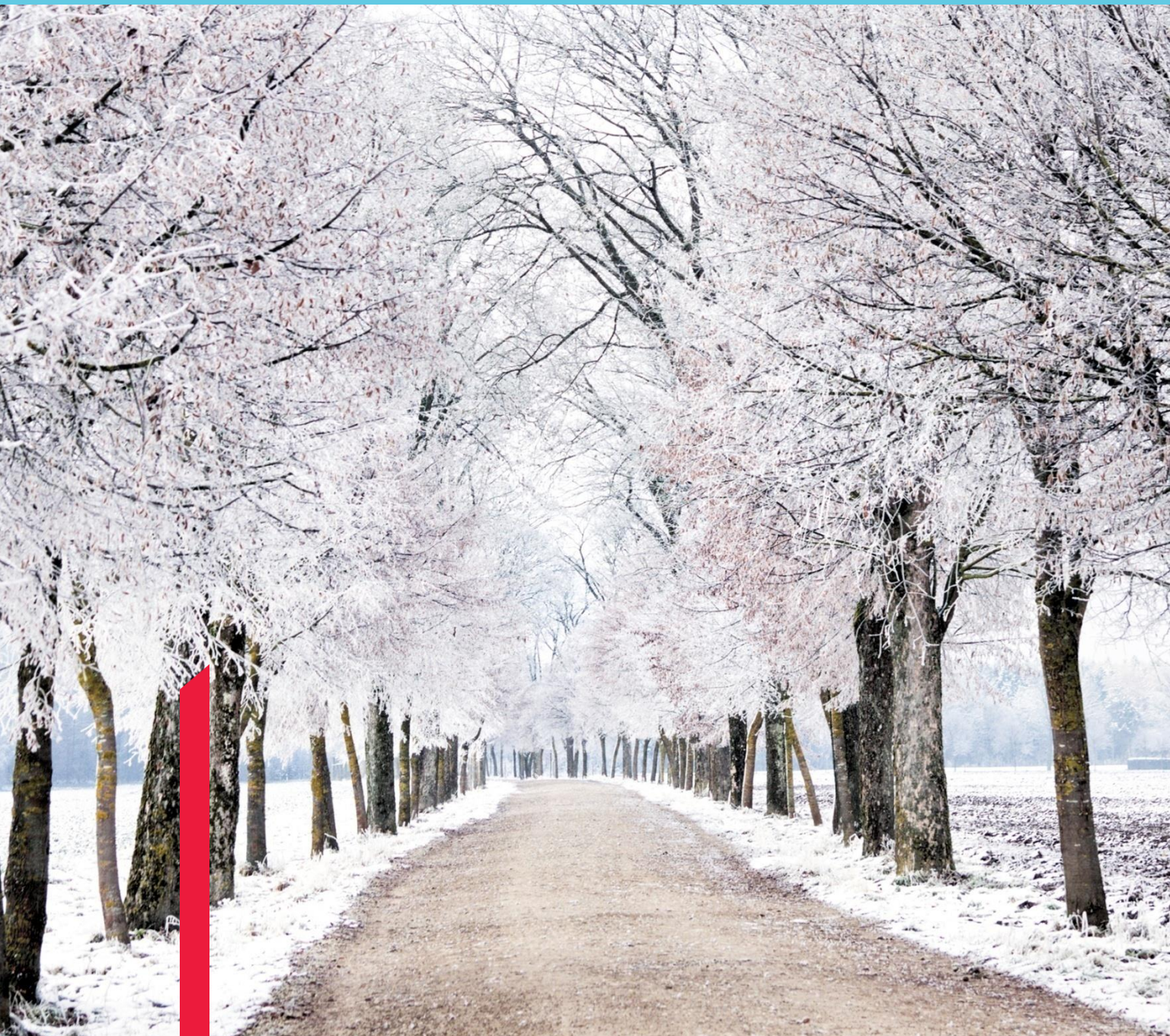


HR HÍRLEVÉL

2012. December



MUNKAÜGYI SZOLGÁLTATÁSOK

- Munkaügyi audit
- Munkaügyi szerviz
- Munkaügyi tanácsadás
- Munkaügyi ellenőrzésre felkészítő oktatások

EXPAT SZOLGÁLTATÁSOK

- Hivatalos ügyintézés
- Otthon keresés
- Költöztetés
- Beilleszkedési szolgáltatás

RECRUITMENT / OUTSOURCING PÉNZÜGY-SZÁMVITEL

- Speciális szakmai tesztelés
- Kompetencia alapú tesztelés
- Munkaerő-közvetítés, direkt keresés
- Munkaerő-kölcsönzés

CAFETERIA SZOLGÁLTATÁSOK

- Cafeteria tanácsadás
- Cafeteria bevezetés
- Cafeteria adminisztráció

BDO AKADÉMIA

- Számviteli, pénzügyi, adózási és munkaügyi képzések
- Tanácsadás és szervezetfejlesztés
- Egyéni készségek fejlesztése
- Munkacsoportok hatékonyságának növelése
- Vezetői kompetenciák szélesítése
- Tehetség menedzsment
- Pályázatírás és projekt menedzsment

1

Decemberi köszöntő

Mint az ismeretes, az új munka törvénykönyvének bizonyos rendelkezései 2013. január 1-jétől lépnek életbe, például a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásról szóló, a szabadságolásra vonatkozó új szabályok, valamint a távolléti díj megváltozott szabályai is. Munkaügyi cikkünkben a munka törvénykönyvét érintő változásokon kívül röviden bemutatjuk a foglalkoztatáshoz kapcsolódó egyéb lényeges változásokat is.

