

VÁLASZADÓ

2018/6 JÚNIUS

Számlák online adatszolgáltatása

Adatvédelem munkaviszonynál

Át kell állítani a pénztárgépeket

Turisztikai idénymunka egyszerűbben

Kérdések és válaszok



ADÓ
2018

6

Kedves Olvasó!

Az idei év legjelentősebb változása, hogy július elsejétől a 100 ezer forint áfatartalmat elérő számlákról, illetve az ilyen számlákat módosító bizonylatokról online adatot kell szolgáltatni az adóhatóság részére. Ötrészes cikksorozatunkban áttekintjük a számlázó rendszerek adatszolgáltatásának legfontosabb szabályait.

Május 25-én hatályba lépett Magyarországon is az európai unió általános adatvédelmi rendelete (GDPR), sok vállalkozás azonban még mindig nincs tisztában az alapvető kötelezettségeivel. Cikkünkben a munkaviszonnyal összefüggő adatkezeléssel kapcsolatos legfontosabb teendőket vesszük sorra.

Az online pénztárgépeken jelenleg 2020. január 1-je szerepel az euróra történő átállás technikai dátumaként. Tekintettel arra, hogy az euróátállás tényleges dátuma jelenleg ismeretlen, de biztos, hogy a beállított technikai dátumnál későbbi, azt meg kell változtatni.

Az utazásszervezési, idegenvezetési, szállodaszolgáltatási ágazatban is egyre több dolgozót alkalmaznak egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkaviszony keretében. Cikkünkben részletezzük a vonatkozó szabályokat.

Július 1-jétől a háziorvosok által kitöltött törzskartonokat vezető informatikai rendszer kapcsolódik az Elektronikus Egészségügyi Szolgáltatási Térhez, azaz a betegek adatai is felkerülnek a „felhőbe”, ezért érdemes átgondolniuk, milyen személyes információkat osztanak meg orvosukkal.

Minden, amit tudni kell a számlák online adatszolgáltatásáról

Az idei év legjelentősebb változása, hogy július elsejétől a 100 ezer forint áfatartalmat elérő számlákról, illetve az ilyen számlákat módosító bizonylatokról online adatot kell szolgáltatni az adóhatóság részére. Ötrészes cikksorozatunkban áttekintjük a számlázó rendszerek adatszolgáltatásának legfontosabb szabályait.

A sorozat első részében az adatszolgáltatási kötelezettség hatálybalépésével kapcsolatos szabályokat foglaljuk össze. A második cikkben az adatszolgáltatási

kötelezettséggel érintett ügyleteket vizsgáljuk meg. A harmadik cikkben a kézi- és a számítástechnikai eszközzel kiállított számlákra vonatkozó eltérő szabályokat ismertetjük. A negyedik cikkben röviden bemutatjuk az adatszolgáltatás folyamatát, végül az ötödik cikkben a technikai problémák esetén előírt eljárásokat foglaljuk össze.

A számlázó programok online bekötésével kapcsolatos átfogó szabályokat az áfatörvény, a részleteket pedig a számla és a nyugta adóigazgatási azonosításáról, valamint az elektronikus formában megőrzött számlák adóhatósági ellenőrzéséről szóló 23/2014. NGM-rendelet rögzíti. Az adatszolgáltatás törvényi kötelezettségét csak törvényi szintű jog-

szabály határozhatja meg, az áfatörvény (2018. július 1-jétől hatályos) 10. számú mellékletében található az alábbi rendelkezés:

„6. Az adóalany külön jogszabályban meghatározott elektronikus módon számlánként adatszolgáltatást teljesít az állami adó- és vámhatóság részére azon számlázási funkcióval rendelkező programmal kiállított számlák külön jogszabályban meghatározott adattartalmáról, amelyekben egy másik, belföldön nyilvántartásba vett adóalanyra áthárított adó összege a 100 000 forintot eléri vagy meghaladja. Az adóalany ezen számlákat érintő módosításról vagy érvénytelenítésről is külön jogszabályban meghatározott módon elektronikus adatszolgáltatást teljesít. Szintén külön jogszabályban meghatározott módon kell elektronikus adatszolgáltatást teljesíteni azon módosításokról, amikor a módosítást követően éri el vagy haladja meg a 100 000 forintot a számlában áthárított adó”.

Ez a rendelkezés két dolgot jelent a gyakorlatban: elektronikus módon szükséges adatot szolgáltatni a számlákról a fent említett rendelet szabályai szerint, illetve az adatszolgáltatásban érintett (az adóalany által kiállított) számlákról nem kell belföldi összesítő jelentést benyújtani, mivel az online adatszolgáltatás gyakorlatilag kiváltja az összesítő jelentést. A cikksorozat következő részében részletesen meghatározzuk, pontosan mit kell szerepeltetni az adatszolgáltatásban, de elsőként meg kell vizsgálni az átmeneti rendelkezéseket, mert azok rávilágítanak arra, hogy elég leegyszerűsítő, és nem is teljesen igaz az a kijelentés, hogy július 1. után az online adatszolgáltatás miatt már nem kell a belföldi összesítő jelentéssel foglalkozniuk a számlakibocsátóknak.

Azért érdemes a hatályba léptető szabályokat végiggondolni, mert a belföldi összesítő jelentés szemlélete némileg eltér az online adatszolgáltatás megközelítésétől. Míg a belföldi összesítő jelentés az adóbevallás mellékleteként azon számlákról szolgáltat adatot, amelyek az adott bevallásban szerepelnek (azaz az ügylet teljesítési időpontja szerint csoportosít), addig az online adatszolgáltatás sokkal inkább technikai: akkor kerül rá sor, amikor a számlát kiállítják (a kiállítás fogalmát szintén egy későbbi cikkben elemezzük). Azaz leegyszerűsítve: a belföldi összesítő jelentés összeállításánál a számlán szereplő teljesítési időpont, míg az online adatszolgáltatásnál a kibocsátási időpont számít.

Tehát érdekes kérdések merülhetnek fel például akkor, amikor egy korábban (például júniusban) kiállított számla teljesítési időpontja július utáni (tipikus folyamatos vagy időszakos elszámolású ügyleteknél). Ezek az online adatszolgáltatásba nem kerülnek bele, de az összesítő jelentésbe igen? Vagy kérdéses lehet még az is, hogyan kell kezelni a fordított eseteket: olyan júniusi ügyletről állítanak ki júliusban számlát, amely nem lenne érintett a belföldi összesítő jelentési kötelezettséggel.

