



Legfontosabb változások 2024-ben

Elindítottuk a munkáltatók számára fontos információkat tartalmazó havi payroll hírlevelünket.

Célunk, hogy tájékoztassuk ügyfeleinket a legfontosabb jogszabályváltozásokról, és azokról a hírekről, amelyek a bérszámfejtés, a társadalombiztosítás, valamint a foglalkoztatás szempontjából releváns Szja. változásokhoz kapcsolódnak.

Amennyiben bővebb információkra lenne szükségük, szakértőink készséggel állnak az Önök rendelkezésére!



Tartalom:

- ▶ **Minimálbér, garantált bérminimum változás**
- ▶ **Adó- és járulékváltozások**
- ▶ **Juttatásokkal összefüggő változások**
- ▶ **Társadalombiztosítást érintő változások**
- ▶ **Munkaügyi és munkavédelmi változások**

Minimálbér, garantált bérminimum változás (Magyar Közlöny, 164. szám)

Kivételesen már 2023. decemberi hatállyal módosult a minimálbér és a garantált bérminimum. 508/2023. (XI.20.) Korm. rendelet értelmében a következőképpen módosultak a kötelező legkisebb alapbérek **2023. december 1-től**:

A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított **alapbér kötelező legkisebb összege (minimálbér)** havibér alkalmazása esetén **266 800 forint**.

A teljes munkaidőben, legalább középfokú iskolai végzettséget vagy középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére alapbérként megállapított **garantált bérminimum** havibér alkalmazása esetén **326 000 forint**.

A kormányrendelet felhívja a figyelmet arra, hogy **juttatások, támogatások, ellátások megállapításánál még a 2023. november 30-án érvényes minimálbért kell figyelembe venni**. Ennek értelmében az új minimálbér munkajogi értelemben 2023. december 1-től alkalmazandó kötelezően, azonban Szja/Tb/Szocho vonatkozásában az adóév első napján (tehát 2023. január 1-jén) érvényes minimálbért kell figyelembe venni 2023. december hónapra vonatkozóan is.

Vagyis nem alkalmazandó az új minimálbér 2023. decemberére többek között az alábbiak tekintetében:

- egyes meghatározott juttatás, mint csekély értékű ajándék (minimálbér 10%-a)
- kamatkedvezményből származó jövedelem alóli mentesség a minimálbér ötszöröséig, legfeljebb 6 havi visszafizetési kötelezettség mellett
- közhasznú egyesület, közalapítvány, alapítvány által adott adómentes pénzbeli juttatás a minimálbér 50%-át nem haladhatja meg havonta
- távmunkavégzés keretében munkát végző munkavállalónak a távmunkavégzéssel összefüggésben juttatott adómentes költségtérítés a minimálbér 10%-át meg nem haladó mértékig
- személyi kedvezmény adóalap mértéke
- külön adózó jövedelmeken felmerülő szociális hozzájárulási adó felső határa (minimálbér * 24)
- egyes szociális hozzájárulási adókedvezmények
- gyermekgondozási díj havi és táppénz napi maximuma
- rehabilitációs hozzájárulás összege személyenként sem változik decemberben

A **járulékfizetés alsó határa** (a minimálbér 30%-a) 2023. decemberi 1-től 80 040 Ft/hó.

Ekho-ra tett hatása: a normál adózású rész már decemberben is bruttó 266 800 Ft/hó az új minimálbérnek megfelelően. Az Ekho választás felső határát azonban nem befolyásolja.



Tartalom:

- ▶ **Minimálbér, garantált bérminimum változás**
- ▶ **Adó- és járulékváltozások**
- ▶ **Juttatásokkal összefüggő változások**
- ▶ **Társadalombiztosítást érintő változások**
- ▶ **Munkaügyi és munkavédelmi változások**

Az **egyszerűsített foglalkoztatás közterhei** az alábbiak szerint módosulnak a minimálbér emelkedésével már 2023. december 1-től:

- ▶ mezőgazdasági és turisztikai idénymunka esetén - 1300 Ft/nap
- ▶ alkalmi munka esetén - 2700 Ft/nap
- ▶ filmipari statisztika esetén - 8000 Ft/nap

Az **egyszerűsített foglalkoztatás esetén minimálisan fizetendő bér** a következőképpen néznek ki 2023. december 1-től:

- ▶ legalább a kötelező legkisebb munkabér 85 %-a: 1304 Ft/óra
- ▶ garantált bérminimum esetén 87 %-a: 1630 Ft/óra

Az egyszerűsített foglalkoztatás mentesített keretösszege csak 2024. január 1-től emelkedik a minimálbérek (15 951 Ft/nap), valamint a garantált bérminimumnak megfelelően (19 487 Ft/nap).

