

VÁLASZADÓ

2012/7. JÚLIUS

Az új munkajogi kódex következményei

Diákmunka: feltételek, lehetőségek

Csapdahelyzet nyugdíj előtt

Fizetési könnyítési kérelmek elbírálása

Kérdések és válaszok



ADÓ
2012

7

Tisztelt Olvasó!

Még hatályba sem lépett, az Országgyűlés máris módosította az új Munka törvénykönyvét, amit eredetileg tavaly fogadott el a parlament és szabályait idén júliustól írta elő alkalmazni. A június 18-ai módosítások megismerésére – amelyek egy része szintén az év közepétől érvényes – nem sok időt hagytak a törvényhozók, hiszen a Magyar Közlöny csak június 28-án tette közzé a megváltozott, illetve az átmenetileg (csak az idén) alkalmazandó előírásokat.

Mostani kiadványunkban több cikk is foglalkozik az új Mt. okozta módosításokkal, az átmeneti rendelkezésekkel, ezek céljaival, illetve következményeivel. Külön írás taglalja, milyen változások lépnek életbe júliustól a diákmunkánál, illetve az iskolaszövetkezeteknél.

A nyugdíjtémák továbbra is népszerűek Olvasóink körében, ezúttal egy konkrét eset kapcsán arra hívjuk fel a figyelmet, hogy nem szabad elhamarkodottan dönteni a nyugdíjkérelem beadásáról, mert például a „nők 40” során kiderülhet, hogy az igénylő rosszul kalkulált a jogosultsági idő kiszámításánál. Ehhez is kötődően hasznos olvasmány lehet a szolgálati idő elismerésével, elismertetésével kapcsolatos kérelemről szóló tudnivalókat ismertető cikkünk.

E havi összeállításunkból sem maradhettek ki az adóhatósággal kapcsolatos „birkózások”, egyik cikkünk arra figyelmeztet, milyen fogásokkal hátráltatja a NAV az áfa levonhatóságát, illetve visszaigényelhetőségét. Szokásos „Kérdések és Válaszok” rovatunkban ezúttal is a gyakorlatban jól hasznosítható információkkal gazdagodhatnak Olvasóink.

Új Munka törvénykönyve: káoszba fullad az átállás?

Szakértők szerint egyelőre megjósolhatatlanok a július elsejével életbe lépő új Munka törvénykönyvének várható hatásai. Bár a még hatályba sem lépett jogszabályt már számos ponton módosították, értelmezése ennek ellenére a szakembereknek is nehézségeket okoz, a munkaerőpiac szereplői számára pedig szinte lehetetlen. A rengeteg megválaszolatlan kérdés miatt sokan attól tartanak, hogy káoszba fullad az átállás.

Az Országgyűlés a hetekben elfogadta az új Munka törvénykönyvét (Mt.) kapcsolatos átmeneti rendelkezésekről és törvény módosításokról szóló javaslatcsomagot, ami egyúttal azt is jelenti, hogy a cégeknek és a munkavállalóknak alig több mint egy hete maradt az új szabályozás áttekintésére, s szükség esetén az élő szerződések

módosítására. A munkapiac szereplőinek helyzete nem egyszerű, eddig a szakemberek azzal nyugtatták őket, hogy az Mt. kérdéses pontjait majd az átmeneti rendelkezések tisztázzák, most azonban, már a szakértők többsége is elismeri, hogy erre nem került sor. Sőt, az újabb intézkedések eredményeként – amelyek egyébként több mint negyven ponton módosították a még hatályba sem lépett jogszabályt – talán még több lett a megválaszolatlan kérdés. Az Mt. ugyanis – ahogy erre Máriás Attila, a BDO munkaügyi szaktanácsadója felhívta a figyelmet – extrém sok utaló szabályt tartalmaz. Az érintetteknek tehát most néhány nap alatt kellene kiigazodnia az igen kaotikus törvényen – amelynek feldolgozása még a szakembereknek is problémát okoz –, és az új intézkedéseknek megfelelően alakítani belső szabályozásukat. Ráadásul igencsak kérdéses, hogy megéri-e törni magukat a vállalatoknak, ugyanis lapinformációk szerint a Nemzetgazdasági Minisztérium az idén még legalább egyszer módosítaná az Mt-t.

Átmeneti rendelkezések: mi volt a cél?

Az Mt. életbe lépését követően a meglévő munkaszerződéseket, kollektív szerződéseket természetesen hozzá kell igazítani az új jogszabályhoz. Ez ugyanakkor nem jelent kötelezettséget a módosításra: hiszen a törvénykönyv rendelkezéseibe ütköző megállapodások minden külön intézkedés nélkül semmissé válnak. Az érintetteknek akkor kell lépniük, ha ezeket a rendelkezéseket lényegesnek tartják, ebben az esetben azonban, lehetőség szerint még július 1-je előtt módosítaniuk kell a kérdéses szerződéseket – hívta fel a figyelmet Dudás Mária ügyvéd, munkajogász.

