

Beszámoló megnyert perről

Gyermekes családokat érintő fontos ügyben vetett véget a Kúria az adóhatóság téves jogalkalmazásának

A gyakorlatban az adóhatóság olykor túlterjeszkedik a törvényi előírásokon, ami komoly károkat okozhat a magánszemély vagy a kifizető számára. Ez történik abban az esetben is, amikor az adóhivatal jogalap nélkül tagadja meg szociális hozzájárulási adó kedvezmény érvényesítéséhez szükséges igazolás kiadását.

A perbeli eset teljesen hétköznapi, gyakran előforduló szituáció, az egy vagy két gyermekeseket éppúgy érinti, mint a három vagy több gyermeket nevelőket. Az egy vagy két gyermekesek esetén akár 700 ezer forint feletti, három vagy több gyermekes nők esetében akár egymillió forint feletti kedvezmény érvényesítése forog kockán.

Cikkünk legfontosabb célja tehát a gyermekes családok és munkáltatóik minél szélesebb körében ismertté tenni az esetet, annak érdekében, hogy hasonló helyzetben a szociális hozzájárulási adó kedvezmény érvényesítéséhez szükséges igazolás megtagadásába ne törődjenek bele.

Célunk továbbá megismertetni a pontos szabályokat, amelynek ismeretében sikerrel érhetik el a jogszabály szerint járó kedvezmény érvényesítésének lehetőségét.

A JOGSZABÁLYOK PONTOS ISMERETÉNEK JELENTŐSÉGE

A bérügyviteli munka területén kiemelkedően fontos, hogy az adózási kérdéseket mindig a jogszabályok rendelkezései alapján döntsük el. Legyünk nagyon óvatosak a különféle tájékoztatások, cikkek, előadások információival! Bárkivel, így az adóhatóság legfelkészültebb dolgozóival is előfordulhat, hogy tévednek, ezért még az adóhivatali tájékoztatásokat, állásfoglalásokat, sőt határozataikat is ellenőrizni szükséges! A jogszabály pontos ismeretének birtokában tudunk élni jogainkkal.

A jogorvoslati lehetőségek – többek között – azért vannak a jogrendszerben, hogy a tévedéseket korrigálni lehessen. Amennyiben azonban az adóhivatal saját eljárásaiban nem javítja ki hibáját, bírósági úton bátran érvényesítsük jogainkat!

A PERBELI ESET RÖVID ÖSSZEFOGLALÁSA

A címben említett per középpontja a munkaerő-piacra lépők szociális hozzájárulási adó kedvezményének érvényesítéséhez szükséges adóhatósági igazolás kiadásának kérdése volt. Az adóhivatal – adott esetben – vitatta a szociális hozzájárulási adó kedvezményre való jogosultságot, ezért eljárása során megtagadta az igazolás kiadását. Az adózó azonban nem hagyta elveszni a részére jogszerűen járó kedvezményt, így bírósághoz fordult, és a pert jogerősen megnyerve, az adóhatóság kiadta az igazolást.

A témáról azért fontos tudni, mert hétköznapi esetről van szó, amely a GYED-extra vívmányai óta még a korábbinál is gyakrabban fordul elő.

A konkrét esetben a mama a munkáltatójával fennálló jogviszonya alapján szülési szabadsága idejére csecsemőgondozási díjban, majd gyermek gondozása céljából igénybevett fizetés nélküli szabadsága idejére gyermekgondozási díjban illetve gyermekgondozást segítő ellátásban részesült. Amikor azonban munkáltatójánál a fizetés nélküli szabadságot követően ismét munkába állt, az adóhatóság megtagadta a munkaerő-piacra lépő szociális hozzájárulási adó kedvezmény érvényesítéséhez szükséges igazolás kiadását. A megtagadás okaként az

adóhatóság – tévesen! – arra hivatkozott, hogy a mama a munkáltatójánál fennálló fizetés nélküli szabadság ideje alatt biztosítási jogviszonnyal járó keresőtevékenységet folytatott másik jogviszonyban. A konkrét esetben a mama, élve a GYED-extra által nyújtott jogaival, a gyermekgondozási díj és a gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának időtartama alatt – amikor egyébként a munkaviszonya alapján fizetés nélküli szabadságon volt – gazdasági társaság tulajdonosaként társas vállalkozói jogviszonyban tevékenykedett.

