



FOGLALKOZTATÁS SZABÁLYOSAN, OKOSAN, OLCSÓBBAN

Bérszámfejtési útmutató cégvezetőknek és könyvelőknek

Foglalkoztatás szabályosan, okosan, olcsóbban

**Bérszámfejtési útmutató
cégvezetőknek és könyvelőknek**

Összeállította:
Horváth-Farkas Zsuzsanna
társadalombiztosítási szakértő



Tartalomjegyzék

ELŐSZÓ	3
1. Biztosítási kötelezettség elbírálása, bejelentése, adatszolgáltatás	4
1.1. Saját jogú nyugdíjasok – kiegészítő tevékenység.....	4
1.2. Munkaviszony.....	6
1.3. Megbízási jogviszony	8
1.4. Ügyvezetők biztosítási kötelezettsége	10
1.5. Ismétlő kérdések-válaszok az 1. fejezethez	16
2. Járulékalapok	18
2.1. Járulékfizetési alsó határ munkaviszonyban.....	18
2.2. Egyéni és társas vállalkozó járulékalapja.....	26
2.3. Ismétlő kérdések-válaszok a 2. fejezethez	26
3. Járulékok	28
3.1. Egykulcsos társadalombiztosítási járulék.....	28
3.2. Nyugdíjjárulék	28
3.3. Egészségügyi szolgáltatási járulék	29
3.4. Ismétlő kérdések-válaszok a 3. fejezethez	32
4. A társadalombiztosítás pénzbeli ellátásai	33
4.1. Táppénz.....	33
4.2. CSED.....	36
4.3. GYED.....	37
4.4. Külföldi előzmények figyelembevétele egészségbiztosítási ellátásokra jogosultsághoz.....	37
4.5. Ismétlő kérdések-válaszok a 4. fejezethez.....	38

ELŐSZÓ

A bérszámfejtés nem annyira bonyolult dolog, mint amilyennek első pillantásra tűnik.

A vállalkozások nagy részénél a bérszámfejtést végző munkatársnak azonban ismernie kell a munkaügyi szabályokat, a bérrel kapcsolatos közterhekre vonatkozó részletes szabályozást, és nem árt tisztában lennie az ellátásokra vonatkozó alapvető szabályokkal sem.

A 2020-as év rengeteg újdonságot hozott, és a COVID-19 vírus okán olyan váratlan helyzeteket az életünk minden területén, amelyek azonnali, hatékony megoldásokat kívántak.

2020. július 1-jén hatályba lépett az új Tbj. a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény, amely szintén hozott néhány nem várt problémát, legalábbis a jövedelmek számfejtése, a közterhek megállapítása terén.

Összeállításunkat annak érdekében készítettük el, hogy megkönnyítsük a bérszámfejtők munkáját, és segítsük őket abban, hogy munkájukat a lehető legegyszerűbben, hibamentesen végezhessék.

1. Biztosítási kötelezettség elbírálása, bejelentése, adatszolgáltatás

A biztosítottak a társadalombiztosítás valamennyi ellátására jogosultságot **szereshetnek**, tehát a természetbeni ellátásokon túl lehetőségük van a pénzübeli ellátások igénybevételére is. Ezzel a betegség, baleset, vagy a szülés esetén fellépő keresetvesztés ugyan nem pótolható teljes egészében, de mindenképpen enyhíthető. A biztosítás minden esetben valamely foglalkoztatási jogviszonyhoz kötődik és **az alapul szolgáló jogviszony kezdetétől annak megszűnéséig áll fenn**.

A korábbi Tbj. (a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről 1997. évi LXXX. törvény) az 5. §-ában sorolta fel a biztosítottak körét, az új Tbj. a 6. §-ában teszi meg ugyanezt.

A felsorolás egyértelműnek tűnik, mégis sok esetben előfordul bizonytalanság ezen a téren.

1.1. SAJÁT JOGÚ NYUGDÍJASOK – KIEGÉSZÍTŐ TEVÉKENYSÉG

A Tbj.-ben új definícióként jelent meg a kiegészítő tevékenységet folytató személy. **Kiegészítő tevékenységű személynek minősül** a Tbj. 6. § szerinti biztosítási kötelezettség alá eső jogviszonyban kereső tevékenységet folytató **saját jogú nyugdíjas személy**, továbbá az az özevgyi nyugdíjban részesülő személy, aki a reá irányadó nyugdíjkorhatárt betöltötte és egyéni vállalkozónak vagy társas vállalkozónak minősül – akkor is, ha a saját jogú vagy a hozzátartozói nyugellátás folyósítása szünetel.

Nem lehet elégszer hangsúlyozni, hogy kizárólag **a saját jogú nyugdíjas személy** minősül kiegészítő tevékenységűnek.

Saját jogú nyugdíjas az a természetes személy, aki

- a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (Tny.), illetve nemzetközi egyezmény alkalmazásával saját jogú öregségi nyugellátásban,
- szociális biztonságról szóló egyezménnyel érintett állam¹ által megállapított öregségi nyugellátásban,

¹ Magyarország hatályos szociálpolitikai és szociális biztonsági egyezményeinek listája megtalálható https://nav.gov.hu/nav/ado/jarulek/Tajekoztato_hatalyos_szocial.html?query=szoci%C3%A1llis-biztons%C3%A1gi oldalon.

- a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíjsegélyben,
- egyházi jogi személytől nyugdíjban vagy öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül vagy
- a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet és a végrehajtására vonatkozó eljárás megállapításáról szóló 987/2009/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet, illetve az EGT-állam jogszabályai alkalmazásával saját jogú öregségi nyugdíjban részesül,

akkor is, ha a nyugellátás folyósítása szünetel.

2020. július 1-től, hogy az új Tbj. a 6. § (1) bekezdés elején egyértelműsíti, hogy a felsorolt jogviszonyokban végzett feladat ellátása alapján minden kiegészítő tevékenységet folytató személy kikerül a biztosítás alól. Fenti rendelkezéshez a szociális hozzájárulási adóról szóló **2018. évi LII. törvény (Szocho tv.)** is igazodik, ami alapján nem keletkezik adófizetési kötelezettsége – e tevékenysége, jogállása alapján szerzett jövedelme tekintetében – a kifizetőnek, a Tbj. szerint kiegészítő tevékenységet folytató személyre tekintettel.

Összegezve tehát, a saját jogú nyugdíjas minden, a Tbj. 6.§-ban felsorolt jogviszonyában mentesül a járulékfizetés alól, például megbízási jogviszonyban kizárólag szza fizetési kötelezettség keletkezik akkor is, ha a jövedelme meghaladja a minimálbér 30%-át. Emellett egyéni vállalkozóként és társas vállalkozóként már nem kell egészségügyi szolgáltatási járulékot fizetnie, és a kiegészítő tevékenységet folytató személy foglalkoztatására tekintettel a kifizetőt sem terheli szociális hozzájárulási adó és szakképzési hozzájárulás fizetési kötelezettség a felsorolt jogviszonyok alapján.

Amit tehát fontos megjegyezni, hogy **a nyugdíjas személy önmagában nem azonos a kiegészítő tevékenységet folytatóval** annak ellenére, hogy a kiegészítő tevékenység legfontosabb előfeltétele a „nyugdíjas állapot”. Az a személy minősül kiegészítő tevékenységűnek, aki sajátjogú nyugdíjas és a Tbj. 6. §-a szerinti jogviszonyok valamelyikében keresőtevékenységet folytat, illetve ezen belül az az egyéni és társas vállalkozó is, aki özvegyi nyugdíjban részesül, és a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt elérte.

A Szocho tv. alkalmazása során pl. könnyen megkavarodhatunk. A szociális hozzájárulási adó fizetési kötelezettség a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi

CXVII. törvény (Szja tv.) szerint összevont adóalapba tartozó adó (adóelőleg) alap számításnál figyelembe vett jövedelem után áll fenn, és – ahogyan fentebb már írtuk – a kiegészítő tevékenységet folytató személy jövedelme után nem kell megfizetni.

Mi a helyzet azonban akkor, ha egy nyugdíjas személy nem biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonyból, hanem pl. felhasználási szerződés alapján kifizetett jogdíjból szerez adóköteles jövedelmet? Ebben az esetben a szociális hozzájárulási adót természetesen meg kell fizetni, hiszen a díjazás nem a Tbj. 6. paragrafusára szerinti keresőtevékenységből származik.

Abban az esetben, ha felmerül a kérdés, hogy a rokkantsági ellátásban, rehabilitációs ellátásban, fogyatékosági támogatásban, korhatár előtti ellátásban, szolgálati járandóságban részesülő munkavállalók kiegészítő tevékenységüknek minősülnek-e a Tbj. alkalmazásában, a válasz egyértelmű **NEM**, tekintettel arra, hogy ezek az ellátások nem minősülnek saját jogú nyugellátásnak.

1.2. MUNKAVISZONY

Munkaviszonynak minősülő jogviszonyok

A Tbj. 6. § (1) bekezdésének a) pontja sorolja fel azokat a jogviszonyokat, amelyek munkaviszonynak minősülve alapozzák meg a biztosítást.

A Tbj. alkalmazásában ugyanis **munkaviszonynak nem csak a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) által szabályozott „klasszikus” alkalmazási forma minősül**, hanem egyéb jogviszonyok is, mint pl. a közalkalmazotti, vagy a közszolgálati jogviszony, de munkaviszonynak számít a nevelőszülői vagy a közfoglalkoztatási jogviszony is.

E személyi körbe azok tartoznak, akik más természetes vagy jogi személy, szervezet (foglalkoztató) alkalmazásában állnak. A biztosítást önmagában az keletkezteti, hogy alkalmazásban áll valaki, ezért **független attól, hogy a foglalkoztatás teljes (napi nyolc órában) vagy részmunkaidőben történik**. Nincs különbség aszerint sem, hogy az alkalmazott személyt állami szerv, szervezet, gazdasági társaság, egyéni vállalkozó vagy egyéb magánszemély foglalkoztatja, a lényeg, hogy a munkaviszonyban (vagy hasonló jellegű jogviszonyban) álló személy biztosított lesz.

A munkaviszonyban álló személyek biztosítási kötelezettségének elbírálása, illetve a közterhek meghatározása viszonylag egyszerű és elég egyértelmű.

A jogszabályok változása kapcsán talán leginkább azt érdemes megemlíteni, hogy a SzocHo tv. 1. §-a kiegészült egy új (10) bekezdéssel, amely szerint munkaviszony esetében az adó alapja megegyezik a társadalombiztosítási járulék alapjával. Alapesetben a szociális hozzájárulási adót az Szja tv. szerint összevont adóalapba tartozó adó (adóelőleg) alap számításnál figyelembe vett jövedelem után kell megfizetni.

A változás oka a 2. fejezetben részletesen bemutatott járulékfizetési alsó határ bevezetése, ami a munkaviszonyban foglalkoztatottak esetében új alapokra helyezte a biztosítási kötelezettséget.

Egyszerűsített foglalkoztatás

Felhívjuk a figyelmet arra, hogy **nem biztosított** lesz, hanem az egészségbiztosítás baleseti egészségügyi szolgáltatására szerez jogosultságot az a munkavállaló, aki az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (Efo tv.) szerinti mezőgazdasági-, turisztikai idénymunkát, vagy alkalmi munkát egyszerűsített foglalkoztatás keretében végez.