Mivel az új Mt. számos ponton hoz változást a vállalatok életében, az átmeneti rendelkezések nem titkolt célja az volt, hogy szabályozza azokat a kérdéseket, amelyek a törvényt módosítás folytán felmerültek, s így megoldást találjon a folyamatban lévő ügyekre. Az intézkedésekkel a jogalkotó elsősorban a 2012. július 1. és december 31. közötti időben huzamosan fennálló jogok és kötelezettségek rendezésére törekedett, miközben, ahogy az a nevéből is következik: az átmeneti rendelkezéscsomag az átmeneti időszak megkönnyítését célozta volna – ha hosszabb távra is tekint, akkor miért az átmeneti időszak megkönnyítését célozta volna? Mindez azért nem sikerült maradéktalanul, mert a rendelkezések igen sok teljesen új intézkedést is tartalmaznak (lásd második keretes írásunk), arról nem is beszélve, hogy a szabályozás elfogadásával számos, az Mt-vel összefüggő törvény módosítására is sor került (többek közt a polgári perrendtartásról, a közúti közlekedésről szóló törvény, a sztrájk törvény, a foglalkoztatási törvény vagy éppen a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény).

Kérdéses határidők

Talán az egyik leginkább kaotikus kérdés, hogy mely intézkedések mikortól lépnek életbe, azaz pontosan mikor és mi változik. Dudás Mária az Adózána elmondta: az átmeneti rendelkezéseket főszabályként a hatálybalépéskor fennálló jogviszonyokra, tehát az élő szerződésekre is alkalmazni kell, így a legtöbb szabály július 1-jétől érvényes. Ennek megfelelően, a próbaidő például csak az Mt. hatálybalépését követően kötött munkaszerződés esetén hosszabbítható meg, s ehhez hasonlóan, az elállási jog is csak a július 1-je után kötött munkaszerződés esetén alkalmazható.

Egyes szabályokra azonban más határidők érvényesek, s ezeket csak később kell, illetve bizonyos jogviszonyok esetében egyáltalán nem kell alkalmazni. Ilyen fontos rendelkezés például az, hogy a tanulmányi szerződésre, vagy a versenytildalmi megállapodásra a megállapodás megkötésekor hatályos szabályok irányadók, azaz az új Mt. ezeken nem módosít. Megint más a helyzet a szabadságra, valamint a távolléti díjra, továbbá a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra vonatkozó szabályokkal, amelyek csak – a kormányzat korábbi ígéréteinek megfelelően – 2013. január 1-jétől változnak (itt a bonyolult arányosítás miatt nem lett volna ésszerű év közben váltani).

A cikk folytatása itt:

<http://ajanlo.adozona.hu/munkatorvenykonyve>

Felmondás esetén csökken a kifizetett járandóság

A július 1-jén hatályba lépő új Munka törvénykönyve szisztematikusan törekszik a munkavállalókat megillető járandóságok csökkentésére. Ez nem csak a munka díjazására, hanem a munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén kifizetendő juttatások mértékére is igaz. Nézzük a részleteket.

A jelenlegi jogi szabályozás rendes felmondás esetén nem tesz különbséget aközött, hogy a felmondás oka a munkáltató működésében rejlő ok, vagy a munkavállaló munkavégzésével kapcsolatos problémákra vezethető vissza. Ezekben az esetekben a felmondási idő mértéke és a végkielégítés összege ugyanaz. Az új szabályozás – átvéve a közalkalmazottakra vonatkozó megszorító rendelkezéseket – megfosztja a végkielégítéstől azt a munkavállalót, akinek a munkaviszonyát azért szüntették meg, mert a munkaviszonnyal összefüggő magatartása vagy képessége miatt nincs lehetőség a továbbfoglalkoztatására. Ez azt jelenti, hogy a munkavégzésének minőségével kapcsolatosan súlyos kifogások merültek fel, illetve nem rendelkezik azokkal a képességekkel, ami az adott munkakör betöltéséhez szükséges.

Ez a szabály hatással lesz a munkáltatók felmondási stratégiájára, illetve a munkavállalók által kezdeményezett jogorvoslati eljárások számára. A munkáltató, amikor dönt a létszámcsökkentésről, megvizsgálja annak költségkihatásait. Nyilvánvaló,

hogy amennyiben lehetséges, a kevesebb költséggel járó felmondási okot fogja preferálni, azaz bár a felmondás valódi oka az átszervezés, de mivel a jogszabályi változások erre ösztönzik, elkezd a munkavállaló magatartására visszavezethető okot keresni.

