

# A tanulók nyári szünidei foglalkoztatásáról, adó- és járulékfizetési szabályokról

Ebben a cikkben a tanulók, hallgatók (továbbiakban: tanulók) nyári szünidő alatti munkavállalásáról, a munkavégzés alapjául szolgáló jogviszonyokról, és az ezekhez kapcsolódó adózási, biztosítási és járulékfizetési kötelezettségekről adunk tájékoztatást, valamint részletesen foglalkozunk az iskolaszövetkezeti tagok foglalkoztatásával kapcsolatos változással.

Sokan tévesen azt hiszik, hogy a tanulók a társadalombiztosítás rendszerében automatikusan biztosítottak minősülnek, holott ezek a személyek – az alábbi kivétellel – nem biztosítottak, csak a társadalombiztosítási ellátások közül egyes ellátásra jogosultak. Kivételt képeznek a tanulószervezet alapján szakképző iskolai tanulmányokat folytató tanulók, akik a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (továbbiakban: Tbj.) vonatkozásában biztosítottak minősülnek.

A tanulók szünidős foglalkoztatására nincs külön olyan rendelkezés, amely meghatározná, hogy a nyári munkát milyen jogviszonyban láthatják el a tanulók. A cikkben csak a legfontosabbnak ítélt foglalkoztatási formákat ismertetjük.

## ***1. Az iskolaszövetkezet tagjának foglalkoztatása***

Az iskolaszövetkezet alapításával, működésével, megszűnésével kapcsolatos szabályokat a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény (röviden: Szöv. tv.) tartalmazza.

A tagok személyes közreműködésének módozatait az alapszabály a szövetkezet sajátosságainak megfelelően határozza meg. A személyes közreműködés történhet – a szövetkezet tevékenységéhez képest – termeléssel, termékek feldolgozásával, értékesítésre előkészítéssel, értékesítéssel, fogyasztással vagy egyéb tevékenységgel.

Az alapszabály a személyes közreműködés egyik módjaként munkavégzési kötelezettséget is előírhat. Ennek alapján a tag és a szövetkezet munkaszer-

ződést, vállalkozási vagy megbízási szerződést köt. A munkaviszonyra a Munka Törvénykönyve (Mt.), a vállalkozási és megbízási jogviszonyra az 1959. évi IV. törvény (Ptk.) szabályait kell alkalmazni.

Az iskolaszövetkezet és nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja egymással munkaviszonyt létesíthet abból a célból is, hogy az iskolaszövetkezet által harmadik személy részére nyújtott szolgáltatás teljesítése érdekében a tag a harmadik személynél munkát végezzen. Ez a munkavégzés személyes közreműködésnek minősül.

A munkaviszonyt határozott időre kell létesíteni.

A munkaszerződésnek tartalmaznia kell:

- a felek nevét, megnevezését és a munkaviszony szempontjából lényeges adatait,
- a tag által vállalt feladatok körét,
- a tag harmadik személynél történő munkavégzési kötelezettsége teljesítésének időtartamára járó személyi alapbér legkisebb mértékét,
- azt, hogy a felek a tag munkavégzési kötelezettsége teljesítéséről esetenként megállapodnak, valamint
- a felek kapcsolattartásának módját abban az időszakban, amikor a tag munkavégzési kötelezettsége szünetel.

A munkaviszony kezdete – ha a felek eltérően nem rendelkeznek – a munkaszerződés megkötésének napja.

Mindaddig, amíg a tag az iskolaszövetkezet vagy harmadik személy részére munkát nem végez, nem kell alkalmazni azt a szabályt, hogy a munkavállaló munkabérét távolléti díjára ki kell egészíteni, illetve munkavégzés hiányában távolléti díjat kell fizetni.

A harmadik személynél történő munkavégzési kötelezettség teljesítése megkezdésének feltétele, hogy az iskolaszövetkezet és tagja a munkavégzési kötelezettség megkezdését megelőzően írásban megállapodjon:

- a harmadik személyben,
- a munkavégzési kötelezettség teljesítése során betöltendő munkakörben,
- a személyi alapbérben,
- a munkavégzés helyében,

- a harmadik személynél történő munkába lépés napjában, valamint
- minden más szükségesnek tartott további kérdésben.