Adó- és járulékváltozások

Nemzetgazdasági szintű bruttó átlagkereset, mint új fogalom bevezetése 2024. január 1-től

- ▶ **Nemzetgazdasági szintű bruttó átlagkereset:** A KSH által a Hivatalos Értesítőben közzétett, teljes munkaidőben alkalmazásban állókra tekintettel megállapított bruttó átlagkereset (Szja tv. 3. § 82. pontja)

Az emelt összegű családi kedvezményt érintő változások

Bővült az emelt összegű családi pótlékra jogosultak köre. Ennek értelmében az emelt összegű családi pótlék szempontjából tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos személynek minősül az a 18. életévét betöltött magánszemély is, aki a magasabb összegű családi pótlék helyett fogyatékosági támogatásban részesül. (Szja tv. 29/A. § (2a) bekezdése) - érvényes a kihirdetést követő napon, vagyis **2023. december 1-től**

A 30 év alatti anyák kedvezményét érintő módosítások

Az adókedvezmény jogosultsági feltételei nem változtak, azonban pontosították a kedvezmény bevallásban történő érvényesítésének szabályait. Ennek értelmében a 30 év alatti anyák kedvezménye érvényesítésének feltétele a 30 év alatti anya adóbevallásban tett nyilatkozata, amelyen fel kell tüntetni:

- ▶ a kedvezményre való jogosultság jogcímét
- ▶ a 30 év alatti anyát a kedvezményre jogosító gyermek(ek) nevét, adóazonosító jelét, magzat esetében a várandósság időszakát



Tartalom:

- ▶ **Minimálbér, garantált bérminimum változás**
- ▶ **Adó- és járulékváltozások**
- ▶ **Juttatásokkal összefüggő változások**
- ▶ **Társadalombiztosítást érintő változások**
- ▶ **Munkaügyi és munkavédelmi változások**

- ▶ a jogosultság megnyíltának vagy megszűntének napját, ha a kedvezményre való jogosultság nem állt fenn az adóév egészében

(Szja tv. 29/G. § (6) bekezdése) – érvényes a kihirdetést követő napon, vagyis **2023. december 1-től**

Folytatólagosan figyelembe veendő adóelőleg-nyilatkozattételi lehetőség

Az első házások kedvezménye, a személyi kedvezmény és a négy- vagy több gyermeket nevelő anyák kedvezménye esetében a magánszemély kérheti, hogy a kifizető az adóelőleg-nyilatkozata tartalmát mindaddig változatlan tartalommal vegye figyelembe, ameddig a magánszemély nem tesz új nyilatkozatot, vagy nem kéri nyilatkozatának mellőzését -> folytatólagos nyilatkozat

Ha a magánszemély új nyilatkozat benyújtásával nem jelezte a jogosultság feltételeiben bekövetkezett változást, és a folytatólagos nyilatkozatban foglaltak alkalmazása miatt adóhiány keletkezett, a jogkövetkezmények nem mérsékelhetők.

Érdemes a munkavállalók figyelmét felhívni a lehetőségre, egyúttal fokozott odafigyelésre van szükség a munkavállalók részéről, hogy amennyiben változás történik a folytatólagosan igénybe vett adókedvezmény kapcsán részükről, akkor ne felejtse el a változást a munkáltatónak, vagy elektronikusan az ONYA-n keresztül bejelenteni.

A folytatólagos nyilatkozatra vonatkozó szabályok első alkalommal a 2023. december 31-ét követően tett adóelőleg-nyilatkozatok esetében alkalmazhatók.

