

VÁLASZADÓ

2020/4. április

Könnyítés vállalkozóknak

Új nyugdíjak, új valorizációs szorzók

Haladék törlesztésekre

Tb munkavégzés alóli felmentésnél

Kérdések és válaszok

ADÓ
2020

4

Kedves Olvasó!

Az utóbbi hetekben korábban soha nem tapasztalt mértékben világszerte és Magyarországon is felforgatta hétköznapijainkat és a gazdasági, adózási, társadalombiztosítási, valamint a munkajogi szabályokat a koronavírus-járvány.

A vészhelyzet kihirdetése óta alig volt olyan nap, hogy ne jelentek volna meg újabb és újabb kormányrendeletek és határozatok, amelyek – az Alaptörvényre hivatkozva – felülírtak hosszú idők óta bevésődött jogszabályokat, többször törvényi passzusokat is. Áprilisi hírlevelünkbe éppen ezért a járvánnyal összefüggő témákon, kérdéseken kívül csak elvétve volt módunk más tárgykörből írásokat beavogatni. Vagyis elsősorban arról tájékoztatunk, hogy milyen ágazatokat érintenek a szochomentességek és az egyéni járulékok csökkentései, a katások közül pedig milyen tevékenységre vonatkoznak az átmeneti adókönnyítések, továbbá kik kaphatnak törlesztéseikre haladékokat. A vészhelyzet, illetve az ennek megoldására született – gyakran hiányos, félreérthető – rendeletek rengeteg munkajogi és társadalombiztosítási ellentmondást, problémát hoztak felszínre. Hogyan szüntethető meg a munkaviszony, kezdeményezhet-e fizetés nélküli szabadságot a munkáltató, módosíthatja-e egyoldalúan a munkaszerződést, mi lesz az elbocsátottak társadalombiztosításával?

Szakértőink az újabb és újabb jogszabályok és hatósági állásfoglalások ismeretében igyekeztek választ adni ezekre a kérdésekre, de ne lepődjenek meg, ha esetleg egy hónap múlva változnának ezek a válaszok. Pusztán azért, mert a jogi keretek is módosulhatnak, például a március 30-án elfogadott törvény alapján, amely rendkívüli jogalkotásra ad felhatalmazást a kormánynak.

Adó- és járulékfizetési könnyítések: itt a rendelet, pontosan kiket érint

A 61/2020. rendelet pontosítja azoknak a tevékenységeknek a körét, amelyek adó- és járulékfizetési kedvezményekben részesülnek.

A könnyítések a következő TEÁOR és TESZOR-számmal azonosított tevékenységet tényleges főtevékenységként végzőkre – ide nem értve a költségvetési szerv kifizetőket – terjednek ki:

- a) taxis személyszállítás (TEÁOR és TESZOR 49.32),
- b) szálláshely-szolgáltatás (TEÁOR és TESZOR 55),
- c) vendéglátás (TEÁOR és TESZOR 56),
- d) alkotó-, művészeti, szórakoztató tevékenység (TEÁOR és TESZOR 90),
- e) sport-, szórakoztató, szabadidős tevékenység (TEÁOR és TESZOR 93),
- f) szerezsejáték, fogadás (TEÁOR és TESZOR 92),
- g) film, video, televízióműsor gyártása, hangfelvétel-kiadás (TEÁOR és TESZOR 59),

h) konferencia, kereskedelmi bemutató szervezése (TEÁOR és TESZOR 82.30),

i) napilapkiadás (TEÁOR és TESZOR 58.13),

j) folyóirat, időszaki kiadvány kiadása (TEÁOR és TESZOR 58.14) és

k) műsorösszeállítás, műsorszolgáltatás (TEÁOR és TESZOR 60).

Tényleges főtevékenységnek e rendelet alkalmazásában azt a tevékenységet kell érteni, amelyből az adózónak e rendelet hatálybalépését megelőző hat hónapban a legtöbb bevétele, de legalább bevételeinek 30 százaléka származott.

Szochofizetés

Nem kell szochót fizetnie az említett tevékenységeket folytató

a) kifizetőnek a munkaviszonyban foglalkoztatott természetes személy foglalkoztatása tekintetében,

b) egyéni vállalkozónak e jogállására tekintettel, és

c) a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) szerinti társas vállalkozónak, e jogállására tekintettel.

Járulékfizetés

A járulékfizetési kötelezettséget a Tbj. szabályaitól eltérően az említett tevékenységek szerinti

a) foglalkoztatónál munkaviszonyban foglalkoztatott természetes személy,

b) egyéni vállalkozó és

c) a Tbj. szerinti társas vállalkozó

esetében úgy kell teljesíteni, hogy a járulékalapot képező jövedelem után kizárólag a 4 százalékos mértékű természetbeni egészségbiztosítási járulékot, de legfeljebb 7710 forint összeget kell megfizetni.

A szocho-, illetve a járulékfizetési kötelezettség alóli mentesülést a 2020. március, április, május és június hónapra vonatkozó kötelezettség esetében kell alkalmazni. A járulékfizetési mentesség nem érinti a biztosított társadalombiztosítási és munkaerőpiaci ellátásokra való jogosultságát és az ellátások összegét.

Szakképzési hozzájárulás

Az érintett körbe tartozóknak nem keletkezik a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatá-

sáról szóló 2011. évi CLV. törvény szerinti szakképzéshozzájárulás-fizetési kötelezettségük 2020. március, április, május és június hónapra vonatkozóan.

Rehabilitációs hozzájárulás

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény (Mmtv.) szerint rehabilitációs hozzájárulás fizetésére kötelezettek esetében a rehabilitációs hozzájárulás mértéke az Mmtv. 23. paragrafusának (5) bekezdése szerinti hozzájárulás mértékének a kétharmada. A rehabilitációs hozzájárulás fizetésére kötelezett a rehabilitációs hozzájárulásra előleget nem fizet.

Kiva

Az említett meghatározott tevékenységek valamelyikét főtevékenységként folytató, kisvállalati adózást választó vállalkozásoknak e tevékenységükkel összefüggésben a 2020. március, április, május és június hónapra történő kisvállalati adókötelezettségük megállapításánál nem kell kisvállalati adóalapnak tekinteniük a személyi jellegű kifizetések összegét.

Katások

Azok a katás vállalkozások, amelyek

1. taxis személyszállítás (TEÁOR és TESZOR 4932),
2. fodrászat, szépségápolás (TEÁOR és TESZOR 9602),
3. festés, üvegezés (TEÁOR és TESZOR 4334),
4. egyéb humán-egészségügyi ellátás (TEÁOR és TESZOR 8690),
5. villanszerelés (TEÁOR és TESZOR 4321),
6. fizikai közérzetet javító szolgáltatás (TEÁOR és TESZOR 9604),
7. előadó-művészet (TEÁOR és TESZOR 9001),
8. víz-, gáz-, fűtés-, légkondicionáló-szerelés (TEÁOR és TESZOR 4322),

9. szakorvosi járóbeteg-ellátás (TEÁOR és TESZOR 8622),
10. épületasztalos-szerkezet szerelése (TEÁOR és TESZOR 4332),
11. sport, szabadidős képzés (TEÁOR és TESZOR 8551),
12. tetőfedés, tetőszerkezet-építés (TEÁOR és TESZOR 4391),
13. általános járóbeteg-ellátás (TEÁOR és TESZOR 8621),
14. padló-, falburkolás (TEÁOR és TESZOR 4333),
15. fogorvosi járóbeteg-ellátás (TEÁOR és TESZOR 8623),
16. előadó-művészetet kiegészítő tevékenység (TEÁOR és TESZOR 9002),
17. egyéb sporttevékenység (TEÁOR és TESZOR 9319),
18. fekvőbeteg-ellátás (TEÁOR és TESZOR 8610),
19. konferencia, kereskedelmi bemutató szervezése (TEÁOR és TESZOR 8230),
20. üdülési, egyéb átmeneti szálláshely-szolgáltatás (TEÁOR és TESZOR 5520),
21. testedzési szolgáltatás (TEÁOR és TESZOR 9313),
22. egyéb vendéglátás (TEÁOR és TESZOR 5629),
23. egyéb szálláshely-szolgáltatás (TEÁOR és TESZOR 5590),
24. szerencsejáték, fogadás (TEÁOR és TESZOR 9200),
25. idősok, fogyatékosok szociális ellátása bentlakás nélkül (TEÁOR és TESZOR 8810) és
26. szállodai szolgáltatás (TEÁOR és TESZOR 5510)

tevékenységet folytatnak (a továbbiakban: mentesített tevékenységet folytatók) 2020. március, április, május és június hónapra tekintettel mentesülnek a kisadózó után a katatörvény szerinti tételes adó megfizetése alól.

