

## **A MUNKABÉR ÉS MUNKABÉRSZERŰ JUTTATÁSOK KIFIZETÉSE<sup>1</sup>**

### **A. A munkabér kifizetése**

A munkabér védelméről, a munkabér megállapításáról és kifizetéséről a munka törvénykönyve<sup>2</sup> rendelkezik. Számos szabályt tartalmaz azt illetően, hogy mikor, hogyan, milyen formában, milyen rendszerességgel kell kifizetni a munkabért. Rendelkezik az elszámolás rendjéről is, és a hozzá köthető munkavállalói tájékoztatásról. A nemzetközi munkaügyi egyezmények, valamint az EU-irányelvek átvételével, érvényesítésével jogi garanciák is beépültek a hazai jogi szabályozásba. A munkabért a magyar törvényes pénznemben, azaz forintban kell megállapítani és kifizetni, hacsak a jogszabály másképp nem rendelkezik. Ilyen, ha a munkavállaló külföldön végzi a munkáját, ekkor a munkabér a felek megállapodása szerinti devizában is kifizethető.

Kiegyenlíthető készpénzben vagy átutalással. Nem helyettesíthető a pénzösszeg utalvánnyal vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában. Munkabér nem egyenlíthető ki természetbeni juttatással sem.

A munkabért ki kell fizetni a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig. Ettől olyan esetben lehet eltérni, ha egy kizárólag teljesítménybérben fizetett munkavállaló eredménye, amely alapján a munkabérét megkapná, csak egy hónapnál hosszabb idő múlva állapítható meg. Ilyenkor a munkabért ennek megfelelő időpontban kell kifizetni, azonban az alapbér felének megfelelő összegű előleget ekkor is ki kell fizetni legalább havonta. Munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállaló esetén, amikor a munkaidőkeret lezárul, a dolgozó fizetését az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapján kell elszámolni. A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig (tehát a bérfizetés végső határidejével egyidejűleg) írásban tájékoztatni kell a munkavállalót oly módon, hogy az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja.

### **Fizetés átutalással**

Ha a munkabért átutalással fizetik, a munkabér összegét a munkavállaló által megadott bankszámlára kell eljuttatni úgy, hogy már a munkavállaló rendelkezésére álljon a bérfizetési napon. Ez azt jelenti, hogy az utalás indításakor figyelembe kell venni a kellő átfutási időket, ami szükségessé teheti a fizetés napja előtt indított utalást is. A bérfizetési

---

<sup>1</sup> Utolsó frissítés: a 2021. 11. 30. napon hatályos jogszabályok szerint

<sup>2</sup> A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

napon kell kifizetni a munkabért akkor is, ha a munkavállaló a bérfizetés napján jogos okból nem tartózkodik a munkahelyén. A munkabér kifizetése nem okozhat költséget a munkavállaló részére, kivéve, ha olyan pénzforgalmi szolgáltatónál vezet számlát, amely nem rendelkezik magyarországi székhellyel vagy fiókteleppel. Ha a munkavállaló a fizetési számlát kifejezetten a munkabér átutalással történő kifizetése céljából, a munkáltató érdekében hozta létre, a munkáltató kötelezhető a számlanyitás és számlavezetés költségeinek megtérítésére. A gyakorlatban ez akkor fordul elő, ha kollektív szerződés alapján kötelezi a munkáltató a munkavállalót bankszámlaszám megadására.

### **Fizetés készpénzben**

Készpénzes kifizetés esetén az alábbi szabályokat kell betartani, hacsak nem születik tőlük eltérő megállapodás:

- a) a munkabért a munkavállaló munkahelyén vagy a munkáltató telephelyén, munkaidőben kell kifizetni, szórakozóhelyen munkabér csak az ott dolgozóknak fizethető ki,
- b) ha a bérfizetési nap heti pihenőnapra vagy munkaszüneti napra esik, legkésőbb az előző munkanapon ki kell fizetni,
- c) ha a bérfizetési napon a munkavállaló jogos okból nem tartózkodik a munkahelyén, a bérfizetés előtti utolsó munkahelyen töltött munkanapon ki kell fizetni számára a munkabért, vagy meg kell küldeni számára azt a tartózkodási helyére, a munkáltató költségén,
- d) a szabadság idejére eső bérfizetési napon esedékes, illetve a szabadság idejére járó munkabért a szabadság megkezdése előtti munkanapon ki kell fizetni,
- e) ha a bérfizetési nap előtt megszűnt a munkaviszony, a munkáltató köteles elküldeni a munkabért a munkavállaló által megadott címre, a saját költségén,
- f) megfelelő meghatalmazás esetén a munkabér nemcsak személyesen a munkavállalónak, hanem meghatalmazottjának is kifizethető.

### **Késedelmes bérfizetés**

Ha a bért a munkáltató késedelmesen fizeti ki, kamatot kell fizetnie a késedelem idejére. Ennek mértéke a késedelembe esés (a munkabér esedékessége) időpontjától kezdve a késedelemmel érintett naptári félévet megelőző utolsó napon (június 30-án vagy december 31-én) érvényes jegybanki alapkamattal megegyező.

## Levonás

A munka törvénykönyve kimondja, hogy a munkavállaló munkabéréből való levonásnak jogszabály vagy végrehajtható határozat alapján van helye, legfeljebb a levonásmentes bérrészig. A levonásmentes munkabérrel szemben beszámításnak helye nincs. Főszabály szerint legfeljebb a munkavállaló nettó munkabérének 33 százaléka vonható le. Kivételes esetekben azonban akár 50 százalék is levonható, például olyankor, amikor egyidejűleg több követelést is érvényesíteni kell.

Jogszabály alapján történő levonások:

- jövedelemadó, adóelőleg,
- munkavállalói járulékok (egészségbiztosítási és munkaerőpiaci járulék, illetve nyugdíjjárulék).

Egyéb okból történő jogszerű levonások:

- szakszervezeti tagdíj (a munkavállaló írásbeli kérelme alapján),
- a munkabér terhére nyújtott előleg.

Tudnivalók a végrehajtható határozat alapján történő levonásról: a végrehajtásra a letiltás alapján kerül sor. Ilyen eset például, amikor a munkavállaló nem fizeti meg a tartásdíjat, és a bíróság határozatot hoz. Ilyenkor a végrehajtó felhívja a munkáltatót, hogy a munkavállaló munkabéréből a meghatározott összeget vonja le, és fizesse meg a letiltásban meghatározott jogosult részére. A letiltást a végrehajtó közvetlenül megküldi a munkáltatónak is. Az ilyen levonásnál a bírósági végrehajtásról szóló törvény szabályait kell alkalmazni. Ha a munkáltató ilyenkor nem tesz eleget a levonási kötelezettségének, a munkavállaló tartozásáért készfizető kezesként felel, vagyis közvetlenül tőle is követelhető a tartozás megfizetése. Létezik még egy eset, amikor levonás lehetséges: a munkavállaló hozzájárulása esetén a munkáltató levonhatja saját követeléseit a munkabérből (a levonásmentes munkabérrészig). Korlátozás nélkül levonható a munkabérből a munkáltató előlegnyújtásból eredő követelése, például munkabérelőleg adása után. Fontos tudni azonban, hogy a munkavállaló hozzájárulása nélkül a munkáltató még a saját követelését sem vonhatja le, csak akkor, ha már végrehajtható határozattal rendelkezik. Ugyanakkor a munkavállaló egyoldalú jognyilatkozattal nem mondhat le munkabérére vonatkozó igényéről. Fontos garanciális szabály a munkavállalók védelmében, hogy tilos minden olyan bérlevonás, amely annak ellenértékeként szolgál akár a munkáltató, akár annak képviselője vagy közvetítő személy javára, hogy a munkavállaló munkaviszonyt létesítsen, vagy azt megtartsa. Ettől a szabálytól még külön megállapodással sem lehet eltérni.

