

Útmutató munkáltatóknak harmadik rész

Nógrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara
(3100 Salgótarján, Alkotmány út 9/A)

Készítette: Dr. Bujtor Gyula LLM,
munkaügyi, munkavédelmi és adatvédelmi tanácsadó
2020.04.13.

E-mail: bujtorgyula@citromail.hu

1. Bevezetés:

A Nógrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara arra kért fel, hogy szolgáljak tanácsokkal a munkáltatók számára a koronavírus járvány gazdasági következményeinek enyhítésére a munkavállalókkal történő megállapodás és a Munka törvénykönyve által biztosított munkáltatói lehetőségek bemutatásával.

Megjelent a Kormány **105/2020.** (IV. 10.) Korm. rendelete a veszélyhelyzet idején történő csökkentett munkaidős foglalkoztatásnak a gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő támogatásáról.

A rendelet a Magyar Közlöny számában 71 számában érhető el és 2020. április 16-tól lép hatályba. A mostani útmutatóban ezen rendelet részleteiről írok és a kedvezmények igénybevételéhez szükséges

A Munkahelyvédelmi bértámogatási program a koronavírus-járvány miatt nehéz helyzetbe került munkaadóknál a létszámleépítéseket hivatott megelőzni a munkahelyek megvédésén keresztül.

Kormány **104/2020.** (IV. 10.) Korm. rendelete a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet munkajogi szabályainak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő kiegészítéséről a munkaidőkeret mértékére vonatkozó szabályt módosította. Az új szabály a kihirdetést követő napon már hatályba is lépett.

Az alábbiakban a fenti rendeletek részleteiről adok tájékoztatást.

2. A kedvezmények igénybevételének feltételei:

A Munkahelyvédelmi bértámogatási programban a rövidített munkaidőben történő foglalkoztatás idejére a munkavállaló kieső jövedelmének egy részét az állam átvállalja, ami hozzájárul munkahelyük megőrzéséhez.

A munkaidő csökkentésének mértéke legalább 30 százalék, de legfeljebb 50 százalék lehet, ugyanakkor a munkaidő átlagosan napi négy óránál nem csökkenhet kevesebbre.

A programban azok a Munka törvénykönyve szerint foglalkoztatott munkavállalók vehetnek részt, akik a veszélyhelyzet kihirdetése és a kérelem benyújtása közötti időszak alatt megszakítás nélkül foglalkoztatásban álltak a munkáltatónál, akár "home office" keretében is.

A támogatást tehát közvetlenül a munkavállaló kapja, a munkáltató „haszna” az, hogy csökkentett kapacitással, akár fele bérköltséggel tovább tud működni és nem szükséges létszámleépítést végrehajtania, amely az egyszeri kifizetések miatt (felmondási idő, végkielégítés) jelentős azonnali kiadással járnának.

A támogatásnál a munkavállaló havi nettó munkabérét kell figyelembe venni, az állami támogatás pedig a kieső munkaidőre a munkaidő csökkentés arányában számolt bér 70 %-a lehet.

Kieső munkabérként a havi nettó alaphér összegéből maximum a minimálbér kétszeresének nettó összegét, azaz legfeljebb 214 130 –Ft –ot lehet figyelembe venni.

Ez azt jelenti, hogy egyéenként havonta az állami támogatás összege maximum nettó 74 946 forint lehet, mely az egyén szempontjából adómentes, a munkáltatót pedig csak az általa a munkavégzésre és az egyéni fejlesztési időre eső kifizetett bér és járulékai terhelik.

Ha egy munkavállaló nettó alaphére pl. 200 ezer forint volt eddig és a veszélyhelyzet miatt a munkaideje 50 százalékkal csökkent, akkor a kieső munkabér 70 százalékát, azaz 70 ezer forintot garantál részére az állam. A csökkentett munkaidő maradék 30 százalékában a munkáltató fejlesztésben részesítheti a munkavállalót, vagy egyéb a munkaadó tevékenységéhez kapcsolódó fejlesztésben való közreműködést várhat el tőle, amelynek fejében munkabért fizet.

Egy másik példa szerint, ha egy munkavállaló nettó bére épp a minimálbér kétszerese, 214 ezer forint és a munkáltatója elküldi őt részmunkaidőbe, vagyis 50%-os bért kap a cégtől (107 ezer forintot). A béréből kieső 50%-ra az állam 70%-os támogatást nyújt, így kompenzálva a munkavállalót (és tehermentesítve a céget). A támogatás összege 214 ezer forint 50%-ának a 70%-a, vagyis 75 ezer forint. Vagyis a munkavállaló 182 ezer forintos nettóban részesül a támogatás után, az eredeti 214 ezer forintos nettó bére helyett. **Fontos látni, hogy mivel a figyelembe vehető nettó bér a számítás során maximálva van, ezért a támogatás összege sem lehet fejenként nagyobb ennél a 75 ezer forintos összegnél.**

A fejlesztési idő több értelmezése látott eddig napvilágot. Az egyik álláspont szerint a fejlesztési idő a napi 4 órás részmunkaidő felett van és erre a munkáltatónak bért kell fizetni. A másik értelmezés szerint a fejlesztési idő pl. a napi 4 óra része, abból egy óra időtartamban.

I. Értelmezés:

A cég fizeti a részmunkaidőre vonatkozó bért (pl 50%-ot), valamint a kieső 50%-nyi idő 30%-át, vagyis az eredeti bérnek még a 15%-át. Mindez azt is jelenti, hogy a minimálbér kétszereséig a dolgozó az állami támogatással együtt megkaphatja az eredeti nettó fizetését.

II. Értelmezés:

A fejlesztési idő a kieső munkaidő 30%-a, amelyet úgy kell értelmezni, hogy pl. a napi 4 órás, heti 20 órás részmunkaidőből 6 órát fejlesztéssel foglalkozik a munkavállaló, azaz hetente effektíve 14 órát dolgozik. Így a munkavállaló a négy órás fizetése (107.000-Ft nettó) mellett kapja meg a maximum 74.946-Ft-os állami támogatást, azaz a korábbi 214.130 –Ft-os fizetése 181.946-Ft-ra csökken.