(Szja tv. 48. § (2a) bekezdése) – érvényes **2024.01.01-től**

Adó feletti rendelkezést érintő változások

Ha a magánszemély több önkéntes kölcsönös pénztár tagja, akkor az adóbevallási tervezetben a NAV a tárgyévet megelőző évi szja-bevallásának rendelkező nyilatkozatában szereplő pénztár adatait tünteti fel, feltéve, hogy az adóévben történt a rendelkezési jogosultságot megalapozó befizetés. (Szja tv. 44/F. § (1a) bekezdése) – **érvényes 2024.01.01-től**

Érdemes a munkavállalókat erről értesíteni, hogy ne automatikusan fogadják el a NAV által készített adóbevallás-tervezetet, hanem amellett, hogy az egész bevallás helyességéről megbizonyosodnak, ellenőrzik azt is, hogy jelenlegi döntésüknek, szándékuknak megfelelő helyre megy adott évben a visszaigényelhető adókedvezmény összege.

Az egyszerűsített foglalkoztatás közterhének beépítése a szociális hozzájárulási adóba

Az egyszerűsített foglalkoztatás után fizetendő közteher szociális hozzájárulási adónak minősül. A szocho kedvezmények ebben az esetben nem érvényesíthetők. Az adókötelezettség teljesítésére az Efo tv. szabályait kell alkalmazni. (Efo tv. 8. § (2a) – **érvényes 2024.01.01-től**



Tartalom:

- ▶ **Minimálbér, garantált bérminimum változás**
- ▶ **Adó- és járulékváltozások**
- ▶ **Juttatásokkal összefüggő változások**
- ▶ **Társadalombiztosítást érintő változások**
- ▶ **Munkaügyi és munkavédelmi változások**

2024.01.01-től ismét változik a munkaerőpiacra lépőnek minősülő személyi kör meghatározása

Munkaerőpiacra lépő az a magyar állampolgár, aki a NAV rendelkezésére álló adatok szerint a kedvezményezett foglalkoztatás kezdetének hónapját megelőző 275 napon belül legfeljebb 92 napig rendelkezett a Tbj. szerint biztosítási kötelezettséggel járó munkaviszonnal, egyéni, társas vállalkozói jogviszonnal.

A kedvezmény igénybevételére vonatkozó szabály alkalmazásában munkaerőpiacra lépőnek minősül a Magyarországgal határos, nem EGT állam állampolgára (Ukrajna, Szerbia) is. Szocho tv. 11. § (2)

A szakirányú oktatás és a duális képzés adókedvezménye

2024.01.01-től a megváltozott munkaképességű munkavállalók esetében a szakirányú oktatás adókedvezményének érvényesítésekor az arányosítás mellőzésével valamennyi duális képzőhelyen folytatott szakirányú oktatással érintett nap figyelembe vehető lesz. (Szocho tv. 17/A. § (1) bekezdés)

Juttatásokkal összefüggő változások

Az egyes juttatásokkal összefüggő adókötelezettség teljesítésére vonatkozó szabályok módosítása

A béren kívüli és egyes meghatározott juttatások utáni közterheket a kifizetőnek a juttatás hónapját magában foglaló negyedév kötelezettségeként kell megállapítania és a havi adó- és járulékbevallásban kell bevallania és megfizetnie a tárgynegyedévet követő hónap 12. napjáig. (Szja tv. 69. § (5) bekezdés a) pontja) - **érvényes 2024.01.01-től**

Csekély értékű ajándék juttatásával összefüggő módosítás

Egyes meghatározott juttatásnak minősül az évi három alkalommal - az erre vonatkozó nyilvántartás vezetése mellett - a minimálbér 10%-át meg nem haladó értékben csekély értékű ajándék révén juttatott adóköteles jövedelem. (Szja tv. 70. § (6) bekezdés a) pontja) - **érvényes 2024.01.01-től**

Bor, mint adómentes juttatás

A nem pénzben kapott juttatások közül adómentes a juttató által reprezentációs és nem reprezentációs célú vendéglátás keretében, továbbá üzleti ajándékként vagy csekély értékű ajándékként történő juttatás céljából, közvetlenül a forgalomba hozatalt kezdeményező borászati üzemengedélyestől palackozott kiszerelésben vásárolt, oltalom alatt álló eredetmegjelöléssel ellátott borászati termék, valamint oltalom alatt álló földrajzi jelzéssel ellátott borászati termék.

