



APRÓPÉNZ Adózási Hírlevél

Iránytű a sikeres vállalkozáshoz

XIX. évf. 4. szám
2024. április

A TARTALOMBÓL:

■ Munkaruha-juttatás jogi keretei, adózása és számviteli elszámolása

E egyéni vállalkozókat érintő információk

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

M magánszemélyeket érintő információk

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

MUNKARUHA-JUTTATÁS JOGI KERETEI, ADÓZÁSA ÉS SZÁMVITELI ELSZÁMOLÁSA

E T M

A Munka Törvénykönyve kimondja, hogy a munkavállaló a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban köteles megjelenni, amelynek része a megfelelő öltözködés is, mely tiszta, rendezett, alkalomhoz illő, valamint a biztonsági előírásoknak is megfelelő kell, hogy legyen.

Mivel a munkáltató kötelessége a feltételek biztosítása, ez vonatkozik a ruházatra is. Amennyiben a cég valamilyen szempontból speciális formaruha viselését várja el a munkavállalótól, annak költségeit nem terhelheti az alkalmazottra, ennek teljesüléséhez azonban szükség van arra, hogy a dolgozó írásban hozzájáruljon, vagyis bekerüljön a szerződésbe, hogy a kézhez kapott ruhadarabokat viselni fogja a megfelelő helyen és időben.

A személyiségi jog részei a munkahelyi megjelenésre vonatkozó szabályok is, ami azt jelenti, hogy a formaruha kinézete bizonyos szabályok keretei között mozoghat, tehát például nem lehetnek rajta vallási jelképek.

Ha a munkavállaló úgy érzi, hogy rossz a munkaruha anyaga, esetleg előnytelen vagy kényelmetlen, érdemes ezt jelezni a munkáltató felé is, hiszen bár semmi törvényellenes nincs egy komfort nélküli vagy nem túl esztétikus munkahelyi öltözetben, azonban ez visszavetheti a munka hatékonyságát, amit egy vállalkozó sem szeretne.

Bár meglepő, de a törvény kimondja, hogy a munkavégzéshez szükséges munkavédelmi eszközök – beleértve a ruhát és a cipőt is – mosásáról, tisztításáról, karbantartásáról, tárolásáról a munkaadónak kell gondoskodni. Ugyanakkor ez nem azt jelenti, hogy ha sáros lett munka közben a munkavállaló cipője, akkor vigye be a munkáltatónak, hogy tisztítsa meg, hanem azt jelenti, hogy például a speciális védőruházat tisztítási költségei nem az alkalmazottat terhelik.

Munkaviszony megszűnése után rendszerint a dolgozó marad a munkaruha, de ha szeretné, azt vissza is adhatja, tehát térítést ezzel kapcsolatban biztosan nem fog kapni a szerződés felbontását követően. Tehát a munkáltató döntése, hogy a kihordási idő alatt megszűnő munkaviszony esetén a munkaruhát visszaköveteli-e a munkavállalótól vagy sem, hiszen adójogilag ez már nem függ össze a munkaruha juttatásával.

Ugyanakkor a különböző védőeszközök, amelyeket a munka során használt a munkavállaló, azok a cég tulajdonát képezik. Ezek biztosítása a munkába állás első percétől kötelező, a munkahely területéről pedig csak külön engedély birtokában vihető el. Ezen védőeszközök állapotát időről időre ellenőrzik és akár szankcióval is járhat, ha például a nem ideális tárolás miatt sérül meg az eszköz.

Adómentes juttatásnak minősül a munkáltató által a munkavállaló magánszemélynek adott munkaruházati termék.



