

## VÁLASZADÓ

2018/9 SZEPTEMBER

**Könnyítések a társasági adóban****Nő a népegészségügyi termékadó****GDPR – érdekmérlegelési teszt****Új teher a bevándorlás támogatóira****Kérdések és válaszok****ADÓ**  
2018

9

## Kedves Olvasó!

*A nyári törvényalkotási szünet kiváló alkalmat adott arra, hogy részleteiben is kibontsuk a július végén elfogadott adócsomagot.*

*A mostani VálaszAdóban megismertetjük olvasóinkat a társasági adó idén és jövőre hatályba lépő legfontosabb módosításaival, így például a bejelentett részesedés kiterjesztésével, az energiahatékonysági célokat szolgáló beruházás fogalmának bővítésével. Bemutatjuk azt is, hogyan változik jövőre a népegészségügyi termékadó rendszere, továbbá mennyire nőnek az egyes adómértékek.*

*Az Országgyűlés 2019-től több adónem eltörlését is jóváhagyta, miközben már idén nyártól bevezetett egy újat, a bevándorlási különadót. Részletes ismertetőt közlünk arról, hogy kik és milyen tevékenység után kötelezettek az új teherre.*

*Új előírásokra kell figyelniük a katára áttérő ügyvédi irodáknak is; osztalék utáni adót kiváltó adójukkal külön cikkben foglalkozunk.*

*Lazább lesz a közcélú adománnyal kapcsolatos szabályrendszer, de a gyakorlatban ennek kezelése sok fejtörést okozhat majd, mutat rá egy másik írásunk.*

*Munkajogi témában olyan esetekkel foglalkozunk, amikor a munkavállaló nem dolgozza le a felmondási idejét és/vagy nem adja át a munkakörét. Feldolgoztuk az örökléssel kapcsolatos legfontosabb szabályokat, de például Kérdések és válaszok rovatunkban is az egyik legaktuálisabb, sokakat érintő témát, a cafeteriát boncolgatjuk. Hasonlóképpen követjük a változásokat egy másik kérdésben, az osztalék után fizetendő közterheknél. Örökzöld téma viszont a bérelt ingatlannal kapcsolatos költség- és áfa-elszámolás: erre is választ kapnak legfrissebb kiadványunkban.*

### Társasági adó: több változás már idén hatályba lép

Az elfogadott adócsomag számos előnyös rendelkezést alkalmaz már a törvény kihirdetését (2018. július 25-ét) követő naptól. Cikkünk az adócsomag társasági adót érintő rendelkezéseit foglalja össze.

#### Bejelentett részesedés kiterjesztése

A bejelentett részesedés fogalma a következő főbb változásokat tartalmazza. Fontos tudni, hogy a társasági adóról szóló törvénynek (Tao-törvény) ez a mó-

dosítása az adócsomag kihirdetését követő 31. napon lép hatályba.

Ha egy jogi személyben a társasági adó alanya már korábban szerzett részesedést, amit nem jelentett be az adóhatósághoz, **de újonnan további részesedést szerez, akkor ez utóbbi részesedésszerzés tekintetében lehetősége lesz élni a bejelentéssel.** A jelenlegi szabályok szerint, ha például 2018. január 10-én egy kft. egy másik kft.-ben 40 százalékos részesedést szerzett, és nem élt a bejelentett részesedés előnyeivel, majd 2018. július 1-jén még 30 százalékos részesedést szerzett, akkor ennek az új részesedésszerzésnek a tekintetében sem tehet bejelentést.

Új kedvező rendelkezés, hogy az **átalakulás, egyesülés, szétválás során a jogutódban történő vagy jogutód általi részesedésszerzést már nem kell 2019-től ismételten bejelenteni**, ha azt az eredeti megszerző adóalany bejelentette.

Ez utóbbihoz kapcsolódóan a törvény szerinti csökkentő tétel alkalmazásához előírt egy éves tartási kötelezettséget nem szakítja meg az átalakulás, egyesülés, szétválás miatti kivezetés. E rendelkezés a törvény kihirdetését követő napon lép hatályba.

#### Energiahatékonysági célokat szolgáló beruházás fogalmának bővítése a felújítással, elszámolhatósági ráta növelése

Ha egy vállalkozás olyan energiahatékonysági változtatást valósított meg, amely a számviteli törvény előírásai szerint nem minősült beruházásnak, akkor nem élhetett a kapcsolódó kedvezményekkel a társasági adó rendszerében. A törvénymódosítás viszont lehetővé teszi, hogy **a felújításként kezelendő projektek** (például berendezések cseréje, korszerűsítése) **esetében is a vállalkozás adókedvezményt számolhasson el**, ha a vonatkozó feltételeknek megfelel.

A kedvezmény lényege volt eddig, hogy jogosultság esetén az **adózó a fizetendő társasági adójából levonhatja a projekt elszámolható költségének 30 százalékát** (de legfeljebb 15 millió eurónak megfelelő forintösszeget). Ha közép-vállalkozásról van szó, akkor az **összköltség 40 százaléka**, ha pedig kisvállalkozásról, akkor az **összköltség 50 százaléka vonható le a társasági adóból.**

Változás, hogy az **adókedvezmény mértékét is szélesítették**, tehát az elszámolható adókedvezmény mértéke a projekt összköltségének maximum:

a) 30 százaléka lehet Közép-Magyarország régió kormányrendelet szerint nem támogatható településein,

b) 35 százaléka lehet Közép-Magyarország régió kormányrendeletben meghatározott támogatható településein,

c) 45 százaléka lehet Észak-Magyarország, Észak-Alföld, Dél-Alföld, Dél-Dunántúl, Közép-Dunántúl vagy Nyugat-Dunántúl régióban,

de legfeljebb a 15 millió eurónak megfelelő forintösszeg.

Az adókedvezménynek a fentiek szerinti mértéke kisvállalkozásoknak nyújtott támogatás esetén 20 százalék- ▶

ponttal, közép vállalkozásoknak nyújtott támogatás esetében 10 százalékponttal növelhető továbbra is.

**Tehát ez azt jelenti, hogy Közép-Magyarországon kívüli energiahatékonysági célokat szolgáló beruházás, felújítás során egy kisvállalkozás akár a projekt összköltségének 65 százalékát levonhatja a társasági adójából.**

A kedvezmény a beruházás, felújítás üzembe helyezésének adóévében vagy az üzembe helyezést követő adóévben (adózó döntése szerint) és az azt követő 5 adóévben érvényesíthető.

Az új rendelkezések a törvény kihirdetését követő napon lépnek hatályba.

**A munkahelyi óvoda költségei elszámolhatóvá válnak**

Új fogalommal bővül a Tao-törvény, a munkahelyi óvodával és 2019. január 1-jétől a munkahelyi óvodával kapcsolatos költségek a vállalkozás érdekében felmerült költségeknél minősülnek.

