

SME INFO HU

BÉRSZÁMFEJTÉST ÉRINTŐ FONTOSABB ADÓ- ÉS MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVI VÁLTOZÁSOK 2023-TÓL



2023. január 1. hatállyal számos ponton módosul a 2012. I. törvény (Munka Törvénykönyve, Mt.) az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló 2019/1152 számú, valamint a munka és a magánélet egyensúlyával kapcsolatos 2019/1158 számú uniós irányelveknek a magyar jogrendbe való átültetése révén.

A módosítások az egységes és koherens jogalkalmazás megvalósulását, valamint az európai uniós jognak és jogharmonizációs kötelezettségeknek való megfelelést szolgálják.

A törvényalkotók új munkavállalói minimumjogokat hoztak létre, továbbá új szabályokat vezettek be a munkáltatók

számára a munkavégzéssel kapcsolatos tájékoztatás tartalmára, formájára és ütemezésére vonatkozóan.

A munka és magánélet egyensúlyát az apaszabadság kibővítése, az újonnan a törvénykönyvbe emelt szülői szabadság, valamint a gondozói munkaidő-kedvezmény hivatott tovább erősíteni.

Az Mt. módosításai mellett a 2022-es őszi adócsomagból kiemeljük az általunk fontosnak gondolt egyéb törvényi változásokat is, amelyek hatással lehetnek a bérszámfejtésre. És ezúttal is lesznek „lapzárta után” érkezett témáink.

az SME Team

Az SME INFO általános tájékoztató jellegű összeállítás. Célja, hogy felhívjuk Ügyfeleink figyelmét az általunk fontosnak tartott, aktuális törvényi változásokra. Nem helyettesíti a jogszabályok alapos áttekintését és a konzultációt tanácsadóival.

© Process Solutions, 2022.

– Minden jog fenntartva!

Tartalom

A) A Munka Törvénykönyve változásai

1. Átláthatóbb és kiszámíthatóbb munkafeltételek

- 1.1 A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége új munkavállaló esetén
- 1.2 A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége várhatóan 15 napot meghaladó külföldi munkavégzés esetén
- 1.3 Próbaidő szabályozása határozott idejű munkaviszony esetén
- 1.4 Munkaviszony helyreállítása

2. A munka és magánélet egyensúlyát szolgáló rendelkezések

- 2.1 Rugalmasabb munkavégzés
- 2.2 Bővített és új szabadság-jogcímek: apasági szabadság és szülői szabadság
- 2.3. Gondozói munkaidő-kedvezmény

3. Egyéb változások, pontosítások

4. Munkáltatók feladatai

B) Egyéb adótörvényi változások

1. Személyi jövedelemadó (SZJA)

- 1.1. 25 év alattiak szája-kedvezménye
- 1.2. Külföldi magánszemély speciális munkavégzése
- 1.3. Vagyongazdálkodási alapítványokhoz kapcsolódó szabályok bővítése
Árfolyamnyereségből származó jövedelem
Tartós befektetésből származó jövedelem
KMRP keretében szerzett értékpapír

2. Szociális hozzájárulási adó

3. Társadalombiztosítás

4. Adóigazgatás

Igazolási kérelem szigorítása

C) Lapzárta után érkezett

1. 30 év alatti anyák kedvezménye
2. Tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermeket nevelő családokat megillető családi kedvezmény
3. SZÉP Kártya – megszűnnek a zsebek
4. Minimálbér és garantált bérminimum

A) A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE VÁLTOZÁSAI

1. Átláthatóbb és kiszámíthatóbb munkafeltételek ⁽¹⁾

1.1. A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége új munkavállaló esetén

További tartalmi elemek, amelyekről tájékoztatni kell a munkavállalókat

Az írásbeli tájékoztató kötelező elemei kiegészülnek a következőkkel:

- a munkahely,
- a munkaviszony kezdete és tartama,
- a munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályok,
- a munkaidő-beosztás lehetséges időszakai (a hét napjai, a napi munkaidő lehetséges kezdő és befejező időpontja),
- a munkáltató képzési politikája, a munkavállaló által igénybe vehető képzésre fordítható idő tartama,
- a hatóság, amely részére a munkáltató a munkaviszonnyal kapcsolatos közterhet megfizeti.

