



Vajdasági Fejlesztési Alapítvány
Szabadka

Vállalkozói Tájékoztató

Szám: Július/1-2014

**Fontos információk vállalkozók, iparosok, kft-k
és mezőgazdasági termelők részére!**

A Vállalkozói Tájékoztató új számának tartalma:

AZ ADÓÜGYI ELJÁRÁSRÓL ÉS ADÓÜGYI NYILVÁNTARTÁSRÓL SZÓLÓ TÖRVÉNY MÓDOSÍTÁSAI- RÓL ÉS BŐVÍTÉSÉRŐL SZÓLÓ TÖRVÉNY

Elfogadták az adóügyi eljárásról és adóügyi nyilvántartásról szóló törvény módosításairól és változásairól szóló törvényt, amelyet az SZK Hivatalos Közlönyének 68/14-es számában közöltek, és amely 2014. július 4-én lépett hatályba.

Az adókötelezett kötelezettségei

Mely esetekben nem ítéltető oda az adóazonosító jel (szerbül: PIB)?

A nyilvántartásba vételre illetékes szervezetek és szervezetek kötelezettségei

A bankok kötelezettségei az adóhatóság felé

Az adóügyi aktus (okmány) eljuttatása az adókötelezethez

Az adóbevallások átadása és az átadási határidők

A kötelezettségek teljesítésének sorrendje

A 2014-es évre vonatkozó PPP űrlapok elektronikus formában történő benyújtása

Az adóügyi szabálysértések

Az adóhatóság (adóigazgatóság) meghatalmazásai

⇒ 1. oldal

A MUNKÁRÓL SZÓLÓ TÖRVÉNY MÓDOSÍTÁSAIRÓL ÉS VÁLTOZÁSA- IRÓL SZÓLÓ TÖRVÉNY

Szerbia Képviselőháza 2014. július 18-án elfogadta a munkáról szóló törvény módosításairól és bővítéséről szóló törvényt, ezért ismertetjük ennek a törvénymódosításnak és változásoknak a legfontosabb részeit, illetve legjelentősebb rendelkezéseit.

⇒ 4. oldal

AZ ADÓELJÁRÁSRÓL ÉS ADÓADMINISZTRÁCIÓ- RÓL SZÓLÓ TÖRVÉNY BŐVÍTÉSÉRŐL ÉS MÓDOSÍTÁSAIRÓL SZÓLÓ TÖRVÉNY

Elfogadták az adóeljárásról és adóadminisztrációról szóló törvény bővítéseiről és módosításairól szóló törvényt (szerbül, rövidítve: ZPPPA, azaz Zakon o poreskom postupku i poreskoj administraciji; a könnyebb érthetőség érdekében - a továbbiakban - a magyar szövegben is ezt a rövidítést használjuk), amely az SZK Hivatalos Közlönyének 68/14-es számában jelent meg és 2014. július 4-én lépett hatályba.

A folytatásban a ZPPPA némely fontos rendelkezését tüntetjük fel.

A ZPPPA 25-ik szakasza szabályozza az adókötelezett kötelezettségeit:

„Az adókötelezett, ezzel a törvénnyel összhangban, köteles:

- 1) az előírt határidőn belül bejegyzésre vonatkozó bejelentést benyújtani az adóhatóságnál, kivéve azokat az adókötelezetteket, akiknek bejegyzésére, illetve nyilvántartásba vételére a gazdasági nyilvántartási ügynökség (szerbül: Agencija za privredne registre) illetékes, továbbá bejelenteni a későbbi adatváltozásokat abban a bejelentésben, amelyet nem a gazdasági nyilvántartási ügynökségnek kell benyújtani;
- 2) adóbevallást benyújtani az előírt űrlapon az adóhatóságnál, az adóval kapcsolatos előírásokban meghatározott módon és határidőn belül;
- 3) olyan dokumentációt benyújtani és olyan információkkal szolgálni, amilyeneket az adóhatóság az adóval kapcsolatos jogszabályok alapján megkövetel;
- 4) vezetni az előírt ületi könyveket és nyilvántartásokat a megadóztatás érdekében;
- 5) a törvényes határidőkön belül pontosan elszámolni az adót, amikor a törvény értelmében köteles azt egyedül megtenni;
- 6) adót fizetni a törvényben előírt módon, feltételek mellett és határidőn belül;
- 7) nem akadályozhatja és zavarhatja az adóeljárásban részt vevő hivatalos személyeket törvényben meghatározott kötelezettségük végzésében;

Folytatás a 2. oldalon

**Friss törvény-
módosítások és elő-
írások, melyek megkönnyítik
az Ön üzleti tevékenységét!**



8) tájékoztatja az adóhatóságot a banknál, más pénzügyi szervezetnél, postatakaréknál, vagy egyéb, pénzforgalmat bonyolító szervezetnél (a továbbiakban bank) vezetett számlája megnyitásáról, vagy megszüntetéséről Koszovó és Metóhia Autonóm Tartományban vagy külföldön – mégpedig a számla megnyitásától, illetve megszüntetésétől számított 15 napon belül;

9) jelen lenni az adóellenőrzésnél;

10) eleget tenni minden egyéb kötelezettségnek, amelyet ebben a törvényben, vagy más adótörvényben előírtak.”

