

# VÁLASZADÓ

2017/SZEPTEMBER

Ezt kell tudni a cégkapuról

Így vehet szolgáltatási időt

Letiltás munkabérből

Iskolakezdési támogatás

Kérdések és válaszok



**ADÓ**  
2017

9

## Kedves Olvasó!

*Az utóbbi hetek nagy port felvert kötelezettsége volt a cégkapus regisztráció. Az úgynevezett Rendelkezési Nyilvántartásba 2017. augusztus 30-áig kellett bejelenteniük a az elektronikus kapcsolattartásra szolgáló hivatalos elérhetőségüket azoknak a gazdálkodó szervezeteknek, amelyek 2017. január 1-jén már működtek.*

*A határidőn már túlvagyunk, miért is közöljük aktuális kiadványunkban cégkapus cikkünket? Egyfelől mert az újonnan létrejövő gazdálkodó szervezeteknek is van/lesz kötelezettségük a nyilvántartásba vétellel kapcsolatban, másrészt augusztus 30-át követően van egy „menedék” határidő, mégpedig 2017. december 31-e, amíg mindenki hátrányos jogkövetkezmények nélkül teljesíthető regisztrációs kötelezettségét. A témával kapcsolatban érdemes az adozona.hu oldalon „Kérdések és válaszok” rovatunkat is böngészni, ahol számos konkrét esetre kaphatnak választ.*

*Sokak idősödve döbbennek rá, hogy hiányzik némi időszak a nyugdíjhoz szükséges szolgálati időből. Számukra ad fogódzót a szolgálati idő vásárlási lehetőséget összefoglaló írásunk.*

*Hiába a jogszabály, előfordul, hogy az élet komplikáltabb eseteket produkál, például a munkabér-letiltás témájában. Egy peres ügy kapcsán foglaltuk össze a munkabérből történő levonás eseteit, annak lehetséges mértékét, a minimummentességet, a sorrendet.*

*Aktualitása van a munkáltató által nyújtható iskolakezdési támogatásnak, öröközd téma viszont, hogy mitől minősülnek a kapcsolt vállalkozásnak a gazdasági szervezetek. Ajánló rovatunkban ezekről is találnak hasznos olvasnivalót.*

vedelemből a külön jogszabályban meghatározott mértékű nyugdíjjárulék levonásra került.

A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (továbbiakban: Tbj.) viszont azon személyeknek is lehetőséget biztosít nyugdíjjogosultságnál figyelembe vehető szolgálati idő szerzésére, akik nem végeznek semmilyen keresőtevékenységet, illetve nem állnak semmilyen biztosításra kötelező jogviszonyban, vagy a biztosítási jogviszonyuk egyéb oknál fogva szünetel.

Az előzőekben említett személyek úgynevezett megállapodás kötése útján vásárolhatják meg nyugdíjra jogosító szolgálati idejüket, mely megállapodás megkötésére a Tbj. 34. és 35. §-ai tartalmazzák az alkalmazandó szabályokat.

Megállapodás több jogcímen köthető, és a jogcímtől függően a megállapodás megkötése történhet visszamenőleges időtartamra, illetve a jövőre nézve.

Megállapodás köthető:

- nyugdíjra jogosító szolgálati idő és nyugdíj alapjául szolgáló jövedelem szerzése céljából, melyre vonatkozó szabályozást a Tbj. 34. § (1) bekezdése tartalmazza,
- az 1997. december 31-ét követő időszakban felsőoktatási intézményben nappali rendszerű oktatás keretében folytatott tanulmányok idejének szolgálati időként történő elismerése céljából, melyre vonatkozó szabályozást a Tbj. 34. § (5) bekezdés a) pontja tartalmazza,
- az 1998. évben gyermek gondozása, ápolása címén igénybe vett fizetés nélküli szabadság szolgálati időként történő elismerése céljából, melyre vonatkozó szabályozást a Tbj. 34. § (8) bekezdés a) pontja tartalmazza,
- öregségi teljes, illetve öregségi résznyugdíjra való jogosultsághoz hiányzó szolgálati idő megszerzése céljából, melyre vonatkozó szabályozást a Tbj. 34. § (5) bekezdés b) pontja tartalmazza.

Az első pontban említett megállapodás kizárólag a jövőre nézve köthető, és kizárólag olyan személyre, illetve személlyel ▶

## Igy vehet szolgálati időt

**Azok, akik nem végeznek semmilyen keresőtevékenységet, illetve nem állnak biztosításra kötelező jogviszonyban vagy biztosítási jogviszonyuk egyéb oknál fogva szünetel, megállapodás megkötésével vásárolhatják meg nyugdíjra jogosító szolgálati idejüket.**

A társadalombiztosítási nyugdíjrendszer keretében járó nyugellátásokra – öregségi, hozzátartozói nyugdíjak –, valamint a korhatár előtti ellátásokra jogosító szolgálati időt alapesetben egy olyan keresőtevékenység, biztosítási jogviszony – például munkaviszony, közszolgálati jogviszony, vállalkozói, társas vállalkozói jogviszony, megbízási jogviszony stb. – alapozza meg, mely keresőtevékenységből származó jö-

Rendelje meg most kedvezményesen a  
**HVG ADÓ 2017 - évközi változások** adókülönszámát!

3990 forint helyett most **3390 forint!**



Ingyenes  
házhoz  
szállítás!

hvg

AJÁNLAT

köthető meg, aki nem saját jogú nyugdíjas, és aki a Tbj. 5. és 13. §-ai szerinti biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonyban nem áll, vagy akire a 11. § szerinti biztosítás nem terjed ki vagy a biztosítása szünetel.

Az e jogcímen kötött megállapodás esetén a nyugdíjjárulék-fizetési kötelezettséget a megállapodás megkötését követően, havonta – a tárgyhónapot követő hónap 12. napjáig – kell teljesíteni.

A havi befizetés teljesítésének elmulasztása a megállapodás automatikus megszűnését vonja maga után.

A megállapodás megkötésénél a fizetendő nyugdíjjárulék alapja a megállapodást kötő személy által meghatározott jövedelem, de legalább a megállapodás megkötése napján érvényes minimálbér összege. A nyugdíjjárulék mértéke 34 százalék.

Az e jogcímen 2017. évben kötött megállapodás esetén a havi minimális fizetési kötelezettség  $127\,500 \times 34\% = 43\,350$  forint lesz.

410 000 forint választott jövedelem esetén a havi fizetési kötelezettség  $410\,000 \times 34\% = 139\,400$  forint lesz.

A minimálbér változása esetén a változást követő hónap 12. napjáig kell a módosított összegű nyugdíjjárulékot megfizetni.

A második pontban említett megállapodás kötése esetén, a felsőoktatási intézmény nappali rendszerű oktatás keretében folytatott tanulmányok idejének szolgálati időként történő elismerése, a megállapodás megkötése történhet visszamenőleges időre, illetve történhet a hallgatói jogviszony fennállása alatt is.

Amennyiben a megállapodás kötése visszamenőleges időtartamra vonatkozik, a nyugdíjjárulékot egy összegben kell megfizetni, a tanulmányok fennállásának ideje alatt kötött megállapodás esetén viszont a járulékfizetési kötelezettséget havonta – a tárgyhónapot követő hónap 12. napjáig – kell teljesíteni.

A megállapodás a felsőfokú tanulmányi időszak kezdetét magában foglaló hónap első napjától a végét magában foglaló hónap utolsó napjáig eltelt időre köthető meg.

A megállapodás a ciklusokra bontott, osztott képzés esetén mind az alapképzés,

mind a mesterképzés képesítés megszerzéséhez szükséges tanulmányok idejére megköthető.

Több képesítés megszerzésére irányuló tanulmányok folytatása esetén azonban legfeljebb az egyik képesítés megszerzéséhez szükséges időre köthető a megállapodás.

Az e jogcímen történő megállapodások kötésénél a nyugdíjjárulék alapja kizárólag a megállapodás megkötésekor érvényes minimálbér összege, a nyugdíjjárulék mértéke pedig 34 százalék.