Módosult határidő

Az **alaptájékoztatást** a munkába lépés napjától számítva az eddigi 15 nap helyett **7 napon belül szükséges megadni**.

A tájékoztatási kötelezettség **változás esetén** az eddigi 15 nap helyett a **változás hatályba lépésekor esedékes**.



A tájékoztató egyes tartalmi elemei továbbra is megadhatók jogszabályra vagy kollektív szerződésre hivatkozással.



Az átmeneti rendelkezések alapján a munkáltatót nem terheli visszamenőleges tájékoztatási kötelezettség, de a kiegészítő tájékoztatást a törvény hatálybalépését követő 3 hónapon belül a munkavállaló írásban kérheti a munkáltatótól. A tájékoztatást a munkáltató a kérelem közlésétől számított 30 napon belül köteles megadni.



(1) 2012. évi I. tv. 46. §

1.2 A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége várhatóan 15 napot meghaladó külföldi munkavégzés esetén ⁽²⁾

Bővültek a tájékoztató tartalmi elemei. A munkavállalót az alaptájékoztatóban foglaltakról szükséges informálni, valamint – az eddigi szabályozásokon kívül – legkésőbb a külföldre való kiutazást megelőző hét nappal írásban kell tájékoztatni az utazási, étkezési és lakhatási költségek megtérítésének szabályairól, feltételeiről, és a határon átnyúló szolgáltatásnyújtást végző munkáltató és az általa kiküldött munkavállaló jogaival és kötelezettségeivel összefüggő lényeges információt tartalmazó egységes nemzeti honlap elérhetőségéről.

1.3 Próbaidő szabályozása határozott idejű munkaviszony esetén ⁽³⁾

A próbaidő tartamát legfeljebb 12 hónapra létesített munkaviszony esetén arányosan kell megállapítani.

A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő 6 hónapon belüli ismételt létesítése esetén azonos vagy hasonló munkakörben történő foglalkoztatás alkalmával próbaidő nem köthető ki.

1.4 Munkaviszony helyreállítása ⁽⁴⁾

A munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállíthatja, ha a munkaviszony megszüntetése a munkáltató joggal való visszaélése alapján történt. Ebben az esetben a bizonyítási teher a munkáltatót terheli, valamint a jogviszony helyreállításával a dolgozó kompenzálása is több lehet, mint a jelenlegi 12 havi távolléti díj.

2. A munka és a magánélet egyensúlyát szolgáló rendelkezések

2.1 Rugalmasabb munkavégzés ⁽⁵⁾

A rugalmasabb foglalkoztatás ösztönzése érdekében a törvény lehetőséget ad a nyolc év alatti gyermeket nevelő munkavállalók és a gondozást végző munkavállalók részére – a munkaviszony első 6 hónapját kivéve –, hogy kérelmezzék

- munkavégzési helyük módosítását,
- a munkarendjük módosítását,
- távmunkavégzés keretében, illetve
- a részmunkaidőben való foglalkoztatásukat.

§ (2) 2012. évi I. tv. 47.§ (3) 2012. évi I. tv. 192.§ (4) 2012. évi I. tv. 82-83.§

(5) 2012. évi I. tv. 61.§



A munkavállaló indokolt kérelmére a munkáltató 15 napon belül köteles írásban válaszolni. A munkavállaló kérelmének elutasítása esetén az elutasítás indokolásának meg kell felelnie a valós, világos és okszerű indokolás követelményének

2.2 Bővített és új szabadság-jogcímek: apasági szabadság és szülői szabadság

A törvényalkotó terminológiai pontosításokkal és a jogosultságnak az örökbecfofogadó apára való kiterjesztésével bővíti az eddig apák munkaidő-kedvezménye néven ismeretes **apasági szabadságra** jogosult munkavállalók körét.

A munka és magánélet egyensúlyának biztosítása céljából, valamint a család mint társadalmi egység terheinek egyenlőbb megosztása érdekében a törvényalkotó bevezeti **szülői szabadság** jogcímét.