A ZPPPA 26-ik szakaszának 2-ik bekezdése szabályozza, hogy mely esetekben nem kapható adóazonosító jel (szerbül: Poreski identifikacioni broj, azaz PIB):

- 1) „amennyiben a jogi személy, vállalkozó vagy természetes személy által alapított jogi személynek esedékes, ki nem egyenlített kötelezettségei vannak a tevékenysége végzésével összefüggő közbevételek alapján;
- 2) az a jogi személy, amelynek alapítója természetes személy, aki ugyanakkor alapítója olyan másik gazdasági szubjektumnak is, amelynek viszont esedékes, de kiegyenlített kötelezettségei vannak a tevékenysége végzésével összefüggő közbevételek alapján;
- 3) az a jogi személy, amely státusa megváltoztatásával jött létre, kiválással és alapítás mellett, illetve vegyes kiválással összhangban azzal a törvénnyel, amely szabályozza a gazdasági társaságokat abban az esetben, ha a jogi személynek, amely a megosztás tárgyát képezi, kiegyenlített kötelezettségei vannak a közbevételek alapján;
- 4) nem kaphat továbbá adóazonosító jelet az a vállalkozó sem, akinek esedékes, de kiegyenlített kötelezettségei vannak a közbevételek alapján, amelyek tevékenységének végzése kapcsán keletkeztek.

Kivételt képez a jelen szakasz 2-ik bekezdésének hatálya alól, és adóazonosító jelet kaphat az adóhatóságtól az alany, amennyiben a közbevételek alapján esedékes, de ki nem egyenlített kötelezettség nem éri el a 100.000 dinárt, és amennyiben ezt a kötelezettséget az adóazonosító jel kérelmezésének napjától számított nyolc napon belül kiegyenlítik, illetve ezen határidőn belül visszavonhatatlan bankgaranciát, vagy a kereskedelmi bank által kiadott váltókezesési nyilatkozatot, azaz váltót (szerbül: avalirana menica) tesznek le, illetve nyújtanak.”

A bejegyzésre illetékes szervek és szervezetek kötelezettségeit a ZPPPA 29-ik szakasza szabályozza.

A folytatásban csupán a ZPPPA 29-ik szakaszának legjelentősebb módosításait soroljuk fel:

Az a szerv, szervezet, vagy más, az előírt nyilvántartásba vételre jogosult/illetékes személy a tevékenységet végző személyeket nem törölheti az előírt nyilvántartásból az adókötelezettség megszűntének bizonyítéka nélkül, illetve az adótörvényben meghatározott nyilvántartásból való törlés nélkül, amelyet az illetékes adóhatóság állít ki, és amely az előírt nyilvántartásból való törlés igénylésének benyújtása pillanatában nem lehet öt napnál régebbi keltezésű.

Kivételesen a tevékenységüket végző személyeket az előírt nyilvántartásba vételre illetékes szerv, szervezet, vagy más személy törölheti az adóköteles vállalkozót az előírt nyilvántartásból az adókötelezettség megszűnésének bizonyítéka nélkül.

A gazdasági nyilvántartási ügynökség nem végezheti el a gazdasági szubjektum törlését az előírt nyilvántartásból, nem regisztrálhatja a státusbeli változásokat, nem végezheti el az alapítóval illetve taggal, elnevezéssel, székhellyel, betéttel és szervezési formával kapcsolatos adatok megváltoztatását abban az időszakban, amelyben várja az adóhatóság tájékoztatását arról, hogy a gazdasági szubjektumnál adóellenőrzés esedékes, egészen addig, amíg meg nem érkezik a tájékoztatás arról, hogy az adóellenőrzés megtörtént.

A ZPPPA 30)b szakasza írja elő a bankok kötelezettségét azzal kapcsolatban, hogy az adóhatóságnak milyen adatokat szolgáltatassanak:

- 1) „a realizált kifizetési pénztáruptalványokról, illetve a jövedelem befizetőkénti és fizetési kódokról szóló átutalási utalványokról a hónap 5-ig az előző hónapra vonatkozóan;
- 2) a természetes személye devizaszámláira befizetett pénzeszközökről, a befizetés napjától számított 30 napon belül;
- 3) a naptári hónap folyamán önálló tevékenységből megvalósított jövedelem alapján a polgárok jövedelmi adójának kötelezettje számlájára történt befizetésekről a naptári hónap letelte utáni 15 napon belül.”

A ZPPPA 36-ik szakasza rendezi az adóügyi akták eljuttatását az adókötelezetteknek.

