

A 2010 évre vonatkozó jogszabályváltozásokról rövid tájékoztató.

A 2009 évi 171. számú Magyar Közlönyben jelent meg a 2009. évi CXXVI. Törvény

AZ Egyes munkaügyi tárgyú törvények módosításáról
Ezen belül módosult a Közalkalmazotti törvény is

Változás történt a pályázat kiírásában

Régi szabály, hogy közalkalmazotti jogviszony pályázat alapján létesíthető, bizonyos munkakörök esetén.

A törvény módosítása értelmében pályázat kiírása nélkül is betölthető az olyan munkakör amely

1.)Helyettesítésre vagy határozott munka végzésére, illetve meghatározott feladat ellátására szóló határozott idejű kinevezéssel jön létre.

Ez a korábbi jogszabályban is benne volt, de azzal a kitéttel, hogy az ilyen jogviszony az 1 évet nem haladhatta meg, most az 1 éves korlát kikerült a törvényből.

A Kjt. 21. § a következő (5) bekezdéssel egészül ki

(5) A közalkalmazotti jogviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni, ha a határozott időre történő kinevezés nem felel meg a 21 § (2) bekezdésben foglaltaknak.

Vagyis ha nem

a) helyettesítés céljából, vagy

b) meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására jött létre.

Ez azt jelenti, hogy határozott időre szóló kinevezést, kizárólag így lehet kötni.

2.)További változás, hogy a magasabb vezető és a vezető beosztás ellátása pályázat kiírása nélkül is betölthető abban az esetben, ha a közalkalmazott az erre vonatkozó megbízást megelőzően legalább egy éve közalkalmazotti jogviszonyban áll a munkáltatóval.

Ez a szabály azonban nem vonatkozik a munkáltató első számú vezetőjére.

Módosult a törvény a gyermekgondozási segélyen lévő közalkalmazottakra vonatkozóan is .

2010. május 1-jétől a felmondási védelem változatlanul a gyermek 3 éves koráig illeti meg a munkavállalót – függetlenül attól, hogy igénybe veszi-e eddig az időpontig a fizetés nélküli szabadságot vagy sem.

A felmondási védelem azt a szülőt illeti meg, aki a gyermek otthoni gondozása céljából a fizetés nélküli szabadságot utoljára igénybe vette.

Tudjuk, hogy a GYED illetve a GYES idejére fizetésnélküli szabadságot kell kérni.

Erre a módosításra azért volt szükség, mert a gyermekgondozási ellátások 2010. május 1-jét követően átalakulnak.

A gyes a gyermek 2 éves koráig jár, de a törvényalkotók úgy gondolták, hogy ez nem indokolja, hogy a felmondási védelem időtartama is együtt változzon a gyes két évre történő lecsökkentésével.

A közalkalmazotti törvény megteremti a lehetőséget arra, hogy részmunkaidőben dolgozzon az a közsférában foglalkoztatott munkavállaló, aki a gyermek otthoni gondozása miatti fizetés nélküli szabadság igénybevétele után a korábbi munkahelyére tér vissza gyermeke három éves kora előtt.

A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló fizetés nélküli szabadsága alatt, a fizetés nélküli szabadsága lejáratát megelőzően legalább 60 nappal benyújtott írásbeli kérelmére a munkáltató a kinevezést **köteles módosítani**, és a kérelem alapján heti 20 óra részmunkaidőt kikötni.

Az ennél hosszabb munkaidőt lehetővé tévő készenléti jellegű munkakörben a kinevezés szerinti munkaidő mértéke felének megfelelő tartamú részmunkaidőre kell módosítani a kinevezést.

A részmunkaidő lehetséges

- a fizetés nélküli szabadság megszűnését követő naptól
- vagy megszűnik a fizetés nélküli szabadság, az anyuka kiveszi az addig összegyűlt szabadságát, és a szabadságot követő naptól.

Ha a felek egymással meg tudnak állapodni, nincs akadálya annak, hogy a részmunkaidő mértékét ettől eltérően állapítsák meg.

A kötelező részmunkaidős foglalkoztatás a munkavállaló kérelme szerinti időpontig, de legfeljebb a gyermek hároméves koráig tart.