Az Efo. tv. hatálya alá tartozó személy **nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresői ellátásra szerez jogosultságot.**

Mezőgazdasági idénymunka: a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati, vadászati ágazatba tartozó munkavégzés, továbbá a termelő, termelői csoport, termelői szervezet, illetve ezek társulása által a megtermelt mezőgazdasági termékek anyagmozgatása, csomagolása – a további feldolgozás kivételével – feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a 120 napot.

Turisztikai idénymunka: a kereskedelemről szóló 2005. évi CLXIV. törvényben meghatározott kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett idénymunka, feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári

éven belül a 120 napot. Kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységnek számít az idegenvezetői tevékenység, a lovas szolgáltató tevékenység, a szálláshely-szolgáltatási tevékenység, a tartós szálláshasználati szolgáltatási tevékenység, valamint az utazásszervezői és utazásközvetítői tevékenység.

Idénymunka: az Mt. 90. § c) pontjában meghatározott feltételeknek megfelelő munka. Mezőgazdasági idénymunka esetén az év adott időszakához vagy időpontjához kötődőnek kell tekinteni az olyan munkavégzést is, amely az előállított növény vagy állat biológiai sajátossága miatt végezhető el kizárólag abban az időszakban vagy időpontban.

Alkalmi munka: a munkáltató és a munkavállaló között

- a) összesen legfeljebb 5 egymást követő naptári napig, és
- b) egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb 15 naptári napig, és
- c) egy naptári éven belül összesen legfeljebb 90 naptári napig létesített, határozott időre szóló munkaviszony.

1.3. MEGBÍZÁSI JOGVISZONY

A Tbj-tv. 6. §-ának f) pontja értelmében a megbízási szerződés alapján személyesen munkát végző személy akkor válik biztosítottá, ha az e tevékenységéből származó, tárgyhavi járulékalapot képező jövedelme eléri a minimálbér harminc százalékát, vagy naptári napokra annak harmincad részét.

Ez a szabály évek óta nem változott, mégis sokan vannak, akik helytelenül állapítják meg a biztosítási kötelezettséget. Hajlamosak vagyunk ugyanis megfedkezni arról, hogy a járulékalapot képező jövedelem megegyezik az adó-előleg számításánál figyelembe vett jövedelemmel, ami viszont nem a megbízási díj teljes összege.

A megbízási alapján történő munkavégzés ugyanis önálló tevékenységnek minősül, az adóelőleg alapja a megbízási díjból a magánszemély adóelőleg-nyilatkozata szerinti, a bevétel 50 százalékát meg nem haladó mértékű, igazolható vagy igazolás nélkül elszámolható költség, vagy amennyiben a megbízott tételesen nem tud, vagy nem akar költségeket elszámolni, a 10 százalékos költséghányad levonásával meghatározott rész.

A Tbj-tv. 12. § (1) bekezdése szerint a megbízási keretében munkát végző személyek biztosítását havonta kell elbírálni, és a biztosítási kötelezettség elbírálásánál, az

ugyanannál a foglalkoztatónál a naptári hónapban elért járulékalapot képező jövedelmeket össze kell számítani.

A törvény ezen rendelkezése alapján a megbízott részére ugyanabban a hónapban kifizetett megbízási díjakat minden esetben össze kell számolni, és – amennyiben a biztosítási kötelezettség így megállapítható – a járulékot meg kell fizetni.

Ez 2021.február 1-től azt jelenti, hogy ha a megbízott ugyanannál a foglalkoztatónál egész hónapban dolgozik, és az adott havi összes megbízási díjának járulékalapot képező része meghaladja az 50 220 forintot, akkor a személyi jövedelemadón túl a társadalombiztosítási járulékot is le kell vonni, be kell vallani és meg kell fizetni.

Megjegyezzük, hogy a megbízás alapján munkát végző biztosított személyek rosszul jártak a 3. fejezetben bemutatott egykulcsos társadalombiztosítási járulék bevezetésével. Korábban ugyanis mentesültek az 1,5 százalékos munkaerő-piaci járulék megfizetése alól. Tekintettel arra, hogy a munkaerő-piaci járulék „beépült” a társadalombiztosítási járulékba, a megbízottaktól a továbbiakban ennyivel magasabb összegben kell vonni a járulékot.

Felhívjuk a figyelmet, hogy a megbízónak a Szoccho-tv. szerinti 15,5 százalékos szociális hozzájárulási adót mindenképpen meg kell fizetnie akár biztosított volt a megbízott, akár nem.

Mindennapi munkájához, a bérszámfejtéshez és a jogszabályok közötti eligazodáshoz ajánljuk kiadványunkat:

A foglalkoztatás, a bérfizetés, a béren kívüli juttatások és a bérszámfejtés teljes körű gyakorlati útmutatója

Kézikönyv ellenőrzőlistákkal, számítási segédletekkel, esettanulmányokkal és számviteli elszámolásokkal

A részletekről tájékozódjon megújult honlapunkon:

www.menedzserpraxis.hu

1.4. ÜGYVEZETŐK BIZTOSÍTÁSI KÖTELEZETTSÉGE

Az ügyvezetők biztosítási kötelezettségének elbírálása az egyik legtöbb fejtörést okozó probléma ezen a területen. A szabályozás első olvasásra egyértelműnek tűnik, de amikor ülünk a bejelentés vagy a bevallás felett és ki kellene töltenünk, azonnal rájövünk, hogy fogós kérdésbe ütköztünk.

A kiindulási pontunk a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 3:112. §-ának (1) bekezdése, amely szerint a társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő – a társasággal kötött megállapodása szerint – **megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el.**

Ügyvezető munkaviszonyban

Az ügyvezetők munkaviszonyával kapcsolatban érdemes nyomatékosítani a legfontosabb szabályt, miszerint a tulajdonos-ügyvezető munkaviszonyára ugyanúgy az Mt. valamennyi rendelkezését alkalmazni kell, mint a társasághoz egyébként semmilyen módon nem kötődő munkavállalók esetében.

Ez egyértelműnek tűnik, mégis sokakban felmerülnek olyan kérdések, amelyeket érdemes tisztázni.

Az egyik legfontosabb talán a **munkabér** kérdése. Ha felfoizzuk a munka törvénykönyvét, a jogszabály a következő meghatározást tartalmazza a munkaszerződésre. A munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a munkáltató pedig köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni. Ettől a szabálytól nem lehet eltérni, sem a felek megállapodásában, sem kollektív szerződésben.

A törvény szerint tehát a munkaszerződés alapján **a munkáltatónak mindig kötelessége munkabért fizetni, azaz** nincs munkaviszony ellenérték nélkül még akkor sem, ha az ügyvezető a társaság tulajdonosa.

Kérdéses lehet, hogy mi van akkor, ha csak jelképes díjazást (pl. 1000 Ft/hó) kötnék ki a felek. Ha munkaviszonyról van szó, akkor természetesen be kell tartani a minimálbér szabályait is. A NAV többször megerősített gyakorlata szerint az ügyvezetés nem köthető semmilyen végzettséghez, így erre a tevékenységre a garantált bérminimum alkalmazását nem lehet elvárni.

A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) mértékét minden évben egy kormányrendelet határozza meg. Eszerint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alapbér kötelező legkisebb összege (minimálbér) a teljes munkaidő teljesítése esetén 2021. február 1-jétől havi 167 400 forint. Ez részmunkaidő esetén is irányadó. A részmunkaidő esetén a munkaidő mértékének ugyan nincs törvényi minimuma, így az akár havi egy óra is lehet, ám arra is meg kell fizetni ezt a minimális órabért. Ez alá menni munkaviszonyban nem lehet. Ha mégis kevesebb alapbért kötnének ki a felek, megállapodásuk e részében semmis, és helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt, azaz a jogszabályi minimálbért kell alkalmazni.

A részmunkaidős ügyvezetőkkel kapcsolatban felhívjuk a figyelmet a 2.1. fejezetben foglaltak megfelelő alkalmazására!

A munkaviszonyban történő foglalkoztatásnak előnyei is vannak.

A munkáltató például igénybe vehet olyan szociális hozzájárulási adó kedvezményeket is, amelyeket csak a munkaviszonyban állók után lehet érvényesíteni. Ezek közül a legfontosabb a munkaerőpiacra lépők után érvényesíthető adókedvezmény, amely az esetleges „kényszervállalkozók” részére nagy segítség lehet.

Ügyvezető megbízási jogviszonyban

A Tbj. 4. § 21.5. pontja szerint a betéti társaság, a közkereseti társaság és a korlátolt felelősségű társaság olyan természetes személy tagja, aki a társaság ügyvezetését nem munkaviszony alapján látja el társas vállalkozónak minősül, kivéve, ha a társaság tevékenységében történő személyes közreműködésére tekintettel már eleve társas vállalkozónak minősül. A megbízási jogviszony tehát „átlényegül”, és társas vállalkozói jogviszonnyá válik.

A Tbj. a 6. § f) pontjában a biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonyok között említi a díjazás ellenében munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokat, és ide sorolja a megbízási díjat is.

A (2) bekezdésben viszont úgy fogalmaz, hogy az (1) bekezdés f) pontjában foglaltakon túl, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében munkát vég-

ző személynek kell tekinteni – többek között – azt is, aki **gazdasági társaság társas vállalkozónak nem minősülő vezető tisztségviselője.**

Akkor most hogyan is van ez? A megbízási jogviszony „átlényegül” választott tisztségviselői jogviszonnyá? Igen is, meg nem is. A helyes megfogalmazás talán inkább az, hogy a választott tisztségviselői jogviszony a megbízás speciális formája. Ezt a jogviszonyt azokra az ügyvezetőkre kell alkalmazni, akik tagjai a társaságnak, de személyesen közreműködnek is benne, és ez alapján társas vállalkozóvá válnak, ügyvezetői tevékenységüket pedig megbízási jogviszonyban (választott tisztségviselőként) látják el és nem munkaviszonyban. Ez a jogviszony vonatkozik azokra az ügyvezetőkre is, akik nem tagjai az érintett társaságnak, tevékenységüket pedig megbízási jogviszonyban (választott tisztségviselőként) látják el és nem munkaviszonyban.

Egyszerű. Vagy nem is annyira.

Tovább árnyalja a képet az Szja. tv. 24. paragrafus (1) bekezdésének d) pontja, amely szerint nem önálló tevékenység a gazdasági társaság vezető tisztségviselőjének tevékenysége, azaz az erre tekintettel fizetett díjazás esetében nem lehet alkalmazni az 1.3. fejezetben részletezett, megbízási díjra vonatkozó szja-, társadalombiztosítási és szocho szabályokat.

A vezető tisztségviselő ugyanis nem számolhat el költségeket sem átalányban sem tételesen, ami azt jelenti, hogy a részére kifizetett díjazás teljes összege személyi jövedelemadó, és így társadalombiztosítási valamint szociális hozzájárulási adóalap.

Az a kérdés még mindig nem egyértelmű, hogy a megbízási szerződéssel rendelkező – és ez alapján biztosított – ügyvezetőt a társaság a 'T1041-es nyomtatványon 1202-es kóddal (megbízási jogviszony) vagy 1210-es kóddal (választott tisztségviselőként) jelenti-e be. Véleményünk szerint ebben az esetben a 1210-es kód használata a helyes, hiszen – ahogyan fentebb említettük – az ügyvezetést a megbízási jogviszony speciális formájában, választott tisztségviselőként látja el az érintett személy.

