

Munkáltatói hitelek¹

JÁRVÁNYÜGYI KÉSZÜLTSEGI IDŐSZAK VÉDELMI INTÉZKEDÉSEIRŐL	2
MUNKÁLTATÓI HITELEK	9
I. A megfelelő belső szabályzat fontossága	9
II. Elhatárolás a munkabérelőlegtől.....	10
III. Szerződési feltételek és a kikötött kamat kérdése	12

¹ Utolsó frissítés: 2020.08.31. napján hatályos jogszabályok és
2020.09.21. napján hatályos járványügyi szabályok szerint

JÁRVÁNYÜGYI KÉSZÜLTSGEI IDŐSZAK VÉDELMI INTÉZKEDÉSEIRŐL²

2020. szeptember 21-étől mindenki köteles – a hatodik életévét be nem töltött kiskorú kivételével – orvosi maszkot, munkavédelmi maszkot, illetve textil vagy más anyagból készült maszkot (a továbbiakban együtt: maszk) **olyan módon viselni, hogy az az orrot és a száját folyamatosan elfedje, valóban maszkot kell viselni, nem elég például sállal vagy kendővel eltakarni a száját** a tömegközlekedési eszközökön, illetve a várakozás során, az üzletekben (vendéglátó üzlet vendégeit kivéve), kulturális rendezvényeken (fellépők kivételével), moziban, múzeumokban, könyvtárakban, színházakban, közösségi színtereken, levéltárakban, ügyfélfogadó helyiségekben (közigazgatási szerv, posta esetében, illetve egyéb olyan ügyintézési helyiségben, ahol rendszeresen 5 főnél többen várakoznak).

Az egészségügyi intézményekben ugyancsak kötelezővé tették a maszkviselést (kivétel: betegek kórteremben), a szociális intézményekben pedig a dolgozóknak akkor kell maszkot hordaniuk, ha az ellátottakkal érintkeznek (közvetlenül, vagy tartósan 1,5 méteren belüli távolságban). Az intézményi ellátottaknak a közösségi programok során lehetőség szerint ugyancsak maszkot kell viselniük.

A felelősség az üzemeltetőké, az ő kötelezettségük a fentiek betartatása (szankciók előírásával, tömegközlekedésből,

² 431/2020. (IX. 18.) Korm. rendelet a járványügyi készüeltségi időszak védelmi intézkedéseiről

látogatásból kizárással), amelyet a kormányhivatalok és a kereskedelmi hatóság köteles ellenőriznek.

A kereskedelmi hatóság számos szankciót alkalmazhat:

1. a kötelezettség első alkalommal történő megszegése esetén **figyelmeztetést** alkalmaz,
2. a kötelezettség második alkalommal történő megszegése esetén **100.000 forinttól 1.000.000 forintig** terjedő bírságot szab ki,
3. a kötelezettség harmadik alkalommal történő megszegése esetén az üzletet, illetve a helyiséget legalább **3 napra, legfeljebb egy év időtartamra ideiglenesen bezárathatja,**
4. a kötelezettség negyedik alkalommal történő megszegésétől kezdve az üzletet, illetve a helyiséget legalább a **kötelezettségszegések alkalmainak számával megegyező számú napra, legfeljebb egy év időtartamra ideiglenesen bezárathatja.**

A szankciók azonos napon több egymást követő ellenőrzés alkalmával is kiszabható.

A szankció nem alkalmazható, ha az üzemeltető a szükséges intézkedéseket megtette a jogellenes helyzet felszámolása érdekében, így különösen ha

1. a jogsértő személyt felszólította távozásra,
2. a jogsértő személy kiszolgálását megtagadta, és
3. azt követően, hogy a jogsértő személy a távozásra történő felszólításnak nem tett eleget, a rendőrséget értesítette.

Speciális szabályok alkalmazandóak az oktatási intézményekben (belépés korlátozása, testhőmérséklet mérés), valamint a zenés, táncos rendezvények esetében, illetőleg a vendéglátó üzletek nyitva tartására.