Munkaruházati terméknek az alábbiak minősülnek:

1. A törvényben vagy törvényi felhatalmazás alapján kiadott jogszabályban előírt módon és feltételekkel rendszeresített egyenruha, formaruha, védőruha, munkaruha, valamint tartozékai.
2. Az olyan öltözet és tartozékai, amelyet a munkavállaló egészségének védelme, a munkakörén, feladatainak ellátásán kívül hordott ruházatának megóvása céljából az adott munkakörben, a feladat ellátása közben visel, feltéve, hogy a körülményekből megállapíthatóan a munkaruházati termék használata nélkül a munkavállaló egészsége veszélyeztetett, illetőleg a ruházat nagymértékű szennyeződése, gyors elhasználódása következik be.
3. Az egyenruha, a formaruha, a védőruha és a munkaruha, valamint tartozékai:
 - a) a közúti közlekedés területén az utasokkal, ügyfelekkel közvetlen kapcsolatot tartó munkakörben, a műszaki, fizikai és közvetlen termelésirányítói munkakörökben,
 - b) a vízi közlekedés területén az utasokkal, ügyfelekkel közvetlen kapcsolatot tartó munkakörökben, a műszaki, nautikai, fizikai és közvetlen termelésirányítói munkakörökben, a hajózási vállalat vezetésében a forgalmi, kereskedelmi és a közönségkapcsolattartók, illetve a hajózást képviselő munkaköreiben,
 - c) a légi közlekedés területén az utasokkal, ügyfelekkel kapcsolattartó munkakörökben, műszaki, fizikai és közvetlen termelésirányítói munkakörökben, a légiforgalmi irányítás munkaköreiben,
 - d) a posta és távközlés területén az ügyfelekkel, illetve szolgáltatást igénybe vevőkkel közvetlen kapcsolatban lévők munkaköreiben, a műszaki, fizikai és közvetlen termelésirányítói munkakörökben,
 - e) a vízügy területén a gát- és csatornaőri munkakörökben, valamint a műszaki, fizikai és közvetlen termelésirányítói munkakörökben.
4. A kifejezetten jelmezszerű öltözet (így különösen: a kosztümös színielőadások jelmezei), a szolgáltatási tevékenységet végzők (portás, pincér, sportjátékvezető, kegyeleti szolgáltatást végző stb.) megkülönböztető jellegű ruházata és tartozékai, amely az adott munkaköri feladat ellátásán kívüli viseletre alkalmatlan.

A munkaruha-juttatás adómentességéhez jellemzően két feltétel kapcsolódik:

1. A dolgozó olyan munkakörben dolgozzon, ahol munkaruha használata nélkül a munkavállaló egészsége veszélyeztetett, illetőleg a ruházat nagymértékű szennyeződése, gyors elhasználódása következne be, valamint
2. Az adott munkaruha olyan legyen, amely az adott munkakörben viselve a dolgozó egészségének védelmét, ruházatának megóvását szolgálja.

Abban az esetben, ha a vásárolt munkaruhák megfelelnek a törvényi feltételeknek, akkor adómentes juttatásként elszámolhatóak.

A munkavállaló egészségének védelmében biztosított munkaruházati termék esetén a vállalkozásnak kell igazolnia, hogy a munkavállaló munkavégzési körülményei, munkaköre megköveteli annak biztosítását, a munkáltató pedig a munkavégzés közbeni viselését kötelezően írja elő a munkavállaló számára. Ezt javasolt munkaruha és védőfelszerelés szabályzatban rögzíteni. Ugyancsak ebben a szabályzatban kell rögzíteni, hogy a munkavállaló használatba kapja az általa kötelezően viselendő ruházatot, tehát azon a dolgozónak nem keletkezik tulajdonjoga.

Amennyiben a magánszemély eredetileg utcai viselés céljára szolgáló ruházatán – például pólón – látható módon eltávolíthatatlanul feltüntetésre kerül bármely cégjelzés – logó –, akkor önmagában nem valósul meg az adómentesség törvényi feltétele, hiszen ezesetben a ruházat az adott munkaköri feladat ellátásán kívüli viselésre is alkalmas.