Eddig rendeletben szerepelt a bor, mint adómentes juttatás 2023.11.16-tól, azonban 2023.12.01-től bekerült az Szja törvény 1. számú mellékletébe. (8.45. pont)



Tartalom:

- ▶ **Minimálbér, garantált bérminimum változás**
- ▶ **Adó- és járulékváltozások**
- ▶ **Juttatásokkal összefüggő változások**
- ▶ **Társadalombiztosítást érintő változások**
- ▶ **Munkaügyi és munkavédelmi változások**

2024.01.01-től a Széchenyi Pihenő Kártya egyenlegét már nem lehet hideg élelmiszerre felhasználni, továbbá jelenlegi ismereteink szerint a 200 000 Ft-os plusz keret sem áll rendelkezésre 2024-ben. (Hatályát veszítette 2023.12.31. napjával a 237/2023. (VI. 19.) Korm. rendelete a Széchenyi Pihenő Kártya felhasználásának veszélyhelyzetben történő eltérő alkalmazásáról)

Társadalombiztosítást érintő változások

2024.01.01-től az egészségügyi szolgáltatási járulék összege emelkedik. Havi szinten 11 300 Ft, napi szinten 380 Ft.

Egészségbiztosítás pénzbeli ellátás kérelem benyújtásának szabályai az alábbiak szerint módosul (Ebtv. Vhr. 38. § (1), (2)-(3), (4)):

- ▶ Társadalombiztosítási kifizetőhellyel nem rendelkező munkáltató a MÁK által rendszeresített, SZÜF-ön közzétett űrlapon, a biztosított által aláírt űrlappal 5 napon belül
- ▶ Társadalombiztosítási kifizetőhellyel rendelkező munkáltató a pénzbeli ellátás iránti kérelmeket 5 napon belül a kifizetőhely részére megküldi

A Magyar Államkincstár jelenlegi tájékoztatása szerint ([Egészségbiztosítási pénzbeli ellátásokkal kapcsolatos elektronikus ügyintézés - Magyar Államkincstár \(gov.hu\)](#)) 2024.01.01-től egészségbiztosítás pénzbeli ellátási kérelmet ANYK-n keresztül már nem lehet benyújtani, kizárólag a SZÜF felületén.

Foglalkoztatóknak nem lesz már előzetes regisztráció az ellátások benyújtásához, azonban, ha meghatalmazott küldi be az igénylőket, akkor szükséges a meghatalmazott regisztrálása az úgynevezett Rendelkezési Nyilvántartásban (RNY). Megszűnik a Foglalkoztatói igazolás, helyette az „Igénybejelentés az egészségbiztosítási pénzbeli ellátásokra és a baleseti táppénzre, valamint a méltányosságból igénybe vehető pénzbeli ellátásokra (EB_IGBEJ_01)” elnevezésű űrlapot kell használni, amely a SZÜF-ön az EGÉSZSÉGÜGY / EGÉSZSÉGBIZTOSÍTÁS PÉNZBELI ELLÁTÁSAI menüpontban érhető el. A Magyar Államkincstár közzétett egy részletes útmutatót az elektronikus ügyintézés új folyamatairól, amely az előbbi MÁK tájékoztató Letölthető dokumentumok részénél található.

TB kifizetőhelyeknek is fontos az előbbi változás, hiszen többes jogviszonyban lévő biztosított gyed kérelmét nekik is itt kell benyújtani.

Az (Ebtv. Vhr. 38. §) 4. bekezdésben pontosításra került az adatbekérés folyamata az alábbi esetben: Ha a kifizetőhelynek az egészségbiztosítási pénzbeli ellátás vagy a baleseti táppénz iránti kérelem elbírálása során, a tényállás tisztázása keretében korábban más kifizetőhely vagy az egészségbiztosító által folyósított egészségbiztosítási pénzbeli ellátásra vagy baleseti táppénzre vonatkozó adatokat kell beszereznie, akkor a kifizetőhelynek a székhelye szerinti illetékes kormányhivatalhoz kell megkereséssel fordulnia. A kormányhivatal a kifizetőhely megkeresésére tekintettel az Ebtv. 79/B. § (2) bekezdés 11. pontja szerinti adatszolgáltatást teljesíti.