Ebből a törvényszakaszból csupán néhány fontosabb rendelkezést említünk:

Az adóügyi aktust (okmányt) (szerbül: poreski akt) az adókötelezettek ajánlott küldeményben, egyszerű küldeményben, vagy az adóhatóság hivatalos személye révén juttatják el.

Amennyiben az adóügyi okmány kézbesítése ajánlott küldemény formájában történik, az adóügyi aktus a kézbesítés napján számít kézbesítettnek, ha viszont a kézbesítés nem volt lehetséges, az adóügyi aktust a postára adástól számított 15-ik napon tekintik kézbesítettnek.

Ha az adóügyi okmányt egyszerű postai küldeményként adják fel, az adóügyi aktust a postára adás napjától számított 15-dik naptól tekintik kézbesítettnek.

Folytatás a 3. oldalon



Az adóügyi okmányt az adókötelezettek, jogi személynek vagy vállalkozónak az előírt nyilvántartásba bejegyzett székhelye címére, vagy a gazdasági nyilvántartási ügynökségnél bejegyzett, a postai küldemények fogadására szolgáló címre küldik.

Az adókötelezettek, aki természetes személy, lakcímén, illetve tartózkodási helyén kézbesítik az adóügyi okmányt.

Amennyiben az adóköteles jogi személy, az adóügyi okmányt akkor tekintik kézbesítettnek, amikor a jogi személynél alkalmazott személy azt átveszi.

Ha az adókötelezett természetes személy, ideértve a vállalkozót is, az adóügyi okmány akkor tekinthető kézbesítettnek, ha azt családja, illetve háztartása felnőtt tagja átveszi annak a törvénynek az értelmében, amely szabályozza a polgárok jövedelmi adóját, vagy pedig a vállalkozónál alkalmazott dolgozó veszi át.

Ennek a törvénynek az értelmében a kézbesítést akkor is rendben levőnek tekintik, amikor a személyek (természetes személy, vállalkozó, jogi személy) elutasítják az adóügyi okmány átvételét, vagy elutasítják az adóügyi okmány átvételét bizonyító vény aláírását, amennyiben erről a kézbesítést végző személy hivatalos feljegyzést készít.

Abban az esetben, amikor a postára adás napjától számított 15 nap elteltével az adóügyi okmányt kézbesítettnek tekintik (ajánlott, vagy egyszerű küldemény küldésével), az adóhatóság a hónap 5-ig az előző hónapra vonatkozóan közzéteszi internetes oldalán a kézbesítést követően az adókötelezett adóazonosító jelét, továbbá a kikézbesített adóügyi okmány számát.

Az adóügyi okmány elektronikus postával is eljuttatható, amennyiben az adókötelezett egyetért a kézbesítésnek ezzel a módjával.

A ZPPPA 38-ik szakasza szabályozza az adóbevallások átadását, előirányozva az adóbevallások kizárólag elektronikus úton történő átadásának határidejét, a következőképpen:

Az adóbevallást az adókötelezettség keletkezésétől számított 15 napon belül kell benyújtani az adóhatóságnak, kivéve, ha ezzel, vagy más adótörvénnyel nincs másképpen előírva.

Az adóbevallást kizárólag elektronikus formában kell benyújtani azoknak az adóknak az esetében, amelyeket a levonások után kell fizetni, összhangban a polgárok jövedelmi adójáról szóló törvénnyel és a kötelező társadalombiztosítási járulékokat szabályozó törvénnyel (a továbbiakban : levonás utáni adó), a hozzáadott értékadóra (szerbül: Porez na dodatu vrednost), valamint:

- 1) a jogi személyek nyereségadója – 2014. október 1-től;
- 2) a jövedéki adóra (szerbül: akciza) és az önálló tevékenységből származó jövedelem adójára az üzleti könyveket vezető vállalkozóknak az esetében – 2015. január 1-től;
- 3) a polgárok évi/éves jövedelmi adójára – 2015. április 1-től;
- 4) minden egyéb adóformára – 2015. október 1-től.

Az adókra és a járulékokra vonatkozó, levonások utáni egyedi adóbevallásokat kizárólag elektronikus formában nyújtják be 2014. március 1-től kezdve, a hozzáadott értékadó (HÉA – szerbül: PDV) kapcsán benyújtandó adóvalomást pedig az új, PPP DV űrlapon (nyomtatványon – szerbül: obrazac) kell benyújtani kizárólag elektronikus formában 2014. július 1-től kezdve.

A ZPPPA 70-ik szakasza szabályozza a kötelezettségek kiegyenlítésének sorrendjét, ami lényeges változást jelent az eddigi törvényes szabályozáshoz képest, a következőkben:

A befizetett összeg eloszlása 2015. január 1-től kezdve az alábbi sorrend szerint történik:

- 1) a megfizetés költségei;
- 2) kamat;
- 3) az adókötelezettség fő összege.