Az iskolaszövetkezet a tagot a munkavégzési kötelezettség megkezdésével egyidejűleg köteles tájékoztatni:

- a) a munkavégzési kötelezettség teljesítése során végzendő munkaköri feladat jellemzőiről,
- b) az irányadó munkarendről,
- c) a bérfizetés napjáról,
- d) a munkáltatói utasítást adó személyéről.

A tag munkavégzési kötelezettsége teljesítésének időtartama alatt a harmadik személy teljesíti azokat a munkáltatói kötelezettségeket, amelyek

- a) a munkavédelemre,
- b) a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására,
- c) a munkaidőre, pihenőidőre és ezek nyilvántartására, valamint
- d) az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályok betartására szolgálnak.

2011. augusztus 1-jétől az iskolaszövetkezet tagjának foglalkoztatásában lényeges változás, hogy a harmadik személy részére nyújtott szolgáltatás céljából létesített munkaviszony esetében a munkáltató iskolaszövetkezet az állami adóhatóság felé köteles a munkaszerződés megkötésének napján bejelenteni

- a munkáltató (iskolaszövetkezet) adószámát,
- a munkavállaló iskolaszövetkezeti tag adóazonosító jelét és a TAJ számát,
- a nappali tagozatos tanuló, hallgató iskolaszövetkezeti tag munkavállaló diákigazolvány azonosító számát.

Az iskolaszövetkezet a bejelentési kötelezettségét

- elektronikus úton központi elektronikus szolgáltató rendszeren (ügyfélkapu) keresztül vagy
- telefonos ügyfélszolgálaton keresztül telefonon teljesíti.

Az ügyfélkapus bejelentést a 11T1044D jelű nyomtatványon lehet teljesíteni, az adatlap beadásának feltétele, hogy az iskolaszövetkezet képviselője ügyfélkapu valamint adóhatósági regisztrációval rendelkezzen. A telefonos bejelentés a telefonos ügyfélszolgálaton keresztül a 185-ös helyi tarifával hívható számon történik.

Ki kell hangsúlyozni, hogy a 2011. augusztus 1-jétől bevezetett bejelentési kötelezettség nem eredményez társa-

dalombiztosítási kötelezettséget, mivel az iskolaszövetkezet tagja a Tbj. előírása szerint továbbra sem minősül biztosítottnak.

Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanulója, hallgató tagja akkor sem válik biztosítottá, ha a szövetkezet tevékenységében munkaviszony, vállalkozási vagy megbízási jogviszony keretében személyesen közreműködik.

Ebből következően az iskolaszövetkezet a nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja után, ha kizárólag az említett jogviszonyokban foglalkoztatja társadalombiztosítási, és egyéni járulék fizetési és megállapítási kötelezettsége nincs.

Az egészségügyi hozzájárulásról szóló 1998. évi LXVI. törvény 5. § (1) bekezdésének f) pontja alapján százalékos egészségügyi hozzájárulást sem kell fizetni az iskolai szövetkezet nappali tagozatos tanulója, hallgatója után.

Az iskolaszövetkezettel munkaviszonyt létesítő diákok, hallgatók részére kifizetett munkabér munkaviszonyból származó jövedelemnek, és egyben bérnek minősül. Az előzőekből következően az így munkát végzőket az adóalap-kiegészítéssel növelt adóalap utáni 16 százalékos személyi jövedelemadóból megilleti az adójóváírás, ami a bér 16 százaléka de legfeljebb jogosultsági hónaponként 12 100 forint.

## **II. Tanulószerződés, szakmai gyakorlat**

A szakmai gyakorlatot folytató tanulók, hallgatók közül csak azok biztosítottak, akik tanulószerződéssel rendelkeznek. Ebben az esetben a foglalkoztató az általános szabályok szerint kötelezett a járulékfizetést teljesíteni, azaz a tanulószerződésben meghatározott díj figyelembevételével 27 százalék társadalombiztosítási járulékot kell fizetnie.

A tanuló 10 százalék nyugdíjjárulékot, valamint 2 százalék pénzbeli és 4 százalék természetbeni egészségbiztosítási járulékot fizet, nem kötelezett azonban a 1,5 százalék munkaerő-piaci járulék megfizetésére.

Az előzőek szerint díjazásnak az a része, amely kötelezően kerül kifizetésre, a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (a továbbiakban: Szja tv.) 1. számú mellékletének 4.11. pontja alapján adómentes.

