

ADÓJOG



**Kifizető
jövedelemjuttatással
összefüggő
kötelezettségei**

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

JOGPONTOK
KISKÖNYVTÁR

JOGPONTOK

Impresszum

Írta: Dr. M. Nagy Gergő és Vigyikán Gergely

Lektor: Dr. Pálffy Miklós

Felelős kiadó: Munkástanácsok Országos Szövetsége (MOSZ)

Palkovics Imre elnök

Projekt száma: GINOP-5.3.3-15-2015-00005

Dél-Dunántúli JOGpontok

Nyomda: Stanctechnik Kötészeti Kft.

Felelős vezető: Joóné Vass Katalin ügyvezető

2019



**Kifizető
jövedelemjuttatással
összefüggő kötelezettségei**

Dél-Dunántúli JOGpontok





Bevezetés

A foglalkoztatás kapcsán napjaink egyik megkérdőjelezhetetlenné vált tézise szerint az egyik legköltségesebb erőforrás egy vállalat életében a munkaerő.¹ Másik köztudomású tény, hogy a bérköltség nem kizárólag bérből áll, hanem a rárakódó adók is részét képezik. A valóság azonban ennél is jóval összetettebb: különféle nyilvántartásokat kell vezetnünk, adót kell fizetnünk, tudnunk kell, hogy mi minősül kifizetői juttatásnak, stb. Ezen felül a munkáltatói oldal számára is létfontosságú, hogy tudják mi minősül például juttatásnak, és milyen munkavállalókat érintő információkról kellene előze-

¹ Ezt a munkaerőt a különböző számítások, diagrammok elkészítése során L-el (labour) jelöljük.

tes tájékoztatást nyújtaniuk a cégük sikeressége érdekében. Jelen kiadvány elsősorban azoknak szól, akik

- cégük indítását tervezik és szeretnék jobban megérteni a várható bér-költségük alakulását;
- szeretnék a kedvezmények megismerésével optimalizálni a munkaerő utáni adózásukat;
- új juttatási formák bevezetését tervezik és ennek várható adótartalmát szeretnék felmérni,
- vagy éppen csak informálódnának a foglalkoztatáshoz kötődő kötelezettségekről, adózási szabályokról.

A kiadvány elsősorban a munkaviszonyban foglalkoztatottakra koncentrálna, az egyéb jogviszonyok csak érintőlegesen kerülnek feldolgozásra. Ezen túl a munkaviszonyhoz nem kapcsolódó adónemek a speciális juttatások kapcsán csak megemlítsre kerülnek (pl. az áfa levonhatóság). Reményeink szerint ez is elég azonban arra, hogy a kifizető jövedelemjuttatással összefüggő adózási problémáinak gócpontjait az olvasó megismerhesse, és észrevegye azokat a momentumokat, amikor időt és pénzt tud spórolni, ha a döntésének meghozatala előtt felkeres egy adózási szakembert.

Általános kérdések



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.² 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

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.

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

A tíz pontos felsorolás kiegészítéseként a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (a továbbiakban: Sza törvény) 3.§ 81. pontja foglalkozik még a kifizető fogalmával.³

II. A munkabér ⁴

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 pénzbeli és természetbeni juttatás.

A munkaviszonnal, 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.

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 tárgy hónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tá-

³ 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).

⁴ További információk a www.jogpontok.hu oldalon, a Jogi kiadványok menüpont alatt, A munka díjazása című kiadványban olvashatóak.

jékoztatást 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 rendelkezhessen.

! *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 alop talanságát 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 terhekkal csökkentett, ténylegesen kézhez kapott összeget takarja.

A bruttó munkabér adóterhei két csoportra oszthatók: a munkavállalót terhelő adók és járulékok csoportjára és a munkáltatóra háruló terhekre. A munkavállaló munkabérét terheli:

- a személyi jövedelemadó (2019-ben 15%-os mértékű),
- a nyugdíjjárulék (2019-ben 10%-os mértékű) és
- az egészségbiztosítási (2019-ben 7%-os mértékű),
- munkaerőpiaci járulék (2019-ben 1,5%-os mértékű).

A munkaadót terheli:

- a szociális és hozzájárulási adó (2019. júliusától várhatóan 17,5%-os mértékű jelenleg 19,5% mértékű)⁵ és
- a szakképzési hozzájárulás (2019-ben 1,5%-os mértékű).

Havi 200.000 forint mértékű bruttó munkabér alapulvételével a nettó havi jövedelem 2019-ben 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).

Összességben tehát a munkabér egy háromrétegű képződmény. Az első elem a munkáltató által viselt költség, mely a munkaszerződésben rögzített

⁵ A szocho mértéke 2016-ban 27%, 2018-ban és jelenleg 19,5%.

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.⁶ Erzsébet utalvány tehát 2019-ben már nem juttatható a munkavállalók részére, azonban a korábban már kiutalt jegyek 2019. december 31-ig felhasználhatóak.⁷

A dolgozók eddig is és ezután is a legkülönbözőbb juttatási formákban részesülhetnek. Kezdve a karácsonyi ajándéktól a munkaruhán át egészen a napi kávéjukig. A későbbiekben ezeket a leggyakoribb egyéb juttatásokat is igyekszik a kiadvány számba venni.

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

7 Változó szabályrendszerrel ugyan, de megmaradt még a sport és a kulturális programokra történő belépő nyújtásának lehetősége is.

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 mértéke ⁸

2012. január 1- 2016. december 31.	27%
2017. január 1 - 2017. december 31.	22%
2018. január 1-jétől	19,5%

⁸ https://www.nav.gov.hu/nav/szolgaltatasok/adokulcsok_jarulekmertekek/szocialis_hozzajarulasi_ado

2019. július 1-jétől az adókulcs további 2 százalékpontos csökkentése várható.

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

- a) munkabér,
- 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 terhelte, ám ha a kiosztásra 2018. januárjában került sor, akkor már 19,5%-os adókulccsal teheték ezt meg. Ez a 2019. júliusában várható adókulcs csökkentésének kapcsán fontos költségoptimalizációs lehetőség lehet.

A munkavállalót terhelő közterhek



A dolgozó nettó bérét sok esetben a kifizető munkavégzésén kívül álló tényezők alakítják, (családi állapot, gyermekek száma stb.), ám a dolgozók a nettó bérüket fogják mérlegre tenni, amikor például munkahelyváltásról döntenek. Különösen igaz ez akkor, amikor sokakban a külföldi elhelyezkedés merül fel reális opcióként. Mivel kifizetőként a munkáltatót terheli a bérszemfejtéssel járó felelősség, fontos tisztában lenni az alapvető szabályokkal.

I. Szakképzési hozzájárulás

A szakképzési hozzájárulás a munkaadók által az állami Szakképzési Alapba kötelező jelleggel befizetendő, éves elszámolású adó, amelynek mértéke az éves bruttó munkabér 1,5%-a. A pénzbeli befizetésen túl tanulók, hallgatók

és saját munkavállalók gyakorlati képzésével is teljesíthető a hozzájárulási kötelezettség.

A szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2011. évi CLV. törvény (a továbbiakban: Szht.) 2.§ (1) bekezdése alapján szakképzési hozzájárulásra kötelezett minden belföldi székhelyű gazdasági társaság; szövetkezet, kivéve a lakásszövetkezetet, a szociális szövetkezetet, az iskolaszövetkezetet és a közérdekű nyugdíjas szövetkezetet; *állami vállalat, tröszt, trösztli vállalat, közös vállalat, erdőbirtokossági társulat, vízgazdálkodási társulat - kivéve a víziközmű-társulatot -, egyes jogi személyek vállalata és a leányvállalat; ügyvédi iroda, végrehajtó iroda és szabadalmi ügyvivő iroda; közjegyzői iroda;* a személyi jövedelemadóról szóló törvényben meghatározott egyéni vállalkozó; egyéni cég.

Az Szht. 9. §-ában foglaltak szerint a hozzájárulásra kötelezett a szakképzési hozzájárulással kapcsolatos kötelezettségeket maga állapítja meg, elektronikus úton vallja be és fizeti meg a tárgyévet követő év január 12. napjáig a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnak, vagy igényli vissza a törvény szerint figyelembe vehető összeget. A hozzájárulásra kötelezett az év 1-11. hónapjára vonatkozóan havonta szakképzési hozzájárulási előleget fizet. A befizetett előleg és az éves nettó kötelezettség különbözetét a tárgyévet követő év január 12. napjáig kell befizetni vagy a többletbefizetést ettől az időponttól lehet visszaigényelni.

Fontos változás 2019. január 1-től, hogy nem keletkezik szakképzési hozzájárulás fizetési kötelezettség azokban az esetekben, amikor a szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény (a továbbiakban: Szochó tv.) szerint nem keletkezik adófizetési kötelezettség.

Ez azt jelenti, hogy abban az esetben, ha a munkáltató a munkaerőpiacra lépő munkavállaló, a három vagy több gyermeket nevelő munkaerőpiacra lépő nő, vagy a megváltozott munkaképességű munkavállaló után 19,5%-os *mértékű adókedvezményt érvényesít a szociális hozzájárulási adó terhére, akkor a kedvezményezett adóalap figyelembevételével a szakképzési hozzájárulást sem kell megfizetni.*⁹

II. Rehabilitációs hozzájárulás

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény (a továbbiakban: Mmtv.) 23.§ (1) bekezdése alapján a munkaadó rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 25 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5%-át. (Létszámon a Központi Statisztikai Hivatal munkaügyi-statisztikai adatszolgáltatáshoz kiadott útmutatójában foglaltak szerinti tárgy-évi átlagos statisztikai állományi létszámot kell érteni.)

