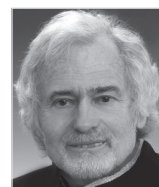


DR. KÁROLYI GÉZA PhD

TANSZÉKVEZETŐ, EGYETEMI DOCENS
DEBRECENI EGYETEM GAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR
VILÁGGAZDASÁGI ÉS NEMZETKÖZI KAPCSOLATOK INTÉZET
GAZDASÁGI JOGI TANSZÉK

**PROF. EMERITUS DR. PRUGBERGER TAMÁS DSC**

EGYETEMI TANÁR
MISKOLCI EGYETEM ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR
CIVILISZTIKAI TUDOMÁNYOK INTÉZETE
AGRÁR- ÉS MUNKAJOGI TANSZÉK



A társadalombiztosítás fedezetrendszerét érintő jogi szabályozás időszerű kérdéseihez

I. Elméleti alapvetés és a főbb fedezeti, járulékfizetési rendszerek

A társadalombiztosítás, mint az államháztartás központi alrendszerének része, tartalmazza az egészségbiztosítást és a nyugdíjbiztosítást, valamint az üzemi (munkahelyi) balesetbiztosítást. A társadalombiztosítás keretében nyújtott szolgáltatások azonban nem ingyenesek. Forrásainak, fizetésének megteremtésére az érintetteknek, vagyis a biztosítottaknak fizetési kötelezettségük áll fenn. A társadalombiztosítás összetett módon szociológiai-szociálpszichológiai, közgazdasági-biztosítástani és jogi kategória.

Szociológiai és szociálpszichológiai kategória annyiban, hogy a társadalom azon tagjainak és azok hozzátartozóinak a megélhetését és egészségügyi karbantartását biztosítja, akik átmenetileg vagy véglegesen keresőképtelenné váltak. Átmeneti keresőképtelenségre legtöbb esetben betegség vagy üzemi baleseti sérülés, illetve foglalkozási ártalom miatt kerül sor. Itt jön be az egészségbiztosítás, valamint részben az üzemi balesetbiztosítás annak gyógyító-rehabilitációs szakaszát érintve, amely egyrészt a gyógyítást, másrészt az átmeneti keresőképtelenség időszakára a megélhetést biztosítja. Ezzel szemben az egyén végleges vagy tartós keresőképtelenné válásának vagy keresőképességének jelentős csökkenésének életszakaszában a nyugdíjbiztosítás jelenti a megélhetést neki és a vele egy fedél alatt élő keresőképtelen hozzátartozói számára. Amennyiben az egészségbiztosítás törvényileg meghatározott szakaszán belül nem következik be keresőképességet tevő gyógyulás, illetve rehabilitáció, a gyógyítás és a rehabilitáció megkísérlését követően korábban rokkant nyugdíjbiztosításra, jelenleg rokkant járadékfolyósításra kerül sor. Ugyanez a helyzet akkor is, ha az üzemi balesetből, foglalkozási be-

tegségből eredő keresőképtelenség megmarad vagy tartóssá válik. Annál fogva azonban, hogy a keresőképtelenné válás, illetve a munkaképesség negatív irányú jelentős megváltozása közérdekű körülmények (munka) következtében, nem pedig magánélet-viteli okok folytán (pl. italozó életmód) következett be, ezért az üzemi balesetbiztosításnál az egészségbiztosítási szolgáltatások az általános egészség-, és nyugdíjbiztosításnál kedvezőbbek. A társadalombiztosításnak mind a nyugdíj-, mind az egészségbiztosítási ága szociális okokból nemcsak a járulékbefizetőre vonatkozik saját jogon, hanem az általa eltartott biológiai okok folytán keresőképtelen hozzátartozókra is. Ennél fogva a társadalombiztosítás saját és hozzátartozói jogon minden európai államban egyaránt jár.

Ezen kívül a társadalombiztosításnak mind a betegbiztosítási, mind a nyugdíjbiztosítási oldala szociálpszichológiai okok miatt kötelező, tekintve, hogy fiatal korban az emberek túlnyomó többsége nem érzi, hogy az életkor előrehaladásával szüksége lesz rá. Ezért vált kötelezővé a társadalombiztosítás. Ugyanakkor az üzemi balesetbiztosítást a munkáltatók túlnyomó többsége elszabotálná, amire példa a XIX. század elejének manchesteri vadkapitalizmusa. Ezért kellett a munkáltatókat dolgozóik érdekében annak megkötésére kötelezni.

Szociális és szociálpolitikai okokból a társadalombiztosítás terhei megoszlanak a biztosítottak, vagyis a munkavállalók, illetve a kereső foglalkozásúak és a munkáltatók, foglalkoztatók, valamint az állam között. Ez alól csak az üzemi balesetbiztosítás a kivétel, mivel az üzem működtetése teljesen az üzembirtokos kockázata. Ez alól csak a magyar társadalombiztosítási rendszer kivétel, ahol az üzemi balesetbiztosítás helytelenül összemosódik az egészség- és a nyugdíjbiztosítással. Az előbb említett általános háromalanyúság elve alapján alakult ki a társadalombiztosításban az önkormányzatiság a

nyugat-európai államokban. Eme önkormányzatiság célja, hogy mind a biztosítottak, mind a biztosításhoz hozzájáruló vállalkozó-foglalkoztatói szféra lássa, hogy a társadalombiztosítási befizetések és a társadalombiztosítási alapok mire fordítódnak, miként gyarapodnak vagy miként és milyen okból csökkennek.

A társadalombiztosítás egyúttal sajátos közgazdasági kategória, amelynek alapját a biztosítástan képezi. Minden nemű biztosítás csak akkor működik, ha az érintett biztosítottaktól járulékként annyi jövedelem befolyik, amely elegendő a bekövetkezett biztosítási események után járó szolgáltatások költségeinek a fedezésére. A biztosítás esetén ezért az előző időszak biztosítási eseményeinek gyakorisága és a teljesített szolgáltatások mértéke arányában, valamint az éves várható bevételek (járulékfizetés és állami hozzájárulás) és kiadások (nyugdíj és betegségi-szülési segélykifizetés, valamint egészségügyi ellátás) arányosítását a társadalombiztosítás tekintetében is biztosítási matematikus (aktuárius) végzi el. Ennek figyelembe vételével állapítja meg az állami költségvetés az állami hozzájárulás a törvényileg megállapított és az államot terhelő hozzájárulás konkrét összegét és állapítja meg adó jellegű felosztó-kirovó rendszer alapján azt az összeget, amelyet konkrétan a biztosítottaknak és a foglalkoztatóknak a foglalkoztatottjaik után a szintén törvényileg megállapított százalékos arányok szerint fizetniük kell. E felosztó-kirovó rendszer alapján működik az első pilléren nyugvó kötelező alap-társadalombiztosítás.

Szociális szempontok alapján az ILO (International Labour Organisation) nem sokkal a II. világháború befejezését követően rávette az egyes államokat olyan egyezményhez történő csatlakozásra, amely szerint az állami alap-pillér mellett az öngondoskodási elv részleges bevitelével, de megtartva a felosztó-kirovó elvet is, a kölcsönös segítség elve alapján kialakítsanak mind a nyugdíj-, mind az egészségbiztosítás terén üzemi-szakmai kiegészítő jellegű biztosítást. Ennél ugyan csak három forrásból származó járulékfizetés alapján jön létre a kiegészítő szolgáltatások fedezete. Egy vagy több évre kiterjedő jelleggel a munkavállalókat képviselő szakszervezetek, az országos társadalombiztosítási intézetek és a munkáltatói szövetségek, valamint az állam képviselői kollektív megállapodásokban állapítják meg a befizetendő járulékok és a kifizetendő vagy teljesítendő szolgáltatások mértékét törvényileg meghatározott alsó és felső keretek között szabadon, az aktuárius számításainak és javaslatainak figyelembe vételével.

A társadalombiztosítás fedezetével kapcsolatos két alapvető elv közül az alapt biztosításnál fennálló felosztó-kirovó elvnél a társadalom aktív rétege tartja el a társadalom passzív rétegét, míg a részben tökefedezeti kiegészítő biztosításnál bejön az öngondoskodás arra az időre szólóan, amikor betegség vagy életkor-előrehaladás miatt a biztosított passzív válik. Abból kiindulva, hogy a születési ráta egész Európában egyre csökken, az életkor pedig egyre hosszabbodik, a közgazdaságtani irányzatok – mindenekelőtt a liberális elméletek – körében egyre erőteljesebben tért hódít az a nézet, hogy a felosztó-kirovó rendszer helyett át kell térni az öngondoskodási tökefedezeti rendszerre. Ennek hatására alakult ki Dél-Amerikában – ott is először Chilében –, hogy a kiegészítő második pillér hordozói a kötelező magánpénz-

tárak legyenek. A nyugdíjbiztosítást érintve Dél-Amerikán kívül az EU több posztkommunista új tagállamában, míg az egészségügy teljes privatizációja Hollandiában és Szlovákiában valósult meg, sok problémát maga után vonva. Emiatt mind Dél-Amerikában, mind pedig Közép-Európában sok vonatkozásban visszalépésre került sor.

Ami a társadalombiztosítás jogi vonatkozásait illeti, a jogtudomány – annál fogva, hogy kötelező, és hogy az állami költségvetés része – közjogi kategóriaként kezeli. A társadalombiztosítás közjogi kategória jellegét még az is alátámasztja, hogy mind a nyugdíj-, mind az egészségügyi rendszer állami intézményrendszer, ha pedig önkormányzati, az önkormányzat háromoldalú (tripartit) jellegénél fogva az állam is részese. Ez vonatkozik az EU tagállamainak valamennyi országos egészségbiztosítási és nyugdíj intézetére ott is, ahol e kettő szociális intézetként területileg is (Olaszország) vagy csak legfelső szinten (Németország) összevontan működik. Valamennyire jellemző – Magyarország kivételével –, hogy mind a területi, mind az országos intézményeik igazgató- és felügyelő tanácsában időszakos választások alapján paritásos képviselete van az államnak, a szakszervezeti és a munkáltatói szövetségeknek, valamint a biztosítottaknak.