## **Munkabérelőleg**

A munka törvénykönyve a munkabérelőleggel kapcsolatban csupán egyetlen rendelkezést tartalmaz, miszerint a munkáltató jogosult levonni az előlegnyújtásból eredő követelését a munkavállaló munkabéréből. Noha a törvény nem nevesíti a munkabérelőleg intézményét, az tulajdonképpen nem más, mint az esedékességet megelőzően kifizetett munkabér. A gyakorlatban az a legjellemzőbb, hogy a munkavállaló kérelmezi a munkabérelőleg fizetését. Az ilyen kérelmet érdemes írásba foglalni, hogy ezáltal egyértelműsítsük, előlegről van szó, nem pedig jogalap nélkül felvett munkabérről (a jogalap nélkül kifizetett munkabérről a következő szakaszban olvashat). Ez azért lényeges, mert a munkabérelőleg és a jogalap nélkül kifizetett munkabér visszakövetelésére irányadó szabályok különbözőek. A munkabérelőleg kifizetésénél a bruttó összeget kell meghatározni, majd a személyijövedelemadó-előleg és a járulékok levonása után lehet a munkavállaló részére kifizetni. Adózási szempontból van jelentősége annak, hogy munkabérelőleg esetén az esetleges kamatkedvezmény után nem kell személyi jövedelemadót fizetni, ha az előleg folyósítása legfeljebb hat havi visszafizetési kötelezettség mellett és legfeljebb a folyósítás napján érvényes minimálbér havi összegének ötszörösét meg nem haladó értékben történik. Ha a munkáltató az általa az előzőek szerint folyósított munkabérelőleg visszafizetése előtt újabb munkabérelőleget folyósít, arra ez a rendelkezés nem alkalmazható. Számfejtése a hőközi kifizetés szabályai szerint történik.

Mint fent is olvasható, a munkáltatónak joga van a munkabéréből levonni az előlegnyújtásból eredő követelését az előlegnyújtást követően esedékessé vált első bérkifizetéskor, hacsak a munkavállalóval nem köt más értelmű megállapodást. Egyidejűleg a munkavállaló bérjegyzékében fel kell tüntetni a munkabérelőleg levonása címén levont összeget, a ténylegesen kifizetésre kerülő munkabér összegét pedig ennek megfelelően kell megállapítani.

### **Jogalap nélkül kifizetett munkabér**

Előfordulhat, hogy a munkáltató jogalap nélkül, tévesen fizet ki munkabért a munkavállalónak, például olyankor, ha a bérszámfejtő programba tévesen bevitt adatok miatt több munkabért utalnak át, mint amennyi a munkavállalót megilletné. Ilyenkor a jogalap nélkül kifizetett munkabér 60 napon belül követelhető vissza, fizetési felszólítással. Ha a munkáltató a kifizetéstől számított 60 napon belül nem intézkedik a visszakövetelés felől, esetleg azért, mert nem is vette észre a téves kifizetést, akkor a munkavállaló mentesül a visszafizetési kötelezettség alól, ugyanis a 60 napos határidő jogvesztő. Főszabályként az igény bíróság előtt érvényesíthető. A munkáltatónak a munkavállalóhoz intézett írásbeli felszólítását, amely az adott összeg megtérítésére irányul, a bíróság végrehajtási záradékkal