Megváltozott munkaképességű munkavállalónak minősül az a személy,

- akinek az egészségi állapota (itt az egészségi állapot kifejezés a jogszabályban meghatározott jelentéssel bír) a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60%-os vagy kisebb mértékű,
- aki legalább 40%-os egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány, minősítés időbeli hatálya alatt,
- akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100%-os mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy

⁹ Forrás: <https://ado.hu/ado/a-szakkepzesi-hozzajarulasra-vonatkozó-szabalyok-2019-1-resz/>

- aki fogyatékosági támogatásban vagy vakok személyi járadékában részesül.¹⁰

Mentesülnek a kötelezettség alól a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek, a fogvatartottak kötelező foglalkoztatására létrehozott gazdálkodó szervezetek és a honvédségi szervezetek.

A rehabilitációs hozzájárulást a fizetésére kötelezett munkaadó maga vállalja be, állapítja meg, és közvetlenül fizeti be az adóhatóságnál vezetett számlára. A rehabilitációs hozzájárulásra év közben negyedévenként előleget kell fizetni, amelynek mértéke az éves fizetési kötelezettség 25%-a. A negyedik negyedévre már nem kell előleget fizetni. A tevékenységét megkezdő kötelezett az első teljes negyedév után köteles először bevallást és előlegfizetést teljesíteni. A befizetett előlegek és az éves hozzájárulás különbözetét az adóévet követő év február 25. napjáig kell teljesíteni.¹¹

III. Személyi jövedelemadó ¹²

Elősorban fontos leszögezni, hogy a személyi jövedelemadó bizonyos szempontból kakukktojásnak tekinthető, mivel néhány esetben a kifizetőt terhelő és nem foglalkoztatotti adónak minősül. A kiadvány által részletesen bemutatott két ilyen eset a következő:

- a) béren kívüli juttatások [Szja tv. 71. §],

¹⁰ Mmtv. 22. §

¹¹ Forrás: Adónaptár a lényegesebb adófizetési, bevallási határidőkről 2019. <https://www.nav.gov.hu/search/searchresults?query=%22Ad%C3%B3nap-t%C3%A1r+a+l%C3%A9nyegesebb+ad%C3%B3fizet%C3%A9si%2C+bevall%C3%A1si+hat%C3%A1rid%C5%91kr%C5%91l+2019.%22>

¹² További információk a www.jogpontok.hu oldalon, a Jogi kiadványok menüpont alatt, a Családi kedvezmények: SZJA, TB, CSOK című kiadványban olvashatóak.

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

III./1. Foglalkoztatót terhelő adóként

Természetesen itt is a magánszemély által történő jövedelemszerzés az adózás tárgya, ám egy nagy értékű nem pénzbeli ajándék esetében ténylegesen nem lehet adót levonni, így a munkáltató a juttatás költségeként a juttatás nettó értékén túlmenően már a kezdetektől az adóval növelt értékkel számolhat. A tapasztalatok szerint ez sokszor nem történik meg, így amikor egy keretet maximálisan kimerítenek a juttatással, igen kellemetlen lehet, ha nem számoltak a rárakódó adóteherrel.

III./2. Magánszemélyt terhelő adóként

A személyi jövedelemadó munkaviszonyban való foglalkoztatás esetén a dolgozó bruttó munkabérének 15%-át teszi ki, ezt kell ezen adónem címén levonni, befizetni és előlegként bevallani.

A kedvezményeket adóalapra és adókedvezményekre bonthatjuk. Előbbi csoportba tartozik a családi kedvezmény és az első házások kedvezménye.

A családi kedvezmény mértéke kedvezményezett eltartottanként és jogsútsági hónaponként egy eltartott esetén 66.670 forint, kettő eltartott esetén 2019-ben és az azt követő években 133.330 forint, három és minden további eltartott esetén 220.000 forint.

A házastársak által közösen érvényesíthető házassági adókedvezmény jogsútsági hónaponként 33.335 forint, mely a házasságkötést követő hónaptól kezdődően legfeljebb 24 hónapig vehető figyelembe.

Adókedvezményként a súlyosan fogyatékos magánszemélyek kedvezményét kell megemlítenünk, mely havonta az adóév első napján érvényes havi minimálbér 5%-ának megfelelő összeg.¹³

IV. Járulékok (nyugdíjbiztosítási, pénzbeli és természetbeni egészség-biztosítási, munkaerőpiaci járulék)

A magyar szociális háló fenntartása, a társadalombiztosítás (továbbiakban és röviden: TB) rendszere igen nagy terhet ró a költségvetésre, így a munkaviszonyban dolgozók jövedelmük egy részét be kell adják a „közös kalapba”, a TB alrendszeribe. Ez három járulékon keresztül valósul meg.¹⁴

A nyugdíjjárulék 10%-os mértékű, melyet minden dolgozó bruttó béréből a kifizető kötelezően levon és befizet.

Az egészségügyi kiadásokat az egészségbiztosítási járulékok hivatottak fedezni. Ezek két csoportra oszthatók: a pénzbeli és a természetbeni egészségbiztosítási járulékok csoportjaira. Előbbi 3%-os, utóbbi 4%-os mértékű, az alapjuk pedig a bruttó bér. A két egészségbiztosítási járulék között sem a munkavállaló, sem a munkáltatói adminisztráció tekintetében nincs különbség. Az eltérés a járulékfizetés céljában keresendő. Végezetül 1,5%-os munkaerőpiaci járulék kerül levonásra, mely a munkanélküliek ellátásának finanszírozására szolgál.¹⁵

13 1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról 40. § (1)

14 További információk a www.jogpontok.hu oldalon, a Jogi kiadványok menüpont alatt, a Társadalombiztosítási jog területhez tartozó kiadványok között találhatóak.

15 A fentiekben említettektől eltér az egyszerűsített közteherviselési hozzájárulás szerint adózók esete.

A munkáltatói kedvezmények rendszere



I. Kedvezmények a szociális hozzájárulási adóban

Akár vállalkozásról, vagy termelési folyamatról legyen szó, alapkövetelmény a költségek minimalizálása. Ennek keretében minden cég igyekszik a selejt és hulladék minimalizálására, hogy egységnyi erőforrásból hozzák ki a maximumot. A munkaerő optimalizálás talán ehhez képest kevésbé felkapott téma. Pedig, ha a munkafolyamatokat górcső alá vesszük, kiderülhet, hogy az adott munkakört olyan személy is el tudná végezni, aki valamilyen munkaerőpiacon hátrányos tulajdonsággal rendelkezik. Azonban, ha ismerjük a hozzájuk köthető kedvezményeket, akkor egyrészt pénzt takaríthatunk meg a foglalkoztatásukkal, másrészt versenyelőnybe kerülhetünk azáltal, hogy

azonos munkáltatói ráfordítással magasabb jövedelmet tudunk számukra biztosítani. (A társadalmi hasznosságról nem is beszélve.)

A szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény minden esetben a részkedvezmény kifejezést használja. Ez annyit jelent, hogy a részkedvezmény az egy fő után igénybe vehető kedvezmény, míg a kedvezmény kifejezés a részkedvezmények összességét foglalja magába.

Mivel a kiadványnak nem célja a bérszámfejtés szintjéig belemenni a jogszabály ismertetésébe, ezért a kedvezmények önállóan kerülnek bemutatásra.

A kedvezmények esetében közös szabály, hogy a kifizető az ugyanazzal a természetes személlyel fennálló munkaviszonyára, közfoglalkoztatási jogviszonyára tekintettel csak egy adókedvezmény igénybevételére jogosult. A több adókedvezmény egyidejű igénybevételét lehetővé tévő külön rendelkezés hiányában az adókedvezmények közötti választás joga a kifizetőt illeti meg. A munka törvénykönyve szerinti munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az adókedvezményt az átvevő munkáltató tovább érvényesítheti a kedvezménnyel érintett időszak fennmaradó részére.

A szociális hozzájárulási adóval kapcsolatban az alábbi kedvezményeket célszerű figyelembe venni.

I./1. Szakképzettséget nem igénylő és mezőgazdasági munkakörben foglalkoztatott munkavállalók után érvényesíthető adókedvezmény¹⁶

A kedvezmény munkakörhöz kötött, nem személyhez, így foglalkoztatóként a munkaköri leírás elkészítése során ügyelni kell, hogy a kereteket ne lépjék túl. Kedvezményes munkakörök a Foglalkozások Egységes Osztályo-

16 2018. évi LII. törvény a szociális hozzájárulási adóról 10. §

zási Rendszeréről szóló, 2012. január 1-jén hatályos Központi Statisztikai Hivatal (KSH) közleményében található szakképzettséget nem igénylő és mezőgazdasági munkakörök. A kedvezményre jogosító tételes FEOR listát a kiadvány melléklete¹⁷ tartalmazza. A kedvezmény alapja a bruttó munkabérré eső adó 50%-a, de nem haladhatja meg a minimálbérré eső adó 50%-át, vagyis 2019-ben a 14.528 forintot.

