

I. A munkáltató és a kifizető fogalma

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 32.§-ában rögzítettek alapján a munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló, a 33.§ pedig kimondja, hogy munkáltató az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat.

Tehát egy munkaviszonyban minden olyan jogképes személyt munkáltatónak tekinthetünk, aki munkaszerződés alapján munkavállalókat foglalkoztat. Legyen az cég vagy akár magánszemély.

A munkaviszony alanyainak (munkáltató és munkavállaló) jogviszonya alá-fölérendeltséget feltételez, élesen elkülönülő jogokkal és kötelezettségekkel, amelyben a munkáltatót érintő elsődleges anyagi jellegű kötelezettség a munkavállaló felé díjának megfizetése.¹ További kötelezettsége a munkavállaló bejelentése, bérének számfejtése, így a munkavállalót terhelő adók levonása, bevallása és befizetése, az ehhez szükséges adatok kezelése, így pl. az szja nyilatkozat bekérése.

¹ A megbízási díj és a munkavállalói díj elkülönítésére a későbbiekben kerül sor.

Az Mt.-n kívül még az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény (a továbbiakban: Art.) 7.§ 39. pontja definiálja a munkáltató fogalmát.

Eszerint munkáltatónak minősül a belföldön székhellyel, telephellyel, képvisellel rendelkező jogi személy, bejegyzett cég, személyi egyesülés és egyéb szervezet, egyéni és társas vállalkozó, ideértve a belföldön lakóhellyel rendelkező természetes személyt is, valamint – a Tbj. 56/A. §-a szerinti külföldi vállalkozás kivételével – a Tbj. 4. § a) pontja szerinti foglalkoztatót a munkaviszony alapján foglalkoztatottak tekintetében.

A kifizető fogalmára vonatkozóan az Art. 7.§ 31. pontja tartalmaz egy tíz pontból álló felsorolást. A gyakorlatban legtöbbször az a) pontban rögzített eset áll fenn.

E szerint az a belföldi illetőségű jogi személy, egyéb szervezet, egyéni vállalkozó minősül kifizetőnek, amely (aki) adókötelezettség alá eső jövedelmet juttat, függetlenül attól, hogy a juttatást közvetlenül vagy megbízottja (posta, hitelintézet) útján teljesíti.

A tíz pontos felsorolás kiegészítéseként a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (a

továbbiakban: Szja törvény) 3.§ 81. pontja foglalkozik még a kifizető fogalmával.²

II. A munkabér³

Az Mt. 42.§ (2) bekezdése alapján a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni. Ingyenes jogszerű munkavégzés tehát a jogszabály alapján fogalmilag kizárt.

Az Mt. 12. § (2) szerint munkabérnek minősül minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzübeli és természetbeni juttatás.

A munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét is szem előtt kell tartani. E követelmény megszegésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

² Az adózás rendjéről szóló törvényben meghatározott személy azzal az eltéréssel, hogy kifizetőnek minősül a külföldi személy által belföldi szolgáltatói tevékenysége tekintetében megbízott belföldi illetőségű hitelintézet is, ha az ilyen megbízás alapján belföldön adóköteles jövedelmet fizet ki (ír jóvá).

³ További információk a www.jogpontok.hu oldalon, a Jogi kiadványok menüpont alatt, A munka díjazása című kiadványban olvashatóak.

A munkabért készpénzben vagy a munkavállaló által meghatározott fizetési számlára utalással kell kifizetni a munkavállalónak vagy a meghatalmazottja részére. A munkabért forintban kell megállapítani és kifizetni, elszámolására pedig utólag, legalább havonta egy alkalommal kerül sor. Az elszámolásról a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni a munkavállaló részére, olyan módon, hogy abból az elszámolás helyessége, a levonások jogcíme és összege ellenőrizhető legyen (ez a bérszámfejtő lap).

A munkabért a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig kell kifizetni.

Ha a bérfizetési nap heti pihenőnapra vagy munkaszüneti napra esik, legkésőbb az ezt megelőző munkanapon kötelező a kifizetés. Átutalás esetén a munkáltatónak úgy kell eljárnia, hogy a munkavállaló a munkabérével a bérfizetési napon már rendelkezhesen.

Fontos továbbá megjegyezni, hogy a munkabér kifizetése a munkavállaló részére költséget nem okozhat.

A szabadság megkezdése előtti munkanapon ki kell fizetni a szabadság idejére eső bérfizetési napon esedékes, valamint az igénybe vett szabadság idejére járó munkabért. A

munkabérből való levonásnak jogszabály vagy – a levonásmentes munkabérrészig – végrehajtható határozat alapján van helye. A munkáltató a saját követelését a munkabérből – a munkavállaló hozzájárulása alapján – levonhatja, ha az előlegnyújtásból ered, vagy a levonásmentes munkabérrészig. A munkavállaló munkabérére vonatkozó igényéről ugyanakkor egyoldalú jognyilatkozattal nem mondhat le. A jogalap nélkül kifizetett munkabér hatvan napon túl akkor követelhető vissza, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő.

III. A bruttó és a nettó munkabér közti különbség

Bruttó munkabérnek nevezzük azt az összeget, amiből a különféle adók, társadalombiztosítási levonása még nem történt meg.