Decemberi recruitment cikkünkben a pénzügyi területen dolgozók munkahely-keresési preferenciáiról írnak.

2012-ben is több ponton módosították a béren kívüli juttatásokat szabályozó személyi jövedelemadó törvényt. Ennek következtében a legtöbb cafeteria elem szabályozása módosult, új elemek jelentek meg, változott a juttatáshoz kapcsolódó adó, valamint az egyes meghatározott juttatások feltételei. Ehavi hírlevelünkben ezen változásokat gyűjtöttük össze.

Jamniczky Andrea
HR igazgató, partner

MUNKAÜGY

Fontosabb munkaügyi változások 2013. január 01-től

A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYV VÁLTOZÁSAI

Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

2013. január 1-től lép hatályba az új munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) több rendelkezése, így a kiküldetés, kirendelés és átirányítás egységesen munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásként kerül szabályozásra az Mt.53.§-ában. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tartama naptári évenként továbbra is 44 munkanap vagy 352 óra lehet. Ha a munkaviszony év közben kezdődött arányosítani kell.

Szabadság

Az alapszabadság 20 nap, melyen felül a munkavállalót az alábbi jogcímenek illet meg pótszabadság:

életkor alapján járó pótszabadság

gyermek után járó pótszabadság

- egy gyermek után kettő, két gyermek után négy, kettőnél több gyermek után hét nap pótszabadság
- a pótszabadság fogyatékos gyermekenként két nappal nő

fiatal munkavállalót megillető pótszabadság

- öt munkanap

50%-os mértékű egészségkárosodás esetén járó pótszabadság

- öt munkanap

föld alatt, vagy ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen dolgozó munkavállalót megillető pótszabadság

- öt munkanap

A munkáltató évente hét munkanap szabadságot - legfeljebb két részletben - a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni.

A szabadságot eltérő megállapodás hiányában úgy kell kiadni, hogy tartama legalább összefüggő 14 napot elérje.

A szabadságot továbbra is napban kell megállapítani, azonban ha a napi munkaidő mértékétől eltérő munkaidő-beosztás esetén a munkavállaló a szabadság kiadása során a beosztással azonos tartamra mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól és a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell elszámolni és kiadni.

A felek megállapodással eltérhetnek a szabadság kiadásával kapcsolatos főszabályoktól, így az összefüggő tartamra vonatkozó 14 naptól [Mt.122.§ (3)], továbbá az Mt. 123. § (6) alapján köthetnek olyan megállapodást is, mely szerint az alap és az életkor szerint járó pótszabadság együttes mértékének 1/3-át az esedékesség évét követő év végéig adja ki a munkáltató.

Betegszabadság

Jövő évtől az Mt.126.§-a szabályozza a betegszabadság kérdését. Naptári évi mértéke továbbra is 15 munkanap, azonban lényegi változás a megszokott gyakorlathoz képest, azon korlátozás megszűnése, mely szerint, ha a munkavállaló az év folyamán már munkaviszonyban állt az ott igénybe vett betegszabadságot figyelembe kellett venni, így a tárgyévi együttes mérték nem haladhatta meg a 15 munkanapot.

Számítása

Éves mértéke az Mt. 126. § (1) bekezdésében meghatározott 15 munkanap, melyet időközi belépőknél arányosítani kell. Például, ha valaki 2013.07.26.-án áll munkába első lépésként meg kell határozni a 2013. évi munkaviszony napjainak számát az alábbiak szerint:

$$6+31+30+31+30+31=159 \text{ nap}$$

Majd az éves mérték arányosítása szükséges a meghatározott napok alapján:

$$15/365*159=6,53$$

Mivel a fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít [Mt. 126. § (5)], ezért jelen esetben a munkavállalót megillető betegszabadság mértéke 7 munkanap lesz függetlenül attól, hogy 2013-ban volt-e már betegszabadságon.

Mértéke továbbra is a távolléti díj 70%-a az Mt. 146.§ (4) alapján, azzal a változással, hogy az Mt. 147.§ (2) szerint az arányos bérpótlék is megilleti, ha az irányadó munkaidő-beosztása alapján bérpótlékre lett volna jogosult.

Távolléti díj

Januártól változnak a távolléti díj elszámolásának szabályai, mely alapján a jövőben külön vizsgálni kell azt is, hogy a kieső idő vagy egyéb jogosultság alapján járó távolléti díj idejére a munkavállalóval volt-e közölve munkaidő beosztás és az alapján jogosult lett volna e valamilyen pótlékre.

A vonatkozási időszakban a munkavállalóval volt érvényes munkaidő beosztás közölve

Abban az esetben, ha a munkavállaló a vonatkozási időszakban olyan munkavégzésre volt beosztva, mely alapján pótlék járt volna részére a kieső időre megilleti az alapbérével egyező távolléti díja és ezen felül minden beosztás szerint járó bérpótléka. Külön érdemes figyelni ilyenkor arra is, hogy a munkavállalót minden beosztás szerinti pótlék (így többek között a vasárnapi, éjszakai pótlék stb.) megilleti, nemcsak azok melyeket rendszeresen kap.