Az EU tagállamaiban kétféle rendszer alakult ki. Az egyik a lakosságbiztosítási, a másik a jövedelemforrási rendszer. A skandináv lakosságbiztosítási rendszerre az jellemző, hogy az alapt biztosításban mind az egészségbiztosítási, mind a nyugdíjbiztosítási járulék befizetése az adóval együtt a helyi önkormányzathoz történik, melynek pénzügyi osztálya a megfelelő kerületi egészség-, illetve nyugdíjpénztárhoz utalja a megfelelő részt. A kiegészítő második pillér üzemi biztosításként működik azzal, hogy itt a jövedelemforrási rendszer érvényesül, vagyis a járulékbefizetés a munkahelyen történik. Egyébként ez az általános mind a régi, mind az új tagállamok esetében az alap-, és a kiegészítő biztosítás terén egyaránt azzal a különbséggel, hogy míg a nyugat-európai államok mind az alap, mind a kiegészítő biztosítás tekintetében önkormányzati keretek között egy alap-, és egy kiegészítő kötelező pilléren működnek, addig a közép-kelet-európai államok egy része Magyarországhoz hasonlóan csak egy állami pilléren. Az eredetileg második pillérként funkcionált kötelező magánnyugdíjpénztár viszont éppen olyan magánjogi kategória, mint a kötelező gépjármű-biztosítás, mivel hogy az állam az esetleges hiány pótlására kötelezettséget nem vállal. Meg kell azonban jegyezni, hogy a közjogi alapon köztestületként működő pénztáraknál is a biztosítás működése a polgári jogi biztosításhoz és az ilyeneket megköltő magánbiztosításhoz hasonlít.

Ezek figyelembe vételével alakították ki az egyes államok a közjoginak minősülő társadalombiztosítás fedezeti rendszerét. Európa nyugati felében, amely nem tartozott a szovjet érdekszféra körébe, háromféle rendszer alakult ki a társadalombiztosítás fedezetére. Mind a három rendszerrel azonban közös, hogy mind a saját nyugdíj-, mind a saját egészségbiztosítási, mind a saját balesetbiztosításának a járulékat teljes egészében a vállalkozók, az önfoglalkoztatók, valamint a szabadfoglalkozásúak, ide értve a cégtulajdonosokat is, maguk viselik. Mind a három rendszerrel az is közös, hogy a munkavállalók üzemi balesetvédelmi biztosításának a járulékait teljes egészében a munkáltatók viselik. Ami a há-

romirányú rendszerre bontást illeti, az a járulékfizetésnek a munkavállalók járulékfizetésének a módja tekintetében áll fenn. A közép-kontinentális európai germán és az európai angolszász rendszerben a munkavállalók kötelező alap-, és kiegészítő kötelező biztosításának járulékfizetése 50-50%-os arányban oszlik meg a munkáltató és a munkavállaló között. Ezt a rendszert követik az európai latin államok is. A másik a francia rendszer, ahol a járulék 2/3-át a munkáltató fizeti, a munkavállaló pedig csak az 1/3-adát. A harmadik a skandináv népi, vagy lakossági biztosítási rendszer, amely az előző kettőtől jelentősen eltér. Mindenki, legyen az vállalkozó, cégtulajdonos, ön- vagy szabadfoglalkozású, a kötelező alapbiztosítási járulékát az öt terhelő adóval együtt a lakóhelyi önkormányzata pénzügyi osztályához fizeti be. A lakóhelyi önkormányzat a biztosítási járulék összegét elkülönítve az adótól, tovább utalja a körzeti társadalombiztosítási pénztárhoz, míg az adóból az önkormányzatot megillető részt levonva, a többit a körzeti önkormányzat pénzügyi osztályához küldi fel. A munkavállalókat érintő kötelező kiegészítő üzemi biztosításnál azonban – ahol a többi rendszerhez hasonlóan – ahol a biztosítás a jövedelemforráshoz van telepítve, a járulék 2/3-át a munkáltató, míg 1/3-át a munkavállaló viseli. A magyar rendszer azzal a különbséggel, hogy sohasem két pilléren, hanem mindvégig egy pilléren nyugodott, vagyis a kiegészítő biztosítást nem ismerte, némi eltéréssel a francia és a germán rendszert vegyítette. Azóta azonban erőteljesen fiskális szemlélettel eltávolodott az eredeti és jól áttekinthető szabályozásától. Ezt az új rendszert kívánjuk a továbbiakban kritikai jelleggel bemutatni és megvizsgálva, hogy mennyire lenne szükséges megreformálni vagy egy más rendszerrel kicserélni. Ez megelőzően azonban bemutatjuk a jelenleg hatályos magyar járulékfizetési rendszer szabályrendszerét megelőző azt a tétel jogi rendezést, amely az 1975. évi II. törvénybe foglalt egységes társadalombiztosítási kódex (továbbiakban: Tb. Kódex) tartalmazott, és amelyet kifejezetten a társadalombiztosítási ellátások fedezetéről megalkotott 1997. évi LXXX. törvény helyezett hatályon kívül. Az 1975. évi Tb. Kódex jól áttekinthető egyszerűséggel rendezte a társadalombiztosítási járulékfizetést, hozzávetőleg hasonló módon, miként azt a már bemutatott nyugat-európai államok rendezik. A társadalombiztosítás e kódex alapján is fennálló egypilléres rendszerében a munkáltató, az egyéni vállalkozó és az egyéb szervek a kiegészítő tevékenység kivételével a járulékalap, vagyis a nettó jövedelem 24,5%-át fizették nyugdíjbiztosítási és 19,5%-át egészségbiztosítási járulékként. A biztosítottak, pontosabban a munkavállalók, valamint a hozzájuk hasonló személyek (pl. termelősövetkezeti tagok) nettójövedelmük 6 %-át nyugdíjbiztosítási, míg 4%-át egészségbiztosítási járulékként voltak kötelesek munkáltatójuk bérlévonásán keresztül befizetni a társadalombiztosítási pénztárba. Ennek alapján a munkáltatót 44%-ot kitevő társadalombiztosítási járulékfizetés, míg a munkavállalót összesen csak 10%-os járulékfizetés terhelte. A rendszer teljesen világos és áttekinthető volt, hibája azonban az volt és ez átöröklődött a mai járulékfizetési rendszerre is, hogy nem vette külön az üzemi balesetbiztosítást és azt is lényegében az itt bemutatott arány szerint terhelte a munkáltatóra és a foglalkoztatottra. A munkavállalók az őket terhelő járulékfizetés kirívóan alacsony jellege, a munkáltatók pedig

a méltánytalanul magas és mozdulatlan összegű járulékfizetési kötelezettségük miatt nem érezték magukat érdekeltnek abban, hogy mindent megtegyenek a balesetek csökkentése érdekében. Ezen kívül pedig a munkáltatókat aránytalanul magas összegű járulékfizetés miatt igen gyakran fekete és/vagy szürke foglalkoztatást alkalmaztak illegálisan.

Az 1975. évi többszörösen módosított Tb. Kódexet hatályon kívül helyező 1997. évi társadalombiztosítási törvénycsomagból a kötelező járulékfizetési rendszert újra szabályozó, a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint a szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (továbbiakban: Tbj.) a fedezeti rendszer struktúráját lényegében meghagyta, csupán a fizetendő összegek %-os arányát változtatta meg, mégpedig úgy, hogy két éves átmeneti %-os arányokat állapított meg, 2000-re tervezve a végleges százalékos meghatározási arányokat. Ezt figyelembe véve a foglalkoztató és a biztosítottak minősülő egyéni vállalkozó, ide értve az önfoglalkoztatót is, 1998-ban 24, 1999-ben 23, 2000 januárjától pedig 2% nyugdíjbiztosítási járulékot volt köteles fizetni, az öt terhelő egészségbiztosítási járulék viszont az itt említett átmeneti időszakban is egységesen a járulékalap, vagyis a bruttó jövedelem 15%-ában lett meghatározva. Ezzel szemben a foglalkoztatottat terhelő nyugdíjjárulék 1998-ban 7%, 1999-ben 8% volt 2000-től pedig 9%-ban lett meghatározva. A munkavállaló viszont egységesen 3% egészségbiztosítási járulékot volt köteles fizetni 2000 előtt is. Ezt figyelembe véve a foglalkoztató és a biztosítottak minősülő egyéni vállalkozót egységesen 1998-ban 39, 1999-ben 38, 2000-től pedig 37% társadalombiztosítási járulék terhelte, míg a munkavállalót 1998-ban összesen 10, 1999-ben 11, 2000-től pedig 1% társadalombiztosítási járulék megfizetése terhelte.

Mindebből látható, hogy a rendszer lényege nem változott, így nem küszöbölödtek ki azok a hibák és hiányosságok, amelyeket a kódexi szabályozással kapcsolatban előbb felvettünk. Ami az új szabályozásban jelentősen bonyolította a járulékfizetés rendszerét az, hogy a Tbj. külön meghatározza a társas vállalkozó, a társas vállalkozás és az egyéni vállalkozó speciális járulékfizetési szabályait.

II. A társadalombiztosítás ellátásainak fedezete a jelenleg hatályos magyar szabályozás szerint

1. Az ellátásra jogosultak köre és ezzel összefüggésben a hozzájárulások alakulásának mai elvi szempontjai

A Tbj. megosztja a forrásmegteremtés terhet az érdekelttek között, méghozzá a korábbi szabályozással egyezően úgy, hogy a hozzájárulás nagyobb terhet a hazai jogban a munkáltató, vagyis a foglalkoztató viseli. Ideológiai alapja ennek az, hogy a foglalkoztatottak tevékenységéből a foglalkoztatónak gazdasági haszna származik. Ezen túlmenően azonban az is figyelembe vételre kerül, hogy a társadalombiztosítási kiadások teljesítéséhez kellő forrást kell találni, ezért lényegében az állam elsősorban szociális hozzájárulási adó (19,5%) és egészségügyi hozzájárulás címén megadóztatja a foglalkoz-

tatókat, illetve esetlegesen további társadalombiztosítással összefüggő terheket telepít rájuk. Ez tapasztalható a mostani új rendszerben, ami a társadalombiztosítási jogot az adójoggal kombinálja. Ez mutatkozik meg abban, hogy a társadalombiztosítással összefüggő kötelezettség teljesítésének eljárási szabályait egyrészt az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény tartalmazza, másrészt egyes speciális eljárási szabályok (pl. a foglalkoztató levonási kötelezettsége) a Tbj.-ben található meg.

Mindezzel összefüggésben a biztosítottak elsősorban azok a természetes személyek, amelyek az egészségbiztosításba, illetve a nyugdíjbiztosításba történő befizetéseik által a társadalombiztosítás valamennyi ellátására jogosultságot szerezhetnek. A biztosítottakon túl, bizonyos jogszabályban taxatív meg határozott esetekben, befizetési kötelezettség nélkül egyéb magánszemélyek is jogosultak lehetnek a társadalombiztosítás ellátásai közül egészségügyi szolgáltatására (például a felsőfokú oktatási intézményben nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató nagykorú magyar állampolgár vagy a kiskorú magyar állampolgár, stb. (Tbj. 16. §).