Apasági szabadság ⁽⁶⁾

Jogosultak köre	Új!	<ul style="list-style-type: none">• Apa• Örökbecfofogadó apa Az apasági szabadságra a munkavállaló akkor is jogosult, ha a gyermeke halva születik vagy meghal. Annak az apának is jár, aki nem házasp, illetve aki elvált. Az egy háztartásban történő nevelést a törvény nem szabja meg feltételként, így az az apa is jogosult igénybe venni az apasági szabadságot, aki nem él a gyermekkel közös háztartásban, de szülői jogait az anyával közösen gyakorolja.
Tartama	Új!	10 munkanap A törvény a továbbiakban nem tesz különbséget gyermek és ikergyermekek között!
Igénybevétel módja	Nem változott	Az apa kérelmére, <ul style="list-style-type: none">• az általa megjelölt időpontban,• legfeljebb két részletben.
Igénybevétel határideje	Nem változott, viszont pontosításra került	<ul style="list-style-type: none">• A gyermeke születése esetén legkésőbb a gyermeke születését követő 2. hónap végéig.• Gyermekek örökbecfofogadása esetén legkésőbb az örökbecfofogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő 2. hónap végéig. Nem csak az esedékesség évében lehet kiadni.

§ (6) 2012. évi I. tv. 118.§

Munkában töltött időnek minősül-e?	Nem változott	Szabadságszámítás szempontjából munkában töltött időnek minősül.
Arányosítás év közben kezdődött munkaviszony esetén	Nem változott	Nem kell arányosítani, de munkáltatóváltás esetén külön szabályok érvényesek.
Díjazás	Új!	<ul style="list-style-type: none"> Az első öt munkanapjára a távolléti díj 100%-a, a hatodik munkanapjától a távolléti díj 40%-a jár.
Felmondási védelem	Új!	Igénybevételének időszaka alatt a munkavállaló felmondási védelem alatt áll.
Pénzbeli megváltás	Nem változott	A fel nem használt apasági szabadság pénzben nem váltható meg.
Munkaviszony megszűnése esetén kiadandó igazolás és átvitel következő munkáltatóhoz	Új!	Ha az apasági szabadságra jogosult munkavállaló a munkaviszonya megszűnéséig vagy megszüntetéséig nem vagy csak részben vette igénybe az apasági szabadságot, azt az új munkahelyén igénybe veheti a munkáltató által kiállított igazolásban foglaltakra tekintettel.



Átmeneti rendelkezés: A munkavállaló 2022. augusztus 2. és december 31. között született vagy örökbefogadott gyermeke után a törvény hatálybalépésétől számított két hónapon belül jogosult az apasági szabadságot vagy a már igénybe vett és a részére járó apaszabadság különbözetét igénybe venni.



Külön kormányrendelet szabályozza, hogy

- az apasági szabadság igénybevételéhez milyen dokumentumot és hogyan kell az apának bemutatnia,
- milyen adatokat kezelhet a munkáltató, és milyen adatokat kell kötelezően nyilvántartania,
- valamint hogyan kell eljárnia a munkáltatónak az apasági szabadsággal összefüggő díjazás, költségek megtérítésére vonatkozóan.



Szülői szabadság ⁽⁷⁾

Jogosultak köre	A munkavállaló, a gyermeke vagy örökbefogadott gyermeke hároméves koráig. Speciális feltétel, hogy a munkaviszony a gyermek születésekor vagy örökbefogadás esetén az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válásakor egy éve fennálljon. Ha a gyermek születésének vagy örökbefogadás esetén az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válásának időpontjában még nem állna fenn a munkaviszony egy éve a munkáltatónál, de később ez a követelmény teljesül, akkor a munkavállaló igénybe veheti a szülői szabadságot.
Tartama	44 munkanap
Igénybevétel módja	<ul style="list-style-type: none"> A munkavállaló kérelmére, az általa megjelölt időpontban, az igényt legalább 15 nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelenteni. <p>Speciális szabály: A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szülői szabadság kiadását írásbeli indokolási kötelezettség és az általa javasolt kiadási időpont megjelölése mellett legfeljebb 60 nappal elhalaszthatja.</p>
Igénybevétel határideje	A gyermek hároméves koráig.
Munkában töltött időnek minősül-e?	Szabadságszámítás szempontjából munkában töltött időnek minősül.
Végkielégítésre való jogosultsághoz beszámítható-e?	Be kell számítani ezt az időtartamot.
Arányosítás év közben kezdődött munkaviszony esetén	Nem kell arányosítani, de munkáltatóváltás esetén külön szabályok érvényesek.
Díjazás	A teljes időtartamra a távolléti díj 10%-a, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra a munkavállalónak megfizetett gyermekgondozási díj vagy gyermekgondozást segítő ellátás összegével.
Felmondási védelem	Igénybe vételének időszaka alatt a munkavállaló felmondási védelem alatt áll.
Pénzbeli megváltás	A fel nem használt szabadság pénzben nem váltható meg.