A kérdések megválaszolásához az áfa-törvény hatályba léptető rendelkezéseit kell megvizsgálni. A 317. paragrafus (1) bekezdése szerint e törvénynek az általános közigazgatási rendtartásról szóló törvény hatálybalépésével összefüggő törvények és egyes egyéb törvények módosításáról szóló 2017. évi CLIX. törvénnyel megállapított 2018. július 1-jétől hatályos 10. számú mellékletét a 2018. június 30-át követően nyomdai úton előállított nyomtatvány használatával kibocsátott vagy számlázási funkcióval rendelkező programmal kiállított számla, számlával egy tekintet alá eső okirattal kell először alkalmazni.

Azon kibocsátott vagy kiállított számla, számlával egy tekintet alá eső okirattal, amelyről mind a 2018. június 30-áig hatályos, mind a 2018. július 1-jétől hatályos szabályok alapján adatot kell szolgáltatni, az adóalany dönthet úgy is, hogy csak a 2018. július 1-jétől hatályos szabályok szerint szolgáltat adatot.

Ugyanezen paragrafus (2) bekezdése szerint a 2018. július 1-jét megelőzően nyomdai úton előállított nyomtatvány használatával kibocsátott vagy számlázási funkcióval rendelkező programmal kiállított számla esetében, számlával egy tekintet alá eső okirattal, amelyben feltüntetett adót 2018. június 30-át követően kezdődő adómegállapítási időszakban kell felszámítani és bevallani, az adóalany a 10. számú melléklet 2018. június 30-án hatályos szabályait köteles alkalmazni.

A fenti átmeneti rendelkezések alapján tehát a 2018. július 1-jét megelőzően kibocsátott, de július 1-jei vagy azt követő

teljesítési idejű számláról nem az online adatszolgáltatásban, hanem a belföldi összesítő jelentésben kell adatot szolgáltatni. Erre az átmeneti rendelkezésre az adóalanyoknak mindenképpen figyelniük kell, mivel így nem mentesülnek a belföldi összesítő jelentés beadási kötelezettsége alól azok, akik például utólagos elszámolással teljesítenek folyamatos (az 58. paragrafus alá tartozó) ügyleteket.

Ha az a különleges helyzet állna elő, hogy egy adott számláról mind a július 1. előtti, mind a július 1-jétől hatályos szabályok alapján adatot kellene szolgáltatni, akkor a számla kiállítója dönthet úgy, hogy csak az online adatszolgáltatást teljesíti, a belföldi összesítő jelentésben nem szerepelteti a számlát. Ilyen helyzet állhat elő a fentebb említett második esetben, azaz akkor, ha júniusi teljesítési idejű számlát július 1-jét követően állítanak ki. Fontos észrevenni, hogy a jogszabály megkülönbözteti a kibocsátást és a kiállítás (!) – ezt a kettősséget a következő cikkek során külön is elemezni fogjuk.

Július elsejét követően tehát célszerű odafigyelni az áthúzódó ügyletekre, azaz azokra az esetekre, amikor a teljesítés időpontja és a számlakibocsátás más időpontban (azaz július 1. előtt vagy után) valósul meg. A következő cikkben az adatszolgáltatással érintett ügyletekre vonatkozó szabályokat ismertetjük.

dr. Kelemen László, adószakértő

OLVASSA EL cikksorozatunk további részeit is!

Minden, amit tudni kell a számlák online adatszolgáltatásáról – 2. rész

http://adozona.hu/2018_as_valtozasok/Minden_amit_tudni_kell_a_szamlak_online_ada_GW1G0G

Minden, amit tudni kell a számlák online adatszolgáltatásáról – 3. rész

http://adozona.hu/2018_as_valtozasok/Minden_amit_tudni_kell_a_szamlak_online_ada_PWMP6R

Minden, amit tudni kell a számlák online adatszolgáltatásáról – 4. rész

http://adozona.hu/2018_as_valtozasok/Minden_amit_tudni_kell_a_szamlak_online_ada_OFX54J

Minden, amit tudni kell a számlák online adatszolgáltatásáról – 5. rész

http://adozona.hu/2018_as_valtozasok/Minden_amit_tudni_kell_a_szamlak_online_ada_CDWOZK

Így védje az adatokat munkaviszony esetén!

Május 25-én hatályba lépett Magyarországon is az európai unió általános adatvédelmi rendelete (GDPR), sok vállalkozás azonban még mindig nincs tisztában az alapvető kötelezettségeivel. Cikkünkben a munkaviszonnyal összefüggő adatkezeléssel kapcsolatos legfontosabb teendőket vesszük sorra.

Mindenkinek kell adatkezelési tájékoztatót készítenie!

Ha egy vállalkozásnak munkavállalója is van, kezeli annak személyes adatait. Ilyen adat egyebek mellett a munkavállaló

- neve,
- lakcíme,
- születési helye és ideje,
- gyermekeinek száma,
- bankszámlaszáma vagy
- különböző azonosító adatai.

Ezen túlmenően különleges kategóriába tartozó személyes adatokat is kezelhet a munkáltató, ilyen például a szakszervezeti tagság, a munkavállaló egészségi állapotával vagy akár a büntetőjogi felelősségével kapcsolatos, a munkahelyi ellenőrzéssel vagy az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével összefüggő adatok.

Ezen adatkezeléseket a munkavállaló számára világosan be kell mutatni. A munkáltató ugyanis a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 10. paragrafusának (2) bekezdése alapján köteles a munkavállalót tájékoztatni személyes adatai kezeléséről. Ezt adatkezelési tájékoztató, szabályzat közlésével tudja megtenni. A szabályzatban be kell mutatni valamennyi adatkezelési tevékenységet (szerződés teljesítéséhez, bérszámfejtéshez, munkahelyi ellenőrzéshez szükséges adatok), azok jogalapját, célját, az adatkezelések időtartamát, az egyes adattovábbításokat, valamint jogalaponként elkülönítve az érintetti jogokat.

adózóna

Pihenjen nyugodtan, az Adózónával biztonságban van!