A 2014-es évre vonatkozó PPP űrlap elektronikus úton történő benyújtása

A 2014-ben elvégzett jövedelem kifizetésekkel kapcsolatosan az adókötelezett, illetve adófizető köteles az adóhatóság számára elektronikus formában egyedi adóbevallást benyújtani (PPP űrlap), legkésőbb 2015. január 31-ig.

Az adóval kapcsolatos szabálysértések

Az adóval kapcsolatos szabálysértéseket felsoroljuk:

A jogi személyek és vállalkozók adóval kapcsolatos általános szabálysértésekre, és az adóval összefüggő külön szabálysértésekre

A továbbiakban néhány, a ZPPPA 177-ik szakaszában felsorolt, a jogi személyek és vállalkozók által elkövetett, illetve elkövethető általános, adóval kapcsolatos szabálysértésről szólnunk, amelyek az adóbevallás benyújtásának elmulasztására, vagy késedelmes benyújtására, továbbá az adó elszámolásának, befizetésének elmaradására, illetve késedelmes befizetésére vonatkoznak.

Folytatás a 4. oldalon



A ZPPPA 177-ik szakaszával összhangban az adóbevallás benyújtásának, az adó elszámolásának és befizetésének elmulasztása esetére

Azt az adókötelezett-jogi személyt vagy vállalkozót, aki nem nyújtja be az adóbevallást, nem számolja el és nem fizeti be az adót, a szabálysértésért pénzbüntetéssel sújtják, mégpedig az adóellenőrzés során megállapított adóhátraléka (adó tartozása) 30-100 %-val, ami nem lehet kevesebb 500.000 dinárnál jogi személy, illetve 100.000 dinárnál a vállalkozó esetében.

Az adókötelezett jogi személy, amely késve (nem az előírt határidőn belül) nyújtja be adóvallomását és nem fizeti be a törvényben előírt határideig az adót, ezért a szabálysértésért 150.000 dináros pénzbüntetést fizet. Ugyanezért a szabálysértésért a vállalkozót 50.000 dináros pénzbüntetéssel sújtják.

Az adókötelezett jogi személyt, aki (amely) az előírt határidőn belül nem nyújtja be adóvallomását, de a törvényes határidő lejártáig befizeti adóját, a szabálysértésért 100.000 dináros pénzbüntetésben részesül. Ugyanezért a szabálysértésért a vállalkozó pénzbüntetése 40.000 dinár.

Azt az adóköteles jogi személyt, aki (amely) a törvényes határidőn belül benyújtja adóbevallását, de nem fizeti be határidőre az adót, ezért a szabálysértésért 100.000 dináros pénzbüntetéssel sújtják. Ugyanezért a szabálysértésért a vállalkozó pénzbüntetése 40.000 dinár.

Az adóköteles-jogi személy, aki/amely az előírt határidő lejártá után fizeti be az adóhivatal végzésében meghatározott adóját, 100.000 dináros pénzbüntetésben részesül. Ugyanezért a szabálysértésért a vállalkozót 40.000 dinár összegű pénzbüntetéssel sújtják.

Az adóigazgatóság (adóhatóság) meghatalmazásai

Az adóhatóság többé nem jogosult (illetékes) szabálysértési eljárás lefolytatására. Az adóhatóság (adóhivatal, szerbül: poreska uprava) követelést nyújthat be az illetékes szabálysértési bíróságnál szabálysértési eljárás indítására adóügyi és egyéb szabálysértés esetén. A szabálysértési eljárást az illetékes szabálysértési bíróság folytatja le.

Újdonság a ZPPPA-ban, hogy az adóhatóságnak jogában áll szabálysértési meghagyás (szerbül: prekršajni nalog) kiadása a szabálysértésekről szóló törvénnyel összhangban (az SZK Hivatalos Közlönye, 65/13-as szám). A szabálysértési meghagyást csak akkor adják ki, amikor a vonatkozó törvény, vagy a szabálysértési büntetésekről szóló más jogszabály értelmében előírt pénzbüntetés összege rögzített (állandó, szerbül: fiksni iznos). ■

A MUNKÁRÓL SZÓLÓ TÖRVÉNY MÓDOSÍTÁSAI ÉS KIEGÉSZÍTÉSEI

Szerbia Képviselőháza 2014. július 18-án elfogadta a munkáról szóló törvény módosításairól és változásairól szóló törvényt.

A továbbiakban a munkáról szóló törvény módosításairól és változásairól (bővítéséről) szóló törvény (a továbbiakban: törvény) néhány fontos rendelkezésével foglalkozunk.

