

Kamarai hozzájárulás

Ebben az évben is fizetniük kell a vállalkozóknak a kamarai hozzájárulást. A kötelezettségnek március 31-ig kell eleget tenni.

Az Országgyűlés 2011 novemberében módosította a gazdasági kamarákról szóló törvényt. Ez a 2012. január 1-jén életbe lépett – jogszabály három lényeges változást tartalmazott. A rendelkezések alapján a gazdálkodó szervezetek kötelesek a kamarai nyilvántartásba vételtől kezdődően nyújtani, és a kamarai közfeladatok ellátásához évente 5000 forint kamarai hozzájárulást fizetni. (A hozzájárulás összegét önkéntes kamarai tagok esetén levonják a tagdíjból.) A kamara pedig köteles részükre a törvényben meghatározott szolgáltatásokat – tanácsadás gazdasági, pénzügyi, adózási, hitelhez jutási kérdésekben; üzleti partnerkeresés és pályázatfigyelés – térítésmentesen nyújtani.

Eltelt a kötelező kamarai regisztráció első éve, és sok vállalkozó jelzi, úgy gondolta, ha 2012-ben regisztrált és megfizette a kamarai hozzájárulást, akkor minden kötelezettségének eleget tett, a kamarával kapcsolatos dolgai rendezettek. Az 1999. évi CXVI. törvény módosításának előírása értelmében azonban minden év március 31-ig a vállalkozások az éves kamarai hozzájárulás megfizetésére is kötelezettek. Regisztrációs lapot kitölteni már nem kell, csak változás esetén, ennek átvezetése térítésmentes.

Újnak és korábban regisztráltaknak is azt javasolják a kamara szakemberei, hogy adatlapjukat e-mail címmel egészítsék ki. Nem csak azért, mert a rendezett regisztrációjú vállalkozások tudják használni a www.uzletahalon.hu portál szolgáltatásait és pályázati értesítőket is igényelhetnek, hanem amiatt is, hogy ha egy-egy új, sokakat érintő változás következik be a gazdasági életben (új adószabályok, jogszabályok stb lépnek életbe), erre e-mailben felhívassák a kamara illetékesei a regisztrált tagok figyelmét is.

A BOKIK már 2012-ben küldött tájékoztatót például az új adónevek a KIVA és a KATA nyújtotta lehetőségekről, és terveik szerint a jövőben minden fontos kötelezettségről, határidőről értesítik majd a vállalkozásokat. A gazdasági kamarákról szóló törvény rendelkezéseinek megfelelően megyénkben 2012-ben 27 100 vállalkozás regisztrált. Közülük 22 100 rendezte a kamarai hozzájárulását.

A BEFIZETÉSRŐL

A kamarai hozzájárulás díját a Borsod-Abaúj-Zemplén megyei vállalkozásoknak a BOKIK 10102718-01680500-02003001 számú számlájára kell befizetni március 31-ig. Az összeg átutalásánál a közlemény rovatban fel kell tüntetni a vállalkozás adószámát és a „kamarai hozzájárulás” szöveget. A banki átutalás mellett lehetőség van a BOKIK-ügyfélszolgálatokon történő készpénzes befizetésre is.

Elnökségi tagok feladatokról, tervekről – 4. rész

Miért tartja fontosnak a kamarai tagságot? Milyen feladatok állnak a köztestület előtt az Ön területén? Ezeket a kérdéseket tettük fel a BOKIK elnökségi tagjainak. A válaszokat terjedelmi korlátok miatt folytatásokban közöljük.

Szolgáltatási tagozat – Üszögh Lajos elnök, a kamara alelnöke:

Az emberek néha félreértésben vannak, és azt hiszik, hogy a szabályok megölik a szabadságot. Szerintem ellenkezőleg, működni csak szabályok között lehet, ugyanis ha nincsenek szabályok, akkor mindenki azt csinál, amit akar. Azt pedig káosz, anarchiának és zürzavarnak nevezzük. A szabályoknak természetesen használatuknak, a tevékenységüket segítőknek és ésszerűeknek kell lenniük. A túlszabályozottság (mint egy képzeletbeli skála másik vége) is véget vehet a működésnek. A kamara ebben a helyzetben a szabályok által generált kérdésekre és tennivalókra nyújt egyéni és közösségi válaszokat, ad tanácsot, útmutatót, a gazdaság szinte minden területén.

És hogy miért veszek részt a kamara munkájában? Régi mondás: aki kimarad, lemarad. A BOKIK a gazdasági kapcsolatok alakításában, az üzleti élet élénkítésében, a térség fejlődésének alakításában aktív szerepet vállal. Olyan hagyományok mentén működ-

dik, amelyek méltó alapot adnak a mindennapi kihívásokra adandó válaszok megfogalmazásához. A kamara legfontosabb feladata az előttünk álló időszakban, hogy megénekedjen gazdasági, társadalmi elmaradottságán változtasson. A veszélyekből lehetőséget, a lehetőségekből erősséget kovácsoljon, és az ehhez vezető úton ragadjon meg minden alkalmat, Kassától Brüsszelig.

