



OPTIMÁLIS JÖVEDELEM KIFIZETÉS JOGSZERŰEN

Jogviszony stratégia vállalkozók, gazdasági társaságok vezető tisztségviselői és tulajdonosai számára

Optimális jövedelem kifizetés jogszerűen

Jogviszony stratégia vállalkozók, gazdasági
társaságok vezető tisztségviselői és tulajdonosai
számára

Horváth-Farkas Zsuzsa
társadalombiztosítási szakértő

Menedzser Praxis * 2022



TARTALOM

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| Előszó | 4 |
| I. Gazdasági társaság vagy társas vállalkozás? | 5 |
| I.1. Gazdasági társaság..... | 5 |
| I.2. Társas vállalkozás..... | 7 |
| II. Társas vállalkozások tagjainak személyes közreműködése | 8 |
| II.1. Közreműködés társas vállalkozóként..... | 8 |
| II.1.1. Társas vállalkozó fogalma..... | 8 |
| II.1.2. Főfoglalkozású társas vállalkozó..... | 10 |
| II.1.2.1. Főfoglalkozású társas vállalkozó biztosítása..... | 10 |
| II.1.2.2. Főfoglalkozású társas vállalkozó közterheinek alapja és mértéke..... | 11 |
| II.1.2.3. Társas vállalkozó közterheinek megfizetése..... | 15 |
| II.1.3. Kiegészítő tevékenységű társas vállalkozó..... | 16 |
| II.1.4. Többes jogviszonyú társas vállalkozó..... | 17 |
| II.1.4.1. Általános szabály többes jogviszonyban..... | 17 |
| II.1.4.2. A társas vállalkozó és a munkaviszony..... | 18 |
| II.1.4.3. A társas vállalkozó és a tanulmányok..... | 18 |
| II.1.4.4. Közreműködés több társas vállalkozásban..... | 19 |
| II.1.4.5. Egyéni vállalkozás és társas vállalkozás egyidőben..... | 20 |
| II.2. Kisvállalati adó hatálya alá tartozó társas vállalkozó közterhei..... | 20 |
| II.3. Közreműködés munkaviszonyban..... | 23 |
| II.4. Közreműködés megbízási jogviszonyban..... | 24 |
| III. Osztalék | 26 |
| III.1. Osztalék „normál” adózás esetén..... | 27 |
| III.2. Kivás vállalkozás tagjának osztaléka..... | 28 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| IV.Ügyvezetők | 29 |
| IV.1. Ügyvezetőkre vonatkozó speciális jogszabályi rendelkezések..... | 30 |
| IV.1.1. „Külső” ügyvezető – nem tagja a társaságnak..... | 30 |
| IV.1.1.1. „Külső” ügyvezető munkaviszonyban – vezető állású munkavállaló..... | 30 |
| IV.1.1.2. „Külső” ügyvezető megbízási jogviszonyban..... | 31 |
| IV.1.2. Társas vállalkozás tulajdonosának (tagjának) ügyvezetői jogviszonya..... | 32 |
| IV.1.2.1. Tulajdonos ügyvezető munkaviszonyban..... | 32 |
| IV.1.2.2. Tulajdonos ügyvezető megbízási jogviszonyban..... | 33 |
| IV.1.2.3. Többes jogviszonyú ügyvezetők..... | 34 |
| IV.2. Külföldi ügyvezetők..... | 35 |
| IV.2.1. EGT állampolgár ügyvezetők..... | 36 |
| IV.2.1.1. Főszabály..... | 36 |
| IV.2.1.2. Munkavégzés több tagállamban..... | 37 |
| IV.2.1.3. AI igazolás..... | 39 |
| IV.2.2. Harmadik országbeli állampolgár ügyvezetők..... | 41 |
| IV.3. Kérdések-válaszok az ügyvezetők biztosítására és közterheire vonatkozóan..... | 41 |
| IV.3.1. Egyéb jogviszonnyal nem rendelkező ügyvezető..... | 41 |
| IV.3.2. Többes jogviszonyú ügyvezetők..... | 47 |
| Függelék – Közterhek alapja társas vállalkozás tagjainak személyes közreműködése esetén – Összefoglaló táblázat | 51 |

Előszó

A társadalombiztosítási szaklapokban, fórumokon vagy előadásokon rendszeresen merülnek fel kérdések a társas vállalkozások tagjainak, ügyvezetőinek biztosításával és közterheivel kapcsolatban. A jogszabályok ugyan évek óta nem változtak jelentősen, a gyakorlatban történő alkalmazás azonban valóban nem minden esetben egyszerű. A biztosítási és közteher-fizetési kötelezettséget sok minden befolyásolja. Például, hogy a cégtulajdonos dolgozik-e személyesen a cégben, vagy csak az ügyvezetést látja el, esetleg mindkettő. Ha közreműködik, akkor azt milyen jogviszonyban végzi, kap-e jövedelmet, részesül-e nyugdíjban vagy egyéb ellátásban, és még sorolhatnánk.

Ebben a kiadványban egy helyen szeretnénk választ adni több olyan kérdésre, amely egy társas vállalkozás tulajdonosának/ügyvezetőjének biztosítási kötelezettségével, illetve jövedelem kifizetésével kapcsolatban előbb-utóbb előkerül. Az összeállítás a gyakorlati problémákra és megoldásokra koncentrál, de természetesen ehhez elengedhetetlen a szabályok rövid ismertetése is.

I. GAZDASÁGI TÁRSASÁG VAGY TÁRSAS VÁLLALKOZÁS?

A téma pontos megismerése, és az esetleges félreértések elkerülése érdekében szükség van a fogalmak tisztázására. A „gazdasági társaság” és a „társas vállalkozás” fogalmakat ugyanis sokan szinonimaként használják, pedig erről szó sincs.

Az viszont igaz, hogy a társas vállalkozók biztosítási és közteher-fizetési kötelezettségének megállapításával kapcsolatos problémák általában a gazdasági társaságok tagjaira vonatkozóan kerülnek előtérbe, ezért a későbbiekben elsősorban ezzel foglalkozunk, a pontos érthetőség kedvéért azonban fontos a két fogalom tartalmának megismerése.

I.1. Gazdasági társaság

A Polgári Törvénykönyvről szóló 1993. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) értelmében gazdasági társaságnak minősül:

- **a közkereseti társaság (a továbbiakban: kkt.),**
- **a betéti társaság (a továbbiakban: bt.),**
- **a korlátolt felelősségű társaság (a továbbiakban: kft.)** és
- **a részvénytársaság (a továbbiakban: rt.)**

A Ptk. 3:112. §-a alapján a társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő – a társasággal kötött megállapodása szerint – megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el.

Ez egy olyan szabály, amit a legtöbben tudnak, azt azonban, hogy a jogviszony kiválasztása milyen következményekkel jár a biztosításra és a közterhekre vonatkozóan, nem mindenki gondolja végig.

A gazdasági társaságok ügyvezetői jogviszonyával kapcsolatban nagyon lényeges kérdés például az, hogy az ügyvezetői teendőket ellátó személy tagja a társaságnak, avagy nem.

Közkereseti társaság esetében ez nem lehet kérdés, ugyanis a kkt. személyegyesítő társaság (azaz csak természetes személyek hozhatják

létre), amelynek ügyvezetését minden esetben a tagok közül kijelölt vagy megválasztott egy vagy több ügyvezető látja el. Kijelölés vagy választás hiányában valamennyi tag ügyvezető (Ptk. 3:144.§). Ez érthető is, hiszen a kkt. egyik legfontosabb jellemzője, hogy a tagok a társaságnak a társasági vagyon által nem fedezett kötelezettségeiért korlátlanul és egyetemlegesen helytállnak.

A betéti társaság ügyvezetésére alapvetően a kkt.-re vonatkozó rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a kültag csak kijelölés, választás révén válhat ügyvezetővé, automatikusan nem (Ptk. 3:155-3:156. §). Mivel a bt.-ben kizárólag a beltág vállal korlátlan felelősséget, egyértelműnek tűnik az az elvárás, hogy elsődlegesen ő irányítsa a társaságot, illetve, hogy a kültag csak a tagok kifejezett rendelkezése esetén láthassa el ezt a feladatot.

Korlátolt felelősségű társaság esetén már kicsit bonyolódik a helyzet. A kft. olyan jogi személy, amely a törzsbetétek (tehát nem magánszemélyek) egyesülése révén jön létre. A kft. tagja ezért akár egy másik jogi személy is lehet – a törvény adta kereteken belül – és tagként az ügyvezetői feladatokat is elláthatja. Igaz, ez esetben a jogi személy köteles kijelölni azt a természetes személyt, aki a vezető tisztségviselői feladatokat nevében ellátja [Ptk 3:22. § (2) bekezdése]. A kft. egyes tagjainak legfőbb kötelezettsége a törzsbetét rendelkezésre bocsátása. A társaság jellegéből fakadóan ezért ügyvezető lehet a társaság valamelyik (vagy akár mindegyik) tulajdonosa, de lehet a cégtől független, külső személy is.

A részvénytársaság előre meghatározott számú és névértékű részvényből álló alaptőkével működik, a részvényes kötelezettsége pedig kizárólag a részvény névértékének vagy kibocsátási értékének szolgáltatására terjed ki, a részvénytársaság kötelezettségeiért – alapesetben – nem köteles helytállni. Az rt. ügyvezetését a három természetes személy tagból álló igazgatóság látja el. *(Megjegyzés: Az rt. igazgatósági tagjainak biztosításával és jövedelmével jelen kiadvány – a későbbiekben részletezett okokból – nem foglalkozik.)*

I.2. Társas vállalkozás

A gazdasági társaság tehát a Ptk. által használt fogalom és kizárólag az I.1. fejezetben ismertetett vállalkozási formákat foglalja magába.

A társas vállalkozás fogalmat viszont elsődlegesen a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Tbj.), valamint a szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény (a továbbiakban: Szcho tv.) használja. Ez tulajdonképpen egy gyűjtőfogalom, amely egy csoportba rendezi azokat a cégformákat, amelyek tagjainak biztosítási, illetve szociális hozzájárulási adó fizetési kötelezettségét hasonlóan kell elbírálni.

A társas vállalkozás tehát lényegesen tágabb fogalom, és az rt. kivételével valamennyi gazdasági társasági formát tartalmazza. *(Megjegyzés: Ez az oka, hogy az rt. igazgatósági tagjainak közteher-fizetése nem része a kiadványnak.)*

A Tbj. 4. § 20. pontja értelmében tehát társas vállalkozásnak minősül:

- **a közkereseti társaság,**
- **a betéti társaság,**
- **a korlátolt felelősségű társaság,**
- a közös vállalat,
- az egyesülés, ideértve az európai gazdasági egyesülést is (a továbbiakban együtt: egyesülés),
- a szabadalmi ügyvivői társaság, szabadalmi ügyvivői iroda,
- a gépjárművezető-képző munkaközösség,
- az oktatói munkaközösség,
- az ügyvédi iroda, közjegyzői iroda,
- a végrehajtói iroda,
- az egyéni cég.

Akkt., a bt., a kft., a közös vállalat és az egyesülés az előtársaságként történő működés időszakában is társas vállalkozásnak minősül.

Érdekesség, hogy bár a SzocHo tv. 34. § 15. pontja nagyon hasonlóan értelmezi a társas vállalkozás fogalmát, a gépjárművezető-képző munkaközösséget, valamint az oktatói munkaközösséget nem tartalmazza.

II. TÁRSAS VÁLLALKOZÁSOK TAGJAINAK SZEMÉLYES KÖZREMŰKÖDÉSE

Az egyszerűbb érthetőség kedvéért először csak a társas vállalkozások **tagjainak** személyes közreműködésével foglalkozunk. A vállalkozások vezetőinek (ügyvezetők) kérdését tehát még nem kavarjuk be a történetbe, először csak azt nézzük meg, hogy ha egy társas vállalkozás tulajdonosa dolgozni szeretne a saját cégében (azaz a tevékenységi körben meghatározott bevételszerző tevékenységben közreműködni kíván), akkor azt milyen jogviszonyban és milyen közteher-fizetés ellenébe teheti meg. *Személyes munkavégzéspéldául, ha egy építőipari generál-kivitelezéssel foglalkozó kft.-ben a tulajdonos végzi az építésvezetői tevékenységet, de az is, ha villanyt szerel, vagy ő tervezi a házat.* Ahogyan azt már korábban is jeleztük kiadványunk elsősorban a gazdasági társaságok tulajdonosaira és vezetőire vonatkozó kérdésekkel foglalkozik, de a teljesség kedvéért említést teszünk a többi társas vállalkozóra vonatkozó szabályokról is ott, ahol az eltérés lényeges.

II.1. Közreműködés társas vállalkozóként

II.1.1. Társas vállalkozó fogalma

A Tbj. értelmében társas vállalkozónak minősül

A. A betéti társaság bel- és kültagja, a közkereseti társaság tagja, a korlátolt felelősségű társaság, a közös vállalat, az egyesülés, valamint az európai gazdasági egyesülés tagja, ha a társaság (ideértve ezen társaságok előtársaságként történő működésének időtartamát is) tevé-

kenységében ténylegesen és személyesen közreműködik, és ezt nem munkaviszony vagy megbízási jogviszony keretében teszi (tagsági jogviszony).

