

**A kiadvány az Info Pontokon
a regionális tanácsadóknál
összegyűlt tapasztalatok
alapján készült**






Tartalom

1. Kérdések - helyszínek.....	4
2. Adózási kérdések.....	12
3. Vállalkozások jogi kérdései.....	21
4. Pályázat és hitel.....	25
5. Munkajogi kérdések	38
6. Munkavédelem, munkabiztonság	41

Előszó

Kezdetben, amikor a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége a hazai mikro-, kis- és középvállalkozások számára nyújtandó közvetlen segítségnyújtás mellett kötelezte el magát, még nem volt sok eszköz a kezünkben, amellyel ezeket az elképzeléseket megvalósíthattuk volna. Elsőként a Széchenyi Kártya szolgáltatást nyújtottuk a KKV-knak. Most a TÁMOP2.5.3.C-13/1-2013-0001 számú, „A Munkáért” című pályázat teszi lehetővé, hogy a KKV szektor számára egy komplex, több szintű vállalkozói szolgáltatást és ismeretbővítő csomagot nyújtsunk, amely a mindennapi problémák megoldásában ad kézzelfogható segítséget.

A több hónapos előkészítő munka eredményeként 2013. szeptember 1-jétől indult szolgáltatás keretében a regionális tanácsadók, valamint a munkájukat segítő szaktanácsadók alapvetően

-  az adózással (adó- és járulékfizetéssel),
-  jogi kérdésekkel (az egyéni vállalkozókat, gazdasági társaságokat érintő, valamint munkajogi stb. kérdésekkel),
-  finanszírozási és hitel lehetőségekkel,
-  munkavédelmi és munkabiztonsági előírásokkal,
-  pályázati témákban

nyújtottak térítésmentesen segítséget, adtak tanácsot személyesen, e-mailben és telefonon.

A szolgáltatásunk azonban nem lenne teljes körű, ha kizárólag a felsoroltakra terjedne ki, így munkatársaink a fentiek mellett a gazdasági élet majd' minden szegmensére kiterjedően megoldási lehetőséget kínáltak és kínálnak a hozzájuk forduló vállalkozások számára.

Jelen kiadványunkban az elmúlt egy év tapasztalatait foglaltuk össze azzal a nem titkolt céllal, hogy mindazok, akik átolvassák az itt leírtakat a mások példáján (vagy esetleg kárán) tanulva a saját vállalkozásuk eredményességére tudják fordítani a leírtakat.

1. Kérdések - helyszínek

Ahogy arról az előszóban beszéltünk, a tanácsadási szolgáltatást Magyarország hét régiójában működő regionális tanácsadók biztosítják, akiknek a munkáját 5 szaktanácsadó segíti.

Az eddigi tapasztalatok jól mutatják, hogy a kiemelt 5 fő témakör (adó, jog, finanszírozás, munkavédelem, pályázat) valóban csak a kérdéskörök fő csoportjainak tekinthetők, hiszen mindazok, akik eddig igénybe vették tanácsadóink segítségét, a lehető legszélesebb skálán előforduló problémákat jelenítették meg. Természetesen a magyar gazdasági élet területi megosztottsága, valamint a vállalkozókat érintő problémák egyedi, vagy kisebb-nagyobb területet érintő helyi sajátosságai jól észlelhetőek voltak mind a megválaszolásra váró kérdések, mind a hozzánk forduló vállalkozások (vagy vállalkozást indítani kívánó személyek) részéről.

Bár a vállalkozások érdeklődésének középpontjában elsődleges helyet foglalnak el a fejlesztések megvalósításának pénzügyi lehetőségei (mint pl. a részben vagy egészben vissza nem térítendő európai uniós vagy hazai pályázati támogatások, a Széchenyi Kártya Program adta hitelkonstrukciók stb.), mindenképpen meg kell említenünk azokat a további kérdésköröket, amelyek ugyancsak nap mint nap megoldásra várnak.

Vannak, akik még csak gondolkoznak azon, hogy belefogjanak-e egy vállalkozásba, mások már megtették az első lépéseket, azonban még sok minden ismeretlen számukra...

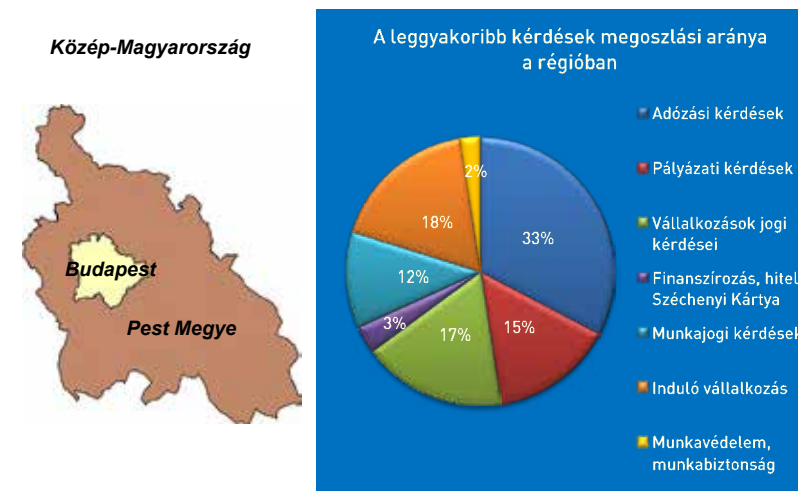
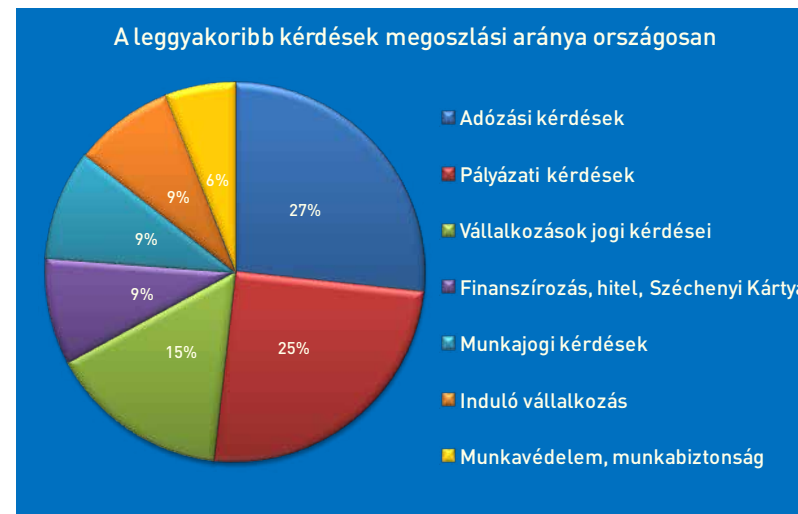
Egyéni vállalkozó vagy társas vállalkozás? Milyen adókat kell fizetni? Mikortól kell fizetni a foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékokat? Van olyan támogatás, amit induló vállalkozó igényelhet?

Függetlenül attól, hogy egy vállalkozás jól működik és profitot termel, vagy finanszírozási problémákkal kell szembe néznie a tulajdonos(ok)nak, az biztos, hogy az adófizetési kötelezettséget teljesíteni kell...

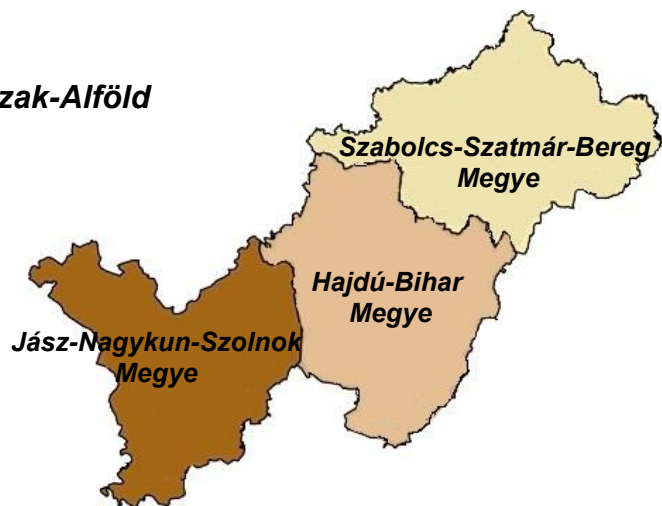
Hogyan lehet kevesebb adót fizetni úgy, hogy mégis betartsuk a jogszabályokat? Milyen lehetőségekkel tudunk élni pl. az ÁFA tekintetében, kell-e egyáltalán az áfával számolnunk?

Az üzletben, műhelyben, telephelyen minden a legnagyobb rendben, mindenki „tudja a dolgát”, akkor mi szükség van munkavédelmi oktatásra, tűzvédelmi szabályzatra és egyebekre?

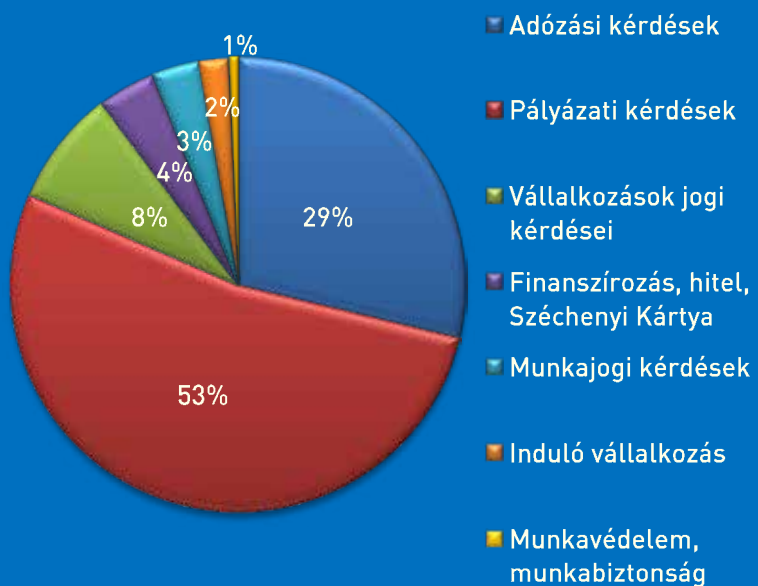
Sorolhatnánk még a kérdéseket, amelyekkel az elmúlt hónapokban találkoztunk, azonban ezt kiadványunk terjedelme nem tenné lehetővé. Ezért a következő oldalakon a fő kérdéscsoportok előfordulási arányát és azok régiónkénti megoszlását szeretnénk bemutatni, hogy ezt követően egy-egy témáról részletesebben is említést tegyünk.