A '08-as bevallás vonatkozásában egyszerűbb a döntés, hiszen a foglalkoztatás minőségének kódja mindkét esetben 41-es, azaz munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony.

Abban az esetben, ha az ügyvezető a társaság tagja, és ügyvezetői tevékenységre tekintettel válik társas vállalkozóvá a 'T1041-es adatlapon a 1451-es kóddal

(társas vállalkozó) kell bejelenteni, a '08-as bevallásban pedig a foglalkoztatás minősége 30-as lesz.

Ügyvezető többes jogviszonyban

Az ügyvezető biztosítási kötelezettségének elbírálása alapesetben is kihívások elé állítja a vállalkozásokat, az ügyvezető többes jogviszonya esetén pedig még több probléma kerül elő.

A Tbj. egyértelműen rendelkezik arról, hogy több biztosítási kötelezettséggel járó jogviszony egyidejű fennállása esetén a járulékalap után mindegyik jogviszonyban meg kell fizetni a társadalombiztosítási járulékot. Ez érthető, de mi lesz a helyzet a járulékfizetési alsó határral?

A társadalombiztosítási járulék alapja **a ténylegesen elért járulékalapot képező jövedelem**, átalányadózó egyéni vállalkozó esetében az átalányban megállapított jövedelem, azaz **nem kell megfizetni a járulékokat a járulékfizetési alsó határ után**, ha

- a) az egyéni vállalkozó, illetve a társas vállalkozó legalább heti 36 órás foglalkoztatással járó munkaviszonyban is áll (az egyidejűleg fennálló munkaviszonyokban előírt munkaidőt össze kell számítani), vagy
- b) az egyéni vállalkozó, a társas vállalkozó a nemzeti köznevelésről szóló törvény hatálya alá tartozó köznevelési intézményben nappali rendszerű iskolai oktatás keretében vagy nappali oktatás munkarendje szerint folyó oktatásban, a szakképzésről szóló törvény szerint nappali rendszerű szakmai oktatásban, továbbá a nemzeti felsőoktatásról szóló törvény hatálya alá tartozó felsőoktatási intézményben nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytat, vagy EGT-államban vagy Svájcban közép- vagy felsőoktatási intézményben nappali rendszerű oktatás keretében folytat tanulmányokat.

Amennyiben a mentesítő körülmények a naptári hónap egészében nem állnak fenn, a járulékfizetési kötelezettség kiszámításánál egy-egy naptári napra a járulékalap harmincadrészét kell alapul venni.

A Tbj. 4. § 13. pontja alapján munkaviszonynak nem csak a magyar jog hatálya alá tartozó munkaviszony minősül, hanem a külföldi jog hatálya alá tartozó olyan munkaviszony is, amely alapján a munkát Magyarország vagy a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló közösségi rendelet hatálya alá tartozó másik tagál-

lam, vagy Magyarország által kötött kétoldalú szociális biztonságról szóló egyezményben² részes másik állam területén végzik.

Az EGT-államban vagy Svájcban közép- vagy felsőoktatási, továbbá a szakképző intézményben nappali rendszerű oktatás keretében folytatott tanulmányokat a Tbj. 1. számú melléklete szerint kell igazolni.

Eszerint a tanulmányok folytatásának igazolására

- a) *külföldi köznevelési intézmény esetében olyan munkanapokon végzett iskolarendszerű köznevelési tevékenység igazolása szükséges, ahol a tanulmányi követelmények teljesítéséhez pedagógus, szakképzés esetén pedagógus és gyakorlati oktató személyes közreműködését igénylő foglalkozások (tanítási óra, szakmai gyakorlat) szükségesek,*
- b) *külföldi szakképző intézmény esetében munkanapokon végzett iskolarendszerű tevékenység igazolása szükséges, ahol a tanulmányi követelmények teljesítéséhez pedagógus, szakképzés esetén pedagógus és gyakorlati oktató személyes közreműködését igénylő foglalkozások (tanítási óra, szakmai gyakorlat) szükségesek,*
- c) *külföldi felsőoktatási intézmény esetében olyan munkanapokon végzett felsőoktatási tevékenység igazolása szükséges, ahol a tanulmányi követelmények teljesítéséhez oktatói személyes közreműködést igénylő foglalkozások (előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció) szükségesek.*

Ha a társas vállalkozóként biztosított több gazdasági társaság személyesen közreműködő tagja vagy ügyvezetője, a járulékfizetési alsó határ utáni járulékot – évente egy alkalommal történő választása szerint – egyszer kell figyelembe venni. A társas vállalkozó e választásáról a tárgyév január 31-éig nyilatkozik a társas vállalkozásnak.

Annak az **egyéni vállalkozónak**, aki egyben **társas vállalkozóként is biztosított**, a járulékfizetési alsó határ utáni fizetési kötelezettsége – alapesetben – egyéni vállalkozóként áll fenn. Ebben az esetben a társas vállalkozásnál csak akkor keletkezik járulékfizetési kötelezettség, ha a vállalkozó részére ténylegesen fizetnek ki

² Magyarország hatályos szociálpolitikai és szociális biztonsági egyezményeinek listája megtalálható https://nav.gov.hu/nav/ado/jarulek/Tajekoztato_hatalyos_szocial.html?query=szoci%C3%A1llis-biztons%C3%A1gi oldalon.

járulékalapot képező jövedelmet. Az egyéni vállalkozó a társas vállalkozás részére a tárgyév január 31-éig tett nyilatkozat alapján évenként az adóév egészére választhatja, hogy a járulékfizetési alsó határ után történő járulékfizetési kötelezettséget társas vállalkozóként teljesíti. E választása alapján az egyéni vállalkozásában, továbbá a további tagsági jogviszonyában a ténylegesen elért járulékalapot képező jövedelem, átalányadózó egyéni vállalkozó esetében az átalányban megállapított jövedelem után kell a járulékot megfizetni.

Ha a társas vállalkozó többes jogviszonya év közben keletkezik, vagy a január 31-ig választott társas vállalkozói jogviszonya megszűnik, de a többes társas vállalkozói jogviszonya továbbra is fennáll, újra választ, és erről a többi társas vállalkozást, amelyeknek tagjaként biztosított a jogviszony keletkezését, illetve megszűnését követő 15 napon belül írásban értesíti.

Ha a társas vállalkozó újabb biztosítással járó társas vállalkozási jogviszonyt létesít, de választási lehetőségét már kimerítette, az újabb vállalkozást a korábbi választásáról tájékoztatnia kell.

Ha az egyéni vállalkozó vagy a társas vállalkozó többes biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonya hónap közben keletkezik vagy szűnik meg, a tárgyhónap azon részére, amikor az egyéni vállalkozó vagy a társas vállalkozó nem rendelkezett több jogviszonnyal, a járulékfizetési alsó határ kiszámításánál egy-egy naptári napra a járulékalap harmincadrészét kell figyelembe venni.

A többes jogviszonyú vállalkozók biztosítási kötelezettségének elbírálása a fenti szabályok ismeretében nem is olyan nehéz, ezért most emeljük a tétet.

Az igazi kihívás ugyanis akkor jelentkezik, amikor **a több jogviszony egyike kisadózó vállalkozás.**

A Tbj. 6. § (1) bekezdésének i) pontja értelmében a kisadózó vállalkozások tételes adójáról és a kisvállalati adóról szóló 2012. évi CXLVII. törvényben (Kata/Kiva tv.) meghatározottak szerint a főállású kisadózóként bejelentett személy biztosítottnak minősül. Ez alapján sokan azt gondolják, hogy ha főállású kisadózóként megfizetik a havi 50 000 forint összegű tételes adót, akkor a további vállalkozásban, vagy vállalkozásokban már csak az esetleges tényleges jövedelem után kell járulékot, illetve szociális hozzájárulási adót fizetni, a járulékfizetési alsó határ után nem.

A Tbj. azonban sehol sem említi a kisadózó vállalkozások tételes adóját mentesítő tényezőként, és a tételes adó nem egyenlő a járulékfizetési alsó határral sem.

A Kata/Kiva tv. rendelkezései szerint viszont nem minősül főállásúnak az a kisadózó, aki a kisadózó vállalkozáson kívül más vállalkozásban nem kiegészítő tevékenységet folytató egyéni vállalkozónak vagy társas vállalkozónak minősül, ideértve más kisadózó vállalkozásban fennálló főállású kisadózó jogállást is.

Mit is jelenet ez? Egyszerűen mondván azt, hogy ha valaki több vállalkozásban is érdekelt, és nincs legalább heti 36 órás munkaviszonya (vagy több munkaviszonya, ahol a ledolgozott órák száma összesen legalább heti 36), illetve nem folytat a törvény szerinti meghatározott tanulmányokat, akkor **a járulékfizetési alsó határ után valahol mindenképpen meg kell fizetnie a járulékokat, illetve a szociális hozzájárulási adót.**

Abban az esetben pl. ha egy kisadózó egyéni vállalkozó egy kft. tulajdonosa is, és megbízás alapján látja el az ügyvezetői teendőket, a kft.-ben lesz főfoglalkozású társas vállalkozó és kisadózó egyéni vállalkozóként csak a nem főfoglalkozásúakra megállapított havi 25 ezer forintos tételes adót kell megfizetnie.

1.5. ISMÉLTŐ KÉRDÉSEK–VÁLASZOK AZ 1. FEJEZETHEZ

- 1. kérdés: Kiegészítő tevékenységűnek minősíthető egy szolgálati járandóságban részesülő egyéni vállalkozó?** A szolgálati járandóság nem minősül saját jogú nyugellátásnak, tehát az ebben részesülő vállalkozó főfoglalkozásúnak.
- 2. kérdés: Valóban nem kell megfizetni az egészségügyi szolgáltatási járulékot a kiegészítő tevékenységű társas vállalkozó után? Jövedelem kivét esetén sem kell számolnia semmilyen közteherrel?** A társas vállalkozás a kiegészítő tevékenységet folytatóként minősülő társas vállalkozó után 2020. július 1-jétől nem köteles egészségügyi szolgáltatási járulékot fizetni., A kiegészítő tevékenységet folytató társas vállalkozó pedig 2020. július 1-jétől nem köteles a jövedelme után 10 százalék nyugdíjjárulékot fizetni.
- 3. kérdés: Jogosult lesz táppénzre egy alkalmi munkavállaló abban az esetben, ha munkavégzés közben üzemi baleset éri?** Az Efo. 10. §-a értelmében az alkalmi munkavállalóra, aki után kedvezményes (tehát nem a Tbj-tv., illetve Sza-tv. szerinti) közteherfizetésre került sor, nem terjed ki a biztosítás, és csak nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresői ellátásra szerez jogosultságot. Ebből következően az e körbe tartozó alkalmi munkavállaló úti üzemi balesete esetén nem jogosult baleseti táppénzre, ezzel összefüggésben kizárólag baleseti egészségügyi szolgáltatás illeti meg.