2020. szeptember 21-étől a zárt helyen vagy a nem zárt helyen tartott, a zenés, táncos rendezvények működésének biztonságosabbá tételéről szóló 23/2011. (III. 8.) Korm. rendelet szerinti zenés, táncos rendezvény (a továbbiakban: rendezvény) – függetlenül annak nyilvános vagy nem nyilvános, valamint alkalmi vagy rendszeres jellegétől – abban az esetben tartható meg, ha a rendezvény helyszínén a jelenlévők létszáma – beleértve az ott foglalkoztatott személyeket – egy időben nem haladja meg **az 500 főt.**

A rendezvény helyszínén – az ott foglalkoztatottak kivételével – 23.00 óra után 06.00 óráig tilos tartózkodni.

Szintén szeptember 21-étől a vendéglátó üzletben 23.00 óra után 06.00 óráig az ott foglalkoztatottak kivételével tilos tartózkodni, kivétel: a vendéglátó üzletben 23.00 óra után 06.00 óráig az élelmiszer elvitelre történő megrendelése és átvétele, valamint a vételár megfizetése céljából és időtartamára megengedett a tartózkodás.

Szeptember 19-ével hatályát veszítette ugyanakkor a járványügyi készültségi időszak védelmi intézkedéseiről szóló 285/2020. (VI. 17.) Korm. rendelet.

Utazási korlátozások³

A járványügyi készültségi időszak **utazási korlátozásairól** szóló 408/2020. (VIII. 30.) Korm. rendelet 3. § a)–c) pontjában, valamint 7. § (3) bekezdés b) pontjában a „14” szövegrész helyébe a „10” szöveg lép, azaz a magyar állampolgárok Magyarországra történő belépésének

³ 432/2020. (IX. 18.) Korm. rendelet egyes kormányrendeleteknek a járványügyi készültségi időszak védelmi intézkedéseivel kapcsolatos módosításáról

szabályai keretében, ha a magyar állampolgár esetében az egészségügyi vizsgálat fertőzés gyanúját nem állapítja meg, és

- a magyar állampolgár magyarországi lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel rendelkezik, 10 napra hatósági házi karanténban,
- a nem külföldön élő magyar állampolgár magyarországi lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel nem rendelkezik, 10 napra az illetékes járványügyi hatóság által kijelölt karanténban,
- a külföldön élő magyar állampolgár magyarországi lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel nem rendelkezik, 10 napra az illetékes járványügyi hatóság által kijelölt karanténban vagy hatósági házi karanténban

kerül elhelyezésre.

Az engedélyes a Magyarországra való belépés során egészségügyi vizsgálaton eshet át, amelynek tűrésére köteles,

- akinél az egészségügyi vizsgálat során a fertőzés gyanúja nem merül fel, 10 napra az illetékes járványügyi hatóság által kijelölt karanténban vagy hatósági házi karanténban kerül elhelyezésre.

A térítési díj ellenében igénybe vehető egyes egészségügyi szolgáltatások térítési díjáról⁴

Az influenza megbetegedés elleni védőoltáshoz oltóanyag a 2020. és 2021. évben térítésmentesen igényelhető. (2020. október 1-jén lép hatályba).

⁴ 433/2020. (IX. 18.) Korm. rendelet a térítési díj ellenében igénybe vehető egyes egészségügyi szolgáltatások térítési díjáról szóló 284/1997. (XII. 23.) Korm. rendelet módosításáról

Az a személy, aki a SARS-CoV-2 RT-PCR mintavételt és laboratóriumi vizsgálatot térítés ellenében veheti igénybe, jogszabály eltérő rendelkezése hiányában legfeljebb az alább meghatározott díj fizetésére kötelezhető:

17. Járványügyi készültség idején a SARS-CoV-2 RT-PCR módszerrel történő kimutatására vonatkozó vizsgálat díja	17 000 Ft
18. Járványügyi készültség idején a SARS-CoV-2 RT-PCR mintavétel díja	2 500 Ft

Ez nem alkalmazható abban az esetben, amikor az Ebtv. szerinti biztosított a SARS-CoV-2 RT-PCR mintavételt és laboratóriumi vizsgálatot az Egészségbiztosítási Alap terhére veszi igénybe. (2020. szeptember 21-étől hatályos)

Amennyiben a tesztelést házi orvos, kórház vagy hatóság rendeli el protokoll alapján, akkor továbbra sem kell majd fizetni. A hatósági ár azokra vonatkozik, akik önszántukból kérnek PCR-tesztet.

