

Fata László

Cafeteria Kisokos-2024.

Alapismeretek a béren kívüli juttatások alkalmazásához

Frissítve: 2023.12.06.

Ha szeretne értesülni a kiadvány frissítéseiről, és még nem regisztrált e-mail címével a www.cafeteriatrend.hu oldalon, akkor tegye meg most.

Így biztosan nem marad le a cafeteriát érintő lényeges változásokról.

The screenshot shows the CafeteriaTREND website interface. At the top, there is a navigation menu with links for 'Tartalom', 'Konferencia', 'Mesterkurzus', 'Archív cikkek', 'VIP Archivum', 'Előfizetés', 'Webshop', 'TREND Klub', and 'Támogatás'. A search bar is located on the right side of the header.

The main content area features a 'Támogatás' (Support) section with a logo for 'SZÉCHENYI' and text mentioning support for Cafeteria TREND Kft. Below this, there is a news article titled 'Egy tulajdonos ügyvezető nemrég ezt mesélte nekem: - Azért szeretek együtt dolgozni a gazdasági vezetőmmel, mert folyamatosan jön az új tippekkel.' The article discusses the importance of staying updated on legal and tax changes in the cafeteria system.

On the right side, there is a 'JUTTATÁSOK 2023.' (Benefits 2023) section with a 'Frissítve 2023.06.25.' (Updated 2023.06.25) notice. It includes a list of benefits and a subscription form with fields for 'Keresztnév' (Surname) and 'E-mail', and a 'Kérem a bemutató számot!' (I request the presenter's number!) button. A large red checkmark is drawn over the subscription form area.

Hogyan adjunk olcsóbban juttatásokat?

A munkabér kifizetése 2024-ben is közel 70 százalékos teherrel adózik, így bizony nem versenyezhet a béren kívüli juttatásokkal, adómentes juttatásokkal.

A munkabér terhei

Az egyik dolgozódnak szeretnél biztosítani 200.000 forintos bruttó juttatást.

Általában a munkavállaló nem is sejt, hogy ehhez a 200.000 forinthez, a munkáltatónak összesen várhatóan 226.000 forintot kell kiadnia (részben neki, részben az államnak fizetve)

De mire is megy el ez a 26.000 forint?

A 200.000 forint 13 százaléka a szociális hozzájárulási adó.

Ami aztán a munkavállalót is kellemetlenül érinti az az öt terhelő adók és járulékok. Ezek levonása után kap a bruttó béréből elkölthető nettó juttatást.

Az ő terhei: 15 százalék személyi jövedelemadó. Emellett 18,5 százalék társadalombiztosítási járulék.

Az mindösszesen 33,5%. (kedvezmények nélkül)

A bruttó 200.000 forintból ekkor durván számolva kifizetésre kerül 133.000 Ft.

Gyakorlatilag a munkáltató 226.000 forintjából került kifizetésre ez a nettó 133.000 Ft. (226.000:133.000=1,6992)

Kedvezményes lehetőségek a magyar adórendszerben

Ezeket a számokat látva, talán nem is csoda, hogy a magyar vállalkozások folyamatosan keresik annak lehetőségét, hogy kevesebb költséggel, több nettó juttatást biztosítsanak a dolgozóiknak.

Ebben az anyagban nem az a célom, hogy ravasz, illegális lehetőségeket mutassak be! Már csak azért sem, mert számomra rendkívül riasztó, hogy már akkor is a fekete bérekhez nyúlnak a cégvezetők, amikor még az adórendszerben rejlő kedvezményeket sem használták ki.

Tudom, valószínű a munkatársaid nem kérnek majd mindenféle jegyeket, utalványokat, kártyákat addig:

- míg a zsebbe fizetésekhez hasonlítják ezt
- míg nem tudják hogyan is használják fel a béren kívül kapott juttatásokat.

