

PAKSI ATOMERŐMŰ DOLGOZÓINAK SZAKSZERVEZETE

¹
Mi újság ?

a **PADOSZ** *-nál*

XIV. évfolyam, 1. szám

2010. január

Konfliktus a villamosenergia-iparban !

2009. december 16-án a Villamosenergia-ipari Ágazati Párbeszéd Bizottság ülésén a szociális partnerek többfordulós tárgyalást követően sem tudtak megegyezni számos fontos kérdésben. Ezek közé tartozott többek között az ágazati kollektív szerződés bértárgyalásokat szabályzó része (VKSZ IV. fejezet 2.2.1.). A probléma oka az, hogy a munkáltatói oldal a jövőben nem kíván tárgyalni – és így megállapodni se - az ajánlott éves keresetszínvonal növekedéséről.

A munkavállalói oldal számára kiemelten fontos kérdésről van szó, hiszen a keresetszínvonal növekedésben történő megállapodás a bértmegállapodás legfontosabb tartalmi eleme. Ez határozza meg, hogy cégcsoport, illetve helyi szinten honnan indulnak a tárgyalások, és mely értékre építve tudunk megállapodni.

Álláspontunk szerint, ha ebben nem történik ágazati szinten a továbbiakban megállapodás, akkor olyan érték látszik veszni, melyre mindkét oldal 1996 óta méltán büszke.

A hazai zűrzavaros érdekegyeztetési viszonyok üde színfoltja a fenti év óta a kiterjesztett ágazati kollektív szerződés, és annak az évenként kötött bértmegállapodása. Büszkén vállaltuk fel eddig közösen, hogy a villamos iparágban rendezettek a munkaügyi kapcsolatok, mindkét fél által vállalható kompromisszumok során születnek meg a megállapodások, működik az érdekegyeztetés.

Kérdezhetné a kedves olvasó, hogy: mit foglalkozok én az ágazati érdekegyeztetés problémájával, miért tartom én ezt kiemelten fontosnak, miért írok én erről vezércikket?

A válasz egyszerű és nyilvánvaló. Azért kell ez ügyben szavunkat felemelni, mert az ágazati szinten folytatott vita, erőteljesen kihathat a társaságcsoporthi, illetve helyi szintű megállapodásainkra, és azon keresztül a munkavállalók és családjaik megélhetésére.

A vita miatt a munkavállalói oldal már a hivatkozott VÁPB ülésen bejelentette a munkaügyi konfliktust, azzal a moratóriummal, hogy a következő ülésig akciót nem kezdeményez. A 2010. január 20-i VÁPB ülésen, a munkavállalói oldal ismételten megerősítette, hogy a munkaügyi konfliktus továbbra is fennáll, és a munkavállalói oldal megkezdte a konfliktus megoldása érdekében ilyenkor törvényesen megtehető akcióit.

Felmerülhet egy újabb kérdés, hogy: nem siette el a munkavállalói oldal a bejelentést, nem korai az időpontot?

Kedves Olvasó, nem! Az iszapbirkózás már régóta tart. Nem tudnak a felek újabb érveket felsorakoztatni álláspontjuk mellett, mellyel meggyőzhetnék a másik oldalt. Fontos érv a megfelelő, kellő időben történő bejelentés mellett, hogy erőteljesen közeledik már az az időszak, amikor a bértárgyalásokat meg kell kezdeni. Egyre sűrűbben kérdeznak bennünket a munkavállalók az ünnepek után, hogy mikor lesz már béremelés? Joggal fogalmazzák meg, hogy ha minél később, akkor abból annál többet „elkoptat” az infláció. Ha nincs megállapodás a bérszínvonal fejlesztéséről, akkor miből lesz kötelező (kiterjesztett) emelés?

Mi következik most? Elmúlt az a türelmi idő, melyet vállaltunk a megállapodás tárgyalásos úton történő rendezése érdekében. El kell kezdeni alkalmazni azokat a szakszervezetek számára biztosított eszközöket, amivel kikényszeríthetjük a számotokra elfogadható megállapodást. Elértünk arra a pontra, amikor már kevés a tárgyaló delegációnk felkészültsége, és következetessége a kívánt cél eléréséhez. Szükség van a tagság, és a nem tagok személyes kiállítására is! Kezdve a tüntetéseken való részvételtől egészen az esetlegesen végrehajtandó sztrájkban való részvételig. Szükséges és elkerülhetetlen az, hogy a hívó szavunkra részt vegyetek a megmozdulásokban, adjatok nyomtatékot követeléseinknek, segítve a bennünket, tárgyalókat a közös érdekeink elérésében!

Az EVDSZ Szövetségi Vezetősége egyhangúan képviseli, és támogatja azt az akciósorozatot, amit az elkövetkező időszakban meg kell tennünk.

Lőrincz László

„Együtt erősebbek vagyunk !”