A jövőre nézve kötött megállapodások esetében viszont, ha a minimálbér összege változik, úgy abban az esetben a megállapodás alapján fizetendő nyugdíjjárulék összege is annak megfelelően fog változni, a módosított összeget pedig a változást követő hónap 12. napjáig kell megfizetni.

Az 1998. évben igénybe vett, a gyes idejével megegyező, fizetés nélküli szabadság időtartamának szolgálati időként történő elismerése céljából kötött megállapodás esetén a nyugdíjjárulék-fizetési kötelezettséget egy összegben kell teljesíteni, a megállapodás megkötését követő 30 napon belül.

A nyugdíjjárulék alapja a megállapodás megkötésének napján érvényes gyes összegének a 10 százaléka, amely 2017. évi megállapodás kötése esetén  $28\,500 \times 10\% = 2\,850$  forint/hó.

A társadalombiztosítási nyugdíjrendszer keretén belül megállapítható öregségi teljes, illetve öregségi résznyugdíjra való jogosultsághoz szükséges szolgálati idő megszerzése céljából kizárólag az a személy köthet megállapodást, aki a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt már betöltötte, azonban a teljes vagy résznyugdíj megállapítására azért nem volt jogosult, mert az igénye elbírálása során a nyugdíjra való jogosultsághoz szükséges 15 vagy 20 évből legfeljebb 5 éve hiányzott.

E jogcímen megállapodás kizárólag a nyugdíjjogosultsághoz még hiányzó napokra, időtartamra köthető.

A jogosultsághoz feltétlenül szükséges, hiányzó napok pontos számát, valamint arra való tájékoztatást, hogy ezen időtartamot külön megállapodás megkötésével

az érintett személy egy összegben megvásárolhatja, az öregségi nyugdíjigény elbírálásáról, elutasításáról rendelkező közigazgatási döntés tartalmazza.

A megállapodás megkötésére kizárólag az öregségi nyugdíjat szolgálati idő hiányában elutasító, vagy öregségi résznyugdíjat megállapító elsőfokú határozat kézhezvételétől számított 15 napon belül nyílik lehetőség.

Fontos megemlíteni, hogy az előzőekben említett határidő elmulasztása azzal a jogkövetkezménnyel jár, hogy az érintett személy a hiányzó szolgálati időt nem vásárolhatja meg. Ugyanakkor meg kell említeni, hogy ha a későbbiekben az érintett személy újból benyújtott öregségi nyugdíjigényét ismételten elutasítják, úgy abban az esetben a szolgálati idő egy összegben történő vásárlási lehetősége ismételten felajánlásra kerül.

A nyugdíjjárulék alapja a megállapodás megkötésekor érvényes minimálbér harmincad részének és a megvásárolandó napok számának szorzata, a nyugdíjjárulék mértéke pedig 34 százalék.

Például: az öregségi teljes nyugdíjhoz az érintett személynek 300 napja hiányzik, a 2017. évben megkötött megállapodás alapján a fizetendő összeg az alábbiak szerint alakul: minimálbér harmincad része szorozva a megvásárolandó napok száma.  $(127\,500/30) \times 300 = 1\,275\,000$  forint.  $1\,275\,000 \times 34\% = 433\,500$  forint.

Fontos megemlíteni, hogy a nők kedvezményes nyugdíjazásához esetlegesen még hiányzó szolgálati, jogosultsági időt nem lehet megszerezni megállapodás útján.

A megállapodás alapján szerzett szolgálati időt egyébként a nők kedvezményes nyugdíjazásánál jogosultsági időként nem lehet figyelembe venni.

Megállapodás megkötését minden esetben a megállapodást kötő személy lakóhelye szerint illetékes kormányhivatal nyugdíjbiztosítási/családtámogatási főosztályánál lehet kezdeményezni, Magyarországon lakóhellyel nem rendelkező, külföldön élő személy esetén pedig a nyugdíjbiztosítási igazgatási szervként eljáró Budapest Főváros Kormányhivatalánál. ►

adózóna

## 10 ÉVES AZ ADÓZÓNA

**MOST MINDEN ÚJ ÉS HOSSZABBÍTÓ ELŐFIZETŐNK  
25%-OS HVG KÖNYVKUPONT KAP!**

További nyeremények:



RÉSZLETEK

Ha a megállapodást kedvezményezett személy részére kötik, úgy a kedvezményezett lakóhelye szerinti kormányhivatal nyugdíjbiztosítási/családtámogatási főosztályánál kell kezdeményezni a megállapodás megkötését.

A megállapodás megkötéséhez az alábbi okmányok szükségesek:

- a megállapodást kötő, illetve kedvezményezett esetén azon személyre vonatkozóan is, személyazonosságát igazoló okmányok,
- TAJ számot igazoló hatósági igazolvány.

**Winkler Róbert**

## Kötelező cégkapu-regisztráció – közel a határidő!

**2017. augusztus 30-áig be kell jelenteniük a Rendelkezési Nyilvántartásba az elektronikus kapcsolattartásra szolgáló hivatalos elérhetőségüket azoknak a gazdálkodó szervezeteknek, amelyek 2017. január 1-jén már működtek. A gazdálkodó szervezetek egyébként a nyilvántartásba vételüket, vagy ha arra nem kötelezettek, akkor a létrejövetelüket követő 8 napon belül kötelesek a bejelentést megtenni.**

### Mit kell bejelenteni?

Az elektronikus ügyintézés és a bizalmi szolgáltatások általános szabályairól szóló törvény (2015. évi. CCXXII. tv.) szerint az elektronikus kapcsolattartásra szolgáló hivatalos elérhetőség bejelentése a kötelező.

A hivatalos elérhetőséget pedig a jogszabály biztonságos kézbesítési szolgáltatási címként határozza meg, ami nem az e-mail címet, hanem a cég kézbesítési szolgáltatást nyújtónál lévő tárhelyét jelenti. A cégjegyzékben bejegyzett e-mail cím nem elegendő, az nem helyettesíti a bejelentési kötelezettséget.

A törvényben előírt biztonságos kézbesítési szolgáltatási címet a gazdálkodó szervezetek számára a cégkapu biztosítja, ami tulajdonképpen egy elektronikus tárhely.

A gazdálkodó szervezet a jogszabály szerinti bejelentési kötelezettségét tehát a cégkapu-regisztrációval tudja teljesíteni.

### Kik a kötelezettek?

A kötelezettek a gazdálkodó szervezetek. A 2015. évi CCXXII. törvény értelmező rendelkezése szerint „gazdálkodó szervezet: a polgári perrendtartásról szóló törvényben meghatározott, belföldi székhellyel rendelkező gazdálkodó szervezet, azzal az eltéréssel, hogy e törvény alkalmazásában gazdálkodó szervezetnek minősül valamennyi gazdasági tevékenységet folytató jogi személyiséggel nem rendelkező, belföldi székhelyű szervezet.”

A polgári perrendtartásról szóló törvény alkalmazásában gazdálkodó szervezet a gazdasági társaság, az európai részvénytársaság, az egyesülés, az európai gazdasági egyesülés, az európai területi társulás, a szövetkezet, a lakásszövetkezet, az európai szövetkezet, a vízgazdálkodási társulat, az erdőbirtokossági társulat, az állami vállalat, az egyéb állami gazdálkodó szerv, az egyes jogi személyek vállalata, a közös vállalat, a végrehajtói iroda, a közjegyzői iroda, az ügyvédi iroda, a szabadalmi ügyvivői iroda, az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár, a magánnyugdíjpénztár, az egyéni cég, továbbá az egyéni vállalkozó.

A cégkapu regisztrációs oldalán az általános tájékoztató arra figyelmeztet, hogy a cégkapus regisztrációs kötelezettség az egyéni vállalkozókra nem vonatkozik: „Figyelem! Az egyéni vállalkozók továbbra is az ügyfélkapu szolgáltatással jogosultak az elektronikus kapcsolattartásra, ebből adódóan a regisztrációs kötelezettség ezt a kört nem érinti.”