Az első munkáim között keresett a *Fantázia Kft.* vezetése (a nevet most találtam ki). A honlapomon (www.cafeteriatrend.hu) találták a telefonszámomat, és már hívtak is:

- *Halló! Kitaláltuk, hogy az eddig számfejtett jutalmat egészségpénztárba fizetjük a hegesztőinknek. Tegnap lement a műszakvezető és elmesélte nekik.*

- *Nagyszerű! Nem akarnak inkább cafeteria rendszert építeni velem?*

- *Á nem! Nincs annyi pénzünk.*

- *Hát akkor ajánlhatok egy jó egészségpénztárt?*

- *Az is megvan! Csak egy a baj! Hiába mondtuk a dolgozóknak, hogy kevesebbet kell adózniuk a kifizetés után, ők ezt így nem kérik. **NAGYON NEM KÉRIK!** Tartana nekik egy oktatást, mert mi nem tudjuk jobban elmagyarázni, hogy miért jó ez nekik. Pedig jó!*

- *Mikor találkozunk?*

- *Lehetne ma, mert olyan dühösesek, hogy abba is hagyták a hegesztést!*

A példában nagyon jól látszik, hogy nem csak azt kell mesélni a dolgozóknak, hogy több juttatást kapnak, mennyi adót takarítanak meg egy olyan lehetőséggel, amit látványosan semmire sem fognak tudni használni, hanem azt is meg kell tanítani akár személyre szabottan, hogy ki hogyan költse el (egészségre, pihenésre, étkezésre) ezt a „pénzt”. Ez pedig ugye mindannyiunknak elég fontos, talán a legfontosabb ismeret.

Mit nyerhetünk a kedvezményes adózású béren kívüli juttatásokkal?

A legkézenfekvőbb válasz: Adó- és járulék megtakarítást!

Mennyi is ez a megtakarítás?

Hát nézzük az előző bérfizetési példát.

A nettó 133.000 Ft juttatást kedvező adózású elemekkel 170.240 Ft-ból kiadhatjuk a dolgozóinknak. **Megmarad a vállalkozás kasszájában több mint 55.000 Ft az előzőekben leírt teljes költséghez képest.**

Ez azért ilyen kedvező mert a juttatás értéke után mindössze 28% adót kell fizetni, vagy még kevesebbet. (én a megtakarítási példát ezzel a 28%-kal számoltam – adómentes juttatásokat alkalmazva ez az arány még kedvezőbb lehet)

Másik oldalról nézve – ha már megvan a 226.000 Ft a munkáltatónál, akkor ebből bizony 176.562 forintot tudnának a dolgozók felhasználni, ha kedvező adózású juttatásokat kapnának a számfejtett bér helyett.

Ugye érdemes az ilyen juttatásokkal foglalkozni?

A kedvezményes adózású juttatások törvényi háttere

Törvényi háttérhez való alkalmazkodás nélkül bizony nincs adó- és járulék megtakarítás.

Mi is teszi lehetővé a béren kívüli juttatási rendszerek bevezetését? Hogyan lehet az, hogy 226.000 forintba kerül, hogy munkabérrel adjunk nettó 133.000 forintot a dolgozóinknak? Mindeközben mások 170.240 Ft költséggel megteszik ugyanezt?

Ahhoz, hogy tényleg sokkal kevesebb adót és járulékot kelljen fizetnünk, alaposan fel kell készülnünk. Olyannyira, hogy még egy adóellenőrzéskor is elégedetten bólogasson az ellenőr. Sőt magában elismerje, hogy végre, VÉGRE vannak, akik nem a zsebből zsebbe fizetésekhez nyúlnak, mielőtt kihasználnák a törvényes kereteket.

Kicsit megnehezíti a béren kívüli juttatási rendszerek építését, hogy több helyen van elbújtatva a törvényi szabályozása. Sajnos nem találunk egy „Mindent a béren kívüli juttatásokról” című törvényt, vagy kormányrendeletet.

Vannak hivatkozások a személyi jövedelemadó törvényben, vannak az önkéntes kölcsönös pénztárakról szóló törvényben, és itt-ott néhány kormányrendelet is intézkedik az egyes juttatási formákról.

Napjainkban ráadásul ezek a szabályozások dinamikusan változnak. Ez a Kisokos most a 2023. december elején ismert aktuális állapotot mutatja be az érvényes törvényi keretrendszerre építve a leggyakrabban használt juttatásfajtákra vonatkozóan.

AZ ÉV SORÁN AZ ADÓZÁSI FELTÉTELEK VÁLTOZHATNAK!