2. A biztosított magánszemélyek egyéni járulékfizetése

Az egyéni járulék mértéke főszabály szerint 18,5%, amely tartalmaz 10% nyugdíjjárulékot, 7% egészségbiztosítási járulékot (amelyből 4% természetbeni egészségbiztosítási járulék, 3% pedig pénzübeli egészségbiztosítási járulék), valamint 1,5% munkaerő-piaci járulékot. A biztosítottak egyéni járulékfizetése attól függ, hogy milyen jogviszony alapján szereznek jövedelmet, ezért az egyéni járulékfizetés szorosan összefügg a személyi jövedelemadóval (1995. évi CXVII. törvény), amely alapján a magánszemélyek vagy nem önálló tevékenységből, illetve önálló tevékenységből tehetnek szert jövedelemre. A biztosított magánszemélyek egyéni járulékfizetésének körébe két kör tartozik. Az egyik a nem önálló tevékenységből jövedelmet szerző magánszemélyek köre, míg a másik az önálló tevékenységből jövedelmet szerző magánszemélyek köre. Ez a bontás megfelel a korábbi magyar és egyúttal a már bemutatott külföldi hagyományos osztályozásnak, Ezt követően megvizsgáljuk a járulékfizetés mind a két osztályába tartozó biztosítottak járulékfizetésének szabályait.

2.1. A nem önálló tevékenységből jövedelmet szerző magánszemélyek egyéni járulékfizetése

Nem önálló tevékenységből származik (Szja tv. 24. §) a bevétel, ha az olyan rendszeres tevékenységből származik, amelyért rendszeres bérjellegű honorárium jár. Ezek körét a Tbj. tételesen felsorolja. E körbe a biztosítottak három csoportja tartozik. Ezeket a következőkben részletezzük.

2.1.1. A munkaviszony alapján biztosított járulékfizetése

A munkaviszonyban foglalkoztatott magánszemély társadalombiztosítás szempontjából biztosított és egyéni járulé-

kot fizet, amelynek mértéke: 18,5%. Az egyéni járulékból a nyugdíjbiztosítási járulék rész mértéke 10%, amelynek alapja a kifizetett bruttó munkabér, de minimum a minimálbér (garantált bérminimum). Az egyéni járulékból az egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulék mértéke 8,5%, amelyből az egészségbiztosítási járulék rész (7%), míg a munkaerő-piaci járulék rész (1,5%). Az egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulék alapja a kifizetett bruttó munkabér, de minimum a minimálbér (garantált bérminimum). Ha a munkavállaló egyidejűleg már heti 36 órát meghaladó munkaviszonyban áll és emellett létesít további foglalkoztatási jogviszonyt, vagy közép-, illetve felsőfokú intézmény nappali tagozatán tanul (többes jogviszonyos) és emellett létesít további foglalkoztatási jogviszonyt akkor az egyéni járulék alapja a kifizetett bruttó munkabér, amely után 10% nyugdíjjárulékot és a 7% egészségbiztosítási járulékot kell megfizetnie. Ez esetben az 1,5% munkaerő-piaci járulékfizetési kötelezettség nem áll fenn.

A kiegészítő tevékenységűnek minősülő (nyugdíj melletti) munkavállaló egyéni járulékanak alapja a kifizetett bruttó munkabér, amely után 10% nyugdíjjárulékot és a 4% természetbeni egészségbiztosítási járulékot kell megfizetnie (3% pénzübeli egészségbiztosítási járulék és 1,5% munkaerő-piaci járulék nincs).

2.1.2. A társas vállalkozás magánszemély tagjának személyes közreműködése alapján biztosított és a gazdasági társaság vezető tisztségviselőjének tevékenységére tekintettel biztosított járulékfizetése

A társas vállalkozás tagja a társaság tevékenységében munkaviszonyban, tagsági jogviszonyban, választott tisztségviselői jogviszonyban, megbízási jogviszony alapján, Kft. esetben pedig mellékszolgáltatásként működhet közre. A biztosítás és a járulékfizetés szempontjából itt hat foglalkoztatási mód jön számításba. A rájuk vonatkozó szabályokat a következőkben mutatjuk be.

- a) Munkaviszony és a hozzá hasonló foglalkoztatás esetén a tag járulékfizetése a 2.2.1. pont szerint alakul.
- b) Tagsági viszony esetén a tag lehet főfoglalkozású, lehet ún. többes jogviszonyos, (heti 36 órás foglalkoztatással járó munkaviszonyban álló, illetve közép- vagy felsőfokú oktatási intézményben nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató tanuló) és lehet kiegészítő tevékenységet folytató (nyugdíjas). A társas vállalkozás magánszemély tagjának személyes közreműködése alapján biztosított és a gazdasági társaság vezető tisztségviselőjének tevékenységére tekintettel biztosított egyéni járulékot fizet, amelynek mértéke: 18,5%. Az egyéni járulékból a nyugdíj-biztosítási járulék rész mértéke 10%, amelynek alapja a biztosított tag, vagy biztosított vezető tisztségviselő részére e jogviszonyára tekintettel a társas vállalkozás által kiosztott jövedelem, de minimum a minimálbér (garantált bérminimum). Az egyéni járulékból az egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulék mértéke 8,5%, amelyből az egészségbiztosítási járulék rész (7%), míg a munkaerő-piaci járulék rész (1,5%). Az egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulék alapja a biztosított tag, vagy biztosított vezető

tisztviselő részére e jogviszonyára tekintettel a társas vállalkozás által kiosztott jövedelem, de minimum a minimálbér (garantált bérminimum) 150%-a.

Ha a biztosított tag, vagy biztosított vezető tisztviselő egyidejűleg heti 36 órát meghaladó munkaviszonyban áll, vagy közép-, illetve felsőfokú intézmény nappali tagozatán tanul, akkor az egyéni járulék alapja az e jogviszonyára tekintettel a társas vállalkozás által kiosztott tényleges jövedelem, amely után csak a 10% nyugdíjjárulékot és a 7% egészségbiztosítási járulékot kell megfizetnie (1,5% munkaerő-piaci járulék nincs) de alsó határ (minimum) nélkül. Ebben az esetben tehát, ha nincs kiosztott tényleges jövedelem, akkor nem áll fenn járulékfizetési kötelezettség sem.

Amennyiben a társas vállalkozóként biztosított több gazdasági társaság személyesen közreműködő tagja vagy vezető tisztviselője, a járulékfizetési alsó határ utáni járulékot választása szerint egy társas vállalkozásnál kell figyelembe venni.

Ha a társas vállalkozó egyidejűleg egyéni vállalkozó is, akkor választása alapján vagy egyéni vállalkozóként, vagy társas vállalkozóként teljesíti a járulékfizetési alsó határ után történő járulékfizetési kötelezettséget.

A kiegészítő tevékenységűnek minősülő (nyugdíj mellett) társas vállalkozás tagja, vagy vezető tisztviselője az e jogviszonyára tekintettel a társas vállalkozás által kiosztott tényleges jövedelem után (ha van) csupán 10% nyugdíjjárulék fizetésére köteles.

- c) Választott tisztviselői jogviszony esetén a vezető tisztviselők e tisztviselőket vagy munkaviszonyban, vagy megbízási jogviszonyban láthatják el. Vezető tisztviség ellátása a közkereseti társaság és a betéti társaság kapcsán a tagsági viszonyhoz kapcsolódik, korlátolt felelősségű társaság esetén a tisztviséget elláthatja a társaság tagja, vagy a tagon kívül más személy is.

A vezető tisztviség munkaviszonyban történő ellátása esetén a vezető tisztviselő járulékfizetése a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint alakul.

Választott tisztviselői jogviszonya alapján lesz biztosított az a vezető tisztviselő a korlátolt felelősségű társaság esetén, aki a vezető tisztviséget a főfoglalkozásban és megbízási jogviszonyban látja el, továbbá nem tagja az adott gazdasági társaságnak. A főállású, megbízási jogviszonyban foglalkoztatott vezető tisztviselő járulékfizetése a főfoglalkozású társas vállalkozások tagjára vonatkozó szabályok szerint alakul.

- d) Megbízási jogviszony szerinti közreműködés akkor jöhet szóba, ha a nem főfoglalkozású taggal a társas vállalkozás megbízási szerződést köt, vagy a nem főfoglalkozású vezető tisztviselő a tisztviséget megbízási jogviszonyban látja el. Adózás szempontjából lényeges különbség, hogy amíg a nem főállású taggal kötött megbízási szerződésből származó bevétel önálló tevékenységből származó bevételnek minősül, addig a nem főállású vezető tisztviselő megbízási jogviszonya alapján szerzett bevétel nem önálló tevékenységből származó bevétel (gazdasági társaság vezető tisztviselőjének tevékenysége). Járulékfizetés szempontjából különbség azonban nincs.

Ha pedig a megbízási díj nem éri el minimálbér (garantált bérminimum) összegének harminc százalékát, akkor a megbízott tagot, valamint vezető tisztviselőt járulékfizetési kötelezettség nem terheli. Ha viszont a megbízási díj eléri a minimálbér (garantált bérminimum) összegének harminc százalékát, akkor létrejön a biztosítási jogviszony. Ebben az esetben a bevételre szertevő magánszemély 17%-os mértékű egyéni járulékot (amelyből 10% a nyugdíjjárulék, 7% az egészségbiztosítási járulék) és nem kell ugyanakkor megfizetnie az 1,5%-os munkaerő-piaci járulékot.

- e) Mellékszolgáltatásban történő közreműködés esetén a tag önálló tevékenységből származó bevételre tesz szert.
- f) A segítő családtag egyéni járulékfizetése módja viszonylag újonnan került rendezésre. A segítő családtag fogalmát a Tbj. tartalmazta, de ezen jogszabályból 2012. január 1-jétől hatályon kívül helyezésre került. A segítő családtag a vasárnapi munkavégzés tilalmáról szóló 2014. évi CII. törvényben került ismételt szabályozásra, amelynek értelmében segítő családtag az egyéni vállalkozónak, az egyéni cég tagjának, a gazdasági társaság legalább 1/5 tulajdoni résszel bíró, természetes személy tagjának a Ptk.-ban meghatározott közeli hozzátartozója, aki a kereskedelmi tevékenység folytatásában személyesen vesz részt. A hivatkozott vasárnapi munkavégzés tilalma 2016. április 16-tól megszűnt (2016. évi XXI-II. törvény). A segítő családtag és az öt foglalkoztatott természetes személy között a tevékenység végzése vagy megbízási jogviszony vagy munkajogviszony keretében történhet. Munkaviszony esetén a segítő családtag járulékfizetése a munkaviszonyra vonatkozó rendelkezések szerint alakul. Megbízási jogviszony esetén a megbízási lehet ingyenes (alkalomszerű, szíveségi munkavégzés) és lehet rendszeres munkavégzés kapcsán, megbízási díj fejében. Szíveségi munkavégzéshez járulékfizetési kötelezettség nem kapcsolódik. Megbízási díj esetén a segítő családtag járulékfizetése attól függ, hogy a megbízási jogviszonyból származó jövedelme eléri a minimálbér 30%-át, (naptári napokra annak 30-ad részét), mert ekkor a segítő családtag is biztosítottnak minősül. Ha a megbízási díj nem éri el minimálbér (garantált bérminimum) összegének harminc százalékát, akkor a segítő családtagnak nem keletkezik járulékfizetési kötelezettsége, ha eléri a minimálbér (garantált bérminimum) összegének harminc százalékát, akkor létrejön a biztosítási jogviszony. Ebben az esetben a bevétel után a bevételre szertevő segítő családtag 17%-os mértékű egyéni járulékot (amelyből 10% a nyugdíjjárulék, a 7%-os egészségbiztosítási járulék) köteles fizetni, nem kell ugyanakkor megfizetnie az 1,5%-os munkaerő-piaci járulékot.

