



## A TARTALOMBÓL:

- ☐ A rendes szabadság kiadására vonatkozó előírások
- ☐ Fontos határidők jönnek
- ☐ Iskolakezdési támogatás – 2016. évben
- ☐ Cafeteria rendszer 2017. évi várható változásai

**E** egyéni vállalkozókat érintő információk

**T** társas vállalkozásokat (Bt., Kft.) érintő információk

**M** magánszemélyeket érintő információk

**!!!** különösen fontos információk, pl. törvény által előírt kötelezettségek

## A RENDES SZABADSÁG KIADÁSÁRA VONATKOZÓ ELŐÍRÁSOK

**T E M**

Az év vége felé közeledve érdemes feleleveníteni a szabadságok kiadására vonatkozó szabályokat. Ezt indokolja még az is, hogy napjainkban gyakorlati tapasztalat, hogy a munkavállalók többsége még mindig nincs tisztában az őket megillető munkajogi jogokkal és kötelezettségekkel. Így van ez a rendes szabadság esetével is. Bár a nyár a szabadságok kiadásának-kivételének a főszezonja, de mi történik abban az esetben, ha valaki még mindig nem volt szabadságon?

Azzal általában tisztában vannak a munkavállalók, hogy számukra főszabály szerint egy évben 20 munkanap alapszabadság, majd életkorukból adódóan, azzal arányosan növekedve további, esetleges gyermekeik után, pótszabadság jár. A szabadság kiadásának módjáról azonban már kevesebb ismerettel rendelkeznek a munkavállalók. Ezt a 2012. évi I. tv. (a továbbiakban: Mt.) 122–125. §-ai rögzítik.

Az Mt. rendelkezései értelmében, a munkavállaló előzetes meghallgatása után a munkáltató adja ki a szabadságot. Ez egyben azt is jelenti, hogy a munkavállaló nem rendelkezik teljes egészében a szabadságáról, hanem annak csak egy részéről. A tv. azonban olyan ún. garanciális szabályokat is meghatároz, amelyek alapján a szabadságot ki kell adni, azaz azt is, hogy azt milyen bontásban kell megtenni. Nézzük át ezeket együtt.

Évente 7 munkanap szabadságot, legfeljebb 2 részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. Ez alól kivételt képez a munkaviszony első 3 hónapja, mely során arányosan adható ki a szabadság. A munkavállalónak a szabadság kiadására való igényét a szabadság első napját megelőzően legalább 15 nappal korábban jeleznie kell a munkáltató felé.

Amennyiben a felek között nincs az Mt-től eltérő egyedi megállapodás, akkor a szabadságot úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább 14 egybefüggő napra szabadságra menjen. Ennek számítása során figyelembe vehető a heti pihenőnap, munkaszüneti nap, vagy egyenlőtlen munkaidő beosztás esetén a szabadnap is.

Abban az esetben, ha a munkavállaló nem rendelkezik a szabadságával, a munkáltatónak akkor is törvényi kötelezettsége, hogy az esedékességének évében adja ki a szabadságot. A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt 15 nappal közölni kell.

E rendelkezések az Mt. szerinti főszabályt rögzítik, azonban olyan esetek is elképzelhetők, amikor a szabadságot valamilyen okból kifolyólag mégsem lehet az esedékesség évében kiadni. A törvény erre csak szűk körben ad lehetőséget, mégpedig a következők szerint:

Következő év március 31-ig adható ki a szabadság, ha a munkavállaló munkaviszonya október 1. napján, vagy azt követően kezdődött. Ugyancsak következő év március 31-ig adható ki a szabadság a munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdeke, vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt. Ez azonban csak akkor lehetséges, ha a kollektív szerződés erre a munkáltatónak felhatalmazást ad. Ezesetben további megszorító szabály, hogy csak a szabadság egynegyede vihető át a következő évre. Egy esetleges jogvita során természetesen a munkáltatónak kell ebben az esetben azt bizonyítania, hogy a fenti okok fennálltak a szabadság csúsztatott kiadása okaiként.

Előfordulhat olyan eset is, amikor a munkavállaló érdekkörében merül fel olyan ok, mely miatt nem lehet

tett a szabadságot az esedékességének évében kiadni. Ilyen esetben az érintett ok megszűnését követő 60 napon belül kell kiadni a szabadságot. Munkavállaló érdekkörében felmerült ok lehet pl. családi krízishelyzet, egyéb a munkáltató által méltányolható körülmény, tartós betegállomány, stb. Fontos tudni, hogy ilyenkor akár az esedékesség évét követő év eltelte után is kiadható a szabadság.

Érdemes tisztában lennünk azzal, hogy ha a szabadság igénybevétele még az esedékesség évében megkezdődik, az esedékesség évét követő évben ezzel egy-

befüggően, legfeljebb 5 munkanap szabadság adható ki. Ez tipikusan az év végi szabadságolások során fordul elő. Ekkor az átcsúszott szabadságot az esedékességének évében kell kiadottnak tekinteni.