A vonatkozási időszakra a munkavállalónak nincs munkaidő beosztása

Abban az esetben, ha a munkavállaló a vonatkozási időszakban nem volt munkavégzésre beosztva (pld. azért, mert végkielégítés kapcsán kell távolléti díjat számolni) mindig a megelőző 6 hónap tényleges pótlékfizetését kell vizsgálni, de csak a jogszabályban meghatározott pótlékok körében. Vizsgálni kell, hogy a megelőző 6 hónapban beosztás szerinti munkaórák legalább 30%-ában volt-e éjszakai és műszakpótlékra jogosító munkavégzés. Ha volt, a távolléti díj számítása során az alaphéren felül ezt is figyelembe kell venni.

Továbbá azt is vizsgálni kell, hogy a megelőző 6 hónapban volt-e átlagosan 96 óra ügyelet, készenlét. Ha volt, a távolléti díj számítása során ennek figyelembevétele szintén kötelező.

MINIMÁLBÉR ÉS MUNKANAP ÁTHELVEZÉSEK

Minimálbér

2013-ban a minimálbér havi összege 93.000 Ft-ról 98.000 Ft-ra, míg a garantált bérminimum 108.000 Ft-ról 114.000 Ft-ra emelkedik, bár a foglalkozáspolitikáért felelős miniszter rendelete még nem jelent meg az emelésről, azonban a 2012. december 11-én a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának (VKF) ülésén a munkaadók és a szakszervezetek által jóváhagyásra kerültek az összegek.

Munkaszüneti napok körüli munkarend

A 2013. évi munkaszüneti napok körüli munkarendet a nemzetgazdasági miniszter 28/2012. (IX. 4.) NGM rendelete szabályozza, mely szerint a következő évben három munkanap áthelyezést határoztak meg:

2013. augusztus 24., szombat munkanap
2013. augusztus 19., hétfő pihenőnap

2013. december 7., szombat munkanap
2013. december 24., kedd pihenőnap

2013. december 21., szombat munkanap
2013. december 27., péntek pihenőnap

VÁLTOZÁSOK A SZEMÉLYI JÖVEDELEMDADÓBAN

Adóalap-kiegészítés, adóalap

Megszűnik az adóalap-kiegészítés, ezzel az összevont adóalapba tartozó jövedelmekre ténylegesen is érvényesül az egykulcsos személyi jövedelemadó, azaz a jövedelem minden forintja után egységesen 16% személyi jövedelemadót kell fizetni.

Ha a magánszemély kötelezett a szociális hozzájárulási adó, illetve a 27%-os egészségügyi hozzájárulás megfizetésére, az adóalap megállapításánál továbbra is alkalmazható az úgynevezett 78 %-os szabály, azaz a megállapított jövedelem 78 %-át kell figyelembe venni az adóalap megállapításánál (kivéve, ha az költségként elszámolható, vagy számára megtérítik). 2012-ben a törvény egészségügyi hozzájárulásnak nevezte, és nem részletezte annak mértékét. 2013-tól csak 27%-os egészségügyi hozzájárulás fizetése esetén alkalmazható ez a szabály.

Nem szűnik meg a 19 %-os adóalap-kiegészítés a kifizetőt terhelő adó esetén. Ebben az esetben az adó alapja továbbra is a jövedelem 1,19-szorosa.

Családi kedvezmény

2013-tól a családi kedvezményre vonatkozó szabályokat nem csak az EGT állam külföldi illetőségű személyeire lehet alkalmazni, hanem bármely külföldi illetőségű személyre azzal, hogy Magyarországon adóköteles jövedelmet szerző külföldi illetőségű magánszemély csak akkor érvényesíthet családi kedvezményt, ha ugyanarra az időszakra máshol nem illeti meg őt ugyanolyan vagy hasonló kedvezmény, és az összes jövedelmének legalább a 75%-a Magyarországon adóköteles.

A korábban alkalmazott megosztás szabályai mellett, 2013-tól a törvény új fogalom bevezetésével, a kedvezmény közös érvényesítéséről beszél.

Az törvény nem tartalmazott eddig külön rendelkezést a közös érvényesítés szabályairól, amely tipikusan előfordult a háztartásokban 2012-ben is, mivel a közös háztartásban nevelt gyermeküket nevelő szülők, illetve a szülő és a házastárs általában így érvényesített kedvezményt.

A törvény a családi kedvezmény megosztását is meghatározza, mely szerint a jogosult, és a jogosultnak nem minősülő más magánszemély (élettárs, nevelőszülő házastársa) közötti is van lehetőség a kedvezmény megosztására, így továbbra is közösen vehető igénybe a kedvezmény.

Tehát a kedvezmény igénybevételének a feltételei lényegében nem változtak, de jogszabály tételesen rendelkezik a kedvezmény közös érvényesítésére, és megosztására vonatkozóan. Ezzel kapcsolatban kiegészülnek a nyilatkozattételi kötelezettségek is.