**Munkahelyi óvoda:** olyan óvodai nevelési ellátást nyújtó intézmény, amely az éves átlagos gyermeklétszámot figyelembe véve legalább 80 százalékban az adózó által foglalkoztatottak gyermekeinek az óvodai nevelését biztosítja.

**Lekötött tartalék összegének emelkedése**

2019. január 1-jétől a fejlesztési tartalék összege 10 milliárd forint a korábbi 500 millió forint helyett. Startup-részesedés adóalap-kedvezménye

A korai fázisú vállalkozásokba történő befektetések esetében egy vállalkozásra tekintettel érvényesíthető kedvezményi összeg 20 millió forint egy adóévben, a befektetéseket a korlát szempontjából nem kell összevonni.

**K+F adóalap-kedvezmények megosztása a szolgáltató és a megrendelő között**

A törvény kihirdetését követően a kutatás-fejlesztési tevékenységhez közvetlenül kapcsolódó tevékenységre, nyújtott szolgáltatásra tekintettel, amennyiben annak eredménye beépül a K+F tevékenységbe, az adóalap-csökkentő tételt a szolgáltatás nyújtó helyett az érintett felek írásbeli nyilatkozata alapján a megrendelő és a nyújtó megosztva érvényesíthetik.

Az összesen igénybe vehető kedvezmény megosztás esetén sem haladhatja meg a nyújtónál rendelkezésre álló maxi-

mumot. A megosztás feltétele a megrendelő és a szolgáltatást nyújtó **együttes írásbeli nyilatkozata a kedvezmény megosztására vonatkozóan.** A módosítás szabályozza a résztvevők felelősségét. E megosztás alá tartozó kedvezményt a **kapcsolt vállalkozások felé nem lehet továbbadni.**

**Lakatos Zsuzsa transzferár- és adószakértő**

A 2019-es változásokról további cikkeket itt olvashat!

[https://adozona.hu/2019\\_es\\_valtozasok](https://adozona.hu/2019_es_valtozasok)

## Bevándorlási különadó: augusztus 25-étől hatályosak a szabályok

**A Magyar Közlöny 117. számában 2018. július 25-én megjelent az egyes adótörvények és más kapcsolódó törvények módosításáról, valamint a bevándorlási különadóról szóló 2018. évi XLI. törvény, melynek bevándorlási különadóra vonatkozó rendelkezései 2018. augusztus 25-től hatályosak – írja honlapján a Nemzeti Adó- és Vámhivatal.**

A tájékoztató a következőket tartalmazza:

### 1. A bevándorlási különadó tárgya

Bevándorlási különadó-köteles

- a bevándorlást segítő tevékenység magyarországi végzésének anyagi támogatása vagy
- a Magyarországon székhellyel rendelkező, bevándorlást segítő tevékenységet végző szervezet működésének anyagi támogatása.
- Bevándorlást segítő tevékenységnek minősül minden olyan program, akció, tevékenység, amely közvetlenül vagy közvetve a bevándorlás előmozdítására irányul, és
- médiakampányok, médiaszemináriumok folytatása, és az abban való részvétel;
- oktatásszervezés;
- hálózatépítés és működtetés vagy
- a bevándorlást pozitív színben feltűnő propagandatevékenység keretében valósul meg.

Bevándorlásnak a jogszabály az emberek véglegesnek szánt, lakóhelyük szerinti országból másik országba történő áttelepülését tekinti.

A jogszabály alkalmazásában nem minősülnek bevándorlásnak a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendel-

kező személyek beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi I. törvény 1. § (1) bekezdésében meghatározott esetek.

A 2007. évi I. törvény 1. § (1) bekezdése értelmében Magyarország biztosítja a szabad mozgás és tartózkodás jogának gyakorlását

■ a magyar állampolgár kivételével az Európai Unió tagállama és az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes más állam állampolgárának, továbbá az Európai Közösség és tagállamai, valamint az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban nem részes állam között létrejött nemzetközi szerződés alapján a szabad mozgás és tartózkodás joga tekintetében az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes állam állampolgárával azonos jogállású személynek (a továbbiakban: EGT-állampolgár),

■ az EGT-állampolgár magyar állampolgársággal nem rendelkező, az EGT-állampolgárt kísérő vagy hozzá csatlakozó családtagjának (a továbbiakban: az EGT-állampolgár családtagja),

■ a magyar állampolgár magyar állampolgársággal nem rendelkező, a magyar állampolgárt kísérő vagy hozzá csatlakozó családtagjának (a továbbiakban: a magyar állampolgár családtagja), valamint

■ annak az EGT-állampolgárt vagy a magyar állampolgárt kísérő vagy hozzá csatlakozó személynek, aki

■ a magyar állampolgár eltartottja, vagy vele legalább egy éve egy háztartásban él, illetve akiről súlyos egészségügyi okból a magyar állampolgár személyesen gondoskodik,

■ abban az országban, ahonnan érkeznek – az EGT-állampolgár eltartottja volt, vagy vele egy háztartásban élt, illetve akiről súlyos egészségügyi okból az EGT-állampolgár személyesen gondoskodik,

és a hatóság családtagként való beutazását és tartózkodását engedélyezi.

### 2. A bevándorlási különadó alanya

A bevándorlási különadó alanya a bevándorlást segítő tevékenységhez, vagy a magyarországi székhelyű, bevándorlást segítő tevékenységet végző szervezet működéséhez anyagi támogatást nyújtó szervezet.

Nem alanya a bevándorlási különadónak a párt, a pártalapítvány és az a szervezet, amelynek mentességét nemzetközi szerződés vagy viszonyosság

biztosítja. A viszonyosság kérdésében az adópolitikáért felelős miniszternek a külpolitikáért felelős miniszterrel egyetértésben kialakított állásfoglalása az irányadó.

A bevándorlási különadó alanya legkésőbb az anyagi támogatás nyújtását követő hónap 15. napjáig nyilatkozatot köteles adni a bevándorlást segítő tevékenységet végző magyarországi székhellyel rendelkező szervezetnek a nyilatkozatot a kézhezvételt követő hónap 15. napjáig be kell nyújtania az állami adóhatósághoz és ezzel egyidejűleg közölnie kell a támogatást nyújtó szervezet nevét, levélcímét, más ismert azonosító adatait, valamint a támogatás összegét is.

A nyilatkozatra az állami adóhatóság a BEVKA jelű nyomtatványt rendszeresítette, melynek használata ajánlott az adózók számára.