Karácsony Szilárd: MUNKAKÖNYV (folytatásokban)

A reprezentativitásról

Ez az első ránézésre ijesztő idegen kifejezés szintén a szerződésképeséssel hozható összefüggésbe. A reprezentativitás sokat vitatott intézménye, hétköznapi nyelven, a szerződésképeség számokra lebontott minimumait szabja meg. Azaz, csak az a szakszervezet vagy szakszervezetek köthetnek — közösen — kollektív szerződést, amelyek az adott vállalaton, illetve egy szakmán belül a dolgozók többségének támogatását élvezik. Azért nem írok konkrét számokat, hogy időt állóbbak legyenek soraim. A reprezentativitás küszöb-értékeit a munkáltatást szabályozó törvények rögzítik. (Igaz, a jelenlegi szabályozás erősen vitatható, mert az alapját szimpátiaszavazás képezi és nem a szakszervezetek valódi tagságán alapul.)

A reprezentativitás fogalmának törvénybe iktatását a szakszervezetek jelentős része a létezésüket ért újabb támadásként fogták fel. Ha van is némi igazság a dologban, a munkáltató eszével gondolkodva egy cseppet sem elvitatható az a szándék, hogy olyan szakszervezettel lehessen kollektív megállapodásokat megkötni, amelynek valódi támogatottsága van.

Tudunk olyan konkrét esetről, amikor egy nagyüzem privatizációja során az új tulajdonos bejelentette, hogy csak akkor hajlandó megállapodni, ha a munkavállalóknak több mint kilencven százalékat a tagjai közt tudja a szakszervezet. Bár ez a követelmény törvénytelen és túlzó, de az érintettek egy emberként beléptek, hogy elkerüljék a hosszadalmas bírósági procedúrát.

Ebből is látszik, nem olyan nehéz eleget tenni a reprezentativitás szigorú feltételeinek, mindössze fel kell ismerni a saját érdekeinket.

Törvény az egyesülésről

Nem tűztem célul, hogy e fejezet keretében teljes jogi útmutatást adjak az alapszabályó elkészítéséhez, hiszen nincs rá felhatalmazásom, de néhány, a gyakorlatban is lényegesnek tűnő részletet szeretnék jobban megvilágítani.

Amint azt már említettem: az önkéntes alapon szerveződő egyesületek és társadalmi szervezetek működését az 1989-ben megjelent II. törvény szabályozza, méghozzá ritka időtállóan. Tudtommal azóta sem módosította az országgyűlés. Az Alkotmány és az említett törvény szerint az állampolgárokat megilleti a szabad és önkéntes egyesülés joga. Ebbe a körbe tartoznak a szakszervezetek is. Ahhoz azonban, hogy jogi értelemben is létrejöhessen és működhessen egy szervezet, néhány formai elemnek eleget kell tenni.

Ezek közé tartozik a bírósági bejegyzés. Szeretném hangsúlyozni, hogy egy szakszervezet létrejöttét nem a jogi procedura, hanem a *tagok akarata dönti el*. Természetesen a bejegyzés hiányában nem tekinthető teljes értékűnek a szakszervezet, ezért jobb azt megszerezni. Aztán meg különösebb kockázata sincs a dolognak, hiszen a bíróság a szakszervezet céljait, az alkotmányossági és egyéb formai feltételek meglétét vizsgálja, de például nem minősítheti a szervezet megalakításának szükségességét.

Megjegyzem új szakszervezet létrehozni lényegesen nehezebb, mint a meglévő kínálatból a megfelelőt kiválasztani. Persze ekkor sem lehet teljesen megúszni a szabályozást

Röviden összefoglalva, az az egyesülés számíthat bejegyzésre, amelyet *legalább tíz, teljes jogú állampolgár önként, szabad akaratából alapít, céljai nem minősülnek az alkotmányba ütközőnek, megválasztja képviselőit, és vezető testületeit (önkormányzatát), megalkotja alapszabályát, nyilvántartott tagsággal rendelkezik*.

Ugyan az egyesülési törvény nem köti ki a működés pénzügyi feltételeinek meglétét, de más, például a Számviteli törvény, az adójogszabályok ezt határozottan megkövetelik. A dolog logikus, hiszen ahol tagdíjat szednek, vagy a szervezet más forrásokhoz jut, azokról el kell számolnia. Másrészt, ha egy szakszervezet nem gazdálkodik, miből fedezi céljai eléréséhez szükséges kiadásokat?