A gyermek 3 éves korát követően a munkáltató köteles az eredeti kinevezésben foglalt feltételek szerint foglalkoztatni a munkavállalót.

Ez a törvényi változás nem vonatkozik a magasabb vezető, illetve vezető beosztású közalkalmazottra.

A Kjt. kiegészül egy 57/B§-sal, e szerint

A megbízott magasabb vezető beosztású illetve vezető beosztású közalkalmazottat 35 illetve 30 nap alapszabadság illeti meg, kivéve az oktató nevelő munkát végző vezetőt.

Ennek megfelelően a szabadság a következő szerint alakul.

Oktató nevelő munkát végző vezető szabadsága évi 46 nap, ez változatlan.

Az oktatást segítő munkakörbe besorolt magasabb vezető esetén 35 nap alapszabadság, plusz a fizetési fokozat szerinti pótszabadság, vezető beosztás esetén 30 nap alapszabadság, plusz a fizetési fokozat szerinti pótszabadság

Kinevezett vezető esetén csak a 35, illetve a 30 nap szabadság jár.

Már 2009-ben is ez volt szabály, de még egyszer felhívom a figyelmet a szabadság kiadására.

A törvény előírja, hogy az éves szabadságot a tárgyévben kell kiadni, a következő évre átvinni nem lehet.

Csak abban az esetben csúszhat át a szabadság kivétel a következő évre, ha még decemberben megkezdődik a szabadság, folyamatos, és az áthúzódó rész az 5 napot nem haladja meg.

A szabadságot nem a dolgozó veszi ki, hanem a munkáltató adja ki, a munkáltató büntethető a szabály be nem tartása esetén.

Kereset-kiegészítés

A 316/2009. (XII.28.) Korm. rendelet rendelkezik a költségvetési szerveknél foglalkoztatottak 2010. évi eseti kereset-kiegészítéséről, amely a korábbi 13. havi fizetés részleges pótlására szolgál.

Ezek szerint a foglalkoztatott az eseti kereset-kiegészítésre 2010. január és március hóra járó illetményének kifizetésével egyidejűleg bruttó 49 000,- 49 000,- ft-ra jogosult bizonyos feltételek megléte esetén.

Egyik feltétel, hogy az alkalmazott havi bruttó illetménye 2010. jan.1-én, illetve márc. 1-én nem haladja meg a 340 000,-Ft-ot.

A 340 000.- Ft az alapilletmény és a kötelező pótlék összegét jelenti.

Másik feltétel.: a dolgozó 2010.jan. 1-én, illetve márc.1-én teljes munkaidős jogviszonyban álljon, illetve 2009. október 1-e és 2010 január 1-e, valamint 2009. december 1-e és 2010. március 1-között folyamatosan fennálljon.

Ha a jogviszonyon ezen idő alatt 45 napnál hosszabb ideig szünetel, vagy a jogviszony időközben keletkezett, akkor a kereset-kiegészítés csak időarányosan illeti meg a dolgozót.

A részmunkaidős dolgozót a részmunkaidejének arányában illeti meg a kereset-kiegészítés.

Ez esetben a kiszámítás módja a következő:

a havi bruttó bért átszámítjuk teljes munkaidőre, ha az így kiszámított összeg nem haladja meg a 340 000,-Ft-ot , akkor jár a 49 000,-Ft arányos része, figyelembe véve a teljes munkaidős jogviszonyra vonatkozó szabályokat.

Járulékok változása:

2010 január 1-től a munkáltatót terhelő járulék mértéke 27 %

Ebből a munkáltatót terhelő: nyugdíjbiztosítási járulék 24 %
egészségbiztosítási és munkaerőpiaci járulék 3 %

A 3 % bontása: természetbeni egészségbiztosítási j. 1,5 %
Pénzbeli term. J. 0,5 %
Munkaerőpiaci járulék 1 %

Munkavállalót terhelő járulék:

Egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulék 7,5%
A bontása: természetb.eb.j. 4 %
Pénzbeli egészségb. J. 2 %
Munkaerő-piaci járulék 1,5 %

A 4 % nál nincs felső határ, minden jogviszonyban kell fizetni, a nyugdíjasnak is

A 2 % -t csak a főállásban kell fizetni, az a dolgozó jogosult táppénzre, aki a 2 % egészségbiztosítási járulékot megfizeti.