A törvény szövege a jogosultságot az ellátások **folyósításához** köti, nem szűkíti az érvényesítés lehetőségét többes jogviszony esetében, és nem rendelkezik annak vizsgálatáról sem, hogy az ellátások folyósításának időtartama alatt végez-e keresőtevékenységet a dolgozó, illetve annak sincs jelentősége, hogy mely jogviszony alapján szerzett jogosultságot az ellátásra.

Ha ugyanis a törvény nem adna lehetőséget a kedvezmény érvényesítésére a gyermekgondozási díj és a gyermekgondozást segítő ellátás folyósítása melletti másik jogviszonyban történő keresőtevékenység végzése esetén, az ellentétes lenne a GYED-extra keresőtevékenységet ösztönző kedvező intézkedéseivel.

Fontos tehát, hogy a jogszabályi szöveget pontosan ismerjük, tudjunk jogainkról és ne féljünk érvényesíteni azokat!

A PONTOS JOGSZABÁLYI RENDELKEZÉS

A szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény [továbbiakban: SzocHo törvény] 11. § rendelkezik a munkaerőpiacra lépő személyek szociális hozzájárulási adó kedvezményéről. A SzocHo törvény 11. § (2) bekezdése határozza meg az érvényesítés munkavállalóra vonatkozó feltételeit. A törvényi meghatározás szerint a kedvezmény érvényesítése szempontjából az a személy tekinthető munkaerőpiacra lépőnek, aki „a kedvezményezett foglalkoztatás kezdetének hónapját megelőző 275 napon belül legfeljebb 92 napig rendelkezett a Tbj. szerint biztosítási kötelezettséggel járó munkaviszonnyal, egyéni-, társas vállalkozói jogviszonnyal.”

Amennyiben a jogszabályi meghatározás itt véget érne, igazságtalanul maradnának ki a kedvezmény érvényesíthetőségéből a gyermek gondozása után új munkaviszonyt létesítő, illetve a korábbi munkáltatójukhoz visszatérő ismételten munkába álló dolgozók, beleértve a három vagy több gyermeket nevelő nőket is. Rájuk nézve nem lehetne a munkaerőpiacra lépők szociális hozzájárulási adó kedvezményét érvényesíteni, hiszen az anyasági ellátás¹ folyósításának időtartama még abban az esetben is folyamatos biztosítási jogviszonnyal jár, ha munkaviszonyukban fizetés nélküli szabadságot vesznek igénybe, vagy egyéni illetve társas vállalkozóként az anyasági ellátás folyósítás időtartama alatt nem kötelesek járulékot fizetni. Emiatt ők az említett 275 napon belül a 275 napon át biztosítással járó jogviszonyban állnak fennálló munkaviszony, egyéni-, társas vállalkozói jogviszony esetén. Az igazságtalanságot az oldja fel, hogy az anyasági ellátások folyósításának időtartamát nem lehet a 92 napi biztosítási időbe beleszámítani. Lássuk, hogyan oldja ezt meg a törvényi rendelkezés!

Annak érdekében, hogy a munkaerőpiacra lépők szociális hozzájárulási adó kedvezményét a gyermek gondozása után új munkaviszonyt létesítő, illetve korábbi munkáltatójukhoz

¹ anyasági ellátások a munkaerőpiacra lépők szociális hozzájárulási adó kedvezménye szempontjából: a csecsemőgondozási díj (amelynek folyósítása alatt nem fizetés nélküli, hanem szülési szabadságon van a munkaviszonyban álló dolgozó), az örökbefogadói díj, a gyermekgondozási díj, a gyermekgondozást segítő ellátás, és a gyermeknevelési támogatás

visszatérő, ismételten munkába álló dolgozókra tekintettel is igénybe lehessen venni, a Szochó törvény a 11. § (2) bekezdésének meghatározását kiegészíti a következő második mondat:

„E szabály alkalmazása szempontjából a biztosítási kötelezettséggel járó munkaviszonyba, egyéni-, társas vállalkozói jogviszonyba a csecsemőgondozási díj, örökbefogadói díj, a gyermekgondozási díj, a gyermekgondozást segítő ellátás vagy a gyermeknevelési támogatás (e § alkalmazásában a továbbiakban együtt: anyasági ellátás) folyósításának időszakát, valamint a közfoglalkoztatásban történő részvétel időtartamát nem kell beszámítani”.

