

VÁLASZADÓ

2018/ÁPRILIS

Új illetékkedvezmények

Adatkezelési hibák

Munka gyes mellett

Késleltetett nyugdíj

Kérdések és válaszok



ADÓ
2018

4

Kedves Olvasó!

Az otthonteremtési program keretében folyamatosan bővül a lakásszerzéshez kapcsolódó illetékkedvezményi, illetékmentességi rendszer. Január 1-jétől több változás is hatályba lépett, módosult az új lakás megszerzéséhez kapcsolódó illetékkedvezmény, valamint változott az úgynevezett cserét pótló vétel illetékkedvezménye is.

Több kérdés is felmerült a gyermekgondozást segítő ellátás (gyes) alatti keresőtevékenységre és tb-terhekre vonatkozóan. A kérdésekre alapozva összefoglaljuk a gyes folyósítása alatt folytatott munkaviszony és vállalkozás esetén alkalmazandó szabályokat.

Az idei tavasz minden vállalkozást érintő slágertémája kétségtelenül az, milyen feladatok megoldására kötelez a május 25-én hatályba lépő európai uniós adatvédelmi rendelet, a GDPR. Tapasztalatok azt mutatják, hogy miközben a vállalkozások többsége személyes adatokat kezel, az esetek nagy részében ezt nem megfelelően teszik. Cikkünkben a munkahelyi, a marketingcélú, valamint a vállalati honlapokhoz kötődő helyes adatkezeléshez nyújtunk fogódzót.

Olvasóink továbbra is aktívan kérdezik szakértőinket, változatos témákban. Például, hogy milyen adó- és illetékfizetési kötelezettséggel jár együtt, ha egy kft. tagjai el szeretnék engedni a cég tagikölcsön-tartozását? Illetve lehet-e részletfizetést kérelmezni, ha az adóhatóság már inkasszót nyújtott be?

Új illetékkedvezmények lakásvásárláskor

Az otthonteremtési program keretében folyamatosan bővül a lakásszerzéshez kapcsolódó illetékkedvezményi, illetékmentességi rendszer. Január 1-jétől több változás is hatályba lépett, módosult az új lakás megszerzéséhez kapcsolódó illetékkedvezmény, valamint változott az úgynevezett cserét pótló vétel illetékkedvezménye is.

Az új építésű lakás szerzésének illetékvonzata

Az új lakások építését segíti elő az illetéktörvény 26. paragrafus (1) bekezdésének f)

pontjában rögzített illetékelőny. A kedvező illetékszabály érvényesítésének elsőleges feltétele, hogy az ingatlan lakásnak minősüljön. Az illetéktörvény alkalmazásában lakásnak a lakás céljára létesített és az ingatlan-nyilvántartásban lakóház vagy lakás megnevezéssel nyilvántartott vagy ilyenként feltüntetésre váró ingatlant kell tekinteni a hozzá tartozó földrészlettel.

Lakásnak minősül ugyanakkor az építési engedély szerint lakóház céljára létesülő építmény is, ha annak készültégi foka a szerkezetkész állapotot eléri, vagyis a tetőszerkezete elkészült. Kitér az illetéktörvény arra is, hogy amennyiben az ingatlan-nyilvántartásban tanyaként feltüntetett földrészleten lakóház van, az épületet – a hozzá tartozó kivett területtel együtt – lakástulajdonnak kell tekinteni.

Lényeges azonban, hogy nem minősül lakástulajdonnak a lakóépülethez tartozó földrészleten létesített, a lakás rendeltetésszerű használatához nem szükséges helyiség még akkor sem, ha az a lakóépülettel egybeépült, például garázs, műhely, üzlet, gazdasági épület stb. [illetéktörvény 102. § (1) bekezdés f) pont].

Új lakásnak az ingatlant a használatbavételi engedély kiadását vagy a használatbavétel tudomásul vételét követő első – illetve, ha a lakást a használatbavételi engedély kiadását vagy a használatbavétel tudomásul vételét követően a vállalkozótól ingatlanforgalmazó, kezdő ingatlanforgalmazó, lízingcég vagy ingatlanalap vásárolja meg, akkor második – megvásárlásáig kell tekinteni [illetéktörvény 102. § (4) bekezdés].

A kedvező illetékszabályok akkor is alkalmazhatóak, ha nem „a nulláról” építkeznek, hanem a földhivatali nyilvántartás szerint nem lakóház vagy lakás megnevezéssel nyilvántartott és ténylegesen sem lakás céljára használt épületet alakítanak át lakássá, illetve a lakóépületet (például tetőtér-beépítéssel) bővítik.

Az új lakás megvásárlásához kapcsolódó kedvező illetékrendelkezéseket – szemben jó néhány egyéb illetékelőnnyel – bármely személy érvényesítheti, nem csak magánszemélyek vehetik igénybe. Az illetékmentesség, illetve az illetékkedvezmény alkalmazásának elengedhetetlen feltétele, hogy olyan új lakás képezze az illetékügy tárgyát, amelyet vállalkozó épített, építtetett, mégpedig kifejezetten értékesítés céljára.

Vállalkozónak egyfelől az illetéktörvényben meghatározott gazdálkodó szervezet [illetéktörvény 102. § (1) bekezdés h) pont], másfelől valamennyi vállalkozói tevékenység végzésére jogosult egyéb szervezet minősül [illetéktörvény 102. § (5) bekezdés].

Az illetékelőny mértéke az új lakás forgalmi értékétől függ, és abban az esetben is érvényesíteni lehet, ha a vevő nem a teljes lakást, hanem annak csak valamekkora tulajdoni hányadát szerzi meg. Fontos ugyanakkor, hogy a forgalmi értéket nem vagyonszerzőnként kell nézni, hanem a teljes lakás értékét figyelembe kell venni. Ha az új lakás forgalmi értéke nem haladja meg a 15 millió forintot, akkor a vagyonszerzőnek egyáltalán nem keletkezik illetékfizetési kötelezettsége. Ha pedig egy legfeljebb 30 millió forint forgalmi értékű új lakás képezi az adásvétel tárgyát, akkor a fizetendő illetéket csökkenteni kell ►

a 15 millió forint illetékalap-részre eső illeték összegével, vagyis 600 ezer forinttal.

2018. január 1-jétől az illetékkedvezmény még kedvezőbbé vált. Ettől az évtől kezdve ugyanis a forgalmi érték meghatározásánál nem kell figyelembe venni a vissza nem térítendő, lakáscélú állami támogatás (tipikusan a családok otthonteremtési kedvezménye) összegét, így elképzelhető, hogy akár egy 40 millió forint értékű új lakás megszerzésekor is érvényesíthető az illetékelőny, ha az új lakás megvásárlásához 10 millió forint vissza nem térítendő, lakáscélú állami támogatást használtak fel az adózók. Ebben az esetben a vagyonszerzőnek $-40\,000\,000 \cdot 0,04 = 1\,600\,000$ forint visszerhes vagyonátruházási illeték helyett mindösszesen $-40\,000\,000 - 10\,000\,000 = 30\,000\,000$; $30\,000\,000 \cdot 0,04 = 1\,200\,000$; $1\,200\,000 - 600\,000 = 600\,000$ forint illetéket kell fizetnie.

Az említett rendelkezést kizárólag a 2018. január 1-jét követően megkötött, új lakás szerzésére irányuló szerződésekkel kapcsolatban lehet érvényesíteni. Azaz, azok a személyek nem vehetik igénybe a kibővített illetékkedvezményt, akik az adásvételi szerződést 2017. december végén megkötötték, de a jogügyletet csak 2018. január 1-jét követően jelentették be a földhivatalhoz illetékkiszabásra.