Tartalom:

- ▶ Minimálbér, garantált bérminimum változás
- ▶ Adó- és járulékváltozások
- ▶ Juttatásokkal összefüggő változások
- ▶ Társadalombiztosítást érintő változások
- ▶ Munkaügyi és munkavédelmi változások

Az Ebtv. Vhr. 12/A. § (7) bekezdés a) pontjában módosult az EU-kártya érvényességi ideje. Eddig a Tbj. szerinti egészségügyi szolgáltatásra jogosultság időtartamáig, de legfeljebb 36 hónapig volt érvényes, 2024.01.01-től azonban legfeljebb 120 hónapra módosul.

636/2023. (XII. 23.) Korm. rendelete a veszélyhelyzet alatt az ukrán állampolgárok egyes társadalombiztosítási ellátásainak egyszerűsítéséről szóló 246/2022. (VII. 8.) Korm. rendelet módosításáról

246/2022. (VII. 8.) Korm. rendelet eddig kizárólag az ukrán állampolgárok táppénz, illetve baleseti táppénz iránti igényüket szabályozta, egyéb egészségbiztosítás pénzbeli ellátásokra nem voltak jogosultak. A módosítás szerint 2024.01.01-től a Magyarországon biztosított ukrán állampolgár is jogosult lehet csecsemőgondozási, illetve gyermekgondozási díjra, azonban csak a Magyarországon megszerzett biztosítási idő vehető figyelembe a jogosultság elbírálásánál, valamint csak a 2023. december 31. napját követően megszületett gyermekekre tekintettel vehető igénybe.

659/2023. (XII. 28.) Korm. Rendelete az egyes közegészségügyi és járványügyi, valamint egészségbiztosítási tárgyú kormányrendeletek módosításáról

A keresőképtelenség és keresőképesség orvosi elbírálásáról és annak ellenőrzéséről szóló 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet módosításában több fogalmi pontosítás mellett a 2. § (2) bekezdése arról rendelkezik, hogy a kórházi kezelés időtartamára, valamint a pszichiátriai beteg alkalmazkodó (adaptációs) szabadsága esetén a kórház igazolja a keresőképtelenséget, ideértve a jogszabály szerinti, nem finanszírozott ellátás igénybevétele miatti keresőképtelenséget is. A 16. §. (5) szerint azonban ezt a 2024. június 30-át követően kezdődő esetek igazolása során kell majd alkalmazni.

Munkaügyi és munkavédelmi változások

Kilépő papírok helyett Foglalkoztatási igazolás

Mt. 2012. évi I. törvény 80. § értelmében: A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

2024.01.01-től kiegészítik a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvényt (Flt.) a foglalkoztatási igazolás szabályaival.

Az Flt. 36/A. (1) szerint a munkaadó - az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony és a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony esetét kivéve - a munkaviszony megszüntetésekor vagy megszűnésekor foglalkoztatási igazolást állít ki. Az (5) értelmében nevelőszülő kérésére akkor kell foglalkoztatási igazolást kiállítani, amennyiben a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony fennállása alatt álláskeresői járadék iránti kérelmet nyújt be.



Tartalom:

- ▶ **Minimálbér, garantált bérminimum változás**
- ▶ **Adó- és járulékváltozások**
- ▶ **Juttatásokkal összefüggő változások**
- ▶ **Társadalombiztosítást érintő változások**
- ▶ **Munkaügyi és munkavédelmi változások**

Ft. 36/A. § (2) bekezdése határozza meg a foglalkoztatási igazolás kötelező tartalmi elemeit. Ennek értelmében az eddigi kilépő papírok helyett foglalkoztatási igazolást kell kiadni a munkavállaló számára elektronikus formában vagy papír alapon. Jelenleg az új nyomtatvány még nem érhető el, azonban a jogalkotó szándéka szerint ezzel a változással leegyszerűsödnek a kilépéssel kapcsolatos adminisztrációs terhek.