- B. A szabadalmi ügyvivői társaság, a szabadalmi ügyvivői iroda tagja, ha a társaság tevékenységében személyesen közreműködik,
- C. az ügyvédi iroda, a közjegyzői iroda, a végrehajtói iroda, a gépjármű-vezető-képző munkaközösség, az oktatói munkaközösség tagja,
- D. az egyéni cég tagja.

Figyelem! A társas vállalkozó fogalma egyben eligazít minket abban is, hogy az egyes vállalkozások tulajdonosai milyen módon közreműködhetnek a saját cégük tevékenységében. Vannak olyan vállalkozási formák, amelyekben többféle közreműködési mód közül választhatnak a tagok (társas vállalkozó, munkaviszony, megbízási jogviszony), de az biztos, hogy társas vállalkozóként, azaz tagi jogviszonyban ezt bármelyik társaság bármelyik természetes személy tagja megteheti.

A gazdasági társaságok (kkt., bt., kft.) tulajdonosai tehát – a fentiek alapján – háromféle módon dolgozhatnak a vállalkozásukban:

- munkaviszonyban
- megbízási jogviszonyban és
- társas vállalkozóként.

A közreműködés módját a tag maga választhatja meg, és bármikor módosíthatja. Érdemes ezt a szabadságot megtartani! A személyes közreműködés a társasági szerződésben ugyan szabályozható, ez azonban nem kötelező. Abban az esetben viszont, ha mégis bekerül a szerződésbe, a személyes közreműködés akkor is megvalósul, ha egyébként meg ténylegesen nem. Vagyis a tag innentől társas vállalkozóvá válik csak azért, mert „papír van róla”. A társasági szerződésben meghatározott személyes közreműködés kezdetének azt a napot kell tekinteni, amikor a tag a személyes közreműködést ténylegesen megkezdí. Ha ez a nap nem állapítható meg, úgy a társasági szerződésben meghatározott időpont az irányadó, ennek hiányában a személyes közreműködésnek azt a napot kell

tekinteni, amikor a társaság tevékenységét a Ptk. szerint megkezdheti [Tbj. 11. § (2) bekezdés].

A tag tehát dönthet a munkavégzés módjáról, és abban az esetben, ha a többféle mérlegelési szempont alapján nem a munkaviszonyt és nem a megbízási jogviszonyt választja, a személyes közreműködés társas vállalkozóként valósul meg, és az erre vonatkozó szabályok alapján kell elbírálni a biztosítási kötelezettséget, megtenni a bejelentést és megfizetni a közterheket. Ebben az esetben a biztosítási kötelezettség a tényleges személyes közreműködés kezdetétől annak megszűnéséig áll fenn.

A tag természetesen dönthet úgy is, hogy egyáltalán nem dolgozik a társaságban.

Felhívjuk a figyelmet, hogy az egyéni cég tagja a törvény erejénél fogva társas vállalkozónak minősül, tehát esetében nem kell vizsgálni, hogy a társaság tevékenységében ténylegesen és személyesen közreműködik-e vagy sem, illetve közreműködés esetén nem hozhat döntést annak módjáról.

II.1.2. Főfoglalkozású társas vállalkozó

II.1.2.1. Főfoglalkozású társas vállalkozó biztosítása

A társas vállalkozó a Tbj. 6. § (1) bekezdésének e) pontja alapján biztosítottá válik, a társadalombiztosítás valamennyi ellátására jogosultságot szerez, és ez alapján köteles megfizetni a közterheket.

Hangsúlyozzuk, hogy ez most az alapeset, amikor a társas vállalkozó nem minősül kiegészítő tevékenységűnek (lásd: II.1.3. fejezet), nincs több jogviszonya (lásd: II.1.4. fejezet), nem részesül semmilyen ellátásban stb., tehát főfoglalkozásban a saját cégében dolgozik.

Ebben az esetben biztosítottként 18,5 százalékos társadalombiztosítási járulékot (a továbbiakban: járulék), valamint 13 százalékos szociális hozzájárulási adót (a továbbiakban: szocho) kell fizetnie (Tbj. 23–25. §; Szocho tv. 1–3. §).

A biztosítási kötelezettség létrejöttét természetesen be kell jelenteni a T1041-es adatlapon 1451-es kódon.

II.1.2.2. Főfoglalkozású társas vállalkozó közterheinek alapja és mértéke

Sok esetben nem is az jelenti az igazi problémát, hogy mit kell fizetnie a társas vállalkozónak, hanem az, hogy mi alapján.

Szja-előleg, járulék

A biztosított társas vállalkozó a társadalombiztosítási járulékot a társas vállalkozástól személyes közreműködésére tekintettel megszerzett járulékalapot képező jövedelem alapulvételével fizeti meg. A társadalombiztosítási járulék alapja havonta legalább a minimálbér [Tbj. 39. §(1) bekezdés].

Ez a két egyszerű mondat több kérdést is felvet.

Sokan úgy gondolják, hogy a társas vállalkozó a minimálbér után fizeti a járulékot, és a szocho, ez azonban így nem egészen pontos. **A közterhek alapja elsődlegesen a tagi jövedelem.** A személyi jövedelemadóról szóló 1995 évi CXVII. törvény (a továbbiakban: Szja tv.) 25. §-a értelmében a tag személyes közreműködői díja nem önálló tevékenységből származó bevételnek minősül. **Ez azt jelenti, hogy a bevétel egésze jövedelem,** kivéve a tevékenységre tekintettel költségtérítés címén kapott bevételt, melyből levonható – legfeljebb a költségtérítés címén kapott bevétel

mértékéig – az Sza tv. 3. számú mellékletének rendelkezései szerint elismert költség.

Az így megszerzett jövedelemből le kell vonni a 15 százalékos személyi jövedelemadó-előleget. Az sza-előleg alapján a meghatározása azért lényeges, mert a Tbj. 27. §-a alapján ez lesz a társadalombiztosítási járulék, a Szocho tv. 1. § (1) bekezdése értelmében pedig a szocho alapja is.

Minimálbér – minimum járulék

A minimálbér csak akkor kerül be a képbe, ha a tag nem vesz ki jövedelmet a cégből, vagy ez a jövedelem nem éri el a minimálbér összegét. Ez tehát egy minimum összeg, amely után (majdnem) minden körülmények között meg kell fizetni a járulékot. Ezt egyébként járulékfizetési alsó határnak nevezik és a továbbiakban mi is ezt a kifejezést használjuk.

VISZONT! A minimálbér nem mindig egyenlő a minimálbérral (!), azaz vannak olyan társas vállalkozók, akiknél a garantált bérminimum jelenti a minimális járulékalapot. Abban az esetben ugyanis, ha a társas vállalkozó főtevékenysége legalább középfokú iskolai végzettséget vagy középfokú szakképzettséget igényel, a biztosított társas vállalkozó után a teljes munkaidőre érvényes garantált bérminimum havi összege alapulvételével kell megfizetni a 18,5 százalékos társadalombiztosítási járulékot.

Figyelem! Nagyon fontos szabály található a Tbj. 34. §-ának (6) bekezdésében!

*A törvény ugyanis megkötéseket tartalmaz a társas vállalkozók tekintetében a családi járulékkedvezmény igénybevételére vonatkozóan. **A családi járulékkedvezmény csak a tagi kivét vagy a személyes közreműködői díj után számított társadalombiztosítási járulék terhére vehető igénybe.** Amennyiben tehát a tagi kivét összege alacsonyabb, mint a járulékfizetési minimum, vagy a tag egyáltalán nem vesz fel jövedelmet, a különbözet után fizetendő TB járulék terhére a járulékkedvezmény nem érvényesíthető.*

Szocho

Ahogy fentebb írtuk, a szocho alapja elsősorban a főfoglalkozású tag személyi jövedelem adóelőleg-alapot képező kivétje. Abban az esetben viszont, ha a tag nem vesz ki jövedelmet, vagy felvett jövedelem alacsonyabb a meghatározott minimum összegnél, a 13 százalékos szocho akkor is meg kell fizetni egy előírt minimális összeg után. A Szocho tv. 8. § (1) bekezdése alapján a kkt.-t, a bt.-t, a kft.-t, a közös vállalatot, az egyesülést, az európai gazdasági egyesülést, a szabadalmi ügyvivői irodát, a szabadalmi ügyvivői társaságot, az ügyvédi irodát, a közjegyzői irodát, a végrehajtói irodát, az egyéni céget a tagjára tekintettel havonta terhelő **adó alapja legalább a minimálbér 112,5 százaléka**. Az adó alapja legalább az adófizetési kötelezettséget eredményező jogviszony fennállása minden napjára számítva a minimálbér 112,5 százalékának harmincad része, ha a jogviszony nem áll fenn a hónap minden napján. A szocho alapjának minimumösszege, tehát szintén a minimálbérhez igazodik, amelyet ugyanúgy kell meghatározni, mint a járuléknál (tehát bizonyos esetekben a garantált bérminimummal).

A járulék- és szocho alap alsó határát **arányosan csökkenteni kell** azzal az időszakkal, amely alatt a társas vállalkozó:

- táppénzben, baleseti táppénzben, csecsemőgondozási díjban, örökbefogadói díjban, gyermekgondozási díjban részesül,
- gyermekgondozást segítő ellátásban, gyermeknevelési támogatásban, gyermekek otthongondozási díjában vagy ápolási díjban részesül, kivéve, ha a gyermekgondozást segítő ellátás, gyermekek otthongondozási díja, illetve az ápolási díj fizetésének időtartama alatt vállalkozói tevékenységét személyesen folytatja,
- csecsemőgondozási díjban, örökbefogadói díjban, gyermekgondozási díjban és gyermekgondozást segítő ellátásban egyidejűleg részesül,
- fogvatartott,
- katonai szolgálatot teljesítő önkéntes tartalékos katona,
- ügyvédként, szabadalmi ügyvivőként, közjegyzőként a kamarai tagságát szünetelteti.

Ha ezek a körülmények a naptári hónap teljes tartamán át nem állnak fenn, a járulékfizetési alsó határ kiszámításánál **egy-egy naptári napra az előzőek szerinti minimálbér 30-ad részét kell alapul venni**. Ezt a szabályt kell alkalmazni akkor is, ha a társas vállalkozó biztosítási jogviszonya a hónap közben kezdődött, vagy szűnt meg.

*Például, ha egy főfoglalkozású társas vállalkozó 2022. július 26-tól július 31-ig (6 naptári nap) keresésképtelen volt, akkor a július havi minimum járulékalap (a havi 200.000 forintos minimálbér figyelembevételével) $200.000 \text{ forint}/30 \text{ nap} = 6.667 * 25 = 166.675 \text{ forint}$, a szocho alap alsó határa pedig $200.000 * 112,5\% = 225.000 \text{ forint}/30 \text{ nap} = 7500 * 25 = 187.500 \text{ forint}$ lesz. Figyelem!!!! A naptári napra eső járulékfizetési alsó határ összegének kiszámításához a minimálbért (garantált bérminimumot) akkor is 30 nappal kell osztani, ha egyébként az érintett hónap 31 napos.*

Ezek alatt az időszakok alatt a biztosítás továbbra is fennáll, a bevallásban a 2208M-08-as lap 526-538. „Biztosítás szünetelése, vagy munkabérrel ellátatlanság” sorokban azonban ezen ellátások időtartamát kieső időként fel kell tüntetni.

Felhívjuk a figyelmet, hogy a társas vállalkozást a tagja után fizetendő szochoból kedvezmény illeti meg, ha a tag

- egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű, vagy
- 2011. december 31-én I., II., vagy III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra volt jogosult, és rokkantsági ellátásban vagy rehabilitációs ellátásban részesül.

A kedvezmény az adómegállapítási időszakra a társas vállalkozás tagja után a kifizető által megállapított adóalap, de legfeljebb a minimálbér kétszeresének 13 százaléka. A kedvezmény alapjának megállapításakor a Szocho tv. 1. § (4)-(5) bekezdései szerinti jövedelmek nem vehetők figyelembe. A kedvezményt az arra jogosult a komplex minősítésről szóló érvényes dokumentummal, vagy a megváltozott munkaképességű sze-

mélyek ellátásainak folyósítását igazoló határozattal érvényesítheti. Ha az adókedvezmény érvényesítésének feltételei már nem teljesülnek, akkor az adókedvezmény a jogosultság megszűnését követő hónaptól nem vehető igénybe.

A társas vállalkozók után a többi szocho-kedvezmény nem vehető igénybe!

