

Munkáltatói hitelek¹

VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK.....	2
MUNKÁLTATÓI HITELEK	5
I. A megfelelő belső szabályzat fontossága	5
II. Elhatárolás a munkabérelőlegtől.....	6
III. Szerződési feltételek és a kikötött kamat kérdése.....	8

¹ Utolsó frissítés: 2021.12.31. napján hatályos jogszabályok és 2022.01.21. napján hatályos védelmi intézkedésekről szóló szabályok szerint

VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK

A Kormány az élet- és vagyónbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó SARS-CoV-2 koronavírus világjárvány (a továbbiakban: koronavírus világjárvány) következményeinek elhárítása, a magyar állampolgárok egészségének és életének megóvása érdekében **Magyarország egész területén továbbra is veszélyhelyzet van érvényben. A Parlament módosította a koronavírus-világjárvány elleni védekezésről szóló törvényt, amelynek hatálya és így a koronavírus-járvány miatti veszélyhelyzet 2022. június elsejéig tart.² Így továbbra is biztosítható a hatékony és gyors döntéshozatal ahhoz, hogy a járvány okozta nehézségekre rugalmasan lehessen válaszokat adni. Amennyiben a járványhelyzet lehetővé teszi, a Kormány kezdeményezni fogja a veszélyhelyzet korábbi megszüntetését.**

2022. június 18-áig³ hosszabbította meg a Kormány a járványügyi készütséget. A rendelet szerint az eddig 2021. december 18-áig tartó időszak határidejét 2022. június 18-ig tolták ki.

A védelmi intézkedések aktuális, részletes szabályairól a <https://www.jogpontok.hu/Tajekoztatok> oldalon található tájékoztató anyagban olvashatóak további fontos információk.

² 2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről

³ 705/2021. (XII. 15.) Korm. rendelet a járványügyi készütség bevezetéséről szóló 283/2020. (VI. 17.) Korm. rendelet módosításáról

Gazdaságvédelmi intézkedések

1. Hitelfizetési moratórium⁴

A veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről szóló 2021. évi CXXX. törvény, valamint a minimálbér és a garantált bérminimum 2022. évi emelésével összefüggésben szükséges adóintézkedésekről, valamint egyes más intézkedésekről szóló 2021. évi CXXXI. törvény hatálybalépésére tekintettel egyes veszélyhelyzeti kormányrendeletek hatályon kívül helyezéséről szóló 813/2021. (XII. 28.) Korm. rendelet szerint 2022. január 1-jén hatályát veszti a hiteltörlesztési moratórium veszélyhelyzettel kapcsolatos különös szabályainak bevezetéséről szóló 637/2020. (XII. 22.) Korm. rendelet.

Viszont a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről szóló 2021. évi CXXX. törvény szerint az egyes kiemelt társadalmi csoportok, valamint pénzügyi nehézséggel küzdő vállalkozások helyzetének stabilizálását szolgáló átmeneti intézkedésekről szóló 2020. évi CVII. törvényben foglaltaktól eltérően, **amennyiben az adós a hiteltörlesztési moratórium veszélyhelyzettel kapcsolatos különös szabályainak bevezetéséről szóló 637/2020. (XII. 22.) Korm. rendelet 2021. október 31-én hatályos rendelkezéseinek megfelelően azt kérelmezte, akkor az adósnak a hitelező által üzletszerűen nyújtott szerződésből eredő tőke-, kamat-, illetve díjfizetési kötelezettsége akként módosul, hogy az adós a szerződésből eredő tőke-, kamat-, illetve díjfizetési**

⁴ 2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről

**kötelezettsége teljesítésére 2021. november 1-jétől
fizetési haladékot kap.**

A fizetési moratórium 2022. június 30. napjáig tart.

Azaz 2022. június 30-ig, csak meghatározott társadalmi csoportok számára kérelemmel elérhető a hitelfizetési moratórium:

tehát aki már nem jogosult, vagy jogosult, de nem nyilatkozott, annak lezárult a moratórium meghosszabbítása.

- Ha a jogosult határidőn belül, nyilatkozatban jelezte a fizetési moratóriumban részvételi szándékát, akkor hitele 2022. június 30-ig fizetési moratóriumban marad.
- Aki nem nyilatkozott 2021. október 31-ig a moratórium meghosszabbításáról, vagy nem volt jogosult rá, annak 2021. november 1-jétől meg kellett kezdenie hitelének törlesztését.