Észak-Alföld



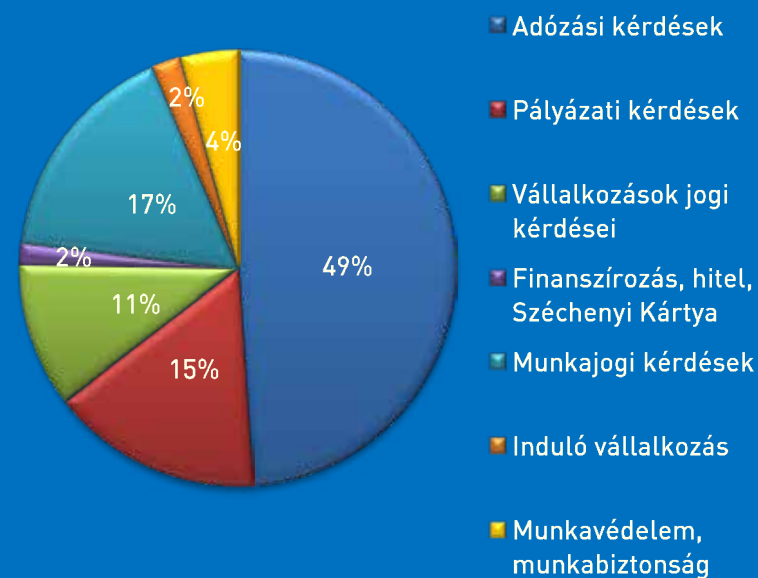
A leggyakoribb kérdések megoszlási aránya a régióban

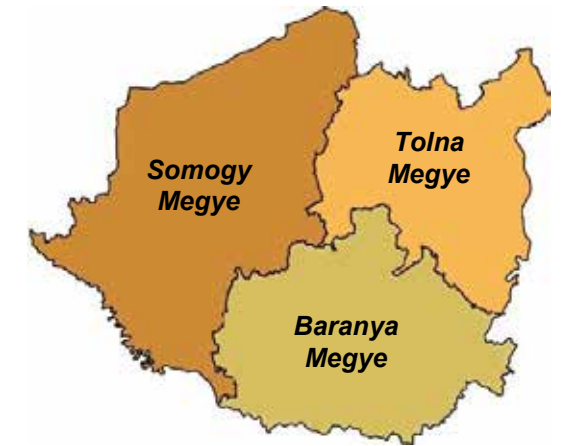


Észak-Magyarország

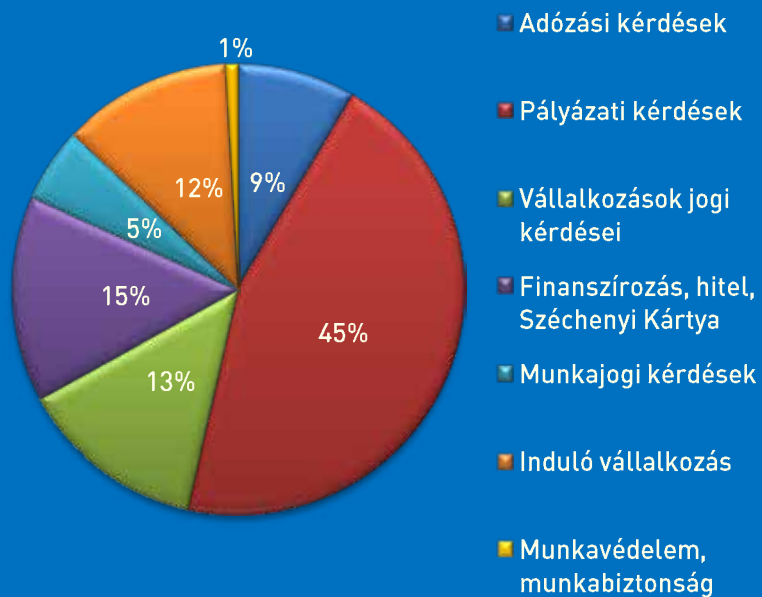


A leggyakoribb kérdések megoszlási aránya a régióban

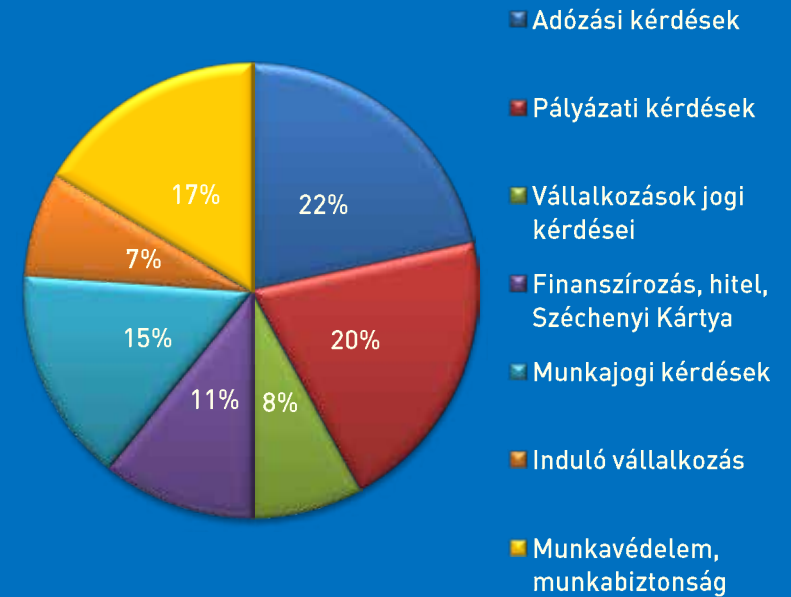


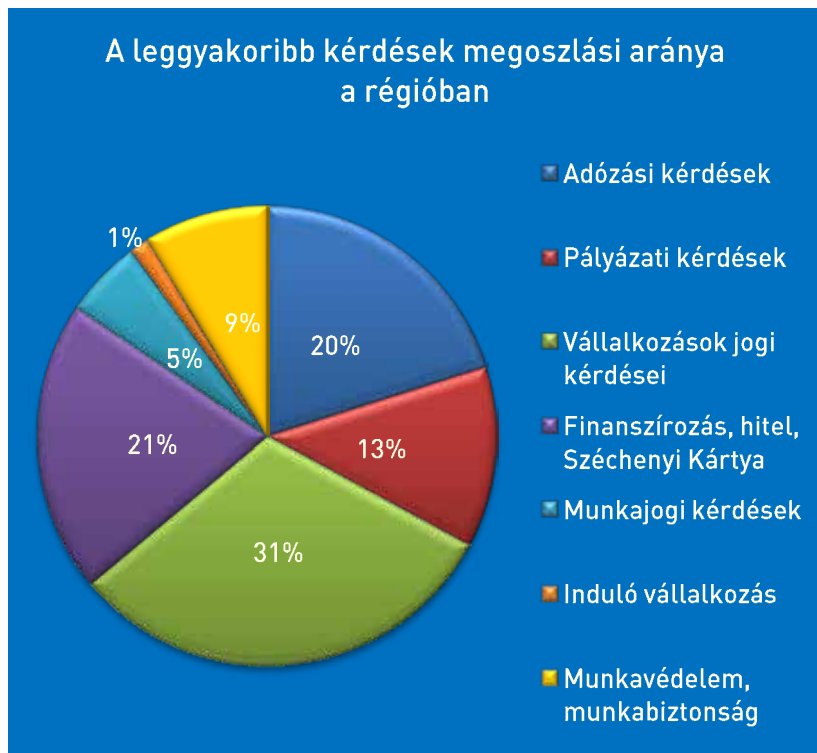
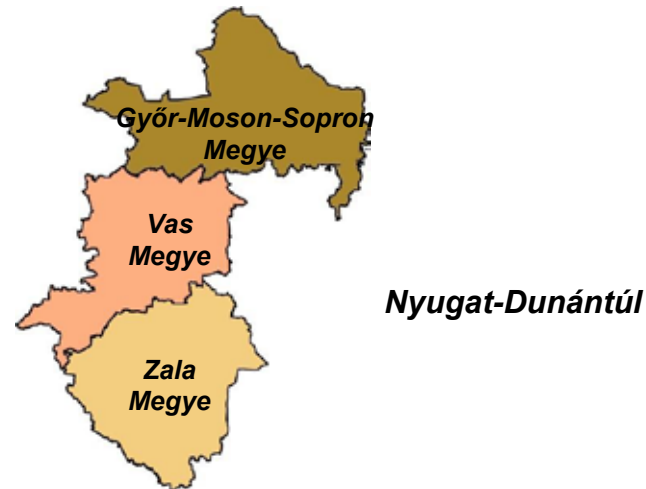


A leggyakoribb kérdések megoszlási aránya a régióban



A leggyakoribb kérdések megoszlási aránya a régióban





Ahogy az előzőekben láttuk, a hozzánk forduló kérdései igencsak változatos és arányaiban elszórt képet mutatnak, azonban nem szabad megfeledkeznünk azokról sem, akik olyan kérdésekkel fordultak hozzánk, amelyeket ezekben a kimutatásokban – csekély előfordulásukra tekintettel – nem tudunk feltüntetni. Mint ahogy a jellemző kérdéscsoportok mindegyikére sem tudunk ebben az összefoglalóban kitérni, hiszen a több ezer esetet nagyon nehezen lehetne összefésülni egy „általános” tájékoztató anyagá, mégis megkíséreljük a következőkben néhány példán és szabályszerűségeken keresztül bemutatni a hazai mikro-, kis- és középvállalkozásokat foglalkoztató problémákat, felvetéseket.

2. Adózási kérdések

Aki a vállalkozások világában éli a mindennapjait, alapvetően kétféle fő kérdés foglalkoztatja: miből működjön a vállalkozás és mennyi marad a bevételből? Nos, ez utóbbi kérdéshez kapcsolódóan az adózással, adófizetéssel és az egyéb közterhekkel kapcsolatosan a legváltozatosabb kérdésekkel találkoztunk, amelyek közül csak néhányra tudunk kitérni.

Adómentes, illetve kedvezményes adózású juttatások

Sok kérdés merült fel az **adómentes vagy kedvezményes adózású** juttatásokkal kapcsolatban. Úgy tűnik, hogy a vállalkozások szeretnék ilyen juttatásokban részesíteni a dolgozóikat, ám nagyon sok esetben nincsenek tisztában azzal, hogy mi, mennyibe kerül nekik, pontosabban szólva a vállalkozásuknak. Ez azért jelenthet problémát, mert amikor a dolgozók munkabérért nem tudják (vagy nem akarják) felemelni, azonban valamilyen módon mégis szeretnék adni valami mást, akkor a jó szándékú „adományozás” a végén sokkal többbe kerülhet, mint amit eredetileg szántak rá. Ugyanis a munkabéren kívül adható juttatások tárháza meglehetősen bőséges, azonban ahhoz, hogy tudjuk, mit szeretnénk adni, ahhoz tudni kell azt is, hogy mit „érdemes”, azaz az adott juttatásnak milyen adó- és járulékvonzata van egy-egy dolgozó esetében.

Nem egy esetben kerülünk abba a helyzetbe, hogy döntenünk kell: mivel is teszünk igazán jót a dolgozónak, és mennyire kedvez ez a vállalkozásunk pénzügyi helyzetének. Persze az alapkérdés mindig az, hogy az alkalmazottaink számára adjunk valami pluszt, vagy „tartsuk bent” a pénzt a cégben, amit később fejlesztésre, létszám bővítésre fordíthatunk.

Végeredményében nézve a legfontosabb, hogy tudjuk mi adható és az mennyibe kerül. Ehhez segítségképpen a következő táblázaton keresztül kívánjuk bemutatni, hogy miképpen is alakulnak a juttatások és az azok után fizetendő adók a munkáltató és a munkavállaló szempontjából, alapesetben **nettó 10 000 forintnyi juttatással** számolva.

Nettó 10.000,- Ft elkölthető juttatás formái	Adó / járulék mértéke %	1. verzió				2. verzió				3. verzió				4. verzió			
		Pénzbeli juttatás (bér / egyéb)		Adómentes nem pénzbeli juttatás		Béren kívüli juttatás		Egyes meghatározott juttatás		Pénzbeli juttatás (bér / egyéb)		Adómentes nem pénzbeli juttatás		Béren kívüli juttatás		Egyes meghatározott juttatás	
		szorzószám: 1,9618-as				1,000-es				1,357-es				1,5117-es			
Munkáltató		19 618 Ft		10 000 Ft		13 570 Ft		15 117 Ft									
Munkáltatót terhelő bérköltség		19 618 Ft		10 000 Ft		13 570 Ft		15 117 Ft									
Általános kifizetői szja 16 % a juttatás 1,19-es szorzója után:	19,04%	0 Ft		0 Ft		1 904 Ft		1 904 Ft									
Szakképzési hozzájárulás	1,50%	229 Ft		0 Ft		0 Ft		0 Ft									
Szociális hozzájárulás adó	27,00%	4 122 Ft		0 Ft		0 Ft		0 Ft									
Kifizetőt terhelő 27 %-os EHO a juttatás 1,19-es szorzója után:	32,13%	0 Ft		0 Ft		0 Ft		3 213 Ft									
Kifizetőt terhelő 14 %-os EHO a juttatás 1,19-es szorzója után:	16,66%	0 Ft		0 Ft		1 666 Ft											
Bruttó juttatás		15 267 Ft		10 000 Ft		10 000 Ft		10 000 Ft									
Munkavállaló																	
Szja 16 %	16,00%	2 443 Ft		0 Ft		0 Ft		0 Ft									
Munkaerőpiaci járulék	1,50%	229 Ft		0 Ft		0 Ft		0 Ft									
Nyugdíjjárulék	10,00%	1 527 Ft		0 Ft		0 Ft		0 Ft									
Egészségbiztosítási járulék	7,00%	1 058 Ft		0 Ft		0 Ft		0 Ft									
Nettó juttatás (elkölthető Ft)		10 000 Ft		10 000 Ft		10 000 Ft		10 000 Ft									

Nézzük egy kicsit részletesebben, miről is szól a táblázat, azaz mit kell érteni a 4 lehetséges verzió!