A cserét pótló vétel és a kisebb forgalmi értékű lakás illetékének új szabályai

Arra az esetre, ha a lakástulajdonosok úgy döntenek, hogy a meglévő lakásukat kisebbre/nagyobbra cserélik, illetve kisebb/nagyobb forgalmi értékű másik lakást vásárolnak a korábbi helyett, az illetéktörvény igen „nagyvonalú” szabályt rögzít. A magánszemélyeknek ugyanis a megszerzett lakás forgalmi értéke helyett mindösszesen a két lakás (vagyis a megszerzett és az értékesített) forgalmi értékének különbözete után kell csak visszerhes vagyonátruházási illetéket fizetniük [illetéktörvény 21. § (2) bekezdés], ráadásul az illetékalap meghatározásánál szintén nem kell figyelembe venni a vissza nem térítendő lakáscélú állami támoga-

tás összegét. Mindemellett illetékmentes az a jogügylet is, amikor a magánszemély a nagyobb forgalmi értékű lakása helyett kisebb forgalmi értékű lakást szerez [illetéktörvény 26. § (1) bekezdés y) pont].

Az illetékalap-kedvezmény érvényesítésének feltétele, hogy a vagyonszerző magánszemély legyen. Az viszont nem követelmény, hogy eladó is magánszemélynek minősüljön, így a magánszemély vagyonszerző akkor is igénybe veheti a cserét pótló vétel kedvezményét, illetve a kisebb forgalmi értékű lakás megszerzéséhez kapcsolódó illetékmentességet, ha olyan lakást vásárol, amelynek korábbi tulajdonosa nem természetes személy volt.

További kritériumként rögzíti az illetéktörvény, hogy mindkét ingatlan – belöldi – lakástulajdonnak minősüljön, illetve, hogy a magánszemélyt mindkét lakásra nézve ugyanolyan jogosultság (azaz tulajdonjog vagy vagyoni értékű jog) illesse meg.

Ha a magánszemély több lakástulajdonost cserél, vásárol, illetve értékesít, akkor minden egyes lakáscserével, lakásvásárlással szemben – a szerzést közvetlenül megelőző vagy követő, azonos jogcímű – egyetlen értékesítést lehet figyelembe venni [illetéktörvény 21. § (4) bekezdés, 26. § (19) bekezdés]. 2017. december 31-éig az illetéktörvény előírta azt is, hogy a lakáseladás és a -vétel között legfeljebb egy év telhet el.

Ezt a követelményt ugyanakkor az Országgyűlés enyhítette az év elejétől, így a kedvező illetékszabályok alkalmazásakor az illetéktörvény a lakásvásárlást megelőző legfeljebb 3 éven belül értékesített másik lakás eladását is engedi figyelembe venni. Hangsúlyos azonban, hogy a lakásvásárlást követő értékesítés esetén változatlan maradt a szabályozás, tehát az időtartam meghosszabbítása kifejezetten és kizárólag a lakásvásárlást megelőző értékesítésekre vonatkozik.

Példa: A család harmadik gyermekük születésére tekintettel 2018. február 21-én megvásárolt egy 84 négyzetméteres családi házat a főváros egyik kertvárosi övezetében, 35 millió forintért. Korábbi

lakásukat, egy 23 millió forint forgalmi értékű belvárosi, 27 négyzetméteres garzonlakást 2016 októberében adták el, azóta bérelnék egy 53 négyzetméteres panellakást. A megváltozott szabályozást alkalmazva, a 2016-ban értékesített lakás forgalmi értékét is figyelembe lehet venni az illetékalap meghatározásakor, így $35\,000\,000 - 23\,000\,000 = 12\,000\,000$ forint illetékalap után kell $(12\,000\,000 \cdot 0,04 =) 480\,000$ forint illetéket fizetniük (a korábbi szabályozás alapján $35\,000\,000 \cdot 0,04 = 1\,400\,000$ forint lett volna a fizetendő illeték összege).

adozona.hu

A 2018-as változásokról további cikkeket ITT olvashat!

Vállalkozás és munkaviszony gyes ideje alatt

Több kérdés is érkezett a gyermekgondozást segítő ellátás (gyes) alatti keresőtevékenységre és tb-terhekre vonatkozóan. A kérdésekre alapozva összefoglaljuk a gyes folyósítása alatt folytatott munkaviszony és vállalkozás esetén alkalmazandó szabályokat.

Munkaviszony gyermekgondozást segítő ellátás folyósítása alatt

Gyermekgondozást segítő ellátásra jogosult vér szerinti szülő a gyermeke féléves korától dolgozhat az ellátás alatt munkaviszonyban. A gyermekgondozást segítő ellátás alatti munkavégzéskor sem a munkabér, sem a munkaidő kapcsán nincs korlátozás, azaz a gyermek féléves kora után a szülő dolgozhat akár napi 8 órában, havi bruttó 700 ezer forint munkabér ellenében is.

A munka törvénykönyve külön szabályozza a kisgyermekes munkavállaló munkavégzését. Ennek keretében többek között kisgyermekes munkavállaló – aki akár gyermekgondozást segítő ellátásban is részesülhet – a gyermeke 3 éves koráig ■ egyenlőtlen munkaidő-beosztásra csak a hozzájárulása alapján alkalmazható, ►

adózóna

ADATVÉDELEM A GYAKORLATBAN
Készüljön fel velünk a GDPR-ra!



RENDELJE MEG MOST!

A lap kedvezményes ára: 2690 forint

AJÁNLAT

- a heti pihenőnapjai egyenlőtlenül nem oszthatók be,
- nem rendelhető el részére rendkívüli munkaidő, készenlét vagy éjszakai munka.

Külön szabály vonatkozik a szokásostól eltérő, más helyen történő munkavégzésre. A munka törvénykönyve alapján a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg (maximum évi 44 beosztás szerinti munkanapra vagy 352 órára) a munkaszerződéstől eltérő munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. A kisgyermekes munkavállaló azonban – a gyermeke 3 éves koráig – hozzájárulása nélkül nem kötelezhető arra, hogy más helységben végezze a munkáját.

A munka törvénykönyve alapján a gyermek 3 éves koráig kérheti a szülő a részmunkaidőben történő foglalkoztatását. A munkáltató ez esetben köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

Megjegyzés: három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a munkáltató a gyermek 5 éves koráig köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani. Három vagy több gyermeket nevelő munkavállalónak az a személy minősül, aki a családok támogatásáról szóló törvény szerint szülőként legalább három gyermekre tekintettel családi pótlékra jogosult és gyermekgondozási díjban vagy gyermekgondozást segítő ellátásban vagy gyermeknevelési támogatásban részesül.

Gyermekgondozást segítő ellátás alatt munkaviszonyban dolgozó szülő munkabéréből levonásra kerül

- 15 százalék személyi jövedelemadó-előleg,
- 10 százalék nyugdíjjárulék,
- 3 százalék pénzbeli egészségbiztosítási járulék,
- 4 százalék természetbeni egészségbiztosítási járulék,
- 1,5 százalék munkaerő-piaci járulék.

A munkavállaló – adott feltételek esetén – a személyi jövedelemadóból, illetve egészségbiztosítási-, és nyugdíjjárulékokból családi adó-, és járulékkezdményt érvényesíthet.

