

Útmutató munkáltatóknak negyedik rész

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

Készítette: Dr. Bujtor Gyula LLM,
munkaügyi, munkavédelmi és adatvédelmi tanácsadó
2020.04.25.

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. Mutassam be a munkavállalókkal történő megállapodás és a Munka törvénykönyve által biztosított munkáltatói lehetőségeket, valamint a Kormány Gazdaságvédelmi Akciótervében a csökkentett munkaidős foglalkoztatás támogatásáról szóló kormányrendelet és annak módosítása által biztosított támogatási lehetőségek igénylésének feltételeit.

2020. április 21-én megjelent a Kormány **105/2020. (IV. 10.)** Korm. rendeletének módosítása a veszélyhelyzet idején történő csökkentett munkaidős foglalkoztatásnak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő támogatásáról.

A módosításokat tartalmazó **141/2020 (IV.21)** Kormányrendelet a Magyar Közlöny 82. számában érhető el és 2020. április 29-től lép hatályba. A mostani útmutatóban ezen rendelet részleteiről írok és a kedvezmények igénybevételéhez szükséges feltételeknek való megfelelés kritériumairól.

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

2. A kedvezmények igénybevételének feltételei a módosítás után:

A támogatás igénybevételéhez a munkaidőt a veszélyhelyzet kihirdetését követően lehet(ett) módosítani. Amennyiben a kérelem benyújtását megelőzően nem került sor a munkaidő csökkentésre, a munkaszerződés a támogatás időtartamára a határozathozatal napján a rendelet erejénél fogva a kérelemben foglaltak szerint módosul a csökkentett munkaidő és - amennyiben releváns - az egyéni fejlesztési idő tekintetében. Amennyiben a kérelem benyújtását megelőzően sor került a munkaidő csökkentésére, a kérelemhez csatolni kell azt az alátámasztó dokumentumot (például munkaszerződéseket), melyből kitűnik, hogy a munkaadó és a munkavállaló csökkentett munkaidőben állapodott meg.

A támogatás visszamenőleg nem igényelhető a 105/2020. Korm. rendelet azt mondja ki, hogy mely időszakban (től-ig) nyújthatóak be kérelmek a támogatás iránt. A kérelem benyújtásának dátumánál nem lehet korábbi a csökkentett munkaidős foglalkoztatás támogatásának a kérelemben igényelt kezdő napja (azaz a kérelmezett támogatás nyújtásának első napja).

3. § (1) A veszélyhelyzet idején történő csökkentett munkaidős foglalkoztatásnak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő támogatásáról szóló 105/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet (a továbbiakban: 105/2020. Korm. rendelet) 1. § a) pontja helyébe a következő rendelkezés lép: (E rendelet alkalmazásában) „a) csökkentett munkaidő: a veszélyhelyzet kihirdetését követően módosításra kerülő munkaszerződés szerint háromhavi átlagban legalább a módosítás előtti munkaszerződés szerinti huszonöt százalékát elérő, de a nyolcvanöt százalékát meg nem haladó részmunkaidő;”

Ez a korábbi szabályozáshoz képest azt engedi meg, hogy a munkáltató nemcsak a napi 4 vagy maximum napi 5,6 órás részmunkaidőben, hanem akár napi 2 órás, (a 8 óra 25%-nak megfelelő) illetve napi 6,8 órás (a 8 óra 85%-nak megfelelő) részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló után is igénybe veheti az állami támogatást.

A korábbi rendeletben a felső határa a részmunkaidős foglalkoztatásnak a teljes munkaidő 30%-al csökkentett része volt, ami megfelelt heti 28 , napi 5,6 órás foglalkoztatásnak, míg a mostani szabályozás felső határként a teljes munkaidő 85%-át jelöli meg, ami napi 6,8 órának felel meg és heti 34 órás foglalkoztatást tesz lehetővé.

Az alsó határ a teljes munkaidő 25%-a azaz napi 2 óra. Nőtt tehát a mozgástér a részmunkaidős foglalkoztatás területén a munkáltatók számára mind az alsó, mind a felső határ tekintetében.

