ÖSSZEFOGLALÓ A CSÖKKENTETT MUNKAIDŐ TÁMOGATÁS VÁLTOZÓ SZABÁLYAIRÓL

2020. április 22.

Alapjaiban módosul 2020. április 29. napjától a veszélyhelyzet idején történő csökkentett munkaidős foglalkoztatásnak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő támogatásáról szóló 105/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Rendelet).

1. A munkavállalókat érintő változások

**Változik a csökkentett munkaidő fogalma:** a minimálisan elérendő munkaidő már nem a korábbi munkaidő fele, hanem csak 25%-a, és a maximális mérték is módosul 85%-ra, tehát a korábbi 50-70% helyett a korábbi munkaidő 25-85%-ának megfelelő részmunkaidőről van szó. Nincs viszont napi minimum munkaidő, a korábbi, napi legalább 4 óra munkaidőt előíró rendelkezés teljes egészében törlésre került.

**Az egyéni fejlesztési idő kapcsán is változás**, hogy a fejlesztés érdekében a munkavégzés alóli mentesülés megtörténhet a támogatás tartama alatt, de az azt követő 2 éven belül is. Nagyon fontos, hogy amennyiben a csökkentett munkaidő nem haladja meg a módosítás előtti munkaidő felét, akkor az egyéni fejlesztési időben való megállapodás csak lehetőség, de nem kötelező. Mi úgy értjük, hogy ennek alapján egy korábbi 8 órás napi munkaidő esetén, amennyiben a csökkentett munkaidő napi 4 óra, úgy nem kötelező egyéni fejlesztési időben megállapodni.

Nagyon fontos, hogy törlésre került a munkaidőkeret bevezetésének tilalma, illetve a fennálló munkaidőkeret lezárásának kötelezettsége, így a **munkaidő egyenlőtlenül is beosztható**, azaz nem kötelező a munkaidőt naponta egyenlően (pl. napi 4 órában) beosztani.

**A távolléti díj helyett a rendelet az alapbérről rendelkezik**: fontos, hogy változott a referencianap is, nem a veszélyhelyzet kihirdetésének napja számít, hanem a kérelem benyújtásának napja. Vendéglátóknak figyelembe kell azonban venni a veszélyhelyzet napja szerinti 71/2005. (IX. 27.) GKM rendeletben meghatározott felszolgálási díjat.

Ennek megfelelően **a támogatás mértéke az alapbér 70%-a**, és a maximálisan figyelembe vehető alapbér az, ami nem haladhatja meg a kötelező legkisebb munkabér kétszeresét (mindkét összeg esetén adókkal és járulékokkal csökkentve).

Kivételes helyzetet teremt viszont, ha a csökkentett munkaidő nem haladja meg a korábbi munkaidő 50%-át. Ez esetben ugyanis nem kötelező egyéni fejlesztési időben megállapodni, továbbá

a) a munkabér összegének a támogatással együtt sem kell elérnie az alapbért,

b) és egyéni fejlesztési időben való megállapodás esetén sem kötelező az egyéni fejlesztési időre munkabért fizetni.

Ismét lényeges felhívni arra a figyelmet, hogy a jogszabály megfogalmazása szerint az egyéni fejlesztési időben való megállapodás és ennek megfelelően a munkabér alapbérre való kiegészítése csak akkor kötelező, amennyiben a csökkentett munkaidő meghaladja a korábbi munkaidő felét, azaz 8 órás munkaidő alapulvételével több mint 4 óra.

2. A munkáltatót érintő változások

A munkáltatóra vonatkozó követelmények is változnak. Pontosításra kerül, hogy a csökkentett munkaidőben foglalkoztatás **magában foglalja a távmunkát és az otthoni munkavégzést is**.

Nagyon fontos, **hogy a létszámtartási kötelezettség nem a statisztikai létszám tartását jelenti a változás után, hanem az adott munkavállaló munkaviszonyának fenntartását**. Ez azt jelenti, hogy a támogatásban nem részesülő munkavállalóknak fel lehet mondani, és helyükre nem kell új munkavállalót felvenni, mert a létszámtartási kötelezettség csak a támogatásban részesülő munkavállalóra vonatkozik. Itt nagy jelentőséget kap a 9. § (5) bekezdés változása, miszerint a létszámtartási kötelezettség megsértése miatti befizetési kötelezettség alól mentesül a munkáltató nem csak akkor, ha a munkavállaló mondott fel, hanem akkor is, ha a munkaviszony a munkáltató azonnali hatályú felmondásával szűnik meg. Így a munkavállaló esetleges súlyos kötelezettségszegése esetén sincs arra kényszerítve a munkáltató, hogy a munkavállalót továbbra is alkalmazza, a munkaviszony megszüntethető. Sőt, a tág megfogalmazás miatt, mivel nincs megjelölve, hogy az azonnali hatályú felmondás itt az Mt. 78. § szerinti azonnali hatályú felmondás, így akár a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók esetén is megkerülhető a létszámtartási kötelezettség megszegése, ha a kötelezettség időtartama alatt lejáró munkaszerződést a lejárat előtt a munkáltató azonnali hatállyal megszünteti (vállalva ezzel az ahhoz kapcsolódó fizetési kötelezettségeket). Értelemszerűen, hatályát veszti emiatt a 4. § (4) bekezdése, ami a létszámtartási kötelezettség kapcsán a telephelyek figyelembevételének módjáról rendelkezik.

**Változik a támogatást kizáró (másféle) támogatások köre**: a támogatás akkor nem vehető igénybe, ha a munkáltató a 103/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet szerinti támogatásban, vagy uniós forrásból finanszírozott munkahelymegőrző, vagy munkahelyteremtő bérjellegű támogatásban részesül (a támogatás megszűnésének vonatkozó esete is ennek megfelelően módosult). Pontosításra kerül, de tartalmilag lényegében nem változik, hogy a munkáltatónak a rendezett munkaügy kapcsolatok feltételeinek meg kell felelnie, ezt igazolnia kell, és nem állhat a megszüntetésére irányuló eljárás alatt.

Fontos változás, hogy a munkaidőkeret lezárására vonatkozó követelmény hatályát veszti.

Bővül a támogatható munkavállalók köre, tekintettel arra, hogy hatályát veszti az a rendelkezés, miszerint kölcsönzött munkavállalókkal kapcsolatban nem igényelhető támogatás.

Támogatást továbbra is telephelyenként egy alkalommal lehet benyújtani, azonban az ilyen módon egy időben benyújtott kérelmekre csak ugyanazon időszakra adható támogatás.

Fontos változás, hogy a kérelemhez nem kell mellékelni a munkavállalóval való megállapodást; helyette a rendelet 6. § (6a) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a határozathozatal napján a rendelet erejénél fogva módosul a munkaszerződés a kérelemben foglaltaknak megfelelően a csökkentett munkaidővel és az egyéni fejlesztési idővel, kivéve azt az esetet, ha a felek már ezt megelőzően módosították a munkaszerződést.

Pontosításra került az is, hogy rendkívüli munkaidő csak a támogatott munkavállaló részére nem rendelhető el.

*A tájékoztató nem helyettesíti az ügyvédhez fordulást, sem az előkészítő, sem a MÜK nem tud felelősséget vállalni az egyedi ügyben való alkalmazásért.*

|  |  |
| --- | --- |
|  | dr. Havasi Bence  ügyvéd/avvocato/attorney-at-law |