VÁLTOZÁSOK A TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS TERÜLETÉN

Nyugdíjjárulék plafon eltörlésre kerül

A nyugdíjjárulék fizetési felső határ eltörlésre kerül, ennek értelmében a 10%-os mértékű nyugdíjjárulékot valamennyi nyugdíjjárulék alapot képező jövedelemből le kell vonni. Így a magasabb keresetűek kevesebb nettó bérhez jutnak.

Emelkedik az egészségügyi szolgáltatási járulék

A biztosítási jogviszonnyal nem rendelkezőknek továbbra is kell egészségügyi szolgáltatási járulékot fizetni, amely 2013. január 1-jétől havi 6.660 Ft-ra (napi 222 Ft) emelkedik a 2012-ben érvényes havi 6.390 Ft helyett.

SZOCHÓ KEDVEZMÉNYEK (A MUNKAHELYVÉDELMI AKCIÓTERV KERETÉBEN)

A kormány a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatóinak a meglévő munkahelyek megőrzése és új munkahelyek létesítése érdekében szociális hozzájárulási adókedvezményt biztosít. A munkáltatót terhelő szociális hozzájárulási adóból és szakképzési hozzájárulásból 2013. január 1-jétől igénybe vehető új kedvezmények az alábbiak:

A 25 év alatti és 55 év feletti munkavállalók foglalkoztatása esetén

A 25 év alatti és az 55 év feletti korosztályba tartozó munkavállalók foglalkoztatása esetén a bér utáni munkáltatói közteher - szociális hozzájárulási adó és szakképzési hozzájárulás - **28,5 % helyett 14%.**

Nő a kedvezmény mértéke, ha az alkalmazott 25 év alatti fiatal **pályakezdőnek** minősül. Ebben az esetben a munkáltató **2 éven keresztül teljes mentességet** élvez a munkáltatói közteher megfizetése alól. Ennek feltétele, hogy a munkavállaló az állami adóhatóság által kiállított, 15 napnál nem régebbi igazolással a munkáltató részére igazolja, hogy eddig legfeljebb 180 nap biztosítással járó munkaviszonnyal rendelkezik.

Képzettséget nem igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállalóknál

A szakképzettséget nem igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállalók esetén a bér utáni munkáltatói közteher **28,5% helyett 14%.**



Tartósan álláskereső elhelyezkedését segítő munkáltatói teher csökkentése

A tartós - 6 hónapot meghaladó - munkanélküliséget követően elhelyezkedő munkavállaló esetében a munkáltatói közteher mértéke a foglalkoztatás első két évében 28,5% helyett 0%, a harmadik évben 14%.

Kisgyermekes anyukák elhelyezkedését segítő bérköltség csökkentése

A gyermekgondozási díj folyósítását követően, illetve a gyermekgondozási segély és a gyermeknevelési támogatás folyósítása alatt vagy azt követően foglalkoztatott munkavállalók után a foglalkoztatás első két évében a munkáltatói teher 28,5% helyett 0%, a foglalkoztatás harmadik évében 14%.

FONTOS: A munkáltatói kedvezményeket valamennyi csoportban bruttó 100 ezer forintos jövedelemig lehet érvényesíteni, az e fölötti részre nem érvényesíthető a kedvezmény!

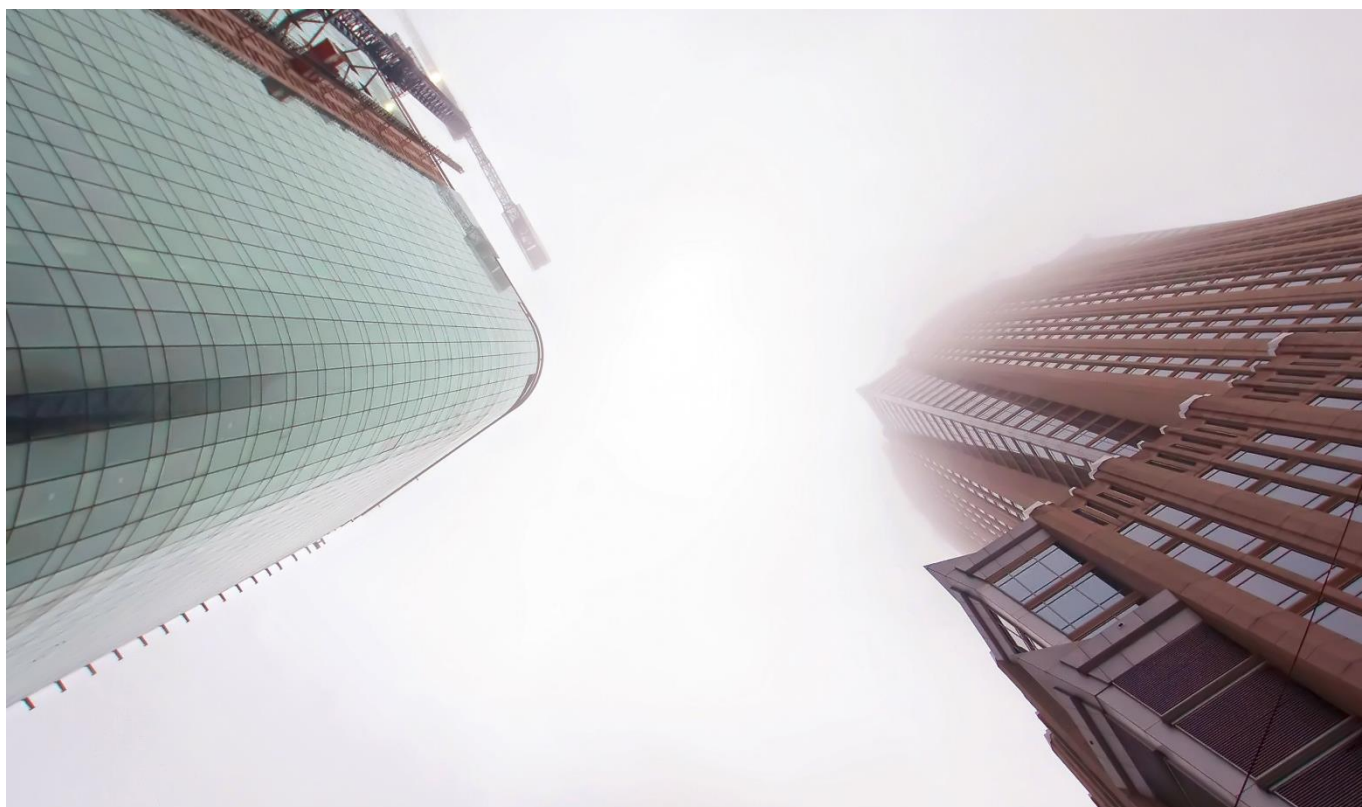
Szente Gyöngyi
bérszámfejtési csoportvezető
BDO Magyarország