Megjegyzés: Tekintettel arra, hogy a munkavállaló fizeti a 3 százalék pénzbeli egészségbiztosítási járulékot, így keresésképtelensége esetén a gyermekgondozást segítő ellátás folyósítása alatt táppénzben is részesülhet.

A munkáltató a munkabér után megfizeti a 19,5 százalék szociális hozzájárulási adót. Gyermekgondozást segítő ellátás alatt dolgozó munkavállaló után a munkáltató szociális hozzájárulási adókedvezményt vehet igénybe. A bruttó munkabér, de legfeljebb bruttó 100 ezer forintig az aktuális szociális hozzájárulási adóval – azaz 2018-ban 19,5 százalékkal – csökkenthető a fizetendő szociális hozzájárulási adó a foglalkoztatás első két évében, míg a foglalkoztatás harmadik évében a fenti csökkentés az aktuális szociális hozzájárulási adó fele, ami 2018-ban 9,75 százalék.

A gyes folyósítását az ellátásban részesülő személy kérelmére a kormányhivatal családtámogatási ügyekben eljáró fővárosi kerületi illetve járási hivatala igazolja.

A gyermekgondozást segítő ellátás folyósítása alatt foglalkoztatott munkavállaló után jár a szakképzési hozzájárulási kedvezmény is. Ez esetben legfeljebb bruttó 100 ezer forint munkabérre lehet kedvezményt igénybe venni a foglalkoztatás első két évében.

Minimum három gyermekre tekintettel családi pótlékra szülőként jogosult munkavállaló esetén, ha gyermekgondozást segítő ellátásban részesül, akkor 2018-ban a bruttó munkabér, de legfeljebb bruttó 100 ezer forint 19,5 százaléka csökkenthető a szociális hozzájárulási adó a foglalkoztatás első három évében, míg legfeljebb bruttó 100 ezer forint 9,75 százaléka a foglalkoztatás negyedik és ötödik évében.

Megjegyzés: A nagycsaládos munkavállalónak a gyermekgondozást segítő ellátás mellett azt is igazolnia kell, hogy minimum három gyermekre szülőként családi pótlékra jogosult, amelyet szintén a kormányhivatal családtámogatási ügyekben eljáró fővárosi kerületi illetve a járási hivatala igazol.

Szintén jár a szakképzési hozzájárulásból a kedvezmény a gyermekgondozást segítő ellátás folyósítása alatt foglalkoztatott munkavállaló esetén, ha a foglalkoztatott a családok támogatásáról szóló törvény szerint legalább három gyermekre tekintettel családi pótlékra szülőként jogosult. Ez esetben is legfeljebb bruttó 100 ezer forint munkabérre lehet kedvezményt igénybe venni, azonban itt nem az első két évben, hanem az első három évben lehet a szakképzési hozzájárulási kedvezményt élni.

A fenti adókedvezmények mértéke nem függ attól, hogy a szülő teljes-, vagy részmunkaidőben dolgozik.

Egyéni vagy társas vállalkozás gyes folyósítása alatt

A vállalkozási tevékenység folytatása esetén nem érvényesül az az időkorlát, hogy a gyermek féléves korától lehet keresőtevékenységet folytatni. A gyermekgondozást segítő ellátás teljes időtartama alatt lehet egyéni vállalkozóként, illetőleg társas vállalkozás tagjaként – személyes közreműködést igénylő – tevékenységet folytatni, minden idő- és jövedelemkorlát nélkül.

A gyermekgondozást segítő ellátás folyósítása mellett egyéni, illetve társas vállalkozóként dolgozó szülő a járulékfizetési alsó határ után köteles nyugdíjjárulékot és egészségbiztosítási- és munkaerő-piaci járulékot fizetni arra az időtartamra is, amíg a tevékenységét személyesen folytatja. Azaz a vállalkozó és a vállalkozás köteles a járulékokat és a szociális hozzájárulási adót az alábbiak szerint megfizetni:

- 10 százalék nyugdíjjárulékot havonta legalább a minimálbérből,
- 8,5 százalék egészségbiztosítási- és munkaerő-piaci járulékot havonta legalább a minimálbér másfélszerese alapján, míg
- a vállalkozásnak a 19,5 százalék szociális hozzájárulási adót, illetve a társas vállalkozó esetén a 1,5 százalék szakképzési hozzájárulást a minimálbér 112,5 százaléka után.

A minimálbér havi bruttó 138 ezer forint, legalább középfokú végzettséget igénylő tevékenység esetén pedig a garantált bérminimum havi bruttó 180 500 forint.

Meg kell jegyezni, hogy ha a keresőtevékenységből származó jövedelem a fenti járulék, illetve szociális hozzájárulási adó minimális alapját meghaladja, például az egyéni vállalkozó kivétje havi 280 ezer forint, akkor ez a jövedelem/kivét lesz a fenti tb-terhek alapja.

A fenti alapok alsó határát arányosan csökkenteni kell azon időszak figyelembevételével, amely alatt a gyermekgondozást segítő ellátásban részesülő egyéni-, illetve társas vállalkozó például

- táppénzben, baleseti táppénzben részesül,
- katonai szolgálatot teljesítő önkéntes tartalékos katona,
- fogvatartott,
- ügyvédként, szabadalmi ügyvivőként, közjegyzőként kamarai tagságát szünetelteti,
- egyéni vállalkozói tevékenységét szünetelteti.

dr. Radics Zsuzsanna
társadalombiztosítási szakértő ►

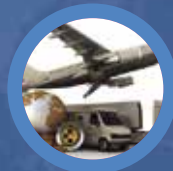
SERP^a

**Integrált
vállalatirányítási
rendszer**

**Professzionális megoldás
KKV-k számára**



Kereskedelem



Logisztika



Könyvelés



**HR,
Bérszámfejtés**



Termelés



Partnerkezelés



**Pénzügy,
Kontrolling**



**Vezetői
műszerfal**

A NAV útmutatója az EGYKE adatlapról

Január 1-jétől a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) felé benyújtott elektronikus dokumentumoknak is meg kell felelniük az elektronikus ügyintézésre vonatkozó jogszabályban foglaltaknak. Ez alól nem jelentenek kivételt az állandó képviseleti jogviszonyok NAV felé történő bejelentése során elektronikus formában csatolandó okiratok (állandó meghatalmazások, megbízások) sem.

Az állandó képviseleti jogviszonyok bejelentésére szolgáló EGYKE adatlap elektronikus benyújtása, illetve az eBEV-en tett állandó meghatalmazás, megbízás bejelentésével kapcsolatban több fontos tudnivalóra figyelmeztet a NAV.

Január 1-jétől az EGYKE adatlapot – a képviseleti jogosultság megszüntetésére irányuló bejelentés kivételével – minden esetben a képviselőnek kell benyújtania. Az elektronikus kapcsolattartásra kötelezett adózókra vonatkozóan az EGYKE adatlapot is kötelezően elektronikus úton kell benyújtani a KÜNY tárhelyen vagy a cégkapun keresztül, továbbá a jogi képviselőknek (ügyvéd, ügyvédi iroda, kamarai jogtanácsos) is minden esetben elektronikus úton kell az adatlapot benyújtaniuk. (A benyújtás részletszabályait az EGYKE űrlap kitöltési útmutatója tartalmazza.)

