



## Vállalkozói fórum 10.

GAZDASÁGVÉDELMI INTÉZKEDÉSEK KERETÉBEN NYÚJTOTT  
TÁMOGATÁSOK

MUNKAJOGGAL KAPCSOLATOS VÁLTOZÁSOK A KORONAVÍRUS-  
JÁRVÁNY OKOZTA GAZDASÁGI HELYZETBEN

Foglalkoztatási együttműködések a Pápai járásban | TOP 5.1.2-15-VE1-2016-00004 | Online  
fórum, 2020.05.21-22.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

## Előadó

A témákban meghívott előadó:

- o **Mázásné Dinnyés Hajnalka**

- o Gazdaságvédelmi intézkedések keretében nyújtott támogatások
- o Munkajoggal kapcsolatos változások a koronavírus-járvány okozta gazdasági helyzetben

Okleveles közgazdász, 2017 óta üzleti tanácsadói feladatokat lát el adatvédelmi, gazdasági és HR témakörben. Ezt megelőzően több mint tíz évet középvezetőként tevékenykedett, számos szakterületet és munkakultúrát ismerhetett meg, dolgozott állami- és a versenyszektorban egyaránt. Vezetői munkái során gyűjtött sokrétű tapasztalatai alapján erőssége a gyakorlatba ültethető személyes tanácsadás. Tanácsadói megbízatásai során kiemelt figyelmet fordít ügyfelei céljainak pontos megértésére és a folyamatos – minőségi – együttműködésre. Szervezetfejlesztői tapasztalata segítségével képes a közösen kidolgozott új rendszereket a szervezet valós működésébe is bevezetni.

## BEVEZETÉS

A rendkívüli járványügyi helyzetre való tekintettel rendhagyó módon, online keretek között került megrendezésre a soron következő vállalkozói fórum. A szervezők az eseményt megelőzően a járás foglalkoztatóinak kiküldött kérdőívben mérték fel az igényeket azon témákkal kapcsolatban, amelyek az adott helyzetben a leginkább hasznos lehet számukra. Az előadások két időpontban kerültek megtartásra, szintén az igényfelmérésre alapozva, amelyet élőben követhettek a résztvevők, és kérdések feltevésére is volt lehetőségük. Ezen felül azok számára, akik valamilyen okból nem tudtak csatlakozni a fórumhoz, a paktum honlapján ([www.papaipaktum.hu](http://www.papaipaktum.hu)) elérhetővé vált a rögzített videófelvétel.

Az online fórumon résztvevőket Unger Tamás alpolgármester köszöntötte néhány szóban.

## GAZDASÁGVÉDELMI INTÉZKEDÉSEK KERETÉBEN NYÚJTOTT TÁMOGATÁSOK

### A kutató-fejlesztő tevékenységet végző munkavállalót foglalkoztató munkáltatók támogatása

A vonatkozó 103/2020. (IV. 10.) Kormányrendelet 2020. 04. 15-én lépett hatályba. Olyan foglalkoztató kaphat támogatás a megfogalmazás szerint, aki a kutatási, fejlesztési és innovációs (KFI) szektor magasan képzett munkavállalói, akiknek a foglalkoztatása esetén a Kormány - a munkahelyek védelme érdekében - bértámogatást nyújt.

A támogatás kiterjed mindazon - nem költségvetési szerv - munkáltatókra, ahol kutatást, kísérleti fejlesztést végeznek. Ide tartoznak különösen a TEÁOR 72 (Tudományos kutatás, fejlesztés) tevékenységi körbe sorolt foglalkoztatók is.

2014. évi LXXVI. törvény 3. § 15. pontja alapján: *kutató-fejlesztő az a természetes személy, aki új ismeret, szellemi alkotás, termék, szolgáltatás, eljárás, módszer, rendszer létrehozásával, fejlesztésével vagy ezt célzó projektek megvalósításának irányításával foglalkozik.*

A támogatás **havi összege** munkavállalónként nem haladhatja meg a **318.920 forintot** (ha a munkavállaló a veszélyhelyzet kihirdetésének napja szerinti bruttó munkabére 670 000 forint, vagy ezt meghaladó összeg, ha a 670 000 forintot nem éri el, akkor a 318.920 forintnak a munkavállaló bruttó munkabére és a 670 000 forint arányával számított összege), időtartama **legfeljebb 3 hónap**.

A támogatás a **munkáltató részére havonta utólag** kerül folyósításra, vissza nem térítendő támogatás formájában.

A dokumentumok a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapján található meg: [www.nfsz.munka.hu](http://www.nfsz.munka.hu)

Támogatás összegének kiszámítása munkavállalónként:

Munkavállaló neve	TAJ száma	Születési helye, ideje, anyja neve	Munkakör és FEOR szám	Igényelt támogatás		Bruttó bér Ft/fő/hó	Igényelt támogatás összege Ft/fő/hó	Napi munkaidő óra
				kezdete	vége			
XX	123456789		Kutatásvezető FEOR 1413	2020.05.21.	2020.08.21.	670.000	318.920	8
YY	987654321		Innovációs vezetőm FEOR 1413	2020.05.21.	2020.08.21.	500.000	238.000* **	8

\*\*\* $(500.000/670.000)*318.920=238.000$  Ft

A FEOR számnál az NFSZ és a Kormányhivatal is felhívja a foglalkoztatók figyelmét arra, hogy – munkakör megnevezésétől függetlenül, hiszen az egyéni lehet – a megfelelő FEOR szám szerint legyenek besorolva a munkakörök, mert ez alapján tudják a jogosultságot ellenőrizni.

### A kérelem benyújtása és elbírálása

A munkáltatónak a kérelmet a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapján közzétettek szerint - munkáltató székhelye vagy telephelye szerint illetékes megyei (fővárosi) kormányhivatal foglalkoztatási főosztályához - kell benyújtania cégkapun vagy e-papíron keresztül.

A veszélyhelyzet időtartama alatt (vagyis 2020.03.11-től) vagy a veszélyhelyzet megszűnését követő 1 hónapon belül igényelhető.

Ha több telephellyel működik egy vállalkozás, akkor **telephelyenként** kell benyújtani a kérelmet, ugyanakkor azonos telephely és munkavállalók vonatkozásában **csak egy alkalommal**, és ugyanazon telephely munkavállalói vonatkozásban **csak egy időben** nyújtható be kérelem.

