

# Munkajogi változások

A Munka törvénykönyve 2013. augusztus 1-jén hatályba lépett rendeletének változásai elsősorban a szabadság, a távolléti díj számítása és a vasárnapi munkavégzés témakörében hoznak változásokat.

## A szabadság kiadása és nyilvántartása

A módosítás nyomán egyértelművé válik, hogy a munkavállalóknak évente egy alkalommal járó „legalább 14 összefüggő nap” szabadság azt jelenti, hogy a munkavállalót legalább ennyi időre kell megszakítás nélkül mentesíteni a munkavégzés és a rendelkezésre állás alól. A „14 egybefüggő napba” bele kell számítani a kiadott szabadságnapokon túlmenően a munkaszüneti napokat, a heti pihenőnapokat, és a munkaidőkeret esetén a munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapokat is. Tehát az egybefüggő 14 nap szabadság nem 14 munkanapot, hanem 14 naptári napot jelent, vagyis a 14 nap egybefüggő pihenéshez nem kell 14 nap szabadságot kivenni (Mt. 122. § (3) bekezdés).

A szabadság és a betegszabadság elszámolása és nyilvántartása munkaidőkeret esetén munkanapokban is lehetséges. 2013. augusztus 1-jét követően kezdődő szabadság esetén a munkáltatónak lehetősége nyílik arra, hogy munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalók esetében a szabadságot ne órában, hanem – az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalóhoz hasonlóan – munkanapokban adja ki és tartsa nyilván. Amennyiben a munkáltató él ezzel a lehetőséggel, akkor a szabadságot a beosztás szerinti heti pihenőnapok és a munkaszüneti napok kivételével valamennyi naptári napra ki kell adni és a szabadságra járó díjazást a napi munkaidő alapján (tehát a beosztás szerinti napi munkaidőtől függetlenül) kell elszámolni.

Hangsúlyozzuk, hogy a munkanapokban történő szabadságkiadás csak lehetőség, és továbbra is fennmarad a munkáltató azon jogosultsága, hogy munkaidőkeret esetén a szabadságot a munkaidő-beosztáshoz igazodóan adja ki és órában számolja el, illetve tartsa nyilván (Mt. 124. §). Amennyiben a munkáltató a munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalók esetében át kívánna térni a munkanapokban történő szabadságkiadásra, akkor javasoljuk ennek a 2014-es évre történő ütemezését.

A munkáltató munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalók vonatkozásában beteg-

szabadság esetén is választhat a munkanapokban vagy a munkaidő-beosztáshoz igazodóan órában történő elszámolás között. Az órában történő elszámolás választása esetén ugyanakkor a munkáltatónak figyelemmel kell lennie arra, hogy ha az utolsó napra a munkavállalónak már nincs elegendő betegszabadságként elszámolható órája, részére akkor is az egész napra betegszabadság jár (Mt. 126. § (4) bekezdés). A szabályozás indoka az, hogy a táppénz a vonatkozó jogszabályok szerint a munkavállalót csak a betegszabadságot követő naptól illelheti meg.

## Az egy órára járó alpbér számítási módjai

A jogszabályváltozás eredményeképpen 2013. augusztus 1-jétől a munkavállaló egy órára járó alpbérét kétféleképpen kell számítani attól függően, hogy a számítás a bérpótlék nagyságának megállapításához vagy egyéb okból (pl. a távolléti díj számításához) szükséges.

Amennyiben az egy órára jutó alpbér meghatározására bérpótlékszámítás miatt van szükség, a havi alpbért az általános teljes napi munkaidő esetén 174 órával, rész munkaidő vagy általánostól eltérő teljes napi munkaidő esetén a 174 órának az arányos részével kell osztani. Ezen módosítás célja az, hogy a bérpótlékok mértéke ne változzon attól függően, hogy az adott hónapban hány általános munkarend szerinti munkanap van. A havi alpbér meghatározott időszakra járó részének kiszámítása során a korábban alkalmazott 174-es osztó helyett a 2013. augusztus 1-jétől hatályos szabály szerint a havi alpbérnek a hónapban irányadó általános munkarend szerinti egy órára eső összegét kell megszorozni az adott időszakra eső általános munkarend szerint teljesítendő órák számával (Mt. 136. § (3) bekezdés). Az osztószám tehát mindig aszerint alakul, hogy az általános munkarend szerint hány munkanap volt az adott hónapban.