II.1.2.3. Társas vállalkozó közterheinek megfizetése

Normál esetben a társas vállalkozó számára megállapított jövedelem-ből levonásra kerül az szja és a járulék, a cég pedig megfizeti a szocho-t. Abban az esetben viszont, ha a tárgy hónapban a társas vállalkozónak nem fizetettek jövedelmet, és a tárgyév folyamán – a tárgy hónapig bezárólag – elszámolt járulék a járulékfizetési alsó határ után számított járulék összegét nem éri el, **a társas vállalkozás a járulékfizetési alsó határ utáni járulékot köteles a társas vállalkozó helyett megelőlegezni**, és azt a törvényben előírt határidőn belül befizetni [Tbj. 77. § (6) bekezdés].

Ezzel a szabályozással kapcsolatban felhívjuk a figyelmet, hogy a járulékfizetési kötelezettséget nem „göngyölitve”, havi átlagban, hanem **havonta kell megállapítani**.

*Például ha 2022. január-június hónapokban személyes közreműködés után jövedelemkifizetés nem történik, akkor legalább a **járulékfizetési alsó határ** (ami 2022-ben a minimálbér figyelembevételével 6 hónapra 1 millió kettőszázezer forint) után kell megfizetni a járulékokat. Abban az esetben, ha júliusban a tag részére 1.200.000 forint jövedelmet fizet ki a cég, a járulékokat és a szociális hozzájárulási adót ez után az összeg után meg kell fizetni, azaz nem vehető figyelembe a korábban befizetett minimum közteher. Ha ezek után augusztusban ismét nem történik jövedelemkifizetés, akkor a járulékfizetési alsó határ után ismét meg kell fizetni a közterheket.*

II.1.3. Kiegészítő tevékenységű társas vállalkozó

Kiegészítő tevékenységet folytat az a társas vállalkozó, aki vállalkozói tevékenységét saját jogú nyugdíjasként folytatja, továbbá az az özvegyi nyugdíjban részesülő személy, aki a reá irányadó nyugdíjkorhatárt betöltötte. A kiegészítő tevékenység meghatározása szempontjából nincs jelentősége annak, hogy a fenti ellátások folyósítása valamilyen okból szünetel.

Saját jogú nyugdíjas: az a természetes személy, aki

- a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (a továbbiakban: Tny.), illetve nemzetközi egyezmény alkalmazásával saját jogú nyugellátásban (öregségi nyugdíj), szociális biztonságról szóló egyezménnyel érintett állam által megállapított öregségi nyugellátásban, a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíjsegélyben (nyugdíjban), egyházi jogi személytől nyugdíjban vagy öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül,
- a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról és annak végrehajtásáról szóló uniós rendeletek, illetve az EGT-állam jogszabályai alkalmazásával saját jogú öregségi nyugdíjban részesül, abban az esetben is, ha a nyugellátás folyósítása szünetel.

Figyelem! Kizárólag a fenti ellátásban részesülők minősülnek kiegészítő tevékenységű társas vállalkozónak.

Nem tartoznak ebbe a körbe – többek között – az alábbi ellátásban részesülő személyek:

- szolgálati járandóság
- korhatár előtti ellátás
- rehabilitációs ellátás
- rokkantsági ellátás
- rokkantsági járadék
- nyugdíj előtti álláskeresési segély

- szülői nyugdíj
- fogyatékosági támogatás
- baleseti járadék stb.

Az ezekben, illetve hasonló ellátásokban részesülő vállalkozók főfoglalkozásúnak minősülnek.

A kiegészítő tevékenységet folytató társas vállalkozó **nem biztosított**, e tevékenysége alapján bejelentési és közteher-fizetési kötelezettsége nem keletkezik.

II.1.4. Többes jogviszonyú társas vállalkozó

II.1.4.1. Általános szabály többes jogviszonyban

A társas vállalkozók biztosítási és közteher-fizetési kötelezettségének elbírálása során a legtöbb nehézséget az okozza, hogy hogyan kell eljárni akkor, ha a vállalkozó egyidejűleg több biztosítással járó jogviszonyban áll. A törvények természetesen ezeket az eseteket is szabályozzák, a gyakorlati alkalmazás során azonban nagyon sok kérdés merül fel.

Az ilyen helyzetekre vonatkozó alapszabály a Tbj. 42. § (1) bekezdésében található, amely szerint **több biztosítási kötelezettséggel járó jogviszony egyidejű fennállása esetén a járulékalap után mindegyik jogviszonyban meg kell fizetni a társadalombiztosítási járulékot.**

A járulékfizetési alsó határ után azonban nem minden esetben kell megfizetni a közterheket.

Néhány esetben atársas vállalkozó után – figyelemmel az egyéb jogviszonyára, illetve tevékenységére – a 18,5 százalékos járulékot és a 13 százalékos szochot csak a ténylegesen elért adóelőleg-alap után kell megfizetni.

II.1.4.2. A társas vállalkozó és a munkaviszony

A társadalombiztosítási járulék, illetve a szociális hozzájárulási adó alapja a vállalkozásban ténylegesen elért szja előleg-alapot képező jövedelem, ha társas vállalkozó egyidejűleg legalább heti 36 óras foglalkoztatással járó munkaviszonyban is áll.

Gyakran előfordul, hogy egy társas vállalkozó munkaviszony mellett dolgozik a saját cégében. A munkaviszony mentesítheti a vállalkozót a minimum járulék és szocho fizetés alól, de csak abban az esetben, ha a munkaideje eléri a heti 36 órát. A 36 órás limit azért érdekes, mert ez tulajdonképpen egy részmunkaidős munkaviszonynak felel meg, hiszen a teljes munkaidő a munka törvénykönyvéről szóló I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szerint heti 40 óra. Ez egyben azt is jelenti, hogy előfordulhat, hogy az érintett munkabére a munkaviszonyában nem éri el a minimálbért, vagy a garantált bérminimumot. Ez azonban nem számít, a lényeg, hogy a heti 36 óras foglalkoztatás megvalósuljon.

A 36 órás munkaviszony egyidejűleg fennálló több munkaviszonyból is összejöhethet, hiszen ebben az esetben a munkaidőket össze kell számolni [Tbj. 42. § (3) bekezdés].

Figyelem! Ne feledjük, hogy a minimum járulékfizetés alóli mentesülés nem jelenti azt, hogy a vállalkozó nem lesz biztosított. A biztosítási jogviszony társas vállalkozóként ebben az esetben is létrejön, és folyamatosan fennáll.

II.1.4.3. A társas vállalkozó és a tanulmányok

A járulék, illetve a szocho alapja a vállalkozásban ténylegesen elért szja előleg-alapot képező jövedelem, azaz nem kell megfizetni a minimális járulékot és szocho-t, ha a társas vállalkozó köznevelési intézményben, szakképző intézményben vagy felsőoktatási intézményben, az Európai

Gazdasági Térség tagállamában vagy Svájcban közép- vagy felsőoktatási intézményben **nappali rendszerű oktatás keretében folytat tanulmányokat.**

A külföldi tanulmányok folytatásának igazolására

- a) külföldi köznevelési intézmény esetében olyan munkanapokon végzett iskolarendszerű köznevelési tevékenység igazolása szükséges, ahol a tanulmányi követelmények teljesítéséhez pedagógus, szakképzés esetén pedagógus és gyakorlati oktató személyes közreműködését igénylő foglalkozások (tanítási óra, szakmai gyakorlat) szükségesek,
- b) külföldi szakképző intézmény esetében munkanapokon végzett iskolarendszerű tevékenység igazolása szükséges, ahol a tanulmányi követelmények teljesítéséhez pedagógus, szakképzés esetén pedagógus és gyakorlati oktató személyes közreműködését igénylő foglalkozások (tanítási óra, szakmai gyakorlat) szükségesek,
- c) külföldi felsőoktatási intézmény esetében olyan munkanapokon végzett felsőoktatási tevékenység igazolása szükséges, ahol a tanulmányi követelmények teljesítéséhez oktatói személyes közreműködést igénylő foglalkozások (előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció) szükségesek.

II.1.4.4. Közreműködés több társas vállalkozásban

Ha egy társas vállalkozóként biztosított személy több gazdasági társaságban is személyesen közreműködik (nem munkaviszonyban és nem megbízási jogviszonyban), **a járulékkifizetési alsó határ után csak az egyik – általa választott – cégnél kell megfizetnie a közterheket.** A választásról mindig a tárgyév január 31-éig kell nyilatkozatot tenni a választott társaság felé, de természetesen erről értesíteni kell a többi vállalkozást is. Ha a társas vállalkozó újabb biztosítással járó társas vállalkozási jogviszonyt létesít, de választási lehetőségét már kimerítette, természetesen az újabb vállalkozást is tájékoztatnia kell a korábbi választásáról.

Abban az esetben, ha a társas vállalkozó többes jogviszonya év közben keletkezik, vagy a választott társas vállalkozói jogviszonya megszűnik, de a többes társas vállalkozói jogviszonya továbbra is fennáll, újra nyilatkoznia kell, és választásáról a többi társas vállalkozást is értesítenie kell.

Figyelem! Természetesen arról ebben az esetben sem szabad megfeledkezni, hogy a nyilatkozat kizárólag a minimum járulékfizetésre vonatkozik. Egyébként az érintett személy a többi társaságban is biztosított lesz, és a személyes közreműködésére tekintettel megszerzett jövedelme után meg kell fizetnie a közterheket.

11.1.4.5. Egyéni vállalkozás és társas vállalkozás egyidőben

Abban az esetben, ha egy személy egyéni vállalkozóként és társas vállalkozóként is biztosítottá válik, elsődlegesen egyéni vállalkozóként kell megfizetnie a minimum közterheket (kivéve, ha az egyéni vállalkozásra a kata szabályait alkalmazza). A választás joga természetesen ebben az esetben is megilleti, azaz a tárgyév január 31-ig nyilatkozhat úgy, hogy minimum kötelezettségeinek társas vállalkozóként tesz eleget. Ténylegesen megszerzett jövedelme alapján természetesen ebben az esetben is meg kell fizetnie a közterheket azokban a jogviszonyokban is, ahol minimumot nem fizet.

11.2. Kisvállalati adó hatálya alá tartozó társas vállalkozó közterhei

A kisvállalati adó (a továbbiakban: kiva) egy nagyon kedvező, korszerű adófajta, amely kiváltja a társasági adót és a szociális hozzájárulási adót.

Jellegéből fakadóan tehát a kivát leginkább azoknak a vállalkozásoknak érdemes választani, amelyeknél a személyi jellegű kifizetések meghaladják a vállalkozás nyereségét, illetve amelyek a nyereségük visszaforgatásával, vagy tőke bevonásával jelentős fejlesztések végrehajtását tervezik.

A kiva mértéke 2022. január 1-től 10 százalék.

Az adó alapja a személyi jellegű kifizetéseknek a tőke és osztalékműveletek egyenlegével növelt összege, módosítva néhány további tétellel.

A kiva alapja – főszabály szerint – nem lehet kisebb a személyi jellegű kifizetéseknél (minimumadóalap).

A kérdés már csak az, hogy a kiva hatálya alá tartozó társas vállalkozó esetében mi minősül személyi jellegű kifizetésnek. *Figyelem! Ebben a fejezetben a társas vállalkozói jogviszonyban közreműködő vállalkozókra vonatkozó szabályozást taglaljuk. Természetesen a kivás vállalkozás tagja is dolgozhat munkaviszonyban vagy megbízási jogviszonyban a saját cégében, amely esetben az általános szabályokat kell alkalmazni!*

Személyi jellegű kifizetésnek az a személyi jellegű ráfordítás minősül, amely a Tbj. szerint az adóévben járulékalapot képez. **A tag esetében személyi jellegű kifizetesként (járulékalapot képező összes jövedelmként) a minimálbér 112,5 százalékát kell figyelembe venni, ha nem keletkezik legalább ekkora összegű járulékalapot képező jövedelme.** Nem kell figyelembe venni a minimálbér 112,5%-át arra az időszakra, amelyre a tagnak nem keletkezik a Tbj. 39. §-a szerinti járulékalap utáni járulékfizetési kötelezettsége, ha a vállalkozónak a Tbj. szerint nem kell megfizetnie a minimális járulékokat. (lásd: II.1.4. fejezet)

A kiva alkalmazása során tagnak a Tbj. szerinti társas vállalkozó minősül.

A kiegészítő tevékenységű (azaz nyugdíjas) személy jövedelmét természetesen a kiva alkalmazásában sem kell figyelembe venni személyi jellegű kifizetesként (lásd: II.1.3. fejezet)

A KIVA egyik célja a szociális hozzájárulási adó kiváltása, amit az is mutat, hogy a szociális hozzájárulási adó tekintetében igénybe vehető kedvezmények – szakképzettséget nem igénylő munkavállalók, munkaerőpiacra lépők

stb. után érvényesíthető adókedvezmények – a KIVA alapját is csökkentik. Ez technikailag úgy valósul meg, hogy a KIVA alapjának meghatározása során nem minősül személyi jellegű ráfordításnak a kedvezményezett foglalkoztatottak után a szocho alapját csökkentő kedvezmények éves összege.