Az Ft. változással párhuzamosan módosításra került az adóigazgatási eljárás részletszabályairól szóló 465/2017. (XII. 28.) Korm. rendelet is. Ennek értelmében, ha a természetes személy munkaviszonya év közben megszűnik, a munkáltató a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 36/A. § (2) bekezdése szerinti foglalkoztatási igazolást állít ki. Az igazolásnak tartalmaznia kell az adóéven belüli előző munkáltató, munkáltatók által közölt adatokat is. (561/2023. (XII. 14.) Korm. Rendelete)

A Munka Törvénykönyvének módosítása a gyermek után járó pótszabadság kiadásával kapcsolatban (Mt. 122. § (4a))

2024.01.01-től kezdődően a munkáltató a gyermek után járó pótszabadságot (beleértve a fogyatékos gyermek után járó plusz éves két nap szabadságot is) a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban adja ki. A munkavállaló erre való igényét tizenöt nappal előre kell, hogy jelezze a munkáltató felé.

A gyermek után járó pótszabadságra is igaz, hogy a munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság kiadását - legfeljebb hatvan nappal - elhalaszthatja.

Képernyő előtti munkavégzéssel kapcsolatos változás

(A gazdaságfejlesztési miniszter 59/2023. (XII. 28.) GFM rendelete a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet módosításáról)

A jogszabály továbbra is kötelezővé teszi az óránként legalább tíz perces szünetet folyamatos képernyő előtti munkavégzés esetén, azonban már nem korlátozza, hogy a tényleges képernyő előtti munkavégzés mennyi lehet napi szinten maximálisan. (az eddigi maximum napi 6 órát eltörölték)

A rendelet 2023. december 31-től hatályos.

Munkavédelemmel kapcsolatos változások (2023. évi CXVIII. törvény a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény módosításáról)

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény eddig nem szabályozta, hogy mennyi időn belül kell munkavédelmi képviselőt választania az arra kötelezett munkáltatónak. A jogszabály kiegészül azzal, hogy a munkavédelmi képviselő választást a kötelezettség keletkezésének napjától számított hat hónapon belül meg kell tartani. (Mvt. 70/A. § (1a))



Tartalom:

- ▶ **Minimálbér, garantált bérminimum változás**
- ▶ **Adó- és járulékváltozások**
- ▶ **Juttatásokkal összefüggő változások**
- ▶ **Társadalombiztosítást érintő változások**
- ▶ **Munkaügyi és munkavédelmi változások**

Amennyiben van munkavédelmi képviselő, akkor a mandátum lejáratától számítva három hónapon belül kell a munkavédelmi képviselő választást megtartani. (1b)

A módosítás szerint felhatalmazást kap a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter, hogy rendeletben határozza meg a munkavédelmi szakmai képesítések fokát. Ez segítené a munkáltatókat annak eldöntésében, hogy közép- vagy felsőfokú végzettséggel rendelkezik-e a munkavédelmi feladatokat ellátó személy. (Mvt. 88. § (4b))

Az előzőekben meghatározott változások **2024.01.01-től hatályosak**, míg 2024. március 1-től hatályát veszti a Mvt. 82. § (3), amely a munkavédelmi bírság összegének sávját határozta meg. Az utóbbit jelenleg a 273/2011. (XII. 20.) Korm. Rendelet szabályozza részletesen, azonban tervben van új kormányrendelet megalkotása a munkavédelmi bírságok mértékével és kiszabási szabályaival kapcsolatban.

A gazdaságfejlesztési miniszter 55/2023. (XII. 28.) GFM rendelete a foglalkozási eredetű rákkeltő, mutagén vagy reprodukciót károsító anyagok elleni védekezésről és az általuk okozott egészségkárosodások megelőzéséről

A rendelet részletesen szabályozza azokat a munkakörülményeket, amelynek során a munkavállaló rákkeltő, mutagén vagy reprodukciót károsító anyag hatásának van vagy lehet kitéve. Minden olyan tevékenység esetében, amelynek során feltételezhető a munkavállaló rákkeltő, mutagén vagy reprodukciót károsító anyagokkal történő expozíciója, a munkáltató köteles kockázatbecslést végezni.

