



# APRÓPÉNZ Adózási Hírlevél

Iránytű a sikeres vállalkozáshoz

XXI. évf. 4-5. szám  
2026. április–május

## A TARTALOMBÓL:

- A cikk bemutatja, miben különbözik az átlagosan foglalkoztatottak létszáma és az átlagos statisztikai állományi létszám, valamint összefoglalja a KSH szerinti besorolási szabályokat és az átlagolás módszertanát. Segít eligazodni abban, kik számítanak alkalmazásban állónak, kik tartoznak a statisztikai állományba, és hogyan kell a létszámadatokat helyesen meghatározni.

**E** egyéni vállalkozókat érintő információk

**T** társas vállalkozásokat (Bt., Kft.) érintő információk

**M** magánszemélyeket érintő információk

**!!!** különösen fontos információk, pl. törvény által előírt kötelezettségek

## ÁTLAGOSAN FOGLALKOZTATOTTAK LÉTSZÁMA VS. ÁTLAGOS STATISZTIKAI ÁLLOMÁNYI LÉTSZÁM

**E T**

A létszámfogalmak pontos ismerete nemcsak a statisztikai adatszolgáltatás, hanem számos jogszabályi kötelezettség teljesítése szempontjából is elengedhetetlen. Az átlagosan foglalkoztatottak létszáma és az átlagos statisztikai állományi létszám a különféle jogszabályokban a leggyakrabban alkalmazott létszámfogalmak. Van-e különbség a két létszámfogalom között és ha igen, akkor mi? Jelen cikkünkben ezt boncolgatjuk.

Az átlagos létszám és az átlagos statisztikai állományi létszám között – minden hiedelemmel ellentétben – van különbség.

Az **átlagosan foglalkoztatottak létszámának** kiszámítására vonatkozó előírást a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) fogalomtárában találjuk meg. A KSH által kiadott „Útmutató a munkaügyi statisztikai adatszolgáltatáshoz” című anyaga értelmében **alkalmazásban állónak** tekintendő az a munkavállaló, aki **a munkáltatóval munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll**, és munkaszerződése, munkavégzésre irányuló megállapodása alapján **folymatos foglalkoztatás mellett, havi átlagban** (tört havi munkaszerződés esetén egész havi teljesítésre átszámítva) **legalább 60 munkaórán munkadíj ellenében** munkavégzésre kötelezett. Ide tartoznak a következők:

- munkaviszonyban, közalkalmazotti, közszolgálati, kormányzati szolgálati, hivatásos szolgálati (szerződéses katonák is), bírói, ügyé-

szi szolgálati, igazságügyi alkalmazotti jogviszonyban állók;

- megbízási szerződéssel, megállapodás alapján legalább havi átlagban 60 munkaórán alkalmazottak, ha a Ptk. szerinti munkavállalás a munkáltatónál általános munkarend szerinti foglalkoztatást takar (pl. szabadság);
- bedolgozó jogviszonyban foglalkoztatottak;
- társas vállalkozás, szövetkezet tulajdonos tagja, ha személyes közreműködése havi átlagban több, mint 60 munkaóra, és ennek ellenértékeként legalább a minimálbér arányos részét elérő munkadíjban részesül;
- Magyarországon bejegyzett vállalkozás külföldi – fióktelepnek nem minősülő – telephelyén dolgozók (ideértve a tartós kiküldetésben lévőket is);
- szorgalmi időszakban, szünidőben foglalkoztatott diákok;
- külföldi székhelyű vállalkozások magyarországi fióktelepén dolgozó munkavállalók;
- munkavégzés céljából külföldi kiküldetésben lévők (kivéve külföldi fióktelepen tartós kiküldetésben dolgozók);
- ösztöndíjas tanulmányúton külföldön tartózkodók, ha részükre keresetként távolléti díjat fizet a magyar munkáltató;
- Efo tv. szerint egyszerűsített módon foglalkoztatottak, ha foglalkoztatásuk folyamatosan

az 5 munkanapot meghaladja: mezőgazdasági, valamint turisztikai idénymunkások (alkalmi munkavállalók nem, mivel esetükben legfeljebb 5 egymást követő munkanapra köthető határozott időre szóló munkaviszony!);

- kirendelt munkavállalók annál a vállalkozásnál, amelyik a munkabért és közterheinek költségét viseli;
- közfoglalkoztatás keretében foglalkoztatottak.

Statisztikai állományi létszámba sorolandók a munkáltatónál munkavégzésre irányuló jogviszonyban állók, kivéve:

- 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),
- a keresőképtelenné vált munkavállalók egy havi folyamatos betegség után (függetlenül a betegség miatti távollét jogcímétől, pl. betegszabadság),
- a fizetés nélküli szabadságon lévők az egy havi 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.

Fontos, hogy a munkaviszonyban, munkaviszony jellegű jogviszonyban állók közül a tartósan távollévő munkavállalók (szülési szabadságon lévők, gyermekgondozás miatt távollévők, valamint betegség vagy fizetés nélküli szabadság miatt egy naptári hónapot meghaladóan távollévők) távollétük ideje alatt csak a munkajogi állományi létszámba tartoznak. A statisztikai állományi létszámba történő visszakerülés feltétele a munka tényleges felvétele, illetve a fizetett szabadság megkezdése. Például ha a gyes és a betegség időszaka között az érintett munkavállaló akár csak egy napra is visszatért a munkába, vagy fizetett szabadságot vett igénybe, statisztikai állományi létszámba tartozónak minősül.

Az alkalmazásban állók a munkaidő hossza szerint lehetnek teljes munkaidőben foglalkoztatottak és nem teljes munkaidőben, de munkaszerződés szerint legalább havi átlagban 60 munkaórán foglalkoztatottak.