A szakképzésben tanulószerződés nélkül részt vevő tanulóknak a szakmai gyakorlat időtartamára ugyancsak díjazás jár, amelynek a kötelezően fizetendő mértéket meg nem haladó része az Szja tv. 1. számú mellékletének a már emlí-

tett 4.11 pontja alapján adómentes. Az adómentes értékhatárt meghaladó rész egyéb összevonás alá eső jövedelemnek minősül. Ezzel kapcsolatban arra kell figyelemmel lenni, hogy nem jön létre biztosítási kötelezettséget megalapozó jogviszony, így járulékfizetési kötelezettség sem keletkezik. Az adómentes juttatás után egészségügyi hozzájárulást nem kell fizetni, azon jövedelemrész, amely után adófizetési kötelezettség keletkezik, az általános szabályok szerint 27 százalékos mértékű egészségügyi hozzájárulás alapja is, amelyet a kifizető fizet meg.

Ha a szakmai gyakorlatot ellátó tanulóval munkaszerződést vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyra kötnek szerződést, a foglalkoztatott részére kifizetett díjazás nem minősül szakmai gyakorlat idejére fizetett díjazásnak. A személyi jövedelemadó és a társadalombiztosítási kötelezettségeket a felek között fennálló jogviszonyra vonatkozó szabályok szerint kell teljesíteni.

Ha az alap- és mesterképzésben részt vevő hallgató gazdálkodó szervezetnél hat hétnél hosszabb ideig tartó összefüggő gyakorlaton vesz részt, részére hetente legalább a legkisebb kötelező munkabér (minimálbér havi összege 78.000 Ft) tizenöt százalékanak megfelelő, a felsőoktatásról szóló törvény szerint hallgatói munkadíjnak nevezett térítést fizet a gazdálkodó szervezet. Ez a hallgatói munkadíj nem azonos azzal az ugyancsak hallgatói munkadíjjal, amely hallgatói munkaszerződés alapján kerül kifizetésre. A szakmai gyakorlat megszervezésére a felsőoktatási intézmény és a gazdálkodó szervezet megállapodást köthet, amely alapján a hallgatói munkadíjat a felsőoktatási intézmény folyósítja a hallgatónak.

Ebben az esetben a hallgató szakmai gyakorlaton vesz részt gazdálkodó szervezetnél, mely nem eredményez biztosítással járó jogviszonyt, és a szakmai gyakorlaton résztvevő hallgatónak járó munkadíj után nem kell járulékokat fizetni.

A felsőoktatási intézmény nappali tagozatos hallgatója részére a gyakorlati képzés idejére kifizetett juttatás, díjazás összegéből a hónap első napján érvényes minimálbért meg nem haladó rész az Szja tv. 1. számú mellékletének 4.12 b) pontja alapján adómentes juttatásnak számít. A felettes díjrész egyéb jövedelem-

nek számít, amely után járulékfizetési kötelezettség nem keletkezik, de meg kell fizetni a 27 százalékos mértékű egészségügyi hozzájárulást.

### **III. Munkaviszony**

A tanulók nyári foglalkoztatása jellemzően munkaviszony keretében történik. A munkaszerződés alapján kifizetett ellenérték munkaviszonyból származó jövedelemnek minősül.

Munkaviszony létesítése esetén a tanuló a Tbj. szerint biztosítottnak minősül, és a biztosítás nem függ attól, hogy a munkavégzés teljes vagy részmunkaidőben történik.

A tanulónak juttatott járulékalapot képező jövedelem után a foglalkoztatót 27 százalékos mértékű társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettség terheli.

A tanuló 10 százalékos mértékű nyugdíjjárulékot valamint 7,5 százalékos mértékű egészségbiztosítási- és munkaerő-piaci járulékot fizet.

A Tbj. a társadalombiztosítási és egészségbiztosítási járuléknál nem határoz meg felső határt. A nyugdíjjárulék megállapítása során figyelembe kell venni a járulékfizetési felső határt, amely 2011-ben napi 21 000 forint.

A kifizetett juttatás a személyi jövedelemadó alkalmazásában munkaviszonyból származó jövedelemnek, ezen belül bérnek minősül, az adókötelezettséget ennek megfelelően kell teljesíteni, vagyis az adóalap-kiegészítéssel növelt adóalap után 16 százalékos személyi jövedelemadó adójóváírással csökkenthető.