Pénzbeli juttatások

Az 1. verzió szerinti oszlopban a **munkabér és a munkabérrel egy tekintet alá eső** juttatások (jutalom, prémium stb.) szerepelnek. Amint a kimutatásban jól látszik, ahhoz, hogy a dolgozó elkölthessen 10 000 forintot, **a munkáltatónak 19 618 forint** költséggel kell számolnia, azaz ennyit kell „kitermelnie” a vállalkozásnak.

Adómentes nem pénzbeli juttatások

A 2. verzió az adómentes nem pénzbeli juttatások szemléltetésére hivatott, amelyek közé tartozik pl.:

- a kockázati életbiztosítás
- védőszemüveg (monitor előtti használathoz)
- lakásvásárlási és lakáshitel törlesztési támogatás (kötött és szigorú formája van, kizárólag hitelintézetten keresztül valósítható meg)
- sporteseményre szóló belépőjegy, bérlet (kizárólag magyar sporteseményekre)
- kulturális szolgáltatás (csak olyan, ami élőszereplős, tehát mozi nem!)
- ingyenes védőoltás
- oktatás, melyet a munkáltató előír a dolgozó részére, amely a munkaköre ellátásához kapcsolódik és tanulmányi szerződést kötnek erre vonatkozóan

Mivel ezek adómentes juttatások, így a dolgozó által elkölthető 10 000 forint értelemszerűen **a munkáltatónak is pontosan 10 000 forintjába** fog kerülni.

Béren kívüli juttatások

A 3. verzióba tartozó béren kívüli juttatások a következők:

- Széchenyi Pihenő Kártya (SZÉP Kártya) – 450 000 forint / év
- munkahelyi étkeztetés – 12 500 forint / hó
- Erzsébet utalvány – 8 000 forint / hó
- iskolakezdési támogatás – 30 450 forint / év
- helyi utazási bérlet
- önkéntes egészségpénztári hozzájárulás – 30 450 forint / év
- önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás – 50 750 forint / év
- iskolarendszerű képzés támogatása – 253 750 forint / év

Kinek adhatók ezek a juttatások?

- a munkavállalónak, illetve
- a társas vállalkozás személyesen közreműködő tagjának,
- **egyéni vállalkozónak NEM!**

Béren kívüli juttatások éves szinten max. 500 000 forintig adhatók, illetve amennyiben év közben kezdődik a munkaviszony, akkor az 500 000 forintot időarányosítani kell.

Ahogy látjuk ezen juttatások minden dolgozónak adott 10 000 forintja **a munkáltatónak 13 570 forintjába** kerül.

Egyes meghatározott juttatás

A 4. verzió szerinti ún. egyes meghatározott juttatás magasabb kulccsal adózik, mint az előző, de még mindig jóval kedvezőbb, mintha az erre szánt összeget munkabér, jutalom stb. formájában adnánk a dolgozónak.

Ide tartoznak a következők:

- a béren kívüli juttatások határérték feletti része
- üzleti úton elfogyasztott étel, ital (sajnos ez nem számolható el „csak úgy” költségként)
- cégtelefon magáncélú használata
- reprezentáció keretében vendéglátás
- rendezvényen adott ajándék (max. a minimálbér 25%-áig)
- csekély összegű ajándék évente legfeljebb háromszor (alkalmanként max. 10 150 forint értékben)

Amint azt láthatjuk, a dolgozónak adott 10 000 forintnyi juttatás **a munkáltatónak 15 117 forint** kiadást jelent.

Ha itt meghaladja valamelyik juttatás az értékhatárt, akkor az értékhatár feletti rész ugyanúgy fog adózni, mintha munkabért, vagy bérjellegű juttatást kapna az illető.

+1 különleges juttatás

Kiemelt érdekelődés övezte mind a munkáltatók, mind a munkavállalók részéről a lakáshitel törlesztési támogatást, ezért erről ejtünk néhány szót.

Ez az **adómentes juttatási forma** 2014-től adható, amely egy fennálló lakáshitel törlesztéshez kapcsolódó munkáltatói támogatás, **5 év alatt maximum 5 millió forint** összegben. A támogatás nyújtható mind a havi törlesztések tekintetében, mind előtörlesztésként a havi törlesztésnél nagyobb összegben.

2014 év elején még nem igazán volt kiforrott, hogy hogyan is működik ez, mindenki (munkáltatók, magánszemélyek, pénzügyesek) a sötétben tapogatódzott, azonban az év második felére kialakult a kivitelezés módja.

Az adómentességnek nagyon fontos feltétele a méltányolható lakásigény, amelynek a kritériumait a lakáscélú állami támogatásokról szóló 12/2001. (I. 31.) Kormányrendelet határozza meg.

Ezen felül tisztában kell lennünk azzal is, hogy a vételárnak (építési költségnek) maximum a 30%-a adható.

Fontosnak tartjuk megemlíteni, hogy az OTP viszonylag csekély összeg keretében megvizsgálja – ha kérjük –, hogy valóban adómentesnek minősülhet-e a juttatás az adott lakásra és hitelre nézve. Minden vállalkozást, munkáltatót arra buzdítunk, hogy ha ilyenben gondolkodik, éljen ezzel a lehetőséggel!

Az **OTP „ADLAK program”** keretében bővebb tájékoztatást kaphatunk a bankfiókokban vagy az OTP honlapján, a www.otp.hu weblapon, a „Magánszemélyek” menüben található „OTP ADLAK - Adómentes Lakáshitel-támogatási Szolgáltatáscsomag” menüpontban.

Kisadózó vállalkozások tételes adója - KATA

Az adózási kérdések egyik „favoritja” a 2013-ban bevezetett KATA volt. Ez a nagyon egyszerűnek tűnő adózási forma azonban a tapasztalatok szerint nem is olyan egyszerű, leginkább azért, mert az igénybe vehető kedvezmények egy sor olyan kötelezettséggel párosulnak, amit sajnos nem mindenki vesz figyelembe. Azért gondolhatjuk, hogy egyszerűnek tűnő, mert aki felületes információk birtokában van, az csak az egyszerűségét látja, a buktatóit nem. Pedig van ilyen jó néhány! Amikor kiderül, hogy mi mindenre kellett volna odafigyelni, akkor leginkább már csak „kullogunk” az események után és viseljük a szigorú szankciók következményeit.

Az elkövetkező néhány oldalon úgy szeretnénk ráirányítani a figyelmet a kritikus sarokpontokra, hogy ezáltal az olvasó számára elkerülhetőek legyenek a mások számára sajnálatos módon elkerülhetetlennek bizonyult hátrányos jogkövetkezmények.

Mennyit is fizessenek havonta a katában?

A kérdezők többsége azt látja, hogy így a kötelező járulékfizetés alacsonyabb, mintha a „sima” vállalkozói formát választaná. Ez valóban így van, viszont mindig van egy DE!, és ez ebben az esetben sincs másképp.

Ugyanis, ha a főállásra vonatkozóan kötelező 50 000 forintot fizetjük havonta, az olyan, mintha csak **81 300 forint** lenne a bruttó keresetünk, így csak „ennyire vagyunk biztosítva”. Ami azt jelenti, hogy ez után az összeg után számítják a táppénzt, a Tgyást, a Gyedet, stb.

Erre azt mondhatnánk, hogy „jó, majd nem megyek táppénzre, vagy férfiként nem érintenek az anyasági ellátások”, meg ezek különben sem olyan dolgok, ami hosszú ideig tartanak.

Igen ám, azonban ha egyszer majd nyugdíjba szeretnénk menni, akkor fogunk szembeülni azzal, hogy hiába dolgoztunk hosszú éveket katás vállalkozóként, a nyugdíjunk szempontjából beszámítható évek bizony nem fognak 365 napból állni. Hogy is van ez? Egy év legfeljebb 366 nap lehet, az is csak négy évente, nemhogy rövidebb!

Sajnos a KATA esetében bizony van, amikor „rövidebb” az év 365 napnál. Ugyanis a havi 50 000 forintos befizetéssel „töltött éveket”, azaz az ilyen módon szerzett biztosítási időt nem teljes évként fogják figyelembe venni, hanem beszorozzák majd 0,8-al, tehát ezek az évek a **365 nap helyett csak 292 napot** fognak „érni”. A különbség „csak” 73 nap, azonban gondoljunk csak bele, hogy ez pl. 10 év alatt 730 nap, azaz 2 év!! Ez bizony már nagyon fog hiányozni, amikor a nyugdíjba vonulást tervezzük.

Éppen ezért ha a nyugdíjba vonulás időszakára előre gondolva teljes éveket szeretnénk beszámíttatni, akkor a havi 50 000 forintos befizetés helyett válasszuk az ún. KATA Plusz-t, ezáltal havi 75 000 forint befizetésével teljes „értékű” biztosítási jogviszonyunk lesz, azaz **136 200 forintos** járulékalappal számolhatunk (erről részletesebben a „Vállalkozási formák” c. kiadványunkban szóltunk).

Beteg vagyok, így nincs fizetési kötelezettségem

Ezt bizony tévesen gondoljuk, mivel hiába vagyunk betegek akár három hétig is, a havi tételes katát ugyanúgy fizetnünk kell, mintha nem lennénk betegállományban. Csak abban az esetben nem kell fizetni, **ha a teljes hónapban** táppénzen voltunk.

Ha tévesen úgy gondoljuk, hogy nem kell fizetnünk a havi tételes adót, adótartozásunk lesz, amelynek a következményeiről a következő oldalakon fogunk beszélni.

Munkabér kevesebb adózással

Sokan úgy gondolják – sajnos sok esetben a munkáltatók sugallatára, javaslatára –, hogy ez egy nagyon olcsó foglalkoztatási forma is lehet, hiszen jóval kevesebb a fizetendő adó, mintha az SZJA szerint adóznánk. Alacsony költséggel, sok marad a zsebben, ha a munkaviszonyt „átalakítják” ilyen vállalkozói formává.

Ez valóban így tűnik, lehet, hogy sokkal több marad a zsebben, azonban rögtön felmerül a kérdés, hogy meddig? Egészen addig, míg nem jön az adóhatóság! Az adóhatóság pedig garantáltan jönni fog, mert a bújtatott foglalkoztatást árgus szemekkel figyeli. Hogyan is teszi mindezt?

A KATA szerint adózó vállalkozónak és az ő számláját befogadónak is kötelező figyelemmel kísérni, hogy a kettőjük közötti számlaforgalom (nettó értéken) eléri-e az évi

1 000 000 forintot. Amennyiben igen, mindkettőjüknek bejelentési kötelezettségük van a NAV felé! Ekkor már az ún. bizonyítási kényszer nem a NAV-nál van, hanem a vállalkozónál, azaz **a vállalkozónak kell bizonyítani**, hogy a közötte és az ő számláját befogadó partner között fennálló jogviszony semmiképpen nem munkáltató-munkavállaló jellegű! (Arról, hogy milyen körülmények alapján tudja bizonyítani ezt a vállalkozó, szintén a „Vállalkozási formák” c. kiadványunkban található információk.)

Ha nem sikerül bizonyítani, hogy nem „bújtatott” munkaviszonyról van szó, akkor a korábban KATA jogviszonyban megszerzett jövedelemnek akár a 80%-a is a NAV-hoz vándorolhat!



Adótarozás és a KATA

Ahogy említettük, a KATA kedvező adózási feltételei mellett vannak nagyon szigorú szankciók is, amelyeket nem tudunk elkerülni, ha valamit nem jól csinálunk, vagy egyáltalán nem teszünk semmit.

Ha a NAV felé bármilyen közteher tartozásunk van és az a negyedév végén meghaladja a **100 000 forintot**, akkor nem választhatjuk a KATA szerinti adózási formát, illetve ha korábban KATA szerint adóztunk, akkor „kiesünk” a katából és 2 évig nem is választhatjuk azt újra.

Nagyon fontos tisztában lennünk azzal, hogy a bármilyen közteher tartozás alatt valóban azt kell érteni, hogy bármilyen. Mivel a KATA adóalany vállalkozó esetében a NAV nemcsak a vállalkozással összefüggő tartozásokat veszi figyelembe, hanem a magán-személy tartozásait is, pl. úgy is „összejöhethet” a 100 000 forintot meghaladó tartozás, hogy egy ingatlanvásárlás utáni illetéket nem fizette meg **magánszemélyként** a katas vállalkozó, vagy más okból van korábbról felhalmozódott és kifizetetlen késedelmi pótléka.