Ha a dolgozó foglalkoztatása főállásban nem eléri a heti 36 órát,

Ha pl. két részmunkaidős foglalkoztatása van a dolgozónak, 6 – 6 óra, akkor mind a két részmunkaidejében le kell vonni a 2 %-ot.

A munkaerő-piaci járulékot csak a munkaviszonyból származó jövedelemből kell levonni, de nyugdíjas dolgozótól nem.

| | |
|--|-------|
| Nyugdíjjárulék változatlanul: | 9,5 % |
| Magánnyugdíj-pénztári tagság esetén a tagdíj | 8 % |
| Nyugd.,j. | 1,5 % |

A nyugdíjjárulékot minden jogviszonyban le kell vonni.

A járulékalap naptári napi felső határa 20,420,-Ft éves felső határa 7.453.300,-Ft

A 2009 évi 3 %-os Munkaadói járulék, és a dolgozót terhelő 1,5 %-os munkavállalói járulék ilyen formában megszűnik, beépül az előbb említett járulékba, neve munka-erőpiaci járulék lett.

A tételes EHO megszűnik! Havi 1950Ft-ot nem kell fizetni 2010. január 1-jét követően.

Ott ahol megbízással alkalmaznak magánszemélyeket, továbbra is szükséges a munkáltatói igazolást bekérni a megbízottól, mert azokon nem csak a tételes EHO szerepelt, hanem a munkaviszonyra vonatkozó egyéb információ is, ezekre szükség van a kifizetéshez

Százalékos Egészségügyi hozzájárulás: mértéke 27 %

A nem biztosított jogviszonyban megszerzett jövedelmek után fizetendő, a kifizetőt terheli.

(a megbízás havi 22050.-Ft-tól biztosított)

ADÓZÁS

Változott az adótábla 2010-ben

0 - 5.000.000 Ft 17 %

5.000.001 Ft-tól

850 000,-Ft + 5.000.000 feletti rész 32 %

2010-ben megismertedtünk a szuperbruttó fogalmával.

A törvény szerint az adó alapja – az összevont adóalapba tartozó jövedelem esetén – a jövedelem 27 %-al növelt összege, ez a szuper bruttó. A 27 %-ot adóalap kiegészítésnek hívjuk.

Az összevont adóalapba tartoznak az önálló, nem önálló tevékenységből származó munkabér jellegű jövedelmek, és az adóterhet nem viselő járandóságok.

Önálló tevékenység a vállalkozás, megbízás, nem önálló tevékenység a munkaviszony.

Az adóterhet nem viselő járandóságok (pl. nyugdíj, GYES, ösztöndíj) az adóalap kiegészítés nélkül számítanak be az adóalapba, de a táppénz, terhes-gyermekágyi segélyt, GYED-et bruttósítani kell.

A személyi jövedelemadó előleget a szuperbruttóból vonjuk le, de az egyéni járulékokat nem.

Az adójóváírásra vonatkozó szabályok is változtak.

Adójóváírás alapjául továbbra is a bérjövedelem szolgál és a kedvezmény érvényesítése továbbra is a jogosultsági határtól függ.

Az adójóváírás összege az adóévben megszerzett bér és az arra tekintettel megállapított adóalap-kiegészítés együttes összegének 17 százaléka, de legfeljebb jogosultsági hónaponként 15 100 forint, éves szinten 181.200,-Ft feltéve, hogy a magánszemély összes jövedelme az adóévben nem haladja meg a 3 millió 188 ezer forintot.

Az adóelőleg megállapításánál a havi adójóváírás nem érvényesíthető, akkor, ha az adóelőleg-alapok összege - az adott kifizetést is figyelembe véve - meghaladja a 3 millió 188 ezer forintot.

Az adójóváírás csökkentve jár, ha az éves jövedelem meghaladja a 3.188.000,- Ft-ot, de nem haladja meg a 4.698.000Ft-ot.

A csökkentés mértéke : 181.200 mínusz a 3.188.000,-Ft feletti rész 12 %-a.

A csökkentett adójóváírás azonban csak az évvégi adóbevallásnál érvényesíthető.