Fontos szabály, hogy ha a kifizető a foglalkoztatottat az adómegállapítási időszak egy részében nem, vagy nem kizárólag a kedvezményre jogosító munkakörben foglalkoztatta, a munkaviszony alapján ezen adómegállapítási idősakra vonatkozóan részkedvezményt nem érvényesíthet.

I./2. Munkaerőpiacra lépők után érvényesíthető adókedvezmény ¹⁸

A munkanélküliségi ráta alacsonyan tartása jól felfogható nemzetgazdasági cél, így nem meglepő, hogy kedvezmény vehető igénybe a munkaerőpiacra belépő személyek után.

Munkaerőpiacra lépőnek minősül a törvény szerint az, aki az állami adó- és vámhatóság rendelkezésére álló adatok szerint a kedvezményezett foglalkoztatás kezdetének hónapját megelőző 275 napon belül legfeljebb 92 napig rendelkezett a Tbj. szerint biztosítási kötelezettséggel járó munkaviszonnyal.

¹⁷ www.jogpontok.hu, Jogi kiadványok menüpont.

¹⁸ 2018. évi LII. törvény a szociális hozzájárulási adóról 11. §

E szabály alkalmazása szempontjából a biztosítási kötelezettséggel járó munkaviszonyba a csecsemőgondozási díj, a gyermekgondozási díj, a gyermekgondozást segítő ellátás vagy a gyermeknevelési támogatás folyósításának időszakát, valamint a közfoglalkoztatásban történő részvétel időtartamát nem kell beszámítani.

Mikor és hogyan kellene felhasználni ezt a kedvezményt?

Egyrészt amennyiben egy munkanélküliséggel jobban sújtott régióban szeretnénk beruházást végrehajtani, jó eséllyel kell számolni azzal, hogy a kedvezményre jogosító munkavállalók jelentős számban lesznek képviselvek a céghez jelentkezők között. Ez nagyobb létszám esetén segíthet a bérköltség alacsonyan tartásában a kezdeti időszakban. Másrészt, – akár már az állásintérmük során – célszerű lehet részletesebben tájékozódni a jelentkezők szakmai múltjáról, mert meglehet, hogy ő maga sincs tisztában azzal, hogy utána kedvezmény vehető igénybe.

Fontos megismerni ezen kedvezmény kapcsán az érvényesítési időszak fogalmát.

A kedvezmény ugyanis a foglalkoztatás első 2 évében minimálbérré jutó adó mértékéig vehető igénybe, a 3. évben pedig maximum annak 50%-ig. E három év minősül az érvényesítési időszaknak. Ha a természetes személyt foglalkoztató kifizető a kedvezmény érvényesítési időszaka alatt megváltozik, az új kifizető a természetes személy után az érvényesítési időszak végéig igénybe veheti az adókedvezményt, ideértve azt az esetet is, ha a természetes személy foglalkoztatása nem folyamatos.

A kedvezmény igénybeviteléhez igazolási kötelezettség is társul. Ezt a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (továbbiakban és röviden: NAV) állítja ki a

biztosított bejelentés megtételét követően, hivatalból, a foglalkoztatás kezdő időpontját követő hónap 10. napjáig, vagy biztosított bejelentés hiányában a kifizető havi bevallásban tett kérelmére. Amennyiben tehát ennek az igazolásnak valaki nincs birtokában, nem élhet a kedvezménnyel még akkor sem, ha erre egyébként jogosult lenne. Az igazolást a NAV elektronikusan küldi meg a kifizető részére. A kedvezmény azon egész hónap tekintetében is megilleti a kifizetőt, amelyben a kedvezményezett foglalkoztatás első két éve, illetve harmadik éve véget ér.

I./3. Három vagy több gyermeket nevelő munkaerőpiacra lépő nők után érvényesíthető adókedvezmény¹⁹

E kedvezmény nem tekinthető önállóan, technikailag az előző (tehát a munkaerőpiacra lépők után érvényesíthető adókedvezmény) bővítése. A három vagy több gyermeket nevelő nők esetében ugyanis az érvényesítési időszakot kibővítették. A magasabb kedvezményt (minimálbérre jutó adó mértékéig terjedőt) ugyanis nem 2, hanem 3 évig, az alacsonyabb kedvezményt (minimálbérre jutó adó 50%-áig terjedőt) pedig további 2 évig lehet igénybe venni.

A kedvezmény igénybevételéhez nem elég az előző pontban szereplő igazolás, hanem a családi pótlékra való jogosultságról szóló igazolásra is szükség van. Ezt a kifizetőnek a biztosított bejelentéssel, illetve az előző pontban szereplő igazolás iránti kérelemmel együtt benyújtott és a NAV által továbbított kérelmére a családtámogatási feladatokat ellátó hatóság állítja ki és elektronikus kapcsolattartás útján megküldi a kifizető részére.

19 2018. évi LII. törvény a szociális hozzájárulási adóról 12. §

I./4. Megváltozott munkaképességű személyek után érvényesíthető adókedvezmény²⁰

A megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiacra jutása bármely aspektusból nézve támogatandó cél, így ennek érthető módon az adópolitikában is meg kell jelennie. Fontos tisztáznunk, mit is jelent e fogalom a SzocHo tv. szerint (eltérve az Mmtv. 22.§-ban rögzített fogalmától).

Megváltozott munkaképességű személy:

a) akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60%-os vagy kisebb mértékű, vagy

b) aki 2011. december 31-én – a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvény alapján megállapított – I., II., vagy III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra volt jogosult és a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény 32-33. §-a, vagy a 19. § (1a) bekezdése, vagy a 38/C. §-a alapján rokkantsági ellátásban vagy rehabilitációs ellátásban részesül.

Az adókedvezmény mértékének felső határa a minimálbér kétszeresére jutó adóval megegyező összeg.

Fontos adminisztrációs előírás, hogy a kedvezményt az arra jogosult a komplex minősítésről szóló érvényes dokumentum, vagy a megváltozott munkaképességű személyek ellátásainak folyósítását igazoló határozat birtokában érvényesítheti.

20 2018. évi LII. törvény a szociális hozzájárulási adóról 13. §

Továbbá a megváltozott munkaképességű személy a jogosultság megszűnéséről, az arról szóló határozat kézhezvételétől számított 5 munkanapon belül köteles tájékoztatni a kifizetőt.

Fontos megemlíteni, hogy amennyiben megváltozott munkaképességű dolgozó kerül foglalkoztatásra, akkor nem csak a szociális hozzájárulási adóban, hanem a rehabilitációs hozzájárulásban is jogosult lehet az adófizetési kötelezettség csökkentésére. Ennek szabályai a kiadvány következő fejezetében találhatóak.

II. Kedvezmények a társasági adóban

A társasági adó²¹ a szociális hozzájárulási adón túl szintén egy olyan adó, ahol kedvezményekkel lehetséges a munkáltatók támogatása különböző, a munkaerőpiacon egyébként hátrányban lévő személyek kapcsán. Ezeket a szabályokat természetesen a Tao. tv. 7. §-ában, az adóalap csökkentő tételei között kell keresnünk.

Ez alapján csökkentheti az adóalapját:

- az iskolai rendszerű szakképzésben közreműködő társaság. Ilyenkor tanulónként minden megkezdett hónap után havonta az adóév első napján érvényes minimálbér 24%-a a kedvezmény mértéke, ha a szakképző iskolai tanuló gyakorlati képzését jogszabályban meghatározott tanulószerveződés alapján végzi, illetve 12%-a, ha az iskolával kötött együttműködési megállapodás alapján végzi;
- a sikeres szakmai vizsgát tett – az előző pontban említett – szakképző iskolai tanuló után folyamatos tovább foglalkoztatása esetén,

21 További információk a www.jogpontok.hu oldalon, a Jogi kiadványok menüpont alatt, A társasági adó című kiadványban olvashatóak.

- a korábban munkanélküli személy²² foglalkoztatása esetén,
- a szabadulást követő 6 hónapon belül alkalmazott szabadságvesztésből szabaduló személy foglalkoztatása esetén,
- a pártfogó felügyelet hatálya alatt álló személy foglalkoztatása esetén, a foglalkoztatásának ideje alatt, de legfeljebb 12 hónapon át befizetett szociális hozzájárulási adóval, annak költségkénti elszámolásán túl, azzal, hogy az adózó akkor járhat el e rendelkezés szerint, ha a korábban munkanélküli magánszemély alkalmazása óta, illetőleg azt megelőző 6 hónapon belül azonos munkakörben foglalkoztatott más munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással nem szüntette meg, és a korábban munkanélküli magánszemély az alkalmazását megelőző 6 hónapon belül nála nem állt munkaviszonyban.

