

# Végrehajtás alá vonhatók a munkavállalói juttatások?

Az Sza törvény a munkáltató adókötelezettségét évről-évre változtatja

2019. január 1-től más nem önálló tevékenységből származó jövedelemnek minősülő – többek között – a munkáltató által a munkavállalónak juttatott ajándékkártya. Gyakori kérdésként merül fel, hogy a bírósági végrehajtásról szóló 1994. évi LIII. törvény (Vht.) rendelkezéseit figyelembe véve a nyújtott ajándékkártya juttatásokból a munkáltatónak hogyan kell érvényesítenie a munkabérre vonatkozó letiltásokat, levonásokat? A [Piac és Profit](#) cikke.

A Vht. 65. §-a szerint a munkaviszony alapján kapott munkabérből a munkáltató fő szabály szerint a munkabér 33 százalékáig, néhány kivételes esetben legfeljebb 50 százalékáig terjedő levonást teljesít. A levonás során munkavállalói munkabérnek a munkáltató által a személyi jövedelemadóról szóló törvény szerinti béren kívüli juttatás kivételével minden olyan, a munkavállaló munkaviszonyára, vagy annak megszüntetésére, megszűnésére tekintettel kifizetett pénzbeli juttatás, amelyet személyi jövedelemadó-előleg fizetési kötelezettség terhel a magánszemélynél. Előzők alapján tehát a Vht. 65. § (4) bekezdése nem nevesíti külön felsorolással a munkavállalói munkabér fogalmát, hanem gyűjtő fogalmat határoz meg arra vonatkozóan, hogy a végrehajtás szempontjából mi minősül munkavállalói munkabérnek.

**A Vht. szerinti béren kívüli juttatások nevesítésre kerülnek a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Sza tv.) 71. §-ában.**

Az Sza törvény a munkáltató adókötelezettségét évről-évre változtatja, szűkíti vagy bővíti. Így történt 2018. évben is. Az Sza törvény 2018. december 31-ig hatályos rendelkezése a

89. § (6) bekezdés szerint

**a 2016. december 31-én 71. § szerinti béren kívüli juttatásnak minősülő juttatások adókötelezettségére az egyedi értékhatárok figyelmen kívül hagyásával, egyes meghatározott juttatásként biztosíthatta.**

Adójogilag ez azt jelentette hogy a 2016. december 31. napjáig nevesített béren kívüli juttatások adókötelezettségére 2017. január 1. napjától az egyes meghatározott juttatásokra vonatkozó adókötelezettséget kellett teljesíteni, vagyis a juttatás 1,18-szorosa után 15 százalék személyi jövedelemadót, valamint 19,5 százalék egészségügyi hozzájárulást kellett a munkáltatónak fizetni.



Az előzőek alapján az Szja törvényben 2016. december 31. napjáig nevesített főbb béren kívüli juttatások az alábbiak voltak:

- munkahelyi étkezés biztosítása
- Erzsébet utalvány
- SZÉP kártya juttatása különböző alszámlákra
- iskolakezdési támogatás
- helyi utazási bérlet
- iskolarendszerű képzés költsége
- önkéntes pénztárakba történő munkáltatói befizetés.

A január 1-től hatályos szabályozás szerint a juttatások adójogi megítélése jelentősen átalakításra került. Béren kívüli juttatásnak az Szja tv. szerint, a SZÉP kártya három alszámlájára teljesített munkáltatói befizetés minősül, mely

így a Vht. 65. § (4) bekezdése alapján nem vonható levonás alá. Nem vonhatók azok a juttatások sem levonás alá, melyek nem minősülnek pénzben kifizetett juttatásnak, függetlenül attól, hogy az korábban béren kívüli, egyes meghatározott vagy más nem pénzben teljesített juttatásnak minősülnek.

**Nem pénzben megszerzett bevételnek minősülnek az Szja tv. 4. § (2) bekezdése szerint különösen az utalvány, kereskedelmi utalvány, minden más hasonló jegy, bon, kupon, valamint egyéb tanúsítvány, amely egy vagy több személy árujára vagy szolgáltatására cserélhető.**

Kérdésként merül fel, hogy a juttatás értékébe beletartoznak-e azok a pénzben juttatott kiegészítések („felbruttósítás” miatt elszámolt összegek), melyeket a munkáltató azért juttat a munkavállalónak, hogy a megváltozott adójogi környezet miatt ne keletkezzen a juttatással kapcsolatban adó- és járulékfizetési többletterhe. Ennek egyértelmű megítélésére a hatóságokkal az egyeztetés folyamatban van.

Forrás: [Piac és Profit](#)