Eljárásrend az új koronavírussal kapcsolatban⁵

A Nemzeti Népegészségügyi Központ új eljárásrendet adott ki arról, hogyan kell kezelni a koronavírusos betegeket, a gyanús eseteket és a kontaktokat. 2020. szeptember 21-től a

⁵ Nemzeti Népegészségügyi Központ Eljárásrend a 2020. évben azonosított új koronavírussal kapcsolatban (követendő járványügyi és infekciókontroll szabályok) 2020. szeptember 21.

házi orvos PCR-teszt nélkül is koronavírus-fertőzöttnek minősítheti azt, aki a fertőzés tüneteit mutatja: tehát köhög, láza, vagy nehézlégzése van, esetleg az ízérzés hiánya vagy zavara jelentkezik.

PCR-tesztet csak akkor kötelező kérni, ha a páciensnek koronavírusra utaló tünetei vannak, és emellett

- az előző 14 napban koronavírus-fertőzött területen járt,
- vagy az előző 14 napban szoros kapcsolatban volt megerősített vagy valószínűsített fertőzöttel,
- vagy járó- illetve fekvőbeteg-ellátásra szorult,
- vagy közvetlen betegellátásban részt vevő egészségügyi dolgozó,
- vagy az előző 14 napban olyan bentlakásos intézmény lakója vagy dolgozója volt, ahol a kockázati csoportba tartozó személyeket gondoznak.

Akit a házi orvosa csak a tünetei alapján minősít fertőzöttnek, de nem tesztelnek, azt csak az orvos utasíthatja otthoni elkülönítésre, de nem kerül hatósági házi karanténba.

A pácienseket három csoportba sorolják:

- gyanús eset az, aki köhög, láza van, nehéz a légzése vagy hirtelen elvesztette a szaglását, ízlelését, vagy az orvosa úgy ítéli meg, hogy fertőzésgyanús,
- valószínűsített eset az, aki a fenti kritériumokon kívül az előző két hétben szoros kapcsolatban volt fertőzöttel, vagy olyan bentlakásos intézmény lakója, dolgozója, ahol járvány zajlik, illetve az, akinél a fertőzésre jellemző radiológiai eltérés kimutatható,
- megerősített eset pedig az, akinél klinikai mintában kimutatták a SARS-CoV-2-t.

Új szabály, hogy a kontaktkutatás során a fertőzőtől szoros kontaktusba került személyeknél csak akkor kötelező a PCR-teszt, ha az egészségügyi ellátórendszerben vagy a tartós ápolási és gondozási intézményekben ellátottak vagy dolgoznak.

A kontaktok esetében a járványügyi megfigyelés új időtartama 10 nap, és nem helyettesíthető két negatív PCR-teszttel.

Hitelfizetési moratórium

Január elsejétől további 6 hónappal meghosszabbítják a hitelmoratóriumot:

- gyermeket nevelő családok esetében a gyermekek számától függetlenül,
- a nyugdíjasok,
- munkanélküliek,
- közfoglalkoztatottak számára,
 - ezekben az esetekben nem kell kérni a moratóriumot, hanem automatikus, akkor kell jelezni, ha nem akarnak élni vele, ha a moratórium lehetősége ellenére fizetni szeretnének,
- vállalkozások számára akkor, ha bevételük több, mint 25%-kal csökkent és kérik,
 - ebben az esetben kérni kell a moratóriumot, nem automatikus, jelezni kell, ha élni kívánnak vele.

MUNKÁLTATÓI HITELEK

Munkáltatói hitel nyújtásával a munkáltató az alkalmazottjainak jelentős kedvezményt nyújthat, így erősítheti az alkalmazottnak a munkahelyéhez, tehát a munkáltatóhoz való kötődését. Egyre gyakoribb jelenség manapság, hogy a magánszemélyek nem bankokhoz vagy más hitelintézetekhez fordulnak hitelért, hanem a saját munkáltatójukhoz. A munkáltató számára a kölcsönnyújtás természetesen nem kötelező, csak egy lehetőség, ha nélkülözni tudja a kölcsönhöz szükséges pénzeszközöket. Munkáltatói hiteleket a munkáltatók mindig valamilyen szociális célra, tipikusan az alkalmazottak lakásvásárlásához nyújtanak, de a munkáltató saját döntése alapján egyéb célokra is nyújthat hitelt.