A törvény úgy rendelkezik, hogy a munkák szervezéséről és rendszerezéséről szóló szabályzatban kell meghatározni a munkaadónál a szervezési részeket és egységeket (szerbül: organizacioni delovi), a munkák megnevezését és leírását, a szükséges szakképzettség, illetve iskolai végzettség fajtáját és fokozatát és az adott munka végzéséhez szükséges egyéb feltételeket, meghatározható továbbá a munkavégzők száma is. Bizonyos munkák végzéséhez kivételesen legfeljebb két, egymást követő szakképzettségi, vagy (iskolai) végzettségi fokozat határozható meg a törvénnyel összhangban. Meghatározta a törvényhozó a munkáltatónak azt a kötelezettségét, hogy meg hozza ezt a szabályzatot, amennyiben tíznél több alkalmazottat foglalkoztat.

A munkáról szóló szerződést legalább három példányban kötik meg, amelyek közül egyet kötelezően a munkavállalónak adnak, kettőt pedig a munkáltató tart meg.

A törvény 33-ik szakaszából, amelyben felsorolják a munkaszerződés (munkáról szóló szerződés – szerbül: ugovor o radu) kötelező elemeit, kimaradt a 12) pont, azaz a kollektív szerződésre vagy a munkáról szóló szabályzatra való hivatkozás.

Megszabták a munkáltató kötelezettségét, amelynek értelmében a munkáról szóló szerződést, illetve az ezzel a törvénnyel összhangban kötött más szerződést, vagy annak másolatát a munkaadó székhelyén vagy más üzlethelyiségében, esetleg más olyan helyen kell őrizni (tartani), attól függően, hogy a dolgozó, vagy munkára felvett személy hol dolgozik. Eddig olyan kötelezettsége volt a munkaadónak, hogy 15 napon belül meg kellett küldenie a dolgozónak a kötelező társadalombiztosításra való bejelentésről szóló okmány fénymásolatát.

A munkaadó egy vagy több munkaszerződést köthet, amelyek alapján a munkaviszony ugyanazzal a munkavállalóval olyan időszakokra szól, amely megszakításokkal vagy megszakítás nélkül nem lehet 24 hónapnál hosszabb (meghatározott idejű munkaviszony). E szabály alól kivételt képez:

- 1) amennyiben arra az ideiglenesen távol levő foglalkoztatott helyettesítéséről van szó, annak visszatéréséig;
- 2) egy olyan projektumon végzett munka esetén, amelynek ideje előre meghatározott, legfeljebb a projektum befejezéséig;

Folytatás az 5. oldalon



külföldi állampolgárral kötött szerződés esetén, a törvénnyel összhangban kiadott munkavállalási engedély alapján, legfeljebb az engedély érvényességének lejártáig;

olyan munka esetén, amelyet újonnan alapított munkáltatói cégnél végeznek, amely cég bejegyzése az illetékes szervnél a munkáról szóló szerződés megkötésének pillanatában egy évnél nem régebbi, olyan időre (periódusra), amely nem tart 36 hónapnál hosszabb ideig;

olyan munkavégzővel kötendő munkaszerződés esetén, akinek egy feltétele már megvan az öregségi nyugdíjba vonuláshoz, de hiányzik még néhány, legfeljebb öt éve, hogy a feltételnek eleget tegyen; de csak addig az időpontig, összhangban a nyugdíj- és rokkantbiztosításról szóló előírásokkal.

A munkáltató köteles időben tájékoztatni a foglalkoztatottakat a teljes, illetve részmunkaidős (szerbül: poslovi sa punim i nepunim radnim vremenom) munkalehetőségekről, illetve munkákról. A munkáltató köteles megvizsgálni a nem teljes munkaidőben dolgozó foglalkoztatott teljes munkaidőre való átállásra vonatkozó igényét, valamint a teljes munkaidővel dolgozó alkalmazott azon igényét, hogy részmunkaidőben dolgozzon.

Korlátozást vezettek be a házi munkákat végző segédszeméllyel kötendő munkaszerződések megkötése esetére, illetve ilyen szerződés nem köthető a házastárssal, egyenes ági vérrokonnal, tekintet nélkül a rokonság fokozatára oldalágon, a másodfokú rokonságig, illetve a sógorsági rokonnal a másodfokú rokonságig.

A rövidített munkaidőt átfoglalmazták nem teljes munkaidőre.

Előirányozták a túlóra tiltását a nem teljes munkaidőben foglalkoztatottak esetében.

A munkáltató köteles tájékoztatni a foglalkoztatottakat a beosztások, illetve a munkaidővel kapcsolatos beosztások változásáról öt nappal korábban (az eddigi hét nap helyett), kivéve a túlóra bevezetésének esetét. A munkaadó kivételesen öt nappal rövidebb idő alatt is tájékoztathatja alkalmazottait, de ez nem lehet 48 óránál rövidebb idő, abban az esetben, amikor előre nem látott körülmények következtében erre szükség mutatkozik.

A kollektív szerződésben meghatározható, hogy a munkaidő átcsoportosítása (újraelosztása) ne kötődjön a naptári évhez, illetve hat hónapnál hosszabb ideig is tarthasson, de legfeljebb kilenc hónapig.

