

## A hűtlenség ára

Puskelyné Király Ágnes



A cafeteriában a fluktuáció kezelése sosem volt egyszerű feladvány. A kilépő munkavállalóval el kell számolni, ami hozhat nem várt fordulatokat. Korábbi cikkben már elemeztük, hogy az egyes juttatásokhoz kapcsolódó adózási paramétereket miként kell megvizsgálni a munkaviszony megszűnésekor. Azt is megnéztük, hogy hogyan kell arányosítani a 200 ezres és 450 ezres éves kereteket törtevi foglalkoztatás esetén. Ahogy telnek a hónapok, egyre több olyan esetet is találunk, amikor a máshol szerencsét próbáló munkavállaló rájön, hogy mégiscsak nálunk folytatná a pályafutását. Ha az eltávozás és a visszatérés is ebben az évben történik, akkor az Szja törvény 70.§ (4a) és (4b) pontja szerinti éves keret és éves rekreációs keret számítása érdekes eseteket produkálhat.

Ismétlésként eleveintsük fel, hogy mindkét csoportos korlátot a „munkavállaló által az adott munkáltatónál **az adóévben** a juttatás alapjául szolgáló **jogviszonyban töltött napokra**” kell arányosítani. A régi 500 ezres logika szerint ez azt jelentette, hogy év végén összeszámoljuk, hány napot töltött nálunk munkaviszonyban a munkavállaló – akár több részletben -, és az így arányosított korláthoz viszonyítjuk az év során kiadott – korlát alá tartozó - juttatások értékét.

A 2015-ös szabályok alkalmazásánál nem csak duplán – 200 ezerre és 450 ezerre - kell csoportos korlátot figyelni, hanem a 69.§ (5) pontja szerint ezt az évi egyszeri alkalom helyett havonta kell elvégeznünk. Ez a rendelkezés külön kitér arra az esetre, amikor folyamatos munkaviszonyban még nem történne korlát túllépés az adott munkavállalónál, - hiszen szerencsére a havi korlát figyelés nem időarányosított korlát

figyelést jelent -, viszont a munkaviszony megszűnése már előidézi ezt a helyzetet. Ekkor a kilépés hónapjára – hiszen előbb nem feltétlen tudhatunk róla – kell a magasabb 51,17%-os közterhet teljesítenünk az arányosított korlát(ok) feletti részre.

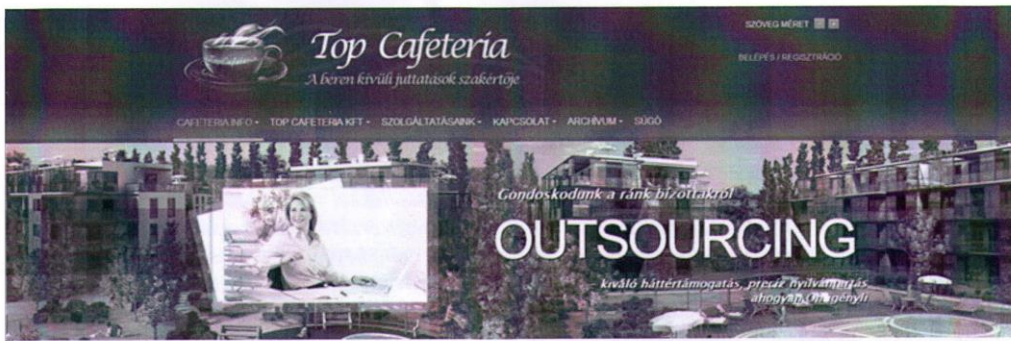
Kérdésként merült fel, mi történik akkor, ha a hűtlen munkavállaló megbánva tettét, visszatér hozzánk? A rövid válasz erre az, hogy semmi. Ami történt, megtörtént. Természetesen ez nem azt jelenti, hogy nulláról indulunk, mintha nem lett volna tárgyevi előzmény.

Az előző szakaszban kiadott juttatásokat figyelembe kell venni az egyedi korlátok vizsgálatánál is és a csoportos korlátoknál is. Emellett azonban az első szakaszban eltelt időt is számításba vesszük az adott év munkaviszonyban töltött napjainál. De hogyan is kell arányosítani a csoportos korláthoz? Úgy, hogy összeszámoljuk az első szakasz napjait és a visszatéréstől év végéig hátralévő napokat. Havonta pedig ehhez az összeghez viszonyítjuk a korlátos juttatások értékét. Ha ismét elérnénk év közben (akár újabb kilépés miatt) az arányosított korlátot, akkor megint jön a „bünti” Echo különbözet. Persze amit egyszer már megfizettünk, azt természetesen beszámíthatjuk, vagyis azt a juttatási értéket, amit már korábban átsoroltunk az egyes meghatározott juttatás kategóriába, nem kell ismét beleszámolnunk a béren kívüli juttatások közé.

