



APRÓPÉNZ Adózási Hírlevél

Iránytű a sikeres vállalkozáshoz

XXI. évf. 1. szám
2026. január

A TARTALOMBÓL:

- Munkabérből történő letiltások, levonások 2026. évi szabályai

E egyéni vállalkozókat érintő információk

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

M magánszemélyeket érintő információk

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

MUNKABÉRBŐL TÖRTÉNŐ LETILTÁSOK, LEVONÁSOK 2026. ÉVI SZABÁLYAI

E T

A minimálbér 2026. január 1-jétől történő emelkedése a végrehajtási letiltásokra is hatással van, ugyanis nőtt az a pénzösszeg, amely a bírósági végrehajtásról szóló 1994. évi LIII. törvény (továbbiakban: Vht.) 62. § (1) bekezdése alapján védeltséget élvez a letiltástól. A végrehajtási arányok azonban továbbra is változatlanok. Nézzük a szabályokat.

A bírósági végrehajtás során a pénzkövetelést elsősorban az adós bankszámláján kezelt összegből, a **munkabérből**, illetményéből, munkadíjából, a munkaviszonyon, közfoglalkoztatási jogviszonyon, munkaviszony jellegű szövetkezeti jogviszonyon, szolgálati viszonyon, társadalombiztosítási jogviszonyon alapuló járandóságából, valamint a munkából eredő egyéb rendszeres, időszakonként visszatérően kapott díjazásából, juttatásából, követeléséből kell behajtani.

Ha az adós a végrehajtó helyszíni eljárásakor, illetve a végrehajtható okirat postai kézbesítésétől számított 15 napon belül – tartásdíj esetén 3 napon belül – nem fizeti meg a tartozását, abban az esetben a végrehajtó az adós munkabérére letiltás útján lefoglalja.

A **végrehajtó a munkáltatónál** a helyszínen is **ellenőrizheti**, hogy a végrehajtás szabályait a munkáltató megtartja-e. Ekkor a munkáltató köteles biztosítani a végrehajtó részére a munkahely területére, vagy az ügyintézés helyszínére történő belépést, és a munkáltatónak az adósra vonatkozó iratokba történő betekintést (személyi nyilvántartás, munkabér, letiltás foganatosítására vonatkozó iratok).

A munkáltató legkésőbb a letiltás átvételét követő munkanapon köteles:

- értesíteni az adóst a letiltásról;
- intézkedni, hogy a munkabér kifizetésének napján a letiltott összeget a munkabérből vonják le, és a letiltásban foglalt felhívás szerint fizessék ki (utalják át) a végrehajtást kérőnek, illetve a végrehajtó számlájára;
- értesíteni a letiltás foganatosításáról, vagy annak akadályáról a letiltást kibocsátó szervet. Ezt elsődlegesen elektronikus úton teheti meg: Hivatali Kapun keresztül, vagy e-Papíron, vagy a Végrehajtási Iratok Elektronikus Kézbeküldési Rendszerén keresztül (VIEKR) – ehhez azonban a Magyar Bírósági Végrehajtási Kar honlapján kell regisztrálni –, illetve a NAV felé a VHJOV nyomtatványon.

Munkaviszony megszűnése esetén köteles a munkáltató tartozásigazolást kiállítani, amelynek részletesen tartalmaznia kell a még fennálló tartozás összegét, a végrehajtó nevét, az ügyszámot, és az átutalási utasításokat. Az **új munkáltatónak** be kell kérnie a dolgozótól ezt a tartozásigazolást. Ha van tartozás, az új munkáltató köteles folytatni a végrehajtást, vagyis a korábbiakban megkezdett levonásokat az új fizetésből is teljesíteni a jogszabályok szerint. Ha nincs igazolás, és a dolgozó azt állítja, hogy nincs tartozása, az új munkáltató köteles bekérni erről egy nyilatkozatot tőle.

Ha a **munkáltató** nem teljesíti a letiltást, vagy nem a jogszabályoknak megfelelően vonja azt,



akkor **készfizető kezesként felel** a le nem vont összegért. Tehát ha a munkáltató hibázik, és nem vonja le a levonható összeget, akkor tőle hajthatják be a tartozást.

A munkabérre vonatkozó végrehajtás – újabb letiltás nélkül – kiterjed arra a munkabérre is, amelyet az adós a munkáltató megváltozása esetén az új munkáltatótól kap.

A Vht. értelmében a munkabérből történő **levonás alapja mindig a nettó** – adók és járulékok levonása után fennmaradó – **bér**. Azonban a nettó munkabér egy része teljes mértékben mentes a végrehajtás alól.