Az adóév első napján mikrovállalkozásnak minősülő adózónál (tehát amely társaságnál az összes foglalkoztatotti létszáma 10 főnél kevesebb, és éves nettó árbevétele vagy mérlegfőösszege legfeljebb 2 millió eurónak megfelelő forintösszeg) lehetősége van adóalapjának csökkentésére foglalkoztatotti létszámának bővülése esetén, feltéve, hogy az adózó foglalkoztatottainak átlagos állományi létszáma a megelőző adóévben legfeljebb 5 fő és az

22 Korábban munkanélkülinek kell tekinteni a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvényben meghatározott álláskeresőt, vagyis azt a személyt, aki

- a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, és
- oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, és
- öregségi nyugdíjra nem jogosult, valamint a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaiban nem részesül és
- az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony és a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony kivételével munkaviszonyban nem áll, és egyéb keresőtevékenységet sem folytat, és
- elhelyezkedése érdekében az állami foglalkoztatási szervvel együttműködik, és akit
- az állami foglalkoztatási szerv álláskeresőként nyilvántart.

adóznak az adóév utolsó napján nincs az állami vagy önkormányzati adóhatóságnál nyilvántartott adótartozása. Ennek mértéke a foglalkoztatottak átlagos állományi létszáma előző adóévhez, (az adózó átalakulása, egyesülése, szétválása esetén a jogelőd utolsó adóévéhez, előző adóév hiányában nullához) viszonyított növekményének és az adóév első napján érvényes havi minimálbér adóévre számított összegének szorzata.

Fontos megemlítenünk, hogy a már jól ismert és megszokott létszámbővítéshez kapcsolódó helyi iparűzési adókedvezményt 2019. január 1-től megszüntették.

Megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatása esetén személyenként, havonta a megváltozott munkaképességű munkavállalónak kifizetett munkabérrel, de legfeljebb az adóév első napján érvényes minimálbérrel csökkenthető a társasági adó alapja, feltéve, hogy az adózó által foglalkoztatottak átlagos állományi létszáma az adóévben nem haladja meg a 20 főt.

Be- és kijelentési, bevallási szabályok



A munkáltató bejelentési kötelezettsége két részre bontható. Egyrészt tájékoztatnia kell a hatóságot a munkaviszony létrejöttéről, megszűnéséről és főbb jellemzőiről, másrészt a kifizetett jövedelemmel kapcsolatos adókötelezettségről. Ki- és bejelenteni a T1041-es nyomtatvány segítségével lehet a munkavállalót, a kijelentést a 08-as nyomtatványon is jelezni kell.

I. Bejelentés

A T1041-es nyomtatvánnyal a bejelentő többek között nyilatkozik a

- biztosított jogviszony létesítésének és megszűnésének időpontjáról,
- a biztosított jogviszony szüneteltetéséről, annak befejezéséről, egy napos szüneteléséről,
- a bejelentett dolgozó FEOR kódjáról, annak változásáról,
- a bejelentett dolgozó heti munkaidejéről és annak változásáról,
- jogutódláskor a továbbfoglalkoztatásról,
- több munkáltató által létesített jogviszony esetén a kijelölt munkáltató személyéről, annak változásáról.

A T1041-es bevallást a biztosítás kezdetére vonatkozóan legkésőbb a biztosítási jogviszony első napján, a foglalkoztatás megkezdése előtt kell benyújtani.

A jogviszony megszűnéséhez, vagy a szünetelés kezdetéhez és befejezéséhez kötődő bejelentési kötelezettségnek 8 napon belül kell eleget tenni. A változást követő 15 napon belül kell bejelenteni a FEOR kód és/vagy a heti munkaidő változását.

Az adatlap a NAV területileg illetékes szervéhez elektronikusan, vagy papír alapon nyújtható be. Az adatlap egy főlapból és kétféle típusú pótlapból áll, egy főlaphoz több pótlap is csatolható, kitölthető géppel vagy kézzel. Ha a nyomtatvány jogszabály előírása, vagy választás szerint elektronikus úton kerül benyújtásra, a benyújtás módjáról, folyamatáról a NAV hivatalos honlapján találhatóak segítő információk.²³

²³ www.nav.gov.hu A Nemzeti Adó- és Vámhivatal előtti elektronikus ügyintézés általános szabályai 2019. január 1-jét követően című tájékoztató

A bejelentések ellenőrzését követően a NAV a hibátlan bejelentéseket feldolgozza, azokról nem küld értesítést, ha azonban hibás bejelentést talál, hiánypótlásra történő felszólítást küld a bejelentő részére. Ezeket a bejelentéseket a felszólításban szereplő határidőn belül javítani kell.

Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a bejelentés telefonon (185-ös hívószám), ügyfélszolgálaton keresztül, mobilalkalmazással, vagy a T1042E jelű elektronikus bevalláson is megtehető a munkavégzés megkezdését megelőzően. Az adatlap kizárólag a NAV honlapjáról tölthető le, kereskedelmi forgalomban nem kapható.²⁴ A bejelentés papíron, postai úton vagy személyesen történő benyújtására nincs lehetőség.

A bejelentés esetleges visszavonása és módosítása 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 módosításra a bejelentés napján reggel 9 óráig

van lehetőség, ezt követően a munkáltató a közteher-fizetési kötelezettségének köteles eleget tenni.

II. Bevallás

A munkáltatót terhelő adókról, illetve az általa a dolgozóitól levont adóelőlegekről a foglalkoztató a 08-as bevalláson²⁵ nyilatkozik. A bevallást tárgyhót

²⁴ http://www.nav.gov.hu/nav/letoltesek/nyomtatvanykitolto_programok/nyomtatvanykitolto_programok_nav/adatbejelentok_adatmodositok/19T1042E.html

²⁵ 08 bevallás – Havi bevallás a kifizetésekkel, juttatásokkal összefüggő adóról, járulékokról és egyéb adatokról, valamint a szakképzési hozzájárulásról

követő hó 12-éig elektronikus úton kell a NAV részére megküldeni. A bevallást a NAV honlapján megtalálható és letölthető Abevjava internetes kitöltő programmal kell kitölteni.²⁶ A '08A résznyomtatványból adózónként egyet, a '08M résznyomtatványból az adózóhoz tartozó természetes személyenként egyet-egyet kell kitölteni.

A bevallási kötelezettség nullás adattartalmú bevallás esetén is fennáll.

Bevallási kötelezettek köre:

- A munkáltató, a kifizető (ideértve az egyéni vállalkozónak nem minősülő természetes személy munkáltatót is),
- a Magyarországon bejegyzett egyházi jogi személy,
- a szakképző iskolai tanulót tanuló szerződés alapján foglalkoztató adózó,
- az állami foglalkoztatási szerv,
- a megszűnő, az átalakuló, a felszámolás, végelszámolás, illetve kényszer törlési eljárás alatt álló adózó.

26 https://www.nav.gov.hu/nav/letoltesek/nyomtatvanykitolto_programok/nyomtatvanykitolto_programok_nav/bevallasok



Egyszerűsített foglalkoztatás²⁷

Az egyszerűsített foglalkoztatás egy olyan atipikus jogviszony, amely általában rövid időtartamra jön létre, alacsony adminisztrációs költségekkel és közterhekkel. Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (Efo. tv.) alapján két csoportra osztható az egyszerűsített foglalkoztatás: a mezőgazdasági és a turisztikai idénymunka (vagy szezonális munka), valamint az alkalmi munka csoportjaira. Az ilyen munkát végző személyek munkavégzésének megkezdése előtt a munkáltató bejelentésre, a tárgyhóna-

²⁷ További információk a www.jogpontok.hu oldalon, a Jogi kiadványok menüpont alatt, A rugalmas foglalkoztatás lehetőségei, foglalkoztatási formák a munkajogban és keretein kívül és a Kifizető jövedelemjuttatással összefüggő kötelezettségei című kiadványokban olvashatóak.

pot követő hónap 12-ig pedig bevallásra, valamint közteher fizetésére köteles. A munkáltató a bejelentési kötelezettségét valamennyi munkavállalóra, naptári naponként köteles teljesíteni akkor is, ha az adott munkavégzés már az előző napon elkezdődött.²⁸

A közteher mértéke

- mezőgazdasági, illetve turisztikai idénymunka esetén, a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalónként 500 forint,
- alkalmi munka esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalónként 1000 forint,
- filmipari statiszta alkalmi munkája esetén 3000 forint.

A fenti közteher megfizetésével a munkáltató mentesül a szociális hozzájárulási adó, a szakképzési hozzájárulás, a rehabilitációs hozzájárulás és az Szja. tv.-ben előírt adóelőleg-levonási kötelezettség alól, a munkavállaló pedig a nyugdíjjárulék, az egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulék, az egészségügyi hozzájárulás és a személyijövedelemadó-előleg megfizetésének kötelezettsége alól.²⁹

Az egyszerűsített foglalkoztatásból származó bevételből a természetes személynek nem kell jövedelmet megállapítania és bevallást benyújtania, feltéve, hogy az egyszerűsített foglalkoztatásból származó bevétele nem haladja meg az egyszerűsített foglalkoztatás naptári napjainak száma és az adóév első napján hatályos kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) vagy – ha részére alaphétként, illetve teljesítménybérként legalább a garantált bérminimum 87%-a jár – a garantált bérminimum napibéreként meghatározott összege 130%-ának szorzatát (mentesített keretösszeg).³⁰

28 BH2013. 162.

29 Efo tv. 8.§ (3) bekezdés

30 Efo tv. 9.§ (2) bekezdés

Mebízási díj



Bár a kiadvány elsősorban a munkaviszonnyal kapcsolatos kötelezettségekre koncentrál, a magánszemélyek megbízása mellett sem lehet elmenni szó nélkül.

Mebízás³¹ esetén az első és legfontosabb a munkaviszonytól való elhatárolása. Egy adóellenőr számos minősítő jegy alapján dönthet úgy, hogy a megbízás valójában rejtett munkaviszonyt leplez.

