

Hírlevél

az új Munka törvénykönyvében szereplő legfontosabb változásokról és egyéb jelentős adó törvényekkel kapcsolatos módosításokról

Munka Törvénykönyve

2012. július 1-én lépett hatályba a 2012 évi I. törvény, az új Munka törvénykönyve. Ehhez kapcsolódóan fogadta el júniusban az Országgyűlés az átmeneti rendelkezéseket szabályozó 2012. évi LXXXVI. törvényt.

A törvénykönyv egyes részei csak 2013. január 1-től lépnek hatályba.

Az új törvény fő célja a munkaerőpiac rugalmasabbá tétele.

Néhány változás a korábbi szabályozáshoz képest:

Az új munkaszerződésekben nem kötelező megjelölni a munkavégzés helyét, elegendő a munkavállaló munkaköre és az alapbére. Ebben az esetben azt a helyet tekintik a munkavégzés helyének, ahol a munkavállaló szokás szerint a munkát végzi.

A felek megállapodhatnak abban, hogy a munkaszerződés felmondással nem szüntethető meg a megkötéstől számított legfeljebb egy évig.

Nem tartozik a felmondási tilalmak közé többek között a keresőképtelenség, vagy a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés.

A felmondási idő a munkavállaló felmondása esetén a munkaviszonyban töltött idő arányában nem növekszik, csak munkáltatói felmondás alapján.

A határozott idejű munkaszerződés nem alakul automatikusan határozatlanná, hanem érvénytelen szerződés lesz a határozott idő letelte után.

Informationsbrief

über die wichtigsten Änderungen im neuen Arbeitsgesetzbuch und sonstigen Modifizierungen der Steuergesetze

Arbeitsgesetzbuch

Am 1-en Juli 2012 ist das Gesetz Nr I. vom Jahre 2012, das neue Arbeitsgesetzbuch in Kraft getreten. In diesem Zusammenhang wurden vom Parlament im Juni die Übergangsregelungen, das Gesetz Nr LXXXVI vom Jahre 2012 angenommen.

Einige Teile des Gesetzbuches werden erst am 1-en Januar 2013 in Kraft treten.

Das wichtigste Ziel des neuen Gesetzes ist den Arbeitsmarkt elastischer zu gestalten.

Einige Änderungen im Vergleich zu den alten Regelungen:

In den neuen Arbeitsverträgen sollte der Ort der Arbeitsleistung obligatorisch nicht bestimmt werden, es reicht wenn der Arbeitsbereich und der Grundlohn festgelegt werden. In diesem Fall wird als Ort der Arbeitsverrichtung das betrachtet, wo der Arbeitnehmer üblicherweise ihre Arbeit leistet.

Die Parteien können vereinbaren, dass der Arbeitsvertrag durch Kündigung innerhalb von einem Jahr nach dem Vertragsabschluss nicht gekündigt werden kann.

Es werden die Erwerbsunfähigkeit oder der Krankenstand wegen krankem Kind nicht mehr unter Kündigungsschutz fallen.

Die Kündigungszeit erhöht sich bei der Kündigung des Arbeitnehmers proportional mit der in dem Arbeitsverhältnis erbrachten Zeit nicht, es kann nur in dem Fall bei einer Kündigung des Arbeitgebers passieren.

Der befristete Arbeitsvertrag wird nicht automatisch nach dem Ablauf als unbefristet betrachtet, es wird als ungültig nach dem Ablauf der befristeten Zeitdauer betrachtet.