Felhívom a figyelmet ugyanakkor arra, hogy a 25% és 85%-os határt a módosítás előtti munkaszerződésben foglalt mérték alapulvételével kell kiszámolni. Ha a módosítás előtt pl. 6 órás részmunkaidőben volt a munkavállaló foglalkoztatva, akkor esetében ezen 6 óra 25%, illetve 85%-ról lehet szó, mint alsó, illetve felső határ.

Ez egy másik példát hozva azt is jelentheti, hogy amennyiben a felek egy a veszélyhelyzet kihirdetését megelőzően megkötött munkaszerződés módosítással már napi 2 órára csökkentették a munkaidőt, akkor akár napi 30 perces foglalkoztatás esetére is igénybe lehet venni támogatást. A támogatás ebben az esetben a kieső 1,5 óra 70%-ára jutó alapbér lesz.

A százalékok megtévesztőek lehetnek, mert a rendelet fordítva fogalmaz a munkaidő 15% és 75%-al csökkenhet. Ez a gyakorlatban azt jelenti, ha pl. 15%-al csökkentem a teljes munkaidőt, akkor annak a 85%-ában fogom foglalkoztatni a munkavállalót, azaz 8 óra helyett 6,8 órában, mely heti 34 órának felel meg.

Változás történt a támogatás egy főre jutó maximális összegében is. Azzal ugyanis, hogy a Kormányrendelet lehetővé tette a napi 4 óránál rövidebb foglalkoztatást és így a fennmaradó 6 órára igaz a felső határ, azaz a kieső időre jutó alapbér 70%-a. Ez 112.000-Ft-ot is jelenthet azoknál, akik a legalacsonyabb 2 órás foglalkoztatást választják. A 4 óra vagy attól több munkaidőben történő foglalkoztatás esetén továbbra is 75.000-Ft a 70% maximum támogatás összege.

Felhívom a figyelmet arra, hogy azok a munkáltatók, akik a veszélyhelyzet előtt már közös megegyezéssel csökkentették a munkavállaló munkaidejét, pl. 4 órára, ők ennek a 4 órás munkaidőnek a 25% és max 85% -ára kérhetnek támogatást.

A támogatás igényelhető magasabb alapbér esetében is, de a támogatás megállapításánál (kiszámításánál) ekkor is csak a nettó kötelező legkisebb munkabér kétszereséig kerül figyelembevételre az alapbér összege.

A csökkentett munkaidőt a rendelet szerint a veszélyhelyzet kihirdetését követően a támogatás érdekében módosított munkaszerződés szerint háromhavi átlagban kell betartani. Ez egyébként azt feltételezi, hogy a munkáltató legalább három havi munkaidőkeret alkalmaz, mert munkaidő keret nélkül nem oszthatja be a munkavállalót egyenlőtlen munkaidőben munkavégzésre és így átlag betartásáról sem beszélhetünk. Ugyanakkor, amennyiben a munkáltató a három havi munkaidőkeretnél hosszabbat alkalmaz, akkor is három hónap a referencia mérték.

(2) A 105/2020. Korm. rendelet 1. § c) pontja helyébe a következő rendelkezés lép: (E rendelet alkalmazásában) „c) létszámtartási kötelezettség: a munkaadó kötelezettsége a munkaadóval együttes kérelmet benyújtó munkavállaló munkaviszonyának fenntartására;” (3) A 105/2020. Korm. rendelet 1. § f) pontja helyébe a következő rendelkezés lép: (E rendelet alkalmazásában) „f) alapbér: a kérelem benyújtásának napján hatályos alapbér, melynek részeként figyelembe kell venni a felszolgálati díj mértékének megállapításáról, valamint a felszolgálati díj alkalmazásának és felhasználásának

szabályairól szóló 71/2005. (IX. 27.) GKM rendeletben meghatározott, veszélyhelyzet kihirdetésének napja szerinti felszolgálati díjat is;”

A létszámtartási kötelezettség a korábbi megfogalmazás szerint szigorúbb feltételeket fogalmazott meg: „a munkaadó kötelezettsége a kérelem benyújtásának napján meglévő statisztikai állományi létszám fenntartására;” Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy az új szabályozás szerint elegendő azon munkavállalók munkaviszonyának fenntartása, akikkel a munkáltató közös kérelmet nyújtott be a támogatásra. A támogatást a kormányrendelet feltételei mellett nem vállaló munkavállalók munkaviszonyát már nem köteles a munkáltató fenntartani a támogatás időtartama + 1 hónap alatt.