Megjegyzendő, hogy utóbbi mondat alapján egyébként nemcsak a gyermek gondozása után új munkaviszonyt létesítő, illetve korábbi munkáltatójukhoz visszatérő ismételten munkába álló dolgozókra, hanem a közfoglalkoztatásban résztvevőkre tekintettel is érvényesíthető a munkaerőpiacra lépők szociális hozzájárulási adó kedvezménye.

Fontos megerősítést tartalmaz még a Szochó törvény 11. § (2) bekezdésének utolsó mondata, amely rendelkezik arról, hogy a gyermek gondozása után korábbi munkáltatójukhoz visszatérő, ismételten munkába álló dolgozókra vonatkozóan is alkalmazható a szabály, és azt is meghatározza, hogy az ismételt munkába állás napját kell ilyen esetben a foglalkoztatás kezdetének tekinteni:

„A kedvezményezett foglalkoztatás kezdetének minősül az anyasági ellátásban részesült, illetve részesülő természetes személynek a korábbi kifizetőjénél történő ismételt munkába állásának kezdete is.”

Nagyon lényeges a jogszabályi szöveg pontos értelmezése szempontjából még azt megfigyelni, hogy a Szochó törvény nem rendelkezik többes jogviszonyokkal kapcsolatos szabályról a munkaerőpiacra lépők szociális hozzájárulási adó kedvezményével összefüggésben. Általános szabály, hogy korlátozó feltételek megléte esetén a jogszabálynak tartalmaznia kell a korlátozás egyértelmű körülményeit.

Nincs erre vonatkozó korlátozás, ennek értelmében nem zárja ki a törvény, és semmilyen módon nem is korlátozza a munkaerőpiacra lépők szociális hozzájárulási adó kedvezményének érvényesítését többes jogviszony esetében. Nem ír elő a törvény továbbá olyan feltételt sem, hogy vizsgálni kellene, szerzett-e jövedelmet az anyasági ellátás folyósítása alatt a dolgozó. Nem tartalmazza a törvény, így annak sincs jelentősége, hogy az anyasági ellátásra milyen jogviszonyra tekintettel szerzett jogosultságot a dolgozó.

Ezért a kedvezmény abban az esetben is jogszerűen igénybe vehető a munkáltató részéről, amennyiben az anyasági ellátás folyósításának időtartama alatt a dolgozó – akár mind a 275 napban – más munkaviszonyban, vagy egyidejűleg egyéni illetve társas vállalkozóként végzett keresőtevékenységével – akár járulékfizetési kötelezettséggel járó – biztosítással járó jogviszonyban áll.

ADÓHATÓSÁGI PERBELI TÉVES ÉRVELÉSEK ÖSSZEFOGLALÁSA

A cikk következő része az adóhatóság perbeli téves érveléseivel foglalkozik annak érdekében, hogy segítséget tudjunk nyújtani az esetleges tévedések tisztázásában.

Az adóhatóság első fokú határozata

Az adóhatóság első fokú határozatában arra hivatkozott, hogy a munkaerőpiacra lépők szociális hozzájárulási adó kedvezményének feltételei – álláspontjuk szerint – azért nem állnak fenn, mert a dolgozó a korábbi munkáltatójánál történő ismételt munkába állásának

kezdete előtti 275 napban egyidejűleg társas vállalkozói jogviszonyban is állt. Mivel ez biztosítással járó jogviszony, ezért úgy értékelték, hogy a 275 napból több mint 92 napig állt a dolgozó biztosítási jogviszonyban.

Megjegyzendő, hogy ez a vélemény figyelmen kívül hagyja a SzocHo törvény 11. § (2) bekezdés második mondatát, amely szerint a 92 napos időszakba nem számítható be az anyasági ellátások folyósításának időtartama.

