



A TARTALOMBÓL:

- ☐ **Minimálbér-emelési támogatás: 2013. május 31-ig még lehet pályázni**
- ☐ **Munkajog: változik a távolléti díj számítása és a szabadság kiadásának szabályai**

E egyéni vállalkozókat érintő információk

M magánszemélyeket érintő információk

T társas vállalkozásokat (Bt., Kft.) érintő információk

!!! különösen fontos információk, pl. törvény által előírt kötelezettségek

MINIMÁLBÉR-EMELÉSI TÁMOGATÁS:

T E

2013. MÁJUS 31-IG MÉG LEHET PÁLYÁZNI

A kormány és az érdekképviseleti szervezetek megállapodása értelmében 11, nehéz helyzetben lévő ágazatban van lehetőség 2013. első félévében támogatást igényelni a minimálbér- és a szakmunkás minimálbér-emelés által okozott többlet bérköltség és arra eső járulékköltség megtérítésére.

Támogatást az a vállalkozás igényelhet, amely a 2012. december 31. napjától 2013. június 30. napjáig terjedő időtartam alatt fő tevékenysége szerint a 103/2013. (IV. 5.) Kormányrendelet 1. mellékletben felsorolt ágazatokban működött, illetve működik.

E 11 kiemelt ágazat TEÁOR 2008 szerint a következő:

- 10 Élelmiszergyártás
- 13 Textília gyártása
- 14 Ruházati termékek gyártása
- 15 Bőr, bőrtermék, lábbeli gyártása
- 16 Fafeldolgozás (kivéve: bútor), fonottáru gyártása
- 31 Bútorgyártás
- 41 Épületek építése
- 43 Speciális szaképítés
- 47 Kiskereskedelem (kivéve: gépjármű, motorkerékpár)
- 55 Szálláshely-szolgáltatás
- 56 Vendéglátás

A támogatási kérelmek benyújtási határideje május 31-e. A kérelmeket a fővárosi/megyei kormányhivatal munkaügyi központjához elektronikus formában, illetőleg postai vagy személyes úton lehet benyújtani. Postai vagy személyes úton történő benyújtás esetén is vannak azonban olyan dokumentumok, amelyeket elektronikus formában szükséges csatolni.

A munkaügyi központ az egyszegű támogatás megítéléséről a kérelem beérkezésétől számított 21 napon belül dönt, sikeres döntés esetén a támogatásban részesülő vállalkozással ún. hatósági szerződést köt. A kiutalt támogatás felhasználásáról 2013. augusztus 31-ig köteles a munkáltató elszámolást készíteni és a folyósító szervnek megküldeni. A folyósított támogatás de minimis támogatásnak minősül.

A támogatás mértéke munkavállalónként nem haladhatja meg a kötelező bérminimum 2012. december 31-én és 2013. január 1-én hatályos összege közötti különbözet (minimálbérnél: 5.000,- Ft/hó, legalább középfokú végzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatottak utáni bérminimumnál: 6.000,- Ft/hó), valamint az erre a különbözetre számított –az elszámolt, tényleges kedvezményekkel csökkentett– SZOCHO és szakképzési hozzájárulás együttes összegének 2013. január 1-jétől 2013. június 30-ig számított időtartamra járó összegét. A kisvállalati adóalany munkáltató esetében a támogatás mértékének megállapításánál a SZOCHO és a szakképzési hozzájárulás helyett a kisvállalati adót kell figyelembe venni.

A támogatás olyan munkavállaló után igényelhető:

- a) aki a munkáltatóval 2012. december 31-én és a 2013. január 1-jétől 2013. június 30-ig terjedő időtartam egészében, vagy annak egy részében munkaviszonyban állt, illetve áll, és a munkáltató statisztikai állományi létszámába tartozott, illetve tartozik, és
- b) aki 2012. december 31-ei állapot szerinti alapbére nem érte el a 2013. január 1-jétől hatályos, az általa betöltött munkakör alapján rá irányadó kötelező bérminimum összegét, és
- c) akinek alapbérére 2013. január 1-jétől a munkáltató legalább ettől az időponttól hatályos, a betöltött

munkaköre alapján rá irányadó kötelező bérminimum összegében állapította meg.

Előzőektől eltérően támogatás olyan munkavállaló után is igényelhető, aki a munkáltatóval 2012. december 31-én nem állt munkaviszonyban, de akivel a munkáltató ezt az időpontot követően a fentiekben meghatározott munkavállaló munkaviszonyának megszűnése miatt megüresedő munkakör betöltésére, vagy tartós távolléte miatti helyettesítés céljából létesít munkaviszonyt.

