

Miről rendelkeznek a törvények, illetve a Kormányrendelet? Milyen időszakot kell figyelembe venni?

Az alacsony keresetű munkavállalók munkabérének emelését ösztönző 2011. évi XCIX. törvény („Bér-kommandós”) született meg először a múlt év közepén. Ez még csak a munkavállalók kétharmadánál várta el a szükséges béremelést. Nem teljesítése esetre szankciót határozott meg: ha munkaügyi ellenőrzés jogerős határozata elmarasztalja a céget nem teljesítés miatt, akkor a cég két évig közbeszerzési eljáráson ajánlattevőként nem indulhat és a központi költségvetésből valamint elkülönített állami pénzalapból származó támogatásban nem részesülhet.

A 2012-es adócsomag (2011.évi CLVI. tv.) részeként született meg a szociális hozzájárulásról szóló törvény. Ennek 460.§ -sa már 100 százalékban várja el az elvárt béremelés teljesítését, de erre az esetre adókedvezményt ír elő a törvény. Az elvárt béremelést csak a 216 805 forint alatt keresőkre kell végrehajtani (felejtjük el a korábbi 300 ezer forintos korlátot).

A kormány 299/2011. (XII.22.) Korm. rendelete határozza meg, hogy a munkáltató mikor nyomhatja meg az „Igen” gombot a szociális adóból levonható adókedvezmény igénybevételéhez. Mekkora elvárt béremelést kell végrehajtania, hogy teljesítse a kormányrendeletben foglaltakat.

Hogyan kell megállapítani az elvárt béremelés alapját személyi alapbérnél, teljesítménybérnél?

Ha arra a kérdésre keressük a választ, hogy teljesítettük-e az elvárt béremelést, akkor mindig a 299/2011-es Kormányrendeletet kell elővenni. A rendelet hatálya azokra terjed ki, akik a munkáltatóval vagy kapcsolt vállalkozásával 2011. november 1. és december 31. közötti időszak bármely napján munkaviszonyban álltak, továbbá a rendszeres bérük (személyi alapbér + bérpótlékok) 216 805 Ft-nál kevesebb. A számítás egy ismert fogalomra, a távolléti díj összegére épül. Javasolt csak a személyi alapbér emelése egységesen minden dolgozóra. Ha órabéres dolgozóra kell végrehajtani a személyi alapbéremelést, akkor a 299-es kormányrendelet melléklete szerinti összeget el kell osztani 174-gyel, és így kapjuk a szükséges órabéremelést. Részmunkaidő esetén arányosítani kell a 174-et. Teljesítménybér esetén a teljesítmény-tényezőt kell módosítani. Ez azt eredményezheti, hogy az addig egységes teljesítmény-tényező jövedelemsávtól, személytől függő lesz. Órabér, teljesítménytényező módosítása esetén mindig felfelé kerekítsünk. Sávhatár alsó széléhez közel, célszerű egy sávot visszalépni az esetleges szankciók elkerülése miatt.

A rendszeres átlagbér számításához egy olyan időintervallumot kell meghatározni, amelyik kezdő időpontja 2011 első 10 hónapjára esik, befejező időpontja 2011 utolsó két hónapjára esik és azon belül nem történt személyi alapberváltozás. Ha a munkaviszony

létesítése október 31 utáni, akkor a belépéstől december 31-ig terjedő időszakra kell számítani az átlagbért.

Kik után jogosult 2012-ben a munkáltató adókedvezményre, és kik vehették igénybe 2011-ben az adójóváírást? A személyi kör összevetése!

Olyanok után is igénybe veheti a munkáltató az adókedvezményt, akik az adójóváírásra nem voltak jogosultak 2011-ben a jogosultsági határ átlépése miatt. Az adójóváírás személyi jövedelemadó rendszerből való kivezetése után a munkáltatói adókedvezménynél a kialakított rendszer már nem tudja kezelni a korábbi jogosultsági határt. Tehát ha az ügyvezető saját cégénél havi 100 ezer forintos bruttó jövedelemmel munkaviszonyban áll, és mellette felvesz például 10 millió forint osztalékot, akkor ő 2011-ben nem jogosult az adójóváírásra, mert túllépi a jogosultsági határt, de jogosult lesz 2012-ben cége a bérkompenzációs adókedvezményre a munkaviszonyos bruttó jövedelme alapján. További példák, havi bérjövedelem mellett:

- ingatlan bérbeadásból is származik jövedelme,
- ingó értékesítésből van jövedelme,
- az ekhósan adózók a minimálbér felett,
- osztalék jövedelme van,
- megbízási jogviszonyból (önálló tevékenységből) származik jövedelme,
- másik párhuzamos munkaviszonya is van (több részmunkaidős).

