

wts klient newsletter

WTS Klient.
A híd.

Kedves Olvasónk!

Az IFRS-re történő átállást a 2015. évi 178. törvény szabályozza. A jogszabály meghatároz néhány olyan követelményt, melyet az áttérést tervező társaságoknak teljesíteniük kell. Talán a legfontosabb, hogy az áttérést 30 nappal az áttérés napja előtt be kell jelenteni a Nemzeti Adó és Vámhivatalnak, illetve a pénzügyi szektorban működő cégek esetében a Magyar Nemzeti Banknak is.

Az érintett cég az IFRS szabályok szerinti könyvvizetésre való felkészültségét köteles IFRS minősítéssel rendelkező könyvvizsgálóval hitelesíttetni. A magyar számviteli szabályok szerinti könyvvizetésre való visszatérésre néhány kivételtől eltekintve, általános szabályként csak öt lezárt üzleti évet követően van lehetőség.

A jogi buktatók elkerülése érdekében forduljon hozzánk bizalommal, és addig is nézze meg az IFRS-átállásról szóló videósorozatunk legújabb részét az alábbi linken, amelyben ezekről a kérdésekről beszélünk Önnek!

wtsklient.hu/2017/03/31/ifrs-atallas-jog/

Szopkóné dr. Horváth Ildikó
partner, ügyvéd

Cégcsoporton belüli kiküldetés

A cégcsoporton belüli kiküldetés munkajogi konstrukciójának átgondolása igen fontos, kihatással van annak adójogi és társadalombiztosítási megítélésére.

» 1. oldal

Munkaügyi audit

A munkaügyi audit megfelelő alkalmazása segítheti a munkáltatót abban, hogy megfelelő, kockázatmentes jogi környezetet alakítson ki.

» 3. oldal

A költség-összehasonlítás

A költség-összehasonlítás nagy előnye, hogy ez az egyik legegyszerűbb számítási módszer, nem szükséges a projekt hasznértékének meghatározása.

» 4. oldal

A cégcsoporton belüli kiküldetés munkajogi keretei**Cégcsoporton belüli kiküldetés esetén gondoljuk végig a foglalkoztatási konstrukciót**

- munkajogi
- társadalombiztosítási
- jövedelemadózási

szempontból, és hangoljuk össze ezeket az egymástól elkülönülő rendszereket!

Szerző: **dr. Deli Petra Eszter PhD**
petra.deli@wtsklient.hu

Egyre gyakoribb jelenség, hogy a külföldi anyavállalatok munkavállalókat, különösen a magas szaktudással rendelkező szakembereiket, közép- és felsővezetőiket magyarországi leányvállalataikhoz küldik ki munkavégzés céljából. A cégcsoporton belüli kiküldetés munkajogi kereteinek átgondolása – figyelemmel annak adójogi és társadalombiztosítási jogkövetkezményeire is – kiemelkedően fontos.

A cégcsoporton belüli kiküldetés tipikus munkajogi modelljei**1. Kiküldetési megállapodás**

Rövidebb idejű kiküldetés esetében gyakori az a megoldás, hogy a kiküldő munkáltató és a kiküldött munkavállaló között fennálló munkaszerződést a felek közös megegyezés útján határozott időre módosítják. A felek a **kiküldetési megállapodás** keretei között határozzák meg a kiküldetés lényeges feltételeit, amelyeknek összhangban kell lenniük a Munka Törvénykönyve Mt. 295. § (1) bekezdésében foglalt minimális munkafeltételekkel, így többek között a leghosszabb munkaidő vagy a legrövidebb pihenőidő mértékére, a legalacsonyabb munkabér összegére, az egyes sérülékeny csoportok munkavállalási és foglalkoztatási feltételeire vonatkozó előírásokkal.