Ez nem azt jelenti, hogy nekik nem kell rendelkezni hivatalos elérhetőséggel. Az egyéni vállalkozóknak hivatalos elérhetőségként a KÜNY-regisztrációhoz (Központi Ügyfél-regisztrációs Nyilvántartás-Ügyfélkapu) kapcsolódó tárhelyüket kell bejelenteni a Rendelkezési Nyilvántartásba. Ezért nekik nincs szükségük cégkapura.

Regisztrálni kell azonban a cégkapun a gazdasági társaságok mellett például az ügyvédi irodáknak is.

A Budapesti Ügyvédi Kamara tájékoztatása szerint a cégkapu a perkaput is leváltja. A perkapu szolgáltatás megszűnik. 2018. január 1-jétől az ügyvédeknek is a cégkaput kell majd használni.

A BÜK tájékoztatója szerint a cégkapu megnyitásával a korábbi perkapu automatikusan megszüntethető, tekintettel a cégkaput üzemeltető NISZ ígéretére, mely szerint a megszüntetett perkapura érkező iratokat automatikusan a cégkapun lehet majd fogadni.

### Mire jó a cégkapu?

A cégkapu egy olyan biztonságos, hiteles tárhely, amely lehetővé teszi, hogy a hivatalos levelezés a postai szolgáltatások helyett elektronikus úton történjen. Ennek során biztosítja a kézbesítés igazolhatóságát, vélelmezhetőségét.


A szervezetek és az elektronikus ügyintézészt biztosító szervek a cégkapun keresztül vehetik fel egymással a kapcsolatot, küldhetnek és fogadhatnak egymás között hivatalos leveleket, küldeményeket.

Az elektronikus ügyintézés és a bizalmi szolgáltatások általános szabályairól szóló törvény alkalmazásában elektronikus ügyintézészt biztosító szervek többek között:

- a) az államigazgatási szervek,
- b) a helyi önkormányzat,
- c) a törvény vagy kormányrendelet által közigazgatási hatósági jogkör gyakorlására feljogosított egyéb jogalanyok,
- d) az Országos Bírósági Hivatal és a bíróságok,
- e) az alapvető jogok biztosa,
- f) az ügyészség,
- g) a közjegyzők,
- h) a bírósági végrehajtók,
- i) a hegyközségek kivételével a köztestületek,
- j) a közüzemi szolgáltatók.

Tehát várhatóan a fenti szervekkel történő hivatalos levelezés történik majd a cégkapun.

Fontos megemlíteni azt is, hogy egy szervezet csak egy cégkapuval rendelkezhet.



## ÚJ KIHÍVÁSOKAT KERES?

Pénzügyi állások a jobline.hu-n

MEGNÉZEM



A cégkapu használatával a szervezet minden érdekeltje egy helyen férhet hozzá a szervezet hivatalos levelezéséhez, úgy, hogy a szervezetnek közben lehetősége van a tárhelyre érkező küldemények elérhetőségét jogosultsághoz kötni. Így adott küldemények csak adott személyek számára válnak elérhetővé.

### Hogyan kell regisztrálni?

A szervezetek a cégkapu.gov.hu oldalon tudnak a cégkapu szolgáltatásra regisztrálni. A regisztrációs felületen a megfelelő választással vagy az online regisztrációs, vagy az űrlapkitöltő felületre navigál az oldal.

A regisztráció tehát vagy online vagy űrlapos módon történik.

Az online regisztrációt csak a cégnyilvántartásban szereplő cégek alkalmazhatják. Ők is csak akkor tudnak ezzel a módszerrel regisztrálni, ha maga a cégképviselő saját nevében végzi a regisztrációt.

Az alábbi esetekben az űrlapkitöltő alkalmazást kell használni:

- a szervezet nem szerepel a cégjegyzékben,
- a szervezet szerepel a cégjegyzékben, de a regisztráló cégképviselő együttes képviseléssel rendelkezik, és a regisztráció elvégzésekor ő végzi el a regisztrációt a cégképviselő társa helyett is,
- a szervezet egy meghatalmazottja kezdeményezi a regisztrációt,
- sikertelen kimenetelű online regisztráció esetén.

A regisztrációs oldalon részletes útmutató található a regisztrációs folyamat elvégzéséhez.

Nagyon fontos, hogy a törvényben szabályozott kötelezettség a cégkapu által biztosított tárhelycím bejelentése a Rendelkezési Nyilvántartásba. Akár online, akár az űrlapkitöltő használatával történik a cégkapu-regisztráció, a program felajánlja a cégkapu címének bejelentését is. Alapértelmezett állapotban az „Engedélyezem a leendő cégkapu cím RNY (Rendelkezési Nyilvántartás) rendszerbe történő bejelentését” jelölőnégyzet ki van pipálva.

Ezt a jelölőnégyzetet kipipálva kell hagyni, hacsak nem kívánja valaki maga intézni a bejelentést. Aki a pipát kiveszi, annak a cégkapu-címet be kell jelentenie a szervezet közhiteles nyilvántartásába, vagy a Rendelkezési Nyilvántartásba. A Rendelkezési Nyilvántartásba a tájékoztató szerint a cégkapu cím 2017 novemberétől jelenthető be.

### A határidő

2017. augusztus 30-áig köteles bejelenteni a 2017. január 1-jén már létező gazdálkodó szervezet az ügyintézési rendelkezésének nyilvántartásába az elektronikus kapcsolattartásra szolgáló elérhetőségét, azaz a hivatalos elérhetőségét. Ennek előfeltétele a cégkapu-szolgáltatásra történő regisztráció.

2017. december 31-éig hátrányos jogkövetkezmények nélkül teljesíthető a regisztrációs kötelezettség. Ez egy átmeneti felkészülési időszak, amit a 2017. augusztus 30-ai határidőn túl a törvény biztosít.

A regisztrációval igényelt tárhelyszolgáltatás 2017. december 1-jén indul.

2018. január 1-jétől kötelező a gazdálkodó szervezetek számára az állammal való elektronikus kapcsolattartás, a hivatalos elérhetőségről történő dokumentumküldés és az azon történő fogadás.

2018 január 1-jétől azok a gazdálkodó szervezetek, amelyek nem regisztráltak, illetve a jogszabályban előírt hivatalos elérhetőséggel nem rendelkeznek, szankciókra számíthatnak.

### Mi történik a regisztrációs, illetve bejelentési kötelezettség elmulasztása esetén?

Ha a gazdálkodó szervezet a jogszabályban biztosított, rendelkezésére álló idő alatt nem teljesíti a cégkapu-regisztrációt, illetve bejelentési kötelezettségét, és így hivatalos elérhetőséggel nem rendelkezik, az elektronikus ügyintézés biztosító szerv az esetleges eljárását elektronikus kapcsolattartás nélkül is le fogja folytatni és egyúttal a kötelezettség elmulasztása miatt kezdeményezni fogja a gazdálkodó szervezettel szembeni, törvényben meghatározott törvényességi felügyeleti eljárást vagy hatósági ellenőrzést.

**dr. Szeiler Nikolett ügyvéd,  
adótanácsadó**

### Tévhit a munkabérből letiltásról: milyen sorrendben, mennyi vonható?

**A bírósági végrehajtásról szóló törvény részletesen szabályozza a munkabérből történő levonás eseteit, annak lehetséges mértékét, a minimummentességet, a sorrendet. Ugyanakkor egyes esetek még a munka törvénykönyvét segítségül hívva is okozhatnak fejtörést. Több letiltás esetén milyen arány az irányadó?**

### Levonhatunk-e a napidíjból? Mikor esedékes a végrehajtási költség?

#### Vonható-e napidíjból?

Érdekes kérdést vet fel a napidíjból történő levonás esete. Adott egy rendszeresen külföldön kamionozó munkavállaló, aki napidíjat kap kiküldetésére tekintettel. A férj elvált a feleségétől, a bíróság ítéletében megállapította azokat a juttatástípusokat, amelyekből a gyermektartásdíj levonható. Ez a férj havi munkabére, illetve az érdekeltségi alap terhére kifizetett egyéb juttatása 50 százalékának, de legalább 75 ezer forintnak a levonását jelentette. Levonhatja-e a munkáltató a napidíjból a gyermektartásdíjat? A válasz a Kúria Pfv.21499/2014/8. számú határozatából kiderül.