A munkavállaló pedig, mivel kész helyzet elé állíthatják, ha hozzá akar jutni az őt megillető végkielégítéséhez, kénytelen munkaügyi jogvitát kezdeményezni. A jogalkotó a jogellenes jogviszony megszüntetést sújtó szankciók enyhítésével, szinte ösztönzi a munkáltatókat a jogellenes intézkedések akár tudatos felvállalására. Az új Mt. ugyanis – akármeddig tart a jogvita – mentesíti a munkáltatókat az elmaradt munkabér tételes megfizetése alól.

A végkielégítés mértéke akkor is csökken, ha egyébként a munkavállaló jogosult a végkielégítésre. A védetség alatt álló munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésekor, a jelenlegi egységesen 3 havi átlagkeresetnek megfelelő többlet helyett, a jövőben a munkáltatónál eltöltött időt figyelembe véve, differenciáltan kell megállapítani az emelt összegű végkielégítés mértékét.

A cikk folytatása:

<http://ajanlo.adozona.hu/felmondas>

Adóhatósági gyakorlat áfa-ellenőrzéseknél

Az adóhatóság a költségvetési elvárások miatt valójában hadat üzent a levonható áfának. Újabb és újabb ötletekkel áll elő, hogy miért nem lehet az előzetesen felszámított áfát levonni. Szóbeli nyilatkozatok alapján kétségbe von releváns okirati bizonyítékokat. Figyelmen kívül hagyja a témában kiadott PM irányelvet, mely a Legfelsőbb Bírósági (Kúria) ítéletek alapján készült. Bevezeti az „ismeretlen személy” által elvégzett munka fogalmát. Ennek következtében ugyanaz a számla hiteles is, meg nem is.

Az új (2008-tól hatályos) áfa törvény 127. § -a egyértelmű feltételt szab: az adólevonási jog tárgyi feltétele, hogy az adózó rendelkezésére álljon a nevére szóló, az ügylet teljesítését tanúsító számla. Ez azt jelenti, hogy csak abban az esetben korlátozható az áfa levonási jog, ha a számla fiktív ügyletet takar. Létezik egy 2002-es PM irányelv, amely a Legfelsőbb Bíróság (jelenleg: Kúria) döntéseire alapozva pon-

Európai Bíróság áfa-döntése

Az Európai Bíróság szerint az áfa-levonást az adóhatóság a számlakibocsátó által elkövetett szabálytalanságok ellenére is csak akkor tagadhatja meg, ha az adóalany tudta vagy tudnia kellett volna, hogy a levonási jogot megalapozó ügylettel adócsalásban vesz részt.

Jogsértők azok az adóhatósági áfahiány megállapítások, amelyekben a NAV arra hivatkozik, hogy a számla nem hiteles. Fiktív áfahiányt állapít meg az adóhatóság, ha nem bizonyítja a hitelt érdemlően, hogy a számla fiktív a 7003/2002. (PK.21.) PM irányelv alapján!” írta Angyal József, az Adózána okleveles adószakértője az Adóhatósági gyakorlat áfa-ellenőrzéseknél című cikkében. Az Európai Unió bírói testülete magyar ügyekben hozta ezt az ítéletet csütörtökön Luxembourgban. Az állásfoglalás szerint az adóhatóság feladata annak bizonyítása, hogy az adóalany tudta, vagy tudnia kellett volna, hogy az ügylet során, valamely korábban eljáró gazdasági szereplő által elkövetett adócsalásban vesz részt.

tosan meghatározza, mikor számít fiktívnek egy számla. A NAV az áfa ellenőrzések során indoklásában gyakran hivatkozik arra, hogy nem alkalmazható a PM irányelv, mert az a régi áfa törvényhez készült (holott egy számla fiktív volta semmiképpen sem kapcsolódik az új vagy a régi áfa törvényhez).

Majd rögtön ellentmondva saját magának, az áfa levonását a régi áfa törvény 35. §-ára (előzetesen felszámítható adó összegét hitelesen igazoló dokumentum birtokában gyakorolható az áfa levonási jog) és a 44. § (5) bekezdésére (vevőként feltüntetett adóalany kellő körültekintéssel járt el) hivatkozással vitatja. Csakhogy ezek a szövegrészek nem kerültek be az új áfa törvénybe. Az áfa ellenőrzések során a NAV hivatkozik még a számviteli törvény 166. § (2) bekezdésére: „A számviteli bizonylat adatainak alakilag és tartalmilag hitelesnek és helytállónak kell lennie.” A fentiek alapján szerintem jogsértők azok az adóhatósági áfa hiány megállapítások, amelyekben a NAV arra hivatkozik, hogy a számla nem hiteles. Fiktív áfahiányt állapít meg az adóhatóság, ha nem bizonyítja ►



NEXON 2012

BÉRSZÁMFEJTŐ BAJNOKSÁG

Induljon az értékes nyereményekért, és viselje büszkén a Bérszámfejtés Bajnoka címet! Szerezzen dicsőséget önmagának és vállalatának!