4. **kérdés: Semmilyen közterhet nem kell fizetnie a munkáltatónak abban az esetben, ha egy megbízás alapján munkát végző személyt foglalkoztat, aki a megbízási díja alapján nem válik biztosítottá?** A foglalkoztatónak a 15.5 százalékos szociális hozzájárulási adót ebben az esetben is meg kell fizetnie, mert a szocho alapja megbízás esetén az Szja tv. szerint összevont adóalapba tartozó adó (adóelőleg) alap számításnál figyelembe vett jövedelem és nem a társadalombiztosítási járulék alapja.
5. **kérdés: Végezheti ingyenesen a munkáját egy kft. tulajdonos-ügyvezetője abban az esetben, ha munkaviszonyban áll a vállalkozással?** Ebben az esetben az ügyvezető részére az Mt. rendelkezései szerint mindenképpen munkabért kell fizetni és a törvény egyéb előírásait is maradéktalanul alkalmazni kell.
6. **kérdés: Elszámolható a 10 százalékos költséghányad a megbízási jogviszonyban álló ügyvezető részére fizetendő megbízási díjból?** Az Szja. tv. 24. paragrafus (1) bekezdésének d) pontja, amely szerint a gazdasági társaság vezető tisztségviselőjének tevékenysége nem minősül önálló tevékenységnek, azaz az erre tekintettel fizetett díjazás esetében nem lehet alkalmazni a költségelszámolásra vonatkozó szabályokat.
7. **kérdés: Főfoglalkozásának minősül az a kisadózó egyéni vállalkozó, aki az egyéni vállalkozása mellett alapított egy kft.-t is, amelyben heti 2 órás munkaviszony keretében működik közre?** A pontos választ a kft.-ben fennálló jogviszony dönti el. A heti 2 órás munkaviszony nem befolyásolja a főállású kisadózói jogállást, hiszen a 36 órától nagyon messze van. Amennyiben az érintett személy a kft.-ben ügyvezető is és ezt a tevékenységet a heti 2 órás munkaviszony keretében ezt az érintett szintén az említett néhány órás munkaviszonya keretében látja el, vagy más személy az ügyvezető, akkor az egyéni vállalkozásban továbbra is főállású kisadózó marad. ezt az érintett szintén az említett néhány órás munkaviszonya keretében látja. Abban az esetben viszont, ha az ügyvezetést megbízási jogviszony keretében végzi, a Tbj. szabályozása értelmében társas vállalkozónak tekintendő, emiatt a kft.-ben havi minimális adó- és járulékfizetési kötelezettség terheli, kisadózóként pedig a továbbiakban nem minősül főállásúnak.
8. **kérdés: Meg kell fizetni a minimumjárulékokat egy betéti társaság ügyvezető beltagja után, ha jelenleg Ausztráliában dolgozik?** Magyarországnak van hatályos szociális biztonsról szóló egyezménye Ausztráliával, amelyet a Magyar Köztársaság és Ausztrália között a szociális biztonsról szóló Egyezmény kihirdetéséről szóló 2011. évi CXVII. törvény tartalmaz. Amennyiben tehát az Ausztrál munkaviszonyban a munkaidő eléri a heti 36 órát, az ügyvezető mentesül a járulékfizetési alsó határ utáni járulék és szociális hozzájárulási adó fizetési kötelezettség alól.

2. Járulékalapok

2.1. JÁRULÉKFIZETÉSI ALSÓ HATÁR MUNKAVISZONYBAN

Az új Tbj. bevezetésével megérkezett az új fogalom is, a járulékfizetési alsó határ. Pontosabban mondván maga a fogalom nem új, hiszen az egyéni és társas vállalkozások már régen megismerkedtek ezzel a nem túl népszerű kötelezettséggel.

Ami az újdonságot jelenti, az az, hogy most már a munkaviszonyban álló munkavállalók után is érvénybe lépett egy minimum járulékalap, amely után akkor is meg kell fizetni a társadalombiztosítási járulékot valamint a szociális hozzájárulási adót, ha a tényleges munkabér nem éri el ezt az összeget.

A **munkaviszonyban álló biztosítottak utáni minimumjárulék** bevezetésére feltételezhetően azért került sor, mert a társas vállalkozások egy része úgy minimalizálta a munkaviszonyban álló ügyvezetők után fizetendő közterheket, hogy heti 5–10 órás munkaviszonyba bejelentve teljes körű biztosítást szerezhettek.

A járulékfizetési alsó határ lényege

2020 szeptemberétől a munkaviszonyban álló biztosítottak esetében a járulékot havonta legalább a minimálbér 30 százaléka, azaz 2021. február 1-től 50 220 forint után akkor is meg kell fizetni, ha a munkaviszonyban foglalkoztatott tényleges járulékalapot képező jövedelme ennél kevesebb. Ez a járulékfizetési alsó határ.

A munkaviszonyban álló dolgozók minimális járulékfizetési kötelezettségének megállapítása során a minimálbért, egészen pontosan **a minimálbér 30 %-át kell alapul venni**, abban az esetben is, ha középfokú végzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatottól van szó, és akkor is, ha a tényleges havi bére a minimálbért meghaladja. Tehát a járulékfizetési alsó határ alkalmazása során nincs garantált bérminimum!

A járulékfizetési alsó határra vonatkozó rendelkezést **nem kell alkalmazni**, ha a munkaviszonyban álló személy

- gyermekgondozási díjban, gyermekek otthongondozási díjában, örökbefogadói díjban, gyermeknevelést segítő ellátásban, gyermeknevelési támogatásban, ápolási díjban részesül, illetve
- a nemzeti köznevelésről szóló törvény hatálya alá tartozó köznevelési intézményben nappali rendszerű iskolai oktatás keretében vagy nappali oktatás munka-

rendje szerint folyó oktatásban, a szakképzésről szóló törvény szerint szakképző intézményben nappali rendszerű szakmai oktatásban, továbbá a nemzeti felsőoktatásról szóló törvény hatálya alá tartozó felsőoktatási intézményben nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató tanuló, hallgató.

A járulékfizetési alsó határ meghatározásakor figyelmen kívül kell hagyni az érintett naptári napokat abban az esetben, ha a munkaviszonyban álló biztosított

- biztosított jogviszonya hónap közben kezdődött vagy szűnik meg,
- biztosított jogviszonya a hónap egészében nem áll fenn a biztosítás szünetelése miatt (Tbj. 16. § alapján) vagy
- az adott hónapban táppénzben, baleseti táppénzben részesül, vagy tizenkét évesnél fiatalabb beteg gyermek ápolása címén fizetési nélküli szabadságot vesz igénybe.

Ha az előzőekben felsorolt körülmények nem állnak fenn a teljes naptári hónapban, akkor a járulékfizetési alsó határ kiszámításánál egy-egy naptári napra a járulékalap harmincad részét, 2021. február 1-től 1 674 forintot (50 220:30) kell alapul venni.

Fontos tehát megjegyezni, hogy a járulékfizetési alsó határ számítása során nem a munkanapokat, hanem a **biztosítási jogviszonyban töltött naptári napokat** kell figyelembe venni.

A járulékfizetési alsó határ bevezetése semmiképpen sem eredményezheti a munkavállaló nettó munkabérének csökkenését!

A foglalkoztató a járulékfizetési alsó határ és a tényleges járulékalapot képező jövedelem után megállapított járulékkülönbözet megtérítését a biztosított munkavállalótól nem kérheti, az őt terhelő járulék tekintetében a Tbj. 82. §-ban rögzített járulék elszámolási szabályokat nem alkalmazhatja, azaz a különbözetre eső járulék utólagos beszedését a NAV-nál nem kezdeményezheti.

Ha a tárgy hónapban a járulék fizetésére kötelezett biztosított részére nem fizetnek járulékfizetési alsó határt elérő jövedelmet, és az elszámolt tárgyhavi járulék nem éri el a járulékfizetési alsó határ után számított járulék összegét, akkor **a foglalkoztatónak a különbözet után meg kell fizetnie a járulékot.**

A járulékfizetési alsó határ után a járulékot akkor is meg kell fizetni, ha a munkavállaló más jogviszonyában megfizette a járulékot a járulékfizetési alsó határ után.

A társadalombiztosítási járulékot két különböző számlaszámra kell **utalni**. A biztosítottaktól levont járulékot a 10032000-06055819 számú „NAV Biztosítottaktól levont társadalombiztosítási járulék beszedési számla”-ra 407 kódon, a kifizető által fizetendő összeget pedig a 10032000-06055802 „NAV Társadalombiztosítási járulék magánszemélyt, őstermelőt, egyéni vállalkozót, kifizetőt terhelő kötelezettség beszedési számla”-ra 406 kódszámmal.

Részmunkaidős munkavállaló járulékfizetési alsó határa

Ahogy korábban írtuk a járulékminimum bevezetésére annak érdekében került sor, hogy a továbbiakban ne lehessen heti (extrém esetben havi) 1–2 órás munkaviszonnyal és elenyésző járulékfizetéssel teljes körű biztosítást szerezni.

A jogszabály éppen ezért nem tesz különbséget a főfoglalkozású és a részfoglalkozású munkavállalók között.

Természetesen az ilyen – kissé talán szankció jellegű – szabályozásnak mindig vannak „áldozatai”. Jelen esetben azok a munkáltatók, akik olyan tevékenységet végeznek, amelyhez valóban csak alacsony óraszámban végzett munka szükséges. Az ő esetükben érdemes elgondolkodni egyéb jogviszonyok alkalmazásán (pl. alkalmi munka, megbízás, vállalkozási jellegű jogviszony)

A járulékfizetési alsó határ és a családi járulékkedvezmény

A családi járulékkedvezmény csökkenti a **biztosított által fizetendő** társadalombiztosítási járulék vagy nyugdíjjárulék összegét.

Ebből egyértelműen következik, hogy a járulékfizetési alsó határ és a ténylegesen kifizetett járulékalapot képező jövedelem különbözete után **a foglalkoztató által fizetett** társadalombiztosítási járulék terhére családi járulékkedvezmény nem érvényesíthető.

A járulékfizetési alsó határ és a szociális hozzájárulási adó

A Szocho tv. rendelkezései szerint a Tbj. 6. § (1) bekezdésének a) pontjában meghatározott munkaviszonyok esetében az adó alapja megegyezik a társadalombiztosítási járulék alapjával.

Ez azt jelenti, hogy a járulékfizetési alsó határ alkalmazása estén a szociális hozzájárulási adót is a módosított összeg, azaz a minimálbér 30 százaléka után kell megfizetnie a munkáltatónak akkor is, ha a tényleges jövedelem ennél alacsonyabb.

A szociális hozzájárulási adó kedvezmények nagy részét a foglalkoztatott természetes személyt (munkavállalót) az adómegállapítási időszakra megillető, az adó alapjának megállapításánál figyelembe vett, a munkavállalót terhelő közterhekkel és más levonásokkal nem csökkentett, azaz a **bruttó munkabér** alapján lehet elszámolni.

A Szochó tv. 17. § (2) bekezdése szerint az adókedvezmény kiszámításánál a munkavállalót a munkaviszonyára tekintettel megillető (bruttó) munkabért a számviteli törvényben foglaltak alkalmazásával – különös tekintettel a 79. § (2) bekezdésben szereplő bérköltség definíciójára – kell meghatározni.