Máriás Attila
munkaügyi szaktanácsadó
BDO Magyarország

Gáspár Veronika
bérszámfejtő
BDO Magyarország

Kovács Krisztina
bérszámfejtő
BDO Magyarország

Muhoray Beáta
junior munkaügyi tanácsadó
BDO Magyarország



RECRUITMENT

A pénzügyi területen dolgozó magyar munkavállalók legfontosabb szempontjai új munkahely kiválasztásakor

A munkahely kiválasztása mindenki számára meghatározó, az élet minden területére kiható döntés. Az alábbiakban szeretnénk bemutatni a munkahelyválasztás során felmerülő szempontokat, illetve az általunk tapasztalt pénzügyi-számviteli területen dolgozó munkavállalók preferenciáit.

Az álláskeresés során a pályázók több szempont alapján mérlegelnek. Fontos tényező maga a pozíció, és az azzal járó feladatkör, de ma már sokan elengedhetetlennek tartják a fejlődési lehetőséget szakmai és idegennyelv-használat terén is. A másik alapvető szempont maga a cég. Profil, vállalati kultúra, cég- és csapatméret a leginkább meghatározóak ebben az esetben. Ugyanakkor a jelenlegi gazdasági helyzet miatt egyre kiemelkedőbb szerepe van a fizetésnek is. Gyakran ez a legnagyobb motivációs erő azon álláskeresőik körében, akik még dolgoznak aktuális munkahelyükön, elégedettek is jelenlegi helyzetükkel, azonban fel szeretnék mérni a piacot.

Egy ilyen szempontrendszer felállítása esetén fontos figyelembe vennünk azt is, hogy a munkaerőpiac a mostani időszakban, a gazdasági helyzet alakulása miatt nagymértékben megváltozott. Azok, akiknek a munkahelyük biztosnak tűnik, kevésbé mernek váltani, inkább csak azoknak a pályázatát lehet megtalálni az álláskeresőik között, akik leépítés vagy átszervezés miatt rá vannak kényszerülve a váltásra. Tapasztalatunk szerint lényegesen kevesebb azoknak a száma, akik azért pályáznak, mert egy másik cégekultúrában, újabb feladatkörben szeretnék kipróbálni magukat.

Szakmai tapasztalat alapján is eltérő, hogy a munkahely választás során mit tartanak fontosnak az álláskeresőik.

A juniorok körében két dominánsabb hozzáállás jellemző: vannak olyan pályakezdők, akiknek nincs biztos elképzelésük a jövőről, illetve vannak, akik már a kezdetektől fogva tudják, hogy milyen karrier utat szeretnének bejárni.

Azok, akiknek nincsenek konkrét terveik, leginkább a fizetés, a cég közelsége és a nyelvhasználat alapján döntenek. A másik csoport esetében maga a feladatkör, a továbblépési, fejlődési lehetőség és a cég külső megítélése kerül előtérbe. Már a kezdetekben nagyon fontos szerepe van annak, hogy a fiatalok melyik attitűd alapján választanak, mert ez- tapasztalataink alapján- jelentősen befolyásolja a későbbi pályafutásukat.

A szakemberek körében a válság miatt a stabilitás vált a legfontosabb tényezővé. Számukra a cégen belüli fejlődés és előrelépés a meghatározó, szívesen töltenek hosszabb időt ugyanannál a cégnél. Éppen ezért a többéves szakmai tapasztalattal rendelkező munkavállalók keresése mostanában jóval nagyobb kihívást jelent, mint a válság előtt. Ennek oka az, hogy a munkavállalók attól tartanak, váltási szándékuk kiderül és esetleg „két szék közül a pad alá esnek”, ami a jelenlegi gazdasági környezetet, munkaerőpiacot ismerve hatalmas kockázatot jelenthet.