Ha az állami adóhatóság megállapítja, hogy az adóalany által adott nyilatkozat valótlan, akkor az anyagi támogatást nyújtó szervezetet határozatlan kötelezi a be nem vallott adó, továbbá annak 50 százalékat kitevő adóbírság megfizetésére.

Ha a bevándorlást segítő tevékenységet végző magyarországi székhellyel rendelkező szervezet az anyagi támogatás felhasználását követő hónap 15. napjáig nyilatkozattal nem rendelkezik, akkor a bevándorlási különadó alanya – az eredetileg kötelezett helyett – a bevándorlást segítő tevékenységet végző magyarországi székhellyel rendelkező szervezet lesz.

### 3. A bevándorlási különadó alapja és mértéke

A bevándorlási különadó alapja a bevándorlást segítő tevékenységhez vagy a magyarországi székhellyel, bevándorlást segítő tevékenységet végző szervezet működéséhez nyújtott anyagi támogatás összege.

Amennyiben a bevándorlási különadó alanya a bevándorlást segítő tevékeny-

séget végző magyarországi székhellyel rendelkező szervezet, akkor a bevándorlási különadó alapja a bevándorlást segítő tevékenység végzése során felmerült költség.

A bevándorlási különadó mértéke a bevándorlási különadó alapjának 25 százaléka.

### 4. A bevándorlási különadó megállapításával kapcsolatos szabályok

A bevándorlási különadó alanyának a bevándorlási különadót az anyagi támogatás nyújtását követő hónap 15. napjáig kell – havi szinten összesítve – megállapítania, bevallania és ezzel egyidejűleg megfizetnie.

Ha a bevándorlási különadó alanya a bevándorlást segítő tevékenységet végző magyarországi székhellyel rendelkező szervezet, akkor neki az anyagi támogatás felhasználását követő hónap 15. napjáig kell – havi szinten összesítve – a bevándorlási különadót megállapítania, bevallania és ezzel egyidejűleg megfizetnie.

A bevándorlási különadót a 1897 számú nyomtatványon kell bevallani és a 10032000- 01079139 számú bevételi számla javára (adónemkód: 416) kell megfizetni.

A bevándorlási különadóval kapcsolatos adóhatósági feladatokat az állami adó- és vámhatóság látja el.

A bevándorlási különadóból származó bevétel a központi költségvetés bevételeit képezi és kizárólag határvédelmi feladatok ellátására szolgál – olvasható a nav.gov.hu-n.

adozona.hu

## Felmond, és azonnal lelép a dolgozó: mitévő legyen a munkáltató?

Mit tehet a munkáltató, ha a renitens munkavállaló nem dolgozza le a felmondási idejét és/vagy nem adja át a munkakörét? Hogyan járjunk el abban az esetben, ha átadja ugyan a dolgozó a folyamatban

lévő ügyeket, de akkor derül ki, hogy óriási károkat okozott a munkaviszonya fennállása alatt?

### Határozatlan időtartamú munkaviszony felmondása a munkavállaló részéről

Határozatlan időtartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén a munkavállalónak nincs indokolt kötelezettsége. Annyi teendője van csupán, hogy a felmondást foglalja írásba, és azt a munkáltatóval közölje.

Ha a munkavállaló él felmondással, nem jogosult végkielégítésre, a felmondási ideje pedig főszabály szerint 30 nap, amelynek a teljes tartamát köteles munkában tölteni, kivéve, ha a munkáltató felmenti a munkavégzés alól. Mivel a felek a munkaszerződésben eltérhetnek a 30 napos felmondási időtől, azzal, hogy annak leghosszabb tartama 6 hónap lehet, a felmondás közlése előtt mindenképpen ellenőrizni kell a munkaszerződés ide vonatkozó részét.

A felmondás közlését megelőzően meg kell nézni, hogy a munkaszerződés nem tartalmazza-e a munka törvénykönyve (Mt.) 65. paragrafusának (2) bekezdése szerinti megállapodást. Ennek lényege, hogy a munkaviszony legfeljebb a kezdetétől számított 1 évig nem szüntethető meg felmondással. Ebben az esetben a rögzített tartam elteltéig nem tud jogszerű felmondással élni a dolgozó.

Ha a munkavállaló átadja a felmondását, majd csapot-papot hátrahagyva távozik, jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyát. Ennek jogkövetkezményeként köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni a munkáltató részére. Ez azonban nem automatikus: ha a munkavállaló eltérő állásponton van a jogszerűséget illetően, abban az esetben a munkáltató ezen igényét csak peres eljárás útján tudja érvényesíteni.

A magas összegű alapbérrel rendelkező munkavállalók kivételével ilyen pert, kizárólag ezen összegért nem szívesen kezdeményeznek a munkáltatók. Más ►

adózóna

**Fizessen elő, vagy újítsa meg előfizetését és megkapja GDPR-nak megfelelő munkaügyi iratmintáinkat!**



**RÉSZLETEK**



a helyzet, ha kárt is okoz a távozó dolgozó. A munkáltató ugyanis követelheti a kárának megtérítését is azzal, hogy a munkavállaló fizetési kötelezettsége (a felmondási időre jutó távolléti díj, plusz a kártérítés) nem haladhatja meg a 12 havi távolléti díja összegét.

### Határozott időtartamú munkaviszony megszüntetése munkavállalói felmondással

Ha a munkavállaló a határozott időtartamú munkaviszonyát kívánja megszüntetni felmondással, akkor már nehezebben szabadul: indokolnia kell.

Ez az indok csak olyan lehet, amely lehetetlenné tenné számára a munkaviszony fenntartását, vagy a körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna. Ilyen okok elsősorban a munkavállaló magánéleti, személyi, családi körülményeiben bekövetkezett okok, így például, ha a családjával külföldre költözik, a hozzá tartozóját kell ápolnia hosszabb ideig, vagy egészségügyi problémái vannak.

Ha a munkáltató vitatja a felmondásban foglaltakat, bírósághoz fordulhat, jogellenes munkaviszony-megszüntetésre hivatkozással. Ha a munkavállaló a bíróság előtt nem tudja bizonyítani a leírt indoklás jogszerűségét, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb 3 havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni a munkaadó részére. Ebben az esetben szintén érvényesíthető az ezt meghaladó kárigény is, a fenti 12 havi távolléti díj erejéig.

### Munkakör átadásának elmulasztása

A munkavállaló kiemelt kötelezettsége a munkaköre szabályszerű átadása, mely elmulasztásával különösen súlyos károkat okozhat. Ilyen például, ha a kizárólag általa ismert határidőről nem tájékoztatja a munkáltatót, így az nem tud határidőben teljesíteni, ezért kőtbérfizetési kötelezettsége keletkezik a megrendelő felé, vagy akár felmondja a szerződést.