Ugyancsak nem beszélhetünk adómentes munkaruha juttatásról, amikor a munkaruhának nem tekinthető ruházat – blúz, póló, kosztüm, öltöny, stb. – viselését a munkáltató követeli meg és biztosítja. Ugyanis a Munka Törvénykönyve szerint a munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel. Ide tartozik az az eset is, amikor például a megszokott üzleti öltözet ugyan használható a magánéletben is, de az átlag munkavállalónak a munkán kívül nincs szüksége több rend öltönyre. Ha a munkáltató mégis ragaszkodik ehhez a megjelenéshez, akkor annak költségeit neki kell állnia – és nem lesz adómentes juttatás a munkavégzéssel kapcsolatosan a munkavégzés feltételeként biztosított dologgal összefüggésben, ugyanis az személyes szükséglet kielégítésére is alkalmas, és a tevékenység hatókörében történő használat, hasznosítás során nem zárható ki a magáncélú használat, hasznosítás.



A munkaruha-juttatás tehát abban az esetben adóköteles, ha a vállalkozás a munkavállaló részére olyan munkaruhát biztosít, mely nem felel meg az adómentes juttatásnak. Az adóköteles munkaruha kétféle jogcímen adóztatható:

1. Egyes meghatározott juttatásként kell a cégnek a vásárolt munkaruhát elszámolnia, valamint a kapcsolódó adókat megfizetnie, ha
 - a) a munkaruhát valamennyi munkavállaló részére azonos feltételekkel és módon ingyenesen vagy kedvezményesen biztosítják vagy,
 - b) ha valamennyi munkavállaló által megismerhető belső szabályzat alapján több munkavállaló részére azonos feltételekkel és módon ingyenesen vagy kedvezményesen biztosítják,feltéve, hogy a juttatásra jogosultak körét a belső szabályzat nem egyénileg, hanem a munkakör, a beosztás, a munkaviszonyban eltöltött idő, az életkor vagy más – munkaköri feladattal kapcsolatos teljesítménytől nem függő – közös ismérv alapján határozza meg.
2. Bérként adózó jövedelemnek minősül a munkavállaló számára, amennyiben nem felel meg az egyes meghatározott juttatás feltételeinek. A cég döntése alapján nettó vagy bruttó módon történhet a bérszámfejtés.

Amennyiben a munkaruha-juttatás nem felel meg az adómentesség feltételeinek, akkor áfalevonási jog sem érvényesíthető. Továbbá akár egyes meghatározott juttatásként, akár bérként adózó jövedelemként kerül számfejtésre, a bruttó értéket a személyi jellegű ráfordítások között kell kimutatni.

Attól függően, hogy az adott munkaruha éven belül vagy éven túl szolgálja a vállalkozás tevékenységét, a következőképp kerülhet elszámolásra:

- a) Éven belüli: A termék megvásárlásakor készletre kell venni a nettó értékét, majd a dolgozónak történő kiosztáskor anyagköltségként kerül elszámolásra. Áfa levonási jog érvényesíthető az általános szabályoknak megfelelően, tehát az áfa olyan mértékben vonható le, amilyen mértékben az adóköteles tevékenységet szolgálja.
- b) Éven túli: A termék megvásárlásakor a nettó értékét tárgyi eszközként kell aktiválni, vagyis a vállalkozás befektetett eszközei között mutatjuk ki, értékcsökkenésként – kis értékű tárgyi eszköz esetén egyösszegű értékcsökkenésként – számoljuk el a cég költségei között. Áfa levonási jog érvényesíthető az általános szabályoknak megfelelően.

A munkáltatók a munkaruha-juttatást általában kihordási időhöz kötik, hiszen ennek biztosítása folyamatos kell, hogy legyen, ugyanis a munkáltató által megszabott egyenruha, munkakörhöz előírt védőruha idővel viseltessé válik, elhasználódik, így annak pótlásáról gondoskodni szükséges.

Amennyiben a kollektív szerződés, munkaszerződés vagy belső szabályzat alapján a munkáltató megköveteli annak leadását vagy a kihordási idő hátralévő részével arányos beszerzési árnak megfelelő összeg megtérítését a dolgozó kilépése esetén, és ettől a munkáltató mégis eltekint, akkor az a munkavállalónak bérként számfejtendő jövedelme lesz. 

Kovács Andrea
okl.adószakértő