látja el. Ezután a követelés végrehajtható. Ha viszont a munkavállaló jogorvoslatot nyújt be a fizetési felszólítás ellen határidőn belül, annak halasztó hatálya van a végrehajtásra nézve. Ha a munkáltató nem szeretné bevonni a bíróságot, arra is lehetősége van, hogy fizetési felszólításban nyújtsa be igényét a munkavállalónak, feltéve, hogy az a munkaviszonnyal összefüggő, és a kötelező legkisebb munkabér háromszorosának összegét nem haladja meg. A fizetési felszólításnak tartalmaznia kell a követelés összegét, jogcímét, indokát, valamint fel kell hívni a munkavállaló figyelmét a jogorvoslati lehetőségeire: a fizetési felszólítás ellen munkaügyi jogvitát indíthat. Fontos, hogy visszakövetelhető a jogalap nélkül kifizetett munkabér a 60 nap lejárta után is, ha a munkavállaló rosszhiszeműsége áll fenn. Ez azt jelenti, hogy a kifizetés alaptalanságát a munkavállalónak fel kellett ismernie, netán ő idézte azt elő. Az ilyen esetekben a 60 nap nem jogvesztő. Ilyenkor a munkaviszonnyal kapcsolatos igény általános elévülési ideje az irányadó, ami 3 év, ezután nem követelhető vissza a túlfizetés. A visszaköveteléshez a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a munkavállaló idézte elő a téves kifizetést, vagy felismerte az alaptalanságot. Ennek a bizonyításnak az egyik eszköze lehet a kellőképpen részletes munkabérről szóló írásbeli elszámolás, hiszen ilyenkor a munkavállalónak módjában állt ellenőrizni a kifizetés helyességét, így joggal feltételezhető, hogy tudott a tévedésről. Az alaptalansága felismerhetőségének elbírálásánál figyelembe veszik a munkavállaló jövedelmét, valamint azt, hogy mekkora a különbség a túlfizetett és a ténylegesen járó bér között, vagyis megvizsgálják, volt-e olyan jelentős eltérés a korábbi és a jogalap nélkül kifizetett bér között, hogy a munkavállaló azt észrevehette volna. Azt is vizsgálhatják, a munkavállaló közrehatása révén történt-e a téves kifizetés, például teljesítménybér esetén nem valós teljesítmény lejelentése, ténylegesen le nem dolgozott túlóra, jogtalan pótlékok elszámolása vagy más hamis adatszolgáltatás alapján.

### **A munkabér elszámolására vonatkozó tudnivalók**

Általános szabály, hogy a munkabért utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni. A törvény ugyanakkor megengedi, hogy a felek megállapodása vagy a kollektív szerződés rendelkezése ettől eltérjen, és rövidebb elszámolási időszakban állapodjanak meg. A tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni a munkavállaló részére a kifizetett munkabér elszámolásáról. Ez alapján ellenőrizni tudja az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét, valamint azt, hogy nem történt jogalap nélküli bérkifizetés. Ha az elszámolásból az derül ki, hogy a munkavállaló kevesebb munkabért kapott, mint amennyire jogosult, a különbözetet a következő havi munkabérral együtt ki kell fizetni a részére. Hasonlóképpen, ha túlfizetés történt, és az elszámolás alapján magasabb fizetést kapott, ugyanígy le lehet vonni a túlfizetést az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint. Ilyen esetekben, vagyis ha

a munkabér tárgyhónapra vonatkozó elszámolását követően bekövetkező ok miatt az elszámolás módosítása szükséges, a munkavállalót legkésőbb a következő havi munkabér elszámolásakor tájékoztatni kell. Érdemes körültekintő és részletes írásbeli elszámolást készíteni, hiszen az a munkáltató védelmére is szolgál. Ezzel tudja bizonyítani, hogy eleget tett fizetési kötelezettségének, és minden járandóságot kifizetett. Ha téves kifizetés következne be, a visszakövetelés jogosságát is erre alapozhatja

## **B. Az egészségpénztári hozzájárulás**

Többféle módja van, melyek felhasználása között lényeges különbségek vannak. Egységes azonban abban, hogy a munkáltató által teljesített kifizetést nem a munkavállaló részére, hanem az egészségpénztárba közvetlenül teljesíti. A munkáltatói hozzájárulás és a támogatói adomány a munkavállaló egyéni számláján kerül jóváírásra, míg a célzott szolgáltatás egy elkülönítetten létrehozott támogatási alapba kerül a pénztáron belül, vagyis a pénztár nem írja jóvá az egyes tagok számláján.

### **1. Munkáltatói hozzájárulás**

A munkáltató a munkavállalók egészségpénztári tagdíjfizetését részben vagy teljes egészében átvállalhatja. Ehhez szerződést kell kötni az egészségpénztárral, mely magában foglalja az erre vonatkozó megállapodást. Az egészségpénztári munkáltatói hozzájárulás viszont 2019. január 1-jétől jövedelemnek minősül, azaz megszűnt a korábbi kedvező adózás, és a bérjövdelemhez hasonló bruttó juttatássá vált. Előnyös viszont ez a konstrukció a munkavállaló számára, mivel az adóév végén a nettó befizetés összege után 20% adóvisszatérítést igényelhet.