Az átadás a megkezdett feladatok, iratok, ügyek másik munkavállaló részére történő átadását, az elszámolás pedig a munkáltatótól átvett eszközök visszaszolgáltatását, esetlegesen a pénzeszközökkel való elszámolást jelenti. A munkavállalónak megfelelő tájékoztatást kell adnia a folyamatban lévő ügyekről, teljesítési határidőkről, minden lényeges tényről és körülményről, mely az általa ellátott munkakörrel összefügg. Nem jelenti azonban azt, hogy a dolgozó

az átadott ügyek vitelére is köteles lenne betanítani utódját.

Az Mt. szerint a jogellenes munkaviszony-megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló a munkakörét nem az előírt rendben adja át, azaz a munkáltató ekkor is a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget és az ezt meghaladó kárigényét érvényesítheti. Ezt önkéntes teljesítés hiányában szintén csak peres úton tudja behajtani.

### Károkozás

A munkavállalónak a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt meg kell térítenie, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló 4 havi távolléti díjának összegét, ugyanakkor szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.

Remek perelkerülő lehetőség, hogy ha az érvényesíteni kívánt kárigény nem haladja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) háromszorosát, akkor az – a munkaügyi bíróság előtti keresetindítás helyett – fizetési felszólítással is érvényesíthető. A fizetési felszólítást mindenképpen írásba kell foglalnia és meg kell indokolnia a munkáltatónak. Ha a munkavállaló az abban foglaltakkal nem ért egyet, neki kell a kézbesítéstől számított 30 napon belül bírósághoz fordulnia.

Ha ezt nem teszi meg, abban az esetben a munkáltató kényelmes helyzetbe kerül. Kérelmére ugyanis a bíróság végrehajtási záradékkal látja el a munkavállalóval közölt és keresettel nem támadott fizetési felszólítását, feltéve, ha a tartozásnak a munkabérből való közvetlen levonására nincs lehetőség, vagy az nem vezetett vagy aránytalanul hosszú idő múlva vezetne eredményre. Ez alapján a követelés végrehajtható lesz. Lényeges, hogy a munkáltató kártérítési igényének érvényesítése szempontjából az is munkavállalónak minősül, akinek a munkaviszonya már nem áll fenn.

Ha azonban a követelés összege meghaladja a minimálbér háromszorosát, a munkáltató kénytelen bírósághoz fordulni. Mindkét esetben az általános, hároméves elévülési időn belül érvényesíthető az igény.

Végül a legnehezebb: akár közvetlenül a munkáltató, akár a fizetési felszólítás

hatályon kívül helyezése miatt a munkavállaló fordul bírósághoz, a perben a munkáltatónak kell bizonyítania az okozott kár tényállási elemeit, különös figyelemmel az ok-okozati összefüggésre.

**dr. Hajdu-Dudás Mária, munkajogász**

## Katára áttérő ügyvédi irodák osztalék utáni adót kiváltó adója

**2018. január 1-jétől a kisadózó vállalkozások tételes adójáról és a kisvállalati adóról szóló 2012. évi CXLVII. törvény (Katv.) 3. §-a alapján a kisadózó vállalkozások tételes adójának alanya lehet az ügyvédi iroda is – írja tájékoztatójában a NAV.**

Az egyes adótörvények és más kapcsolódó törvények módosításáról, valamint a bevándorlási különadóról szóló 2018. évi XLI. törvény (a továbbiakban: Módtv.) kihirdetést követő 31. naptól, azaz 2018. augusztus 25-étől hatályos rendelkezése alapján a kisadózó vállalkozások tételes adója szerinti adózásra áttérő ügyvédi irodák a betéti társaságokra, közkereseti társaságokra, egyéni cégekre vonatkozó általános szabályok szerint kötelesek megállapítani, bevallani és megfizetni az osztalék utáni adót kiváltó adót.

A rendelkezés értelmében azon ügyvédi irodáknak, amelyek az új szabály hatályba lépését megelőzően választották a Katv. szerinti adózást, nem kell teljesíteniük az osztalék utáni adóval összefüggő adókötelezettséget.

Ha azonban ezen ügyvédi irodák Katv. szerinti adóalanyisága az adóévet követő üzleti évtől nem áll fenn, akkor az osztalék utáni adót kiváltó adó alapját nem képező összeg nem minősül vállalkozásba befektetett összegnek és csökkenti a nyitó mérlegben kimutatott saját tőke összegét – olvasható a nav.gov.hu-n.

**adozona.hu**

## AJÁNLÓK:

### Illeték öröklés esetén. Példákkal

**Bár az örökölt vagyontárgyak után általában nem kell illetéket fizetni, hiszen az egyenes ági rokonok (szülő – gyermek, nagyszülő – unoka stb.) és a házastársak ►**

közötti vagyonmozgásokat az illetéktörvény mentesíti az öröklési illeték alól, előfordulhatnak olyan öröklési ügyek, amelyekkel összefüggésben az örökösnek mégis keletkezik illetékfizetési kötelezettsége. Ismertetjük a részletszabályokat.

### I. Általános öröklési szabályok

Az illetéktörvény szerint az örökség, a hagyomány, valamint a meghagyás alapján történő vagyonszerzés, a kötelekrész szerzése és a halál esetére szóló ajándékozás után öröklési illetéket kell fizetni, kivéve, ha valamely illetékkedvezményi, illetékmentességi szabály érvényesíthető [Itv. 8. § (1) bekezdés]. Külön utal az illetéktörvény arra is, hogy a haszonélvezeti jog megváltása is illetékköteles, illetve, hogy a hagyaték részeként kell kezelni azt az örökséget, amely az örökhagyóra szállt, de még nem adták át részére [Itv. 8. § (3) bekezdés]. Az öröklési illetékszabályok függetlenek attól, hogy az örökös végrendelet vagy törvényes öröklés útján szerezte meg az örökségét, azaz mindkét esetben ugyanazokat az öröklési illetékszabályokat kell alkalmazni.

Öröklési illetéket az örökség úgynevezett tiszta – vagyis a terhekkel csökkentett – értéke után kell fizetni [Itv. 13. § (1) bekezdés]. Hagyatéki teher például a hagyatéki eljárás során kirendelt gondnok vagy végrendeleti végrehajtó tiszteletdíja is. Az örökséget terhelő terhek fennállását az örökösnek kell igazolni, az örökhagyó eltemettetésének szokásos költségei azonban elfogadhatóak hagyatéki teherként anélkül, hogy azt az örökös külön bizonyítaná [Itv. 13. § (2)–(4) bekezdés].

Az öröklési illeték általános mértéke – az örökség tiszta értéke után – 18 százalék, ha viszont az örökös lakást örököl, 9 százalékos öröklési illeték fizetésére köteles [Itv. 12. § (1)–(2) bekezdés].