Mivel a támogatásra szóló kérelmet a munkaadónak és a munkavállalónak közösen kell benyújtatnia és mindkettőjüknek kötelezettségeket kell vállalnia, így a munkaadó egyoldalúan nem döntheti el, hogy mely munkavállalók esetén veszi igénybe a támogatást.

Ahogy a korábban meghatározott távolléti díj, úgy a most meghatározott alaphér is kiegészül a felszolgálati díj mértékének megállapításáról, valamint a felszolgálati díj alkalmazásának és felhasználásának szabályairól szóló 71/2005. (IX. 27.) GKM rendeletben meghatározott, veszélyhelyzet kihirdetésének napja szerinti felszolgálati díjjal is;

A munkáltatók számára kedvezőbb az alaphér figyelembe vétele, mint a korábbi távolléti díj, amely az alaphért meghaladta abban az esetben, ha pl. éjszakai vagy műszakpótlék stb. rendszeresen kifizetésre került a munkavállalónak. A munkavállalóknak emiatt valamivel több terhet kell vállalniuk, mint a módosítás előtti szabályok alapján, azaz kevesebb nettó munkabérrel kell beérniük. Ez a nettó bér azonban még mindig több, mint amennyi órát a valóságban ledolgoznak. Az igazi csökkenést a korábbi szabályozáshoz képest az jelenti, hogy a munkáltató az egyéni fejlesztési időket elhalaszthatja akár a két évig is, így az erre kifizetendő bért sem kapja meg a munkavállaló csak jelentős késéssel.

4. § A 105/2020. Korm. rendelet 2. § b) pont be) alpontja helyébe a következő rendelkezés lép: [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 munkaadó] „be) a vele együttes kérelmet benyújtó munkavállaló vonatkozásában nem részesül a kérelem benyújtásakor a kutató-fejlesztő tevékenységet végző munkavállalók veszélyhelyzet idején megvalósuló foglalkoztatásának a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő támogatásáról szóló 103/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet (a továbbiakban: 103/2020. Korm. rendelet) szerinti támogatásában, vagy uniós forrásból finanszírozott munkahelymegőrző, vagy munkahelyteremtő bérjellegű támogatásban.”

Itt a változás csupán annyi, hogy a kutató-fejlesztő tevékenységet végző munkavállalók veszélyhelyzet idején megvalósuló foglalkoztatásának támogatását igénybe vevő, valamint az uniós forrásból finanszírozott munkahelymegőrző, vagy munkahelyteremtő támogatásban részesülők nem kaphatnak a rész munkaidős akcióterv keretében támogatást. Az új szövegezés most már pontosan megnevezi a hivatkozott jogszabályokat.

5. § A 105/2020. Korm. rendelet 3. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép: „(3) A támogatás mértéke az alaphér általános szabályok szerint megállapított személyijövedelemadó-előleggel, járulékokkal csökkentett összegének a kieső munkaidőre járó arányos részének hetven százaléka.”

A támogatás a módosítás szerint nem a távolléti díj, hanem az alpbér alapulvételével történik. Ennek a következményeiről, előnyeiről és hátrányairól már szoltam.

6. § (1) A 105/2020. Korm. rendelet 4. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép: „(1) A munkavállaló és a munkaadó a támogatás igénybevételével vállalja, hogy

a) csökkentett munkaidőben, és

b) ha a csökkentett munkaidő a módosítás előtti munkaszerződés szerinti munkaidő felét meghaladja, a csökkentett munkaidőn túli egyéni fejlesztési időben állapodnak meg legalább a támogatás időtartamára.”