(7) 2012. évi I. tv. 118/A.§

Munkaviszony megszűnése esetén kiadandó igazolás és átvitel következő munkáltatóhoz	Ha a szülői szabadságra jogosult munkavállaló a munkaviszonya megszűnéséig vagy megszüntetéséig nem vagy csak részben vette igénybe a szülői szabadságot, azt az új munkahelyén igénybe veheti a munkáltató által kiállított igazolásban foglaltakra tekintettel.
---	---



Átmeneti rendelkezés: A munkáltató, ha a munkavállaló gyermeke 2022. augusztus 2. és 2023. június 30. között tölti be a harmadik életévét, a szülői szabadságot – a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban – legkésőbb 2023. június 30-áig terjedő időszakban adja ki.

2.3. Gondozói munkaidő-kedvezmény ⁽⁸⁾

A törvényalkotó a jogharmonizáció okán új munkaidő-kedvezménytípust vezet be, melyet a munkavállaló a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozója, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személy személyes gondozása nyújtása céljából vehet igénybe.

Jogosultak köre	Az a munkavállaló, aki a kezelőorvos által igazolt súlyos egészségi okból és jelentős gondozásra vagy támogatásra szoruló hozzátartozójának vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek személyes gondozást vagy támogatást nyújt.
Tartama	Maximum 5 munkanap/év
Igénybevétel módja	<ul style="list-style-type: none"> • A munkavállaló kérelmére, • a munkavállaló kérésének megfelelően, • legfeljebb két részletben. A kezelőorvos igazolása szükséges!
Igénybevétel határideje	A tárgyévben vehető igénybe.
Munkában töltött időnek minősül-e?	Szabadságszámítás szempontjából munkában töltött időnek minősül.
Díjazás	A teljes időtartamra távolléti díj jár.
Felmondási védelem	Az igénybevételének időszaka alatt a munkavállaló felmondási védelem alatt áll.
Pénzbeli megváltás	A fel nem használt szabadság pénzben nem váltható meg.
Munkaviszony megszűnése esetén kiadandó igazolás és átvitel következő munkáltatóhoz	A munkáltatónak nincs igazolási kötelezettsége.

(8) 2012. évi I. tv. 55.§

3. Egyéb változások, pontosítások

A törvény az eddigi mellérendelő kapcsolat helyett elsődlegessé teszi a munkabérnek utalással megvalósuló, a munkavállaló által megjelölt fizetési számlára történő megfizetését. A munkabér készpénzben történő megfizetése a felek írásbeli megállapodása alapján lesz lehetséges. ⁽⁹⁾

Ezen túlmenően a törvény pontosítja, hogy a postai úton közölt jognyilatkozatok esetén a határidő megtartottnak minősül, ha azt a határidő lejárta előtt postára adják. ⁽¹⁰⁾

4. Munkáltatók feladatai

A fenti változásokkal kapcsolatban a munkáltató feladatai:

- belső HR folyamatok felülvizsgálata,
- munkajogi iratminták módosítása (pl. tájékoztatók és a munkaviszony megszűnésekor kiadandó igazolások),
- belső szabályzatok módosítása (pl. kiküldetési szabályzat vagy tájékoztató),
- képzések összegyűjtése, felülvizsgálata.