Ruha-Iparcikk Kereskedelmi Osztály – dr. Kakuk István elnök:



Cégünk az 1991-es alapítása óta tagja a kamarának. Én személy szerint 2000 óta vagyok elnökségi tag. Amikor elvállaltam ezt a tisztséget, arra gondoltam: mi a vállalkozók modern kori „szabadságharcosa”? vagyunk. Hogy miért mondom ezt? Nagyon kevés lehetőség van a gazdaság szereplőinek arra, hogy hallgassák a hangjukat, kevés az olyan fórum, ahol figyelnek ránk. A kamara az a szervezet, amelynél ez megvalósul. A köztestület feltárja a problémákat, összegzi és megpróbálja orvosolni itt helyben, vagy tovább viszi a felvetett javaslatokat, gondolat, és országos szinten keresi a megoldást. A jelenlegi gazdasági helyzetben a mi osztályunkhoz tartozó cégeknek – a többi vállalkozáshoz hasonlóan – a legfontosabb célja a megmaradás. A válság megtizedelte a ruha- és iparcikk kereskedelemmel foglalkozókat, a célunk most már az, hogy a helyzet

további romlását megakadályozzuk. Az osztályon belüli munka során folytatni szeretnénk a már hagyományosnak számító kihelyezett üléseinket, amelyek célja, hogy minden tagunkkal találkozzunk, hogy személyesen oszthassák meg velünk véleményüket. Ezeknek a találkozóknak a szervezősekor most is a kamara kiemelt szerepére támaszkodunk.

Kereskedelmi tagozat – Tóth László elnök, a kamara alelnöke:

Olyan cég vezetője vagyok (Unió-Coop Zrt.), amely a megye sok pontján jelen van, ezért is tartom fontosnak a szakmai munka mellett a társadalmi szerepvállalást is. A kamara az a szervezet, amelynek keretei között a szakmánként, a megyénként tehetünk. A mostani gazdasági helyzetben a vállalkozók sok nehézséggel küzdenek, a kamara közreműködésével hatékonyabban tudunk fellépni a hatóságokkal, a jogszabályváltozásokkal, az üzleti élet különböző területeivel kapcsolatos kérdésekben. Ez nagy segítség a vállalkozóknak. Fontosnak tartom, hogy a kamara egyre több olyan jogkört kap, amelyeknek köszönhetően felértékelődik a szerepe, és jobb lesz az érdekvédelemtől a képessége. Kiemelt feladatnak tartom az elkövetkező időszakban a térségünkért folytatott hatékony lobbizást, a gazdaság fejlesztését azért, hogy javuljon a munkaerő-piaci helyzet, növekedjen a foglalkoztat-



tás. Lényeges az is, hogy a szakképzés területén megkapott kamarai jogszabályoknak köszönhetően a szakmai utánpótlás valóban megfeleljen a piaci igényeknek.

Nagykereskedelmi Osztály – Pálné Soltész Veronika elnök:



Második ciklusban veszek részt az elnökség munkájában. Számomra nagy megtiszteltetés és kihívás, hogy képviselhetem a megyei vállalkozásokat. A kamara szerepe erősödött az elmúlt időszakban, ez nagyon fontos, mert a szervezet feladata, hogy elkötelezetten képviselje a gazdálkodó szervezeteket, vállalkozókat, és hozzájáruljon a megye és Miskolc gazdaságának fejlődéséhez. A kereskedelem, ezen belül a nagykereskedelmi helyzetét, lehetőségeit meghatározza a megye gazdasági ereje, a fizetőképes kereslet, és sajnos 2008 óta kedvezőtlen hatások érvényesültek. A kamarai munkámban, és azon belül az idei évben azt várom, hogy Miskolc és Borsod megye gazdasága elindul felfelé, új munkahelyek jönnek létre. Ebben a folyamatban a gazdasági élet minden szereplőjének aktívan részt kell vennie. Kezdeményezőeknek, nyitottaknak kell lenniük, szakmailag, emberileg együttműködve – a nagykereskedelmi osztályon és a kamarán belül is – a megoldáshoz vezető utakat keresve.

„Áldás vagy átok? Hatályba lépett az új Munka törvénykönyve”

A BOKIK szervezésében január 23-án az új Munka törvénykönyve (Mt.) gyakorlati alkalmazásával kapcsolatos munkáltatói feladatokról szóló előadás hangzott el. A nagy érdeklődésre való tekintettel a rendezvény előadóját arra kértük, készítsen összefoglalót az előadás elhangzottakból.