Eszerint **bérköltség** minden olyan – az üzleti évhez kapcsolódó – kifizetés, amely a munkavállalókat, az alkalmazottakat, a tagokat megillető, az érvényes rendelkezések szerint bérként vagy munkadíjként elszámolandó járandóság, ideértve a természetes személy tulajdonos (tag) személyes közreműködése ellenértékéért kivett összeget is, az alkalmazásban állók és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban állók részére az üzleti évre bérként számfejtett, elszámolt összeg (ideértve az üzleti év után elszámolt, jóváhagyott prémiumokat, jutalmakat, valamint a 13. és a további havi fizetést is), amely elemeiben megfelel a statisztikai elszámolások szerinti keresetnek, függetlenül attól, hogy az ilyen címen kifizetett összegek után kell-e személyi jövedelemadót fizetni vagy sem, illetve alapját képezi-e vagy sem a bérjárulékoknak.

Ez a szabályozás egyértelművé teszi, hogy a kedvezmények összegének megállapítása során kizárólag a ténylegesen elszámolt munkabért lehet figyelembe venni, a munkabér és a minimum járulékalap különbözetét viszont nem.

A Szochó-tv. alapos tanulmányozása során viszont megakadhat a szemünk egy kivételen.

A megváltozott munkaképességű személyek után érvényesíthető adókedvezmény esetében ugyanis az adókedvezmény alapja nem a bruttó munkabér, hanem a szociális hozzájárulási adó alap. Ennek az lehet az oka, hogy ezt a kedvezményt nem csak a munkaviszonyban álló munkavállalók után érvényesítheti a kifizető, hanem az egyéni és társas vállalkozók után is.

Ez viszont azt eredményezi, hogy azoknál a munkaviszonyban álló munkavállalóknál, ahol az adó megállapítása a járulékfizetési alsó határ figyelembevételével

történik, a megváltozott munkaképességű személyek után érvényesíthető adókedvezmény is ezen összeg alapján érvényesíthető.

Járulékfizetési alsó határ felmentési idő alatt

A járulékfizetés alsó határra vonatkozó rendelkezés nem tartalmaz részletes szabályokat az alkalmazásra vonatkozóan, ezért a bevallások kitöltése, illetve a mindennapi élet során több olyan kérdés is felmerült, amelynek eldöntését – egyelőre – az alkalmazókra bízta a jogalkotó.

Az egyik ilyen kérdés a **felmentési idő** vonatkozásában merül fel.

Hogyan kell eljárni például akkor, ha egy munkavállaló munkaviszonya csak 2020. december 31-én szűnik meg, de a munkabérét és egyéb járandóságait már október 31-én megkapja és a hátralévő időben a felmentési idejét tölti?

A jogszabály megfogalmazása szerint ebben az esetben a foglalkoztatónak meg kellene fizetni a minimumjárulékot és a szociális hozzájárulási adót a november-decemberi felmentési időre, valójában azonban valószínűleg mégsem.

Az Mt. 70. §-a értelmében a munkáltató, amennyiben a munkavállaló munkaviszonyát felmondással szünteti meg, köteles a munkavállalót a felmondási idő felére a munkavégzés alól felmenteni. A felmentési idő számításánál a töredék napot a munkavállaló javára egész napként kell figyelembe venni. A munkavégzés alól történő felmentésre sor kerülhet egy vagy több részletben. A felmentési idő legalább felét a munkavállaló kérésének megfelelően kell kiadni. Ebben a körben is érvényesül azonban a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye.

A munkáltatónak lehetősége van arra, hogy a munkavállalót a felmondási idő felénél hosszabban, esetleg a teljes felmondási időre felmentse a munkavégzés alól. Ennek alapja lehet a munkavállalóval kötött megállapodás és a munkáltató egyoldalú intézkedése is. Munkavállalói felmondás esetén a munkáltató a munkavállalót mentesítheti a munkavégzés alól. A kötelező mértéket meghaladó felmentés nem eredményezi a munkáltatót terhelő foglalkoztatási kötelezettség megsértését.

A munkavállaló felmondása esetén – a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés hiányában – köteles a teljes felmondási időt ledolgozni.

A felmondási idő alatt bekövetkezett keresőképtelenség, illetve az ekkor kiadott vagy igénybe vett szabadság időtartamával a felmondási idő nem hosszabbodik meg, ezek a munkaviszony megszűnésének időpontját nem érintik.

A munkáltatónak ki kell adnia a munkavállaló részére a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat, illetve ki kell fizetnie részére a munkabérét, egyéb járandóságait. Ezt a munkáltatónak

- a) a munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól,
- b) egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapig kell megtennie.

Azt már tudjuk, hogy 2020. szeptemberétől a munkaviszonyban álló biztosítottak esetében a járulékot havonta legalább a járulékfizetési alsó határ, után akkor is meg kell fizetni, ha a foglalkoztatott tényleges járulékalapot képező jövedelme ennél kevesebb. Felmentés esetén azonban nem erről van szó. **A biztosított ebben az esetben a felmentéssel érintett hónapokra (november-december) rendelkezik járulékalapot képező jövedelemmel, csak annak számfejtése és kifizetése – a jogszabályok alapján – előre történik meg.** A járulékfizetési alsó határ után tehát kizárólag abban az esetben kellene megfizetni a járulékokat, illetve a szociális hozzájárulási adót, ha az egyes hónapokra járó kifizetett jövedelem alatta lenne a meghatározott minimumnak.

A 2008 bevallásban természetesen a kifizetés hónapjában kell bevallani a juttatást. A 2008M-08 – 2008M-12-es lapok fejlécében a biztosítási jogviszony időtartamarovatban a járulékfizetési kötelezettséget megalapozó biztosítás időtartamát kell feltüntetni. Felhívjuk a figyelmet, hogy a biztosításban töltött idő kezdő időpontjaként tárgyhónapon belüli, vagy tárgyidőszaktól eltérő időszak is feltüntethető. Ebben az esetben a tárgyhónapról (október) benyújtott bevallásban az októberi adatok a tárgyhónapon belüli, a november-december hónapok adata összevontan külön lapon, a tárgyidőszaktól eltérően, tehát összesen két lapon kerülnek feltüntetésre.

Figyelem! Az egyes jogviszonyok vonatkozásában az alkalmazás minősége kód-számnak (természetes személy nyugdíjas státuszát jelölő szám, foglalkoztatás minősége kód, jogviszony kezdete, jogviszony azonosítására szolgáló sorszám) az összetartozó 2008M-08 – 2008M-12-es lapokon – a tárgyhónaptól eltérő időszakra vonatkozó kifizetések esetében is – meg kell egyeznie!

Ekho-s munkavállaló minimum járuléka

Az egyszerűsített közteherviselési hozzájárulásról szóló 2005. évi CXX. törvény (Ekho.tv.) értelmében az ekhót fizető magánszemély biztosítási jogviszonyára és e jogviszonyával összefüggő nyilvántartási, adatszolgáltatási, a járulékfizetési kötelezettség teljesítésére, valamint jogosultságaira **az e törvényben meghatározott eltéréssel** a Tbj. rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

Az Ekho. tv. rendelkezései tehát – bizonyos mértékig – felülírják a Tbj. rendelkezéseit.

Az Ekho-s munkavállaló jövedelme ugyan nincs nevesítve a Tbj.-ben azon jövedelmek között, melyekre a járulékfizetési alsó határ szabálya nem vonatkozik, mégsem kell a járulékot megfizetni. Ugyanis, ha a magánszemély rendelkezik olyan jövedelemmel, amely után az általános szabályok szerint fizeti meg a közterheket – ami az ekho szerinti közteherfizetés választásának alapfeltétele – akkor az Ekho-s munkaviszonyában nem a normál munkabérré vonatkozó adó és járulékszabályok az irányadók, hanem elsősorban az Ekho. tv. rendelkezései.

A munkaviszonyban álló magánszemély esetében az ellátásokra való jogosultság folyamatosága érdekében különösen lényeges, hogy minden hónapban szerezzenek olyan jövedelmet, mely után a közterhek megfizetése az általános szabályok szerint történik. Ezért tartalmazza a törvény azt a rendelkezést, amely csak az előbbi jövedelmet meghaladó bevételre engedi meg az ekho alkalmazását. Az említett, általános szabályok szerint közterhet viselő jövedelem azonban nem csak az adott munkaviszonyból, hanem más, pl. megbízási jogviszony alapján megszerzett is lehet, feltéve, hogy e jövedelem megszerzését a magánszemély igazolja.

Az Ekho. tv. egyébként nem zárja ki az ekho választásának lehetőségét az EGT-államok olyan polgárai esetében sem, akik a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról és annak végrehajtásáról szóló uniós rendeletek alapján nem tartoznak a magyar társadalombiztosítási jogszabályok hatálya alá, de biztosítottak valamely EGT-államban, és rendelkeznek az illetékes hatóság erre vonatkozó igazolásával.

Csecsemőgondozási díjban részesülő munkavállaló járulékfizetési alsó határa

A Tbj. szabályozását tanulmányozva felmerülhet a kérdés, hogy mi a teendő akkor, ha egy csecsemőgondozási díjban részesülő munkavállaló részére a kifizető valamilyen címen (pl. iskoláztatási támogatás) kifizetést teljesít.

A Tbj. 27. § (3) bekezdése értelmében a járulékfizetési alsó határra vonatkozó rendelkezést nem kell alkalmazni a munkaviszonyban álló és

- a) gyermekgondozási díjban, gyermekek otthongondozási díjában, örökbefogadói díjban, gyermeknevelést segítő ellátásban, gyermeknevelési támogatásban, ápolási díjban részesülők,
- b) a nemzeti köznevelésről szóló törvény hatálya alá tartozó köznevelési intézményben nappali rendszerű iskolai oktatás keretében vagy nappali oktatás munkarendje szerint folyó oktatásban, a szakképzésről szóló törvény szerint szakképző intézményben nappali rendszerű szakmai oktatásban, továbbá a nemzeti felsőoktatásról szóló törvény hatálya alá tartozó felsőoktatási intézményben nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató tanuló, hallgató esetében.

A Tbj-tv. előbbieken idézett és jelenleg hatályos rendelkezéseinek értelmezéséből az következik, hogy a munkaviszonyban álló, és CSED-ben részesülő munkavállaló esetében a járulékfizetési alsó határ után meg kell fizetni a járulékot akkor is, ha az adott hó folyamán a munkavállaló részére járulékalapot képező jövedelem egyáltalán nem kerül kifizetésre.

Ráadásul ez a kötelezettség nem amiatt keletkezik, mert a dolgozó iskolakezdési támogatás címen szerez járulékalapot képező jövedelmet, hanem azért, mert a CSED-ben részesülő személyt a jogszabály pillanatnyilag nem mentesíti a járulékfizetési alsó határra vonatkozó rendelkezések alkalmazása alól.

Létezik ezzel ellentétes jogfelfogás is, amely azon alapul, hogy a CSED igénybevétele esetén keresőtevékenységet folytatni tilos, vagyis nem értelmezhető az a kérdés, hogy kell-e adót, illetve járulékot fizetni a CSED-ben részesülő munkavállaló után, lévén nem dolgozhat az adott személy, emiatt munkabért sem kaphat, így adót és járulékot sem kell utána fizetni.

