

VÁLTOZÁSOK A SZEMÉLYI JÖVEDELEMADÓBAN 2015. JANUÁR 01-TŐL

ADÓKEDEZMÉNYEK

Első házások kedvezménye:

Új adókedvezmény 2015. január 1-től az első házások kedvezménye. Mindenkinek jár, ahol az egyik fél legalább az első házasságát köti.

Adóalap kedvezmény: havi 31.250-Ft/pár. Ez havi 5.000-Ft havi SZJA megtakarítást eredményez. A házasságkötést követő hónaptól vehető igénybe 24 hónapon keresztül, ha a házasság fennáll. Abban az esetben is megszakad a jogosultság, ha a házaspár családi kedvezményre válik jogosulttá.

Családi kedvezmény:

Mérték 2015-ben nem változik, bár a tervek szerint az elkövetkező években folyamatosan emelkedni fog.

2015.01.01-től bővül az év közbeni megosztás lehetősége a nevelő szülő estében a házastársával.

2015.01.01-től év közben már nem csak a munkaviszony keretében lehet a családi adókedvezményt igénybe venni, hanem az olyan juttatásoknál is, melyeket kifizető (azaz nem munkáltató) ad és rendszeresen ismétlődik. Ilyen lehet például a megbízási díj.

2015.12.31 után, már csak akkor vehető majd családi kedvezmény igénybe, ha annak adóazonosító jele ismert, akire tekintettel a munkavállaló a kedvezményt érvényesíti (azaz a gyermek is rendelkezik adóazonosító jellel).

Családi járulék kedvezmény:

2015.01.01-től év közben már nem csak a munkaviszony keretében lehet a családi járulék kedvezményt igénybe venni, hanem az összes összevont adóalapba tartozó jövedelme után. Ilyen lehet például, szintén a megbízási díj.

MUNKÁLTATÓI TÁMOGATÁS

Lakáscélú munkáltatói támogatás:

2014.01.01-től adómentes a munkáltatói támogatás, ha azt hitel visszafizetésre fordítják. Akkor is adómentes, ha a lakás már nincs a munkavállaló tulajdonában, de az azzal kapcsolatos hitel törlesztésére még kötelezett. Az adómentes támogatás feltétele a méltányolható lakásigény igazolás.

2015.01.01-től az akadálymentesítésre is adható adómentes munkáltatói támogatás.

ELVÁRT ADÓALAP

Jövedelem-(nyereség)- minimum, közismertebb nevén az elvárt adóalap

2015-től az összes nettó bevétel 2%-a lesz az elvárt adóalap, azaz az eladott áruk beszerzési értéke és a közvetített szolgáltatások értéke már nem vonható le.

Emlékeztetőül: Amennyiben a tényleges adóalap az elvárt adóalagnál kevesebb, úgy az adózó dönthet, hogy az elvárt adóalap után fizeti meg az adót vagy kiegészítő adóbevallást ad le az éves bevallása mellé. Természetesen az utóbbi fokozott adóellenőrzést vonhat maga után.

EGYÉB, KISEBB VÁLTOZÁSOK

Határozatok jogerőre emelkedésének a napja:

Amikor az adózó nem tett eleget a számla-, vagy nyugta adási kötelezettségének, akkor eddig azzal, a nappal - amikor a mulasztást elkövette - kikerült a kedvezményes, maga által választott adózási körből (pl.: átalányadózás alól, EVA alól, stb.).

A szabály úgy módosult 2015.01.01-től, hogy a bírságot kiszabó határozat jogerőre emelkedésének a napjával szűnik meg a jogosultság.

Elhatárolt veszteség:

2015.01.01-től az egyéni vállalkozók is a keletkezést követő 5 évig határolhatják el a veszteségeiket.

Kettős adózásról szóló egyezmények:

2015.01.01-től az alábbi országokkal bővült az egyezményünk: Egyesült Arab Emírátsok, Koszovó.

Svájccal, pedig új egyezmény lépett hatályba.

CAFETÉRIA

Hogyan tudnánk meghatározni, mindenki számára érthetően, egyszerűen a cafetéria fogalmát? Én így mondanám: A munkavállaló számára a munkabéréen felül adott plusz juttatás, melyet nem pénzben kap meg a munkavállaló.