2.2. Az önálló tevékenységből jövedelmet szerző magánszemélyek egyéni járulékfizetése

Ez a járulékfizetésre kötelezett biztosítottaknak a hagyományos felosztás szerinti második nagy köre, akik teljes mér-

tékben maguk viselik biztosításuk járulékfizetéssel fedezet költségeit. E körön belül az önálló tevékenységből származó bevételek csoportosíthatóak egyrészt olyan jellegű bevételekre, amelyekhez egyéni járulékfizetés kapcsolódik, másrészt olyan bevételekre, amelyekhez nem, de ugyanakkor esetlegesen egészségügyi hozzájárulási kötelezettség igen.

2.2.1. Az önálló tevékenységből származó bevételek után egészségügyi hozzájárulási kötelezettség terhel(het)i a biztosított magánszemélyt.

Ide három jövedelemszerzési tevékenység tartozik, amelyeket a reájuk vonatkozó tb-i fedezeti rendszerhez **történő hozzájárulás szabályaival együtt** a Tbj. a következőképpen rendez:

a) bérbeadó tevékenysége

Ingtalan bérbeadás fogalma szerint ingatlan használat átengedését jelenti általában 90 napot meghaladó időtartamra, egyéb pótlólagos szolgáltatás (takarítás, ágy-neműmosás stb.) nélkül.

Az ingatlan bérbeadási tevékenység az egyetlen olyan üzletszerűen folytatott tevékenység, amelynek folytatásához azonban nem kell külön adószámot kérni az adóhatóságtól, az ingatlan bérbeadást a magánszemély adóazonosító száma alapján is jogosult folytatni. Az ingatlan bérbeadásához egyéni járulékfizetés nem kapcsolódik. Ha azonban az ingatlan bérbeadásából származó jövedelem éves szinten az egymillió forintot meghaladja, akkor a teljes jövedelem után a magánszemélyt 14%-os mértékű egészségügyi hozzájárulási (EHO) fizetési kötelezettség terheli. 2018. január 1-jét követő bérbeadások tekintetében az EHO fizetési kötelezettség megszüntetésre kerül.

b) egyéb szálláshely szolgáltatás (fizető-vendéglátás) nyújtása

A kereskedelemről szóló 2005. évi CLXIV. törvény 2. § 23. pontja szerint szálláshely-szolgáltatás „üzletszerű gazdasági tevékenység keretében rendszerint nem huzamos jellegű, éjszakai ott-tartózkodást, pihenést is magában foglaló tartózkodás céljára szálláshely nyújtása és az ezzel közvetlenül összefüggő szolgáltatások nyújtása”, amely tevékenység végzéséhez szálláshely-üzemeltetési engedély szükséges. A szálláshely-szolgáltatási tevékenység folytatásának részletes feltételeiről és a szálláshely-üzemeltetési engedély kiadásának rendjéről szóló 239/2009. (X. 0.) Korm. rendelet. 2. § h) pontja szerint *egyéb szálláshely: szálláshely-szolgáltatás céljára hasznosított, nem kizárólag szálláshely-szolgáltatás rendeltetéssel létesített önálló épület vagy annak lehatárolt része, ahol az e célra hasznosított szobák száma legfeljebb nyolc, az ágyak száma legfeljebb tizenhat*”.

Fizető-vendéglátó tevékenységet folytató magánszemély az, aki egyéb szálláshely-szolgáltatási tevékenység keretében nyújt szálláshelyet ugyanannak a személynek adóévenként 90 napot meg nem haladó időtartamra (Sza tv. 57/A. §)

Az egyéb szálláshely szolgáltatás nyújtásához egyéni járulékfizetés nem kapcsolódik. Ugyanakkor egyéb

szálláshely szolgáltatásból származó jövedelem után a magánszemélyt 19,5%-os mértékű egészségügyi hozzájárulási (EHO) fizetési kötelezettség terheli.

Amennyiben a magánszemély e tevékenységére (fizető-vendéglátás) a tételes átalányadóztatást választja, úgy a tételes átalányadója összegének 20%-át kell egészségügyi hozzájárulásként (EHO) megfizetni.

c) az ingatlan- és az ingó vagyontárgyak átruházásából származó bevétel után, ha az értékesítés gazdasági tevékenység keretében történik. Ezért, amennyiben a magánszemély ingatlan vagy ingó vagyontárgyak átruházását üzletszerűen folytatja, akkor bár ebből származó jövedelmét (bizonyos eltérésekkel pl. jövedelemcsökkentés az évek múlására tekintettel nem vehető figyelembe) a vagyonátruházásra vonatkozó különadózó jövedelmek alapján kell megállapítania, de az ebből származó adót az önálló tevékenységből származó jövedelemre vonatkozó szabályok szerint kell fizetnie.

Ez a szabály azzal a következménnyel jár, hogy a magánszemélyt az ebből származó jövedelme után 19,5%-os mértékű egészségügyi hozzájárulási (EHO) fizetési kötelezettség is terheli.

2.2.2. Önálló tevékenységből származó bevételek második csoportját azok képezik, amely után egyéni járulékfizetési kötelezettség terhel(het)i a magánszemélyt.

Ebbe a körbe hat alcsoport tartozik, amelyek és a reájuk vonatkozó járulékfizetési előírások a következők:

a) megbízási (vállalkozási) szerződés alapján végzett tevékenység

Ilyen formában csak akkor szerezhethet a magánszemély jövedelmet, ha a megbízási (vállalkozási) szerződésben vállalt kötelezettség teljesítésére nem egyéni vállalkozóként, illetve nem mezőgazdasági őstermelőként kerül sor.

b) mellékszolgáltatás nyújtása

Speciális megbízási szerződés a Ptk. 3:182. §-ában szabályozott lehetőség, hogy a korlátozott felelősségű társasági szerződése rögzítheti, hogy a tag a törzsbetétjének szolgáltatása mellett egyéb kötelezettséget is vállalhat (*mellékszolgáltatás*), amelyben a tag a társasági szerződés rendelkezései szerint személyesen közreműködik a társaság tevékenységében.

c) adószámú magánszemély tevékenysége

Adóköteles vállalkozási tevékenység (rendszeres és/vagy üzletszerű bevétel-szerző tevékenység) főszabály szerint csak adószám birtokában folytatható (egyéni vállalkozás, mezőgazdasági őstermelő).

A jogszabály azonban lehetőséget ad arra, hogy bizonyos esetekben külön adószámot kiváltva (*adószámú magánszemélyként*) folytathasson vállalkozásnak nem minősülő önálló tevékenységet (általában megbízási jogviszonyon alapuló szellemi tevékenység), amelyből önálló tevékenységből származó jövedelemre tehet szert. Az adószámú magánszemély önálló tevékenysége általában nem napi rendszerességgel végzett, jellemzően munkaviszony melletti tevékenység.

2.2.2.1. A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony

A megbízási (vállalkozási) szerződés alapján tevékenységet folytató, a mellékszolgáltatást nyújtó, továbbá az adószámos magánszemély tevékenysége társadalombiztosítás szempontjából munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak minősül.

A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban foglalkoztatottak egyéni járulékfizetési kötelezettsége attól függ, hogy a jogviszony alapján a jövedelmet szerző társadalombiztosítás szempontjából biztosítottnak tekintendő-e avagy sem.

A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében foglalkoztatott magánszemély akkor tekintendő biztosítottnak, ha tárgyhavi járulékalapot képező jövedelme eléri a minimálbér (garantált bérminimum) összegének harminc százalékát, illetve naptári napokra annak harmincad részét.

A feltételt havonta kell vizsgálni. Az ugyanannál a foglalkoztatónál a naptári hónapban a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében szerzett jövedelmeket össze kell adni. E szabály nem alkalmazható akkor, ha a magánszemélyt a foglalkoztató munkaviszony, és pl. megbízási jogviszony keretében is foglalkoztatja. Ebben az esetben a biztosítást mindkét jogviszony tekintetében külön-külön kell elbírálni.

Ha a magánszemély tárgyhavi járulékalapot képező jövedelme nem éri el minimálbér (garantált bérminimum) összegének harminc százalékát, akkor az önálló tevékenységet végzőnek (adószámos magánszemélynek) egyéni járulékfizetési kötelezettség nincs.

Ha a magánszemély tárgyhavi járulékalapot képező jövedelme eléri a minimálbér (garantált bérminimum) összegének harminc százalékát, akkor létrejön a biztosítási jogviszony. Ebben az esetben a bevételre szertevő magánszemély 17%-os mértékű egyéni járulékot (amelyből 10% a nyugdíj-biztosítási-járulék, a 7% az egészségbiztosítási járulék). Nem kell ugyanakkor megfizetni az 1,5%-os munkaerő-piaci járulékot. Biztosítási jogviszony fennállása esetén a levonási, befizetési, illetve bevallási kötelezettség a kifizetőt terheli.

3. A természetes személyek önálló vállalkozásával kapcsolatos járulékfizetés

Természetes személyek üzletszerű gazdasági tevékenységet adószám birtokában, egyéni vállalkozóként (vállalkozói személyi jövedelemadó szerint adózva, vagy átalányadózást választva), illetve mezőgazdasági őstermelőként folytathatnak. E csoportba tartozóknál a következő szabályok érvényesülnek mai hatályos jogunk szerint:

3.1. A vállalkozói személyi jövedelemadó szerint adózó egyéni vállalkozó járulékfizetésénél az egyéni vállalkozó a társadalombiztosítás szempontjából saját magát foglalkoztató biztosítottként minősül.

Ebből adódóan foglalkoztatóként szociális hozzájárulási adó, biztosítottként egyéni járulék fizetésére kötelezett. A szociá-

lis hozzájárulási adó 19,5%-os mértékű, alapja az egyéni vállalkozó által megállapított vállalkozói kivét, de minimum a minimálbér (garantált bérminimum) 112,5%-a. Az egyéni járulék mértéke: 18,5%.