Az adófizetési kötelezettség alóli mentesülés nem befolyásolja a társa-

dalombiztosítási ellátásokra való jogosultságot és az ellátások összegét.

Fontos, hogy e rendelkezést az a katatörvény hatálya alá tartozó, mentesített tevékenységet folytató kisadózó vállalkozás alkalmazhatja, amely e tevékenysége tekintetében 2020. február hónapban is katás volt.

A kisadózó vállalkozás a 2020. március 1-je előtt esedékessé vált Katv. szerinti adótartozását a veszélyhelyzet megszűnésének negyedévét követő hónaptól 10 havi egyenlő részletben – az egyes részleteket a tárgyhó 12. napjáig – fizetheti meg. Az állami adóhatóság a 2020. március 1-jétől a veszélyhelyzet megszűnésének negyedévét követő hónapig és a részletfizetés időtartamára az adótartozásra pótlékot nem számít fel.

Ha az adózó az esedékes részlet befizetését nem teljesíti, akkor az e bekezdés szerinti kedvezményre való jogosultságát elveszíti, és a tartozás egy összegben esedékessé válik. Ebben az esetben az adóhatóság a tartozás fennmaradó részére – a 2020. március 1-jéig terjedő időszakra felszámított késedelmi pótlékon felül – 2020. március 1-jétől késedelmi pótlékot számít fel.

Turizmusfejlesztési hozzájárulás

Annak a turizmusfejlesztési hozzájárulásra kötelezettnek, amelynek a turizmusfejlesztési hozzájárulást

- a) negyedévente kell bevallania, a 2020. április 20-áig benyújtandó bevallásában a 2020. január 1. és 2020. február 29. közötti,
- b) évente kell bevallania, a 2021. február 25-éig benyújtandó bevallásában a 2020. január 1. és 2020. február 29. közötti és a 2020. július 1. és 2020. december 31. közötti időszakra vonatkozó turizmusfejlesztési hozzájárulást kell megállapítania, bevallania és megfizetnie.

adozona.hu ►



**HÁZHOZ VISSZÜK
A HVG-T!**
#MARADJOTTHON



**6 HÓNAPOS ELŐFIZETÉS
35% KEDVEZMÉNNYEL
12 590 Ft**

MEGNÉZEM

Újabb tevékenységi körökre terjed ki az átmeneti szochomentesség és tb-kedvezmény

Négy újabb kormányrendelet jelent meg a Magyar Közlöny 55. számában március 26-án pár perccel éjfél előtt a koronavírus-járvány hatásainak enyhítése érdekében.

A 68/2020. kormányrendelet kiterjeszti a veszélyeztetett tevékenységi köröket a következőkre:

- utazásközvetítés, utazásszervezés, egyéb foglalkozás (TEÁOR és TESZOR 79),
- fizikai közérzetet javító szolgáltatás (TEÁOR és TESZOR 96.04) és
- belvízi személyszállítás (TEÁOR és TESZOR 50.30).

Mindez azt jelenti, hogy az említett tevékenységek esetén a kifizető alkalmazottai után, az egyéni vállalkozó és a társas vállalkozás e jogállása alapján átmenetileg a már korábban kedvezményezett tevékenységi körűkhöz hasonlóan mentesül a szocho-fizetési kötelezettség alól, az egyéni egészségbiztosítási járulékából pedig csak 4 százalékot, de legfeljebb a havi 7710 forint egészségügyi szolgáltatási járulékot kell levonni és megfizetni.

adozona.hu

Új és leendő nyugdíjasok, figyelme! Itt vannak a 2020. évi valorizációs szorzók

A 2020-ban induló nyugdíjak visszamenőleg is teljes pontossággal megállapíthatók, miután a Magyar Közlöny 50. számában megjelentek az úgynevezett valorizációs szorzók. A rendelet március 23-ától hatályos.

Az induló saját jogú, hozzátartozói nyugdíj (továbbá korhatár előtti ellátás, átmeneti bányászjáradék és

táncművészeti életjáradék ellátások esetén) kiszámításánál, a vonatkozó nyugdíjbiztosítási szabályok meghatározzák, hogy az 1988. január 1-jétől a nyugdíjazás kezdő időpontjáig elért (kifizetett) nyugdíjjárulék alapjául szolgáló kereseteket, jövedelmeket kell figyelembe venni. Természetesen a régi, több évtizedes keresetekkel nem lehet eredeti összegükben számolni, hiszen azok nominálisan ma már irreálisan alacsonyak, ezért a korrekt számításához elengedhetetlen a keresetek értékörzése, jelenértékre számítása, azaz valorizálása.

A valorizálás, nyugdíjbiztosítás szempontjából, nem jelent mást, mint-hogy a nyugdíjazást megelőző naptári év előtt elért kereseteket, jövedelmeket az országos nettó átlagkereset egyes éveken történő növekedését alapul véve naptári évenként a nyugdíjazást megelőző naptári év kereseti szintjéhez igazítják, azaz a 2020. évi nyugdíjazásnál a megelőző időszak kereseteit a 2019. évi szintre kell valorizálni, a korábban említett országos nettó átlagkereset-növekedés

►

adózóna

HIÁNPÓTLÓ ÖSSZEFOGLALÓ ÁTALAKULÁSHOZ, MEGSZŰNÉSHEZ

GYAKORLATI ÚTMUTATÓ TIPPEKKEL, PÉLDÁKKAL AZ ADÓZÁSI ÉS MUNKAJOGI KÉRDÉSEK MEGVÁLASZOLÁSÁHOZ

- Felelősség megszűnt cégek kötelezettségeiért
- Számviteli feladatok a felszámolás alatt
- Összeolvadás, szétválás, beolvadás

MEGRENDELÉS

ÚJRA RENDELHETŐ!

RENDELJE MEG 10% KIADÓI KEDVEZMÉNNYEL 3140 FORINTÉRT!

mértéke alapján. [2019. évben induló nyugellátások esetében az 1988–2017. között elért kereseteket kellett valorizálni, míg a 2020. évben induló nyugellátások esetén az 1988–2018. közöttieket.]

A tárgyévben alkalmazandó valorizációs szorzószámokat a kormány, a Központi Statisztikai Hivatal által közzétett tényadatok alapján, csak utólag, minden év márciusában tudja külön rendeletben meghatározni. Az a tény viszont, hogy a valorizációs szorzószámok csak utólag kerülnek meghatározásra, nem jelenti azt, hogy azok a személyek, akik ez év januárjában vagy februárban már jogosultságot szereztek a nyugellátás megállapítására, a valorizációs szorzók kihirdetéséig ellátás nélkül maradtak. Esetükben ugyanis a vonatkozó jogszabály meghatározza, hogy a nyugellátás tényleges megállapításáig a nyugdíj-megállapító szervnek nyugdíjelőleget kellett megállapítania, mely nyugdíjelőleg megállapításakor, a várható nyugdíj összegének kiszámításakor a 2019. évre vonatkozó valorizációs szorzókat kellett alkalmaznia.

A Központi Statisztikai Hivatal hivatalos közleménye szerint a 2019. évben átlag 11,4 százalékos volt a bruttó és a nettó átlagkereset-növekedés az egy évvel korábbi időszakhoz képest, ezért a 2020. évre vonatkozó valorizációs szorzók is e növekedést követik. [Például: 2019. évben induló nyugellátások esetében az 1988-ban elért kereseteket 31,251-es, 1989-eseket 26,733-as, az 1990-eseket 21,985-ös szorzóval kellett felszorozni, ezzel szemben a 2020. évben induló nyugdíjaknál az 1988-ban elért kereseteket 34,814-es, 1989-eseket 29,781-es, az 1990-eseket pedig 24,491-es szorzóval érnek többet.]

A nyugellátás kiszámításakor, illetve az annak alapjául szolgáló átlagkereset megállapításakor a kereseteket naptári évenként határozzák meg, és a bruttó keresetek teljes nettósítását – az évenkénti járulékmérték összegének levonása, majd ezt követően a „járuléktalanított” kereseteknek az évenkénti személyi jövedelemadóval történő csökkentése – követően kerül sor a fent említett valorizálásra.