(2) A 105/2020. Korm. rendelet 4. §-a a következő (1a) bekezdéssel egészül ki: „(1a) Ha a csökkentett munkaidő a módosítás előtti munkaszerződés szerinti munkaidő felét nem haladja meg, a munkavállaló és a munkaadó az egyéni fejlesztési időben állapodhatnak meg.”

(3) A 105/2020. Korm. rendelet 4. § (3) bekezdés d) és e) pontja helyébe a következő rendelkezések lépnek: (A munkaadó a támogatás igénybevételekor továbbá vállalja) „d) azt, hogy a támogatással együtt a munkabér összege a támogatás időtartama alatt – az (1a) bekezdésben foglalt esetet kivéve – eléri a munkavállaló alpbérét, e) azt, hogy – az (1a) bekezdésben foglalt esetet kivéve – az egyéni fejlesztési időre munkabért fizet.”

Változás történt az un. egyéni fejlesztési idő tekintetében is. A gyakorlatban ez azt jelentheti, hogy ha egy eredetileg 8 órában foglalkoztatott dolgozót 6 órában foglalkoztatnak tovább, akkor kötelező megállapodni a fejlesztési időről, 3 hónapra. Ha viszont egy eredetileg 8 órában foglalkoztatott dolgozót 2 órában foglalkoztatnak tovább, akkor itt nem kötelező az egyéni fejlesztési idő, hanem lehetőség.

Tehát amennyiben a csökkentett munkaidő a módosítás előtti munkaszerződés szerinti munkaidő felét meghaladja, akkor a csökkentett munkaidőn túli (pl. a teljes munkaidős munkavállaló a módosítást követően 5 órás részmunkaidőben van foglalkoztatva, akkor az 5 óra feletti időtartamban) egyéni fejlesztési időben kell megállapodniuk, melynek a mértéke az 5 óra feletti rész 30%-a kell, hogy legyen.

Mivel az egyéni fejlesztési idő a kieső munkaidőre esik, de munkabér jár rá, ezért rendelkezni kell arról, hogy ezen idő alatt a munkavállaló munkát nem végezhet, de rendelkezésre kell állnia.

A jogalkotó nem tette kötelezővé a módosítás előtti munkaszerződés szerinti munkaidő felét el nem érő foglalkoztatás esetére az egyéni fejlesztési időt, hanem a felek megállapodására bízta, hogy megállapodnak-e fejlesztési időben és annak mértékében, valamint abban, hogy a munkáltató erre mennyi bért fizet. A rendelet ugyanis csak azt mondja a munkáltató a fejlesztési időre munkabért köteles fizetni, kivéve azt az esetet, amikor a munkavállaló munkaideje kevesebb, mint a munkaszerződés szerinti munkaidő fele.

7. § A 105/2020. Korm. rendelet 5. § (1) bekezdés b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép: (A támogatás akkor nyújtható, ha) „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, és bb) nem áll jogerős végzéssel elrendelt végelszámolás, felszámolás alatt, ellene jogerős végzéssel elrendelt csődeljárás vagy egyéb, a megszüntetésére irányuló, jogszabályban meghatározott eljárás nincs folyamatban,”

8. § (1) A 105/2020. Korm. rendelet 6. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép: „(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. Ugyanazon telephely tekintetében egy időben benyújtott kérelmekre megállapított támogatás ugyanazon időszakra szólhat.” (2) A 105/2020. Korm. rendelet 6. §-a a következő (6a) bekezdéssel egészül ki: „(6a) E rendelet erejénél fogva a határozathozatal napján a kérelemben foglaltak szerint módosul a munkaszerződés a támogatás időtartamára a csökkentett munkaidő és egyéni fejlesztési idő tekintetében, kivéve, ha a felek a kérelem benyújtását megelőzően már módosították a munkaszerződést.”

A támogatás igénylésének feltételei közül a módosítás eltörölte az eredeti rendelet bb) pontja végéről az és szót, azzal a felsorolást vaglyagossá tette és így megszűnt a konjunktivitás a bb) és bc) pont között.