A kormányhivatal 8 munkanapon belül megvizsgálja a kérelem tekintetében a jogszabályi feltételek fennállását és dönt a támogatás nyújtásáról. Amennyiben a kérelem megfelel a jogszabályi feltételeknek, a kormányhivatal a kérelem alapján támogatást nyújt a munkáltató részére, de nem a határozathozataltól számít majd a támogatás időtartama, hanem a kérelemben megjelölt időponttól, hogy mikortól szeretné igénybe venni a támogatást. Amennyiben a kérelem elutasításra került, a munkáltató ugyanazon telephely és ugyanazon munkavállalók tekintetében legfeljebb egy alkalommal nyújthat be ismét kérelmet.

### Támogatás igénylésének feltételei

A munkáltató a támogatás iránti kérelmében bemutatja

- a kérelmét megalapozó gazdasági körülményeit,
- ezeknek a veszélyhelyzettel való közvetlen és szoros összefüggését (pld.: Piacvesztés, Beszállítói lánc elakadása/megszűnése, Rendelésállomány csökkenése, Munkavégzés kapcsán felmerülő egészségügyi kockázatok (COVID), Egészségügyi veszélyhelyzet következtében beálló jogszabályi rendelkezés), valamint
- a gazdasági nehézségek áthidalására vonatkozó eddig megtett és várható intézkedéseit. (pl. lehet, hogy már korábban részmunkaidőt vagy munkaidőkeretet vezetett be)

A kérelemben nevesített munkavállaló ugyanazon munkaviszonya kapcsán

- nem részesülhet a kérelem benyújtásakor egyéb foglalkoztatást elősegítő támogatásban,
- a munkáltatóval legalább a veszélyhelyzet kihirdetésének napjától (2020. 03. 11.) kutató-fejlesztőként munkaviszonyban áll, és
- nem tölti a felmondási idejét.

A kérelem benyújtásakor a munkáltató a kérelemben foglalt munkavállaló tekintetében

- nem részesülhet munkahelyteremtő vagy munkahelymegőrzés támogatásban, és
- a kérelem benyújtásakor legalább 6 hónapja működni szükséges.

### Munkáltató kötelezettségei

A munkáltató a támogatás igénybevételekor vállalja, hogy

- a munkavállalót legalább a támogatás időtartamával megegyező időtartamig **tovább-foglalkoztatja** (3 + 3 hónap),
- a munkavállaló veszélyhelyzet kihirdetésének napja szerinti **munkabérét nem csökkenti** a támogatás és továbbfoglalkoztatás időtartama alatt,
- a foglalkoztatási kötelezettség időtartama alatt nem foglalkoztatja a támogatással érintett munkavállalót az Mt. 53. §-a (a munkavállalónak átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál történő foglalkoztatása), a 214. § (1) bekezdés a) pontja (munkaerő-kölcsönzés), vagy 146. § (1) és (2) bekezdése (állásidő) alapján, (vagyis ha a támogatás igénylésének időpontjában pl. állásidőt fizet a munkavállalónak, akkor erre a munkavállalóra vonatkozóan nem jogosult)
- az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségén belül a támogatás feltételeit érintő változást 2 munkanapon belül bejelenti a kormányhivatalnak.

Ha a munkáltató több telephellyel rendelkezik, az **átlagos statisztikai állományi létszámtartási kötelezettsége** valamennyi telephelyét együttesen érintően irányadó.

### Támogatás megszüntetése

Meg kell szüntetni a támogatást

- ha a munkáltató kéri,
- ha a munkavállaló
  - munkaviszonya megszűnik,
  - ha a munkavállaló ugyanazon munkaviszony vonatkozásában csökkentett munkaidős foglalkoztatási támogatásban részesül,
  - ha a munkavállaló nem minősül kutató-fejlesztőnek (pl. átsorolja őt másik munkakörbe a munkáltató)
- ha a munkáltató az e rendelet szerinti
  - támogatással összefüggően valamely, jogszabály által előírt kötelezettségének nem tesz eleget, (pl. mégis részesül valamilyen egyéb támogatásban
  - támogatással érintett munkavállalójának a veszélyhelyzet kihirdetésének napja szerinti munkabérét csökkenti,
  - támogatással érintett munkavállalójára tekintettel munkahelyteremtő vagy munkahelymegőrzés támogatásban részesül,
- ha a támogatás e rendeletben meghatározott feltételek hiányában nem lett volna megállapítható (a hatóság alapvetően jogosult arra, hogy az igénybevételt követően

ellenőrizze a támogatást és ha kiderül a jogtalan igénybevétel, visszafizetési kötelezettség keletkezik).

Mentesül a munkáltató a visszafizetési kötelezettség alól, ha igazolja, hogy

- a munkaviszony azonnali hatállyal a próbaidő alatt,
- a munkáltató azonnali hatályú felmondása,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy
- a munkavállaló felmondása következtében szűnt meg.

**Támogatás igénybevételéhez kapcsolódó dokumentumok** ([www.nfsz.munka.hu](http://www.nfsz.munka.hu))

- Kérelem
- Tájékoztató támogatásról
- Tájékoztató a „nehéz helyzetben lévő vállalkozás” fogalmának meghatározásáról (amennyiben nem a veszélyhelyzet következtében kerültek nehéz helyzetbe, nem jogosultak erre a támogatásra)
- Tájékoztató az átlátható szervezetekről
- Nyilatkozat az átlátható szervezetekről
- Tájékoztató a kis, közép, és mikro vállalkozás besorolásáról
- Tájékoztató az elektronikus ügyintézésről
- Általános Szerződési Feltételek (mivel alapvetően egy hatósági szerződést köt a két fél)
- Nyilatkozat az összeférhetetlenségről
- Kimutatás a döntéshozókról, döntéselőkészítőkről (azoknak a neve és elérhetősége, akiknél meg kell vizsgálni, hogy a kérelem benyújtójánál fennáll-e összeférhetetlenség, amelyről nyilatkozni is kell)
- Összefoglaló nyilatkozat

### **A csökkentett munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók támogatása**

Míg a fenti támogatást a munkáltatók, ezt a támogatást a munkavállalók kapják, ezért a munkavállalóval közös, együttes kérelmet szükséges benyújtani.

Jogszabályi alapja a 105/2020. (IV. 10.) Kormányrendelet, amely 2020. 04. 16-án lépett hatályba. Április 21-én megjelent a 141/2020. Kormányrendelet, amelynek köszönhetően április 29-étől sokkal kedvezőbbé, egyszerűbbé tette a bértámogatás igénybevételét. A cél az volt, hogy megelőzzék a leépítéseket, inkább csökkentett munkaidőt alkalmazzanak a munkáltatók, és a Kormány pedig kiegészíti a kieső bér egy részét.