2021. november 1. után is van lehetőség arra, hogy valaki kilépjen a fizetési moratóriumból, de ha a kilépés mellett dönt, a döntés végleges, a moratóriumba vissza már nem lehet lépni. 2021. október 31. után, egészen 2022. június 30-áig tehát csak külön nyilatkozattétellel az alábbi jogosultak vehetik igénybe a hosszabbítást:

- nyugdíjasok,
- a gyermeket várók, illetve nevelők,
- a közfoglalkoztatottak,
- azok a magánszemélyek, akiknek az előző évhez képest csökkent a jövedelmük,
- a vállalkozások esetében azok, amelyek árbevétele legalább 25%-kal esett vissza az előző évhez képest.

MUNKÁLTATÓI HITELEK

Munkáltatói hitel nyújtásával a munkáltató az alkalmazottjainak jelentős kedvezményt nyújthat, így erősítheti az alkalmazottnak a munkahelyéhez, tehát a munkáltatóhoz való kötődését. Egyre gyakoribb jelenség manapság, hogy a magánszemélyek nem bankokhoz vagy más hitelintézetekhez fordulnak hitelért, hanem a saját munkáltatójukhoz. A munkáltató számára a kölcsönnyújtás természetesen nem kötelező, csak egy lehetőség, ha nélkülözni tudja a kölcsönhöz szükséges pénzeszközöket. Munkáltatói hiteleket a munkáltatók mindig valamilyen szociális célra, tipikusan az alkalmazottak lakásvásárlásához nyújtanak, de a munkáltató saját döntése alapján egyéb célokra is nyújthat hitelt.

I. A megfelelő belső szabályzat fontossága

Munkáltatói szempontból fontos a hitelnyújtás részletes szabályozása egy olyan belső munkahelyi szabályzatban, amelyet minden munkavállaló megismerhet. A hitellel kapcsolatban szabályozandó legfontosabb kérdések azok, hogy milyen munkavállalói csoportok (pl. hány éves munkaviszony után), milyen hitelcél esetén, milyen összegű kölcsönt igényelhetnek munkáltatójuktól. A pontos feltételeket természetesen maga a munkáltató határozhatja meg, hiszen kölcsön nyújtására jogszabály alapján nem köteles. Fontos azonban, hogy a feltételek meghatározásakor, tehát a kölcsönnyújtásra vonatkozó belső

szabályzat elkészítésekor, ne különböztessen meg hátrányosan senkit. Jogi szempontból nem jelent problémát, ha eltérő munkavállalói csoportokat eltérően kezel a munkáltató (pl. meghatározhatja a szabályzatban, hogy kizárólag a közép- és felsővezetők jogosultak a vállalatnál kedvezményes kamatozású hitelre), nem különböztethet azonban meg egy meghatározott csoporthoz tartozó munkavállalót hátrányosan az azonos csoporthoz tartozó másik munkavállalóval szemben, ezzel ugyanis megsértené az egyenlő bánásmód követelményét.

A szabályzatban célszerű részletes előírásokat meghatározni a jogosultsági feltételekre, a hitelbírálati eljárás menetére, az esetlegesen bevonható fedezetre (jelzálogjog-alapítása a vállalat javára pl. a hitelcél jelentő lakáson, házon vagy egyéb felajánlott fedezeti tárgyon), a hitelcél megvalósulásának ellenőrzésére, a kölcsön visszafizetésére és még számos más körülményre vonatkozóan. A vállalat pénzügyi érdekeinek védelmében kiemelten fontos kérdés lehet, hogy milyen feltételekkel mondhatja fel a munkáltató a hitelszerződést, ha a munkavállaló megszegi szerződéses kötelezettségeit. Biztosítani kell – lehetőség szerint –, hogy a vállalat ilyenkor is hozzájuthasson a kölcsönadott pénzhez. Egy megfelelő, jogi szempontból kifogástalan és a vállalat érdekeit jól szolgáló belső szabályzat elkészítése meglehetősen összetett feladat, célszerű ezért a munkáltatónak professzionális jogi segítséget (pl. egy ügyvédi iroda szolgáltatásait) igénybe venni.

II. Elhatárolás a munkabérelőlegtől

Annak ellenére, hogy sok a hasonlóság a két kategória között, a bérelőleg és a munkáltatói kölcsön alapvetően különböznek egymástól.

A vonatkozó törvényi rendelkezés szerint a munkabért a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig kell kifizetni.⁵ Munkabérelőlegről ennek megfelelően akkor van szó, ha a munkavállaló a munkabérét vagy annak egy meghatározott részét a munkáltatótól már a törvény (vagy az attól eltérően fizetett munkabér esetén a munkaszerződés) szerinti esedékesség előtt megkapja. Fontos tehát, hogy bérelőleg esetén alapvetően a munkavállalónak egyébként is járó bérről van szó, csak éppen hamarabb jut hozzá az összeghez. A munkáltatói kölcsön/hitel egy teljesen más kategória, mivel ebben az esetben a munkáltató, tehát a vállalat pénzéről van szó, ami alapvetően nem járna a munkavállalónak, azt csak a munkáltató saját döntése alapján kapja meg bizonyos feltételekkel.