MOST MINDEN ÚJ ÉS HOSSZABBÍTÓ ELŐFIZETŐNK SORSOLÁSON VESZ RÉSZT!

NYEREMÉNYEK:
10 db kozmetikai csomag • 10 db hűtőtaska • 10 db 5000 Ft értékű JYSK ajándékkártya

RÉSZLETEK

Minden begyűjtött adattal el kell számolni!

A vállalkozások ahhoz vannak hozzászokva, hogy az érintettektől, így a munkavállalóktól is minden olyan adatot bekérnek, amelyre a munkaviszonnyal összefüggésben szükség lehet. Ez a gyakorlat a készletező adatkezelés, mely nem felel meg sem a hatályos, sem pedig a rendeletben foglalt követelményeknek. Személyes adat ugyanis csak akkor kezelhető, ha annak megfelelő jogalapja és célja van. Ezt pedig minden egyes adat vonatkozásában alá kell tudni támasztani.

Az eddigi szabályzatok, tájékoztatók nem megfelelőek

Tekintettel arra, hogy 2018. május 25-étől változnak a jogalapok és az érintetti jogok, feltétlenül módosítani kell az eddigi szabályzatokat. Megjelenik ugyanis új jogalként a szerződés teljesítése, valamint az eddiginél szélesebb körben kell vizsgálni, hogy jogos érdeke fűződik-e a munkáltatónak az adott adat kezeléséhez. Szerződés teljesítése esetén az adathordozhatóság, valamint a hozzáférési jog, mint új érintetti jogosultságok is figyelembe veendők.

Előbbi jogosultság alapján a munkavállaló jogosult arra, hogy az általa a munkáltató részére rendelkezésre bocsátott személyes adatokat széles körben használta, géppel olvasható formátumban megkapja, vagy azok másik adatkezelő részére történő továbbítását kérje. A hozzáférési jog pedig kibővített tájékoztatási kötelezettséget jelent, mellyel együtt az érintettet elektronikus másolat-kérési jog is meg fogja illetni. A hozzájárulás mint jogalap pedig csak kivételes esetekben tartható fenn munkaviszonyban.

Hozzájárulást lényegében semmihez nem lehet kérni

Személyes adat akkor kezelhető, ha az adatkezelésnek a GDPR 6. cikkében nevesített valamely jogalapja fennáll. Ilyen jogalap az érintett önkéntes, határozott, tájékozott hozzájárulása is. Sem az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló törvény (infotörvény), sem pedig a GDPR nem ismeri el ennek megfelelően a hozzájárulás önkéntességét munkaviszonyban, ahol a feleket alá-fölérendeltségi viszony jellemzi.

Nem kérhető így hozzájárulás

- a munkahelyi ellenőrzéshez,
- iratok másolásához,

- a személyes adatok bérszámfejtő, könyvelő vagy vállalatcsoport részére történő továbbításához.

Ilyen esetekben az adatkezelés jogalapját külön-külön be kell azonosítani. Munkahelyi ellenőrzés során a megfelelő jogalap az adatkezelő jogos érdeke, amit a szabályzatban részletesen be is kell mutatni. Az okirat másolása fő szabályként készletező adatkezelésnek minősül, melyhez nem lehet megfelelő jogalapot találni. Az adattovábbításra pedig eddig sem hozzájárulással kerülhetett sor.

Az adattovábbításról, mint az adatkezelés egyik részeleméről ugyanis az adatok felvételekor kellett pusztán tájékoztatást adni, erre a munkaviszonyban az Mt. is lehetőséget biztosított. A munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából a munkáltató ugyanis a munkavállaló személyes adatait – az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint – adatfeldolgozó számára átadhatja. Erről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.

dr. Kári Ádám ügyvéd

A GDPR-ről írt többi cikkünket itt olvashatja el:

http://adozona.hu/gdpr_adatvedelem

Minden pénztárgépet át kell állítani! Hibás az euróra áttérés dátuma

Az online pénztárgépeken jelenleg 2020. január 1-je szerepel az euróra történő átállás technikai dátumaként. Tekintettel arra, hogy az euróátállás tényleges dátuma jelenleg ismeretlen, de biztos, hogy a beállított technikai dátumnál későbbi, azt meg kell változtatni – hívja fel a figyelmet tájékoztatójában a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV).

A pénztárgéprendelet (48/2013. NGM-rendelet) alapján engedélyezett működő pénztárgépek mindegyike képes kezelni az euróra történő átállást, vagyis azt az eseményt, amikor Magyarország hivatalos fizetőeszköze forintról euróra változik.

A módosító rendeletnek (9/2016. NGM-rendelet) megfelelően működő (V2-es) gépeken lehetőség van az átállás dátumának távolról, a NAV rendsze-

réből küldött üzenettel történő megváltoztatására.

A módosító rendeletnek meg nem felelő (V1-es) készülékeken ezen dátum átállítására csak a helyszínen, kézzel, tipikusan műszerész közreműködésével van lehetőség. Célszerű azt a soron következő éves felülvizsgálat keretében megtenni. A V2-es gépeken az átállítást a NAV külön kérés nélkül elvégzi, ehhez nincs szükség az üzemeltető közreműködésére. A technikai dátum módosítása a pénztárgép egyéb működését nem befolyásolja. Az átállás új dátumát definiáló EURD üzenet kiküldésére várhatóan 2018 júniusától, ütemezetten kerül sor.

Ha az egyes pénztárgéptípusok forgalmazói javaslattal kívánnak élni az ütemezést illetően, azt a NAV OPG Helpdesk e-mailben történő megkeresésével jelezhetik. A V2-re a jövőben frissülő pénztárgépek esetén a NAV külön kérés nélkül, a V1-V2 szoftverfrissítés sikeres végrehajtását követően ütemezi az EURD üzenet kiküldését. Az üzemeltető közreműködése ezen gépek tekintetében sem szükséges, a pénztárgépek működését a technikai dátum megváltoztatása egyebekben nem befolyásolja.

A jövőben üzembe helyezendő pénztárgépek esetén a pénztárgéprendelet 5. mellékletében részletezett kommunikációs forgatókönyvben (11/a eset: Pénztárgép első üzembe helyezése) foglalt EURD üzenet az új paraméterértékeket fogja tartalmazni. Ezen pénztárgépek esetén az üzemeltető részéről szintén nincs teendő.