A munkáltató a kockázatbecslésbe, illetve a kockázatot csökkentő védőintézkedések kidolgozásába a foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosát bevonja. A munkáltató a kockázatbecslés eredményétől függő kockázatkezelést ír elő. A munkáltató a munkavállalót írásban tájékoztatja arról, hogy rákkeltő, mutagén vagy reprodukciót károsító anyaggal kívánja foglalkoztatni, vagy foglalkoztatja. A foglalkoztatásra vonatkozó valamennyi információt a munkáltató köteles megadni. A rákkeltő, mutagén vagy reprodukciót károsító anyag expozíciójában történő foglalkoztatás előtt a munkavállaló köteles előzetes munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálaton, a rákkeltő, mutagén vagy reprodukciót károsító anyag expozíciójában foglalkoztatott munkavállaló pedig köteles a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló miniszteri rendeletben meghatározott gyakorisággal a foglalkozás-egészségügyi szolgálat által elvégzett időszakos orvosi alkalmassági vizsgálaton részt venni. A munkavállaló orvosi alkalmassági vizsgálaton való megjelenését a munkáltató biztosítja.

Ez a rendelet 2024. április 1-jén lép hatályba.



Tartalom:

- ▶ **Minimálbér, garantált bérminimum változás**
- ▶ **Adó- és járulékváltozások**
- ▶ **Juttatásokkal összefüggő változások**
- ▶ **Társadalombiztosítást érintő változások**
- ▶ **Munkaügyi és munkavédelmi változások**

A Kormány 638/2023. (XII. 28.) Korm. Rendelete a 2021-2027 programozási időszakra rendelt források felhasználására vonatkozó uniós versenyjogi értelemben vett állami támogatási szabályokról

A rendelet hatálya a különböző Program Pluszból nyújtott, az Európai Unió működéséről szóló szerződés 107. cikk (1) bekezdése szerinti állami támogatások felhasználására terjed ki. Ilyen programnak minősül például az Emberi Erőforrás Fejlesztési Operatív Program Plusz, illetve a Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program Plusz, amelyeknek keretében támogatást lehet igényelni többet között:

- hátrányos helyzetű munkavállalók felvételéhez bértámogatás formájában nyújtott támogatásként,
- megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához bértámogatás formájában nyújtott támogatásként
- megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásával járó többletköltség ellentételezéséhez nyújtott támogatásként
- hátrányos helyzetű munkavállalók segítésének költségeit ellentételező támogatásként

Hátrányos helyzetű munkavállaló a 651/2014/EU bizottsági rendelet 2. cikk 4. pontja szerinti bármely olyan személy, aki:

1. az előző 6 hónapban nem állt rendszeres, fizetett alkalmazásban; vagy
2. 15 és 24 év közötti életkorú; vagy
3. nem szerzett középfokú végzettséget vagy szakmai képzést (az oktatás egységes nemzetközi osztályozási rendszerének 3. szintje), vagy a nappali tagozatos tanulmányait legfeljebb két éve fejezte be, és még nem állt rendszeres, fizetett alkalmazásban; vagy
4. 50 éven felüli személy; vagy
5. egy vagy több eltartottal egyedül élő felnőtt; vagy
6. valamely tagállamban olyan ágazatban vagy szakmában dolgozik, amelyben a két nem megoszlásában mutatózó különbség legalább 25 %-kal meghaladja a tagállam valamennyi gazdasági ágazatára összességében jellemző átlagos különbséget, és aki az alul reprezentált nemhez tartozik; vagy
7. egy tagállam etnikai kisebbségéhez tartozik, és akinek szakmai, nyelvi képzésre vagy szakmai tapasztalatszerzésre van szüksége ahhoz, hogy javuljon a tartós foglalkoztatásra való esélye.

A hátrányos helyzetű munkavállaló felvételéhez bértámogatás formájában nyújtott támogatás keretében a hátrányos helyzetű munkavállaló felvételét követő legfeljebb 12 hónap bérköltsége, súlyosan hátrányos helyzetű munkavállaló esetén a felvételt követő legfeljebb 24 hónap bérköltsége számolható el. A hátrányos helyzetű munkavállaló felvételének az érintett vállalkozásnál a foglalkoztatottak számának nettó növekedését kell eredményeznie a felvételt megelőző 12 hónap átlagához viszonyítva. A támogatási intenzitás nem haladhatja meg az elszámolható költségek 50%-át.