Előzőeken túlmenően ne felejtsük el, hogy 2014. január 1-től hatályos az a rendelkezés, melynek értelmében legfeljebb a tárgyévet követő év december 31-éig adható ki a munkavállalót az életkora alapján megillető pótszabadság. Ez azonban csak és kizárólag akkor lehetséges, ha erről a felek külön minden évre előre, megállapodnak. ■

## FONTOS HATÁRIDŐK JÖNNEK



### – 2016. SZEPTEMBER 30., 2016. III. NEGYEDÉV VÉGE

Az őszi első hónapjának végével eljutottunk a III. negyedév végére, amely után már pillanatok alatt itt az év vége. Ezért már most célszerű a havi és negyedéves zárásokat, elszámolásokat követően a számviteli és adózási nyilvántartásainkat egyeztetnünk, az eredményeinket számba venni, felkészülni az év végi teendőkre.

Vegyük sorba azokat a főbb, többeket érintő általános határidőket, amelyekhez igazodnunk szükséges:

**Civil szervezeteket érintő, jogvesztő határidő 2016. szeptember 30-a**, melyig kezdeményezhetik regisztrációjukat a NAV-nál, ha a jövőben 1%-os felajánlásokat kívánnak fogadni. A benyújtandó nyomtatvány a **16EGYREG**, melyhez a hatályos alapító okiratot, alapszabályt mellékelni szükséges. Ugyancsak ezen a nyomtatványon kell az adatváltozásokat – a normál változás bejelentési határidőket figyelembe véve – jelezni, ezen adatváltozások közül az egyik legfontosabb a bankszámlaszám változás, melyre a kiutalásokat a NAV teljesíteni fogja. A határidő nem érinti azokat a szervezeteket, amelyek korábban már regisztráltak, és továbbra is megfelelnek a jogszabályban rögzítetteknek.

Azoknál a gazdálkodó szervezeteknél, akiknél rendszeresen előfordul az **EU bármely más tagállamból** Áfa-s beszerzés, és ott a helyi szabályok szerint felszámított **Áfa visszaigényelhető**, ha a beszerző adóalany az ottani feltételeknek megfelel, akkor az így összegyűlt Áfa-összegeket szintén a negyedév végéig a **16ELEKafa** nyomtatvány benyújtásával tudjuk visszaigényelni. Ilyen beszerzések lehetnek a külföldi kiküldetésben tartózkodók bizonyos költségei, szállásdíjak, konferencia részvételi díjak, külföldi tehergépkocsi üzemanyag, vagy akár az is, ha a kül-

földi a helyi Áfa-val növelten állított ki felénk valamely beszerzést, szolgáltatásnyújtást annak ellenére, hogy közösségi adószámmal rendelkezünk. Ezt az Áfa-összeget is a **16ELEKafa** nyomtatvány benyújtásával igényelhetjük vissza. Az Áfa visszaigényelhető pl. ingatlanokkal, közlekedési eszközökkel kapcsolatos szolgáltatások esetében is, tehát amikor az ügylet mind az EU, mind pedig a magyar Áfa-tv. értelmében az adott országban minősül teljesítettnek.

Tekintve, hogy szeptemberben véget ér a III. negyedév, októberben munkában és határidőkben bővelkedő hónapra számíthatunk. A havi bevallási gyakoriságú Áfa-bevallások mellett a negyedéves gyakoriságú Áfa-bevallások elkészítése mellett célszerű figyelemmel arra is, hogy negyedév vége lévén a cégadóadóval, és a társasági adóelőlegekkel is el kell számolni. Társasági adóelőlegeknél, ha a NAV korosított adófolyószámláit használjuk (lekérdezési időszak végeként írunk 2016. december 31-et), akkor láthatjuk a pontos társasági adóelőleg előírásokat, és azt is, hogy 2016. december 20-ig melyik ügyfelünk lesz társasági adóelőleg feltöltésére kötelezett.

Előzőek mellett érdemes kiemelt figyelemmel kísérenni mind az éves Áfa-bevallási gyakoriságú, mind pedig az alanyi mentes státuszú adózók bizonylatait, mert ilyenkor már bizony könnyen előfordulhat a kisebb ügyfeleknél is az értékhatár túllépés, amely esetében további teendőink vannak.