A módosított rendelet alapján nem szükséges a munkaszerződéseket a csökkentett munkaidő miatt egyenként írásban módosítani, mert azok a kérelemben foglaltak szerint a határozathozatal napján a rendelet erejénél fogva módosulnak. Kivétel ez alól, ha a felek a veszélyhelyzet kihirdetését követően, de még a kérelem benyújtását megelőzően a munkaszerződést már módosították.

A támogatás a munkavállaló részére havonta utólag kerül folyósításra. A támogatás folyósítható arra az időszakra, amikor a munkavállaló táppénzen, betegszabadságon, fizetett állásidőn, fizetett szabadságon volt. A támogatás fizetés nélküli szabadság idejére nem folyósítható.

9. § A 105/2020. Korm. rendelet 8. § c) pont ca) pontja helyébe a következő rendelkezés lép: (Megszűnik a támogatás, ha a munkaadó) „ca) a támogatásban részesülő munkavállaló tekintetében a 103/2020. Korm. rendelet szerinti támogatásában, vagy uniós forrásból finanszírozott munkahelymegőrző, vagy munkahelyteremtő bérjellegű támogatásban részesül,”

Itt csak egy pontosítás történt a hivatkozott jogszabály, rendelet szám szerinti megnevezésre került.

Az uniós forrásból megvalósuló munkahelymegőrző vagy munkahelyteremtő bérjellegű támogatások az alábbiak:

- GINOP 5.1.1/VEKOP 8.1.1 Út a munkaerőpiacra program keretében nyújtott bérjellegű támogatás
- GINOP 5.2.1/VEKOP 8.2.1 Ifjúsági Garancia program? keretében nyújtott bérjellegű támogat
- GINOP 5.2.4-16 ?Gyakornoki program vagy GINOP 5.2.4-19 Új gyakornoki program keretében gyakornok foglalkoztatásához nyújtott támogatás
- GINOP 5.3.12 Foglalkoztatásbővítés ösztönzése program keretében nyújtott bérjellegű támogatás
- TOP projektek keretében nyújtott bérjellegű támogatások

Azon munkavállalók vonatkozásában, akiket illetően munkáltatójuk az itt felsorolt támogatások valamelyikében részesül, nem lehet csökkentett munkaidős támogatást igénybe venni.

10. § A 105/2020. Korm. rendelet a következő 12. §-sal egészül ki: „12. § E rendeletnek a kutató-fejlesztő tevékenységet végző munkavállalók veszélyhelyzet idején megvalósuló foglalkoztatásának a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő támogatásáról szóló 103/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet, valamint a veszélyhelyzet idején történő csökkentett munkaidős foglalkoztatásnak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő támogatásáról szóló 105/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet módosításáról szóló 141/2020. (IV. 21.) Korm. rendelettel (a továbbiakban: Módr.)

megállapított rendelkezéseit a Módr. kihirdetésének napján, valamint a Módr. hatálybalépése előtt folyamatban lévő eljárásokban is alkalmazni kell azzal, hogy a 6. § (6) bekezdés a) pontja szerinti ügyintézési határidő a Módr. hatálybalépésének napjával újrakezdődik.”

A korábbi rendelet ezen új 12.§-al egészült ki, amely szerint a megállapított rendelkezéseket a folyamatban lévő eljárásokban is alkalmazni kell, azzal, hogy az ügyintézési határidő a rendelet hatálybalépésének napjával újrakezdődik.

11. § A 105/2020. Korm. rendelet a) 1. § b) pontjában a „mentesül” szövegrész helyébe az „a támogatás időtartama alatt vagy azt követő két éven belül mentesül” szöveg, b) 2. § b) pont ba) alpontjában a „foglalkoztatja a” szövegrész helyébe a „foglalkoztatja – ideértve a távmunkát és az otthoni munkavégzést is – a” szöveg, c) 3. § (4) bekezdésében a „távolléti díj” szövegrész helyébe az „alapbér” szöveg, d) 4. § (3) bekezdés b) pontjában a „rendkívüli munkaidőben” szövegrész helyébe az „a támogatott munkavállaló tekintetében rendkívüli munkaidőben” szöveg, e) 9. § (5) bekezdésében a „vagy a munkavállaló felmondása” szövegrész helyébe az „a munkáltató azonnali hatályú felmondása, vagy a munkavállaló felmondása” szöveg lép.