A kihirdetett kormányrendelet szerint a 2020. január 1-je és 2020. december 31-e közötti időponttól megállapításra kerülő nyugellátások

esetén az alábbi valorizációs szorzók alkalmazandók:

Év	Szorzószám
1950.	374,990
1951.	351,164
1952.	276,351
1953.	260,229
1954.	237,611
1955.	225,994
1956.	208,911
1957.	179,423
1958.	175,461
1959.	168,262
1960.	164,346
1961.	162,144
1962.	158,210
1963.	152,241
1964.	147,388
1965.	146,876
1966.	139,924
1967.	135,596
1968.	132,764
1969.	127,249
1970.	119,420
1971.	114,167
1972.	108,319
1973.	100,948
1974.	93,731
1975.	87,929
1976.	83,902
1977.	78,048
1978.	72,266
1979.	68,695
1980.	64,990
1981.	61,024
1982.	57,299
1983.	54,831
1984.	48,914
1985.	44,752
1986.	41,512
1987.	38,226
1988.	34,814
1989.	29,781
1990.	24,491
1991.	19,515
1992.	16,087
1993.	13,669
1994.	10,738
1995.	9,536
1996.	8,122
1997.	6,546
1998.	5,528
1999.	4,905
2000.	4,403
2001.	3,789
2002.	3,168
2003.	2,773
2004.	2,622
2005.	2,382
2006.	2,214
2007.	2,149

Év	Szorzószám
2008.	2,009
2009.	1,973
2010.	1,847
2011.	1,736
2012.	1,701
2013.	1,621
2014.	1,573
2015.	1,509
2016.	1,400
2017.	1,240
2018.	1,114

Winkler Róbert

Itt az új kormányrendelet a fizetési moratórium részletszabályairól

Sem a fizetési moratórium ideje alatt, sem a fizetési moratórium lejártát követően nem lehet a tőketartozást a fizetési moratórium ideje alatt nem teljesített kamat összegével megnövelni – szögezi le a Magyar Közlönyben március 24-én kihirdetett, a fizetési moratórium részletszabályairól szóló 62/2020. számú kormányrendelet, amely a 47/2020. kormányrendeletben foglaltakat pontosítja. A fizetési moratórium lejártát követően a futamidő meghosszabbodik.

A 62/2020. rendeletben először is leszögezi a kormány, hogy a fizetési moratórium hatálya nem érinti azokat az adósokat, akik az eredeti szerződési feltételeknek megfelelően törlesztik hiteleiket. Változatlan fizetés esetén a teljesítést a szerződésnek a moratórium elrendelése előtt hatályos rendelkezései szerint kell jóváírni. Ezeket a rendelkezéseket a munkáltatói kölcsönre is megfelelően kell alkalmazni.

A 47/2020. kormányrendelet 8. paragrafusától eltérően az ugyanazon rendelet 1. paragrafusának (1) bekezdése alkalmazásában adósoknak minősülnek a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény szerinti pénzügyi vállalkozások és a kollektív befektetési formákról és kezelőikről, valamint egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2014. évi XVI. törvény szerinti befektetési alapok is – szögezi le a 62/2020. kormányrendelet.

A garanciaszerződésre, illetve a garanciavállaló nyilatkozatra is alkalmazni kell a 47/2020. kormányrendelet



00 0000 0000

PIRAMIS bérprogram

A LEKÉRDEZÉS SZABADSÁGÁVAL

SZABADFORMÁTUMÚ, SZABADON ÖSSZEÁLLÍTHATÓ TARTALMÚ LISTÁK
AZ AD-HOC INFORMÁCIÓIGÉNYEKRE IS AZONNALI MEGOLDÁS

1. paragrafusának (2) bekezdésében foglaltakat, mely szerint a szerződések teljesítési határidejének módosulása a szerződést biztosító járulékos és nem járulékos mellékkötelezettségeket is módosítja, függetlenül attól, hogy a mellékkötelezettséget szerződésbe vagy egyoldalú jognyilatkozatba foglalták a felek.

Az új kormányrendelet leszögezi, hogy a tőketartozást sem a fizetési moratórium ideje alatt, sem a fizetési moratórium lejártát követően nem lehet a fizetési moratórium ideje alatt nem teljesített kamat összegével megnövelni. A fizetési moratórium ideje alatt felhalmozódott kamatot a hátralévő futamidőben esedékes törlesztőrészekkel együtt, a fizetési moratórium lejártát követően a futamidő alatt, évente egyenlő részletekben kell megfizetni.

A fizetési moratórium lejártát követően a futamidő úgy hosszabbodik meg, hogy az esedékessé váló törlesztőrészlet és a fizetési moratórium alatt keletkező, részletekben megfizetendő kamat összege együttesen ne haladja meg az eredeti szerződés szerinti törlesztőrészek összegét. A kamatra vonatkozó szabályokat megfelelően kell alkalmazni a díjakra is.

A babaváró támogatásról szóló 44/2019. kormányrendelet szerint folyósított kölcsön alapján fizetendő kezességvállalási díjat a fizetési moratórium fennállásának időtartama alatt elengedik. A fizetési moratórium a 47/2020. kormányrendelet hatálybalépésétől (2020. március 19-étől) kötött szerződésekre 2020. december 31-ig érvényes – rögzíti a 62/2020. kormányrendelet. Ha a határidőt később nem hosszabbítják meg, akkor az adott hitelező szerződéskötéskor érvényben lévő hirdetményében meghatározott teljes hiteldíjmutató válik irányadóvá.

A 47/2020. kormányrendelet kimondja, hogy a 2020. március 19-ét követően kötött szerződés alapján felvett, zálogjoggal nem biztosított fogyasztói hitelek esetén a teljes hiteldíjmutató nem haladhatja meg a jegybanki alapkamat 5 százalékponttal növelt mértékét.

A 62/2020. kormányrendelet szerint ez esetben az érintett naptári fél év első napján érvényes jegybanki alapkamat irányadó az adott naptári fél év teljes időtartamára.

A fizetési moratóriumnak megfelelően módosult szerződést nem kell közjegyzői okiratba foglalni, a korábbi közjegyzői okirat a szerződés módosult tartalmának keretei között érvényes. A fizetési moratóriumot a Nemzeti Eszközkezelő Programban részt vevő természetes személyek vételár-részlet-fizetési és bérletidő-fizetési kötelezettségére is megfelelően alkalmazni kell.

A Nemzeti Eszközkezelő Zártkörűen Működő Részvénytársaság 2020. december 31-éig a bérleti díj meg nem fizetése miatt nem él a felmondás jogával. A 62/2020 kormányrendelet kimondja továbbá, hogy nemcsak az adós, hanem az adós hiteltörlesztési kötelezettségeiért helytállni köteles személyekre is kiterjed a moratórium.

A fizetési haladék kiterjed a főhitelező részére fizetendő minimális törlesztőrészlet megfizetésére, a bíróságon kívüli adósságrendezési megállapodásban, bírósági adósságrendezési egyezségben, valamint a bírósági adósságtörlesztési végzésben megállapításra kerülő vagy megállapított fizetési kötelezettségek teljesítésére is a 2020. március 19-e után esedékessé váló törlesztési részletekre vonatkozóan.

A rendelet a kihirdetését követő napon, 2020. március 25-én lép hatályba.
adozona.hu

Munkavégzés alóli felmentés: szünetel a biztosítás, egészségügyi szolgáltatási járulékot kell fizetni

A járványhelyzet miatt adódott nehézségekre hivatkozva egyre több munkaadó kénytelen felmenteni dolgozóit a munkavégzési kötelezettség alól. Mivel erre nem a munkáltató működési körében felmerült, hanem elháríthatatlan külső okból kerül sor, a dolgozót erre az időtartamra nem illeti meg díjazás. Társadalombiztosítási szempontból ez – a ma hatályos szabályok értelmében – azt jelenti, hogy a munkavállaló biztosítása szünetel, tehát egészségügyi szolgáltatási járulékot kell fizetnie.

A Tbj. 8. paragrafusának c) pontja értelmében szünetel a biztosítás

a munkavégzési (szolgálatteljesítési) kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt, kivéve, ha a munkavégzés alóli mentesítés idejére a munkaviszonyra vonatkozó szabály szerint átlagkereset jár, vagy munkabér (illetmény), átlagkereset (távolléti díj), táppénzfizetés történt.

Nem jobb a helyzet abban az esetben sem, ha a dolgozó fizetés nélküli szabadságot kap, mert ha ennek tartama alatt nem részesül csedben vagy örökbefogadói díjban, gyedben vagy gyermekgondozást segítő ellátásban (gyesben), illetve a fizetés nélküli szabadságot tizenkét évesnél fiatalabb beteg gyermek ápolása címén veszi igénybe, akkor szintén szünetel a biztosítása.

A biztosítás szünetelésének következményei jól ismertek: a foglalkoztatónak ezt a tényt be kell jelentenie a T1041-es nyomtatványon az adóhatósághoz, míg az érintett biztosított státusza megszűnik, nem szerez szolgáltatási időt, nem jogosult táppénzre, és nem illeti meg őt az egészségügyi szolgáltatás sem. Ez utóbbi a biztosítás megszűnésének első napjától sújtja a munkavállalót, hiszen ebben az esetben nem alkalmazható a 45 napos szabály.