2. Többszerződéses modell

Ha a cégcsoporton belüli kiküldetés hosszabb időre szól, a felek tipikusan a **többszerződéses modell** alapján alakítják ki a kiküldetés jogi kereteit. A **többszerződéses modell** azon cégen belüli mobilitásokra jellemző elsősorban, amelyeknek keretében a kiküldött munkavállaló több évre érkezik Magyarországra (rendszerint a leányvállalatban vezető tisztségviselővé nevezik ki,

feladatait pedig vezető állású munkavállalóként látja el). Ezekben az esetekben a kiküldő munkáltató és a munkavállaló közös megegyezés útján megállapodnak a közöttük fennálló munkaviszony „nyugvásában” (azaz a külföldi munkaszerződésből folyó főkötelezettségek, így a rendelkezésre állási kötelezettség és a bérfizetési kötelezettség felfüggesztésre kerülnek) azzal, hogy a munkavállaló a cégcsoporthoz tartozó magyar munkáltatónál folytatja tovább a munkát. A fogadó munkáltató és a kiküldött munkavállaló között pedig létrejön egy határozott idejű – rendszerint a magyar munkajog hatálya alá tartozó – munkaszerződés.

A cégcsoporton belüli kiküldetés: háromoldalú jogviszony

A cégcsoporton belüli kiküldetés is egy háromoldalú jogviszony, amelynek keretében a munkaszerződésen túl a kiküldő munkáltató és a fogadó munkáltató között is létrejön egy jogviszony. A felek közötti polgári jogi megállapodás abból a szempontból bír kiemelkedő jelentőséggel, hogy az kihatással van annak megítélésére, hogy mely munkáltató minősül **gazdasági munkáltatónak**. Ennek adójogi és társadalombiztosítási jogkövetkezményi vannak.

A fogadó és a kiküldő munkáltató közötti megállapodás tartalma

A fogadó és a küldő munkáltató a megállapodás tartalmát a jogszabályi keretek között szabadon határozzák meg. Hogy mely kérdésekben célszerű mindenképpen megállapodni, abban az adójogban alkalmazott integrációs teszt nyújthat kiindulópontot. Az integrációs teszt alapján állapítható meg, hogy mely munkáltató minősül gazdasági munkáltatónak. Ez annak feltárására irányul, hogy a kiküldött munkavállaló szervesen integrálódik-e a fogadó munkáltató tevékenységébe. Kiemelkedő jelentőséggel bír, hogy a kiküldött munkavállaló munkájának eredményéért mely vállalkozás viseli a felelősséget vagy kockázatot.

Emellett vizsgálandó többek között, hogy a cégcsoporton belüli kiküldetés keretei között

- ki jogosult utasításadási jogot gyakorolni,
- ki jogosult ellenőrizni és köteles viselni a felelősséget a munkavégzés helyéért,
- a munkavállaló juttatását közvetlenül áthárítja-e a formális jog szerinti munkáltató arra a társaságra, amelynél a tevékenységet kifejti a munkavállaló,
- ki biztosítja a munkavégzéshez szükséges eszközöket, anyagokat,
- ki határozhatja meg a munkát végző munkavállalók számát, képzettségét,
- ki jogosult a munkát végző munkavállaló kiválasztására, ki gyakorolja a munkaviszony megszüntetésének a jogát,
- ki jogosult munkajogi szankciókat alkalmazni,
- ki adja ki a szabadságot és határozza meg a munkarendet.

Többek között ezen kérdések átgondolása is indokolt a felek közötti megállapodás tartalmi kialakítása során.

Figyelemmel a fentiekre, a cégcsoporton belüli kiküldetés kapcsán elengedhetetlen a foglalkoztatási konstrukció munkajogi, társadalombiztosítási és jövedelemadózási szempontból történő végiggondolása, valamint ezen egymástól elkülönülő rendszerek összehangolása.



wts TAX LEGAL CONSULTING

„Egyre több magyar cég választhatja egyedi éves beszámolójának összeállításához az IFRS előírások alkalmazását.”

Lambert Zoltán, WTS Klient
ügyvezető partner

forrás: inforadio.hu



Hallotta már?