A támogatási igény kiszámításánál a 2013. január 1-től a támogatás iránti kérelem benyújtásáig terjedő időszakban csak azt az időtartamot lehet figyelembe venni, amely alatt a fentieknek megfelelő munkavállaló munkaviszonya fennállt, és a munkavállaló a munkáltató statisztikai állományi létszámába beletartozott.

A támogatási igény kiszámításánál a kérelem benyújtásától 2013. június 30-ig terjedő időszakban azokat az időtartamokat lehet figyelembe venni, amely alatt:

- a munkáltató ismeretei szerint a munkavállaló munkaviszonya fennáll, és a munkavállaló a munkáltató statisztikai állományi létszámába tartozik,
- a munkavállaló munkaviszonya már nem áll fenn, vagy várhatóan nem fog fennállni, de a munkáltató vállalja, hogy a munkavállaló munkakörét munkaviszony létesítésével be fogja tölteni, továbbá, ha várható tartós távollét miatt helyettesítés céljából munkaviszonyt kíván létesíteni.

Nem igényelhető támogatás:

- az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló jogviszonyban foglalkoztatott munkavállaló után, valamint
- olyan munkavállaló után, akinek foglalkoztatásához a munkáltató foglalkoztatás bővítő bértámogatásban, munkahelymegőrző támogatásban, munkatapasztalat-szerzés támogatásban, részmunkaidős foglalkoztatás támogatásában, valamint megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához nyújtható támogatásban részesül,
- amely alatt a munkavállaló nem tartozott a munkáltató statisztikai állományi létszámába.

Nem nyújtható támogatás:

- költségvetési szerv részére,
- olyan munkáltató részére, akinek lejárt esedékességű, meg nem fizetett adó tartozása – ide nem értve a helyi adókat –, valamint járulék-, illeték- vagy vámtartozása van, kivéve, ha a megfizetésére 2013. március 31. napjáig fizetési halasztást kapott,
- az 1998/2006/EK bizottsági rendelet (de minimis – rendelet) 1. cikkében meghatározottakra.

A támogatás igénylésével kapcsolatos további részletes információkat a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapján (www.munka.hu) található az érdeklődők.

MUNKAJOG: VÁLTOZIK A TÁVOLLÉTI DÍJ SZÁMÍTÁSA ÉS A SZABADSÁG KIADÁSÁNAK SZABÁLYAI

M E T

Az új Munkatörvénykönyv (Mt.) értelmében 2013. január 1-jétől a korábbi átlagkereset helyett távolléti díjat kell számfejtani a munkavállalónak munkavégzése hiányában (kiemelten: fizetett ünnep, fizetett szabadság, de kártérítés és végkielégítés esetén is a távolléti díjat kell alkalmazni). Amint azt a havi béresek tapasztalták már, a távolléti díj számításának szabályai kedvezőtlenebbek a korábbi átlagkereset számításának szabályainál. A hátrányok egy részének kiküszöbölését szolgálja az a tervezet, amelynek elfogadása esetén fizetett ünnepek és fizetett szabadság igénybevételekor a havibéres dolgozók bére nem változna, tehát visszaállna a korábbi átlagkereset számítása ezekben az esetekben. A jogszabály módosítás lényege, hogy a havi béres munkavállalók távolléti díjának összege az adott hónap általános munkarend szerinti munkanapjainak számához igazodjon, tehát távollét esetén a munkabér nem fog változni az adott hónap munkanapjainak számától és a távollét időtartamától függően. Ily módon

az egy napra járó alaphér és az egy napra járó távolléti díj összege megegyezik, mivel a törvényváltozás következtében életbe lépő szabályok értelmében az alaphér összegét el kell osztani az általános munkarend szerinti munkanapok számával. A teljesítmény- és időbéres munkavállalók esetén nem volt gond, mivel a tényleges teljesítmény, vagy a ténylegesen ledolgozott idő alapján számították ki a távolléti díjat, amely a jövőben is változatlanul így lesz.

A törvénymódosítás-tervezet értelmében szabadságot pedig –a felek eltérő megállapodása hiányában– úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább 14 egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési kötelezettség alól.

A vonatkozó törvénymódosítást várhatóan még 2013. májusában elfogadja a parlament, melynek esetén már 2013. június 1-jétől alkalmazhatóvá válnak az abban rögzített változások.

Kovács Andrea
okl. adószakértő