A megtörtént eset szerint abból eredően keletkezett jogvita, hogy a munkáltató nem nyújt a napidíjhoz, abból nem vont le gyermektartásdíjat, így a volt feleség készfizető kezésként próbálta felelősségre vonni a bíróság előtt, eredménytelenül. A Kúria döntése szerint ugyanis munkabérnek csak a munkavállaló részére kifizetett olyan pénzbeli juttatás minősül, amelyet szja-fizetési kötelezettség terhel.

A munkavállalót terhelő letiltási kötelezettség időpontjában a munkavállalónak az előzetesen végrehajtható elsőfokú ítélet rendelkezései szerint kellett teljesítenie levonási kötelezettségét. A végrehajtási eljárásban munkabérnek a Vht. 65. paragrafusának (4) bekezdése alapján a munkaviszonyra figyelemmel kifizetett olyan juttatás minősül, melyet szja-fizetési kötelezettség terhel.

Az szja-törvény 4. paragrafusának (1) bekezdése értelmében a költségekkel csökkentett bevétel minősül jövedelemnek. A törvény 3. számú melléklete II. részének 7. a) pontja, valamint az említett kormányrendelet 1. paragrafusa szerint a külföldi kiküldetésben lévő magánszemély napidíja napi 40 euró erejéig igazolás nélkül költségként elszámolható (a perbeli ítélet 2014-ben született, idén ez az összeg már 60 euró).

A Kúria álláspontja szerint tehát a fentiekből következően a napidíj nem tekinthető munkabérnek. Ezzel összhangban a Vht. 74. paragrafusának i) pontja is kimondja, hogy a költségtérítés, adott esetben a volt férj részére kifizetett napidíj mentes a végrehajtási eljárás alól. Azaz a munkáltató a munkabérre vezetett végrehajtásra vonatkozó kötelezettségét maradéktalanul teljesítette, a jogszabályi tilalomnak megfelelően helyesen mellőzte a napidíjból való levonást.

### A levonás mértéke

Vegyünk példaképpen egy részmunkaidőben, napi 4 óras tartamban foglalkoztatott munkavállalót, akinek a havi alapbéré bruttó 70 ezer forint. A munkáltatónak a végrehajtó felhívására letiltást kell foganatosítania. Nézzük meg, mennyit vonhat le, ha a követelés alapja gyermektartásdíj, és mennyit, ha egyébről, például banki kölcsöntartozásról van szó?

A törvény szerint a munkabér nettó összegének legfeljebb a 33 százalékát lehet levonni, kivéve mindenfajta tartásdíjat, illetve tartásra irányuló járadékszerű szolgáltatást, amelyek esetén 50 százalék erejéig terjedhet a levonható hányad. Bruttó 70 ezer forint nettó 46 550 forintnak felel meg, melynek a 33 százaléka 15 361 forint.

Az Mt. 294. paragrafus (1) bekezdésének j) pontja alapján levonásmentes munkabérrész a bírósági végrehajtásról szóló jogszabály alapján teljesíthető levonások után fennmaradó munkabérrész. Ezzel összhangban a végrehajtási törvény szerinti garanciális szabály, hogy mentes a végrehajtás alól az öregségi nyugdíj legalacsonyabb összegének megfelelő rész. Ennek összege 28 500 forint. A mentesség azonban nem áll fenn a gyermektartásdíj és a szüléssel járó költség végrehajtása esetén.

Így ha a végrehajtó gyermektartásdíj jogcímen kéri a levonást, abban az esetben a nettó 46 550 forint 50 százaléka, vagyis 23 275 forint levonható annak elenére is, hogy a dolgozó zsebében kevesebb munkabér marad, mint a minimális 28 500 forint.

Ha a tartozás alapja más jellegű jogcím – például banki kölcsön – lenne, akkor a levonást követően  $46\,550 - 15\,361 = 31\,189$  forint összegű munkabér maradna meg, mely az öregségi nyugdíj legalacsonyabb összegét meghaladja, így a levonásra sor kerülhetne. Ha a fennmaradó összeg kevesebb lenne, mint 28 500 forint, akkor kizárólag az ezen felüli összeg lenne levonható.

### A végrehajtási költség elsőbbsége

Gyakran felmerülő kérdés, hogy helyese az az eljárás, amikor a végrehajtó arra hívja fel a munkáltatót, hogy minden követelést megelőzően elsőként a végrehajtási költség összegét vonja le? A válasz igen. A törvény szerint ugyanis először az eljárás elrendelésével és foganatosításával felmerült költséget kell levonni (illeték, végrehajtó díja, árvezetési, egyéb költségek). A követelés érvényesítésével és behajtásával felmerült költségeket (a perköltséget) és

a követelés egyéb járulékait (például késedelmi kamatot) a követelés sorrendjében kell kielégíteni. Ha a levonható összeg nem fedezi a követelés összegét, költségét, kamatát, abban az esetben először a költséget, majd a kamatot és végül a főkövetelést kell levonni.

### Az 50 százalékról

Az utolsó példa szerint a munkavállaló munkabéréből több jogcímen kell levonnia a munkáltatónak. Egyértelmű, hogy ilyenkor a levonás annak 50 százalékáig terjedhet, kérdés azonban a sorrend. Az egyikre vonjunk le 50 százalékot, vagy a 33-17 százalékos arány a helyes? És ha időközben érkezik egy újabb letiltás, mi a teendő?

Induljunk ki az általános szabályokból! A végrehajtási törvény meghatározza, hogy az egyes követeléseket milyen sorrendben kell levonni. A végrehajtás során befolyt összegből mindenekelőtt a végrehajtási költséget – az eljárás kezdeményezésével, elrendelésével és foganatosításával felmerült költséget – kell kielégíteni. Ezt követően a sorrend a következő:

1. gyermektartásdíj,
2. jogszabályon alapuló egyéb tartásdíj,
3. munkavállalói munkabér és a vele egy tekintet alá eső járandóság,
4. a büntető- és a büntetés-végrehajtási, valamint a szabálysértési eljárásban az adóssal szemben megállapított, az állam javára fizetendő összeg, a vagyonekbezárlásból eredő követelés (a polgári jogi igény kivételével),
5. adó, társadalombiztosítási követelés és más köztartozás,
6. egyéb követelés,
7. a végrehajtási eljárásban kiszabott rendbírás.

A kérdés eldöntéséhez az alábbi szabályokat is figyelembe kell venni:

- a követelések járulékait (például késedelmi kamatot) az adott követeléssel együtt kell levonni;
- a fenti sorrendben előbb álló követelés teljes kielégítése után lehet a sorrendben hátrébbálló követelést kielégíteni;
- ha a befolyt összeg nem fedezné az azonos sorrendben felsorolt valamennyi követelést, e követeléseket arányosan kell kielégíteni;
- az azonos pont alá eső több követelés egymás közötti sorrendjét aszerint kell megállapítani, hogy az egyes követelésekre vonatkozó letiltások (a levonás alapjául szolgáló okiratok) közül melyik érkezett előbb a munkáltatóhoz.

Az nem derül ki egyértelműen a tör-

vényből, hogy azért húzták-e meg a nettó bér 50 százalékában több letiltás esetén a plafont, hogy mindkét tartozásra jusson, vagy azért, hogy az egyik követelést mielőbb kielégítsék (50 százalékot vonunk 33 helyett), és azután következhesen a sorban álló (amire így 33 százalékot vonunk a megosztás szerinti 17 helyett). Megítélésem szerint utóbbi megoldás a helyes, ugyanakkor ismert ettől eltérő álláspont is.