Teljes összege elszámolható a vállalkozás költségeként. A munkáltatói hozzájárulás felső korlát nélkül adható. A juttatást akár több hónapra előre, illetve utólagosan, legfeljebb 3 hónapra visszamenőleg is átutalhatja a munkáltató a pénztárnak. A munkáltatónak minden munkavállalójára nézve azonos feltételekkel kell megállapítani az egészségpénztári juttatás mértékét. A munkáltatói hozzájárulás tehát minden munkavállaló számára azonos összegben, illetve a munkabér azonos százalékában vagy cafeteria-rendszer keretében nyújtható.

A munkáltatói szerződés kétféle lehet:

- a. fix összegű egészségpénztári juttatásra vonatkozó szerződés
- b. cafeteria-rendszerű egészségpénztári juttatásra vonatkozó szerződés

Fontos tudnivaló, hogy ez a juttatási forma csak úgy adható, ha a munkáltató minden munkavállalója számára szabadon hozzáférhetővé teszi, aki legalább 6 hónapja alkalmazásban áll a cégnél. Tehát a juttatásból nem zárható ki senki, viszont a munkavállaló önként lemondhat róla.

*Példa: ha egy vállalat cafeteria-rendszerében választható az egészségpénztári juttatás, a cég bármelyik munkavállalója dönthet úgy, hogy ezt a juttatást választja, vagy inkább más cafeteriaelemeket választ helyette.*

A munkáltatói hozzájárulás minden, ezt a cafeteriaelemet választó munkavállalóra nézve vagy azonos összegű, vagy a munkabérének azonos százaléka, attól függetlenül, hogy a munkavállaló milyen pénztárhoz tartozik. Ha a munkáltatói hozzájárulás mértékét a munkáltató százalékban határozta meg, megszabhatja a minimálisan és maximálisan fizethető összeget is. A fenti szabály szem előtt tartása mellett ugyanakkor a munkáltatói hozzájárulás összege eltérhet azon munkavállalóknál, akik 15 éven belül betöltik a nyugdíjkorhatárt.

Az eltérésnek korcsoportonként egységesnek kell lennie, az életkorral növekvő mértékben. Azok a munkavállalók viszont, akik már betöltötték a nyugdíjkorhatárt, nem kaphatnak nagyobb mértékű hozzájárulást, mint a nyugdíjkorhatárt még be nem töltött munkavállalók. A munkáltatói hozzájárulás összegét az adott hónap utolsó napjáig be kell fizetni a pénztárnak, a következő hónap 15-éig pedig eleget kell tenni az adatszolgáltatási kötelezettségnek is. Ebben mindig fel kell tüntetni a befizetett összeg jogcímét (munkáltatói hozzájárulás), pénztártagonként. A pénztártag írásos kérésére a munkáltató szüneteltetheti vagy meg is szüntetheti a munkáltatói hozzájárulás kifizetését, teljesen vagy részlegesen. Ettől az esettől eltekintve viszont a munkáltató csak úgy szüntetheti meg vagy szüneteltetheti a juttatást, ha azt valamennyi pénztártag munkavállalójára kiterjeszti. Emellett a munkáltató szüneteltetheti a munkáltatói hozzájárulás fizetését akkor, ha a pénztártag munkavállaló munkaviszonya szünetel, illetve ha nem jár számára munkabér. Az ilyen esetekre is érvényes, hogy a juttatásra vonatkozó feltételeket a munkáltatónak valamennyi pénztártag munkavállalójára nézve azonos módon kell meghatározni.

## **2. Támogatás / támogatói adomány**

Lényege, hogy a munkáltató adománnyal növeli a munkavállalói egyéni egészség számláján lévő összeget. Ebben az esetben különböző összegű juttatást is fizethet munkavállalói számára, az adott juttatást kapó kör meghatározásával. 2019. január 1-jétől jövedelemnek minősül, azaz megszűnt a korábbi kedvező adózás, és a bérjövedelemhez hasonló bruttó juttatássá vált. Előnyös viszont ez a konstrukció a munkavállaló számára, mivel az adóév végén a nettó befizetés összege után 20% adóvisszatérítést igényelhet.