Például: Ha egy kiva hatálya alá tartozó vállalkozás megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztat és a Szocho tv. 13. §-a alapján jogosult a kedvezményre, akkor az adott foglalkoztatottra (ennél a kedvezménynél ide értve a társas vállalkozót is!) tekintettel elszámolt személyi jellegű ráfordítást csökkentheti a megállapított adóalappal, de legfeljebb a minimálbér kétszeresének összegével. Ebben az esetben a Szocho tv. 1. § (4)-(5) bekezdése szerinti jövedelmeket éppúgy nem lehet figyelembe venni, mint a szocho-kedvezmények elszámolásakor.

A kiva a jövedelem-kifizetésekkel összefüggésben kizárólag a munkáltatót terhelő szociális hozzájárulási adót váltja ki. A személyi jövedelemadó előleget, illetve a társadalombiztosítási járulékot természetesen ebben az esetben is az általános szabályok alapján kell elszámolni és megfizetni.

| Cég összes költsége társas vállalkozó havi 260 000 forint összegű tagi jövedelme esetén | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|
| Megnevezés | TAO hatálya alá tartozó cég | kiva hatálya alá tartozó cég |
| BRUTTÓ DÍJ | 260 000 Ft | 260 000 Ft |
| TB Járulék 18,5% | 48 100 Ft | 48 100 Ft |
| SZJA 15% | 39 000 Ft | 39 000 Ft |
| Cég által fizetendő szoc.hó 13 % | 33 800 Ft | nincs |
| Cég által fizetendő kiva 10% | nincs | 26 000 Ft |
| ÖSSZES LEVONÁSTB Járulék+ SZJA (bruttó jövedelemből) | 87 100 Ft | 87 100 Ft |
| CÉG ÁLTAL FIZETENDŐ KÖZTERHEK | 33 800 Ft | 26 000 Ft |
| NETTÓ JÖVEDELEM | 172 900 Ft | 172 900 Ft |
| CÉG ÖSSZES KÖLTSÉGE | 293 800 Ft | 286 000 Ft |

II.3. Közreműködés munkaviszonyban

A társas vállalkozások tagjainak munkaviszonyban történő közreműködésével kapcsolatban nincsen különös szabályozás, azaz az általános szabályokat kell alkalmazni.

Sokszor viszont éppen ez jelenti a problémát. A társasági tag munkaviszonyára ugyanis ugyanúgy mindenben a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szabályait kell alkalmazni, mint egy cégtől független munkavállaló esetében.

Ez – többek között – azt jelenti, hogy **KÖTELEZŐ MUNKABÉRT FIZETNI**. Munkaviszonyban nem mondhat le a munkavállaló a munkabérről [Mt. 163. § (1) bekezdés], még akkor sem, ha a társaság tagjaként egyébként úgy ítéli meg, hogy a bérköltség csökkentésével bizonyos mértékben optimalizálhatná a gazdálkodását. Ebben az esetben érdemes egy másik jogviszonyon (társas vállalkozó, megbízási jogviszony) elgondolkodni.

Figyelem! Fontos tudni, hogy munkaviszonyban álló munkavállalók esetében is létezik az ún. járulékfizetési alsó határ. Ez jelenleg a minimálbér 30 százaléka, amely után akkor is meg kell fizetni a társadalombiztosítási járulékot, és a szociális hozzájárulási adót, ha a tényleges munkabér ennél az összegnél kevesebb.

Egyszerűsített foglalkoztatás

Gyakran felmerülő kérdés, hogy vajon egy társas vállalkozás tagja, egyszerűsített foglalkoztatás keretében is végezhet e munkát a saját cégében. Természetesen igen, hiszen – ahogyan korábban írtuk – a tag maga választhatja meg a közreműködés módját. Az egyszerűsített foglalkoztatás ráadásul a munkaviszony egyik speciális típusa, és semmilyen kizáró szabályozás nincs arra nézve, hogy alkalmankénti közremű-

köedésre nem választhatná ezt a típusú jogviszonyt a cégtulajdonos. Természetesen erre az esetre is igaz, hogy az Mt. és az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény rendelkezéseit mindenben alkalmazni kell.

II.4. Közreműködés megbízási jogviszonyban

A társas vállalkozások tagjai megválaszthatják, hogy milyen jogviszonyban végeznek munkát a saját cégükben. A megbízási szerződés általában akkor kerül szóba, ha a közreműködés alkalomszerű, de természetesen köthető állandó megbízási szerződés is. A megbízás alapján kifizetett díjazás csak bizonyos esetekben esik járulékfizetési kötelezettség alá. Megbízási szerződés alapján ráadásul nem kötelező a díjfizetés, a munka végezhető ingyenesen is, és nincs minimum járulék fizetési kötelezettség sem.

A Tbj-tv. 6. §-ának f) pontja értelmében a megbízási szerződés alapján személyesen munkát végző személy akkor válik biztosítottá, ha az e tevékenységéből származó, tárgyhavi járulékalapot képező jövedelme eléri a minimálbér harminc százalékát, vagy naptári napokra annak harmincad részét.

A megbízás alapján történő munkavégzés önálló tevékenységnek minősül, az adóelőleg alapja a megbízási díjból a magánszemély adóelőleg-nyilatkozata szerinti, a bevétel 50 százalékát meg nem haladó mértékű, igazolható vagy igazolás nélkül elszámolható költség, vagy amennyiben a megbízott tételesen nem tud, vagy nem akar költségeket elszámolni, a 10 százalékos költséghányad levonásával meghatározott rész.

A Tbj-tv. 12. § (1) bekezdése szerint a megbízás keretében munkát végző személyek biztosítását havonta kell elbírálni, és a biztosítási kötelezett-

ség elbírálásánál, az ugyanannál a foglalkoztatónál a naptári hónapban elért járulékalapot képező jövedelmeket össze kell számítani.

A törvény ezen rendelkezése alapján a megbízott részére ugyanabban a hónapban kifizetett megbízási díjakat minden esetben össze kell számolni, és – amennyiben a biztosítási kötelezettség így megállapítható – a járulékot meg kell fizetni.

Ez 2022-ben azt jelenti, hogy ha a megbízott ugyanannál a foglalkoztatónál egész hónapban dolgozik, és az adott havi összes megbízási díjának járulékalapot képező része eléri a 60.000 forintot, akkor a személyi jövedelemadón túl a társadalombiztosítási járulékot is le kell vonni, be kell vallani és meg kell fizetni.

Felhívjuk a figyelmet, hogy a megbízónak a Szochó tv. szerinti 13 százalékos szociális hozzájárulási adót mindenképpen meg kell fizetnie akár biztosítottá válik a megbízott, akár nem.

Nézzük meg, hogy mi történik például, ha 2022. évben egy könyvelő társas vállalkozás tagja – alkalmazottjának betegsége miatt – egy hónapig személyesen végzi egyik fontos ügyfele könyvvizetését megbízási szerződés keretében, és ezért 60.000 forint megbízási díjban részesül. A költségek elszámolására 10 százalékos költséghányad alkalmazásáról nyilatkozik.

Ebben az esetben a személyi jövedelemadó előleg alapja $60.000 - 6.000 = 54.000$ forint lesz, és ez után az összeg után kell megfizetni a szociális hozzájárulási adót is. Biztosítási kötelezettség hiányában viszont társadalombiztosítási járulékot nem kell fizetni, hiszen a járulékalap megegyezik az szja előleg alapjával, amely a költséghányad levonása után már nem éri el a minimálbér 30 százalékát, azaz a 60.000 forintot. Abban az esetben viszont, ha a havi megbízási díj 66.667 forint, vagy ennél magasabb, a biztosítási, és ezzel a járulékfizetési kötelezettség is létrejön.

III. OSZTALÉK

A kettős könyvvitelt vezető gazdasági társaságok tulajdonosainak egyik legfontosabb jogosultsága, hogy ha a vállalkozásuk nyereségesen gazdálkodik, akkor a befektetésük után osztalékot kapjanak. Osztalékban csak az részesülhet, aki az osztalékfizetésről szóló taggyűlési határozat meghozatalának időpontjában – vagy a létesítő okiratban rögzített más időpontban – tagsági jogok gyakorlására jogosult.

A Sza tv. 66. §-a alapján osztalékból származó jövedelem – többek között – a

- a számviteli szabályok szerint osztalékként meghatározott jövedelem, valamint a
- a kisadózó vállalkozás kisadózóként be nem jelentett tagja részére a társaság nyereségéből való részesedésként kifizetett összeg.

A számvitelről szóló 2000. évi C. törvény 114.§ (1) bekezdése alapján az osztalék a gazdálkodó tagjai részére az adózott eredmény felhasználásáról (az osztalék jóváhagyásáról) szóló döntés alapján kifizetni elrendelt, az előző üzleti évi adózott eredménnyel kiegészített szabad eredménytartalék csökkenéseként elszámolt összeg.

Abban az esetben, ha törvényi korlátozások nem állnak fenn, és a taggyűlés osztalék kifizetéséről dönt, természetesen felmerülnek közteher-fizetési kötelezettségek is. A közterhek különböznek attól függően, hogy „normál” adózást, kisadózást, vagy kiva szerinti közteherfizetést alkalmaz a vállalkozás.

Figyelem! Az osztalékkal kapcsolatban nagyon fontos megemlíteni, hogy ez a jövedelem a kiegészítő tevékenységű tagok esetében is ugyanolyan jellegű és mértékű közteher-fizetési kötelezettség alá esik, mint a főfoglalkozású tagok esetében.

III.1. Osztalék „normál” adózás esetén

A magánszemély osztalékból származó jövedelme személyi jövedelemadó, valamint – az adófizetési felső határig – szociális hozzájárulási adó köteles. Főszabály szerint a **magánszemélyt terhelő 13 százalékos mértékű szociális hozzájárulási adót [Szocho tv. 3. § (5) bekezdés] a 15 százalékos személyi jövedelemadóval együtt a kifizető állapítja meg, vonja le és vallja be a magánszemélynek kifizetésre kerülő jövedelméből.**

A szocho fizetési felső határ tulajdonképpen a nyereség után fizetendő adó felső korlátja, amely jelenleg a minimálbér 24-szeres összege. Ez azt jelenti, hogy 2022-ben a szocho alapot képező nyereség típusú jövedelmek után maximum 4.800.000 forint alapulvételével kell megfizetni a 13 százalékos adót. Ebbe a 4.800.000 forintos korlátba pedig az érintett valamennyi jövedelmét be kell számítani.

*Abban az esetben például, ha egy társas vállalkozó főfoglalkozású munkaviszonnyal is rendelkezik, ahol a bruttó munkabére eléri vagy meghaladja a havi 400.000 forintot, a vállalkozásból származó osztalék után szociális hozzájárulási adót már nem kell fizetnie, azaz a kivett összeget kizárólag személyi jövedelemadó fizetési kötelezettség terheli. A félreértések elkerülésére nyomatékosítjuk, hogy **ez a korlát csak a nyereség típusú jövedelmekre, azaz a vállalkozásból kivont jövedelem, az értékpapír-kölcsönzésből származó jövedelem [Szja tv. 65/A. §], az osztalék [Szja tv. 66. §], vállalkozói osztalékalap [Szja tv. 49/C. §], az árfolyamnyereségből származó jövedelem [Szja tv. 67. §], az Szja tv. 1/B. § hatálya alá tartozó természetes személy e tevékenységből származó jövedelme, Magyarországon adóztatható részére vonatkozik.** Ha tehát a magánszemély munkaviszonyból származó jövedelme, vagy a társas vállalkozásból származó kivitje haladja meg ezt az összeget, akkor a szochoát a tényleges jövedelem után kell megfizetni!!!*

A Ptk. előírásai alapján a tulajdonos(ok) osztalékfizetésről csak és kizárólag a beszámoló elfogadásával egyidejűleg határozhat(nak). Két beszá-

moló elfogadása között a tulajdonosok osztalékelőleg kifizetéséről dönthetnek.

Az osztalékelőleget – az osztalékkal ellentétben – nem terheli szociális hozzájárulási adó. A kifizetésre kerülő osztalékelőlegből csak 15 százalék személyi jövedelemadó kell a kifizetőnek levonnia. A szociális hozzájárulási adó az osztalékelőleg osztalékká válásakor, azaz az adózott eredmény felhasználásáról hozott döntés jóváhagyásának időpontjában válik esedékessé.

Abban az esetben, amikor a jóváhagyott osztalék összege megegyezik a kifizetett osztalékelőleggel, akkor az osztalékká vált összeg után már nem merül fel személyi jövedelemadó fizetési kötelezettség, csak szociális hozzájárulási adó kötelezettség keletkezik. Mivel nem kerül sor újabb jövedelem kifizetésére, így a kifizetőnek nincs lehetősége a szocho levonására. Ebben az esetben a magánszemély köteles a szocho megfizetésére, amit az év végi személyi jövedelemadó bevallásában tehet meg. Ugyanez az eljárás akkor is, ha a jóváhagyott osztalék több lesz, mint az osztalékelőlegként kifizetett összeg, de a különbözet kifizetésére az adóéven belül nem kerül sor.