Szép kis felsorolás, de mit is takar valójában? Természetesen a lényegét. Az alapszabályban kell keresned a jogaidat és a kötelességeidet. Néhány ezek közül: hogyan és kik közül választhatsz; mikor leszel Te magad választható; mely testületek dönthetnek a kollektív megállapodásokról és hogyan; ki és milyen módon dönt a tagdíjak mértékéről és sorsáról, a szakszervezet által nyújtandó szolgáltatásokról, közösségi programokról; miként vehetsz részt a döntések előkészítésében (például akciók szervezése), azok végrehajtása milyen kötelességeket ró rád; hogyan vehetsz részt képzéseken, egyáltalán milyen információkra tarthatsz igényt és még hosszan sorolhatnám. Úgy gondolom valamennyi zsebbevágó, sorsodat befolyásoló kérdés. Ezért nem értek egyet azokkal, akik szerint a tagokat csak a végeredmény érdekli, ne untassuk őket az alapokmánnal.

Ki, kivel szerződjön?

Szintén fontos kérdéshez érkeztünk. Egy fél mondat erejéig már utaltunk arra, hogy a szakszervezetek szervezeti felépítését a munkáltató döntési pontjaihoz célszerű igazítani. Elég furá kitétel ez, főleg annak fényében, hogy mindvégig a szakszervezet függetlenségét igyekeztünk hangsúlyozni. Ellentmondásnak tűnhet, pedig nem az. Ugyanis a szakszervezetek szervezeti felépítését praktikus okból vagyunk kénytelenek a munkáltatóhoz igazítani. Ez a praktikus ok pedig nem más, mint a fő cél, azaz a *kollektív megállapodások létrehozása*.

A munkáltatók ugyanis a saját érdekükben építik fel döntési rendszerüket. Minél nagyobb egy cég, annál több szintet kénytelenek létrehozni a vezérigazgatótól a csoportvezetőig. Ez egyébként igaz az állami és önkormányzati szervezetekre is. (Sőt!) Ebből következik, hogy ha egy szakszervezet eleget akar tenni a feladatainak, akkor szintén döntési szinteket kell létrehoznia minden olyan partneri ponton, ahol a munkavállalók sorsát befolyásoló döntés születhet. Ezt sokszor nem is olyan könnyű megtenni.

A gazdasági átalakulás jellemző velejárója az átszervezés. A kilencvenes évek elején, de néhol még napjainkban is előfordul, hogy nehézséget okoz a szakszervezetek számára a döntési pontok követése. Bizonyára a tisztségviselők többsége számos esetet tudna felidézni, amikor egy probléma megoldása során a vezetők egymáshoz küldözgették őket. Ahogy mondani szokták, bizonyos esetekben ugyancsak résen kell lenni.

Kiegyensúlyozott partnerkapcsolat esetében nem érheti meglepetés a szakszervezeteket, hisz a másik félnek is érdeke, hogy a kollektív megállapodások megköthetők és betarthatók legyenek – azaz szerződésképes felek között jöjjenek létre. A teendő tehát még egyszer: **minden olyan szinten képviseltetnie kell magát a szakszervezeteknek, ahol a tagjaik sorsát befolyásoló döntések születhetnek.**

Ezek közül a szintek közül a legalsó irányítási pontot kell a legkevésbé magyarázni, hiszen egy munkahelyi csoport vezetője az esetek többségében a bizalmi csoporttal, illetve annak vezetőjével, a bizalmival áll kapcsolatban. Sajnos a tapasztalat szerint — tisztelet a kivételnek — minél feljebb megyünk a létrán, annál kevésbé követhető az egyes szintek működése az érintettek számára. De ez a jelenség természetes. Ugyanis minél magasabb szintű döntés születik, annál több érdeket kell összehangolni. Ez pedig nem könnyű. A feldolgozandó információhalmaz is egyre bővül, és a részérdekek is egyre keményebben ütköznek. Gondoljunk csak a szakmai vagy a korosztályok és nemek legtöbbször objektív tényeken alapuló eltérő érdekeire.

Természetesen — mint már említettem — minél nagyobb a cég, annál több a szint, de a kis vagy közepes vállalatoknál működő szakszervezetek esetében is tovább kell látni a cég falain. Ugyanis ágazattól függően érdemes területi és országos testületeket működtetni, hiszen az egyes minisztériumok, vagy munkáltatói szervezetek, kamarák, önkormányzatok stb. szándékait is figyelemmel kell kísérni. Ebből látszik, hogy két szint biztos: *a közvetlen munkahelyi és az országos*.

A kettő között szakmánként és területenként jelentősek az eltérések. Ezek szerint egyértelműen szükség van szakmai, ágazati és országos szövetségekre. Természetesen, esetükben is joggal elvárható a demokratikus működésre vonatkozó szabályok betartása. Ki kell hangsúlyoznunk, hogy a verseny- és a közszféra döntési rendszere jelentősen különbözik egymástól. A közszférában ugyanis a munkavállalókat érintő alapvető kérdések (például a bérfejlesztés mértéke) felső szinteken dőlnek el.