Vegyünk például egy munkavállalót, akinek két tartozása van: szabálysértési eljárásban megállapított bírság és építményadó. Előbbi megoldás alapján 33+17 százalék megosztásban von le a munkáltató. Ha pedig közben érkezne egy letiltás például gyermektartásdíjra, akkor egyértelmű, hogy a fenti két levonást fel kell függeszteni, és utóbbira lehet a munkabér 50 százalékát fordítani.

Ugyanakkor a törvényt szó szerint értelmezve a sorrendben előrébb álló követelés teljes kielégítése után lehet a sorrendben hátrébbálló követelést kielégíteni, így – mivel a szabálysértési bírság nem lett kiegyenlítve –, a sorban utána következő építményadó kiegyenlítésére nem is lehetne a bérből levonni, így mind az 50 százalékot a bírságra kellene fordítani. Így gyorsabban ki lehetne egyenlíteni ezt a tartozást, majd ezt követően mehetne mind a 33 százalék (hiszen egy követelés maradna) az építményadó rendezésére.

Azaz, ha érkezik egy gyermektartásdíjra és egy köztartozásra vonatkozó letiltás, abban az esetben mind az 50 százalékot az előbbire kell fordítani. Ugyanez a helyzet akkor is, ha például köztartozásról (felsorolás 5. pontja) és rendbírásról (felsorolás 7. pontja) van szó, ilyenkor tehát a köztartozásra kell 50 százalékot levonni.

Ha egy folyamatban lévő letiltás érvényesítése közben érkezne letiltás például adótartozás miatt, abban az esetben a fenti sorrendet kell megvizsgálni:

- ha éppen gyermektartásdíjat von a munkáltató, mely a munkabér 50 százalékáig terjedhet, akkor az adóhatóságnak várnia kell a sorára,
- ha társadalombiztosítási követelésről van szó, és mást nem kell vonni a munkabérből, abban az esetben erre vonható a munkabér 50 százaléka, és az adóhatóságnak – mivel azonos csoportban van, de később érkezett – ez esetben is várnia kell;
- ha pedig éppen rendbírásról van a munkáltató, akkor az adótartozás rendezésére kell fordítani mind az 50 százalékot.

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

# MÁR OKOSTELEFONON IS ELÉRHETŐ!



Töltse le a DHVG-applikációt az App Store vagy a Google Play áruházból,  
és olvassa a HVG-t – bárhol, bármikor!

## AJÁNLÓK:

### Iskolakezdési támogatás cafetérián kívül: mikor, kinek, hogyan adható?

**A tanulók szüleinek már a nyakukban a gond, hogyan teremtsék elő az új tanév kezdetével felmerülő kiadások fedezetét. Sok munkáltató kész a rászorult dolgozók megsegítésére, ám nem mindegy, hogy milyen adózási következményekkel kell számolniuk.**

A cég pénzben is adhat segítyt, támogatást a dolgozónak, de figyelembe kell vennie, hogy az ilyen juttatás nem adható adómentesen. Ha belefért a személyi jövedelemadóról szóló törvény (szja-törvény) 71. paragrafus (1) bekezdésének a) pontja szerinti kedvezőbb adózás mellett adható, bármire elköltethető bérén kívüli juttatásnak minősülő pénzbeli juttatás meghatározott keretében (ami legfeljebb évi 100 ezer forint, ha a munkavállaló egész évben az adott cég alkalmazásában állt, ha csak egy részében, akkor a törvényben meghatározott mértékű), akkor a cégnek az összeg 1,18-szorosa után 15 százalékos szja-t és 14 százalékos ehót kell fizetnie.

#### Surányi Imréné okleveles közgazda

A teljes cikket itt olvashatja el:

[http://adozona.hu/szja\\_ekho\\_kulonado](http://adozona.hu/szja_ekho_kulonado)

### Épületen, gépen végzett felújítás, karbantartás elszámolása

**Ahhoz, hogy eldönthessük: karbantartás, beruházás vagy felújítás történt-e az adott épületen, gépen vagy járművön, meg kell vizsgálni az elvégzett munka célját, rendeltetését. Példákkal illusztráljuk a különböző eseteket, például a bérelt ingatlanon végzett beruházás, felújítás elszámolását.**

Beruházás, felújítás, karbantartás? A kérdés megválaszolásához sok esetben műszaki tudás is szükségeltetik, ezért célszerű a számviteli politika részeként íródott értékelési szabályzatot műszaki szakember segítségével elkészíteni, melyben a vállalkozás rendet tesz a felújítás és karbantartás fogalmainak útvesztőjében. Megjegyzendő, hogy a beruházás és a felújítás számviteli elszámolásának egyezősége miatt a felújítás és a karbantartás definíciói között kell igazán különbséget tennünk, a karbantartás ugyanis nem ve-

hető figyelembe egy tárgyi eszköz értékében sem, a másik két fogalomtól eltérően, mivel egy összegben, költségként számolhatjuk azt el a tárgyévi eredmény terhére.

A felújítás kategóriájába azok a munkálatok tartoznak, amelyek eredményeképpen az adott eszköz élettartama megnövekszik, eredeti műszaki állapota, teljesítőképessége megközelítőleg vagy teljesen visszaáll, az általa előállított termékek minősége vagy az adott eszköz használata jelentősen javul, a pótlólagos ráfordításból a jövőben gazdasági előnyök (például költségcsökkenés, bevétel növekedés) származnak.

Épületek esetében felújítás például:

- a fűdémcsere;
- a légkondicionáló berendezés teljes cseréje (a központi, helyi készülékek, vezetékek teljes cseréje);
- a lift, a mozgólépcső, a kaputelefon vezetékeinek és berendezéseinek külön-külön végrehajtott teljes cseréje;
- a fűtőkorszerűsítés;
- a központi fűtőberendezés, kazánok cseréje;
- a villamos energia-, a víz-, a gáz-, a hőellátás, a csatorna vezetékeinek és berendezéseinek megépítése és teljes cseréje;
- különböző technológiai vezetékek (víz, gáz, villany) kiegészítése alkotórészekkel, tartozékokkal;
- a terjedelem növelése (toldalék, tetőtér, emeletráépítés, szintmegosztás);
- az épület használhatóságát és ellátását biztosító berendezésekkel való kiegészítése, bővítése, átalakítása, ha a funkció, a rendeltetés megváltozik;
- a tetőszerkezet átalakítása, ha a légtér növelésével jár;
- a tetőszerkezet teljes cseréje (50 százalékot meghaladó, vagy ha a légtér az átalakítás következtében nő vagy csökken);
- a szellőzőberendezések és vezetékeinek teljes cseréje;
- az álmennyezet cseréje;
- meglévő utak, átjárók, rakodók, peronok, térburkolatok burkolatának megerősítése, ha ezáltal a teherbírása, az átbocsátóképessége nő;
- olyan vakolat alkalmazása, amely nemcsak hosszabb ideig tölti be funkcióját, de közben az épület hőmegtartó képessége is javul (költségmegtakarítás érhető el);
- ajtók, ablakok cseréje, amelyek műszaki paraméterei jobbakként, mint a kicserélésre kerülőké.

#### Tirpák Anita mérlegképes könyvelő és adószakértő

A teljes cikket itt olvashatja el:

[http://adozona.hu/altalanos/Peldak\\_beruhazasra](http://adozona.hu/altalanos/Peldak_beruhazasra)

### Kapcsolt vállalkozás? Ezeket a feltételeket kell vizsgálni

**A társaságok közötti ár meghatározásánál, illetve az adóalap alakulásánál nem közömbös, hogy a cégek közötti ügyletek kapcsolt vállalkozások között kötöttek-e. Áttekintjük a gazdálkodó szervezetek közötti kapcsolt vállalkozási viszony fennállásának kérdéseit.**

#### Kapcsolt vállalkozás a számviteli előírások szerint

A számviteltől szóló 2000. évi C. törvény (Szt.) a kapcsolt vállalkozás fennállását kizárólag vállalkozónak minősülő személyek között értelmezi. Vállalkozó a Szt. szerint minden olyan gazdálkodó, amely a saját nevében és kockázatára nyereség- és vagyonszerzés céljából üzletszerűen, ellenérték fejében vállalkozási tevékenységet végez. Vállalkozó: a hitelintézet, a pénzügyi vállalkozás, a befektetési vállalkozás és a biztosító is, továbbá a nonprofit gazdasági társaság, az egyesülés, a szociális szövetkezet, az iskolaszövetkezet, a közérdekű nyugdíjas szövetkezet, az európai gazdasági egyesülés, az európai részvénytársaság, az európai szövetkezet, a vízitársulat, az erdőbirtokossági társulat, a külföldi székhelyű vállalkozás magyarországi fióktelepe és a kezelt vagyon.