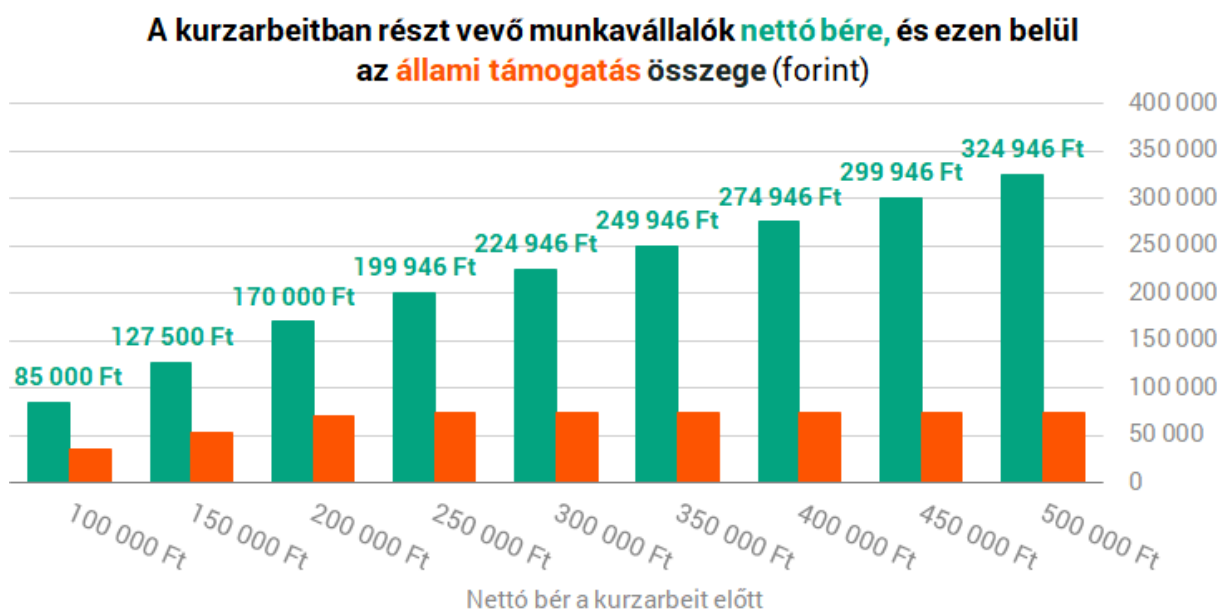
Én az I értelmezést tartom logikusnak, mivel azon munkaadóknak szánják a támogatást, akik a munkavállalókat legalább 4 órában még tudják foglalkoztatni. A fejlesztésre szánt idő ezen óraszám felett van. A rendelet fogalom meghatározása szerint a fejlesztési idő a munkavállaló a munkaköréhez, vagy a munkaadó tevékenységéhez kapcsolódó fejlesztés érdekében mentesül a csökkentett munkaidő miatt kieső munkaidő harminc százalékának megfelelő mértékben a munkavégzési kötelezettség teljesítése alól;

Igaz, hogy így a munkáltatónak nyújtott segítség csupán a összes nettó munkabér 35%-át éri el.

Nem lehet tudni azt sem, hogy az egyéni fejlesztési idő alatt mit csinál a munkavállaló. Lehetségesnek tartom, hogy pl. e-learning oktatásban részesül, vagy autodidakta módon képezi magát. Remélhetőleg

az egyéni fejlesztési idő alatt végzendő, végezhető feladatokról legalább egy példálódzó felsorolás napvilágot lát majd.

A rendeletben megfogalmazott támogatás nem jelent segítséget az igazán bajban lévő cégeknek, ahol a termelés teljesen leállt vagy 50 %-nál nagyobb csökkenés következett be, mivel azokra a munkáltatókra ez a rendelet nem vonatkozik.



Forrás: Portfolio

A támogatási időszak 3 hónap lehet.

A munkáltatónak a munkahelyek megőrzése érdekében vállalnia kell, hogy a kérelem beadásától számítva a dolgozói létszámát megőrzi, a folyósítást követően pedig legalább egy hónapig fenntartja. A támogatást a munkavállaló a munkáltatóval közösen Cégek kapun keresztül kérelmezheti, a kérelmet együtt nyújthatják be a munkáltató székhelye vagy telephelye szerint illetékes kormányhivatalhoz április 16-ától, amit a hivatal a támogatási feltételek fennállása esetén megítél.

A Kormány 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelete a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet munkajogi szabályainak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő kiegészítéséről arra is felhatalmazza a munkáltatót, hogy egyoldalúan akár 24 havi munkaidőkeretet is elrendelhet, illetve a korábban már kihirdetett de rövidebb tartamú munkaidőkeretet legfeljebb 24 hónapra meghosszabbíthatja.

Ugyanakkor az Mt. 99.§-ában és a 104- 106 §-ában foglaltaktól eltérni nem lehet. Ez azt jelenti, hogy a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje - a részmunkaidőt kivéve - négy óránál rövidebb nem lehet. Be kell tartani azt a szabályt is, hogy a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra, heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra lehet.

Hasonlóképpen élnek az Mt. pihenőidőre és heti pihenőnapokra, valamint a heti pihenőidőre vonatkozó előírásai, melyektől eltérni nem lehet. Nem vonatkozik tehát ezekre a szabályokra az a

korábban már megadott felhatalmazás, hogy a munkavállaló és a munkáltató közös megegyezéssel eltérhet az Mt. szabályaitól.

Amennyiben a munkáltató és a reprezentatív szakszervezetek kollektív szerződésben ezektől a szabályoktól eltértek úgy azok továbbra is hatályban maradnak.

Tehát ha pl. kollektív szerződésben a felek úgy állapodtak meg, hogy 12 havi munkaidőkeretet alkalmaznak, akkor a munkáltató ezt egyoldalúan nem növelheti meg 24 hónapra.

E rendelet alkalmazásában

a) csökkentett munkaidő: a veszélyhelyzet kihirdetését követően módosításra kerülő munkaszerződés szerint **háromhavi átlagban legalább a módosítás előtti munkaszerződés szerinti munkaidő felét elérő, de a hetven százalékát meg nem haladó részmunkaidő**, amely legalább napi négy óra munkaidőnek megfelelő tartalmú.

b) egyéni fejlesztési idő: a munkavállaló a munkaköréhez, vagy a munkaadó tevékenységéhez kapcsolódó fejlesztés érdekében mentesül a csökkentett munkaidő miatt kieső munkaidő harminc százalékának megfelelő mértékben a munkavégzési kötelezettség teljesítése alól.

c) létszámtartási kötelezettség: a munkaadó kötelezettsége a kérelem benyújtásának napján meglévő statisztikai állományi létszám fenntartására;

Ezen túl a rendelet meghatározza a munkaadó, a munkavállaló, a távolléti díj és a veszélyhelyzet fogalmát.