A leírtak alapján bele kell törődnünk abba, hogy nem a szakszervezetek felépítése fogja meghatározni egy cég döntéshozatali, szervezeti rendjét. Ez egyébként a dolgok természetes rendjéből is fakad, hisz a cégek szakszervezetek nélkül is léteznek. Ha tehát létrehozunk egy szakszervezetet azzal a céllal, hogy a munkavállalók érdekében minél jobb megállapodásokat kössön, akkor meg kell keresni a cégen belüli döntési pontokat, és létre kell hoznunk saját döntési szervezetünket. Többek közt erre is jó az alapszabály.

A döntési szintek „Murphy-törvénye”:

A munkavállalók sorsát érintő kérdések mindig azon a szinten dőlnek el, ahol a szakszervezet nincs jelen, vagy a leggyengébb.

Beszédtema

2010 tavaszán országgyűlési választások lesznek Magyarországon. Ez is segítheti a társadalom és a politika stabilitásának növekedését, a gazdasági felemelkedést (új munkahelyek, növekvő gazdasági eredmények, bér és szociális helyzet, életszínvonal növekedése). A fiataloknak, első alkalommal szavazóknak talán nem ismerős a négy évenként sajtóban, TV-ben, rádióban elhangzott szövegek, ígéretések, hogy ezután minden jobb lesz. Pár hónap elteltével a magyarázkodás, a valós okok „elferdítése”. Eltérés csupán annyi, hogy egyik jobbról, a másik balról „világítja” meg a mindenkori helyzetet. Mi a teendő ilyenkor? Egyre több a pesszimista ember, a választó polgár. Elmenjek szavazni vagy maradjak otthon? Legtöbben azt mondják, hogy el kell menni! Igen ám, de mi van akkor, ha nem tudok választani, mert már mindenkin (pártban) csalódtam. Mindenkinek magánügye, hogy kire szavaz, ha elmegy. Választás előtti időszakban szakszervezetnél beszédtema, hogy milyen állásfoglalást tegyünk? Melyik párt mellé csatlakozzunk? Egyáltalán politizáljunk vagy ne?

A rendszerváltást követően a szakszervezet hamar felismerte, hogy a függetlenség a legegyszerűsebb út. Egyik párttal sem köt megállapodást. A magyarázat egyszerű. Megosztaná a tagságot (pl.: baloldali az elnök én meg jobboldali,... nem akarok egy olyan szakszervezetben tag lenni ahol...stb.). Ellenben minden olyan intézkedést, törvényt támogat, amelyek a munkavállalók, a lakosság érdekeit szolgálja!

Összefogással, munkahelyünkön becsületes munkával, szaktudással lehet eredményt elérni. Véleményünkkel, javaslatunkkal segíthetünk a mindenkori vezetésnek. Persze csak ott, ahol a párbeszédre van lehetőség. Ahol nincs, ott kemény érveléssel el kell érni, hogy a többség véleménye meghallgatást nyerjen. Országunkat a gazdasági válság még nehezebb helyzetbe hozta. Az országos méretű korrupció -ha nem számoljuk fel- tönkre teheti az ország gazdaságát. A több milliós végkielégítést meg kell szüntetni! Irritáló a vezetők és a munkavállalók közötti jövedelem különbség. Ha tudjuk, hogy mi a teendő, akkor cselekedni kell, mert késésben vagyunk!

A napokban kezembe került az Atomerőmű újság 1992. májusi számban megjelent bérolló rajz.

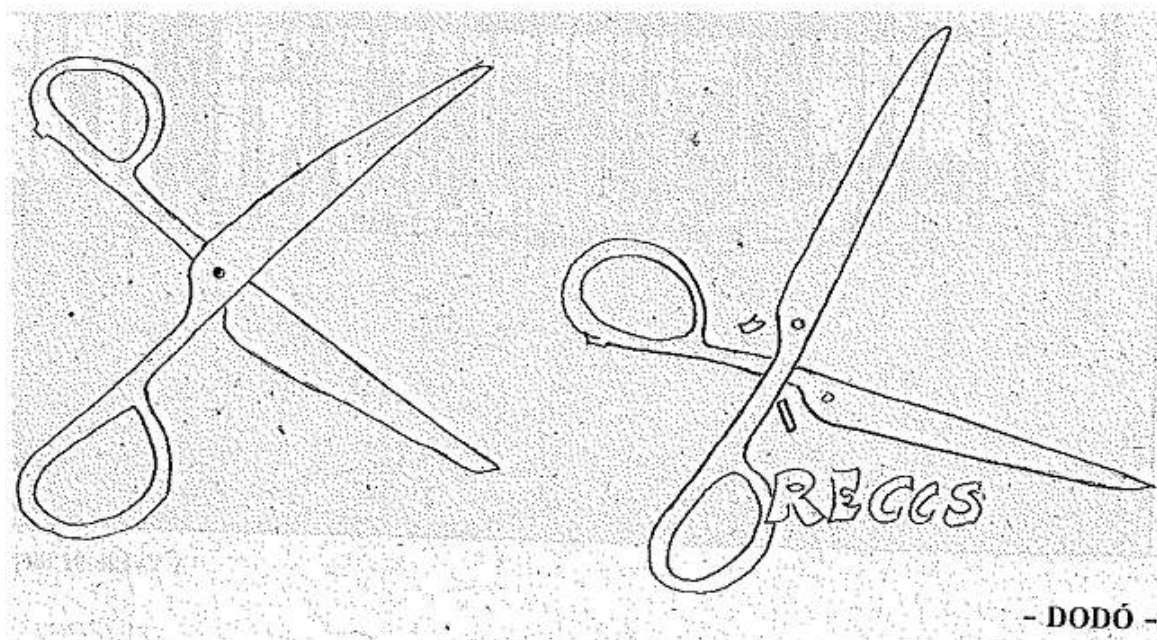
Első kép: béremelés előtt, második kép: béremelés után. Találós kérdés: hol az olló?
Válasz: elveszett. Mit tegyünk? Újat kell készíteni és közösen nyissuk ki az ollót.