31 A megbízási jogviszonyról további információk a www.jogpontok.hu oldalon, a Jogi kiadványok menüpont alatt, a Kifizető jövedelemjuttatással összefüggő kötelezettségei című kiadványban olvashatóak.

A legfőbb ilyen minősítő jelek a következők:

- a megbízott tevékenységét kizárólag személyesen végezheti/bevonhat maga helyett teljesítési segédet,
- a megbízott bevételeinek döntő többsége ebből a megbízásból származik/több lábon áll,
- a megbízó utasítási jogkörrel rendelkezik-e a munkavégzés módját illetően/a megbízott maga dönt erről,
- a megbízott maga szervezheti-e a munkáját/kötött munkarendben végzi a tevékenységet,
- a megbízott a saját eszközeivel végzi a tevékenységét/a megbízó biztosítja azokat,
- a munkavégzés helye a megbízotthoz kötődik/a megbízó székhelyén, telephelyén kell megjelennie,
- a megbízás egy tevékenységre (projektre, eseti munkára) irányul/ismétlődő folyamatokat kell a megbízottnak elvégeznie,
- a díjazás függ az eredménytől/átalánydíj, időszakos a fizetés, vagy a teljesítés után történik.

Amennyiben a megbízás megítélése biztos, foglalkozhatunk az adózással. A KATA (kisadózó vállalkozások tételes adója)³² térnyerésével a magánszemélyek bérszámfejtett megbízása visszaszorult az utóbbi években. Ez szerencsés a megbízók számára, mert egy KATÁS megbízott maga gondoskodik az adófizetési kötelezettségéről, csupán a megbízási díj jelenti a megbízó költséget. Ha azonban egy egyszerű magánszemélyt kívánunk megbízni, akkor valószínűleg az illető nem kíván az adminisztrációval foglalkozni, és kifizető-

32 További információk a www.jogpontok.hu oldalon, a Jogi kiadványok menüpont alatt, a Kata, kiva, eva – vállalkozásokat segítő adózási módok című kiadványban olvashatóak.

ként a megbízónak kell az adóelőlegek levonását és befizetését végezni. Ez a kikötés az ilyen jellegű megbízási szerződéseknek állandó tartalmi eleme.

Mivel a megbízási díj a magánszemély önálló tevékenységéből származó bevétele, így nyilatkoztatni szükséges arról, hogy költséghányad alkalmazását kéri-e, vagy tételes költségelszámolást választ. A megbízó számára előbbi jóval egyszerűbb és kevesebb adminisztrációt jelent.

- Költséghányad alkalmazásánál a bevétel 10%-a lesz igazolás nélkül elszámolható költség, vagyis ennyivel csökken az adóalap.
- Tételes költségelszámolás esetén a költségekről a megbízottnak a nevére szóló számlákkal kell rendelkeznie, melyek összegéről nyilatkoznia kell. Költségmaximum a bevétel 50%-áig számolható el.

A megbízási díj után fizetendő adók és járulékok szempontjából meg kell vizsgálni azt, hogy a kifizetett jövedelem alapján a megbízott biztosítottá válik-e vagy sem. Biztosított lesz, ha a megbízási díja eléri a minimálbér 30%-át, illetőleg naptári napokra annak harmincad részét.

Amennyiben a megbízott biztosítottá válik:

1. a megbízónak ezt be kell jelentenie a NAV részére a T1041-es nyomtatványon;
2. a megbízási díjból
 - a. 15% személyi jövedelemadót,
 - b. 3+4% egészségbiztosítási járulékot,
 - c. 10% nyugdíjjárulékot kell levonni;
3. a megbízónak 19,5% szociális hozzájárulási adót és 1,5% szakképzési hozzájárulást kell fizetnie.

Amennyiben a megbízott nem válik biztosítottá:

1. a megbízónak nem keletkezik bejelentési kötelezettsége,
2. a megbízási díjból a megbízónak személyi jövedelemadót kell levonnia,

3. a megbízónak 19,5% szociális hozzájárulási adót és 1,5% szakképzési hozzájárulást kell fizetnie.

Fentiekből látható, hogy a munkaviszony vagy megbízási jogviszonyt a biztosítottá válási értékhatár felett nem az adóelőny fogja eldönteni, hanem a megbízással járó egyéb megbízói előnyök, mint hogy:

- a megbízottnak nem jár szabadság,
- a megbízott betegsége esetén a megbízót nem terheli fizetési kötelezettség,
- a felmondás a felek akaratán múlik, nem kötődik hozzá végkielégítés,
- a megbízott egészségügyi, szakmai alkalmasságát nem a megbízottnak kell ellenőriznie,
- a szabályok (munkavédelmi, tűzvédelmi) betartatása nem a megbízó feladata,
- eltérő felelősségi szabályok.



Költségtérítés

A dolgozónak bizonyos esetben költségtérítés járhat. Ez segítheti a beutazását, vagy védheti az egészségét. Cégvezetői szemmel furcsa lehet, hogy a költségtérítés bármiféle adózási vonzattal jár, ám itt két aspektusra is figyelmet kell szentelni:

- Az adminisztráció rendkívül fontos. A hibás vagy hiányos adatrögzítés hatására a költségtérítést a NAV revizorai könnyen minősíthetik adóköteles juttatásnak.
- Néhány esetben olyan adónemek is előtérbe kerülhetnek, amikre talán nem is gondolnánk. Például a dolgozó saját személygépjárművének

költségeinek megtérítése. Ha tételes költségelszámolást választ, ugyan ki gondolna a cégautó adó fizetési kötelezettségre? Hiszen a jármű nem a cég tulajdonában van, ilyenkor is felmerül egy adózási pont.

E fejezetben négy olyan dolgozói költségtérítés kerül áttekintésre, melyek rendkívül gyakran fordulnak elő, így a rájuk vonatkozó szabályozás ismerete egyértelműen szükséges a mindennapokban.

I. Munkaruha

Az első és talán a legproblematisabb a munkaruha. Itt a legtöbbször a köznyelv és az adózási kifejezés ellentéte okoz nehézséget. A köznyelvben munkaruhának tekintjük azt az öltözéket, melyet viselnünk kell munkahelyünkön. Egy ügyvédnél ez praktikusán az öltöny és a nyakkendő, egy lelkésznél pedig a palást. Ám az adózási szabályok nem az elvárt öltözetet tekintik munkaruhának, hanem funkciójánál fogva közelítik meg a kérdést. A munkaruha fogalmának meghatározását a Szja törvény részletesen tartalmazza, itt csak röviden, általános tanácsként a következőket érdemes betartani:

- Ha törvény kötelez a ruházat biztosítására, akkor a helyzet egyértelmű.
- Meg kell vizsgálni a munkakört, a munkaköri leírást. Amennyiben a testi épség vagy az utcai ruházat épsége indokolja, akkor indokolt lehet a ruházat biztosítása.
- Az az egyenruha, amely a cég imázsát hivatott növelni, nem munkaruha. Hiába van rajta céglogó, hiába biztosít egységes megjelenést egy ügyfeleket fogadó irodában, a hölgyek kendője, az urak céglogós nyakkendője nem lesz adómentes munkaruha. Ha a dolgozók egy népszerű maratonon céges színekben indulnak, akkor a nekik biz-

tosított céglogós póló, vagy futócipő sem lesz az, noha hihetnénk, hogy az épségüket szolgálja. Csakhogy a maraton valószínűleg nem a munkakörük, így már a nevezési díj átvállalásakor el kell kezdeni azon gondolkodni, mekkora jövedelem is lesz ez a dolgozónak.

II. Képzés

A jó munkaerő megfizethetetlen. A magát képezni akaró pedig különösen az. A képzések kapcsán azonban a legfontosabb, hogy különbséget tegyünk az iskolarendszerű és a nem iskolarendszerű képzés között:

Iskolarendszeren kívüli képzés: olyan képzés, amelynek résztvevői nem állnak a képző intézménnyel tanulói vagy hallgatói jogviszonyban.

Iskolarendszerű képzés: olyan képzés, amelynek résztvevői a képző intézménnyel tanulói vagy hallgatói jogviszonyban állnak, valamint azon külföldi képzés, amely államilag elismert oktatási célú intézményben folytatott teljes idejű, alapfokú, középfokú vagy érettségi végzettséget adó képzés, vagy államilag elismert felsőoktatási intézményben folyó, felsőfokú végzettséget adó képzés.

Az iskolarendszeren kívüli képzés az Szja tv. 4.§ (2a) pontja szerint adómentes, mert a magánszemélynek nem keletkezik általa bevétele. Az iskolarendszerű képzés ugyanakkor 2019-től már nem adóztatható egyes meghatározott juttatásként, az immár munkabéreként fog adózni. Vagyis ennek a költségtérítésnek a kedvező adózása gyakorlatilag megszűnt.

Fontos megjegyezni, hogy az OKJ-s képzés lehet iskolarendszerű és azon kívüli is.

Ha a képző intézmény az OKJ-s képzés résztvevőjével felnőttképzési szerződést köt, tanulói, hallgatói jogviszony nem jön létre, azaz a képzés nem tekinthető iskolarendszerűnek. Ilyen esetben célszerű a képzést nyújtó intézménnyel egyeztetni az adókötelezettség helyes megítélése érdekében.