A munkavállalónak miért éri meg? Mert, ha munkabéréként kapna akkora összeget, mint amit cafetériában kap, úgy levonnának tőle 16% személyi jövedelemadót és 18,5% járulékot, azaz 34,5%-al kevesebb lenne a végeredmény. Bár az is igaz, hogy a cafetéria nem számít bele a táppénz alapba, tgyás, gyed, vagy a nyugdíj alapba sem.

Példa: A munkavállaló kap 10.000-Ft-ot munkabéréként, akkor ebből csak 6.550-Ft-ot (34,5%-al kevesebbet) utalnak át a bankszámlájára. Azonban, ha ezt a 10.000 Ft-ot cafetériában kapja, úgy a 10.000-Ft-ot el is tudja költeni.

A munkáltatónak miért éri meg? A munkáltató a cafetéria után, ugyan magasabb adót fizet, mintha munkabéréként adná, mégis közvetve megéri számára is, hiszen a dolgozója többet tud költeni, így elégedettebb.

A munkáltató a cafetéria juttatás után minimálisan 35,7%, maximálisan 51,17% adót fizet meg. Ha a cafetéria helyett munkabért adna, úgy azután csak 28,5% adót fizetne.

Milyen juttatás adható a cafetéria keretében?

Béren kívüli juttatások:

- ✓ Munkahelyi étkezés
- ✓ Erzsébet utalvány
- ✓ Széchenyi pihenőkártya
- ✓ Üdülési szolgáltatás
- ✓ Iskolakezdési támogatás
- ✓ Helyi utazási bérlet
- ✓ Önkéntes pénztári befizetések (nyugdíjpénztár, egészségpénztár, foglalkoztatói nyugdíjszolgáltató intézet)
- ✓ Iskola rendszerű képzés

Egyes meghatározott juttatások:

- ✓ Céges telefon magáncélú használata
- ✓ Csekély értékű ajándék vagy szolgáltatás
- ✓ Üzleti úthoz kapcsolódó étkezés vagy más szolgáltatás
- ✓ Személybiztosítás
- ✓ Reklámcélú juttatás
- ✓ Reprezentáció, üzleti ajándék
- ✓ Ingyenes vagy kedvezményes termék vagy szolgáltatás
- ✓ Törvényi szabályozás következtében ingyenesen vagy kedvezményesen adott termék vagy szolgáltatás

A Béren kívüli juttatások esetében fizet a munkáltató 35,7%-ot.

Az Egyes meghatározott juttatások esetében fizet a munkáltató 51,17%-ot.

Béren kívüli juttatásként adható maximum összeg 450.000 Ft / év / munkavállaló

Csak akkor él itt is a kedvezményes 35,7%-os adókulcs, ha legalább 250.000 Ft-ot kap a munkavállaló a Szép-kártyára és csak 200.000-Ft-ot az összes többi béren kívüli juttatásra. Vagy a teljes összeget a Szép-kártyára kapja.

Figyelem! A béren kívüli juttatásoknak és az egyes meghatározott juttatásoknak is van saját felső határuk is, melynél több egy hónapban, illetve egy évben nem adható. (Lentebb erről részletes leírást találnak.)

Valamint, ha a dolgozó év közben belép vagy kilép, úgy az összegeket, mint a 450.000-Ft és 200.000 Ft arányosítani kell!

I. Béren kívüli juttatások éves szinten összesen 450.000 Ft-ig

Étkezés:

1. **Munkahelyi étkeztetésre**, havonta maximum 12.500-Ft adható. Jellemzője, hogy a munkahelyen történő meleg ételvásárlásra használható az utalvány. Olyannyira szó szerint kell venni a munkahelyi étkezés kifejezést, hogy a munkavállaló - aki az utalványt kapja – kizárólag a munkáltató telephelyén az „üzemi” étkezdéjében használhatja fel.
2. **Erzsébet utalvány** havi maximum 8.000 Ft.

Együttes jellemző: Mindkettő juttatás együttesen adható, figyelembe véve az egyéni és együttes értékhatárokat.