A váltásokban dolgozó alkalmazotton csak azt a dolgozót értik, aki havi szinten munkaidejének legalább egy harmadát különböző váltásokban (szerbül: smena) dolgozza le. A munkavállaló évi szabadságra való jogosultságát a naptári évben a munkáltatónál a munkaviszony létesítésétől számított egy hónap megszakítás nélküli munka után szerzi meg.

A munkáltatónak nincs olyan kötelezettsége, hogy a munkavállaló munkaviszonyának megszűnése esetén igazolást adjon ki a foglalkoztatottnak évi szabadsága kihasznált napjainak számáról.

Ha a munkavállaló részletekben használja ki évi szabadságát, az első részt legalább két hetes időtartamban, megszakítás nélkül a naptári évben használhatja ki az eddigi három hét helyett.

Törölték azt a rendelkezést, amelynek értelmében az évi szabadság kihasználásáról szóló végzés kiadásának hiánya (elmulasztása) a foglalkoztatott számára az évi szabadságra való jog megvonását jelenti. A törvény úgy rendelkezik, hogy ha az évi szabadság kihasználását az alkalmazott (munkavállaló) kéri, az évi szabadság kihasználásáról szóló végzést a munkáltató közvetlenül az évi szabadság kihasználásának kezdete előtt is kiadhatja. Kollektív évi szabadság kihasználása esetén a munkaadónál, vagy a munkáltató szervezési egységében, a munkaadó olyan végzést hozhat az évi szabadságról, amelyben felsorolja a foglalkoztatottakat és azokat a szervezési egységeket, amelyekben dolgoznak, és ezt a hirdetőtáblán tegye közzé, legalább 15 nappal az évi szabadság megkezdése előtt, ami úgy tekinthető, mintha kézhez kapták volna a dolgozók (munkavállalók) az erről szóló végzést. Az évi szabadság kihasználására vonatkozó végzést a munkáltató elektronikus formában is eljuttathatja a munkavállalónak, és a munkavállaló követelésére a munkaadó köteles az ilyen végzést írásos formában is kiadni, illetve kézbesíteni.

A munkaviszony megszűnése esetén a munkáltató köteles annak a munkavállalónak, aki egészében, vagy részben nem használta ki évi szabadságát pénzbeli térítést fizetni az évi szabadság kihasználása helyett, amelynek kártérítési jellege van.

A munkavállaló fizetett (térítéssel) távolmaradásának hossza a naptári évben hét napról öt napra csökkent, de az általános aktusban, vagy a munkaszerződésben hosszabb időtartam is meghatározható. A munkáltató jóváhagyhat a dolgozó számára fizetett szabadságot rokonai, vagy más, a foglalkoztatottal egyazon háztartásban élők kapcsán a munkaadó végzésében meghatározott időtartamban.

Azt a rokkant személyt, akit a munkaadó nem tud megfelelő munkahelyen foglalkoztatni, munkaerő-feleslegnek kell tekinteni.

A minimális keresetet a munka minimális ára, a munkában eltöltött idő és a kereset alapján kifizetett adók és járulékok alapján határozzák meg. A munkáltató hat hónapnál hosszabb ideig is fizethet minimális keresetet, a minimális kereset kifizetéséről szóló végzés meghozatalát követő hat hónap elmúltával a munkaadó köteles tájékoztatni a reprezentatív szakszervezetet a minimális keresetek kifizetése folytatódásának okairól. A következő naptári évre vonatkozóan a munka minimális árát legkésőbb a folyó év szeptember 15-ig határozzák meg, alkalmazása pedig a következő év január 1-től esedékes.

Folytatás a 6. oldalon



A munkáltatónak joga van arra, hogy a munkahellyel kapcsolatos utazási és ételmezési költségeket más módon rendezze, tehát nem csupán pénzbeli kifizetéssel. A munkavállaló lakhely-változtatása a munkaszerződés megkötését követően nem lehet kihatással az utazási költségek növelésére a munkaadó egyetértése nélkül, ahhoz képest, ami a munkaszerződés megkötésekor fennállt.

A nyugdíjba vonuláskor fizetendő végkielégítés háromról két átlagfizetés összegére csökkent.

A kereset, illetve kereset-térítés elszámolása a munkavállalónak elektronikus úton is eljuttatható. a kereset, illetve keresettérítés elszámolása végrehajtható okiratnak számít.

Annak a munkavállalónak, akinek a keresetét és keresettérítését az elszámolással összhangban kifizették, jogában áll az illetékes bíróság előtt elvitatni ennek az elszámolásnak a törvényességét.

A keresetek és keresettérítések nyilvántartását a képvisellel meghatalmazott személy írja alá, vagy olyan személy, akit ő meghatalmaz.