Az állami foglalkoztatási szervként eljáró fővárosi és megyei kormányhivatal (a továbbiakban: kormányhivatal) a veszélyhelyzettel összefüggő gazdasági okból támogatást (a továbbiakban: támogatás) nyújt **a munkavállaló és munkaadó együttes kérelmére** a munkavállaló részére, ha

a) a munkavállaló

aa) ugyanazon munkaviszonya kapcsán nem részesül részmunkaidőben történő foglalkoztatáshoz kapcsolódó egyéb támogatásban,

ab) a munkaadóval legalább a veszélyhelyzet kihirdetésének napjától munkaviszonyban áll, és

ac) nem tölti a felmondási idejét,

b) a munkaadó

ba) a vele munkaviszonyban álló, vele együttes kérelmet benyújtó munkavállalót csökkentett munkaidőben foglalkoztatja a munkavállalói létszám csökkentésének megelőzése érdekében,

bb) a támogatás iránti kérelmében bemutatja a csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatást megalapozó gazdasági körülményeit, ezeknek a veszélyhelyzettel való közvetlen és szoros összefüggését, a gazdasági nehézségek áthidalására vonatkozó eddig megtett és várható intézkedését,

bc) a bb) ponttal összefüggésben **munkavégzés átütemezésére nyitva álló munkaidő-beosztási lehetőségeket a kérelem benyújtásáig kimerítette,**

bd) **legalább hat hónapja működik,** és

be) a vele együttes kérelmet benyújtó munkavállaló vonatkozásában a kérelem benyújtásakor **nem részesül munkahelyteremtő, vagy munkahelymegőrzés támogatásban, vagy kutató-fejlesztő tevékenységet végző munkavállalók foglalkoztatásának támogatásában,**

c) a munkaidőkeret lejárt vagy lezárásra került.

A támogatást kérő munkáltatónak a fent meghatározott feltételeknek való megfelelését írásbeli kérelmében kell igazolnia, bemutatnia és az illetékes Megyei Kormányhivatalnál benyújtania.

Ezek közül problémát jelenthet azon feltétel igazolása, hogy a **munkavégzés átütemezésére nyitva álló munkaidő-beosztási lehetőségeket a kérelem benyújtásáig kimerítette.**

Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a munkaidőkeret adta lehetőségeken belül a munkáltató igyekezett úgy beosztani a munkavállalók munkaidejét, hogy először a pihenőnapokat, szabadnapokat vagy a szabadságot osztotta be, vagy a csökkent termelés miatt a munkavállalókat a munkaidőkeret első részében csökkentett munkaidőben osztotta be munkavégzésre. Ezt egy lezárt munkaidőkeret esetén tudja munkáltató bemutatni, de álláspontom szerint egy még le nem zárt munkaidőkeret első etapjával is bizonyítani lehet azt, hogy a munkáltató ha még nem is merítette ki az összes lehetőséget, de a munkaidő-beosztás arra utal, hogy a munkáltató erre törekedett.

Utóbbi eset akkor fordulhat elő, ha a munkaidőkeret még nem járt le, de a munkáltató azt lezárja és elszámol a munkavállalóval, ugyanis a támogatást csak lezárt, vagy lejárt munkaidőkeret esetén lehet igényelni.

A támogatás a kérelem benyújtását követő időszakra állapítható meg. **A támogatás hónapokban állapítható meg. A támogatás időtartama maximum három hónap lehet.**

A támogatás mértéke a veszélyhelyzet kihirdetésének napja szerinti esedékességgel megállapított havi távolléti díj általános szabályok szerint megállapított személyi jövedelemadó-előleggel, járulékokkal csökkentett összegének **a harminc, negyven vagy ötven százalékban kieső munkaidőre járó arányos részének hetven százaléka.**

Ahogy azt fentebb már említettem a támogatás havi összegének meghatározásakor a maximálisan figyelembe vehető távolléti díj adókkal és járulékokkal csökkentett összege nem haladhatja meg a kérelem benyújtásakor hatályos, adókkal és járulékokkal csökkentett **kötelező legkisebb munkabér kétszeresét.**

A támogatás a munkavállaló részére és **havonta utólag kerül folyósításra.**

A támogatás fizetés nélküli szabadság idejére nem folyósítható. A támogatás köztehermentes.

A támogatás igénybevételéhez mind a munkavállalónak mind a munkáltatónak kötelezettségeket kell vállalnia:

Így a munkavállaló vállalja, hogy:

csökkentett munkaidőben,
a csökkentett munkaidőn túli egyéni fejlesztési időben állapodik meg a munkáltatóval legalább a támogatás időtartamára.
a jövedelem kieséssel járó csökkentett munkaidőben történő munkavégzést, és
azt, hogy a kérelem szerinti munkaviszonya melletti újabb munkaviszony létrehozása a támogatás időtartamát követően nem lesz akadálya a csökkentett munkaidőt megelőző munkaidőhöz való visszatérésnek c) azt, hogy az egyéni fejlesztési időben a munkaadó rendelkezésére áll.

A munkaadó a támogatás igénybevételekor vállalja:

a létszámtartási kötelezettséget a támogatás időtartamára, valamint további egy hónapig,
azt, hogy a támogatás ideje alatt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés elrendelésére nem kerül sor, és
azt, hogy az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségével összhangban a támogatás feltételeit vagy a csökkentett munkaidő időtartamát érintő változást két munkanapon belül bejelenti a kormányhivatalnak,
azt, hogy a támogatással együtt a munkabér összege a támogatás időtartama alatt eléri a munkavállaló távolléti díját,
azt, hogy az egyéni fejlesztési időre munkabért fizet.

Az, hogy a támogatás alatt nem rendelhető el rendkívüli munkavégzés elég életszerűtlen, hiszen részmunkaidős foglalkoztatás esetén sem kizárt a rendkívüli munkaidő elrendelése. Pl. egy részmunkaidőben foglalkoztatott karbantartót nem lehet berendelni a készenlétből, mert az már rendkívüli munkaidőnek minősülne. Gondoljunk egy gépszerelőre, aki a gépet azért nem tudja megjavítani, mert lejárt a munkaideje és nem lehet a számára rendkívüli munkaidőt (túlórát) elrendelni.

Fentiek figyelembe vételével sok olyan munkakörben dolgozó esik ki a támogatásból, ahol nem lehet kizárni a rendkívüli munkavégzés szükségességét.

A csökkentett munkaidő változását, akkor kell értelmezésem szerint bejelenteni, ha a felek pl. 6 órás helyett 4 órás részmunkaidőre kívánják módosítani a közösen benyújtott támogatási kérelmüket.

Az a feltétel, hogy a támogatás időtartama alatt a munkavállaló munkabére érje el a távolléti díját, azt is jelenti, hogy a munkáltató az elmúlt hat hónapban teljesített műszakpótlékra vagy éjszakai pótlékra, vasárnapi, pihenőnapra és munkaszüneti napi rendkívüli pótlékra jogosító órák átlagát annak ellenére fizesse ki, ha a támogatás időtartama alatt a munkavállaló nem is dolgozott pótlékra jogosító időben.