Amennyiben a jóváhagyott osztalék összege több lesz, mint az osztalékelőlegként kifizetett összeg, és a különbözet (vagy annak egy része) kifizetésre is kerül, a kifizetőnek levonásba kell helyeznie a különbözetet terhelő személyi jövedelemadót, illetve a teljes osztalékot terhelő szociális hozzájárulási adót. Abban az esetben, ha a kifizetésre kerülő különbözet nem fedezi a jóváhagyott osztalékot terhelő szocho összegét, a le nem vont szocho a magánszemélynek kell önadózással rendeznie a személyi jövedelemadó bevallásában.

III.2. Kivás vállalkozás tagjának osztaléka

Ne tévesszen meg senkit az a tény, hogy a kisvállalati adó alanya mentesül a szociális hozzájárulási adó alól. Ez ugyanis kizárólag azt jelenti,

hogy a kiva alapját képező személyi jellegű kifizetések (pl. bér, megbízási díj,) után az adóalanyt nem terheli szocho fizetési kötelezettség.

Az a szabály se zavarjon meg senkit, hogy a kisadózó vállalkozások tételes adójáról és a kisvállalati adóról szóló 2012. évi CXLVII. törvény 20. § (3) bekezdés b) pont alapján a kiva-alap megállapításakor növelő tételként kell figyelembe venni az adóévben jóváhagyott fizetendő osztalék összegét – *ide nem értve a kisvállalati adóalanyiságot megelőző adóévek adózott eredménye és eredménytartaléka terhére a kisvállalati adóalanyiség időszakában jóváhagyásra kerülő osztalékot.*

*Megjegyzendő, hogy az **osztalékelőleg** fizetésére tekintettel nem keletkezik adóalap-növelési kötelezettség, tekintettel arra, hogy a végleges eredmény nem feltétlenül ad lehetőséget osztalék megállapítására.*

Az osztalék utáni szocho ugyanis – ahogyan a III.1 fejezetben is írtuk – a magánszemélyt terheli és nem a kifizetőt!

Abban az esetben tehát, ha egy magánszemély tag részére osztalékfizetést teljesít a kivás vállalkozás, a számfejtés során a 15 %-os szja mellett – természetesen az adófizetési felső határig – le kell vonni a 13 %-os szocho is (lásd: III.1 fejezet)!

IV. ÜGYVEZETŐK

Az ügyvezetők jogviszonyának, közterheinek és biztosításának kérdései végláthatatlan variációkban kerülnek elő.

Még az elméleti tudás birtokában is előfordulhat, hogy nehézséget okoz egy-egy konkrét helyzet elbírálása, a jogszabályok beható ismeretének hiányában pedig ez néha lehetetlen feladatnak tűnhet.

A társaság tulajdonosaként ellátott ügyvezetői tevékenység esetén a jogviszony és a közteher-fizetési kötelezettség elbírálása sok ponton megegyezik a társaság tevékenységében aktívan közreműködő tagokra vonatkozó szabályokkal, több részletben azonban speciális. Először ezért néhány mondatban áttekintjük a jogszabályok ide vonatkozó speciális rendelkezéseit, majd a gyakorlati kérdésekre és problémákra koncentrálna adunk választ a felmerülő kérésekre.

IV.1. Ügyvezetőkre vonatkozó speciális jogszabályi rendelkezések

A Ptk.3:112. §-ának (1) bekezdése, amely szerint a társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő – a társasággal kötött megállapodása szerint – **megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el.**

IV.1.1. „Külső” ügyvezető – nem tagja a társaságnak

Figyelem! Közkereseti társaság és betéti társaság esetén külső ügyvezető nem lehet.

IV.1.1.1. „Külső” ügyvezető munkaviszonyban – vezető állású munkavállaló

Abban az esetben, ha nem a társaság tagja, hanem egy cégtől független személy munkaviszonyban látja el a társaság ügyvezetését, nincsenek különleges szabályok.

Vagyis vannak. **Ugyanis nem szabad megfeledkezni arról, hogy az ügyvezető az Mt. szerint vezető állású munkavállalónak minősül.** A vezetőkre vonatkozó speciális munkajogi szabályokat az Mt. 208–211. §-ai tartalmazzák.

A közterhekre vonatkozóan viszont tényleg nincsenek speciális szabályok, a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőre mindenben az általános szabályok vonatkoznak.

IV.1.1.2. „Külső” ügyvezető megbízási jogviszonyban

A megbízásra vonatkozó szabályozást a Ptk.-ban találhatjuk a 6:272-6:280. §-okban.

A magánszemélyek által, megbízási jogviszonyban ellátott tevékenységek esetében az egyik legfontosabb kérdés, hogy az érintett biztosítottnak minősül-e, avagy nem. Ennek azért van jelentősége, mert míg a személyi jövedelemadót minden esetben le kell vonni a megbízott díjazásából, a szociális hozzájárulási adó pedig minden esetben terheli a kifizetőt, addig a 18,5 százalékos társadalombiztosítási járulékot csak a biztosítási kötelezettség létrejötte esetén kell levonni, bevallani és befizetni a NAV felé.

A Tbj. 6. § f) pontja értelmében biztosítottnak minősülnek a díjazás ellenében munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében – többek között megbízási szerződés alapján személyesen munkát végző személyek, ha az e tevékenységből származó, tárgyhavi járulékalapot képező jövedelmük eléri a minimálbér harminc százalékát, vagy naptári napokra annak harmincad részét.

A Tbj. (2) bekezdése szerint munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében munkát végző személynek kell tekinteni – többek között – azt is, aki gazdasági társaság társas vállalkozónak nem minősülő vezető tisztségviselője.

A vezető tisztségviselő jogviszonya tehát tulajdonképpen a megbízás egy speciális fajtája, a biztosítási kötelezettség pedig a mindenkori minimálbér 30 százalékának eléréséhez kötött.

Figyelem! Az Szja. tv. 24. paragrafus (1) bekezdésének d) pontja szerint **a gazdasági társaság vezető tisztségviselőjének tevékenysége nem önálló tevékenység**, azaz az erre tekintettel fizetett díjazás esetében nem lehet alkalmazni a II.4. fejezetben részletezett szabályokat.

A vezető tisztségviselő nem számolhat el költségeket sem általányban sem tételesen, ami azt jelenti, hogy a részére kifizetett díjazás teljes összege személyi jövedelemadó, és így társadalombiztosítási valamint szociális hozzájárulási adó-alap.

Kiegészítő tevékenység

A kiegészítő tevékenységűnek minősülő személyek után természetesen ebben a jogviszonyban sem kell tb járulékot és szochót fizetni, a kifizetett megbízási díj 100 %-os összegét kizárólag szja terheli.

IV.1.2. Társas vállalkozás tulajdonosának (tagjának) ügyvezetői jogviszonya

IV.1.2.1. Tulajdonos ügyvezető munkaviszonyban

A legfontosabb, amit a társasági tagok munkaviszonyban történő ügyvezetésével kapcsolatban meg kell említeni a járulékfizetési alsó határ. Ennek bevezetésére elsősorban azért került sor, mert elterjedt gyakorlattá vált, hogy a társasági tagok az ügyvezetést napi, vagy extrém esetben heti 1-2 órás részmunkaidős munkaviszonyban végezték. Ezzel természetesen biztosítási jogviszony keletkezett, és az érintett ügyvezetők a minimális járulékfizetéssel éppen úgy teljes jogot szereztek az egészségbiztosítás valamennyi ellátására, mint teljes munkaidőben bejelentett társaik.

2020. szeptembertől tehát bevezetésre került a járulékfizetési alsó határ, aminek az a lényege, hogy a minimálbér 30 százaléka alapján akkor is

meg kell fizetni a társadalombiztosítási járulékot, ha a munkaviszonyban álló személy tényleges jövedelme ezt az összeget nem éri el.

A Szocho tv. 1. § (10) bekezdése értelmében munkaviszonyból származó jövedelem esetében a szocho alapja megegyezik a társadalombiztosítási járulék alapjával, azaz járulékfizetési alsó határ alkalmazása esetén azzal az összeggel.

2022-ben tehát havi bruttó 60.000 forint a bűvös szám, ami után meg kell fizetni a szocho-t és a járulékot, kivéve, ha

- a) a biztosítási kötelezettséget eredményező jogviszony hónap közben keletkezik vagy szűnik meg,
- b) a biztosítási jogviszony a hónap egészében nem áll fenn, vagy
- c) az adott hónapban a biztosított táppénzben, baleseti táppénzben részesül, vagy tizenkét évesnél fiatalabb beteg gyermek ápolása címén fizetési nélküli szabadságot vesz igénybe,

mert ezeket az időszakokat a járulékfizetési alsó határ összegének számítása során ki kell hagyni.

Az egyszerűsített foglalkoztatás szabályait az ügyvezető esetében természetesen nem lehet alkalmazni, hiszen ez egy olyan tevékenység, amelyet folyamatosan el kell látni.

IV.1.2.2. Tulajdonos ügyvezető megbízási jogviszonyban

A társas vállalkozás tagjának megbízási jogviszonyban ellátott ügyvezetői tevékenysége tudja a legtöbb gondot okozni a jogviszonyok elbírálása során.

A Tbj. 4. § 21.5. pontja szerint ugyanis a betéti társaság, a közkereseti társaság és a korlátolt felelősségű társaság olyan természetes személy tagja, aki a társaság ügyvezetését nem munkaviszony alapján látja el társas vállalkozónak minősül, kivéve, ha a társaság tevékenységében történő személyes közreműködésére tekintettel már eleve társas vállalkozónak minősül.

Ez a szabály egyértelműen a megbízás keretében ellátott ügyvezetői tevékenység biztosítás alá vonását célozza. Az ügyvezetés – mint azt már jól tudjuk – vagy munkaviszonyban, vagy megbízásban végezhető. **A Tbj. fenti szabályozása tehát tulajdonképpen azt mondja ki, hogy a megbízási jogviszonyban álló ügyvezető biztosítási és közteher-fizetési kötelezettségét a társas vállalkozókra vonatkozó szabályok alapján kell elbírálni.** (lásd: II.1., II.2, II.3., II.4. fejezet). Ha viszont a vállalkozó személyesen dolgozik a cégben, azaz részt vesz a bevételszerző tevékenységben nem csak „ügyvezető”, és a személyes részvételre a társas vállalkozói jogviszonyt választotta (lásd: II.1., II.2, II.3., II.4. fejezet), akkor a megbízási jogviszony mégiscsak megbízási jogviszony marad, és a biztosítási kötelezettséget ez alapján kell elbírálni (lásd: IV.1.2.2. fejezet). Kétszeresen ugyanabban a cégben senki nem lehet társas vállalkozó, ez tulajdonképpen logikus.

A NAV 12. információs füzetében is megtalálható adóhatósági álláspont szerint arra a tagra, aki a vezető tisztségviselés tekintetében társas vállalkozóvá válik, így a főtevékenysége is a vezető tisztségviselés, kötelezően nem lehet előírni a legalább a garantált bérminimum utáni járulékfizetést. **Esetükben a társadalombiztosítási járulékot legalább a minimálbér, a szociális hozzájárulási adót pedig legalább a minimálbér 112,5 %-a után kell megfizetni.**

Természetesen a társaság rendelkezhet arról, hogy a vezető tisztség el látásának ellentételezése a minimálbérnél, illetve a garantált bérminimumnál magasabb összegű legyen, például egy ügyvezető személyes közreműködését magasabb összeggel díjazza. Ilyenkor ez az összeg lesz a járulékfizetés alapja.

IV.1.2.3. Többes jogviszonyú ügyvezetők

A társaságban megbízás alapján tevékenykedő ügyvezetőkre, akik emellett más jogviszonnyal rendelkeznek, majdnem ugyanazokat a sza-

bályokat kell alkalmazni, mint a többes jogviszonyú társas vállalkozókra (lásd: II.1.4. fejezet), tekintettel arra, hogy a megbízásos ügyvezető a társas vállalkozókra vonatkozó szabályok alapján válik biztosítottá (lásd: IV.1.2.2. fejezet).

Kivétel ezalól, ha a saját cégben már eleve társas vállalkozóként közreműködik a tag, mert ebben az esetben a megbízásos jogviszonyát a megbízásra vonatkozó szabályok alapján kell elbírálni (lásd: II.4. fejezet).

Figyelem: A megbízás alapján munkát végzők biztosítási jogviszonyának, és közteher-fizetési kötelezettségének elbírálása során nincs jelentősége annak, hogy egy másik jogviszonyban történik e közteher-fizetés, kizárólag a kifizetett megbízási díj összege dönt.

IV.2. Külföldi ügyvezetők

A Ptk. nem tesz különbséget a társaságok ügyvezetői között az állampolgárság szempontjából, így ugyanazok a szabályok alkalmazandók a magyar és valamely külföldi állam állampolgárságával rendelkező vezető tisztségviselőkre is. Ennek során törvényileg rögzített, hogy az ügyvezetést e személy önállóan, személyesen eljárva köteles ellátni, valamint azt is, hogy ezt – a magyar állampolgárságú ügyvezetőkhöz hasonlóan – munkaviszonyban vagy megbízási jogviszonyokban végezheti [Ptk. 3:22. § (3) bekezdése; 3:112. § (1) bekezdése].