Tehát e tekintetben kevésbé lenne hátrányos az érintettek számára, ha megszűnt volna a munkaviszonyuk, hiszen úgy a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 29. paragrafusának (10) bekezdése értelmében további 45 napig megilletné őket az egészségügyi szolgáltatás, és csak ezen időtartam lejártát követően kellene a Tbj. 39. paragrafusának (2) bekezdése szerinti egészségügyi szolgáltatási járulékot megfizetniük. Szemben az előzőekben taglalt felmentéssel, illetve a fizetés nélküli szabadsággal, amikor az első naptól kezdve egészségügyi szolgáltatási járulékot kell fizetni, kivéve persze azt az esetet, ha a munkavállaló valamilyen más ok alapján (például rokkantsági ellátásban részesül) jogosult egészségügyi szolgáltatásra.

További szóba jöhet a lehetőség a keresőképtelen állomány. Ez azonban szintén csak nagyon rövid időre jelenthet „menekülési lehetőséget”, és a munkáltató tevékenységének a járvány miatti felfüggesztése egyébként sem keresőképtelenségi ok. Rá-▶

adásul, ha a dolgozó a munkavégzés alóli felmentését követően „próbálkozik” ezzel a lehetőséggel, elutasítják az igényét, hiszen táppénz csak a biztosítás tartama alatt fennálló keresőképtelenségre jár, a biztosítás szünetelése alatt már nem.

Kisebbségi (családi) vállalkozásoknál áthidaló megoldásként a munkaidő és a munkabér drasztikus csökkentése lehet ideiglenes megoldás, hiszen akár heti 1-2 órás munkaviszony is teljes biztosítással – ezen belül egészségügyi szolgáltatással – jár. Ráadásul nem befolyásolja a nők 40 év jogosultsági idejét (1 nap biztosításban töltött idő = 1 nap jogosultsági idővel), és e néhány hónap nem rontja számottevően a nyugdíj alapjául szolgáló kereset sem. A részmunkaidővel kapcsolatos minimális havi adó- és járulékfizetési kötelezettségre vonatkozó szabályok pedig csak július 1-jétől válnak hatályossá.

Széles Imre,
társadalombiztosítási szakértő

Koronavírus-járvány: katás vállalkozók adómentessége

2020. március 23-án hirdették ki a 61/2020. számú kormányrendeletet, mely a jelenleg zajló koronavírus-járvány miatt a katás vállalkozásokra is tartalmaz adómentesítési szabályokat.

Az adómentesítés a katás vállalkozások esetében azt jelenti, hogy 2020. március, április, május és június hónapokra vonatkozóan bizonyos, a 61/2020. (III. 23.) számú kormányrendeletben (Rendelet) meghatározott tevékenységeket végző katás vállalkozások mentesülnek a tételesadó-fizetési kötelezettség teljesítése alól. A mentesítés vonatkozik mind

a főállású, mind a főállásúnak nem minősülő (például öregségi nyugdíjas vagy heti 36 órás munkaviszonnyal is rendelkező) kisadózó vállalkozókra. Így éves szinten a kedvezményezett tevékenységi körbe tartozó főállású kisadózók 200 ezer forint (vagy választásuk szerint 300 ezer forintnyi) adóteher alól kapnak mentesítést, míg egy főállásúnak nem minősülő kisadózó éves szinten 100 ezer forintnyi tételes adó megfizetése alól. A Rendelet 1. § (8) bekezdése tartalmazza azon tevékenységi köröket, melyek folytatása a kataalanyokat felmenti a tételesadó-fizetési kötelezettség alól. Az ezen tevékenységeket folytató kataalanyokat a rendelet „mentesített tevékenységet folytató”-nak nevezi. Első látásra megfigyelhető, hogy az adófizetés alól mentesített tevékenységek köre a kataalanyok tekintetében jóval szélesebb, mint a nem kata szerint adózó vállalkozások esetében.

Másrészt a Rendelet szövege feltételként csupán annyit ír elő, hogy ezen tevékenységeket „folytatnia” kell a kataalanyoknak. Vagyis nem szükséges, hogy főtevékenységként végezze azokat, sőt, a megfogalmazás alapján az is kérdéses, hogy feltétel-e egyáltalán a bevétel tényleges elérése az ideai évben. Álláspontom szerint az adott mentesített tevékenység folytatására akkor is sor kerül, ha egyébként még bevételt nem ért el az adóalany, de ténylegesen, fizikailag és igazolhatóan megtörténik a tevékenység folytatása. Kataalanyok mintegy 26 tevékenység folytatása esetén mentesülnek a tételesadó-fizetési kötelezettség alól, szemben a nem kataalanyokat érintő, mindössze 11-féle tevékenységi körrel.

Mielőtt rátérnénk arra, hogy melyek az adómentességre feljogosító tevékenységek, egy fontos szabályt még meg kell említeni: az adómentességet csakis azon kataalanyok választhatják, akik már 2020. február hónap-

ban is a kata alanyai voltak. Vagyis márciusban alakult vagy a kátát csak 2020 márciusától alkalmazó vállalkozások nem élhetnek a mentességgel. Ugyanakkor – álláspontom szerint – egy, a tevékenységét 2020. február végéig szüneteltető egyéni vállalkozás alkalmazhatja az adómentességet márciustól, hiszen kataalanyisága a szünetelés ideje alatt is fennállt.

Mindezek után nézzük meg azokat a tevékenységeket, melyek folytatása adómentességet eredményez! Ezek a következők:

1. taxis személyszállítás (TEÁOR és TESZOR 4932),
2. fodrászat, szépségápolás (TEÁOR és TESZOR 9602),
3. festés, üvegezés (TEÁOR és TESZOR 4334),
4. egyéb humán-egészségügyi ellátás (TEÁOR és TESZOR 8690),
5. villanszerelés (TEÁOR és TESZOR 4321),
6. fizikai közérzetet javító szolgáltatás (TEÁOR és TESZOR 9604),
7. előadó-művészet (TEÁOR és TESZOR 9001),
8. víz-, gáz-, fűtés-, légkondicionáló-szerelés (TEÁOR és TESZOR 4322),
9. szakorvosi járóbeteg-ellátás (TEÁOR és TESZOR 8622),
10. épületasztalos-szerkezet szerelése (TEÁOR és TESZOR 4332),
11. sport, szabadidős képzés (TEÁOR és TESZOR 8551),
12. tetőfedés, tetőszerkezet-építés (TEÁOR és TESZOR 4391),
13. általános járóbeteg-ellátás (TEÁOR és TESZOR 8621),
14. padló-, falburkolás (TEÁOR és TESZOR 4333),
15. fogorvosi járóbeteg-ellátás (TEÁOR és TESZOR 8623),
16. előadó-művészetet kiegészítő tevékenység (TEÁOR és TESZOR 9002),
17. egyéb sporttevékenység (TEÁOR és TESZOR 9319),

Mostantól olvasd az exkluzív tartalmakat
HIRDETÉSMENTESEN!

A hvg360+ a hírmagazin reklámmentes verziója.

Az első hónap
360 Ft!

hvg360°

A tisztánlátás hatalom.

Megnézem

18. fekvőbeteg-ellátás (TEÁOR és TESZOR 8610),
 19. konferencia, kereskedelmi bemutató szervezése (TEÁOR és TESZOR 8230),
 20. üdülési, egyéb átmeneti szálláshely-szolgáltatás (TEÁOR és TESZOR 5520),
 21. testedzési szolgáltatás (TEÁOR és TESZOR 9313),
 22. egyéb vendéglátás (TEÁOR és TESZOR 5629),
 23. egyéb szálláshely-szolgáltatás (TEÁOR és TESZOR 5590),
 24. szerencsejáték, fogadás (TEÁOR és TESZOR 9200),
 25. idősek, fogyatékosok szociális ellátása bentlakás nélkül (TEÁOR és TESZOR 8810) és
 26. szállodai szolgáltatás (TEÁOR és TESZOR 5510).
- + a 68/2020. kormányrendelet alapján
27. utazásközvetítés, utazásszervezés, egyéb foglalás (TEÁOR és TESZOR 79),
 28. fizikai közérzetet javító szolgáltatás (TEÁOR és TESZOR 96.04) és
 29. belvízi személyszállítás (TEÁOR és TESZOR 50.30).

A kataalanyok esetében jól látható, hogy a jogszabály az adófizetési kötelezettség alól mentesítettek körét kiterjeszti az építőiparban tevékenykedő kisadózókra is. Ennek megfelelően a villanszerelőként, valamint gáz-, víz- és fűtésszerelőként, burkolóként és tetőfedőként tevékenykedő kisadózók mentesülnek a katafizetési kötelezettség alól a 2020. március és június közötti időszakban.

