

A létszám megállapításának kérdései, kiemelt figyelemmel az átlagos statisztikai állományi létszámra

A bérügyviteli szakmai feladatok során számos esetben van szükségünk adott szervezet létszámának pontos megállapítására. A létszámadat jelentőségét a szakmában dolgozók számára nem kell bemutatni, hiszen a kisvállalati adótól az egyszerűsített foglalkoztatáson át a rehabilitációs hozzájárulásig számos különféle határérték, illetve kötelezettség megállapításához szükség van rá. Cikkünkkel segítséget kívánunk nyújtani a létszám pontos meghatározásához, kitérve a koronavírus-járvánnyal összefüggő speciális esetekre.

A létszám megállapításra vonatkozó előírások

A különféle jogszabályok, amelyek létszámtól függő rendelkezéseket tartalmaznak, a KSH statisztikai fogalmait – legtöbbször az átlagos statisztikai állományi létszámot – rendelik alkalmazni, ezért a létszám-meghatározás szabályozási alapját a főbb munkaügyi statisztikai fogalmakról és azok definícióiról szóló 3/2010. (IV. 2.) KSH közlemény, illetve a munkaügy-statisztikai adatszolgáltatáshoz kiadott KSH útmutató tartalmazza. Utóbbi pontos címe: Útmutató a munkaügy-statisztikai adatszolgáltatáshoz (továbbiakban: Útmutató). A jelenleg hatályos útmutató 2015. január 1-je óta érvényes, ami tulajdonképpen a 2013. december 31-ig érvényes „Útmutató és annak módosítása, kiegészítése a munkaügy-statisztikai adatszolgáltatáshoz” egységes szerkezetbe foglalt változata. Az útmutató teljes szövege elérhető a www.ksh.hu oldalon az „Adatszolgáltatóinknak” cím alatt, a „Kérdőívek, nyomtatványok” menüpont „Tájékoztató a munkaügy-statisztikai adatszolgáltatáshoz” almenüben¹.

Alkalmazásban állók statisztikai csoportosítása

Az alkalmazásban állókat a foglalkoztatás jellege szerint két csoportba sorolják. A két csoport részben átfedi egymást.

Az egyik csoport a munkajogi állományi létszámba tartozó alkalmazásban állók köre. Ide a munkaviszonyban álló személyek tartoznak a jogviszony létesítésének napjától, a jogviszony megszűnésének napjáig. Fontos azonban tudni, hogy statisztikai szempontból a munkaviszony alatt nemcsak a Munka Törvénykönyve (a továbbiakban Mt.) szerinti munkaviszonyt kell érteni, hanem más jogviszonyokat is ide tartozónak tekintenek, többek között a társas vállalkozók tevékenységben történő személyes közreműködését is (részletesen ld. később).

A másik csoport a statisztikai állományi létszámba tartozó alkalmazásban állók köre. Ide tartoznak bizonyos kivételekkel a munkáltatónál munkaviszonyban és meghatározott más munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló² személyek.

A kivételek a következők, tehát az alkalmazásban állók közül nem tartoznak a statisztikai állományi létszámba:

- a szülési szabadságon lévők, a szülési szabadság első napjától,
- a különböző gyermekgondozási ellátásban részesülők a fizetés nélküli ilyen jogcímű szabadságuk első napjától (kivéve, ha a munkáltató az ellátásban részesülőt foglalkoztatja),

¹ Közvetlen elérés: http://www.ksh.hu/nyomtatványok_utmutatok_segedletek_2021

² Az alkalmazásban állók munkavégzésre irányuló jogviszonyait az Útmutató 1.1. pontja határozza meg (ld. később)