Előző „ízeltől” érzékelhetjük, hogy több mindenre kell figyelemmel, és munkában gazdag időszak elé nézünk mind könyvelési, mind pedig adózási oldalról, ezért fontos, hogy megfelelő munkaszervezéssel, valamint a jövőbeni feladataink előkészítésével könnyítsük saját dolgunkat. ■

**ISKOLAKEZDÉSI TÁMOGATÁS – 2016. ÉVBEN****T E M**

Az iskolakezdési támogatás szabályai 2016. évben sem változtak, a támogatás idén is csak utalvány formában nyújtható. Ez a cafeteria-elem az általános- és középiskolai tanulók beiskolázásához nyújt segítséget a szülők számára. Az utalvány a tanévkezdés első napját megelőző 60. naptól tárgyév december 31-ig használható fel. A jogszabály rögzíti a felhasználás célját is, ezek nevére a következők lehetnek: tankönyvek, taneszközök és ruházati termékek vásárlása. Iskolakezdési támogatás abban az évben adható először, amikor az igénylő gyermeke megkezdte általános iskolai tanulmányait.

Kedvezményes adózás mellett az adóév első napján érvényes minimálbér 30%-áig, azaz 2016-ban gyermekenként maximum 33.300,- Ft értékig adható. Az iskolakezdési támogatás utáni adóteher mértéke összesen

34,51% (1,19-szeres adóalap után 15% SZJA és 14% EHO kötelezettség terheli). A maximális határt meghaladóan adott juttatás adóterhelése 2016. évben már 49,98% (2015-ben 51,17% volt, azonban az SZJA mértéke 2016. január 1-től 16%-ról 15%-ra csökkent). Több gyermek esetében a kedvezményes adózású összeg többszöröződik.

A juttatást a munkáltató (társas vállalkozás) adja a munkavállalónak (társas vállalkozás személyes közreműködő tagjának). A juttatás igénybe vételére az a szülő (munkavállaló, személyesen közreműködő tag) jogosult, akinek gyermeke közoktatásban tanul, a gyermek után családi pótlékra jogosult vagy a szülőnek közös háztartásban élő házastársa. A feltételek fennállásáról írásban adott munkavállalói nyilatkozat szükséges. ■

**CAFETERIA RENDSZER 2017. ÉVI VÁRHATÓ VÁLTOZÁSAI****!!! T E M**

2017. évtől új adómentes juttatásként bevezetésre kerül a munkáltató által biztosított egészségügyi ellátás. Adómentes, tehát sokkal kedvezőbb a SZÉP-Kártya és az évi 100 ezer Ft-os juttatásnál, hiszen azok után az 1,19 századdal felszorozott adóalapra jön rá a 15% SZJA és 14% EHO, amelyet meg kell fizetnünk. A munkáltató által biztosított egészségügyi ellátás éppen úgy adómentes lesz, mint a munkáltatói lakáscélú támogatás vagy a sportrendezvényre szóló belépők (ezek adómentessége továbbra is megmarad, ld. alább). Az adómentesen nyújtható egészségügyi ellátások típusait az egészségügyért felelős miniszter „az adópolitikáért felelős miniszterrel egyetértésben” később határozza meg. Ezek a tervek szerint olyan nem pénzben kapott juttatások lesznek, amelyeket nem lehet utalvány formában teljesíteni. A jogszabályi javaslatban nem szerepel felső összeghatár.

Az egészségpénztári támogatás – a többi önkéntes pénztári támogatással együtt – kikerül a béren kívüli juttatások köréből, és ún. béren kívüli juttatásnak nem minősülő egyes meghatározott juttatásnak fog minősülni. Ez jóval kedvezőtlenebb adózási feltételeket jelent a jelenleginél, tehát a mostani összes adóterhelés 34,51% helyett 49,98% összes közteherrel kell számolni (ugyan-

is az 1,19 századdal felszorozott adóalapra a 15% SZJA mellett 27% EHO számítható rá a jelenlegi 14% helyett).

Tervek szerint előzőeken túlmenően az alkalmazottak kedvezményes adózás mellett évente 100 ezer Ft-ot kaphatnak készpénzben. Ezen felül a magánszféra dolgozóinak 450 ezer Ft-ot utalhat SZÉP-Kártyára a munkáltató, míg a közszféra alkalmazottjainak 200 ezer Ft-ot. A foglalkoztató a juttatott összeg 1,19-szere után fizeti meg a 15%-os SZJA-t és a 14%-os EHO-t.

A következő évben továbbra is adómentesen adhat a munkáltató a cafeteria részeként pl. sport- és ún. kultúra-belépőt, illetve szintén adómentesen támogathatja a jogszabályi feltételek fennállása esetén legfeljebb 5 millió Ft-ig a lakást építő, lakást vásárló és lakáshiteles dolgozóit.

2017-től már nem minősülnek béren kívüli juttatásnak a munkáltató által 2016-ban még ekként (béren kívüli juttatásként) adható egyéb juttatások, ideértve: pl. üdülési szolgáltatás, munkahelyi étkeztetés, iskolakezdési támogatás, helyi utazási bérlet, képzési költségek átvállalása, önkéntes kölcsönös biztosító pénztári munkáltatói hozzájárulás, önkéntes kölcsönös biztosító pénztárba célzott szolgáltatásra befizetett összeg. ■

*Kovács Andrea*  
okl. adószakértő