

## A távolléti díj számítása

### I.

Az új Mt. távolléti díj számítására vonatkozó szabályai 2013. január 1-jén léptek hatályba. A hatálybalépést követően a távolléti díj számítására vonatkozó szabályok egységes értelmezése, alkalmazása a munkaügyi joggyakorlatban és a szakirodalomban nem alakult ki.

Az egyes törvényeknek a távolléti díj számításával és a közpénzek szabályozásával összefüggő módosításáról szóló 2013. évi CIII. törvény **2013. augusztus 1. napjától hatályos** rendelkezései a távolléti díj számításának a szabályait módosítják. A szabályozás célja – a törvényhez fűzött indokolás szerint – a felmerült jogértelmezési kérdéseknek a megoldása, az egyértelmű, kiszámítható jogalkalmazás elősegítése.

### II.

A 2013. augusztus 1-jétől hatályos szabályok értelmében a munkavállaló távolléti díját

- a távolléti díj esedékességének időpontjában érvényes alpbér, pótlékátalány, illetve
- az utolsó hat naptári hónapra kifizetett teljesítménybér, bérpótlék alapján kell megállapítani.

#### **A távolléti díj esedékességének (kiszámításának) időpontja**

A távolléti díjat az esedékesség időpontjára vonatkozóan kell kiszámítani.

A távolléti díj esedékességének az időpontja attól függ, hogy a távolléti díjat a tényleges távollét (pl. a szabadság kiadása) miatt kell kiszámítani, vagy a távolléti díj kiszámítása csupán azért szükséges, mert az egy adott juttatás (a végkielégítés, a kártérítés) kiszámításának az alapja:

a) Ha a távolléti díj kiszámítása távollét miatt szükséges, a távolléti díj esedékességének az időpontja a távollét (a szabadság stb.) kezdő időpontja.

b) Ha a távolléti díj kiszámítása azért szükséges, mert a munkáltató a munkavállalónak végkielégítést köteles kifizetni, a távolléti díj esedékességének az időpontja

- a munkáltató felmondása esetén **a felmondás közlésének az időpontja**,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén **a munkaviszony megszűnésének időpontja**,
- gazdasági egység jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján történő átvétele esetén, ha a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. (közalkalmazottaknál a Kjt.) hatálya alá tartozik **a munkaviszony megszűnésének időpontja**.

c) Ha a távolléti díj kiszámítása azért szükséges, mert a munkáltató a munkavállalónak kártérítést köteles kifizetni, a távolléti díj esedékességének az időpontja

- **a kár bekövetkezésének időpontja**, illetve,
- ha a munkaviszony ezt megelőzően megszűnt, **a munkaviszony megszűnésének időpontja**.

### **A távolléti díj kiszámítása időbér esetén**

Az Mt. távolléti díj számítására vonatkozó szabályai módosításának a célja – a módosító törvényhez fűzött indokolás szerint –, hogy „a havibéres munkavállaló esetén a távolléti díj összege igazodjon az adott hónap általános munkarend szerinti munkanapjainak számához, azaz távollét esetén a munkabér ne változzon az adott hónap munkanapjainak számától és a távollét időtartamától függően.”

Ennek megfelelően, a 2013. augusztus 1-jétől hatályos szabályok szerint a munkáltatónak nem kell külön kiszámítani a távolléti díj alpbér részét (hányadát), ha annak összege megegyezik az alpbérrel.

A munkavállaló egy órára járó alpbérét – a 174-es osztószám helyett – az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok száma szerint kell kiszámítani.

Ha a havi alpbér meghatározott időszakra járó részét kell kiszámítani, a havi alpbérnek az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti egy órára eső összegét kell megszorozni az adott időszakra eső általános munkarend szerint teljesítendő órák számával.

Például, ha a munkavállaló havi alpbére 160.000 Ft, az adott hónapban a munkanapok száma 20, illetve a munkavállaló napi munkaideje 8 óra, az egy órára eső alpbér  $160.000/20/8 = 1.000$  Ft. Amennyiben a munkavállaló öt munkanapra (egy hétre) hétfőtől péntekig megy szabadságra, az általános munkarend szerint teljesítendő órák száma a távollét idejére 40 óra, ezért a távollét idejére eső alpbére:  $1.000 \text{ Ft} \times 40 = 40.000$  Ft.

A távolléti díj megállapítása során – a korábbi szabályozástól eltérően – nincs jelentősége annak, hogy a távollét idejére a munkavállalónak volt-e munkaidő-beosztása.

A távolléti díj alpbér része (hányada) a havi- vagy órabér és pótlékátalány távollét tartamára történő kifizetésével is teljesíthető és elszámolható, tehát a munkáltatónak nem kell külön kiszámítani a távollét idejére járó alpbér-részt és a ledolgozott időre járó alpbért.

A fentiekben ismertetett szabályok értelmében a távolléti díjat a távolléti díj esedékességének időpontjában érvényes alpbér figyelembe vétele alapján kell kiszámítani, azonban a távollét időtartama alatt az alpbér összege módosulhat. Ha a távollét tartama során az alpbér összege módosul, a távollét módosítást követő időtartamára a távolléti díj számítása során a módosított összeget kell figyelembe venni.

### **A távolléti díj kiszámítása teljesítménybérezés esetén** (közalkalmazottak esetén nem alkalmazandó)

A távolléti díj meghatározásakor a teljesítménybért akkor kell számításba venni, ha a felek a munkaszerződésben a munkabért

- kizárólag teljesítménybér formájában határozták meg, vagy
- az idő- és teljesítménybér összekapcsolásával úgy állapították meg, hogy az időbér nem éri el az alpbér összegét.