Azonban nem kell azonnal kétségbe esni, ha megtörténik a baj! Mint ahogyan számtalan esetben a hozzánk fordulóknak segítséget tudunk nyújtani, itt is elmondjuk, milyen megoldási lehetőséggel tudnak számolni azok, akiket a szankciók fenyegetnek.

Ugyanis amennyiben sikerül részletfizetési megállapodást kötni az adóhatósággal (és azt rendszeresen, az ütemezésnek megfelelően fizetjük is) akkor már az ilyen adótarozás nem akadály, hogy KATA szerint adózó egyéni vállalkozók legyünk.

Az online pénztárgépről - állandó téma

A „hagyományos” pénztárgépek cseréjének végső határideje 2014. augusztus 31-e volt, azonban ez nem jelenti azt, hogy ne lenne folyamatosan „napirenden” a pénztárgépekkel kapcsolatos kérdések halmaza.

A „dömping” természetesen 2013. év végén volt, azonban azóta is folyamatosan vizsgált téma, hogy kinek, milyen tevékenységi kör esetén, hány darab, milyen típusú stb. pénztárgépre van szüksége, illetve mi a teendő a nyugtaadással, számlaadással kapcsolatosan, illetve a pénztárgéphez kapcsolódó egyéb kötelezettségekre kiterjedően.

Tekintettel arra, hogy a téma rendkívül összetett, a NAV egy igen terjedelmes (37 oldalból álló) tájékoztatást jelentetett meg „Ki kötelezett pénztárgéppel, taxaméterrel teljesíteni a nyugtaadási kötelezettséget” címmel, amiből megtudhatjuk, hogy kinek kötelező pénztárgépet használnia.

Ezen tájékoztató alapján megpróbáljuk összefoglalni a legfontosabb tudnivalókat, azonban az említett terjedelemből való tekintettel célszerűnek tartjuk a teljes tájékoztató áttanulmányozását, amely a NAV honlapján található meg.



Pénztárgép

Nézzük tehát, milyen üzletek kötelesek pénztárgépet működtetni?

- a gyógyszerárak,
- az egyes 2009. október 15. napján hatályos TEÁOR '08 47.1-47.7 és 47.91 szerinti kiskereskedelmi, az 56.1 és 56.3 szerinti vendéglátási tevékenységet (kivéve a mozgó szolgáltatásnyújtást), valamint
- az 55.1-55.3 szerinti szálláshely-szolgáltatási, a 77.1-77.2 és 77.33 szerinti kölcsönzési és a 95.1-95.2 szerinti javítási tevékenységet folytató valamennyi adóalany, üzlet, mozgóbolt, kivéve:
 - ✓ a betétdíjas göngyöleget visszaváltó üzlet,
 - ✓ a csomagküldő kereskedelem, kivéve annak nyílt árusítást végző üzlete, bemutatóterme,
 - ✓ az ipari - kivéve élelmiszeripari - tevékenységet folytató egyéni vállalkozó, ha termelő és értékesítő tevékenységét ugyanabban a helyiségben folytatja,
 - ✓ a termelői borkimérés,
 - ✓ az utazási iroda, utazási ügynökség, turisztikai szolgáltató iroda utazási szolgáltatásai tekintetében,
- c) az egyes 2009. október 15. napján hatályos TEÁOR '08 46.2-46.7 szerinti nagykereskedelmi tevékenységet folytató adóalanyok, üzletek a kiskereskedelmi értékesítésük tekintetében.

Ft Taxaméter

Az Áfa tv. 166. § (2) bekezdésében foglalt feltétel teljesülésének hiányában nyugtaadási kötelezettségüknek kizárólag taxaméterrel tehetnek eleget a taxiszoolgáltatást nyújtó adóalanyok.

Ft Fontos tudnivalók

- ✓ Ha valaki számlát kér az üzletben, ahol pénztárgép üzemel, mi a teendő? Be kell-e ütni a pénztárgépbe ezt a forgalmat is, avagy pont, hogy tilos?

A NAV ezzel kapcsolatosan 2014. április elején kiadott egy közleményt, hogy az ilyen bevételt nem szabad beütni a pénztárgépbe. Majd azt néhány hét elteltével visszavonta. Tehát mindenkinél maradhat a korábbi jól bevált gyakorlat.

Ha szeretnénk beütni, akkor tegyük azt, és csak mellékletét képezi a könyvelés során a napi pénztárzárásnak a kiadott számlák másolati példánya.

Ha nem szeretnénk beütni, ne üssük be, akkor viszont a kiállított számlákat árbevételként a könyvelésben rögzíteni szükséges.

A lényeg, hogy legyünk következetesek, és olyat ne csináljunk, hogy hol az egyik, hol a másik módszert alkalmazzuk!

- ✓ Sokan „háborogtak”, merthogy minek nekik online pénztárgép, amikor csak napi egy-két nyugtát adnak ki, mert olyan a profiljuk, hogy mindenki amúgy is számlát kér. Jobban szeretnének inkább mindenkinek számlát adni, és így megspórolni az online pénztárgép költséget.

Ezt a lehetőséget sokáig elutasította az adóhatóság, aztán végül mégis született egy megoldás. Megteheti a pénztárgép használatára kötelezett adózó, hogy nyugta helyett mindenkinek számlát állít ki, de ebben az esetben minden héten jelentési kötelezettsége van a NAV felé a kiállított számlákról.

3. Vállalkozások jogi kérdései

A vállalkozásokat érintő alapvető jogi kérdések egyértelműen az új **Polgári Törvénykönyv** 2014. március 15-i hatálybalépésével kapcsolatos módosulásokhoz vezetnek vissza. A Ptk. legalapvetőbb változásai között kell megemlítenünk, hogy a korábban önálló törvényben szabályozott gazdasági társaságok joga már a Ptk. részét képezi.

Bár a korábbi szabályozás alapelvei és fő irányai nem változtak, a vállalkozásokat – érthető módon – leginkább azok a kérdések foglalkoztatták, miszerint

- hogyan alakul az ügyvezető státusza és felelőssége?
- miképpen változnak a kft. törzstőkéjére, társasági szerződésének módosítására vonatkozó szabályok?
- miben változtak a szerződésekre vonatkozó szabályok?

§ Ügyvezetés, ügyvezetői felelősség

A gazdasági társaságokat érintően nagyon sok kérdés merült fel a betéti társaságok beltag-kültag-ügyvezető viszonyának rendezését illetően. A korábbi szabályok szerint nem volt akadálya annak, hogy a betéti társaság kültagja ügyvezető (vezető tisztségviselő) lehessen, mivel azonban a Ptk. rendelkezése értelmében **bt. ügyvezetője kizárólag a beltag lehet**, emiatt elkerülhetetlenné vált rendelkezni kell arról, hogy a beltag a vezető tisztségviselő.

Az ügyvezetői felelősség szigorúbb szabályozása a Ptk. kihirdetésekor bizonyos szintű „pánikot” okozott a gazdasági társaságok egy részénél, nevezetesen szinte nem volt olyan része az országnak, ahol ne tették volna fel a kétségbeesett kérdést: „ezentúl az ügyvezető a teljes magánvagyonával felel a kft. tartozásaiért?”

Természetesen ez nem így van, és ha jobban megnézzük a korábbi szabályok is tartalmazták azt a felelősséget, ami a „pánikhangulatot” okozta. Amiről szó van, az nem más, mint az ügyvezető fokozott figyelmének erősítése **a hitelezők érdekeinek** előtérbe helyezését illetően.

Nevezetesen, ha a gazdasági társaság felszámolási eljárást követően jogutód nélkül megszűnik és a társaság vagyona nem volt elegendő a hitelezőkkel szembeni tartozások kifizetésére (ide tartoznak nemcsak a hitelintézetek, hanem pl. a ki nem fizetett beszállítók is), akkor a vezető tisztségviselő korlátlanul, akár a **teljes magánvagyonával** felel a tartozásokért, ám **kizárólag** abban az esetben, ha a fizetéseképtelenséggel fenyegető helyzet beállta előtt nem vette figyelembe a hitelezők érdekeit (azaz már az esetleges csődhelyzet

bekövetkezte előtt is tekintettel kellett lennie a hitelezők érdekeire, gondoskodnia kellett arról, hogy a lehető legtöbb hitelező felé rendezni tudja a cég tartozását).

Természetesen ez nem olyan egyszerű, mint amennyire annak látszik, ezért amennyiben fizetési nehézségek jelentkeznek a cégnél, esetleg a fizetéképtelenség fenyeget, mindenképpen forduljunk egyrészt **finanszírozási szakemberhez**, másrészt **jogi képviselőhöz**.

Sokszor előforduló kérdés volt, ezért említést kell tennünk arról, hogy a Ptk. szigorúbb követelményeket támasztott a magánszemélyek gazdasági társaságokban való szerepvállalását illetően.

A korábbi szabályokkal ellentétben a Ptk. valamennyi gazdasági társaságra kiterjedően kimondja, hogy egy magánszemély egyidejűleg kizárólag egy gazdasági társaságban lehet korlátlanul felelős tag, továbbá kiskorú személy gazdasági társaság korlátlanul felelős tagja nem lehet. Azoknál a gazdasági társaságoknál, amelyeknél a Ptk. hatályba lépéséig így volt azoknak gondoskodniuk kellett, illetve kell arról, hogy a működésük megfelelően a Ptk. szabályainak. Ennek határideje:

- kkt. és bt. esetében 2015. március 15.
- kft. és rt. esetében 2016. március 15.

Kft. törzstőkéjének felemelése, társasági szerződésének módosítása

A kft. törzstőkéjének minimuma a Ptk. hatályba lépésével emelkedett **3 000 000 forintra**, azaz új társaságot alapítani csak legkevesebb ekkora mértékű törzstőkével lehet.

A szabályváltozásnak ez a része nem is okozott különösebb „bonyodalmat” a gazdasági társaságok életében, hiszen az újonnan alapított gazdasági társaságok leendő tulajdonosai tudomásul vették, hogy a megváltozott szabályok szerint ez a feltétele a cégbejegyzésnek.

Igen ám, azonban itt voltak azok a már működő társaságok, amelyek nagy részét messze nem 3 000 000 forint törzstőkével hozták létre, azonban a Ptk. szabályai egyértelműek, ami azt is jelenti, hogy az ez alatti törzstőkével már bejegyzett kft-k törzstőkéjét fel kell emelni.

Ebben a kérdésben azonban haladékot kaptak a tulajdonosok, így a kezdeti kapkodás és kétségbeesés megszűnt, hiszen a Ptk. hatályba lépésekor bejegyzett gazdasági társaságoknál a törzstőke felemelésére vonatkozóan a jogszabály 2 éves haladékot adott. Sokan azonban félreértették ezt a könnyítést, amire nem egyszer kénytelenek vol-

tunk felhívni a figyelmet, nevezetesen, hogy amennyiben egy már 2014. március 15-e előtt bejegyzett cég létesítő okiratát a Ptk. hatálybalépését követően **2016. március 15-e** előtt módosítani kell, a módosítással egyidejűleg a törzstőke emelést is végre kell hajtani.

Szerződések

A Ptk. hatálybalépésével megszületett új szabályok mellett nem egy esetben szembesültünk azzal, hogy a korábbi szabályozás alig változott ugyan, azonban ezek ellenére mégis másként kell a szerződéseinkre tekintenünk. Igaz ugyan, hogy a 2014. március 15-e előtt kötött szerződésekre az addig hatályos Ptk. szabályai vonatkoznak, azonban nem elég a „rég, jól bevált” szerződés-mintákat tovább használnunk, hanem bizony át kell gondolnunk, hogy miben is változtassunk rajtuk.

A következő néhány pontban a leginkább előforduló kérdésekre ráirányítva a figyelmet kívánunk eligazodást nyújtani a változások terén a vállalkozási szerződéseket illetően.

Többletmunka

A vállalkozó köteles elvégezni a vállalkozási szerződés tartalmát képező, de a vállalkozói díj meghatározásánál figyelembe nem vett munkát és az olyan munkát is, amely nélkül a szerződés tárgyának rendeltetésszerű használatra alkalmas megvalósítása nem történhet meg, ezzel szemben a megrendelő köteles megtéríteni a vállalkozónak a többletmunkával kapcsolatban felmerült olyan költségét, amely a szerződés megkötésének időpontjában nem volt előre látható.