- a keresőképtelenné vált munkavállalók egy havi*¹ folyamatos betegség után (függetlenül a betegség miatti távollét jogcímétől, pl. betegszabadság),
- a fizetés nélküli szabadságon lévők az egy havi*² távollétet követően (pl. beteggondozás, építkezés, tanfolyam, iskolarendszerű képzés, tanulmányút miatt),
- az állásukból felfüggesztett személyek a felfüggesztés első napjától,
- a felmondási idő alatt a munkavégzés alól felmentett munkavállalók, illetve bármely egyéb okból, a munkavégzés alól mentesített munkavállalók a munkavégzés alól történő felmentés első napjától,
- az átmenetileg nem foglalkoztatott bedolgozók a foglalkoztatás szüneteltetésének időpontjától,
- a magyarországi székhelyű vállalkozás külföldi fióktelepén dolgozók.³

*1,*2 Fontos kiegészítő információ, hogy az egyhavi folyamatos távollét naptári hónapot jelent, mind betegség miatti, mind más ok miatti nem fizetett távollét esetében. Ezt úgy kell érteni, hogy például azt a munkavállalót, aki február 3-ától van távol, március 3-án kell kivenni a statisztikai állományi létszámból, vagy aki január 31-étől beteg, annak esetében az egy hónap február végén telik le és március 1-jén kell kivenni a statisztikai állományi létszámból. Lényeges idetartozó tudnivaló az is, hogy a keresőképtelenség azon időtartama, amelyre betegszabadság jár, szintén beletartozik a távollétbe. A betegszabadság időtartama ugyanis nem tekinthető fizetett távollétnek azon okból, hogy a betegszabadságra járó díj nem keresetnek, hanem szociális költségnek minősül.

Fentiek alapján tehát a munkaviszonyban állók közül a tartósan távollévők a távollét ideje alatt csak a munkajogi állományi létszámba tartoznak. A statisztikai állományi létszámba ők azon a napon kerülnek vissza, amelyen újra felveszik a munkát, vagy amely napon fizetett szabadság illeti meg.

Mely személyeket kell a létszámban figyelembe venni?

A létszámba be kell számítani a Magyarországon regisztrált, működő gazdasági szervezetek tevékenységében folyamatosan részt vevők teljes körét, beleértve a nyugdíjasokat és nyugdíjszerű ellátásban részesülőket (abban az esetben is, ha a nyugdíj, illetve a nyugdíjszerű ellátás folyósítása nem szünetel), a munkáltatónál további munkaviszonyban foglalkoztatottakat, egyéni vállalkozás esetén az egyéni vállalkozót, valamint a társas vállalkozás tevékenységben részt vevő tagjait is.

Folyamatos részvételnek azt kell tekinteni, ha a foglalkoztatás (tevékenységben való részvétel) legalább 6 egymást követő munkanapon át tart (azaz 5 munkanapot meghaladóan).

Nem kell a létszámba beszámítani, a következő körbe tartozó személyeket⁴:

- a gazdasági társaság azon tulajdonos tagjait, akik nem működnek közre a társaság tevékenységében,
- az eseti, nem folyamatos (6 egymást követő munkanapot el nem érő) időtartamú megbízási szerződéssel foglalkoztatottakat,
- az alkalmi munkavállalókat (mivel a foglalkoztatásuk legfeljebb 5 egymást követő naptári napon át tarthat),
- gazdasági társaságok tisztségviselőit, feltéve, hogy a tisztségviselői tevékenységük nem tekinthető folyamatosnak (havi átlagban 6 egymást követő munkanapot nem éri el),
- kötelező szakmai gyakorlaton lévő tanulókat (középfokú-, felsőfokú képzés keretében), ha a foglalkoztatásuk nem az általános munkarend szerint történik, és munkadíjban nem részesülnek,

³ Bár az Útmutató 1. pont utolsó bekezdése szerint egyáltalán nem vehetők a létszámban figyelembe, az Útmutató 2.2. pontjában megerősítik, hogy a statisztikai állományi létszámba sem számíthatók be munkaszerződéstől függetlenül (pl. a tartós kiküldöttek).

⁴ Mivel a létszámban nem vehetők figyelembe, az esetleges nem folyamatos tevékenységük ellenértékét munkajövedelemként, illetve keresetként az állományon kívüli kategóriában számításba kell venni.

- munkaerő-kölcsönző szervezet által kölcsönzött munkavállalókat a kölcsönvevő szervezetnél,
- magyarországi székhelyű cég külföldi fióktelepén⁵ dolgozó munkavállalókat.