A munkavállaló a munkáltatóval az állami foglalkoztatási szervként eljáró fővárosi, megyei kormányhivatalhoz 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 a támogatási idő (3 hónap) és azt követő egy hónapban**, az állam pedig meghatározott mértékben kompenzálja a munkavállalónak a kieső munkaidő miatti bércsökkenését.

### **Támogatás időtartama és összege**

A köztehermentes támogatás időtartama 3 hónap.

A támogatás adómentes a munkavállaló részéről. Javasolt, hogy akinek több gyermeke van, próbálja meg már évközben megosztani a házastársával az adókedvezményt, vagy majd év végén, amikor már mindkét oldalon láthatók a keresetek, utólag vegyék igénybe az esetleg elmaradt családi adókedvezményt.

A korábbi szabályozás távolléti díjat említett, viszont azoknál a munkáltatóknál, ahol az alapbér és a távolléti díj között óriási különbség van, mert pl. rengeteg pótlékot fizetnek, ott a munkáltató részéről ez nagyon nagy vállalás lett volna, hogy távolléti díjat fizessen a munkavállalóknak. Ezért módosították a jogszabályt és távolléti díj helyett alapbér, ráadásul nettó alapbér került meghatározásra.

A támogatás mértéke a **kérelem benyújtásának napján hatályos nettó alapbér** – melynek megállapításakor figyelembe kell venni a felszolgálati díj mértékét is – személyi jövedelemadó előleggel és járulékokkal csökkentett összegének **kieső munkaidőre járó arányos részének 70%-a**.

A támogatás havi összegének meghatározásakor a maximálisan figyelembe vehető nettó alapbér összege nem haladhatja meg a kérelem benyújtásakor hatályos, adókkal és járulékokkal csökkentett **kötelező legkisebb munkabér kétszeresét**.

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

A támogatás hónapokban állapítható meg, a **támogatás törthónapra is adható**. A két fél megállapodásán múlik, hogy melyik naptól szeretnék igénybe venni ezt a támogatást. A 3 hónap adott esetben a törthónap adott napjától számítódik.

A támogatás folyósítható arra az időszakra is, amikor a munkavállaló táppénzen, betegszabadságon, fizetett állásidőn, fizetett szabadságon volt. De fizetés nélküli szabadság idejére nem folyósítható. A támogatás adható távmunka és otthoni munkavégzés esetén is. A kettő között az a különbség, hogy a távmunkában nem biztos, hogy az adott munkavállaló otthon végzi a munkát, és a két fél megállapodása dönti el, hogy a munkavégzés hol lesz. Otthoni munkavégzés esetén vagy az állandó lakcímén, vagy a tartózkodási helyén végzi a munkáját.

### **Kérelem benyújtása és elbírálása**

A munkáltató és a munkavállaló együttes kérelmét a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapján közzétettek szerint - munkáltató székhelye vagy telephelye szerint illetékes megyei (fővárosi) kormányhivatal foglalkoztatási főosztályához - kell benyújtani.



[https://nfsz.munka.hu/cikk/601/Gazdasagvedelmi\\_Akcioterv\\_2020\\_aprilis\\_16tol\\_elerhető\\_a\\_Munkahelyvedelmi\\_bertamogatas\\_csokkentett\\_munkaidos\\_foglalkoztatás\\_tamogatas\\_a](https://nfsz.munka.hu/cikk/601/Gazdasagvedelmi_Akcioterv_2020_aprilis_16tol_elerhető_a_Munkahelyvedelmi_bertamogatas_csokkentett_munkaidos_foglalkoztatás_tamogatas_a)

A veszélyhelyzet időtartama alatt vagy a veszélyhelyzet megszűnését követő **1 hónapon belül nyújtható be.**

Azonos telephely és munkavállalók vonatkozásában **csak egy alkalommal nyújtható be** kérelem. Ugyanazon telephely munkavállalói vonatkozásban **csak egy időben** nyújtható be kérelem.

A kormányhivatal 8 munkanapon belül megvizsgálja a kérelem tekintetében a jogszabályi feltételek fennállását és dönt a támogatás nyújtásáról.

Amennyiben a kérelem megfelel a jogszabályi feltételeknek, a kormányhivatal a kérelem alapján támogatást nyújt a munkáltató részére.

Nagy különbség van az elutasítás és a hiánypótlás között. Amennyiben a kérelem elutasításra került, a munkáltató ugyanazon telephely és ugyanazon munkavállalók tekintetében legfeljebb **1 alkalommal nyújthat be ismét kérelmet.**

Hiánypótlásra történő felhívásra egyszer van lehetőség, amelyet a kérelem mielőbbi elbírálása érdekében **3 munkanapon belül kell teljesíteni.**

### Támogatás igénylésének feltételei

Támogatás akkor nyújtható, ha a munkáltató

- megfelel a **rendezett munkaügyi kapcsolatok** feltételeinek, valamint e feltételek fennállása a külön jogszabályban meghatározott módon igazolásra kerül, és
- **nem áll jogerős végzéssel elrendelt végelszámolás, felszámolás alatt, ellene jogerős végzéssel elrendelt csődeljárás** vagy egyéb, a megszüntetésére irányuló, jogszabályban meghatározott eljárás nincs folyamatban, valamint
- 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.** (Javasolt, hogy a kérelem benyújtása mellett készítsenek egy hivatalos levelet is, és azt is csatolják a kormányhivatal részére, és indokolják meg, hogy miért gondolják úgy, hogy ez a változás a veszélyhelyzettel összefügg és azt hitelt érdemlően bizonyítsák is pl. egy grafikonnal ábrázoljuk, hogy a megrendelések hogyan változtak, vagy a jövőben hogyan fognak csökkenni.)

Támogatás akkor nyújtható, ha a munkavállalónak az állami foglalkoztatási szerv által végleges határozattal visszakövetelt, támogatással összefüggő fizetési kötelezettsége nem áll fenn.



## A munkavállaló és a munkaadó a támogatás igénybevételével vállalja, hogy

- csökkentett munkaidőben, és
- 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 (vagyis kötelező)
  - konkrétumot nem fogalmaz meg a jogszabály
  - vagy a munkáltató tevékenységével összefüggő
  - vagy a munkaköri feladataihoz kapcsolódó fejlesztés
  - nem kell képzés keretében megvalósítani
  - fontos, hogy a két fél állapodjon meg erről, nevesíteni kell az időtartamban és mit is kell teljesítenie
  - ez nem a munkaidő része
- ha a csökkentett munkaidő a módosítás előtti munkaszerződés szerinti munkaidő felét nem haladja meg, a munkavállaló és a munkaadó egyéni fejlesztési időben állapodhatnak meg (tehát ez csak egy lehetőség).

