon megjelenő cikkek alapján a legnagyobb bizonytalanság a gyakorlatban azt övezte, hogy a távolléttel érintett hónapban hogyan kell meghatározni a munkával töltött időre járó alapbért. E szempontból fontos körülmény, hogy a 174 órával történő osztás csak a távolléti díj meghatározásánál alkalmazandó. A munka törvénykönyvének szabályaiból és az eddig követett joggyakorlatból is következik, hogy a munkában töltött napokra járó munkabér megállapításánál a havi alapbért a munkavállalóra irányadó általános munkarend szerinti havi munkanapok (munkaórák) számával kell elosztani, és ezt kell megszorozni az ebből ténylegesen ledolgozott munkanapok (munkaórák) számával. Szeretnénk tehát leszögezni, hogy a munkában töltött napokra járó bér meghatározásánál az egy órára eső távolléti díjjal nem lehet számolni, hiszen egyrészt a munkában töltött napok nem minősíthetők távollétnek, másrészt a számítás során a havibéres munkavállalónál csak a havi alapbérből, és nem az órabérből lehet kiindulni. A havibéres munkavállalót teljes hónap ledolgozása esetén magától értetődően a teljes havi alapbére illeti meg, következésképpen nem teljes hónapra a havibér arányos része jár, ezt pedig a tárgyhoz munkanapjainak száma és a ténylegesen munkában töltött munkanapok arányában lehet kifejezni.

A havibér másik összetevőjét szabadság esetén a szabadság tartamára a 174-es osztószám figyelembevételével meghatározott távolléti díj alkotja. Ennek kiszámításához a havi alapbért 174-gyel kell osztani, majd meg kell szorozni a napi teljes munkaidő óraszámával és a szabadságnapok számával.

Fontosnak tartjuk továbbá az eddig elhangzottakkal összefüggésben azt is megjegyezni, hogy a havibéres munkavállaló esetén a havibér átalányjellege miatt a munkaszüneti napnak általában, így a távolléti díj számításánál sincs relevanciája, azaz sem munkanapként, sem távollétként nem számolható el. Mindez az Mt. 93. § (2) bekezdés és 146. § (3) bekezdés d) pontja alapján egyértelműen levezethető: Munkaszüneti nap esetén távolléti díj csak óra- vagy teljesítménybérezés esetén jár, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő.

A fentiektől eltérő megközelítések és számítási módszerek tehát nincsenek összhangban az új munka törvénykönyvének előírásaival és az abban megnyilvánuló jogalkotói szándékkal. Kétségtelen, hogy a távolléti díj számítására vonatkozó számítási mód miatt a dolgozónak járó havi munkabér fizetett távollét esetén a munkarend szerinti munkanapok számától függően havonként eltérést mutathat. Ebből következően az is előfordulhat, hogy szabadság esetén a munkabér nem éri el a munkaszerződésben megállapított alapbért, ugyanakkor a munkabérek védelme érdekében a havi alapbér a szabadság miatti távollét következtében sem lehet kevesebb, mint a kötelező legkisebb munkabér, illetőleg a garantált bérminimum jogszabályban előírt összege. Ez esetben tehát az alapbért ki kell egészíteni a minimálbér mértékére.

A törvény által megadott számítási mód alkalmazása mindazonáltal nem kötelező. A törvénykönyv egy órára járó távolléti díj számítását meghatározó 149. § (1) bekezdés a) pontjától az eltérést a 165. § lehetővé teszi, eszerint a 174-es osztószámtól a munkaszerződés a munkavállaló javára, illetve a kollektív szerződés bármilyen irányban eltérhet.

III.

Az előzőekben tárgyalt új számítási módszer tehát havi alapbér esetén eltér a távolléti díj korábban alkalmazott számítási módjától, emiatt szokatlanak tűnhet az ezzel először szembesülők számára. A könnyebb érthetőség kedvéért ezért gyakorlati példák segítségével mutatjuk be a javasolt, általunk helyesnek tartott számítási módot.

1. Példa:

A havidíjas munkavállaló számára egy huszonkét munkanapos és egy húsz munkanapos hónapban 3-3 nap szabadságot adnak ki. A munkavállaló bruttó havi alapbére 200 000,- Ft.

1. példa				3 nap szabadság		
Munkaszerződés szerinti bruttó bér	Ft	Munkanapok száma		Felhasznált szabadság napjainak száma	Számított bér	Ténylegesen folyósításra kerülő bér
200 000 Ft	200000	22 munkanapos hónap	22	3	200 313	200 313
	200000	20 munkanapos hónap	20	3	197 586	197 586

Egy huszonkét munkanapos hónapban a munkanapok száma 22 és van egy munkaszüneti nap is, amit azonban nem veszünk figyelembe a számításnál, így a munkavállalót megillető havi bér a következő összetevőkből fog összeállni:

A ledolgozott munkanapokra járó bér: $200\,000 \text{ Ft} / 22 \times 19 = 172\,727 \text{ Ft}$

- ahol egy huszonkét munkanapos hónap munkanapjainak száma 22, 19 pedig a ledolgozott munkanapok száma

Távolléti díj: $200\,000 \text{ Ft} / 174 \times 8 \times 3 = 27\,586 \text{ Ft}$

- ahol 174 a törvényben meghatározott osztószám, amely megadja az egy órára jutó távolléti díj összegét, 8 az általános munkarend szerinti napi munkaidő órában, 3 pedig a távollét napjainak száma

A munkavállaló havi bruttó munkabére tehát:

$$172\,727 \text{ Ft} + 27\,586 \text{ Ft} = 200\,313 \text{ Ft}$$

A fenti összeg kismértékben meghaladja tehát a munkavállaló havi alapbérét, de ezen összeg megilleti a munkavállalót a törvényben rögzített számítási mód alapján.