Mikor eshetünk el az egyszer már teljesített elvárt béremelés után járó adókedvezménytől?

Ha a munkavállaló számára hátrányosan változik a személyi alapbér, órabér illetve a teljesítmény-tényező, akkor a változás hónapjától megszűnik a lehetősége az adókedvezmény igénybevételre.

Átmenetileg is megszűnhet az adókedvezmény, ha a munkavállalónak a tárgy hónapban biztosításból kieső ideje van.

460.§ (4) „Az adókedvezmény összegét a kifizető havonta az adott hónap egészében fennálló adófizetési kötelezettséget eredményező munkaviszonyonként ...”

Tehát ha betegszabadságon van a dolgozó, akkor jár az adókedvezmény, mert a betegszabadságra kifizetett összeg után kell fizetni 27% szocho-t, de táppénz, fizetés nélküli szabadság, hó közben gyed, gyesre váltás esetén már nem.

Mit tegyünk, hogy elkerülhessünk egy későbbi bírságot a NAV részéről? Hogyan kell dokumentálni az elvárt béremelést? Várható ellenőrzések, szankciók.

A rendszeres jövedelmet (távolléti díjat) inkább kisebb összegben határozzuk meg. Ha az adóhatóság utólag nagyobb elvárt béremelés alapot határoz meg, akkor csak azt állapíthatja meg, hogy túlteljesítettük az elvárt béremelést. Az elvárt béremelést munkaszerződés módosításával, vagy külön levélben kell tudatni a munkavállalóval. Jelezni kell feléje, hogy az új személyi alappérrel, órabérrel (teljesítmény tényezővel) a munkáltató teljesítettnek tekinti a 299/2011. Kormányrendeletben foglaltakat. Ha az adóhatóság akár csak egy dolgozóra is megállapítja, hogy nincs teljesítve az elvárt béremelés, akkor a teljes adókedvezmény visszajár, akár 200 %-os bírsággal. Az utólag bekerült tolerancia szabály rendkívül zavaros. Ne építsünk rá.

Érdemes-e még foglalkozni a 2/3 –os szabállyal?

Átlagosan 15%-kal kell emelni a 200 ezer alattiak bruttó bérét. Ha valamennyi 216 805 alatt kereső dolgozóra teljesítjük az elvárt béremelést, akkor csak valamivel több, mint 5% önrész terheli a munkáltatót. Tehát a 2/3-os teljesítés költsége magasabb, mint a 3/3 –os (százszázalékos) teljesítés költsége.

A 2/3-os szabály már nem cél, hanem következmény lehet például akkor, ha utólag a Munkaügyi vagy NAV ellenőrzés azt állapítja meg, hogy például csak 70%-ban teljesült az elvárt béremelés. Ekkor az adóhiány, bírságok megállapítása mellett a munkáltató nem esik el az állami támogatástól, közbeszerzési pályázatoktól.

Cafetéria és/vagy elvárt béremelés?

Havi 150 ezer forint bruttó bérig a meglévő béren kívüli juttatás elvárt béremelésre fordítása költségmegtakarítást eredményez. A béren kívüli juttatás nem vehető figyelembe az elvárt béremelésnél. Addig nem érdemes béren kívüli juttatásban gondolkodni, amíg a munkáltató nem teljesítette az elvárt béremelés feltételeit.

Mekkora terhet jelent valójában az elvárt béremelés a munkáltatónak?

A 220 ezer feletti havi béreknél béremelés nélkül is emelkedik a nettó bér összege. Ez könnyen kiszámolható fejben is. A 202 ezer (sávhatár) feletti fizetéseknél 8 726 forint mínusz a bér 1%-a (egészségbiztosítási járulék emelkedése). Valójában 2-3 százalékos bérköltség növekedéssel megúszható az elvárt bér emelés. A 78 ezres minimálbér 93 ezerre emelése 5,66%-os önrészt igényel. A 94 ezres garantált bérminimum 108 ezerre emelése 5,4%-os önrészt igényel. A sávos elvárt béremelés miatt valamivel 5% feletti az önrész.

Utólag megtérülhet-e az elvárt béremelés költsége?

Igen. Ha megszűnik a munkaviszonya egy olyan munkavállalónak, akire teljesítettük az elvárt béremelést, helyette fel lehet venni egy új munkaerőt az elvárt béremelés előtti fizetéssel.