Tekintettel arra, hogy a V2-es követelményeknek meg nem felelő pénztárgéptípusok forgalmazási engedélyét az engedélyező hatóság 2017. folyamán visszavonta, a pénztárgéprendelet 78/A paragrafusának (5) bekezdése szerint ezen gépek 2022-ig üzemeltethetők.

A pénztárgépeken a beállított euróátállási dátum előtt egy évvel elkezdődik az úgynevezett „felkészülési időszak”, ennek megkezdésekor a bizonylatképek megváltoznak, például az egyes bizonylatokon az összegeket euróban is feltünteti a gép. A felkészülési időszak az adatszolgáltatási kötelezettség teljesítését nem befolyásolja, megkezdése az egyes pénztárgéptípusokon jellemzően visszafordítható művelet. Ennek ellenére az üzemelő V1-es gépeken célszerű az átállás technikai dátumát még 2018 folyamán módosítani.



VÁLLALKOZZON KORLÁTOK NÉLKÜL

Könyvelői Számla

- ✓ Korlátlan számú kedvezményes utalással 1 éven át
- ✓ Korlátlan ideig ingyenes számlavezetéssel

ÉRDEKEL >

Részletek itt!



**Raiffeisen
BANK**

Turisztikai idénymunka: egyszerűsítési lehetőségek

Az utazásszervezési, idegenvezetési, szállodaszolgáltatási ágazatban is egyre több dolgozót alkalmaznak egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkaviszony keretében. Cikkünkben részletezzük a vonatkozó szabályokat.

A turisztikai idénymunkára egyszerűsített módon létesíthető munkaviszony, mely számos kedvezményt, „egyszerűsítési” lehetőséget biztosít a munkáltató számára a hagyományos munkaviszonyhoz képest. Ezen rövidebb tartamú munkaviszonyokhoz egyszerűbb adminisztrációs és közteherfizetési kötelezettség, valamint rugalmasabb munkajogi szabályok társulnak.

Az idénymunka jellemzője a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) szerinti idényjelleg, az a tevékenység, amely munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik.

Az idényjelleg nem a munkáltató vagy a felek megállapodása határozza meg, hanem kizárólag a munka jellege: hiába szeretne a munkáltató januárban hajókirándulást szervezni a befagyott Dunán, vagy júliusban korcsolyapályát üzemeltetni a Városligetben, ezeket nem tudja mesterségesen előidézni. Ez az idényjelleg lényege – amely különös jellemzőre figyelemmel a munkavállalók munkarendjének igazodnia kell a munkateher szezonális ingadozásához.

A turisztikai idénymunka a kereskedelemről szóló törvényben meghatározott kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett idénymunka, feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a 120 napot.

Ezen fogalom szerinti kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységnek az alábbiak minősülnek: az idegenvezetői tevékenység, a lovas szolgáltató tevékenység, a szálláshely-szolgáltatási tevékenység, a tartós szálláshasználati szolgáltatási tevékenység, valamint az utazásszervezői és utazásközvetítői tevékenység. Az, hogy melyik pontosan mit jelent, a cikk végén olvasható.

Lényeges azonban, hogy ezzel a lehetőséggel csak az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvényben meghatáro-

zott alanyi kör élhet. Így nem létesíthető egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony a helyi önkormányzat képviselő-testületének polgármesteri hivatala, közterület-felügyete, az állami és a helyi önkormányzati költségvetési szervek által a munkáltató alaptevékenységébe tartozó feladatok ellátására.

A szálloda esete

Adott egy egész évben működő szálloda, amely az üzemszerű működtetés céljából 9 fő szakácsot foglalkoztat. Mivel a munkáltató kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytat, nincs akadálya annak, hogy egyszerűsített foglalkoztatás keretében is alkalmazzon dolgozókat.

Természetesen ez csak az idényjellegű munkafeladatokra vonatkozik, tehát teljesülnie kell azon feltételnek, hogy a munkavégzés munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődjön.

Ez azt jelenti, hogy a munkáltató semmilyen megoldással ne tudja kiküszöbölni azt a problémát, hogy az adott feladatot éppen az adott időpontban kell ellátni. Így például hiába alkalmazna munkaidőkereket, akkor sem tudná kikerülni azt a kényszerítő körülményt, hogy júliustól augusztusig kétszer annyi számú munkavállalóra van szüksége.

Ebből következően a meglévő számú szakács mellett alkalmazhat nyáron turisztikai idénymunka keretében még további szakácsokat. Azt azonban nem teheti meg, hogy az üzemszerű működést biztosító 9 fő szakácsot – mivel egész évben nyitva tart – egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazza.

Egyszerűbb szabályok

Ahogy arra fentebb utaltunk és az egyszerűsített foglalkoztatás elnevezéséből is kitűnik, a munkaviszony létesítése, megszüntetése, tartalmának meghatározása az Mt.-ben foglaltaktól kedvezőbbben, egyes szabályok alkalmazásának kötelezettsége nélkül, „egyszerűsített módon” valósulhat meg.

Így például minta-munkaszerződés alkalmazása esetén nem kell alkalmazni a munkaidő-nyilvántartásra vonatkozó szabályokat és a munkabér elszámolásáról sem kell írásbeli tájékoztatást adni a munkavállaló részére, a napi munkaidő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak hiányában is beosztható egyenlőtlenül, nem kell alkalmazni a munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő

beosztásának, a szabadság kiadásának rendelkezéseit, illetve a határozott idejű munkaviszony meghosszabbításánál előírt kötelező törvényes feltételeket.

Az, hogy naponta hány főt alkalmazhat a munkáltató, idénymunka esetén nem korlátozott, szemben az alkalmi munkával.

A turisztikai idénymunka egyik legnagyobb előnye, hogy a munkáltató által fizetendő közteher mértéke a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalónként 500 forint.

A szabadság számítása

Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a szabadság kiadására vonatkozó rendelkezéseket nem kell alkalmazni, de szabadságra jogosult a munkavállaló ebben a foglalkoztatási formában is. A szabadságnapok számítása során arányosítani kell.