Adó mértéke:

- A munkavállaló részéről nincs adófizetési kötelezettség.
- A munkáltató részéről, amennyiben a fenti értékhatárokat nem lépi túl, úgy:
 - o a juttatás értékének 35,7%, melyből 19,04% személyi jövedelemadó, 16,66% százalékos eho.

További béren kívüli juttatások 2015-ben:

1. A **Széchenyi pihenőkártyára** az évi 150.000 Ft vendéglátás-szolgáltatás céljára utalható összegen túl, 225.000 Ft/év szálláshely szolgáltatás és 75.000 Ft szabadidő eltöltés egészségmegőrzés és rekreációt biztosító összeg is jóváírható.
2. **Üdülési szolgáltatás**, ha a munkáltató a saját tulajdonában / vagyonkezelésében levő üdülőben a minimálbért (105.000-Ft) meg nem haladóan nyújt szolgáltatást a munkavállalónak és a közeli hozzátartozóinak. A minimálbért adóévenként és személyenként kell alapul venni.
Iskolakezdési támogatás gyermekenként a minimálbér 30%-a (31.500-Ft), továbbra is mindkét szülő kaphatja ugyanarra a gyermekre.
3. **Helyi utazási bérlet**, **figyelem!** csak abban az esetben elszámolható, ha a bérlet vásárlásakor a munkáltató nevére számlát is kérnek.
4. **Önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári** befizetések és a foglalkoztatói nyugdíjszolgáltató intézménybe befizetett juttatások esetén a minimálbér 50%-ig (52.500-Ft) támogatható ilyen formában a dolgozó. **Az önkéntes kölcsönös egészségpénztári befizetéseknél / önszegélyező pénztáraknál** a minimálbér 30%-a (31.500-Ft) adható. Érdekes szabályozásnak tartom, hogy abban az esetben, ha a munkáltató nem havonta vállalja be és fizeti meg ezeket a hozzájárulásokat, akkor előre a tárgyévben korlátlan mértékben fizethet – természetesen a bevalláskor és befizetéskor jelölni kell az időszakot – utólag viszont csak 3 hónapot. Gyakorlati szempontból még annyi észrevételt hozzáfűznénk, hogy ezeknél a kifizetéseknél a munkáltatónak választania kell egy pénztárt, akivel szerződést kell kössön és a szerződés fennállása alatt bevallásokat kell benyújtson, ugyanis a bevallások

hiányában a pénztár nem fogja tudni, hogy melyik dolgozó számlájára mekkora összeget kell jóváírnia. **Nagyon fontos!** Az e pontban található juttatásokat a dolgozó abban az esetben is csak ekkora mértékben kaphatja, ha több helyről is fizetnek részére ilyen típusú béren kívüli juttatásokat. A munkáltató, amikor eldönti, hogy a 2015-es cafetériának eleme lesz a felsorolt 3 pont valamelyike (vagy mindegyike) mindenképpen nyilatkoztassa munkavállalóját, hogy kap-e máshonnan is ilyen típusú „támogatást”. Ugyanis, ha a munkáltató nem nyilatkoztatja a munkavállalót és a dolgozó ezáltal 2015-ben magasabb összegben jut - mint amit a törvény megenged - ilyen kedvezményesen adózó kifizetésekhez, úgy jelentős adóhiány keletkezik és ezt a munkáltatónak kell befizetni az adóbírsággal – amennyiben a NAV tárja fel a szabálytalanságot - és késedelmi pótlékkal együtt. A munkavállaló is felelősséggel tartozik, ugyanis ha a munkavállaló nyilatkozatában félretájékoztatja a munkáltatót vagy nem tudja igazolni, hogy a nyilatkozatot leadta, úgy munkavállalót terhelik a következmények.

5. **Iskolarendszerű képzése** is támogatható a dolgozónak, mégpedig éves szinten a minimálbér két és félszereséig. Itt sem szabad elfelejteni, hogy a munkáltatónak el kell rendelnie, hogy a dolgozó munkakörének betöltéséhez szükséges a képzés vagy a munkáltató tevékenységével összefügg és ezért támogatható.