Órá már nem terjed ki a 299-es kormányrendelet hatálya. Jární fog az adókedvezmény az új dolgozóra, méghezóá több mint a távoztott dolgozóra. Kisebb munkabérhez ugyanis nagyobb adókedvezmény jár.

Az elvált béremelés kedvezménye a bér 21,5%, legfeljebb 16 125 forint, 75 ezer forintig. Afölött 14%-os mértékkel fogy el. (190 ezer felett nem jár)

Lehet-e visszamenőlegesen teljesíteni az elvált béremelést?

A törvény szerint igen, de nehézséget okozhat az időközben kilépett dolgozókra az elvált béremelés teljesítése. Ekkor lehet szükség a tolerancia szabály alkalmazására.

Adókedvezmény jogosulatlan igénybevételel összefüggésben a NAV nem állapít meg adókülönbözetet az adott hónapra

- *ha a kedvezmény igénybevétele az elvált béremelés teljesítés elmaradása miatt jogosulatlan (pl. nem többet vett igénybe a munkáltató a törvényben előírtnál).*
- *a folyamatosan foglalkoztatottaknak legalább 90%-ára végrehajtotta az elvált béremelést a munkáltató,*
- *az elvált és teljesített béremelés különbsége nem haladja meg az adott hónapban teljesítési kötelezettség alá esők létszáma x 300 forintot.*
- *legkésőbb a határozat jogerőre emelkedéséig a munkáltató bizonyítja, hogy visszamenőleg valamennyi dolgozóra végrehajtotta???* (mi a szankció, ha nem?)
- *nem kell teljesíteni visszamenőleg az elvált béremelést, ha az ellenőrzés megkezdésének időpontjában a dolgozó már nem állt alkalmazásban.*
- *Mulasztási bírságot nem lehet megúszni: a 464/A § alapján mentesül az adókülönbözet megállapítása alól, de a jogosulatlanul igénybevett összeg 15%-a, de legalább 100 ezer forint a mulasztási bírság.*
- *A kivétel értelmezhetetlen: ha a munkáltató bizonyítja, hogy az ellenőrzés megkezdését megelőzően visszamenőleg minden munkavállalóra teljesítette? (valószínűleg jogerőre emelkedést akart írni a jogalkotó?!)*

Érdemes-e igénybe venni az 5% önrészből a pályázat útján elnyerhető plusz támogatást?

Késlelteti az adókedvezmény igénybevételel. Gondot jelenthetnek az időközben kilépett dolgozók. Még nem ismerni pontosan a feltételeket. Pályázni kell, de nem biztos a sikeres pályázat. Létszám stopot kell vállalni. Ez többbe kerülhet, mint amit nyer rajta a munkáltató.

Kik a nyertesei az elvárt béremelésnek? Vannak-e kiskapuk?

A versenyszférában nem kell figyelembe venni a családi kedvezményt az elvárt béremelésnél. Így a családi kedvezményre jogosultaknál az elvárt béremelés teljesítése nem csak a nettó béreket tartja szinten, hanem reálbér növekedést is eredményez.

Bőven van kiskapu: a rendelettel érintett dolgozók lecserélése, részmunkaidős foglalkoztatás. 200 ezer forint után nem jár adókedvezmény, de helyette két 4 órás foglalkoztatása 100-100 ezer forint bérért havi $2 \times 12\,625 = 25\,250$ Ft adókedvezményt jelent havonta. Amire figyelni kell:

Art. 2.§ (1) bek.: „... nem minősül rendeltetésszerű joggyakorlásnak az olyan szerződés vagy más jogügylet, amelynek célja az adótörvényekben foglalt rendelkezések megkerülése”.

Összefoglalás:

- A lehető leggyorsabban hajtsák végre a munkáltatók az elvárt béremelést a személyi alapbérre. A 2011-es rendszeres bért becsüljük alul.
- Az elvárt béremelés 2-3 százalékos bérköltség növekedésből megoldható. Ez utólag még csökkenthető.
- Felejtsük el a 2/3-os szabályt és a béren kívüli juttatásokat az elvárt béremeléssel kapcsolatban.
- A munkaadói és munkavállalói szervezetek szereptévesztésbe kerültek. Túl jól sikerült a kompenzáció, 250 milliárdos bevétel kiesést okozhat. Valószínűleg ezért próbálnak lebeszélni sok vállalkozást a teljesítéséről.
- Bővebb kört érint, mint az adójóváírás (pl. ekho -sok)
- Pontosan dokumentáljuk az elvárt béremelést. Az adóhatóság kiemelten fog ellenőrizni.
- Lehetőleg kerüljük el a tolerancia szabály alkalmazását.

Angyal József okleveles adószakértő