Példa a számításra: a munkáltató turisztikai idénymunkára létesít munkaviszonyt egy 42 éves, háromgyermekes férfi munkavállalóval egybefüggő 90 napra. A munkavállalót naptári évenként (20 munkanap alapszabadság és 8 munkanap életkor alapján és 7 munkanap gyermekek után járó pótszabadság, összesen) 35 munkanap szabadság illeti meg.

Ebben az esetben 90 munkanapra: $35/365 \text{ nap} \times 90 \text{ nap} = 8,63 \text{ nap}$, a kerekítés szabályai 8 munkanap szabadságra jogosult a munkavállaló.

Mit jelent az, hogy a szabadság kiadására vonatkozó rendelkezések nem irányadók? Olyan szabály tartozik ide, mint például a szabadság időpontját a munkáltató állapítja meg a munkavállaló meghallgatását követően.

Évente 7 munkanap szabadságot – legfeljebb két részletben – a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni, kivétel ez alól a munkaviszony első három hónapja (még akkor is, ha nincs próbaidő kikötve).

A szabadságot úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább 14 egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. A munkavállalónak az erre irányuló igényét legalább 15 nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie, a munkáltató pedig a szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt 15 nappal köteles közölni.

Egyszerűsített foglalkoztatás esetén ezek a szabályok tehát nem kötik a feleket. ►

MÁR OKOSTELEFONON IS ELÉRHETŐ!



Töltse le a DHVG-applikációt az App Store vagy a Google Play áruházból,
és olvassa a HVG-t – bárhol, bármikor!

Rokkantsági ellátásból öregségi nyugdíj?

Mielőtt a rokkantsági ellátott személy betöltené a reá vonatkozó öregségi nyugdíjkorhatárt, érdemes átgondolnia, kérje-e, hogy újból kiszámítsák időskori járandóságát.

A rokkantellátó rendszer 2012. január 1-jétől hatályos szabályozása – a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény (Mmtv.) – alapján a rokkantsági nyugdíj intézménye megszűnt. 2012. január 1-jétől kezdődően azok a személyek, akik 2011. december 31-én rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban részesültek és ebben az időpontban a 62-ik életévüket már betöltötték, a korábban megállapított rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugellátásukat, hasonlóan a 2011. december 31-én hatályos szabályozáshoz, automatikusan öregségi nyugdíjként kapják tovább. Ezzel szemben azok a rokkant, baleseti rokkant nyugdíjas személyek, akik 2011. december 31-én még nem töltötték be a 62-ik életévüket, nyugellátásukat 2012. január 1-jétől kezdődően, azonos összegben, de már nem saját jogú nyugdíjként, hanem úgynevezett rokkantsági vagy rehabilitációs ellátásként kapják tovább.

Az 1955. január 1-jét megelőzően született és 2011. december 31-én I-III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban részesülő személyek nyugellátása 2012. január 1-jétől már nem saját jogú nyugellátásként került továbbfolyósításra ezen időponttól kezdődően. Függetlenül attól a tényről, hogy az ellátásuk összege nem változott, ők már nem minősülnek nyugdíjasnak, ezért az irányadó öregségi nyugdíjkorhatárak betöltésekor lehetőségük nyílik, hogy kérjék az öregségi nyugdíjuk megállapítását.

Az előzőekben említett korcsoportba tartozó rokkantsági ellátásban részesülő személyeknek az öregségi nyugdíj igénylésére két lehetőségük nyílik.

Az egyik, hogy a rájuk irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltésekor, a Magyar Államkincstár Nyugdíjfolyósító Igazgatóságának címzett levélben kéri, hogy a rokkantsági ellátásuk azonos összegben öregségi nyugdíjként folyósítsák tovább. Ebben az esetben tehát tényleges nyugdíj-újrászámítás nélkül válnak ismét saját jogú nyugdíjassá az érintett személyek.

A másik lehetőség, hogy külön erre a célra rendszeresített igénybejelentő-lap kitöltésével kéri az öregségi nyugdíj új igényként történő kiszámítását és megállapítását. Ebben az esetben a nyugellátás összegét az új igény elbírálásakor hatályos jogi szabályozás alapján fogják kiszámolni, mely nyugellátás összege elterjedhet, akár alacsonyabb összegű is lehet a korábban megállapított és 2012. január 1-jétől kezdődően már rokkantsági ellátásként továbbfolyósított rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugellátás összegénél.

Winkler Róbert nyugdíjszakértő

A teljes cikket itt olvashatja el:

<http://adozona.hu/>

KÉRDÉSEK ÉS VÁLASZOK

Készpénzfizetési korlát

Társaságunk ugyanattól a cégtől vesz mindig gumibroncsot, készpénzért, általában 50-80 ezer forint értékben. Az abroncsokat másnap darabonként el is adja. A számlák összege meghaladja a 1,5 milliós határt. Ez a készpénzfizetési korlát átlépésének számít?

SAKÉRTŐNK VÁLASZA

Az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény 114. paragrafusának (3) bekezdése szerint a pénzforgalmi számla nyitására kötelezett adózó adóköteles tevékenysége keretében más, pénzforgalmi számla nyitására kötelezett adózónak a vele vagy más jogalannyal kötött szerződés alapján, az abban meghatározott szolgáltatás vagy termékértékesítés – általános forgalmi adó felszámítása esetén az általános forgalmi adóval növelt – ellenértékéért, szerződésenként egy naptári hónapban legfeljebb másfél millió forint összegben teljesíthet készpénzfizetést.

A fenti jogszabályhely (4) bekezdése alapján azon készpénzben teljesített fizetéseket, amelyeket a pénzforgalmi számla nyitására kötelezett adózó ugyanazon felek között kötött szerződések alapján ugyanazon adózó részére teljesít, a (3) bekezdés alkalmazásában egy szerződés alapján teljesített készpénzfizetésnek kell tekinteni, ha kétséget kizáróan megállapítható, hogy a felek

közötti jogügylet nem rendeltetésszerű joggyakorlás miatt került több szerződésben meghatározásra.

A NAV által kiadott iránymutatás szerint, ha a különböző jogügyleteket egymásra tekintettel valószínűsíthető, hogy amennyiben azok gazdasági céljukat tekintve vagy a szerződéskötés körülményeit figyelembe véve szerződéses egységet mutatnak –, úgy azokat a készpénzfizetési korlátozás szempontjából egy szerződésként kell figyelembe venni. Így a jogügylet egy munkaként értelmezhető, és az értékhatar megállapításánál ezen szerződéses ügylethez tartozó kifizetéseket össze kell számítani.