Első lépésként tekintsük az 1995. évi CXVII. törvényt a személyi jövedelemadóról.

A törvény 71. paragrafusa olyan béren kívüli juttatásokat tartalmaz, melyre az értékük után mindössze 15% személyi jövedelemadót és 13% szociális hozzájárulási adót kell fizetni a munkáltatónak. Az ugye összesen 28% adófizetési kötelezettség. Először megismerjük az érvényes törvényi keretrendszert, aztán jön a megvalósítás és az elköltés.

Adófizetés rendje

A korábbi gyakorlat szerint a béren kívüli juttatások és egyes meghatározott juttatások után a juttatás hónapja kötelezettségeként fizette meg a juttató a közterheket.

Tehát például egy január 1-31. között kiadott juttatás adóját február 1-12. között kellett bevallani és megfizetni.

Ez a szabály alapvetően változik 2024-re.

A kedvező adózású juttatások után az adót a munkáltatónak a juttatás hónapját magában foglaló negyedév kötelezettségeként kell majd megfizetni.

Így például a január 1. és március 31. közötti időszakban adott juttatások után április 1-12. között.

Széchenyi Pihenő Kártya

71. § (1) Béren kívüli juttatásnak minősül – ha a juttató a munkáltató – a munkavállalónak az adóévben a Széchenyi Pihenő Kártya juttatás céljából nyitott korlátozott rendeltetésű fizetési számlájára utalt, a Széchenyi Pihenő Kártya kibocsátásának és felhasználásának szabályairól szóló kormányrendeletben meghatározott

- szálláshely-szolgáltatásra,
- melegkonyhás vendéglátóhelyeken (ideértve a munkahelyi étkeztetést is) étkezési szolgáltatásra,
- a szabadidő-eltöltést, a rekreációt, az egészségmegőrzést szolgáló szolgáltatásra felhasználható, a 70. § (8) bekezdése szerinti éves rekreációs keretösszeget – több juttatótól származóan együttoéve sem – meg nem haladó mértékű támogatás.

70. § (8)A (7) bekezdés b) pont alkalmazásában az éves rekreációs keretösszeg

- évi 450 ezer forint, ha a munkavállaló munkaviszonya egész évben fennáll;
- a 450 ezer forintnak a munkavállaló által az adott munkáltatónál az adóévben a juttatás alapjául szolgáló jogviszonyban töltött napokkal arányos összege, ha a munkavállaló munkaviszonya csak az év egy részében áll fenn;
- évi 450 ezer forint, ha a magánszemély munkaviszonya a magánszemély halála miatt szűnik meg.

A SZÉP Kártyával így egy alszámlán tudjuk majd kezelni a korábbi összes költési területet, melyet az erre vonatkozó Kormányrendelet határoz meg.

Az ebben meghatározott szálláshely szolgáltatásra, strand- és fürdőbelépőre, étkezési szolgáltatásra, a szabadidő-eltöltést, a rekreációt, az egészségmegőrzést támogató szolgáltatásokra költhetjük a kártyánk egyenlegét.

A költési területekről a felhasználásnál még írok.

Béren kívüli juttatásként a 450.000 Ft/év értékű rekreációs keretig adhatunk Széchenyi Pihenő Kártya juttatást.

Amennyiben túllépjük a rekreációs keretösszeget, akkor az ezt meghaladó juttatás értékének 1,18-szorosa után 15% személyi jövedelemadót és 13% Szochot-t kell fizetnünk.

A 450.000 Ft keret értékét a juttatás alapjául szolgáló a jogviszonyban töltött napokkal arányosan kell számolnunk. Tehát ha valaki fél évet töltött nálunk munkaviszonyban, akkor egy 225.000 Ft értékű határt kell figyelniük.

A rekreációs keret figyelésénél a más juttatótól származó összegeket is figyelnie kell a munkáltatónak, így ez egy nyilatkozatot igényel majd a munkavállalóktól.

A Széchenyi Pihenő Kártya működését és felhasználását a 76/2018. (IV. 20.) Korm. rendelet rögzíti. Ennek tartalmáról később még írok.

Teljesen adómentes elemek!

