



FINACONT ADÓ HÍRLEVÉL

Munkáltatói kölcsön vagy munkabérelőleg?



Kis Gábor

„A munkáltató többféle formában is juttathat a munkabéren túl (átmeneti jelleggel) pénzösszeget a munkavállaló részére, ennek két legelterjedtebb formája a **munkabérelőleg**, illetve a **munkáltató által adott kölcsön**.”

A munkáltató többféle formában is juttathat a munkabéren túl (átmeneti jelleggel) pénzösszeget a munkavállaló részére, ennek két legelterjedtebb formája a **munkabérelőleg**, illetve a **munkáltató által adott kölcsön**.

Munkabérelőleg nyújtása során a munkáltató nem a saját pénzeszközeit bocsátja a munkavállaló rendelkezésére, hanem a szokásos bérfizetést megelőzően teljesít, azaz **még esedékessé nem vált bért fizet a munkavállalónak**. A munkabért az Munka Törvénykönyve általános előírásai szerint a tárgy hónapot követő hónap 10. napjáig kell kifizetni a munkavállaló részére. **Munkabérelőleg nyújtásáról a felek szabadon, időbeli korlát nélkül, bármikor megállapodhatnak.**

A gyakorlatban a folyósítást megelőzően a munkavállaló először benyújtja írásos kérvényét a munkáltató felé a munkabérelőleg igényléséről, majd ezt követően a felek írásba foglalják a feltételeket.

Általános szabály szerint a **munkabérelőleget személyi jövedelemadó terheli, ha a munkáltató azt kamatkedvezménnyel vagy kamatmentesen nyújtja a munkavállalónak**. Kivételt képez ez alól, ha a törlesztés maximum hat

hónap alatt megtörténik, és az előleg összege nem haladja meg a folyósítás napján érvényes minimálbér ötszörösét. Amennyiben a munkavállaló a még fennálló munkabérelőlege mellé újabb előleget vesz fel a munkáltatótól, akkor az már adóköteles juttatásnak fog számítani. A munkabérelőleg visszafizetésénél a munkáltató az adott törlesztő részletet automatikusan levonhatja az esedékes munkabérből.

A **munkavállaló és a munkáltató közötti kölcsönszerződés** – eltérően az előzőektől – alapvetően a Polgári Törvénykönyv szabályai szerint megkötött **polgári jogi szerződés**, függetlenül attól, hogy a munkavállaló a munkáltatói kölcsönt a fennálló munkaviszonyára tekintettel kapja a munkáltatótól.

Fontos különbség a munkabérelőleghez képest az, hogy kölcsönszerződés esetében **mindig meg kell jelölni valamilyen konkrét folyósítási célt**. A célnak pedig minden esetben a munkavállaló szociális szükségleteivel kell összefüggésben állnia, ilyen lehet például a lakásvásárlási, lakásbővítési, lakás felújítási kölcsön, stb.

A munkáltató és a munkavállaló önálló megállapodásuk szerint köthetnek ki a kölcsönszerződésben

kamatot, emellett a késedelmi kamat összege, valamint a kölcsön futamideje is szabad megállapodás tárgya, nincs kötelező jogszabályi előírás erre vonatkozóan. Természetesen nagyobb összeg esetében célszerű lehet fedezetről is gondoskodni.

A munkáltatói kölcsön akkor válik adókötelessé, ha azt kamatmentesen vagy kedvezményes kamat-mértékkel nyújtja a munkáltató. Ha a kölcsön-szerződésben a **jegybanki alapkamat plusz 5 százalék összegénél alacsonyabb kamat** kerül kikötésre (kivéve, ha a szokásos piaci kamat ennél alacsonyabb)

a kamatkedvezményből származó jövedelem adóalapja a kamatkedvezmény 1,19-szerese. Ennek az értéknek tehát a 16%-át személyi jövedelemadóként kell megfizetni, és emellett az EHO törvény alapján, ugyanezen adóalap után még 27%-os mértékű egészségügyi hozzájárulást is teljesíteni kell. Ezen kötelezettségek a munkáltatót terhelik.

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



FINACONT
SIMPLIFYING ADMINISTRATION

Bármely kérdés esetén forduljon hozzánk bizalommal!

Kis Gábor

Igazgató



FINACONT
SIMPLIFYING ADMINISTRATION

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
Web: www.finacont.com

2015. szeptember 24.