## A munkaadó vállalja

- a **létszámtartási kötelezettséget** a támogatás időtartamára, valamint további egy hónapig, de csak azon munkavállalók után, akikre igénybe vette a támogatást
- hogy a támogatás ideje alatt a támogatott munkavállaló tekintetében **rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés elrendelésére nem kerül sor**, és
  - a munkaidőkeret nem azt jelenti, mint egy részmunkaidős munkavállaló pl. 6 órára csökkentett munkaidőben, ő nem dolgozhatna a munkaidőkeret szerint adott esetben 4 órát, vagy 8 órát, hiszen, ha a beosztás szerint vezényeljük őt több munkaidőre, az nem minősül rendkívüli munkaidőnek
  - figyelni kell arra is, hogy ne legyen a beosztástól eltérő munkavégzés munkaidő keret mellett sem
  - pihenőnapra sem rendelhetünk el nekik rendkívüli munkavégzést
- hogy, az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségén belül a támogatás feltételeit érintő **változást 2 munkanapon belül bejelenti** a kormányhivatalnak,
- hogy a támogatással együtt a munkabér összege a támogatás időtartama alatt eléri a munkavállaló alapbérét,
- azt, hogy az egyéni fejlesztési időre munkabért fizet.

## A munkavállaló a támogatás igénybevételekor vállalja, hogy

- a jövedelem kieséssel járó csökkentett munkaidőben történő munkavégzést,
  - ha a csökkentett munkaidő alatt a munkavállaló elhelyezkedik egy másik munkáltatónál (mert ezt nem tiltja semmi), de ha a veszélyhelyzet visszaáll és a munkavállaló munkaáttója, ahol ő részmunkaidőben került foglalkoztatásra visszaáll a normál menetre, és szeretné a munkaidejét 8 órára visszaemelni, nem mondhatja azt a munkavállaló, hogy ő azért nem fogja aláírni az erről szóló munkaszerződés-módosítást, mert ő már elhelyezkedett egy másik munkáltatónál



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

Megszűnik a támogatás,

- ha a munkavállaló és a munkaadó együttes nyilatkozatban kéri,
- ha a munkavállaló
  - munkaviszonya megszűnik,
  - a támogatással összefüggően valamely kötelezettségének nem tesz eleget, (pl. nem vesz részt az egyéni fejlesztésen)
- ha a munkaadó
  - a támogatásban részesülő munkavállaló tekintetében munkahelymegőrző, vagy munkahelyteremtő bérjellegű támogatásban részesül,
  - a támogatással összefüggően valamely kötelezettségének nem tesz eleget,
- ha a csökkentett munkaidő a támogatási időtartam alatt módosításra kerül,
- ha a támogatás a jogszabályban meghatározott feltételek hiányában nem lett volna megállapítható.

Mentesül a munkáltató a visszafizetési kötelezettség alól, ha igazolja, hogy a munkaviszony munkaadó jogutód nélküli megszűnése, a munkáltató azonnali hatályú felmondása, vagy a munkavállaló felmondása következtében szűnt meg.

## Támogatás összegének kiszámítása munkavállalónként

**Kérelem csökkentett munkaidős foglalkoztatás támogatásához**

Munkaadó neve <sup>1</sup>	Írja be a cég nevét	Telephely címe <sup>1</sup>	Írja be a címet
Adószáma <sup>2</sup>	Adószám	Ágazat, TEÁOR <sup>3</sup>	Ág: TEÁOR
Székhely címe <sup>2</sup>	Írja be a címet	KSH számjeli <sup>2</sup>	Számjeli
Levelezési címe <sup>2</sup>	Írja be a címet	Gazdálkodási forma <sup>2</sup>	Forma
Képvisező neve, telefonszáma, e-mail címe <sup>2</sup>	Név, tel., e-mail	Kapcsolattartó neve, telefonszáma, e-mail címe <sup>2</sup>	Név, tel., e-mail
Egyéni vállalkozó esetén pénzügyi és számviteli vezető pénzügyi vezető	Számszám és számviteli vezető pénzügyi vezető	Statistikai állományi létszám a kérelem napján; a kérelmező munkavállalók száma <sup>2</sup>	Statistikai állományi létszám kérelmező munkavállalók száma

Munkavállaló neve	Írja be a nevét	TAJ, születési hely, anyja neve,	Írja be TAJ számát, születési helyét, anyja nevét,
Születési név, dátum	Írja be a születési nevét, idejét	Telefon, e-mail cím	Telefonszám és e-mail
Lakóhely	Írja be a címet	Állampolgárság, úti okmány száma (ha nem magyar állampolgár)	Állampolgárság, úti okmányszám
Levelezési cím	Írja be a címet	Számszám és számviteli vezető neve VAGY Postai cím, amelyre a támogatást utalni kéri (ha azt nem bankszámlára kéri utalni)	Számszám és számviteli vezető pénzügyi vezető neve VAGY postai cím
Adóazonosító jel	Írja be az adóazonosítót		
Munkakör	Írja be a betöltött munkakört		

Kérelmet támogatás részletei (az utolsó két oszlopot a <a href="http://www.munka.hu">www.munka.hu</a> oldalon található számozási táblából vezesse át)					
Kérelmet benyújtásának napján hatályos nettó alapbér	Veszélyhelyzet kihirdetésekor érvényes munkaidő	Kérelmet beadásakor érvényes munkaidő	A támogatás igénybevétele ideje alatt érvényes munkaidő	Kisbővített munkaidőre járó nettó alapbér <sup>2</sup>	Támogatás összege (ft/hó) <sup>3</sup>

Támogatás igénylésének legkorábbi kezdő dátuma (hónap, nap)<sup>4</sup> 2020.....

A [www.munka.hu](http://www.munka.hu) oldalon található csökkentett munkaidős foglalkoztatás támogatás feltételeit tartalmazó hirdetményi megjelöltem, az abban foglaltakat elfogadom és a 105/2020 (IV.10) Korm. rend. feltételeinek megfelelek.

