

A szolgálati viszonytól független üzletszerzés általános kereseti adó alá tartozó haszonhajtó foglalkozás akkor is, ha azt a biztosító intézet alkalmazottja üzi, ellenben a szolgálati viszony alapján teljesített üzletszerzés nem önálló haszonhajtó foglalkozás és az értekezett járandóság szolgálati illetmény s mint ilyen, az alkalmazottak kereseti adója alá tartozik. (K. H. Ö. 16. §.)

Az adókötelezettség szempontjából tehát azt kell vizsgálni, hogy az üzletszerzés az alkalmazottnak a szolgálati viszony alapján ellátandó teendője-e, vagy azzal a szolgálati teendők ellátásán kívül csak alkalmoszerűen foglalkozik-e. Azon teendők ellátásáért járó állandó és változó természetű járandóság — tehát az üzletszerzési jutalék is, — amelyeket az alkalmazott a szolgálati viszony keretében köteles ellátni, a K. H. Ö. 16. §-a szerint az alkalmazottak kereseti adója alá tartozik, mert ez a jövedelem a szolgálati viszonyból származik, ellenben az alkalmazott által önként teljesített alkalmi üzletszerzésekért járó jutalék általános kereseti adó alá esik, mert annak forrása a szolgálati viszonytól függetlenül üzemeltetett haszonhajtó foglalkozás. Ha tehát az üzletszerzés a biztosító intézet alkalmazottjának szolgálati teendője, akkor az üzletszerzési jutalék is szolgálati járandóság és mint ilyen, az alkalmazottak kereseti adója alá tartozik, ha pedig a biztosító intézet alkalmazott az üzletszerzést csak alkalmilag, a szolgálati viszonytól független mellékfoglalkozásként gyakorolja, akkor ezen önálló haszonhajtó foglalkozásból származó jövedelem után általános kereseti adót köteles fizetni.

A K. H. Ö. 28. §-a világosan rámutat erre a különbségre, amedőn a (2) bekezdésben oly módon rendelkezik, hogy az alkalmazottaknak kifizetett és az alkalmazottak kereseti adójával megadóztatott ügynöki díjakat nem kell kimutatni, mert ezek szolgálati járandóságok, — ellenben azokat az üzletszerzési jutalékokat, amelyek az általános kereseti adó alá tartoznak, az (1) bekezdés alapján ki kell mutatni akkor is, ha azokat a biztosító intézet a saját alkalmazottainak fizette ki, mert ezek nem a szolgálati viszonyból, hanem az adózó fél önálló haszonhajtó foglalkozásából származó jövedelem.

A havonként vagy hetenként rendszeresen kifizetendő illetményeken kívül negyedévenként, félévenként, esetleg évenként kapott illetmény csak akkor vonandó a havi vagy heti illetményektől elkülönítve adó alá, ha az alkalmazott azt a fennálló szabályok vagy megállapodások alapján kapja negyedévenként, félévenként vagy évenként. (Közigazgatási Biróság 202. számú jogegységi megállapodása.) Az alkalmazottak kereseti adója progresszív adó és azt a munkaadó köteles az alkalmazott jövedelméből levonni és beszolgáltatni. A progresszió százalékos emelkedésének érvényesülése céljából az adót a K. H. Ö. 18. §-a szerint a havi vagy heti jövedelem után kell leróni, vagyis az ugyanazon munkaadótól ugyanarra a hónapra vagy hétre bármely elnevezés alatt járó különböző illetményeket

össze kell vonni és az adótételt az illetmények együttes összege,¹ vagyis az adózó fél jövedelme után kell megállapítani.

A vállalat az alkalmazott kereseti adóját rendszerint a sajátjából viseli. Érdeke tehát, hogy az illetményeket oly módon fizesse ki, hogy az adó progresszivitása a lehető legkisebb mértékben érvényesüljön. Erre pedig módot egyedül a 19. §. (5) bekezdése nyújt, amely szerint ha az adózónak a havonként vagy hetenként rendszeresen kifizetendő illetményein kívül olyan illetményei is vannak, amelyeket a fennálló szabályok vagy megállapodások alapján negyedévenként, félévenként, esetleg évenként kap meg, ezeket a járandóságokat a heti vagy havi illetményekről elkülönítve és úgy kell adó alá vonni, mintha az egyszerre kifizetett illetmény egy óra eső külön illetmény volna.

Ez a törvényes rendelkezés tehát a 18. §. értelmében követendő eljárással szemben kedvezményt jelent és mert általános jogszabály az, hogy a törvényes kedvezményeket kiterjesztően magyarázni nem szabad, ezen kedvezmény alkalmazása előtt is keresni és szigorúan alkalmazni kell azt a feltételt, amelyhez a törvényes rendelkezés a kedvezményt köti. Ilyen feltétel a 19. §. (5) bekezdésében az, hogy az alkalmazott a havonként vagy hetenként rendszeresen kifizetendő illetményein felüli illetményeit „a fennálló szabályok vagy megállapodások” alapján kapja negyedévenként, félévenként vagy évenként, vagyis szabály, hogy munkaadó és alkalmazott közötti megállapodás legyen a kifizetés ezen módjára nézve.

Az adótételek alkalmazása szempontjából a K. H. Ö. egyéb vonatkozásokban mindig csak a kifizetés időpontját említi, minden megszorítás nélkül és csupán a 19. §. (5) bekezdésében köti az adótétel alkalmazását ahhoz a feltételhez, hogy a kifizetés „a fennálló szabályok vagy megállapodások” alapján történjék. Ezek a szavak nem véletlenül kerültek a 19. §. (5) bekezdésébe, hanem nyilvánvaló céljuk csak az lehetett, hogy ne függjön egyedül a munkaadó tetszésétől az, hogy az illetmények egy csoportjára minő adótétel legyen alkalmazandó, hanem úgy az alkalmazott, valamint kincstár jogos érdekeinek megvédése céljából ez a kifizetési mód és ezzel kapcsolatban az adókedvezmény csak abban az esetben érvényesüljön, ha a munkaadó és az alkalmazott kölcsönösen megállapodtak arra nézve, hogy az illetmények egy része negyedévenként, félévenként, esetleg évenként kerüljön kifizetésre.

A 19. §. (5) bekezdésében foglalt rendelkezés tehát csak akkor nyerhet alkalmazást, ha a munkaadó vagy az alkalmazott igazolja azt, hogy a szolgálati szabályok, vagy az alkalmazottakkal kötött igazgatósági határozat, vagy a szolgálati szerződés alapján lesz a rendszeres illetményekeken felüli illetmény negyedévenként, félévenként, esetleg évenként kifizetve.