A másik nagyobb, katás mentesített kör az egészségügyben dolgozóké. Esetükben nem csupán a szakorvosi, fogorvosi ellátást, hanem az egyéb egészségügyi szolgáltatást nyújtók is mentesülnek az adófizetési kötelezettség alól. Utóbbiak körébe tartoznak például az alábbi tevékenységek:

- az orvosi gyógymasszázs,
- a munkaterápia,
- a beszédterápia,
- a csontkovácsolás,
- a homeopátia,
- a hátgerincmasszázs,
- az akupunktúra,
- a természetgyógyászat,
- az ápoló és fizioterapeuta tevékenysége.

A fentiekén kívül a tételesadó-fizetési kötelezettség alóli mentesség a fodrászokra, kozmetikusokra, ma-

nikűrösökre is vonatkozik. Mentesülnek továbbá a törökfürdőket, szaunákat és gőzfürdőket, szoláriumokat, gyógyfürdőket, fogyasztó- és karcsúsítószalonokat, masszázsszalonokat üzemeltető vállalkozások is.

Vagyis mindazon vállalkozók széles köre mentesül a katafizetési kötelezettség alól, akik az ügyfelekkel való fizikai találkozás miatt fokozottan ki vannak téve a járványveszélynek.

Külön nem emeltem ki azon tevékenységeket (szálláshelyadás, vendéglátás, sport stb.), melyekkel kapcsolatban a foglalkoztatók is igénybe vehetnek adó- és járulékmérsékletet és a katásokra vonatkozó mentességi lista is tartalmazza őket.

Az adófizetési kötelezettség alóli mentesülést vélhetően a szokásos változásbejelentő nyomtatványon kell majd bejelenteni.

Az adófizetési kötelezettség alóli mentesülés a Rendelet és a kisadózó vállalkozások tételes adójáról és a kisvállalati adóról szóló 2012. évi CXLVII. törvény (Ktv.) szövegének együttes olvasata alapján ezen esetben is havi 1 millió forinttal csökkenti az évesen számított 12 millió forintos bevételi keretet, mely mellett csupán a tételes adó megfizetésére kötelezett a kisadózó. Emiatt akár az is előfordulhat, hogy az érintett kisadózónak év végével 40 százalékos kiegészítő adót is kell majd fizetnie a bevételei után.

Az adómentességgel érintett hónapok éppúgy ellátási alapnak minősülnek a társadalombiztosítási ellátások tekintetében, mint ha a tételes adó megfizetésre került volna. Emellett a Rendelet 1. § (9) bekezdése lehetővé teszi azt is, hogy bármely kisadózó vállalkozó a 2020. március 1-jéig esedékes tételesadó-fizetési kötelezettségében mutatkozó adótartozását tíz egyenlő részletben fizesse meg az adóhatóság felé a veszélyhelyzet megszűnésének negyedévéig követő hónaptól.

Ha például a veszélyhelyzet 2020. júliusában szűnik meg, akkor a március 1-jéig felhalmozott katatartozást 2020. október hónaptól kezdődően, tíz egyenlő részletben, pótlékmentesen lehet megfizetni, minden hónap 12. napjáig. Ha azonban a kataalany elmulasztja a részetek fizetését, akkor a késedelmi pótlék utólag felszámításra kerül, és a tartozás egyösszegben esedékessé válik.

Végül meg kell említeni, hogy amennyiben a katás vállalkozó alkalmazottat is foglalkoztat, akkor az alkalmazott után fizetendő szociális hozzájárulási adó, szakképzési hozzájárulás, valamint a munkavállalótól levont járulékok tekintetében az általános szabályok érvényesülnek. Természetesen ők is érvényesíthetik a Rendelet alapján mentesített tevékenységekben foglalkoztatott személyek utáni adómentességeket, de ezen tevékenységek köre sokkal szűkebb, mint a katafizetési kötelezettség alóli mentességet biztosító tevékenységi körök.

Sziipszer Tamás adótanácsadó, mérlegképes könyvelő

Megváltozott munkaképességűek tb-je július 1-jétől

A rehabilitációs, illetve a rokkantsági ellátásra jogosult az ellátása mellett folytathat keresőtevékenységet. 2020. július 1-jétől új Tbj. lép hatályba, amely érinti a megváltozott munkaképességű személyek tb-fizetését. Az alábbiakban bemutatjuk, milyen korlátozással, mekkora közteherfizetés mellett dolgozhatnak munkaviszonyban és vállalkozóként 2020. július 1-jét követően.

A rehabilitációs, illetve rokkantsági ellátásban részesülő személy munkaviszonyban folytatott keresőtevékenysége kapcsán figyelemmel kell lenni a következő szabályokra.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) rögzíti, hogy a munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem jár. Amennyiben a dolgozó egészségi állapota megváltozik, akkor a fenti előírásnak megfelelően a munkáltató köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást megfelelően módosítani. A rehabilitációs, illetve a rokkantsági ellátásban részesülő munkavállaló jövedelme – három egymást követő hónapon keresztül – nem haladhatja meg a minimálbér 150 százalékát (amely bruttó 241 500 forint/hó).

Aktív korban lévő, munkaviszonyban foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személy munkabéréből ►

a 15 százalék személyi jövedelemadó- előlegén túl meg kell fizetni

- a 10 százalék nyugdíjjárulékot,
- a 3 százalék pénzbeli egészségbiztosítási járulékot,
- a 4 százalék természetbeni egészségbiztosítási járulékot,
- a 1,5 százalék munkaerőpiaci járulékot.

A munkáltató a munkabér után megfizeti a 17,5 százalék szociális hozzájárulási adót.

2020. július 1-jétől a biztosítási jogviszonyban 18,5 százalékos társadalombiztosítási járulékot kell fizetni. Azoknak, akik nem nyugdíjasként, munkaviszonyban folytatják a keresőtevékenységet, a tb-kösterhekét havonta legalább a minimálbér 30 százaléka után meg kell fizetniük, amit alkalmazni kell a rokkantsági, valamint a rehabilitációs ellátásban részesülő személyek munkaviszonya esetén is. Erre tekintettel 2020. július 1-jétől az aktív korban lévő, munkaviszonyban foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személy munkabéréből a 15 százalék személyi jövedelem-

adó-előlegén túl meg kell fizetni 18,5 százalék társadalombiztosítási járulékot is azzal, hogy a járulék alapja legalább a minimálbér 30 százaléka, amely 48 300 forint.

Megjegyzés: 2020. július 1-jétől a munkáltató a munkabér után, de legalább a minimálbér 30 százaléka után fizeti a szociális hozzájárulási adót.

Megváltozott munkaképességű személy vállalkozói tevékenysége

A rehabilitációs, illetve rokkantsági ellátásban részesülő személy dolgozhat egyéni, illetve társas vállalkozói jogviszonyban is. Ez esetben a keresőtevékenységet – a munkaviszonnyal egyezően – az alábbiak korlátozzák.

A rokkantsági vagy rehabilitációs ellátásban részesülő keresőtevékenysége esetén arra kell figyelemmel lenni, hogy jövedelme három egymást követő hónapon keresztül ne haladja meg a minimálbér 150 százalékát (azaz havi bruttó 241 500 forintot). Ha a jövedelme ezt a jövedelemkorlátot meghaladja, akkor a rokkantsági, illetve a rehabilitációs ellátást meg kell szün-

tetni. A vállalkozásban járulékokat és a szociális hozzájárulási adót legalább az úgynevezett minimális alapok után kell megfizetni. Azaz a nem nyugdíjas, rokkantsági vagy rehabilitációs ellátásban részesülő vállalkozó a jövedelméből megfizeti a

- 10 százalék nyugdíjjárulékot, amelynek alapja havonta legalább a minimálbér/szakképzettséget igénylő tevékenység esetén a garantált bérminimum,
- 8,5 százalék egészségbiztosítási és munkaerőpiaci járulékot havonta legalább a minimálbér/szakképzettséget igénylő tevékenység esetén a garantált bérminimum másfélszereséből.

A vállalkozásnak a 17,5 százalék szociális hozzájárulási adót a minimálbér/szakképzettséget igénylő tevékenység esetén a garantált bérminimum 112,5 százaléka után kell fizetnie.

2020. július 1-jétől minden biztosítási jogviszonyban 18,5 százalékos társadalombiztosítási járulékot kell fizetni, melynek alapja a vállalkozói tevékenység esetén egységesen a mi-

RENDELJE MEG A HVG 2020-AS KÜLÖNSZÁMAIT!