Majoros János

Bérolló

Béremelés előtt

Béremelés után



Mintha csak összebeszéltek volna...

Liga honlap 2010-01-08

A LIGA Szakszervezetek aggodalommal figyeli a munkáltatók utóbbi időben egyre agresszívabbá váló szakszervezet-ellenességét, amely a tárgyalópartneri viszony megszüntetésétől a rémhírek terjesztésén át a jogtalan elbocsátásokig terjed.

A BKV-nál jelenleg is folynak ugyan a sztrájk tárgyalások, de a cégvezetés mindent megtesz a szakszervezetek lejárátása érdekében, és ugyanúgy nem riadnak vissza munkavállalóik azonnali jogtalan elbocsátásától, mint a Magyar Posta. De nem különbek a Volán társaságok sem, ahol az írásos megállapodás ellenére sem hajlandó a cégvezetés megadni a beígért béremelést, inkább nyelvtani vitába bonyolódik, csak hogy bebizonyítsa a feketéről, hogy fehér. Elgondolkodtató, hogy mindhárom vállalat sorsa közvetve vagy közvetlenül a Kormány kezében van, amely mintha végső elsüllyedése előtt, még utoljára az alatta fuldokló munkavállalók tömegét rugdosná, ettől remélve csak egy perccel is több lélegzetvételenyi időt.

Ezért sajnos az óév búcsúztatása és az újesztendő is sztrájkfenyegetettségben telik.

A LIGA Szakszervezetek teljes támogatásáról biztosítja az érintett cégek szakszervezeteit és munkavállalóit, felajánlva jogi segítségét az elbocsátott és megfélemlített szakszervezeti tisztviselők és munkavállalók számára.

Jogában áll hallgatni,
de az is jogában áll,
hogy elmondja a véleményét.

Jogában áll követelni,
hogy ne érjék atrocitások
a munkahelyén és
jogában áll követelni az
Őn és családja tisztességes
megélhetését.

Jogában áll szakszervezethez
csatlakozni és
szakszervezetet alapítani.

Jogában áll jogsegélyszolgálat
hoz fordulni.

Minden amit mond,
felhasználható az Őn
érdekében is.

Magasabbak a magyar átlagbérek a szlováknál (!?)

A Workania hu állásportál által működtetett fizetési felmérés célja, hogy bármely munkavállaló megtudja, melyik szakma mennyit ér és összehasonlíthassa bérét az ugyanabban a pozícióban és régióban dolgozó, hasonló iskolai végzettséggel rendelkező kollégáival.

A felmérésből kiderül: a magyarországi bruttó átlagbér: 216 100 forint (azaz kb. 800 euró). Ez meglepő módon jelenleg magasabb, mint Szlovákiában, ahol ez 213 000 forintnak megfelelő 789 euró, és jelentősen alacsonyabb, mint Csehországban, ahol országos bruttó átlagbér eléri 244 860 forintot (895 euró).

Árnyalja a képet, hogy a Deloitte 2007-es adatai szerint a magyar nettó bérek a bruttó bér nagyjából 60, míg a szlovákoknál 80 százalékára rúgnak - azaz egy szlovák munkavállaló azonos bruttó bérből többet visz haza magyar kollégájánál. A Szlovák Tudományos Akadémia közgazdasági intézete munkatársának, Iveta Pauhofovának a kutatásából pedig az derül ki, hogy a nagyjából 4 millió szlovákiai munkavállaló, illetve nyugdíjas közül a nagy többségnek tavaly 20 ezer korona (663,88 euró) alatt maradt a havi jövedelme, miközben az átlagfizetés 21 782 korona (723 euró) volt. Nagyjából kétszázán havonta egymillió koronás (33 194 euró) jövedelmet is élvezhettek. A szerk.