A főállású egyéni vállalkozónál az egyéni járulékból a nyugdíj-biztosítási járulék rész mértéke 10%, amelynek alapja a vállalkozói kivét, de minimum a minimálbér (garantált bérminimum). Az egyéni járulékból az egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulék mértéke 8,5%, amelyből az egészségbiztosítási járulék rész (7%), míg a munkaerő-piaci járulék rész (1,5%). Az egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulék alapja a vállalkozói kivét, de minimum a minimálbér (garantált bérminimum) 150%-a.

Többes jogviszony esetében, ha az egyéni vállalkozó egyidejűleg heti 36 órát meghaladó munkaviszonyban áll, vagy közép- illetve felsőfokú intézmény nappali tagozatán tanul, akkor mind a szociális hozzájárulási adó, mind az egyéni járulék alapja a vállalkozói kivét alsó határ (minimum) nélkül. Ebben az esetben tehát, ha nincs vállalkozói kivét, akkor nincs szocho és járulékfizetési kötelezettség sem.

Ha az egyéni vállalkozó, egyben társas vállalkozóként is biztosított, akkor választhat, hogy hol teljesíti a minimum járulékfizetési kötelezettségét.

A kiegészítő tevékenységűnek minősülő egyéni vállalkozó (nyugdíj mellett) havi 7320 Ft-os tételes egészségügyi szolgáltatási járulék (jövedelemtől független), valamint a vállalkozói kivétje után (ha van), 10% nyugdíjjárulék fizetésére köteles.

3.2. Az átalányadózó egyéni vállalkozó járulékfizetésénél a járulékfizetés alapja az átalányadó alapját képező jövedelem, de legalább a minimálbér (garantált bérminimum).

Az átalányadó alapját képező jövedelem után az átalányadózó egyéni vállalkozó, mint foglalkoztató 22%-os mértékű szociális hozzájárulási adót, és mint biztosított 18,5%-os mértékű egyéni járulékot (nyugdíj-biztosítási járulék rész mértéke 10%, az egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulék mértéke 8,5%) fizet.

Ha azonban az átalányadózó egyéni vállalkozó egyidejűleg heti 36 órát meghaladó munkaviszonyban áll, vagy közép- vagy felsőfokú intézmény nappali tagozatán tanul, akkor mind a szociális hozzájárulási adó, mind az egyéni járulék alapja az átalányadó alapját képező tényleges jövedelem alsó határ (minimum) nélkül. Ebben az esetben tehát, ha nincs átalányadó alapját képező jövedelem, akkor nincs szocho és járulékfizetési kötelezettség sem. Ha pedig az átalányadózó egyéni vállalkozó, egyben társas vállalkozóként is biztosított, akkor átalányadózó egyéni vállalkozóként teljesíti járulékfizetési kötelezettségét, míg társas vállalkozás tagjaként a társas vállalkozók tagjaira vonatkozó rendelkezések szerint.

A kiegészítő tevékenységűnek minősülő átalányadózó egyéni vállalkozó (nyugdíj mellett) havi 7110 Ft-os tételes egészségügyi szolgáltatási járulék (jövedelemtől független), valamint az átalányadó alapját képező tényleges jövedelem után (ha van), 10% nyugdíjjárulék fizetésére köteles.

3.3. A mezőgazdasági őstermelő (mezőgazdasági kistermelő) járulékfizetése attól függ, hogy a társadalombiztosítás szempontjából biztosítottnak minősül-e vagy nem.

Biztosított a mezőgazdasági őstermelő, ha a reá irányadó nyugdíjkorhatárig a hátralévő idő és a már megszerzett szolgálati idő együttesen legalább 20 év és egyéb jogcímen (munkavállalóként, egyéni, vagy társas vállalkozóként, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban) nem biztosított.

Nem esik biztosítási kötelezettség alá, a mezőgazdasági őstermelő és ez által járulékfizetési kötelezettsége sem áll fenn, a következő két esetben: Az egyik, ha a mezőgazdasági őstermelő a közös őstermelői igazolvány alapján őstermelő kiskorú személyt foglalkoztat, a gazdálkodó család kiskorú tagját érintve, a másik pedig a saját jogú nyugdíjas, valamint az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltött özvegyi nyugdíjas őstermelő.

A biztosított mezőgazdasági őstermelő szociális hozzájárulási adó és járulékfizetése független a bevételétől, az elért jövedelmétől, mivel járulékfizetésének az alapja a minimálbér. A minimálbér után fizet – a kezdő mezőgazdasági őstermelő (a kezdés évében), továbbá az előző évben 8 000 000 Ft árbevétel meghaladó bevételt elérő – mezőgazdasági őstermelő 19,5%-os mértékű szociális hozzájárulási adót (szochó) és 17%-os mértékű egyéni járulékot, amelyből a nyugdíjjárulék 10%, az egészségbiztosítási járulék 7%. A biztosított őstermelőnek munkaerő-piaci járulék (1,5%) fizetési kötelezettsége nincs.

Amennyiben az őstermelő biztosított mezőgazdasági kistermelőnek is számít, szociális hozzájárulási adó fizetési kötelezettsége nincs (!). Egyéni járulékfizetésének alapja a mezőgazdasági kistermelői tevékenységből származó, tárgyévét megelőző évi bevételének 20%-a (kistermelői járulékalap).

A kistermelői járulékalap után fizet a mezőgazdasági kistermelő 14%-os mértékű egyéni járulékot, amelyből a nyugdíjjárulék 10%, az egészségbiztosítási járulék (természetbeni része) 4%. A biztosított kistermelőnek nincs pénzügyi egészségbiztosítási járulék (3%) és munkaerő-piaci járulék (1,5%) fizetési kötelezettsége.

A nem biztosított mezőgazdasági őstermelő, kistermelőnek szochó fizetési kötelezettsége nincs, de az összevont adóalapba tartozó jövedelme után 19,5%-os mértékű egészségügyi hozzájárulás (EHO) fizetésére köteles, továbbá egészségügyi szolgáltatási járulékot fizet, melynek összege jelenleg havi 7110 Ft. Ha pedig átalányadózó, az átalányban megállapított jövedelme után fizeti meg a 15%-os (!) mértékű egészségügyi hozzájárulást (EHO). Abban az esetben viszont, ha a nem biztosított tételes költségelszámolást választ, egyszerűsített bevallási nyilatkozatot benyújtó mezőgazdasági kistermelőnek számít és a bevételének csak az 5%-a után fizeti meg a 15% (!) mértékű egészségügyi hozzájárulást (EHO).

4. A munkáltatónak, mint kifizetőnek a közterhei az általa foglalkoztatottakkal összefüggésben

4. 1. A munkáltatónak az általa foglalkoztatottak után szociális hozzájárulási adót (szochó) kell fizetnie a 2011. évi CLVI. törvény alapján.

A szociális hozzájárulási adó mértéke 19,5%. A szociális hozzájárulási adó magánszemélyek foglalkoztatásához kapcsolódik. A foglalkoztatás történhet főfoglalkoztatásban, többes jogviszonyban, valamint kiegészítő tevékenységben.

A főfoglalkozású foglalkoztatás azt jelenti, hogy a foglalkoztatott magánszemély a foglalkoztatótól származó bevétele (jövedelme) alapján lesz társadalombiztosítás szempontjából biztosított. A többes jogviszonynál pedig a foglalkoztatott úgy létesít további foglalkoztatási jogviszonyt, hogy más foglalkoztatónál egyidejűleg már heti 36 órát meghaladó munkaviszonyban áll, vagy közép- vagy pedig felsőfokú oktatási intézmény nappali tagozatán tanul, illetve valamilyen jogviszonya alapján társadalombiztosítás szempontjából már biztosított (pl. több társas vállalkozás tagja). Kiegészítő tevékenységű foglalkoztatott viszont az a személy, aki öregségi nyugdíjasként létesít további foglalkoztatási jogviszonyt.

A foglalkoztatás kapcsolódhat önmagunk foglalkoztatásához, vagy más személy foglalkoztatásához. Ebből következőleg a szociális hozzájárulási adó alanya egyrészt az a kifizető, aki más magánszemélyt foglalkoztat adófizetési kötelezettséget eredményező jogviszonyban, ami lényegében a személyi jövedelemadóról szóló törvény szerint lehet nem önálló tevékenység vagy önálló tevékenység, így például munkaviszony, tagsági jogviszony, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony (megbízási jogviszony). Másrészt a szociális hozzájárulás alanya az a magánszemély is, aki saját magát foglalkoztatja, így az egyéni vállalkozó (kivéve a kiegészítő tevékenységet folytató egyéni vállalkozó), valamint a biztosított mezőgazdasági őstermelő (kivéve mezőgazdasági kistermelő).

Speciális szabályok alá tartoznak viszont az EVA alanyai, függetlenül attól, hogy saját magát foglalkoztatja (EVÁ-s egyéni vállalkozó), vagy más személyt foglalkoztat (EVÁ-s társas vállalkozás).

Ha az adó alanya saját magát foglalkoztatja, a szociális hozzájárulási adó alapjának szabályait érintően visszautalunk az előzetesen tárgyalt 3. pontra, ahol bemutatásra került a vállalkozói személyi jövedelemadó szerint adózó egyéni vállalkozóhoz, az átalányadózást választó egyéni vállalkozóhoz illetve a mezőgazdasági őstermelőhöz, mint foglalkoztatóhoz kapcsolódó szociális hozzájárulási adó fizetési kötelezettség.

A szociális hozzájárulási adó alapja, abban az esetben viszont, ha az adó alanya más személyt foglalkoztat, eltérően alakul. Attól függően, hogy a foglalkoztatás munkaviszony, tagsági viszony, gazdasági társaság vezető tisztségviselői jogviszony, vagy pedig munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban történik.

A munkaviszonyban foglalkoztatott magánszemély után a foglalkoztató (társas vállalkozás), mint kifizető 19,5%-os mértékű szociális hozzájárulási adót fizet, amelynek alapja a kifizetett bruttó munkabér, de minimum a minimálbér (garantált bérminimum). A szociális hozzájárulási adó fizetése függetlenül attól, hogy a munkaviszony keretében foglalkoztatott főfoglalkozású, vagy többes jogviszonyos (heti 36 órás munkaviszony mellett létesített munkaviszony, közép vagy felsőfokú intézmény nappali tagozatán tanuló és emellett létesített munkaviszony) vagy kiegészítő tevékenysége (nyugdíj) melletti munkaviszonyról van szó).