Tartalom:

- ▶ **Minimálbér, garantált bérminimum változás**
- ▶ **Adó- és járulékváltozások**
- ▶ **Juttatásokkal összefüggő változások**
- ▶ **Társadalombiztosítást érintő változások**
- ▶ **Munkaügyi és munkavédelmi változások**

A megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásához bértámogatás formájában nyújtott támogatás keretében a megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása alatti időszakban felmerülő bérköltség számolható el. A megváltozott munkaképességű munkavállaló felvételének az érintett vállalkozásnál a foglalkoztatottak számának nettó növekedését kell eredményeznie a felvételt megelőző 12 hónap átlagához viszonyítva. A támogatási intenzitás nem haladhatja meg az elszámolható költségek 75%-át.

Támogatás vehető igénybe olyan többletköltségek felmerülésének ellentételezésére is, mint például megváltozott munkavállalók alkalmazása kapcsán a helyiségek átalakításának költsége, rehabilitációra fordított órák bérköltsége, vagy akár a hátrányos helyzetű munkavállalók képzési költsége. A rendelet részletesen szabályozza a támogatások igénybevételének feltételeit.

Ez a rendelet 2024. január 1-jén lép hatályba.

Az EY-ről

Az EY egyike a világ vezető könyvvizsgáló, adó-, tranzakciós és üzleti tanácsadást nyújtó vállalatainak. Tapasztalatunk és az általunk nyújtott minőségi szolgáltatások segítséget nyújtanak a bizalom megerősítésében a tőkepiacokon és a gazdaságban világszerte. Olyan kivételes vezetők kerülnek ki munkatársaink közül, akik közösen azért dolgoznak, hogy megfeleljenek az ügyfeleinkkel szembeni vállalásaiknak. Ennek érdekében kiemelkedő szerepet játszunk egy jobban működő világ felépítésében munkatársaink, ügyfeleink és a minket körülvevő közösségek számára.

Az EY név a globális szervezetre, illetve az Ernst & Young Global Limited egy vagy több tagjára utal, amelynek mindegyike önálló jogi személy. Az angliai székhelyű Ernst & Young Global Limited (company limited by guarantee) nem foglalkozik ügyfelek részére történő szolgáltatásnyújtással. További információkért kérjük, látogasson el honlapunkra a www.ey.com címen.

EY Adótanácsadási Szolgáltatások

Az EY-nál hiszünk abban, hogy felelős és proaktív adómenedzsmenttel jelentős versenyelőnyt érhet el. 35 ezer adózási szakértőnk a világ 140 országában a minőség melletti elkötelezettségünket szem előtt tartva biztosítja az Ön számára elengedhetetlen technikai tudást, üzleti tapasztalatot, konzisztenciát – bármilyen adótanácsadási szolgáltatásra is van szüksége a világ bármely pontján.

Ha szervezetükön belül további személyekkel egészítenék ki az EY Adóhírek levelezői listáját, vagy úgy döntenének, hogy továbbiakban nem igénylik kiadványunkat, kérjük, jelezzék az ey.tax@hu.ey.com e-mail címen.

© 2024 Ernst & Young Tanácsadó Kft.
Minden jog fenntartva.

A jelen anyag célja csak általános tájékoztatás, és nem minősül hivatalos könyvvizsgálói, adó-, jogi vagy üzleti tanácsadásnak, így Ön vagy más személy arra semmilyen adó-, jogi vagy üzleti döntése kapcsán nem támaszkodhat. Kérjük, keresse fel tanácsadóját, ha specifikus információra van szüksége.

ey.com/hu

Kapcsolat:

Bedő Krisztina
partner
krisztina.bedo@hu.ey.com
+36308225059

Kocsis Éva
senior manager
eva.kocsis@ey.com
+36308230268

Makkai Réka
manager
reka.makkai@ey.com
+36704100144

Vásárhelyi Tünde
manager
tunde.vasarhelyi@ey.com
+36305961446