Nem minősül azonban vállalkozónak az a személy, amely államháztartási szervezet vagy egyéb szervezet. Ez utóbbiak közé sorolja a Szt. – egyebek mellett – az egyesületet, az alapítványt (közalapítványt), a köztestületet, az egyházi jogi személyt, az ügyvédi, a szabadalmi ügyvivő, a végrehajtói és a közjegyzői irodákat. Nem áll fenn kapcsolt vállalkozás a magánszemély tulajdonos (részvényes) és a vállalkozás között sem. Nem áll fenn továbbá kapcsolt vállalkozás két vállalkozás között, ha legalább az egyikükben többségi befolyással magánszemély rendelkezik.

Eléggyé ismert, hogy az anyavállalat és a leányvállalat kapcsolt vállalkozási viszonyban áll egymással. Kevésbé nyilvánvaló viszont a közös vezetésű vállalkozás és egy anyavállalat között fennálló kapcsolt viszony. Márpedig a Szt. szerint a kapcsolt vállalkozás az anyavállalat és a leányvállalat és a közös vezetésű vállalkozás között áll fenn. A Szt. fogalmakat ad a 3. § (2) bekezdés 1–3. pontjában e minősítésekre, amelyek közül a közös vezetésű vállalkozás meghatározásra térek ki.

Közös vezetésű vállalkozás az a gazdasági társaság, ahol egyrészt az anyavállalat (az anyavállalat konszolidálásba bevont leányvállalata), másrészt egy (vagy több) ►



másik vállalkozás olyan jogosítványokkal rendelkezik – paritásos alapon, legalább 33 százalékos szavazati aránnyal –, mint egy anyavállalat. A közös vezetésű vállalkozást a tulajdonostársak közösen irányítják.

Például ha A vállalkozásban B vállalkozás 55 százaléka, C vállalkozás 33 százaléka és D vállalkozás 12 százaléka szavazati joggal rendelkezik és B és C vállalkozás közösen irányítják A vállalkozást, akkor B és C vállalkozás A vállalkozással közös vezetésű vállalkozásnak minősül.

**Pölöskei Pálné okleveles  
könyvvizsgáló**

A teljes cikket itt olvashatja el:

[http://adozona.hu/tarsasagi\\_ado\\_innovacios](http://adozona.hu/tarsasagi_ado_innovacios)

## Nem elég a munkaszerződés, külön írásos tájékoztató is szükséges

A munkáltató a munkaszerződés mellett írásos tájékoztatót is köteles a munkavállaló rendelkezésére bocsátani. A munka törvénykönyve (Mt.) részletesen meghatározza a tájékoztató kötelező tartalmi elemeit. Összefoglaljuk, miért van jelentősége ennek az iratnak, és milyen jogkövetkezménye lehet a mulasztásnak.

A munkaszerződésnek mindössze két kötelező tartalmi eleme van: a munkakör és az alapbér. Mivel ebből következően néhány mondatban el is intézhető a felek megállapodása, kiemelt jelentősége van a munka törvénykönyve 46. paragrafusa szerinti tájékoztatási kötelezettségnek. A munkaszerződés gyakran nem tér ki az alapszabályon túli bérelemekre, a szabadság mértékére, a bérfizetés körülményeire, de sokszor az sem derül ki belőle, hogy ki gyakorolja a munkáltatói jogokat (mert esetleg csak egy olvashatatlan szignót lát a munkavállaló).

A kötelezően kiadandó tájékoztatónak az a rendeltetése, hogy a munkafeltételekről, a munkaviszonyt érintő lényeges elemekről kioktassa a munkavállalót. Nem érdemes ezt a munkaszerződés részévé tenni, annak elfogadásához vagy a későbbi mindennemű módosításához is szükség van a munkavállaló hozzájárulására. Míg, ha a külön tájékoztató a munkaszerződéstől független, önálló dokumentum, az egyes körülmények vagy a munkáltató szándékának megváltozása esetén egyoldalúan, a munkavállaló beleegyezése nélkül lehetséges a módosítás. Ilyen esetben a munkáltató a módosított feltételekről is köteles értesíteni a dolgozót.

Ha a munkaviszony még a 15 nap elteltével megszűnne, akkor is teljesítenie kell a munkáltatónak az írásbeli tájékoztatási kötelezettségét, legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított 5. munkanapon.

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

A teljes cikket itt olvashatja el:

[http://adozona.hu/munkajog/Nem\\_eleg\\_a](http://adozona.hu/munkajog/Nem_eleg_a)

## KÉRDÉSEK ÉS VÁLASZOK

### Meddig foglaló a foglaló?

Cégünk az alábbi kondíciókkal vásárolt egy ingatlant: az ingatlan 30 százaléka foglalkoztatóként fizette, majd öt éven keresztül havi egyenlő részletekben fizeti ki a fennmaradó vételárát. A szerződés szerint a tulajdonjog az utolsó részlet kifizetésével száll cégünkre. Az ingatlant cégünk használatába adták, már adóköteles tevékenységünkhöz használjuk. A szerződés szerint a vételár nem változik, a több évi részletben történő fizetés külön kamattól mentes, ennek ismeretében határozták meg a felek a vételárát és a havi részki-egyenlítéseket összegét. Helyes-e az utolsó részlet kifizetéséig – azaz a tulajdonjog átszállásig – a 30 százalékos foglalkoztató kötelezések között nyilvántartani, vagy a használati jog átadásának napján átvezethető a szállítói tartozás kiegyenlítésére?

### SAKÉRTŐNK VÁLASZA

Egy ingatlant nem akkor aktiválunk, amikor például a földhivatali bejegyzés is megérkezik, hanem akkor, amikor birtokba kerülünk, megszerezzük az eszköz feletti rendelkezési jogot. Esetükben ez a használatba adás napja kellett legyen, számviteliileg tehát ekkor kell aktiválni a szerződés szerinti értéket. (Ameddig használjuk, a könyveinkben van akkor is, ha később megvásároljuk az ügylet. Bár ezzel az érveléssel szakmai körökben is sokan vitatkoznak.)

A leírt esetben egy részletre vétel történt, a már használatba vett – aktivált – ingatlant részletben fizetjük ki. A foglalkoztató azonban – bár az ellenérték egy részletnek minősül –, nem válik a használatba adás napján „részletté”. Ugyanis a Ptk. szankciókat rendel a foglalkoztatóhoz, azaz csak a szerződés teljesülése esetén dől el, hogy mi lesz a sorsa: utolsó részletként funkcionál, vagy netán visszajár.

Az adott foglalkoztató a teljesítésig – értsd a Ptk. szerinti szerződéses teljesítés – követelés, annak megtörténte után kell összevetetnie a szállítói tartozással.

Az áfatörvény szerint adóköteles ügyletnek számít – ha az alapügylet is az –, mert beleszámít a teljesítés ellenértékébe. Ha a teljesítés a foglalkoztató fél miatt megghiúsul, akkor a foglalkoztató összegét nem kapja vissza, és az egyéb ráfordítások között kell azt elszámolnia, az áfarésszel együtt. (Egyéb ráfordítások (86) nő, egyéb követelés (36) és előzetesen felszámított áfa (466) csökken.)