A szervezet tevékenységében résztvevők meghatározása

A szervezet tevékenységében résztvevők közé tartoznak statisztikai szempontból egyrészt az alkalmazásban állók (ld. Útmutató 1.1. pont), másrészt a szervezet tevékenységében résztvevő egyéb foglalkoztatottak közé sorolt személyek (ld. Útmutató 1.2. pont). Lássuk ezeket részletesen!

Alkalmazásban állók meghatározása

Alkalmazásban állónak statisztikai szempontból az tekintendő, aki munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll, és munkaszerződése, illetve munkavégzésre irányuló megállapodása alapján folyamatos foglalkoztatás mellett, havi átlagban (tört havi munkaszerződés esetén egész havi teljesítésre átszámítva) legalább 60 munkaóránál többet teljesít, illetve munkavégzésre, illetve tevékenység végzésére kötelezett (ld. Útmutató 1.1. pontja).

Az alkalmazásban állók közé a következő személyek tartoznak:

- a) munkaviszonyban állónak minősülők: statisztikai szempontból a munkaviszony alatt nemcsak a Munka Törvénykönyve (továbbiakban Mt.) szerinti munkaviszonyt kell érteni, hanem ide tartozik a szövetkezet és tagja között, illetve a társas vállalkozás és tagja között létrejött munkaviszony jellegű jogviszony is, továbbá munkaviszonyban állónak kell tekinteni a közalkalmazotti, közszolgálati, kormányzati szolgálati, hivatásos szolgálati – ideértve a szerződéses katonákat is – bírói, ügyészi szolgálati, igazságügyi alkalmazotti jogviszonyban állókat is (ld. Útmutató 1.1.1. pontja);
- b) megbízási szerződéssel foglalkoztatottak, feltéve, hogy a tevékenységet havi átlagban legalább 60 munkaóránál többet teljesít, az általános munkarend szerinti munkanapokon végzi a megbízott (ld. Útmutató 1.1.2. pontja);
- c) bedolgozói jogviszonyban állók (ld. Útmutató 1.1.3. pontja);
- d) társas vállalkozás, szövetkezet személyesen közreműködő tagja, feltéve, hogy tevékenysége havi átlagban a 60 munkaórát meghaladja és a személyes közreműködői díja eléri a minimálbér időarányos részét (ld. Útmutató 1.1.4. pontja);
- e) Magyarországon bejegyzett vállalkozás külföldi – fióktelepnek⁶ nem minősülő – telephelyén munkát végzők (beleértve a tartós kiküldetésben lévőket) (ld. Útmutató 1.1.5. pontja);
- f) szorgalmi időszakban, vagy a szünidőben foglalkoztatott diákok (ld. Útmutató 1.1.6. pontja);
- g) külföldi székhelyű vállalkozások magyarországi fióktelepén munkát végzők (ld. Útmutató 1.1.7. pontja);
- h) külföldi kiküldetésben munkát végzők (kivéve: magyarországi székhelyű cég külföldi fióktelepén⁷ tartós kiküldöttként dolgozó munkavállalók) (ld. Útmutató 1.1.8. pontja);
- i) ösztöndíjas tanulmányúton külföldön tartózkodók, ha arra az időre részükre keresetként távolléti díjat fizet a hazai munkáltató (ld. Útmutató 1.1.9. pontja);
- j) az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény szerinti mezőgazdasági, valamint a turisztikai idénymunkát végzők, ha munkaszerződésük alapján folyamatosan foglalkoztatottnak minősülnek (azaz foglalkoztatásuk az 5 munkanapot meghaladja) (ld. Útmutató 1.1.10. pontja);

⁵ Az adatszolgáltatás szempontjából magyarországi székhelyű vállalkozások külföldi fióktelepének (telepének, telephelyének) minősül az a telephely, amelyen vállalkozási tevékenységet végeznek, és a magyarországi társasági adóbevallásban szerepel ugyan a külföldi fióktelepre eső jövedelem, de az arra eső jövedelem adóját az adott országban fizették meg, így a kettős adóztatás elkerülése miatt az erre eső társasági adóból levonásra került (ld. Útmutató 1.pont utolsó bekezdése).

