

TAGI MUNKAVÉGZÉSRE IRÁNYULÓ JOGVISZONYRA **vonatkozó tudnivalók**

A szövetkezet fogalma

A szövetkezet a tagok vagyoni hozzájárulásából álló tőkével alapított, a nyitott tagság és a változó tőke elvei szerint működő, jogi személyiséggel rendelkező szervezet, melynek célja tagjai gazdasági, valamint más társadalmi szükségletei kielégítésének elősegítése.

Szociális szövetkezetnek a fentiekén túlmenően célja, a hátrányos helyzetben lévő tagjai számára munkafeltételek teremtése, valamint szociális helyzetük javításának egyéb módon történő elősegítése.

Tagi munkavégzés

A szociális szövetkezetek esetében a korábbi módozatok mellett kötelezően megjelenik személyes közreműködés sajátos formája a közös termelésben való, tagsági viszonyon alapuló közvetlen közreműködés.

A tagi munkavégzés keretében történő foglalkoztatás olyan preferált foglalkoztatási lehetőség, amely kizárólag szociális szövetkezet (Szöv.tv. 18. § (1) bek.) esetében valósulhat meg.

A tagi munkavégzési jogviszonyban esetében a szociális szövetkezet alapszabályának tartalmaznia kell:

- a tag által teljesítendő munkafeladatok meghatározását, (az elvégzendő munka mértékét,) az elvégzett munkafeladatok dokumentálásának módját,
- a munkafeladat teljesítéséhez igazodóan a szövetkezet által megtermelt javakból történő részesedés módjának és mértékének (ellenértékének) meghatározását,
- az ellenértéket úgy kell meghatározni, hogy az alkalmas legyen a tag teljesítményének figyelembevételére és a megtermelt javakból való részesedés mértékének meghatározására.

A szövetkezeti törvény 3. § alapján a szövetkezet és a tag gazdasági együttműködése keretében teljesítendő feladatok és vállalások, valamint a tag által igénybe vehető szövetkezeti szolgáltatások köre – az alapszabály keretei között – a szövetkezet és a tag között kötött tagsági megállapodásban határozhatóak meg.

Tagi munkavégzésre irányuló jogviszonyt az létesíthet és tarthat fenn

- a) akit az állami foglalkoztatási szerv a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény szerint legalább három hónapja nyilvántart, vagy
- b) aki legalább három hónapja közfoglalkoztatási jogviszonyban áll.

A TAGI MUNKAVÉGZÉS – és egyéb jogviszony kapcsolata

	<i>Tagi munkavégzési jogviszony</i>	
	Jogviszony	Biztosítási kötelezettség – (1 fő tagi munkavégzési jogviszonyban lévő tagot egy helyről lehet támogatni!)
Közfoglalkoztatási jogviszony	aktív (nem szünetel)	szünetel
Más, munkavégzésre irányuló jogviszony ideje alatt	szünetel	szünetel
Álláskeresési járadék alatt	aktív (nem szünetel)	szünetel
Foglalkoztatást helyettesítő támogatás	aktív (nem szünetel)	szünetel
Inaktív/ellátás nélküli	aktív (nem szünetel)	aktív (nem szünetel)

Amennyiben a szociális szövetkezet tagi munkavégzési jogviszonyban lévő tagja munkavégzésre irányuló más jogviszonyt létesít vagy tart fenn, e más jogviszony fennállása alatt a tagi munkavégzési jogviszonya és biztosítási jogviszonya szünetel.

Tagi munkavégzési jogviszony juttatásai

A tagi munkavégzés önálló, más munkavégzésre irányuló jogviszonyt szabályozó törvény hatálya alá nem tartozó jogviszony, amelyben az elvégzett munka ellentételezése a tagi munkavégzés arányában részben vagy egészben a közösen megtermelt javak természetben történő átadásával és pénzbeli juttatással is történhet.

A megtermelt javak természetben történő átadása elsősorban a mezőgazdasági termelést folytató szövetkezetek esetében releváns, de a törvény nem korlátozza csak erre a természetben történő átadást.

Tagi munkavégzési jogviszony közterhei

A tagi munkavégzési jogviszonyban munkát végző tag után 4 évig a szociális szövetkezet - csökkenő mértékben - mentesül az egészségügyi szolgáltatási járulék megfizetése alól.

A tagi munkavégzésben álló tagot terhelő adók és járulékok

A tag által fizetendő adók és járulékok és azok mértéke attól függ, hogy e jogviszonyban tevékenykedő tag a juttatását megtermelt javak formájában, vagy pénzben kapja. Pénzbeli juttatás esetén a tag 15% személyi jövedelemadót és 10% nyugdíjjárulékot fizet.

A tagi munkavégzési jogviszonyban álló tag, a termék termelésével, vagy feldolgozásával teljesített személyes közreműködése ellenértékéért, juttatásként kaphat élelmiszert, vagy közösen megtermelt javakat. Ezek a juttatások a személyi jövedelemadó törvény előírásai értelmében adómentesek, amennyiben a juttatás értéke havonta a minimálbér összegét nem haladja meg.

Szintén adómentes, amennyiben a tag fogyasztásra készétel vásárlásra felhasználható utalványt (Erzsébet utalványt) kap és ennek értéke havonta nem haladja meg a minimálbér 25%-át, 2018-ban 34 500 Ft-ot.

A tagi munkavégzési jogviszonyra vonatkozó bejelentési, bevallási kötelezettségek

A tagi munkavégzési jogviszony kezdetét legkésőbb a tagi munkavégzési jogviszony első napján munkavégzés megkezdése előtt kell bejelenteni az Egészségbiztosító szervnek bejelenteni. Továbbá azt is be kell jelenteni, ha a tagi munkavégzési jogviszony megszűnik, vagy szünetel. Ennek határideje: 8 nap.

A szociális szervezetnek havonta adatot kell szolgáltatnia az Adóhatóság részére a tagi munkavégzési jogviszonyról, a tag után fizetendő egészségügyi szolgáltatási járulékról, nyugdíjjárulék alapjáról, nyugdíjjárulék összegéről.

Ezt az adatszolgáltatási kötelezettséget havonta az összes tagi munkavégzési jogviszonyban álló tagról teljesíteni kell, azokról is, akik után az adott hónapban nem keletkezett semmilyen járulékfizetési kötelezettség, mivel a Nemzeti Foglalkoztatási Alap az adatszolgáltatás alapján fogja a kedvezményt megtéríteni.

A szociális szervezetnek, a tagi munkavégzési jogviszony év közbeni megszűnése esetén soron kívül, egyébként pedig a tárgy évet követő év január 31-ig kell igazolást kiállítania és a tagnak átadnia a tagi munkavégzési jogviszonyáról.