

Bónusz, jutalom – beszámítható a távolléti díjba?

Az új Munka törvénykönyve hatályba lépése jelentős változást hozott egyebek mellett a munkában nem töltött idő díjazása vonatkozásában – hívta fel az Origo figyelmét a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője. A korábbi átlagkereset jogintézményét felváltotta a távolléti díj, e jogintézmény kapcsán pedig felmerül egy fontos kérdés, nevezetesen az, hogy a bónusz, illetve a jutalom beszámítható-e a távolléti díjba, vagy sem.

Az új Munka törvénykönyve hatályba lépése jelentős változást hozott egyebek mellett a munkában nem töltött idő díjazása vonatkozásában – ismertette dr. Orbán Zita.

A korábbi átlagkereset jogintézményét felváltotta a távolléti díj, alapvetően ezzel számítandó a munkában nem töltött idő díjazása, kivéve, amennyiben az Mt. egyéb számítási alapot ír elő, illetve amennyiben a munkavállaló díjazásra egyébként sem lenne jogosult.

Számítási alap és számítási módszer

Időbér, illetve teljesítménybér esetén eltérő számítási alap és módszer alkalmazandó. Időbér esetén a távolléti díj az esedékesség – azaz főszabály szerint a távollét kezdő időpontja – napján érvényes alapbér és az esetleges pótlékátalány alapulvételével számítandó.

A Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője kiemelte: teljesítménybér esetén azonban a távolléti díjat az esedékesség időpontját megelőző hat hónapra kifizetett teljesítménybér és bérpótlék figyelembe vételével kell számtani.

Nem képezheti alapját

Teljesítménybérként azonban a távolléti díj számítása szempontjából kizárólag az alapbér (időbér) helyett, és nem az alapbér mellett adott teljesítménybér vehető figyelembe.

Ennek következtében tehát a dolgozó többleteljesítménye alapján adott bónusz, prémium, jutalom, illetve jutalék vagy hasonló juttatások nem képezhetik alapját a távolléti díjnak, azok a távolléti díj számítása szempontjából figyelmen kívül hagyandók, távolléti díj összegét ezen juttatások nem növelik – összegezte végezetül dr. Orbán Zita.

Bérpótlékok beszámíthatósága

Miként a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője elmondta, a bérpótlékok kizárólag a Munka törvénykönyvében meghatározott esetekben számíthatnak be a távolléti díjba. A műszakpótlék, illetve éjszakai pótlék beszámíthatóságának feltétele, hogy az irányadó időszakban a dolgozó a beosztás szerinti munkaidejének legalább 30 százalékában ilyen pótléokra jogosító munkát végezzen, a vasárnapi pótléknál pedig a vasárnapok legalább 1/3-ában ilyen munkavégzés történjen.