

# Ügyvezetők és munkavállalók külföldi home office-ben – adózás és járulékfizetés

A téma nem csak a járvány alatti intézkedések miatt aktuális. Szlovákiában bejegyzett cégek magyar tulajdonosai gyakran a cég ügyvezetői is egyben. Általában több ország területén végzik a tevékenységüket. Hol kell a jövedelemükből megfizetni a személyi jövedelemadót és hol kell társadalombiztosítási járulékokat fizetni – erről szól a cikk. Ezen túlmenően keletkezhet-e másik országban állandó telephelye a szlovák cégnek az miatt, hogy az ügyvezető másik országból irányítja a céget?

## Általános példa

Sok magyar tulajdonú cég működik jelenleg Szlovákiában. A céget maguk a tulajdonosok irányítják. A tulajdonosok lehetnek magyar állampolgárok és egyben magyar adóilletőségű személyek, mivel a lakóhelyük Magyarországon van és ott is élnek a családjukkal. Közben meg utaznak más EU tagállamokba üzleteket kötni.

Az ügyvezetői tevékenység kinevezés alapján jön létre. Végezhető honorárium nélkül is. Ez jellemzően akkor van, ha a tulajdonos nyereségrészesedés formában veszi ki a hasznot a cégből. De kaphat az ügyvezető jutalmat is a tevékenységéjéért, mégpedig a kinevezési megállapodás alapján. Ezen kívül lehet a tulajdonosnak munkaviszonya is a szlovák cégben. A munkaviszony alapján munkabért kap. A témáról korábban [írtam részletes cikket](#).

Akár ügyvezetői honoráriumról van szó, akár munkabérről, mindkét esetben meg kell vizsgálni, hogy az adott jövedelem után hol fizetendő a jövedelemadó. Ennek alapja, hogy valójában hol történik a munkavégzés.

A járulékok fizetése nem ilyen egyszerű. Külföldi személy csak abban az esetben lehet szlovák egészségbiztosítás részese, ha rendes munkaviszonya van Szlovákiában és a munkabére eléri legalább az aktuális minimálbér értékét.

A továbbiakban a munkavállaló alatt értem az ügyvezetőket, menedzsereket és a külföldi munkavállalókat egyaránt.

## Adóilletőség = adórezidencia

Az adózás szempontjából lényegtelen, hogy a munkavállaló melyik ország állampolgára és milyen a nemzetisége. **Az adóilletőség meghatározásánál a legfontosabb tényező a munkavállaló lakóhelye és hogy életvitel szerűen melyik országban él.** Tehát hol él a családjával, hol van az otthona. Amennyiben ennek meghatározása nem lenne egyértelmű, a nemzetközi adózás szabályai erről részletesen rendelkeznek.

A cikk terjedelme miatt csupán abból a megközelítésből vázolom a témát, hogy a szlovák cég magyar adóilletőségű emberként foglalkoztat rendes munkaviszonyban. Amennyiben az ügyvezető jutalom nélkül végzi a dolgát, a jövedelme adózása és a társadalombiztosítás témája számára nem releváns.



## Melyik országban végzi a tevékenységet

A szlovák cég magyar munkavállalója többféleképpen is végezheti a dolgát:

- akár napi szinten utazhat magyar otthonából határon át a szlovák cég irodájába,
- némelyik napokat a Szlovákia területén lévő irodában tölti, máskor meg otthonról, azaz Magyarországról dolgozik – így történhet akár rendszertelenül is,
- felváltva az irodában és otthonról végzett munka mellett gyakran utazik külföldre üzleti utakra, tárgyalásokra, konferenciákra, kiállításokra.

Ilyen esetben részletes és pontos nyilvántartást szükséges vezetni arról, hogy mennyi időt töltött egy adott hónapban Szlovákia területén és mennyit Magyarországon, illetve más országokban.