Ez azonban ellentétes a jogszabályban szó szerint előírtakkal, hiszen az nem a tényleges munkavégzésből – keresőtevékenységből – származó járulékalapot képező jövedelem megszerzéséhez, hanem pusztán a munkaviszony alapján fennálló biztosításhoz köti a járulékfizetési alsó határ alkalmazását. A jogszabályban ez alóli kivételként a CSED-ben részesülő személy pillanatnyilag nem jelenik meg.

Szükséges megjegyezni, hogy a jogszabály jelenlegi szövege súlyos társadalmi igazságtalanságot hordoz, amelynek megszüntetése érdekében a jogalkotónak a

szükséges lépéseket meg kell(ene) tennie. Azt is hozzá kell tenni, hogy feltehetően jogalkotói hibáról és nem szándékosságról van szó, így talán a CSED-en lévő dolgozó esetében a járulékfizetési alsó határ alkalmazása jogkövetkezmény nélkül mellőzhető.

2.2. EGYÉNI ÉS TÁRSAS VÁLLALKOZÓ JÁRULÉKALAPJA

Az egyéni és társas vállalkozó minimum járulékalapja tulajdonképpen csökkent, bár ez igazából a 3. fejezetben bemutatott egykulcsos járulék bevezetésének köszönhető.

Az egyéni és társas vállalkozó nyugdíjjárulék alapja 2020. augusztus 31-ig havonta legalább a minimálbér, az egészségbiztosítási- és munkaerő-piaci járulék alapja havonta legalább a **minimálbér másfélszerese volt**.

2020. szeptember 1-től a társadalombiztosítási járulék alapja havonta legalább a minimálbér.

Ez a vállalkozók számára 2020. évben havi 6 843 forint megtakarítást jelent.

Az egyéni és társas vállalkozónak a szociális hozzájárulási adót továbbra is **legalább** a minimálbér 112,5 százaléka után kell megfizetnie.

Természetesen abban az esetben, ha a vállalkozó tényleges jövedelme a minimális alapnál magasabb, akkor a közterheket is a magasabb összeg után kell megfizetni.

2.3. ISMÉTLŐ KÉRDÉSEK-VÁLASZOK A 2. FEJEZETHEZ

- 1. kérdés:** Eltekinthet a munkáltató a járulékfizetési alsó határ alkalmazásától abban az esetben, ha a munkáltató nyilatkozata szerint egy másik munkaviszonyban megfizetik utána a járulékfizetési alsó határ után a közterheket? A járulékfizetési alsó határ után a járulékot akkor is meg kell fizetni, ha a munkavállaló más jogviszonyában megfizette a járulékot a járulékfizetési alsó határ után.
- 2. kérdés:** Mennyi időn belül és milyen módon tudja megtéríttetni a munkáltató a munkavállalóval a tényleges munkabér és a járulékfizetési alsó határ közötti különbözetre megfizetett járulékot? A foglalkoztató a járulékfizetési alsó határ és a tényleges járulékalapot képező jövedelem után megállapított

- járuélékülönbözet megtérítését a biztosított munkavállalótól nem kérheti, az őt terhelő járulék tekintetében a Tbj. 82. §-ban rögzített járulék elszámolási szabályokat nem alkalmazhatja.
- 3. kérdés: Alkalmazható részarányosan a járulékfizetési alsó határra vonatkozó szabályozás a részmunkaidős munkavállalók esetében?** A jogszabály nem tesz különbséget a főfoglalkozású és a részfoglalkozású munkavállalók között. Legalább a minimálbér 30 százalékának alapulvételével kell elszámolni a társadalombiztosítási járulékot és megfizetni a szociális hozzájárulási adót valamennyi Tbj. 6. § (1) bekezdés a) pontja alapján biztosított, munkaviszonyban álló személy után.
 - 4. kérdés: A tényleges munkabér vagy a járulékfizetési alsó határ után számolható el a családi járulékkedvezmény az érintett dolgozók esetében?** A járulékfizetési alsó határ és a ténylegesen kifizetett járulékalapot képező jövedelem különbözete után a foglalkoztató által fizetett társadalombiztosítási járulék terhére családi járulékkedvezmény nem érvényesíthető.
 - 5. kérdés: Érvényesíthető a szociális hozzájárulási adó kedvezmény a megváltozott munkaképességű munkavállalók után befizetett járulékfizetési alsó határ után?** Igen. A megváltozott munkaképességű munkavállalók után érvényesíthető kedvezmény az egyetlen, amely nem a ténylegesen számfejtett bruttó bér, hanem a szociális hozzájárulási adó alap (azaz az érintettek esetében a járulékfizetési alsó határ) figyelembevételével érvényesíthető.
 - 6. kérdés: Meg kell fizetni a járulékot és a szociális hozzájárulási adót a járulékfizetési alsó határ után, ha egy munkavállaló munkaviszonya csak 2020. december 31-én szűnik meg, de a munkabérét és egyéb járandóságait már október 31-én megkapja és a hátralévő időben a felmentési idejét tölti?** Nem kell megfizetni, mert a biztosított ebben az esetben a felmentéssel érintett hónapokra (november-december) rendelkezik járulékalapot képező jövedelemmel, csak annak számfejtése és kifizetése – a jogszabályok alapján – előre történik meg.
 - 7. kérdés: Fizethet a minimálbér, illetve a garantált bérminimum összegénél magasabb alap után járulékokat az egyéni és a társas vállalkozó abban az esetben, ha nem számol el kivétet? Sajnos nem.** Magasabb járulék, illetve ellátási alap szerzésére kizárólag magasabb tényleges jövedelem (kivét, tagi jövedelem,) elszámolása esetén van lehetőség.

Szakkönyveinkről, szaklapjainkról,
rendezvényeinkről tájékozódjon
megújult honlapunkról:

www.menedzserpraxis.hu

3. Járulékok

Az új Tbj. alapján járuléknak minősül: a társadalombiztosítási járulék (18,5%), a nyugdíjjárulék (10%), az egészségügyi szolgáltatási járulék, a megállapodás alapján fizetett nyugdíjjárulék és egészségbiztosítási járulék, valamint a táppénz-hozzájárulás.

3.1. EGYKULCSOS TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁSI JÁRULÉK

Az új Tbj. bevezetésével 2020. szeptember 1-től a korábbi négy munkavállalói járulék egységes egykulcsos járulékká olvadt össze. A 4 százalékos természetbeni egészségbiztosítási járulék, a 3 százalékos pénzbeli egészségbiztosítási járulék, az 1,5 százalékos munkaerő-piaci járulék és a 10 százalékos nyugdíjjárulék összeolvadásából született meg a társadalombiztosítási járulék, amelynek mértéke megegyezik a felsorolt járulékok összegével, azaz 18,5 százalék.

Az egykulcsos járulék bevezetésének következménye, hogy némiképp egyszerűsödik az adminisztráció, ugyanakkor gyakorlatilag minden biztosítottnak 18,5 % társadalombiztosítási járulékot kell fizetnie járulékalapot képező jövedelme vonatkozásában – kivéve, aki saját jogú nyugdíjasként látja el feladatát.

Ez azt eredményezte, hogy azoknál a jogviszonyoknál, ahol eddig nem kellett például munkaerő-piaci járulékot fizetni (pl. a biztosítottnak minősülő megbízás alapján munkát végző személy), 1,5 %-kal növekedett a járulékfizetési kötelezettség. Az érintett személy ugyanakkor e jogviszonya alapján jogosultságot szerez álláskeresési támogatásra is.

3.2. NYUGDÍJJÁRULÉK

A nyugdíjjárulék megmaradt önálló járulékként is, mivel vannak olyan ellátások, jövedelmek, amik után továbbra is csak nyugdíjjárulékot kell vonni.

Kizárólag 10 százalékos nyugdíjjárulékot fizetésére kötelezettek:

- Tagi munkavégzés esetén a szociális szervezetek tag az e tevékenysége ellenértékéért kapott pénzbeli juttatás után;

- Az egyházi szolgálati viszonyban álló egyházi személy után az egyházi jogi személy a minimálbér alapulvételével nyugdíjjárulékot fizet. A járulékot központi-lag, egy összegben az Art. szabályai szerint kell az állami adó- és vámhatóságnak bevallani és megfizetni;
- álláskereső támogatásban részesülő személy;
- gyermekgondozási díjban, gyermekgondozást segítő ellátásban, gyermeknevelési támogatásban, gyermekek otthongondozási díjában, ápolási díjban, fejlesztési foglalkoztatási díjban részesülő személy;
- a 2012. január 1-jét követően hatósági határozattal megállapított rehabilitációs ellátásban részesülő személy;
- rendvédelmi egészségkárosodási járadékban, honvédelmi egészségkárosodási keresetkiegészítésben, honvédelmi egészségkárosodási járadékban részesülő személy.

A saját jogú nyugdíjban, valamint az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltött, özvegyi nyugdíjban részesülő személy a gyermekgondozást segítő ellátás, gyermekgondozási segély, a gyermekek otthongondozási díja, az ápolási díj, valamint a fejlesztési foglalkoztatási díj után nyugdíjjárulékot nem fizet. Az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltött, özvegyi nyugdíjban részesülő személy a folyósító szervhez benyújtott nyilatkozatával azonban vállalhatja a nyugdíjjárulék fizetését.

3.3. EGÉSZSÉGÜGYI SZOLGÁLTATÁSI JÁRULÉK

Egészségügyi szolgáltatási járulék fizetésére köteles:

- az a **belföldi személy**, aki nem biztosított, továbbá egészségügyi szolgáltatásra semmilyen jogcímen nem jogosult,
- tagi munkavégzés esetén a szociális szövetkezet,
- a központi költségvetés a saját jogú vagy hozzátartozói nyugellátásban részesülő – foglalkoztatottnak vagy kiegészítő tevékenységet végzőnek nem minősülő személyek, a gyermekgondozási díjban részesülők valamint a Tbj. 22. § (1) bekezdés a)-f), h)-p) és r)-t) pontjában meghatározott személyek után.

Társadalombiztosítási szempontból belföldi személynek minősül:

- a Magyarország területén bejelentett lakóhellyel rendelkező magyar állampolgár, a bevándorolt, letelepedett jogállású, illetve menekültként vagy oltalmazottként elismert személy,
- a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személy, aki bejelentett lakóhellyel rendelkezik,
- a hontalan.

A nem biztosított és egészségügyi szolgáltatásra semmilyen jogcímen nem jogosult járulékfizetésre kötelezett személy tekintetében fentiekben túl **belföldinek minősül továbbá** az a Magyarországon élő magyar állampolgár is, aki:

- a jogviszony vizsgálat időpontjában társadalombiztosítási, szociális, családtámogatási ellátásban részesül, és
- a jogviszony vizsgálatot megelőző öt éven belül
 - » rendelkezett belföldön legalább tizenkét hónap biztosítási jogviszonnyal, vagy
 - » legalább tizenkét hónapig egészségügyi szolgáltatásra volt jogosult.

Az egészségügyi szolgáltatási járulékfizetési kötelezettség **további feltétele**, hogy a járulékfizetésre kötelezett a bejelentkezést megelőzően, **legalább egy év megszakítás nélküli**, a lakcímnnyilvántartás szerinti bejelentett lakóhellyel (tartózkodási engedéllyel rendelkező hontalan esetén bejelentett szálláshellyel) rendelkezzen Magyarország területén. Az egyéves időtartamba beleszámít az a legfeljebb kilencven napos időszak is, amely alatt a belföldi személy nem rendelkezett Magyarország területén bejelentett lakóhellyel.