Vezetői körben azt tapasztaljuk, hogy előtérbe került az interim/projekt jellegű munkavégzés. A cégek nagyobb hangsúlyt fektetnek a költséghatékonyságra, emiatt csak a komolyabb speciális szakmai háttérrel igénylő feladatok, projektek esetében veszik igénybe a nagyobb költséggel járó vezetők szakmai tudását. A korlátozott lehetőségek miatt a magasan kvalifikált szakemberek nehezebben tudnak az eddig megszokott feltételekkel elhelyezkedni, ezért számukra a projektmunka egy kedvező alternatíva lehet, ami ráadásul folyamatos szakmai kihívást is jelent.

Összességében elmondható, hogy a pénzügyi-számviteli szektorban dolgozók álláskeresésekor vannak olyan jellemző szempontok, amelyek minden munkavállalóra érvényesek (cég, pozíció, feladatok, fizetés, fejlődési lehetőség, stb.), a fontossági sorrend azonban különböző, melyet elsősorban az életkor, a szakmai tapasztalat és az aktuális gazdasági helyzet határoz meg.

Zórándy Nóra
Vezető tanácsadó
BDO Magyarország

CAFETERIA

BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁSOK 2013
-VÁLTOZÁSOK A CAFETERIA RENDSZERBEN -

2013		
Juttatás megnevezése	Adóteher mértéke	Kedvezményes korlát
Munkahelyi meleg étkeztetés	35,7%	12.500 Ft/hó
Erzsébet-utalvány	35,7%	8.000 Ft/hó
Széchenyi Pihenő Kártya		
Szálláshely alszámla	35,7%	225.000 Ft/év
Étkezés alszámla	35,7%	150.000 Ft/év
Szabadidő alszámla	35,7%	75.000 Ft/év
Helyi utazási bérlet térítése	35,7%	bérlet ellenértéke
Önkéntes nyugdíjpénztári kiegészítés	35,7%	49.000 Ft/hó (minimálbér 50%-a)
Önkéntes egészségpénztári kiegészítés	35,7%	Együttesen 29.400 Ft/hó (minimálbér 30%-a)
Önsegélyező pénztári hozzájárulás	35,7%	29.400 Ft/gyerek/szülő (minimálbér 30%-a)
Iskolakezdési utalvány	35,7%	245.000 Ft/év (minimálbér 2,5-szerese)
Iskolarendszerű képzés	35,7%	
Sport és kulturális rendezvény belépő	0%	50.000 Ft/év
Számítógép használat	0%	korlátlan
Helyközi munkába járás kiegészítés (+14%)	0%	korlátlan
Kockázati életbiztosítás	0%	korlátlan
Egészség és betegségbiztosítás	0%	korlátlan
Egyes meghatározott juttatások	51,17%	korlátlan

Minimálbér

Sokáig nem született megállapodás a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (VOSZ) valamint a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ) között. A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának (VKF) december 11-ei ülésén azonban döntés született, melynek értelmében 2013-ban a minimálbér 93.000 Ft-ról 98.000 Ft-ra, míg a garantált bérminimum 108.000 Ft-ról 114.000 Ft-ra emelkedik. Ez több cafeteria elem (kedvezményes adózás mellett adható) havi maximum értékét befolyásolja, hiszen a minimálbérhez van kötve az iskolakezdési utalvány mellett az önkéntes egészség illetve nyugdíjpénztár, az iskolarendszerű képzés valamint az önsegélyező pénztár is.

Az elmúlt évek adózása

Az utóbbi években folyamatosan növekvő tendenciát mutatott a béren kívüli juttatások adóvonzatának alakulása, mellyel fokozatosan gyengítette a juttatás ösztönző erejét. A kedvezményes adóteher 2011-ben 19,04% volt. 2012-ben a 10%-os egészségügyi hozzájárulás (EHO) megjelenése miatt a kedvezményes elemek adókulcsa 30,94%-ra emelkedett.

Emelkedik az EHO

A vállalatok többségét sokkolták azok a hírek, melyek először taglalták a jövő évi béren kívüli juttatások várható adóvonzatait.

Ezek alapján az egészségügyi hozzájárulás mértéke a jelenlegi 10%-ról egységesen 27%-ra emelkedett volna. Ezzel kvázi megszűnt volna a kedvezményes béren kívüli juttatások fogalma, hiszen a jelenleg érvényes szabályozás szerint a kedvezményes elemek után 10% EHO-t (így összesen 30,94% adót), míg a felettes adózású elemek után 27% EHO-t (összesen 51,17% adót) kell fizetni.

Az elfogadott módosító javaslat az eredetileg tervezett 27% helyett 14%-ban állapította meg az EHO mértékét, mely némileg kedvezőbb az első változathoz képest, bár a jelenlegi szabályozáshoz viszonyítva újabb növekedést jelent.

Adó

2013-ban az eddigi 30,94%-os kedvezményes adóteher 35,7%-ra emelkedik. Ennek oka, hogy a béren kívüli juttatások után a juttatónak a személyi jövedelemadón felül 14% EHO-t is fizetnie kell. A személyi jövedelemadó alapja továbbra is a juttatás értékének 1,19-szerese, mértéke pedig 16% marad.

$$(0,16+0,14)*1,19 = 35,7\%$$

Bruttó vagy nettó keret?

