



A TARTALOMBÓL:

- ☐ Kánikulai időben frissítő a munkahelyen – a védőital juttatás biztosítására vonatkozó szabályok áttekintése

E egyéni vállalkozókat érintő információk

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

M magánszemélyeket érintő információk

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

KÁNIKULAI IDŐBEN FRISSÍTŐ A MUNKAHELYEN - A VÉDŐITAL JUTTATÁS BIZTOSÍTÁSÁRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK ÁTTEKINTÉSE **E T M**

Szélsőséges időjárás esetén – kánikula vagy jeges időjárás – különösen fontos, hogy a munkahelyi védőital biztosítására figyelmet szenteljünk.

A munkáltatók jogszabályn alapuló kötelessége a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek megteremtése, melynek egyik eleme az ingyenesen fogyasztható védőital kötelező biztosítása.

A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) 1. § (3) bekezdésében és 7. § (1) bekezdés b) pontjában található előírások értelmében főszabály szerint – hacsak a törvény valamely rendelkezéséből más nem következik – a magánszemélynek ingyenesen vagy kedvezményesen juttatott vagyoni érték (termék, szolgáltatás) adóköteles. Ebből kifolyólag gyakran felmerül az a kérdés, hogy a munkahelyeken ingyenesen fogyasztható ásványvíz, üdítőital, kávé stb., illetve ingyenes italautomata-használat miatt mikor nem keletkezik adókötelezettség? A válasz az, hogy a védőital (ásványvíz) juttatása esetén nem, ugyanis az Szja tv. két rendelkezése is **kiveszi az adókötelezettség alól a védőital juttatását:**

1. Az Szja tv. 4. § (2a) bekezdése alapján a munkáltató, illetve bármely (pl. megbízási) jogviszonyban a foglalkoztató adhat a munkavállalóinak, illetve a tevékenységében közreműködő magánszemélyeknek olyan juttatásokat,

amelyek után nem kell adót fizetni. Ezen rendelkezés többek között azt is rögzíti, hogy nem keletkezik bevétel a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) előírásai szerint történő biztosítása miatt, még akkor sem, ha nem zárható ki az adott termék vagy szolgáltatás *magáncélú hasznosítása, igénybevétele.*

2. Továbbá az Szja tv. 1. számú mellékletének 8.8. alpontja azt mondja ki, hogy a nem pénzben kapott juttatások közül a jogszabály által előírt védőeszközök adómentesek. Az Mvt. kötelezően előírja, hogy ha a munkahelyiségben műszakilag megoldhatatlan az elegendő mennyiségű és minőségű, egészséget nem károsító levegő vagy klíma biztosítása, a munkavállalók egészségének megóvása érdekében szervezési intézkedéseket kell tenni, egyéni védőeszközt alkalmazni, illetve védőitalt kell juttatni. A szabadtéri munkahelyen a munkavállalók időjárás elleni védelméről a munkavégzés jellegének és a munkakörülményeknek megfelelő műszaki megoldásokkal, munkaszervezéssel, egyéni védelemmel, melegedési lehetőséggel, védőitalal kell gondoskodni.

A védőital kiosztásának technikai szabályait a munkavédelmi tárgyú rendeletek tartalmazzák (így különösen: 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet a munkahelyek munkavédelmi köve-

telményeinek minimális szintjéről; 4/2002. (II. 20.) SzCsM-EüM együttes rendelet az építési munkahelyeken és az építési folyamatok során megvalósítandó minimális munkavédelmi követelményekről), azonban az ezekben szereplő szabályokon kívül még számos más tudnivalót is észben kell tartania a felelősen eljáró munkáltatónak.