III. Munkába járás

A munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet szerint a munkáltató kötelezően megtéríti a munkavállaló munkába járását szolgáló teljes árú, valamint az utazási kedvezménnyel megváltott, illetve az üzletpolitikai kedvezménnyel csökkentett árú bérlet vagy menetjegy árának mértékét, amennyiben a munkavállaló

- a) belföldi vagy határon átmenő országos közforgalmú vasút 2. kocsiosztályán,
- b) menetrend szerinti országos, regionális és elővárosi autóbuszjáraton,
- c) elővárosi vasúton (HÉV-en),
- d) menetrend szerint közlekedő hajón, kompon, vagy réven utazik a munkavégzés helyére,
- e) továbbá, ha hazautazás céljából légi közlekedési járművet vesz igénybe.

Ez alól kivételt képez az az eset, amikor a munkáltató csoportos személyszállítást biztosít a munkába járáshoz. A munkáltató ilyenkor köteles megtéríteni a jegy vagy bérlet árának legalább 86%-át, de 2019-ben maximum

havonta 37.200 forintot.³³ A maximum mértékét a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter 2011-től kezdődően minden év január 25-ig a Magyar Közlöny mellékleteként megjelenő Hivatalos Értesítő közleményében teszi közzé.³⁴ Ez a juttatás adómentes az Szja tv. 25. § (2) bekezdés a pontja szerint legfeljebb a bérlet, a jegy árát meg nem haladó értékben (ideértve azt az esetet is, ha a juttatás a munkáltató nevére szóló számla ellenében történő térítés formájában valósul meg).

E helyett a munkáltató térítheti a dolgozó gépjárművel történő munkába járásának költségét is, amennyiben:

- a munkavállaló lakóhelye vagy tartózkodási helye, valamint a munkavégzés helye között nincsen közösségi közlekedés,
- a munkavállaló munkarendje miatt nem, vagy csak hosszú várakozással tudja igénybe venni a közösségi közlekedést,
- ha a munkavállaló mozgáskorlátozottsága, illetve a súlyos fogyatékoság minősítésének és felülvizsgálatának, valamint a fogyatékosági támogatás folyósításának szabályairól szóló kormányrendelet szerinti súlyos fogyatékosága miatt nem képes közösségi közlekedési járművet igénybe venni, ideértve azt az esetet is, ha a munkavállaló munkába járását az Mt. 294. § (1) bekezdés b) pontjában felsorolt hozzátartozója biztosítja,
- a munkavállalónak bölcsődei ellátást igénybe vevő vagy tíz év alatti köznevelési intézményben tanuló gyermeke van.

Utóbbi két esetben a munkáltató a közigazgatási határon belül történő munkába járás után is fizethet a rendelet szabályai szerint költségtérítést.

33 Hivatalos Értesítő 6. szám 2019. február 7.

34 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről

Ezen feltételek valamelyikének teljesülése esetén a munkáltató köteles az Szja tv.-ben szereplő értékhatár 60%-át kifizetni a munkavállalónak. Ez 2019-ben 9 forintot jelent kilométerenként. A 25. § (2) bekezdés azonban 15 forintig biztosít adómentességet. A különbséget kifizetéséről a munkáltató maga dönthet. Ennél nagyobb költségtérítés esetén azonban a 15 forint feletti rész a munkabérrel azonos módon adóztatandó.

A szabályozás nem tartalmaz olyan feltételt, amely a 15 forint/km térítés fizetését gépjárműhöz kötné. Vagyis a feltételek fennállása esetén akkor is jár ez a költségtérítés, ha a munkavállaló egyébként kerékpárral jár be dolgozni. Sőt, ha egy háztartásban élők azonos munkarendben, azonos munkáltatóhoz járnak be egy autóval, akkor mindketten külön-külön jogosultak a költségtérítésre.

A munkavállaló ilyenkor a munkába járás címén járó utazási költségtérítés igénybevételével egyidejűleg nyilatkozik a lakóhelyéről és a tartózkodási helyéről, valamint arról, hogy a napi munkába járás a lakóhelyéről vagy a tartózkodási helyéről történik-e.

Munkabértől eltérő juttatási formák



A munkabér három rétegének tisztázása után, foglalkozni kell az egyéb juttatásokkal, hisz manapság ezek is döntő tényezők lehetnek a munkavállalók "megszerzésében", illetve megtartásában. Ezeket később tételesen is részletezi a kiadvány, ám ha a humán erőforrással kapcsolatos ráfordításainkat szeretnénk számba venni, célszerű itt, a bért követően megszerezni őket.

A közelmúlt egyik legfontosabb adózási témája a 2019. évi cafeteria-változás volt. Ebben a kiadványban a következő irányelv mentén haladunk a 2019. évi szabályozás bemutatásában:

- adómentesen adható juttatások,
- a kedvező és speciális adózással adható juttatások,
- bérként adózó, ám munkabérnek nem minősülő juttatási formák.

Látható, hogy a fenti csoportképzés nem adózástechnikai szempontok alapján történt, inkább menedzsment szemléletű. A kiadvány célja olyan juttatási formák számbavétele is, melyek a hétköznapiakban gyakoriak, ám törvény külön nem nevesíti őket.

I. Adómentes juttatások

A munkaviszonnyal kapcsolatosan felmerülő adómentes juttatásokat az Szja törvény 1. számú mellékletének 8., 9. pontjaiban találjuk meg.

Kiemelendő ezek közül a jogszabály által előírt használatra tekintettel juttatott védőeszközök. Itt a legtöbbször a szemüveg jelenti a problémát. Röviden úgy foglalhatnánk össze a vonatkozó szabályokat, hogy ha a szem a munkakörből fakadóan mechanikai sérülés veszélyének van kitéve, akkor a védőszemüveg egyértelműen adómentesen adható, sőt kötelező. A képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet szabályozza, hogy mikor, hogyan szükséges irodai alkalmazottjainknak szemüveget biztosítani. Ezzel kapcsolatban kiemelendő, hogy a szabályozás a lencsére helyezi a hangsúlyt, így a kiemelkedően nagy értékű kerettel egy adóellenőrzés során problémák lehetnek. A szakirodalom néha a szükséges, legolcsóbb keretet említi, ami egy ilyen tág piacon nehezen értelmezhető.

II. Adózott juttatások

E fejezet még mindig a bérnél alacsonyabb adóterhet viselő juttatási formákról szól, ezek jelentik ugyanakkor a legnagyobb adóterhelést a kifizetőre.

Megismerésükhöz az Szja tv. 70. §-át kell szemügyre venni. Itt rendelkezik a jogalkotó az egyes meghatározott juttatásokról. Ezek közös jellemzője, hogy a kifizetőnek a juttatás pénzben kifejezett értékének 1,18-szorosa után 15% személyi jövedelemadó és 19,5% szociális hozzájárulási adó fizetési kötelezettsége van.

Ezen juttatások közös jellemzője, hogy nem pénzben kerülnek átadásra. Olykor azonban már az egy személyre jutó rész, vagy a juttatásban részesülő személy sem egyértelműen meghatározható, vagy éppen jogviszony hiányában a juttató nem volna képes az adót a jövedelmet szerzőtől levonni, esetleg ez nem is volna életszerű.

Az Szja tv. szerint definiált egyes meghatározott juttatások a következők:

1. A hivatali, üzleti utazáshoz kapcsolódó étkezés vagy más szolgáltatás révén a magánszemélynek juttatott adóköteles jövedelem.

A hivatali, üzleti utazást, a kiküldetést és a külföldi kiküldetést az Szja. tv. definiálja. Általánosságban elmondható, hogy ha a dolgozó számlával elszámol a munkahelyén, akkor nem keletkezik adóköteles bevétele az ésszerűen felmerülő költségei után. Így például az utazási költsége, a szállásdíja után sem. Utóbbi esetben a szállás általában magába foglalja a reggelit is, mely szintén adómentes. A dolgozó által hozott számlák elszámolásakor mindig szem előtt kell tartani az Szja tv. 3. számú mellékletének I. 17. pontját, mely szerint a magánszemély jövedelmének minősül a megtérített összeg, ha az utazásra vonatkozó dokumentumok és körülmények (szervezés, reklám, hirdetés, útvonal, úti cél, tartózkodási idő, a tényleges szakmai és szabadidőprogram aránya stb.) valós tartalma alapján, akár közvetve is megállapítható, hogy az utazás csak látszólagosan hivatali, üzleti. A napidíj kapcsán fontos megjegyezni, hogy a külföldi kiküldetéshez kapcsolódó napidíj a törvényben rögzített értékhatárig adható csak adómentesen, míg a belföldi,

átalányban adott napidíj munkabérként adóköteles jövedelem. Amennyiben belföldi kiküldetés esetén nem napidíjat adunk, hanem számla alapján térítjük az étkezést, akkor egyes meghatározott juttatásként adózik.

2. A kifizető tevékenységének ellátása érdekében biztosított helyi és távolsági távbeszélő-szolgáltatás, mobiltelefon-szolgáltatás, továbbá az internet-protokollt alkalmazó beszédcélú adatátvitel-szolgáltatás (az előbbi szolgáltatások együtt: telefonszolgáltatás) magáncélú használata címén meghatározott adóköteles jövedelem. A telefonszolgáltatás magáncélú használata címén adóköteles jövedelem: a kifizetőt a juttatás, szolgáltatás miatt terhelő kiadásokból

- a forgalomarányos kiadások tételes elkülönítésével és a nem forgalomarányos kiadásoknak a forgalomarányos kiadások magáncélú hányada értékével meghatározott magáncélú használat értékének, vagy a kifizető választása szerint a kiadások 20%-ának, illetve – ha magáncélú telefonhasználat elkülönítése nem lehetséges – a kiadások 20%-ának,
- ha a kifizető a szolgáltatás nyújtója, a magáncélú használat szokásos piaci értékének vagy az összes használat szokásos piaci értéke 20%-ának a magánszemély által meg nem térített része.