⁶ ld. 5 lábjegyzet

⁷ ld. 5 lábjegyzet

- k) kirendelt munkavállaló⁸ annál a munkáltatónál, amelyiknél a két munkáltató közötti megállapodás alapján a dolgozó munkabér és közterheinek költségét viseli (ld. Útmutató 1.1.11. pontja);
- l) közfoglalkoztatás keretében foglalkoztatott személyek (ld. Útmutató 1.1.12. pontja).

A szervezet tevékenységében részt vevő egyéb foglalkoztatottak

A szervezet tevékenységében résztvevő egyéb foglalkoztatottak közé a következő személyek tartoznak:

- a) A munkaszerződés szerint havi 60 munkaóránál rövidebb munkaidőben foglalkoztatottak (ld. Útmutató 1.2.1. pontja);
- b) Az adott gazdasági szervezet (beleértve az egyéni vállalkozást) tevékenységében közreműködő személyek, akik részére tevékenységükért díj kifizetésére vagy egyáltalán nem kerül sor, vagy csak a minimálbér munkaidő arányos hányadánál alacsonyabb összegű kifizetés történik (pl. egyéni vállalkozó, társas vállalkozás tagja, szövetkezet tagja) (ld. Útmutató 1.2.2. pontja);
- c) A menedzsment azon tagjai, akiknek tevékenységükért járó díjazása a vállalkozástól szerzett teljes jövedelmük 50 százalékánál kevesebb (azaz jövedelmük nagyobb hányada a vállalkozás profitjából származik) (ld. Útmutató 1.2.3. pontja).

Az átlagos állományi létszám kiszámításának szabályai

A statisztikákban vagy az adott napi létszámot, vagy valamely időszakra vonatkozó átlagos létszámot kell megállapítani. A bérügyvitellel kapcsolatos jogszabályok főként az átlagos statisztikai állományi létszámot rendelik alkalmazni.

Általános szabályok

Az átlag számításánál a létszámba tartozó minden személyt figyelembe kell venni a munkaidő hosszától függetlenül, tehát minden személyt egy-egy egész főnek kell tekinteni kivéve, ha ettől eltérő utasítás szerepel az aktuális rendelkezések között. Fontos lehet megjegyezni, hogy az átlagos állományi létszámnak a napi létszámnyilvántartáson alapuló számítása helyett a KSH egyes adatgyűjtéseknél ettől eltérő módszer alkalmazását is előírhatja.

Az átlagos állományi létszámot naptári naponként folyamatosan vezetett létszámnyilvántartás alapján kell kiszámítani oly módon, hogy a munkarend szerinti pihenőnapokat és munkaszüneti napokat az azt megelőző munkanap létszámával kell figyelembe venni.

Az átlagolást havonta kell elvégezni, melynek során össze kell adni az adott hónap naptári napjainak naponkénti állományi létszámát, majd az így kapott összeget el kell osztani a hónap naptári napjainak számával. Különleges rendelkezése a statisztikai előírásoknak, hogy a havi átlagos létszám kiszámításánál az adott hónap naptári napjainak számával kell osztani abban az esetben is, ha a szervezet csak a hónap egy részében működött.

Az éves átlagos állományi létszámot a havi átlagokból kell kiszámítani úgy, hogy a havi átlagos létszámadatokat össze kell adni, majd az így kapott összeget 12-vel kell elosztani. Szintén különleges rendelkezése a statisztikai előírásoknak, hogy az éves átlagos létszám megállapítása során abban az esetben is 12-vel kell osztani, ha az adott szervezet csak az év egy részében működött.

⁸ A kirendelés a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás egyik esete, amikor a munkavállaló ideiglenesen egy másik munkáltatónál köteles munkát végezni. A munkaerő-kölcsönzéstől eltérően csak ideiglenes, és nem üzletszerű munkaerő-átengedést jelent.