Tény, hogy a munkavállalók könnyebben tudnak számolni nettó keret alkalmazása esetén, azonban az elmúlt évek adóváltozásait nézve a munkáltatók számára fokozatos költségnövekedés volt tapasztalható. Egyre több munkáltató döntött bruttó keret alkalmazása mellett, hiszen így nem kell számolniuk az esetleges adónövekedésekkel, valamint egy költség szempontból könnyebben tervezhető rendszert tudnak működtetni. A bruttó keret hátránya, hogy amennyiben nincs lehetőség a munkavállalók által felhasználható éves keret emelésére, úgy az adónövekedés következtében csökken a ténylegesen felhasználható keretösszegük.

500.000 Ft-os értékhatár

Jövőre is megmarad a kedvezményes adózás mellett adható maximális éves 500.000 Ft-os értékhatár.

Az értékhatárt évközi be- illetve kilépés esetén továbbra is a munkaviszonyban töltött időnek megfelelően arányosítva kell figyelembe venni, változás azonban, hogy ha a magánszemély munkaviszonya a magánszemély halála esetén szűnik meg, úgy az időbeli arányosítást nem kell érvényesíteni, az éves 500.000 Ft-ot kell alapul venni.

Munkahelyi étkeztetés

A 2013-as év egyik legnagyobb változása a munkahelyi étkezésben lesz. A felhasználható összeg (jelenleg havi 12.500 Ft) változatlan marad, azonban a változásoknak köszönhetően szélesedni fognak a lehetőségek a munkahelyi étkeztetés szempontjából. A jelenleg érvényben lévő szabályozásnak megfelelően csak akkor biztosíthat ilyen juttatást a munkáltató, ha a saját étkezőjében a saját munkavállalóin kívül más nem étkezhetsz. Az elfogadott javaslat megszüntette ezt a kitételeket, így jövőre akkor is adhat a munkáltató ilyen juttatást a munkavállalói számára, amennyiben külsős személyeket is kiszolgál az üzemi étkeзде.

Erzsébet-utalvány

Az Erzsébet-utalvány esetében pozitív változások láttak napvilágot, hiszen a jelenlegi (kedvezményes adózás mellett adható) havi 5.000 Ft-os felső határt 8.000 Ft-ban maximalizálták. Mivel a munkáltatók cafeteria rendszerükben ezt a juttatási elemet alkalmazzák a legszélesebb körben, az értékhatár növekedésére mindenképp előnyös változásként tekinthetünk. További jó hír az Erzsébet-utalvánnyal kapcsolatban, hogy 2013-ban is felhasználható lesz melegkonyhás vendéglátóhelyi étkezésre, valamint fogyasztásra kész ételek vásárlására is.

Egyes meghatározott juttatások étkeztetésre?

Az elfogadott javaslat értelmében 2013-tól megszűnik a munkáltató azon lehetősége, hogy egyes meghatározott juttatásként biztosítson fogyasztásra kész étel vásárlására jogosító utalványt (51,17%-os adóvonzattal).

Ennek fényében a már korábban ismert utalványforgalmazó cégek által kibocsátott étkezési utalványokat jövőre már nem lehet fogyasztásra kész étel vásárlására felhasználni, ennek szerepét kizárólag az Erzsébet-utalvány, a Széchenyi Pihenőkártya vendéglátás alszámlája, valamint az üzemi étkeztetés veszi át.

Széchenyi Pihenő Kártya

A SZÉP kártyával kapcsolatosan bővült a szabadidő alszámlához kapcsolódó szolgáltatások köre. Ennek értelmében az eddignél több sporttevékenység finanszírozható a kártyával, például a sporthorgászat, a sportoktatás, illetve sportpályabérlet és uszodabérlet is. Változott a kártya kibocsátásáról és felhasználásáról szóló kormányrendelet, melynek következtében a kártyabirtokos halála esetén a kibocsátó intézmény a hagyatéki eljárás végéig zárolja az elektronikus utalvány nyilvántartását, így az nem jár le. A kibocsátó a hagyatéki végzésben foglaltak szerint készpénzben kifizetheti az örökösnek az elhunyt kártyáján rendelkezésre álló összeget. A módosítás továbbá egyértelműsíti az elfogadóhellyé válás szabályozását, így csak az válhat elfogadóhellyé, ahol ténylegesen szolgáltatást nyújtanak (a közvetítő vállalkozások nem).

Helyi utazási bérlet

A helyi utazási bérlet 2013-ban is a bérlet értékének megfelelő összegig, felső határ nélkül juttatható kedvezményes adózás mellett. Budapesten a tömegközlekedési bérletek árai emelkednek, így a 2012-ben érvényes 9.800 Ft helyett 10.500 Ft-ba fog kerülni a teljes árú havi bérlet. Az éves bérletek (egy- vagy tizenkét szelvényes bérlet) ára 114.600 Ft lesz. Amennyiben az éves bérleteket még 2012-ben adjuk át a munkavállalóinknak úgy még az idei évre érvényes 30,94% adó, míg ha jövőre veszi át a munkavállaló, úgy az EHO növekedése miatt 35,7% adó terheli.

Önsegélyező pénztár

A nemrégiben elfogadott javaslat módosította az 1993. évi XCVI. az Önkéntes Kölcsönös Biztosító Pénztárakról szóló törvényt is.