A labdarúgó-EB és az olimpia a vetélkedések esztendejévé tette 2012-t, és a NEXON sem szeretne kimaradni a versenylázból. Szakterületünkön, a bérszámfejtésben dolgozók körében keressük a legjobbakat! Kisujjában van a bérszámfejtői szakma és az 1 millió munkavállaló számfejtéséhez használt nexONBÉR szoftver használata? Mutassa ezt meg nekünk és a világnak is! Regisztráljon, és tesztelje tudását a versenyfeladatokkal!

A NEXON 2012-ben meghirdeti a BÉRSZÁMFEJTÉS BAJNOKA cím elnyeréséért folytatott versenyt, amely 2012. július 1-jén veszi kezdetét, és novemberig tart.

Jelentkezés és bővebb információ:

<http://www.nexon.hu/berszamfejtes-bajnoka>

Jelentkezési határidő:

2012. július 6.

Versenyfeladatok:

Három alkalommal (július, augusztus és szeptember) feladatsor jelenik meg a NEXON e-learning rendszerében. A feladatok az interneten keresztül bárhol elérhetők!

Az első három forduló alapján a 10 legjobb eredményt elérő résztvevő október 29-én tantermi körülmények között, interaktív feladatok megoldásán keresztül méri össze erejét. A havi, valamint az októberi interaktív feladatok megoldásában legtöbb pontot elérő résztvevő lesz a BÉRSZÁMFEJTÉS BAJNOKA cím birtokosa.

A verseny díjazása:

A versenyben legtöbb pontszámot elérő versenyző jogosult lesz egy évig a BÉRSZÁMFEJTÉS BAJNOKA cím viselésére, valamint a helyezettek a következő nyereményeket kapják:

1. helyezett – iPhone
2. helyezett – iPad
3. helyezett – e-book olvasó + könyvtalvány
4. helyezett – ajándékkosár

hitelt érdemlően, hogy a számla fiktív a 7003/2002. (PK.21.) PM irányelv alapján.

A NAV az áfa ellenőrzéseknél a „rosszfiúk” oldaláról indul ki. Úgy gondolja, hogy ha egy adózó valamilyen adózási vétséget követett el, akkor az általa kibocsátott számlák nem lehetnek hitelesek. Kinél állapítja meg a szankciót? A számlát befogadó, általában vétlen adózónál. Őket adócsalózta most le a NAV közleményében, felmentve saját magát a jogsértések gyanúja alól.

Nézzünk konkrét eseteket. Az adóhatóság látókörébe kerül egy bedőlt cég, mely bejelentett alkalmazottak nélkül is dolgozott, adóbevallásait nem, vagy csak részben teljesítette. Legyen ez a cég egy őrző-védő cég, de a példa lehetne akár egy építőipari cég is. Az ellenőrzésre kiválasztottak köre a bedőlt cég üzleti partnerei. Az adóhatóság nem tudja vitatni a számlában feltüntetett gazdasági események megtörténtét, „ismeretlen személyek” által elvégzett gazdasági tevékenységnek tekinti, és a számla fiktív voltát sem tudja bizonyítani. Annak jogkövetkezményeit, hogy az őrző-védő cég feketén foglalkoztatottakkal teljesítette a megbízást, a számlát befogadó terhére értékeli az adóhatóság.

A cikk folytatása itt:

<http://ajanlo.adozone.hu/afaellenorzes>

Júliustól új szabályok diákmunkánál

A Munka törvénykönyve alapján, munkavállaló az lehet, aki a 16-ik életévét betöltötte. A 16 év alatti gyermekek a gyámhatóság engedélyével vállalhatnak munkát, de csak jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, illetve hirdetési tevékenységet végezhetnek. Ettől eltérő szabály vonatkozik a tanulóakra, ugyanis az iskolai szünet alatt már a 15-ik életévét betöltött tanuló is lehet munkavállaló, de csak akkor, ha nappali rendszerű képzés keretében tanul. Tizenhét év alatti diák alkalmazásakor – mivel fejlődésben lévő gyermekről van szó – figyelembe kell venni annak testi fejlettségét, azaz csak olyan munkára lehet alkalmazni, ami testi alkatára, fejlettségére tekintettel semmilyen hátrányos következményekkel nem jár.