Hazánkban továbbra is lényeges eltérés mutatkozik a férfi és női munkavállalók átlagos jövedelmi szintjei között. Míg a „teremtés koronái” 240 000 forintot vihetnek haza átlagosan, addig a „második nem” tagjai átlagosan (és országos szinten) mindössze 193 700 forintot.

A pályakezddőket is magába foglaló 17 és 24 év közötti korcsoport bruttó országos átlagbére 157 800 forint. A 24 és 34 év közötti generációk tagjai átlagosan lényegesen jobban keresnek (229 700 forint), mint a 35 és 45 év közötti korosztály (216 000 forint), nem is beszélve a nyugdíjas életkorhoz egyre jobban közelítőkről (211 700

forint). Megyék átlagfizetések szerinti rangsorában is meglepetést kelthet sokak számára, hogy Békés megye végzett az utolsó helyen (az egy főre jutó 164 500 forintos átlagjövedelemmel), ami megközelítően százezer forinttal alacsonyabb, mint a fővárosi átlag (262 000 forint). Budapesten kívül, a vidéki régiók tekintetében Fejér és Komárom-Esztergom megye vezetnek (208 300 forint, és 205 000 forint átlagos bruttó bérszínvonallal), továbbra is éles tehát a szakadék a főváros és a vidéken élők jövedelmi viszonyainak tekintetében.

A megvizsgált mintegy tizennégyféle bérn kívüli juttatásból a legmagasabb arányt a munkába járás költségei érték el (28 százalék). A meghatározott mértéken felüli étkezési hozzájárulás (11 százalék) és a flexibilis munkaidő (11 százalék) minden tízedik álláskeresőt érint csupán. A pozíciószintek vizsgálata során éles ellentét mutatkozik abban, hogy míg a cégvezetők állnak az élen, a maguk 596 500 forintos bruttó országos átlagfizetésével, ehhez képest a segédmunkások jó, ha átlagosan bruttó 99 800 forintot keresnek.

A marketinggel, PR-rel és reklámmal foglalkozó honfitársaink a harmincöt szakterület összehasonlító elemzése során az első egyharmad felső kategóriájába sorolódtak, a maguk havi 303.600 forintos országos bruttó átlagkeresetével. Őket persze lényegesen megelőzik az információs technológia (352 400 forint), a telekommunikáció (357 500 forint) vagy éppen a gyógyszeripar (313 700 forint) területén tevékenykedő munkavállalók.

Forrás: [Vilaggazdaság.hu](http://vilaggazdasag.hu) Szerző: Mercedes

Változások a személyi jövedelemadózáásban, mit is jelen a „szuperbruttósítás”?

A közbeszédben egyre gyakrabban hangzik el a címben jelzett új fogalom, ezért úgy gondoljuk, nem árt egy kicsit körbejárni a témát. Az alábbi cikk elsődlegesen ezt a célt szolgálja, nem kívánja elvenni erre hivatott szakemberek kenyerét. Az általános tájékoztatáson túl nem kívánjuk a bevezetett új adóintézkedést minősíteni, azt mindenkinek a saját értékítéletére bizzuk.

2010. január 1-jétől a jövedelemadó úgynevezett „számított alapja” a szuperbruttó lesz. Az összevont adóalapba tartozik minden önálló és nem önálló tevékenységből származó jövedelem, egyéb jövedelem, továbbá az adóalap-növelő összeg.

Az adóalap-növelő összeg a jövedelem után fizetett társadalombiztosítási járulék 27 % mértéke (azaz a munkáltató által fizetett járulék), vagy biztosítási kötelezettség hiányában az e jövedelmeken meghatározott egészségügyi hozzájárulás (eho) az adóalap-kiegészítés. Igy a számított adóalap az összes jövedelem 1,27-tel történő megszorzásával jön létre.

Az adóalap-növelő összeg alapjába nem számít bele az adóterhet nem viselő járandóságok (nyugdíj, családi pótlék, lakáscélú támogatás, nyugdíjban részesülő magánszemélyt megillető baleseti járadék, gyermekgondozási segély, gyermeknevelési támogatás, nevelőszülői díj, stb.) összege, ezeket változatlan összegben - az adóalap kiegészítéssel megnövelt összeghez - hozzáadva kell az összevont adóalapba beszámítani. (Szja tv. 29.§)

Az adó mértéke 2010. január 1-től

Összevont adóalap összege	adókulcs
0 – 5 000 000 Ft	17%
5 000 001 Ft-felett	32% + 850 000 Ft

Az adójóváírás az adóévben megszerzett bér és az arra megállapított adóalap-kiegészítés együttes összegének 17 százaléka, havi maximum összegét 15 100 Ft-ban limitálják, (évente legfeljebb 181 200 Ft) a jogosultsági határ 3 188 000 Ft-ra nő. Ezen jövedelem korlát felett 12 % mértékben csökken (4 698 000 Ft-ig).

