

JOGI KITEKINTŐ

©SIMON ÜGYVÉDI IRODA

A MUNKAI DŐKERET ÚJ SZABÁLYAI

CSÖKKENTETT MUNKAI DŐS FOGLALKOZTATÁS ÉS A HOZZÁ KAPCSOLÓDÓ TÁMOGATÁS

A Munka Törvénykönyvétől történő elérésre nyílik lehetőség a **MUNKAI DŐKERETRE** vonatkozó szabályok tekintetében.

A munkajogi szabályok Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő kiegészítéséről szóló **104/2020. (IV.10.) Korm rendelet** rendelkezik arról, hogy a munkáltató legfeljebb 24 havi munkaidőkeretet rendelhet el.

A jelenleg hatályos szabályok szerint [Mt. 94. §] a munkaidőkeret tartama:

- legfeljebb **négy hónap** vagy tizenhat hét lehet.
- Ezen túlmenően a munkaidőkeret tartama legfeljebb **hat hónap** vagy huszonhat hét lehet a megszakítás nélküli, a több műszakos, valamint az idényjellegű tevékenység keretében, a készenléti jellegű, továbbá az Mt. 135. § (4) bekezdésében meghatározott munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében. Ez utóbbiakhoz tartozik többek között a belföldi és nemzetközi közúti személyszállítás és árufuvarozás körében forgalmi utazó munkakörben foglalkoztatott munkavállaló.
- Abban az esetben, ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják, kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb **harminchat hónap** lehet a munkaidőkeret tartama.

Ezt terjeszti ki a rendelet most általánosan a 24 HAVI MUNKAI DŐKERETRE, rögzítve, hogy a munkáltató az április 11-ét megelőzően elrendelt munkaidőkeretet erre az időtartamra meghosszabbíthatja.

Ezt megelőzően az Mt. tilalmazta a munkaidőkeret meghosszabbítását, azt azonban álláspontunk szerint lehetővé tette, hogy a már elrendelt munkaidőkeret annak tartama alatt lerövidítésre kerüljön. **Mérlegelni kell tehát, hogy érdemes lehet e lezárni a már futó munkaidőkeretet, és azt követően élni a 24 hónapos lehetőséggel, vagy egyszerűen meghosszabbítani a jelenleg futó keretet.**

A rendelet szerint a munkaidőkeret előírása során nem lehet eltérni az Mt. 99.§-ban, valamint a 104-106.§-ban foglaltaktól, azaz alkalmazandó a napi, heti munkaidő maximum, a napi pihenőidőre, a heti pihenőnapra és a heti pihenőidőre vonatkozó szabályok. Lásd a Jogi Kitekintő végén!

IRODÁNK KÉSZSÉGGEL ÁLL RENDELKEZÉSRE A MUNKAI DŐKERETE VONATKOZÓ SZABÁLYOZÁS KIALAKÍTÁSA, VAGY A MEGLÉVŐ SZABÁLYOZÁS FELÜLVIZSGÁLATA, AKTUALIZÁLÁSA SORÁN.

A GAZDASÁGI MENTŐCSOMAG RÉSZÉKÉNT KIHIRDETTÉK A CSÖKKENTETT MUNKAI DŐS FOGLALKOZTATÁSRA ÉS AZ EZZEL KAPCSOLATOS TÁMOGATÁSRA VONATKOZÓ SZABÁLYOKAT.

A Kormány külön rendeletben, a **105/2020. (IV.10.) Korm. rendeletben** szabályozta a csökkentett munkaidős foglalkoztatás szabályait.

Mi minősül csökkentett munkaidőnek?

Csökkentett munkaidőnek minősül 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.

Ki nyújtja a támogatást, kinek a kérelmére és milyen esetben?

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

a) a munkavállaló

– ugyanazon munkaviszonya kapcsán **nem részesül** részmunkaidőben történő foglalkoztatáshoz kapcsolódó **egyéb támogatásban**,

– a munkaadóval legalább a veszélyhelyzet kihirdetésének napjától **munkaviszonyban áll**, és

– **nem tölti a felmondási idejét**,

b) a munkaadó pedig

– a munkavállalót csökkentett munkaidőben foglalkoztatja **a munkavállalói létszám csökkentésének megelőzése** érdekében,

– 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**, illetve, hogy ezzel összefüggésben a munkavégzés átütemezésére nyitva álló munkaidő-beosztási lehetőségeket a kérelem benyújtásáig kimerítette,

– legalább **hat hónapja működik**, és

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

Feltétel továbbá, hogy a munkaidőkeret lejárt legyen vagy lezárásra kerüljön.

Mennyi a támogatás mértéke, és milyen időtartamra jár?

A támogatás a kérelem benyújtását követő időszakra, hónapokra állapítható meg, időtartama **három hónap** lehet.

Mértéke a **kieső munkabér 70%-a**. (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, amely havonta utólag kerül folyósításra.)

Maximuma: A támogatás havi összege nem haladhatja meg a kötelező legkisebb munkabér kétszeresét, és fizetés nélküli szabadság idejére nem folyósítható. Fontos rendelkezés, hogy a támogatás köztehermentes.

Mik a munkaadó és a munkavállaló kötelezettségei?

A munkavállalónak és a munkaadónak a támogatás igénybevételével együtt vállalniuk kell, hogy csökkentett munkaidőben, és a csökkentett munkaidőn túli **egyéni fejlesztési időben** (munkavállaló munkaköréhez, vagy a munkaadó tevékenységéhez kapcsolódó fejlesztés) állapotodnak meg legalább a támogatás időtartamára.