Amennyiben a munkahelyi klíma zárttéri és szabadtéri munkahelyen meghaladja a 24 °C korigált effektív hőmérsékletet (klímaindex), akkor a munkavállalóknak a melegben védőitalt kell biztosítani. Ilyenkor a folyadékvesztésért „igény szerint”, de legalább félóránként pótolni kell. A rendelet nem határozza meg a szükséges mennyiséget, ez nyilvánvalóan függ a munkavállaló igényétől is. Az ital biztosítása azonban nem függhet attól, hogy a munkavállaló ezt külön kéri-e. Az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételrendszerének részeként a munkáltató „hivatalból” köteles gondoskodni erről, ahogy az egyéni védőeszközök, a biztonságos infrastruktúra, a munkavédelmi oktatás stb. rendelkezésre állásáról is. Gondoljunk csak bele, hogy a folyadékvesztés hatékonyságvesztést, koncentrációs és memóriaproblémákat, rosszullétet okozhat, amely nemcsak a munkateljesítmény csökkenéséhez vezethet, hanem a munkahelyi balesetek kockázatát is megnöveli. Pl. ha a klimatizálatlan irodaépületben a nagy melegben folyadékhiányossá vált munkavállaló a munkavégzés során a lépcsőn megtántorodik és leesik, akkor a munkáltató nagy valószínűséggel nem számíthat arra, hogy ki tudja menteni a magát a károkért való felelősség alól, tekintettel arra, hogy a munkáltató ellenőrzési körén belül következett be a baleset, valamint nem állapítható meg, hogy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta azt, ugyanis talán elkerülhető lett volna, ha a munkáltató gondoskodik a megfelelő vízutánpótlásról és így a munkavállaló fittségéről.

A munkavédelmi tárgyú rendeletek azonban nem csak a védőital kötelező biztosítását rögzítik, hanem szólnak a védőital minőségéről is. A folyadékvesztésért általában 14-16 °C hőmérsékletű ivóvízzel kell pótolni. Lehetséges ehelyett azonban azonos hőmérsékletű ízesített innivalót is adni. Ez lehet gyümölcs- vagy zöldséglé, limonádé, tea, ásványvíz, nyomelemekkel gazdagított izotóniás ital stb. A lényeg az, hogy alkoholmentes legyen, és az ital cukortartalma nem haladhatja meg a 4%-ot. Az ital elfogyasztása során mesterséges édesítőszer használata megengedett. A hidegnek minősülő munkahelyen a munkavállalók részére +50 °C hőmérsékletű teát kell kiszolgáltatni. A tea ízesítéséhez cukrot, illetve édesítőszert kell biztosítani.

Arra is figyelemmel kell lenni, hogy a munkavállalónak egyéni szükségletei lehetnek, amely behatárolja az alkalmazható védőitalok körét – pl. cukorbeteg vagy ételintoleranciával, -allergiával élő munkavállaló számára gondoskodni kell a neki megfelelő védőitalról. A fogyatékossgal élő munkavállaló vonatkozásában pedig a munkáltatónak biztosítania kell az egyén fogyatékossgából eredő speciális szükségleteihez való észszerű alkalmazkodást, feltéve, hogy ez aránytalan terhet nem ró a munkáltatóra. (Zárójelben jegyzem meg, hogy e körben fogyatékossgal élőknek kell tekinteni minden olyan munkavállalót, akinek valamilyen hosszantartó károsodása más egyéb akadályokkal együtt akadályt jelent a szakmai életben való részvételben, függetlenül attól, hogy őt valamilyen szociális ellátás szempontjából megváltozott munkaképességűnek, súlyosan fogyatékosnak, tartósan betegnek stb. kell-e tekinteni.) Mit is jelent ez a gyakorlatban? Amennyiben a munkáltató tudja pl. azt, hogy munkavállalói közül van olyan, akinek ártalmas lenne valamilyen összetételű innivaló kiszolgálása, akkor erre megoldást kell találnia (pl. többféle ital kiosztásával vagy mindenképpen egységesen kerülni kell az adott összetevőt). És hogy a kép még szebb legyen, ne felejtjük el, hogy ügyelni kell az adatvédelemre is, mivel a munkavállaló összetevőkkel kapcsolatos intoleranciája szenzitív adat, így ha a munkatársak erről nem tudnak, a munkáltatónak az italtól való gondoskodás során ügyelnie kell arra is, hogy ez ne kerüljön nyilvánosságra (pl. kerülni kell a feltűnő, találgatásra alapot adó megkülönböztetést az italosztás során). Azt is figyelembe kell venni, ha valaki vallási, világnézeti meggyőződési alapon tiltakozik valamilyen összetevő ellen, mivel közvetett diszkriminációt eredményezhet, ha mindenki ugyanazt a védőitalt kapja, de ennek elfogyasztása valakinek lelkiismereti okból tilalmas lenne.