A vonatkozó szabályozás értelmében az állandó meghatalmazott, megbízott képviselő az alábbi dokumentumok valamelyikének egyidejű csatolásával jelentheti be az EGYKE adatlapon képviseleti jogosultságát:

1. a hiteles elektronikus irattá alakított meghatalmazás, megbízás, vagy
2. a meghatalmazást, megbízást tartalmazó, legalább a meghatalmazó, megbízó adózó, illetve törvényes képviselője minősített elektronikus aláírásával ellátott elektronikus irat, vagy
3. a meghatalmazást, megbízást tartalmazó legalább a meghatalmazó, megbízó adózó, illetve törvényes képviselője által azonosításra visszavezetett dokumentumhitelesítési szolgáltatással (AVDH) hitelesített elektronikus irat.

Fontos, hogy a 2. és 3. pont szerinti hitelesítést nem elegendő a meghatalmazottnak, megbízottnak elvégeznie, hanem azt az adózónak vagy a törvényes képviselőjének kell megtennie. Tekintettel arra, hogy az AVDH-t (3. pont)

minden ügyfélkapus azonosítással vagy elektronikus azonosításra alkalmas személyi igazolvánnyal vagy részleges kódú telefonos azonosítással rendelkező természetes személy ingyenesen – néhány perc alatt – igénybe veheti, javasolt ennek használata.

A NAV felhívja ügyfelei figyelmét továbbá arra a lehetőségre is, mely szerint az adózó vagy törvényes képviselője EGYKE adatlap benyújtása nélkül a NAV által működtetett eBEV portálon is bejelentheti az állandó meghatalmazottja, megbízottja képviseleti jogosultságát. Ebben az esetben elegendő a meghatalmazást, megbízást szkennelt formában csatolni a bejelentéshez, így az ügyfélkapus azonosítással rendelkező adózók vagy törvényes képviselők a fenti, adatlapos verziónál egyszerűbben tehetik meg bejelentésüket. Az ilyen módon tett bejelentést az állandó meghatalmazottnak, megbízottnak az eBEV-re belépve jóvá kell hagynia, mellyel a folyamat lezárul és a képviseleti jogosultságot a NAV nyilvántartásba veszi.

adozona.hu

Adatkezelési hibák munkahelyen, honlapokon: így tegyünk rendet!

A vállalkozások többsége személyes adatokat kezel, ám az esetek nagy részében ezt nem megfelelően teszi. Cikkünkben a munkahelyi, a marketingcélú, valamint a vállalati honlapokhoz kötődő helyes adatkezeléshez nyújtunk fogódzót, tekintettel arra, hogy május 25-én hatályba lép az európai unió általános adatvédelmi rendelete, a GDPR, s azt követően akár a vállalkozás további működését is veszélyeztetheti a jogellenes adatkezelés miatt kiszabott bírság.

Készítsük el (ne másoljuk!) a munkahelyi adatkezelések adatvédelmi tájékoztatóját!

A vállalkozások munkavállalók személyes adatait kezelik, egyebek mellett a munkaszerződésbe foglalt személyes adatokat (név, lakcím, születési hely, idő, bankszámlaszám stb.), a munkahelyi ellenőrzés során keletkező személyes adatokat (telefon-, e-mail-, webhasználat, GPS), valamint a bérszámfejtéshez szükséges személyes adatokat. Bizonyos adatok továbbítására is sor kerül például a könyvelés során.

Ezen adatkezelésekre a munka törvénykönyve (Mt.) felhatalmazást ad, emiatt sok esetben – tévesen – úgy vélik a vál-

lalkozások, hogy miután a törvény szerint birtokolhatják az adatokat, az adatvédelmi rendelkezéseknek is eleget tesznek. Az Mt.-ben rögzített jogosítvány azonban nem menti fel az adatkezelőket az adatvédelmi szabályok hatálya alól. Nézzük meg először, hogy milyen körben engedi a személyes adatok kezelését az Mt., majd pedig azt, hogy az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló törvény (infotörvény) alapján ezt a gyakorlatban miként kell kivitelezni!

Az Mt. 10-11. paragrafusai alapvető szabályként rögzítik, hogy a munkáltató a munkavállalót tájékoztatni köteles a személyes adatai kezeléséről. A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, ami nem sérti a személyiségi jogát, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. Ezen túlmenően a munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.

A munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából a munkáltató a munkavállaló személyes adatait – az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint – adatfeldolgozó számára át is adhatja. Erről azonban a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell. A munkáltató ezen adat továbbításokon túlmenően a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet.

A munkáltató a munkavállalót a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti is, ami szintén személyes adatok kezelésével jár. A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A munkavállaló magánélete azonban nem ellenőrizhető. A munkáltatónak előzetesen tájékoztatnia kell a munkavállalót azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak.

Az infotörvény 20. paragrafusa szerint az érintettet az adatkezelés megkezdése előtt tájékoztatni kell az adatkezelés körülményeiről. A tájékoztatásnak ki kell terjednie

- az adatkezelés jogalapjára, céljára, időtartamára,

- az adattovábbításokra,
- a személyes adatokhoz hozzáférő személyekre, valamint
- az érintetti jogokra.

Ha az előzetes tájékoztatásra nem kerül sor, a személyes adatok kezelése nem történik jogszerűen. Ezen a helyzeten pedig a GDPR sem fog változtatni, hiszen a 13. cikk egyértelműen kimondja, hogy ha a személyes adatokat az érintettől gyűjtik, az érintettet az adatok megszerzésének időpontjában kell megfelelően tájékoztatni.

Sok esetben törölni kell a marketing-adatbázisokat

Fontos tudni, hogy a 2018. május 25-e előtt induló adatkezelések esetében az adatkezeléseknek az infotörvény személyes adatok felvételének időpontjában hatályos rendelkezéseinek is meg kell felelniük. Hiába hozhat így bizonyos területeken a GDPR könnyítéseket, ha a személyes adatok felvételének időpontjában az adatkezelés az infotörvény (szigorúbb vagy bonyolultabb) rendelkezéseinek nem felelt meg, az adatok kezelése nem tekinthető jogszerűnek.

Az első dolog, amit ellenőrizni kell az, hogy rendelkezünk-e az adatkezeléshez megfelelő hozzájárulással, és ezt tudjuk-e bizonyítani is. Akkor tekinthető megfelelőnek a hozzájárulás, ha azt az érintett, megfelelő adatvédelmi tájékoztatást követően, egyértelműen adta. Pontosan tudnia kell arról, hogy a kért személyes adatokat ki fogja kezelni, milyen célból és jogalappal, mennyi ideig, kiknek továbbítja, kik férnek hozzá, illetve milyen érintetti jogokkal fog rendelkezni.

Ha ez a tájékoztatás elmaradt, az adatkezelés jogszerűtlen, amit később sem lehet orvosolni. Ha rendelkezünk megfelelő adatvédelmi tájékoztatóval (például a honlapon), de a hozzájárulás megadását nem tudjuk bizonyítani, érdemes megkérni az ügyfeleket, és a hozzájárulásuk megerősítését kérni. Probléma adódhat ugyanakkor abból, ha azt állítják, hogy korábban sem járultak hozzá személyes adataik marketingcélú kezeléséhez. Arra is fontos ügyelni, hogy az érintettnek minden egyes adatkezelési célhoz külön hozzá kell járulnia.

Honlapon megadott adatok kezelése

A honlapokon keresztül adatkezelések sora valósulhat meg, amire sok esetben nem is gondolunk. A látogató részére először is tájékoztatást kell nyújtani az úgynevezett sütik alkalmazásáról, illetve

az azokkal kapcsolatos adatkezelésekről (mit gyűjtenek, kik részére, hol érhetőek el a böngészőben stb.). Míg bizonyos adatkezelések vonatkozásában (általában) elegendő az egyszerű adatvédelmi tájékoztatás, addig másoknál az érintett hozzájárulása is szükséges.