A távolléti díjat

- a) az esedékessége időpontjában érvényes alapbér (136. §), pótlékátalány (145. §),
- b) az esedékesség időpontját megelőző utolsó hat hónapra (irányadó időszak) kifizetett
- ba) teljesítménybér (150. §),
- bb) bérpótlék (151. §)

figyelembevételével kell megállapítani.

150. § (1) A távolléti díj meghatározásakor a 137. § (3) bekezdésében foglaltak szerint kifizetett teljesítménybért kell számításba venni.

(2) A teljesítménybért - a kifizetés időpontjától függetlenül - az irányadó időszakra jutó arányos részben kell figyelembe venni.

(3)* Teljesítménybérezés esetén a távolléti díj számításánál az alapbért figyelmen kívül kell hagyni.

(4) A teljesítménybért az egy órára járó távolléti díj kiszámításakor úgy kell figyelembe venni, hogy az irányadó időszakban rendes munkaidőre járó teljesítménybér összegét osztani kell az irányadó időszakban rendes munkaidőben teljesített és teljesítménybérrel díjazott órák számával (osztószám).

(5)* A távolléti díj meghatározásakor az idő- és teljesítménybér összekapcsolásával megállapított munkabér esetén az időbérrészt a 148. § (1) bekezdés a) pont megfelelő alkalmazásával kell figyelembe venni.

Mt. 151. §* (1) A távolléti díj megállapításakor a vasárnapi pótlékot, a műszakpótlékot, az éjszakai pótlékot és a 144. § (1) bekezdés szerinti bérpótlékot a (2)-(5) bekezdésben foglaltak szerint kell figyelembe venni.

(2) A vasárnapi pótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a vasárnapok egyharmadában beosztás szerinti munkaidejében munkát végzett.

(3) A műszakpótlékot és az éjszakai bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a beosztás szerinti munkaideje harminc százalékának megfelelő tartamban műszak- vagy éjszakai bérpótlékre jogosító időszakban végzett munkát.

(4) Az ügylet és a készenlét tartamára kifizetett bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkáltató a munkavállaló számára az irányadó időszakban átlagosan legalább havi kilencvenhat óra tartamú ügyletet vagy készenlétet rendelt el.

(5) A bérpótlékot az egy órára járó távolléti díj kiszámításánál úgy kell figyelembe venni, hogy az irányadó időszakra kifizetett bérpótlék összegét osztani kell az irányadó időszakban, a beosztás szerinti munkaidőben teljesített órák számával (osztószám).

Gyakorlatilag ez azt jelenti, hogy a munkavállalónak a támogatás időtartama alatt olyan bért kell fizetnie, mintha **folymatosan** szabadságon lenne.

Kérdés pl. hogy a munkáltató milyen bért köteles az egyéni fejlesztési időre fizetni. Lehet-e ez a felek megállapodásának kérdése?

A támogatás akkor nyújtható, ha

- a) a munkavállalónak az állami foglalkoztatási szerv által végleges határozattal visszakövetelt, támogatással összefüggő fizetési kötelezettsége nem áll fenn,

b) a munkaadó

ba) megfelel a rendezett munkaügyi kapcsolatok – az államháztartásról szóló törvény végrehajtásáról szóló kormányrendeletben meghatározott – feltételeinek, valamint e feltételek fennállása a külön jogszabályban meghatározott módon igazolásra kerül,

bb) nem áll jogerős végzéssel elrendelt végelszámolás, felszámolás alatt, ellene jogerős végzéssel elrendelt csődeljárás vagy egyéb, a megszüntetésére irányuló, jogszabályban meghatározott eljárás nincs folyamatban, és

bc) 2019. december 31-én nem minősült az európai uniós versenyjogi értelemben vett állami támogatásokkal kapcsolatos eljárásról és a regionális támogatási térképről szóló 37/2011. (III. 22.) Korm. rendelet szerint nehéz helyzetben lévő vállalkozásnak,

c) a munkaadó bemutatja, hogy a csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatás gazdasági indoka a veszélyhelyzettel közvetlen és szoros összefüggésben áll, és hitelt érdemlő módon alátámasztja, hogy a munkavállalók megtartása a folyamatos gazdasági tevékenységével összefüggő nemzetgazdasági érdek.

Nem nyújtható e rendelet szerinti támogatás az Mt. 53. §-a, valamint 214. § (1) bekezdés a) pontja szerinti foglalkoztatáshoz.

Nem nyújtható támogatás a munkavégzés helyétől eltérő foglalkoztatáshoz (Mt. 53.§) amely alatt érteni kell a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkavégzési helyen vagy más munkáltatónál történő foglalkoztatást. Nem nyújtható támogatás a munkaerő kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalóknak sem. (Mt. 214.§ a) pontja)

3. A támogatás iránti kérelem benyújtása:

A támogatás iránti kérelmet a munkaadó **a veszélyhelyzet időtartama alatt vagy a veszélyhelyzet megszűnését követő egy hónapon belül** a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapján közzétett erre rendszeresített formanyomtatványon, elektronikus úton nyújtja be.

Ha azonos telephely vonatkozásában több munkavállalóval nyújt be a munkaadó együttes kérelmet, azokat egy időben kell benyújtani. Azonos telephely vonatkozásában – a (9) és (10) bekezdésben foglaltakat kivéve – csak egy alkalommal nyújtható be kérelem. **Ugyanazon munkavállaló vonatkozásában csak egy telephely vonatkozásában nyújtható be kérelem.**

A támogatás iránti **kérelemhez csatolni kell** az 1. § a) pontja és 4. § (1) bekezdés szerinti megállapodást.

A támogatás iránti kérelmet a munkavállaló foglalkoztatási helye szerint **illetékes kormányhivatalnál kell előterjeszteni.** Ha a munkavállaló foglalkoztatására több foglalkoztatási helyen kerül sor, a támogatás iránti kérelmet a munkaadó választása szerinti **telephelynek megfelelő illetékes kormányhivatalnál kell benyújtani.**

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapján jelenleg nem elérhető a formanyomtatvány, amelyen az igénylést elektronikus úton be lehetne nyújtani. A munkavállalókkal kötött megállapodásokat egyenként kell megkötni és csatolni a kérelemhez. Egy telephely vonatkozásában az összes munkavállalóval kötött megállapodást egyszerre kell a kérelemhez mellékelni.

