



Dorogi Ipartestület 2025/8. sz. hírlevele

Kedves Vállalkozó Társaink!

Az Dorogi Ipartestület legújabb hírlevelében az alábbi témákról szeretnénk tájékoztatást adni:

1. Hatalmas adóváltozások jönnek 2026-ban
2. A kisvállalkozásokra vonatkozó különös szabályozások aktualizálása (12. rész)
3. Kedvezőtlen változások a hazai munkahelyeken

Dorog, 2025. május 22.

Üdvözlettel: Dorogi Ipartestület Elnöksége

Hatalmas adóváltozások jönnek 2026-ban, és ez még nem minden

portfolio.hu

A kormány a 2026-os költségvetés korai megalkotásával párhuzamosan betérjesztette a parlamentnek a legújabb adóváltozásokat, amelyek jövőre lépnének életbe. Fontos, és az érintett ágazatok szempontjából nem túl biztató lépés, hogy az eddigi veszélyhelyzeti rendletekben szabályozott extraprofitadók törvényben fognak tovább élni. Közben a kormány bezár egy kiskaput is a papíron nagyon sokat kereső és dolgozó nyugdíjasok előtt. Cikkünkben összefoglaljuk a legfontosabb tudnivalókat, az RSM szakértőinek segítségével.

Gerlaci Bence, a Nemzetgazdasági Minisztérium adóügyekért, fogyasztóvédelemért és kereskedelemért felelős államtitkára egy [háttérbeszélgetésen](#) mutatta be a jövő évi adóváltozások tavaszi körét (a pdf [ide kattintva](#) érhető el). Azt is tudjuk ugyanakkor, hogy ezzel még nincs vége a következő évet érintő adómódosításoknak, ugyanis őszre ígért még egy csomagot az NGM.

Mi történik az extraprofitadókkal?

Az már ismert volt [Nagy Márton nemzetgazdasági miniszter egy hónappal ezelőtti bejelentéséből](#), hogy még 2026-ban is [fennmaradnak](#) jelentős mértékben az extraprofitadók. **Lényegében az így beérkező plusz százmilliárdokkal csinált helyet a kormány az új családtámogató lépéseknek.** Ezek a kedvezmények ugyanis az alappályán nem fértek volna be a jövő évi 3,7%-os hiánycélba, nagy szükség volt tehát az 530 milliárd forintnyi extraprofitadó-bevételekre a fiskális egyensúly és az új adókönnyítések bevezetése miatt.

Az extraprofitadók kapcsán lényeges változás, hogy

ezek a 2022 óta, jellemzően kormányrendeletben létező plusz terhek törvényi erőre emelkednek.

A javaslat általános indoklása ennek kapcsán úgy fogalmaz, hogy "**az egyes adókötelezettségekről és szóló törvény célja a veszélyhelyzeti jogszabályok átültetése**, az adminisztráció egyszerűsítése, az európai uniós jogharmonizáció és a kormány adópolitikai céljainak elérése érdekében szükséges **módosítok törvénybe iktatása**". Majd a részletes indoklás a banki extraprofitadó, a biztosítási pótdadó, a Brent-Ural spread típusú különadó, a kiskereskedelem plusz terhe, valamint az energiaellátók jövedelemadója (Robin Hood adó) kapcsán kiemeli a javaslatot: az adókötelezettség törvényi szintre történő emeléséről gondoskodik a megfelelő paragrafus.

Kiss Helga, az RSM Adóüzletágának igazgatója is arra mutatott rá megkeresésünk kapcsán, hogy erősíti az átláthatóságot, hogy az eddig több különböző kormányrendeletben szabályozott extraprofitadókat beépítik az adótörvényekbe.

Üröm az örömben, hogy ez egyben azt is jelenti, hogy az eredetileg

átmenetként aposztrofált különadók ezzel tartósan velünk maradnak, deklaráltan állandó elemei lesznek az adórendszerünknek

- vetíti előre a szakember, aki azt is hozzátette: "bár eredetileg átmeneti időszakra vezették be, azonban most minden jel arra mutat, hogy a kormány folyamatosan számít az extraprofitadókból származó bevételekre".

A bankok és biztosítók esetében fennmaradó extraprofitadókról részletesen már külön cikkünkben [írtunk](#), előbbtől 180, utóbbtól 60 milliárd forintot vár jövőre a kormány, az idei 160, illetve 60 milliárd után. Mindkét különadónak fennmarad az eddigi logikája 2026-ban is, de a bankoknál nőnek az adókulcsok, a biztosítóknál pedig megemelik az állampapír-vásárlásért elérhető kedvezmény maximális mértékét.