Személyes adatok kezelése történik továbbá a kapcsolati adatoknál, az álláspályázatok vagy panaszok honlapon keresztül történő fogadásánál, valamint a hírlevélküldésnél is. Ezen adatkezelések vonatkozásában a fentiekhez hasonlóan adatkezelési tájékoztató megléte, illetve a honlapon történő elhelyezése szükséges. Minden egyes esetben tudnia kell ugyanis az érintettnek azt, hogy mihez járult hozzá.

dr. Kéri Ádám ügyvéd

AJÁNLÓK:

Nyugdíj: miért érheti meg a folyósítás nélküli megállapítás?

A hatályos társadalombiztosítási szabályoknak megfelelően öregségi teljes nyugdíj annak a személynek állapítható meg, aki betöltötte a reá irányadó nyugdíjkorhatárát, rendelkezik legalább 20 év nyugdíjjogosultságnál figyelembe vehető szolgálati idővel, és azon a napon, amelytől az öregségi nyugdíj megállapításra kerül nem áll biztosításra kötelező jogviszonyban.

A hatályos nyugdíjjogi szabályozás szerint az öregségi nyugdíjra jogosító nyugdíjkorhatár az alábbi szerint változik

- 1952. január 1-je előtt született, a betöltött 62. életév,
- 1952-ben született, a 62. életév betöltését követő 183 nap,
- 1953-ban született, a betöltött 63. életév,
- 1954-ben született, a 63. életév betöltését követő 183 nap,
- 1955-ben született, a betöltött 64. életév,
- 1956-ban született, a 64. életév betöltését követő 183 nap,
- 1957-ben vagy azt követően született, a betöltött 65. életév.

A fentiek alapján tehát, korhatár betöltésre alapozva az idei évben az 1954. év második felében, és azt megelőzően

született személyek szerezhetnek jogosultságot öregségi nyugdíjra.

Az emberek túlnyomó többsége a nyugdíjkorhatár betöltésekor igénybe is veszi a jól megérdemelt nyugdíjat, de azok számára, akik a nyugdíj igénybevétele miatt nem szeretnék megszüntetni a jól fizető biztosítási jogviszonyukat – részben attól félve, hogy nyugdíjas-ként már nem találnak maguknak olyan jövedelmező állást, részben pedig attól félve, hogy a korai nyugdíj igénybevétele alacsonyabb összegű nyugdíjat eredményezne – vagy akik csupán a későbbiek folyamán szeretnék megállapíttatni az öregségi nyugdíjukat, a jogszabály lehetővé teszi a nyugellátás folyósítás nélküli megállapítását, más néven az úgynevezett öregségi nyugdíj rögzítését.

Az öregségi nyugdíj rögzítésén azt kell érteni, hogy az a személy, aki a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és a nyugdíjkorhatáráig az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges 20 év szolgálati időt megszerezte, kérheti, hogy öregségi nyugdíját állapítsák meg, de ne folyósítsák, azaz rögzítsék a nyugdíjkorhatár betöltésének napján milyen összegű nyugellátásra jogosult.

A nyugellátás folyósítás nélküli megállapítása azért célszerű, mert abban az esetben, ha a rögzítést kérő személy a nyugdíj folyósítás nélküli megállapítását követően legalább 365 naptári napot tovább dolgozik, és ez idő alatt nem indul meg a rögzített nyugdíja folyósítása, akkor a tényleges nyugdíjazásakor – azaz amikor már a biztosítási jogviszonya is megszüntetésre kerül – választhat majd a tényleges nyugdíjazása időpontjához igazodóan megállapított öregségi nyugdíj, illetve az öregségi nyugdíjkorhatár időpontjára megállapított – rögzített – öregségi nyugdíj, annak megállapítását követő naptári évtől az évenkénti emelésekkel növelt összege között. Ezzel a választási lehetőséggel viszont nem élhet az a személy, aki a nyugdíj folyósítás nélküli megállapítását követő és a tényleges nyugdíj megállapítása közötti idő legalább fele részében özvegyi nyugdíjban részesült.

A nyugdíj rögzítésével az érintett személy nem válik saját jogú nyugdíjassá, ezért a rögzítést követően továbbra is fennálló biztosítási jogviszonyai alapján nyugdíjjogosultságnál figyelembe vehető szolgálati időt szerez, a jogviszonyból származó nyugdíjjárulékok alapjául szolgáló keresetei pedig a majdani tényleges nyugdíja megállapítása során fognak beszámításra kerülni. Az öregségi nyugdíj ►

MÁR OKOSTELEFONON IS ELÉRHETŐ!



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

folyósítás nélküli megállapítására, rögzítésére kizárólag egy alkalommal nyílik lehetőség. A rögzítést a nyugdíjkorhatár betöltését követően tetszőleges időpontra lehet kérelmezni, azaz nem csak a nyugdíjkorhatár betöltése napjára lehet rögzíteni a nyugdíj összegét. Például: amennyiben a nyugdíjkorhatár betöltése napján az érintett személy szolgálati ideje 40 év 350 nap, kérheti, hogy a rögzítés – a korhatár betöltését követően – olyan időpontra történjen, amikor rendelkezik 41 év szolgálati idővel, s ezzel nyugellátása az átlagkereset 80 százaléka helyett, annak 82 százaléka lesz.

Az öregségi nyugdíj folyósítás nélküli megállapítására, rögzítésére irányuló igénybejelentést, kérelmet hasonló módon kell előterjeszteni, mint a tényleges nyugdíj megállapítása iránti igénybejelentést. A kérelmet az erre a célra kialakított igénybejelentő-lap kitöltését követően kell az érintett személy lakóhelye szerint illetékes kormányhivatal járási/kerületi hivatalának nyugdíjügyeket elbíráló főosztályához beküldeni, vagy személyesen eljárva bevenni. Az igényt ügyfélkapus regisztrációval rendelkezőknek elektronikus úton is elő lehet terjeszteni.

**Winkler Róbert
nyugdíjszakértő**

További részleteket itt olvashat:

http://adozona.hu/tb_jarulekok_nyugdij/Nyugdij_miert

Juttatások kölcsönzött munkavállalóknak

A kölcsönzött munkavállaló a kölcsönbeadó vállalkozással áll munkaviszonyban, de a kikölcsönzés időszakában a kölcsönvevő irányítása alatt végez többnyire ugyanolyan munkát, mint a cég saját dolgozója.

A kölcsönzött munkavállalóval szemben a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő a köztük lévő írásban rögzített megállapodás szerint, megosztva gyakorolja.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közös felelőssége, hogy a kikölcsönzés időszakában

- a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás 184. napjától
- a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban álló és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesülő,
- a 2004. évi CXIII. törvény 1. paragrafus (2) bekezdésének 1. pontjában meghatá-

rozott munkaerő-piacról tartósan távol lévő munkavállalónak minősülő,

- a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságnál vagy közhasznú szervezetnél, vagy nyilván tartásba vett közhasznú szervezetnél munkaerő-kölcsönzés keretében munkát végző

munkavállalók esetében kötelezően biztosítsák a munkabér összegére és védelmére, az egyéb (például cafeteria) juttatásokra, az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó előírásokat.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodhat, hogy a munkabéren kívüli juttatást a jogosult kölcsönzött munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja.

