

Covid-19

Munkajog

Tisztelt Ügyfeleink!

A koronavírus-járvány miatt elrendelt veszélyhelyzettel kapcsolatos korábbi hírlevelünket követően a jelen összeállításunkban összefoglaljuk az időközben hatályba lépett, munkajogi relevanciával rendelkező jogszabályok lényegi elemeit. Hírlevelünk nem minősül egy adott konkrét ügyre vonatkozó jogi tanácsadásnak, hiszen az egyes munkáltatók és munkavállalókra adott esetben további részletszabályok is alkalmazandók, illetve egyéb körülményeket is mérlegelni szükséges. Kérjük, hogy a jelen összeállításunkat e szempontokat is mérlegelve kezeljék.

I. ÖSSZEGRÉS

A Magyarország Kormánya által bejelentett Gazdaságvédelmi Akcióterv keretén belül elfogadott kormányrendeletek alapján lényegesen hosszabb lett a munkáltató által egyoldalúan elrendelhető munkaidőkeret felső határa. A járványügyi veszélyhelyzet miatt új jogintézményként bevetésre került a csökkentett munkaidős foglalkoztatás (ez nem azonos a részmunkaidővel), amelynek lényege, hogy azon munkáltatók esetén, amelyek átmenetileg nehezebb helyzetbe kerültek, és nem tudnak foglalkoztatási kötelezettségüknek eleget tenni, úgy a meghatározott feltételek fennállása esetén az állam támogatást nyújt a kieső időre fizetendő munkabér megfizetésére.

II. MUNKAI DŐKERET

A korábbi hírlevelünkben bemutatott munkajogi változásokon túl a munka törvénykönyvét (Mt.) azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munkáltató egyoldalúan legfeljebb 24 havi munkaidőkeretet rendelhet el. (Korábban ennek időtartama alapvetően 4 hónap, bizonyos feltételek fennállás esetén 6 hónap volt.) A fenti szabály hatálybalépése előtt elrendelt munkaidőkeret 24 hónapra meghosszabbítható. Az Mt.-nek napi munkaidő beosztására, a napi pihenőidőre, heti pihenőnapra és heti pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseitől főszabály szerint nem lehet eltérni. Kivétel a belföldi és nemzetközi közúti személyszállításban és áru fuvarozásban,

vasúti személyszállításban és vasúti árufuvarozásban foglalkoztatott munkavállalók esete, ahol az Mt.-ben foglalt, eltérést biztosító szabályok továbbra is alkalmazhatók. Azon munkáltatók esetén, amelyek kollektív szerződés hatálya alá tartoznak, a kollektív szerződésnek a kormányrendelettel ellentétes rendelkezéseit nem lehet alkalmazni. A járványügyi veszélyhelyzet esetleges megszűnése nem érinti a 24 hónapra elrendelt munkaidő-keret alkalmazását.

III. CSÖKKENTETT MUNKAI DŐS FOGLALKOZTATÁS ÉS AZ EZZEL KAPCSOLATBAN NYÚJTANDÓ ÁLLAMI TÁMOGATÁS

Az alábbiakban a 105/2020. (IV. 10.) Kormányrendelet legfontosabb szabályait mutatjuk be, a jelenleg hatályos szöveg szerint. (Az eredeti szabályok időközben lényegesen módosultak.)

A csökkentett munkaidő fogalma

Csökkentett munkaidőnek minősül, ha a felek a veszélyhelyzet kihirdetését követően – arra tekintettel – legalább 15%-kal, legfeljebb 75%-kal csökkentik a 3 három hónap átlaga alapján számított munkaidőt. A csökkentett napi munkaidő tehát napi minimum 2 óra, maximum 6,8 óra munkavégzést jelent.

Az állami támogatás igénybe vételének feltételei

A támogatás akkor nyújtható, ha

- a) a munkavállaló
 - a. nem részesül ugyanazon munkaviszony kapcsán a részmunkaidőben történő foglalkoztatásához szükséges egyéb támogatásban,
 - b. a munkáltatónál a munkaviszonya legalább a veszélyhelyzet kihirdetésének napjától (2020. március 11.) fogva fennáll,
 - c. nem tölti felmondási idejét; és
- b) a munkáltató
 - a. a vele együttes kérelmet benyújtó munkavállalót csökkentett munkaidőben foglalkoztatja (ideértve a távmunkát, az otthoni munkavégzést, a munkaidő-keretet is) a munkavállalói létszám csökkentésének megelőzése érdekében,
 - b. legalább hat hónapja működik,
 - c. nem részesül a K+F tevékenységet végző munkavállalók foglalkoztatás esetére nyújtható külön veszélyhelyzeti támogatásban vagy uniós forrásból finanszírozott munkahelymegőrző vagy –teremtő bérjellegű támogatásban.