### **IV. Munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok**

A következő foglalkoztatási formát a Tbj. munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyként szabályozza, ide tartozik jellemzően a megbízási jogviszony.

A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében alkalmazott tanulók akkor lesznek biztosítottak, ha a tárgyhavi járulékalapot képező jövedelmük eléri a tárgyhónap első napján érvényes minimálbér összegének harminc százalékát, illetve naptári napokra annak harmincad részét. A minimálbér összege 78 000 forint, ennek 30 százaléka 23 400 forint, naptári napi összege 780 forint.

A díjazás ellenében munkavégzésre irányuló megbízási jogviszonynál figyelni kell az Szja tv. önálló tevékenységet folytatók költségelszámolására vonatkozó rendelkezéseire, tekintettel arra, hogy járulékalapot képező jövedelemnek

az adóelőleg számításánál figyelembe vett jövedelem minősül.

A megbízott a bevételéből tételes költségelszámolással, vagy az igazolás nélkül elszámolható 10 százalékos költségnyad alkalmazásával állapíthatja meg a jövedelmét.

A biztosítást havonta kell elbírálni és a biztosítási kötelezettség megállapításánál az ugyanannál a foglalkoztatónál a naptári hónapban munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében elért járulékalapot képező jövedelmeket össze kell számítani. Nem alkalmazható abban az esetben ez a szabály, ha a magánszemélyt a foglalkoztató munkaviszony és például megbízási jogviszony keretében is foglalkoztatja. Ebben az esetben a biztosítást mindkét jogviszonynál külön-külön kell elbírálni.

Ha a díjazás kifizetésére nem havi rendszerességgel, hanem időszakonként, illetve a tevékenység befejezését követően kerül sor, a biztosítási kötelezettséget a díj kifizetésekor kell elbírálni. A biztosítási kötelezettség elbírálásához a kifizetett díjból - ideértve az előleget is - a személyi jövedelemadó-előleg alapjának számításánál jövedelemként figyelembe vett összeget azon időtartam naptári napjainak a számával kell elosztani, amelyre a díjazás történt.

A foglalkoztató ugyancsak 27 százalékos mértékű társadalombiztosítási járulékot fizet, a tanuló azonban csak 10 százalékos nyugdíjjárulékot és 6 százalékos egészségbiztosítási járulékot fizet, tehát nem kötelezett 1,5 százalékos mértékű munkaerő-piaci járulékos fizetésére.

Amennyiben a szerződésben rögzített díjazás és a szerződés időtartama alapján nem állapítható meg a biztosítás, járulékfizetési kötelezettségről nem beszélhetünk, azonban a foglalkoztatót az egészségügyi hozzájárulásról szóló 1998. évi LXVI. törvény (a továbbiakban: Eho törvény) 3. § (1) bekezdése szerint – összevont adóalapba tartozó jövedelem után - 27 százalékos mértékű egészségügyi hozzájárulás fizetési kötelezettség terhel.

## **V. Bevallási, befizetési és bejelentési kötelezettség teljesítése**

A foglalkoztató a biztosítottnak minősülő tanuló, hallgató után a tárgyhónapban kifizetett (juttatott) járulékalapot képező jövedelme alapján köteles:

- megállapítani a járulékok összegét,
- levonni a biztosítottat terhelő járulékot, személyi jövedelemadó előleget,

- és a megállapított tárgyhavi járulékot az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény (továbbiakban: Art.) 31. §-ának (2) bekezdésében és 2. számú mellékletében meghatározottak szerint az állami adóhatóság felé bevallani és megfizetni.

A bevallási kötelezettséget elektronikus úton havonta, a tárgyhónapot követő hó 12-éig kell teljesítenie a foglalkoztatónak a '08-as számú bevallás benyújtásával.

A biztosítottak bejelentését is az adóhatósághoz kell teljesíteni. A bejelentési kötelezettség a munkáltatót, kifizetőt terheli.

A bejelentést

- a biztosítás kezdetére vonatkozóan a biztosítási jogviszony első napját megelőzően, de legkésőbb a biztosítási jogviszony első napján a foglalkoztatás megkezdése előtt,
  - ha a biztosítás elbírálására utólag kerül sor, legkésőbb a biztosítási kötelezettség megállapítását követő napon
  - a jogviszony megszűnését, a szüneteltetés kezdetét és befejezését 8 napon belül
- kell teljesíteni.

A bejelentésre a 11T1041 számú bizonylat szolgál.