Tagsági viszony esetén a tag szintén lehet főfoglalkozású, lehet ún. többes jogviszonyos, (heti 36 órás foglalkoztatással járó munkaviszonyban álló, illetve közép- vagy felsőfokú oktatási intézményben nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató tanuló) és lehet kiegészítő tevékenységet folytató (nyugdíjas).

A társas vállalkozás tagja a társas vállalkozásban történő személyes közreműködés mellett, elláthatja a gazdasági társaság vezető tisztségét is. Erre szintén munkaviszonyban, vagy megbízási jogviszonyban van lehetőség.

Munkaviszony esetén a tag, mint vezető tisztségviselő járulékfizetése a munkavállalóként való foglalkoztatás fent már bemutatott szabályai szerint alakul.

A vezető tisztség természetes személy általi, nem munkaviszonyban történő ellátása a korlátozott felelősségű társaság kapcsán szintén biztosítási jogviszonyt hoz létre, akkor is, ha a vezető tisztségviselő nem tagja a társas vállalkozásnak.

Más a helyzet a főfoglalkozású tag, vagy a főfoglalkozású vezető tisztségviselő esetében. A társas vállalkozásnál ugyanis a magánszemély főfoglalkozású tagjának, aki személyes közreműködése alapján lesz biztosított vagy a gazdasági társaság főfoglalkozású vezető tisztségviselőjének tevékenységére tekintettel a foglalkoztató által fizetendő szociális hozzájárulási adó alapja a társas vállalkozás által a főfoglalkozású tag személyes közreműködésre, vagy a főfoglalkozású vezető tisztségviselő megbízási díjára tekintettel kifizetett bruttó jövedelem, de minimum a minimálbér 112,5%-a (garantált bérminimum 112,5%-a).

Többes jogviszony fennállása esetén, vagyis ha a társas vállalkozás tagja más gazdasági társaságban is személyesen közreműködő tag vagy vezető tisztségviselő illetve egyéni vállalkozó, akkor a tag döntésétől függően a járulékfizetési alsó határ utáni járulékot választása szerint csak egy társas vállalkozásnál, vagy az egyéni vállalkozásánál kell figyelembe venni.

Ebből következőleg a társas vállalkozás a magánszemély többes jogviszonyos tagjának közreműködésére vagy a gazdasági társaság többes jogviszonyos vezető tisztségviselőjének tevékenységére tekintettel, a társas vállalkozásnak fizetendő szociális hozzájárulási adó fizetési kötelezettsége csak akkor keletkezik, ha a többes jogviszonyos tagnak, vagy vezető tisztségviselőnek tevékenységére tekintettel jövedelmet fizet. Alapja a társas vállalkozás által kifizetett bruttó jövedelem a minimum-szabályra tekintet nélkül. Azaz, amennyiben nincs kifizetett jövedelem, akkor nincs szociális hozzájárulási adó fizetési kötelezettség sem.

A társas vállalkozásnál kiegészítő tevékenységben közreműködő tagja után, a társas vállalkozás által kiosztott tény-

leges jövedelem esetén a minimum-szabály nem érvényesül, sőt a kifizetés ellenére szociális hozzájárulási adó fizetési kötelezettség nem keletkezik. A társas vállalkozás havi 7110 Ft-os egészségügyi szolgáltatási járulékot fizet. Egészségügyi szolgáltatási járulék fizetési kötelezettség sem keletkezik, ha a nyugdíjas úgy tagja társas vállalkozásnak, hogy emellett heti 36 órás munkaviszonnyal is rendelkezik.

4.2. A munkáltató szociális hozzájárulási adó fizetési kötelezettsége az általa munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony (megbízási jogviszony) keretében foglalkoztatott személy után

A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban (megbízási jogviszonyban) foglalkoztatottak esetén függetlenül attól, hogy a megbízott ebből származó jövedelme eléri-e a minimálbér (garantált bérminimum) 30%-át, (naptári napokra annak 30-ad részét), a kifizetőt, vagyis a munkáltatót 19,5%-os szociális hozzájárulási adó fizetési kötelezettség terheli, amelynek alapja a megbízott személynek kifizetett megbízási díj összege.

A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony a főfoglalkozás, többes jogviszony, kiegészítő tevékenység nem értelmezhető.

A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony kapcsán probléma akkor jelentkezik, ha a társas vállalkozásban személyesen közreműködő tag megbízási jogviszonyban vezető tisztséget is (választott tisztségviselői jogviszony) ellát.

Véleményünk szerint tekintettel arra, hogy a főállású társas vállalkozás tagsági jogviszonya főszabály szerint önmagában biztosítási jogviszonyt eredményez, ezért a vezető tisztség ellátására vonatkozó külön megbízási szerződésnek a szociális hozzájárulási adó szempontjából csak akkor van jelentősége, azaz fizetési kötelezettség csak akkor áll fenn, ha a társas vállalkozás személyesen közreműködő tagja nem minősül egyben főfoglalkozású társas vállalkozás tagjának. Ugyanis főfoglalkozású tagsági viszony esetén, ha a tag még a választott vezető tisztséget is megbízási jogviszonyban ellátja, a szociális hozzájárulási adó fizetése a főfoglalkozású társas vállalkozás tag jogviszonya szerint történik.

5. Összegezés

A fentiek alapján megállapítható, hogy a magyar társadalombiztosítás fedezetét biztosító jogi szabályozás túlságosan bonyolult. Egyfelől teljesen összekapcsolódik az adófizetés rendszerével, másfelől pedig tovább bonyolítja a rendszert, hogy a szociális jellegű kivételezések, kedvezmények egy egész sora van átvéve és bedolgozva a fedezeti rendszerbe. A szociális kivételezés nem baj, sőt, helyes. Azonban az volna a jó, ha ez kifejezetten a Tbj. járulékfizetési rendszerébe lenne beépítve és a társadalombiztosítási járulékfizetési rendszer elkülönülne az adózás rendszerétől. A következőkben egy ilyen megoldás felvázolására teszünk kísérletet ama nyugati megoldások alapulvételével, amelyek kidolgozására a szociális piacgazdasági rendszer időszakában került sor.

III. Elképzelések a magyar társadalombiztosítás fedezeti rendszerének megreformálására

A német-francia nyugdíjrendszerrel önkormányzati alapon a jövedelemforráshoz lokalizált, felosztó-kirovó alapon működő kétpilléres nyugdíjrendszer van érvényben, ahol az alapnyugdíj-pillér és a kiegészítő nyugdíjpillér egyaránt felosztó-kirovó rendszerben van megszervezve és az alap-ügyintéző szerv a magyarhoz hasonlóan a munkahely. Az önálló vállalkozók és a szabadfoglalkozásúak esetében a területi pénztár vagy a biztosított szakmai pénztára az alap-ügyintéző szerv, ahová befizetik az az alap-, és a kiegészítő társadalombiztosítási járulékot, amelynek nagysága a jövedelem nagyságától függ jogszabályilag meghatározott szintig, amelyen túl már nincs közjogi jellegű kötelező társadalombiztosítás, csak önkéntes magánbiztosítás. Az alap és a kiegészítő pillér és a mindkét pillérhez történő járulékfizetés hasonlóképpen működik azzal, hogy a munkavállalók a saját munkahelyükön kötik meg a kiegészítő üzemi nyugdíjbiztosítást. Az üzemi nyugdíjbiztosítókat az üzemi nyugdíjpénztárak szövetsége fogja össze, és ha valamely üzem megszűnik, amíg annak dolgozói nem találtak más helyen munkát, addig a szövetséghez tartoznak. Az önálló vállalkozók és szabad foglalkozásúak a kiegészítő biztosítást vagy a tevékenységükkel összefüggő szakmai pénztárral, vagy a területi pénztárral köthetik meg a kiegészítő biztosítást. Mint már az I. részben jeleztük, a munkavállalók esetében a nyugdíj-járulékot fele-fele arányban, a germán jogrendszerekben a munkáltató és a munkavállaló viseli, míg a francia jogrendszerben a járulékfizetés terheit kétharmad arányban a munkáltató és egyharmad arányban a munkavállaló viseli. A járadékfizetés összegét, a nyugdíj-szolgáltatásokat és annak feltételeit az alapnyugdíj esetében a jogszabály kógens módon rendezi, addig mindezt a kiegészítő nyugdíjnal a törvény által megadott keretek között négyoldalú kollektív szerződéssel a munkáltatói érdekképviselők, a szakszervezeti szövetségek, a biztosítottak és az állam által delegált küldöttek több évre szólóan állapítják meg attól függően, hogy mennyien mennek várhatóan a következő időszakban nyugdíjba és mennyi új járulékfizető lép be a rendszerbe.¹

Ettől annyiban különbözik a lakossági, vagy népi biztosítási skandináv és svájci rendszer, hogy az első pillér a helyi települési önkormányzatnál van, oda kell befizetni az adóval együtt a járulékot, amelyet teljes összegben a biztosított visel. A járulékot a polgármesteri hivatal átutalja a területi pénztárnak. A munkavállalók a kiegészítő biztosítást az előbb leírtakhoz hasonlóan az üzemi nyugdíjpénztárral, míg a vállalkozók és szabadfoglalkozásúak szintén a német-francia rend-

szerhez hasonlóan a szakmai vagy a területi pénztárral kötik meg. Az üzemi nyugdíjbiztosításnál a járulékfizetés terhének a megoszlása a franciaországgal egyező.²

Az angol nyugdíjbiztosítási rendszer a némethez hasonlóan szintén két, egy alap és egy kiegészítő pilléren nyugszik. Különbség annyi, hogy itt nincsen önkormányzat. Ebből fakadóan a kiegészítő nyugdíj kettős jellegű. A magánalkalmazottak egy alacsonyabb járulékfizetéshez és járadékösszeghez kötött üzemi biztosításhoz, míg az állami alkalmazottak mind a járulékfizetés, mind a járadékszolgáltatás tekintetében egy magasabb összegű állami kiegészítő nyugdíjpillérhez tartoznak. Ez az állami kiegészítő nyugdíjpillér azonban nyitott és a pályakezdekő a magánalkalmazott mindjárt beléphet ide, de a későbbiek során is becsatlakozhat egy ún. „contracting out”-tal, természetesen pótlólag befizetve a magasabb járulékhhoz kötött különbözetet.³

Indokoltnak tűnik kitérni még a kanadai nyugdíjrendszerre, amely az újjélandi nyugdíjrendszerhez hasonlóan szintén szociális elvekre épül fel, azonban a főleg közép-európai államokat nézve jóval realisabb, mint az újjélandi. Az újjélandi nyugdíjrendszerben ugyanis teljesen szociális alapon az állam finanszírozza a rendszert, amit a közép-európai poszt-kommunista országok nem tudnának kigazdálkodni, de még a nyugat-európai államokat is jelentősen megterhelné, különösen a társadalom előregedéséből származó egyre szélesedő nyugdíjas társadalom következtében. Viszont a kanadai nyugdíjrendszer amellet, hogy szociálisabb a nyugat-európai nyugdíjrendszereknél, jelentős mértékben támaszkodik a biztosítottak járulékfizetésére. Ezért érdemes megvizsgálni abból a szempontból, hogy egyes elemei, ha most nem is, de később figyelembe vételre kerülhetnének a magyar nyugdíjrendszer fejlesztésénél.

