

wts klient newsletter

WTS Klient.
A híd.**Kedves Olvasónk!**

Legfrissebb videós sorozatunk harmadik részében a **devizaáttérés jogi szempontjaira** szeretnénk a figyelmüket felhívni. Amikor egy cég fontolgatja a könyvek devizában történő vezetését, elsődleges teendő áttekinteni, hogy a **meglévő szerződések** milyen pénznemben állnak fenn, illetve van-e lehetőség a forint alapú szerződések módosítására. Az **új szerződések** kapcsán figyelni kell arra, hogy azok a választott devizában jelölik meg a pénzügyi teljesítéseket, a már rendszeresített **szerződés-mintákat** pedig érdemes ebből a szempontból átvilágítani. A devizaáttéréshez fontos határidők és adminisztratív teendők is kapcsolódnak.

A videót ezen a linken érheti el: wtsklient.hu/2017/06/21/devizas-atteres-jog/
Hírlevelünkben szakértőink foglalkoznak továbbá a **munkáltatói felmondás** egyes kérdéseivel, illetve a **BEPS elleni OECD erőfeszítések** legújabb fejleményeivel. Ha a devizaáttérésről szeretne még többet megtudni, ne hagyja ki szakértő kollégánk, Szeles Szabolcs rádiós nyilatkozatát.

Remélem, hogy hírlevelünk az Ön hasznára lesz:

dr. Felsmann Tamás
adóügyi szakjogász

Ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása

Ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása, különösen indokolt az eset összes körülményének értékelése a döntés meghozatalakor. » **1. oldal**

A multilaterális egyezmény aláírása: újabb mérőföldkő a BEPS akciótervben

Június 7-én 67 további ország mellett Magyarország is csatlakozott az OECD multilaterális adóegyezményéhez, amely segíti a BEPS akcióterv végrehajtását. » **3. oldal**

Ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása**A munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartására alapított felmondás esetében a jogi kockázat csökkenthető:**

- írásbeli figyelmeztetés
- a munkavállaló és a kötelezettség-szegéssel érintettek meghallgatása
- egy tagadás – egy állítás:
indokolt lehet a közlés elhalasztása

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

A munkáltató oldalán kellő gondosságot és különös körültekintést követel meg, ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása. Egy elhamarkodott döntés, a körülmények nem vagy nem teljes körű feltárása egy esetleges munkaügyi per során annak megállapításához vezethet, hogy a munkaviszony megszüntetése jogellenes volt.

A felmondás indoka: világos, valós és okszerű

A munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartására alapított felmondás indoka akkor világos, ha a felmondásból a munkavállaló számára egyértelműen kitűnik, hogy milyen köteleességszegésen alapul a munkaviszony megszüntetése. A felmondás indoka ne legyen túl általános, közhelyszerű. A felmondás alapjául szolgáló munkavállalói magatartás pontosan, kellő részletezettséggel kerüljön rögzítésre. Nem elegendő a felmondás indokaként pusztán a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésére hivatkozni, hanem **meg kell jelölni, hogy a munkavállaló milyen köteleességszegést, mikor, hogyan, illetve hányszor követett el.** A felmondás indoka összefoglalóan is megjelölésre kerülhet annak figyelembevétele mellett, hogy egy esetleges munkaügyi per során a munkáltató köteles bizonyítani az összefoglaló megjelölést alátámasztó köteleességszegéseket. A felmondás indokaként javasolt inkább több tényre, körülményre hivatkozni, valamint azokat részletesen kifejteni mintsem, hogy egy esetleges munkaügyi perben jogszerű indok hiányában elmarasztalják a munkáltatót. Egységes a bírói gyakorlat abban, hogy **több felmondási ok esetén egyetlen indok bizonyítottsága is alátámaszthatja a felmondás jogszerűségét.** További feltétel, hogy a felmondás indoka valós és okszerű legyen. Az előbbi feltétel azt jelenti, hogy a felmondás alapjául szolgáló magatartásnak a valóságnak megfelelőnek, tényszerűnek kell lennie. Az utóbbi szerint pedig a felmondásból ki kell tűnnie, hogy a munkavállaló munkájára valóban a felmondásban megjelölt magatartás miatt nincs szükség, illetve arra tekintettel a munkáltatótól nem elvárható a munkaviszony fenntartása.