A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (szja-törvény) a munkajogi előírásokkal összhangban, mindössze arról rendelkezik külön [szja-törvény 3. 14. pont; 24. § (3) bekezdés; 1. számú melléklet 9.7.5. pont], hogy

- a kölcsönvevő a kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján a kölcsönzött munkavállaló részére közvetlenül juttatott bevétel tekintetében munkáltatónak minősül;
- a bevételnek nem számító juttatásra, valamint a béren kívüli juttatásra vonatkozó rendelkezéseket a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő ilyen juttatásának együttes összegére vonatkozóan kell irányadónak tekinteni;
- külföldről kölcsönzött munkavállaló esetében a kölcsönvevő az általa juttatott bevétel tekintetében munkáltatóként járhat el;
- mobilitási célú támogatás juttatása esetén a kapcsolt vállalkozás vizsgálatára vonatkozó előírást a kölcsönvevő és kapcsolt vállalkozásaira kell alkalmazni.

Egyebekben a kölcsönzött munkavállalók juttatásainak adókötelezettségére is az szja-törvény bármely más munkavállaló juttatásaira vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni.

**Surányi Imréné
okleveles közgazda**

További részleteket itt olvashat:

http://adozona.hu/szja_ekho_kulonado/Juttatasok_kolcsonzott_munkavallaloknak_ONIGFN

Így dolgozhatnak ellátás mellett a megváltozott munkaképességűek
A rehabilitációs, illetve a rokkantsági ellátásra – beleértve az újonnan bevezetett kivételes rokkantsági ellátást

is – jogosult személy az ellátása mellett folytathat keresőtevékenységet. A munka törvénykönyvének változására tekintettel, cikkünkben bemutatjuk, milyen új szabályokra kell figyelemmel lenni a megváltozott munkaképességű személyek munkaviszonyban foglalkoztatásakor, milyen korlátozással, mekkora közterherfizetés mellett dolgozhatnak munkaviszonyban, továbbá kitérünk a foglalkoztató által igénybe vehető kedvezményekre is.

Munkaviszonyban foglalkoztatás és annak korlátai

A munka törvénykönyvének idén január 1-jétől hatályos módosítása a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazására vonatkozó új szabályokat is tartalmaz. A törvény rögzíti, hogy a munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkata, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel nem járhat rá hátrányos következményekkel. Ha a munkavállaló egészségi állapota megváltozik, akkor a munkáltató köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást megfelelően módosítani.

Változott a pótszabadságra jogosultak köre is. A hatályos szabály alapján évenként 5 munkanap pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki

- fogyatékosági támogatásra,
- vakok személyi járadékára jogosult, illetve
- megváltozott munkaképességű.

Tavaly – a fogyatékosági támogatásra illetve a vakok személyi járadékára jogosultakon kívül – azoknak a munkavállalóknak járt a fenti pótszabadság, akiknél a rehabilitációs szakértői szerv legalább 50 százalékos mértékű egészségkárosodást állapított meg. A tavalyi szabályhoz képest azonban bővült azoknak a köre, akik a fenti, évi 5 nap pótszabadságra jogosultak. A fogyatékosági támogatásra, illetve a vakok személyi járadékára jogosultakon túl a pótszabadság megilleti azokat is a rehabilitációs hatóság vagy jogelődjei által végzett hatályos minősítés alapján

- akiknek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű,
- akinek legalább 40 százalékos az egészségkárosodása, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány, minősítés időbeli hatálya alatt,

- aki 50–100 százalékos mértékben csökkent munkaképességű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy
- rokkantsági ellátásban részesül.

A pótszabadságra jogosultak körének változása kapcsán javasolt felülvizsgálni a megváltozott munkaképességű munkavállalók szabadságát.

A rehabilitációs, illetve rokkantsági ellátásban részesülő személy munkavégzése kapcsán figyelemmel kell lenni arra is, hogy a jövedelme 3 egymást követő hónapon keresztül nem haladhatja meg a minimálbér 150 százalékát. Ha a jövedelme több ennél, akkor meg kell szüntetni a rehabilitációs, illetve a rokkantsági ellátását.

A munkaviszony közterhei

Munkaviszonyban folytatott keresőtevékenység esetén a munkavállalónak meg kell fizetni

- 15 százalék személyijövedelemadó-előleget,
 - 10 százalék nyugdíj járulékot,
 - 3 százalék pénzbeli egészségbiztosítási járulékot,
 - 4 százalék természetbeni egészségbiztosítási járulékot,
 - 1,5 százalék munkaerő-piaci járulékot.
- A munkáltató a munkabér után megfizeti
- a 19,5 százalék szociális hozzájárulási adót és
 - az 1,5 százalék szakképzési hozzájárulást.

A munkaadó a rehabilitációs, illetve rokkantsági ellátásban részesülő után szociális hozzájárulási adó-kedvezményben részesülhet. Az adókedvezmény azonban csak akkor érvényesíthető, ha a rehabilitációs, illetve a rokkantsági ellátásban részesülő személy rehabilitációs kártyát kérelmez, és a kártya a munkáltató birtokában van.

A szochokedvezmény az ellátásban részesülő bruttó munkabérének, de legfeljebb 276 ezer forintnak a 19,5 százaléka. Azaz, ha a rehabilitációs-, illetve a rokkantsági ellátásban részesülő munkavállalónak havi bruttó 200 ezer forint munkabére van, akkor a munkáltató 39 ezer forint helyett csak 19 500 forint szociális hozzájárulási adót fizet. Részmunkaidő esetén ezt a kedvezményt nem kell arányosítani.

dr. Radics Zsuzsanna
társadalombiztosítási szakértő

További részleteket itt olvashat:

http://adozona.hu/tb_jarulekok_nyugdijlgy_dolgozatnak_ellatas_mellett_a_megvalto_C2WY81

KÉRDÉSEK ÉS VÁLASZOK

Ki lehet venni a pénztárból a tőketartalékot?

A kft. 2003. évben keletkezett jelentős vesztesége meggyengítette a vállalkozás sajáttőke-mutatóját. A saját tőke rendezése céljából 13 millió forint tőketartalékot fizetett be a tulajdonos. 2017 végére a saját tőkéje jelentősen megemelkedett, így a befizetett 13 millió forint tőketartalék feleslegessé vált. Kiveheti-e ezt az összeget a bankból, a pénztárból a tulajdonos?

SAKÉRTŐNK VÁLASZA

A Ptk. előírása szerint a veszteség (a negatív saját tőke) rendezése kft. esetében történhet – egyebek mellett – pótbefizetés előírásával, a törzstőke mértékét elérő saját tőke más módon történő biztosításával. A kérdésből nem derül ki, hogy tőkeemelés egyidejűleg történő tőketartalék-növelés vagy pótbefizetéssel történő rendezés történt.

A tagok által tőketartalék növelését szolgáló befizetés a számvitelről szóló 2000. évi C. törvény (Szt.) előírása szerint csak tőkeemeléssel vagy jogszabály alapján lehetséges. A saját tőke veszteségének rendezésére azonban nem lehet jogszabály alapján kizárólag a tőketartalékot növelni.

Ha a rendezés pótbefizetéssel történt, annak összegét lekötött tartalékként kellett kimutatni, ami visszafizethető, ha arra már nincs szükség, a lekötött tartalék csökkentésével.

Ha a rendezés tőkeemeléssel történt, akkor a lekötött tartalék csökkentése, a tagok részére történő kifizetés – arányosan – csak tőkeleszállítással lehetséges.

Pölöskei Pálné
okleveles könyvvizsgáló

Közterhek elengedett tagi kölcsön után

Kft. tagjai el szeretnék engedni a cég tagi kölcsön-tartozását, hogy ellensúlyozzák a tavalyi év veszteségét. Milyen adó- és illetékfizetési kötelezettség jár együtt ezzel?

