

Betegszabadság kiadása és bérszámfejtése 2013. augusztus 1-je után!

A jobb érthetőség kedvéért először is érdemes leszögezni, hogy a havi béres munkavállaló esetében a munkavállaló bére egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén független a beosztás szerinti munkaidőtől. A munkavállaló mindig a havi bérére jogosult, akár többet, akár kevesebbet dolgozott az általános munkarend szerinti munkaidőhöz képest. A különbözetet a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végén kell a feleknek elszámolniuk.

A havibéres és egyenlőtlen munkaidő-beosztású munkavállaló adott hónapban történt távolléte esetén (szabadság/betegszabadság) a díjazás attól függően alakul, hogy a szabadságot órában vagy munkanapban tartjuk nyilván. Amennyiben munkanapban történik a nyilvántartás, akkor a távolléti díjat is lényegében munkanapra számoljuk. Ha viszont a 124.§ (3) bekezdését alkalmazzuk, akkor kötelező az órákban történő nyilvántartás.

A betegszabadság elszámolásánál is a szabadság kiadására irányadó előírások alapján kell eljárni azzal, hogy a 2013. augusztus 1-je után kezdődő betegszabadság esetében, ha a betegszabadságként elszámolható idő a beosztás szerinti napi munkaidőnél rövidebb, a teljes beosztás szerinti napi munkaidőt betegszabadságként kell elszámolni.

A korábbi szabályok szerinti munkaügyi gyakorlat azt eredményezte, hogy a szabadság órában történő nyilvántartásának megfelelően a betegszabadság fennmaradó óraszámjai adott esetben nem nyújtottak „fedezetet” az adott napi munkaidő betegszabadságként történő kiadására. Ezt a törvénymódosítás augusztus 1-jei hatállyal úgy oldja fel, hogy „ha a betegszabadságként elszámolható idő a beosztás szerinti napi munkaidőnél rövidebb, a teljes beosztás szerinti napi munkaidőt betegszabadságként kell elszámolni” [Mt. 126. § (4) bek.].

Fontos tehát hangsúlyozni, hogy az Mt. 124.§ (3) bekezdésében foglalt szabály alkalmazása esetére a jogszabály a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező óraszámokban történő nyilvántartást ír elő. Márpedig, ha óraszámokban tartjuk nyilván a betegszabadságot ugyanúgy, mint az alapszabadságot, akkor lehetséges, hogy az utolsó napi munkaidőt a maradék óraszám nem fedi le. Erre az esetre írja elő a jogszabály, hogy a teljes beosztás szerinti munkaidőt betegszabadságként kell elszámolni.

Amennyiben például a munkavállalónak 4 órányi betegszabadsága maradt, de a keresőképtelenséggel érintett következő munkanapon beosztása szerint 8 órát kellene dolgoznia, a 4 órányi különbözetre a munkavállalót a betegszabadságra vonatkozó szabályok szerint illeti meg díjazás, tekintettel arra, hogy a táppénz a munkavállalónak csak a betegszabadságot követő naptól jár.

Mivel a betegszabadság kiadására vonatkozóan az új szabályt a munkáltató szabad akaratából egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén választhatja, ezért hasonló helyzet áll elő, mint a szabadság kiadásakor. Utóbbi esetben is választhatja a munkáltató, (Mt. 124.§ (3) bekezdés) hogy nem napi 8 órával számolja el a szabadságot, hanem a munkaidő beosztásban betervezett munkaórákkal.

Tehát a munkáltató döntésétől függ, hogy egyenlőtlen munkaidő beosztás esetén akár a szabadság, akár a betegszabadság elszámolásakor melyik változatot (napokban, vagy órákban történő nyilvántartás, illetve kiadás) választja.

Az Mt. 126.§ (4) bekezdése szerint a betegszabadság kiadásánál a 124.§-ban foglalt rendelkezéseket kell alkalmazni. A 124.§ (2) bekezdése szerint a szabadságot (betegszabadságot) munkanapokra kell kiadni, úgy hogy egyenlőtlen munkaidő beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő beosztás szerinti heti pihenőnapot és munkaszüneti napot.

A fenti szabály értelmezésénél sokféle téves álláspont alakult ki. A szabály, pedig egyértelmű! Pl. egy havibéres munkavállaló augusztus 15-étől beteget jelent és felgyógyulása augusztus 24-én történik. Ebben az esetben az augusztus 20-át megelőző és követő beosztás szerinti munkanapokra betegszabadság címén a távolléti díj 70%-át kell bérszámfejteni. A munkavállaló augusztus 20-án a munkaszüneti nap miatt mentesül a munkavégzés alól, amire a havi bérén felül más juttatás nem jár.

Hangsúlyozom, hogy a munkáltató a betegszabadság esetében is választhat a 124.§ (2) vagy (3) bekezdés szerinti 2013. augusztus 1-jei hatállyal meghatározott módszerek között.