Egy húsz munkanapos hónapban a munkanapok száma csak 20, ezért az ebben a hónapban kiadott 3 nap szabadság azt eredményezi, hogy a munkavállaló havi bére 197 586 Ft lesz, amely alacsonyabb, mint a szerződés szerinti alapbére, azonban a munkabér kiegészítése nem kötelező, mert az összeg a minimálbért, illetve a garantált bérminimumot meghaladja.

2. Példa:

A munkavállaló havi alapbére megegyezik a minimálbérrel, azaz 98 000 Ft-tal, és 3 nap szabadságot vesz ki egy huszontét munkanapos, illetve egy húsz munkanapos hónapban. A számítás a következőképpen fog alakulni:

2. példa				3 nap szabadság		
Munkaszerződés szerinti bruttó bér	Ft	Munkanapok száma 2013. egyes hónapjaiban		Felhasznált szabadság napjainak száma	Számított bér	Ténylegesen folyósításra kerülő bér
98 000 Ft	98000	22 munkanapos hónap	22	3	98 154	98 154
	98000	20 munkanapos hónap	20	3	96 817	98 000

Egy huszontét munkanapos hónapban a munkavállalónak a szerződés szerinti bérét kismértékben meghaladó munkabér jár. Mivel egy húsz munkanapos hónapban a munkavállaló bére a számítás alapján nem érne el a minimálbért, ezért a munkavállaló bérét fel kell emelni a minimálbér mértékéig.

3. Példa:

A munkavállaló havi alapbére 100 000 Ft, ami meghaladja a minimálbért. A 6 nap szabadság miatt azonban egy húsz munkanapos hónapban a bére nem érne el a minimálbér összegét, ezért ebben a hónapban a bérét ki kell egészíteni a minimálbérre. Egy huszontét munkanapos hónapban viszont ilyen kiegészítési kötelezettség nincs, hiszen a számított bér meghaladja a minimálbér összegét.

3. példa				6 nap szabadság		
Munkaszerződés szerinti bruttó bér	Ft	Munkanapok száma 2013. egyes hónapjaiban		Felhasznált szabadság napjainak száma	Számított bér	Ténylegesen folyósításra kerülő bér
100 000 Ft	100000	22 munkanapos hónap	22	6	100 313	100 313
	100000	20 munkanapos hónap	20	6	97 586	98 000

4. Példa:

A munkavállaló részmunkaidőben dolgozik, napi négy órában, havi alapbére 80 000 Ft és 4 nap szabadságot vesz ki. Ebben az esetben az egy órára jutó távolléti díj kiszámításához a havibért osztani kell a 174 időarányos részével. Négy órás részmunkaidő esetében ez az osztószám $174 \times 4 / 8 = 87$. A távollétre járó díjazás kiszámításánál a havibért tehát 87-tel kell osztani és a részmunkaidőnek megfelelő napi óraszámmal, 4-gyel kell szorozni. A kapott havibér összege egy huszonnégy munkanapos hónapban magasabb, egy húsz munkanapos hónapban alacsonyabb lesz a havi alapbér mértékénél, de a minimálbér időarányos részét – ami napi négy órás részmunkaidő esetén 49 000 Ft-nak felel meg – eléri, így kiegészítése nem kötelező.

4. példa				4 nap szabadság		
Munkaszerződés szerinti bruttó bér	Ft	Munkanapok száma 2013. egyes hónapjaiban		Felhasznált szabadság napjainak száma	Számított bér	Ténylegesen folyósításra kerülő bér
80 000 Ft	80000	22 munkanapos hónap	22	4	80 167	80 167
	80000	20 munkanapos hónap	20	4	78 713	78 713

5. Példa:

A munkavállaló részmunkaidőben, napi 6 órában dolgozik, havi alapbére a minimálbér arányos része, 73 500 Ft és 6 nap szabadságot vesz ki. Az eset a számítást tekintve az előző példához hasonló, annyiban tér el attól, hogy a távolléti díj számításánál az osztószám a napi 6 órás részmunkaidő miatt $174 \times 6 / 8 = 130,5$ lesz, továbbá a munkabér védelme érdekében itt is ki kell egészíteni a munkavállaló bérét a 3. példához hasonlóan.

5. példa				6 nap szabadság		
Munkaszerződés szerinti bruttó bér	Ft	Munkanapok száma 2013. egyes hónapjaiban		Felhasznált szabadság napjainak száma	Számított bér	Ténylegesen folyósításra kerülő bér
73 500 Ft	73500	22 munkanapos hónap	22	6	73 730	73 730
	73500	20 munkanapos hónap	20	6	71 726	73 500