

Hogyan kell számolni a szabadság idejére járó távolléti díjat 2013-ban?

2013.január 1-től munkavégzés hiányában a munkavállalót az átlagkereset helyett távolléti díj illeti meg. Megváltozott a távolléti díj számításnak módja is. A változás indoklása a számítás egyszerűsítése volt. Mivel azonban a könyvelőirodák és a programok készítői eltérően értelmezték az új számítási módszer alkalmazását, és a szabadság idejére járó összeg eltéréseire a sajtó is élesen reagált, január végén a témában már nem volt könnyű tisztán látni. Több téves értelmezés vagy téves számítás látott napvilágot, mire a nemzetgazdasági tárca állást foglalt az ügyben.¹

Valós a veszélye annak, hogy a sajtóban olvasható rengeteg értelmezés ellenére vagy éppen amiatt egyes munkáltatók rosszul számolják ki a dolgozó részére járó bért szabadságolás esetén. Ezért az alábbiakban közreadjuk a ma érvényes értelmezését a szabadság után járó díjazásnak.

Az NGM szerint a távolléti díjat úgy kell kiszámolni, hogy a havi alapbért el kell osztani 174-gyel, majd fel kell szorozni annyival, ahány munkaóra van azon a napon. Ha több nap szabadságot vesz ki, akkor minden egyes napra külön ki kell számítani a távolléti díjat. Az adott hónapra járó munkabért pedig úgy kell kiszámolni, hogy a hónap munkanapjainak számával el kell osztani a havibért, és szorozni kell a ledolgozott napok számával. (A fizetett ünnepek is munkanapnak számítanak.)

Ez a módszer is eltérő bért eredményez aszerint, hogy hány munkanap van az adott hónapban, és a kevesebb munkanapos hónapokban így kevesebbet, a több munkanapos hónapokban pedig többet kap a dolgozó, mintha nem vett volna ki szabadságot.

Az NGM állásfoglalásában azt is mondja, hogy 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”. De a probléma nemcsak a minimálbéren vagy a garantált bérminimumon dolgozóknál létezik.

Ezzel párhuzamosan él az az értelmezése is az új munkaügyi szabályozásnak, miszerint a fix havi béres munkavállalók esetében a "havi távolléti díj megegyezik az alapbérrel" (149. § 1. bek. c pont). Vagyis ebben az esetben a hivatkozott jogszabályi pont miatt nem kell számolni semmit, nem kell a meghatározni a távolléti díjat sem. Eszerint az értelmezés szerint csak

¹ Az első híradások arról számoltak be, hogy aki olyan hónapban megy szabadságra, amikor kevesebb a munkanap, a szokásos havi béréhez képest körülbelül nyolc százalékot veszít, ha viszont jól időzít, majdnem hat százalékot nyerhet. A sajtó által idézett számításokban azonban a több hiba is volt, mint például az, hogy a munkában töltött napokat is a távolléti díjjal számolták el, holott arra vitathatatlanul munkabér jár.

akkor kell kiszámolni a fixbéres dolgozó távolléti díját a szabadság idejére, ha nem egyenlő a munkaidő beosztása.

A szabályozás nem egyértelmű, ezért is nyilatkozott úgy az NGM, hogy ha szükséges, akkor módosítani fognak a vonatkozó jogszabályon.

Javaslatként fogalmazódik meg, hogy a kollektív szerződésben kerüljön rögzítésre, hogy a szabadság idejére járó távolléti díjat minden esetben úgy számolja a munkáltató, hogy a munkavállaló javára lehessen csak eltérni, rosszabbul senki nem járhat. Tehát abban a hónapban, amikor az Mt. magasabb összegű bért biztosít a munkavállalónak, akkor azt kell alkalmazni, amikor pedig kevesebbet, akkor ki kell egészíteni.

2013. február 8.

Hanti Erzsébet