Az új meghatározás szerint az egyéni fejlesztési időre a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól a teljes támogatás időtartamára vagy az azt követő két éven belül. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a munkáltató a fejlesztési időre a tervezett oktatásokat, képzéseket, továbbképzéseket stb. megtarthatja, megszervezheti akár a jövő évben is, a lényeg, hogy a két év eltelte előtt ezek az egyéni fejlesztési idők megvalósuljanak. Az egyéni fejlesztési időben a munkavállaló nem kell, hogy feltétlenül a munkahelyen tartózkodjon, a munkáltató azt úgy is megszervezheti, hogy a munkavállaló otthonról kapcsolódik be a képzésbe.

A másik változás, hogy a rendelet már nemcsak a munkahelyére bejáró dolgozó, hanem a távmunkát, illetve otthoni munkát végzőkre is kiterjeszti a támogatás igénybevételét.

A korábbi tájékoztatómban kitértem arra, hogy a távmunkának és az otthoni munkavégzésnek mik az eltérő szabályai, illetve, hogy az otthoni munka mikor minősül át távmunkává.

További változás az, hogy a rendelet a támogatásban érintett munkavállalók esetén nem tartja kizáró körülménynek azt, ha a munkáltató azonnali hatályú felmondással szünteti meg a támogatásban részesülő munkavállaló munkaviszonyát.

A korábbi szabály hibája volt, hogy ezt nem tette lehetővé, most ez a korrekció megtörtént. Nyilvánvaló, hogy a munkáltató a súlyos kötelezettségzegést elkövető munkavállaló munkaviszonyát megszüntetheti, nem köteles túrni a súlyos fegyelmezetlenséget és ez nem vonhatja maga után a támogatás visszafizetésének kötelezettségét.

Amennyiben azonban a munkavállaló mond fel, úgy az azt jelenti, hogy az általa vállalt kötelezettséget nem kívánja betartani. Ezért a munkáltató rendelkezési jogkörén kívül eső ok miatt a támogatás visszafizetése nem írható elő.

12. § Hatályát veszti a 105/2020. Korm. rendelet a) 2. § b) pont bb) és bc) alpontja, valamint c) pontja, b) 4. § (4) bekezdése, c) 5. § (2) bekezdésében a „ , valamint 214. § (1) bekezdés a) pontja” szövegrész, d) 6. § (4) bekezdése.

Nem kell a munkáltatónak a támogatás iránti kérelmében bemutatni a csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatás gazdasági körülményeit, ezeknek a veszélyhelyzettel való közvetlen és szoros

összefüggését, a gazdasági nehézségek áthidalására vonatkozó eddig megtett és várható intézkedéseit és nem kell a munkavégzés átütemezésére nyitva álló munkaidő-beosztási lehetőségek kimerítését sem igazolni a kérelemben. Nem kell azt sem igazolni, hogy a munkaidő keret lejárt, illetve lezárásra került.

Eltörölték azt a rendelkezést is, mely szerint, ha a munkaadó több telephellyel rendelkezik, a létszámtartási kötelezettsége szempontjából valamennyi telephelyét együttesen kellett volna figyelembe venni. Az új szabályok szerint nincs már a munkáltatónak un. statisztikai létszámtartási kötelezettsége csak a támogatásban érintett munkavállalók vonatkozásában, ott is kivéve az azonnali hatályú vagy a munkavállaló általi felmondás miatt megszűnő munkaviszonyokat, illetve létszámváltozást.

A korábbi szabályozás megtiltotta a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, illetve a munkaerő-kölcsönzés esetén a támogatás igénybevételét, most ez már nem tiltott.

A támogatási kérelmet benyújtására vonatkozó szabályokon is enyhítettek a 6.§ (4) bekezdés eltörlésével.

3. Záró rendelkezések

13. § Ez a rendelet a kihirdetését követő 8. napon lép hatályba.