A külföldi állampolgárságú vezető tisztségviselő biztosítási és járulékfizetési kötelezettségét számos körülmény befolyásolja. Elsődleges körülmény az ügyvezető állampolgársága, ugyanis ez dönti el, hogy a hazai joganyag mellett az Európai Unió koordinációs rendelkezéseit vagy nemzetközi egyezmény szabályait is kell e rá alkalmazni. Másodsorban meg kell határozni, hogy az ügyvezetést milyen jogviszony – munkaviszony vagy megbízási jogviszony – keretében végzi. Utóbbi esetben egyben azt

is, hogy ezt díjazásért vagy ingyenesen teszi. Végül a pontos meghatározáshoz tudni kell, hogy a külföldi magánszemély az adott társaság tagja-e, és, hogy rendelkezik-e figyelembe veendő más – esetleg külföldi – jogviszonnyal.

IV.2.1. EGT állampolgár ügyvezetők

IV.2.1.1. Főszabály

Az Európai Unió tagállamai vonatkozásában a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet (a továbbiakban: 883/2004/EK rendelet) és a végrehajtására vonatkozó eljárás megállapításáról szóló 987/2009/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet (a továbbiakban: 987/2009/EK rendelet), míg Liechtenstein, Norvégia Izland és Svájc vonatkozásában a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról szóló 1408/71/EGK rendeletet (a továbbiakban: 1408/71/EGK rendelet) és az ennek végrehajtásáról rendelkező 574/72/EGK rendeletet (a továbbiakban: 574/72/EGK rendelet) a biztosítási kötelezettség elbírálása szempontjából pontosan meghatározza, hogy egy adott jogviszonyra a szociális biztonság szempontjából mely tagállam joghatósága vonatkozik, azaz a biztosítási jogviszonyt, a járulékfizetési kötelezettséget melyik tagállam előírásai szerint kell megállapítani.

A legfontosabb szabály, hogy az EGT állampolgárookra csak egy tagállam jogszabályai alkalmazandók még azok esetében is, akik egyidejűleg több tagállamban végeznek kereső tevékenységet.

Főszabály szerint az egy tagállamban – nem kiküldetés keretében – tevékenységet folytató személyek abban az államban tartoznak társadalombiztosítási kötelezettség alá, amelyben kereső tevékenységüket végzik. Bizonyos esetekben azonban a lakóhely határozza meg az alkalmá-

zandó jogszabályt. A 883/2004/EK rendelet 11. cikk (3) bekezdése kimondja, hogy

- a) a munkavállalóként vagy önálló vállalkozóként egy tagállamban tevékenységet folytató személyek az adott tagállam jogszabályainak a hatálya alá tartoznak;
- b) a köztisztviselők azon tagállam jogszabályainak hatálya alá tartoznak, amely tagállam jogszabályainak hatálya alá az őket alkalmazó közigazgatási szerv tartozik;
- c) a 65. cikk értelmében a lakóhely szerinti tagállam jogszabályai alapján munkanélküli-ellátásban részesülő személyek az adott tagállam jogszabályainak a hatálya alá tartoznak;
- d) egy tagállam fegyveres erőibe szolgálatra vagy polgári szolgálatra behívott vagy újból behívott személyek e tagállam jogszabályainak hatálya alá tartoznak;
- e) az a–d. pont hatálya alá nem tartozó bármely személyre a lakóhely szerinti tagállam jogszabályai vonatkoznak, e rendelet egyéb olyan rendelkezéseinek sérelme nélkül, amelyek szerint az ilyen személyeknek egy vagy több tagállam jogszabályai alapján ellátásokat biztosítanak.

A rendeletek és a Tbj. IX. fejezete alkalmazásába a magyar illetőségű **gazdasági társaság társas vállalkozónak nem minősülő vezető tisztségviselője, valamint társas vállalkozója is munkavállalónak minősül.** Önálló vállalkozó a Tbj. szerinti egyéni vállalkozó, a Tbj. 6. § (1) bekezdés h) pontja szerinti mezőgazdasági őstermelő, és a külföldi jog szerint annak megfelelő személy.

IV.2.1.2. Munkavégzés több tagállamban

A főszabály alkalmazása általában nem okoz problémát azoknak a külföldi személyeknek az esetében, akik egyszerre csak egy tagállam területén dolgoznak. Számos probléma merül fel viszont abban az esetben, ha párhuzamosan több tagállamban történik a munkavégzés.

Munkavállalóként több tagállamban

A több tagállamban szokásosan munkavállalóként tevékenységet végző személy biztosítási kötelezettsége a lakóhelye szerinti tagállamban van, ha tevékenységének jelentős részét ebben a tagállamban végzi.

A jelentős tevékenység akkor állapítható meg, ha a munkavállaló belföldön folytatott tevékenységéhez kapcsolódó munkaidő vagy munkabér (egyéb díjazás) eléri az összes munkaidő, illetve munkabér (díjazás) 25 százalékát. A megyei/fővárosi kormányhivatal az elmúlt 12 hónapban lezajlott és a következő 12 hónapban várható magyarországi, illetve más tagállambeli tevékenységet vizsgálja.

Ha a munkavállaló a tevékenységének jelentős részét *nem a lakóhelye szerinti tagállamban végzi*, akkor a következők szerint kell eljárni:

ha a személyt egyetlen vállalkozás vagy munkáltató alkalmazza, akkor annak a tagállamnak a társadalombiztosítási jogszabályai alkalmazandók, amelyben a vállalkozás vagy munkáltató bejegyzett székhelye, vagy üzletviteli helye található,

- ha a személyt két vagy több olyan vállalkozás vagy munkáltató alkalmazza, mely vállalkozások bejegyzett székhelye vagy üzletviteli helye egyetlen tagállamban található, akkor annak a tagállamnak a társadalombiztosítási szabályai irányadók, amelyben a vállalkozások vagy munkáltatók bejegyzett székhelye vagy üzletviteli helye található;
- ha a személyt két vagy több olyan vállalkozás vagy munkáltató alkalmazza, amelyek bejegyzett székhelye vagy üzletviteli helye két tagállamban található, amelyek közül az egyik a lakóhely szerinti tagállam, akkor ebben az esetben annak a lakóhely szerinti tagállamtól eltérő tagállamnak a társadalombiztosítási szabályai alkalmazandók, amelyben a vállalkozás vagy munkáltató bejegyzett székhelye vagy üzletviteli helye található;
- ha a személyt két vagy több olyan vállalkozás vagy munkáltató alkalmazza, amelyek közül legalább kettőnek a bejegyzett székhelye vagy

üzletviteli helye a lakóhely szerinti tagállamtól eltérő tagállamokban található, akkor a lakóhely szerinti tagállam társadalombiztosítási szabályait kell alkalmazni.

Munkaviszony az egyik és önálló tevékenység egy másik államban

Főszabályként, **ha egy adott személy az egyik tagállamban munkaviszony keretében végez munkát, egy másik tagállamban önálló tevékenységet folytat, a biztosítási kötelezettsége mindig a munkavégzés helye szerinti államban áll fenn – függetlenül a két tevékenység egymáshoz viszonyított arányától.** Amennyiben a munkaviszony alapján a munkavégzés egyszerre több tagállamban is fennáll, a párhuzamos munkavégzésre irányadó szabályokat kell alkalmazni.

Vállalkozás több tagállamban

A több részes tagállamban önálló vállalkozóként tevékenykedő személy, a lakóhely szerinti tagállam társadalombiztosítási szabályai alá tartozik, ha tevékenységének a jelentős részét itt végzi. Ha nem azon tagállamoknak az egyikében van lakóhelye, amelyben a tevékenység jelentős részét végzi, akkor annak a tagállamnak a jogszabályai alá tartozik, amelyben a tevékenységeinek központi érdekeltsége található.

IV.2.1.3. A1 igazolás

A több tagállamban párhuzamosan végzett tevékenység esetén a biztosítási kötelezettség helye az A1 jelű nyomtatvánnyal igazolható. A nyomtatvány a munkát végző személy **lakóhelye, tartózkodási helye vagy munkáltatójának székhelye szerint illetékes egészségbiztosítási szervnél is igényelhető.**

Az igénylés elsősorban a munkát végző magánszemély feladata, amennyiben azonban a munkavállalót kizárólag egy munkáltató foglalkoztatja egyszerre vagy váltakozva több tagállamban, az A1 jelű igazolást a munkáltató is igényelheti.

Az igénylés során meg kell adni az alábbi adatokat:

- természetes személyazonosító adatai, állampolgársága, lakcíme, taj-száma, az önálló vállalkozó nyilvántartási száma,
- a munkáltató(k) neve (elnevezése), székhelye (lakóhelye), adóazonosító száma,
- a gazdasági tevékenységek statisztikai osztályozása NACE Rev. 2. rendszerének létrehozásáról szóló, 2006. december 20-i 1893/2006/EK európai parlamenti és tanácsi rendeleten alapuló TEÁOR-szám vagy szakmakód, amelynek megfelelő tevékenységet végez a munkavállaló a külföldi munkáltató részére, illetve amelynek megfelelő tevékenységet végez az önálló vállalkozó a másik államban,
- ha a munkavállaló belföldön és a másik államban is munkavállaló, a belföldi és külföldi munkaviszonyához kapcsolódó munkaidő mértéke és munkabér (egyéb díjazás) összege, és azok egymáshoz viszonyított aránya, és
- ha az önálló vállalkozó belföldön és a másik államban is önálló vállalkozó, a belföldön és külföldön elért vállalkozói bevétel összege, és azok egymáshoz viszonyított aránya.
- A fenti adatok igazolására a munkavállalónak csatolnia kell a másik államban teljesítendő munkavégzés alapjául szolgáló, a munkavégzésre irányuló jogviszony létesítéséről szóló szerződést, az önálló vállalkozónak az e tevékenysége folytatásához szükséges, vagy arra való jogosultságot igazoló okiratot.

Magyarországon az A1 igazolás igénylőlapja a NEAK honlapjáról az alábbi linken letölthető:

http://www.neak.gov.hu/nyomtatvanytar/temp_sc_521890.html

IV.2.2. Harmadik országbeli állampolgár ügyvezetők

Harmadik állam: az Európai Gazdasági Térség és Magyarország által kötött kétoldalú szociális biztonságról szóló egyezmény hatálya alá nem tartozó állam.

A harmadik országbeli állampolgárok járulék-és szociális hozzájárulási adó fizetési kötelezettségének elbírálása során tulajdonképpen csak azt kell megvizsgálni, hogy a külföldi vezető tisztségviselő valamely szociális biztonsági vagy szociálpolitikai egyezmény hatálya alá tartozik-e. Amennyiben igen, akkor az adott egyezmény szabályai szerint kell elbírálni a biztosítási kötelezettséget.

A szociális biztonsági és a szociálpolitikai egyezményekről a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő (neak) honlapján található részletes információ: http://www.neak.gov.hu/felso_menu/lakossagnak/ellatas_kulfoldon/ellatas_az_eun_kivul/szocialis_biztonsagi_szocialpolitikai_es_egeszsegu

Amennyiben nemzetközi jogszabály alkalmazása fel sem merül, a járulék-és szociális hozzájárulási adó fizetési kötelezettséget a magyar szabályok alapján kell teljesíteni a fentiekben leírtak szerint. Ebben az esetben nincs jelentősége annak, hogy az érintett ügyvezető a saját hazájában is biztosított, illetve nem számít az sem, hogy esetleg nyugellátásban részesül.

IV.3. Kérdések-válaszok az ügyvezetők biztosítására és közterheire vonatkozóan

IV.3.1. Egyéb jogviszonnyal nem rendelkező ügyvezető

- 1. Meg kell fizetni a minimum közterheket egy kft. rokkantsági ellátásban részesülő ügyvezetője után abban az esetben, ha megbízási jogviszonyban végzi a tevékenységét?**

Igen. A rokkantsági ellátás nem minősül nyugellátásnak (lásd: II.1.3. fejezet), így az ügyvezető főfoglalkozású társas vállalkozónak minősül. A közterhek alapja ez esetben a tényleges jövedelem, azzal, hogy a tb. járulékot legalább a minimálbér, a szochot pedig a minimálbér 112,5 százaléka alapján meg kell fizetni. (Bővebben lásd: IV.1.2.2. fejezet)

2. A minimálbér vagy a garantált bérminimum alapján kell megfizetni a minimum közterheket abban az esetben, ha egy kft. tagja megbízási jogviszonyban látja el az ügyvezetést, jövedelmet nem vesz fel, és egyéb módon nem vesz részt a társaság tevékenységében?

Ebben az esetben szja fizetési kötelezettség – jövedelem hiányában – nem merül fel. A járulék alapja a minimálbér (2022-ben havi 200.000 forint), a szocho alapja pedig a minimálbér 112,5 %-a (2022-ben havi 225.000 forint). (Bővebben lásd: IV.1.2.2. fejezet)

3. Milyen alap után kell megfizetni a közterheket abban az esetben, ha egy vállalkozás munkaviszonyban álló ügyvezetője részmunkaidőben látja el a tevékenységét, heti 4 órás munkaidőben, havi 20.000 forint munkabérért. Egyéb jogviszonya nincs.