Specifikus szabály érvényesül ugyanakkor a gépjárművek, pótkocsik öröklése esetén, hiszen ilyenkor nem az említett vagyontárgyak forgalmi értéke után, hanem a gyártási évüktől számított kor és a kW-ban kifejezett teljesítmény függvényében kell öröklési illetéket fizetni, mégpedig a visszerhes gépjármű- és pótkocsi-szerzés esetén irányadó szabályok alapul vételével, a visszerhes vagyonszerzési illeték kétszeresének megfelelő összegben [Itv. 12. § (4) bekezdés].

**adozona.hu**

A teljes cikket itt olvashatja el:

[https://adozona.hu/illetek/illetek\\_orkles\\_esetenl](https://adozona.hu/illetek/illetek_orkles_esetenl)

## Közcélú adomány: mi változott az áfatörvénybeli megítélésben?

A legújabb adócsomagról készített összefoglalók kiemelik, hogy a közcélú adománnyal kapcsolatos szabályok szigorú keretrendszere feloldásra került, és most már alapítványoknak átadott adomány is minősülhet közcélú adománynak. A helyzet ezért ennél jóval bonyolultabb, vizsgáljuk meg a részleteket!

Elsőként érdemes kiemelni, hogy nem az áfatörvényt módosította a hivatkozott adócsomag, hanem egy külön jogszabályban magyarázza meg, hogy az áfatörvény közcélú adomány fogalmát hogyan kell értelmezni. Mielőtt megvizsgálánk a jogszabályi követelményeket, érdemes végiggondolni, hogy ezen jogalkotási technika hosszú távon mit fog jelenteni: ha az áfatörvény fogalmait az áfatörvénytől eltérő külön jogszabály értelmezi, az vajon hogyan fog hatni a jelenlegi meglehetősen komplex adótörvények alkalmazására? Egy adózással foglalkozó szakember valóban minden egyes kérdésnél köteles lesz végigbongoszni az összes hatályos jogszabályt, hogy esetleg valamelyik nem értelmezi-e másként az áfatörvény rendelkezését, mint ahogy az magában az áfatörvényben van?

Ettől a meglehetősen furcsa technikától elrugaszkodva nézzük meg, hogy mennyire illeszkedik az áfatörvény logikájába az adott rendelkezés: A jelenleg hatályos jogszabályi rendelkezések a közcélú adomány fogalmát az alábbiakban rögzíti (259. §):

*„9/A közcélú adomány: a közhasznú szervezet részére törvényben meghatározott közhasznú tevékenysége támogatására, az oktatási intézmény részére az alapító okiratában meghatározott tevékenysége támogatására, valamint az egyházi jogi személy részére törvényben meghatározott tevékenysége támogatására fordított termék, szolgáltatás, feltéve hogy*

*a) az ügyletre vonatkozó okirat, egyéb körülmény valós tartalma alapján nem állapítható meg, hogy az nem vagy csak látszólag szolgálja a közhasznú, a közérdekű, az oktatási intézmény esetében az alapító okiratában meghatározott, továbbá az egyházi jogi személy esetében törvényben meghatározott tevékenységét,*

*b) az nem jelent vagyoni előnyt az adományozóknak, az adományozó*

*tagjának vagy részvényesének, vezető tisztségviselőjének, felügyelőbizottsága vagy igazgatósága tagjának, könyvvizsgálójának, illetve ezen személyek vagy a természetes személy tag vagy részvényes közeli hozzátartozójának az-  
zal, hogy nem minősül vagyoni előnynek az adományozó nevére, tevékenységére történő utalás, és*

*c) az adományozó rendelkezik a közhasznú szervezet, az oktatási intézmény, illetve az egyházi jogi személy által kiállított olyan igazolással, amely tartalmazza az adományozó és az adományozott nevét, székhelyét vagy állandó lakóhelyét, adószámát, adószám hiányában egyedi azonosítására szolgáló jelét és a támogatót célt”*

Ehhez képest az adócsomag hivatkozott rendelkezése így szól:

**„XI. FEJEZET**

**KÖZCÉLÚ FELADAT ELLÁTÁSÁT ELŐSEGÍTŐ RENDELKEZÉSEK**

**35. Közcélú feladat ellátását elősegítő rendelkezések**

**254. § Az Alaptörvény IX. cikkében és XI. cikkében foglalt alapvető értékek biztosítására nonprofit gazdasági társaság által alapított alapítvány részére nyújtott térítésmentes vagyonátruházás az általános forgalmi adó szempontjából közcélú adománynak minősül.”**

Az új szabályok szerint tehát akkor beszélhetünk közcélú adományról, ha:

- (1) térítésmentes vagyonátruházásról beszélünk;
- (2) amely nonprofit gazdasági társaság által alapított alapítvány részére;
- (3) és az Alaptörvény IX. és XI. cikkében foglalt alapvető értékek biztosítására történik.

**dr. Kelemen László**

A teljes cikket itt olvashatja el:

<http://adozona.hu/>

## Szemüveg juttatása: mikor adóköteles és mikor nem?

**Sok cég és foglalkoztatott bizonytalan, hogy szemüveg juttatása esetén mikor keletkezik vagy nem keletkezik adókötelezettség. Összefoglaltuk a tudnivalókat.**

### Mikor adóköteles a szemüveg juttatása?

A szemüveg olyan személyes használati tárgy, amelynek ingyenes vagy kedvezményes juttatása esetén – ha törvény másként nem rendelkezik – a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. ►

törvény (szja-törvény) főszabálya szerint a magánszemélynek nem pénzben keletkezik a juttatóval fennálló jogviszonyából származó vagy egyéb jogcímen adó- és járulékköteles bevétele [szja-törvény 4. § (2) bekezdés].

Az szja-törvény 70. §-ának a 2018. évben még hatályos rendelkezései szerint azonban a szemüveg ingyenes vagy kedvezményes juttatása munkaviszony esetén az (1a) bekezdés szerinti belső szabályzat alapján, egyéb esetben pedig a (2)-(3) bekezdések alapján (üzleti, illetve csekély értékű ajándékként) egyes meghatározott juttatás lehet. Azaz a juttató nevére szóló számla szerinti érték magánszemély által meg nem fizetett részének 1,18-szorosa után a juttatónak kell 15 százalékos szja-t és 19,5 százalékos ehót fizetnie, míg a magánszemélynek nem keletkezik adókötelezettsége.

Fontos megjegyezni, hogy 2019. január 1-jétől már megszűnik a belső szabályzat alapján történő juttatás lehetősége, a munkáltató is (miként bármely kifizető) évente egy alkalommal adhat majd csekély értékű ajándékot a minimálbér 10 százaléka meg nem haladó értékű termék (például szemüveg), szolgáltatás formájában egyes meghatározott juttatásként.