Ha a szabadság órákban történő kiadását választja, az a gyakorlatban azt jelenti, hogy az éves szabadság mértékének számításakor a munkavállalót megillető szabadság munkanapokban meghatározott mértékét szorozni kell a munkavállaló napi munkaidejének mértékével. Így például a 25 munkanap szabadsággal rendelkező, általános teljes napi (8 órás) munkaidő alapján foglalkoztatott munkavállalónak ilyen esetben $25 \times 8 = 200$ óra szabadsága van. Amennyiben például a munkavállaló egy munkanap szabadság kiadása esetén munkaidő-beosztása alapján 12 órában végezne munkát, 12 órában kell szabadságát elszámolni és nyilvántartani. Így a munkavállalónak 188 órányi szabadsága marad. Megjegyzem, miután a szabadságot minden esetben a munkaidő-beosztás szerinti teljes munkanapokra kell kiadni; nincs lehetőség az órában nyilvántartott szabadságok esetén, hogy a munkavállalót például déltől engedjék el - így kiadva 4 órányi szabadságát.

A munkáltató bármelyik módszert is választja a munkaszüneti napra betegszabadság csak abban az esetben számolható el, ha a munkáltató a munkavállaló számára a munkaszüneti napra munkaidőt osztott be. (vagyis ezen a napon a munkavállalónak munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége lett volna). A munkavállalót erre az időtartamra a 146.§ új (5) bekezdése szerint illeti meg díjazás. Tehát amennyiben a munkáltató a munkaszüneti napra beosztja a havibéres munkavállalót dolgozni, akkor ez a nap a számára nem munkaszüneti nap lesz, hanem egy beosztás szerinti rendes munkanap a sok közül. Az más kérdés, ha a valóságban is dolgozott volna, akkor járt volna neki a 100% munkaszüneti napi bérpótlék, illetve a 2013. augusztus 1-jét megelőző szabályok alapján a bérpótlék 70%-a is.

A munkaszüneti nappal kapcsolatos törvényszöveg pontosan így hangzik: „124.§ (2) bekezdés. Egyenlőtlen munkaidő beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapot és munkaszüneti napot.”

Tehát a beosztás szerinti pihenőnapról és munkaszüneti napról rendelkezik, nem a naptár szerinti pihenő és munkaszüneti napról. Ha a munkavállaló a munkaszüneti napon beosztás szerinti ún. rendes munkaidőben dolgozik, akkor számára az csak a naptár szerint munkaszüneti nap, a beosztás szerint munkanap. A munkáltatónak ezért elegendő egy másik „munkaszüneti, munkamentes” napot (szabadnapot) biztosítani a munkavállaló számára. A munkaszüneti napra tilos betegszabadságot kiadni és számfejteni, tehát nem abszolút

betartandó szabály, a tilalom helyes értelmezés szerint csak a beosztás szerinti munkaszüneti napra vonatkozik.

Az óra vagy teljesítménybérrel foglalkoztatott munkavállalónak, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaideje, távolléti díj illeti meg. Ez a díjazás a munkavállalót nem a munkaszüneti napra, hanem a munkaszüneti nap következtében csökkenő munkaidő miatti keresetvesztés elkerülésére tekintettel illeti meg.

Ha a munkavállaló a munkaszüneti napon keresőképtelen, akkor részére a távolléti díj 70%-a jár. Nem illeti meg távolléti díj 70%-a sem, ha a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül.

A Módtv. megváltoztatja a szabadság nyilvántartására vonatkozó rendelkezést is. A szabadságot

- a munkaidő-beosztástól függetlenül, munkanapban történő kiadás esetén ugyancsak munkanapban,
- egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén - órákban történő kiadás és elszámolás esetén - a szabadság tartama

alatti munkaidő-beosztással azonos óraszámban kell nyilvántartani [Mt. 124. § (4) bekezdés].

Amennyiben a munkáltató úgy dönt, az egyenlőtlen munkaidő-beosztás alapján foglalkoztatottak esetében átáll a szabadság napokban történő kiadására és elszámolásra, ennek előfeltételeként az eddig ki nem adott, órában elszámolt és nyilvántartott szabadságot vissza kell váltania munkanapokra. A Módtv-hez kapcsolódó átmeneti rendelkezés hiányában erre úgy kerülhet sor, hogy a megmaradt óraszámot elosztják a munkavállaló napi munkaidejének mértékével. Ha például 100 óra szabadsága maradt az általános napi teljes (8 órás) munkaidőben dolgozó munkavállalónak, 12,5 munkanap szabadság az eredmény.

A kerekítés Mt-ben foglalt szabálya szerint így 13 munkanap szabadsága marad 2013-ra munkavállalónak. A munkáltató - amennyiben az új kiadási és nyilvántartási módszert választja - határozhat úgy is, hogy ebben az évben még órákban "méri" a szabadságot, és 2014-től alkalmazza a napokban történő kiadást és nyilvántartást. Végül, nem változik az a rendelkezés, mely szerint munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni, valamint az előbb bemutatott 124. § (4) bekezdésben foglaltakra tekintettel kell munkanapban vagy órában nyilvántartani. Módtv. 8. § (9) bekezdésével megállapított 124. §-át a Módtv. hatálybalépését követően kezdődő szabadság esetén kell alkalmazni.

Miskolc, 2014. január 15.

Szerző: Dr. Bujtor Gyula e.v. munkaügyi tanácsadó