Fontos kiemelni, hogy annak vizsgálata során, amikor azt kell eldönteni, hogy egy személy havi átlagban legalább 60 munkaórában foglalkoztatott-e, akkor tört havi munkaszerződés esetén egész havi teljesítésre kell a munkaórákat átszámítani. Ezt kell alkalmazni hó közben kezdődő munkaviszonyok esetén, vagy ha egy hónapnál rövidebb ideig foglalkoztatnak egy dolgozót.

Például annak a munkavállalónak az esetében, akit április 15-étől foglalkoztatnak, április hónapra 30 munkaóra teljesítése szükséges ahhoz, hogy a „nem teljes munkaidőben, de munkaszerződés szerint havi átlagban legalább 60 munkaórában foglalkoztatottak” csoportjába tartozó legyen. Ilyen esetben a munkavállaló áprilisban 15 napon át szerepel a napi létszámnnyilvántartásban, ezért havi átlagban áprilisban 0,5 főként kerül számításba.

Átlagos statisztikai állományi létszám megállapítása

Első lépésként az általános szabályok szerinti létszámba tartozók közül kell kiválasztani a statisztikai állományi létszámba tartozókat. Ezután a statisztikai állományi létszámba tartozó személyekről vezetett naptári napi nyilvántartás alapján kell megállapítani a havi átlagot, illetve a havi átlagok alapján az éves átlagot az előző pontban részletezett szabály szerint.

Megjegyzendő, hogy a rehabilitációs hozzájárulás előleg megállapításához negyedéves átlagos statisztikai állományi létszám kiszámítására van szükség. Ebben az esetben az adott negyedév három darab havi átlagának összegét hárommal osztva kapjuk meg a negyedéves átlagot.

A létszám átlagolása állománycsoportonként is elvégezhető. Az alkalmazásban állók átlagos statisztikai állományi létszáma a teljes- és a nem teljes munkaidőben foglalkoztatottak létszámának havi, negyedéves vagy éves átlaga.

További statisztikai előírások

Főszabályként létszámként minden állománycsoportra vonatkozóan a tényleges és nem a redukált (pl. teljes munkaidősre átszámított) létszámot kell megadni. Ettől eltérően előfordulhat, hogy egyes adatkérők, hatóságok a létszám számítására vonatkozóan más utasítást adnak.

A statisztikai adatgyűjtésekben az adatokat főszabályként egész számra kerekítve kell megadni a matematikai kerekítés szabályai szerint (0,49-ig lefelé, 0,5-től felfelé kell kerekíteni egész számra), kivéve, ha az adatkérő ettől eltérően rendelkezik.

Megjegyzendő, hogy a rehabilitációs hozzájárulás kötelezettség számítása során a kötelező foglalkoztatási szintből hiányzó létszámot egy tizedes jegyre kerekítve kell megállapítani⁹.

⁹ Ld. a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény 23. § (4) bekezdése. Emlékeztetőül: ugyanezen törvény 23. § (2) bekezdése a létszámba tartozókra vonatkozóan további szabályokat tartalmaz. A létszám megállapításakor figyelmen kívül kell hagyni a rehabilitációs hozzájárulás kötelezettség számítása során a) a közfoglalkoztatási jogviszonyban, valamint a közfoglalkoztatás támogatásáról szóló kormányrendelet szerint támogatott munkaviszonyban foglalkoztatott személyeket, b) az egyszerűsített foglalkoztatás szabályai szerint jogszerűen alkalmazott munkavállalót, c) az önkéntes tartalékos katonai szolgálati viszonyal rendelkező munkavállalót, és d) a Munka Törvénykönyvéről szóló törvény alapján más munkáltatónál történő átmeneti munkavégzés során foglalkoztatott munkavállalót, e) a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó hivatásos és szerződéses katonát, f) a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban álló személyt annál a munkaadónál, aki őt nevelőszülőként foglalkoztatja.

Amennyiben a statisztikai adatkéréseknél az alkalmazásban állók létszámát teljes munkaidősre átszámolva is kéri, a számbavétel az egy teljes munkaidőben foglalkoztatottra jutó teljesített munkaóraszám vetítési alapként történő felhasználásával történik, a következőképpen.