Az egészségügyi szolgáltatási járulék fizetési kötelezettség az egészségügyi szolgáltatásra való jogosultság megszűnését követő naptól áll fenn.

A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. LXXX. törvény (Eb. tv.) 29. §-ának (9) bekezdése szerint az egészségügyi szolgáltatás igénybevételére való jogosultság a Tbj-tv.-ben meghatározott belföldi személy részére a biztosítási jogviszony megszűnését követően

- a) 45 napig marad fenn, ha a jogosultsági feltétel a megszűnést megelőzően megszakítás nélkül legalább 45 napig fennállt,
- b) ha a jogosultsági feltétel fennállásának az időtartama 45 napnál rövidebb volt, akkor ezen időtartammal hosszabbodik meg,
- c) 45 napig marad fenn, ha a jogosultsági feltétel megszűnését megelőzően fennállt korábbi jogosultsági feltétel 45 napnál hosszabb ideig állt fenn, és az utolsóként megszűnt jogosultsági feltétel nem állt fenn 45 napig, de a két jogosultsági feltétel fennállása között 30 napnál kevesebb nap telt el.

2020. július 1-jén bevezetett új szabály, hogy az egészségügyiszolgáltatásijárulék-fizetési kötelezettséget a NAV a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő (NEAK) adatszolgáltatása alapján automatikusan előírja az adószámlán, és erről tájékoztatást küld a járulékfizetésre kötelezettnek. Ez azt jelenti, hogy a magánszemélynek – a korábbi gyakorlattól eltérően – a fizetési kötelezettségét

főszabály szerint nem kell bejelentenie a NAV-hoz, arra a továbbiakban csak kivételes esetekben van lehetőség, illetve leginkább kivételes esetekben kötelező.

Amennyiben a NAV bármely okból nem írta elő a fizetési kötelezettséget, az egészségügyi szolgáltatási járulék fizetésére kötelezett fizetési kötelezettségét köteles a NAV-nál bejelenteni.

Az egészségügyi szolgáltatási járulék fizetésére kötelezett magánszemélynek ebben az esetben a **T1011U jelű adatlap kitöltésével kell az adóhatóság-hoz bejelentkeznie**. Az adatlap a Nemzeti Adó- és Vámhivatal bármely ügyfélszolgálatán beszerezhető, illetve letölthető az adóhatóság honlapjáról: www.nav.gov.hu

Ha az adatlapot benyújtó természetes személy nem köteles elektronikus kapcsolattartásra, a nyomtatványt papíron – postán vagy személyesen – is benyújthatja. Ebben az esetben a nyomtatványt egy példányban kell a lakóhelye, illetve székhelye szerint illetékes NAV-hoz eljuttatni. A papíron benyújtott adatlapot a természetes személynek vagy a képviseletére jogosult személynek alá kell írnia. Az egészségügyi szolgáltatási járulékfizetési kötelezettséggel kapcsolatos bejelentés legegyszerűbben az Online Nyomtatványkitöltő Alkalmazás felületén (<https://onya.nav.gov.hu>) teljesíthető.

Természetesen az ügyfélkapuval rendelkező magánszemélyek az ÁNYK keretprogram letöltése után ügyfélkapun keresztül is be tudják nyújtani a nyomtatványt.

Ha a magánszemély nem fizeti meg a járulékot, és a 2020. július 1-jét követő időszakra vonatkozóan keletkezett hátraléka meghaladja az egészségügyi szolgáltatási járulék havi összegének hatszorosát, akkor nem vehet igénybe térítésmentesen egészségügyi szolgáltatást. Ebben az esetben a NEAK a társadalombiztosítási azonosító jelet (tajszám) érvényteleníti. Ezzel legkorábban a tartozás megfizetése utáni naptól lesz újra érvényes a tajszám.

Ha a magánszemély méltányolható gazdasági vagy személyes okból nem tudja határidőre befizetni járulékát, fizetési kedvezményt kérhet a NAV-tól. Kérheti a **fizetési kötelezettség** halasztását, **részletekben történő megfizetését**, mérséklését vagy elengedését.

3.4. ISMÉTLŐ KÉRDÉSEK-VÁLASZOK A 3. FEJEZETHEZ

1. **kérdés: Hogyan kell bejelentkezni az egészségügyi szolgáltatási járulék fizetése alá?** 2020. július 1-jén bevezetett új szabály, hogy az egészségügyi szolgáltatási járulék-fizetési kötelezettséget a NAV a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő (NEAK) adatszolgáltatása alapján automatikusan előírja az adószámlán. Bejelentkezni kizárólag akkor kell, ha ez nem történik meg. Ebben az esetben a 20T1011U jelű adatlap kitöltésével kell az adóhatósághoz bejelentkezni postán, személyesen, ügyfélkapun keresztül vagy az online nyomtatvány-kitöltő alkalmazásával.
2. **kérdés: Mit tehet a magánszemély abban az esetben, ha nem tudja fizetni az egészségügyi szolgáltatási járulékot?** Ha a magánszemély méltányolható jövedelmi, vagyoni és szociális körülményei miatt nem tudja határidőre befizetni a járulékot, fizetési kedvezményt (részletfizetést, fizetési halasztást, mérséklést) kérhet a NAV-tól, ami azonban csak akkor engedélyezhető, ha annak a törvényi feltételei fennállnak.

Kérjük kövessen minket a Facebook-on is, ahol a lehető leghamarabb informáljuk előadásainkról, akcióinkról, valamint elolvashatja szakértőink írásait egy-egy nagyobb horderejű változásról. Ne feledje bekapcsolni az értesítéseket a „Tetszik” gomb megnyomása után! Itt tesszük közzé azt is, ha egy előadásunk írásos és videóanyaga felkerült weboldalunk archívumába.

<https://www.facebook.com/menedzserpraxis>

4. A társadalombiztosítás pénzbeli ellátásai

A pénzbeli ellátások a társadalombiztosítás azon ellátásai, melyek esetlegesen bekövetkező baleset, betegség, illetve gyermek születése esetén a biztosított keresetvesztését pótolja.

Az egészségbiztosítás pénzbeli ellátásai: a csecsemőgondozási díj (CSED), az örökbefogadói díj (ÖFD), a gyermekgondozási díj (GYED) és a táppénz.

A pénzbeli ellátásokra való jogosultság feltételei szerteágazóak és az egyes ellátások esetén eléggé különbözőek.

4.1. TÁPPÉNZ

A táppénz-jogosultság feltételeivel érdemes részletesebben foglalkozni, hiszen a járványhelyzetben leginkább ez az ellátás került előtérbe

Táppénzre az a személy jogosult, aki **a biztosítás fennállása alatt keresőképtelenné válik**, és a Tbj.-ben meghatározott mértékű társadalombiztosítási járulék fizetésére kötelezett.

A **saját jogú nyugellátásban részesülő**– kiegészítő tevékenységet folytató –**személy** nem minősül a Tbj. 6. §-a szerint biztosítottnak, így **táppénzre nem jogosult**.

Keresőképtelen:

- aki betegsége miatt munkáját nem tudja ellátni;
- aki várandóssága, illetőleg szülése miatt nem tudja munkáját ellátni, és CSED-re nem jogosult;
- az anya, ha kórházi ápolás alatt álló egyévesnél fiatalabb gyermekét szoptatja;
- a szülő a 12 évesnél fiatalabb gyermeke kórházi kezelése időtartamára abban az esetben, ha a gyermeke mellett tartózkodik a fekvőbeteg-ellátást nyújtó intézményben;
- a szülő, aki 12 évesnél fiatalabb beteg gyermekét otthon ápolja és a gyermeket a saját háztartásában neveli;
- aki fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátásban betegségének megállapítása vagy gyógykezelése miatt részesül;
- **akit közegészségügyi okból foglalkozásától eltiltanak és más beosztást nem kap, vagy akit közegészségügyi okból hatóságilag elkülönítenek, továbbá aki**

járványügyi, illetőleg állat-egészségügyi zárlat miatt munkahelyén megjelenni nem tud és más munkahelyen (munkakörben) átmenetileg sem foglalkoztatható,

- a méltányosságból adható táppénz tekintetében a szülő,
 - » aki 12 éves vagy annál idősebb, de 18 évesnél fiatalabb beteg gyermekét otthon ápolja, vagy
 - » a 12 éves vagy annál idősebb, de 18 évesnél fiatalabb gyermeke kórházi kezelése időtartamára abban az esetben, ha a szülő a gyermeke mellett tartózkodik a fekvőbeteg ellátást nyújtó intézményben.

Arra vonatkozóan, hogy a foglalkozástól közegészségügyi okból eltiltott, elkülönített, vagy járványügyi zárlat alá helyezett biztosított munkahelyén megjelenni nem tud és más munkahelyen (munkakörben) sem foglalkoztatható, az eltiltást, elkülönítést vagy zárlatot elrendelő hatóság döntése (igazolása) az irányadó.

A táppénz-jogosultsággal kapcsolatban nagyon fontos rögzíteni egy általános szabályt! A keresőképtelenség jogilag kizárólag abban az esetben áll fenn, ha a biztosítottnak keresőképessége esetén fennállna a munkavégzési kötelezettsége. Ennek hiányában táppénz megállapítására nem kerülhet sor akkor sem, ha a biztosított részére orvosa kiállította a keresőképtelenségi igazolást.

Ez a járványügyi helyzetben kiemelt jelentőségű. Abban az esetben ugyanis, ha egy munkavállaló pl. fizetés nélküli szabadságon van, és ez idő alatt válik keresőképtelenné, táppénzre abban az esetben sem lesz jogosult, ha a keresőképtelensége a járvány miatt következett be.

A **keresőképtelenség** és a keresőképesség **elbírálása** orvosszakmai tevékenység. A biztosított keresőképtelen állományba vételére és a keresőképtelenség folyamatos elbírálására, valamint a keresőképessé válás megállapítására és igazolására a NEAK-kal szerződést kötött orvos, illetve a NEAK-kal finanszírozási szerződést kötött intézmény vezetője által kijelölt orvos (szakorvos) jogosult.

A keresőképtelenség elbírálására járványhelyzetben is ugyanez vonatkozik, a keresőképtelenség kódjának meghatározása azonban már nem kizárólag a kezelőorvoson múlik.

Az orvos a keresőképtelenség okát az orvosi igazoláson az alábbi kódokkal köteles jelölni:

- üzemi baleset „1”
- foglalkozási megbetegedés „2”
- közúti baleset „3”
- egyéb baleset „4”
- beteg gyermek ápolása „5”
- terhesség-szülés miatti keresőképtelenség „6”
- **közegészségügyi okból foglalkozásától eltiltás vagy hatósági elkülönítés „7”**
- egyéb keresőképtelenség „8”
- veszélyeztetett terhesség „9”

A keresőképtelenség és keresőképesség orvosi elbírálásáról és annak ellenőrzéséről szóló 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet 11. § (2) bekezdése kimondja, hogy, ha a keresőképtelenség közegészségügyi okból történt hatósági elkülönítés, illetőleg közegészségügyi okból történt foglalkozástól eltiltás vagy járványügyi zárlat miatt áll fenn, az intézkedéseket elrendelő tisztifőorvos értesíti a keresőképtelen állományba vételre jogosult orvost, aki a biztosítottat nyilvántartásba veszi, és keresőképtelenségét igazolja.