SAKÉRTŐNK VÁLASZA

Ha az elengedett magánszemély tag
Az illetékekről szóló törvény értelmező rendelkezése előírja, hogy ingyenes va-

gyonszerzés (elengedés) esetén a követelés vagyoni értékű jognak minősül, amellyel, ha ellenszolgáltatás nélkül lemondanak, ajándékozásiilleték-fizetési kötelezettség keletkezik [ltv. 102. § (1) bekezdés d) pont és 11. § (1) bekezdés c) pont].

Az ajándékozási illeték általános mértéke a juttatott ajándék tiszta értéke után 18 százalék, amelyet ebben az esetben a szerző fél köteles megfizetni [ltv. 12. § (1) bekezdés és 27. § (1) bekezdés].

Megjegyzés: Sok adószakértő próbálja az adóhatósági megállapításokkal szemben vitatni az illetékkötelezettséget, mondván, a bevétel növelése nem azonos a vagyon növekedésével.

A magánszemélynek nem keletkezik adófizetési kötelezettsége.

Ha az elengedett tag társaság

Az illetékekről szóló törvény mentesíti az ajándékozási illeték alól a gazdálkodó szervezetek közötti követelés elengedését, ezért a gazdálkodó szervezetnek minősülő tulajdonos által egy másik gazdálkodó szervezet számára nyújtott tagi kölcsön elengedése esetén illetékfizetési kötelezettség nem keletkezik.

Az illetéktörvény 11. paragrafusának (2) bekezdése és 91. paragrafus (2) bekezdése szerint be kell jelenteni az adóhatóságnak a végleges pénzeszköztáradást, akkor is, ha az illetékmentes.

Társasági adó

A társasági adóban a magánszemély által elengedett tagi kölcsön – mint véglegesen kapott pénzeszköz – egyéb bevételnek minősül, s mint ilyen, adóalapot növel, tehát társasági adót kell fizetni utána.

Ha a tagi kölcsönt a társasági adó hatálya alá tartozó adózó nyújtotta és engedte el, akkor a tagi kölcsönt elengedett félnél az adóalapot növelni kell a véglegesen átadott pénzeszközök könyv szerinti értékével, ha az adózó nem rendelkezik a juttatásban részesülő fél előzetes nyilatkozatával, amely szerint a juttatás adóévében az eredménye a juttatás következtében elszámolt bevétel nélkül számítva nem lesz negatív, amit a beszámoló elkészítését követően nyilatkozat útján igazolni kell [tao-törvény 3. számú melléklet 13. pont alapján]

A tao-törvény 8. paragrafus (1) bekezdésének (h) pontja szerint az elengedés kapcsolt vállalkozások között mindig növeli az adóalapot.

Hunyadné Szűts Veronika
igazságügyi adó- és járulékszakértő ►

Részletfizetés végrehajtás alatt

Van-e lehetőség automatikus részletfizetésre vagy egyéb részletfizetés kérelmezésére, ha az adóhatóság már inkasszót nyújtott be?

SAKÉRTŐNK VÁLASZA

Az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény 199. paragrafusának (1) bekezdése szerint a természetes személy adózó – ideértve a vállalkozási tevékenységet folytató és az általános forgalmi adó fizetésére kötelezett természetes személyt is – kérelmére az adóhatóság az általa nyilvántartott, legfeljebb ötszázezer forint összegű adótartozásra – kivéve a 198. paragrafus (3) bekezdésében meghatározott kötelezettségeket – évente egy alkalommal legfeljebb 12 havi pótlékmentes részletfizetést engedélyez a 198. paragrafus (1) és (2) bekezdéseiben foglalt feltételek vizsgálata nélkül.

Az adóhatóság által foganatosítandó végrehajtási eljárásokról szóló 2017. évi CLIII. törvény 16. paragrafus (1) bekezdésének a) pontja értelmében a fizetési kedvezmény iránti kérelem adóhatósághoz történő megérkezését követő naptól a kérelmet elbíráló döntés véglegessé válásának napjáig, ha az adós fizetési kedvezmény iránti kérelmét a tartozás esedékességét követő 8 napon belül nyújtotta be.

A fentiek értelmében az automatikus részletfizetési kedvezmény vagy egyéb részletfizetés a végrehajtási eljárás alatt is kezdeményezhető, de a már behajtott adót nem érinti, mivel egyrészt a fizetési kedvezmény csak fennálló adótartozásra kérhető, másrészt a végrehajtás csak a fizetési kedvezményre irányuló kérelem megérkezésének napjától szünetel.

dr. Verbai Tamás, a HÍD Adószakértő és Pénzügyi Tanácsadó Zrt. vezérigazgatója

Jár-e szabadság táppénz idejére?

Egy 62 éves dolgozó 2017.08.27-től jelenleg is táppénzen van. Március 31-ével megszűnt a munkaviszonya, nyugdíjazás miatt. Jár-e neki a táppénzes időszakra szabadság, vagyis meg kell-e váltani a hét hónapra (augusztustól márciusig) eső szabadságát?

SAKÉRTŐNK VÁLASZA

A munka törvénykönyve 115. paragrafusának (1) és (2) bekezdései szerint a munkavállalónak a munkában töltött idő alap-

ján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll. Ebben a tekintetben, munkában töltött időnek az alábbiak minősülnek:

- a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- b) a szabadság,
- c) a szülési szabadság,
- d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §) első hat hónapjának,
- e) a keresőképtelenség,
- f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,
- g) a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés b)–k) pontban meghatározott tartama.

Azaz a munkavállaló a keresőképtelenség (betegszabadság, táppénzes időszak) teljes tartamára jogosult szabadságra. Nem volt ez így 2012. július 1. és 2014. december 31. napja között, akkor ugyanis nem minősült munkában töltött időnek, így nem jogosított szabadságra a naptári évenként 30 napot meghaladó keresőképtelenség.

A jelenleg hatályos szabályok szerint azonban – összhangban a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló uniós irányelvvel – a teljes táppénzes időszakra jár szabadság a munkavállaló részére.

dr. Hajdu-Dudás Mária ügyvéd

Fordított áfás, vagy sem?

Adóalanytól magánszemély rendel egy szennyvíztisztító berendezést, de a tényleges megrendelő nem ő lenne, hanem a kivitelező cég (engedélyköteles a lakás-építés). A kivitelezőnek milyen áfával kell számlázni a berendezést? Illetve mi lenne a helyzet abban az esetben, ha a gyártó építené be a berendezést, és szerződésben rögzítenék, hogy a telepítést anyag-gal együtt végzi a cég?

SAKÉRTŐNK VÁLASZA

Az általános forgalmi adóról szóló 2007. évi CXXVII. törvény (áfátörvény) 142. paragrafus (1) bekezdésének b) pontja alapján az adó megfizetésére a szolgáltatás igénybevevője köteles a szolgáltatás nyújtásának minősülő olyan építési-szerelési és egyéb szerelési munka esetében, amely ingatlan létrehozatalára, bővítésére, átalakítására vagy egyéb megváltoztatására – ideértve az ingatlan bontással

történő megszüntetését is – irányul, feltéve, hogy az ingatlan létrehozatala, bővítése, átalakítása, egyéb megváltoztatása építési hatóságijengedély-köteles, építési hatóságij tudomásulvételi eljáráshoz vagy egyszerű bejelentéshez kötött, amelyről a szolgáltatás igénybevevője előzetesen és írásban köteles nyilatkozni a szolgáltatás nyújtójának.