Meghatározták a foglalkoztatottak követeléseit is csődeljárás esetén, mégpedig:

- a követelések kifizetésére (megfizetésére) nem jogosult az a vállalkozó és alapító, továbbá a gazdasági társaság vagy más gazdasági szubjektum tagja, kivéve, ha a törvénnyel összhangban létesített munkaviszonyt;
- a követelések megfizetésére ugyancsak nem lesz joga a foglalkoztatottnak (munkavállalónak), ha végzést hoztak a csődeljárás alatt álló munkáltató átszervezési terve elfogadásának megerősítéséről.

Meghosszabbították a Szolidáris Alaphoz a követelések benyújtásának határidejét 15-ről 45 napra.

A munkáról szóló szerződésmelléklet (szerződés-kiegészítés – szerbül: aneks ugovora) mellett a munkáltató köteles írásbeli tájékoztatást adni a munkavállalónak, amely tartalmazza: a szerződésmelléklet felkínálásának okát, a határidőt, amely alatt az alkalmazottnak nyilatkoznia kell, és amely nem lehet rövidebb nyolc munkanapnál, valamint a jogi következményeket, amelyek a szerződésmelléklet aláírásának elutasítása esetén előállhatnak.

A végkielégítés összegét amennyiben a munkavállalót munkaerő-felesleggé vagy „technológiai felesleggé” nyilvánítják, az általános aktusban vagy a munkáról szóló szerződésben határozzák meg azzal, hogy nem lehet alacsonyabb (kevesebb) a munkavállaló keresete egy harmadának összesített összegénél a munkáltatónál munkaviszonyban eltöltött minden befejezett esztendőre vonatkozóan, érte ezen azt a munkaadót, akinél (amelynél) a végkielégítésre való jogát megvalósítja. A munkavállaló nem valósíthatja meg a végkielégítésre való jogát ugyanarra az időszakra, amelyre már ugyanannál a munkaadónál vagy más munkáltatónál kifizették neki a végkielégítést. A munkaerő-felesleggé vált dolgozó helyére új személyt az eddigi hat hónap helyett három hónap után lehet felvenni. A törvény úgy rendelkezik, hogy a felmondási időt az általános aktusban úgy szabályozhatják, hogy 15 naptól hosszabb ideig tartson, de ne legyen több 30 napnál.

A törvény 179-ik szakaszában átfogalmazták és másképpen csoportosították a felmondás okait a munkáltató részéről hozzáadva az új, 179a szakaszt, amely rendezi a fegyelmi szankciókat (büntetéseket):

- ideiglenes eltávolítás a munkahelyről fizetés (keresettérítés) nélkül, 1-től 15 napig terjedő időszakra;
- pénzbüntetés a foglalkoztatott alapkeresete 20 %-nak összegéig abban a hónapban, amelyben a pénzbírságot (pénzbüntetést) kirótták, három hónapos időtartamra, amelynek végrehajtása a keresetből való levonással történik a munkáltatónak a kiszabott büntetésről szóló végzése (határozata – szerbül: rešenje) alapján;
- figyelmeztetés felmondás előrevetítésével, amelyben feltüntetik, hogy a munkáltató újabb figyelmeztetés nélkül felmondja az alkalmazottal kötött munkaszerződést a törvény 180-ik szakasza értelmében, amennyiben az elkövetkező hat hónap alatt elköveti a munkával kapcsolatos kötelezettségek ugyanolyan megsértését (megszegését), vagy a munkafegyelem tiszteletben tartásának elmulasztását (fegyelmi vétséget)."

Megváltozott a munkaszerződés felmondása előtti figyelmeztetésre adandó válasz határideje, az eddigi öt munkanap helyett 8 napos határidőt írtak elő.

A munkavállalóval kötött munkaszerződés felmondása, ha annak igazolt oka van, amely az alkalmazott munkaképességére és viselkedésére vonatkozik, ha saját hibájából megsértette a munkával kapcsolatos kötelezettségeit, ha nem tartja tiszteletben a munkafegyelmet; a munkáltató felmondhat a dolgozónak hat hónapig a felmondás alapjául szolgáló tények megismerését követően, illetve egy évvel azon tényeknek a létrejötte (keletkezése) után, amelyek a felmondás alapját (indokát) képezik.

Az alkalmazott, akinek megszűnt a munkaviszonya, jogosult arra, hogy munkaadójától igazolást kérjen, amelyben feltüntetik a munkába lépés és a munkaviszony megszűnésének dátumát, a munkavállalónál végzett munka fajtáját és leírását, továbbá (a munkavállaló) viselkedésének és munkája eredményeinek leírását.