Fontos szem előtt tartani az ital minőségével kapcsolatban azt is, hogy az valóban innivaló legyen, hiszen a védőital funkciója elsősorban a folyadékvesztés kompenzációja és nem a test lehűtése. Tehát a védőital nem váltható ki egy doboz fagyival, bármennyire is növelhetné ez a munkahelyi vezető népszerűségét. Erre utal egyébként a védőital – fent említett – hőmérsékletére utaló megkötés is, amelyből látható, hogy nem kifejezetten a hűtőszekrény-hideg innivalóról van szó, vagyis nem felel meg a jégszekrényből éppen kivett ásványvizespalack sem, de a kánikulában léghőmérsékletűre melegedett innivaló sem. Emiatt a munkáltatók számára a védőitalok biztosítása külön odafigyelést, szervezést is igényel.



A kulturált és higiénikus fogyasztás érdekében a jogszabály még azt is előírja, hogy a munkáltató köteles gondoskodni a dolgozók létszámát elérő mennyiségben, személyenként és egyéni használatra kiadott ivópoharakról a védőital elfogyasztásához. Szem előtt kell azt is tartani, hogy a védőital készítése, tárolása, kiszolgálása csak a közegészségügyi követelmények betartása mellett történhet. Sok munkáltatónál álltak eddig rendelkezésre e célból az eldobható műanyag poharak. Ezek kivezetésével együtt a pohár biztosítására vonatkozó szabály azonban nem került hatályon kívül, így e munkáltatók nem mentesülnek a személyre szóló ivópohár biztosításának kötelezettségéről, hanem valamilyen környezetbarátabb, „zöldebb” megoldást kell találniuk.


A munkahelyeken a védőital kiszolgálásától függetlenül biztosítani kell a megfelelő ivóvízellátást is, tehát a munkáltató köteles gondoskodni ivóvízcsap, illetve ivókút felszereléséről, valamint az ivóvizet szolgáltató berendezés tisztán tartásáról és megfelelő karbantartásáról. Ha a munkahelyen ipari vízszolgáltatás is van, a csapokat „ivóvíz”, illetve „nem ivóvíz” felirattal és piktogrammal kell ellátni. Munkaközi szünetben a munkavállalónak tehát mindig rendelkezésére kell állnia ivóvíznek, ahonnan saját maga számára tud további folyadékot vételezni.

Meg kell jegyezni, hogy a védőital munkavédelmi célokat szolgál, tehát nem tekinthető sem a munka ellentételezésének, sem a munkavállalókat ösztönző vagy őket szociálisan támogató juttatásnak. Ebből következik, hogy a védőital megvonása nem alkalmazható a munkavál-

láló vétkes kötelezettségsegésének szankciójaként, mértéke nem arányosítható a részmunkaidő munkavállalóknál, és nem építhető semmilyen, a munkavállalókat motiváló juttatási rendszerbe. A védőital a jogszabály rendelkezéseinek megfelelően alanyi jogon jár, minden egyéb feltétel nélkül, annak költségeit a munkáltatónak kell fedeznie, és azok megállapodás útján sem háríthatók át a munkavállalóra.

Amennyiben tehát a munkahelyen az előzőek figyelembevételével védőitalként juttatott ásványvíz, enyhén édesített alkoholmentes ital, tea ingyenes fogyasztása valósul meg, abban az esetben az Szja tv. 4. § (2a) bekezdése és 1. számú mellékletének 8.8. alpontja alapján adókötelezettség nem keletkezik.

Előzőekkel ellentétben az egyéb italok (pl. kóla, kávé, kakaó, tej) esetében, illetve, ha nem csak a munkavállalók, személyesen közreműködők, hanem mások (pl. ügyfelek) is jogosultak az ingyenes fogyasztásra, akkor az Szja tv. 70. § (4) bekezdése és (6) bekezdésének b) pontjának előírása szerint kell eljárni, ami azt jelenti, hogy a vállalkozásnak az elfogyasztott mennyiség költsége 1,18-szoros értéke után 15% személyi jövedelemadót és 13% szociális hozzájárulási adót kell fizetnie.

Végezetül pedig arról sem szabad elfeledkezni, hogy a védőitalra vonatkozó rendelkezéseket kiegészítik különösen a hőség esetén járó extra pihenőidőkre, a hőalkalmazkodás feltételeinek kialakítására, a pihenőhelyiségek kialakítására, a szellőztetésre vonatkozó szabályok, amelyek komplex módon biztosítják a munkavállalóknak a kánikula káros hatásai ellen való védelmi rendszerét. 

Kovács Andrea
okl. adószakértő