B) EGYÉB ADÓTÖRVÉNYI VÁLTOZÁSOK

1. Személyi jövedelemadó (SZJA)

1.1. 25 év alattiak szja-kedvezménye ⁽¹¹⁾

Az adóhatóság fel fogja tüntetni a bevallási tervezetben a 25 év alattiakat érintő szja-kedvezmény érvényesítéséhez kapcsolódó adatokat, amit a magánszemély az szja-bevallás benyújtásának határidejéig javíthat és kiegészíthet. Ennek hiányában a kedvezményre jogosult részére járó kedvezmény az adóbevallási tervezetben feltüntetett összeg marad.

Hatályba lépés: 2023. január 1.

1.2. Külföldi magánszemély speciális munkavégzése ⁽¹²⁾

Viszonylag szűk kört érintő változás az, hogy abban az esetben, ha külföldi magánszemély 30 napnál rövidebb ideig munkát végez közfeladatot ellátó közérdekű vagyongazdálkodó alapítványnál, egyházi jogi személynél vagy ilyen alapítvány, illetve egyházi jogi személy által fenntartott felsőoktatási intézmény-

(9) 2012. évi I. tv. 158.§ (10) 2012. évi I. tv. 25.§ (11) 1995. évi CXVII. tv. 29/F.§ (3a)

(12) 1995. évi CXVII. tv. 1.melléklet 4.pont 4.51; 2017. évi CL. tv. 41.§ (1a)

nél, akkor a kapott juttatása adómentes lesz. Az adóhatóság felé történő bejelentési kötelezettség a foglalkoztatót fogja terhelni, a külföldi magánszemélynek nem fog keletkezni semmilyen adminisztrációs kötelezettsége.

Hatályba lépés: 2023. január 1.

1.3. Vagyonkezelő alapítványokhoz kapcsolódó szabályok bővítése

A vagyonkezelő alapítványok speciális helyzete és viszonylag nem régi létezése (2019) miatt a jogszabályok – így az Szja tv. is – folyamatosan alakulnak, igazodnak.

Árfolyamnyereségből származó jövedelem ⁽¹³⁾

Meghatározásra került az MRP (Munkavállalói Részvényjuttatási Program) keretében e célra létrehozott vagyonkezelő alapítványon keresztül átadott értékpapírok bekerülési értéke, azonos módon, mintha közvetlenül az MRP-ből juttatott értékpapír lenne.

Hatályba lépés: 2023. január 1.

Tartós befektetésből származó jövedelem ⁽¹⁴⁾

Módosításra került az a szabály, amely meghatározza, hogy ki jogosult tartós befektetési számla (TBSZ) megkötésére. Ez a kör került kiegészítésre a magánszemélyek által alapított (és magánszemély kedvezményezett körből álló) vagyonkezelő alapítvánnyal.

Hatályba lépés: 2022. november 24.

KMRP keretében szerzett értékpapír ⁽¹⁵⁾

Szintén a vagyonkezelő alapítványokhoz kapcsolódik az értékpapírban megszerzett jövedelem adózási szabályainak azon módosulása, aminek értelmében nem minősül bevételnek az az értékpapírban meghatározott vagyoni érték, amit a magánszemély egy KMRP (Különleges Munkavállalói Részvényjuttatási Program) keretében létesített vagyonkezelő alapítvány kedvezményezettjeként szerez meg.

Hatályba lépés: 2023. január 1.

2. Szociális hozzájárulási adó ⁽¹⁶⁾

Magyarországon 2014 óta egyre több külföldi filmprodukciónak készül, nem kis részben a kormányzat által bevezetett filmes adókedvezmények miatt.

Ezen adókedvezmények egyik oldalága az SZJA-ban megjelenő speciális egyszerűsített adózási mód a filmprodukciónak külföldi előadóművészei és a stábtagnak

§ (13) 1995. évi CXVII. tv. 67.§ (9) ag) (14) 1995. évi CXVII. tv. 67/B.§

(15) 21995. évi CXVII. tv. 77/A.§ (16) 2018. évi LII. tv. 5.§ (4a)

számára. Az SZJA mellett azonban a szociális hozzájárulási adókötelezettség is felmerül ennél a meghatározott célcsoportnál, speciális mentesítő feltétellel, azaz ha valamely EGT állam vagy Svájc az illető fennálló társadalombiztosítását igazolta, akkor mentesül a szociális hozzájárulási adó megfizetése alól.