Lambert Zoltánt, a WTS Klient ügyvezető partnerét az InfoRádió kérdezte az IFRS átállás stratégiai szempontjairól. „A multinacionális cégek konszolidálásba bevont magyar leányvállalatai nagy adminisztrációs többleterhertől szabadulhatnak meg, ha könyveiket ezentúl csak az IFRS előírásai szerint vezetik” – mondta el a rádióban Lambert Zoltán.

[Hallgassa meg a beszélgetést ezen a linken!](#)

A munkaügyi audit jogi szemmel

A **munkaügyi audit** során az alábbi problémák kerülhetnek feltárára:

- munkáltatói tájékoztató átadásának elmulasztása;
- érvénytelen kikötések a munkaszerződésben;
- az egyenlő bánásmód alapelvét sértő belső gyakorlat;
- munka- és pihenőidő nyilvántartás helytelen vezetése;
- jogszabálysértő személyes adatkezelés ;
- nyilatkozattételi és adatszolgáltatási kötelezettség elmulasztása.

Szerző: **Szopkóné dr. Horváth Ildikó**

ildiko.horvath@wtsklient.hu

A dinamikusan változó és egyre összetettebbé váló jogszabályi környezet újabb és újabb kihívások elé állítja a munkáltatókat. A mindenkor hatályos jogszabályoknak való megfelelés (ezáltal pedig elsősorban, de nem kizárólagosan a bírság megfizetésének elkerülése, a rendezett munkaügyi kapcsolatok biztosítása) olyan munkáltatói igény, amelynek eléréséhez megfelelő eszköz lehet a munkaügyi audit.

A munkaügyi audit célja

A munkaügyi audit célja, hogy a munkáltató és a munkavállalók közötti viszonyrendszerben a vonatkozó munkajogi dokumentumok megvizsgálása útján, a jogilag releváns körülmények értékelése mellett feltérképezze és elemezze azokat a kritikus szegmenseket, amelyek munkajogi szempontból kockázatot rejthetnek magukban. A munkaügyi audit során feltárt problémák csak egy része következik a jogszabályi nem-megfelelésből. Problémát vethetnek fel ugyanis azok a munkajogi dokumentumok is, amelyek jogi szempontból ugyan nem kifogásolhatók, de mégsem

képesek teljes mértékben lefedni a felek viszonyrendszerét (és szándékát). A munkaügyi audit további célja, hogy a feltárt munkajogi kockázatok minimalizálására/megszüntetésére megfelelő és hatékony eszközrendszert kínáljon a munkáltató számára (pl. mintamunkaszerződések és minta-tájékoztatók készítése, belső szabályzatok kialakítása és azok bevezetésének támogatása útján).

A munkaügyi audit folyamata

A munkaügyi audit folyamata az alábbi három szakaszra bontható:

1. Adat- és információgyűjtés

Az adatgyűjtés során többek között az alábbi munkajogi dokumentumok kerülnek bekérésre a munkáltatótól:

- munkaszerződés;
- munkáltatói tájékoztatók (amelyek érintik, illetve érinthetik többek között a lényeges munkafeltételeket, illetve azok módosítását, a külföldi kiküldetést, munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját);
- tanulmányi szerződés;
- versenytalalmi megállapodás;
- munka- és pihenőidő nyilvántartás;
- munkáltatói szabályzatok.

Továbbá feltárára kerülnek egyéb, munkajogi kockázatot magukban rejtető kérdéskörök is, így többek között az, hogy a munkáltatónál milyen kialakult gyakorlatok vannak (pl. hogyan történik a helyben szokásos és általánosan ismert módon történő közlés), van-e képviselettel rendelkező szakszervezet, működik-e üzemi tanács vagy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.