Kiemelendő, hogy ez a szabály irányadó a munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalók esetében is, továbbá ezt a számítási módot kell alkalmazni akkor is, ha az Mt.

145. § (2) bekezdése szerinti pótlékátalány arányos részét kell meghatározni (Mt. 145. § (3) bekezdés).

Példa: a napi 8 órában foglalkoztatott munkavállaló havi alpbére 220 000 Ft; az adott hónapban az általános munkarend szerinti munkanapok száma: 22. A munkavállaló egy órára járó alpbére:  $220\ 000/22/8 = 1250$  Ft. Ha a munkavállaló hétfőtől péntekig szabadságra megy, az általános munkarend szerint teljesítendő órák száma e távollét idejére  $5 \times 8 = 40$  óra. Így az erre az időszakra eső alpbére:  $1250 \text{ Ft} \times 40 = 50\ 000$  Ft. A kétféle osztószám a rendkívüli munkavégzés pótléka esetén okozhat furcsa helyzetet. Ekkor ugyanis a teljesített túlórára eső alpbért az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok számával, majd a napi munkaidővel való osztással kell meghatározni, az ugyanerre az időre járó túlórapótlékot viszont a 174-es osztóval.

## A távolléti díj számítása

Megszűnt az átlagkereset fogalma, és a munkavállalót munkavégzés hiányában általában távolléti díj illeti meg. Melyek is azok az időszakok, amikor a munkavállaló számára távolléti díjat kell fizetni?

Távolléti díj jár a munkavégzés alól mentesített dolgozónak a következő esetekben:

- a jogviszonya megszüntetésével összefüggésben az Mt. szabályai szerinti mértékben,
- a szabadsága tartamára,
- a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, továbbá
- a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
- a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
- hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,

- bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra, amennyiben tanúként hallgatják meg,
- amennyiben a munkáltató a munkavállaló által elkövetett közelettségesség körülményeinek kivizsgálása miatt – a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harmincnapos időtartamra – mentesíti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési közelettségének teljesítése alól,
- óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő,
- ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértékének meghatározása nélkül írja elő,
- betegszabadság tartamára, melyre a távolléti díj hetven százaléka jár.

A távolléti díj összegét az esedékessége időpontjában érvényes alapbér, valamint az utolsó hat naptári hónapra (irányadó időszak) kifizetett teljesítménybér és bérpótlék figyelembevételével kell megállapítani és összegének a kiszámításakor figyelmen kívül kell hagyni azt a munkabért, amelyre a munkavállaló a távollét tartamára munkavégzés hiányában is jogosult. Nézzük a részleteket!

## A figyelembe veendő bérelemek és a számítás módja

A módosítás jelentősen egyszerűsíti a távolléti díj számításának módját. Az új számítás értelmében a távolléti díjat az alábbi bérelemek figyelembevételével kell megállapítani (Mt. 148–152. §):

- az esedékesség időpontjában érvényes havi alapbér;
- az esedékesség időpontjában érvényes – az Mt. 145. §-a szerinti – pótlékátalány. Ezzel nemcsak az ún. rendszeres pótlékok, hanem a rendkívüli munkavégzésért járó és a munkaszüneti napi pótlék is része lesz a távolléti díjnak, ha azt a felek általános formájában határozták meg;
- a teljesítménybérnek az esedékesség időpontját megelőző utolsó 6 hónapra kifizetett összege;
- a bérpótlékoknak az esedékesség időpontját megelőző utolsó 6 hónapra (ún. irányadó időszak) kifizetett összege. A távolléti díj számításánál az alábbi bérpótlékfajtákat kell figyelembe venni:

- műszakpótlék (ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a beosztás szerinti munkaideje 30%-ának tartamában ilyen bérpótlékra jogosító időszakban végzett munkát),
- éjszakai pótlék (ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a beosztás szerinti munkaideje 30%-ának tartamában ilyen bérpótlékra jogosító időszakban végzett munkát),
- vasárnapi pótlék (ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a vasárnapok egyharmadában beosztás szerinti munkaidejében munkát végzett),
- valamint az ügyelet és készenlét tartamára kifizetett bérpótlék (ha a munkáltató a munkavállaló számára az irányadó időszakban átlagosan legalább havi 96 óra tartamú ügyeletet vagy készenlétet rendelt el).