Átadás-átvételi eljárás

Főszabály szerint 30 nap (az ettől tisztességtelenül eltérő és egyoldalúan meghatározott feltétel megtámadható vállalkozások, valamint vállalkozás és hatóság között). Ha a szerződés teljesítéséhez a vállalkozó a dolog tulajdonjogának átruházására köteles, a dolog a szerződés tárgyának átadásával és az ellenérték megfizetésével kerül a megrendelő tulajdonába (ez a szabály ingatlanra nem alkalmazható!)

További néhány szabály

1. Építési és szerelési szerződés helyett kivitelezési szerződést kell kötni.
2. Fuvarozási szerződésre is a vállalkozási szerződés szabályait kell alkalmazni.
3. A mezőgazdasági termékértékesítési szerződés megszűnik, helyette:
 - a) mezőgazdasági vállalkozási szerződés
 - b) saját termelésű mezőgazdasági áru szolgáltatására kötött adásvételi szerződés
 - c) a vevő közreműködésével előállított mezőgazdasági áru szolgáltatására kötött adásvételi szerződés jön létre.



4. Pályázat és hitel

**Induló vállalkozások**

El kell mondanunk, hogy nemcsak a már működő vállalkozások fordultak hozzánk, hanem az egyéni vállalkozók, kisebb-nagyobb cégek mellett azok is segítséget kértek tőlünk, akik ezt követően szerettek volna saját vállalkozásba kezdeni.

Találkoztunk jól átgondolt, megalapozott tervekre alapozott elképzelésekkel, azonban voltak olyanok is, akik bizony nem mérték fel, mit is jelent ma Magyarországon vállalkozásba kezdeni, különösen akkor, amikor az induláshoz pályázati úton szeretnének tőkéhez jutni. Ezek a támogatási lehetőségek megfelelő segítséget tudnak nyújtani, viszont azt is tudomásul kell venni, hogy aki kizárólag erre számít és nem rendelkezik saját tőkével, nem, vagy csak nagyon nehezen tud huzamosabb időn át működő, életképes vállalkozásba fogni.

Vállalkozás indítására támogatási lehetőségként igénybe vehető formák:

-  a 18-35 év közötti fiatalok vállalkozóvá válási támogatásaként nyújtott tőkejuttatás
-  az álláskereső vállalkozóvá válási támogatásaként nyújtott tőkejuttatás és/vagy a minimálbér összegével megegyező mértékű 6 hónapra szóló támogatás

Bármelyik támogatási lehetőséget is vizsgáljuk, a legfontosabb, amit elmondhatunk, hogy a legtöbb pályázat esetében pozitív döntés született, a vállalkozások megkezdheték a működésüket. Ezekben a kérdésekben nincs miről beszélni, nézzük inkább azokat a lényeges elemeket, amelyek végül ahhoz vezettek, hogy a kért támogatást nem kaphatta meg a pályázó.

Alapvető probléma volt, hogy amíg az elképzelés jónak tűnt egy családi vagy baráti beszélgetés közepette, amikor a megvalósítás papíron történő kidolgozására került a sor, akkor sorra jöttek a **megválaszolhatatlannak tűnő kérdések**. Hány versenytárs van a közelben, biztosan lesz-e annyi vevő, megrendelő, amennyire számítok, jól kalkuláltam-e a költségeket, hány alkalmazottra van szükségem? A kérdések sorozatát folytathatnánk, hiszen ahány vállalkozás, annyi féle kérdésre kell választ kapnunk.

A leglényegesebb körülménnyel az esetek többségében nem számoltak a vállalkozás indítását tervezők, mégpedig azzal, hogy amennyiben szerencsés esetben a több milliós forintos támogatást megkapják, az azt jelenti, hogy **szigorúan szabályozott** keretek és eljárási rend mentén el kell számolniuk a kapott összeg felhasználásával. Ha bármilyen olyan probléma merül fel egy ellenőrzés során, amelyet utólag nem lehetséges korrigál-

ni, akkor bizony a kapott támogatást, vagy annak egy részét vissza kell fizetni. Emellett azzal is számolniuk kell, hogy amennyiben valamilyen okból sajnálatos módon 3 éven keresztül nem tudják működtetni a vállalkozást, és megszüntetik a tevékenységet, akkor a 3 évből visszamaradó idő tekintetében arányosan számított támogatást szintén vissza kell fizetni.

Külön gondot okozott a középtávú, azaz a **3 évre szóló üzleti terv** elkészítése, amely a pályázat elengedhetetlen részét képezte. Az elképzelések szöveges formában való rögzítése általában nem okozott gondot, azonban ahhoz „rendelni” a pontos számításokat, bevételi, kiadási adatokat, adózást és egyéb járulékokat stb., na az már bizony megmutatta, mennyire lesz életképes a vállalkozás. Nem egy esetben bizony ezeken buktak el a pályázók, hiszen nem voltak ritkák az olyan „számítások” amelyek messze távol álltak a valóságtól az életszerűségtől, amelyek egy kis odafigyeléssel és korrekcióval elfogadhatóvá és támogathatóvá tették volna a pályázatot.

Adótarozás és a KATA

A vállalkozásokat érdeklő alapvető kérdések másik sarokköve az adózással összefüggő problémák mellett, a finanszírozási lehetőségek megismerése és azok minél teljesebb mértékű kiaknázása. A legtöbbben tudják - ahhoz, hogy minden jól működjön - csak részben elegendő nyereségesnek lenni, a profitot folyamatosan fenn kell tartani, ehhez pedig fejlesztésre van szükség. Nem szabad megrekedni egy bizonyos szinten. A **fejlesztésre** kétféle mód kínálkozik: saját forrás vagy külső pénzügyi megoldás. Ez utóbbinak további két lehetséges formája a hitel, valamint a pályázati támogatás.

Az európai uniós pályázati források jelentősen hozzájárultak a gazdaság fejlődéséhez, többek között a kis- és középvállalkozások, azaz a KKV szektor lehetőségeinek kibővítéséhez. Bár a pályázati feltételek szigorúak és sokszor indokolatlanul bonyolultnak tűnhettek, azok a vállalkozások, amelyek megfelelően teljesíteni tudták az elvárásokat, a részben vagy egészben vissza nem térítendő pénzügyi támogatások révén előre tudtak lépni, vagy a minőség vagy a mennyiség terén, illetve profilbővítés révén.

Sajnos voltak olyanok, akiknek nem volt lehetőségük semmilyen pályázati forrás felhasználására, és ezek a vállalkozások legtöbbször a saját maguk hibájából, tulajdonképpen önmagukat zárták ki a pályázatokból. Hogyan is történhetett mindez? Nos, ehhez el kell kanyarodnunk egy kicsit a pillanatnyi érdekekhez!

Ugyanis sajnos nagyon sokszor kénytelenek a könyvelők azzal szembesülni, hogy a vállalkozónak csak az számít, hogy minél többet tudjon „kivenni” a cégből. A legtöbbször az a „jó könyvelő”, aki úgy tud „bűvészkedni” a számokkal, hogy az év végén ne, vagy csak nagyon minimális adót kelljen fizetni. Ha a cég „veszteséges”, az pedig a legtokéletebb

állapot, hiszen nem kell adót fizetni... mindaddig, amíg szóba nem kerül a vállalkozás fejlesztése, korszerűsítése stb. miatt egy pályázat benyújtásának esélye vagy egy kedvező kamatozású hitel felvétele. Ilyenkor szembesül ugyanis a cég azzal, hogy „nullszaldós” vagy veszteséges mérlegeredménnyel bizony semmilyen támogatásra nem lehet pályázni, a bankok pedig ugyancsak elzárkóznak az ilyen „eredményt produkáló” vállalkozások finanszírozásától.

Így az elképzelt fejlesztésről le kell mondani, a cégvezető saját „előre nem látása” következményeként ráadásul évekre kizárja a cégét (az egyéni vállalkozó saját magát) az ilyen pénzügyi forrásokból, hiszen általában **2-3 lezárt üzleti év pozitív eredményét** veszik alapul a pályázati támogatás vagy hitel megítélésénél.

A legtöbbször eredményes és kellően előkészített pályázatok révén, a következő oldalakon be tudjuk mutatni, hogy az elmúlt időszakban gazdaságélénkítésre, vállalkozásfejlesztésre országosan, illetve régióként és megyéenként, hány vállalkozás részesülhetett európai uniós vagy hazai forrásból nyújtott támogatásban.



Előretekintve fontos információ, hogy 2014. július 1-én hatályba lépett a **2014-2020-as** programozási időszakra vonatkozó **regionális támogatási térkép**, mely meghatározza az egyes régiókra vonatkozó támogatások maximális mértékét. A pályázatokon elnyerhető támogatás mértéke attól függ, hogy adott vállalkozás mely régióban kívánja megvalósítani a beruházását.

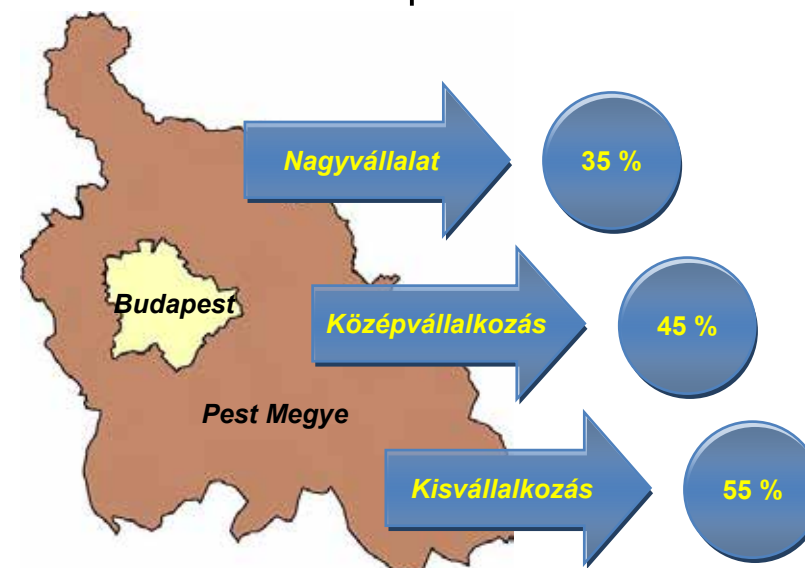
A regionális támogatási térkép szabályozza az adott területen adható maximális támogatási intenzitást, melyet az egyes régiók fejlettségi szintje alapján rendeltek el.

Az előző (2007-2013-as) programozási időszakban elérhető intenzitásokhoz képest az észak-magyarországi, az észak-alföldi, a dél-alföldi és a dél-dunántúli régióban változatlan maradt, a közép-dunántúli és a nyugat-dunántúli régióban pedig 5 százalékkal csökkent az adható támogatás mértéke. A közép-magyarországi régiót tekintve Pest megyének csak egy része támogatható, nagyvállalatok budapesti beruházásaihoz támogatás nem adható, Pest megyében pedig 82 településen 5 százalékkal emelkedett az intenzitás mértéke.

A regionális támogatási térkép nagyvállalkozásokból indul ki, középvállalkozásoknak további plusz 10%, kisvállalkozásoknak további plusz 20% adható, ha nem szállítási ágazatban tevékenykednek.

A támogatások régiós intenzitási arányát a következő oldalakon mutatjuk be.