A munkaidőre, pihenőidőre, szabadságra más szabályok vonatkoznak a 18 év alattiakra és más szabályok a 18 év felettiekre. A 18 év alatti diákok:

– legfeljebb napi nyolc órát dolgozhatnak. Ha a munkavégzésük meghaladja a négy és fél órát, akkor minimum 30 perc munkaközi szünetet kell kapniuk. Ha a munkavégzésük a hat órát is meghaladja, akkor a munkaközi szünet minimum 45 perc (a munkaközi szünettel kapcsolatban fontos tudni, hogy a készenléti jellegű munkakört kivéve, nem számít bele a munkaidőbe),

– ha a munkavégzésük munkaidőkeret meghatározásában történik, akkor számukra maximum egy heti munkaidőkeret rendelhető el,

– hetenként két pihenőnapot és évenként öt munkanap pótszabadságot kapnak. Utóbbira abban az évben adható ki a pótszabadság, amelyben a diák a 18-ik életévét betölti. Például, ha a május 20-án tölti be a tizennyolcadik életévét, de július 1-jétől lép munkaviszonyba, abban az évben még megkapja az 5 munkanap pótszabadság arányos részét.

– napi pihenőidőjüknek el kell érnie a 12 órát,

– éjszakai munkát, rendkívüli munkavégzést nem folytathatnak.

Ezeket a szabályokat alkalmaznia kell az iskolaszövetkezeteknek is. Az iskolaszövetkezet általi foglalkoztatásnál három munkakapcsolatról van szó, azaz a munkáltató, a munkavállaló és a szolgáltatást fogadó fél közötti munkakapcsolatról. A munkáltató az iskolaszövetkezet, míg a szövetkezet nappali tagozatos tanuló-, hallgató tagja a munkavállaló. Munkavállaló 18 év alatti, illetve 18 év feletti diák egyaránt lehet. A diákok egy harmadik félnek, személynek végeznek munkát. Ez a harmadik fél az úgynevezett szolgáltatás fogadója (például egy hosztesz-szolgáltatásnál a fogadó cég egy szálloda).

Az iskolaszövetkezet kettős rendeltetésű. Egyrészt munkát biztosít a nappali tagozatos tanuló-, hallgató tagjainak, másrészt vállalkozási tevékenységet folytat. A tagság feltétele a nappali tagozatos hallgatói jogviszony igazolása, 16 éves (iskolai szünetekben 15 éves) életkor betöltése, 18 év alatt írásos szülői engedély, belépési nyilatkozat kitöltése, szövetkezeti részjegy jegyzése.

Az iskolaszövetkezet és a munkára jelentkező diák megállapodnak:

– a diák által vállalható feladatokról,
– az alapbér legkisebb összegéről,
– a kapcsolatartásuk módjáról a munkavégzéssel nem járó időtartamra (megjegyzés: arra az időre, amíg a munkavállaló diák a munkáltató vagy a szolgáltatás

fogadója részére nem végez munkát, a diák nem kap bért vagy egyéb díjazást).

Az iskolaszövetkezeti tagsági jogviszony megszűnésének időpontjában az iskolaszövetkezet keretében történő foglalkoztatás is megszűnik.

Kinek milyen teendői vannak akkor, ha a diák a fogadó cégnél ténylegesen megkezdte a munkáját?

A munkaszerződésbe az alábbiakat kell írásba foglalni:

– mivel a munkaviszony határozott időre jön létre, így

– annak időtartamát,

– a szolgáltatás fogadójának személyét,

– az ellátandó munkakört,

– az alapbért,

– a munkavégzés helyét,

– a munkába lépés napját is tartalmaznia kell.

Az iskolaszövetkezetnek a munkavállaló diákot – legkésőbb a munkavégzés megkezdésekor – írásban tájékoztatnia kell, hogy a fogadó félnél miként alakul a munkarend; mikor fizetik a bért; milyen feladatokat fog ellátni, azaz mi tartozik a munkakörébe és ki az a személy, aki a munkavégzés során utasításokat adhat neki. A munkavégzés alatt a szolgáltatást fogadó cég folyamatosan együttműködik az iskolaszövetkezettel. Biztosítja, hogy az iskolaszövetkezet képviselője belépésén a munkavégzés helyére, tájékoztatja az iskolaszövetkezetet a munkavégzéssel kapcsolatos lényeges körülményekről.

A cikk folytatása itt:

<http://ajanlo.adozone.hu/diakmunka>

Csapidahelyzet nyugdíj előtt

Több ízben foglalkoztunk már azzal, hogy az öregségi nyugdíjra (vagy a korhatár előtti ellátásra) való jogosultság egyik alapfeltétele, hogy a munkavállaló nem állhat biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonyban azon a napon, amelytől kezdődően számára az ellátást megállapítják.

Ez egy munkaviszonyban álló dolgozó esetében azt jelenti, hogy a nyugdíjigény benyújtásakor már rendelkeznie kell valamilyen dokumentummal (például a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodással), amellyel azt bizonyítja, hogy a jogviszonya az adott napon meg fog szűnni.