A munkavállaló kijelenti, hogy vele szemben az Aht. 48/B. § (1) bekezdése alapján összeférhetetlenség nem áll fenn.<sup>5</sup>

Munkaadó Igen  Nem  Munkavállaló Igen  Nem

Igen  Nem

Kelt: .....év .....hó.....nap.

a munkavállaló aláírása

a munkaadó cégsterű aláírása

FONTOS INFORMÁCIÓ! A támogatás nyújtásához minden munkavállalónak szükséges kitöltenie és benyújtania a [www.munka.hu](http://www.munka.hu) oldalon található munkaerőpiaci programba való belépésről szóló nyilatkozatot!

<sup>1</sup> Minden munkavállaló esetében kitöltendő.  
<sup>2</sup> Több munkavállaló esetén csak egyszer szükséges megadni.  
<sup>3</sup> A [www.munka.hu](http://www.munka.hu) oldalon található kitöltési segédlet által kiszámolt összeg.  
<sup>4</sup> A támogatás időtartama 3 hónap, kezdő dátuma nem lehet korábbi a kérelem benyújtásának időpontjánál.  
<sup>5</sup> Amennyiben fenn áll, a [www.munka.hu](http://www.munka.hu) oldalon található összeférhetetlenségi nyilatkozatot csatolni szükséges.

Munkakör esetén figyelni kell a FEOR számokat, az azokhoz kapcsolódó munkakör megnevezéseket szükséges beírni.

Fontos, hogy meghatározzuk, mikor fogjuk beadni a kérelmet, mennyi a munkavállaló nettó alapbére. A munkaidőre vonatkozóan – a kitöltési segédlet alapján – a veszélyhelyzet kihirdetésének (2020.03.11.) időpontjában fennálló munkaidőt (pl. napi 8 óra) szükséges beírni, ezen felül a kérelem benyújtásakor érvényes munkaidőt is fel kell tüntetni.

Pl. május 6-án beadtuk a kérelmet, ekkor X Ft volt az alapbére, a veszélyhelyzet kihirdetésekor napi 8 órás munkaidőben dolgozott, a kérelem benyújtásakor még mindig 8 órás volt. Május 11-étől szeretnénk igénybe venni a támogatást, amikortól él a csökkentett munkaidő. Két lehetőség van: vagy készítének munkaszerződés-módosítást, vagy nem. Ez utóbbi esetben, abban a pillanatban, hogy megérkezik a határozat, akkor a kért időponttól

(példánkban május 11-étől) érvényessé válik a csökkentett munkaidőre szóló megállapodás, és szerződés-módosításnak tekintendő.

fontos, hogy minkét fél ismerje meg a támogatás feltételrendszerét, erről nyilatkozniuk is kell.

Az NFSZ honlapján található egy számolásra használható segéd tábla, amelynek egyetlen problémája, hogy csak egy főre alkalmazható abban a formában, amely nagyobb létszám esetén időigényes, így érdemes ennek alapján egy saját excel táblát készíteni.

Kérelem benyújtásának napján hatályos nettó alpbér	A veszélyhelyzet kihirdetésekor érvényes munkaidő	A kérelem beadásakor érvényes munkaidő	A támogatás igénybevétele ideje alatt érvényes munkaidő	Kieső idő arány	Kieső munkaidőre járó nettó alpbér	Figyelembe vehető kieső munkabér	Támogatás összege*
199 000	8	8	6	25%	49 750	49 750	34 825
175 600	8	8	6	25%	43 900	43 900	30 730
158 000	8	8	4	50%	79 000	79 000	55 300
257 500	8	8	6	25%	64 375	53 533	37 473
228 200	8	8	6	25%	57 050	53 533	37 473
234 100	8	8	4	50%	117 050	107 065	74 946

- $199.000 * 25 \% = 49.750 * 70 \% = 34.825$  Ft
- $234.100 * 50 \% = 117.050 * 70 \% = 81.935$  Ft, de a felső korlát miatt 74.946 Ft
- A támogatás felső korlátjának kiszámítása:  $161.000 \text{ Ft} * 2 * 66,5 \% = 214.130 * (50 \% \text{ vagy } 25 \%) * 70 \% = \text{támogatás összege}$

Ha a nettó alpbérből kiszámított adható támogatás meghaladja a jogszabályi felső korlátot, akkor a segéd tábla automatikusan a maximális összeggel számol.

### Támogatás igénybevételehez kapcsolódó dokumentumok

- Kérelem
- Számolási tábla
- Tájékoztató támogatásról
- Nyilatkozat a munkaerőpiaci programba történő belépésről (mivel ez uniós támogatás is)
  - mindenkinek kötelező
  - körlevél funkcióval érdemes előre elkészíteni az adatfeltöltést
- Tájékoztató az elektronikus ügyintézésről
- Nyilatkozat az összeférhetetlenségről
  - ha valamely munkavállalónál nem áll fenn az összeférhetetlenség, akkor alapvetően nem kell a nyilatkozatot kitölteni
  - itt arra kell figyelni, hogy nemlegesen van feltéve a kérdés
  - akinél fennáll az összeférhetetlenség, nem feltétlenül jelenti azt, hogy nem lesz a támogatásra jogosult, csak ki kell töltenie ezt a nyilatkozatot
- Kimutatás a döntéshozókról, döntéselőkészítőkről
- Hirdetmény

