

Autómegosztó szolgáltatás (carsharing) juttatása cafeteria keretében - avagy a borotva éle: adómentes juttatás vs. munkaviszonyból származó jövedelem

Nincs annál nagyszerűbb, minden HR, kommunikációs és pénzügyi igazgató álmát beteljesítő juttatás, mint amikor a cafeteria keretében olyan **környezettudatos** opciót választhatnak a munkavállalók, amely a vállalati zöld CSR stratégiába is tökéletesen illik és ráadásként **adómentes juttatásnak** is minősül.

Ezt a csodát jelenleg a különböző **autómegosztó (carsharing) vállalkozások** által a munkáltatóknak kínált megoldás ígéri. Ugyanakkor - nem elvitatva ezen lehetőség HR és CSR szerepét - mégis érdemes egy kicsit jobban ránézni az adószabályokra, mivel a munkáltató könnyen belesétálhat az adómentesség helyett abba, hogy az általa adott juttatás bizony **munkaviszonyból származó jövedelemnek** minősül.

A tipikus, a piacon több jelentős szereplő által is ajánlott megoldás lényege az, hogy az autómegosztó vállalkozások gépjárműveihez való hozzáférés a munkáltató cafeteria rendszerének részeként történik és a juttatást a munkavállalók a cafeteria részeként választhatják.

A folyamat lényege az, hogy a munkáltató szerződést köt a carsharing szolgáltatóval, amelynek keretében a vállalkozás munkavállalói **a cafeteria keretük terhére különböző értékű kuponokat igényelhetnek**. A kuponok ellenértékét a munkáltató fizeti ki a carsharing szolgáltatónak.

A munkavállalók a megkapott kuponokat a saját carsharing applikációjukban tudják beváltani úgy, hogy a kupon értéke jóváíródik számukra a saját carsharing számlájukon.

Fontos, hogy **a kupont csak magánszemélyként lehet felhasználni** és a szerződések is kiemelik, hogy **a munkáltató semmilyen felelősséggel, kockázattal nem bír a személygépkocsi használat vonatkozásában** (pl.: baleset, bírság), illetve **a munkáltató semmilyen információt nem kap a dolgozók által felhasznált kuponokról, a bérelt kocsikról, a bérleti időszakról** stb., így biztosítva a GDPR kötelezettséget.

Ténylegesen tehát a carsharing szolgáltató és a magánszemély között jön létre személygépkocsi használatával kapcsolatosan jogviszony.

A munkáltató tehát ezen rendszerben nem biztosítja személygépkocsi magáncélú használatát, hanem valójában **szolgáltatás vásárlására jogosító utalványokat ad a munkavállalójának**. És ez a látszólag árnyalatnyi eltérés **óriási adókülönbséget** eredményez.

Hogy miért?

Habár az SZJA törvény szerint **a cég vagy szervezet által biztosított személygépkocsi magáncélú használata adómentes**, a fenti modellben – ahogyan azt a NAV a közelmúltban meg is erősítette – a munkáltató valójában nem személygépkocsit biztosít. Hiszen ahhoz, hogy ezt tegye, először meg kell szereznie a személygépkocsi használatát. De ezt biztosan nem szerzi meg, hiszen a szerződések akkurátusan rögzítik, hogy a munkáltató semmilyen felelősséggel, kockázattal nem bír a személygépkocsi használat vonatkozásában (pl.: baleset, bírság), semmilyen információval nem rendelkezik a bérelt kocsikról, a bérleti időszakról stb.

A munkáltató tehát nem személygépkocsit biztosít ebben a rendszerben, hanem kuponokat, vásárlási utalványokat. Ennek juttatása pedig munkaviszonyból származó jövedelemnek minősül, amely az adómentesség helyett 51 %-ot közelítő (17 %-os munkáltatói és 33,5 %-os munkavállalói) adóterheléssel bír.

Érdemes tehát felülvizsgálni mindenkinek a saját, fenti jellegű szerződéseit, megállapodásait és ha szükséges, akkor változtatni az ügyleten, annak tartalmán.