### Mikor nem adóköteles a szemüveg juttatása?

A főszabálytól eltérően, meghatározott esetben a szemüveg juttatása az szja-törvény következő rendelkezései alapján nem jár adókötelezettséggel:

„4. § (2a) Nem keletkezik bevétel

a) valamely személy által a tevékenységében közreműködő magánszemély részére biztosított olyan dolog (eszköz, berendezés, jármű, munkaruházat stb.) használatára, szolgáltatás (világítás, fűtés stb.) igénybevételére tekintettel, amelynek használata, igénybevétele a munkavégzés, a tevékenység ellátásának hatókörében, a tevékenység ellátásának feltételeként történik (ideértve azt is, ha ez iskolarendszeren kívüli képzés, betanítás, valamint a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek a munkavédelemről szóló törvény előírásai szerint a munkáltató felelősségi körébe tartozó biztosítása), abban az esetben sem, ha a dolog, a szolgáltatás személyes szükséglet kielégítésére is alkalmas, és a tevékenység hatókörében történő hasznosítás, használat, igénybevétele mellett egyébként az igénybevétele során nem zárható

ki a magáncélú hasznosítás, használat, igénybevétele, kivéve, ha e törvény a hasznosítást, használatot, igénybevétele vagy annak lehetőségét adóztatható körülményként határozza meg”;

1. számú melléklet 8. „A nem pénzben kapott juttatások közül adómentes:

8.8. a jogszabály által előírt használatra tekintettel juttatott védőeszköz, továbbá baleset- és egészségvédelmi eszközök”.

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) kötelezően írja elő, hogy a munkavállalókat el kell látni a munkahelyi veszélyforrások ellen védelmet nyújtó egyéni védőeszközökkel. Továbbá az e törvény felhatalmazása alapján kiadott 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet szerint a munkáltató köteles a foglalkozás-egészségügyi orvossal kezdemenyezni a munkavállaló szem- és látásvizsgálatának elvégzését, ha a munkavállalónak olyan látási panasza jelentkezik, amely a képernyős munkával hozható összefüggésbe.

**Surányi Imréné okleveles közgazda**

A teljes cikket itt olvashatja el:

<http://adozona.hu/>

## Üdítőitalok, snack-ek, alkoholok: így nő a népegészségügyi termékadó

**Januártól emelkedik az üdítőitalok, szörpök, sós snack-ek és az alkoholok adója.**

Az egyes adótörvények és más kapcsolódó törvények módosításáról, valamint a bevándorlási különadóról szóló 2018. évi XLI. törvény – egyebek mellett – a népegészségügyi termékadóról szóló 2011. évi CIII. törvényt (a továbbiakban: Neta tv.) is módosítja. A változtatások három téma köré szerveződnek: emelkednek a tételes adómértékek, változik az alkoholos italok adóztatása, megszűnik az egészségmegőrző programok adókedvezménye, s mindezekben közös, hogy 2019. január 1-jén lépnek hatályba.

### Emelkedik a neta mértéke

A népegészségügyi termékadó mértékei valamennyi adóköteles termék esetén emelkednek, jellemzően 20 százalékkal (a törvényi mértékek kerekített értékeit tartalmaznak). A törvényi indokolás szerint a mértékváltozás az adótételek értékvesztésével függ össze. Az adó nem 2011. szeptemberi bevezetése óta ugyanis egyes termékek esetén a tételes

összegeben meghatározott adómértékek változatlanok. E sorból kilóg az üdítőitalok jelenlegi 7 forint/liter adómértékének, jelentősebb 15 forint/liter adómértékre növelése. Ez – szintén az indoklás alapján – arra vezethető vissza, hogy az adóköteles szörpök (a gyümölcsstartalom nélküli vagy 25 százaléknál alacsonyabb gyümölcsstartalmú szirupok) adómértéke az üdítőital mértékéhez képest sokkal magasabb (a mértékemelés követően 240 forint/liter), ugyanakkor, figyelemmel a szirupok jellemző hígítási arányára, azokból nagy mennyiségű üdítőital készíthető. Ezért jelenleg aránytalanul alacsony a (cukrozott) üdítőitalok adómértéke a szirupok adótételéhez képest, így az általános mértékemeléshez képest erőteljesebb volt az adótétel-növekedés.

Mindezek előrebocsátásával a 2019. január 1-jétől hatályos adómértékek a következők (zárójelben a 2018-ban hatályos mérték):

a) cukrozott üdítőital esetében 15 (jelenleg: 7) forint/liter, szörp (25 százaléknál kisebb gyümölcsstartalmú szirup) esetében 240 (jelenleg: 200) forint/liter,

b) a taurint tartalmazó energiatital esetében 300 (jelenleg: 250) forint/liter, taurint nem tartalmazó energiatital esetében 50 (jelenleg: 40) forint/liter.

**adozona.hu**

A teljes cikket itt olvashatja el:

<http://adozona.hu/>

## Munkahelyi adatkezelés: mit jelent az érdekmérlegelési teszt?

**Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679. számú rendelete – azaz az általános adatvédelmi rendelet, más néven a GDPR – különböző jogalapokat határoz meg a személyes adatok kezelésének jogszerűsége kapcsán. A jogalap leegyszerűsítve azt jelenti, hogy fennáll valamilyen, jogszabályban foglalt olyan tény vagy körülmény, amely a jogszerűséget megalapozza.**

Rögtön azt is hangsúlyozni kell, hogy az adatkezelési jogalap fennállása önmagában még nem teszi az adatkezelést minden szempontból jogszerűvé, hiszen vannak bizonyos adatkezelési alapelvek (GDPR 5. cikk) is, például a célhoz kötöttség vagy az adattakarékosság elve, amelyeket be kell tartani, továbbá szükséges az érintettek jogainak biztosítása (GDPR 12-22. cikk) vagy éppen az adatbiztonsággal kapcsolatos intézkedések (GDPR 32. cikk) megtétele is.

A GDPR alapján megfelelő adatkezelési jogalap például az érintett (azaz akinek az adatait kezeljük) hozzájárulása (GDPR 6. cikk); az érintettel fennálló (vagy vele kötendő) szerződés teljesítése; a jogi kötelezettség teljesítése, de megfelelő adatkezelési jogalap lehet az az eset is, ha az adatkezelés az adatkezelő vagy egy harmadik fél jogos érdekeinek érvényesítéséhez szükséges. Utóbbi alól kivételt képez az, ha ezen jogos érdekekkel szemben elsőbbséget élveznek az érintett olyan érdekei vagy alapvető jogai és szabadságai, amelyek személyes adatok védelmét teszik szükségessé (különösen, ha az érintett gyermek). A jelen cikkben a „jogos érdeken” alapuló adatkezelést vizsgáljuk meg közelebbről.