Tudni kell: Évek óta folyamatosan változik, hogy kik adhatnak és kiknek cafetéria juttatásokat és milyen feltételek mellett. Bár a cikkben a „munkáltató” és „munkavállaló” kifejezéseket használtuk, ez nem azt jelenti, hogy kizárólag a munkaviszonyban dolgozók kaphatják a fenti cafetéria elemeket. Több esetben családtagok, tagi jogviszonyban dolgozók, nyugdíjas és elhunyt munkavállalók és családtagjaik, tanulók, szövetkezeti tagok és közeli hozzátartozóik is részesülhetnek.

Fejezet lényegének összefoglalása:

Bizonyára észrevették, hogy a cafetéria juttatások után megfizetendő adót és járulékot az étkezési támogatáson keresztül vezettük le, azonban ugyan ilyen adózási feltételei vannak a fentebb felsorolt további 6 juttatásnak is.

1. **Széchenyi pihenőkártyára**
 - a. maximálisan, kedvezményes adózással utalható összeg: (150.000-Ft + 225.000-Ft + 75.000-Ft),
 - b. melynek adóvonzata: $450.000\text{-Ft} * 1,19 * (16\% + 14\%)$
2. **Üdülési szolgáltatás:**
 - a. maximálisan, kedvezményes adózással utalható összeg: minimálbér
 - b. melynek adóvonzata: $\text{minimálbér} * 1,19 * (16\% + 14\%)$
3. **Iskolakezdési támogatás:**
 - a. maximálisan, kedvezményes adózással utalható összeg: minimálbér 30%-a,
 - b. melynek adóvonzata: $\text{minimálbér } 30\text{-a} * 1,19 * (16\% + 14\%)$
4. **Helyi utazási bérlet:**
 - a. maximálisan, kedvezményes adózással utalható összeg: bérlet értéke
 - b. melynek adóvonzata: $\text{bérlet értékének} * 1,19 * (16\% + 14\%)$
5. **Önkéntes nyugdíjpénztárak:**
 - a. maximálisan, kedvezményes adózással utalható összeg: minimálbér 50%-a,
 - b. melynek adóvonzata: $\text{juttatás} * 1,19 * (16\% + 14\%)$

6. Önkéntes egészségpénztárak:

- maximálisan, kedvezményes adózással utalható összeg: minimálbér 30%-a egészségpénztár esetén,
- melynek adóvonzata: juttatás * 1,19 * (16%+14%)

7. Iskolarendszerű képzés:

- maximálisan, kedvezményes adózással utalható összeg: minimálbér * 2,5
- Melynek adóvonzata: juttatás * 1,19 * (16%+14%)

Összességében ne felejtjük el, hogy a fent leírtaknál magasabb összeg is adható, de az már nem a kedvezményes 35,7%-os adóval adózik, hanem a magasabb 51,17%-al.

II. Egyes meghatározott juttatások

Adózásukat tekintve annyiban különböznek a béren kívüli juttatásoktól, hogy nem 14%, hanem 27% ehot kell megfizetni utánuk.

Azaz az adóvonzata összesen: a juttatás értékének 51,17%, melyből 19,04% személyi jövedelemadó és 32,13 % százalékos eho.

Az egyes meghatározott juttatások körébe tartoznak:

1. A béren kívüli juttatások 450.000-Ft-ot meghaladó része.

- ✓ Érthetően megfogalmazva, ha az I. pontban felsorolt béren kívüli juttatási csomagot úgy állítjuk össze, hogy az összességében a 450.000 Ft-ot meghaladja, akkor az eho már nem 14%, hanem a 450.000 Ft feletti rész után 27%.
- ✓ Akkor is magasabb ehot kell fizetni, ha béren kívüli juttatások személyes értékhatára kerül átlépésre.
- ✓ Valamint akkor is magasabb ehot kell fizetni, ha nem a 2015. évi szabályozásnak megfelelően történik a Szép-kártya és az összes többi béren kívüli juttatás közötti 450.000 Ft-os keret felosztása. Azaz **NEM** legalább 250.000 Ft-ot kap a munkavállaló a Szép-kártyára és csak 200.000-Ft-ot az összes többi béren kívüli juttatásra.

Például:

A munkáltató 2015-ben a következő béren kívüli juttatásokat adja a dolgozónak, a dolgozó 2015-ben január 1-től az év végéig a munkáltatónál dolgozott.