Az adóhatóság másod fokon hozott határozata

A társaság fellebbezése után az adóhatóság másodfokon helybenhagyta az első fokú határozatát. Indoklásukban – többek között – az is szerepelt, hogy a SzocHo tv. 11. § (2) bekezdése kizárólag az anyasági ellátás folyósításának időszakát mentesíti a beszámítási időszak alól, a mentesítést nem terjeszti ki a párhuzamosan fennálló többes jogviszonyra vonatkozóan.

Megjegyzendő, hogy a többes jogviszonyra vonatkozó adóhatósági megállapítás a törvény szövegéből nem következik. Ahogy a cikk előző részeiben is szó volt róla, amennyiben jogszabály adott esetre vonatkozó szabályhoz szűkítő feltételt kíván szabni, annak alkalmazási körülményeit pontosan tartalmaznia kell.

Per indítása

Élve a jogorvoslati lehetőséggel, a társaság bírósághoz fordult, és az adóhatóság másodfokon hozott határozatának felülvizsgálatát kérve pert indított. Keresetében a társaság kérte annak megállapítását, hogy adott esetben a munkaerőpiacra lépők szociális hozzájárulási adó kedvezményének feltételei teljesülnek, és az adóhivatalt kötelezzék az igazolás kiadására. A társaság nem vitatta, hogy a munkavállaló egyidejűleg biztosítási kötelezettséggel járó társas-vállalkozói jogviszonyban is állt, ugyanakkor ezen időszak alatt anyasági ellátás folyósítása történt, ezért a többes jogviszonynak nincs relevanciája. A SzocHo tv. 11. § (2) bekezdése pontosan meghatározza, hogy az anyasági ellátás folyósításának időszakát minden egyéb feltétel vizsgálata nélkül figyelmen kívül kell hagyni, sem a többes jogviszonyra, sem a kereső tevékenységre vonatkozóan szűkítő feltételt nem szab a „GYED extra” koncepciójának megfelelően.

Első fokú bíróság ítélete

Az elsőfokú bíróság ítéletével az adóhatósági határozatokat megsemmisítette és az elsőfokú adóhatóságot új eljárásra kötelezte.

A bíróság első fokú ítéletében a SzocHo törvény 11. § (2) bekezdésében foglalt rendelkezés nyelvtani értelmezése alapján megállapította, hogy annak második mondata kifejezetten arról rendelkezik, hogy az anyasági ellátás folyósításának időszakát nem kell beszámítani a biztosítási kötelezettséggel járó munkaviszonyba, egyéni-, társas vállalkozói jogviszonyba; és a kivételek között korlátozást, további feltételt nem határoz meg.

Az első fokú bíróság a jogalkotói célt is vizsgálta. Ennek során kiemelte, hogy állami szinten igyekeznek segíteni a kisgyermekes nők munkaerőpiacra visszatérését. Ennek körében a „GYED extra” néven ismertté vált intézkedéscsomag alapján a gyermekgondozási díj és a gyermekgondozást segítő ellátás folyósítása mellett bármely jogviszony keretében időkorlát nélküli keresőtevékenység folytatható, segítve ezzel a kisgyermekes szülő munkaerőpiacra való visszatérését.

Az első fokú bíróság kifejtette azt is, hogy a munkaerőpiacra történő visszatéréshez nemcsak a kisgyermekes szülő támogatása fontos, hanem a munkáltatót is ösztönözni szükséges a kisgyermekes szülő foglalkoztatására. Ezt a jogalkotói célt szolgálja a

munkaerőpiacra lépők szociális hozzájárulási adó kedvezmény igénybevételének a feltételét meghatározó Szochó tv. 11. § (2) bekezdése. Ennek helyes értelmezése szerint azt az időszakot, ami alatt a munkaerőpiacra lépő kisgyermekes szülő anyasági ellátásban részesül, figyelmen kívül kell hagyni a biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonyban töltött napok számának megállapításakor.

Fentiekén túlmenően az elsőfokú bíróság iránymutatást adott az adóhatóság számára, amely szerint a megismételt eljárásban a Szochó tv. 11. § (2) bekezdésének jogalkotói cél szerinti értelmezése mentén az igazolás kiadását nem tagadhatja meg.