Egy havibéres, pótlékra nem jogosult munkavállaló esetén tehát a távolléti díj összege megegyezik a havi alapbérének a távollét idejével arányos összegével. A havi alapbérének a távollét idejével arányos összegét „Az egy órára (meghatározott időszakra) járó alapbér meghatározása egyéb esetekben (pl. távolléti díj számításához” című pontban bemutatott módon kell kiszámolni.

Ugyanez vonatkozik a havi pótlékátalány arányos részének meghatározására is (Mt. 149. § (1) bekezdés).

A távolléti díjnál figyelembe veendő alapbér és pótlékátalány teljesíthető ugyanakkor a havi- vagy órabér és pótlékátalány távollét tartamára történő kifizetésével is. Ez azt jelenti, hogy a havibéres, órabéres vagy legfeljebb pótlékátalányt kapó munkavállalók esetén a távolléttel érintett hónapokban gyakorlatilag egyáltalán nem kell távolléti díjat számolni, egyszerűen csak a havi alapbért, órabért és pótlékátalányt kell kifizetni a részükre (Mt. 149. § (2) bekezdés).

A távolléti díj számításánál figyelembe veendő pótlékokat az egy órára járó távolléti díj kiszámításánál úgy kell figyelembe venni, hogy az irányadó időszakra kifizetett bérpótlék összegét osztani kell az ebben az időszakban a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőben teljesített órák számával (Mt. 150. § (5) bekezdés).

## Az esedékesség időpontja

A módosítás a távolléti díj számítására okot adó egyes esetekre eltérő esedékességi idő-

pontokat jelöl meg. Így például a munkáltatói felmondás esetén a végkielégítés tekintetében a felmondás közlésének időpontja az esedékesség időpontja, tehát a távolléti díj számításakor a felmondás közlésének időpontjában érvényes alapbért és pótlékátalányt kell figyelembe venni.

Szabadság vagy más jogcímen fennálló távollét esetén a távollét kezdő időpontja minősül esedékesség időpontjának (tehát pl. szabadság esetén annak a hónapnak az alapbérével kell számolni a távolléti díjat, amikor a munkavállaló megkezdte a szabadságát).

### Jogosultság vasárnapi rendes munkaidőben történő munkavégzésért való pótlékra

Az Mt. egyértelműsíti, hogy vasárnapi rendes munkaidőben történő munkavégzés ellentételezéseként az ún. vasárnapi pótlék csak akkor illeti meg a munkavállalót, ha a munkavégzés az Mt. 101. § (1) bekezdés d), e) vagy i) pontjai alapján került elrendelésre. Eszerint vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzés esetén a vasárnapi bérpótlék csak a többműszakos tevékenység keretében vagy készenléti jellegű munkakörben vagy a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalónak jár.

### Jogosultság vasárnapi rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért való pótlékra

Újdonság, hogy a módosítás értelmében az 50%-os vasárnapi pótlék az előző bekezdésben említett munkavállalóknak nemcsak rendes, hanem vasárnapi napon történő rendkívüli munkavégzés esetén is jár.

Ugyancsak jár a vasárnapi pótlék az azon munkavállalók által vasárnap rendkívüli munkaidőben teljesített munkavégzésért, akik a 101. § (1) bekezdés alapján vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzésre nem kötelezhetők (Mt. 140. § (1) bekezdés). Így ha az Mt. a munkavállaló/munkáltató esetében eleve nem teszi lehetővé a munkaidő vasárnapi beosztását, kizárólag rendkívüli munkaidőben dolgozhat e napon a munkavállaló – általános szabályként az alapbére 250%-áért.

**NOERR & TÁRSAI IRODA**  
MUNKAJOGI HÍRLEVELE NYOMÁN

### További információk:

Dr. Czeglédy Edina ügyvéd.

Tel.: +36-1/224-0900.

edina.czegledy@noerr.com, www.noerr.com