Az adatkezelő jogos érdeke, mint adatkezelési jogalap jöhet szóba a munkahelyen például akkor, ha a munkáltató (mint adatkezelő) a munkavállalót (mint érintettet) ellenőrizni kívánja (például a munkahelyi internet- vagy e-mail-használatot) vagy akkor, ha a munkáltató valamely munkavállalóját nevezi meg egy üzleti szerződésben kapcsolattartóként, kiadva az üzleti partnernek a munkavállaló nevét és a céges elérhetőségi adatait.

E vonatkozásban alapvetően két érdek ütközik az adatkezelés során: egyrészt, például a munkáltató azon joga és alapvető érdeke, hogy a munkavállalót ellenőrizhesse a munkaviszony keretein belül [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 11. § (1) bekezdés]; másrészt a munkavállaló magánélethez fűződő joga és egyéb személyiségi jogai.

Felmerülhet tehát a kérdés: ki dönti el, melyik érdek az erősebb?

A kérdés megválaszolása az adatkezelőre (jelen esetben a munkáltatóra) van bízva, és szükség esetén neki kell bizonyítania, hogy az ő jogos érdeke mintegy felette áll a munkavállaló alapvető jogainak. Ezért, ha a jogos érdekre hivatkozunk adatkezelési jogalként, akkor szükséges az úgynevezett érdek-mérlegelési teszt elvégzése.

Az érdek-mérlegelési teszt egy több lépésből álló módszer: leegyszerűsítve azt jelenti, hogy összevetjük az adatkezelői érdekeket az érintett alapvető jogaival, és ennek alapján döntjük el, hogy az adatkezelés jogszerű lesz-e. Ugyanakkor az adatvédelmi munkacsoport gyakorlata szerint ez nem egy egyszerű képlet, amelyben két számszerű adatot hasonlítunk össze, sokkal inkább összetett kiértékelési folyamat, amely során

több tényezőt is figyelembe kell venni. A munkacsoport három lépésből álló tesztet javasol; némileg más struktúrában a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (NAIH) ötlépcsős tesztet ajánl.

Munkahelyi adatkezelés során – ha az adatkezelés jogalapja a jogos érdek – a munkáltatónak mindenekelőtt számba kell vennie, hogy mi az adatkezelésének a célja, ehhez kell-e, és ha igen, milyen személyes adatokat kezelnie. Mérlegelni kell azt is, hogy van-e esetleg olyan megoldás, amely személyes adatok kezelése nélkül vezet a kívánt célhoz. Természetesen azonosítani kell azt a jogos érdeket, amely a munkáltatót a személyes adatok kezelésében motiválja (például üzleti titok védelme, a munkáltató ellenőrzéséhez való, az Mt.-ben foglalt jog).

Ezt követően a munkáltatónak azt kell meghatároznia, hogy melyek azok a munkavállalói jogok, amelyek esetleg gátolhatják a munkáltató adatkezelését: így például a munkáltatói ellenőrzés során szóba jöhet a magánélethez vagy az emberi méltósághoz való jog, ezek esetleges megsértésének lehetősége.

Végül a munkáltatónak mérleget kell vonnia: szükséges és arányos-e a munkavállaló jogainak korlátozása a munkáltató jogos érdekeivel szemben? Például, ha az ellenőrzési módszer túl drasztikus, vagy sérti a munkavállaló emberi méltóságát, úgy nem tanácsos az adott munkáltatói ellenőrzési módszer bevezetése. Ha azonban a munkáltató biztosítja a fokozatosság elvét vagy azt, hogy a munkavállaló magánéletere nem sérül, úgy az adott ellenőrzési módszernek nincs akadálya.

Az elszámoltathatóság elvével – miszerint az adatkezelőnek képesnek kell lennie arra, hogy az adatkezelés jogszerűségét bizonyítsa – összhangban tovább elvárás, hogy a munkáltató az érdekmérlegelési tesztet írásban rögzítse, és arról a munkavállalót tájékoztassa.

**dr. Rátkai Ildikó HR szakjogász, ügyvéd**  
A teljes cikket itt olvashatja el:

<http://adozona.hu/>

## KÉRDÉSEK ÉS VÁLASZOK

### Cafeteria-változás 2019

**A jövő évi adóváltozásokkal kapcsolatosan szeretném tisztázni, hogy vajon**

**jól értjük-e azokat. A szakmai anyagok szerint a korábban cafeteriaként adott juttatások, például az egészségpénztári hozzájárulás 2019-től jövedelemként fog adózni. Ez azt jelenti, hogy amennyiben a munkáltató adna ilyen jogcímen juttatást, akkor azt a munkavállaló béréhez hozzá kellene tenni, és neki kellene adóznia utána? A munkáltató semmilyen jogcímen nem vállalhatja át a munkavállaló helyett a közterheket a juttatás után?**

### SAKÉRTŐNK VÁLASZA

Jövőre hatályát veszti az szja-törvény 89. §-ának (6) bekezdése, amelynek értelmében a munkáltató (ideértve a személyesen közreműködő tagja esetében a társas vállalkozást is) 2016. december 31-ét követően a 2016. december 31-én hatályos 71. § (6) bekezdésében meghatározott bérén kívüli juttatásokat értékhatar nélkül egyes meghatározott juttatásként adhatja. Így az idén még a dolgozónak nem keletkezik adó- és járulékkötelezettsége, csak a munkáltatónak kell a támogatás összegének 1,18-szorosa után 15 százalék szja-t és 19,5 százalék ehó-t fizetnie.

Megszűnik az a lehetőség is, hogy a munkáltató (ideértve a társas vállalkozást is a személyesen közreműködő tagja tekintetében) 40,71 százalék adózással minden munkavállalónak azonos feltételekkel és módon, vagy valamennyi munkavállaló által megismerhető belső szabályzat alapján meghatározott munkavállalói csoportoknak kedvezményesen vagy ingyenesen terméket/szolgáltatást juttathasson.

Ez azt jelenti, hogy jövőre a munkáltató

- magánszemély javára kötött biztosítást,
- munkahelyi étkeztést,
- étkezési Erzsébet-utalványt,
- saját üdülőbe ingyenes, kedvezményes beutalót,
- iskolakezdési támogatási utalványt
- helyi utazási bérletet,
- iskolarendszerű képzési költség átvállalását,
- önkéntes pénztári munkáltatói hozzájárulást,
- foglalkoztatói nyugdíjszolgáltató intézménybe teljesített foglalkoztatói hozzájárulást
- a munkáltatónál szabályozott juttatásokat

adhat ugyan, de ezek adókötelezettségére a munkaviszonyból, személyes közreműködésből származó jövedelem- ▶



re vonatkozó adó- és járulékszabályokat kell alkalmazni.