A munkabérelőleg nyújtására vonatkozó belső szabályzat kialakítása ugyanolyan fontos a munkáltató szempontjából, mint a munkaáttatói kölcsönök esetében. A legfontosabb kérdéseket ebben az esetben is célszerű előre szabályozni és a szabályzatot a munkavállalókkal megfelelően megismertetni.

Fontos figyelembe venni, hogy munkabérelőleg nyújtásánál a munkavállaló gyakorlatilag kedvezményben (mégpedig kamatkedvezményben) részesül, ha a bérelőleget még az esedékesség napja előtt kamatmentesen vagy kedvezményes kamattal kapja meg. Mivel a kamatkedvezmény gyakorlatilag jövedelmet jelent a kedvezményezettnek, a jövedelem után az Szja. törvény alapján adót is kell fizetni.⁶ A kedvezmény

⁵ Mt. 157. § (1) bekezdése

⁶ Szja. tv. 72. § (1)-(2) bekezdései

mértékének megállapítása szempontjából az összehasonlítási alap a jegybanki alapkamat 5 százalékponttal növelt mértéke (a munkáltató azonban bizonyíthatja, hogy a szokásos piaci kamat ennél alacsonyabb, ebben az esetben ez a mérték irányadó), ha tehát a kikötött kamat ennél alacsonyabb, akkor a különbséget adóköteles. A jövedelem adóalapja a kamatkedvezmény 1,18-szorosa.

Az Szja. tv. ugyanakkor egy kivételes esetet is szabályoz, amikor a kamatkedvezményt nem kell jövedelemként figyelembe venni.⁷ Ennél az esetnél feltétel, hogy a bérelőleg összege nem haladhatja meg a folyósítás napján érvényes minimálbér ötszörösét, amely 2020-ban 805.000 Ft és hogy a munkavállaló legfeljebb hat havi részletben visszafizesse az előleget.

III. Szerződési feltételek és a kikötött kamat kérdése

Hitel és pénzkölcsön nyújtása a vonatkozó törvényi előírás⁸ alapján pénzügyi szolgáltatásnak minősül, ilyen szolgáltatást üzletszerűen általában azonban csak bankok végezhetnek.⁹ A munkáltatónak azonban nincs szüksége a Magyar Nemzeti Bank engedélyére, hogy hitelt nyújthasson, a munkáltatói hitelnyújtás abban az esetben sem üzletszerű, ha esetleg több munkavállaló kap hitelt. A munkáltató mindenkire érvényes belső szabályzatban fektetheti le, hogy pontosan mely munkavállalójának és milyen feltételekkel nyújt hitelt, pl.

⁷ Szja. tv. 72. § (4) bekezdés g) pontja

⁸ A hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény 3. § (1) bekezdés b) pontja

⁹ A hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény 8. § (4) bekezdés

lakásvásárlásra stb. Gyakori kikötések az ilyen szabályzatokban pl. a munkavállaló jó vagy kiváló minősítése vagy legalább 5 éves munkaviszony megkövetelése. Pontosan szabályozni kell azt is, hogy mi a teendő, ha a munkaviszony a hitel visszafizetését megelőzően megszűnne.

A magyar jogrendszerben a munkáltató nem köteles hitelt nyújtani az alkalmazottnak, így a kölcsönszerződés megkötése a szerződő felek saját döntésén múlik.¹⁰ A munkáltató és a munkavállaló a kölcsön feltételeit szabadon állapíthatják meg, a szerződés egyik legfontosabb feltétele pedig (a futamidő mellett) a kamat mértéke. A kamat meghatározásakor a munkáltatónak be kell tartania a vonatkozó törvényi előírásokat, így nem köthet uzsorás szerződést,¹¹ ellenkező esetben a szerződés semmisnek minősül. A munkáltató elméletben akár kamatmentes kölcsönt is nyújthat munkavállalójának, ilyenkor azonban figyelemmel kell lenni a kamatkedvezményből származó jövedelem szabályaira, ugyanúgy, mint a munkabérelőleg esetében.

¹⁰ A Ptk. 6:59. § szerint a felek szabadon köthetnek szerződést és szabadon választhatják meg a másik szerződő felet. A felek szabadon állapíthatják meg a szerződés tartalmát.

¹¹ A Ptk. 6:97. § szerint, ha a szerződő fél a szerződés megkötésekor a másik fél helyzetének kihasználásával feltűnően aránytalan előnyt kötött ki, a szerződés semmis.