

## **A távolléti díj számítására már az új rendelkezések vonatkoznak**

**Hátrányosan érinti a munkavállalókat a távolléti díj számítására vonatkozó, január elsején hatályba lépett új rendelkezések? A Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője szerint a távolléti díj számítására vonatkozó rendelkezések hatályba lépésével szűkült a figyelembe vehető összegek jogcímének köre, csökkent az irányadó időszak hossza, így a munkavállalók egy része számára távolléti díj fizetése esetén a korábbi átlagkeresetnél kevesebb összeg kerül majd kifizetésre.**

Dr. Kapetz Mónika szerint az egyik legfontosabb kérdés, hogy mennyiben más a távolléti díj számítása, mint az átlagkereseté volt, és vajon a módosítás hátrányosan érinti-e a munkavállalókat?

Ismeretes, mutatott rá, hogy 2013. január 1-jén hatályba léptek a 2012. évi I. törvény (Mt.) távolléti díj számítására vonatkozó rendelkezések és ezzel egyidejűleg hatályát veszítette a korábbi Munka törvénykönyvének átlagkeresetre vonatkozó szabályozása.

### **A korábbi szabályozás**

A korábbi szabályozás alapján, amikor a munkavállaló részére átlagkeresetet kellett fizetni, akkor az átlagszámítás alapjául szolgál irányadó időszakra kifizetett munkabér időarányosan számított átlaga járt. Az átlagkereset-számítás alapjául az utolsó négy naptári negyedévre kifizetett munkabérek szolgáltak, ez volt az irányadó időszak - emlékeztetett a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője.

Amennyiben a munkavállaló az irányadó időszakban a munkavégzésre tekintettel bérpótlékban részesült, úgy a kifizetett pótlékok akkor is figyelembe kellett venni, ha az átlagkereset számításának időpontjában már nem részesült a munkavállaló benne. Amennyiben a munkavállaló az irányadó időszakban távolléti díjat kapott, annak összegét is figyelembe kellett venni.

A prémium és a jutalom címén a munkavállaló részére megfizetett összegek esetében is azt kellett vizsgálni, hogy az irányadó időszak alatt végzett munkáért kifizetett juttatásnak minősült-e, amennyiben igen, akkor az irányadó időszakra eső részét munkabérként kell figyelembe venni és az átlagkereset számítása során is tekintettel kellett lenni ezen összegekre is.

### **A most hatályba lépett rendelkezések**

Az Mt. most hatályba lépő rendelkezéseivel a jogalkotói szándék az volt, hogy a munkavállaló munkavégzés hiányában is megközelítőleg olyan helyzetbe kerüljön, mintha munkát végzett volna - hangsúlyozta dr. Kapetz Mónika. Az irányadó időszak időtartama lecsökkent, az utolsó hat naptári hónap tekintendő annak. Az időbéres munkavállalók így főszabályként alapbérük időarányos részére jogosultak. Az alapbéren túl az irányadó időszakban kifizetett teljesítménybért és bérpótlékok ezért csak korlátozottan kell számításba venni.

A teljesítménybéres munkavállalók esetében a távolléti díj kiszámításánál az alapbért figyelmen kívül kell hagyni. Továbbá: azt a munkabért, amelyre a munkavállaló a távollét időtartamára



munkavégzés nélkül is jogosult, a távolléti díjba nem kell beszámítani. Ha pedig a munkavállaló az irányadó időszakban munkabért nem kapott, kizárólag az alapbér alapján kell meghatározni a távolléti díja összegét - ismertette a további szabályokat a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője.

### **Pótlék, ügyelet, készenlét**

A műszakpótlékot és az éjszakai pótlékot a számításnál akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a beosztás szerinti munkaideje 30 százalékának megfelelő tartamban műszak- vagy éjszakai bérpótlékra jogosító időszakban végzett munkát.

Az ügyelet és készenlét tartamára kifizetett bérpótlékot pedig akkor kell figyelembe venni, ha a munkáltató a munkavállaló számára az irányadó időszakban átlagosan legalább havi 96 óra tartamú ügyeletet vagy készenlétet rendelt el.

A fentiekből megállapítható tehát, hogy a távolléti díj számítására vonatkozó rendelkezések hatályba lépésével szűkült a figyelembe vehető összegek jogcímének köre, csökkent az irányadó időszak hossza, így a munkavállalók egy része számára távolléti díj fizetése esetén a korábbi átlagkeresetnél kevesebb összeg kerül majd kifizetésre - összegezte dr. Kapetz Mónika.