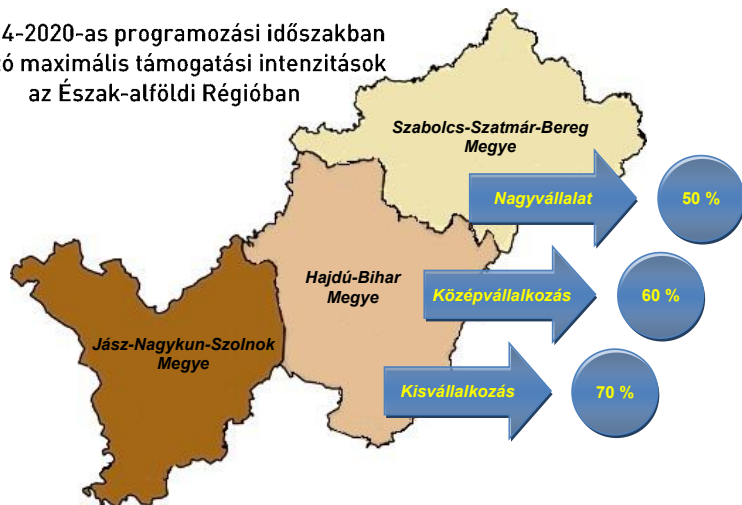
A 2014-2020-as programozási időszakban adható maximális támogatási intenzitások a Közép-magyarországi Régió 82 településén



A fentiek szerint támogatható települések: Abony, Alsónémedi, Áporka, Aszód, Bag, Bernecebaráti, Cegléd, Csemő, Dabas, Domony, Dömsöd, Dunaharaszti, Ecsér, Érd, Farnos, Felsőpakony, Galgagyörk, Galgahévíz, Galgamácsa, Gödöllő, Gyal, Gyömrő, Halásztelek, Hévízgyörk, Iklad, Ipolydamásd, Ipolytölgyes, Jászkarajenő, Kartal, Kemence, Kiskunlacháza, Kisnémedi, Kocsér, Kóspallag, Kőrösetetlen, Letkés, Lórév, Maglód, Makád, Márianosztra, Mikebuda, Monor, Nagybörzsöny, Nagykáta, Nagykőrös, Nagytarcsa, Nyársapát, Ócsa, Örkény, Pécel, Perőcsény, Péteri, Püspökhatvan, Püspökszilágy, Ráckeve, Szentmártonkáta, Szigetbecse, Szigetszentmiklós, Szob, Szokolya, Táborfalva, Tápióbicske, Tápiógyörgye, Tápióság, Tápiószele, Tápiószentmárton, Tápiószőlős, Tatarszentgyörgy, Tésa, Törtel, Tura, Újhartyán, Újszilvás, Üllő, Vác, Váckisújfalu, Valkó, Vámosmikola, Vecsés, Verőce, Verseg, Zebegény.

Piliscsaba, Pilisjászfalu, Pilisvörösvár és Solymár településeken a támogatási arányok:
 Nagyvállalat 20 % Középvállalkozás 30 % Kisvállalkozás 40 %

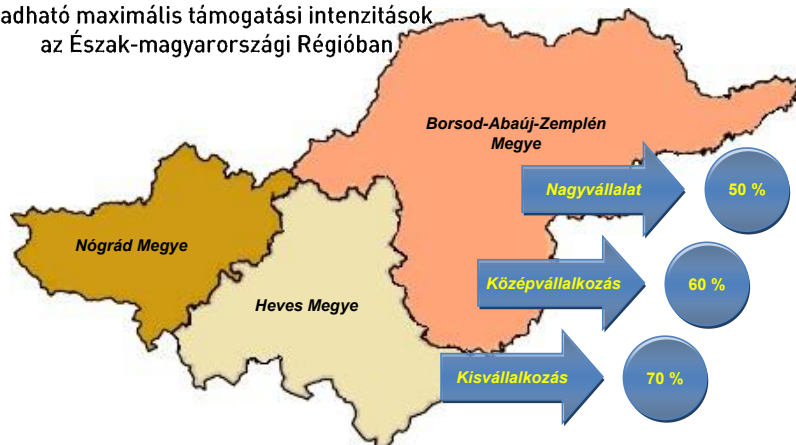
A 2014-2020-as programozási időszakban adható maximális támogatási intenzitások az Észak-alföldi Régióban



A 2014-2020-as programozási időszakban adható maximális támogatási intenzitások a Dél-alföldi Régióban



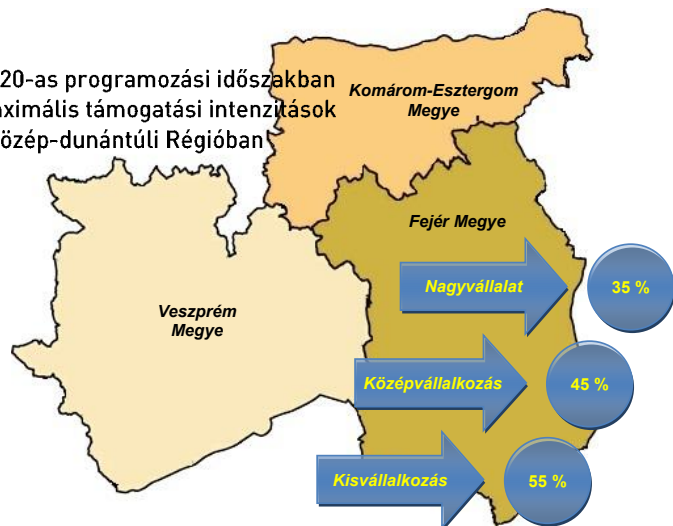
A 2014-2020-as programozási időszakban adható maximális támogatási intenzitások az Észak-magyarországi Régióban



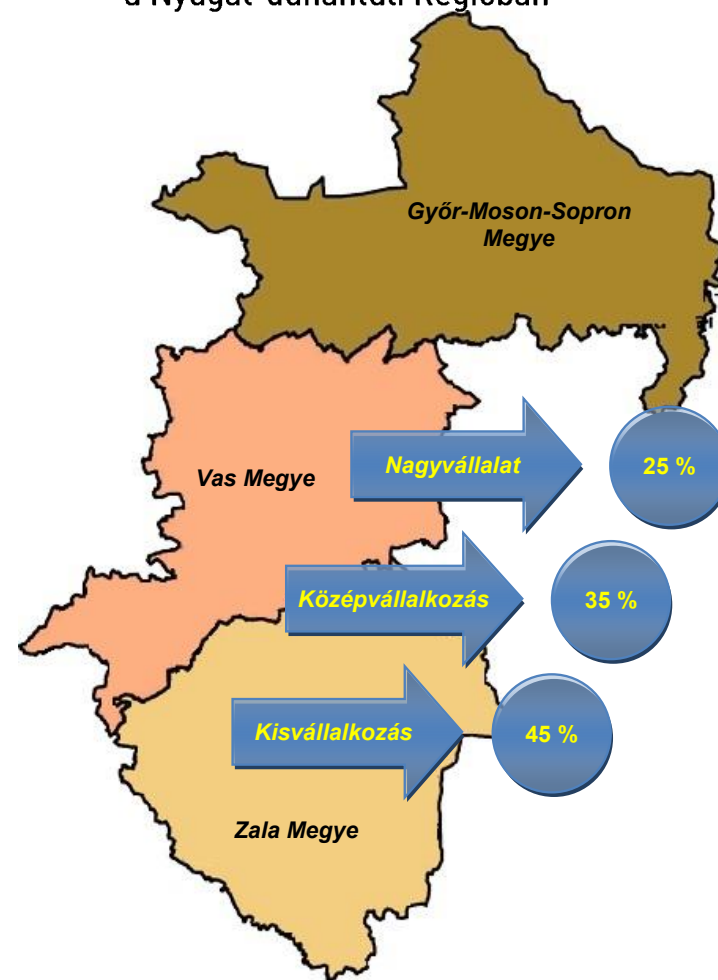
A 2014-2020-as programozási időszakban adható maximális támogatási intenzitások a Dél-dunántúli Régióban



A 2014-2020-as programozási időszakban adható maximális támogatási intenzitások a Közép-dunántúli Régióban



A 2014-2020-as programozási időszakban adható maximális támogatási intenzitások a Nyugat-dunántúli Régióban





Pénz, pénz, pénz... - Hitel és kockázatok

Mint mindig és mindenhol a pénz körül forog minden. Ahogyan már a kiváló olasz hadvezér Montecuccoli oly' sok évvel ezelőtt kijelentette, a háborúhoz három dolog kell: pénz, pénz és pénz. Nos ez nincs másképpen a vállalkozások világában sem. Éppen ezért nem mindegy, hogy az a bizonyos pénz (amiből az esetek többségében mindig többre van szükség a rendelkezésre állónál), milyen nagyságrendben és mire fordítható.

Persze az esetek jelentős hányadában az egyéni vállalkozónak, mikrovállalkozásnak nincs is más lehetősége, minthogy a bevételből önmagát, illetve a családját, „finanszírozza”, hiszen ez az egyike, rosszabb esetben a család egyetlen bevételi forrása.

Amennyiben nem tudunk, vagy nem kívánunk pályázati támogatást igényelni, szóba jöhet a különböző kedvezményes hitelek felhasználása, illetve más rendelkezésünkre álló finanszírozási lehetőségek számba vétele. Általában a vállalkozások nagy részének sikerült valamelyik pénzügyi segítséget kihasználniuk, azonban mint minden hitelfelvételnek, ezeknek is vannak buktatói.

Az elmúlt időszak tapasztalatai azt mutatják, hogy az átmeneti likviditási problémák áthidalásában megoldást nyújtó, a hazai pénzügyi intézeteknél különböző feltételekkel és konstrukciókkal igényelhető **folyószámlahitelről** érdemes néhány szót szólnunk annak érdekében, hogy az esetleges komoly pénzügyi kríziseket el tudjuk kerülni. A – sajnos – valós történéseken alapuló példánkban a **hitelmegújítás** körüli «odafigyelni valókat» vesszük sorra és mutatjuk.

Nem véletlenül az egyik legnépszerűbb finanszírozási forma a folyószámlahitel, hiszen igénylése a megszokott banki elbíráláshoz képest gyors, valamint relatív alacsony kockázattal jár. Ezen felül várhatóan a hitel lejártakor a hitelszerződés gyorsan és egyszerűen megújítható. Vannak olyan momentumok, melyekre kifejezetten érdemes odafigyelni a megújítás közeledtével és elérkezéssel, amelyekkel sok későbbi bosszúságot és nehézséget kerülhetünk el.

A bankunk számára minden egyes hitelmegújításnál fontos, hogy legalább olyan „adottságokkal” rendelkezzen a vállalkozásunk, mint a hitelszerződésünk első megkötésekor. Legalábbis a bonyolult belső elbíráló rendszer szerinti kockázati besorolásunk ne változzon. Ez ugye azért fontos a finanszírozó banknak, hogy a kockázata ne növekedjen a hitelkihelyezései esetében a megújítás után sem.

A folyószámlahitel-szerződések esetében a szerződésben foglaltak szerint – amennyiben nem gondoskodunk hitelünk újabb időszakra való meghosszabbításáról – , a hitelkeretből felvett összeget vissza kell fizetnünk a lejárat napján. Amennyiben ez nem történik meg, úgy a számlánk zárolásra kerül a következő napon. Ugye nem kell részletezni ez milyen kellemetlen helyzetbe hozhatja vállalkozásunkat?

Nézzük a konkrét példát!

Buta Úr vállalkozik, „megy az üzlet”, folyószámla-hitelkeretét bátran használja, tudván, hogy csak átmeneti időszakból adódik a negatív egyenlege... Jön egy levél a banktól, nem tűnik fontosnak, így félre teszi, csak az üzletre koncentrálna...

Bő egy hónap múlva Buta Úr valamilyen nem tud utalni a vállalkozói számlájáról, szeretné tudni, vajon mi történhetett? Ki kellene fizetni a beszállítóit, de nem tud utalni a „net-bankon” keresztül. Nem érti, hiszen a folyószámlájához tartozó 5 milliós hitelkeretéből csak 2 milliót használt fel, további 3 milliót további keretnek rendelkezésre kellene állnia. Kapkodás, telefonálás... És jön a hidegzuhany... Persze, a levél!!! Buta urat a bankja 45 nappal ezelőtt figyelmeztette levélben, hogy hitelkeretére vonatkozó szerződése hamarosan lejár, amennyiben továbbra is szeretné igénybe venni, meg kellene azt újítani. A levél azóta is ott fekszik bontatlanul az asztalon...

Buta Úr számláját a szerződésben foglaltak szerint zárolták a folyószámlahitelének lejártát követő napon és nem vezethet sem készpénzfelvételt, sem utalást, amíg ki nem egyenlíti a hiányzó keretösszeget, azaz a 2 millió forintot. Ennyit azonban Buta Úr hírtelevíziójában nem tud előkeríteni.

Megcsörren a telefon, Buta Úr leghűségesebb beszállítói fejezik ki elégedetlenségüket a késlekedő kifizetések miatt. Magyarázkodás, bizalomvesztés, fizetési késedelmek, adósság-felhalmozódás, csődeljárás.... Buta Úr üzlete elveszett.