Fontos, hogy mindenki alaposan gondolja meg, hogy kéri-e az adójóváírást, ugyanis ha emiatt a dolgozónak évvégén adóhátraléka keletkezik, és ez meghaladja a 10 000,-Ft-t, akkor 12 % adóbírságot kell fizetni.

Az adóelőleg levonási szabályok megváltoztak a megbízási díjak kifizetése esetén is.

A kifizetőnek nem kell adóelőleget megállapítania a számlaadásra kötelezett magánszemély által számlázott bevételből.

Ők az úgynevezett egyéni vállalkozónak nem minősülő szellemi szabadfoglalkozásúak.

Ez a főszabály!

Ha azonban a számlaadásra kötelezett magánszemély nyilatkozatot ad arról, hogy kéri az adóelőleg levonását, a kifizetőnek az adóelőleget le kell vonnia.

Hogyan alakul a járulék fizetés ebben az esetben? Korábban úgy volt, hogy az adóalap egyenlő volt a járulék alappal.

Abban az esetben ha nyilatkozat hiányában nem vonunk adóelőleget, akkor nincs adóalap. A járulékot azonban fizetni kell, ebben az esetben a járulék alapja a 100 %-os jövedelem.

Ha a számlaadásra kötelezett kéri az adóelőleg levonását, és esetleg még költségnyilatkozatot is ad, akkor az adó alapja lesz a munkáltatói, és az egyéni járulék alapja is.

Például: 100 000,-Ft a számla összege, 50 % költségről nyilatkozik, ebben az esetben 50 000,-Ft a járulék és az adó alap.

Fontos változás, hogy a megbízási díjak kifizetésénél a 100 % a járulék és az adóalap.

A korábbi jogszabály azt mondta, hogy a megbízási díjknál nyilatkozat nélkül is a 90 % az adóalap, 10 % úgynevezett költségátalányt biztosított a törvény.

2010-re ez megváltozott!

A megbízottnak nyilatkozatban kell kérnie a 10 %-os költség átalányt is.

A magánszemély kérheti a tényleges költségeinek a figyelembe vételét is, erről is nyilatkoznia kell.

A tényleges költség a 10 %-tól magasabb költség is lehet, akár a bevétel 100 %-a is lehet.

Ez is változás az eddigiekhez képest, eddig csak a bevétel 50 %-a lehetett csak a költség.

Ha a megbízott 100 % költségről nyilatkozik, akkor nincs adóalap, akkor nem lesz igaz az, hogy az adóalap egyenlő a járulék alappal, ebben az esetben az egyéni járulékot a 100 % megbízási díjból kell levonni, illetve ez után kell a munkáltatói járulékot is megfizetni.

Ha az adóéven belül valaki a 10%-tól magasabb költségről nyilatkozik egyszer, tehát a tételes költség elszámolást alkalmazza, mondjuk az év elején, akkor minden további megbízási díjánál is ezt kell tennie, nem térhet vissza a költség átalányhoz, a költségeivel tételesen el kell számolnia minden egyes megbízásával kapcsolatban, évvégén tételes elszámoló.

Akkor, ha a 10 % költségátalányt választotta az adóelőleg megállapításánál, évvégén még áttérhet a tételes költségelszámolásra.

A 10 % költségátalánnyal szemben nem kell tételes elszámolás.

Itt megint fel kell hívni a figyelmet arra, hogy ha a magánszemély az adóévben adóelőleg megállapításához tett nyilatkozatában tételes igazolással elszámolható költség levonását kérte, és a nyilatkozat alapján levont költséget meghaladja az adóbevallásban elszámolt igazolt költséget, vagyis évvégén nem lesz annyi költség bizonylata amennyiről

nyilatkozott, akkor a költség különbözet 39 százalékát is meg kell fizetnie bírságként.

Látjuk, hogy mennyire fontos, hogy az adóelőleg nyilatkozatot minden esetben kérjék el a megbízottaktól, mert ha a 100 %-ot vesszük járulék alapnak a 90 % helyett, akkor a munkáltató rosszul jár, megtervezett járulék keretbe nem fognak beleférni. Ezzel együtt a megbízott is rosszul járhat, mert nem a 90 %-ból vonjuk le az adóelőleget, illetve az egyéni járulékokat.