A módosítás értelmében jövőre kedvezményes adózású juttatásként biztosítható a munkavállaló számára önsegélyező pénztári hozzájárulás, mely többek között felhasználható gyermek születéséhez kapcsolódó ellátásokra, munkanélküliségi ellátásokra, tűz- és elemi károkhoz kapcsolódó segélyekre, betegséghez, egészségi állapothoz kapcsolódó segélyekre, hátramaradottak segélyezésére halál esetén, nevelési, évkezdési, tanévkezdési (beiskolázási) támogatásra, közüzemi díjakra, lakáscélú devizaalapú jelzáloghitel törlesztésének támogatására, otthoni gondozásra, valamint idősgondozás támogatására.

Iskolakezdési utalvány

Az iskolakezdési utalvánnyal kapcsolatos legfontosabb változás, hogy 2013-ban csak és kizárólag utalványos formában lesz biztosítható a juttatás. A változás következtében megszűnik az a lehetőség, hogy a munkáltató nevére kiállított számla ellenében utólagosan elszámolva térítsük meg a munkavállalók iskolakezdéssel kapcsolatos költségeit. Ez azon szülők számára jelenthet nehézséget, akik az iskolában vásárolt tankönyvek után kapott számlák alapján vették igénybe ezt a juttatást. További változás az iskolakezdési utalvánnyal kapcsolatban, hogy nőtt az utalvány felhasználhatósági ideje, így az iskola kezdését megelőző 60 naptól a tárgyév december 31-éig használhatóak fel az utalványok.

Sport és kulturális rendezvény támogatása

Az idei évben 50.000 Ft-ig adómentes juttatásként volt biztosítható a munkavállalók számára sporteseményre szóló, belépőjegy vagy bérlet vásárlására jogosító utalvány. A módosító javaslat értelmében jövőre sportesemények látogatása mellett már kulturális szolgáltatásra is igénybe lehet venni az adómentes juttatást. Ilyen szolgáltatásnak minősül a muzeális intézmény és művészeti létesítmény (kiállítóhely) látogatása, színház-, tánc-, cirkusz- vagy zeneművészeti előadás, továbbá a könyvtári beiratkozási díj. Fontos, hogy a két utalvány esetében együttesen él az 50.000 Ft-os éves határ.

Biztosítások

A módosító javaslatok újrakodifikálták a biztosításhoz kapcsolódó adókötelezettségeket, azért, hogy elkülönítsék egymástól az adómentes, valamint az adóköteles biztosítási díjakat. A minimálbér 30%-áig továbbra is adómentes marad a kockázati biztosítás, azonban a teljes életre szóló életbiztosítások esetében csak a rendszeres (kifizető/munkáltató által fizetett) díj lesz adómentes. Adómentes díj után a biztosító által kifizetett összeg egyéb jövedelemnek minősül, melyet 27%-os, 10 év után 14%-os EHO terhel.

Egyes meghatározott juttatások

A jövőben is juttathatók további elemek az eddig felsoroltak mellett. Ezen elemek normál adózású elemeknek minősülnek, melyeket 51,17% adó terhel. Fontos kitétel ezekkel az elemekkel kapcsolatban, hogy továbbra is szükséges szabályzat a juttatásukhoz, valamint ezen elemek minden munkavállaló számára ténylegesen elérhetőek kell, hogy legyenek. Fogyasztásra kész étel vásárlására jogosító utalvány a korábban részletezett változások miatt nem tartozhat jövőre az egyes meghatározott juttatások közé.

Nem részletezett elemek

A fent nem részletezett elemekkel kapcsolatban lényegi változással nem kell számolnunk a 2013-as évre vonatkozóan.

*Nagy Zsolt
Cafeteria tanácsadó
BDO Magyarország*



Összeállításunk figyelemfelhívó jellegű és nem helyettesíti az ügyletek részletes vizsgálatát, mellyel kapcsolatban keresse tanácsadóinkat!

Kiadásért és szerkesztésért felel:
Jamniczky Andrea HR igazgató, partner

ISSN 2061-5964

BDO Magyarország HR Személyzeti Tanácsadó Kft.
1103 Budapest, Kőér utca 2/A -
Laurus irodaházak C épület

Telefon:

+36 1 235-30-10

+36 1 235-30-90

Fax:

+36 1 266-64-38

E-mail: office@bdo.hu

www.bdo.hu

www.munkaugyiblog.hu

www.bdoakademia.hu

Hírlevelünk a legnagyobb gondossággal készült, mindamelllett nem zárhatók ki elírások és más hibák, melyekért nem tudunk felelősséget vállalni. Személyzeti szolgáltatásainkkal kapcsolatos kérdéseivel kérjük keresse közvetlenül munkatársainkat.

Jamniczky Andrea -
HR igazgató, partner
andrea.jamniczky@bdo.hu

Máriás Attila -
munkaügyi szaktanácsadó
attila.marias@bdo.hu

Nagy Zsolt -
cafeteria tanácsadó
zsolt.nagy@bdo.hu

Zórándy Nóra -
recruitment tanácsadó
nora.zorandy@bdo.hu

Karfner Judit -
képzési vezető
judit.karfner@bdo.hu