Ugyanez vonatkozik az adómentesség alól kikerülő

lakáscélú munkáltatói támogatásra, mobilitási támogatásra, hallgatói hitel-törlesztés munkáltatói támogatására,

spotbelépők, kulturális belépők juttatására is.

Vagyis a juttatás értékét a munkavállaló béréhez hozzá kell adni, és azzal együtt számfejtve kell az adóelőleget, járulékokat, illetve a szochót megfizetni. A munkavállaló által fizetendő közterhek átvállalására nincs lehetőség.

**Surányi Imréné okleveles közgazda**

## Bérelt ingatlan felújítása

**Vásároltunk egy családi házat, az udvaron van egy melléképület 200 négyzetméter mellékhelyiséggel. A melléképületet a saját kft.-nknek bérbe adjuk, határozatlan időre. A felújítást a kft. aktiválja. Mivel a melléképület nem ingatlan: levonhatja-e az áfát a kft.?**

### SAKÉRTŐNK VÁLASZA

Kérdésének tisztázásához szükséges először megvizsgálni a két fél közt fennálló bérleti szerződést, ugyanis főszabályként a Ptk. 6:335. §. alapján a bérlő csak a dolog fenntartásával járó kisebb költségeket köteles viselni.

Ha a felújítás költségét a bérlő viseli, akkor az általános forgalmi adóról szóló 2007. évi CXXVII. törvény (áfatörvény) 120. §-ában foglalt általános szabály értelmében az adóalany az adóköteles tevékenysége érdekében felmerülő előzetesen felszámított adóösszegeket levonásba helyezheti, az adólevonási jogra vonatkozó egyéb jogszabályi rendelkezések sérelme nélkül.

Speciális levonási tilalmat az áfatörvény csak a lakóingatlan felújításához kapcsolódó termékbeszerzéshez, szolgáltatásnyújtáshoz fűz. Ugyanakkor az áfatörvény 258. §. 12. pontja alapján lakóingatlan:

„lakóingatlan: lakás céljára létesített és az ingatlan-nyilvántartásban lakóház vagy lakás megnevezéssel nyilvántartott vagy ilyenként feltüntetésre váró ingatlan. Nem minősül lakóingatlan a lakás rendeltetésszerű használatához nem szükséges helyiség még akkor sem, ha az a lakóépülettel egybeépült, így különösen: a garázs, a műhely, az üzlet, a gazdasági épület;”

Tehát a lakás rendeltetésszerű használatához nem szükséges helyiség – önök esetében a melléképület – nem minősül lakóingatlan.

Megjegyzendő, hogy ugyan az áfatörvény alapján az adólevonási jog fennállása mellett beszerzett eszközök ideiglenes, vagy végleges térítésmentes átadása adófizetési kötelezettséget keletkeztet, ugyanakkor erről nincs szó, mivel a bérelt ingatlanon beruházás révén keletkező eszközök a bérlő használatába kerülnek.

Vizsgálni szükséges továbbá, hogy mi történik a végzett beruházással a bérleti időszak lejártakor a felek megállapodásának megfelelően, ugyanis ebben az időpontban a bérlő által létrehozott eszközök átadása a tulajdonosok részére adófizetési kötelezettséget keletkeztethet, mind ellenérték fejében történő, mind ingyenes átadás esetén.

**dr. Bartha László  
adóügyi szakjogász**

## Osztalék után fizetendő szochó kivás társas vállalkozó részére

**Arra a kérdésre keresem a választ, hogy a kivás társas vállalkozó (aki a jövedelme után nem fizet szochót) a társasági adó időszaka alatt keletkezett és előírt osztaléka után mennyi szochót kell fizessen, illetve estében van-e bármilyen, szochót csökkentő tétel?**

### SAKÉRTŐNK VÁLASZA

A szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény (Szocho tv.) a hatályba lépését (2019. január 1-je) követően megszerzett jövedelemre írja elő

– egészségügyi hozzájárulás helyett is – a szociális hozzájárulási adót.

Ennek megfelelően a kisvállalati adót alkalmazó vállalkozás magánszemély tagja által 2019-től felvett osztalék tehát 19,5 százalék. Ezt mindaddig fizetni kell, amíg a társas vállalkozó jövedelme a tárgyhónap (amikor az osztalékot fizetik) első napján, a teljes munkaidőre érvényes garantált bérminimum havi összegének 24-szeresét nem éri el, ha a társas vállalkozó főtevékenysége legalább középfokú iskolai végzettséget vagy középfokú szakképzettséget igényel. Ha nem igényel a társas vállalkozás tevékenysége legalább középfokú iskolai végzettséget vagy középfokú szakképzettséget, akkor az év első napján érvényes legkisebb munkabér (minimálbér) 24-szeresét el nem éri jövedelem esetében áll fenn az adókötelezettség. Ez a jövedelemhatár – 2018. minimálbér alapján – évi 3 312 000 forint, amely 276 000 havi jövedelmet jelent.

Lehetőség van azonban a kifizető felé nyilatkozni arról, hogy a magánszemély várható jövedelme éves szinten eléri a jövedelemhatárt, ekkor a kifizető nem vonja le az adót. Változatlanul lehetőség a túlfizetett adónak a személyi jövedelemadó bevallásban történő visszaigénylése. Ha pedig a jövedelem az adófizetési felső határt mégsem éri el, akkor az adót 6 százalékkal növelten kell a tárgyévre vonatkozó személyi jövedelemadó bevallásában bevallani, és megfizetni.

Az adókötelezettség alól mentesül azonban az Európai Gazdasági Térség bármely tagállamában (így a Magyarországon is) működő, a *tőkepiacról* szóló CXX. törvény (Tpt.) szerint elismert (szabályozott) piacnak minősülő tőzsdére bevezetett értékpapírnak az adott tagállam joga szerint osztaléknak (osztalékjelölgetnek) minősülő hozama

[Szocho tv. 1. § (5) bekezdés 2. § (1)-(2) bekezdés 3. § (5) bekezdés, 5. § (3) bekezdés, 29. § (1)-(3) bekezdés, Tpt. 5. § (1) bekezdés 114. pont]

**Pölöskei Pálné adószakértő**

Kiadó: Kiadja a HVG Kiadó Zrt.,

1037 Budapest, Montevideo utca 14. Telefon: (+36 1) 436-2001 (HVG központ), Fax: (+36 1) 436-2014, E-mail: adozona@adozona.hu

Termékmenedzser: Vörös Tünde

Felelős kiadó: Kékesi Zsuzsa, online divízióvezető