A munkaviszony megszüntetésére irányuló lépések megtétele előtt azonban cél- ▶

szerű meggyőződni arról, hogy a nyugdíj-jogosultság ténylegesen fennáll-e?

Hogy mennyire így van, arra jó példa X. Ferencné története.

Esetünk szereplője 1954-ben született, ami témánk szempontjából azért fontos, mert koránál fogva, számára csak a „nők 40 éve” jöhetett szóba, mint lehetőség.

A hölgy tudatosan készült a nyugdíjazására, ezért már 2011-ben szolgálati idő elismerési kérelmet nyújtott be. Az e révén kézhez vett határozat arról rendelkezett, hogy 2010. december 31-éig 38 év 220 nap szolgálati idővel és ugyanennyi jogosultsági idővel rendelkezik. Ennek tudatában egyeztetett munkáltatójával, és kérte nyugdíjazása miatt közalkalmazotti jogviszonyának megszüntetését 2012. május 31-ével, mivel számítása szerint, ekkora biztosan „összejön” a 40 év szolgálati, illetve jogosultsági ideje. A munkáltató jogásza is „utánaszámolt” és szintén konstataulta a jogosultság meglétét. A munkaadó a munkavállalót a Kjt. szabályainak megfelelően felmentette a munkavégzés alól. X. Ferencné pedig 2012. május első munkanapján benyújtotta igényét, de **elutasító határozatot kapott.**

Megfelelkezett ugyanis egy további feltételről.

A Tny. törvény 18. § (2a) bekezdése értelmében öregségi teljes nyugdíjra életkorától függetlenül jogosult az a nő, aki legalább 40 év jogosultsági idővel rendelkezik.

A (2b) bekezdés szerint jogosultsági időnek minősül:

- a kereső tevékenységgel járó biztosítási vagy azzal egy tekintet alá eső jogviszonnyal, valamint

- a terhességi-gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban, gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban és a súlyosan fogyatékos vér szerinti vagy örökbe fogadott gyermekére tekintettel megállapított ápolási díjban eltöltött idővel szerzett szolgálati idő.

Csakhogy mindehhez társul egy (2c) bekezdés is, amely értelmében mindez nem elég és nem állapítható meg a nyugellátás, ha a kereső tevékenységgel járó biztosítási vagy azzal egy tekintet alá eső jogviszonnyal szerzett szolgálati idő nem éri el a 32 évet, olyan nő esetén pedig, akinek a súlyosan fogyatékos vér szerinti vagy örökbe fogadott gyermekére tekintettel ápolási díjat állapítottak meg, a 30 évet.

A cikk folytatása itt:

<http://ajanlo.adozona.hu/csapdahelyzet>

Fizetési könnyítési kérelmek elbírálása NAV-módra

Az adóhatóság gyakran eltúlzott adóhiány és bírság megállapítást tartalmazó határozataival szemben az adózók utolsó lehetősége a fizetési könnyítési kérelem benyújtása.

Az utóbbi időben sokan panaszkodtak arra, hogy az adóhatóság futószalagon utasítja el a fizetési könnyítési kérelmeket egy nagyon sajátos elbírálási módszer alapján. Az adózók gyakran a tartozás egy részének (bírság, kamat) elengedését, a többi részre pedig részletfizetési lehetőséget kérnek. Ezt a következőképpen bírálja el a NAV:

- a tartozás egy részének elengedéséhez túl sok a kérelmező jövedelme, vagyona.

- a részletfizetéshez túl kevés a kérelmező jövedelme, vagyona.

- a kérelem elutasításával azt vélelmezi az adóhatóság, hogy az egy összegben történő megfizetéshez a kérelmező jövedelme, vagyona elegendő.

Logikailag valójában fordítva kellene elbírálnia az adóhatóságnak a kérelmet. Először azt kellene vizsgálnia, hogy az adótartozás egy összegben történő megfizetése lehetséges-e. Ezt követően azt kellene vizsgálnia, hogy mekkora havi törlesztés megfizetése lehet reális az adózó részéről. Ebből már kiszámítható lenne, hogy mekkora részt kellene elengedni a jogerős tartozásból ahhoz, hogy a költségvetés pénzhez jusson. Nem elég, hogy az adóhatóság sajátos logikával vizsgálja meg és utasítja el a kérelmet, de a jogorvoslati lehetőségtől, a fellebbezéstől is elriasztja a kérelmezőt.

<http://ajanlo.adozona.hu/fizetesikonnyites>

Változhat a szolgálati idő elismerése

Jelenleg a lakóhely szerint illetékes nyugdíjbiztosítási igazgatóságtól kérhető (a korhatár betöltése előtt bármikor, de naptári évenként egyszer, a figyelembe vehető szolgálati időnek a megállapítása.