Az RSM Adóüzletágának igazgatója kitért arra is, hogy a banki különadó még várhatóan emelkedni is fog 2026-ban, 20 milliárd forint adóalapig 8% lesz a mostani 7% helyett, e felett pedig 20% az eddigi 18% helyett. "**Nem feltétlenül jelent ez az emelés azonban többletterhelést** a bankoknak, amennyiben ugyanis tovább növelik a bankok a már meglévő állampapír-állományukat, akkor a tervezet szerint még további adókedvezményekben részesülhetnek. Ugyanilyen többletkedvezmények igénybevételére lesz lehetőség a biztosítók számára is. Ezzel a rendelkezéssel a kormányzat egy huszárvágással megoldja a finanszírozási problémáinak egy részét, a bankra bízva, hogy azt adófizetéssel vagy állampapír-vásárlással váltja-e ki" - értékelte a javaslat ezen részét.

Külön kiemeli a tanácsadó, hogy "nem változik az orosz föderációból behozott **olajra kivett különadó** mértéke sem, marad 95%". Azaz hiába szerzi be a kőolajtermelő olcsóbb uráli forrásból a kőolajat, az urali és brent olajár közti különbség legnagyobb része továbbra is a költségvetésnél köt ki. Azt is hozzáteszi, hogy "eközben csökkenhet viszont az **energiaellátók jövedelemadója 2026-tól 41%-ról 31%-ra**, már amennyiben nem változnak újra az előírások". Fontos kiegészítés a meglévő szabályokhoz, hogy megszűnik a víziközmű-szolgáltatók adókötelezettsége.

Hozzá kellett nyúlni az szja-törvényhez

Az nem meglepő, hogy a törvényjavaslat módosítja több ponton is az szja törvényt, ez ugyanis összefügg az **anyák életük végéig tartó adómentességének** már korábban benyújtott és megszavazott intézkedéseivel. Egyrészt új fogalmakat vezet be a kormány az anyák adómentességével összefüggésben (például a két gyermeket nevelő anyák kedvezménye, mely a 30 év alatti anyák kedvezményével együtt adóalap-csökkentő tényezőként jelenik meg), valamint módosul a kedvezmények érvényesítési sorrendje. Ezekkel összefüggésben a kifizető által levont adóelőlegről szóló igazoláson feltüntetendő kedvezmények köre bővül és az adóelőleg-nyilatkozatban tehető nyilatkozatok köre is változik.

Az adóalap-csökkentő kedvezmények érvényesítésének sorrendje:

1. a négy vagy több gyermeket nevelő anyák kedvezménye,
2. a csecsemőgondozási díj, a gyermekgondozási díj és az örökbefogadói díj kedvezménye,
3. a 25 év alatti fiatalok kedvezménye,
4. a 30 év alatti anyák kedvezménye,
5. személyi kedvezmény,
6. az első házások kedvezménye,
7. családi kedvezmény

Ha a magánszemély jogosulatlanul kér kedvezményt (pl. nem nevel ténylegesen három gyermeket), az adóbevallásban különbözeti bírságot kell fizetnie, aminek a mértéke 12%.

Szociális hozzájárulási adó módosításai

Az adóváltozásokat bemutató háttérbeszélgetés fontos eleme volt, amikor Gerlaci Bence részletezte a szocho-módosítást. Az átlagbér négyszerese felett, havi 2,5 millió forint felett (éves szinten 30,5 millió forint feletti bruttó bér esetén), szocho kifizetési kötelezettség terheli a kifizetőt, ha nyugdíjas alkalmazottról van szó. Elmondása szerint ezzel a minisztérium egy kiskaput csukott be, mert nyugdíjasok voltak jelentős havi összegre bejelentve a céghez (hiszen TB-járulékot és szocho-t sem kellett nekik fizetni az szja-mentesség mellett, ha 4 gyermekük volt) és ez inkább visszaélészerű gyakorlatra adott lehetőséget a tapasztalatok szerint, mert munkajövedelmen keresztül vették ki a cégből a tulajdonosok az osztalékot.