A mostani módosítás eredményeként kibővül a mentesíthető országok köre azon országokkal, akikkel Magyarország ún. szociális biztonsági egyezményt kötött a múltban. A szociálbiztonsági egyezményeket a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő nyilvántartja [ezen a linken](#).

Hatályba lépés: 2023. január 1.

3. Társadalombiztosítás

Foglalkoztatói fogalom ⁽¹⁷⁾

A társadalombiztosítási törvényben a foglalkoztató egy alapvetően megjelölt entitás, pontos definícióját a törvény tartalmazza. Az őszi adótörvények módosítása szerint ezt a foglalkoztatói definíciót egészíti ki a jogalkotó. A kiegészítés a társaságok közötti munkavállaló kirendelésére és a kirendelés kapcsán a költségviselő személyére vonatkozik, természetesen járulékfizetési szempontból.

Értelmezésünk szerint a módosítás alapján az olyan konstrukciókban, ahol az érintett felek úgy állapodnak meg, hogy a biztosított kirendelt munkavállaló munkabérét, egyéb juttatásait a fogadó cég fizeti meg, ott is az eredeti kirendelő munkáltató marad a foglalkoztató és ő rendezi a járulékokat.

Hatályba lépés: 2023. január 1.

4. Adóigazgatás

Igazolási kérelem szigorítása ⁽¹⁸⁾

Abban az esetben, amennyiben az igazolási kérelmet elutasító döntéssel szembeni fellebbezésre nyitva álló határidőt elmulasztja a jogosult, akkor további igazolási kérelemnek nincs helye.

Hatályba lépés: 2022. december 24.



§ (17) 2019. évi CXXII. tv. 4.§ 4.10. (18) 2017. évi CLI. tv. 53.§ (7)

C) LAPZÁRTA UTÁN ÉRKEZETT

A december végi időszak sűrű volt törvénykezési szempontból. Az alábbiakban bemutatunk további olyan változásokat, amelyek a bérszámfejtés területét (is) érintik.

Szeretnénk megjegyezni, hogy a változások kormányrendeletben jelentek meg, és egy részük a most érvényben lévő – 424/2022 Kormányrendelet által szabályozott és a jelenleg 2023. május végéig tartó – veszélyhelyzet idejére szól. Várakozásaink szerint ezek a változások a veszélyhelyzet megszűnése után is megmaradnak.

1. 30 év alatti anyák kedvezménye

2022. december utolsó napjaiban elfogadott 596/2022 (XII. 28.) Kormányrendelet egy új személyi jövedelemadó kedvezményt vezetett be. A megismert lényegi szabályok a következők:

Kik vehetik igénybe és mikortól?

Mindazon fiatal anya, aki a 25. életévét már betöltötte, de még nincs 30 éves és 2022. december 31-ét követően válik a gyermekek (vérszerinti vagy örökbefogadott gyermek vagy magzat) utáni családi kedvezményre jogosulttá. A kedvezmény 2023. január 1-től vehető igénybe.

Milyen összegű adóalap kedvezményre jogosult a fiatal anya?

Az adóalap kedvezményt egy KSH statisztikához (előző év júliusi bruttó átlagkereset) és a jogosultsági hónapokhoz van kötve. A NAV legfrissebb tájékoztatása szerint a 2023-ban a havi adóalap kedvezmény felső értéke 499.952 Ft (évesítve ez 5.999.424 Ft).

Mi a jogosultsági hónap?

Az a hónap, amelyben a fiatal anya családi kedvezményre való jogosultsága fennáll. Itt a családi kedvezmény önálló szabályain kívül (pl. családi pótlékra jogosultságon kívül) figyelemmel kell lenni az anya korára is!

Jogosultsági hónapként az a hónap vehető figyelembe, amelyben a fiatal anya családi kedvezményre való jogosultsága a vér szerinti vagy örökbe fogadott gyermekére, illetve a magzatra tekintettel fennáll, de legkorábban a 25. életéve betöltésének hónapját követő hónap. A kedvezmény legfeljebb annak az évnek az utolsó jogosultsági hónapjáig (december) érvényesíthető, amely évben a fiatal anya betölti a 30. életévét.