| | |
|--|--|
| <p>Az új törvénykönyv a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként főszabályként a kártérítést határozza meg. Ennek maximális mértéke a munkavállaló 12 havi távolléti díja.</p> <p>Új munkaviszonytípusként jelenik meg a törvényben a munkakörmegosztás, a többmunkáltatós munkaviszony és a behívásos munkaviszony.</p> <p>Bevezetik a kötetlen munkarend fogalmát, ha a munkavégzés jellegére tekintettel a munkáltató heti átlagban legalább a napi munkaidő felének a beosztásának jogát írásban átengedi.</p> <p>Az alapbérbe a korábbi rendelkezésektől eltérően a műszakpótlékot is be lehet építeni, ebben az esetben a munkavállalót további díjazás nem illeti meg, például éjszakai munkavégzés esetén.</p> <p>Átalakult a műszakpótlékok rendszere, júliustól csak a 18 és 6 óra közötti munkavégzésért jár kötelezően 30% műszakpótlék.</p> <p>200 órától 250 órára nő a rendkívüli munkaidő éves korlátja, kollektív szerződés esetén marad a korábbi 300 órás határ.</p> <p>A munkaadó tájékoztatási kötelezettsége 30 nappal 15 napra csökken. Ennyi időn belül kell tájékoztatni a munkavállalót többek között a munkaköri feladatokról, napi munkaidőről, alapbérén túli munkabérről és egyéb juttatásokról. Mivel a tájékoztatási kötelezettségek köre kibővült, aktualizálni kell a tájékoztatót.</p> <p>Ha a munkaadó írásban előre közli a munkaidő beosztást és változás nem történik elegendő hónap végén egyszer aláírni. Változás esetén a módosításokat kell napra készen vezetni.</p> | <p>Das neue Gesetzbuch bestimmt als Grundprinzip den Schadenersatz als Rechtsfolge einer rechtswidrigen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Das kann maximal das Abwesenheitsgeld von 12 Monaten sein.</p> <p>Als neue Typen des Arbeitsverhältnisses werden die Verteilung des Arbeitsbereiches, Arbeitsverhältnis von mehreren Arbeitgebern sowie Arbeitsverhältnis durch Aufgebot bestimmt.</p> <p>Der Begriff von ungebundener Arbeitsordnung wurde eingeführt, wenn der Arbeitgeber die Recht der Einteilung von mindestens der Hälfte der täglichen Arbeitszeit in einem wöchentlichen Durchschnitt dem Arbeitnehmer in schriftlicher Form übergibt.</p> <p>Abweichend von den früheren Vorschriften können in den Grundlohn auch die Schichtzuschläge eingearbeitet werden, in diesem Fall steht dem Arbeitnehmer keine weitere Belohnung zu, zB bei einer Arbeitsverrichtung in der Nacht.</p> <p>Das System der Schichtzuschläge hat sich geändert, ab Juli steht dem Arbeitnehmer nur für eine Arbeitsverrichtung zwischen 18 und 6 Uhr ein 30 %-iger Zuschlag obligatorisch zu.</p> <p>Die oberste Grenze der ausserordentlichen Arbeitszeit pro Kalenderjahr erhöht sich von 200 Stunden auf 250 Stunden, bei einem Tarifvertrag bleibt die Grenze bei 300 Stunden.</p> <p>Die Informationsmitteilungspflicht des Arbeitgebers vermindert sich von 30 Tagen auf 15 Tage. Innerhalb von diesem Zeitraum soll der Arbeitnehmer unter Anderen über die Aufgaben des Arbeitsbereiches, über die tägliche Arbeitszeit, über die Belohnung ausser dem Grundlohn und sonstige Zuschüsse informiert werden. Da sich der Kreis der Informationsverpflichtungen erweiterte, sollte das Informationsblatt aktualisiert werden.</p> <p>Wenn der Arbeitgeber die Arbeitszeiteinteilung im Voraus in schriftlicher Form mitteilt und keine Änderungen dabei gibt, reicht es dieses nur einmal, am Ende des Monats zu unterzeichnen. Bei Änderungen sollten die</p> |
|--|--|

| | |
|--|---|
| <p>A munkáltató köteles hét nap szabadságot legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kiadni.</p> <p>Változás, hogy a gyerekek után járó pótszabadság mindkét szülőt megilleti.</p> <p>Szerepel a törvényben, hogy a minimálbér és a garantált bérminimum mértékét a kormány állapítja meg és munkavállalók egyes csoportjaira eltérő minimálbér állapítható meg.</p> <p>A 300 ezer forint alatt kereső munkavállalók elvárt béremelését a kormány rendeletben határozhatja meg, a nettó bérek értékének megőrzése érdekében.</p> <p>A munkavállaló nem folytathat olyan magatartást, ami a munkáltató helytelen megítéléséhez vezethet, ebbe beletartozhat a véleménynyilvánítás szabadságának korlátozása.</p> <p>Távközlési adó</p> <p>Július 1-től a telefonbeszélgetések minden megkezdett perce és minden elküldött SMS után 2 Ft adó fizetendő. Magánszemélyek után havonta 400 forint, vállalatok után 1400 forint a díj maximuma. Magánszemélyek esetén az első tíz perc után nem kell fizetni. A végleges törvényváltozat szerint az adó alanya a távközlési cég, így a számlában külön tételeként nem jelenik meg az adó.</p> <p>Adózás rendjéről szóló törvény</p> <p>2013. január 1-től az EU értékesítésekhez hasonlóan a belföldön teljesített értékesítésekhez és beszerzésekhez is összesítő nyilatkozatot kell összeállítani. A belföldi összesítésben csak azoknak a tételeknek kell szerepelniük, amelyeknél az áthárított áfa összege meghaladja a két millió forintot.</p> | <p>Modifizierungen tagesfertig geführt werden.</p> <p>Dem Arbeitnehmer ist verpflichtet 7 Urlaubstage höchstens in zwei Teilen im vom Arbeitnehmer bestimmten Zeitpunkt auszugeben.</p> <p>Es ist eine Änderung dass die zusätzlichen Urlaubstage wegen Kinder den beiden Eltern zustehen.</p> <p>Im Gesetz wird es festgelegt, dass der Minimallohn und das garantierte Lohnminimum von der Regierung bestimmt werden, und unterschiedliche Minimallohne bei den einigen Gruppen bestimmt werden können.</p> <p>Die erwartete Lohnerhöhung der Arbeitnehmer, deren Lohn unter 300 Tsd HUF liegt, kann in Regierungsverordnung bestimmt werden, damit die Werte der Nettolöhne erhalten werden.</p> <p>Der Arbeitnehmer kann sich nicht so benehmen, dass dadurch der Arbeitgeber falsch beurteilt werden könnte, das könnte auch die Einschränkung der freien Meinungsveröffentlichung bedeuten.</p> <p>Telekommunikationssteuer</p> <p>Ab 1 Juli sollten 2 HUF nach allen angefangenen Minuten eines Telefongesprächs und allen gesendeten SMS bezahlt werden. Die maximale Höhe der Steuer beträgt bei Privatpersonen 400 HUF, bei den Firmen 1400 HUF. Die Privatpersonen sollten nach den ersten 10 Minuten eines Gesprächs nichts bezahlt werden. Dem endgültigen Gesetz entsprechend ist das Steuersubjekt die Telekommunikationsfirma, so wird die Steuer in der Rechnung nicht als gesonderte Posten aufgelistet.</p> <p>Gesetz über die Ordnung der Steuerzahlung</p> <p>Ab 1. Januar 2013 sollten über die inländischen Verkäufe und Anschaffungen eine zusammenfassende Erklärung, ähnlich wie jetzt über solche in EU, ausgefüllt werden. In der inländischen Erklärung sollten nur diejenigen Posten ausgewiesen werden, die einen MwSt-Inhalt von über 2 Mio HUF beinhalten.</p> |
|--|---|

