ITAG Könyvvizsgáló Kft.

Hírlevél	Newsletter
az új Munka törvénykönyvében szereplő legfontosabb változásokról és egyéb jelentős adó törvényekkel kapcsolatos módosításokról	**about the most important changes of the new Labour Code and modifications of other material tax laws**
Munka Törvénykönyve	**Labour Code**
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.	Act nr. I. of 2012, the new Labour Code, came into force on 1 July 2012. Relating to this the parliament approved in June the Act nr. LXXXVI of 2012 determining temporary rules.
A törvénykönyv egyes részei csak 2013. január 1-től lépnek hatályba.	Parts of the Labour Code come into force only from 1 January 2013.
Az új törvény fő célja a munkaerőpiac rugalmasabbá tétele.	Main purpose of the new act is to make the labour market more flexible.
Néhány változás a korábbi szabályozáshoz képest:	**Some changes compared to the former regulation:**
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.	It is not compulsory to state the place of work in the new labour contracts only the scope of activities and the base salary have to be included. In these cases the place where the employee generally performs work has to be considered as place of work.
A felek megállapodhatnak abban, hogy a munkaszerződés felmondással nem szüntethető meg a megkötéstől számított legfeljebb egy évig.	The parties may conclude that the labour contract cannot be terminated by notice of dismissal until maximum one year after concluding.
Nem tartozik a felmondási tilalmak közé többek között a keresőképtelenség, vagy a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés.	Besides others the disability and sickness leave for caring sick child do not belong to cases of dismissal prohibition.
A felmondási idő a munkavállaló felmondása esetén a munkaviszonyban töltött idő arányában nem növekszik, csak munkáltatói felmondás alapján.	In case if the employee quits the dismissal period does not increase proportionally by the time spent in labour relations only if the employer gives notice.
A határozott idejű munkaszerződés nem alakul automatikusan határozatlanná, hanem érvénytelen szerződés lesz a határozott idő	The determined period labour contract does not change to undetermined automatically after determined period ends but it will be ineffective

letelte után.	contract.
Az új törvénykönyv a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként főszabályként a kártérítést határozza meg. Ennek maximális mértéke a munkavállaló 12 havi távolléti díja.	The new Labour Code determines the compensation as a law consequence for the unfair dismissal of the employment as a main rule. Maximum level of this compensation is 12 months absence fee of the employee.
Új munkaviszonytípusként jelenik meg a törvényben a munkakörmegosztás, a többmunkáltatós munkaviszony és a behívásos munkaviszony.	New employment types are included in the act these are job sharing, employment by more employers, call-up employment.
Bevezetik a kötetlen munkarend fogalmát, ha a munkavégzés jellegére tekintettel a munkáltató heti átlagban legalább a napi munkaidő felének a beosztásának jogát írásban átengedi.	Term of liberal job order will be implemented if the employer considering the type of job assigns the right of working hour allotment of half of the working hours at least in written form.
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.	The shift allowance can also be included in the basic wage contrary to the former regulations. In this case the employer is not entitled for further allowances for example for night work.
Átalakult a műszakpótlékok rendszere, júliustól csak a 18 és 6 óra közötti munkavégzésért jár kötelezően 30% műszakpótlék.	System of shift allowances changed, only the work performed between 6pm and 6am is entitled for obligatory 30 % shift allowance from July.
200 óráról 250 órára nő a rendkívüli munkaidő éves korlátja, kollektív szerződés esetén marad a korábbi 300 órás határ.	Annual limit of extraordinary work increased from 200 hours to 250 hours, limit of 300 hours remains effective related to collective agreements.
A munkaadó tájékoztatási kötelezettsége 30 napról 15 napra csökken. Ennyi időn belül kell tájékoztatni a munkavállalót többek között a munkaköri feladatokról, napi munkaidőről, alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról. Mivel a tájékoztatási kötelezettségek köre kibővült, aktualizálni kell a tájékoztatót.	The informing obligation of the employer reduces from 30 days to 15 days. The employee has to be informed within this duration about the tasks of the job, daily working hours, wages over basic salary and other allowances. The guidance has to be updated because the informing obligation became wider.
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.	If the employer announces the order of the working hours in written form in advance and there is no change then it is adequate to sign once at the end of the month. Modifications have to be updated daily.
A munkáltató köteles hét nap szabadságot legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kiadni.	The employer is obliged to provide 7 days holiday split maximum to 2 parts according to the employer's time request.

Változás, hogy a gyerekek után járó pótszabadság mindkét szülőt megilleti.	It is changed that both parents are entitled for the extra holidays due to children.
Szerepel a törvényben, hogy a minimálbér és a garantált bérminimum mértékét a kormány állapítja meg és munkavállalók egyes csoportjaira eltérő minimálbér állapítható meg.	The act contains that the government states the level of minimum salary and the guaranteed minimum wage and it is possible to differentiate the minimum salary for groups of employees.
A 300 ezer forint alatt kereső munkavállalók elvárt béremelését a kormány rendeletben határozhatja meg, a nettó bérek értékének megőrzése érdekében.	The government may state the minimum increase of the salary for the employees earning less than 300 Th HUF in governmental decree to save the net salaries.
A munkavállaló nem folytathat olyan magatartást, ami a munkáltató helytelen megítéléséhez vezethet, ebbe beletartozhat a véleménynyilvánítás szabadságának korlátozása.	The employee is not allowed to behave in a way that causes inappropriate judgement of the employer and it may also contain restriction of free deliverance.
Távközlési adó	**Telecommunication tax**
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 tételként nem jelenik meg az adó.	2 HUF tax is payable after every started minute of the telephone conversations and sent SMS from 1 July. The monthly maximum fee is 400 HUF for private persons and 1.400 HUF for enterprises. The first 10 minutes is free of charge for private persons. The final version of the law states that the taxable person is the telecommunication company so the invoices do not contain the tax separately.
Adózás rendjéről szóló törvény	**Act on Order of Taxation**
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.	Summary declaration has to be compiled to inland sales and purchases similarly to the EU sales from 1 January 2013. The inland summary has to contain only the items for which the amount of the forwarded tax exceeds 2 million HUF.
Áfa törvény	**Act on Value Added Tax**
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.	Related to the inland summary declaration the act contains that the invoices with more than 2 million HUF VAT have to state the tax identification number of the customer from 1 January 2013 as well.
2012. július 1-től a fordított adózás szabályait kell alkalmazni a gabonák, olajos magvak, fehérje növények értékesítésekor.	The rules of the reverse charge system are effective for the sales of cereals, oily seeds and protein plants from 1 July 2012.

Tranzakciós illeték	**Transaction due**
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.	Transaction due has to be paid after remittances, cheque payments, cash withdrawals that is actually a kind of tax. The rate is 0,1 % but maximum amount is 6.000 HUF. It has not to be paid after cash in payments, transactions between banks and security transactions.
Fentiekkel kapcsolatos bővebb információkért forduljon bizalommal cégünk munkatársaihoz.	**For further information please contact our colleagues with confidence.**
E-mail: info@itag-audit.hu **Weblapunk: www.itag-audit.hu**	**E-mail: info@itag-audit.hu** **Web: www.itag-audit.hu**
Hírlevelünk tájékoztatás jellegű, nem tartalmazza teljeskörűen a jogszabályváltozásokat, nem pótolja a jogszabályok és módosításainak alapos ismeretét.	Our newsletter has information purpose; it does not contain the regulation changes entirely and complement the substantial knowledge of the regulations and their changes.