Az előadás eredeti címe is jelezte – „Áldás vagy átok? Hatályba lépett az új Munka törvénykönyve” –, hogy az új Mt. adta lehetőségeket felismerő és azzal élő munkáltatók élvezhetik annak előnyeit, de ugyanakkor komoly hátrányt, akár jelentős többletkiadást is okozhat, ha például a hatálybalépéssel egyidejűleg nem módosították a munkaviszonyra vonatkozó egyoldalú jognyilatkozataikat, kötelezettségvállalásait (SZMSZ, vezérigazgatói utasítás, cafetéria szabályzat, prémium, jutalomszabályzat stb.), vagy a munkavállalókkal, illetve a szakszervezettel kötött megállapodásait (munkaszerződés, tanulmányi szerződés, versenytitkalmi megállapodás, kollektív szerződés).

Ha például a munkáltató egyoldalúan tett jognyilatkozatában foglaltak a munkavállaló ráutaló magatartásával 2012. július 1-je után is teljesültek, már megállapodásnak minősülnek, amit később már csak a felek kölcsönös megegyezésével lehet módosítani. A legtöbb munkáltató ugyan rendszeresen elküldte munkaügyi szakembereit, HR-eseit a Munka törvénykönyvét elemző különböző konferenciákra, de vajon előálltak-e ezek a kollégák a hatálybalépéssel kapcsolatos feladatok konkrét megoldási javaslatokkal?

Munkaszerződés

Tapasztalataim szerint nem, így a munkáltatók nagy része kivár. A kivárás azonban nem jó taktika, mivel 2012. július 1-jétől semmissé váltak a munkáltatói utasítások, szervezeti működési szabályzatok, kollektív szerződések és nem utolsósorban a munkaszerződések azon részei, amelyek ellentétesek az új Mt. kogens (a meghatározottól eltérést nem engedélyező) szabályaival. Ha a munkáltatók ezeket nem módosították, akkor szinte követhetetlené vált, hogy mely szabályokat kell betartani a „rég”, munka-

viszonyra vonatkozó szabályokból, megállapodásokból, egyoldalú jognyilatkozatokból, és melyeket nem. Sok esetben azt sem lehet egyszerűen megállapítani, hogy a felek a munkaszerződésben a munkavállaló javára akkor is a meghatározott módon tértek volna el, ha ismerik az új Mt. szabályokat. Utóbbi esetben a munkavállaló javára történő eltérések sorsát is rendezni kell a feleknek, azaz a korábbi Mt.-től eltérő megállapodásokat célszerű felülvizsgálni és új megállapodást kötni. Különösen igaz ez a közutaladonban álló munkáltatókra, akik még a munkavállaló javára sem térhetnek el az új Mt. egyes szabályaitól (pl. tilos a megemelt végkielégítés, és tilos kifizetni a munkaközi szünetet).

Amennyiben a munkáltatók nem módosították a munkaszerződés változó munkahely meghatározását, akkor a törvényi vélelem szerint az utolsó szokásos munkavégzési hely lett a munkavállaló munkahelye. Aki ezt a munkaszerződés módosítást 2012. július 1-jén elmulasztotta megtenni, annak a korábbi változó munkahelyű munkavállalója állandó munkahelyűvé vált.

Készenléti jellegű munkakör

Módosítani kellett a készenléti jellegű munkakörben dolgozók munkaszerződését, mivel a törvény szerint a heti maximum 72 órára történő beosztás csak a munkavállaló történt írásbeli megállapodás alapján lehetséges. Az új szabályok szerint a munkavállaló ezt a megállapodást a hónap utolsó napjára, illetve a munkaidőkeret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja.

Munkaközi szünet

A munkaközi szünet kiadásának a szabályai is változtak. A törvény előírása szerint a munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni. Ha ettől el akarnak térni a felek, akkor abban külön meg kell állapodniuk. A munkaközi szünet időtartama is változott: napi hat órát meghaladó munkavégzés esetén 20 perc, míg a kilenc órát elérő munkavégzés esetén további 25 perc munkaközi szünetet kell biztosítani, melyből legalább 20 percet megszakítás nélkül kell kiadni. A munkáltató megtilthatja a munkaközi



A nagy érdeklődés miatt január 31-én megismétlik a munka törvénykönyve változásairól szóló előadást a kamarában

szüneten kívüli időben történő dohányzást. Ugyanakkor lehetősége van a dohányos munkavállalónak a munkáltatóval megállapodnia a kötelező munkaközi szüneten felüli további munkaközi szünetben, amelyet több részletben is igénybe vehet. Azonban a napi egy órát a munkaközi szünet ebben az esetben sem haladhatja meg.