E rendelkezést célszerű összevetni az Áfa tv. 124. § (3) bekezdésével, hiszen áfa levonási tilalom is kapcsolódik hozzá. Mindez a gyakorlatban azt jelenti, hogy vagy elkülönítik a dolgozók magán és céges hívásait (pl. valamilyen híváskezdeményezés előtt beüthető azonosítóval, mellyel a rendszer dokumentálja a két típusú hívások hosszát), vagy 20%-os magánhasználatot vélelmeznek, mely után megfizethető az adó. Ez utóbbi esettel megspórolható az adminisztráció, illetve az informatikai fejlesztések, ezért a gyakorlatban ez a módszer elterjedtebb.

3. Egyes meghatározott juttatásnak minősül az önkéntes kölcsönös biztosító pénztárakról szóló törvény előírásai szerint célzott szolgáltatásra – kivéve a kiegészítő önszegélyező szolgáltatásra – befizetett összeg.

Az önkéntes egészségpénztárba és az önkéntes nyugdíjpénztárba, valamint az önkéntes önszegélyező pénztárba célzott szolgáltatásra történő befizetés, illetve a munkáltatói támogatói adomány részletszabályai meglehetősen összetettek, így ha ilyen juttatási formával kívánják a dolgozókat motiválni, célszerű előtte szakemberhez, vagy a kiszemelt pénztárhoz fordulni további információkért. A korábban alkalmazott módszer, mely szerint szja és eho fizetése mellett egyszerűen átutalták a pénzt a dolgozók pénztárába 2019-től már nem működik, ugyanis ekkor a juttatás már munkabérként adózik.

4. A munkáltató által szakképző iskolai tanuló, kötelező szakmai gyakorlaton lévő hallgató, duális képzésben hallgatói munkaszerződés alapján részt vevő hallgató részére azonos feltételekkel és módon ingyenesen vagy kedvezményesen átadott termék, nyújtott szolgáltatás révén juttatott adóköteles bevétel.
5. Az évi egy alkalommal – az erre vonatkozó nyilvántartás vezetése mellett – csekély értékű ajándék révén juttatott adóköteles jövedelem.

Csekély értékű ajándéknak minősül a jogszabály szerint a minimálbér 10%-át meg nem haladó értékű termék, szolgáltatás.

6. Reprezentáció és üzleti ajándékok juttatása alapján meghatározott jövedelem azzal, hogy a jövedelem meghatározásánál figyelmen kívül kell hagyni az e törvény előírásai szerinti adómentes juttatásokat.

Reprezentáció a jogszabály szerint a juttató tevékenységével összefüggő üzleti, hivatali, szakmai, diplomáciai vagy hitéleti rendezvény, esemény keretében, továbbá az állami, egyházi ünnepek alkalmával nyújtott vendéglátás (étel, ital) és a rendezvényhez, eseményhez kapcsolódó szolgáltatás (utazás,

szállás, szabadidőprogram stb.) azzal, hogy az előzők nem minősülnek reprezentációnak, ha a juttatásra vonatkozó dokumentumok és körülmények (szervezés, reklám, hirdetés, útvonal, úti cél, tartózkodási hely és idő, a tényleges szakmai, illetve hitéleti program és a szabadidőprogram aránya stb.) valós tartalma alapján a rendeltetésszerű joggyakorlás sérelme akár közvetve is megállapítható. Üzleti ajándék pedig a juttató tevékenységével összefüggő üzleti, hivatali, szakmai, diplomáciai vagy hitéleti kapcsolatok keretében adott ajándék (ingyenesen vagy kedvezményesen adott termék, nyújtott szolgáltatás, valamint a kizárólag erre szóló utalvány). Itt is fel kell hívni a figyelmet arra, hogy az Áfa tv. szerint az étel-ital áfája nem levonható. Vagyis jelen esetben adóalapként a bruttó összeg 1,18-szorosával kell kalkulálni.

7. Az olyan adómentesnek, üzleti ajándéknak nem tekinthető üzletpolitikai (reklám) célú juttatás, amely nem tartozik a szerencsejáték szervezéséről szóló törvény hatálya alá, azzal, hogy a kifizető roszszhizsemű vagy jogszerűtlen eljárása esetén a kiszabható mulasztási bírság az adóalap 50%-a.
8. Az olyan ingyenes vagy kedvezményes termék, szolgáltatás révén juttatott adóköteles bevétel, amelynek igénybevételére egyidejűleg több magánszemély jogosult, és a kifizető – jóhizsemű eljárása ellenére – nem képes megállapítani az egyes magánszemélyek által megszerzett jövedelmet, továbbá az egyidejűleg több magánszemély (ideértve az üzleti partnereket is) számára szervezett, ingyenes vagy kedvezményes rendezvénnyel, eseménnyel összefüggésben (ha a rendezvény, esemény a juttatás körülményeiből megítélhetően döntő részben vendéglátásra, szabadidőprogramra irányul) a kifizető által viselt költség (beleértve az ilyen rendezvényen, eseményen a résztvevőknek adott ajándéktárgyra

fordított kiadást is, feltéve, hogy az ajándéktárgy egyedi értéke személyenként nem haladja meg a minimálbér 25%-át).

Az itt felsorolt pontok szokták a gyakorlatban a legtöbb fejtörést okozni. Ezért fontos leszögezni például, hogy állami ünnepnek kizárólag augusztus 20-a minősül. Március 15., október 23. noha munkaszüneti napok, de nem minősülnek állami ünnepnek. Az egyházi ünnep már jóval problémásabb. A legtöbb helyen a következő mondat található, mint útmutató: egyházi ünnepnek az adott egyház hitélete szerinti ünnep minősül. Ebben az esetben irányadó, ha a lelkiismereti és vallásszabadság jogáról, valamint az egyházak, vallásfelekezetek és vallási közösségek jogállásáról szóló 2011. évi CCVI. törvény mellékletében szereplő bevett egyházak listáját vesszük alapul.³⁵ Sokan nehezményezik, hogy csekély értékű ajándék immár csak évente egyszer adható a korábbi három helyett. Ennek a szigorításnak az oka nehezen érthető. Hiszen azzal, hogy a munkáltató nőnapra és karácsonyra is adott egy-egy virágot a hölgy kollégáknak még aligha akart adót optimalizálni. 2019-től erre nincs lehetőség. Azaz mégis, csupán a karácsonyi ajándékot nem az irodában kell szétosztani, hanem a céges rendezvényen. Az értékhatár így rögtön a minimálbér 25%-áig terjedhet, hiszen az Szja tv. 70. § (6) a) pontja helyett így már az Szja. tv. 70.§ (6) b) pontja alkalmazandó. Sokszor problémát okoz a kevert rendezvények megítélése. A terem, eszköz, előadó bérlésénél két vezérfonal lehet irányadó: mi a fő cél és osztható-e a szolgáltatás. Ha egy teremben van az étkezés és a szakmai előadás, akkor szinte soha nincs négyzetméterre bontva a terem bérleti díj a két funkciót illetően, így mivel elődlegesen a szakmai cél teljesül, a terembérletet adómentesnek tekinthetjük. Ugyanakkor, ha az étkezés külön teremben történik, akkor ennek a bérleti díja már

35 Lásd a kiadvány Mellékletét a www.jogpontok.hu oldalon, a Jogi kiadványok menüpont alatt.

adóalapot fog képezni. A gyakorlatban ezért sokan alkalmazzák azt a megoldást, hogy az étkezéshez használt termet ingyen adják a konferencia terem mellé. Így nullázva le az adóalapot. Ugyanaz a személy konferál a szakmai részen és az azt követő rendezvényen? Vegyük elő az esemény menetrendjét, nézzük meg hány óra a szakmai, hány óra a szórakoztatási célú rész és a szerint osszuk fel az óradíját. Általánosságban elmondható, hogy fontos a dokumentáltság és némi kreativitás.

9. Egyes meghatározott juttatásként adózik a SZÉP kártyára, a béren kívüli juttatás keretösszegét meghaladóan utalt összeg.