Tudjon meg mindent az aktuális adó- és tb-változásokról!

A KIADÓN KERESZTÜL MOST 15% KEDVEZMÉNNYEL VÁSÁROLHAT.

Megrendelés:
bolt.hvg.hu/kulonszam

nimálbér, szakképzettséget igénylő tevékenység esetén a garantált bérminimum lesz, míg a vállalkozás által fizetendő 17,5 százalék szociális hozzájárulási adót továbbra is a minimálbér, illetve szakképzettséget igénylő tevékenység esetén a garantált bérminimum 112,5 százaléka után kell megfizetni.

dr. Radics Zsuzsanna
tb-szakértő, jogász

Munkaidő, bér, felmondás – pandémiás vészforgatókönyv munkáltatók számára

A koronavírus-fertőzés terjedésének beláthatatlan gazdasági hatásai lehetnek. Valamennyi vállalkozás bevétele csökkenni fog, hiszen a piaci beszűkülnek, ezért érdemes áttekinteni, hogy milyen munkajogi eszközzel rendelkeznek a keletkező feszültség részleges enyhítésére. A helyzet megítélésénél a 47/2020. (III. 18.) kormányrendelet előírásait is figyelembe vesszük.

A munkarend és a munkaidő-beosztás meghatározása a munkáltató joga

A járványügyi helyzetben a munkáltatók arra kényszerülhetnek, hogy az addig általános munkarendben, azaz hétfőtől péntekig, egyenletes munkaidőterheléssel foglalkoztatott munkavállalókat munkaidő-keretben, távmunkavégzés keretében vagy eltérő munkaidőbeosztással (például: műszakokban) foglalkoztassák. Tekintettel arra, hogy a munkaidő beosztása a munkáltató privilégiuma, így ehhez a munkavállaló hozzájárulására nincs szüksége. A méltányos mérlegelés alapelve alapján ugyanakkor a munkavállaló személyi, családi körülményeit (gyermek, idős szülő stb.) figyelembe kell vennie. S habár a távmunkavégzéshez a felek megállapodására van szükség, a 47/2020. (III. 18.) kormányrendelet 6. § (2) b) pontja alapján egyoldalúan elrendelheti.

Amikor már munkabér-fizetési kötelezettség sincsen

A munkáltató a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 51. §-a alapján köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkavi-

szonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani. A munkáltató alapkötelezettségei ebből fakadóan a foglalkoztatás (munka biztosítása) és a bérfizetés, utóbbi a munkaszerződés nélkülözhetetlen elemének is minősül. A foglalkoztatási kötelezettségét a munkáltató azonban nem feltétlenül fogja tudni teljesíteni, hiszen nem minden munkáltató (illetve munkakör) tud a megváltozott járványügyi helyzethez alkalmazkodni. Erre a helyzetre a törvény azonban konkrét szabályokat tartalmaz.

A hatályos szabályozás szerint a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) alapbér illeti meg. Nem illeti meg ugyanakkor alapbér, ha a foglalkoztatási kötelezettségét a munkáltató elháríthatatlan külső ok alapján nem tudja teljesíteni. A jelen járványügyi helyzet ugyanakkor nem feltétlenül minősül elháríthatatlan külső oknak. Olyan munkáltatók esetében, melyek működését kormányrendelet korlátozza, az elháríthatatlan külső ok egyszerűbben megállapítható. Egyéb esetekben ugyanakkor vitatott, hogy a kivételi kör fennáll-e.

Javasolt tehát a munkavállalóval megállapodni. A megállapodás tárgya lehet otthoni munkavégzés, részmunkaidős foglalkoztatás, munkabércsökkentés vagy átmeneti idejű fizetés nélküli szabadság. Ne feledkezzünk meg ugyanakkor arról, hogy fizetés nélküli szabadság esetében a munkavállaló biztosítási jogviszonya azonnal megszűnik, munkanélküli ellátásra pedig nem válik jogosulttá.

Ekkor és így szüntethető meg a munkaviszony

Az Mt. 65. § (1) bekezdés alapján a munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti. Az Mt. 66. § (1)–(2) bekezdései alapján pedig a munkáltató a felmondását köteles megindokolni. A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

A járványügyi helyzet által megváltozott gazdasági környezetben szá-

mos munkáltató kénytelen működését átszervezni, mely a munkáltató működésével összefüggő, jogszerű indoknak minősül. Természetesen a munkaviszony közös megegyezéssel is megszüntethető, ha létezik a feleknek erre irányuló, kölcsönös akaratnyilatkozata.

A megállapodásban a munkavállaló számára többletvégkielégítés is biztosítható, illetve a felmondás szabályaitól a munkavállaló javára el lehet térni. Azonnali hatályú felmondásnak ugyanakkor a járvány következtében helye nem lehet.

Az Mt. 78. §-a alapján ugyanis a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással abban az esetben szüntetheti meg, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Az azonnali hatályú felmondásra lehetőséget biztosító feltételek tehát nem fognak teljesülni.

Amikor felmondásnál nem kell végkielégítést fizetni

Ha a munkáltató a munkaviszonyt felmondással megszünteti, a munkavállaló végkielégítésre válhat jogosulttá. Ennek több feltétele van. A munkavállalónak egyrészt rendelkeznie szükséges legalább 3 év jogosító idővel.

Fontos tudni, hogy a munkaviszonynak nem a teljes tartama számít bele a végkielégítés jogosító időtartamába. Azon időtartamok, amikor a munkavállalót munkabér sem illette meg, nem részei a jogosító időnek. Ezen túlmenően a végkielégítésre való jogosultsághoz az is szükséges, hogy a munkavállaló vonatkozásában ne álljon fenn kizáró feltétel. Nem jár ugyanis végkielégítés a munkavállalónak, ha a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képtelensége. Meg kell tehát vizsgálni, hogy a munkavállaló a végkielégítésre való jogosultságát nem veszítette-e el.

dr. Kéri Ádám
ügyvéd ►

Fontos kérdés járvány idején: csökkenthetik a fizetésemet?

Sokféle munkáltatói reakciót láthatunk a napokban arra vonatkozóan, hogyan éljük túl a vállalatok a jelenlegi koronavírus okozta meglehetősen nehéz gazdasági helyzetet. A bejelentett rendeletek, intézkedések ellenére is nagyon sok vállalat helyzete bizonytalan. Az egyik jellemző vállalati reakció, a munkavállalók bérének a csökkentése – kérdés, meglehetősen-e ezt a munkáltató?

Kezdjük azzal a megállapítással, mely szerint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 44. §-a szerint a munkaszerződést írásba kell foglalni, ebből következően, ha ezt módosítani szeretnénk, akkor a módosítás is akkor érvényes, ha azt írásba foglalták. A szóban, e-mail-ben történő értesítés még nem egyenlő a munkaszerződés módosításával, nem válik érvényessé, csak ha írásba foglalják, valamint azt aláírja mindkét fél. 58. § A felek a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

Ennek értelmében a munkaszerződés-módosításához mindkét fél beleegyezésére szükség van, tehát alá kell írnia a munkavállalónak és a munkáltatónak ahhoz, hogy érvénybe lépjen. Egyoldalúan a munkáltató nem módosíthatja a szerződés tartalmát. Mivel a munkavállaló bére is a munkaszerződés kötelező eleme, így ez is csak akkor tud módosulni, jelen esetben csökkenteni, ha azt a munkavállaló elfogadja.

Mi történik akkor, ha nem fogadja el a munkavállaló a munkabér csökkentését, és nem írja alá a munkaszerződés módosítását?

Normál helyzetben (amely sajnos a jelenlegire nem igaz), a munkavállaló vagy dolgozik tovább az eredeti munkaszerződésének megfelelően az abban foglalt tartalom (bér, heti munkaidő) mellett, vagy amennyiben a munkáltató nem tudja foglalkoztatni a munkavállalót, akkor munkáltatói felmondással élhet. A 64. § értelmében: a megszüntetés okának az indoklásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának

valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

66. § (1) A munkáltató felmondását köteles megindokolni.

(2) A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

A jelen gazdasági helyzet eredményezte forgalomvisszaesés, bezárások, megrendelések megszűnése, ezáltal a munka hiánya, bérkifizetések megnehezédése a munkáltató működésével összefüggő ok lehet, amely miatt a munkaviszonyt meg tudja szüntetni. Így ha a munkavállaló nem fogadja el a csökkentett bért, kalkulálnia kell egy esetleges munkaviszony-megszüntetéssel.