Műszakpótlék

Kérdés, hogy a kollektív szerződés műszakpótlékre vonatkozó rendelkezései 2012. július 1-je után is érvényesek-e, vagy az új Mt. anulálta ezeket a megállapodásokat. A kollektív szerződéseknek a műszakpótlékre vonatkozó szabályai, amelyek az új Munka Törvénykönyve kihirdetését megelőzően születtek, semmissé váltak, hiszen megszűnt a délutáni és az éjszakai műszakban dolgozók, valamint a megszakítás nélküli dolgozók műszakpótléka. Amennyiben a munkáltató a jelenlegi műszakpótlék-fizetési szabályoktól 2012. július 1-jét követően a munkavállaló javára eltért és az új műszakpótlékon felül a délutános műszakban végzett, illetve megszakítás nélküli munkáért az emelt műszakpótlékokat is fizette, illetve többet fizetett a törvény által előírt mértéknél – ezt egyoldalú kötelezettségvállalás alapján megtehetette –, azonban ez néhány hónap elteltével a felek ráutaló magatartá-

sával, mint megállapodás hatályosult. Ez praktikus az azt jelenti, hogy ezt az állapotot megváltoztatni már csak a felek közös megegyezésével lehet. Természetesen a kollektív szerződésekben a munkavállaló javára továbbra is el lehet térni, ami azt jelenti, hogy a munkáltató a törvényben megállapított kötelező műszakpótlékon felül – megállapodás alapján – akár délutános műszakpótlékokat is fizethet. Az ilyen megállapodásnak azonban már az új Mt. szabályainak ismeretében célszerűen megszületnie.

Prémium, jutalom, jutalék

Hasonló állapot állhat elő a prémiumfeltelek, vagy a jutalék, jutalomfizetés feltételeinek egyoldalú munkáltatói meghatározása esetén is. Ha a munkáltató az egyoldalú kötelezettség vállalásában nem kötötte ki a változtatás vagy az évente történő felülvizsgálat lehetőségét, akkor a felek ráutaló magatartásával létrejött megállapodás megváltoztatása már csak a munkavállaló hozzájárulásával lehetséges. Természetesen nem tartoznak ebbe a körbe a munkáltató irányítással, a napi munkavégzésre történő utasítással kapcsolatos jognyilatkozatait.

Többműszakos tevékenység

Az új Munka Törvénykönyve ugyan-

akkor lehetőséget biztosít a rugalmasabb, költségtakarékosabb munkaszervezésre. A munkáltató már olyan döntéseket is egyoldalúan meghozhat, amelyekben korábban csak kollektív szerződésben állapodhatott meg. Például többműszakos tevékenység esetén a napi pihenőidőt 11 órától 8 órára csökkentheti (rövid váltás), hat nap munkavégzés után nem köteles a hetedik napot pihenőnapként kiadni, a munkavállalót a vasárnapot megelőző szombati napra is beoszthatja rendez munkaidőben, hat hónapos munkaidőkeretet is bevezethet. Többműszakos a tevékenység, ha a heti működési idő eléri, vagy meghaladja 80 órát. Már nem feltétel, hogy műszakváltások legyenek.

Pihenőnapok, távolléti díj

Új szabályok szerint kell a pihenőnapokat, illetve a megszakítás nélküli 24 órás pihenőidőket kiadni, mégpedig oly módon, hogy a 07.00 órától 22.00 óráig terjedő időtartam a pihenőidőbe mindenképpen beletartozzon. Ha a munkavállaló a két időtartam között munkát végez, akkor azt, mint pihenőnapot rendkívüli munkát kell ellentételezni [Mt. 87.§ (2) bek.]. [Mt. 147.§ (1) bek.] 2012-ben még nem kellett alkalmazni, hiába lépett formailag hatályba. Tehát, ha a távolléti díj már tartalmazza a bérpótlékokat, akkor azt a távolléti díjon felül még egyszer már nem kellett kifizetni.

Szabadság

A 2013. január 1-jével hatályba lépett új szabály szerint nem minősül munkában töltött időnek a 30 napot meghaladó keresőképzetlenség [Mt. 115.§ (2) e)], azt jelenti, hogy a munkavállaló szabadságát időarányosan csökkenteni kell, ha a tárgyévben 30 napot meghaladóan keresőképzetlen állapotban volt. Ha a munkavállaló ennek ellenére már igénybe vette az összes évi szabadságát a munkáltató már csak az állásidő és a távolléti díj közötti különbséget kérheti számon a munkavállalón, a szabadság teljes megváltását nem.

(A Gazdasági Iránytű februári számában folytatjuk az Új Munka Törvénykönyve legfontosabb változásainak közlését.)

– A szerző dr. Bujtor Gyula munkaügyi és munkavédelmi tanácsadó –