A munkaviszonyban álló ügyvezető után az általános szabályok szerint kell megfizetni a közterheket. Ez azt jelenti, hogy a személyi jövedelemadót a ténylegesen kifizetett 20.000 forintból kell levonni, a tb. járulékot és a szociális hozzájárulási adót azonban a minimum járulékalap, azaz 2022-ben a havi 60.000 forint alapulvételével kell megfizetni. (Bővebben lásd: IV.1.2.1. fejezet)

4. Társas vállalkozónak kell tekinteni a vállalkozás tagját abban az esetben, ha munkaviszony keretében dolgozik a saját cégében? Meg kell fizetni a minimálbér 112,5 százaléka után a szochot ebben az esetben?

A munkaviszony és a társas vállalkozói jogviszony különbözőek, a társaság tagja vagy az egyik vagy a másik közreműködési módot választja átfedés nincs. Abban az esetben ha egy társas vállalkozás munkaszerződést köt egy magánszeméllyel, nem lesz jelentősége annak, hogy ez a magánszemély tagja e a társaságnak avagy nem. Megjegyezzük,

hogy minimum járulék és szocho fizetési kötelezettség ez esetben is felmerül, hiszen munkaviszony esetén a minimálbér 30 százaléka után akkor is meg kell fizetni az említett közterheket, ha a tényleges bér ezt az összeget nem éri el. (Bővebben lásd: II. fejezet)

- 5. Helyesen jár el az a társas vállalkozás, amely nem állapít meg biztosítási kötelezettséget a megbízási jogviszonyban álló ügyvezető havi 65.000 forint megbízási díja alapján, tekintettel arra, hogy a 10 százalékos költségnyomad levonása után a járulékalap (58.500 forint) nem éri el a minimálbér 30 százalékát? Az ügyvezető nem tagja a társaságnak.**

Ez az eljárás helytelen. A választott tisztségviselőnek fizetett díjazás ugyanis nem önálló tevékenységből származó jövedelemnek minősül, ami azt is jelenti, hogy a költségek elszámolása ez esetben nem lehetséges. A járulék alapja tehát a teljes megbízási díj, amely alapján az ügyvezető biztosított lesz. (Bővebben lásd: IV.1.1.2. és IV.1.2.2. fejezet)

- 6. Hogyan kell megfizetni a közterheket egy bt. beltág után akkor, ha a társaság tevékenységében ingyenes megbízási keretében közreműködik, és ugyancsak ingyenes megbízási alapján látja el az ügyvezetői teendőket?**

A párhuzamos fennálló két megbízási jogviszony nem igazán optimális. A személyes közreműködésre tekintettel ebben az esetben ugyan nem kell közterhet fizetni, nem jön létre biztosítási kötelezettség sem, az ügyvezetői teendők ellátására tekintettel azonban a tag társas vállalkozóvá válik, és a társaságnak a minimálbér után meg kell fizetnie a tb. járulékot, a minimálbér 112,5 százaléka után pedig a szociális hozzájárulási adót is. Ebben az esetben talán szerencsésebb lenne, ha az ügyvezetést részmunkaidős munkaviszonyban látná el a beltág. Ebben az esetben a tényleges munkabér, illetve a minimum járulékfizetés szabályai alapján legalább a minimálbér 30 százaléka után kellene megfizetni a járulékot és a szocho, a tényleges munkabérből pedig az szja-t, viszont a megbízási jogviszonyban ellátott ügyvezetés így már köztehermentessé válna. (Bővebben lásd: IV.1.2.2.)

7. Valóban nem kell megfizetni a közterheket abban az esetben, ha a megbízási jogviszonyban álló ügyvezető-tag, főiskolai tanulmányokat folytat?

A helyzet azért ennél árnyaltabb. A megbízási jogviszonyban álló ügyvezető társas vállalkozóvá válik. Ez alapján a jogviszonya alapján elsődlegesen a ténylegesen elért szja köteles jövedelem alapján kell megfizetni a közterheket azzal, hogy a járulék alapja a legalább a minimálbér, a szocho alapja pedig legalább a minimálbér 112,5 százaléka.

Valóban nem kell viszont megfizetni a minimális járulékot és szocho-t abban az esetben, ha a társas vállalkozó köznevelési intézményben, szakképző intézményben vagy felsőoktatási intézményben, az Európai Gazdasági Térség tagállamában vagy Svájcban közép- vagy felsőoktatási intézményben **nappali rendszerű oktatás** keretében folytat tanulmányokat. (Bővebben lásd: II.1.4.3. és IV.1.2.2. pont) A ténylegesen elért jövedelem után azonban le kell róni a közterheket.

8. Van valamilyen kötelezettsége a társas vállalkozásnak abban az esetben, ha az ügyvezetői teendőket egy olyan magánszemély látja el megbízási jogviszonyban, aki nem tagja a társaságnak, és a havi díjazása nem éri el a minimálbér 30 százalékát?

A minimálbér 30 százaléka azért fontos, mert ez határozza meg a biztosítási kötelezettséget. Ennek az összegnek (2022-ben 60.000 forint) az eléérése esetén az ügyvezető biztosítottá válik, ez alatt pedig nem keletkezik biztosítási és járulékfizetési kötelezettség. Ez azt jelenti, hogy az ügyvezetőt nem kell bejelenteni a T1041-es nyomtatványon. Nem mentesít azonban minden közteher alól az alacsony megbízási díj. A személyi jövedelemadó előleget ugyanis minden adóköteles jövedelemből le kell vonni, és az szja előleg alapja után meg kell fizetni a szocho-t is. Figyelem! Ebben az esetben a közterhek alapja a megbízási díj 100 százaléka, mert az ügyvezetésre (vezető tisztségviselői tevékenységre) nem vonatkozik a költségelszámolás lehetősége. (Bővebben lásd: IV.1.1.2.)

9. A ténylegesen kifizetett munkabért vagy a minimálbér 112,5 százalékát kell figyelembe venni a kisvállalati adó alapjaként annak a

kiva hatálya alá tartozó kft. tagnak az esetében, aki az ügyvezetői teendőket heti 20 órás munkaviszony keretében látja el, amelyért havi 150.000 forint munkabért kap?

A kiva hatálya alá tartozó cég tagjának-ügyvezetőjének biztosítási jogviszonyát az általános szabályok szerint kell elbírálni, csak a közteher speciális. Ez azt jelenti, hogy az ügyvezető éppen úgy munkaviszony vagy megbízási jogviszony keretében dolgozhat, mint egyéb esetben, és a megbízásban végzett ügyvezetés társas vállalkozói jogviszonyt keletkeztet. A kiva alkalmazása során tag esetében személyi jellegű kifizetésként (kiva alapként) valóban a minimálbér 112,5 százalékát kell figyelembe venni, csakhogy tagnak kizárólag a Tbj. szerinti társas vállalkozó minősül. Munkaviszony esetén tehát a ténylegesen számfejtett bért kell figyelembe venni. (Bővebben lásd: II.2. fejezet)

10. Milyen közterheket kell megfizetni abban az esetben, ha egy kiva hatálya alá tartozó cég ügyvezetője nem vesz fel jövedelmet a megbízási jogviszonyban ellátott ügyvezetői teendőkre tekintettel? Az ügyvezető a társaság tagja, más jogviszonya nincs.

Ebben az esetben kiva-alapként a minimálbér 112,5 százalékát kell figyelembe venni, mert ha a társaság tagja megbízási jogviszonyban végzi a tevékenységét, akkor társas vállalkozóvá válik. Ez azonban nem minden. A kiva ugyanis kiváltja a szocho-t, de a járulékot nem. Ez pedig azt jelenti, hogy a főfoglalkozású társas vállalkozói jogviszonyra tekintettel a minimálbér után meg kell fizetni a 18,5 százalékos társadalombiztosítási járulékot is. (Bővebben lásd: II.2. fejezet)

11. Meg kell fizetni a szociális hozzájárulási adót egy kiegészítő tevékenységű társasági tag számára kifizetett osztalék után?

Igen. A Szocho tv. 5. § (1) bekezdésének g) pontja értelmében ugyan a kifizetőnek nem keletkezik szocho fizetési kötelezettsége a kiegészítő tevékenységű személyek részére fizetett Szocho tv. 1. § (1)-(3) bekezdései szerinti jövedelmekre tekintettel, csakhogy az osztalék-fizetési kötelezettséget a Szocho-tv. 1. § (5) bekezdése tartalmazza. Ráadásul az osztalék utáni szociális hozzájárulási adó megfizetésére a magánszemély köteles. (Bővebben lásd: III. fejezet)

12. Közreműködhet alkalmi munkavállalóként egy társasági tag a saját cégében, illetve alkalmazható ez a jogviszony az ügyvezetői teendők ellátására?

Semmilyen kizáró jogszabály nincs arra vonatkozóan, hogy egy társaság tagja csak alkalmanként, egyszerűsített foglalkoztatás keretében dolgozzon a saját cégében, természetesen mindenben betartva az erre vonatkozó jogszabályokat. (Bővebben lásd: II.3. fejezet) Az ügyvezetői teendők ellátására azonban – a tevékenység jellegéből fakadóan – nem alkalmas ez a jogviszony és nem is alkalmazható.

13. Kötelező valamilyen díjazást megállapítani egy betéti társaság nyugdíjas beltagja részére, aki személyesen dolgozik a cégben és az ügyvezetői teendőket is ellátja? Milyen kötelezettségei lesznek a vállalkozásnak az beltaggal kapcsolatban?

A társaságok tulajdonosainak személyes közreműködése esetén egyetlen egy esetben kötelező a díjazás megállapítása, mégpedig munkaviszonyban, mert ebben a jogviszonyban ingyen dolgozni nem lehet. Abban az esetben viszont, ha a személyes közreműködés tagi jogviszonyban (társas vállalkozóként), vagy megbízási jogviszonyban történik, nem kötelező a díjazás, a tevékenység akár ingyenesen is végezhető.

Ugyanez vonatkozik az ügyvezetői teendők ellátásra. Munkaviszony esetén kötelező a bérfizetés, megbízási jogviszonyban azonban nem. Jelen esetben talán a legjobb megoldás az lehet, ha az érintett tag a személyes munkavégzésre a társas vállalkozói jogviszonyt, az ügyvezetésre pedig a megbízást választja. Tekintettel arra, hogy nyugdíjasként kiegészítő tevékenységűnek minősül sem járulék sem szociális hozzájárulási adó fizetési kötelezettség nem keletkezik, jövedelem híján pedig szja-t sem kell fizetni. (Bővebben lásd: II.1.3. fejezet)

14. Meg kell fizetnie a tb. járulékot és a szochot a kivett jövedelem után a társas vállalkozónak akkor, ha január és június hónapokban nem volt jövedelemkivét és a minimális alapok után történt a közteherfizetés, július hónapban azonban 6 havi minimálbérnek megfelelő összegű jövedelmet vett fel a vállalkozó, vagy betudhatók a megfizetett minimumok?

A járulékot és a szochot ebben az esetben természetesen meg kell fizetni. A szabályok szerint a közterhek alapja HAVONTA a tényleges jövedelem, de LEGALÁBB a minimális alapok. A közterheket tehát nem lehet göngyölni. Ezért optimálisabb a havonta történő jövedelemfizetés (bővebben lásd: II.1.2.3.)

15. Kötelező felvenni a minimálbérnek megfelelő díjazást abban az esetben, ha egy társas vállalkozás tagja megbízási jogviszonyban látja el a tevékenységét?

Az ügyvezető részére kizárólag akkor kötelező díjazást fizetni, ha az Mt. szerinti munkaviszonyban látja el a tevékenységét. Megbízási jogviszony esetén nem kötelező a díjazás, de a minimálbér után minden hónapban meg kell fizetni a tb járulékot, a minimálbér 112,5 százaléka után pedig a szochot.

16. Kiva-alapnak számít a társaság tulajdonosának társas vállalkozóként kifizetett havi 400.000 forintos jövedelem, vagy elegendő a minimálbér 112,5 %-át beszámítani.

A kiva alapja a személyi jellegű kifizetés, amely a tagok esetében valóban a minimálbér 112,5 százaléka, de csak akkor, ha a tényleges kifizetés ennél alacsonyabb. Abban az esetben, ha a felvett jövedelem meghaladja ezt az összeget, természetesen a tényleges jövedelmet kell figyelembe venni. (Bővebben lásd: II.2. fejezet)

IV.3.2. Többes jogviszonyú ügyvezetők

1. Kötelező megbízási díjat megállapítani egy kft. tagjának abban az esetben, ha kizárólag az ügyvezetői tevékenységet látja el, a cég egyébként jelenleg nem működik, és a tag rendelkezik egy heti 40 órás főállású munkaviszonnyal?