III. Kedvező adózású juttatások

A béren kívüli juttatások 2018-ban még jó pár oldalt öleltek volna fel, ám 2019. január 1-jétől a juttatások körét jelentősen csökkentették. Ennek a Pénzügyminisztérium által megfogalmazott oka az, hogy a magasabb juttatások az egyébként is magasabb jövedelemmel rendelkező munkavállalókra voltak jellemzőek. A szigorítással pedig azt kívánták elérni, hogy mindenki elsősorban azonosan adózó munkabért kapjon, ezzel is növelve a családi adókedvezmények értékét. Ennek eredményeképpen a béren kívüli juttatás gyakorlatilag a SZÉP kártyára redukálódott, hiszen munkáltatói szemmel a szakszervezeti és a szövetkezeti kifizetések kevésbé fontosak. A SZÉP kártya³⁶ szabályai nem változtak jelentősen, elnevezés szerint a korábbi kártya zsebek helyett három, bank által vezetett alszámla létezik:

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

- szálláshely alszámla: kormányrendeletben meghatározott szálláshely-szolgáltatásra felhasználható – több juttatótól származóan együtvéve – legfeljebb évi 225.000 forint összegig,
- vendéglátás alszámla: melegkonyhás vendéglátóhelyeken (ideértve a munkahelyi étkeztetést is) kormányrendeletben meghatározott étkezési szolgáltatásra felhasználható – több juttatótól származóan együtvéve – legfeljebb évi 150.000 forint összegig,
- szabadidő alszámla: a szabadidő-eltöltést, a rekreációt, az egészségmegőrzést szolgáló, kormányrendeletben meghatározott szolgáltatásra felhasználható – több juttatótól származóan együtvéve – legfeljebb évi 75.000 forint összegig.

Fontos megjegyezni, hogy ha a munkáltató nem költségvetési szerv, akkor a munkaviszony egész éves fennállása esetén évi 450.000 forint adható béren kívüli juttatásként. Újdonság, hogy ilyenkor az adóalap megegyezik a juttatás értékével, nem kell a korábbi 1,18-as szorzót alkalmazni. E keretösszeg fölött viszont a SZÉP kártya már egyes meghatározott juttatásnak minősül, tehát a 450.000 forint feletti rész 1,18-szorosa válik adóalappá. Emiatt sok vállalkozás korábban a kedvező adózás mértékéig limitálta az igénybe vehető összeget akkor is, ha cafeteria kerete ennél nagyobb volt. A nem bérként adott juttatások adózásának szigorításával ezt a tilalmat érdemes lehet felülvizsgálni feltéve, hogy a korábbi munkabéren kívüli juttatási keretösszeget továbbra is fent kívánjuk tartani.

Adóeljárások rendszere



E fejezetben az adóellenőrzések jogszabályi hátterének ismertetése helyett röviden áttekintésre kerül mikor, hogyan találkozhat egy vállalat foglalkoztatási ellenőrzéssel. A NAV alapvetően operatív ellenőrzés keretében, vagy klasszikus adóellenőrzés keretében vizsgálja az egyes vállalatokat.

Az operatív vizsgálat során a revizor először meggyőződik arról, hogy a helyszínen talált személy ténylegesen munkát végez-e. Ha a munkavállaló tudatában van annak, hogy őt feketén foglalkoztatják, ilyenkor a munkavállaló gyakran tagadni próbál. Ez nem túl célravezető megoldás, hiszen a revizorok addigra már látták, tapasztalták, hogy a magánszemély olyan

tevékenységet végez, ami a foglalkoztatására utal. A következő lépésben a revizorok meggyőződnek a magánszemély személyazonosságáról. Innen már csak pár perc és az informatikai rendszerükből kiolvasható, hogy a magánszemélyt bejelentették-e. Sokszor egy gyors nyilatkozatásra is sor kerül, mely során tisztázzák, hogy a magánszemély tudomása szerint milyen jogviszonyban, hány órában, milyen munkakörben mikortól és mekkora jövedelemért dolgozik. Ha itt eltérést tapasztalnak a bejelentetthez képest, akkor várhatóan mindkét féltől bekérik a dolgozó munkaszerződését.

A nyilatkozattétel megtagadása sem megoldás, ilyenkor ugyanis a magánszemély az eljárást akadályozza, ezért pedig eljárási bírsággal sújtható. Azt sem szabad elfelejteni, hogy az adóhatóság jogosult az előírt feladatainak teljesítése érdekében természetes személyt személyazonosságának igazolására felhívni. Az igazoltatás megtagadása esetén a személyazonosság megállapítására az adóhatóság a rendőrség közreműködését veheti igénybe.

A klasszikus adóellenőrzés során az eljárás jóval kiszámíthatóbb. Ilyen esetben az adózó megbízólevélben kap tájékoztatást arról, hogy mely adónemekre és időszakra kiterjedően kívánják ellenőrizni. A megbízólevél mellékletében pedig a revizor felsorolja azokat a dokumentumokat, melyeket látni kíván. Ilyenkor általában szűrőpróbaszerűen kérik be bizonyos dolgozók munkaszerződéseit, bérkartonjait. Az ellenőrzés célja az adózó által használt rendszer esetleges hibáinak feltárása. Természetesen, ha az ellenőrzés során a munkaviszonyban és a cafeteria szabályzatban rögzítetteken túl további kifizetéseket, juttatásokat találnak, akkor azt is kötelesek ellenőrizni, hogy a vállalkozás megfelelően állapította-e meg az adókötelezettséget és a bevallási, befizetési kötelezettségének ezek vonatkozásában is megfelelően eleget tett-e.

Milyen szankciókra számíthat a bevallást elmulasztó, vagy nem megfelelően teljesítő adóalany?

Az új Art. szerint az adózót egymillió forintig terjedő mulasztási bírsággal kell sújtani, ha be nem jelentett foglalkoztatottat alkalmaz vagy alkalmazott.

Ha az adózó a biztosított bejelentésére vonatkozó bejelentési kötelezettségét késedelmesen, de az adóellenőrzés megkezdéséig a tényleges foglalkoztatás teljes időtartamára vonatkozóan teljesítette, az adóhatóság csak késedelmes bejelentés miatt szankcionálhat. A bírság kiszabása ebben az esetben mellőzhető.

Az adózó 500.000 forintig terjedő mulasztási bírsággal sújtható, ha a foglalkoztatottra vonatkozó bejelentési kötelezettségét hibásan, hiányosan, illetve valótlan adattartalommal teljesíti.

A kiszabható mulasztási bírság felső határa a bejelenteni elmulasztott, vagy a hibás, hiányos, illetve valótlan adattartalommal teljesített bejelentéssel érintett foglalkoztatottak számának és a bírság legmagasabb mértékének szorzata.

Amennyiben az adózó nem mulasztott, hanem a 08-as bevallásában kevesebb adót szerepeltetett, akkor az adóhiányon túl adóbírságot és késedelmi pótlékot kell fizetnie.

Az adóbírság mértéke általános esetben az adóhiány, illetve jogosulatlan igénylés ötven százaléka. Az adóbírság mértéke az adóhiány kétszáz százaléka, ha az adóhiány a bevétel eltitkolásával, hamis bizonylatok, könyvek, nyilvántartások előállításával, felhasználásával, illetve a bizonylatok, könyvek, nyilvántartások meghamisításával, megsemmisítésével függ össze. A késedelmi pótlék mértéke minden naptári nap után a késedelem, illetve az esedékesség előtti igénybevétel (felszámítás) időpontjában érvényes jegybanki alapkamat kétszeresének háromszázhatvanötöd része. Az adóhiány késedelmi pótléka az eredeti esedékességtől az ellenőrzésről felvett jegyzőkönyv keltéig, de legfeljebb három évre számítható fel.

Milyen egyéb hátrányai vannak a be nem jelentett alkalmazott foglalkoztatásának?

Az ilyen tevékenységet végző cégek listáját a NAV közzéteszi a honlapján.³⁷ Az ilyen „fekete listán” szerepelni egy társaságnak sem lehet érdeke. Ráadásul ezzel az társaság automatikusan kockázatos adózónak minősül. Ezzel pedig további hátrányokat szerez magának.

37 <https://www.nav.gov.hu/nav/adatbazisok/adoslista>

Tartalom

Bevezetés	3
Általános kérdések	5
I. A munkáltató és a kifizető fogalma	5
II. A munkabér	7
III. A bruttó és a nettó munkabér közti különbség	9
IV. Egyéb kifizetői juttatások	10
A munkáltatót terhelő közterhek	11
I. Szociális hozzájárulási adó	11
A munkavállalót terhelő közterhek	13
I. Szakképzési hozzájárulás	13
II. Rehabilitációs hozzájárulás	15
III. Személyi jövedelemadó	16
III./1. Foglalkoztatót terhelő adóként	17
III./2. Magánszemélyt terhelő adóként	17
IV. Járulékok (nyugdíjbiztosítási, pénzbeli és természetbeni egészségbiztosítási, munkaerőpiaci járulék)	18
A munkáltatói kedvezmények rendszere	19
I. Kedvezmények a szociális hozzájárulási adóban	19
I./1. Szakképzettséget nem igénylő és mezőgazdasági munkakörben foglalkoztatott munkavállalók után érvényesíthető adókedvezmény	20
I./2. Munkaerőpiacra lépők után érvényesíthető adókedvezmény	21
I./3. Három vagy több gyermeket nevelő munkaerőpiacra lépő nők után érvényesíthető adókedvezmény	23
I./4. Megváltozott munkaképességű személyek után érvényesíthető adókedvezmény	24

II. Kedvezmények a társasági adóban	25
Be- és kijelentési, bevallási szabályok.....	29
I. Bejelentés	30
II. Bevallás	31
Egyszerűsített foglalkoztatás	33
Megbízási díj	35
Költségtérítés.....	39
I. Munkaruha	40
II. Képzés	41
III. Munkába járás.....	42
Munkabértől eltérő juttatási formák.....	45
I. Adómentes juttatások.....	46
II. Adózott juttatások.....	46
III. Kedvező adózású juttatások.....	52
Adóeljárások rendszere	55