2. Feldolgozás

A rendelkezésre álló adatok és információk birtokában megvizsgálásra kerül, hogy a munkáltató által alkalmazott jogi eszközrendszer megfelel-e a hatályos jogszabályi követelményeknek, így elsősorban a Munka Törvénykönyve, a munkavédelemről szóló és a munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény rendelkezéseinek. Ugyanakkor fontos figyelembe venni, hogy a munkáltatónak egyéb jogszabályokra is figyelemmel kell lennie a foglalkoztatás során, így például az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló törvényre.

3. Kiértékelés

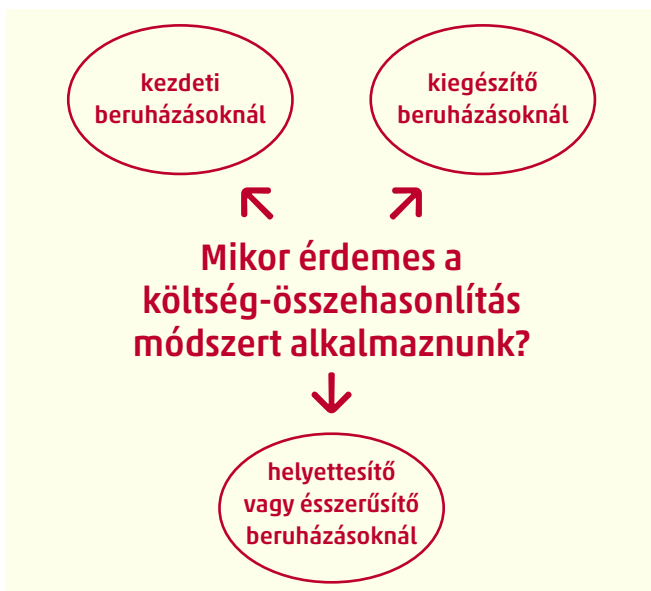
A munkaügyi audit során tipikusan az alábbi problémák kerülnek feltárára a munkáltatók gyakorlatát vizsgálva:

- munkáltatói tájékoztató átadásának elmulasztása;
- érvénytelen kikötések a munkaszerződésben;
- az egyenlő bánásmód alapelvét sértő belső gyakorlat vagy szabályzat;
- munka- és pihenőidő nyilvántartás helytelen és/vagy hiányos vezetése;
- jogszabálysértő személyes adatkezelés elsősorban az ellenőrzési joggal összefüggésben (pl. munkahelyi e-mail-ek ellenőrzése);
- nyilatkozattételi és adatszolgáltatási kötelezettség elmulasztása.

A feltárt munkajogi problémák feloldására a munkaügyi audit megfelelő és hatékony eszközrendszert biztosít.

A munkaügyi audit a fentiek szerint segítheti a munkáltatót abban, hogy megfelelő, kockázatmentes jogi környezetet alakítson ki.

Befektetések gyors értékelése – a költség-összehasonlítás



Szerző: **Dely Tamás**
 tamas.dely@wtsklient.hu

Egy vállalatnál nap, mint nap kerülünk olyan helyzetbe, amikor kisebb vagy nagyobb befektetésről kell döntenünk, vagy a döntést előkészítenünk. A problémát általában az okozza, hogy a befektetési döntésben túl nagy szerepet játszik a döntéshozó munkatárs vagy éppen tulajdonos személyes előítélete, meggyőződése. A befektetési számítások általában nem egyszerűek, energiát kell fordítani rájuk, ezért gyakran elmaradnak, így anélkül hozzák meg a döntéseket.

Befektetések gyors értékelése – létezik ez szakszerűen?

Igen létezik, néhány elvet kell tisztáznunk hozzá, megtalálni a megfelelő gyakorlati megoldásokat, és tartani kell magunkat az előre kijelölt úton.