A helyzet egyértelműen mindkét félnek rendkívül nehéz, így mindenképpen célszerű transzparens és nyílt kommunikációt folytatni a felek között. Minden körülményt figyelembe véve érdemes meghozni a döntést, ha csökkentett bért ajánlanak fel a munkavállalónak (családi anyagi helyzet, szakmában való lehetőségek, a munkahely és a munkakör szerete, a munkáltató kommunikációja és tervei, várható munkaerő-piaci helyzet, home office esetleges lehetősége). Egy bércsökkenés jelentős teher a munkavállaló számára, de elképzelhető, hogy annak el nem fogadása után még nehezebb helyzetbe kerül a munkavállaló.

Az is lehetséges, hogy a csökkentett bér utáni időszakban újra normalizálódhat a helyzet – bár sajnos a jelenlegi helyzet végét nem látjuk. Érdemes megfontolni a munkáltatónak azt a lehetőséget, hogy a csökkentett bért csökkentett munkaidővel párosítja (hallható csak a csökkentett bér verziója is, amely sokkal kevésbé veszi figyelembe a munkavállalói oldalt), és ezt a módosítást egy határozott időre teszi meg, például 3 hónapra, majd az eredeti bér és munkaidő visszaáll. Ez adhat egyfajta nagyobb biztosítékot a munkavállalók számára – bár igaz, hogy 3 hónap múlva újra tárgyalható a helyzet, és nem biztos, hogy akkorra normalizálódik a vállalat helyzete.

Amit azonban még kiemelnék, hogy amennyiben egy várandós kismama elé tesznek le munkaszerződés-módosítást, azt fontos tudni, hogy jelentős mértékben befolyásolhatja annak

elfogadása és aláírása a későbbi egészségbiztosítási ellátását (csed, gyed, esetleg táppénz). Jelenleg ő könnyebb helyzetben lehet, mivel felmondási védelem vonatkozik rá, így nem szüntetheti meg a munkaszerződését a munkáltató, kénytelen ebben a helyzetben az eredeti szerződés szerint foglalkoztatni továbbra is a várandós munkavállalót.

Így kérhet adófizetési kedvezményt

Ha a járvány következtében a vállalkozások jelentős bevételtől esnek el idén, akkor lehetőségük van meghatározott adófizetési kedvezményeket is igénybe venni. Jelen cikkünkben a részletfizetési, fizetési halasztási, valamint az adóelőlegmértéklési szabályokat mutatja be a Lakatos, Köves és Társai Ügyvédi Iroda.

Közeledik a május végi határidő a lezárandó gazdasági év társasági adó bevallására és megfizetésére. A koronavírus okozta nehéz gazdasági helyzetben a vállalkozásoknak javasolt minél hamarabb tervezni és kalkulálni, hogy ez az adófizetési kötelezettség (a többi adóval együtt) súlyos pénzügyi megterhelést jelent-e számukra. Az adóelőjárás szabályok bizonyos körben lehetővé teszik a vállalkozások adófizetési terheinek enyhítését, mely időlegesen megoldásként szolgálhat a negatív gazdasági hatások tüneti kezelésére: a cégek elsődlegesen részletfizetést és adófizetési halasztást kérhetnek az illetékes adóhatóságtól – mondta Kántor Balázs, a Lakatos, Köves és Társai Ügyvédi Iroda ügyvédje, adótanácsadója.

Ezek a fizetési kedvezmények nemcsak társasági adóra, hanem általános jelleggel – bizonyos kivételekkel – minden adónemre fennállnak (így iparűzési adóra is), azonban nem járnak automatikusan, engedélyezésükhöz törvény által meghatározott feltételeknek kell megfelelni:

- az adott társaságnak a fizetési nehézség nem felróható, illetve mindent megtett annak érdekében, hogy a fizetési nehézséget elkerülje;
- a fizetési nehézség átmeneti jellegű, az adót későbbi időpontban valószínűsíthetően meg tudja majd fizetni.

A Lakatos, Köves és Társai Ügyvédi Iroda szakértője felhívja a figyelmet, hogy a fizetési nehézség fennállását a társaságnak kell bizonyítani, így nem feltétlenül elegendő a járványhely-

zetre való hivatkozás, hanem adott esetben számításokkal, pénzügyi adatokkal, üzleti tervvel is célszerű alátámasztani a kérelmet, az adóhatóság ugyanis megkövetelheti ilyen jellegű alátámasztó dokumentumokat, adatokat.

A kérelmet már fennálló adótartozásra lehet benyújtani, például a fizetési kedvezmény a 2019. naptári évre vonatkozó társasági adóra csak a májusi határidőt követően kérelmezhető, miután a NAV nyilvántartásba vette a bevallott adóösszeget.

A kérelem benyújtása illetékköteles, illetve pótlékfizetési kötelezettséget is von maga után (így, ha az adóhatóság engedélyezi a fizetési könnyítést, főszabály szerint a jegybanki alapkamat mértékével egyező pótlékot kell fizetni a részletfizetés, fizetési halasztás idejére). A vállalkozásoknak tehát ezekkel a költségekkel is számolnia kell.

Egyes adónemeknél (mint a társasági adó és az iparűzési adó) adóelőleg-fizetési kötelezettség is terheli a cégeket. Az előleg mérséklésére szintén van lehetőség (a fentiekben részletezett kérelemtől függetlenül), ha az adott cég előzetes számításai alapján 2020-ban kevesebb adót kellene fizetnie majd, mint azt a megelőző év adatai szerint előzetesen meghatározta.

Társasági adó esetében a 2020. naptári évre vonatkozó előlegfizetési kötelezettség 2020. júliustól áll fenn, így a kérelem a NAV-hoz ezt megelőzően is benyújtható az ELOLEGMOD nyomtatvány kitöltésével. Helyi iparűzési adó esetében a második féléves részletre kérhető az előlegcsökkentés (szeptember 15. a fizetési határidő, így célszerű addig az időpontig kérelmezni az önkormányzattól az előleg összegének módosítását).

„Egyelőre még kérdéses, hogy a jogalkotó a rendkívüli helyzet miatt bevezet-e a jelenleg rendelkezésre álló opciókon felül a vállalkozások számára további könnyítéseket is. Ha a fizetési könnyítésekkel kapcsolatos adminisztrációs terhek lecsökkennének, már az is jelentős segítséget nyújtana a cégeknek, hogy erőforrásait más, a gazdasági túllendülést elősegítő célokra tudják összpontosítani.”

– véli Kántor Balázs.

Czeglédi Bernadett
munkajogi és
társadalombiztosítási szakértő

KÉRDÉSEK ÉS VÁLASZOK:

61/2020. kormányrendelet értelmezése – egyéni járulék csökkentése

Kérdés: A megjelent kormányrendelet szövege: „47/2020. (III. 18.) munkavállaló munkabérét terhelő járulékok közül kizárólag a természetbeni egészségbiztosítási járulékfizetési kötelezettség áll fenn, azzal, hogy annak havi mértéke nem haladhatja meg az egészségügyi szolgáltatási járulék havi összegét, a 7710 forintot.”

Kérdések: A munkavállalók egyéni járulékfizetési kötelezettsége csökken, így a nettó bérkifizetés nő a le nem vont nyugdíjjáruelkkal, pénzbeli egészségbiztosítási járulék, munkaerőpiaci járulék, illetve természetbeni egészségbiztosítási járulék és egészségügyi szolgáltatási járulék különbözetének összegével? Vagy úgy kell értelmezni, hogy a bérszámfejtés a munkavállaló szempontjából nem változik, tehát a munkavállaló nettó bére ugyanaz marad, viszont a bruttó bérből levont nyugdíjjáruelék, pénzbeli egészségbiztosítási járulék, munkaerőpiaci járulék, illetve természetbeni egészségbiztosítási járulék és egészségügyi szolgáltatási járulék összege a munkáltatónál marad, azokat a munkáltatónak nem kell befizetnie az államháztartás felé? A dolgozótól levont, de meg nem fizetett munkavállalói járulékoknak mi lesz a sorsuk, azt számvitelileg hogyan kell elszámolni? A 2020. március 18-áig megszűnt jogviszonyokra kell-e alkalmazni a rendeletet?

SAKÉRTŐNK VÁLASZA:

Kérdéseire az alábbi válaszokat adom:

Kérdés: A munkavállalók egyéni járulékfizetési kötelezettsége csökken, így a nettó bérkifizetés nő a le nem vont nyugdíjjáruelkkal, pénzbeli egészségbiztosítási járulék, munkaerőpiaci járulék, illetve természetbeni egészségbiztosítási járulék és egészségügyi szolgáltatási járulék különbözetének összegével? Vagy úgy kell értelmezni, hogy a bérszámfejtés a munkavállaló szempontjából nem változik, tehát a munkavállaló nettó bére ugyanaz marad, viszont a bruttó bérből levont nyugdíjjáruelék, pénzbeli

egészségbiztosítási járulék, munkaerőpiaci járulék, illetve természetbeni egészségbiztosítási járulék és egészségügyi szolgáltatási járulék összege a munkáltatónál marad, azokat a munkáltatónak nem kell befizetnie az államháztartás felé?