A támogatásban részesülő tagok köre lehet például:

- a. a munkáltatónál alkalmazásban lévő minden munkavállaló pénztártag
- b. ugyanazon korcsoportozathoz tartozó munkavállaló pénztártagok
- c. adott vállalkozásnál azonos munkakört betöltő munkavállaló pénztártagok
- d. valamely két időpont között vagy adott időpontban pénztártaggá vált munkavállalók
- e. meghatározott szakképesítéssel rendelkező munkavállaló pénztártagok

Fontos tudni az adományról, hogy a munkáltató elszámolhatja költségként. Általa nem keletkezik nyugdíj- és egészségbiztosítási kötelezettség.

A munkavállalóra nézve hátránya ennek a juttatásnak, hogy adó- és szochoköteles<sup>3</sup> jövedelmet jelent. Előnye viszont, hogy a támogatás összegére érvényesíthető a 20% szja-kedvezmény ugyanúgy, mint a saját befizetések után.

*Példa: egy munkáltató dönthet úgy, hogy minden munkavállaló pénztártag számára 50 000 Ft adományt ad juttatásnak. Ez után az összeg után a munkáltatónak nem keletkezik adóterhe. A munkavállaló az adott összeget szabadon felhasználhatja (az egészségpénztári szabályok által meghatározott kereteken belül), és igénybe veheti utána a 20 százalékos adókedvezményt. Ugyanakkor meg kell fizetnie utána az adót és a szochót, ugyanúgy, mint bármely más jövedelme után.*

### **3. Célzott támogatás**

További juttatási forma lehet a célzott támogatás. Ebben az esetben a munkáltató célzott támogatást ad a pénztár részére az általa meghatározott tagsági kör számára. A pénztár és a támogató között létrejön egy szerződés, amely rögzíti, milyen tagsági kör részére milyen szolgáltatások igénybevételeire használható fel az összeg. A meghatározott szolgáltatásokban minden pénztártag munkavállalóját részesítenie kell. A munkáltató által adott célzott támogatás adománynak minősül. Ez az összeg nem kerül a pénztártag munkavállalók egyéni számlájára. A pénztár elkülönítve kezeli azt, mint a célzott szolgáltatások fedezetét.

A célzott szolgáltatásnál a közterheket a munkáltató fizeti meg, tehát ez a juttatási forma egyes meghatározott juttatás. Eszerint is adózik, utána 35,99 százalékos közteher fizetendő. A célzott támogatás ugyanakkor a pénztártag munkavállaló számára adómentes. Viszont

---

<sup>3</sup> A veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készültségről szóló 2020. évi LVIII. törvény alapján: 40. § (3) A szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény 1. § (4) bekezdés a) pontjától eltérően 2020. április 22-től a 2021. június 30-ig adott juttatások tekintetében nem terheli adókötelezettség a Széchenyi Pihenő Kártya kártyaszámlájára utalt béren kívüli juttatásnak minősülő összeget.



mivel nem jelentkezik befizetésként az egyéni számláján, nem is vehető igénybe utána a 20 százalékos adókedvezmény.

A célzott támogatási keretből például a következő szolgáltatások nyújthatók:

- szűrési programok
- gyógytorna, gyögmasszázs
- egészségmegőrző, betegségmegelőző programok (pl. dohányzásról leszoktató program)
- szolgáltatást finanszírozó egészségbiztosítás
- természetgyógyászati szolgáltatások
- gyógyszer és gyógyászati segédeszköz árának támogatása
- sporteszközvásárlás támogatása
- gluténmentes élelmiszerek árának támogatása

*Példa: egy 10 alkalmazottat foglalkoztató cég úgy dönt, hogy célzott támogatásként átutal az egészségpénztár számára 500 000 Ft-ot, mely keretösszezből a pénztár egy 50 000 Ft értékű szűrővizsgálatot finanszíroz a munkavállalók számára, akik mindannyian pénztártagok. Ez után a juttatás után a cég megfizeti a 43,66 százalékos közterhet, míg a munkavállalók számára semmilyen fizetési kötelezettség nem keletkezik.*

### **A tag megbízása alapján teljesített munkáltatói befizetés / kiegészítő önszegélyező szolgáltatás**

Bár nem tartozik a juttatások közé, jó tudni, hogy a munkavállaló is kérheti a munkáltatót, hogy a nettó fizetése terhére utalja át a tagdíjat egészségpénztára számára. Ez után a befizetés után természetesen nem keletkezik adóterhe a munkáltatónak. Ebben az esetben az összeg a tag egyéni számláján kerül jóváírásra.