A szolgálati idő kiszámítási kérelemmel több okból is célszerű élni. A szolgálati idő előzetes tisztázása segítségével az igénylő a számára legelőnyösebb időponttól kérheti a nyugdíj megállapítását.

A nyugdíjbiztosítás az érdemi határozat meghozatalát megelőzően köteles az ügy

eldöntése szempontjából lényeges tényeket feltárni, a tényállást tisztázni. Ez a bizonyítási eljárás során valósul meg, amikor lehetőség van az okmányokkal nem igazolható, de biztosításban töltött idő egyéb hitelt érdemlő módon (például tanúnyilatkozatokkal) történő bizonyítására. Az igényelbírálás időtartama alatt a kérelmező még dolgozik, tehát nem ellátatlan.

A nyugdíj-megállapító határozat sokkal gyorsabban meghozható, ha a szolgálati idő összeszámítása előzetesen megtörtént.

Gyakori, hogy olyan időtartamokat is figyelembe kell venni a szolgálati idő kiszámításánál, amelyekről a nyugdíjbiztosítási igazgatási szervek nem rendelkeznek nyilvántartással, ezért az igénylőnek első sorban ezeket kell bizonyítania.

Az igény-elbírálási tevékenység ügyintézési idejének lerövidítését és a tájékoztatási kötelezettség teljesítését kívánja elősegíteni az, hogy a szolgálati idő kiszámítására irányuló igények elbírálása során a nyugdíj alapjául szolgáló kereseteket be is kell szerezni. A szolgálati idő határozat kötelező melléklete a tájékoztató, amely tartalmazza a társadalombiztosítási nyilvántartásban szereplő, illetve a határozat hozataláig beérkezett, a nyugellátások elbírálásához szükséges bruttó kereseti, jövedelmi adatokat.

Az Országgyűlés el 7/414 számon beterjesztett, az Európai Unió tisztviselőinek és más alkalmazottainak nyugdíjbiztosítási átutalásáról és visszautalásáról, valamint egyes nyugdíjbiztosítási tárgyú és más kapcsolódó törvények módosításáról szóló törvényjavaslat tartalmazza a nyilvántartás adatainak új típusú egyeztetését és a szolgálati idő, jogosultsági idő igazolását.

Ennek keretében 2013. január 1-jétől hatályon kívül helyezésre kerülőnek a szolgálati idő megállapításának és a nyilvántartásból való adatkérésnek a jelenlegi szabályai.

A módosítást indokolja, hogy az említett időponttól meghatározott korosztályokba tartozó biztosítottakkal, illetve volt biztosítottakkal, egy új típusú, hivatalbóli egyeztetési eljárás keretében, a nyugdíjbiztosítási igazgatási szervek leegyeztetik és módosítják a nyugdíj-várományokról vezetett hatósági nyilvántartás adatállományt.

Az említett eljárás az 1955-1959 között született korosztályokba tartozókkal indulna, és két évente öt-öt korosztályt érintően folytatódna tovább. Ezzel fokozatosan ►

2000 KÉRDÉS ÉS VÁLASZ

Előfizetőink kérdezhetnek a HVG és az Adózóna szakértőitől, valamint kereshetnek a szakportál több ezres kérdés-válasz adatbázisában.



REGISZTRÁLJON MOST!

www.adozona.hu

14 NAP-os, ingyenes
tesztlehetőség!

Éves előfizetési díj
9990 Ft* + áfa

*További csomagjainkért és a részletekért keresse fel a www.adozona.hu weboldalt vagy a HVG Kiadó Zrt. ügyfélszolgálatát az alábbi elérhetőségeken.



Az Adózóna.hu weboldalon a hírek és aktualitások mellett előfizetőink számára a legfrissebb jogszabályok is megtalálhatók, könnyen kereshető formában, kiegészítve a fontosabb változások szakértői magyarázataival.

Hozzáférést biztosítunk továbbá a népszerű, folyamatosan bővülő kalkulátor-gyűjteményünkhöz, az eseménynaptárunkhoz és a többezres kérdés-válasz adatbázisunkhoz. Portálunkon az adózással foglalkozó szakemberek gyakorlatias, megbízható és naprakész információkat találnak – az év 365 napján.

adózána.hu

adózásról az év 365 napján

teljes körűvé válna a nyugdíjvárományokról vezetett hatósági nyilvántartás.

Az előterjesztés értelmében, az 1954. december 31-ét követően született biztosítottakkal a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv a biztosított, volt biztosított (továbbiakban: biztosított) biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonyaira és kereseteire, jövedelmeire vonatkozó, nyilvántartásba bejelentett adatokat a biztosítottal hatósági eljárás keretében egyezteteti.

Az egyeztetési eljárás a biztosított elektronikus ügyintézés keretében benyújtott kérelmére vagy hivatalból indul. Egyeztetési eljárás lefolytatását a biztosított naptári évenként egyszer kérelmezheti.