Érdekképviselési tagdíj

Az adóévben levont (befizetett) szakszervezeti tagdíj és a munkáltatói érdekképviselőt ellátó szervezet részére befizetett tagdíj (amennyiben önálló tevékenység címén költségként nem számolható el a kamarai tagdíj) továbbra is adóalap csökkentő tényező marad.

Bekerül az adóterhet nem viselő járandóságok közé a munkáltató által lakáscélú felhasználásra munkavállalójának pénzintézet útján, annak igazolása alapján nyújtott vissza nem térítendő támogatás.

Adómentes marad a magánszemély számára államháztartási forrásból, pályázat útján biztosított ingyenes vagy kedvezményes számítógép- és Internet használat (ideértve különösen az egyszeri, a havi, a forgalmi díj átvállalását, a modem biztosítását, valamint az Internet használatához szükséges számítógép beszerzésére jogosító - évi 50 ezer forintot meg nem haladó összegű - utalvány biztosítását)

A természetbeni juttatások közül adómentes a reprezentáció és az üzleti ajándék alapján meghatározott bevétel, ha azt a kifizető társaságiadóalap-növelő tételként köteles figyelembe venni.

A munkáltatónál adóköteles béren kívüli juttatásoknak az évi 400 ezer forintos korlátja megszűnt, de az egyes elemek korlátja megmarad!

A szociális és béren kívüli juttatások (cafetéria elemek) adómentessége egy kivétellel megszűnik és annak több eleme egy kedvezményes 25%-os adósávba kerül.

A természetbeni juttatás után az adót a kifizető a juttatás időpontjában állapítja meg és az adózás rendjéről szóló törvénynek a kifizetőre irányadó rendelkezései szerint fizeti meg és vallja be.

2010. jan. 1-től a kedvezményes adó alá eső összeget meghaladó mértékre (illetve az adóköteles természetbeni juttatásokra) annak 54% SZJA-val növelt összegére munkaerő-piaci járulék, nyugdíjbiztosítási és egészségbiztosítási járulék fizetési kötelezettség van. (ez összesítve 95,58%-ot jelent)

Pl. 6000 Ft hideg étkezés további adása esetén: $(6000 + 6000 \times 54\%) \times 1,27\% \text{ járulék} = (6000 + 3240) \times 1,27 = 11735 \text{ Ft-ba kerül}$.

Hasonlóan a korábbi évekhez 2010-ben is az év első napján érvényes minimálbér összege határozza meg 2010. január 1-től több szociális és béren kívüli juttatás kedvezményes adózás alá eső összeghatárát. (pl. üdülési csekk, beiskolázási támogatás, önkéntes nyugdíjpénztár, önkéntes egészségpénztár, foglalkoztatói nyugdíj, stb.)

A kedvezményesen 25 %-al adózó béren kívüli juttatások

A juttatások kedvezményes adó alá eső mértéke a meleg étkezési utalvány kivételével a 2009. évi szinten marad.

- Az üdülési csekk vagy üdülési szolgáltatás a munkáltató tulajdonában lévő üdülőben adóévenként a minimálbér összegét (2010-ben 73 500 Ft) meg nem haladó mértékben,
- a meleg étkeztetés formájában juttatott bevételnek minősül az étkezőhelyi vendéglátás, a munkahelyi étkeztetés vagy közétkeztetés nyújtása révén juttatott bevétel (ideértve a kizárólag e szolgáltatások igénybevételére jogosító utalványt is) havi 18 000 Ft értékben,
- az iskolarendszerű képzés címén átvállalt költség minimálbér két és félszeresét (2010-ben 183 750 Ft) meg nem haladó része,
- az iskolakezdési támogatás a minimálbér 30 százalékát (2010-ben 22 050 Ft) meg nem haladó része,
- a helyi bérlet formájában juttatott bevétel, munkáltatói támogatás, a bérlet árának teljes összegéig.
- a munkavállaló (magánszemély) javára átutalt munkáltatói vagy foglalkoztatói nyugdíjalapba befizetett havi hozzájárulásokból:
 - az önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztárba a minimálbér 50 százalékát (2010-ben 36 750 Ft),
 - az önkéntes kölcsönös egészségpénztárba, illetve önszegélyező pénztárakba együttevve a minimálbér 30 százalékát (2010-ben 22 050 Ft),
 - foglalkoztatói nyugdíjszolgáltató intézménybe a minimálbér 50 százalékát (2010-ben 36 750 Ft), meg nem haladó része (ua. mint önkéntes nyugdíjpénztárnál).