Ha azonban a kérdéses termékek megrendelésére önállóan, egymástól elkülönülten kerül sor, akkor nem kell azok ellenértékét a fenti szabály alkalmazásakor összeszámítani.

dr. Verbai Tamás, a HÍD Adószakértő és Pénzügyi Tanácsadó Zrt. vezérigazgatója

Munkavállaló szállásdíjának áfalevonása

Cégünk székhelye Csongrád megyében, fióktelepe Budapesten van. Az értékesítési vezető lakóhelye Pest megyében van, munkaszerződésében munkavégzési helyként a Csongrád megyei székhely szerepel, azzal, hogy az ország egész területén köteles a feladatait ellátni. Munkarendje kotel, cégautó biztosított számára. Hetente általában két napot tölt a cég székhelyén, más napokon részben partnereket látogat, ügyeket intéz az ország különböző pontjain, részben a budapesti fióktelepen végzi a munkáját. Amikor a heti két egymást követő napon a székhelyen tartózkodik, nem utazik mindkét nap haza, hanem a cég finanszírozza – a cég nevére szóló számla alapján – a szállásdíját. Levonásba helyezhető-e a szállásdíj áfatartalma? Mennyiben változik a szállásdíj áfalevonhatósága, ha a munkaszerződésben munkavégzési helyként nem a székhely van megnevezve, hanem egész Magyarország területe? Tulajdonképpen az ország legtöbb megyéjében megjelenik bizonyos gyakorisággal, és havi szinten több időt tölt a székhelyen kívül, mint a székhelyen. A cég másik középvezetője szintén Pest megyei lakóhellyel rendelkezik, hasonló munkarendben és területi elosztásban végzi a munkáját, de a munkaszerződésében munkavégzési helyként a budapesti telephely szerepel. Esetében hogyan alakul a szállásdíj áfájának levonhatósága?

SAKÉRTÖNK VÁLASZA

Tekintettel arra, hogy a szállásdíj nem esik speciális levonási tilalom alá, az általános szabályokat kell megvizsgálni. Az áfatörvény 120. paragrafusa alapján a vásárolt termék, igénybevett szolgáltatás általános forgalmi adója tekintetében olyan mértékben illeti meg az adóalanyt az adólevonás joga, amilyen mértékben a terméket, szolgáltatást adóköteles termékértékesítése, szolgáltatásnyújtása érdekében használja, egyéb módon hasznosítja.

A hivatkozott előírásból következően a munkáltató által a munkavállalók részére szolgáltatások kapcsán felmerült előzetesen felszámított forgalmi adó levonhatósága szempontjából az vizsgálendő, hogy a munkáltató által felmerült termékbeszerzés, szolgáltatás-igénybevétel a munkavállalónak az érdekeit szolgálja-e elsődlegesen, vagy az a munkáltató adóköteles termékértékesítése/szolgáltatásnyújtása érdekében használnak, hasznosítottak minősül-e.

Ha a munkáltató térítésmentesen biztosít szolgáltatást a munkavállalói számára, akkor elmondható, hogy az főszabály szerint a dolgozó személyes szükségleteit elégíti ki. Ez vonatkozik a szállás biztosítására is, hiszen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 52. paragrafus (1) bekezdésének a) pontja értelmében a munkavállaló kötelessége a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban való megjelenés.

Ezért főszabály szerint a szállás biztosítása nem a munkáltató érdekeit szolgálja elsődlegesen, így az nem része a munkáltató adóköteles tevékenységének, az ahhoz kapcsolódóan felmerült előzetesen felszámított forgalmi adó – az áfatörvény 120. paragrafusa alapján – nem vonható le.

Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a 2015/5. Adózási kérdés alapján – amely csoportos munkásszállítás ingyenes biztosítására vonatkozik – speciális körülmények fennállása esetén igen kivételes és szűk körben megállapítható lehet, hogy a munkavállalók számára

biztosított, térítésmentes szolgáltatás elsődlegesen a munkáltató érdekeit szolgálja, mivel az a munkavégzés feltételeinek biztosítása, ezáltal a munkáltató rendeltetésszerű működése érdekében történik.

Az Adózási kérdés alapján annak megítélésében, hogy adott esetben fennállnak-e ilyen speciális körülmények, az európai bíróság esetjoga is segítséget nyújt. A C-258/95. számú ítélet (Julius Fillibeck-ügy) következtetése szerint a munkavállalók ingyenes munkahelyre szállítása abban az esetben szolgálhatja a munkáltató adóköteles gazdasági tevékenységét, ha egyedül a munkáltató tudja a megfelelő munkahelyre szállítást a munkavállalónak biztosítani. Analóg módon felmerülhet, hogy ha csak szállás biztosításával tudja a munkáltató a munkavállaló munkára képes állapotban való megjelenését biztosítani, úgy a szállásdíj általános forgalmi adója levonható lehet. E tekintetben indokolt az adóhatóság írásbeli állásfoglalását kérni.

Megjegyzendő, hogy indokolt elhatárolni a munkába járástól azt az esetet, amikor a munkavállaló a munkáltató érdekében hivatali, üzleti utazáson, kiküldetésen vesz részt, és a szállásdíj ezzel kapcsolatban merül fel. Ezen fogalmakat az 1995. évi CXVII. törvény 3. paragrafusa definiálja:

„10. Hivatali, üzleti utazás: a magán-személy jövedelmének megszerzése, a kifizető tevékenységével összefüggő feladat ellátása érdekében szükséges utazás – a munkahelyre, a székhelyre vagy a telephelyre a lakóhelyről történő bejárás kivételével –, ideértve különösen a kiküldetés vagy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás keretében más munkáltatónál történő munkavégzés miatt szükséges utazást, de ide nem értve az olyan utazást, amelyre vonatkozó dokumentumok és körülmények (szervezés, reklám, hirdetés, útvonal, úti cél, tartózkodási idő, a tényleges szakmai és szabadidőprogram aránya stb.) valós tartalma alapján, akár közvetve is megállapítható, hogy az utazás csak látszólagosan hivatali, üzleti; továbbá

az országgyűlési képviselő, a nemzetiségi szószóló, a polgármester, az önkormányzati képviselő e tisztségével összefüggő feladat ellátása érdekében szükséges utazás (a lakóhelytől való távollét).