A 61/2020. (III. 23.) kormányrendelet alapján, a járulékfizetési kötelezettséget a Tbj. szabályaitól eltérően a (10) bekezdés szerinti foglalkoztatónál munkaviszonyban foglalkoztatott természetes személy a járulékalapot képező jövedelem után kizárólag a 4 százalékos mértékű természetbeni egészségbiztosítási járulékot, de legfeljebb 7710 forint összeget kell megfizetni.

Azaz a munkavállaló munkabérét terhelő járulékok közül kizárólag a természetbeni egészségbiztosítási járulékfizetési kötelezettség áll fenn, azzal, hogy annak havi mértéke nem haladhatja meg az egészségügyi szolgáltatási járulék havi összegét, a 7710 forintot. A le nem vont járulék növeli a munkavállaló nettó bérét.

Ezt erősíti meg az ezzel kapcsolatban kiadott NAV-értelmezés is, mely szerint: „A kormányrendelet 1. § (2) bekezdése arra vonatkozóan tartalmaz kedvező szabályt, hogy a Tbj. általános szabályaitól eltérően kell teljesíteni a járulékfizetési kötelezettséget azáltal, hogy csak a 4 százalékos természetbeni egészségbiztosítási járulékot, de legfeljebb 7710 forintot kell a járulékalapot képező jövedelem után megfizetni. A megfizetés, a járulékfizetés teljesítése a foglalkoztató feladata, tehát csak a 4 százalékos, illetve annak a 7710 forintot meg nem haladó összegét kell levonnia a magánszemélytől és megfizetnie. A többit viszont „nem teheti el”, mert nem őt terhelte volna, hanem a magánszemélyt, és a jogalkotói szándék szerint a rendelkezés célja a munkavállalók helyzetének javítása.”

Kérdés: A 2020. március 18-áig megszűnt jogviszonyokra kell-e alkalmazni a rendeletet?

A 61/2020. (III. 23.) kormányrendelet a 47/2020. (III. 18.) kormányrendelet közterhekkel kapcsolatos részletszabályairól szól. Álláspontom szerint, ha a munkáltató tevékenysége beletartozik a felsorolt TEÁOR és TESZOR-számmal azonosított tevékenységbe, azonban az a fenti rendelet kihirdetése előtt megszűnt, de még nem került

sor bérfizetésre, akkor a kifizetendő bér kapcsán megfizetendő járulékok, szociális hozzájárulási adó, és szakképzési hozzájárulás kapcsán a kormányrendeletben foglalt kedvezmény, mentesség alkalmazható.

dr. Radics Zsuzsanna
tb-szakértő, jogász

Társasági adó elszámolása

Kérdés: Készülnek a társaságiadó-bevallások. A bevallásban fel kell tüntetni a +/-fizetendő adót. Kérdésem: a korábbi túlfizetések, az előző években befizetett és bent maradt pénzeszegek, valamint a IV. negyedév után a következő év január 20-áig utalt összegek hogyan befolyásolják az elszámolást? Melyek azok a tételek, amelyeket be kell számítani az elszámolásba? Többen többféle választ adtak kérdésemre, ezért szeretném, ha pontosan a dátumokra, befizetésekre is kitérne válaszában.

SAKÉRTÖNK VÁLASZA:

Feltételezem, hogy a 01-es lap B) pontjára gondol a kérdező. Itt kell kimutatni a saját tevékenységhez kapcsolódó társasági adó és az üzleti évre megfizetett adóelőleg-különbözetét. A kitöltési útmutató szerint ebbe a sorba az üzleti évi, saját tevékenységhez kapcsolódó társaságiadó-fizetési kötelezettség és az annak teljesítésére fizetett adóelőleg-összegek különbözetét kell beírni. Az előleg befizetésére teljesített összeg számításánál figyelembe kell venni az előző adóévek társasági adó túlfizetésének vissza nem igényelt, és más adótartozásra át nem vezetett összegét, az egyenleg viszont nem tartalmazhatja a jelen bevallással érintett üzleti évi – előleg-kötelezettségre teljesített (befizetett, átvezetett, esetleges túlfizetésből beszámított) összeget. Fentiekből az következik, hogy az előző évekről maradt túlfizetéseket számításba kell venni, de a bevallási év utáni következő év elején fizetett előleget nem.

Hunyadné Szűts Veronika igazságügyi adó- és járulékszakértő

Koronavírus – ekho, állásidő

Kérdéseim A járulékkedvezményről a társasági adó törvényében, ha valaki főállású ekhós, akkor az ekhós jövedelemrészre vonatkozik-e kedvezmény, vagy csak a minimálbérére? Az Mt. szerint állásidő esetén rendkívüli esetben nem kell jövedelmet fizetni a dolgozónak – ilyen esetben kell-e egészségügyi szolgáltatási járulékot fizetni?

SAKÉRTÖNK VÁLASZA:

Az ekho szerinti adózás választása esetén az ekho alapjául szolgáló jövedelem vonatkozásában nincs mód a járulékkedvezmények érvényesítésére. Ugyanakkor az általános szabályok szerint adózott munkabér vonatkozásában élhetnek a felek a kedvezményekkel. Igen, jelen helyzetben a munkavégzés alóli mentesítés tartamára nem köteles a munkaadó bért fizetni. Ebből következően az 1997. évi LXXX. (Tbj.) törvény 8. szakasza alapján a dolgozó biztosítása szünetel. Ez valóban azt jelenti, már a felmentés első napján megszűnik az egészségügyi szolgáltatásra való jogosultsága (ebben az esetben nem alkalmazható a 45 napos szabály) és egészségügyi szolgáltatási járulék fizetésre kötelezett.

Széles Imre tb-szakértő

Kötelező szabadság, munkaidő-csökkentés

Kérdés: Társaságunk két hete elrendelte, hogy a dolgozói home office-ból végezzék munkájukat. Erre minden felszerelést biztosított a munkavállalók részére. A munkáltató ebben az esetben elküldheti-e dolgozói szabadságra, majd onnan visszajöve csökkentheti-e a napi munkaidőt arra való hivatkozással, hogy a bevételei csökkennek? A munkáltató napi 2 órára tervezi csökkenteni a munkaidőt, ebben az esetben a munkavállalók biztosítottak maradnak?

SAKÉRTÖNK VÁLASZA:

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. 196. § (2) bekezdése erede-

tileg akként rendelkezik, hogy a távmunkavégzéshez a felek megállapodása szükséges. A 47/2020. (III. 18.) kormányrendelet 6. § (2) b) bekezdése ugyanakkor kimondja, hogy mind az otthoni munkavégzést, mind a távmunkavégzést a munkáltató egyoldalúan elrendelheti.

Az otthoni munkavégzés ugyanolyan rendelkezésre állás, mint a munkahelyen történő munkavégzés, a szabadság kiadására is ugyanazon szabályok vonatkoznak. Az Mt. 122. § (4) bekezdés úgy rendelkezik, hogy a szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell. Egyoldalúan szabadságra küldeni munkavállalót másnapról nem lehet. Azt javasolom tehát, hogy állapodjanak meg közösen abban, hogy a munkavállalók meghatározott időtartamban a szabadságukat töltsék. A munkavállalót is együttműködési kötelezettség terheli, mely veszélyhelyzetben fokozott. Ami a munkaidő csökkentését illeti, ahhoz szintén közös megegyezéssel szükséges módosítani a munkaszerződést. A munkáltató működése felmondási indokként szolgálhat, egyoldalú munkaszerződés módosításra azonban nem ad felhatalmazást.

Társadalombiztosítási szempontból – a jelen helyzetben – a munkáltató a lehető legjobb döntést hozta. A heti 2 órás munkaviszony ugyanis szintén teljes biztosítással – ezen belül egészségügyi szolgáltatással – jár. Biztosítása megszakítatlan marad, továbbá a részmunkaidő nem befolyásolja a nők 40 év jogosultsági idejét (1 nap biztosításban töltött idő = 1 nap jogosultsági idővel) – és e néhány havi alacsonyabb járulékalap számottevően a nyugdíj alapjául szolgáló keresetet sem rontja számottevően. A részmunkaidővel kapcsolatos minimális havi adó- és járulékfizetési kötelezettségre vonatkozó szabályok pedig csak július 1-jétől válnak hatályossá. Széles Imre társadalombiztosítási szakértő

dr. Kéri Ádám ügyvéd és Széles Imre tb-szakértő