## KÉRDÉSEK

- Igazolatlan távollét esetén is jár a támogatás?
  - Igen. Nem nevesíti a Kormányrendelet, de ugyanúgy kell elbírálni, mint az olyan klasszikus távollétet, mint a keresőképtelenség, szabadság, csak adott helyzetben a munkavállaló úgy volt távol, hogy a távollétét nem tudja igazolni. A Kormányrendelet kizárólag a fizetés nélküli szabadságot nevesíti.
- A korábban igényelt és elnyert munkahelyteremtő támogatásnál a fenntartási időszak beleszámít-e?
  - Vélhetően igen, de egy kérdést érdemes feltenni ezzel kapcsolatban a Kormányhivatal felé, megnevezve a konkrét támogatást, és hogy ütközik-e a kétféle támogatás igénybevétele.
- Csökkentett munkaidős támogatás elszámolás mi a módja? Melyek a havi elszámolás dokumentumai? A támogatás szerint havonta dolgozóként csak a jelenléti ívet és az elszámoló lapot kell benyújtani. Ez valóban így van?
  - A határozatban foglaltak alapján igen, de a Kormányrendelet maga nem rendelkezik erről. Minden hónap 5-éig szükséges ezeket eljuttatni a Kormányhivatal részére. Az elszámolólapot sablonként csatolja a Kormányhivatal.
  - Itt még felmerülhet az egyéni fejlesztési idő nyilvántartása. Mivel ez munkaidőn túli fejlesztés, más a jogcím, így javasolt, hogy különítsük el, mert erre külön díjazást fogunk fizetni. A Kormányrendelet munkabért nevesít (kérdés, hogy ezt a munkáltató alaphérnek vagy távolléti díjnak határozza meg, ez utóbbi a munkavállaló szempontjából kedvezőbb). Alapvetően minden legyen dokumentálva, amiben a két fél megállapodott.
  - Hatósági ellenőrzés keretében mindent be kell tudni mutatni. Ami a rendszerben van, az egyezzen meg a papír alapú dokumentációval.
  - Az egyéni fejlesztést a ledolgozott időtől elkülönítetten kell feladni és igazolni is.
- Munkanapok/Ledolgozott napok számához beírhatjuk a 20/20-at, annak ellenére, hogy a munkaidőkeret miatt a ledolgozott nap kevesebb, de az óraszám megvan?
  - Ez attól függ, hogy az adott munkavállaló órabéres, vagy havibéres munkavállaló-e.
  - Alapvetően nincs elvárás arra vonatkozóan, hogy az egyéni fejlesztéseket naponta bonyolítsuk le a munkavállalók részére. Lehet ezeket tömbösíteni is. Pl. ha valaki munkaidőkeretben van foglalkoztatva és 8 órától 4 órára csökkentettük a munkaidejét, arra kell figyelni, hogy azokat a plusz időket, amiket a munkaszerződése szerinti óraszámához képest többet foglalkoztatom, valamikor vissza kell, hogy adjam. Lehet azt csinálni bizonyos esetben, hogy péntekre pihenőnapot írok ki neki. Az egyéni fejlesztési időre vonatkozóan is hasonlóan meg lehet ezt tenni, mint egy képzésen való részvételt: pl. 20 napból csak 15 napot dolgozott, akkor a ledolgozott idő 15 nap, és itt lényeges, hogy órabéres vagy havibéres, mert (15x munkaszerződés szerinti óraszám, vagy a ledolgozott óraszámot veszem figyelembe, hogy ha valahol van munkaidőkeretben való foglalkoztatás). Egy dologra nagyon kell figyelni: ha valaki órabéres, akkor ő függetlenül attól,

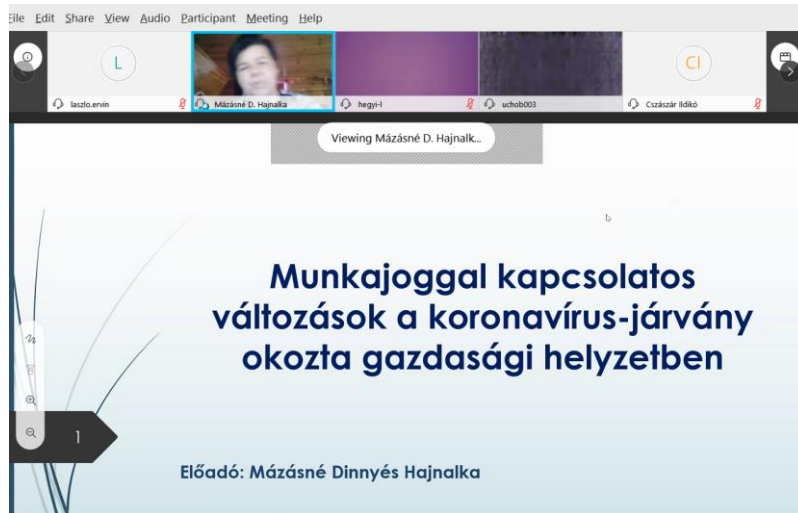
hogy ő az adott hónapban munkaidőkeret alkalmazása mellett mennyit dolgozott, neki az általános munkarend szerinti paoknak megfelelő munkaszerződés szerinti óraszámot kell, hogy kifizesse a munkáltató minden hónapban. Majd a munkaidőkereben tudja megnézni, hogy az adott dolgozó többet dolgozott-e adott keretben, mint amit az általános munkarend szerint előírtak az adott munkavállalónak, vagy kevesebbet. Az Mt. leírja ezeket az eseteket, hogy hogyan is kell elszámolni.

- Fontos: az egyéni fejlesztési idő nem ledolgozott óra vagy nap!



## MUNKAJOGGAL KAPCSOLATOS VÁLTOZÁSOK A KORONAVÍRUS-JÁRVÁNY OKOZTA GAZDASÁGI HELYZETBEN

Azok a munkajogi intézkedések kerülnek bemutatásra, amelyeket a veszélyhelyzet ideje alatt, egy meghatározott időre kedvezőbbé tett a Kormány.



Született egy **47/2020. (III.18.) Kormányrendelet**, mely szerint

- az Mt.-t a **veszélyhelyzet** (kihirdetve 2020.03.11-én) **megszűnését követő 30 napig** azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy
  - o a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást az Mt. 97. § (5) bekezdése szerinti közlési szabályoktól eltérően is módosíthatja,
  - o a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti,
  - o a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzése érdekében a szükséges és indokolt intézkedéseket megteheti
    - ezt azt jelenti, hogy adott esetben megkérdezhetette a munkavállalóit arról, hogy ő, vagy a rokonai stb. volt-e külföldön, van-e fertőzött a környezetében, stb., amelyről nyilatkozathatna

A fenti rendelkezésektől eltérő kollektív szerződéses rendelkezéseket e rendelet hatályának tartama alatt alkalmazni nem lehet.

A munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhetnek. De nem minden esetben! Pl. ha az van a megállapodásban, hogy a műszakpótlék az átmeneti időszakra 30% helyett 10%, erről nem lehet megállapodni! Azokban az esetekben lehet, amikor pl. távmunkavégzésről, otthoni munkavégzésről vagy a szabadság kiadásáról beszélhetünk.

A **104/2020. (IV.10.) Kormányrendelet** kiegészíti, „finomítja” a 47/2020. (III.18.) Kormányrendeletet, azzal, hogy 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.



A **120/2020. (IV. 16.) Kormányrendelet** tartalmazza a honvédelmi szervezetek személyi állományára a veszélyhelyzet ideje alatt alkalmazandó egyes eltérő szabályait. Ezeket most külön nem érintjük.

Az általános magatartási követelményeknek meg kell felelni. Sok volt, és most is sok a bizonytalanság a cégeknél, és hoztak olyan intézkedéseket, amelyeket nem tehetett volna.