| | |
|---|--|
| <p>Áfa törvény</p> <p>A belföldi összesítő nyilatkozathoz kapcsolódóan belekerült a törvénybe, hogy 2013. január 1-től a két millió forint feletti áthárított áfát tartalmazó számlának a vevő adószámát is tartalmaznia kell.</p> <p>2012. július 1-től a fordított adózás szabályait kell alkalmazni a gabonák, olajos magvak, fehérje növények értékesítésekor.</p> <p>Tranzakciók illeték</p> <p>2013. január 1-től úgynevezett tranzakciós illetéket kell fizetni az átutalások, csekkbefizetés, készpénzkifizetés után, ami tulajdonképpen adó. Mértéke 0,1%, de legfeljebb hatezer forint. Nem kell megfizetni a készpénzbefizetések, bankközi műveletek és értékpapír-ügyletek után.</p> <p>Fentiekkel kapcsolatos bővebb információkért forduljon bizalommal cégünk munkatársaihoz.</p> <p>E-mail: info@itag-audit.hu Weblapunk: www.itag-audit.hu</p> <p>Hírlevelünk tájékoztatás jellegű, nem tartalmazza teljeskörűen a jogszabályváltozásokat, nem pótolja a jogszabályok és módosításainak alapos ismeretét.</p> | <p>Mwst-Gesetz</p> <p>Im Zusammenhang mit der inländischen zusammenfassenden Erklärung wurde im Gesetz festgelegt, dass ab 1. Januar 2013 die Rechnungen, wobei die Mwst 2 Mio HUF übersteigt auch die Steuernummer des Kunden beinhalten sollen.</p> <p>Ab 1. Juli 2012 müssen die Regelungen der Reverse Charge beim Verkauf von Getreiden, öligen Körner, Eiweiss-Pflanzen angewendet werden.</p> <p>Finanztransaktionsgebühr</p> <p>Ab 1. Januar 2013 sollten nach Überweisungen, Scheckzahlungen, Bargeldauszahlungen eine sogenannte Finanztransaktionsgebühr, die eigentlich eine neue Steuer ist, bezahlt werden. Die Höhe ist 0,1 %, höchstens aber 6 Tsd HUF. Sie sollte nach Bargeldeinzahlungen, Transaktionen zwischen Banken sowie nach Wertpapiergeschäften nicht bezahlt werden.</p> <p>Wenn Sie im Zusammenhang mit den oben Erwähnten weitere Informationen möchten, wenden Sie mit Vertrauen an unsere Mitarbeiter.</p> <p>E-mail: info@itag-audit.hu Web: www.itag-audit.hu</p> <p>Unser Informationsbrief dient als Orientierung, beinhaltet die Gesetzänderungen nicht vollständig und ersetzt die gründliche Kenntnisse der Gesetze und deren Modifizierungen nicht.</p> |
|---|--|