I. A megfelelő belső szabályzat fontossága

Munkáltatói szempontból fontos a hitelnyújtás részletes szabályozása egy olyan belső munkahelyi szabályzatban, amelyet minden munkavállaló megismerhet. A hitellel kapcsolatban szabályozandó legfontosabb kérdések azok, hogy milyen munkavállalói csoportok (pl. hány éves munkaviszony után), milyen hitelcél esetén, milyen összegű kölcsönt igényelhetnek munkáltatójuktól. A pontos feltételeket természetesen maga a munkáltató határozhatja meg, hiszen kölcsön nyújtására jogszabály alapján nem köteles. Fontos azonban, hogy a feltételek meghatározásakor, tehát a kölcsönnyújtásra vonatkozó belső szabályzat elkészítésekor, ne különböztessen meg hátrányosan senkit. Jogi szempontból nem jelent problémát,

ha eltérő munkavállalói csoportokat eltérően kezel a munkáltató (pl. meghatározhatja a szabályzatban, hogy kizárólag a közép- és felsővezetők jogosultak a vállalatnál kedvezményes kamatozású hitelre), nem különböztethet azonban meg egy meghatározott csoporthoz tartozó munkavállalót hátrányosan az azonos csoporthoz tartozó másik munkavállalóval szemben, ezzel ugyanis megsértené az egyenlő bánásmód követelményét.

A szabályzatban célszerű részletes előírásokat meghatározni a jogosultsági feltételekre, a hitelbírálati eljárás menetére, az esetlegesen bevonható fedezetre (jelzálogjog-alapítása a vállalat javára pl. a hiteltelt jelentő lakáson, házon vagy egyéb felajánlott fedezeti tárgyon), a hiteltelt megvalósulásának ellenőrzésére, a kölcsön visszafizetésére és még számos más körülményre vonatkozóan. A vállalat pénzügyi érdekeinek védelmében kiemelten fontos kérdés lehet, hogy milyen feltételekkel mondhatja fel a munkáltató a hitelszerződést, ha a munkavállaló megszegi szerződéses kötelezettségeit. Biztosítani kell – lehetőség szerint –, hogy a vállalat ilyenkor is hozzájuthasson a kölcsönadott pénzhez. Egy megfelelő, jogi szempontból kifogástalan és a vállalat érdekeit jól szolgáló belső szabályzat elkészítése meglehetősen összetett feladat, célszerű ezért a munkáltatónak professzionális jogi segítséget (pl. egy ügyvédi iroda szolgáltatásait) igénybe venni.

II. Elhatárolás a munkabérelőlegtől

Annak ellenére, hogy sok a hasonlóság a két kategória között, a bérelőleg és a munkáltatói kölcsön alapvetően különböznek egymástól.

A vonatkozó törvényi rendelkezés szerint a munkabért a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig kell kifizetni.⁶ Munkabérelőlegről ennek megfelelően akkor van szó, ha a munkavállaló a munkabérét vagy annak egy meghatározott részét a munkáltatótól már a törvény (vagy az attól eltérően fizetett munkabér esetén a munkaszerződés) szerinti esedékesség előtt megkapja. Fontos tehát, hogy bérelőleg esetén alapvetően a munkavállalónak egyébként is járó berről van szó, csak éppen hamarabb jut hozzá az összeghez. A munkáltatói kölcsön/hitel egy teljesen más kategória, mivel ebben az esetben a munkáltató, tehát a vállalat pénzéről van szó, ami alapvetően nem járna a munkavállalónak, azt csak a munkáltató saját döntése alapján kapja meg bizonyos feltételekkel.

A munkabérelőleg nyújtására vonatkozó belső szabályzat kialakítása ugyanolyan fontos a munkáltató szempontjából, mint a munkaáttatói kölcsönök esetében. A legfontosabb kérdéseket ebben az esetben is célszerű előre szabályozni és a szabályzatot a munkavállalókkal megfelelően megismertetni.

