

Változik a munkába járás költségtérítése

Hír-ADÓ



A 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet (továbbiakban: Korm. rendelet) értelmében 2010. május 1-jétől módosulnak a munkavállalók számára fizetendő, munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítések szabályai. Jelen hírlevelünk célja, hogy ezen – utazási költségtérítéssel kapcsolatos – új előírásokat ügyfeleinknek bemutassuk.

Változik a munkába járás költségtérítése



A munkába járással kapcsolatos utazási költségek megtérítését jelenleg a 78/1993. (V.12.) Korm. rendelet szabályozza. Az EU csatlakozással, valamint az egyidejűleg bekövetkezett hazai és külföldi munkaerő-piaci átalakulással szükségessé vált a munkába járás fogalmának kiszélesítése, a jogosultak alanyi körének bővítése, a rendelet tárgyi hatályának kiterjesztése, valamint változtatások a költségelszámolásban és a nem közösségi közlekedéshez kapcsolódó költségtérítés szabályozásában.

Fontosabb változások

Jogosultak alanyi köre

A módosított szabályozás hatálya a munkáltatókra és a velük a Munka Törvénykönyve által szabályozott munkaviszonyban álló személyekre, valamint a személyi hatályt kiterjesztően egyéb hasonló jellegű jogviszonyban (pl. köztisztviselői) foglalkoztatottakra terjed ki.

A Korm. rendelet értelmében 2010. május 1-jét követően az utazási költségtérítésre a magyar valamint az EGT állampolgárok jogosultak (jelen hírlevelünkben e személyeket együttesen és összefoglalóan nevezzük munkavállalónak). Mivel az új szabályozás szerinti munkavállalói fogalomba a harmadik ország állampolgár munkavállalók nem tartoznak bele, részükre utazási költségtérítés a Korm. rendelet hatályba lépését követően adható, azonban arra munkavállalói jogon nem jogosultak.

Munkába járás és kapcsolódó fogalmak

A Korm. rendelet értelmében további újdonság, hogy az utazási költségtérítés a jelenleg is meghatározott közösségi közlekedési eszközök (vasút, helyközi autóbusz, elővárosi busz, HÉV) mellett a belföldi vagy határon átmenő napi munkába járás esetében a menetrend szerint közlekedő hajókra, kompokra és révekre, valamint hazautazás céljából igénybe vett légi közlekedési járművekre váltott menetjegy, illetve bérlet alapján is elszámolható.

A jelenlegi szabályozás szerint **munkába járásnak** minősül a közigazgatási határon kívülről történő napi munkába járás és hétvégi hazautazás. Az új Korm. rendelet meghatározza a munkába járás fogalmát a közigazgatási határon kívülről és belülről is. A 2010. május 1-jétől hatályos új szabályozás értelmében munkába járásnak minősül:

- a) közigazgatási határon kívülről - a lakóhely vagy tartózkodási hely, valamint a munkavégzés helye között munkavégzési célból történő helyközi (távolsági) utazással, illetve átutazás céljából helyi közösségi közlekedéssel megvalósuló napi munkába járás és hazautazás, valamint

- b) közigazgatási határon belül – a lakóhely vagy tartózkodási hely, valamint a munkavégzés helye között munkavégzési célból történő napi munkába járás és hazautazás is, amennyiben a munkavállaló a munkavégzés helyét – annak földrajzi elhelyezkedése miatt – sem helyi, sem helyközi közlekedéssel nem tudja elérni.

A módosított szabályozás szerint változik a **napi munkába járás** fogalma, amely alatt a lakóhely vagy a tartózkodási hely és a munkavégzés helye közötti napi, valamint a munkarendtől függő gyakoriságú rendszeres vagy esetenkénti oda- és visszautazást kell érteni. Az új Korm. rendelet hatályba lépését követően **hazautazásnak** a tartózkodási helyről legfeljebb hetente egyszer a lakóhelyre történő oda- és visszautazás értendő (a munkavégzés rendjétől függően).

