

KRS: a munkavállalóknak kedvezőbb a távolléti díj új szabályozása

A Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője szerint megszűnhetnek az értelmezési viták a távolléti díj számításával és a közpénzek szabályozásával összefüggő módosításáról szóló 2013. évi CIII. törvény Országgyűlés általi elfogadásával. Dr. Kapetz Mónika szerint a módosítás eredményeképpen például öt nap pótszabadság illeti meg a fogyatékosági támogatásra, vagy vakok személyi járadékára jogosult munkavállalót is, de a munkavállalók számára kedvezőbb lesz a távolléti díj új szabályozása is.

Az Országgyűlés pontosította a Munka törvénykönyvének (Mt.) néhány jelentős, eddig értelmezési vitákra okot adó rendelkezését, amikor 2013. június 14. napján elfogadta el az Egyes törvényeknek a távolléti díj számításával és a közpénzek szabályozásával összefüggő módosításáról szóló 2013. évi CIII. törvényt, a jogszabály június 24-én került kihirdetésre - fejtette ki előljáróban a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője.

A jogszabály a munkajogi kódexet nem csak a távollét díj vonatkozásában módosítja, hanem számos más rendelkezés is pontosításra került, így például a szabadságok kapcsán egyértelművé vált, hogy miképp is kell alkalmazni a tizennégy egybefüggő napra vonatkozó szabályt.

A módosítás eredményeképpen például öt nap pótszabadság illeti meg a fogyatékosági támogatásra, vagy vakok személyi járadékára jogosult munkavállalót is, nemcsak azt a munkavállalót, akinél a rehabilitációs szakértői szerv legalább 50 százalékos mértékű egészségkárosodást állapított meg.

Problémás volt az egybefüggő tizennégy nap értelmezése

Dr. Kapetz Mónika emlékeztett rá, hogy problémát jelentett a szabadság kiadása tekintetében az egybefüggő tizennégy nap értelmezése. A módosítás folytán egyértelművé vált, hogy a szabadságot úgy kel kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egyszer, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól. E tekintetben azonban a szabadságként kiadott napon túl a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap is figyelembe vehető.

A szabadság következő évre történő átvitele kapcsán az Mt. akként került módosításra, hogy a munkáltató és a munkavállaló csak az életkor szerint járó pótszabadság tekintetében állapodhat meg annak esedékességét követő év végéig történő kiadásáról.

Egyértelművé tette a jogszabály azt is, hogy ez a megállapodás nem lehet egy általános megállapodás, a feleknek azt naptári évre kell megkötöni. E szabály értelmében tehát a 39. életévüket be nem töltött munkavállalók esetében csökken az átvihető napok száma.

Hogyan számoljuk az alpbér egy órára eső összegét?

Módosításra került az egy órára járó alpbér meghatározását tartalmazó rendelkezés is. A havi alpbér meghatározott időszakra járó részének számításánál a havi alpbérnek a hónapban irányadó általános munkarend szerinti egy órára eső összegét kell szorozni az adott időszakra eső általános munkarend szerinti teljesítendő órák számával.



Így változtatásra került a bérpótlékok számítási alapja is. A számítás alapja - eltérő megállapodás hiányában - a munkavállaló egy órára járó alapbére. A számítási alap meghatározásakor a havi alapbér összegét - az előbb ismertetett számítási mód helyett - az általános teljes napi munkaidő esetén 174 órával, míg a rész- vagy az általánostól eltérő teljes napi munkaidő esetén a 174 óra arányos részével kell osztani - emelte ki a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője.

A munkavállalóknak kedvezőbb a távolléti díj új szabályozása

Fontos momentumként, pontosításra kerültek a távolléti díjra vonatkozó szabályok is. A módosítás hatálybalépését követően a távolléti díjat (a) az esedékessége időpontjában érvényes alapbér (136. §), pótlékátalány (145. §) (b) az esedékesség időpontját megelőző utolsó hat hónapra kifizetett (ba) teljesítménybér (150. §) (bb) bérpótlék (151. §) figyelembe vételével kell megállapítani.

Az esedékesség időpontja is meghatározásra került: (i) ez a távollét kezdő időpontja, (ii) a végkielégítés tekintetében vagy a munkáltatói felmondás közlésének időpontja vagy az Mt. 77. § (1) bekezdés b) és c) pontja esetén a munkaviszony megszűnésének időpontja, (iii) kártérítési felelősség megállapítása esetén a kár bekövetkezésének időpontja, ha a munkaviszony ezt megelőzően megszűnt, a munkaviszony megszűnésének időpontja.

A távolléti díjnak az alapbér és pótlékátalány része a havi- vagy órabér és pótlékátalány távollét tartamára történő kifizetésével is teljesíthető és elszámolható.

Bekerült a vasárnapi pótlék is

Dr. Kapetz Mónika felhívta a figyelmet arra, hogy a bérpótlékoknak a távolléti díj számítása során történő figyelembe vétele vonatkozásában újként bekerült a vasárnapi pótlék is, melyet akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a vasárnapok egyharmadában beosztás szerinti munkaidejében munkát végzett.

A fentiek értelmében tehát megszűnt annak a lehetősége, hogy a szabadság idejére járó díjazás változzon a munkanapok számától és a távollét időtartamának függvényében, így a munkavállalóknak már nem kell előre azt számolgatniuk, hogy melyik hónapban menjenek szabadságra ahhoz, hogy a legtöbb bért kapják meg. Az új szabályozás továbbá kedvezőbb az egyenlőtlen munkaidő-beosztásban foglalkoztatott munkavállalók számára is.

A módosítások 2013. augusztus 1-jén lépnek hatályba, azonban a szabadság átvételére kötött megállapodásra vonatkozó, valamint a kötetlen munkarend meghatározásának pontosítására vonatkozó módosítás csak 2014. január első napjától fog hatályba lépni - ismertette végezetül a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi iroda szakértője.