2025. július 1-jétől a Vht. a minimálbér nettó összegének 60%-ában határozza meg azt az jövedelemplafont, amelyet a letiltással érintett **adósnak mindenképpen kézhez kell kapnia**. Ez **2026. január 1-jétől 128.797 Ft-ra** emelkedik (2025. július 1-jétől 116.029 Ft, ezt megelőzően fix 60.000 Ft volt). A mentes összeg meghatározásakor a **részmunkaidőnek** nincs jelentősége, és arányosítani sem kell emiatt. Tehát sem a letiltás összegének számítása, sem a mentességi határ tekintetében nincs jelentősége a bejelentett munkaóráknak, e tekintetben csak a nettó munkabér számít.

Nagyon fontos, hogy 2025. július 1-jétől a családi adó- és járulékkedvezmény nettó összege szintén mentes a letiltás alól, tehát ennek összegét az adós meg kell, hogy kapja, tehát a **családi kedvezmény miatt a nettó bérben megjelenő többlet nem tiltható le**. Ez a szabály azonban csak a 2025. július 1-ét követően indult végrehajtási ügyekben van így, a **2025. július 1-ét megelőzően indult ügyek esetén** a mentesség nem alkalmazható, tehát ez utóbbiaknál a **családi kedvezmény összege is** beleszámít a letiltás összegébe, ergo **levonható**.

A Vht. ugyanakkor egy további, fix határt is tartalmaz, amely szerint a **nettó munkabérnek az a része, amely meghaladja a havi 200.000 Ft-ot, korlátozás nélkül végrehajtás alá vonható**. Ez a fix összeg nem kapcsolódik a minimálbérhez.

A mentesített összeget minden rendszeres jövedelem esetén alkalmazni kell. Meg kell emléntünk, hogy a gyermektartásdíjra továbbra is eltérő szabályok vonatkoznak.

A sorrend és a letiltás mértéke a védett összeg felett változatlan. Először nézzük a **levonási sorrendet**:

1. gyermektartásdíj,
2. jogszabályon alapuló egyéb tartásdíj,
3. munkavállalói munkabér és a vele egy tekintet alá eső járandóság (pl.: munkabérelőleg),
4. polgári perben vagy büntetőeljárásban a bűncselekmény következtében keletkezett és a természetes személy sértett javára megállapított polgári jogi igény,

5. a büntető- és a büntetésvégrehajtási, valamint a szabálysértési eljárásban az állam javára fizetendő összeg, a vagyonek Kobzásból eredő követelés,
6. adó, társadalombiztosítási követelés és más köztartozás,
7. egyéb követelés,
8. a végrehajtási eljárásban kiszabott rendbírás.

Ahogy már fentebb említettem, a levonás alapja a nettó munkabér, melyből **legfeljebb 33%-ot, kivételes esetekben legfeljebb 50%-ot lehet levonni**. Kivételes esetek, amikor a nettó munkabér 50%-áig lehet vonni, a következők:

- tartásdíj,
- az adóssal szemben fennálló munkavállalói munkabér követelés (pl. munkabérelőleg),
- jogalap nélkül felvett munkabér és tb ellátás,
- ha több letiltása van az adósnak (első letiltás 33%, második letiltás 17%, együtt 50%).

Bár nem kifejezetten a letiltás témaköre, de meg kell említeni a munkabérelőleget és a munkáltatói kölcsönt. Ha egy munkáltató szeretne pénzt adni a munkavállalónak, megteheti ezt munkabérelőleg, és/vagy munkáltatói kölcsön formájában. Alapvetően mindkét esetben a felek szabad megállapodása az irányadó, de a két eset eltérő feltételekkel jár.

- Munkabérelőleg:
 - » adómentes része nem haladhatja meg a folyósítás napján érvényes minimálbér ötszörösét (2026-ban 1.614.000 Ft-ot), és
 - » legfeljebb 6 hónap alatt vissza kell fizetni,
 - » a munkáltató a jogszabályi előírások szerint, a munkavállaló hozzájárulása nélkül levonhatja a munkabérből,
 - » Mt. előírásain alapul.
- Munkáltatói kölcsön:
 - » folyósítás esetén konkrét célt kell megjelölni,
 - » a felek a kölcsönszerződésben megállapodhatnak kamatfizetésről is (kamatkedvezmény szja-kötelezettséget von maga után),
 - » munkavállaló hozzájárulása nélkül nem vonható le a munkabérből a kölcsön összege,
 - » Ptk. szabályai szerint kötött polgári jogi szerződésen alapul.

Úgy vélem, hogy a fentiek alapján nem túlzás kijelenteni azt, hogy a munkáltatónak a letiltások kezelésekor nagyon körültekintően kell eljárnia.

Kovács Andrea
okl.adószakértő