A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során

- a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni,
- kölcsönösen együtt kell működni,
- és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.

A felek kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni. Ha valamely munkavállaló pl. közeli hozzátartozója karanténba került, arról köteles tájékoztatni a munkáltatóját.

Tilos a joggal való visszaélés!

A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt és a munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit, jó hírnevét veszélyeztetné.

A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni.

Ezen túlmenően nem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására.

Nézzük meg, mire volt lehetősége a munkáltatóknak a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás területén.

A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő

- munkakörben,
- munkahelyen vagy
- más munkáltatónál foglalkoztatni.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a 44 beosztás szerinti munkanapot vagy 352 órát nem haladhatja meg. Figyelni kell arra, hogy ha valakinek év közben kezdődött a munkaviszonya, vagy részmunkaidős, akkor arányosítani szükséges.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell. Ez egy egyoldalú rendelkezés a munkáltató részéről.

A felek megállapodhatnak abban, hogy nem munkaszerződést módosítanak, hanem egy meghatározott időtartamban (ami lehet több, mint 44 munkanap) más munkakörben, munkáltatónál vagy munkahelyen kerülnek foglalkoztatásra. **De a külön megállapodás**

**csak a veszélyhelyzet megszűnését követő 30 napig szólhat.** Átmeneti rendelkezésről van szó.

## **Távmunkavégzés és otthoni munkavégzés**

Ezek sok cégnél hasznosak, de nem mindenki tud ezzel élni, főként, ahol gyártósor mellett dolgoznak.

A kettő között az az alapvető különbség, hogy az otthoni munkavégzés általában a munkavállaló kérelmére, vagy két fél közötti megállapodáson alapul, és kimondottan a munkavállaló állandó vagy tartózkodási lakhelyén történik. A távmunkavégzésnél a felek megállapodása alapján munkaszerződést kötnek, és abban határozzák meg a feltételrendszerét is. Közel se biztos, hogy a munkavégzés helye a munkavállaló lakhelye.

Az Mt. továbbra is fenntartja azt a szabályt, hogy távmunkavégzésről alapvetően azoknál lehet szó, akiknek a munkaköri feladatai a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.

A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.

A munkáltató - a 46. §-ban foglaltakon túlmenően - tájékoztatja a munkavállalót

- a munkáltató általi ellenőrzés,
- a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá
- arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.

A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.

A munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

Eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen.

**A munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti a veszélyhelyzet megszűnését követő 30 napig.**

Az alábbi rendelkezések nem változtak, azokat ugyanúgy kell alkalmazni, mint eddig.

**Munkaidő** a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.

**Előkészítő vagy befejező tevékenység** minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni.

**Nem munkaidő** a munkaközi szünet (kivéve a készenléti jellegű munkakört), a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.

### **Munkáltató tevékenysége**

Sok cég a különböző támogatások igénybevétele miatt, illetve, hogy kihasználjanak minden lehetőséget most foglalkozott igazán azzal, hogy milyen lehetőségei vannak azzal, hogy az adott munkavállalót milyen munkaidő beosztás mellett foglalkoztathatja. A legtöbben vagy elszámolási időszakot, vagy munkaidőkeretet vezetett be ebben az időszakban, függetlenül attól, hogy korábban általános munkarendben foglalkoztatta a munkavállalókat. Munkaidőkeretben viszont lehetőség van arra, hogy pihenőidőt ír ki egész hónapra, és majd a munkaidőkeret valamely másik hónapjában ledolgozzák azokat a munkaidőket, amelyet adott esetben pihenőnapon töltött.

Sok esetben azt látja az előadó, hogy olykor a munkavállaló nincs azzal tisztában, hogy milyen munkarendben dolgozik, kicsit keveredik a munkáltató tevékenysége és alapvetően az alkalmazott munkarend stb., ezért az alábbiakban szemléltetjük ezeket.

A munkáltató tevékenysége **megszakítás nélküli**, ha naptári naponként 6 órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, **vagy** a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható.

**Több műszakos**, ha tartama hetente eléri a 80 órát.

**Az év minden napján működő** (csak munkakör is lehet, pl. vagyoni védelem), ha a tevékenység igénybevételére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján, vagy baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyoni védelem érdekében kerül sor.

**Idényjellegű**, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik.

### **Munkaidőkeret**

A munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidőkeretben is meghatározhatja. Ha adott esetben május hónapban van 20 munkanap, és ezt megszorozzuk az szerződése szerinti napi munkaidővel, ezt ledolgozhatja munkaidőkeretben 10 nap alatt is. Vagy megteheti azt, hogy az adott hónapban nem dolgozik, és a másik hónapban dolgozza le. Fontos, hogy ez nem a felek megállapodásától függ, hanem ez egy egyoldalú döntés a munkáltató részéről, tájékoztatási kötelezettség mellett.

A munkaidőkeretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni.

A teljesítendő munkaidő meghatározásakor a távollét tartamát (szabadság, betegség, igazolatlan) figyelmen kívül kell hagyni vagy az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni.

A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.

A munkaidőkeret tartama legfeljebb 4 hónap. A munkaidőkeret tartama legfeljebb 6 hónap a megszakítás nélküli, a több műszakos, valamint a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében. A kollektív szerződés esetén legfeljebb 36 hónap lehet.

**A munkáltató legfeljebb 24 havi munkaidőkeretet rendelhet el, vagy a korábban elrendelt munkaidőkeretet 24 havi időtartamra hosszabbíthatja meg.** Ez az, ami változott.

### **A munkaidő-beosztás szabályai**

A munkaidő munkaidőkeret hiányában úgy is beosztható, hogy a munkavállaló a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével megállapított heti munkaidőt a munkáltató által meghatározott hosszabb, az érintett héttel kezdődő időtartam (elszámolási időszak) alatt teljesítse.

A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje - a részmunkaidőt kivéve - **4 óránál rövidebb nem lehet.**

A munkavállaló beosztás szerinti

- napi munkaideje legfeljebb 12 óra,
- heti munkaideje legfeljebb 48 óra lehet.

A készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetén - a felek írásbeli megállapodása alapján - a munkavállaló beosztás szerinti

- napi munkaideje legfeljebb 24 óra,
- heti munkaideje legfeljebb 72 óra lehet.

A megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidőkeret elrendelése esetén a munkaidőkeret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja.

A munkaidő-beosztás szabályait, a munkarendet alapvetően a munkáltató állapítja meg.