Buta Úr története nyilván a végletekbe menően túlozva írja le egy körültekintő és időszerrű hitelmegújítás elmaradásának következményeit. Szó sincs arról, hogy a vállalkozások „magukra maradnának”, a valóságban a pénzügyi intézetek munkatársai a kritikus időpontot megelőzően kellő időben felhívják a vállalkozó figyelmét a közelgő határidőkre. Ezen túlmenően nemcsak, hogy jelzik a határidő közeledtét, hanem természetesen minden olyan segítséget megadnak, amelyekkel elkerülhetővé válnak az ilyen súlyos következményekkel járó események bekövetkezése. Azonban felmerül a kérdés: érdemes addig várni? Hiszen bármilyen váratlan bekövetkezhet és akkor...

Ennek az esetnek a fontos tanulsága:

A hitelmegújításról előre gondoskodni kell, hiszen a bank a hitelmegújításnál ismét ugyanúgy megvizsgálja az adott céget, mint tette azt az első hitelnújításakor. Ehhez időre van szükség. Célszerű a szükséges dokumentumokat jól előre előkészíteni és bankunkat legkésőbb 20-25 nappal a szerződés lejárat előtt felkeresni.

Akkor tehát Okos Úr példáján keresztül nézzük, hogyan kell jól „intézni” egy hitelmegújítást, mivel ahogyan azt Buta Úr példáján láthattuk, **a hitelmegújítás nem(!) automatikusan működik**. Oda kell figyelni a hitelszerződés körüli teendőkre, mert ennek hiányában nagy bajba is kerülhet vállalkozásunk!

Okos Úr a könyvelőjével folyamatosan értekezik a pénzügyeivel kapcsolatban, így a vállalkozásának vezetése közben már eleve lehetetlen, hogy elkerülje figyelmét, hogy a folyószámlahitel-szerződése hamarosan megújításra szorul.

Okos Úr már tudja, hogy a hitel meghosszabbításánál is számos kritériumnak kell megfelelnie. Melyek ezek?

- A hitel első igényléséhez hasonlóan a bankok most is alaposan megvizsgálják a céget.
- Áttekintik, mi történt a céggel az eredeti hitel felvétele óta eltelt 12 hónapban, miként változtak a gazdálkodási adatok, volt-e esetleg köztartozás.
- Azt is figyelembe veszik, hogy a hitelszerződés megkötésekor vállalt számlaforgalmat tudta-e teljesíteni cég.

Okos Úr mindennek utánajárt, és tudja melyek a hitelmegújítás buktatói:

- Kamatfizetési gondok, elmaradások: hitelmegújításnál negatívan hathat az elbírálás során, ha nincs annyi összeg a számlán, amely fedezné a kamat összegének havonta esedékes leemelését.
- A szerződésben vállalt számlaforgalom hiánya: a szerződés eredeti megkötésekor az addigi pénzügyi mutatók alapján vállaltunk egy várható számlaforgalmat; amennyiben ezt a forgalmat bizonyos ideig (4-6 hónap) nem tudjuk teljesíteni, úgy a bank büntetőkamatot is felszámolhat a hitelszerződés szerint.
- A banknak nem megfelelőek a gazdálkodási mutatószámok: például ha a saját tőke negatív lett az év végére, akár az is előfordulhat, hogy a bank az előző évi 6 millió forintos hitelkeret után csak 2 millió forint hitelkeretet biztosít, miután kockázatosnak tartja a vállalkozás gazdálkodási adatait.
- Ne legyen banki tartozásunk (sehol)! A banki tartozások szintén a hitelmegújítás elutasítását jelenthetik; ide sorolható az is, ha a cég tulajdonosa magánszemélyként lett hátralekös például a lakáshitelénél; sehol nem ajánlott tartozni, mert a bankok közti KHR adatbázisból pillanatok alatt fény derül az ilyen esetekre.

Okos Úr példáján tehát megismerhettük a hitelmegújítás során elkerülendő buktatókat. Érdemes azonban még egy-két (pontosabban 5) dologra felhívni a figyelmet, hogy lássuk, melyik az a 4+1 ÉRV, amiből kiderülhet, MIÉRT NE HAGYJUK A VÉGÉRE!

Okos Úr mindennel tisztában van már, így idejében, bő 1 hónappal a hitelszerződésének lejártá előtt beadja dokumentumait a bankjához. Az elbírálás még várta magára, DE! Miért várhatja a hitelbírálatot nyugodtan Okos Úr? Azért, mert tudja, hogy

- amennyiben van még pótolandó dokumentum, úgy azt be tudja szerezni és továbbra sem csúszik ki a határidőből;
- amennyiben a folyószámlahitel engedélyezett keretösszege csökkenni fog a bank megítélése szerint, úgy van ideje pótlólagos finanszírozást keresni, vagy akár át-

- strukturálni a készpénz áramlást a cégében;
- szükség esetén megkeresheti a legmegbízhatóbb partnereit (beszállítókat vagy akár ügyfeleket is), hogy fizetési haladékok/előleget kérjünk tőlük;
- szükség esetén még van időnk akár egy faktoring szerződés megkötéséhez is, ami segítheti a szűkös pénzügyi helyzetünkön;
- +1 EMELKEDHET A HITELKERET? IGEN!

Amennyiben időben kiderül, hogy bankunk a benyújtott megújítási igényhez mellékelt dokumentumok alapján magasabb hitelkeretet is tudna biztosítani számunkra az új szerződéses időszakban, úgy már meg is kezdhettük azonnal a tervezést és számolgatást, hogy miként fogjuk tudni leghatékonyabban felhasználni a kibővült hitelkeretet (pl.: versenyelőny a konkurenciával szemben hosszabb fizetési határidők felajánlásával, méretgazdaságos alapanyag rendelések, stb.).

5. Munkajogi kérdések

A hozzánk forduló vállalkozók, mint munkáltatók által felvetett problémákból világosan látszik, hogy a sokszor egyértelműnek tűnő, a foglalkoztatással és a munkaviszonnyal összefüggő kérdések bizony nem mindenki számára olyan egyértelműek. Sajnos ezzel nemcsak a hozzánk fordulók esetében kell számolnunk, azonban akik nem kérnek tőlünk segítséget, azoknak nem tudjuk felhívni a figyelmét a legfontosabb szabályokra, illetve a foglalkoztatás során megvalósuló szabálytalanságok esetlegesen súlyos jogkövetkezményeire.

Az elkövetkező oldalakon ezek közül szeretnénk néhány olyan problémára ráirányítani a figyelmet, amellyel mások számára elkerülhetővé válik ezeknek a szabálytalanságoknak a megismétlődése.



A munkavállaló bejelentése, szabályos foglalkoztatása

Amivel leggyakrabban találkozunk a (sajnos általánosan előforduló) be nem jelentett alkalmazott foglalkoztatása, illetve amikor a dolgozó nem annyi munkaidőben dolgozik, mint amennyi a munkaszerződésében rögzítve van.

A vállalkozás vezetője, mint munkáltató sokszor képviselt álláspontja, miszerint a próbaidő intézménye arra szolgál, hogy a munkavállaló ezen idő alatt úgy bizonyítsa be rátermettségét az adott munkakörre, hogy közben nem kell bejelenteni az illető alkalmazását. Úgy vélekednek, hogy a próbaidő (vagy a munkáltatók szerint ezzel szinte egy tekintet alá eső ún. „próbamunka”) tulajdonképpen nem is rendes munkavégzés, hiszen ekkor a dolgozó még nem végez teljes értékű munkát, hiszen be kell tanítani a munkafolyamatra, meg kell ismernie a munkahelyi sajátosságokat stb-stb., tehát nem olyan, mint a „többi” dolgozó.

Arról inkább nem is tennénk említést, hogy eleve be sem kívánta jelenteni a dolgozóját a munkáltató, hiszen mindenkinek „jobb, ha zsebbe megy a fizetés”...

Nos, akik ekként vélekednek a tévedésük miatt, akik pedig annak tudatában teszik ezt, hogy tisztában vannak a szabálytalansággal, azok azért kockáztatnak feleslegesen. Persze amikor ilyesmit felfed a munkaügyi vagy az adóhatósági ellenőrzés, akkor már nemigen tudunk segíteni a hozzánk fordulónak, viszont azok, akik elolvassák e sorokat, hasznos információkat kaphatnak arról, miként kerülhetik el a szabálytalan foglalkoztatásból adódó kellemetlenségeket.

Nézzük, miről is van szó! A munkáltató a próbaidőtől, próbamunkától függetlenül minden munkavállaló foglalkoztatását **legkésőbb a munkakezdés napján** köteles bejelenteni a NAV részére, amelyet az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 16. § (4) bekezdése határoz meg. Ebben egyértelműen szerepel az az előírás is, hogy a beje-

lentést a munkavégzés megkezdése előtt meg kell tenni, amit sajnos sokan nem tudnak. Erre azért kell kiemelt figyelmet fordítani, mert pl. ha egy reggel 7 órától működő műhelyben kezdő szakmunkás megkezdí a munkáját, akkor a bejelentésnek már az előző napon meg kell történnie, nem megfelelő, ha pl. a 8 órakor kezdő irodai dolgozó a saját munkakezdése után küldi meg a NAV részére a bejelentő lapot (akár elektronikusan, akár papír alapú nyomtatványon).

Persze egyáltalán nem biztos, hogy amennyiben megfelelő határidőben megtörtént a munkavállaló bejelentése, akkor a foglalkoztatás már biztosan szabályos is. Valószínűleg nem egy esetben fordult már elő olyan, hogy a munkaszerződéstől eltérően a munkavállaló nem napi 4 vagy 6 órában, hanem bizony 8-10 órában dolgozik (persze „bejelentve” a munkaszerződés szerinti napi 4 vagy 6 órára van). Természetesen tisztában vagyunk azzal, hogy ennek az oka a vállalkozás szűkös anyagi lehetőségeiben keresendő, azonban mindenképpen fel kell hívnunk a figyelmet, hogy egy munkaügyi ellenőrzés szempontjából a szabálytalan foglalkoztatás tény marad és súlyos munkaügyi bírságot vonhat maga után. Éppen ezért, hogy nyugodtan szembe tudjunk nézni egy-egy, az alkalmazottak foglalkoztatásának szabályszerűségére irányuló vizsgálattal, jobban tesszük, ha mind a bejelentésről, mind a munkaszerződésről a valós körülményekhez igazodva gondoskodunk.



Az új Mt.-ből eredő kötelezettségek

Ha az előző pontot a munkaszerződésekre vonatkozó utalással zártuk, akkor ezen gondolat mentén haladjunk tovább. Bár az 1992. évi Munka Törvénykönyvét felváltó 2012. évi I. törvény 2012. július 1-je óta hatályos, a munkajogi szabályok alkalmazása során sokszor még mindig „új” Munka Törvénykönyvről beszélünk, holott a hatályba lépése óta már több mint két év telt el. Ahogyan azonban azt láttuk, jó néhány munkáltató számára még mindig az 1992. évi XXII. törvény „AZ” Mt., ami bizony súlyos következményekkel járt és járhat a későbbiekben mások számára is.

Sokan és sokszor estek már abba a hibába (és sajnos még sokan fognak is), hogy egyszer elkészítettek (megszerezték) egy **munkaszerződés-mintát**, amit minden új emberke felvételekor elővesznek a fiókból, majd átírva a személyi adatokat, a munkakört és a munkabért, változatlanul használják azt éveken keresztül. Ja, hogy esetleg időközben változtak a munkajogi szabályok, hogy új Mt. lépett hatályba? „Olyan nagy változás úgysem lehet”, szokták mondani, így minden maradt a régi.

Ugyanez a helyzet akkor is, ha a **munkaszerződés**, illetve az annak részeként átadandó **tájékoztató** elkészítésekor felületesen kerül meghatározásra a munkakör, a munkaidő, a munkavégzés helye, munkáltatói jogkör gyakorlója stb., és a jogszabály szerinti egyéb kötelező elemek. Elég egy apróságnak tűnő elírás is, mint pl. ha a munkavégzési hely nem pontosan került meghatározásra és egy munkabalesetnél vagy a munkavállaló

ló foglalkoztatásának bejelentésénél máris elkerülhetetlen a munkáltató felelősségének és az ezzel járó súlyos anyagi következményeknek a megállapítása.