A kanadai állami nyugdíjrendszer három pilléren nyugszik, ahol a teljes nyugdíjra jogosultságot adó korhatár a 65. életév betöltése. Az első pillér a jövedelemforrás alapján megállapításra kerülő nyugdíj, amely azonban nincs szolgálati időhöz kötve. Az 55. évi életkor alatt a járadékokkal összegyűlt és így megtakarított összeget a biztosított bármikor kiveheti. 55-ik életkor elérését követően azonban már nem. Azt követően már az ún. „munkahelyi” nyugdíj alapján nyugdíj-járadék jár a biztosítottnak, ha nyugdíjba megy. A nyugdíj összege a biztosított jövedelmének egy meghatározott százalékos hányada teljes, és csökkentett összegű nyugdíj esetében egyaránt. Ha valaki a 65 éves kora előtt, de az 55. életvének betöltése után megy nyugdíjba, teljes nyugdíjban is részesülhet, ha elérte a 85-ös wektor-számot a törvényben előírt szerzett pont-mennyiségek alapján. A wektor-mennyiség, illetve wektor-nagyság az életkortól és a munka-, ill. szolgálati viszony hosszától függ. Mind a kettő feltétel azonban rugalmasan és elasztikusan van megállapítva. Ezért, ha az egyik feltételből a törvényben előírtnál kevesebb, de a másiktól több van, a többlettel a másiknak a hiánya pótolható. Vagyis a kompenzálásra lehetőség van. A második pillért az állami nyugdíj képezi. Ennek feltétele, hogy a biztosított betöltte a 65. életévét.

¹ PRUGBERGER-FABÓK: Társadalombiztosítás, Szt. István Társulat kiadása, Budapest, 2000. 190–195. o.; PRUGBERGER: Érdek és érdekegyeztetés a jogban. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002. 187–198. o.; L. Rentenversicherung im internationalen Vergleich. (Die allgemeinen Altersversicherungssysteme in neun ausgewählten Staaten. Landesberichte: KUNHARDT: *Denemark* 47-49.; SCHÖTZ: *Schweden* 171–173.; EBENHÖRCH: *Schweitz* 183-185.; SCHINDLER: *Frankreich und Italien* 115–116. und 153.; MEISSNER: *Niederlande* 69–70., SCHAUBERLICH–STILLIZ: *Österreich*, 153.; VOSS: *Großbritannien* 88–90.; SCHULIN: *Sozialrecht*, C.H. Beck Verlag, München, 72–86. és 277. ff. p. (deutsch)

² KUNHARDT: *Denemark*, 10. és 46–49., SCHÖTZ: *Schweden*, 15–17 és 169–173. o. In: *Rentenversicherung im internationalen Vergleich*

³ VOSS: *Großbritannien*, 11-13. és 88–91. o. In: 1. jegyzet

Ezt követően a társadalombiztosító intézet az állami nyugdíjat azonnal folyósítja, ha biztosított elérte az előbb említett 85-ös wektor-számot. Az előbb említett kompenzációra itt is lehetőség van. A harmadik pillér az ún. „öregségi” nyugdíj, amelyet 65 éves kor betöltését követően minden kanadai állampolgár az államtól automatikusan megkap abban az esetben, ha 10 éven keresztül folytatólagosan vagy megszakításokkal Kanadában élt, ill. tartózkodott. Az öregségi nyugdíj, ill. járadék összegét a nyugdíjtörvény fix összegben határozza meg. Aki e rugalmasan megállapított feltételek egyikét sem tudta teljesíteni, az határidő nélküli szociális segélyben részesül, amely élethossziglani is lehet. Összege jelenleg 1500 kanadai dollár. Minden nyugdíjas jogosult öregek napközi otthonában lakni, ahol minden járadékosnak, nyugdíjasnak bérként jövedelmének legfeljebb a 35%-át kell befizetnie törvényi előírás alapján. Eme kötelező három pilléren nyugvó nyugdíjbiztosítás mellett ott van a fakultatív RRP biztosítás, amelybe azok, többnyire magán-, és közintézményi vezetők, nagyvállalkozók, léphetnek be, akiknek aktív korukban a jövedelmük rendszeresen meghaladja a 10.000 kanadai frankot. Mivel az RRP nyugdíjrendszer fenntartásához az állam is jelentős mértékben hozzájárul, és mivel e nyugdíj összege jóval meghaladja a három pillér alapján járó kötelező nyugdíj összegét, kumulációra az előbbi hárommal nincsen lehetőség.⁴ Az egészségbiztosítás is hasonlóan egy jövedelemforráshoz kötött járulékfizetési rendszer alapján fennálló alapbiztosításon és egy munkahelyi kiegészítő biztosításon nyugszik. Itt viszont wektorszámok a szolgáltatást nem befolyásolják.⁵

Az eddigiekből kitűnik, hogy a társadalombiztosításnak mind a két ága, mind az öregségi nyugdíj, mind az egészségbiztosítás a gazdaságilag fejlett nyugati államokban alapvetően két pilléren, egy alap és egy kiegészítő pilléren nyugszik. Mind az alap-, mind a kiegészítő biztosítást intéző szervezet önkormányzati felállású, ahol a biztosítottak és a szervezetet működtető testületek, vagyis az állam és a szociális partnerek (szakszervezetek és munkáltatói érdekvédelmi szervezetek) a részesei az önkormányzatnak. Ebben a rendszerben a területi és az országos biztosítási intézetek és a pénztárak a biztosítottak, az állam és a szociális partnerek küldötteinek, illetve megválasztottainak a részvételével önkormányzati alapon működnek, a biztosítottak pedig nem ügyfélként, hanem mint az önkormányzat tagjai, bármikor betekinhetnek a saját számlájukba és ellenőrizhetik, hogy járulékfizetéseik alapján miként alakul a számlájukon lévő biztosítási összeg.⁶ Itt jegyezzük meg, hogy voltak próbálkozások a chicago-i iskola képviselői részéről a teljes egészségbiztosítási rendszer, valamint a kiegészítő nyugdíjrendszer magánosítására, amit az IMF nyomására több dél-amerikai állam és néhány nyugat-európai és közép-európai állam átvett (Hollandia és Szlovákia). Utóbb azonban bebizonyosodott, hogy zsákutca, és igyekeznek is kitáncolni belőle. A nyugdíjbiztosításnál a kiegészítő második pillér magánosítását szintén az IMF nyomá-

⁴ K. KÓKAY-KUN kanadai adószakértő szabadfoglalkozásútól és László Hecceg nyugdíjas kanadai építőipari vállalkozótól és karate oktató szabadfoglalkozásútól nyert információ 2007 április és 2016. aug. 31.

⁵ U. ott

⁶ L. PRUGBERGER: *Érdek és érdekegyeztetés a jogban*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002. 183–222. o.

sára több közép-európai állam – így Magyarország is – bevezette. Ugyancsak nem vált be. Magyarország már „kitáncolt” belőle és ugyanezzel próbálkozik a többi közép-európai állam is.⁷ Most kiegészítő munkásbiztosítással próbálkozik az EU. Erre irányelvet is alkotott. Ennek alapján a munkáltatók kötelesek lennének a munkavállalók részére kötelező kiegészítő munkásbiztosítást kötni zártkörű részvénytársaságként működő biztosítási intézetekkel, ahol a járulékot a munkáltató és az alkalmazottaik közösen fizetnék. Magyarországon eddig nem jött be, mivel a munkavállalók a cafeteriát helyezik előtérbe.⁸ Probléma ezzel a társadalombiztosítás magánosításához hasonlóan az, hogy a biztosító intézmények Zrt-kénti működése mellett a biztosítottak lényegében ügyfelek, nem pedig tagok és így nincs módjuk járulékfizetéseik alakulásának és hová fordításuk ellenőrzésére. Ezen kívül a Zrt. ügyvezetése bármikor a biztosítottak megkérdezése nélkül eladhatja vagy csődbe viheti a biztosító intézetet, mivel a működésébe a biztosítottaknak nincs módjuk betekinteni.

A rokkant nyugdíjbiztosítás a nyugat-európai államokban az alapnyugdíj-pillérrel és az oda befizetett járulékkal függ össze. A lerokkanási időben fennálló életkor és az ehhez kapcsolódó szolgálati idő arányában határozzák meg az egyes nyugati államok tabellába rögzítve az időarányos rokkantsági nyugdíj összegét. Korábban ez érvényesült Magyarországon is. Ehhez képest a tanulmány II. részében bemutatott rehabilitációs és rokkantsági járadékrendszer – aminek a fedezete a nyugdíj-járadékrendszeren alapul – egyszerűen túl bonyolult, másrészt pedig a megállapításra kerülő járadékösszeg aránytalanul kevesebb, mint a nyugdíjra befizetésre kerülő járulékok. Indokolt lenne e rendszer figyelembevételével megreformált módon visszatérni a korábbi szabályozáshoz.

Az üzemi balesetbiztosítás esetében szintén a nyugat-európai megoldások figyelembe vételével kellene a magyar járulékfizetési rendszert megreformálni. Mint már jeleztük, ami a nyugat-európai üzemi biztosításban egységes, hogy annak járulékat teljesen a munkáltatók fizetik abból kiindulva, hogy az üzem működtetésének a kockázata a balesetvédelem megszervezése tekintetében is a munkáltatót terheli. Ugyanakkor a járulékok összege rugalmasan van meghatározva. Ha csökken a balesetek száma, az önkormányzati alapon a már említett négyoldalú kollektív szerződéssel, az Egyesült Királyságban pedig állami intézkedéssel csökken a hozzájárulások összege, ha pedig szaporodnak, növekszik a járulékok összege az ex lege megállapított alsó és felső összeghatárok között.⁹ Németországban és Svájcban az üzemi balesetbiztosításnak speciális intézménye van. Németországban az üzembirtokos vállalkozók kötelesek a szakmájuk szerinti szakmai hivatás-szövet-

⁷ Vö. PRUGBERGER: *A társadalombiztosítás problematikusa és lehetséges továbbfejlesztésének a kérdései*. Polgári Szemle, 2014/1-2. sz.