A saját jogú **nyugdíjas magánszemélyekre** vonatkozó szociális hozzájárulási adó alóli mentességet előíró szabályoktól [Szocho tv. 5. § (1) bekezdése] eltérően a gyermekek számától függő személyi jövedelemadó kedvezményt (gyakorlatilag adómentességet) érvényesítő ugyanazon nyugdíjas magánszemélynek jövedelmet juttató kifizetőnek adókötelezettsége keletkezik, ha az adóévben az ugyanazon magánszemélynek juttatott jövedelmek együttes összege meghaladja az éves átlagkereset négyszeresét és a jutott jövedelem tekintetében a kifizetőnek egyébként adóelőleget kellene levonnia (pl.: bér, megbízási jogviszonyból származó jövedelem). A szabály alkalmazása során az ugyanazon magánszemélynek jövedelmet juttató kapcsolt vállalkozásokat egyazon kifizetőnek kell tekinteni - mondja ki a javas-

lat indoklása. Szociális hozzájárulási adókötelezettsége keletkezik az anyák kedvezményét érvényesítő, önfoglalkoztató (pl.: egyéni vállalkozó, mezőgazdasági őstermelő) nyugdíjas magánszemélynek is, ha az általa érvényesített anyák kedvezménye (négy vagy többgyermekes, háromgyermekes vagy kétgyermekes anyák kedvezménye) alapját képező tárgyévi jövedelmei együttes összege meghaladja az éves átlagkereset négyszeresét, feltéve, hogy ezen jövedelmei nem kifizetőtől származnak vagy kifizetőtől származnak ugyan, de a jövedelemből a kifizetőnek az Szja tv. 46. § (4) bekezdése alapján nem kell adóelőleget megállapítania.

Társasági adó: változás a mikrocégek érdekében

A **mikrovállalkozói** foglalkoztatói adóalap-kedvezmény mértéke 100%-ról 150%-ra nő, és a létszámkorlát 5 főről 10 főre emelkedik a módosítás értelmében. A változás lényege, hogy ha a foglalkoztatottak száma nő, akkor az új alkalmazottak számát szorozni kell a minimálbér éves összegével és ennek 150%-a leírható az adózás előtti eredményből.

Helyi adó érdekesség

A közszolgáltató szervezet fogalma bővül az **integrált vasútállalattal**, így a Htv. 3. § (2) bekezdésében foglalt feltételek teljesülése esetén **e szervezet is mentesül valamennyi helyi adó alól.**

A kisvállalkozásokra vonatkozó különös szabályozás aktualitásai (12. rész)

ado.hu

A kkv-kra 2025. január 1-jétől új áfaszabályok alkalmazandók, amelynek kapcsán az Európai Bizottság Adóügyi és Vámuniós Főigazgatósága magyarázó megjegyzéseket tett közzé. Sorozatunkban ezek segítségével tekintjük át az új szabályozást.

A sorozat előző részeit [itt találja](#).

Az előző két cikkben azt vizsgáltuk, hogy kell az árbevételt számítani, melyik tételeket kell figyelembe venni, és mik azok, amelyek kizárandóak az árbevétel számítása során. Most nézzük ezt két példán keresztül.

Az 1. tagállamban letelepedett, és kerámiákat (tányérokat, csészéket stb.) gyártó kisvállalkozás az 1. és a 2. tagállamban levő üzleti vevők számára végez értékesítést. A kkv-szabályozást az 1. tagállamban alkalmazza, a 2. tagállamban azonban nem. Egyetlen másik tagállamban sem folytat gazdasági tevékenységet. Néha nem uniós országbeli végső fogyasztóknak értékesít árukat. Üzleti tevékenysége céljából készletet szállított az 1. tagállamból a 2. tagállamba. Ebben az évben a vállalkozásának eszközei közül elidegenített egy kerámiaáruk gyártásához használt gépet, és helyette új gépet szerzett be, amelyet egy, az 1. tagállamban letelepedett szállítótól vásárolt. A részére az 1. tagállamba szállított nyersanyagot a 3. tagállamban letelepedett szállítótól szerzi be (Közösségen belüli termékbeszerzés).

Összegek nélkül nézzük meg, mely tételek számítanak bele az árbevételbe az 1. tagállamban és melyikék nem. Az 1. tagállambeli üzleti vevők részére teljesített belföldi termékértékesítéseket figyelembe kell venni, ahogy bele kell számítani a 2. tagállambeli üzleti vevők

részére teljesített termékértékesítéseket is. Szintén bele kell számítani azon termékértékesítéseket, amelyeket nem uniós végső fogyasztók részére teljesítenek, ahogy a saját készlet továbbítását az 1. tagállamból a 2. tagállamba is. Figyelmen kívül kell hagyni a használt gép ártalmatlanítását, új gép beszerzését 1. tagállambeli értékesítőtől, valamint a nyersanyagbeszerzést 3. tagállambeli értékesítőtől.