4. A kérelem elbírálása:

A kormányhivatal

a) a kérelem tekintetében **nyolc munkanapon belül** megvizsgálja az e rendeletben foglalt feltételek fennállását;

b) **határozatban dönt** a támogatás nyújtásáról vagy a kérelem elutasításáról;

c) ha a kérelem megfelel az e rendeletben foglalt feltételeknek, a kérelem alapján **a munkavállaló részére támogatást nyújt.**

(7) A kormányhivatal e rendelet szerinti feladatköreivel összefüggésben az általános közigazgatási rendtartásról szóló törvény szerinti **felügyeleti szerv a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter.**

(8) A (6) bekezdés szerinti határozat ellen **jogorvoslatnak nincs helye, valamint bíróság előtt nem támadható meg.**

(9) **Ha a kérelem elutasításra került,** a munkaadó és ugyanazon munkavállaló legfeljebb egy alkalommal nyújthat be ismét kérelmet.

(10) **A támogatás időtartama** és a létszámtartási kötelezettségre vonatkozó idő lejártát követő egy hónap elteltével kizárólag a korábban nem támogatott munkavállalókkal együtt nyújtható be újabb kérelem.

(11) **A kormányhivatal kezeli** a támogatás megállapításához szükséges, kérelemmel összefüggő, a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban: Flt.) 57/A. § (1) bekezdése szerinti adatokat, az Flt. 57/D. § (5) bekezdésében foglaltak szerint. (12) Az Flt. szabályait e rendelettel összhangban kell alkalmazni.

A beérkezéstől számított 8 munkanapon belül meghozott határozat ellen nincs lehetőség jogorvoslatra. A felügyeleti szerv, akihez fordulni lehet a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter.

5. Megszűnik a támogatás,

a) ha a munkavállaló és a munkaadó együttes nyilatkozatban **kéri,**

b) ha a munkavállaló

ba) **munkaviszonya megszűnik,**

bb) a támogatással összefüggően **valamely kötelezettségének nem tesz eleget,**

c) ha a munkaadó
ca) a támogatásban részesülő munkavállaló tekintetében munkahelyteremtő vagy munkahelymegőrzés támogatásban részesül, vagy kutató-fejlesztő tevékenységet végző munkavállalók foglalkoztatásának támogatásában részesül,
cb) a támogatással összefüggően valamely kötelezettségének nem tesz eleget,
d) ha a csökkentett munkaidő a támogatási időtartam alatt módosításra kerül,
e) ha a támogatás a jogszabályban meghatározott feltételek hiányában nem lett volna megállapítható.

Megszűnik a támogatás, ha a munkáltató vagy a munkavállaló valamely vállalt kötelezettségének nem tesz eleget, vagy ha közösen kéri azt, illetve ha a munkavállaló munkaviszonya megszűnik.

A munkaadó a kérelem benyújtásával vállalja, hogy ha a 4. § (3) bekezdés a) pontja szerinti kötelezettségének nem tesz eleget, akkor a Nemzeti Foglalkoztatási Alap számlájára a létszámtartási kötelezettség nem teljesítésének arányában befizetést köteles teljesíteni. A befizetésről a kormányhivatal határozattal dönt.

„4.§ (3) A munkaadó a támogatás igénybevételekor továbbá vállalja

a) a létszámtartási kötelezettséget a támogatás időtartamára, valamint további egy hónapig, „

A létszámtartási kötelezettség teljesítésének ellenőrzésére a 4. § (3) bekezdés a) pontja szerinti időszak leteltét követően kerül sor.

(3) A támogatást a munkavállaló köteles visszafizetni, ha az részére a jogszabályban meghatározott, a munkavállalóra vonatkozó feltételek hiányában nem lett volna megállapítható.
(4) A munkaadó a folyósított támogatás összegének megfelelő mértékű befizetést köteles teljesíteni, ha jogszabályban meghatározott, munkaadóra vonatkozó feltételek hiányában a támogatás a munkavállalója részére nem lett volna megállapítható.
(5) Mentesül a munkaadó az (1) bekezdésben meghatározott befizetési kötelezettség alól, ha igazolja, hogy a munkaviszony a munkaadó jogutód nélküli megszűnése, vagy a munkavállaló felmondása következtében szűnt meg.
(6) Az Ft. 21. § (5) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy az (1) bekezdésben meghatározott befizetési kötelezettség esetében az állami foglalkoztatási szerv vezetője erre irányuló kérelem esetén, különös méltánylást érdemlő esetben, határozatában dönthet a befizetési kötelezettség részben történő elengedéséről, kivéve, ha a végrehajtás az állami adó- és vámhatóság előtt van folyamatban.
(7) Az (1) és (4) bekezdésben foglalt befizetés kötelezettségére az Ft. visszakövetelésre vonatkozó szabályait kell alkalmazni az Ft. 21. § (4) és (4a) bekezdésének kivételével.

(8) Az (1) és (4) bekezdésben foglalt befizetés kötelezettség nem teljesítése esetén az adóhatóság által foganatosítandó végrehajtási eljárásokról szóló 2017. évi CLIII. törvény 57. alcíme szerint kell eljárni.

A kormányhivatal a támogatás egészét vagy egy részét visszakövetelheti mind a munkaadótól, mind a munkavállalótól, ha a vállalt kötelezettségeiket megszegik, vagy a támogatás a feltételek hiánya miatt eleve nem lett volna folyósítható.

Amennyiben a munkaadó a befizetési kötelezettségét nem teljesíti, úgy az adóhatóság a végrehajtási eljárásokról szóló törvény alábbi 57. alcíme szerint jár el.

57. Az általános közigazgatási rendtartás alapján hozott döntésen alapuló meghatározott cselekmény végrehajtásának szabályai

122. § (1)* Ha a döntés meghatározott cselekmény elvégzésére vagy meghatározott magatartásra, tűrésre, abbahagyásra (a továbbiakban: meghatározott cselekményre) irányul, és az adós a meghatározott cselekményt önként nem teljesítette, a behajtást kérő hatóság a végrehajtás érdekében megkeresi az állami adó- és vámhatóságot. Ha a behajtást kérő hatóság döntése több vagylagos kötelezést is tartalmaz, az állami adó- és vámhatóság a várhatóan a legkisebb költséggel járó meghatározott cselekményt hajtja végre.

(1a)* Az általános közigazgatási rendtartás alapján hozott döntésen alapuló meghatározott cselekmény végrehajtása során az I-V. Fejezet rendelkezéseit a jelen alcímben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

(2) Az állami adó- és vámhatóság - a (3) bekezdés szerinti eljárási bírság kilátásba helyezése mellett - felhívja az adóst a meghatározott cselekmény önkéntes teljesítésére, továbbá tájékoztatja a teljesítés elmaradásának következményeiről.