11. Kiküldetés: a munkáltató által elrendelt, a munkáltató tevékenységével összefüggő feladat ellátása érdekében szükséges utazás, így különösen a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás keretében a munkaszerződéstől eltérő helyen történő munkavégzés; ide nem értve a lakóhelyről, tartózkodási helyről a munkahelyre történő oda- és visszautazást. Kiküldetésnek minősül a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvény szerinti rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati érdekből történő áthelyezése, vezénylése, átrendelése, valamint a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonájának szolgálati érdekből történő áthelyezése, vezénylése is. E rendelkezés alkalmazásában munkahelynek minősül a munkáltató az a telephelye, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi, ilyen telephely hiányában vagy több ilyen telephely esetén a munkáltató székhelye minősül munkahelynek”.

Mint a fogalomból látható, munkahelynek minősül:

- az a telephely, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi,
- ilyen telephely hiányában, vagy több ilyen telephely esetén a munkáltató székhelye.

Tehát az első esetben, ha az értékesítési vezető szokásos munkavégzésének helye a Csongrád megyei székhely, a székhelyre való bejárás nem minősül kiküldetésnek, és így a szállás díjának általános forgalmi adója csak speciális esetben lehet levonható, követve a hivatkozott Adózási kérdésben kifejtetteket.

Ehhez hasonlóan a második esetben is a szokásos munkavégzés helyét kell megvizsgálni.

dr. Bartha László adójogi szakjagász ►

adózóna

ADATVÉDELEM A GYAKORLATBAN
Készüljön fel velünk a GDPR-ra!



RENDELJE MEG MOST!

A lap kedvezményes ára: **2690 forint**

AJÁNLAT

Jegyzett tőke emelése eredménytartalékból

Jelentős eredményt elérő kft. jegyzett tőkét szeretne emelni az eredménytartalékból. Úgy tudom, hogy mivel az eredménytartalék után még nem fizetett adót a cég, osztalékként kell adózni, illetve teljesen külön számlaszámon kell tartani ezt az összeget. Így van?

SAKÉRTŐNK VÁLASZA

Az eredménytartalék terhére történő jegyzett-tőke-emelés során nem merül fel adófizetési kötelezettség a magánszemély részéről, csak később, a tőkeemeléssel megszerzett üzletrészek elidegenítésekor, a jegyzett tőke leszállításakor, illetve végelszámolás, felszámolás, átalakulás stb. esetén.

A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (szja-törvény) 77/A paragrafus (2) bekezdésének bb) pontja alapján nem minősül bevételnek a magánszemély által értékpapír formájában megszerzett vagyoni érték, ha azt a magánszemély a társas vállalkozás jegyzett tőkéjének a saját tőke terhére történő felemelése révén szerezte.

Mivel a magánszemély az eredménytartalékokat adózatlanul használta fel a tőke emelésére, így a későbbi szja-kötelezettség megállapításához elkülönített nyilvántartást kell vezetni a tőkeemelések során megszerzett üzletrészek értékéről, s arról – az alábbi előírás alapján – adatot is kell szolgáltatni a K71-es nyomtatványon.

Az szja-törvény 77/A paragrafusának (4) bekezdése szerint a belföldi székhelyű társas vállalkozás (átalakulás esetén a jogutódja) – az adóévet követő január 31-éig – jegyzett tőkéjének a saját tőke terhére történő felemelését, átalakulását vagy az általa kibocsátott átváltoztatható kötvény átalakítását követően magánszemélyenként adatot szolgáltat az adóhatóság részére az említett jogügylet révén kibocsátott (megemelt névértékű) összes értékpapírról, továbbá az így kibocsátott (megemelt névértékű) értékpapír átruházásáról, bevonásáról, átalakításáról és kicseréléséről. A magánszemély az említett jogügylet révén megszerzett (megemelt névértékű) összes értékpapírról elkülönített nyilvántartást vezet; az értékpapír megszerzésére fordított értéket az eredeti értékpapír(ok) megszerzésére fordított érték – és az eset-

leg teljesített vagyoni hozzájárulás – alapulvételével, annak megfelelően határozza meg.

Nagy Norbert adószakértő

Bérpótlék alkalmi és idénymunkásoknak

Egyszerűsített foglalkoztatott munkavállalónak kell pótlékot fizetni, ha reggel 7-től másnap reggel 7-ig dolgozik?

SAKÉRTŐNK VÁLASZA

Először is azt kell tisztázni, hogy egyszerűsített foglalkoztatott kizárólag készenléti munkakörben osztható be 24 órás munkavégzésre. Ehhez az kell, hogy a napi munkaidőt 12 órában rögzítsék a felek, és megállapodjanak abban, hogy napi 24 órára is beosztható a munkavállaló.

A munka törvénykönyve szerint készenléti jellegű a munkakör, ha

- a munkavállaló a feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételével – a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy
- a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – az általános-hoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár a munkavállaló számára.

Olyan esetekben van tehát lehetőség készenléti munkakörben foglalkoztatásra, amikor a munkavállaló az átlagosnál lényegesen lazább munkavégzési feltételek között dolgozik. Ennek eldöntése pedig a munkaköri feladatok, a munkakörre vonatkozó előírások, utasítások alapján vizsgálódandó, s nem a munkakör elnevezése az irányadó (Mfv.II.10.296/2015/4 Kúria-döntés).

Fontos, hogy teljesüljenek a kritériumok, mert visszaélésszerűen nem lehet készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatni a munkavállalót, és kihasználni az azzal járó rugalmasabb lehetőségeket.

A bérpótlékokra vonatkozó szabályokat egyszerűsített foglalkoztatottaknál is a munka törvénykönyve (Mt.) tartalmazza.

A munkavállaló először is jogosult az alaphétre, és arra rakódnak a pótlékok. A bérpótlékokról az Mt. 139-145. paragrafusai rendelkeznek. A 203. paragrafus pedig azt határozza meg,

hogy az Mt.-ben mely rendelkezéseket kell egyszerűsített foglalkoztatásnál is alkalmazni. A bérpótlékok az alkalmazandó rendelkezések közé tartoznak.