Amennyiben azonban ezen okmányok tartalmának pontosságára fokozott figyelmet fordítottunk, mégsem „dőlhettek hátra”, hiszen ezzel csak a jogszabályban meghatározott keretét adtuk meg a foglalkoztatásnak. A munkaszerződés és a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 46. § (1) bekezdése alapján kiadott tájékoztatás mindössze általánosságban, a „munkahely szintjén” fogalmazza meg a dolgozóval szembeni elvárásokat. Azt, hogy ténylegesen mit kell csinálnia, melyek a munkaköre lényegét meghatározó feladatok, ezeket milyen keretek között köteles elvégezni és milyen felelősség terheli egy esetleges mulasztásnál, figyelmetlenségénél, nemtörődömségénél stb., hogyan és milyen módon kaphat utasításokat a munkája során, ki és hogyan helyettesíti, kit és hogyan helyettesít stb., mind-mind egy jól felépített, a munkavállaló személyére vonatkozó, részletes **munkaköri leírásban** kell rögzíteni.

Csak amikor egy már nem hatályos jogszabályi rendelkezésre hivatkozó munkaszerződés miatt a munkáltatónak igen mélyen a „zsebbe kellett nyúlania”, akkor derült ki, hogy bizony nem ártott volna rendszeresen felülvizsgálni annak a bizonyos **munkaszerződés-mintának** a szövegét és átvezetni a jogszabály módosítása miatti változásokat. Hiszen ha nem jó a jogszabályi hivatkozás, ha nem megfelelő a munkavállaló tájékoztatása a munkavégzési feltételekről, a nem megfelelő munkavégzés következményeiről, nincs érvényes munkaköri leírása stb., akkor bizony igencsak nehéz helyzetbe kerülhet egy vállalkozás, mint munkáltató, ha felelősségre akarná vonni, esetleg el szeretné bocsátani a munkavállalóját. Ilyen esetben ugyanis a munkavállaló egyszerűen arra hivatkozhat, hogy nem voltak ismertek számára a megváltozott szabályok miatt követelmények, így nem tudhatta, hogy amit tesz, miért nem jó, vagy amit nem tesz, azzal milyen mulasztást is valósít meg. A végeredmény? Vagy marad a dolgozó ott ahol van, vagy a munkáltató megkockáztat egy „eleve vesztesre ítélt” munkaügyi pert. Bárhogyan is legyen, a munkáltató mindenképpen rosszul jár.

6. Munkavédelem, munkabiztonság

A munkavédelmi, munkabiztonsági (és ezzel együtt a tűzvédelmi) előírások betartására, a megfelelő szabályzatok elkészítésére sajnos a vállalkozások egy része úgy tekint, mint ami egy teljesen felesleges, semmire sem jó papírmunka. Éppen ezért pontosan úgy is „állnak hozzá” ezekhez az egyébként nagyon fontos tennivalókhoz, azaz úgy gondolják (remélhetőleg egyre kevesebben), hogy a munkavédelmi előírások betartása mindössze abból áll, miszerint elkészítenek (elkészíttetnek) néhány szabályzatot és a dolgozókkal pedig egyszerűen aláíratnak mindenféle jegyzőkönyvet a munkavédelmi oktatás megtörténtéről, ami tulajdonképpen a valóságban le sem zajlott. Hogy miért? Mert mint munkáltatók úgy vélekednek, hogy nem kell ezzel az időt húzni (hiszen addig áll az üzem, tehát ha nincs termelés, nem lesz bevétel stb.), inkább „Mindenki tudja le 2 perc alatt az egészet és menjen a dolgára!” Holott tisztában vannak vele, hogy mindaddig nem kezdheti meg a munkavállaló a munkavégzést, ameddig a munkaköre szerinti megfelelő munkavédelmi oktatáson nem vett részt, illetve a veszélyes üzemnek minősülő berendezésekre vonatkozó megfelelő tanúsítvány kiadása meg nem történt.

Talán vannak néhányan olyanok, akik az előző sorokon felhőrdülve nem sorolják magukat az ilyen munkáltatók közé, hiszen minden szabályzatuk naprakész, minden oktatáson valóban részt vett minden munkavállaló és a gépek is rendelkeznek a megfelelő tanúsítvánnyal. Vannak azonban olyan körülmények, amelyekre nem is gondolnak, így egy esetleges munkabalesetnél a hatósági elmarasztalást nem tudják elkerülni.

Nézzük egy megtörtént eseten alapulva a munkáltatói felelősség lényegét:

Egy fuvarozással foglalkozó, többtíz darabból álló gépjárműparkot üzemeltető vállalkozás telephelyén az éjszakai havazást követően a reggeli munkakezdés időpontjára megfelelően megtörtént a közlekedési útvonalak eltakarítása, mind a gépjárművek, mind a munkavállalók számára. (Esetünkben természetesen a munkavállalók számára szolgáló gyalogos közlekedési útvonalak a lényegesebbek.) A munkáltató megnyugvással vette tudomásul, hogy **a telephelyen való biztonságos közlekedés felteleteit** valamennyi munkavállaló számára megteremtette, a havat megfelelő helyre eltolták, megtörtént a síkosság mentesítés is stb-stb.

Történt azonban, hogy az egyik gépkocsivezető a félretolt hókupacot átlépve elesett, eltörte a lábát és a munkáltatót a hatóság **munkavédelmi bírsággal** sújtotta azon felül, hogy a keresőképtelenség miatti kieső idő miatti a táppénz költsége is a munkáltatót terhelte. A munkáltató vitatta a felelősségét, hiszen álláspontja szerint mindent megtett a biztonság érdekében, és néhány héttel korábban a munkavállalók mindegyike (a balesetet szenvedett is) **részt vett munkavédelmi oktatáson**, amelyet **megfelelően dokumentáltak** is.

Nos, a **megfelelő** dokumentációról már nem először merül fel, hogy bizony lehetnek benne hiányosságok! Esetünkben „mindössze” annyi volt az a bizonyos „banánhéj”, ami miatt a munkáltató felelősségét megállapították, hogy bár megtörtént a nagyon részletes és körültekintő munkavédelmi oktatás, azonban egy jelentéktelennek tűnő (azonban esetünkben igen jelentősnek bizonyuló) körülményre nem tértek ki az oktatás során! Mégpedig arra, hogy a munkavállalók a telephelyen **gyalogosan kizárólag a részükre kijelölt útvonalon** közlekedhetnek, azaz ott, ahol a havat eltakarították és nem lerövidítve 2-3 métert, a hókupacon átugorva menjenek a gépkocsijukhoz. Sajnos erre a figyelmeztetésre a munkavédelmi oktatás dokumentációi között nem utalt semmi, ezért (bár tulajdonképpen a munkavállaló idézte elő a saját balesetét) a munkáltató felelősségét állapította meg a munkavédelmi hatóság.

A példa sajnos majdhogynem egyedülálló, abban a tekintetben, hogy a munkáltató igyekezett minden előírást betartani. Azok azonban, akik egy kézlegyintéssel elintézik a munkavédelmi szabályok komolyan vételét, sokkal többet kockáztatnak egy munkaügyi bírságnál. Gondoljon csak bele mindenki, aki alkalmazottat foglalkoztat. A példa szerinti esetben súlyosabb következménye is lehetett volna a balesetnek, ha pl. nem a lába törik el a munkavállalónak, hanem olyan sérülést szenved, ami miatt maradandó egészségkárosodással kell tovább élnie. Egy munkáltatói felelősséggel megállapított munkaképesség csökkenés miatti egy összegben kifizetett milliós, vagy egész életen át fizetendő kártérítési járadék olyan megterhelést jelenthet a vállalkozás számára, ami a további működésére jelentős befolyással lehet, vagy veszélyeztetheti is a fennmaradását.

Éppen ezért azt javasoljuk minden alkalmazottat foglalkoztató munkáltatónak, hogy ne egy **néhány óras, pár ezer forintba kerülő, minden részletre kiterjedő munkavédelmi oktatáson és az azt precízen rögzítő dokumentáción** tegye kockára a vállalkozásának piacképességét, pályázati lehetőségeinek kihasználását és fejlesztésének megvalósulását.

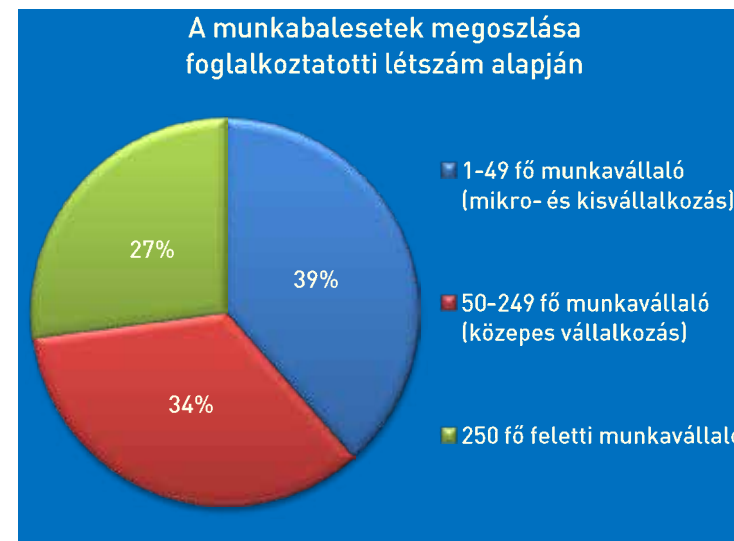
Erre azért is szükség van, mert a munkavállalókkal kapcsolatos balesetek besorolása nem mindig egyszerű és ha már bekövetkezik ez a sajnálatos eset, akkor bizony nem árt tudni, hogy:

- üzemi balesetről
- üzemi és egyben munkabalesetről, vagy
- munkabalesetről van-e szó.

Ezeket a következő oldalon egy olyan táblázatban foglaltuk össze, amely jól szemléltetve és megfelelően elkülönítve sorolja fel, milyen jellegű balesetet minek kell minősítenünk. Erre azért van szükség, mert a baleseti jegyzőkönyvben helyesen kell azt feltüntetnünk, ráadásul alapvetően ez fogja meghatározni, hogy milyen következményekkel kell számolnunk a munkavállaló esetleges keresőképzetlensége, sérülése, a munkából való kiesésének időtartama stb. szempontjából.







A következő kimutatásból sajnos egyértelműen látszik mindaz, amit a példánk előtt jeleztünk, nevezetesen, hogy a vállalkozások egy része nem fordít kellő figyelmet a munkabiztonságra, ugyanis a munkabalesetek száma arányaiban ott a legnagyobb, ahol kevés alkalmazottat foglalkoztatnak és „feleslegesnek” tartják amiatt a néhány munkavállaló miatti „hűhót”.



Nagyon fontos tudnunk! Minden olyan vállalkozásnál szükség van munkavédelmi, munkabiztonsági, tűzvédelmi előírások szerinti intézkedésekre (szabályzatok elkészítése, oktatások megtartása, dokumentálása, épületek, telephelyek tűzvédelmi besorolása stb.), ahol legalább 1 alkalmazottat foglalkoztatunk, amikor üzlethelyiséget, telephelyet működtetünk, nemcsak a saját munkavállalóink, hanem az ügyfeleink, vásárlóink, üzleti partnereink biztonsága érdekében is.

Ha a munkáltató minden kötelezettséget teljesített, a megfelelő oktatásnak és szabályzatok megismertetésének köszönhetően remélhetőleg nem történik baleset.

Ha mégis, az alábbi teendői vannak (az esetlegesen megsérült munkavállaló ellátása után):

-  ha felmerül a gyanú, hogy a sérült alkoholt fogyasztott, ittasság vizsgálat elvégzése (nem kötelező, viszont a munkáltató érdekében célszerű!)
-  a súlyos munkabalesetet a baleseti helyszín szerint illetékes felügyeletnek azonnal be kell jelenteni
-  a munkaképtelenséggel járó munkabalesetet haladéktalanul ki kell vizsgálni, és a megállapításokat munkabaleseti jegyzőkönyvben rögzíteni kell
-  minden munkabalesetet és a foglalkozási megbetegedést be kell jelenteni, ki kell vizsgálni, és nyilvántartásba kell venni

A súlyos munkabaleset, valamint az olyan – munkaeszköz, illetve technológia által okozott – munkabaleset kivizsgálása, amely kettőnél több személy egyszerre (egy időben), azonos helyen történő sérülését vagy más egészségkárosodását okozta, munkabiztonsági szaktevékenységnek minősül, csak munkavédelmi szakember vizsgálhatja ki!