(3) Az önkéntes teljesítés elmaradása esetén az állami adó- és vámhatóság a meghatározott cselekmény végrehajtása érdekében az adóssal szemben a 22. § alkalmazásával eljárási bírságot szabhat ki.

(4) Ha az adós jogi személy vagy egyéb szervezet, a (3) bekezdésben említett eljárási bírságot mind a jogi személlyel vagy egyéb szervezettel szemben, mind a vezető tisztségviselőjével szemben egyidejűleg ki lehet szabni.

(5) Ha az adós az eljárási bírságot kiszabó végzésben megállapított határidő alatt sem teljesítette a kötelezettségét, az eljárási bírság egy alkalommal ismételten kiszabható.

(6) Az állami adó- és vámhatóság a meghatározott cselekményt az adós költségére és veszélyére - akár hivatásos állományú tagjának intézkedésével vagy kényszerítő eszköz alkalmazásával - elvégzi, ha

a) az adós az ismételten kiszabott eljárási bírság ellenére sem teljesítette a meghatározott cselekményt, vagy

b) a meghatározott cselekmény végrehajtása nem tűr halasztást.

(7)* Az állami adó- és vámhatóság az elvégzendő cselekmény pontos meghatározása, valamint közreműködő szervezet kirendelése érdekében, valamint az eljárás minden szakaszában igénybe veheti a behajtást kérő hatóság - különösen személyes megjelenéssel vagy soron kívüli adatszolgáltatással megvalósuló - közreműködését. A behajtást kérő hatóság köteles az állami adó- és vámhatóság felhívásában foglaltaknak - költség felszámítása nélkül - eleget tenni.

(8)* Az állami adó- és vámhatóság az elvégzendő cselekmény pontos meghatározása, valamint közreműködő szervezet kirendelése, illetve a szükséges műszaki tervdokumentáció elkészítése érdekében szakértőt vehet igénybe, ha a (7) bekezdésben foglalt eljárás nem vezetett vagy

aránytalanul hosszú idő múlva vezetne eredményre. A szakértő költségét a behajtást kérő hatóság előlegezi.

6. A rendelet hatályba lépése:

A rendelet **2020. április 16-án lép hatályba, kivéve a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet szerinti veszélyhelyzet végéig történő meghosszabbítása, amely e rendelet kihirdetését követő tizenötödik napon lép hatályba.**

Miskolc, 2020. 04. 13.

Melléklet:

A Kormány 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelete a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet munkajogi szabályainak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő kiegészítéséről

A Kormány az Alaptörvény 53. cikk (2) bekezdésében meghatározott eredeti jogalkotói hatáskörében, figyelemmel a koronavírus elleni védekezésről szóló 2020. évi XII. törvény rendelkezéseire, a 3. § tekintetében az Alaptörvény 53. cikk (3) bekezdésében meghatározott eredeti jogalkotói hatáskörében, a koronavírus elleni védekezésről szóló 2020. évi XII. törvény 3. § (1) bekezdése szerinti országgyűlési felhatalmazás alapján, az Alaptörvény 15. cikk (1) bekezdésében meghatározott feladatkörében eljárva a következőket rendeli el:

1. § (1) A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet [a továbbiakban: 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet]

6. § (2) bekezdésében foglaltakon kívül a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényt (a továbbiakban: Mt.) **azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munkáltató legfeljebb huszonnégy havi munkaidőkeretet elrendelhet. (2) A munkáltató e rendelet hatályba lépését megelőzően elrendelt munkaidőkeretet az (1) bekezdésben foglalt időtartamra meghosszabbíthatja. (3) Az Mt. 99. §-ában, valamint az Mt. 104–106. §-ában foglaltaktól eltérni nem lehet, mely nem érinti az Mt. 135. §**

(4) bekezdésében foglalt eltérési lehetőséget. (4) Az e rendeletben foglalt szabályoktól eltérő kollektív szerződéses rendelkezéseket e rendelet hatályának tartama alatt alkalmazni nem lehet.

2. § (1) Ez a rendelet – a (2) bekezdésben foglalt kivétellel – **a kihirdetését követő napon lép hatályba.**
(2) A 3. § az e rendelet kihirdetését követő tizenötödik napon lép hatályba.

3. § A Kormány e rendelet hatályát a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet szerinti veszélyhelyzet megszűnéséig meghosszabbítja.

4. § E rendelet 1. § (1) és (2) bekezdése, valamint a 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése alapján létrejött megállapodásnak megfelelően elrendelt munkaidőkeret szerinti foglalkoztatást a veszélyhelyzet megszűnése nem érinti.

Orbán Viktor s. k., miniszterelnök

A Kormány 105/2020. (IV. 10.) Korm. rendelete a veszélyhelyzet idején történő csökkentett munkaidős foglalkoztatásnak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő támogatásáról

A Kormány az Alaptörvény 53. cikk (2) bekezdésében meghatározott eredeti jogalkotói hatáskörében, figyelemmel a koronavírus elleni védekezésről szóló 2020. évi XII. törvény rendelkezéseire, a 11. § tekintetében az Alaptörvény 53. cikk (3) bekezdésében meghatározott eredeti jogalkotói hatáskörében, a koronavírus elleni védekezésről szóló 2020. évi XII. törvény 3. § (1) bekezdése szerinti országgyűlési felhatalmazás alapján, az Alaptörvény 15. cikk (1) bekezdésében meghatározott feladatkörében eljárva a következőket rendeli el:

1. § E rendelet alkalmazásban

a) csökkentett munkaidő: a veszélyhelyzet kihirdetését követően módosításra kerülő munkaszerződés szerint **háromhavi átlagban legalább a módosítás előtti munkaszerződés szerinti munkaidő felét elérő, de a hetven százalékát meg nem haladó részmunkaidő**, amely legalább napi négy óra munkaidőnek megfelelő tartalmú;

b) egyéni fejlesztési idő: a munkavállaló a munkaköréhez, vagy a munkaadó tevékenységéhez kapcsolódó fejlesztés érdekében mentesül a csökkentett munkaidő miatt kieső munkaidő harminc százalékának megfelelő mértékben a munkavégzési kötelezettség teljesítése alól;

c) létszámtartási kötelezettség: a munkaadó kötelezettsége a kérelem benyújtásának napján meglévő statisztikai állományi létszám fenntartására;

d) munkaadó: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szerinti munkáltató, kivéve az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény 1. §-ában felsorolt szervezetek, a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény 4. § (1) bekezdés m) pontja szerinti, költségvetési támogatásban részesülő fenntartó, a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi

XXXI. törvény 5. § s) pontja szerinti, költségvetési támogatásban részesülő fenntartó, a költségvetési támogatásban részesülő szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltató, intézmény és hálózat, a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 88. § (4) bekezdése szerint költségvetési támogatásban részesülő fenntartó, valamint a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 84. § (3) bekezdése alapján költségvetési támogatásban részesülő fenntartó;

e) munkavállaló: az Mt. szerinti munkavállaló, kivéve az, akire tekintettel a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési

támogatásokról szóló 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet szerinti akkreditált munkáltató költségvetési támogatásban részesül;

f) távolléti díj: a veszélyhelyzet kihirdetésének napjára az Mt. 148. §-a szerint számított távolléti díj, melynek megállapításakor figyelembe kell venni a felszolgálati díj mértékének megállapításáról, valamint a felszolgálati díj alkalmazásának és felhasználásának szabályairól szóló 71/2005. (IX. 27.) GKM rendelet szerinti felszolgálati díjat is;

g) veszélyhelyzet: a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendeletben kihirdetett veszélyhelyzet.

