

AZ EGÉSZSÉGPÉNZTÁR NYÚJTOTTA LEHETŐSÉGEK¹

A. Mi az egészségpénztár?

Az egészségpénztár lényegében egy megtakarítási rendszer, amely által nemcsak fedezhetőek az egészségügyi kiadások, de akár csökkenthetőek is: bizonyos feltételek fennállása esetén 20 százalék adó-visszaigényléssel élhetnek azok, akik számlát nyitnak valamelyik egészségpénztárnál. Ez a kedvezmény egyszerűen igénybe vehető, és nagy megtakarítást jelenthet, hiszen akár évi 150 000 Ft-ot is visszahoz.

Számos egészségpénztár közül választhatunk, melyek lényegében ugyanúgy működnek: havi tagdíj, vagyis hozzájárulás ellenében különféle szolgáltatásokat nyújtanak szerződött partnereiken keresztül, sokszor jelentős – akár 25 százalékos kedvezménnyel. Az adóévben a magánszemély mint egészségpénztári tag által történő befizetés összege, valamint az egyéni számláján jóváírt, a személyi jövedelemadóról szóló törvény szerint meghatározott egyéb jövedelmének minősülő összeg után pedig, ha minden szabályt betartunk, a következő évben jár a 20 százalék adóvisszatérítés.

Íme néhány példa, mi minden vásárolható egészségpénztári egyenlegre:

- gyógyszerek, de számos gyógyhatású készítmény, gyógyvizek, kötszerek
- fogászati kezelések, legyen az fogbeültetés vagy fogszabályozás
- optikai termékek, de nemcsak a lencsék, hanem a szemüvegkeret, kontaktlencse is
- privát orvosi ellátás és szűrővizsgálatok (pl. bőrgyógyászati vagy nőgyógyászati)
- gyógyulást elősegítő kezelések, azaz gyógytorna, gyögmasszázs, fizioterápia
- gyógyászati segédeszközök, pl. gyógycipő, térdvédő, de akár egyes masszázskészülékek is
- csecsemő- és babaápolási cikkek, még az olyan napi fogyóeszközök is, mint a pelenka

Nem köztudott, de ezek is elszámolhatóak egészségpénztárra:

- kieső jövedelem pótlása (munkáltatói igazolás szükséges)
- szenvedélybetegségekről való leszoktatásra irányuló kezelések
- hozzátartozók segélyezése a pénztártag halála esetén
- gyógyszerészi gondozás
- OÉTI által nyilvántartott gluténmentes élelmiszerek
- szolgáltatást fedező egészségbiztosítások (betegségbiztosítások) díja
- mozgássérültek otthonának átalakítása (hatósági igazolással)
- vakok speciális könyvei és vakvezető kutya tartási költségei (hatósági igazolással)
- hallókészülék (orvosi javaslattal)

¹ Utolsó frissítés: a 2020. 07. 31. napon hatályos jogszabályok alapján

A munkáltató számára adott a lehetőség, hogy munkavállalói számára egészségpénztári juttatást adjon munkáltatói hozzájárulás, támogatás vagy célzott támogatás formájában.

B. Miért érdemes egészségpénztári hozzájárulást adni a munkavállalóknak?

Mert ezáltal a munkáltató olyan elkölthető fizetésekiegészítést adhat a munkavállalóknak, amelynek kedvezőek az adóterhei. Habár az egészségpénztári juttatások adózása lényegesen átalakult, és általánosságban mondva hátrányosabbá vált, egyes juttatások esetében még mindig igaz, hogy a munkáltató úgy takarékoskodhat, hogy közben a munkavállaló nagyobb ellenszolgáltatást kaphat munkájáért cserébe. Bár az egészségpénztári juttatás elsősorban azok számára előnyös, akiknek rendszeres gyógyszerkiadásai vagy más egészségügyi kiadásai vannak, az itt rendelkezésre álló keret széleskörűen felhasználható, így azoknak is jól jön, akik nem tartoznak az előbbi kategóriába.

A munkáltatói befizetés az egészségpénztárba, valamint az adományok minősülő befizetés jövedelemnek minősül, és akként is adózik, az önkéntes kölcsönös biztosító pénztárakba célzott szolgáltatásra történő befizetett összeg (a kiegészítő önszegélyező szolgáltatás kivételével) az Szja törvény szerinti egyes meghatározott juttatásnak minősül, és 38,35 százalékos adó terheli, felső összeghatár nélkül. Ez kedvezőbb, mint ha ugyanezt a juttatást bérként fizetné ki a munkavállalóknak.

C. Hogyan adható az egészségpénztári hozzájárulás?

Többféle módja van, melyek felhasználása között lényeges különbségek vannak. Mindegyik juttatási módnak más az előnye, mint ahogy az adóterhek is különbözhetnek.

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 megállapítania 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:

- fix összegű egészségpénztári juttatásra vonatkozó szerződés
- 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 meghatároznia.

2. Támogatás

A juttatás adómentes formája, amelynek összege korlátozás nélkül csökkenti az adózás előtti eredményt. Lényege, hogy a munkáltató adománnyal növeli a munkavállalói egyéni egészségszámláján lévő összeget. Ebben az esetben különböző összegű juttatást is fizethet munkavállalói számára, az adott juttatást kapó kör meghatározásával.

A támogatásban részesülő tagok köre lehet például:

- a munkáltatónál alkalmazásban lévő minden munkavállaló pénztártag
- ugyanazon korcsoporthoz tartozó munkavállaló pénztártagok
- adott vállalkozásnál azonos munkakört betöltő munkavállaló pénztártagok
- valamely két időpont között vagy adott időpontban pénztártaggá vált munkavállalók
- 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 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 igénybe vételére 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 38,35 százalékos közteher fizetendő. A célzott támogatás ugyanakkor a pénztártag munkavállaló számára adómentes. Viszont 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 keretösszegeből 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 semmiféle fizetési kötelezettség nem keletkezik.

A tag megbízása alapján teljesített munkáltatói befizetés

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.

D. Hogyan vehető igénybe az egészségpénztári szolgáltatás?

Akár a munkáltatón keresztül történik a belépés, akár egyénileg, a folyamat lényegében ugyanaz. Ahhoz, hogy a munkavállalók egészségpénztári juttatásban részesülhessenek, először be kell lépniük a kiválasztott pénztárba. Ehhez be kell nyújtani egy belépési nyilatkozatot. Minden olyan, 16. életévét betöltött személy pénztártag lehet, aki elfogadja a pénztári alapszabály rendelkezéseit, valamint vállalja a tagdíjfizetést. Ezt a pénztár 30 napon belül elfogadja, és visszaigazolja. A belépéskor egy készpénz-helyettesítő eszközként működő egészségpénztári kártyát is kapnak a tagok, amely megkönnyíti az egyenlegük terhére való vásárlást.