Az ügyvezetői tevékenységet megbízási jogviszonyban ellátó kft. tag társas vállalkozóként biztosítottá válik. Az tulajdonképpen egy kedvezmény szabály, hogy ha emellett a jogviszony mellett rendelkezik legalább heti 36 órás foglalkoztatás elérő részmunkaidős munkaviszonnyal, akkor a minimális járulékokat nem kell megfizetni utána a cégben.

A tag részére nem kötelező díjazást fizetni, abban az esetben viszont, ha ez mégis megtörténik, a kifizetett összeg már nem megbízási díjként, hanem tagi jövedelemként válik a járulék és szocho alapjává. (Bővebben lásd: II.1.4.2. fejezet)

2. Végezheti ingyenes megbízási jogviszonyban a saját cégében az ügyvezetői feladatokat a tulajdonos abban az esetben, ha ugyanabban a vállalkozásában áll heti 40 órás munkaviszonyban?

Természetesen igen. A jogszabályok nem írják elő, hogy a heti 36 órás munkaviszonynak, amely mentesíti a társas vállalkozóvá váló ügyvezetőt a minimum járulék megfizetése alól egy másik társaságban kell fennállnia. (Bővebben lásd: II.1.4.2. fejezet)

3. Hogyan kell eljárnia a cégnek abban az esetben, ha az ügyvezetői teendőket és a személyes közreműködést egy 6 órás munkaviszony keretében ellátó tulajdonos másik munkaviszonya, ahol a munkaidő elérte a heti 36 órát, megszűnik? Társas vállalkozóvá válik ebben az esetben a tag? Meg kell fizetni a minimális közterheket, vagy meg kell emelnie a munkaidőt a munkaviszonyában?

A munkaviszonyban történő foglalkoztatás esetén a kötelező bérfizetésén, és a járulékfizetési alsó határon kívül egyéb előírás nincs. A társaság a feladatokhoz igazítva állapítja meg a munkaidőt, nem kötelező a főfoglalkozású munkavégzés. Ez igaz arra az esetre, ha a tagnak másik jogviszonya is van, és arra is, ha nincs. Ebben az esetben az sem jelent gondot, hogy a munkaszerződésben kapcsolatosan két munkakör is szerepel, ezt a szabályok nem tiltják. Arra viszont ügyelni kell, hogy – bár az ügyvezetésre nem írható elő a garantált bérminimum alkalmazása – ha a személyes munkavégzés olyan tevékenységi körhöz kötődik, amelyhez szükséges a szakképzettség, akkor a munkabért a garantált bérminimumhoz kell alakítani. (Bővebben lásd: II.3. és IV.1.2.1. fejezet)

4. Meg kell fizetnie a minimális közterheket annak a társas vállalkozónak, aki rendelkezik heti 36 órás munkaviszonnyal, de családi okok miatt egy év fizetés nélküli szabadságot kért, amelyet a munkáltatója engedélyezett? A vállalkozó egyébként nem vesz fel jövedelmet.

Igen, ebben az esetben meg kell fizetni a minimális közterheket. A mentesüléssel kapcsolatos szabály értelmében heti 36 órás foglalkoztatással járó munkajogviszonnyal kell rendelkeznie a vállalkozónak. A fizetés nélküli szabadság ideje alatt azonban a foglalkoztatás nem valósul meg.

- 5. El kell számolni a minimálbér 112,5 százalékát tagi jövedelemként egy kiva hatálya alá tartozó bt. tagjának esetében, ha ténylegesen csak havi 50.000 forint jövedelmet vesz ki a cégből? A tag tulajdonos egy kft.-ben is, ahol heti 40 órás munkaviszony keretében dolgozik.**

Ebben az esetben a kivás cégben csak a tényleges jövedelmet kell figyelembe venni. (Bővebben lásd: 11.2. fejezet)

- 6. Kell valamilyen közterhet fizetni egy betéti társaság beltagja után, ha ingyenes megbízás alapján látja el az ügyvezetői teendőket, és máshol rendelkezik egy heti 32 órás munkaviszonnyal? Módosulna a fizetési kötelezettség, ha a beltag heti 10 órás munkaviszonyban dolgozna?**

Az ingyenes megbízásban végzett ügyvezetői jogviszonyra tekintettel a beltag társas vállalkozóvá válik, mégpedig főfoglalkozásúvá, mert a munkaviszonyában nem éri el a foglalkoztatása a heti 36 órát. Ez azt jelenti, hogy a minimálbér után a járulékot, a minimálbér 112,5 százaléka után pedig a szochot mindenképpen meg kell fizetnie. Heti 10 órás munkaviszony esetén természetesen változik a helyzet, hiszen a munkaviszonyban biztosítottá válik és a tényleges munkabére után történik a közterhek fizetése. Abban az esetben, ha a tényleges bér nem éri el a minimálbér 30 százalékát, ez után az összeg után akkor is meg kell fizetnie a tb járulékot és a szochót. Az szja alapja ilyenkor is a tényleges bér marad.

- 7. Keletkezik valamilyen fizetési kötelezettsége az ügyvezetőnek, ha nem tagja a társaságnak, de ingyenes megbízási jogviszony alapján végzi a tevékenységét és emellett rendelkezik egy kisadózó egyéni vállalkozással is?**

Az ingyenes megbízás alapján nincs fizetési kötelezettség. Arra azonban mindenképpen ügyelni kell, hogy a megbízás ingyenessége indokolható legyen. Hosszú távon ugyanis kicsit furcsának tűnhet, ha a cég-

hez semmilyen módon nem kötődő ügyvezető ellenszolgáltatás nélkül lát el egy ilyen felelősségteljes feladatot. Természetesen, ha a tag valamelyik családtagjáról vagy nagyon közeli ismerőséről van szó, elfogadható az ingyenesség, ellenkező esetben azonban felmerülhet a „fekete foglalkoztatás” gyanúja.

8. Kell valamilyen közterhet fizetnie egy egyszemélyes kft. ügyvezető tagjának abban az esetben, ha jelenleg nappali tagozatos egyetemi hallgató, és emellett megbízási jogviszonyban egy betéti társaság ügyvezetését is ellátja?

Munkaviszonyban történő közreműködés esetén bért kell fizetni és – legalább a minimálbér 30 százalékának megfelelő összeg után – le kell róni a közterheket.

Amennyiben kft.-ben a tag nem munkaviszonyban látja el az ügyvezetést, társas vállalkozónak minősül. Ha valaki egyidejűleg több társaságban társas vállalkozó, valamennyi jogviszonyában kiterjed rá a biztosítás, a havi minimális járulékfizetési kötelezettség azonban csak a választása szerinti társaságban terheli, a többi cégben a kötelezettségek alapja a tényleges jövedelem. A nappali tagozatos hallgatói jogviszonyra tekintettel azonban jelenleg egyik társaságban sem kell megfizetni a minimális közterheket, jövedelem kivét esetén azonban természetesen le kell róni az szja-t, a szocho-t és a járulékot is. (bővebben lásd: II.1.4. fejezet)

9. Milyen közterheket kell megfizetnie annak a személynek, aki egy kft. tagjaként munkaviszonyban heti 40 órás munkaviszonyban ügyvezető és dolgozik is a cégben, egy kivás kft. tulajdonosaként pedig nem részesül jövedelemben, kizárólag osztalékot vesz fel?

A tagnak a munkaviszonyában természetesen a tényleges adó-előleg alapja után kell megfizetnie az szja-t, a szocho-t és a járulékot. A kivás kft.-ben nincs minimális fizetési kötelezettség (a munkaviszonyra tekintettel), az osztalékból azonban a kifizetőnek szja-t és szocho-t kell vonnia, a szocho-t azonban csak addig, amíg a jövedelem el nem éri a minimálbér 24-szeresét, amihez be kell számítani a munkaviszonyban elért jövedelmet. (bővebben lásd: II.2.2.; II.3.; II.4. és III. fejezet)


FÜGGELÉK – KÖZTERHEK ALAPJA TÁRSAS VÁLLALKOZÁS TAGJAINAK SZEMÉLYES KÖZREMŰKÖDÉSE ESETÉN – ÖSSZEFOGLALÓ TÁBLÁZAT

| Jogviszony megnevezése | Szociális hozzájárulási adó 13 % | Társadalombiztosítási járulékok 18,5 % | Személyi jövedelemadó (előleg) 15 % |
|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| Társas vállalkozások tulajdonosainak személyes közreműködése | | | |
| Munkaviszony | szja előleg számításánál figyelembe vett jövedelem, de legalább a minimálbér 30%-a | járulékalapot képező jövedelem, de legalább a minimálbér 30%-a | tényleges jövedelem |
| Megbízási jogviszony | díjazás-költség (tételesen max. 50 százalék, vagy 10 százalék költséghányad) | díjazás-költség (tételesen max. 50 százalék, vagy 10 százalék költséghányad) Megjegyzés: csak akkor, ha eléri a minimálbér 30 %-át | díjazás-költség (tételesen max. 50 százalék, vagy 10 százalék költséghányad) |
| Főfoglalkozású társas vállalkozó | szja előleg számításánál figyelembe vett jövedelem, de legalább a minimálbér (vagy a garantált bérminimum) 112,5 %-a | járulékalapot képező jövedelem, de legalább a minimálbér (vagy a garantált bérminimum) | tényleges jövedelem |

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Társas vállalkozó heti 36 órás munkaviszony mellett | szja előleg számításánál figyelembe vett (tényleges) jövedelem | járadékalapot képező (tényleges) jövedelem | tényleges jövedelem |
| Társas vállalkozó nappali rendszerű oktatás keretében zajló közép- vagy felsőfokú tanulmányok mellett | szja előleg számításánál figyelembe vett (tényleges) jövedelem | járadékalapot képező (tényleges) jövedelem | tényleges jövedelem |
| Nyugdíjas (kiegészítő tevékenységű tag) személyes közreműködése munkaviszony, megbízás, társas vállalkozó | nincs | nincs | tényleges jövedelem |
| Ügyvezető (nem tagja a társaságnak) | | | |
| Munkaviszony | szja előleg számításánál figyelembe vett jövedelem, de legalább a minimálbér 30%-a | járadékalapot képező jövedelem, de legalább a minimálbér 30%-a | tényleges jövedelem |

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Megbízási jogviszony | tényleges jövedelem | tényleges jövedelem, de csak ha eléri a minimálbér 30 %-át | tényleges jövedelem |
| Nyugdíjas ügyvezető munkaviszony, megbízás | nincs | nincs | tényleges jövedelem |
| Ügyvezető (tagja a társaságnak) | | | |
| Munkaviszony | szja előleg számításánál figyelembe vett jövedelem, de legalább a minimálbér 30%-a | járadékalapot képező jövedelem, de legalább a minimálbér 30%-a | tényleges jövedelem |
| Megbízási jogviszony (társas vállalkozóvá válik) | szja előleg számításánál figyelembe vett (tényleges) jövedelem, de legalább a minimálbér 112,5 %-a | járadékalapot képező (tényleges) jövedelem, de legalább a minimálbér | tényleges jövedelem |
| Megbízási jogviszony (ha a társaság tevékenységében társas vállalkozóként közreműködik) | tényleges jövedelem | tényleges jövedelem, de csak ha eléri a minimálbér 30 %-át | tényleges jövedelem |

| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------|
| Megbízási jogviszony heti 36 órás munkaviszony mellett | szja előleg számításánál figyelembe vett (tényleges) jövedelem | járadékalapot képező (tényleges) jövedelem | tényleges jövedelem |
| Megbízási jogviszony nappali rendszerű oktatás keretében zajló közép- vagy felsőfokú tanulmányok mellett | szja előleg számításánál figyelembe vett (tényleges) jövedelem | járadékalapot képező (tényleges) jövedelem | tényleges jövedelem |
| Nyugdíjas (kiegészítő tevékenységű tag) ügyvezető munkaviszony, megbízás | nincs | nincs | tényleges jövedelem |

 Kiadja a Menedzser Praxis Szakkiadó és Gazdasági Tanácsadó Kft. • Cím:1149 Budapest, Nagy Lajos király útja 127. • Felnttképzési nyilvántartási szám: B/2020/000053 • Telefon: 06 1 880-7600, fax: 06 1 880-7699 • E-mail: info@menedzserpraxis.hu • honlap: www.menedzserpraxis.hu • Felelős kiadó: a Menedzser Praxis Szakkiadó és Gazdasági Tanácsadó Kft. ügyvezető igazgatója • Szerkesztő: Kelemen Miklós • Tördelés: Rédei Viktor • Hirdetések felvétele: a kiadóban vagy a 06 1 880-7611-es telefonszámon • Felnttképzési nyilvántartási szám: B/2020/000053

A kiadványunkban szereplő adatokat és információkat a legnagyobb gondossággal állítottuk össze. • A közölt információkban tapasztalható, időközben bekövetkezett esetleges változásokért nem áll módunkban felelősséget vállalni, ebben az esetben nem garantálhatunk teljes kifogástalanságot. • Minden jog fenntartva! • A kiadó írásos engedélye nélkül a mű kivonatként sem sokszorosítható semmiféle formában (elektronikus és mágneses vagy más adathordozón), így ennek terjesztése és értékesítése is tiltott.