### **C. A SZÉP-kártya, mint béren kívüli juttatás**

A kártyatulajdonos munkavállaló közvetlenül köt szerződést a számlavezető bankkal. A kártyára év közben bármikor utalhat a kártyatulajdonos munkáltatója, akár rendszeresen, akár alkalmi jelleggel, sőt jutalomszerűen is. Lényeges, hogy mivel minden munkavállaló esetében 3 alszámlát működtet a számlavezető intézet, a munkáltató minden utalást munkavállalónként és alszámlánként teljesít. Az alszámlák között utalást nem lehet teljesíteni, az adott alszámláról kizárólag az alszámlának megfelelő szolgáltatás ellenértékének kifizetésére lehet használni<sup>4</sup>. A munkavállaló azonban az új szabályozás

---

<sup>4</sup> A Széchenyi Pihenő Kártya kibocsátásának és felhasználásának szabályairól szóló 76/2018. (IV.20.) Korm. rendelet 22.§.alapján lényeges eltérés a korábbiakhoz képest, hogy az itt meghatározott alszámlák, vagy zsebek között a jogszabály 2022. szeptember 30. napjáig lehetővé teszi az átjárást, azaz a felhasználó másik alszámlához tartozó szolgáltatást is fizethet az egyes zsebekből.

szerint nem elektronikus utalványt kap, hanem 3 korlátozott felhasználású pénzeszámla tulajdonosa lesz. A pénztárszolgáltató a beérkezett összeget jóváírja a kártyabirtokos számára. Ez után a kártyán található összeg azonnal felhasználható a szolgáltató elfogadóhelyeken.

### **Milyen költségekkel jár a SZÉP-kártya?**

A SZÉP-kártyát a munkavállaló költségmentesen igényelheti azoknál a pénztárszolgáltatóknál, melyek megfelelnek a kormányrendelet szerint a kibocsátás feltételeinek. Jelenleg az OTP Bank, a K&H Bank és az MKB Bank adhat ki SZÉP-kártyát. A munkavállalók teljesen ingyen kapják meg a kártyájukat, és kizárólagos tulajdonosai a számláknak.

További társkártyákat a munkavállaló költség ellenében igényelhet közvetlenül a kibocsátó banknál.

### **Milyen adóterhekkel jár a SZÉP-kártya?**

A SZÉP-kártya formájában adott juttatást terhelő adó alapja a juttatás bruttó értéke, mely után 15 százalék személyi jövedelemadó, 15,5 százalék szociális hozzájárulási adó, valamint 1,5% szakképzési hozzájárulás fizetendő. Tehát a közterhek mértéke összesen 32 százalék lesz mindaddig, amíg a juttatás összege meg nem haladja a jogszabályban meghatározott kedvezményes mértéket. A COVID 19 járvány által kialakult helyzetre tekintettel hozott intézkedések nyomán azonban ez 2021. december 31-ig 15%. Ez munkavállalónként maximum – amennyiben a munkáltató nem költségvetési szerv – 450 000 Ft évente, ha a munkavállaló munkaviszonya egész évben fennáll. Ha a munkavállaló munkaviszonya csak az év részében áll fenn, akkor a maximum a 450 000 Ft-nak a munkavállaló által az adott munkáltatónál az adóévben a juttatás alapjául szolgáló jogviszonyban töltött napokkal arányos összege. A 450 000 Ft – alszámlánként több juttatótól származóan együttevve – az alábbiak szerinti megoszlásban juttatható: szálláshely alszámlánál 225 000 Ft, vendéglátás alszámlánál 150 000 Ft, szabadidő alszámlánál 75 000 Ft. Amennyiben a juttatás összege meghaladja ezeket a határokat, akkor a limiten felül eső rész után már mint egyes meghatározott juttatás lesz adóköteles, azaz az összes közteher 35,99%. A juttató köteles a magánszemélyt nyilatkoztatni, hogy megfelel a béren kívüli juttatásra vonatkozó rendelkezésekben foglalt feltételeknek, ellenkező esetben, ha az adóhatóság a feltételek fennállásának hiányát állapítja meg, a jogkövetkezményeket – ha nem rendelkezik a magánszemély nyilatkozatával – a juttató viseli.