- **Elkülönítés:** a fertőző betegségben szenvedő betegeket különíti el az egészséges emberektől;
- **Járványügyi megfigyelés:** azon tünetmentes személyeket szeparálja és korlátozza mozgásukat, akiknél felmerül a fertőzés lehetősége – a megfigyelés célja a fenti fertőzés továbbadásának megelőzése mellett, hogy kiderüljön, történt-e valós fertőződés, a megfigyelt betegé válik-e.

Hatósági határozattal történő eltiltás, hatósági elkülönítés, járványügyi megfigyelés esetén a keresőképtelenséget az orvos „7”-es kóddal igazolja.

Ez azért fontos, mert a 7-es kóddal jelölt keresőképtelenség esetén nem jár betegszabadság, már az első naptól táppénzre lesz jogosult a biztosított. Az ellátás napi alapja, az általános táppénz-szabályoknak megfelelően állapítható meg. Lényeges azonban, hogy az ilyen ellátás esetében a foglalkoztatót nem terheli táppénz-hozzájárulási fizetési kötelezettség, vagyis az úgynevezett táppénz-egyharmad!

Természetesen, aki a járvány miatt ténylegesen megbetegedett, és betegsége miatt nem tudja a munkáját ellátni, az „8”-as kóddal kerül keresőképtelen állományba, és az általános szabályok szerint jogosult a betegszabadságra, majd a táppénzre.

Foglalkozási megbetegedés COVID-19 miatt

Foglalkozási megbetegedés a munkavégzés, illetve a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely

- a) a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, vagy
- b) a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye.

Amennyiben a koronavírusos megbetegedés foglalkozási megbetegedésnek minősül, akkor 100%-os táppénz jár (baleseti táppénz). Akkor kerülhet sor baleseti táppénz – 100%-os mértékű – megállapítására, ha a biztosított olyan módon fertőződött meg a koronavírussal, hogy az foglalkozási megbetegedésnek minősül; vagyis az a beteg munkavégzése, foglalkozása gyakorlása során alakult ki. Természetesen ez elsősorban a koronavírussal fertőzött személyekkel foglalkozó egészségügyi dolgozók – orvosok, ápolók, mentősök stb. – esetében képzelhető el, de jelenleg már a pedagógusok esetén is elfogadott és egyéb munkakörökben dolgozóknál is elképzelhető, ha a vizsgálat ilyen jellegű megállapítást hoz.

A foglalkozási megbetegedést a 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet szerint ugyanis az arra hatáskörrel rendelkező szerv kivizsgálja és megállapítja. Ha erre sor került, és az egészségbiztosítási szerv – az Eb. tv. 52. §-a alapján – is döntést hozott a foglalkozási megbetegedés társadalombiztosítási szempontból üzemi balesetként való elismeréséről, akkor nincs jelentősége annak, hogy az őt kezelő orvos milyen kezelést rendel el, vagy, hogy a beteg kórházban vagy az otthonában gyógyul-e. Ezekben az esetekben a keresőképtelenséget az orvos – a foglalkozási megbetegedés elismerése után – „2”-es kóddal igazolja.

4.2. CSED

CSED-re jogosult az a nő, aki a gyermeke születését megelőző két éven belül 365 napon át biztosított volt, és akinek a gyermeke – a biztosítás tartama alatt vagy a biztosítás megszűnését követő 42 napon belül születik, vagy – a biztosítás megszűnését követően 42 napon túl baleseti táppénz folyósításának az ideje alatt vagy a folyósítás megszűnését követő 28 napon belül születik.

A CSED-re való jogosultsághoz szükséges előzetes 365 napi biztosítási időnek nem kell folyamatosnak lennie, a biztosítási időben lehetnek 30 napnál hosszabb megszakítások.

A CSED-re való jogosultsághoz szükséges előzetes 365 napi biztosítási időbe – a Tbj. 6. §-a szerinti biztosítási időn kívül – be kell számítani

- a biztosítás megszűnését követő baleseti táppénz, CSED, ÖFD, GYED – kivéve a hallgatói GYED – folyósításának az idejét,
- köznevelési intézmény, a szakképző intézmény vagy a felsőoktatási intézmény nappali tagozatán egy évnél hosszabb ideje folytatott tanulmányok idejéből legfeljebb 180 napot,
- a rehabilitációs ellátás folyósításának idejét.

4.3. GYED

GYED-re jogosult a biztosított szülő, ha a gyermek születését megelőző két éven belül 365 napon át biztosított volt, és a gyermeket a saját háztartásában neveli. Azt, hogy a szülő biztosított-e vagy sem, az ellátásra való jogosultság megnyílásakor kell vizsgálni. Ha azon napon, amikortól a szülő kérelmezi az ellátást, biztosítási jogviszonyban áll – és az egyéb jogosultsági feltételek is fennállnak – a GYED-et meg kell állapítani. A fennálló biztosítással szemben a jogosultsághoz szükséges 365 nap biztosításban töltött időt – amelynek nem kell folyamatosnak lennie – a gyermek születésének napjához képest kell vizsgálni. A GYED-re történő jogosultsághoz szükséges előzetes 365 napi biztosítási időbe be kell számítani:

- a biztosítás megszűnését követő baleseti táppénz idejét,
- a köznevelési intézmény, a szakképző intézmény vagy a felsőoktatási intézmény nappali tagozatán egy évnél hosszabb ideig folytatott tanulmányok idejéből legfeljebb 180 napot,
- a rehabilitációs ellátás folyósításának idejét.

4.4. KÜLFÖLDI ELŐZMÉNYEK FIGYELEMBEVÉTELE EGÉSZSÉGBIZOSÍTÁSI ELLÁTÁSOKRA JOGOSULTSÁGHOZ

A pénzbeli egészségbiztosítási ellátások megállapítása szempontjából az uniós koordinációs rendeletek egyik legnagyobb jelentősége a biztosítási idők összeszámítása elvének az alkalmazása. Ez azt jelenti, hogy a valamely EGT-tagállam jogszabályai alapján megszerzett biztosítási időszakokat hozzá kell adni a magyar jogszabályok alapján megszerzett biztosítási időhöz, feltéve, hogy ezek az időszakok nem fedik egymást.

Az összeszámítási szabálynak kiemelt szerepe van a CSED, az ÖFD és a GYED iránti kérelmek elbírálása során. Amennyiben a jogosultság megnyílásakor Magyarországon biztosítási jogviszonnyal rendelkező igénylő nem rendelkezik legalább 365 nap előzetes biztosítási idővel, azonban korábban az EGT más tagállamában is volt biztosítási

tott, úgy ezen időtartamot (a gyermek születését, illetve nevelésbe vételét megelőző 2 éven belül) hozzá kell számítani a Magyarországon megszerzett biztosítási időhöz.

Az összeszámitási szabály kizárólag abban az esetben alkalmazandó, ha az ellátásra való jogosultság megállapításához az szükséges.

Az összeszámitási szabálynak a táppénz iránti kérelmek elbírálása során is lehet jelentősége akkor, ha – a külföldi biztosítási idő figyelembevétele nélkül a táppénz csak 50%-os mértékben lenne folyósítható a biztosított részére, illetve – a külföldi biztosítási idő figyelembevétele nélkül – rövid magyar biztosítási időre tekintettel – nem lenne lehetőség a táppénz folyósítására a keresőképtelenség teljes időtartamára (de legfeljebb 1 évig).

4.5. ISMÉTLŐ KÉRDÉSEK-VÁLASZOK A 4. FEJEZETHEZ

- 1. kérdés: Jogosult lesz betegszabadságra az a munkavállaló, akit a tisztifőorvos „karanténra” kötelezett, mert a felesége COVID-19 fertőzés miatt megbetegedett?** Nem. Az orvos ebben az esetben – a határozat alapján – a „7” kóddal fogja keresőképtelen állományba venni, ezért az első naptól táppénzre válik jogosulttá.
- 2. kérdés: Jogosult lesz CSED-re, illetve GYED-re az a munkavállaló, aki munkavállaló 2019. február 1-től 2020. március 31-ig Németországban dolgozott, 2020. június 15-től áll jelenlegi munkáltatója alkalmazásában, és első gyermeke születése 2020. december 5-én várható?**

Az EU-s rendeletek értelmében a pénzbeli egészségbiztosítási ellátások megállapítása szempontjából jelentős, hogy a jogosultságokhoz szükséges biztosítási időket össze lehet számítani. Tehát az EGT tagállamban (tagállamokban) szerzett biztosítási időszakokat hozzá kell adni a magyar jogszabályok alapján szerzett biztosítási időhöz. A CSED és a GYED jogosultságához szükséges – a gyermek születését megelőző két éven belül 365 nap – biztosításban töltött idő számításánál. A 365 napi biztosításban töltött időnek nem kell folyamatosnak lenni, ezért a Németországban szerzett biztosítási időből a jogosultsághoz szükséges napokat figyelembe lehet venni.



Kiadja a Menedzser Praxis Szakkiadó és Gazdasági Tanácsadó Kft. • Cím:1149 Budapest, Nagy Lajos király útja 127. • Telefon: 06 1 880-7600, fax: 06 1 880-7699 • E-mail: info@menedzserpraxis.hu • honlap: www.menedzserpraxis.hu • Felelős kiadó: a Menedzser Praxis Szakkiadó és Gazdasági Tanácsadó Kft. ügyvezető igazgatója • Szerkesztő: Kult Krisztina • Lapterv: Darabos Gabriella • Tördelés: Rédei Viktor • Hirdetések felvétele: a kiadóban vagy a 06 1 880-7611-es telefonszámon • Együttműködő partnerünk: VIP Controll Kft. • Felnttkepzési nyilvántartási szám: B/2020/000053

A kiadványunkban szereplő adatokat és információkat a legnagyobb gondossággal állítottuk össze. • A közzlt információkban tapasztalható, időközben bekövetkezett esetleges változásokért nem áll módunkban felelősséget vállalni, ebben az esetben nem garantálhatunk teljes kifogástalanságot. • Minden jog fenntartva! • A Kiadó írásos engedélye nélkül a mű kivonatként sem sokszorosítható semmiféle formában (elektronikus és mágneses vagy más adathordozón), így ennek terjesztése és értékesítése is tiltott.

LOGA – az innovatív BÉR ÉS HR RENDSZER



Milyen előnyöket jelent a **digitális HR** az Ön cégénél?



Az **automatizált folyamatoknak** köszönhetően a **munkavégzés gyorsabb** és **hatékonyabb**.



Egy jól kidolgozott **HR stratégia** a teljes HR folyamatot lefedi, **támogatja a vállalati szereplők minden rétegét**.



A napjainkban kiemelten fontos **munkavállalói élmény növelése** mellett a HR terület **adminisztrációs** feladatai jelentős mértékben **csökkennek**, ami a **működési költségek csökkenését** is **eredményezi** egyben.



A digitális HR erősíti a vállalat szintű **transzparenciát**, átláthatóságot biztosít, így tovább **növeli a dolgozók bizalmát, elkötelezettségét**.

Bővebb információért tekintse meg honlapunkat és kérje **ingyenes konzultációnkat**:

www.masterconsulting.hu

info@masterconsulting.hu