Szükséges alapelvek:

- befektetési számítások legyenek a befektetési döntések kiinduló pontjai
- válasszuk ki befektetési kategóriánként a megfelelő számítási módot
- hozzunk megalapozottabb és gyorsabb döntéseket az új módszer segítségével

A befektetési számítások módszereinél két nagyobb csoportról beszélhetünk: a **statikus** és a **dinamikus módszerek** csoportjáról. A statikus módszereken belül fókuszálhatunk a **költségekre** (itt nyer fontos szerepet a költség-összehasonlítás), a **nyereségre**, a **jövedelmezőségre**, illetve az **értékcsökkenésre**. A dinamikus módszereknél a **tőke értéke**, a **járadékszámítás**, esetleg a **belső kamatláb** állhat a középpontban.

Költség-összehasonlítás

Ebben az esetben két vagy több folyamat vagy projekt költségoldalát hasonlítjuk össze. Általában van egy meglévő folyamatunk, amiről már tudjuk, hogy milyen eredményt produkál, és ehhez illesztünk egy alternatív folyamatot, aminek minimum ezt kell kibocsátásban elérnie, optimális esetben alacsonyabb költségszinttel.

A költség-összehasonlítás hátránya, hogy a projekt tőkebefektetési igényeit, illetve a lehetséges hozamokat nem veszi figyelembe, az éves költségeket csak egyszer tudjuk meghatározni, így azok változatlanok maradnak. Ráadásul a projekt során bekövetkező érték-változásokat sem rögzíthetjük, így átlagértékekkel kell dolgoznunk.

Nagy előnye viszont, hogy ez az egyik legegyszerűbb számítási módszer, a költségek meghatározása még mindig a legegyszerűbb feladat, és itt nem komplikálja az életünket a leendő haszon értékének meghatározása.

Mikor érdemes a költség-összehasonlítás módszert alkalmaznunk?

- kezdeti beruházásoknál, amikor tudjuk, hogy mi az elvárt teljesítmény, és azt több alternatív lehetőséggel is elérhetjük
- kiegészítő beruházásoknál, amikor egy meghatározott forgalomnövekedést akarunk elérni, és több befektetés között választhatunk
- helyettesítő vagy ésszerűsítő beruházásoknál, amikor a gyártási kapacitásunk egy részét cseréljük ki, így csak a költségek összehasonlítása lehetséges

Mikor nem elegendő a költség-összehasonlítás módszer?

Ha a beruházásunk célja két nagyon hasonló teljesítményű eszköz – úgy műszaki paramétereiben, mint a beszerzési kezdeti értékét tekintve –, akkor a beruházás során a következő időszakban esedékes éves költségeket kell figyelembe venni.

Amennyiben azt látjuk, hogy a beruházási opciók között teljesítménybeli különbség van, a darabköltség meghatározásra kell áttérnünk.

Ez utóbbi azonban csak addig hasznos, amíg nagyobb kihasználtsággal járó befektetés változatlan minőségi szint mellett hozza az alacsonyabb darabköltségeket. Ha változik közben a minőség, változik a teljesítmény, akkor már az eredmény oldalt is vizsgálnunk kell, így a költség-összehasonlítás helyett a nyereség-összehasonlítás módszer lesz a megfelelő.

A WTS Klient szolgáltatásai:

- » Adótanácsadás
- » Pénzügyi tanácsadás
- » Jogi tanácsadás
- » Könyvelés
- » Bérszámfejtés

Jelen WTS-információ nem minősül tanácsadásnak, és kizárólag válogatott témakörök általános ismertetésének céljára szolgál.

A hírlevélben foglaltak ezért nem tekinthetők teljesnek vagy kimerítőnek, továbbá nem alkalmasak arra, hogy egyedi esetekben helyettesítsék a tanácsadást. A tartalmak helyességéért nem vállalunk felelősséget.

A fenti vagy egyéb szakmai témakörökkel kapcsolatos kérdései esetén forduljon bizalommal WTS-tanácsadójához, vagy lépjen kapcsolatba velünk a megadott elérhetőségek egyikén.

WTS Klient

1143 Budapest • Stefánia út 101-103.

Telefon: +36 1 887 3700 • Fax: +36 1 887 3799

info@wtsklient.hu • www.wtsklient.hu