## **VI. Háztartási munka**

A háztartási munka fogalma az egyes gazdasági és pénzügyi tárgyú törvények megalkotásáról, illetve módosításáról szóló 2010. évi XC. törvény taxatív felsorolása. Ezen belül talán a leggyakoribb és a diákok nyári munkavállalása során a legegyszerűbb foglalkoztatási forma, amely a tevékenység jellege szerint kizárólag a természetes személy és háztartásában vele együtt élő személyek, továbbá közeli hozzátartozói mindennapi életéhez szükséges feltételek biztosítását szolgáló lakás takarítása, főzés, mosás, vasalás, gyermekek felügyelete, házi tanítása, otthoni gondozás és ápolás, házvezetés, kertgondozás lehet.

Háztartási alkalmazott foglalkoztatása esetén a foglalkoztatónak a munkavégzés megkezdése előtt bejelentési kötelezettsége van az adóhatóság felé.

A bejelentés teljesíthető elektronikus úton, a központi elektronikus szolgáltató rendszeren (ügyfélkapun) keresztül, vagy telefonon, a 185-ös hívószámon.

A háztartási alkalmazott bejelentése a teljesítés napját magában foglaló hónap utolsó napjáig terjedő időszakra

vonatkozik, amennyiben a foglalkoztatás továbbra is fennáll a következő hónapban a bejelentést ismét teljesíteni kell.

Az adóhatóság részére teljesített bejelentés visszavonására és módosítására a bejelentő vagy a háztartási alkalmazott adatainak téves közlése, illetve a munkavégzés meghiúsulása esetén a bejelentést követő 24 órán belül van lehetőség. A bejelentés teljesítésére, módosítására a 11T1043H jelű adatlap szolgál.

A foglalkoztatót a bejelentéssel érintett háztartási alkalmazottanként havonta 1000 forint összegű regisztrációs díjfizetési kötelezettség terheli. A regisztrációs díj összege független attól, hogy az adott hónapon belül hány napon történt a foglalkoztatás.

A foglalkoztató a havi 1000 forint összegű regisztrációs díjat a NAV számlájára történő készpénzfizetéssel, vagy az állami adóhatóság ügyfélszolgálatain bankkártyával, vagy ha pénzforgalmi számlával rendelkezik, átutalással a bejelentés napját magában foglaló hónapot követő hó 12. napjáig fizeti meg a NAV Háztartási alkalmazott utáni regisztrációs díj bevételi számlára, amelynek száma: 10032000-01076215

Fontos és az adminisztráció szempontjából nem elhanyagolható körülmény, hogy ehhez a foglalkoztatási formához nem társul bevallási kötelezettség.

## **VII. Egyszerűsített foglalkoztatás keretében történő munkavégzés**

A nyári szünidő alatt a tanulókat a munkáltatók gyakran alkalmazzák egyszerűsített foglalkoztatás keretében mezőgazdasági, turisztikai idénymunkára vagy alkalmi munkára, azonban ki kell emelni, hogy a tanulók ebben a foglalkoztatási formában nem biztosítottak.

Az egyes munkaügyi tárgyú és más kapcsolódó törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2011. évi CV. törvény 2011. augusztus 1-jei hatályba lépéssel módosította az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény egyes szabályait.

Idénymunkának számít, ha a munkáltató és a munkavállaló

- idénymunkára, vagy
- idénymunkára és alkalmi munkára

létesít egymással több ízben munkaviszonyt, akkor ezen munkaviszonyok együttes időtartama a naptári évben a százhusz napot nem haladhatja meg.

Alkalmi munka: a munkáltató és a munkavállaló között

- összesen legfeljebb öt egymást követő naptári napig, és
- egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt naptári napig, és
- egy naptári évben belül összesen legfeljebb kilencven naptári napig

létesített határozott időre szóló munkaviszony.

Alkalmi munka esetében további korlát érvényesül, mégpedig az egyszerűsített foglalkoztatásnál az egy naptári napon legfeljebb foglalkoztatott munkavállalók létszáma - a munkáltatónak a tárgyév első, illetve hetedik hónapját megelőző hat havi átlagos statisztikai létszámát alapul véve - nem haladhatja meg

- a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény hatálya alá tartozó főállású személyt nem foglalkoztató munkáltató esetén az egy főt,
- egy főtől öt főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a két főt,
- hattól húsz főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a négy főt,
- húsznál több munkavállaló foglalkoztatása esetén a munkavállalói létszám húsz százalékát.