Az Mt. 142. paragrafusa szerint 22 és 06 óra közötti munkavégzés esetén 15 százalékos mértékű éjszakai pótlék jár, kivéve a műszakpótlékra jogosult munkavállalókat.

Ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik, a 18 és 06 óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén 30 százalékos bérpótlék (műszakpótlék) jár. A változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van.

A vasárnapi munkavégzés egyszerűsített foglalkoztatásban nem minősül különleges körülménynek, így az Mt. 203. paragrafus (1) bekezdésének h) pontja alapján pótlék sem jár rá.

Munkaszüneti napra a munkavállalót az Mt. 140. paragrafusának (4) bekezdése alapján 100 százalékos mértékű bérpótlék illeti meg. A munkaszüneti napi pótlék minden esetben jár.

A munkavállalónak 50 százalékos bérpótlék (rendkívüli munkavégzés pótléka), illetve – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – szabadidő jár

a) a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,

b) a munkaidőkereten felül vagy

c) az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén.

A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál, és erre az alaphétre arányos része jár. A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén 100 százalékos bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke 50 százalékos, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít. Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót 100 százalékos bérpótlék illeti meg.

Összegezve: a vasárnapi pótlékot leszámítva mindegyik pótlékra jogosult az egyszerűsített foglalkoztatott is.

dr. Kéri Ádám ügyvéd ►

Azonos munkakörben eltérő bér

Két azonos munkakörben és régióban (azonos a telephely is) dolgozó, azonos nemű munkavállalónak eltérő összegű az alapbére. A többet kereső munkavállaló régebb óta dolgozik az adott munkakörben a cégnél, munkatapasztalata viszont összességében nem nagyobb. Nem ismert védett tulajdonság, így az egyenlő bánásmód sérelme nehezen megítélhető. Mit tehet ilyen esetben az alacsonyabb bérű munkavállaló? Egyáltalán jogellenes ez?

SAKÉRTŐNK VÁLASZA

A munka törvénykönyve (Mt.) 12. paragrafusa szerint a munka díjazásával kapcsolatban is be kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét. A törvény meghatározza, hogy a munka egyenlő értékének megállapításánál milyen szempontokat kell figyelembe venni. Ezek az elvégzett munka természete, minősége, mennyisége, munkakörülmények, tapasztalat és felelősség, szakképzettség, fizikai, szellemi erőfeszítés, munkaerőpiaci viszonyok.

A törvény szerint munkabér minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás. Ennek következtében a diszkrimináció tilalmát például a bérpótlékok, illetve a teljesítménybér esetén is alkalmazni kell.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebk-tv.) 5. paragrafusának d) pontja szerint a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony tekintetében is köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét. Ugyanezen törvény 7. paragrafusának (1) bekezdése szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértéséhez szükség van védett tulajdon-

ságra (nem, faj, életkor, nemi identitás stb.). Ugyanakkor az ennek hiányában is megállapítható.

Bár a régi Mt. hatálya alatt született, de ma is irányadó az EH 2014.04.M8. számú döntés, mely szerint nem felel meg a törvénynek, ha a munkáltató az azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalóknál – az elvégzett munka természetében, minőségében, mennyiségében, a munkakörülményekben, erőfeszítésben, felelősségben fennálló azonosság mellett – eltérő bérezést alkalmaz.

Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számbavehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés. Így például a munkáltató csak olyan helyen ragaszkodhat egyes munkaköröknek nőkkal való betöltéséhez, ahol a munka jellege vagy természete, a munkakörülmények a férfiak foglalkoztatását kizárják (mondjuk női öltözőben fürdőfelügyelő).

Nem sérti továbbá a diszkrimináció tilalmát a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.

A BH 2004.123. szerint nem tekinthető indokolatlan megkülönböztetésnek, ha az egyébként azonos jellegű munkavégzésért a nem azonos feltételekkel rendelkező személyek eltérő díjazásban részesülnek.

A fentiek alapján tehát azt kell megvizsgálni, hogy az egyik munkavállalónak miért magasabb összegű az alapbére. Indokolja-e ezt esetleg az elvégzett munka minősége, mennyisége, a fizikai, szellemi erőfeszítés stb. A választ mindig a konkrét eset dönti el.

Ha a munkavállaló álláspontja szerint a munkáltató megsértette az Ebktv.

ide vonatkozó rendelkezéseit, akkor a munkavállaló munkaügyi bírósághoz (három évre visszamenőleg igényelheti a bérkülönböztetést), illetve az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz (amely elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését, bírságot szabhat ki stb.) fordulhat.

Az Ebktv. 19. paragrafusa a bizonyítás szabályait rögzíti. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett munkavállalónak kell valószínűsítania, hogy hátrány érte, és a jogsértéskor – ténylegesen, vagy a jogsértő feltételezése szerint – rendelkezett a 8. paragrafusban meghatározott valamely tulajdonsággal.

Ennek sikeres valószínűsítése esetén a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy a munkavállaló által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony esetén nem volt köteles megtartani. Az egyenlő bánásmód elvének megsértésekor érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, tehát nem valósult meg diszkrimináció (Kúriai Döntések 2015.M.24.).

Ha azonban a dolgozó arra hivatkozik, hogy egyenértékű munkát végez, de a bérezése nem a védett tulajdonsága folytán, hanem egyszerűen a munkáltató önkényes eljárása miatt (például spórolni akar néhány munkavállalón) alacsonyabb, nem érvényesül a fordított bizonyítás szabálya. Ebben az esetben a munkavállalóra hárul a bizonyítás nehézsége: neki kell igazolnia azt, hogy egyenértékű munkát végez kollégájához viszonyítva, és ennek ellenére az alapbére alacsonyabb, mint a vele összehasonlítható helyzetben lévő társaié. A peres eljárásban a munkáltató köteles adatot szolgáltatni a munkavállalók alapbére mértékéről a bíróság erre irányuló felhívására.

dr. Hajdu-Dudás Mária
munkajogi ügyvéd

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

Termékmenedzser: Vörös Tünde

Felelős kiadó: Kékesi Zsuzsa, online divízióvezető