Figyelem! A veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készültségről szóló 2020. évi LVIII. törvény 40. § és a koronavírus-

világjárványt követő, a gazdaság újraindítását elősegítő adózási intézkedésekről szóló 318/2021. (VI. 9.) Korm. rendelet 5-6. § alapján a COVID-19 gazdasági hatásainak enyhítéseként az Szja törvény szabályaitól eltérően állapítja meg a SZÉP kártya keretében adható juttatásokat a 2021. december 31-ig. Ennek megfelelően a maximum összeg munkavállalónként 800 000 Ft (teljes munkaidő esetén), amelyből az alábbiak szerinti megoszlásban juttatható: szálláshely alszámlánál 400 000 Ft, vendéglátás alszámlánál 265 000 Ft, szabadidő alszámlánál 135 000 Ft. További módosulás, hogy a SZÉP kártyára utalt, béren kívüli összeget nem terheli a szociális hozzájárulási adó.

*Példa: Ha a munkáltató 100 000 Ft-ot utal a munkavállaló SZÉP-kártyájának szabadidő alszámlájára, akkor abból 75 000 Ft béren kívüli juttatásnak számít (így a 75 000 Ft után 15,5 százalék szocho, valamint 1,5% szakképzési hozzájárulás fizetendő), míg a fennmaradó 25 000 Ft egyes meghatározott juttatásnak minősül (így a 25 000 x 1,18 = 29 500 Ft összeg után fizetendő a 15,5% szocho, valamint 1,5% szakho).*

Ha a munkavállaló nem használja fel a SZÉP-kártyára utalt összeget a juttatás évét követő második naptári év május 31. napjáig, akkor a kibocsátó bank jogosult a fel nem használt összeg után, annak terhére havi díjat felszámolni.<sup>5</sup> Erről a tényről és a felszámolt díj összegéről a bank a határidő előtt két hónappal értesíti számla tulajdonosát. A díj havi összege a fel nem használt pénzösszeg legfeljebb 3%-a, de minimum 100 Ft lehet. Amennyiben a számlán a fel nem használt összeg nem éri el a 100 Ft-ot, a díj összege megegyezik a fel nem használt összeggel.

#### **D. Egyes meghatározott juttatások**

Az önkéntes kölcsönös biztosítópénztárakba és a SZÉP kártya alszámlára történő értékhatárt meghaladó befizetésen túl javarészt olyan típusú juttatásokról beszélünk, amely fizikai formában kerül „átadásra”. Így például ingyenesen juttatott termék, csekély értékű, vagy reprezentációs célú ajándék, céges mobiltelefon magáncélú használata. Ezekben az esetekben nem tényleges kifizetésről, hanem a juttatáshoz igazodó átadásról beszélünk.

---

<sup>5</sup> A Széchenyi Pihenő Kártya felhasználásának veszélyhelyzettel kapcsolatos különös szabályainak újbóli bevezetéséről szóló 150/2021. (III. 27.) Korm. rendelet 1. § alapján a „veszélyhelyzet kihirdetéséről és a veszélyhelyzeti intézkedések hatálybalépéséről szóló 27/2021. (I. 29.) Korm. rendelet szerinti veszélyhelyzet megszűnését követő 60 napig a pénzforgalmi szolgáltató a Széchenyi Pihenő Kártya juttatásként átutalt, fel nem használt pénzeszköz erejéig és annak terhére a munkavállalóval szemben” a számlavezetési díjat nem számíthatja fel.