A nem teljes munkaidőben foglalkoztatottak esetén az általuk teljesített munkaórák számát el kell osztani az egy fő teljes munkaidőben foglalkoztatottra jutó munkaórák számával. Bedolgozók esetében pedig, akiknél a teljesítménykövetelmény munkanorma formájában, vagy egyéb mennyiségi vagy minőségi mutatókkal kerül meghatározásra, a becsült munkaóraszámából kell a létszám számítását elvégezni.

A létszám teljes munkaidősre történő átszámítása eredményeként kapott érték az „egyenértékes vagy redukált” létszám. Ez nem lehet több a tényleges létszámnál. Abban az esetben egyenlő vele, ha mindenki teljes munkaidőben dolgozik. Ha van teljesebbnél rövidebb munkaidőben foglalkoztatott, akkor a redukált létszám a tényleges létszámnál alacsonyabb.

A létszámfogalmakkal kapcsolatos sajátos elnevezések jegyzéke

Segítségül közöljük az Útmutató 2. sz. függelékét, amely nagyszerűen segíti az eligazodást a munkajogi, illetve a statisztikai állományi létszám megkülönböztetésében.

Megnevezés	Statisztikai ¹⁰	Munkajogi ¹¹
	állományi létszám	
Alkalmi (folyamatosan legfeljebb 1-5 napig dolgozó) munkavállaló	–	–
Állásából felfüggesztett személy	–	+
Állományon kívüli munkavállaló	–	–
Átképzési támogatásban részesülő (munkaviszonyban álló esetén)	+	+
Bedolgozó, ha foglalkoztatása szünetel	–	–
Betegség miatt keresőképtelen munkavállaló egy naptári hónapi folyamatos távollét után	–	+
Büntetését töltő, ahol dolgozik (a BVI hozzájárulásával)	+	–
Büntetését töltő, az eredeti munkahelyen	–	–
Egyéni vállalkozó	–	–
Előzetes letartóztatásban lévő, az eredeti munkahelyen	–	+
Felmondási idejét töltő, illetve bármely ok miatt munkavégzés alól felmentett munkavállaló	–	+
Fizetés nélküli szabadságon lévő (egy hónapnál hosszabb távollét esetén)	–	+
Foglalkoztatott diák (munkarend szerint)	+	–
Foglalkoztatott nyugdíjas	+	+
Gyermekgondozási ellátásban részesülő	–	+
Igazolatlanul távollévő (egy hónapnál rövidebb távollét esetén)	+	+

¹⁰ A létszámba tartozik: +; a létszámba nem tartozik: –.

¹¹ Munkaviszonyszerű jogviszonyban álló személyek, beleértve a meghatározott okok miatt távollévőket is.