Még kedvezőbben alakul a béren kívüli juttatások adózása, ha használjuk azokat az elemeket, melyek a személyi jövedelemadóról szóló törvény 1. sz. mellékletében szerepelnek és adómentesek.

Kulturális szolgáltatásra szóló belépő/bérlet

8. A nem pénzben kapott juttatások közül adómentes:

8.28. a kifizető által ugyanazon magánszemélynek ingyenesen vagy kedvezményesen juttatott

b) kulturális szolgáltatás igénybevételére (muzeális intézmény és művészeti létesítmény (kiállítóhely) kiállítására, színház-, tánc-, cirkusz- vagy zeneművészeti előadásra, közművelődési tevékenységet folytató szervezet által nyújtott kulturális szolgáltatás igénybevételére) szóló belépőjegy, bérlet, továbbá könyvtári beiratkozási díj az adóévben legfeljebb - az a) és b) pont szerinti juttatási körben külön-külön - a minimálbért meg nem haladó értékben, feltéve, hogy a belépőjegy, bérlet - a magánszemélynek ki nem osztott (nem juttatott) belépőjegyek, bérletek visszaváltása kivételével - nem visszaváltható, továbbá azzal, hogy nem adómentes az említett juttatásokra szóló utalvány;

Jól kiolvasható a törvényből az éves minimálbér értékű korlát.

Emellett fontos szabály, hogy a juttatás nem adható 2024-ben sem utalvánnyal.

Sportrendezvényre szóló belépő/bérlet

8. A nem pénzben kapott juttatások közül adómentes:

8.28. a kifizető által ugyanazon magánszemélynek ingyenesen vagy kedvezményesen juttatott

a) a sportról szóló törvény hatálya alá tartozó sportrendezvényre szóló belépőjegy, bérlet az adóévben legfeljebb - az a) és b) pont szerinti juttatási körben külön-külön - a minimálbért meg nem haladó értékben, feltéve, hogy a belépőjegy, bérlet - a magánszemélynek ki nem osztott (nem juttatott) belépőjegyek, bérletek visszaváltása kivételével - nem visszaváltható, továbbá azzal, hogy nem adómentes az említett juttatásokra szóló utalvány;

A feltételeknek megfelelő belépőket szintén éves szinten a minimálbér értékéig adhatja a munkáltató a munkavállalóinak adómentesen.

A sportról szóló törvény szerint a sportrendezvény:

sportszervezet vagy sportszövetség által versenyrendszerben vagy azon kívül, résztvevők jelenlétében megtartott verseny, mérkőzés. A sportesemény sportrendezvénynek minősül

Óvoda, bölcsőde

8. A nem pénzben kapott juttatások közül adómentes:

8.6. az ingyenesen vagy kedvezményesen juttatott

c) bölcsődei, óvodai szolgáltatás, bölcsődei, óvodai ellátás, ideértve azt is, ha a kifizető a bölcsődei, óvodai szolgáltatás térítési díját a magánszemély nevére kiállított számla alapján téríti meg;

2024-ben a munkáltató a saját cégnévre és a munkavállaló nevére szóló számla alapján is megtérítheti a bölcsőde és óvodai költségeket.

A költségtérítés kiterjedhet az étkezés költségére is.

Víruseszteszt, védőoltás

8. A nem pénzben kapott juttatások közül adómentes:

8.39. a kifizető által biztosított védőoltás, járványügyi szűrővizsgálat – a juttatás időpontjától függetlenül

2024-ben a munkáltató nevére szóló számla alapján téríthető a védőoltás, járványügyi szűrővizsgálat költsége.

Kerékpár használatba adása

8. A nem pénzben kapott juttatások közül adómentes:

8.44. kifizető által biztosított - kizárólag emberi erővel hajtott vagy legfeljebb 300 W teljesítményű elektromos motorral segített - kerékpár magáncélú használata.

2024-ban a munkáltató adómentesen biztosíthat a fentieknek megfelelő kerékpár használatot.

Közösségi autómegosztás - gépjármű használat

8. A nem pénzben kapott juttatások közül adómentes:

8.37. kifizető, külföldi székhelyű jogi személy, egyéb szervezet által biztosított személygépkocsi magáncélú használata, továbbá azzal összefüggésben úthasználatra jogosító bérlet, jegy juttatása

Eszerint a munkáltató nem csak a cégautó magáncélú használatát adhatja adómentesen, hanem például közösségi autómegosztó szolgáltatáson keresztül is nyújthat gépjármű használatot.