A Korm. rendelet alkalmazásában **lakóhely** alatt a Magyar Köztársaság, vagy az Európai Gazdasági Térség állama (a továbbiakban: EGT-állam) területén lévő azon lakásnak a címe értendő, amelyben a munkavállaló él, illetve amelyben életvitelszerűen lakik. Az új szabályozás hatályba lépését követően **tartózkodási hely** alatt pedig annak a Magyar Köztársaság vagy az EGT-állam területén lévő lakásnak a címe értendő, amelyben a munkavállaló - lakóhelye végleges elhagyásának szándéka nélkül - munkavégzési célból ideiglenesen tartózkodik.

Költségek elszámolása, a költségtérítés összegének maximalizálása

A Korm. rendelet értelmében a korábbi szabályozáshoz képest változást jelent, hogy a munkáltatóknak a költségtérítés szempontjából már nemcsak a teljes árú, hanem a kedvezményes menetjegyet és bérletet is el kell fogadniuk, valamint a jogszabályban felsorolt közösségi közlekedési eszközök mindegyikénél egységesen az ár legalább 86 százalékát (lásd korlátok a továbbiakban) meg kell téríteniük.

Szintén 2010. május 1-jétől hatályos új rendelkezés, miszerint a munkavállalóknak a költségtérítés igénybevitelével egy időben nyilatkozatot kell tenniük a lakóhelyükről és tartózkodási helyükről, valamint arról, hogy ezek közül melyik címről járnak be a munkahelyükre.

Változatlan maradt ugyanakkor az a rendelkezés, hogy továbbra is csak a bérlet, illetve jegy leadása kötelező, és nincs szükség sem a munkavállaló, sem pedig a munkáltató nevére szóló számla beszerzésére.

Míg a jelenlegi jogi szabályozás mellett nincs maximalizálva a kifizethető költségtérítés legmagasabb összege, addig 2010. május 1-jétől a hazautazások utazási költségtérítése szintén bérlettel, vagy menetjeggyel történő elszámolás ellenében azok árának legalább 86%-a, azonban nem haladhatja meg a havi 30 ezer forintot. A hazautazások költségtérítésének havi korlátját 2011-től minden év január 25-ig teszik közzé.

A nem “közösségi közlekedés”-hez kapcsolódó költségtérítés

A Korm. rendelet a nem közösségi közlekedési eszközzel történő munkába járáshoz kapcsolódó utazási költségtérítések vonatkozásában is új

rendeleteket vezet be. A nem közösségi közlekedéssel történő munkába járás esetén a jelenleg kilométerenkénti 9 forint összegű utazási költségtérítés (hivatkozás az Szja tv. értelmében adómentes értékre) abban az esetben jár a munkavállaló részére, ha a munkavállaló:

- a) lakóhelye vagy tartózkodási helye, valamint a munkavégzés helye között nincsen közösségi közlekedés;
- b) a munkavállaló munkarendje miatt nem vagy csak hosszú várakozással tudja igénybe venni a közösségi közlekedést;
- c) ha a munkavállaló mozgáskorlátozottsága, illetve a súlyos fogyatékosága miatt nem képes közösségi közlekedési járművet igénybe venni.

A Korm. rendelet meghatározza, hogy hosszú várakozásnak azon időtartam minősül, ami a munkavállaló személyi, családi vagy egyéb körülményeire tekintettel aránytalanul hosszú, és meghaladja az út megtételéhez szükséges időt. Tekintettel az új előírásra, 2010. május 1-jétől az adómentesség érvényesítéséhez a munkáltatóknak igazolniuk kell, hogy munkavállalójuk közösségi közlekedést valóban csak a menetidőt meghaladó várakozási idővel tudna igénybe venni.

Kapcsolatok

Amennyiben a fentiekkel kapcsolatban bármilyen észrevétele, hozzáfűzni valója van, kérjük, vegye fel a kapcsolatot szakértőinkkel az alábbi elérhetőségeken:

Dr. Kövesdy Attila

Vezető partner

Tel : +36-1-428-6728

Email : akovesdy@deloitteCE.com

Kőszegi Annamária

Partner

Tel : +36-1-428-6708

Email : akoszegi@deloitteCE.com

Veszprémi István

Partner

Tel : +36-1-428-6907

Email : iveszpremi@deloitteCE.com

Dr. Gyuricsku Eszter

Igazgató

Tel : +36-1-428-6756

Email : egyuricsku@deloitteCE.com

Dr. Márkus Csaba

Igazgató

Tel : +36-1-428-6793

Email : csmarkus@deloitteCE.com

A Hír-ADÓ ügyfeleinkhez elektronikus úton érkezik. Amennyiben Ön is szeretné megkapni kiadványunkat, kérjük, jelezze igényét Sági Mónikánál (tel.: +36-1-428-6812; e-mail: msapi@deloittece.com).