Szintén kedvezményesen adózik a munkáltató által a magánnyugdíjról és a magán-nyugdíjpénztárakról szóló törvény rendelkezései szerint a munkavállaló javára (magánszemély) tagdíjának kiegészítéseként, egyoldalú kötelezettségvállalás alapján a magán-nyugdíjpénztárba fizetett összeg.

Amennyiben ennél az összegnél magasabb összegű térítést kap a munkavállaló, azt munkaviszonyból származó adóköteles jövedelemnek kell tekinteni!

Forrás: Vasas Szakszervezet

Szerkesztette: Bocsor István

Aktualitások...

Megállapodás a 2010. évi béren kívüli juttatásokról

A tulajdonosi jóváhagyást követően január végén ismét megkezdődhet a nyilatkoztatás a 2010. évi béren kívüli juttatásokról az MVM csoporthoz tartozó cégeknél. Az eddigi késlekedést e juttatások adóterheinek drasztikus változása okozta.

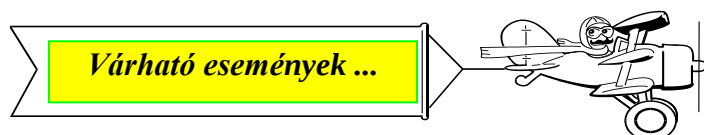
A hosszantartó tárgyalások eredményeként az MVM cégcsoport munkáltatói az úgynevezett „kedvező adóbázisú” (25%-os) juttatások adóterheit átvállalják. Ezek az önszegélyező pénztári, önkéntes nyugdíjpénztári és egészségpénztári tagdíjak, a meleg étkezési és iskolakezdési támogatások, a saját üdülőben való üdülés támogatása és az üdülési csekk. Továbbra is adómentes juttatás az internet előfizetés és a lakásépítés vagy vásárlás támogatása.

A többi választható béren kívüli juttatás (nem kedvező adóbázisú juttatások) közel 100 %-os adóterhét a munkavállalók viselik.

Üzemi tanács tagok választása az ATOMIX kft-nél... A PADOSZ érintettségű 2009. évi üzemi tagok választása sorában utolsóként, 2009. december 16-17-én került sor az ATOMIX Kft-nél a választásra. A választás komoly feladatot rótt a Választási Bizottságra, hiszen egy több mint 700 főt számláló gazdasági társaságnál kellett a választást megszervezni és lebonyolítani. A Választási Bizottság derekasan helytállt, amely eredményeképpen a választásra jogosult munkavállalók 55 %-a vett részt a választáson. Az üzemi tanács tag jelöltek mindegyike megkapta az üzemi tanács tagsághoz szükséges támogatottságot, így a választás érvényesen és eredményesen zárult. A megválasztott 9 fő üzemi tanács tag közül a PADOSZ jelöltjei közül üzemi tanács tag lett : **Bartosné Zubor Anikó, Rák Sándor, Széles Andrásné, Szemerédi József, Mérges Györgyné és Juhász János**. A jelöltjeinkre leadott szavazatok alapján a PADOSZ az ATOMIX Kft-n belül megszerezte a 2/3-os reprezentativitását.

A üzemi tanács tagok megbízóleveleinek átadására az ATOMIX Kft. ügyvezető igazgatójának és a PADOSZ elnökének jelenléte mellett 2010. január 8-án került sor. A megbízólevelek átadás után az üzemi tanács megtartotta alakuló ülését, ahol megválasztotta az ÜT elnökének **Bartosné Zubor Anikót**, helyettesének pedig **Váradi Mónikát**.

Gratulálunk a megválasztott üzemi tanács tagoknak! Sok sikert kívánunk a közösségért vállalt munkájukhoz. Jó együttműködést kívánunk az Üzemi Tanácsnak, amelyre a magunk részéről nyitottak vagyunk, és annak érdekében mindent meg is fogunk tenni.



Balatonfüreden február 19-21-én rendezi a PADOSZ a 2010. évi bizalmi képzését a PA Zrt. balatonfüredi üdülőjében. A képzés részletes programjának kialakítása folyamatban van, melyről a véglegesítése után a résztvevők a főbizalmikon keresztül kapnak tájékoztatást.

A jelentkezéseket január 29-ig a 87-08-as telefonszámra kell jelezni.

A Nyugdíjas Tagozat ezévi közgyűlését február 25-én 14 órakor tartja a PA Zrt. Nyugdíjas klubjában, a Gesztenyés úton. A PADOSZ nyugdíjas tagjai levélben kapnak meghívót, melyhez mellékként megkapják a 2010. évi tagdíj befizetésére szolgáló csekket, és az EVDSZ tagkártya 2010. évi érvényesítő bélyegét is.

A PADOSZ Információs Kiadványa
Szerkeszti: Az Információs Bizottság munkacsoportja
Felelős kiadó: Lőrincz László elnök

Telefon: (50) 87 08
 e-mail: padosz@npp.hu