A teljesítménybért az utolsó hat naptári hónapra (az irányadó időszakra) jutó arányos részben kell figyelembe venni, a kifizetés időpontjától függetlenül.

A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetében a távolléti díj számításánál az alapbért figyelmen kívül kell hagyni.

Az idő- és teljesítménybér összekapcsolásával díjazott munkavállaló esetében a távolléti díj számításánál – a kétszeres számítás elkerülése végett – az időbér-részt a távolléti díj alapbér-részeben kell figyelembe venni. Az időbér-részt az esedékesség időpontjában irányadó alaphér alapul vételével kell figyelembe venni.

Az egy órára járó távolléti díj kiszámításakor a teljesítménybért úgy kell figyelembe venni, hogy az utolsó hat naptári hónapra (az irányadó időszakra) eső rendes munkaidőre járó teljesítménybér összegét osztani kell az osztószámmal.

Osztószám az utolsó hat naptári hónapban rendes munkaidőben teljesített és teljesítménybérrel díjazott órák száma.

### **A bérpótlék figyelembe vétele**

A távolléti díj kiszámításánál a bérpótlékok közül csak a törvényben felsorolt bérpótlékot (a vasárnapi pótlékot, a műszakpótlékot, az éjszakai pótlékot, valamint az ügyelet és készenlét időtartamára kifizetett bérpótlékot) kell figyelembe venni.

Az Mt. módosítása következtében a vasárnapi pótlék és a pótlékátalány is része a távolléti díjnak.

A vasárnapi pótlékot akkor kell figyelembe venni a távolléti díj megállapításánál, ha a munkavállaló az irányadó időszakban – általában az utolsó hat naptári hónapban – legalább a vasárnapok egyharmadában beosztás szerinti munkaidejében (rendes munkaidőben) munkát végzett.

A műszakpótlékot és az éjszakai bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a beosztás szerinti munkaideje harminc százalékának megfelelő tartamban műszak- vagy éjszakai bérpótlékra jogosító időszakban végzett munkát.

Az ügyelet és a készenlét tartamára kifizetett bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkáltató a munkavállaló számára az irányadó időszakban átlagosan legalább havi kilencvenhat óra tartamú ügyeletet vagy készenlétet rendelt el.

A bérpótlékot az egy órára járó távolléti díj kiszámításánál úgy kell figyelembe venni, hogy az irányadó időszakra kifizetett bérpótlék összegét osztani kell az irányadó időszakban, a beosztás szerinti munkaidőben teljesített órák számával (osztószám).

A távolléti díj számításánál a pótlékátalányt akkor kell figyelembe venni, ha a felek a rendkívüli munkavégzésért járó, illetve a munkaszüneti napi pótlékot átalány formájában határozzák meg.

Amennyiben a havi pótlékátalány arányos része illeti meg a munkavállalót, annak kiszámítására az adott időre járó alapbér meghatározására vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

### **A távolléti díj mértéke munkavégzés hiányában**

- a) Ha az utolsó hat hónapban (az irányadó időszakban) munkabér kifizetése a munkavállaló részére nem történt, a távolléti díjat a munkavállaló alapbére alapján kell kiszámítani.
- b) Ha a munkavállaló munkaviszonya hat hónapnál rövidebb időtartamú, a távolléti díj kiszámításánál azokat a naptári hónapokat vagy hónapot kell figyelembe venni, amelyekben a munkavállaló munkaviszonya fennállt.
- c) Teljes naptári hónap hiányában a távolléti díj kiszámításakor az alapbért vagy a havi átalányt kell figyelembe venni.

### **III.**

#### **A távolléti díj (a munkabér) kifizetése**

A távolléti díjat a munkabér kifizetésére vonatkozó szabályok szerinti időpontban – a tárgyhónapot követő tizedik napig – kell kifizetni.

A 2013. augusztus 1-jétől hatályos szabályok szerint az egyenlőtlen munkaidő-beosztás (általában a munkaidő-keret) és

*a)* havibéres díjazás esetén a munkavállalónak - a beosztás szerinti munkaidő mértékétől függetlenül - a havi alapbére jár;

*b)* órabéres díjazás esetén - eltérő megállapodás hiányában - a munkáltató a munkavállaló munkabérét az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok számának és a napi munkaidőnek az alapulvételeivel számolja el és fizeti ki. (Mt. 156. §)

A módosító törvényhez fűzött indokolás értelmében az Mt. „a távolléti díj számítására vonatkozó szabályok módosításával összhangban szükséges változtatásokat tartalmaz. A szabály rögzíti, hogy a havi béres munkavállaló esetében a munkavállaló havi bére egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén független a beosztás szerinti munkaidőtől, a munkavállaló mindig a havi bérére jogosult, akár többet, akár kevesebbet dolgozott az általános munkarend szerinti munkaidőhöz képest. A különbözetet a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végén kell a feleknek elszámolniuk.”

**Az Mt. 155. § (1) bekezdése értelmében a munkavállaló részére járó munkabért (a távolléti díjat) – eltérő megállapodás hiányában – utólag kell elszámolni, ezért a távolléti díj számítására vonatkozó új rendelkezések alkalmazására első alkalommal 2013. augusztus 1-jét követően a 2013. évi júliusi munkabérek elszámolása során kerülhet sor.**

Szeged, 2013. július 14.

Dr. Cséffán József