A jelen dokumentum és a benne foglalt valamennyi információ a Deloitte Magyarország társaságaitól származik és célja, hogy bizonyos témakör(ök)ben általános információkkal szolgáljon, de nem tárgyalja az adott témakör(öke)t annak teljességében.

A jelen dokumentumban megadott információk nem minősülnek számviteli, adóügyi, jogi, befektetési, tanácsadási illetve egyéb szakmai szolgáltatásnak. Ezek az információk nem képezhetik ügyfeleink üzleti döntéseinek kizárólagos alapját. Ügyfeleinket arra kérjük, hogy pénzügyeiket vagy üzletvitelüket befolyásoló bármely döntésük meghozatala, vagy a döntés szerint történő lépés megtétele előtt kérjék képzett szakmai tanácsadóink véleményét.

A jelen dokumentum és a benne foglalt információk tájékoztató jellegűek és társaságaink aktuális helyzetét tükrözik, de nem szolgálnak a Deloitte Magyarország cégei által tett jognyilatkozatként és társaságaink nem vállalnak felelősséget sem a jelen dokumentummal sem a benne foglalt információkkal, illetőleg semminemű teljesítési vagy minőségi megfeleléssel kapcsolatban. A Deloitte Magyarország cégei nem felelnek a szolgáltatásaik piacképességére, vagy adott célra való alkalmassága, jogtisztasága, versenyképessége, biztonsága és pontossága vonatkozásában.

Ügyfelünk a jelen dokumentumot és a benne foglalt információkat a saját felelősségére használja, és teljes mértékben felelősséget vállal a jelen dokumentum és a benne foglalt információk használatából eredő következményekért, esetleges veszteségekért. A Deloitte Magyarország cégei nem vonhatók felelősségre jelen dokumentum, vagy a benne foglalt információk felhasználásával kapcsolatosan felmerülő sem közvetlen sem közvetett károkért, egyéb veszteségekért.

Ha a fenti rendelkezések bármelyike bármilyen okból nem érvényesíthető, a többi rendelkezés továbbra is hatályban marad és alkalmazandó.

A Deloitte számos iparágban nyújt könyvvizsgálati, valamint adó-, vezetési és pénzügyi tanácsadási, kockázatkezelési és jogi szolgáltatásokat (ügyfeleinknek együttműködő ügyvédi irodánk, az Ember, Drabos és Szarvas Ügyvédi Iroda nyújtja a jogi tanácsadási szolgáltatásokat) állami és magáncégek részére egyaránt. Több mint 140 országban jelen lévő hálózatán keresztül a Deloitte világszínvonalú szakértelemmel és a helyi igényeknek megfelelő szaktudással felvértezve áll ügyfelei rendelkezésére világszerte. A Deloitte több mint 169.000 szakértője egytől egyig arra törekszik, hogy a kiválóság mércéjévé váljon.

A Deloitte szakembereit egy olyan, együttműködésen alapuló vállalati kultúra egyesíti, amely elősegíti a szakmai feddhetetlenséget, az értékteremtést, az egymás iránti elkötelezettséget és a kulturális sokszínűségből fakadó erő érvényesülését. Munkatársaink olyan környezetben dolgoznak, ahol biztosított számukra a folyamatos tanulás, a kihívást jelentő munkatapasztalatok megszerzése, és a szakmai előmenetel lehetősége. A Deloitte szakemberei célul tűzték ki, hogy erősítsék a vállalat társadalmi felelősségvállalását, elnyerjék a közvélemény bizalmát, és közreműködjenek a helyi közösségek fejlesztésében.

A Deloitte név a Deloitte Touche Tohmatsu svájci "Verein" és tagvállalatainak hálózatára utal, melyek mindegyike önálló, egymástól elkülönülő jogi személy.

A Deloitte Touche Tohmatsu és tagvállalatai jogi struktúrájának részletes bemutatását a következő link alatt találja: www.deloitte.com/hu/magunkrol.