Ezzel szemben a nettó munkabér a fenti terhekkel csökkentett, ténylegesen kézhez kapott összeget takarja.

A bruttó munkabér adóterhei két csoportra oszthatók: a munkavállalót terhelő adók és járulékok csoportjára és a

Frissítve: 2021.12.31.

munkáltatóra háruló terhekre. A munkavállaló munkabérét terheli:

- a személyi jövedelemadó (2020-ban 15%-os mértékű),
- a nyugdíjjárulék (2020 első felében 10%-os mértékű) és
- az egészségbiztosítási (2020 első felében 7%-os mértékű),
- munkaerőpiaci járulék (2020 első felében 1,5%-os mértékű).

A munkaadót terheli:

- a szociális és hozzájárulási adó (2020-ban egész évben várhatóan 17,5%-os mértékű)⁴ és
- a szakképzési hozzájárulás (2020-ban 1,5%-os mértékű).

Havi 200.000 forint mértékű bruttó munkabér alapulvételével a nettó havi jövedelem 2020-ban így 133.000 forint (egy 20 év alatti gyermeket nevelő esetén 143.000 forint, kettő esetén 173.000 forint, három esetén pedig 197.000 forint).

⁴ A szocho mértéke 2016-ban 27%, 2018-2019-ben 19,5% volt.

Össességben tehát a munkabér egy háromrétegű képződmény. Az első elem a munkáltató által viselt költség, mely a munkaszerződésben rögzített munkabérből, és a munkáltatói közterhekből áll. A bruttó munkabér pedig a dolgozó által kapott nettó bérből és a munkavállalói közterhek összességéből áll. Valójában a dolgozót a nettó bér nagysága foglalkoztatja, a munkaadó pedig a foglalkoztatotti költségek összességét kívánja minimalizálni, ám az adózás mégis a bruttó munkabér fogalmára épül.

IV. Egyéb kifizetői juttatások

2019. január 01-jével megszűnt az eddig ismert cafeteria-rendszer. A korábbi cafeteria elemek közül lényegében csak a SZÉP kártya maradt meg ismert formájába.⁵ Erzsébet utalvány tehát már nem juttatható a munkavállalók részére.⁶ A dolgozók eddig is és ezután is a legkülönbözőbb juttatási formákban részesülhetnek. Kezdvé a karácsonyi ajándéktól a munkaruhán át egészen a napi kávéjukig. A későbbiekben

⁵ További információk a www.jogpontok.hu oldalon, a Jogi kiadványok menü pont alatt, a SZÉP-kártya és egészségpénztár című kiadványban olvashatóak.

⁶

ezeket a leggyakoribb egyéb juttatásokat is igyekszik a kiadvány számba venni.

Frissítve: 2021.12.31.

A munkáltatót terhelő közterhek

I. Szociális hozzájárulási adó

Mint a munkabérré rakódó legfőbb munkaadói teher, a szociális hozzájárulási adó fajsúlyos elemet képez az adótervezésben. Nem véletlen, hogy Magyarország versenyképességének növelése érdekében ezen adókulcs csökkentése folyamatosan előtérben van:

A szociális hozzájárulási adó mértéke⁷	
2012. január 1- 2016. december 31.	27%
2017. január 1 - 2017. december 31.	22%
2018. január 1-jétől	19,5%
2019. július 1-jétől	17,5 %

A dolgozói juttatások rendszerének kifejtésekor fontos kiemelni, hogy jelen kiadvány csak a következő juttatási formákkal fog foglalkozni:

- a) munkabér,

⁷

https://www.nav.gov.hu/nav/szolgaltatasok/adokulcsok_jarulekmertekek/szocialis_hozzajarulasi_ado

- b) béren kívüli juttatások [Szja tv. 71. §],
- c) béren kívüli juttatásnak nem minősülő egyes meghatározott juttatások [Szja tv. 70. §].

Az adó mértékének gyakori változására tekintettel fontos és kiemelendő eljárási szabály a következő:

a fizetendő adó az adóalap után a kifizetéskor érvényes adómértékkel számított adó (számított adó), csökkentve az adó fizetésére kötelezettet megillető adókedvezmények összegével. Az adó mértékének változása esetén az adó fizetésére kötelezett a megváltozott adómértéket arra a hónapra, adóévre vonatkozóan bevallott jövedelmekre alkalmazza először, amely hónapban, adóévben a megváltozott adó mértéke hatályba lép.

Ehhez kapcsolódóan fontos és kiemelendő, hogy a bérrel ellentétben az egyéb juttatások pénzforgalmi szemléletben kezelendők.

Vagyis akkor keletkezik adófizetési kötelezettség, amikor a dolgozó ténylegesen megkapja az adott juttatást. Gyakorlati példaként: amennyiben 2017. decemberében vásárolt egy cég ajándékutalványt a dolgozóinak, akkor azt decemberben odaadva 22%-os szociális hozzájárulási adó terhelve, ám ha a kiosztásra 2018. januárjában került sor, akkor már 19,5%-os

adókulccsal teheték ezt meg. Ez fontos
költségoptimalizációs lehetőség lehet.

Frissítve: 2021.12.31.