A részletre vásárolt ingatlan könyvelése:

A részletre vásárolt ingatlan szerződés szerinti beszerzési árának (és – ha van – az előzetesen felszámított általános forgalmi adónak) az elszámolása az ingatlan átadásakor:

T 161. Befejezetlen beruházások

T 466. Előzetesen felszámított általános forgalmi adó

K 455. Beruházási szállítók

(Abban az esetben, ha az általános forgalmi adó nem igényelhető vissza, akkor az előzetesen felszámított általános forgalmi adó a befejezetlen beruházás bekezdési értékét növeli.

T 161. Befejezetlen beruházások

K 455. Beruházási szállítók)

Ha a szerződés időtartama egy évnél hosszabb, akkor a kötelezettséget a hosszú lejáratú kötelezettségek között kell elszámolni, a 44. Hosszú lejáratú kötelezettségek számlacsoporton belül. Ha az eladó és a vevő közötti kapcsolat megfelel a számviteli törvény kapcsolt vállalkozás, vagy egyéb részesedési viszonyban álló vállalkozás fogalmának, akkor a 446. Tartós kötelezettségek kapcsolt vállalkozással szemben, illetve a 447. Tartós kötelezettségek egyéb részesedési viszonyban álló vállalkozással szemben számlacsoportot kell alkalmazni.

Az egy éven belül esedékes részleteket a rövid lejáratú kötelezettségek közé kell átsorolni.

**Hunyadné Szűts Veronika**  
igazságügyi adó- és járulékszakértő

## Saját áru szállítása a cég saját járművel, megbízási jogviszonyban

Tárgyi szállítási tevékenységet a megbízott megbízási jogviszonyban szeretne végezni. A megbízási több hónap határozott időre szólna, a megbízási díj a megtett kilométerek alapján lenne fizetve. Egy ▶

**szerveződésen belül lehet-e több kifizetési időpont (például havonta egyszer számolniak el)? A tehergépjármű a megbízó tulajdonában van, a megbízó saját termékét szállíttatja a megbízottal. Helyesen járunk-e el, ha megbízási jogviszonyban történik a fuvarozás, vagy ez inkább munkaviszonynak minősül?**

#### SAKÉRTÖNK VÁLASZA

A munkajogban szigorú típuskényszer van, ami azt jelenti, hogy ha a munkaviszony ismérvei érvényesülnek egy munkavégzéssel, feladatteljesítéssel összefüggésben, akkor a felek egyező akarata sem vonhatja ki a jogviszonyt a munkajog hatálya alól. Ennek megfelelően azt kell megvizsgálni, hogy lehetséges-e megbízási jogviszonyban ellátni egy adott tevékenységet.

A megbízás alapjául szolgáló polgári törvénykönyv (Ptk.) nem ismeri a munkavállaló fogalmát, így a szabadság, munkaidő-rendkívüli munkaidő, felmondási védelem, felmondási idő, végkielégítés stb. szabályai sem érvényesülnek. A munkajog ezzel szemben tele van a munkavállalókat védő szabályokkal. Ahhoz, hogy biztosak legyünk abban, milyen típusú jogviszonyról van szó, minősíteniünk kell az ügyvezetett minősítő jegyek alapján. Az egyes munkavégzésre irányuló jogviszonyok elhatárolásában nyújt ezzel összefüggésben segítséget a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítéséről szóló 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv (irányelv). Ez a dokumentum meghatározza azokat a fő szempontokat (minősítő jegyek), amelyek alapján az egyes foglalkoztatási jogviszonyok elhatárolhatóak.

Az elsődleges minősítő jegyek önmagukban meghatározóak lehetnek a munkaviszony minősítése szempontjából, a hatósági ellenőrzés eredményeképpen tényként való megállapításuk egyértelműen munkaviszony fennállására utal. Ilyennek minősül a tevékenység jellege, a munkakörként történő feladatmeghatározás, a személyes munkavégzési kötelezettség, foglalkoztatási kötelezettség a munkáltató részéről, a munkavállaló rendelkezésre állása, valamint az alá-fölérendeltségi viszony. Munkaviszonynak kell tekinteni például, ha a foglalkoztatás alárendeltségben, a munkáltató széleskörű utasítási joga mellett történik, akkor is, ha a felek jogviszonyukat megbízási, vállalkozási vagy más, az önálló munkavégzésnek keretét adó jogviszonynak tekintették. Nem tekintette ugyanakkor a bíróság színleltnek az üzletvezető megbízási jogviszo-

nyát arra tekintettel, hogy lehetősége volt helyettes igénybe vételére még akkor is, ha erre nem került sor. A személyes munkavégzés ugyanis a munkaviszony alap-eleme (Mfv.I.10405/2010/7.). Ezzel összefüggésben azonban utalni kell arra, hogy a személyes munkavégzési kötelezettség a megbízási jogviszonyban is jelentkezhet, ebben az esetben a többi minősítő jegyet kell vizsgálni.

Ehhez képest a másodlagos minősítő jegyek egyedülállóan nem feltétlenül meghatározóak, sokszor csak más, a munkaviszony fennállására utaló minősítő jegyekkel együttesen eredményezhetik a jogviszony munkaviszonnyá történő minősítését. A másodlagos minősítő jegyek az irányítási, utasításadási és ellenőrzési jog, a munkavégzés időtartamának, a munkaidő beosztásának meghatározása, a munkavégzés helye, az elvégzett munka díjazása, a munkáltató munkaeszközeinek, erőforrásainak és nyersanyagainak felhasználása, a biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek biztosítása, valamint az írásbeliség.

A szerződés típusa szempontjából a végzett munka jellege és a rendszeresége meghatározó. Munkaviszony esetében az ellátandó feladat, illetve tevékenység közvetlenül és konkrétan a munkakör által meghatározott. Az ellátandó feladat folyamatosan, ismétlődően jelentkezik (például heti 40 órában takarítók az XY Kft. irodájában.). A munkavállaló nem egy ügyet gondoz, általában nem egy konkrét feladat ellátására, illetve munkavégzéssel elérhető eredmény teljesítésére szerződik, hanem egy adott munkakör folyamatos ellátására. A munkakör pedig azoknak a feladatoknak, tevékenységeknek az összességét jelenti, melyeknek ellátására, elvégzésére a munkáltató alkalmazottját kötelezheti. A munkakör, mint tevékenységcsokor a polgári jogi szerződéses viszonyokban ismeretlen, a megbízási, vállalkozási szerződések ugyanis általában egy-egy konkrét munkára, megrendelésre szólnak (ház kifestése, megtervezése, szerződés elkészítése stb.). A jogviszony az irányelv szerint mindaddig polgári jogi jellegű marad, míg a feladat ellátása eseti, egy munka, illetve rendszertelenül jelentkező, de behatárolható időtartamra szóló tevékenységként jelentkezik.

A munkavállaló és a munkáltató között jellemzően szigorú alá-fölérendeltségi viszony áll fenn, melyből következik a munkáltatót megillető egyoldalú irányítási és utasításadási jogkör. Ezzel szemben meg-

bízási és vállalkozási jogviszony esetében a felek között mellérendeltség érvényesül, mellérendelt félként kötnek megállapodást. Amint az ítélkezési gyakorlat is megállapítja: a munkaviszonyra jellemző alá-fölérendeltség és függőség fennállása esetén a jogviszony nem minősíthető megbízási jogviszonynak, azt a szerződő felek akarata sem vonhatja ki a munkajog szabályai alól [EBH2002. 677]. A szerződési szabadság elve ugyanis a szerződés tartalmának meghatározására, nem pedig annak elnevezésére terjed ki [BH2003. 432]. A Kúria szerint például a rendszeresen, heti 1-2 alkalommal, havi 10-20 órában, fix összegű díjazásért megbízási szerződéssel foglalkoztatott könyvelők – akik tevékenységüket részben a megbízó telephelyén, részben saját lakásukon végezték – azért nem munkaviszony keretében dolgoztak, mivel az alá-fölérendeltség és az utasítási jog csupán részben érvényesült. [EBH2003. 981].