Iskolára (tanfolyamra) küldöttek, ilyen jogcímű, fizetés nélküli távollétük alatt	-	+
Kölcsönvett munkavállaló a kölcsönvevőnél	-	-
Kölcsönvett munkavállaló a kölcsönzőnél	+	+
Kötelező alkoholelvonó kúrán lévő, ahol dolgozik	+	-
Kötelező alkoholelvonó kúrára távozott	-	-
Kötelező szakmai gyakorlaton lévő iskolai tanuló (egyetemi, főiskolai hallgató)	-	-
Közfoglalkoztatás keretében foglalkoztatottak	+	+
Kisadózó legalább 60 órában és folyamatosan dolgozik	+	-
Rövid időtartamú közfoglalkoztatás	+	+
Hosszabb időtartamú közfoglalkoztatás	+	+
Országos közmunka	+	+
Közfoglalkoztatás keretében képzésben résztvevő (téli közmunka)	+	+
Magyarországon regisztrált gazdasági szervezetnél vagy annak fióktelepnek nem minősülő külföldi telephelyén foglalkoztatott	+	+
Magyarországon regisztrált gazdasági szervezet külföldi fióktelepén foglalkoztatott dolgozó	-	+
Külföldi székhelyű cég magyarországi telephelyén foglalkoztatott dolgozó	-	-
Külföldi székhelyű cég magyarországi fióktelepén foglalkoztatott dolgozó	+	+
Megbízási jogviszonyban a munkáltatónál általános munkarend szerint foglalkoztatott	+	-
Menedzsment azon tagja, akinek munkajövedelme legalább 50 százalékban profitból származik	-	-
Munkavégzési kötelezettséggel járó tagsági viszonyban lévő, ha munkája ellenértékeként, legalább a jogszabály szerint érvényes minimálbérnek megfelelő munkadíjban részesül és legalább havi 60 órában és folyamatosan dolgozik	+	-
Ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban álló	+	-
Szakképző iskolai tanuló (tanulói szerződés alapján törvény által meghatározott, esetleg kiegészített pénzbeli juttatásban részesülő)	-	-
Szülési szabadságon lévő (a szabadság első napjától)	-	+
Az egyéni és társas vállalkozások, szövetkezetek tevékenységében résztvevő nem fizetett személyek, akik részére egyáltalán nem vagy csak a minimálbér munkaidő arányos hányadánál alacsonyabb összegű kifizetés történik	-	-
Társas vállalkozás, szövetkezet munkadíjban nem részesülő dolgozó tagja	-	-

Koronavírus-járvánnyal kapcsolatos speciális esetek elszámolása

A KSH értékes kiegészítést adott közre az Útmutatóhoz, amelyben pontosítják a koronavírus járvánnyal összefüggő speciális esetek elszámolásához szükséges kiemelt fogalmak értelmezését.

A kiegészítés a következő címről tölthető le:

http://www.ksh.hu/docs/hun/info/02osap/jarvanyugyi_helyzetre_vonatkozó_kiegészites.pdf?lang=hu

A kiegészítés pontos címe: „A koronavírus járvánnyal összefüggő speciális esetek elszámolása a munkaügy-statisztikai adatszolgáltatásokban”.

Fontos információ, hogy a munkaügy-statisztikai adatszolgáltatások során az Útmutató a munkaügy-statisztikai adatszolgáltatáshoz c. kiadványt és az ELEKTRA rendszerben megjelenő kitöltési útmutatókat a kiegészítésben foglaltakat is figyelembe véve kell alkalmazni.

A kiegészítés a következő eseteket tartalmazza.

Kötelezően kiadott szabadság

A szabadságon lévő dolgozó beletartozik az állományi létszámba, de a szabadság időtartama nem tartozik bele a teljesített munkaórák számába. A szabadság idejére járó távolléti díj kiegészítő fizetésnek minősül.

Fizetés nélküli szabadság

A fizetés nélküli szabadságon lévők folyamatos egy hónapi távollét után nem számíthatók bele az állományi létszámba. A fizetés nélküli szabadság ideje nem tartozik bele a teljesített munkaórák számába.

Keresőképtelenség

Hasonlóan a fizetés nélküli szabadságon lévőkhöz, keresőképtelenség idején a dolgozók a betegség miatti távollét alatt (függetlenül attól, hogy ezalatt esetleg betegszabadság illeti meg) folyamatos egy hónapi távollét után nem vehetők figyelembe a statisztikai állományi létszámban. A keresőképtelenség ideje nem tartozik bele a teljesített munkaórák számába. Fontos tudni még, hogy az az időszak, amelyre betegszabadság illeti meg a dolgozót, nem sorolható a fizetett távollét idejébe, azzal is összefüggésben, hogy a betegszabadságra járó díj nem része a keresetnek, hanem a szociális költségnek között kell számításba venni.

Otthoni munkavégzés (home office)

Az otthoni munkavégzés esetén minden munkaügy-statisztikai szabályt úgy kell alkalmazni, mintha a dolgozó a munkaidőt a munkahelyén teljesítette volna.