## Adózás

A két ország közötti kettős adózás elkerüléséről szóló egyezmény (1996. évi C. törvény) 15. cikke rendelkezik az adózásról:

*... a bér, a fizetés és más hasonló térítés, amelyet az egyik Szerződő Államban belföldi illetőségű személy nem önálló munkáért kap, csak ebben az Államban adóztatható, kivéve, ha a munkát a másik Szerződő Államban végzik. Amennyiben a munkát ott végzik, az abból származó térítés ebben a másik Államban adóztatható.*

Alapszabály tehát az, hogy **a munkajövedelmet abban az államban lehet adó alá vetni, ahol a munkavállaló végzi a munkáját.**

Amennyiben a munkát a munkavállaló Szlovákiában végzi, akkor az Egyezmény további feltételeit kell vizsgálni. Tehát melyik államban bír a munkavállaló adóilletőséggel, a szlovák munkáltató rendelkezik-e Magyarországon telephellyel, vagy a magánszemély Szlovákiában egy naptári évben 183 napot meghaladóan tartózkodik.

Amennyiben a magánszemély, azaz munkavállaló magyar illetőségű és Magyarországon végzi a munkát, ezekre a munkanapokra fizetett munkabér Magyarországon adóztatható.

Jelenleg a járvánnyal kapcsolatos intézkedések miatt hetekig, vagy akár hónapokig is otthonról, azaz Magyarországról végezheti a munkát. Tehát magyar személyi jövedelemadó előlegfizetési kötelezettsége is keletkezik.

Amennyiben nem valósulna meg az adóelőleg fizetés Magyarországon, év végén ügyelni kell arra, hogy a magyar adóbevallás elkészítésekor ezek a jövedelmek szerepeljenek a magyar adóbevallásban. Ha netán Szlovákiában is levonták, akkor azt érdemes lenne visszaigényelni.

## Munkavállaló jövedelemhelyettesítő juttatást kap

Nyilván az ügyvezető otthonából is tudja irányítani a céget. Viszont történhet olyan, hogy a szlovák munkáltató nem tud munkát biztosítani a munkavállalójának. Ilyen esetben haza küldheti és jövedelemhelyettesítő juttatást (bérpótlékot) köteles fizetni a munkavállalónak.

2020. április elején módosították a szlovák munkatörvénykönyvet, miszerint a jövedelemhelyettesítő juttatás a munkavállaló átlagjövedelmének 80%-át teszi ki.

Ebből a jövedelemjuttatásból ott kell jövedelemadót fizetni, ahol a munkavállaló általában végzi a munkáját.



## Társadalombiztosítás és járulékfizetés

A társadalombiztosítás teljesen más szabályozás alá tartozik. Fontos tudni, hogy **csupán egy országban lehet társadalombiztosítása** egy természetes személynek. Szlovákiában társadalombiztosítás alatt a [szociális biztosítót és a három egészségbiztosítót értjük](#).

**A magyar jog akkor alkalmazandó**, ha a természetes személy lakóhelye Magyarországon van és a munkavállaló tevékenységének **jelentős részét Magyarországon végzi**. „Jelentős” a tevékenység, ha a munkavállaló belföldön folytatott tevékenységéhez köthető munkaidő, vagy munkabér az előző és a következő egy évet összesítve eléri az összes munkaidő, illetve munkabér (díjazás) **25%-át**.

A biztosítás eddig a munkavégzés helyén, tehát Szlovákiában is létre jöhetett, de előfordulhat, hogy a Magyarország területén létrejött home office-ban eltöltött huzamosabb munkavégzés eléri majd a jelentős tevékenységet, azaz 25%-ot, és emiatt a biztosítási kötelezettség átkerül Magyarországra.

Ha a munkavállaló a járvány időszakán kívül is egy héten 2 napot dolgozna magyar otthonából, a többi napot meg vagy Szlovákiában tölti, vagy bármelyik másik országban van szolgálati úton, a 2 munkanap egy héten már meghaladja a 25%-ot. Ezért a biztosítási kötelezettség átkerül Magyarországra. Mindkét országban adatszolgáltatási kötelezettsége van a munkavállalónak.