Munkaviszony esetén az utasítás, ellenőrzés a munkavégzés minden fázisára, elemére kiterjedhet, ugyanakkor a megbízásnál és különösen a vállalkozásnál az utasítási jog az ügy ellátására és a munkavégzéssel előállítható termékre, szolgáltatásra és nem a munkavégzés részleteire vonatkozik. Az ítélkezési gyakorlat színlelt megbízási szerződést állapít meg, amennyiben a munkát végző személy a munkát nem saját belátása szerint, hanem az őt megbízó felperes képviselőjével folyamatosan egyeztetve, annak iránymutatása, a munkavégzés részleteire is kiterjedő utasításai alapján látja el.

A jogviszony időtartama meghatározó, de nem perdöntő. Tartós megbízás minősítése tárgyában hozott ítéletében például a bíróság kifejtette, hogy a tartós megbízott helyzete – tekintettel a tartós, eredményköteles, díjazás ellenében történő munkavégzési kötelezettségre – nagyban hasonlít ugyan a munkaviszonyban álló személy helyzetéhez, de amíg a munkavállaló munkaereje hangsúlyozottan egy irányban van lekötve meghatározott munkamennyiség (munkaidő) szerint, addig a megbízott több megbízótól kapja megélhetését nyújtó feladatait, melyekhez ő maga igazítja munkaidejét. A bíróság a felsoroltak alapján egy cég főkönyvelőjével kötött szerződésének minősítésére vonatkozóan azt a következtetést vonta le, hogy a megállapodásban munkaszerződésre jellemző tartalmi elemek vannak túlsúlyban [a Magyar Köztársaság Békés Megyei Bíróságának az Adó- és Ellenőrzési Értesítő 2003/6. számában közzétett 2.P ▶

20.773/2001/10 számon hozott ítélete].

Kissé túlzottan is részletes a leírásom, de jól mutatja, hogy a jogviszony minősítésénél mire kell figyelemmel lenni. Véleményem szerint munkaviszonynak minősíthető az Ön által nevesített eset. Közelebb járnánk a megbízáshoz, ha lehetőség lenne helyettes igénybe vételére, illetve nagyobb szabadsága lenne a megbízottnak a munka teljesítésében. Alapvetően azonban most ez egy munkaviszony.

**dr. Kéri Ádám ügyvéd**

## Egyéni vállalkozó járulék

**Leszállékolt egyéni vállalkozónak milyen járulékfizetési kötelezettsége van? A leszállékoltas mértéke 80 százalék, az öregségi korhatárt még nem töltötte be.**

### SAKÉRTŐNK VÁLASZA

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásában részesülő személy nem minősül sajátjogú nyugdíjasnak, így egyéni vállalkozóként nem tekintendő kiegészítő tevékenységet folytatónak. Ebből következően az általános szabályok szerint havi minimális adó- és járulékfizetési kötelezettség terheli.

Ugyanakkor, megváltozott munkaképességére tekintettel szociális hozzájárulási adókedvezményrel élhet, amennyiben

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 alapján rokkantsági ellátásban vagy rehabilitációs ellátásban részesül,

rokkantsági ellátásban részesül és egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 50 százalékos vagy kisebb mértékű.

A kedvezmény mértéke a havi szociális hozzájárulási adó alapjának (maximum a minimálbér kétszerese) 22 százaléka. Ez azt jelenti, hogy az említett vállalkozó lényegében mentesül a szociális hozzájárulási adó fizetése alól.

**Széles Imre tb-szakértő**

## Szállásközvetítés számlázása

**Egy szállásközvetítéssel foglalkozó kft. jutalékot számláz a magánszemély megrendelői felé. A megrendelők a szállás díját közvetlenül a szállásadónak fizetik ki, a szállásadó számlája alapján, a szállásadó bankszámlájára. A fenti módszer helyett szabályos-e az alábbi? A megrendelő a szállásközvetítő kft.-nek fizeti a jutalékot és a szállásdíjat is. A szállásdíjat a szállásközvetítő kft. továbbutalja a szállásadónak. A számlázás menete a következő lenne: a közvetítő kft. csak a jutalékot számlázza ki a megrendelő felé, a szállás díját továbbra is a szálloda számlázná a megrendelőnek. A szállásdíjat a közvetítő cég továbbutalná a szállásadónak, számla közöttük viszont nem lenne, hiszen a közvetítő cég csak közvetít, más nevében, más javára jár el. Ez leegyszerűsítene a folyamatot, mivel a magánszemély megrendelőnek nem kellene kétfelé fizetnie (egyszer a jutalékot a közvetítőnek, egyszer a szállásadónak a szállásdíjat). A kérdés azért is fontos, mivel a közvetítő kft. alanyi adómentes, így az árbevétel tekintetében nem mindegy, hogy csak a jutalékot, vagy a szállásdíjjal növelt jutalék összegét számlázza a megrendelőnek. Kérem segítségüket abban is, hogy a továbbutalt, közvetített szállásdíj bizonylatolása hogyan történjen.**

### SAKÉRTŐNK VÁLASZA

Bármelyik megoldás működőképes a lentiak közül, ehhez azonban nagyon világosan és korrekten kell a felek közötti szerződést megfogalmazni, kitérve az ügyletek áfamegítélésére is.

1. direkt számlázás jutalékkal:

1.1. Ha a közvetítő a szálláshely-szolgáltatóval áll jogviszonyban:

- a szálláshely-szolgáltató a szolgáltatásáról (amely a jutalékot is tartalmazza) számlát állít ki a magánszemély részére
- a közvetítő számláját a szálláshely-szolgáltató felé állítja ki

1.2. Ha a közvetítő a magánszeméllyel áll jogviszonyban

- a szálláshely-szolgáltató a szolgáltatásáról (amely a jutalékot nem tartalmazza) számlát állít ki a magánszemély részére
- a közvetítő számláját a magánszemély felé állítja ki, ha neki nyújtotta a szolgáltatást

1. közvetített szolgáltatás (áfatorvény 15. §):

- a teljes szolgáltatásról a közvetítő állítja ki a számlát a magánszemély felé, ez tartalmazza a teljes szálláshely-szolgáltatás díját (ez közvetített szolgáltatásnak tekintendő) és a jutalékot is
- a szálláshely-szolgáltatás összegét a szolgáltató a közvetítő felé számlázza
- más nevében és javára beszedett pénzügyösszeg (áfatorvény 71. § (1) bekezdés c) pont):

3.1. Ha a közvetítő a szálláshely-szolgáltatóval áll jogviszonyban:

- a szálláshely-szolgáltató a szolgáltatásáról (amely a jutalékot is tartalmazza) számlát állít ki a magánszemély részére
- a közvetítő számláját a szálláshely-szolgáltató felé állítja ki
- a magánszemély a teljes összeget a közvetítőnek utalja, aki a szálláshely-szolgáltatónak más helyett és más javára beszedett, elszámolási kötelezettséggel átvett pénzeszközként továbbítja a szálláshely-szolgáltatás összegét a szolgáltatónak – fontos, hogy ez a módszer elkülönített nyilvántartás vezetését igényli, ez gyakorlatilag azt jelenti, hogy a közvetítő a magánszemély által fizetett összegből a saját számlájának ellenértékét tartja meg

3.2. Ha a közvetítő a magánszeméllyel áll jogviszonyban

- a szálláshely-szolgáltató a szolgáltatásáról (amely a jutalékot nem tartalmazza) számlát állít ki a magánszemély részére
- a közvetítő számláját a magánszemély felé állítja ki, ha neki nyújtotta a szolgáltatást
- a magánszemély a teljes összeget a közvetítőnek utalja, aki a szálláshely-szolgáltatónak más helyett és más javára beszedett, elszámolási kötelezettséggel átvett pénzeszközként továbbítja a szálláshely-szolgáltatás összegét a szolgáltatónak – fontos, hogy ez a módszer elkülönített nyilvántartás vezetését igényli, ez azt jelenti, hogy a magánszemély két jogcímen utal, a közvetítő pedig a saját maga által kiállított számlában lévő ellenértéket tartja meg.

**dr. Kelemen László adószakértő, jogász**

**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