A felmondás indoka legyen időszerű

Szükséges hangsúlyozni, hogy a felmondás indokaként megjelölt köteleességszegésnek **időben kapcsolódni kell** a felmondás közléséhez. Különösen indokolt kellő körültekintéssel eljárni, ha a munkáltató valamely általa hosszabb időszakon keresztül eltúrt magatartásra hivatkozva kívánja megszüntetni a munkavállaló munkaviszonyát. A Munka Törvénykönyve által rögzített jóhiszeműség és tisztesség követelményének megsértését jelenti ugyanis az is, ha a munkáltató joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a munkavállaló okkal bízhatott. Így például, ha a munkavállaló éveken keresztül eltúrte, hogy a munkavállaló már fél órával a munkaidő vége előtt befejezi a munkát, úgy erre nem lehet jogszerűen felmondást alapítani.

Bizonyítás a munkaügyi per során

A felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltató köteles bizonyítani, amely során a munkáltató gyakran **bizonyítási nehézségekbe** ütközik. Ennek kockázata azonban megfelelő felkészülés mellett jelentős mértékben csökkenthető.

→ Írásbeli figyelmeztetés

Az írásbeli figyelmeztetés megfelelő jogi eszköz lehet a jogszerű felmondást megalapozó, megfelelő súlyú és gyakorisággal elkövetett köteleességszegés bizonyításához. Így például az egyszeri késés önmagában nem nyújt megfelelő alapot a felmondáshoz, ugyanakkor, ha a munkavállaló rendszeresen, erre irányuló többszöri írásbeli figyelmeztetés ellenére sem képes a munkaidő kezdetén felvenni a munkát, úgy az már összességében megalapozhatja a jogszerű felmondást. Az eset összes körülményének mérlegelése alapján lehet meghatározni, hogy egy adott esetben a munkaügyi per során hány munkáltatói figyelmeztetés alkalmas a felmondás jogszerűségének igazolására. Utalni szükséges a **kétszeres értékelés tilalmára**, amely szerint **ugyanazon munkavállalói magatartás miatt egyidejűleg nem élhet a munkáltató figyelmeztetéssel és felmondással**. A fenti példa szerint, ha a munkáltató a munkavállalónak késés miatt írásbeli figyelmeztetést ad, úgy erre hivatkozással egyidejűleg nem közölhet felmondást is a munkavállalóval. Ugyanakkor, ha a munkavállaló a későbbiekben ismételtelen elkésik, úgy a korábban ugyanazon köteleességszegés miatt adott figyelmeztetés megfelelően igazolhatja a munkáltatói döntést.

→ A munkavállaló és a kötelezettségszegéssel érintettek meghallgatása

A felmondással érintett munkavállalót minden esetben – a köteleességszegés elkövetésekor vagy az arról való tudomásszerzéskor késlekedés nélkül – szükséges kikérdezni az eset összes körülményéről, valamint **alkalmat kell biztosítani számára, hogy álláspontját előadhassa**. Ez a felek közötti együttműködési kötelezettségéből is következik. Indokolt, hogy az erről készült **jegyzőkönyvet** a munkavállaló **két tanú** jelenlétében írja alá, valamint fontos, hogy a jegyzőkönyv egy példánya a munkavállaló részére kerüljön átadásra. Amennyiben más munkavállalókat is érint a köteleességszegés, a munkáltató őket is kérdezze ki késlekedés nélkül, és nyilatkozatukat a fentiek szerint rögzítse írásban.

folytatás a 3. oldalon

wts

„A devizás áttérés egy pillanatban történik ugyan, de a felkészülés több hónapot vesz igénybe.”

Szeles Szabolcs, WTS Klient
pénzügyi tanácsadás – igazgató

forrás: inforadio.hu



Hallgassa meg!



„Még ha alkalmas is a vállalatirányítási rendszer arra, hogy kezelje a devizában történő könyvvezetés által támasztott kihívásokat, még akkor is biztos, hogy szükség van informatikai fejlesztésekre ahhoz, hogy az áttérés megtörténjen” – állítja Szeles Szabolcs, a WTS Klient Financial Advisory részlegének igazgatója, aki az Inforádió június 22-ei adásában beszél a devizára történő átállás számviteli teendőiről.