A munkavállaló, akinek munkaviszonya törvényellenes módon szűnt meg, jogosult az anyagi kár megtérítésére a hozzá tartozó társadalombiztosítási járulékokkal egyetemben, valamint a munkahelyére való visszatérésre. Amennyiben a bíróság az eljárás során megállapítja, hogy a munkavállaló munkaviszonya jogi alap nélkül szűnt meg, a

Folytatás a 7. oldalon



munkavállaló viszont nem kéri, hogy visszatérhessen korábbi munkahelyére, a bíróság a munkavállaló követelésére arra kötelezi a munkáltatót, hogy kártérítés címén fizessen a munkavállalónak legfeljebb 18 keresetének megfelelő összeget a munkaadónál munkaviszonyban eltöltött időtől, a munkavállaló életkorától és eltartott családtagjai számától függően. Ha az eljárás során a bíróság megállapítja, hogy a munkavállaló munkaviszonya jogalap nélkül (jogtalanul) szűnt meg, de az eljárás során a munkáltató bebizonyítja, hogy vannak olyan körülmények, amelyek igazoltan rámutatnak arra, hogy a munkaviszony helyreállítása (folytatása) nem lehetséges, a bíróság elveti a munkavállalónak a munkába való visszatérésre vonatkozó követelését, és megítél neki kártérítés címén bizonyos összeget, legfeljebb a munkavállaló 36 keresetének magasságáig. Amennyiben a bíróság az eljárás során megállapítja, hogy volt alapja a munkaviszony megszüntetésének, de a munkáltató a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos törvényes előírásokkal ellentétesen járt el, a bíróság elveti a munkavállalónak a munkába való visszahelyezésre vonatkozó kérelmét/követelését, kártérítésként pedig a dolgozó hat keresetét ítéli meg.

A munkaügyi per megindításának határideje 90-ről 60 napra csökkent.

Meghatalmazták a munkaügyi felügyelőket, hogy a munkaadóktól követeljék meg írásbeli szerződés megkötését azokkal a személyekkel, akik náluk jogalap nélkül dolgoznak.

A törvény 273-276-ik szakaszai szabályozzák a megnövelt szabálysértési bírságokat.

A munkáltató köteles a munkák szervezéséről és rendszerezéséről szóló szabályzatot összehangolni a munkáról szóló törvény módosításairól és bővítéseiről szóló törvénnyel, mégpedig az annak hatályba lépését követő 60 napon belül. Ugyanez a 60 nap a határidő a munkaszerződéseknek a változásokkal és bővítésekkel kapcsolatos összehangolására. Amennyiben a munkáltató nem köt munkaszerződést vagy szerződésmellékletet (szerbül: aneks ugovora) alkalmazottaival, az ennek a szerződésnek a hatályba lépése napjáig kötött munkaszerződések hatályosak maradnak azokban a részekben, amelyek nem ellentétesek ezzel a törvénnyel.

A képviseletről és közvetítésről szóló szerződéseket, amelyeket a törvény hatályba lépése előtt kötöttek, addig a határidőig alkalmazzák, amely határidőig azok szólnak.

2016. január 1-től előirányozták a munkakönyvek megszüntetését. A 2015. december 31-ig kiállított munkakönyvek továbbra is közokiratnak számítanak majd, úgy is használják őket, és az ezekben a munkakönyvekbe beírt adatok bizonyítékul szolgálhatnak a munkaviszonyból eredő jogok és más, a törvénnyel összhangban levő jogok érvényesítésére.

A kollektív szerződés, illetve a munkáról szóló szabályzat rendelkezései, amelyek a törvény hatályba lépésének napján érvényesek, és nem ellentétesek a törvénnyel, érvényesek maradnak a kollektív szerződés hatályának lejártáig, illetve a kollektív szerződés megkötéséig, illetve a munkáról szóló szabályzat meghozataláig a törvénnyel összhangban, legfeljebb a törvény hatályba lépésének napjától számított hat hónapig. Ennek a határidőnek a lejártja után hatályukat veszítik. ■

Háló Vajdasági Fejlesztési Alapítvány - Szabadka
Vojvođanska Fondacija za razvoj "Halo" - Subotica
Development Foundation of Vojvodina Halo - Subotica

Age Mamužića 11, Subotica - Szabadka
Tel.: +381 24 557 015, Fax: +381 24 555 775
office@vfhalo.eu

Támogató:


**Közigazgatási és
Igazságügyi
Minisztérium**

Vállalkozói Tájékoztató

Szám: Július/1-2014

**Fontos információk a
vállalkozók, iparosok,
kft-k és mezőgazdasági
termelők részére**

CIP - Katalogizacija u publikaciji
Biblioteka Matice srpske, Novi Sad
334.72
PREDUZETNIČKI informator = Vállalkozói tájékoztató /
felelős főszerkesztő Bunford Tivadar. - 2014, Július/ 1-2014. - Subotica :
Háló Vajdasági Fejlesztési Alapítvány, 2014-. - 30 cm
Mesečno. - Tekst na srp. i mađ. jeziku
ISSN 2217-9623
COBISS.SR-ID 2

**Friss törvény-
módosítások és elő-
írások, melyek megkönnyítik
az Ön üzleti tevékenységét!**