

Járulékfizetési alsó határ értelmezése az új Tbj.-ben 2020. szeptember 1-jétől

A társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről 2019. évi CXXII. törvény (továbbiakban: új Tbj.) többes jogviszonyra vonatkozó előírásait –figyelembe véve a pandémia miatt a 144/2020 (IV.22.) Korm.rendeletben található eltérő előírásokat– 2020. szeptember 01-jétől élesben kell alkalmazni.

Az új Tbj. hatályos rendelkezései értelmében a járulékfizetési alsó határ azt jelenti, hogy a munkaviszonyban álló biztosítottak esetében a járulékot havonta legalább a minimálbér 30 %-a után –mely 2020. évben 48.300,- Ft– abban az esetben is meg kell fizetni, ha a járulékalapot képező jövedelme ennél kevesebb.

A munkaviszonyban álló dolgozók minimális járulékfizetési kötelezettségének a megállapítása során –függetlenül attól, hogy az adott munkakör milyen végzettséget igényel– minden esetben a minimálbért, egészen pontosan a minimálbér 30 %-át kell alapul venni, abban az esetben is, ha középfokú végzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatottról van szó, és akkor is, ha a tényleges havi bére a minimálbért meghaladja. Tehát a Tbj. szempontjából nincs garantált bérminimum!

A minimum kötelezettség alól mentesülni részben –arányosítással– vagy teljesen csak a törvényben rögzített esetekben van lehetőség. Ugyanakkor a szabályozás nem tesz különbséget, hogy a foglalkoztatás teljes-, vagy részmunkaidőben történik, így akkor is legalább a minimálbér 30 %-a, mint járulékfizetési alsó határ után meg kell fizetni a Tb-járulékot, ha a munkavállaló adott havi jövedelme részmunkaidős foglalkoztatása miatt ennél kevesebb. Ezesetben a foglalkoztatónak kell megfizetnie a járulékfizetési alsó határ és a ténylegesen kifizetett járulékalapot képező jövedelem közötti különbséget után fennálló járulékot.

Azokat a munkavállalókat, akiknek a jövedelme nem éri el a járulékfizetési alsó határt, célszerű nyilatkoztatni, hogy vonatkoznak-e rájuk a mentesítő rendelkezések. A részleges mentesítő szabályok (arányosítás) közé a következők tartoznak:

ha a biztosítási kötelezettséget eredményező jogviszony hónap közben keletkezik vagy szűnik meg,

ha a biztosítási jogviszony a hónap egészében nem áll fenn, mert pl. szünetel a biztosítás,

ha az adott hónapban a biztosított táppénzben, baleseti táppénzben részesül, vagy tizenkét évesnél fiatalabb beteg gyermek ápolása címén fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe.

A fenti esetekben a járulékfizetési alsó határ kiszámítását nem havi viszonylatban kell vizsgálni, hanem naptári naponként a járulékalap harmincad részével.

A járulékfizetési alsó határra vonatkozó rendelkezést akkor nem kell alkalmazni (teljes mentesítés),

ha a munkaviszonyban álló személy gyermekgondozási díjban, gyermekek otthongondozási díjában, örökbefogadói díjban, gyermeknevelést segítő ellátásban, gyermeknevelési támogatásban, ápolási díjban részesül, illetve

a nemzeti köznevelésről szóló törvény hatálya alá tartozó köznevelési intézményben nappali rendszerű iskolai oktatás keretében vagy nappali oktatás munkarendje szerint folyó oktatásban, a szakképzésről szóló törvény szerint szakképző intézményben nappali rendszerű szakmai oktatásban, továbbá a nemzeti felsőoktatásról szóló törvény hatálya alá tartozó felsőoktatási intézményben nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató tanuló, hallgató.

Egyes esetekben a nettó negatív lehet, azonban a vállalkozás ilyenkor is köteles befizetni a járulékot.

Ahogy fentebb már tisztázásra került, a munkaviszonyban álló személy Tbj. alapja legalább havonta a minimálbér 30%-a (2020-ban havi 48.300,- Ft). Azon esetekben, amikor a járulékfizetési alsó határt kell alkalmazni, ott fontos tudni, hogy a minimális alap a munkáltatók által fizetendő Szochó adóra (ezt továbbra is a 112,5 % után kell megfizetni) és a szakképzési hozzájárulásra is vonatkozik.

Abban az esetben, ha egy vállalkozás (pl. Kft.) tulajdonosa munkaviszonyban látja el az ügyvezetői teendőit, úgy legalább a járulékfizetési alsó határ utáni minimum járulékkötelezettségek megfizetésére vonatkozó kötelezettség esetében is fennáll. Ezzel ellenben azonban, ha az ügyvezetési feladatokat társas vállalkozóként végzi, és emellett egy másik vállalkozásban legalább heti 36 órát elérő munkaviszonyban áll, úgy társas vállalkozóként –az eddigiekhez hasonlóan– munkaviszonyára tekintettel továbbra sem áll fenn a minimum járulékfizetési kötelezettség.

Az előzőek analógiájára azon egyéni vállalkozónak, aki egyéni vállalkozása mellett legalább heti 36 órát elérő munkaviszonyban is áll, annak munkaviszonyára tekintettel továbbra sem kell a minimum járulékokat megfizetnie. Ugyanakkor, ha egyéni vállalkozása mellett részmunkaidőben munkát vállal, úgy egyéni vállalkozásában a minimum járulékokat meg kell fizetnie, és emellett részmunkaidős jogviszonyában a foglalkoztatónak legalább a járulékfizetési alsó határig (minimálbér 30 %-a) meg kell fizetnie a járulékokat.