A munkáltató a munkaidő beosztásának jogát a munkavállaló számára írásban átengedheti (**kötetlen munkarend**). Ha a feleknek nincs megállapodása, akkor távmunkavégzésnél alapvetően kötetlen munkavégzésről beszélünk. Ez a vezetői munkakörökben jellemző. Sem

a munkavállaló, sem a munkáltató nem vezet munkaidő nyilvántartást, csak arról, hogy mikor volt szabadságon.

**Általános munkarend:** a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztja be. Az is általános munkarendnek minősül, ha valaki egy adott műszakban 14:00-20:00-ig dolgozik 5 napon keresztül és a szombat-vasárnapja biztosan pihenőnap.

A munkaidő **munkaidőkeret** vagy **elszámolási időszak** alkalmazása esetén egyenlőtlenül osztható be (Fiatal munkavállalót kivéve).

A munkáltató a **munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 168 órával korábban írásban közli.** A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a beosztás szerinti **napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 96 órával korábban módosíthatja.**

A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja.

**A 96 órás előzetes közlési korlát kerül felfüggesztésre a veszélyhelyzet megszűnését követő 30 napig tartó időszakra.** De fontos, hogy ezzel ne éljen vissza a munkáltató és ne tartsák bizonytalanságban a munkavállalókat!

### **A munkaközi szünet**

Ebben nincs eltérő szabályozás a veszélyhelyzet miatt, de fontos figyelni rá.

A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő tartama

- a 6 órát meghaladja, 20 perc,
- a 9 órát meghaladja, további 25 perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

A felek megállapodása vagy kollektív szerződés a munkavállalók számára legfeljebb 60 perc munkaközi szünetet biztosíthat.

A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával, és legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni.

A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni. Ebben az esetben a fentiekől eltérhet, de az elsőként kiadott részletnek legalább húsz perc tartamúnak kell lennie.

### **A napi pihenőidő**

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

A napi pihenőidő időtartama legalább nyolc óra

- az osztott munkaidőben,
- a megszakítás nélküli,
- a több műszakos vagy

- az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló esetében.

A napi pihenőidő, ha az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, tizenegy óra helyett legalább tíz, a nyolc óra alkalmazásakor legalább hét óra.

A nyolc óra alkalmazása esetén a két egymást követően beosztott napi pihenőidők együttes tartama legalább huszonkét óra.

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

### **A heti pihenőnap, heti pihenőidő**

Hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani. A heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.

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

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén

- a megszakítás nélküli,
- a több műszakos,
- az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani.

Havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.

A munkavállalót - a heti pihenőnapok helyett - hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg.

A munkavállaló számára a heti pihenőidőt havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén negyvennyolc óra heti pihenőidő helyett a munkavállalónak hetenként legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló (havonta egy vasárnap!) megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. A munkavállalónak a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell biztosítani.

### **Szabadság kiadása**

Sok munkáltató a veszélyhelyzet kihirdetését követően – ha nem tudott munkát biztosítani – szabadságra küldte a kollégákat.

A szabadságot - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató adja ki.

A munkáltató évente 7 munkanap szabadságot - a munkaviszony első három hónapját kivéve - legfeljebb 2 részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább 15 nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie. Itt nagy szerepe van az együttműködésnek a két fél között.

A szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább 14 egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól.

A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt 15 nappal közölni kell.

A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.

A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett kiadni, az ok megszűnésétől számított 60 napon belül ki kell adni.

A munkáltató - a felek naptári évre kötött megállapodása alapján - az életkor után járó pótszabadságot az esedékesség évét követő év végéig adja ki.

A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

- a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,
- a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja.

A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni.

A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot.

A szabadságot munkanapban, vagy a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező óraszámban kell nyilvántartani.

A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani.

**A munkavállaló és a munkáltató a fenti rendelkezésektől külön megállapodásban eltérhetnek a veszélyhelyzet megszűnését követő 30 napig.**

### **Fizetés nélküli szabadság és állásidő**

Nagy cégeknél lehetett hallani, hogy „elküldték a munkavállalókat fizetés nélküli szabadságra”. De **a munkáltató fizetés nélküli szabadságot továbbra sem rendelhet el.**



Igénybevételére a munkavállaló kérelme alapján vagy közös megállapodás megkötésével kerülhet sor.

**A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget - az elháríthatatlan külső okot kivéve - alapbér illeti meg.** Ha nem a munkáltatón múlik, hogy nem tud munkát adni a munkavállalóknak (pl. mozi vagy színház látogatásának betiltása miatt), akkor az állásidőre a munkavállalónak nem kell alapbért fizetni. De ha nem ez a körülmény áll fenn, azt kimondani, hogy minden foglalkoztató esetén elháríthatatlan külső okot jelent a veszélyhelyzet kihirdetése, nem állja meg a helyét! Így felül kell vizsgálni az alapbér fizetését az állásidő idejére.

**A munkavállalót az alapbérén felül bérpótlék is megilleti,** ha a munkaidő-beosztása alapján bérpótlékre lett volna jogosult.

**Amennyiben a felek megállapodása alapján mentesül munkavállaló a munkavégzési kötelezettsége alól, akkor a munkavállalót megállapodásuk szerint illeti meg a díjazás.**

## KÉRDÉSEK

- Munkaidőkeret alkalmazása esetén hogyan történik a táppénz elszámolása (pl. 4 órás munkavállaló egyik héten 8 órában dolgozik, másik héten nem dolgozik.)?
  - Alapvetően azt kell megnézni, hogy ha valaki pl. csökkentett munkaidőben kerül foglalkoztatásra, lehetőség van munkaidőkeretben arra, ahogy a kérdező is írta, két hétből az egyik héten minden nap 8 órát, a másik héten nem dolgozik. Ha az adott munkavállaló keresőképtelensége akkor kezdődik, amikor ő otthon pihenőnapon van, erre az időszakra írják rá a keresőképtelenséget igazoló papírra, hogy alapvetően a munkavállaló munkabérrel van ellátva, és erre az időszakra ő pihenőnapon van, tehát tudjuk, hogy távol van, de nem azért, mert keresőképtelen, hanem mert a pihenőnapját töltötte (és mondjuk akkor történt vele valami). Ha azt csinálnánk, hogy a keresőképtelenséget számolnánk el neki, táppénzt vagy betegszabadságot, akkor a plusz órákat, amit ő előző héten ledolgozott, akkor azt a munkáltató a munkaidőkeretben ki kell, hogy fizesse túlóráként.