A következő példában vegyünk egy egyetemet, amely adómentes szolgáltatásokat (egyetemi oktatás) és adóköteles szolgáltatásokat (kutatási tevékenység) végez. Bár az adómentes szolgáltatások értéke nem számít bele az egyetem éves árbevételebe, az általa nyújtott adóköteles szolgáltatások a kkv-szabályozás hatálya alá tartozhatnak, ezért értéküket figyelembe kell venni az éves árbevétel kiszámításakor. Ha az egyetem úgy dönt, hogy alkalmazza a kkv-szabályozást, úgy – a későbbiekben részletezettek szerint – nem vonhatja le az előzetesen felszámított áfa-t.

A szerző, Molnár Péter független adótanácsadó.

Kedvezőtlen változások a hazai munkahelyeken

mmonline.hu

A munkaerőpiac éppen a feje tetejére készül állni: a fiatal generációk nem vágnak középvezetői székekbe, a cégek pedig egyre nehezebben találnak utánpótlást. A Z generáció számára a karrier egyre kevésbé az előléptetésről, inkább az önmegvalósításról, a rugalmasságról és a work-life balance-ról szól. Ami egykor presztízis, elismerés volt, az ma sokak szemében pusztá nyűg.

„A középvezetői réteg vékonyodása nem pusztán vállalati szintű probléma, hanem szélesebb társadalmi jelenség. Ha a fiatal generációk vezetői ambíciói ilyen ütemben csökkennek, az hosszú távon az egész munkaerőpiacra kihat. Ha nem lesz, aki vállalja ezeket a kulcsszerepeket, a multinacionális cégek egyszerűen továbbállnak” – figyelmeztet rá Horányi-Kiss Annamária, a JIT Talent vezető tanácsadója, recruitment szakértő.

Nem divat már középvezetőnek lenni

A középvezetői pozíció egykor motiváló elismerés volt, presztízst és előrelépési lehetőséget jelentett. A mostani fiatal munkavállalók azonban már nem feltétlenül vágnak erre a szerepre. A team leaderek, csoportvezetők, műszakvezetők és egyéb középvezetői pozíciók betöltése egyre nehezebb: az egyik vezető hazai állásportálon jelenleg is több száz álláslehetőség van meghirdetve „csoportvezető” kifejezésre – mutat rá Horányi-Kiss Annamária.

A Z generáció már eleve más munkaerőpiacra lép be. Ők a digitális világ szülöttei, ahol az eszközök, a szoftverek és – ma már egyre gyakrabban – a mesterséges intelligencia dönt helyettük. Ez a helyzet viszont aláássa a döntéshozatali képességet és a felelősségvállalást. A „ha elbukom, újrapróbálok” számítógépes játék logika a munkahelyen nem működik. Ott a vezetői szerep komoly, téttel bíró, konfliktusokkal teli döntéseket követel, amihez egyre kevesebben kapnak kedvet. Márpedig a középvezetői szint ütközőzóna: fentről érkező utasításokat tompít, letről érkező panaszokat szűr, és mindkét oldal elvárásainak igyekszik megfelelni.

Ráadásul a Z generáció egyre nagyobb része úgy lép be a piacra, hogy még sosem dolgozott. Nem ismerik a monotonitást, a kereteket, és bár kreatívak és gyorsak, a vezetői szerep terhe alatt könnyen besokallnak. Egyre fontosabbá válik számukra a munka-magánélet egyensúlya, a személyes jólét (wellbeing) és a rugalmas munkavégzés. Ugyanakkor a vállalatok sem mindig tudják megfelelően ösztönözni a fiatalokat arra, hogy hosszú távon elköteleződjenek egy cégnél és felvállalják a vezetői szerepkörrel járó felelősséget.

Az egyéni karrierépítés és a vállalkozói lét is egyre népszerűbb opcióvá vált. Különösen a marketing, IT és kreatív iparágakban figyelhető meg, hogy a fiatal szakemberek szívesebben dolgoznak szabadúszóként, minthogy egy cégen belül vállaljanak vezetői szerepet. Ez a trend azonban hosszú távon kihívást jelent a vállalatok számára: ha a belső utánpótlás nem megoldott, akkor a középvezetői réteg ki fog öregedni, és komoly generációs szakadék alakulhat ki a szervezetben belül.