⁸ BARTA JUDIT: *A foglalkoztatói nyugdíj*. 555–557. o. + *A magyar foglalkoztatói nyugdíj jellemzői*. 560–563. o. In: PRUGBERGER–BARTA: *A foglalkoztatói nyugdíj megszervezésének és finanszírozásának útjai az Európai Társaság államaiban és Magyarországon*. In: LENTNER CSABA (szerk.): *Adózási pénzügytan és államháztartási gazdálkodás, Közpénzügyek és államháztartás-tan*. NKE. Szolgáltató Kft. Budapest, 2015. XII. fejezet.

⁹ SCHALOWSKY-SCHEFER: *Sozialraum Europa... Unfallversicherung*. In: *Rentenversicherung in internationalem Vergleich*; Schulin, op. cit. 277–285.o.; EBENHÖRCH: *Op.cit.*; PRUGBERGER: *Az európai szociális jog vázlatja*, 157–172. o.; FABÓK-PRUGBERGER: 141–149. és 215–225. o.

kezetbe (Berufsgenossenschaft) belépni és az egyes szakmai országos szakmai szövetkezeteket tömörítő országos szakmai szövetségekből álló tartományi szakmai szövetségek állapítják meg az alájuk tartozó szakmai szövetségek tagjai számára a tagdíjat, ami gyakorlatilag az üzemi balesetbiztosításhoz való munkáltatói hozzájárulás.¹⁰ Svájcban önálló Balesetvédelmi Intézet (SchUVA) működik, csak úgy, mint önálló Egészségbiztosító és önálló Nyugdíjbiztosító Intézet (SchUVA+SchRVA) és ott mind a három intézethez a megfelelő biztosítási hozzájárulást szintén a fenti mozgás alapján kezek között a biztosítási matematikusi részleg által kiszámított járulékot kell csak a munkáltatónak a Schweizerische Unfallversicherungsanstalt-nak befizetni.¹¹ Azokban az államokban is – hasonlóan Magyarországhoz – ahol az üzemi balesetbiztosításnak nincs külön intézménye, hanem először az egészségbiztosításhoz, majd pedig egy lerokkantositást követően a nyugdíjbiztosításhoz kerül, itt a munkáltatók (de csak ők!) az egészségbiztosításhoz fizetik be a járulékot, amely ugyan csak a balesetek számától függően időszakonként alakul. A két biztosító ágazat pedig a kiadásai szerint számol el egymással.

Ezek után megvizsgálva, hogy e rendszerek, illetve megoldások¹² közül melyiket lenne érdemes a magyar reformnál figyelembe venni, az ország anyagi helyzete nem bírná el a segélyezési elven alapuló új-zélandi modellt, az alapnyugdíj pedig első pilléreként a hazai nyugdíjbiztosításban a nyugat-európai megoldásokhoz hasonlóan létezik. Azon viszont lehetne gondolkodni, hogy a svéd javaslatához hasonlóan, szubsidiárius jelleggel egy „nulla” pillér járna azoknak, akik önhibájukon kívül nem tudták megszerezni a nyugdíjhoz szükséges minimális szolgálati éveket. A kiegészítő második pillért a munkavállalók esetében a német – skandináv – brit modellhez hasonlóan üzemi biztosítás épüljön ki Magyarországon is. A német modell megfelelne a magyar biztosítási rendszer második pillérének kialakítására azzal, akkor, ha a kormány állami részvétellel visszaállítaná javított formában a társadalombiztosítási önkormányzatot. Ez az ún. szociális partnerek (szakszervezeti és munkáltatói szövetségek) kihagyásával, bilaterális módon is megvalósítható lenne a biztosított tagság által történő közvetlen választással, aktív és passzív választó jog gyakorlásával a biztosító pénztárak, illetve intézetek testületi szerveibe, ahová az állam megfelelő szervei a saját képviselőt küldené. Ezt arra az esetre javasoljuk, ha az állam nem bízna az itt megjelölt szociális partnerekben. Bár a skandináv modellben az üzemi biztosítás a német modellhez hasonlóan, a skandinávmodell egészében az első pilléren alapuló lakossági jellege miatt nem alkalmazható, mert nálunk az adórendszer a társadalombiztosítási járulékrendszerrel együtt felülről lefelé, azaz központilag kerül megállapításra és a befizetés is így történik, szemben a skandináv rendszerrel, ahol mindez alulról felfelé történik. A befizetett adóból a település

visszatartja a törvényileg nekijáró részt, a többi a kerületnek küldi fel, amely ugyancsak visszatartja a neki járó részt és a fennmaradó rész megy fel a központba. Abban az esetben viszont, ha a kormány nem akarná a német négyoldalú, vagy az általam felvetett kétoldalú önkormányzatiságot bevezetni, figyelembe vehető lenne még az önkormányzatiság nélküli angol modell, amely egy állami alap-, és a közszolgáltatásban dolgozók részére egy állami kiegészítő, a magánszférában pedig üzemi kiegészítő pillér működne az angol rendszerhez hasonlóan „contracting out”-tal. Mind a két pillérhez hozzá lehetne kapcsolni a *Botos házaspár* által javasolt egyéni számlához kötött DC pontrendszert, vagy akár a DB vagy az NDC rendszert is.¹³ Ugyanakkor figyelmet érdemel a kanadai nyugdíjbiztosítási rendszer is, mivel a svéd és a német nyugdíjrendszer által alkalmazott DC és NDC pontrendszer lényegében a kanadai nyugdíjrendszer jövedelemforráson nyugvó itt bemutatott első pilléréből került átvételre a svéd és a német nyugdíjrendszerbe, a svéd nyugdíjrendszer által bevezetni kívánt és a magyar szakirodalomban is felvetődött ún. „nulla” pillér egyenlő a kanadai harmadik pillérben megtalálható „öregségi” nyugdíjjal.

Az itt kifejtett magyar reformmal kapcsolatosan még csak annyit, hogy mindenképpen tartózkodni lenne szükséges olyan javaslat elfogadásától, mint amilyen a chicagói közgazdasági iskolától eredő és *Milton Fridman* által a második pillérre kidolgozott magánnyugdíjpénztár-rendszer bármilyen formája, amely Chilében és más dél amerikai államokban is csődöt mondott.¹⁴ De ugyanígy problematikusnak látjuk az ún. munkásnyugdíjnak kiegészítő pilléreként való bevezetését, amelyet a munkáltató e biztosítási típusal foglalkozó olyan zártkörű részvénytársaságként működő biztosító intézettel úgy kötné meg alkalmazottainak egyetértésével, hogy mind a két fél fizetné a járulékokat. Jóllehet, erre uniós irányelv van, de a sem a munkáltatók, sem a munkavállalók nem favorizálják Magyarországon. Sokkal inkább érdekli a munkavállalókat a cafetéria. Nem véletlen ezért, hogy az EU köteleességszegési eljárást indított Magyarországgal szembe a cafetéria rendszer miatt, holott ez a nyugat-európai államokban is bevett természetbeni része a munkabérnek. Csupán arra kell ügyelni, hogy az ILO által a természetbeni díjazásnak a pénzbeli munkadíjhoz viszonyított 50%-át ne lépje túl. A munkásbiztosítás éppen a biztosító Zrt. jellege miatt problematikus, ami – miként erről már szó esett –, nem teszi lehetővé a tagok részére a befizetett járulékaik felhasználásának, hová fordításának az ellenőrzését. Ugyanakkor rá kell mutatni arra is, hogy Magyarországon is ez a probléma fenn áll az óta, amióta az első Orbán kormány megszüntette a társadalombiztosítási önkormányzatot, ami az abban szükséges állami részvétel hiánya miatt indokolt volt, azonban a helyes megoldás az lett volna, ha újra alakítaná az állam részvételének a beiktatása mellett.

¹⁰ SCHULIN, op. cit.

¹¹ EBENHÖRCH, op. cit.

¹² Említésre érdemes, hogy RAB HENRIETT: *A nyugdíjbiztosítási rendszerek fenntarthatóságának jogi garanciái* (HVG/ORAC, 2012.) c. könyvében tovább vizsgálja, amit egy átfogó reform során feltétlenül figyelembe szükséges venni, azonban mivel vizsgálatunkat a fedezetrendszerre szűkítettük le, így a velük való foglalkozást mellőzzük.

¹³ BOTOS KATALIN—BOTOS JÓZSEF: *A kötelező nyugdíjrendszer egy lehetséges megoldása: pontrendszer és demográfia*. Pénzügyi Szemle, 2011/6. sz.

¹⁴ BARTA JUDIT: PHD. értekezés, U.ő: Visszatérés az egypilléres nyugdíjrendszerhez. *Gazdaság és Jog*, 3/2011. sz.; Prugberger: A kötelező nyugdíjrendszer reformja a magán-nyugdíjpénztárak ellenében. *Gazdaság és Jog*, 2011. sz.

Ami az üzemi balesetbiztosítás reformját illeti, a szerzőtársak egyike (P.T.) már több munkájában, legutóbb *Mádl Sarolta* is PhD értekezésében javasolta, hogy az itt bemutatott rendszerek figyelembe vételével feltétlenül csak a munkáltatókra kellene telepíteni az üzemi balesetbiztosítással kapcsolatos járulékfizetési kötelezettséget.¹⁵ Annak érdekében pedig, hogy – miként ezt *Mádl Sarolta* statisztikai adatokkal igazolja¹⁶ – az egyre emelkedő üzemi

balesetek számát a járulékfizetés mértékének az üzemi balesetek számaránya szerinti időszakos változtatásával lehetne érdekeltségi alapon csökkenteni. Azon is lehetne gondolkodni, hogy a svájci modellhez hasonlóan három intézetre, illetve pénztárra különülne el a társadalombiztosítás. Így nem kellene az üzemi balesetekkel kapcsolatosan elszámolást végezni az egészség-, és a nyugdíjbiztosítási szektor között.

¹⁵ Prugbeger, 6. és 8. sz. jegyzet, valamint Mádl Sarolta: PhD. ért. Debrecen 2015.; Az üzemi balesetbiztosítás járulékfizetési reformjának gyökere és megvalósítása mellett szól, hogy a Nemzetgazdasági Minisztérium közlése szerint 2016 I. félévében az üzemi balesetek száma 50 %-kal, a súlyos baleseteké pedig 20 %-kal nőtt. In: Nemzetgazdasági Minisztérium (Munkafelügyeleti Főosztálya): Tájékoztató a munkabalesetek alakulásáról a feldolgozott munkabaleseti jegyzőkönyvek alapján. 2016. aug.

¹⁶ MÁDL S.: A munkaegészségügy és a munkavédelem jogintézményei működésének elvi és gyakorlati kérdései, különös tekintettel a munkáltató felelősségére. Ph.D. ért. Debrecen, 2016. Marton Géza Doktori Iskola, D.E. ÁJK.