Tehát a fordított adózás alkalmazásának feltételei a következők:

1.) Az ügylet szolgáltatásnyújtásnak minősül. Ezt a kérdést különösen abban az esetben szükséges tisztázni – ahogy a kérdésben vázolt esetben is –, ha az ügylet mind termékértékesítési, mind szolgáltatásnyújtási elemeket tartalmaz. Ha az ügylet komplex ügyletnek minősül, úgy a teljes ügyletre azonos adókezelést kell alkalmazni, azaz egységesen fordított adózás vagy egyenes adózás alkalmazandó mind a szolgáltatásnyújtási, mind a termékbeszerzési elemekre is. Ennek megítéléséhez vizsgálni kell az ügylet jellegadó tartalmát. E tekintetben a szerződés célja és megvalósítása a döntő. Szolgáltatásnyújtásnak minősítette például a bíróság a legyártott nyílászárók konkrét helyen és épületben történő beszerelését. Elmondható, hogy minél kevésbé rutinszerű, minél inkább komplex az adott termék beépítése, annál inkább felmerül, hogy az ügyletben a szolgáltatási elemek dominálnak.

A kérdésben leírt első esetben, a termék beszerelés nélküli értékesítésekor ez a feltétel nem teljesül, így nem merül fel a fordított adózás alkalmazásának kérdése. A második esetben e feltétel vizsgálata indokolt.

2.) A szolgáltatás építési-szerelési vagy egyéb szerelési munkának minősül. Egyéb szerelési munka például a technológiai szerelés is. Szerelésnek minősülnek azok a szolgáltatások, amelyek ahhoz szükségesek, hogy a felépíteni kívánt ingatlan rendeltetésszerű használatra alkalmas legyen.

3.) A szolgáltatás ingatlan létrehozatalára, bővítésére, átalakítására vagy egyéb megváltoztatására irányul. Ha az alvállalkozó – mint a kérdésben bemutatott esetben is – csak az építkezéssel összefüggő részmunkát végez, akkor vizsgálandó, hogy részt vett-e az ingatlan létrehozatalában, átalakításában, felújításában.

Ha az ingatlan olyan részével összefüggésben kerül sor a munkára, ami az ingatlanal alkotórészi kapcsolatban van, tartósan egyesített, akkor az adott munka fordított áfás. Az alkotórészi kapcsolat ►

esetén az épületbe állandó jelleggel beépített bármely olyan alkotóelemről van szó, amely nem távolítható el az épület, építmény lerombolása vagy megváltoztatása nélkül, vagy a beépített alkotóelem az épület, építmény szerves részét alkotja, és amely nélkül az épület vagy építmény nincs befejezve. Ennek az alkotórészi kapcsolatnak a vizsgálata tehát kiemelt fontosságú a szolgáltatás megítélésakor, így a kérdésben leírt szennyvíztisztító esetében is.

4.) Az ingatlan létrehozatalához, bővítése, átalakításához építési hatósági engedélyre vagy építési hatósági tudomásulvételi eljárásra van szükség. Fontos megjegyezni, hogy az adóhatósági álláspont szerint csak a használatbavételi engedélyezésig felmerült munkák esetében alkalmazhatók a fordított adózást előíró törvényi rendelkezések.

5.) Az áfatörvény 142. paragrafusának (3) bekezdése alapján a fordított adózás abban az esetben alkalmazandó, ha mindkét fél belföldi adóalany, és egyik félnek sincs olyan jogállása, mely alapján ne lenne megkövetelhető tőle az adó megfizetése.

dr. Bartha László adójogi szakjagász

Rendkívüli munkaidő: mennyit lehet egy nap alatt dolgoztatni?

Teljes napi munkaidő esetén az Mt. naptári évenként 250 óra rendkívüli munkaidőt engedélyez, ilyen esetben mennyi lehet a maximálisan egy nap alatt ledolgozható óraszám? Ilyenkor is maximum 12 órát dolgozhat a munkavállaló egy nap alatt, mint az egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén, tehát a 8 órán felül maximum 4 óra lehet az elrendelt munkaidő, vagy van lehetőség akár 8 óra túlmunka elrendelésére is, a pótlékok megfizetésével? Egyszerűsített foglalkoztatottként mennyi munkaórát dolgozhat a munka-

vállaló egy nap alatt? Érvényes itt is a 12 óras időkorlát, vagy dolgozhat akár 24 órát is, ha megkapja utána a megfelelő pótlékokat?

SAKÉRTÖNK VÁLASZA

A napi munkaidő beosztásának szabályai a következők:

- a beosztás szerinti napi munkaidő 4 óránál rövidebb nem lehet,
- a beosztás szerinti napi munkaidő alsó határától részmunkaidő alkalmazása esetén el lehet térni,
- a beosztás szerinti napi munkaidő leg hosszabb időtartama 12 óra,
- a beosztás szerinti heti munkaidő felső határa 48 óra,
- a beosztás szerinti napi, illetve heti munkaidőbe a rendkívüli munkaidőnek minősülő beosztástól eltérő munkaidőt be kell számítani,
- készenléti jellegű munkakörben legfeljebb 24 óra, illetve a beosztás szerinti heti munkaidő felső határa 60 óra, amelyhez a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 92. § (2) bekezdése alapján foglalkoztatott munkavállaló esetén a felek írásbeli megállapodása szükséges, és a megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidőkeret elrendelése esetén a munkaidőkeret utolsó napjára 15 napos határidővel felmondhatja,
- a munkavégzéstől függetlenül az ügyelet teljes időtartama a heti munkaidőbe beszámít,
- ha az ügyelet teljesítése során a munkavégzés időtartama nem mérhető, az ügyelet teljes időtartama a beosztás szerinti napi munkaidőbe beszámít.

Az Mt. 99. paragrafusának (2) bekezdése szerint ugyanis a munkavállaló beosztás szerinti

- a) napi munkaideje legfeljebb 12 óra,
- b) heti munkaideje legfeljebb 48 óra lehet.

Az (5) bekezdés szerint a munkavállaló beosztás szerinti

a) napi munkaidejébe a 107. § a) pontban meghatározott, a munkaidő-beosztástól eltérő

b) heti munkaidejébe a 107. §-ban meghatározott, a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidőkereten felüli, az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

A fentiekből következően rendkívüli munkavégzés elrendelése esetén sem haladhatja meg a beosztás szerinti napi munkaidő mértéke a 12 órát, azaz a 8 órán felül legfeljebb 4 óra túlmunka rendelkezhető el. Ennek elsősorban munkavégzési oka van: ha a munkaidő mértéke átlép egy bizonyos korlátot, az káros lesz a munkavállaló egészségére.

Kivételt képez az az eset, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el, illetve, ha a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója (hosszabb teljes napi munkaidő). Ezekben az esetekben tehát – ahogyan fentebb utaltam rá – a beosztás szerinti napi munkaidő mértéke lehet 24 óra.

Ahogy a kérdező is írta, a rendkívüli munkaidő évente összesen 250 óra lehet, amely kollektív szerződéssel legfeljebb 300 órára emelhető.

Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony esetén is alkalmazni kell a fenti, legfeljebb napi 12 óra tartamú munkavégzésre vonatkozó korlátozást (melybe a rendkívüli munkavégzés tartamát is bele kell számítani). Ennél hosszabb tartamra beosztani a munkavállalót csak a készenléti jellegű munkakörben, illetve abban az esetben lehet, ha a munkavállaló a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója.

dr. Hajdu-Dudás Mária ügyvéd