A felülvizsgálati kérelem

Az első fokú bírósági ítélettel szemben az adóhatóság felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő. Az adóhivatal kérelmében előadta, hogy álláspontja szerint a Szochó tv. 11. § (2) bekezdésében foglaltak alapján az anyasági ellátás folyósításának időszaka csak azon biztosítási jogviszonnyal szemben számítható be, amely jogviszonyára tekintettel a dolgozó az anyasági ellátást kapta. A perbeli esetben a munkavállaló részére az anyasági ellátást a munkaviszonyára tekintettel, nem pedig a társas vállalkozói jogviszonya alapján folyósították, így – az adóhivatal értelmezése szerint – utóbbit nem lehet beszámítani az anyasági ellátás időtartamába. Az adóhivatal emellett érvelt, hogy a jogalkotó a Szochó tv. 11. § (2) bekezdésében semmilyen módon nem utal arra, hogy valamennyi jogviszonnyal szemben figyelembe vehető az anyasági ellátás folyósításának időszaka, álláspontjuk szerint nincs egyértelmű felhatalmazás erre.

Megjegyzendő, hogy az adóhatósági érvelés olyan szűkítést kívánt a törvény szövegébe érteni, amely abból nem vezethető le. Nem arra szükséges egyértelmű felhatalmazás, hogy szűkítő feltétel nélkül alkalmazzunk egy törvényi előírást, hanem ellenkezőleg – ahogyan a cikk korábbi részeiben többször is kiemeltük – amennyiben jogszabály adott esetre vonatkozó szabályhoz szűkítő feltételt kíván szabni, annak alkalmazási körülményeit kell pontosan meghatározni.

A Kúria ítélete

A Kúria megállapította, hogy az elsőfokú bíróság – a törvény nyelvtani és teleologikus értelmezésével – helyesen megállapított tényállásból megalapozott és okszerű következtetést vont le, ennek alapján a Kúria az első fokú bíróság ítéletét hatályában fenntartotta. Gyakorlatban ez azt jelentette, hogy az adóhatóság kötelessé vált az igazolás kiadására.

A Kúria ítéletében leszögezte, hogy a munkaerőpiacra lépők szociális hozzájárulási adó kedvezmény igénybevételének feltételeit meghatározó Szochó.tv. 11. § (2) bekezdését célja szerint is úgy kell értelmezni, hogy azt az időszakot, amely alatt a munkaerőpiacra lépő szülő anyasági ellátásban részesül, figyelmen kívül kell hagyni a biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonyban (munkaviszonyban, egyéni-, társasvállalkozói jogviszonyban) töltött napok számának megállapításakor. Ennek során az anyasági ellátás folyósításának időszakát veszi ki a beszámításból, nem pedig magát a jogviszonyt.

A Kúria eljárásában azt állapította meg, hogy alaptalan az érvelés, amely szerint az anyasági ellátással párhuzamosan fennálló társas vállalkozói jogviszonyra tekintettel az adókedvezmény érvényesítésének feltétele nem teljesül, ezért az adókedvezmény érvényesítéséhez szükséges igazolás kiállításának nincs helye. A Kúria ítéletében kitér arra is, hogy nem vezethető le az a szűkítő értelmezés a törvényből, amely szerint az anyasági ellátás időszaka nem számítható be minden jogviszonnyal, csupán azzal, amelyre tekintettel az anyasági ellátást folyósítják. A Kúria kifejtette döntésének jogi alapjai között, hogy amennyiben a jogszabály szövege nem veszi ki a kedvezményezett köreiből azokat, akik az anyasági ellátás időszaka alatt más biztosítási jogviszonnyal is rendelkeznek, úgy a

jogszabályt nem lehet kiterjesztően értelmezni és a jogszabály által támasztott feltételek mellé további feltételeket fűzni.

VÉGKIFEJLET

A Kúria ítélete alapján az adóhatóság az igazolást a társaság részére kiadta, a társaság perrel kapcsolatos költségeit megtérítette.

A Szerző bejegyzett okleveles könyvvizsgáló és regisztrált adószakértő.