A magánszemély az adóelőleg-nyilatkozatban nyilatkozik a várható adóterhet nem viselő járandóságairól is. (nyugdíj, GYES. Ösztöndíj)

Az összeg bejelentése helyett azonban kérheti az adóelőlegnek a legmagasabb adókulccsal történő megállapítását is, ez 32 %

A dolgozó részére azonban előnyösebb, ha bejelenti az ilyen jellegű juttatását.

Az APEH honlapjára felkerültek 2010 évre vonatkozó adóelőleg nyilatkozatok, mindenki letöltheti, lehet használni őket, kitöltési útmutató is van mellékelve.

A különadó 2010. január 01-jétől megszűnik.

Adókedvezmények:

Nagyon sok kedvezmény megszűnik, csak néhány marad meg:

Megszűnik pl.

A tandíj kedvezménye

Alapítványi adomány kedvezménye

Biztosítási kedvezmény

A magánnyugdíjpénztár kiegészítő tagdíj adókedvezménye

A háztartási kedvezmény

Megmarad azonban a

három eltartott esetén a családi kedvezmény 4000Ft/fő/hó

fogyatékkal élők személyi kedvezménye 3675Ft/hó

mezőgazdasági őstermelők kedvezménye

a hosszú távú öngondoskodáshoz kapcsolódó megtakarítások

Pl önkéntes nyugdíjpénztár, nyugdíj-előtakarékossági befizetés

Adómentes juttatások

a munkáltató által biztosított számítógép ingyenes használat

üzemanyag megtakarítás

munkába járás utiköltségtérítés 9,-Ft/km összegig

internet szolgáltatás díj

Kedvezményes adókulccsal adózó természetbeni és béren kívüli juttatások

Adótörvény 70. §-a tartalmazza azokat a juttatásokat, amelyek a kedvezményes körbe tartoznak, ezeknek a juttatásoknak az adókulcsa 25 %-os

Üdülési csekk,

Az üdülési csekk formájában juttatott bevétel csak akkor tartozik a 25 százalékos kedvezményes kulcs alá, ha az adóévben - több juttatótól származóan együttléve is – személyenként nem haladja meg a minimálbér összegét.

Üdülési szolgáltatás

2010-ben az az üdülési szolgáltatás, amelyet a minimálbér mértékéig nyújt a munkáltató, szintén kedvezményes 25 százalékos adókulccsal adózik.

Ez a saját üdülőben történő üdültetésre vonatkozik.

Melegétkezési utalvány

2010-től a juttatás alapjául szolgáló jogviszony minden megkezdett hónapjára havi 18 000 forintot meg nem haladó rész adózik kedvezményesen.

Iskolarendszerű képzés átvállalt költsége

2010-ben a minimálbér két és félszeresét meg nem meghaladó rész adózik kedvezményesen.

Ez a 2010 január 1-e után megkötött tanulmányi szerződésekre vonatkozik.

Iskolakezdési támogatás, beiskolázási segély

2010-ben nem változik a juttatás feltétele, a mérték pedig továbbra is a minimálbér 30 százaléka, a kedvezményes 25 százalékos adókulcsot kell alkalmaznia.

Helyi utazásra szolgáló bérlet

A 2010-től hatályos rendelkezés szerint a juttatás értéke szintén a bérlet árához igazodik. E juttatás is a kedvezményes 25 százalékos adókulcs alá tartozik.

Önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztárba teljesített befizetés

A magánszemély javára átutalt munkáltatói havi hozzájárulásból az önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztárba a minimálbér 50 százalékát meg nem haladó összeg a kedvezményes 25 százalékos adókulcs alá tartozik.

Az önkéntes kölcsönös egészségpénztárba/önsegélyező pénztárba történő befizetés

2010-ben a befizetés a minimálbér 30 százalékáig kedvezményes adókulcs alá tartozó juttatásként adható.

Természetbeni juttatásként adókötelessé váló juttatások:

Adótörvény 69. §-a tartalmazza azokat a juttatásokat, amelyekre a kifizetőnek be kell fizetni a 54 %-os személyi jövedelemadót, és a jövedelemadóval növelt összeg után a 27 % járulékot.