2. § Az állami foglalkoztatási szervként eljáró fővárosi és megyei kormányhivatal (a továbbiakban: kormányhivatal) a veszélyhelyzettel összefüggő gazdasági okból támogatást (a továbbiakban: támogatás) nyújt a munkavállaló és munkaadó együttes kérelmére a munkavállaló részére, ha

a) a munkavállaló

aa) ugyanazon munkaviszonya kapcsán nem részesül részmunkaidőben történő foglalkoztatáshoz kapcsolódó egyéb támogatásban,

ab) a munkaadóval legalább a veszélyhelyzet kihirdetésének napjától munkaviszonyban áll, és

ac) nem tölti a felmondási idejét,

b) a munkaadó

ba) a vele munkaviszonyban álló, vele együttes kérelmet benyújtó munkavállalót csökkentett munkaidőben foglalkoztatja a munkavállalói létszám csökkentésének megelőzése érdekében,

bb) a támogatás iránti kérelmében bemutatja a csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatást megalapozó gazdasági körülményeit, ezeknek a veszélyhelyzettel való közvetlen és szoros összefüggését, a gazdasági nehézségek áthidalására vonatkozó eddig megtett és várható intézkedését,

bc) a bb) ponttal összefüggésben **munkavégzés átütemezésére nyitva álló munkaidő-beosztási lehetőségeket a kérelem benyújtásáig kimerítette,**

bd) **legalább hat hónapja működik,** és

be) a vele együttes kérelmet benyújtó munkavállaló vonatkozásában a kérelem benyújtásakor **nem részesül munkahelyteremtő, vagy munkahelymegőrzés támogatásban, vagy kutató-fejlesztő tevékenységet végző munkavállalók foglalkoztatásának támogatásában,**

c) a munkaidőkeret lejárt vagy lezárásra került.

3. § (1) A támogatás a kérelem benyújtását követő időszakra állapítható meg. **A támogatás hónapokban állapítható meg.**

(2) A támogatás időtartama három hónap.

(3) A támogatás mértéke a veszélyhelyzet kihirdetésének napja szerinti esedékességgel megállapított havi távolléti díj általános szabályok szerint megállapított személyi jövedelemadó-előleggel,

járulékokkal csökkentett összegének **a harminc, negyven vagy ötven százalékban kieső munkaidőre járó arányos részének hetven százaléka.**

(4) A támogatás havi összegének meghatározásakor a maximálisan figyelembe vehető távolléti díj adókkal és járulékokkal csökkentett összege nem haladhatja meg a kérelem benyújtásakor hatályos, adókkal és járulékokkal csökkentett **kötelező legkisebb munkabér kétszeresét.**

(5) A támogatás a munkavállaló részére **havonta utólag kerül folyósításra.**

(6) A támogatás fizetés nélküli szabadság idejére nem folyósítható.

(7) A támogatás köztehermentes.

4. § (1) A munkavállaló és a munkaadó a támogatás igénybevételével vállalja, hogy

a) csökkentett munkaidőben,

b) a csökkentett munkaidőn túli egyéni fejlesztési időben állapotodnak meg legalább a támogatás időtartamára.

(2) A munkavállaló a támogatás igénybevételekor továbbá vállalja

a) a jövedelem kieséssel járó csökkentett munkaidőben történő munkavégzést, és

b) azt, hogy a kérelem szerinti munkaviszonya melletti újabb munkaviszony létrehozása a támogatás időtartamát követően nem lesz akadálya a csökkentett munkaidőt megelőző munkaidőhöz való visszatérésnek c) azt, hogy az egyéni fejlesztési időben a munkaadó rendelkezésére áll.

(3) A munkaadó a támogatás igénybevételekor továbbá vállalja

a) a létszámtartási kötelezettséget a támogatás időtartamára, valamint további egy hónapig,

b) azt, hogy a támogatás ideje alatt **rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés elrendelésére nem kerül sor, és**

c) azt, hogy az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségével összhangban a támogatás feltételeit vagy **a csökkentett munkaidő időtartamát érintő változást két munkanapon belül bejelenti a kormányhivatalnak,**

d) azt, hogy a támogatással együtt a munkabér összege a támogatás időtartama alatt eléri a munkavállaló távolléti díját,

e) azt, hogy az egyéni fejlesztési időre munkabért fizet.

(4) Ha a munkaadó több telephellyel rendelkezik, a létszámtartási kötelezettsége szempontjából valamennyi telephelyét együttesen kell figyelembe venni.

5. § (1) A támogatás akkor nyújtható, ha

a) a munkavállalónak az állami foglalkoztatási szerv által végleges határozattal visszakövetelt, támogatással összefüggő fizetési kötelezettsége nem áll fenn,

b) a munkaadó

ba) megfelel a rendezett munkaügyi kapcsolatok – az államháztartásról szóló törvény végrehajtásáról szóló kormányrendeletben meghatározott – feltételeinek, valamint e feltételek fennállása a külön jogszabályban meghatározott módon igazolásra kerül,

bb) nem áll jogerős végzéssel elrendelt végelszámolás, felszámolás alatt, ellene jogerős végzéssel elrendelt csődeljárás vagy egyéb, a megszüntetésére irányuló, jogszabályban meghatározott eljárás nincs folyamatban, és

bc) 2019. december 31-én nem minősült az európai uniós versenyjogi értelemben vett állami támogatásokkal kapcsolatos eljárásról és a regionális támogatási térképről szóló 37/2011. (III. 22.)

Korm. rendelet szerint nehéz helyzetben lévő vállalkozásnak,

c) a munkaadó bemutatja, hogy a csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatás gazdasági indoka a veszélyhelyzettel közvetlen és szoros összefüggésben áll, és hitelt érdemlő módon alátámasztja, hogy a munkavállalók megtartása a folyamatos gazdasági tevékenységével összefüggő nemzetgazdasági érdek.