A munkáltatónak lehetősége van arra, hogy a napi alkalmi munkavállalói létszámkeretet a tárgyév napjaira egyenlőtlenül beosztva is felhasználja, azonban a tárgyévben fel nem használt létszámkeret a következő naptári évre nem vihető át.

## **Közteher**

A munkáltató az általa idénymunka keretében foglalkoztatottak esetében a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalóként 500 forint, alkalmi foglalkoztatás esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalóként 1000 forint közteher köteles megfizetni.

A munkáltatót a közteher megfizetésével nem terheli társadalombiztosítási járulék, szakképzési hozzájárulás, egészségügyi hozzájárulás és rehabilitációs hozzájárulás, valamint az Szja tv-ben a munkáltatóra előírt adóelőleglevonási kötelezettség.

A munkavállalót nem terheli a nyugdíj járulék (tagdíj), egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulékfizetési,

egészségügyi hozzájárulás-fizetési és személyi jövedelemadóelőleg-fizetési kötelezettség.

## **Bejelentési szabályok**

A munkáltató bejelentési kötelezettségét a munkavégzés megkezdése előtt

- elektronikus úton, központi elektronikus szolgáltató rendszeren keresztül (ügyfélkapu), vagy
- telefonos ügyfélszolgálaton keresztül telefonon teljesítheti.

A bejelentés esetleges visszavonására és módosítására - így különösen a foglalkoztatás jellegének változása, illetve a munkavégzés meghiúsulása esetén -

- az egyszerűsített foglalkoztatás bejelentését követő két órán belül, vagy
- ha a bejelentésben foglaltak szerint a foglalkoztatás a bejelentés napját követő napon kezdődött, vagy ha a bejelentés egy napnál hosszabb időtartamú munkaviszonyra vonatkozott, a módosítás bejelentés napján délelőtt 8 óráig van lehetőség, ezt követően a munkáltató a közteher-fizetési kötelezettségének köteles eleget tenni. A bejelentés módosítására elektronikus, illetve telefonon keresztül is lehetőség van, függetlenül attól, hogy bejelentési kötelezettségének eredetileg a munkáltató melyik módon tett eleget.

Elektronikus úton történő bejelentéshez számítógépen ki kell tölteni a 11T1042E számú elektronikus adatlapot, és ezt az ügyfélkapun keresztül kell megküldeni az állami adóhatóság részére.

Telefonon keresztül történő bejelentés a 185-ös, országon belül helyi tarifával hívható hívószámon teljesíthető.

## **Bevallási szabályok**

A munkáltató az egyszerűsített foglalkoztatással összefüggő bevallási kötelezettségét az Art. 31. §-ának (2) bekezdése szerint teljesíti, vagyis a '08-as bevallást elektronikus úton havonta kell benyújtani, a tárgyhót követő hó 12. napjáig.

Az a munkáltató, amely elektronikus bevallásra nem kötelezett, választhatja azt, hogy bevallási kötelezettségét az Art. 31. § (2) bekezdésében meghatározott adattartalommal papír alapon havonta, a tárgyhót követő hó 12-éig teljesíti a '08E jelű bevalláson.

## **Fizetési szabályok**

A munkáltató a közteher-fizetési kötelezettséget a tárgyhót követő hó 12-éig a NAV Egyszerűsített foglalkoztatásból eredő magánnyugdíjpénztári tagsággal nem rendelkező munkavállalót érintő közteher befizetések beszédési számla 10032000-06057763 javára fizeti meg.

*PINTÉRNÉ DR. MOLNÁR ILONA*

## **Könyvajánlatunk:**

# **Munkajogi ismeretek 2011**

(NEGYEDIK ÁTDOLGOZOTT, BŐVÍTETT KIADÁS)

Szerző:

**Dr. Breznay Tibor**

A kötet ára: 6.000 Ft + ÁFA

A fenti kötet megrendelhető, illetve készpénzért megvásárolható a KOMP Konzult Kft.-nél munkanapokon 9 és 15 óra, pénteken 9 és 13 óra között.

**KOMP Konzult Kft. • 1111 Budapest, XI. Budafoki út 41/b**  
**Telefon: 381-30-20, 381-30-21 • Fax: 381-30-22**