Orbán Viktor s. k., miniszterelnök

Összehasonlító táblázat az eredeti és a módosított rendelet előírásai között

	eredeti kormányrendelet	módosítás
Támogatott munkaidő-csökkentés:	30-50%	25-85%
Létszámtartási kötelezettség:	minden dolgozóra	csak a támogatott dolgozókra
Létszámtartási kötelezettség:	3+1 hónapra	3 hónapra
A támogatás alapja:	távolléti díj (+ felszolgálati díj)	alapbér (+ felszolgálati díj)
A támogatásnál maximálisan figyelembe vehető:	nettó 214 300 forint távolléti díj	nettó 214 130 alapbér

	eredeti kormányrendelet	módosítás
Egyéni fejlesztés:	kötelező a kieső munkaidő 30 százaléka	nem kötelező, ha 50% feletti a munkaidőkiesés
Egyéni fejlesztés:	a támogatás alatt	két éven belül
Biztosítandó bér a dolgozónak:	távolléti díj	alapbér, de csak ha 50%-nál kisebb a munkaidőcsökkentés
Munkaszerződés-módosítás:	minden támogatott dolgozónál	elég a munkaügyi hivatal elfogadó nyilatkozata
Munkaerő-kölcsönzés:	kölcsönzött dolgozó nem kaphat bértámogatást	kölcsönzött dolgozó is kaphat bértámogatást
Munkaidőcsökkentés indoklása:	be kell mutatni, hogy megalapozott a cégnél	nem kell bemutatni
Munkaidő-szervezési intézkedések:	be kell mutatni	nem kell bemutatni
Munkaidőkeret:	le kell zárni	maradhat
Nyugdíjas foglalkoztatás:	igénybe lehet venni	igénybe lehet venni
Járulékfizetési kötelezettség:	a fejlesztési időre fizetett bér után is kell	a fejlesztési időre fizetett bér után is kell

Miskolc, 2020. 04. 25.

Melléklet a rendelet általam egybeszerkesztett módosított szövege:

Pirossal jelezve a változtatásokat.

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

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 huszonöt százalékát elérő, de a nyolcvanöt százalékát meg nem haladó részmunkaidő;**

b) egyéni fejlesztési idő: a munkavállaló **a munkaköréhez, vagy a munkaadó tevékenységéhez kapcsolódó fejlesztés érdekében a támogatás időtartama alatt vagy azt követő két éven belül mentesül a csökkentett munkaidő miatt kieső munkaidő harminc százalékának megfelelő mértékben a munkavégzési kötelezettség teljesítése alól;**

c) létszámtartási kötelezettség: **a munkaadó kötelezettsége a a munkaadóval együttes kérelmet benyújtó munkavállaló munkaviszonyának 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) **alapbér: a kérelem benyújtásának napján hatályos alapbér**, melynek részeként 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 – **ideértve a távmunkát és az otthoni munkavégzést is** - 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, **(a bb) és a bc) bekezdés hatályát veszítette)**

bd) legalább hat hónapja működik, és

be) a vele együttes kérelmet benyújtó munkavállaló vonatkozásában nem részesül a kérelem benyújtásakor a kutató-fejlesztő tevékenységet végző munkavállalók veszélyhelyzet idején megvalósuló foglalkoztatásának a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő támogatásáról szóló 103/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet (a továbbiakban: 103/2020. Korm. rendelet) szerinti támogatásában, vagy uniós forrásból finanszírozott munkahelymegőrző, vagy munkahelyteremtő bérjellegű támogatásban.”

c) a munkaidőkeret lejárt vagy lezárásra került. **(Ez a bekezdés hatályát veszítette.)**

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 az alapbér általános szabályok szerint megállapított sszemélyijövedelemadóelőleggel, járulékokkal csökkentett összegének a kieső munkaidőre járó arányos részének hetven százaléka.

(4) A támogatás havi összegének meghatározásakor a maximálisan figyelembe vehető **alapbér** 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, és

b) ha a csökkentett munkaidő a módosítás előtti munkaszerződés szerinti munkaidő felét meghaladja, a csökkentett munkaidőn túli egyéni fejlesztési időben állapotodnak meg legalább a támogatás időtartamára.