Hogyan veheti igénybe a fiatal anya a kedvezményt?

Ahogy a többi szja adóalapkedvezményt, nyilatkozat révén. A NAV által már közreadott nyilatkozatot kell kitöltve, aláírva a munkáltatónak, kifizetőnek átadni. Amennyiben a fiatal anya több típusú szja-kedvezményre is jogosult, úgy a 30 év alatti anyák adókedvezményét a 4 vagy több gyermeket nevelő anyák kedvezményét és a 25 év alatti fiatalok kedvezményét követően veheti igénybe.

Milyen jövedelemmel szemben lehet figyelembe venni?

A Kormányrendelet tételesen felsorolja az összevont adóalapba tartozó azon nem önálló és önálló tevékenységből származó jövedelmeket, amelyekkel szemben elszámolható az adóalap-kedvezmény. Ilyenek pl. a munkabér; adóköteles társadalombiztosítási ellátás (táppénz, CSED, GYED stb.); vállalkozói kivét; választott könyvvizsgálói tevékenység jövedelme stb.

Visszamenőlegesen is igénybe vehető a kedvezmény, azaz, ha a fiatal anya 2022. december 31-ét megelőzően hozta világra gyermekét?

Sajnos nem. Ezt a szja-kedvezmény csak a 2023-ban (és később) megszületett gyermekekre tekintettel lehet igényelni.

Mi van akkor, ha a fiatal anya jövedelme és így adóalapja a kedvezmény hatására nullára csökken?

Az esetlegesen még fennmaradó kedvezmény összeget a családi járulék-kedvezményben lehet majd érvényesíteni, de ehhez a családi kedvezmény nyilatkozatot is ki kell tölteni

2. Tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermeket nevelő családokat megillető családi kedvezmény

A családi kedvezmény speciális kiegészítésére vonatkozó 597/2022 (XII. 28.) Kormányrendelet került elfogadásra az év végével. Az új rendeletben foglalt kiegészítő adóalap kedvezményt azok a családok vehetik igénybe, akik olyan gyermeket nevelnek, akire a családok támogatásáról szóló törvény fogalma szerint érvényes a tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos személy definíció.

A módosítás a már meglévő családi adóalap-kedvezmény havi mértékét emeli meg, a tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos személyre (gyermekre) tekintettel havi 66.670 Ft plusz összeggel. Jelen kedvezmény igénybevételéhez a családi kedvezmény nyilatkozatot kell kitölteni és ott az újonnan létrehozott – ide vonatkozó – eltartotti minőség kódot kell jelölni.

3. SZÉP Kártya – megszűnnek a zsebek

Az 593/2022 (XII. 28.) Kormányrendelet 2023. január 1-vel eltörölte a SZÉP Kártyák 3 „belső zsebét”. A korábban már sajtóhírek révén megszellőztetett terv gyakorlatilag megvalósult a kormányrendeletben. A módosítás érdemi része, hogy a SZÉP kártya belső zsebeire (szállás-vendéglátás-szabadidő) felállított kedvező adózású limitek (225, 150, 75 eFt) összeolvadnak és egységesen 450 eFt éves keretösszeg adható a munkavállalónak, kedvező adózás mellett. Minden korábban megismert adózási szabály-elszámolási mód, így pl. az éves 450 eFt keretösszeg feletti juttatásra vonatkozó is érvényben marad. A változás lényege egyetlen kifejezésben a „zsebtelenítés”.

Bár a felhasználókat kevésbé érinti, de az utalások során fontos lehet, hogy a nagy kártyakibocsátók (OTP, MKB, K&H) a 3 alszámla közül a szállás alszámlát tartják meg, a vendéglátás és szabadidő alszámlákról az összegeket átvezetik a szállás alszámlára (január 8.-ról 9.-re), majd törlik a másik két alszámlát.

4. Minimálbér és garantált bérminimum

2023. január 1-től a minimálbér összege 232.000 Ft-ra, míg a garantált bérminimum 296.400 Ft-ra nő.