A kérelem benyújtását, illetve az egyeztetési eljárás hivatalbóli megindítását követő tíz napon belül a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv – a közigazgatási hatósági eljárás általános szabályairól szóló törvényben meghatározottakon túl – értesíti a biztosítottat az eljárás menetéről, továbbá részletes kimutatást küld az általa nyilvánított következő adatokról:

- a biztosításban töltött időszakok, egyéb szolgálati idők, nő esetén jogosultsági idők,
- a foglalkoztatók adatai,
- az 1987. december 31-ét követő időszakra vonatkozó nyugdíjjárulék-köteles kereset, jövedelem,
- az 1987. december 31-ét követő időszakra vonatkozó, a foglalkoztató által levont, illetve befizetett nyugdíjjárulék, és
- azok a szolgálati időnek minősülő időszakok, amelyek után nem történt járulék-, illetve nyugdíjjárulék-fizetés.

A nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv az egyeztetési eljárást határozattal zárja le.

A cikk folytatása itt:

<http://ajanlo.adozona.hu/szolgalat>

KÉRDÉSEK ÉS VÁLASZOK

1. A fizetővendéglátásból származó jövedelem után milyen esetben és hány százalékkal EHO-t kell fizetni?

<http://ajanlo.adozona.hu/vendeglatas>

2. Végelszámolás alatt álló adózó 2010-ben és 2011-ben elhatárolt veszteségét a bevétellel szemben hogyan számolhatja el a végelszámolási záróbevallásban 2012-ben? Csak 50 százalékban és így elveszik a másik fele, vagy a megszűnés miatt elszámolhatja 100 százalékban?

<http://ajanlo.adozona.hu/vesztesegelhatarolas>

3. Az Szja tv. 1. számú mellékletének 8. (nem pénzben kapott juttatások közül adómentes) pontjának 8.37. alpontja szerint ilyen juttatás a kifizető, külföldi székhelyű jogi személy, egyéb szervezet által biztosított személygépkocsi magáncélú használata, továbbá azzal összefüggésben úthasználatra jogosító bérlet, jegy juttatása. A fentiek értelmében, ha a magáncélra is használható személygépkocsihoz a kifizető éves parkoló-bérletet biztosít, keletkezik-e és kinél (kifizető, magánszemély munkavállaló) a parkoló-bérlet értéke után adókötelezettség?

<http://ajanlo.adozona.hu/parkoloberlet>

4. Gazdasági társaság jogosult lett volna az elvárt béremeléshez kapcsolódó szoccho kedvezményre, de a bérszámfejtés során nem érvényesítették azt. Mit lehet tenni?

<http://ajanlo.adozona.hu/szochokedvezmeny>

5. Kiskereskedelmi cégnél, az áru átvétel igazolásához és az árumozgás kísérőjeként kiadott, számítógéppel készített szállítólevelet szigorú számadásúként kell-e kezelni? Ajánlott vagy kötelező? Cégen belüli (telephelyek, üzletek közötti) árumozgás esetén ugyanaz érvényes?

<http://ajanlo.adozona.hu/szallitolevel>

6. Milyen kötelezettségei vannak a foglalkoztatónak a felsőoktatási képzésben részt vevő tanulók kötelező szakmai gyakorlatával kapcsolatban? Kell-e adni valamilyen juttatást, be kell-e jelenteni az NAV-nak, illetve milyen közterheket kell megfizetni a foglalkoztatás után?

<http://ajanlo.adozona.hu/szakmaigyakorlat>

7. Mikor kötelező külföldi adóalanynak magyarországi áfa-körbe bejelentkezni?

<http://ajanlo.adozona.hu/afakor>

8. Egy rokkantsági segélyt kapó ügyfelünk dolgozhat-e és ha igen, milyen összegig?

<http://ajanlo.adozona.hu/rokkantsag>

9. Határozott időre (3 hétre), napi 4 órában felvonnék egy munkavállalót, aki 6 órában (éjszakai munka) már dolgozik egy cégnél. Mennyi és milyen járulékot kell fizetnem utána?

<http://ajanlo.adozona.hu/mellekallas>

10. A vállalkozás magánszemélytől szeretne ingatlant bérbe venni. A magánszemély nem váltott ki adószámot, így nem tud számlát kiállítani. Mit lehet tenni?

<http://ajanlo.adozona.hu/maganszemelybereltingatlan>

Kiadó:

Kiadja a HVG Kiadó Zrt.

1037 Budapest, Montevideo utca 14.

Telefon: (+36 1) 436-2001 (HVG központ), Fax: (+36 1) 436-2014, E-mail: adozona@adozona.hu

Felelős kiadó:

Kékesi Zsuzsa, online divízióvezető