Állásidő

Állásidőnek – a munkajogi szabályoktól eltérően – a statisztikai fogalmak szerint azt tekintik, amikor a munkavállaló a munkavégzés helyén áll rendelkezésre, és a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem rajta kívül álló ok miatt nem tesz eleget, tehát alapbér illeti meg a dolgozót erre az időszakra. Az ilyen időszak alatt az általános szabályok szerint a dolgozó az állományi létszámba beletartozik, és ennek ideje beleszámít a teljesített munkaórákba, munkajövedelmére vonatkozó adatokat szintén az általános szabályok szerint kell figyelembe venni.

Munkavégzés nélküli átmeneti távollét

Az állásidőre vonatkozó előzőek szerinti szabályoktól eltérően, abban az esetben, ha a dolgozónak nem kell a munkavégzés helyén tartózkodnia, amikor a munkáltató nem tesz eleget (nem tud eleget tenni) a foglalkoztatási kötelezettségének, de erre az időre a dolgozó részére a munkáltató bért (díjat) fizet, akkor munkaügy-statisztikai szempontból nem állásidőként kell kezelni, hanem munkavégzés nélküli (átmeneti) távollétnek kell tekinteni. Ilyen eset például, ha a kijárási korlátozások idejére, a járvány megfékezésére, vagy a járvány gazdasági következményeként a munkáltató részben vagy egészben mentesíti a dolgozót a munkavégzési kötelezettsége alól, és erre

az időre távolléti díjat fizet. Ez idő alatt a dolgozó az állományi létszámba beleszámít, de a munkavégzés nélküli átmeneti távollét ideje nem tartozik bele a teljesített munkaórák számába, kivéve, ha – akár otthonában, akár eseti jelleggel, akár munkakörétől eltérően – ténylegesen munkát végez. Tudni kell még, hogy az erre az időtartamra kapott munkajövedelem elemeket az általános szabályok szerint kell besorolni, és figyelemmel kell lenni arra, hogy a távolléti díj ez esetben is kiegészítő fizetésnek minősül.

Fontos, hogy az előbbi eseteket az általános útmutató 2.2 pontja 6. alpontjában foglaltaktól eltérően rendeli kezelni a kiegészítés, melynek magyarázata szerint meg kell különböztetni a felmondási idő alatt a munkavégzés alól mentesített munkavállalókra vonatkozó szabályoktól. A felmondási idő alatt munkavégzés alól felmentett dolgozók esetében ez alatt az időszak alatt a statisztikai állományi létszámba a dolgozó nem számítható bele.

Átmeneti munkaidő csökkentés (rövid távon)

A kiegészítésben foglaltak szerint amennyiben gazdasági nehézségek miatt a munkáltató átmenetileg a teljes munkaidőben foglalkoztatott dolgozójára vonatkozóan munkaidő-csökkentést hajt végre, amellyel az alapbér csökkenése is jár, de ez nem új munkaszerződés kötésével vagy a munkavégzésre irányuló megállapodás módosításával, hanem a dolgozóval kötött megállapodás alapján történik, akkor a dolgozót továbbra is teljes munkaidőben foglalkoztatottként kell számításba venni az átmeneti időszakban a megállapodás módosításáig.

Munkavégzésre irányuló megállapodás változása

Amennyiben a munkáltató a dolgozójára vonatkozóan munkaidő-csökkentést úgy hajt végre, hogy a munkaszerződést vagy a munkavégzésre irányuló megállapodást módosítják, pl. teljes munkaidős foglalkoztatás helyett részmunkaidős foglalkoztatásban egyeznek meg, akkor a módosítás időpontjától a módosított feltételeknek megfelelően kell számításba venni a dolgozóra vonatkozó adatokat létszám, munkajövedelem és munkaóra jelentésekor.

A kereset kiesést kompenzáló állami támogatások

A kiegészítésben foglaltak szerint nem minősül keresetnek és az egyéb munkajövedelemnek sem képezik a részét a keresetek egy részének kiesését pótló állam által nyújtott bértámogatások, így a veszélyhelyzet idején történő csökkentett munkaidős, illetve a kutató-fejlesztő tevékenységet végző munkavállalók foglalkoztatása esetén elnyert állami támogatások sem.

A Szerző bejegyzett okleveles könyvvizsgáló és regisztrált adószakértő.