Olyan eset is előfordul, hogy ugyanazon vállalkozáson belül rendelkezik valaki többes jogviszonyban. Ebben az esetben munkaviszony esetén alkalmazni kell legalább a minimális alap utáni járulékfizetési kötelezettséget, és ha a munkaviszonya nem éri el a heti 36 órát (pl. ingyenes megbízási jogviszonyban látja ez az ügyvezetést), úgy társas vállalkozóként is meg kell fizetni legalább a jogszabályban előírt kötelező minimum járulékokat.

Ügyelni kell arra, hogy ha a társasági szerződés tartalmazza, hogy az ügyvezető megbízásban végzi a tevékenységet, akkor a jogviszony váltás –pl. hogy munkaviszonyban látja el az ügyvezetést– kapcsán társasági szerződés módosítása is szükséges.

A munkaviszony és a társas / egyéni vállalkozói jogviszony biztosítási szabályainak az eltérő volta miatt különbség mutatkozik minimum járulékfizetési kötelezettségek alól mentességek vonatkozásában. Így pl. ha egy társas vagy egyéni vállalkozónak megszűnik a táppénzjogosultsága –de ugyanakkor továbbra is keresőképtelen– akkor a társas / egyéni vállalkozót a minimum járulékfizetési kötelezettség terheli. Emellett a munkaviszonyban álló dolgozó esetében ekkor sem lép be a minimum járulékfizetési kötelezettség, mivel a biztosítása továbbra is szünetel.

Az az eset is előfordul, hogy heti egy napos keresőtevékenységre pl. megbízást kötnek. Ekkor arra kell ügyelni, hogy megbízási szerződés csak akkor köthető, ha az nem a munkaviszony megkerülésére irányul, tehát nem lesz színlelt szerződés. Megbízásban lehet akár ingyen is dolgozni, és megbízási szerződés esetén nincs minimális alap. Amennyiben napi szinten megbízásban a járulékalapot képező jövedelem eléri a minimálbér 30 %-ának a harmincad részét, akkor biztosítási jogviszony jön létre, amit a T1041-es nyomtatványon be kell jelenteni.

Szót kell ejtenünk a családi járulékkedvezményről is. Azon esetekben, amikor a járulékfizetési alsó határt kell alkalmazni, akkor a családi járulékkedvezményt csak a tényleges munkabére után fizetett járulékok terhére lehet érvényesíteni, ugyanúgy, mint ahogy a társas / egyéni vállalkozó sem számolhat a minimum járulékalapot terhelő járulékok vonatkozásában családi járulékkedvezménnyel.

Meg kell említenünk a megváltozott munkaképességű munkavállalókat is, akik esetében viszont (a megváltozott munkaképességű vállalkozókhoz hasonlóan) a minimum adóalap is figyelembe vehető a szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény (továbbiakban: Szochó tv.) 13. szakaszában szereplő Szochó-kedvezmény megállapítása során. Ennek oka, hogy e kedvezmény esetében a kedvezmény alapja nem a bruttó munkabér, hanem a Szochó-alap. A többi Szochó-kedvezmény esetében a bruttó munkabérből kell kiindulni, amivel kapcsolatban a Szochó tv. 17. § (2) bekezdése rögzíti, hogy az adókedvezmény kiszámításánál a munkavállalót a munkaviszonyára tekintettel megillető (bruttó) munkabért a számviteli törvényben foglaltak alkalmazásával kell meghatározni – ez pedig kizárja a „fiktív” Szochó-alapot.

A Tbj. 23. § (2) bekezdése szerinti járulékfizetési alsó határ és a ténylegesen kifizetett járulékalapot képező jövedelem közötti különbség után fennálló Tbj. kötelezettséget a foglalkoztató köteles teljesíteni. A különbség utáni társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettség foglalkoztató általi teljesítését úgy kell tekinteni az ellátások számítási szabályainak alkalmazása során, mintha azt a biztosított személy teljesítette volna.

Ugyanakkor a társas / egyéni vállalkozó tényleges, munkaviszonyból származó „tagi” jövedelme és minimális járulékalapja közötti különbség után a Tbj-t a társaság csak megelőlegezi, ami azt jelenti, hogy az a tagot terheli – más kérdés, hogy az esetek többségében ez nem kerül elszámolásra vele.

Ki kell térnünk arra, hogy az új Tbj. előírásai értelmében amennyiben nemzetközi szerződés alapján Magyarországnak nem áll fenn adóztatási joga, vagy kettős adózást kizáró egyezmény hiányában adóelőleg megállapítási kötelezettség nem keletkezik, akkor járulékalapot képező jövedelem

az alpbér, de legalább a tárgyévet megelőző év július hónapjára a KSH által a teljes munkaidőben alkalmazásban állók tekintetében közzétett nemzetgazdasági szintű bruttó átlagkereset, vagy

a tevékenység ellenértékeként a tárgyhónapban megszerzett –munkaviszony esetében a tárgyhónapra elszámolt– jövedelem, ha az nem éri el az a) pont szerinti összeget.

Kovács Andrea

okl.adószakértő