Ezek a juttatások a következők:

legfeljebb évi három alkalommal adott csekély értékű ajándék értékéből a minimálbér 10 százalékát meg nem haladó rész;

művelődési intézményi szolgáltatás évente a minimálbér összegéig; ez az úgy nevezett kultúra utalvány

hideg étkezési utalvány havonta 6 ezer forint értékhatárig;

két évig használt számítógép ingyenes, vagy kedvezményes juttatása;

a munkáltató által a magánszemély nyugdíjba vonulásakor természetben adott egyszeri ajándék értékéből a 15 000 forintot meg nem haladó összeg;

összeghatártól függetlenül a versenyen, vagy vetélkedőn nyert érem, trófea.

Felhívom a figyelmet, hogy a verseny díjaként kifizetett pénzbeli nyereség önálló tevékenységből származó bevételnek minősül, adó és járulék, illetve %-os EHO köteles

Ha a kedvezményes adózási körbe tartozó juttatás összege meghaladja, a jogszabályban meghatározott mértéket a fölöttes rész más adójogi megítélés alá esik, azaz adóköteles természetbeni jutatásnak minősül, amelyet 54 százalékos személyi jövedelemadó + TB terhel, amelynek megfizetése a munkáltatót terheli.

Napidíj

2010. évtől megszűnik a bel és a külföldi kiküldetéshez kapcsolódó napidíjak kedvezőbb adózása. A napidíj teljes összege adó és járulék köteles bevétele lesz a dolgozónak.

Eddig az 50 % volt jövedelem.

Hallgatói munkadíjak

Január 1-től a hallgatói munka szerződéssel alkalmazott hallgatók nem biztosítottak, ez azt jelenti, hogy a minimálbér erejéig adó és járulék mentes.

Ha nagyobb összegre kötik a szerződést, mint a minimálbér, akkor a 73500 Ft feletti rész adóköteles, a hallgatótól nem vonunk egyéni járulékot, de 27 % EHO-t kell fizetni a kifizetőnek.

Nyugdíjas foglalkoztatás

Az a Nyugdíjas dolgozó, aki 2007 december 31-e előtt előrehozott öregségi nyugdíjban részesült, korlátlanul dolgozhat, nem vonatkozik rá a jövedelem korlát, függetlenül attól, hogy még nem töltötte be a 62 életévét.

Az a nyugdíjas dolgozó, aki 2008. január 1-ét követően kérte az előrehozott öregségi nyugdíjának a megállapítását, a 62 életévét még nem töltötte be, és a nyugdíj mellett keresőtevékenységet folytat, meghatározott összegű jövedelem megszerzése után a nyugdíj folyósítását szüneteltetik. Ez az összeg a mindenkor minimálbérhez igazodik, 2010-ben $73500 * 18 = 1\,323\,000$ Ft.

Változás az előző évhez képest az, hogy ebben az évben a nyugdíjasnak van jelentési kötelezettsége.

Amikor a nyugdíjas eléri az éves keretösszeget, akkor 10 munkanapon belül a folyósítási törzsszámra hivatkozással ezt be kell jelenteni a Nyugdíjfolyósítási Igazgatóságnak. A bejelentési kötelezettség elmulasztása esetén a nyugdíjas a jogalap nélkül kifizetésre kerülő nyugdíj teljes összegét köteles visszafizetni.

A rokkant nyugdíjas keresőtevékenységére vonatkozóan is változott a jogszabály.

Eddig egy nagyon bonyolult számítási mód szerint kellett megállapítania a nyugdíjasnak azt a havi összeget, amely mellett meg nem szüntették meg a rokkant nyugdíját.

Ez egyszerűbbé vált.

Keresőtevékenység folytatása esetén abban az esetben szűnik meg a rokkant nyugdíjra jogosultság, ha a nyugdíjas 6 egymást követő hónapra vonatkozó bruttó keresetének havi átlaga meghaladja a rokkantsági nyugdíj összegének a kétszeresét, illetve a mindenkori legkisebb munkabér összegét.

Ez a szabály azokra a rokkant nyugdíjasokra vonatkozik, akik még nem töltötték be a 62. életévüket.

Fontos emlékeztetni, hogy ebben az esetben **megszűnik** a rokkant nyugdíj, és nem éled fel a következő év január elsején. Itt is a rokkant nyugdíjasnak van bejelentési kötelezettsége.