Fontos figyelembe venni, hogy munkabérelőleg nyújtásánál a munkavállaló gyakorlatilag kedvezményben (mégpedig kamatkedvezményben) részesül, ha a bérelőleget még az esedékesség napja előtt kamatmentesen vagy kedvezményes kamattal kapja meg. Mivel a kamatkedvezmény gyakorlatilag jövedelmet jelent a kedvezményezettnek, a jövedelem után az Szja. törvény alapján adót is kell fizetni.⁷ A kedvezmény mértékének megállapítása szempontjából az összehasonlítási alap a jegybanki alapkamat 5 százalékponttal növelt mértéke (a munkáltató azonban bizonyíthatja, hogy a szokásos piaci

⁶ Mt. 157. § (1) bekezdése

⁷ Szja. tv. 72. § (1)-(2) bekezdései

kamat ennél alacsonyabb, ebben az esetben ez a mérték irányadó), ha tehát a kikötött kamat ennél alacsonyabb, akkor a különbséget adóköteles. A jövedelem adóalapja a kamatkedvezmény 1,18-szorosa.

Az Szja. tv. ugyanakkor egy kivételes esetet is szabályoz, amikor a kamatkedvezményt nem kell jövedelemként figyelembe venni.⁸ Ennél az esetnél feltétel, hogy a bérelőleg összege nem haladhatja meg a folyósítás napján érvényes minimálbér ötszörösét, amely 2020-ban 805.000 Ft és hogy a munkavállaló legfeljebb hat havi részletben visszafizesse az előleget.

III. Szerződési feltételek és a kikötött kamat kérdése

Hitel és pénzkölcsön nyújtása a vonatkozó törvényi előírás⁹ alapján pénzügyi szolgáltatásnak minősül, ilyen szolgáltatást üzletszerűen általában azonban csak bankok végezhetnek.¹⁰

A munkáltatónak azonban nincs szüksége a Magyar Nemzeti Bank engedélyére, hogy hitelt nyújthasson, a munkáltatói hitelnyújtás abban az esetben sem üzletszerű, ha esetleg több munkavállaló kap hitelt. A munkáltató mindenkire érvényes belső szabályzatban fektetheti le, hogy pontosan mely munkavállalójának és milyen feltételekkel nyújt hitelt, pl. lakásvásárlásra stb. Gyakori kikötések az ilyen szabályzatokban pl. a munkavállaló jó vagy kiváló minősítése vagy legalább 5 éves munkaviszony megkövetelése.

⁸ Szja. tv. 72. § (4) bekezdés g) pontja

⁹ A hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény 3. § (1) bekezdés b) pontja

¹⁰ A hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény 8. § (4) bekezdés

Pontosan szabályozni kell azt is, hogy mi a teendő, ha a munkaviszony a hitel visszafizetését megelőzően megszűnne.

A magyar jogrendszerben a munkáltató nem köteles hitelt nyújtani az alkalmazottnak, így a kölcsönszerződés megkötése a szerződő felek saját döntésén múlik.¹¹ A munkáltató és a munkavállaló a kölcsön feltételeit szabadon állapíthatják meg, a szerződés egyik legfontosabb feltétele pedig (a futamidő mellett) a kamat mértéke. A kamat meghatározásakor a munkáltatónak be kell tartania a vonatkozó törvényi előírásokat, így nem köthet uzsorás szerződést,¹² ellenkező esetben a szerződés semmisnek minősül. A munkáltató elméletben akár kamatmentes kölcsönt is nyújthat munkavállalójának, ilyenkor azonban figyelemmel kell lenni a kamatkedvezményből származó jövedelem szabályaira, ugyanúgy, mint a munkabérelőleg esetében.

¹¹ A Ptk. 6:59. § szerint a felek szabadon köthetnek szerződést és szabadon választhatják meg a másik szerződő felet. A felek szabadon állapíthatják meg a szerződés tartalmát.

¹² A Ptk. 6:97. § szerint, ha a szerződő fél a szerződés megkötésekor a másik fél helyzetének kihasználásával feltűnően aránytalan előnyt kötött ki, a szerződés semmis.