### A gyakorlat

Nézzünk egy olyan példát, amikor a tárgyevi foglalkoztatás első szakaszában már átlépjük az időarányos 200 ezres korlátot.

Tegyük fel – az egyszerűség kedvéért –, hogy éppen 100 ezer forint az időarányos korlát, ez nagyjából félévnyi munkaviszonyt jelent. Viszont a félév alatt már kiadtunk 150 ezer forint-



**Top Cafeteria**  
A bemen kívüli juttatások szakértője

ISZÖVIG MÉRET

BELEPÉS / REGISZTRÁCIÓ

CAFETERIA INFO • TOP CAFETERIA KFT • SZOLGÁLTATÁSAINK • KAPCSOLAT • ARCHÍVUM • ÜSÖD

Gondoskodunk a ránc bizóttakról

# OUTSOURCING

kiváló háttértámogatás, precíz nyilvántartás, átlátható, átlátható

- ✓ Komplex juttatási rendszer koncepció kialakítása
- ✓ Cafeteria rendszertervezés, egyedi szabályzat és dokumentáció kidolgozás
- ✓ Szolgáltató választási tanácsadás
- ✓ Dolgozói kommunikációs stratégia kialakítása, információk anyagok, tréningek
- ✓ Cafeteria választás informatikai és konzultációs támogatása
- ✓ Adminisztratív juttatás menedzsment, kapcsolattartás a szolgáltatókkal
- ✓ Dolgozói ügyfélszolgálat, operatív problémamenedzselés
- ✓ Cafeteria és azon kívüli juttatások egységes adóanalitikája
- ✓ Adatszolgáltatás a kapcsolódó ügyviteli rendszerek és a szolgáltatók felé
- ✓ Jogszabályváltozások követése, szakmai konzultáció, dedikált referens

**További információ: [www.top-cafeteria.hu](http://www.top-cafeteria.hu)**

**A legteljesebb kiszolgálás a legszakoszerűbb szolgáltatótól!**

nyi juttatást, tehát 50 ezer után a munkaviszony megszűnésekor meg kell fizetnünk a 35,7% és az 51,17% közötti 15,47%-os különbözetet.

A példában szereplő munkavállalónk éppen úgy tér vissza, hogy az év hátralévő részére még kerék 20 ezer kedvezményes juttatást adhatunk neki a 200-as körből. Ez egy kicsit több mint egy hónap munkaviszony. Így együttesen a tárgyévi munkaviszony két szakaszára 120 ezer lesz az időarányos korlátunk. Ebből 100 ezret felhasználunk az első féléves szakaszban, 20 ezret pedig felhasználhatunk a második szakaszban.

**Tipp 1:** Ha egyszerűbb úgy figyelünk a csoportos korlátot, azt is megtehetjük, hogy az első szakaszban leadóztott juttatáshoz (150 ezer) hozzáadjuk a második szakasz időarányos korlát összegét (20 ezer), és akkor fizetünk különbözeti Eho-t a második szakaszban, ha az együttes összeget (170 ezer) átlépjük.

**Tipp 2:** Úgy is eljárhatunk, hogy ha az első szakaszban már keret túllépésünk volt, mint a példában is, akkor a második szakaszt is különállóan vizsgáljuk. Tehát a második szakaszban csak az abban az időszakban kiadott juttatásokat vizsgáljuk havonta a 20 ezerhez képest.

**Hátrány:** Ez a megoldás hátrányos viszont, ha az

első szakaszban nem használtuk ki a kedvezményes korlátot, például csak havi 8 ezer Erzsébet-utalványt, azaz 48 ezer forintnyi juttatást adtunk. A két szakasz különálló vizsgálatával elveszítjük az első félévi 100 ezerből fel nem használt 52 ezer kedvező adózáását a második szakaszban. Vagyis azt, hogy a második szakaszban 20 helyett 72 ezret adhatnánk így. Még rosszabb a helyzet, ha a második szakaszban több béren kívüli juttatást adunk, mint 20 ezer, és a többletet leadózzuk a magasabb kulccsal. Bár az adóhatóság ezért nem büntet, hiszen több adót fizetünk a kelletnél, azonban a cégvezetés valószínűleg nem díjazza a túladózást.

Tény, hogy mindegyik esetben különösen kell figyelni az adminisztrációra, ráadásul csak reménykedhetünk, hogy nem hagy újra faképnél bennünket a kedves munkatárs az év vége előtt, mert akkor kezdhethetjük újra a matekozást.

#### Puskelyné Király Ágnes

ügyvezető, okleveles adószakértő, igazságügyi szakértő

#### Top Cafeteria Kft.

[www.top-cafeteria.hu](http://www.top-cafeteria.hu)

[top-cafeteria@top-cafeteria.hu](mailto:top-cafeteria@top-cafeteria.hu)

Tel: 1/362-2066