A munkáltató és a munkavállaló a támogatás igénybe vételével vállalják, hogy a munkavállaló a támogatás időtartamára csökkentett munkaidőben végez munkát. Ha a csökkentett munkaidő a módosítás előtti munkaszerződés szerinti munkaidő felét meghaladja, a felek kötelesek a csökkentett munkaidőn túl egyéni fejlesztési időben is megállapodni.

A munkáltató a támogatás igénybe vételének időtartama és további egy hónapig nem szüntetheti meg a munkavállaló munkaviszonyát. A munkáltató a támogatás idejére a támogatott munkavállaló tekintetében túlórákat nem rendelhet el.

A munkáltatónak igazolnia kell a támogatás igénybe vétele érdekében, hogy megfelel a rendezett munkaügyi kapcsolatok feltételeinek. A munkáltatónak emellett be kell mutatnia, 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.

A kérelmek benyújtása és elbírálása

A kérelmek elbírálása és a támogatás folyósítása a fővárosi és megyei kormányhivatalok hatáskörébe tartozik. A kérelmet a munkáltatónak és a munkavállalónak együttesen kell benyújtania, formanyomtatványon, elektronikus úton. A kormányhivatal 8 napon belül dönt kérelemről, engedélyezi a támogatás nyújtását vagy elutasítja azt. A kormányhivatal döntése ellen jogorvoslatnak nincs helye, és bíróság előtt sem támadható meg. Elutasítás esetén egy alkalommal újra benyújtható a kérelem.

A munkaszerződések módosítása

A feleknek a kérelem benyújtása esetén nem szükséges külön módosítaniuk a munkaszerződést, a támogatás engedélyezése esetén a munkaszerződés a kormányrendelet erejénél fogva módosul a kormányhivatal határozata szerint.

Visszafizetési kötelezettség

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

A munkáltató 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. Kivétel e szabály alól, ha a munkáltató jogutód nélkül megszűnik, a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát azonnali hatállyal megszünteti, vagy a munkavállaló felmond.

A támogatás mértéke

A támogatás a kérelem benyújtását követő időszakra állapítható meg, hónapokban, maximum három hónap időtartamra.

A támogatás mértéke a nettó alapbér kieső munkaidőre járó arányos részének 70% százaléka. A támogatás összegének meghatározásakor a figyelembe vehető nettó alapbér nem haladhatja meg a nettó minimálbér kétszeresét.

Például ha a munkavállalónak bruttó 300.000,- Ft az alapbére, ebből le kell vonni a 15% szja-t, a 10% nyugdíjjárulékot, a 7% egészségbiztosítási járulékot és 1,5% munkaerő-piaci járulékot, így nettó havi alapbér 199.500,- Ft. Ha a munkavállaló munkaideje a csökkentett munkaidő miatt 50%-kal csökken, akkor a támogatás mértéke az erre az időszakra eső alapbér 70%-a, azaz 69.825,- Ft. A munkavállaló alapbére a fenti példa szerint így átmenetileg 169.575,- Ft lesz. A támogatás adómentes.

Ha a munkavállaló fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe, erre az időre nem folyósítható a részére támogatás.

* * * *

Jelen rendkívüli tájékoztatónk bevezetőjében foglaltakra tekintettel, ezúton erősítjük meg, hogy mindezeket, illetve tanácsadásunkat az egyes speciális helyzetekre figyelemmel, az egyedi munkaszerződések, illetve adott esetben a kollektív szerződés, üzemi megállapodás teljes körű ismeretében tudjuk megfelelő módon biztosítani ügyfeleink számára. Természetesen bármilyen felmerülő kérdés, illetve megkeresés esetén továbbra is állunk ügyfeleink rendelkezésére, irodánk munkatársai továbbra is zavartalanul ellátják feladataikat.

Dr. Polauf Tamás tamas.polauf@cerhahempel.hu +36 20 381 3609
Dr. Novák Tamás tamas.novak@cerhahempel.hu + 36 30 521 3464