Az Mt. a teljes munkaidő mértékét napi 8 órában állapítja meg. Lehetőség van arra, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a munkáltató és a munkavállaló megállapodása a teljes munkaidőt napi 8 óránál rövidebb, illetve a munkáltató és a munkavállaló megállapodása esetén készenlét jellegű munkakörben, továbbá a munkáltató, illetve a vállalkozás tulajdonosának hozzátartozója esetében ennél hosszabb, legfeljebb napi 12 óra időtartamban állapítsa meg.

A munkaszerződésben meghatározott munkaidő hossza az irányadó abban az esetben is, ha a munkavállaló átmenetileg – munkaszerződés szerinti munkabérét nem érintő – munkaidő-kedvezményben részesül (pl. kisgyermekes anya, munkaidő-kedvezményben részesülő esti vagy levelező tagozaton tanuló). Teljes munkaidőben foglalkoztatottként kell továbbá számba venni azokat a munkavállalókat is, akik esetében a munkáltató – gazdasági nehézségek miatt – átmeneti munkaidő-csökkentést hajt végre, de az alpbér időarányos csökkentését is jelentő, nem teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra új munkaszerződést nem köt a munkavállalóval. Az egy hónapnál rövidebb idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalónak a teljes vagy nem teljes munkaidős kategóriába történő besorolását az határozza meg, hogy a szerződésben szereplő időtartam egy napjára számított átlagosan teljesítendő munkaidő hossza eléri vagy sem az adott munkáltatónál szokásos napi teljes munkaidőt. A teljesítménybérben, a kötetlen munkarendben foglalkoztatott munkavállalók, illetve a távmunkások esetében a munkáltató határozza meg a végzett, illetve az elvégzendő feladat munkaidőigényét, mely alapján a munkavállaló a megfelelő csoportba sorolható és ugyanezen eljárás követendő a jutalékos rendszerben ügynöki munkát végzők esetében is. A besoroláskor arra is figyelemmel kell lenni, hogy a minimálbér munkaidő időarányos részét elérő munkabért megkapja-e a dolgozó.

Nem teljes munkaidőben, de munkaszerződés szerint havi átlagban legalább 60 munkaórán foglalkoztatottak foglalkoztatottak közé tartoznak azok az alkalmazásban álló személyek, akiknek munkavégzésre irányuló munkaszerződése a teljes munkaidőnél rövidebb, de havi átlagban legalább 60 munkaóra munkaidőt ír elő. Ide soroljuk továbbá – a munkaidő hosszától függetlenül – azokat a munkavállalókat, akiknél a munkaidő hossza nem értelmezhető, vagy akiket az



átlagkereset torzítását elkerülendő a teljes munkaidőben foglalkoztatottak kategóriájában nem célszerű szerepeltetni.


Részmunkaidőben foglalkoztatottak azok, akik a munkáltatónál érvényes munkarend szerint, a teljes munkaidőnél rövidebb munkaidőben dolgoznak. A teljesítendő munkaórák száma munkaszerződésükben napi, heti, havi, vagy több havi időkeretben is meghatározható. Ide tartoznak a szünidőben, szorgalmi időszakban nem teljes munkaidőben foglalkoztatott diákok, kivéve a kötelező szakmai gyakorlaton lévők. A különböző adatszolgáltatásokban, ha eltérő utasítás nincs, tényleges létszámot kell jelenteni, vagyis minden nem teljes munkaidős egy-egy egész főnek tekintendő. Esetenként bizonyos dotációkhoz tartozó létszám kiszámításánál, illetve egyes statisztikai adatgyűjtésekben a létszámot teljes munkaidősre redukálva kell megadni, ami az általuk ténylegesen teljesített munkaóra és az 1 fő teljes munkaidőben foglalkoztatottra eső teljesített munkaóra hányadosa.

Az **átlagos statisztikai állományi létszám** a munkavállalók folyamatosan vezetett létszámnyilvántartása alapján kerül kiszámításra. Az átlagolást havonta kell elvégezni az adott hónap naptári napjainak figyelembevételével, vagyis a naponkénti állományi létszámok összegét, a munkarend szerinti pihenőnapokat és munkaszüneti napokat az azt megelőző munkanap létszámával véve figyelembe, el kell osztani a hónap naptári napjainak számával.

Az adott hónap naptári napjainak számával kell osztani abban az esetben is, ha a gazdasági szervezet csak a hónap egy részében működött.

Az alkalmazásban állók átlagos statisztikai állományi létszámának számításánál elsőként a statisztikai létszámba tartozás feltételeinek teljesülését kell vizsgálni, ezután történik az átlagolás. Az alkalmazásban állók átlagos statisztikai állományi létszáma a teljes- és a nem teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók létszámának havi (negyedéves) vagy éves átlaga.

Az átlagolást havonta, az adott hónap naptári napjainak – a munkarend szerinti pihenőnapokat és ünnepnapokat – figyelembevételével kell elvégezni. Az adott hónap naptári napjainak számával kell osztani akkor is, ha a gazdasági szervezet csak a hónap egy részében működött. Az éves átlagos állományi létszám a havi átlagos létszám adatok egyszerű számtani átlaga, tehát éves átlagszámítás esetén a havi átlagos létszám adatok összegét 12-vel kell osztani.

Bízom benne, hogy a fenti összefoglaló segítséget nyújt az átlagos létszám és az átlagos statisztikai állományi létszám fogalmak helyes értelmezéséhez és kiszámításához. 

**Kovács Andrea**  
okl.adószakértő