A társadalombiztosításnál nem osztódik a járulékfizetés időszakonként más-más országra úgy, mint az adófizetésnél. Tágabb időszakot kell figyelembe venni, legalább 12 egymást követő hónapot. Itt is meghatározó a természetes személy lakóhelye.

A szlovák cégnek, mint munkáltatónak Magyarországon kell ezek alapján teljesítenie a társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettséget a magyar munkavállaló után. Amennyiben ezt nem teszi meg, a járulékok és a szociális hozzájárulás megfizetéséért az ügyvezető, illetve munkavállaló a felelős.

Ha a szlovák cég magyar munkavállalója a tevékenységének legalább 25%-át, azaz **munkája jelentős részét Szlovákia területén végzi, a szlovák társadalombiztosítás szabályai alá tartozik**. Magyarországon a TAJ száma átmenetileg érvénytelen. A szlovák egészségbiztosítótól igényelt Európai Egészségbiztosítási kártyával igénybe vehetők orvosilag szükséges mértékig az egészségbiztosítási ellátások.

A szlovák egészségbiztosítótól rendszeresen kérni kell igazolást, hogy Szlovákiában biztosított a munkavállaló. Ezt az igazolást általában csak fél évre adják. Az igazolást a lakóhely alapján illetékes magyar társadalombiztosítási kirendeltséghez szükséges minden esetben ismételt eljuttatni.

## Állandó telephely

Amennyiben a magyar munkavállaló otthonról is végzi a munkáját, fontos mérlegelni, hogy **a szlovák cégnek keletkezik-e Magyarországon állandó telephelye**. Ez a Magyarországon végzett munka terjedelmétől (183 napos szabály) és jellegétől függ.

Az adóügyi állandó telephely keletkezésén kívül azt is meg kell vizsgálni, hogy keletkezik-e Magyarországon telephelye a szlovák cégnek hozzáadottérték-adó szempontjából. De ez már egy másik cikk témája lenne.

Érdekes megoldás lehetne a szlovák cég számára külföldi szervezeti egységet bejegyeztetni magyar cégbíróság által. Természetesen ezt a megoldást is több



szempontból kell mérlegelni. Ez a téma is meghaladja ennek a cikknek a terjedelmét.

Fontos tudni, hogy az OECD kiadott 2020. április elején egy új rendeletet főképpen a járvánnyal kapcsolatos intézkedések miatt kialakult helyzetekre vonatkozóan.

A rendelet többek között arról is szól, hogy amennyiben **a járvány ideje alatt** az ügyvezető, illetve a munkavállaló másik tagállamból otthonról végzi a munkáját, nem keletkezik a munkáltatónak, a mi esetünkben a szlovák cégnek állandó telephelye ebben a másik országban.

## **Társadalombiztosításra az új OECD rendelet nem vonatkozik**

Nem szabad elfelejteni, hogy az említett OECD rendelet csupán az adózásra vonatkozik. A munkavállaló járulékfizetését nem szabályozza. Amennyiben biztosak szeretnénk lenni abban, hogy helyesen járunk el, ajánlott a szociális biztosítóhoz fordulni és kérvényezni annak megítélését, hogy melyik ország társadalombiztosítása alá tartozik a munkavállaló. Erre a célra közzétett a szociális biztosító egy formanyomtatványt, amely a szociális biztosító oldalán, vagy akár [itt is letölthető](#).

További szakmai cikkeket a [www.vallalkozasszlovakiaban.hu](http://www.vallalkozasszlovakiaban.hu) oldalon találhat.

**Ha tetszett a cikk és szeretne további hasznos információkhoz jutni, [itt feliratkozhat hírlevelemre](#), amelyhez ajándékba egy kis SK-HU szakszótárat küldök.**

**Szerző: Janok Júlia – Szlovákiai vállalkozások szakértője, 2020.04.26.**