(2) Nem nyújtható e rendelet szerinti támogatás az Mt. 53. §-a, valamint 214. § (1) bekezdés a) pontja szerinti foglalkoztatáshoz.

6. § (1) A támogatás a munkaadó és munkavállaló együttes kérelmére nyújtható.

(2) A támogatás iránti kérelmet a munkaadó a veszélyhelyzet időtartama alatt vagy a veszélyhelyzet megszűnését követő egy hónapon belül a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapján közzétett erre rendszeresített formanyomtatványon, elektronikus úton nyújtja be.

(3) Ha azonos telephely vonatkozásában több munkavállalóval nyújt be a munkaadó együttes kérelmet, azokat egy időben kell benyújtani. Azonos telephely vonatkozásában – a (9) és (10) bekezdésben foglaltakat kivéve – csak egy alkalommal nyújtható be kérelem. Ugyanazon munkavállaló vonatkozásában csak egy telephely vonatkozásában nyújtható be kérelem.

(4) A támogatás iránti kérelemhez csatolni kell az 1. § a) pontja és 4. § (1) bekezdés szerinti megállapodást.

(5) A támogatás iránti kérelmet a munkavállaló foglalkoztatási helye szerint illetékes kormányhivatalnál kell előterjeszteni. Ha a munkavállaló foglalkoztatására több foglalkoztatási helyen kerül sor, a támogatás iránti kérelmet a munkaadó választása szerinti telephelynek megfelelő illetékes kormányhivatalnál kell benyújtani.

(6) A kormányhivatal

a) a kérelem tekintetében **nyolc munkanapon belül** megvizsgálja az e rendeletben foglalt feltételek fennállását;

b) határozatban dönt a támogatás nyújtásáról vagy a kérelem elutasításáról;

c) ha a kérelem megfelel az e rendeletben foglalt feltételeknek, a kérelem alapján a munkavállaló részére támogatást nyújt.

(7) A kormányhivatal e rendelet szerinti feladatköreivel összefüggésben az általános közigazgatási rendtartásról szóló törvény szerinti felügyeleti szerv a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter.

(8) A (6) bekezdés szerinti határozat ellen jogorvoslatnak nincs helye, valamint bíróság előtt nem támadható meg.

(9) Ha a kérelem elutasításra került, a munkaadó és ugyanazon munkavállaló legfeljebb egy alkalommal nyújthat be ismét kérelmet.

(10) A támogatás időtartama és a létszámtartási kötelezettségre vonatkozó idő lejártát követő egy hónap elteltével kizárólag a korábban nem támogatott munkavállalókkal együtt nyújtható be újabb kérelem.

(11) A kormányhivatal kezeli a támogatás megállapításához szükséges, kérelemmel összefüggő, a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban: Flt.) 57/A. § (1) bekezdése szerinti adatokat, az Flt. 57/D. § (5) bekezdésében foglaltak szerint. (12) Az Flt. szabályait e rendelettel összhangban kell alkalmazni.

7. § A támogatás a XLVII. Gazdaságvédelmi Alap fejezet 2. Nemzeti Foglalkoztatási Alap címből nyújtható.

8. § Megszűnik a támogatás,

a) ha a munkavállaló és a munkaadó együttes nyilatkozatban kéri,

b) ha a munkavállaló

ba) munkaviszonya megszűnik,

bb) a támogatással összefüggően valamely kötelezettségének nem tesz eleget,

c) ha a munkaadó

ca) a támogatásban részesülő munkavállaló tekintetében munkahelyteremtő vagy munkahelymegőrzés támogatásban részesül, vagy kutató-fejlesztő tevékenységet végző munkavállalók foglalkoztatásának támogatásában részesül,

cb) a támogatással összefüggően valamely kötelezettségének nem tesz eleget,

d) ha a csökkentett munkaidő a támogatási időtartam alatt módosításra kerül,

e) ha a támogatás a jogszabályban meghatározott feltételek hiányában nem lett volna megállapítható.

9. § (1) A munkaadó a kérelem benyújtásával vállalja, hogy ha a 4. § (3) bekezdés a) pontja szerinti kötelezettségének nem tesz eleget, akkor a Nemzeti Foglalkoztatási Alap számlájára a **létszámtartási**

kötelezettség nem teljesítésének arányában befizetést köteles teljesíteni. A befizetésről a kormányhivatal határozattal dönt.

(2) A létszámtartási kötelezettség teljesítésének ellenőrzésére a 4. § (3) bekezdés a) pontja szerinti időszak leteltét követően kerül sor.

(3) A támogatást a munkavállaló köteles visszafizetni, ha az részére a jogszabályban meghatározott, a munkavállalóra vonatkozó feltételek hiányában nem lett volna megállapítható.

(4) A munkaadó a folyósított támogatás összegének megfelelő mértékű befizetést köteles teljesíteni, ha jogszabályban meghatározott, munkaadóra vonatkozó feltételek hiányában a támogatás a munkavállalója részére nem lett volna megállapítható.

(5) Mentesül a munkaadó az (1) bekezdésben meghatározott befizetési kötelezettség alól, ha igazolja, hogy a munkaviszony a munkaadó jogutód nélküli megszűnése, vagy a munkavállaló felmondása következtében szűnt meg.

(6) Az Ftt. 21. § (5) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy az (1) bekezdésben meghatározott befizetési kötelezettség esetében az állami foglalkoztatási szerv vezetője erre irányuló kérelem esetén, különös méltánylást érdemlő esetben, határozatában dönthet a befizetési kötelezettség részben történő elengedéséről, kivéve, ha a végrehajtás az állami adó- és vámhatóság előtt van folyamatban.

(7) Az (1) és (4) bekezdésben foglalt befizetés kötelezettségre az Ftt. visszakövetelésre vonatkozó szabályait kell alkalmazni az Ftt. 21. § (4) és (4a) bekezdésének kivételével.

(8) Az (1) és (4) bekezdésben foglalt befizetés kötelezettség nem teljesítése esetén az adóhatóság által foganatosítandó végrehajtási eljárásokról szóló 2017. évi CLIII. törvény 57. alcíme szerint kell eljárni.

10. § (1) Ez a rendelet – a (2) bekezdésben foglalt kivétellel – 2020. április 16-án lép hatályba.

(2) A 11. § az e rendelet kihirdetését követő tizenötödik napon lép hatályba.

11. § A Kormány e rendelet hatályát a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet szerinti veszélyhelyzet megszűnéséig meghosszabbítja.

Orbán Viktor s. k., miniszterelnök