A jövő vezetői ott ülnek, de nem biztos, hogy tudják

Egy középvezetőnek nemcsak a feladatait kell tudnia, hanem értenie kell a cég működését, kultúráját és belső dinamikáit is. Éppen ezért sokkal hatékonyabb, ha a vállalat a saját emberei közül választja ki és fejleszti a jövő vezetőit, ahelyett hogy kívülről hozna be valakit, aki mindezt nulláról tanulja. Csakhogy önmagában a tehetséges fiatalok megtalálása nem elég: a középvezetők ritkulása nemcsak abból fakad, hogy a fiatalok nem akarnak vezetni, hanem legalább annyira abból, hogy a szervezeti kultúra és az ösztönző rendszerek sem támogatják őket ebben. Ha a vállalatok valóban biztosítani akarják a középvezetői utánpótlást, előrelátó, tudatos lépéseket kell tenniük, és alkalmazkodniuk kell az új munkaerőpiaci viszonyokhoz – tanácsolja Horányi-Kiss Annamária.

Ha a pozíció túl sok stresszel és aránytalan felelősséggel jár, nem csoda, hogy kevesen kérnek belőle. Ahhoz, hogy a fiatalok kedvet kapjanak a vezetői szerepre, a cégeknek elengedhetetlen vonzóbbá formálni a középvezetői pozíciót. A rugalmas munkavégzés, a munka-magánélet egyensúlyának megteremtése, valamint a jól átgondolt pénzügyi és erkölcsi ösztönzők – például bónuszrendszerek, extra szabadnapok vagy vezetői coaching és képzések – mind hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a középvezetői szerep ne tehernek, hanem valóban vonzó karrierlehetőségnek tűnjön.

A második fontos lépés, hogy a cégeknek tudatosan fel kell építeniük a fiatalokban szunnyadó vezetői ambíciókat. Ehhez nem elég pusztán elmondani, mennyire fontos a jó vezető. Éles helyzetek kellenek, ahol a fiatalok kipróbálhatják magukat. Erre tökéletes eszköz a gamifikáció, a versenyhelyzetek megteremtése, vagy akár a jól megszervezett kickoff napok, amelyek nemcsak a projektindítás adminisztratív mérföldkövei, hanem remek alkalmak arra is, hogy kiderüljön: ki képes irányítani, dönteni, motiválni. Egy jó kickoff esemény túlmutat a célok és feladatok egyeztetésén – valójában terepet ad a rejtett tehetségek felszínre hozására. Már csak az a kérdés, észreveszik-e a cégek, kik azok, akik valóban készen állnak a vezetői szerepre.

A vezetőhiány a legnagyobb költség

A sikerhez ma már nem elég a középvezetőket fejleszteni – egyre nagyobb szükség van arra is, hogy a felsővezetők kapjanak célzott mentorálást. Bár a topmenedzserek rendszerint megkapják a maguk szakmai támogatását, jóval kevesebb figyelem jut arra, hogyan motivál-

ják a középvezetőiket, és hogyan ismerjék fel a csapatukban rejlő tehetségeket. Pedig épp ezekből a kulcsemberekből nőhetnek ki a jövő vezetői – mondta Horányi-Kiss Annamária, a JIT Talent recruitment szakértője.

Ráadásul a digitális generáció már fiatalon hozzászokott a folyamatos ingerekhez, viszont a monotónia tűrését nem tanulta meg. Ez a helyzet a vezetőkre is új terheket ró: őket is tréningezni kellene arra, hogyan szervezzék a csapat munkáját változatosan és motiválóan.

Ha a cégek nem lépnek időben, a jövő középvezetői rétege egész egyszerűen el fog tűnni, és ezzel nemcsak néhány üres állás marad, hanem felborulhat a szervezetek belső egyensúlya is. A kérdés már nem az, hogy a fiatalok akarnak-e vezetni, hanem az, hajlandók-e a vállalatok újragondolni a játékszabályokat. Mert a babzsák, a csocsóasztal és a heti egy wellbeing-nap önmagában nem ösztönöz vezetésre. Ahhoz, hogy a jövő vezetői felismerjék saját szerepüket, és az élre álljanak, a cégeknek most kell lépniük.

A szakértő figyelmeztet, hogy a vezetőhiány nemcsak belső feszültségeket és szervezeti zavarokat okoz, hanem kézzelfogható pénzügyi veszteséget is jelent, nem is keveset. Minél fontosabb egy pozíció, annál magasabb a betöltetlen munkakör költsége, a COV (cost of vacancy). Ráadásul a probléma nem áll meg a látható veszteségeknél: a túlterhelt felsővezetők, a motiválatlan csapattagok és az irányítás nélkül maradt projektek rejtett, közvetett költségei is jelentősen megterhelik a szervezetet. A vezetőhiány ezért nem egyszerűen HR-kérdés, hanem súlyos üzleti kockázat, amely közvetlen hatással van a cég versenyképességére és hosszú távú fenntarthatóságára.