A munkavállalónak vállalnia kell továbbá 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, valamint azt, hogy az egyéni fejlesztési időben a munkaadó rendelkezésére áll.

A munkaadónak pedig vállalnia kell a **létszámtartási kötelezettséget a támogatás időtartamára**, valamint további egy hónapig, azt, hogy a támogatás ideje alatt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés elrendelésére nem kerül sor, azt, hogy a támogatással együtt a munkabér összege a támogatás időtartama alatt eléri a munkavállaló távolléti díját, illetve azt, hogy az egyéni fejlesztési időre munkabért fizet. Több telephely esetén a létszámtartási kötelezettség szempontjából valamennyi telephelyet együttesen kell figyelembe venni.

Hogyan kell benyújtani a kérelmet?

Az együttes kérelem a **Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapján közzétett erre rendszeresített formanyomtatványon, elektronikus úton nyújtható be.**

Ha azonos telephely vonatkozásában több munkavállalóra nyújt be a munkaadó együttes kérelmet, azokat egy időben kell benyújtani!!!

A kérelemhez csatolni kell a csökkentett munkaidőre és az egyéni fejlesztési időre vonatkozó megállapodást. A kérelmet a munkavállaló foglalkoztatási helye szerint **illetékes kormányhivatalnál kell előterjeszteni.**

IRODÁNK KÉSZSÉGGEL ÁLL RENDELKEZÉSRE A TÁMOGATÁS IGÉNYLÉSÉHEZ SZÜKSÉGES DOKUMENTUMOK ELŐKÉSZÍTÉSE, VAGY FELÜLVIZSGÁLATA SORÁN.

Kedves Ügyfelünk,
A JOGI KITEKINTŐ célja, hogy rövid tájékoztatást adjon a vállalkozásokat érintő legfontosabb aktuális jogszabályi rendelkezésekről, és a kialakult joggyakorlatról. A JOGI KITEKINTŐ nem minősül jogi tanácsadásnak. További információért forduljon bizalommal kollégáinkhoz

99. §⁺ (1) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje - a részmunkaidőt kivéve - négy óránál rövidebb nem lehet.

(2) A munkavállaló beosztás szerinti

- a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,
- b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra

lehet.

(3)⁺ A 92. § (2) bekezdése alapján foglalkoztatott munkavállaló esetén - a felek írásbeli megállapodása alapján - a munkavállaló beosztás szerinti

- a) napi munkaideje legfeljebb huszonnégy óra,
- b) heti munkaideje legfeljebb hetvenkét óra

lehet. A megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidőkeret elrendelése esetén a munkaidőkeret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja. A megállapodás felmondása esetén a munkavállalót - a 6. és 7. §-ban foglaltakra figyelemmel - jogellenesen hátrány nem érheti.

(4) A munkavállaló beosztás szerinti napi vagy heti munkaideje a (2)-(3) bekezdésben meghatározott tartamot legfeljebb egy órával meghaladhatja, ha a téli időszámítás kezdete a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőre esik.

(5) A munkavállaló beosztás szerinti

- a) napi munkaidejébe a 107. § a) pontban meghatározott,
- b) heti munkaidejébe a 107. §-ban meghatározott

rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

(6) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejébe az ügyelet teljes tartamát be kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető.

(7)⁺ Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát

a) a 94. § (1) és (2) bekezdés szerint meghatározott időszakon, vagy

b) ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják - kollektív szerződés rendelkezése szerint - tizenkét hónapon belül átlagban kell figyelembe venni.

(8) A 102. § (5) bekezdése szerint meghatározott munkarendet alkalmazó munkáltatónál - munkaidőkeret hiányában - a szombaton történő munkavégzéssel érintett naptári héten a (2) bekezdés b) pont és a (3) bekezdés b) pont nem irányadó.

104. §⁺ (1) A napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (a továbbiakban: napi pihenőidő) kell biztosítani.

(2) A napi pihenőidő időtartama legalább nyolc óra

- a) az osztott munkaidőben,
- b) a megszakítás nélküli,
- c) a több műszakos vagy
- d) az idényjellegű tevékenység keretében

foglalkoztatott munkavállaló esetében.

(3) A napi pihenőidő, ha az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább tíz, a (2) bekezdés alkalmazásakor legalább hét óra.

(4) A (2) vagy a (3) bekezdés alkalmazása esetén a két egymást követően beosztott napi pihenőidők együttes tartama legalább huszonnégy óra.

(5) A készenlétet követően nem kell pihenőidőt beosztani, ha a munkavállaló munkát nem végzett.

105. §⁺ (1) Hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani. A heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén hat egybefüggő munkanapot követően legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén

- a) a megszakítás nélküli,
- b) a több műszakos,
- c) az idényjellegű tevékenység

keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani.

(4) Havonta legalább egy heti pihenőnapot - a 101. § (1) bekezdés f) pont kivételével - vasárnapra kell beosztani.

106. § (1) A munkavállalót - a heti pihenőnapok helyett - hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg.

(2) A munkavállaló számára a heti pihenőidőt - a 101. § (1) bekezdés f) pont kivételével - havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén - az (1) bekezdésben meghatározott heti pihenőidő helyett és a (2) bekezdésben foglaltak megfelelő alkalmazásával - a munkavállalónak hetenként legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. A munkavállalónak a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell biztosítani.