



## FINACONT ADÓ HÍRLEVÉL

Egyes meghatározott juttatásokra vonatkozó jogszabályai előírások – Cafeteria rendszer



Kis Gábor

„Amennyiben a munkáltató munkavállalói részére nem azonos feltételekkel és módon kívánja a juttatást biztosítani, ahhoz, hogy ez az SZJA törvény 71. §-ába tartozó juttatásnak minősüljön, belső szabályzat szükséges.”

Az SZJA törvény alapján az egyes meghatározott juttatások (70. §), valamint a béren kívüli juttatások (71. §) után az adó a kifizetőt terheli. Az SZJA törvény 71. §-ába tartozó béren kívüli juttatások – az ott meghatározott összeghatárig – a kedvezményes adózású körbe tartoznak és a juttatás értékének 1,19-szerese után 16%-os személyi jövedelemadó, illetve 14%-os egészségügyi hozzájárulás fizetési kötelezettség terheli a munkáltatót, a kifizetőt.

A törvény 70. §-ában szereplő béren kívüli juttatásnak nem minősül egyes juttatások után a munkáltató, a kifizető a juttatás értékének 1,19-szerese után a 16%-os személyi jövedelemadón felül 27%-os egészségügyi hozzájárulást köteles fizetni. Amennyiben azonban ez a típusú juttatása nem a felel meg 70. §-ban szereplő feltételeknek, annak értéke a magánszemély összevonandó jövedelmének minősül és a személyi jövedelemadón felül az egyéni járulékokat is meg kell fizetni, illetve a kifizetőnek az egészségügyi hozzájárulás helyett szociális hozzájárulási adó és szakképzési hozzájárulás fizetési kötelezettsége merül fel.

Az SZJA törvény 70. §-ába például az

alábbi egyes meghatározott juttatások tartozhatnak (a felsorolás nem teljes):

- a hivatali, üzleti utazáshoz kapcsolódó étkezés vagy más szolgáltatás;
- legfeljebb évi három alkalommal – az erre vonatkozó nyilvántartás vezetése mellett – adott csekély értékű ajándék,
- az olyan ingyenes vagy kedvezményes termék, szolgáltatás, amelynek igénybevételére egyidejűleg több magánszemély jogosult, és a kifizető – jóhiszemű eljárása ellenére – nem képes megállapítani az egyes magánszemélyek által megszerzett jövedelmet,
- reprezentáció, üzleti ajándék.

Egyes meghatározott juttatásnak minősül az a juttatás, amely megfelel a 71. §-ban meghatározott béren kívüli juttatás feltételeinek, de az ott meghatározott értékhatárt (évi 500.000 Ft-ot) meghaladja.

Amennyiben a munkáltató nem az SZJA törvény 71. §-ában szereplő, vagy nem az előzőekben felsoroltak közé tartozó juttatást kíván biztosítani munkavállalóinak az alábbiakat kell mérlegelnie.

Amennyiben a munkáltató valamennyi munkavállaló részére azonos feltételekkel és módon ingyenesen vagy kedvezményesen ad át terméket vagy nyújt szolgáltatást (kivéve a fogyasztásra készétel vásárlására jogosító utalvány) feltéve, hogy a termék, illetve a szolgáltatás választása bármelyikük számára ténylegesen is elérhető, abban az esetben a juttatás egyes meghatározott juttatásnak minősülhet. Ennek megfelelően SZJA és EHO fizetési kötelezettség a kifizetőt terheli.

Amennyiben a munkáltató munkavállalói részére nem azonos feltételekkel és módon kívánja a juttatást biztosítani, ahhoz, hogy ez az SZJA törvény 71. §-ába tartozó juttatásnak minősüljön, belső szabályzat szükséges. Belső szabályzatnak minősül minden olyan dokumentum, például kollektív szerződés, szervezeti és működési szabályzat, cafeteria szabályzat, amely tartalmazza a juttatás feltételeit, és minden munkavállaló által megismerhető.

A belső szabályzatnak tartalmaznia kell az azonos feltételekkel és módon választható termék, nyújtott szolgáltatás körét, valamint az azonos módszerrel meghatározott keret összegét. A munkavállalónkénti juttatási keret összegét a munkáltató eltérő összegben is meghatározhatja,

ha azt nem egyénileg, hanem ún. csoportképző ismérvek alapján állapítja meg. A csoportképző ismérvek meghatározása során figyelembe kell a Munka Törvénykönyvében meghatározott egyenlő elbánás követelményét (12. §. (1)), valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény rendelkezéseit.

Csoportképző ismérvek lehetnek például a munkakör, a beosztás, a munkaviszonyban eltöltött idő, és minden más olyan ismérv, amely alapján csoportok képezhetők, és nem sérti az előzőekben felsorolt jogszabályi előírásokat. A juttatásból nem zárhatók ki azon munkavállalók, akik rész munkaidőben kerülnek alkalmazásra – ha az egyéb feltételeknek megfelelnek -, arra azonban van lehetőség, hogy a keret összege a rész munkaidő mértékének megfelelően arányosításra kerüljön. Határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók – a határozott idejű munkaszerződés ideje alatt – szinten jogosultak kell, hogy legyenek a juttatásra, ha a szabályzatban szereplő feltételeknek megfelelnek.

Hírlevelünk általános jellegéből adódóan az abban foglaltak személyre szabott értelmezésével kapcsolatban keressék munkatársainkat.

Bármely kérdés esetén forduljon hozzánk bizalommal!

**Kis Gábor**

**Igazgató**



FINACONT Szolgáltató és Tanácsadó Kft.  
H - 1062 Budapest, Aradi utca 16. II. em. 2.  
Tel: +36 1 345 0092  
Fax: +36 1 345 0093  
Mobil: +36 20 945 5040  
E-mail: [gabor.kis@finacont.com](mailto:gabor.kis@finacont.com)  
Web: [www.finacont.com](http://www.finacont.com)

Az adótörvényekre, illetve a kapcsolódó egyéb jogforrásokra vonatkozóan a különböző értelmezésekből eredően eltérő gyakorlatok, eljárások, adózási módszerek létezhetnek. A fentiekben leírtak tájékoztató jellegűek, azokat a konkrét jogesetekben mindenki csak a saját adókockázatára használhatja fel. Az egyes ügyekkel kapcsolatban további adóhatósági vagy egyéb államigazgatási állásfoglalás – a teljes bizonyosság nélkül – tovább csökkentheti az adókockázatot.