



Fontos adózási tudnivalók, munkáltatói teendők hőségriasztás idején

A jelenleg érvényben lévő **II. fokú hőségriasztás** nemcsak a munkavállalók egészségének védelme miatt igényel fokozott figyelmet, hanem a munkáltatók számára is több kötelezettséget jelent. A munkavédelmi szabályok betartása mellett érdemes áttekinteni a kapcsolódó adózási előírásokat is, hiszen nem minden, a dolgozók részére biztosított frissítő juttatás kezelhető azonos módon.

Milyen intézkedéseket kell megtenni?

A munkahelyek munkavédelmi követelményeiről szóló rendelet alapján a munkáltató köteles úgy megszervezni a munkavégzést, hogy a magas hőmérsékletből eredő egészségügyi kockázatok a lehető legkisebbek legyenek. Amennyiben a munkahely **melegnek minősül** – vagyis a zárt térben mért korrigált hőmérséklet meghaladja a 24 °C-ot, illetve szabadtéri munkavégzés esetén a napi középhőmérséklet legalább egy napon át 25 °C felett alakul és hőségriasztás van érvényben –, a munkáltatónak többek között:

- a munkarendet szükség szerint módosítani kell,
- óránként **5–10 perc pihenőidőt** kell biztosítani,
- valamint gondoskodnia kell a megfelelő mennyiségű **védőitalról**.

Mire figyeljünk a védőital biztosításánál?

A jogszabály szerint a dolgozók részére igény szerint, de legalább félóránként **14–16 °C hőmérsékletű ivóvizet vagy az előírásoknak megfelelő alkoholmentes italt** kell biztosítani. A kiszolgálás során az egyéni használatú ivópoharakról és a higiéniai feltételekről is gondoskodni kell.

Adózási szempontból sem mindegy, mit biztosít a munkáltató

Az Szja törvény alapján a munkavédelmi előírások teljesítéséhez kapcsolódó kötelező juttatások – így a védőital vagy az előírt egészségvédelmi eszközök – **adómentesek**, ezért ezek után sem a munkáltatónak, sem a munkavállalónak nem keletkezik adó- vagy járulékfizetési kötelezettsége.

Más a helyzet azonban akkor, ha a munkáltató a jogszabályban meghatározott védőital helyett például **energiasüteményt, gyümölcslevet, kávét, fagyaltot vagy jégkrémet** biztosít. Ezek nem minősülnek védőitalnak, ezért **egyes meghatározott juttatásként** adókötelesek, amely után a munkáltatót személyi jövedelemadó- és szociális hozzájárulási adófizetési kötelezettség terheli.

Áfa és számviteli elszámolás

Általános szabályként ital beszerzése esetén az előzetesen felszámított áfa nem vonható le. Ugyanakkor, ha a védőital biztosítása jogszabályi kötelezettség teljesítését szolgálja, és a munkáltató azt munkavédelmi előírás alapján nyújtja, akkor az áfa levonására lehetőség van.

Számviteli szempontból is különbséget kell tenni:

- a **jogszabály alapján kötelezően biztosított védőital** költsége anyagjellegű ráfordításként számolható el;
- az önkéntesen nyújtott, jogszabály által nem előírt ital vagy egyéb frissítő költsége viszont személyi jellegű egyéb kifizetésnek minősül.

Gyakorlati javaslat munkáltatóknak

Érdemes a hőségriasztás idején megtett intézkedéseket – például a pihenőidők elrendelését, a védőital biztosítását vagy a munkaszervezés módosítását – belső dokumentumban vagy vezetői utasításban is rögzíteni. Egy esetleges munkavédelmi ellenőrzés során ez segítheti annak igazolását, hogy a munkáltató eleget tett jogszabályi kötelezettségeinek.

Tisztelettel,

Bergmann Könyvelő Iroda Kft.