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

→ Egy tagadás – egy állítás

Egyéb **bizonyítékok hiányában**, ha csak a munkáltató és a munkavállaló szava áll egymással szemben, úgy a felmondás közlése – figyelemmel a munkáltatót terhelő bizonyításra egy esetleges munkaügyi per során – magas jogi kockázatot jelenthet. Ilyen esetben **indokolt a felmondás közlésének elhalasztása** azzal, hogy a munkáltató megfelelően dokumentálni kezdi az egyes kötelelesség-szegéseket a felmondás jogszerűségének alátámasztására egy esetleges munkaügyi perben.

A jogi kockázat csökkentése érdekében célszerű a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartására alapított felmondás esetében már a felmondás közlését megelőzően mérlegelni, hogy egy esetleges munkaügyi per során milyen bizonyítékokkal igazolható a felmondás jogszerűsége.

A multilaterális egyezmény aláírása: újabb mérföldkő a BEPS akciótervben



Szerző: **Cseri Zoltán**
zoltan.cseri@wtsklient.hu

2017. június 7-én Párizsban került megrendezésre az adóalap-erózió és nyereségátcsoportosítás (Base Erosion and Profit Shifting, röviden BEPS) megelőzésére irányuló adóegyezményekkel kapcsolatos intézkedéseket bevezető [multilaterális egyezmény](#) aláírási ceremóniája.

A multilaterális egyezmény a BEPS akcióterv alkalmazását segíti

A ceremónián 68 ország – köztük **Magyarország is** – **aláírta** a multilaterális egyezményt, valamint további 9 ország kifejezte az egyezmény aláírására vonatkozó szándékát. Habár az egyezmény aláírása megtörtént, **még nem lépett hatályba**. Erre a legalább 5 ország által történő ratifikációt követő 4. hónap első napján kerül majd sor. Érdekeség, hogy az Egyesült Államok – bár részt vett a multilaterális egyezmény kidolgozásában, – a június 7-ei aláíró országok között nem szerepel.

A multilaterális egyezmény **célja, hogy a BEPS akciótervben foglaltakat anélkül lehessen implementálni és alkalmazni** az egyes

államok között, hogy az aláíró országok között meglévő több ezer hatályos bilaterális egyezményt egyenként módosítani kellene.

A multilaterális egyezmény a kötelezően alkalmazandó előírások mellett úgynevezett opciókat is tartalmaz, azaz bizonyos ajánlások alkalmazásáról, illetve arról, hogy azokat mely országokkal kötött bilaterális egyezményeik tekintetében kívánják alkalmazni, az egyes államok szabadon dönthetnek. Annak érdekében, hogy nyomon lehessen követni, hogy az egyes tagállamok a multilaterális egyezmény mely rendelkezéseit és mely bilaterális egyezményeik vonatkozásában kívánják alkalmazni, az OECD külön adatbázist fog vezetni.

Az alkalmazáshoz ratifikáció is szükséges

Két adott ország között meglévő **bilaterális egyezmény vonatkozásában** a multilaterális egyezmény rendelkezéseit **csak akkor lehet majd alkalmazni**, ha az adott rendelkezéseket **mindkét ország ratifikálta**. Az eljárási procedúrákat figyelembe véve a legkorábbi alkalmazhatósági dátum várhatóan 2019. január 1-je lesz.

Mivel a multilaterális egyezmény ratifikált rendelkezései az egyes bilaterális egyezményekbe nem kerülnek átültetésre, ezért a jövőben a határon átnyúló ügyletek vizsgálatakor a bilaterális egyezmények mellett fontos lesz azt is vizsgálni, hogy az adott országgal hatályos-e már a multilaterális egyezmény, és ha igen, akkor abban mely rendelkezések alkalmazását fogadták el az érintett államok.

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.

A WTS Klient szolgáltatásai:

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

WTS Klient

1143 Budapest • Stefánia út 101-103.

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

info@wtsklient.hu • www.wtsklient.hu