- Szép-kártyára utalja a maximálisan adható keretet (225.000-Ft szálláshely, 150.000-Ft üzleti vendéglátás, 75.000 Ft rekreáció), ami összesen 450.000 Ft.
- Munkahelyi étkeztetést biztosít havi 12.500-Ft értékben (12 hó*12.500 Ft), ami összesen 150.000-Ft

Láthatjuk, hogy mindkét juttatást abból a csoportból (béren kívüli juttatások csoportja) választottuk ki, amelyik után a kevesebb, azaz a 14% ehot kell megfizetni. Mégis a kettő összege meghaladja az 450.000-Ft-ot

Így a munkáltató adóbefizetési kötelezettsége a következőképpen alakul:

600.000-Ft * 1,19% * 16% = 114.240 Ft személyi jövedelemadó

450.000-Ft * 1,19% * 14% = 74.970 Ft eho

150.000-Ft * 1,19% * 27% = 48.195 Ft eho

Vagy ha a munkavállaló csak 2015.01.01-2015.06.30. között dolgozott a munkáltatónál, akkor számára csak a 450.000-Ft-os keret arányos része adható.

2. A béren kívüli juttatások törvényben előírt maximálisan adható mértékén felül adott összeg

A béren kívüli juttatásoknál minden egyes tételnél odaírtuk, hogy mekkora mértékben adható.

Példaként az Erzsébet utalványnál a törvény előírja, hogy személyenként, havonta 8.000-Ft. Természetesen a munkáltató dönthet úgy, hogy ennél többet szeretne Erzsébet utalvány formájában adni, ezt meg is teheti, azonban magasabb adóvonzat mellett.

Például:

A munkáltató 2015-ben 10.000 Ft Erzsébet utalványt biztosít a dolgozóknak, akkor az adófizetése a következőképpen alakul:

8.000-Ft * 1,19% * 16% = 1.523 Ft személyi jövedelemadó

8.000-Ft * 1,19% * 14% = 1.333 Ft eho

2.000-Ft * 1,19% * 27% = 643 Ft eho

3. Cégtelefon magáncélú használata

Amennyiben a munkáltató a havi hívásrésztelző alapján nem számlázza ki a munkavállalónak a magánbeszélgetéseit, úgy a munkáltató köteles személyi jövedelemadót és százalékos egészségügyi hozzájárulást fizetni.

Mértéke: a bruttó telefonszámla 20%-a * 1,19 * (16% szja + 27% eho)

4. A rendezvény ingyenes vagy kedvezményes költsége (étel, ital, stb.) és az itt adott ingyenes ajándéktárgy (pl.: póló) amennyiben egyedi értéke, személyenként a minimálbérnek a 25%-ig terjed.

5. Csekély értékű ajándékok, szolgáltatások emlékeztetőül, ide tartoznak a minimálbérnek a 10%-át (10.500-Ft) meg nem haladó értékű ajándékok, amik maximum évi 3 alkalommal adhatók, azaz összesen 3*10.500 Ft / év. Az üzleti ajándékokról bővebben olvashat a www.optitax.hu/Hírlevelek/Hírlevelek 2011 oldalon.

6. Üzleti úthoz kapcsolódó étkezés vagy más szolgáltatás

8. Személybiztosítási szerződés

9. Reklám célú juttatás

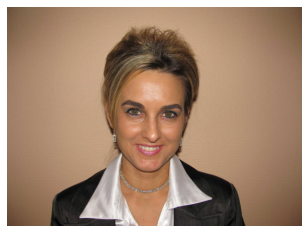
10. Reprezentációs költség vagy üzleti ajándék

11. Ingyenes vagy kedvezményes termék vagy szolgáltatás, ahol nem lehet a magánszemély jövedelmét megállapítani és az értéke nem haladja meg személyenként a minimálbér 25 %-át (26.250-Ft-ot)

12. Törvényi szabályozás következtében ingyenesen vagy kedvezményesen adott termék vagy szolgáltatás

Alkalmazzák sikeresen az új törvényi változásokat, amennyiben kérdésük merülne fel, úgy készséggel állunk rendelkezésükre.

Tisztelettel:



Jászberényi Ivett, ügyvezető
OPTITAX Számviteli Kft.
www.optitax.hu

Budapest, 2015. január 14.