1a) Ha a csökkentett munkaidő a módosítás előtti munkaszerződés szerinti munkaidő felét nem haladja meg, a munkavállaló és a munkaadó az egyéni fejlesztési időben állapotodhatnak meg.

(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 a támogatott munkavállaló tekintetében 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 – az 1a) bekezdésben foglalt esetet kivéve - eléri a munkavállaló alapbérét,

e) azt, hogy - az (1a) bekezdésben foglalt esetet kivéve – az egyéni fejlesztési időre munkabért fizet.

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

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,

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. (A (2) bekezdés pirossal jelzett része hatályát veszítette)

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. Ugyanazon telephely tekintetében egy időben benyújtott kérelmekre megállapított támogatás ugyanazon időszakra szólhat.

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

(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.

6a) E rendelet erejénél fogva a határozathozatal napján a kérelemben foglaltak szerint módosul a munkaszerződés a támogatás időtartamára a csökkentett munkaidő és egyéni fejlesztési idő

tekintetében, kivéve, ha a felek a kérelem benyújtását megelőzően már módosították a munkaszerződést.

(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 a 103/2020. (IV.10.) Korm. rendelet szerinti támogatásában, vagy uniós forrásból finanszírozott munkahelymegőrző, vagy munkahelyteremtő bérjellegű támogatásban 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 munkáltató azonnali hatályú felmondása, 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 kötelezettségére 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.

12. § E rendeletnek a kutató fejlesztő tevékenységet végző munkavállalók veszélyhelyzet idején megvalósuló foglalkoztatásának a gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő támogatásáról szóló 103/2020. (IV.10.) Korm. rendlet, valamint a veszélyhelyzet idején történő csökkentett munkaidős foglalkoztatásnak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő támogatásáról szóló 105/2020. (IV.10.) Korm. rendelet módosításáról szóló 141/2020. (IV.21.) Korm. rendelettel (a továbbiakban: Módr.) megállapított rendelkezéseit a Módr. kihirdetésének napján, valamint a Módr. hatálybalépése előtt folyamatban lévő eljárásokban is alkalmazni kell azzal, hogy a 6.§ (6) bekezdés a) pontja szerinti ügyintézési határidő a Módr. hatálybalépésének napjával újrakezdődik.

A módosítások a rendelet kihirdetését követő 8 napon lépnek hatályba, azaz 2020. április 29-én.

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapján a kérelem nyomtatványok hamarosan letölthetők.

A Kormány 141/2020 (IV.21.) Korm. rendelete értelmében a csökkentett munkaidős foglalkoztatás kérelme változni fog. Kérem kísérje figyelemmel honlapunkat!

A veszélyhelyzet idején történő csökkentett munkaidős foglalkoztatásnak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő támogatásáról szóló 105/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet alapján a munkavállaló a munkáltatóval az állami foglalkoztatási szervként eljáró fővárosi, megyei kormányhivatalhoz (továbbiakban: kormányhivatal) együttesen benyújtott kérelem alapján kaphat támogatást, ha a járvány miatt nehézségekkel küzdő vállalkozások leépítésének megelőzése, a munkahelyek védelme érdekében csökkentett munkaidőt alkalmaznak. A programban a munkáltató vállalja, hogy nem szünteti meg a munkavállaló munkaviszonyát, és a munkavállaló munkaidejére és egyéni fejlesztési idejére bért fizet, a munkavállaló vállalja, hogy munkát végez és az egyéni fejlesztési időben munkaadó rendelkezésére áll, az állam pedig meghatározott mértékben kompenzálja a munkavállalónak a jövedelem kiesést.

A támogatás április 16-tól elérhető.

A támogatás részleteit a lenti tájékoztatóban olvashatja, illetve részletesebb felvilágosításért kérjük, forduljon a kormányhivatal munkatársaihoz!

A csökkentett munkaidős foglalkoztatás támogatás új szabályai megjelentek a Magyar Közlöny 82. számában és április 29. napjától hatályba lépnek. Az új szabályoknak megfelelő formanyomtatványok hamarosan felkerülnek.