Távmunka költségtérítése

3. számú melléklet az 1995. évi CXVII. törvényhez

Az összevont adóalap megállapításához elszámolható költségekről

II. Igazolás nélkül, költségként elszámolható tétele

Igazolás nélkül, költségként elszámolható tételek a következők:

11. a munka törvénykönyvéről szóló törvény távmunkavégzésre vonatkozó rendelkezéseinek megfelelően a munkaszerződésében foglaltak szerint távmunkavégzés keretében munkát végző munkavállalónak a távmunkavégzéssel összefüggésben költségtérítés címén fizetett összegből a felek által előzetesen meghatározott, de legfeljebb havonta az adóév első napján érvényes havi minimálbér 10 százalékának megfelelő összeg - ha a távmunkavégzés nem érinti az egész hónapot, a havi összegnek a távmunkavégzéssel érintett napokkal arányos része -, feltéve, hogy a magánszemély a távmunkavégzéssel összefüggésben az I. Jellemzően előforduló költségek alcím 24. pont c) és d) alpontja alapján költséget nem számol el.

2024-ben a munkaszerződés szerint távmunkában dolgozó munkavállalók havonta a minimálbér 10 százalékáig kaphatnak adómentesen költségtérítést.

Amennyiben nem egész hónapban dolgoznak távmunkában, akkor a maximális összeget arányosítani kell a távmunkában töltött napokkal.

Emellett a juttatás feltétele, hogy a munkavállaló a távmunkára tekintettel ne érvényesítsen tételes költségelszámolást.

Borászati termék

8. A nem pénzben kapott juttatások közül adómentes:

8.45. a juttató által reprezentációs és nem reprezentációs célú vendéglátás keretében, továbbá üzleti ajándékként vagy csekély értékű ajándékként történő juttatás céljából közvetlenül a szőlészetről és borászatról szóló 2020. évi CLXIII. törvény 9. § (1) bekezdése szerinti forgalomba hozatalt kezdeményező borászati üzemengedélyestől palackozott kiszerelesben vásárolt, oltalom alatt álló eredetmegjelöléssel ellátott borászati termék, valamint az oltalom alatt álló földrajzi jelzéssel ellátott borászati termék, azzal, hogy a juttató az ilyen célból beszerzett termékekről olyan nyilvántartást vezet, melyből megállapítható a beszerzés forrása és a termék felhasználásának módja is.

Eszerint a munkáltató közvetlenül a borászati üzemengedélyestől megvásárolt, megfelelő palackozott borászati termékeket adhat ajándékba (üzleti, csekély értékű), illetve nyújthat vendéglátás keretében adómentesen.

Érdemes figyelni arra, hogy egyes esetekben ezekre a termékekre az adózás kedvezőbb, de nem nyitnak új juttatási keretet.

Például csekély értékű ajándékként alkalmazva, továbbra is háromszor a minimálbér 10 százalékáig adhatja ezt a munkáltató, azonban a megfelelően beszerzett bor ajándékozása esetén nem merül fel a 33,04% adófizetési kötelezettség.

Egyes meghatározott juttatások

Ennél a juttatáscsoportnál az átadott érték 1,18-szorosa után 15% személyi jövedelemadót és 13% Szochot-t kell fizetni a munkáltatónak. Az ugye összesen 33,04% adófizetési kötelezettség.

Először itt is megismerjük az érvényes törvényi keretrendszert, aztán jön a megvalósítás és az elköltés.

Egyes meghatározott juttatásokhoz jutunk, ha ilyenként nevesített elemeket nyújtunk.

70. § (7) Egyes meghatározott juttatásnak minősül

(7) Egyes meghatározott juttatásnak minősül a 71. § (1) bekezdés szerinti juttatásnak az ott meghatározott értékhatárt meghaladó része;

(8) A (7) bekezdés b) pont alkalmazásában az éves rekreációs keretösszeg*

a) évi 450 ezer forint, ha a munkavállaló munkaviszonya egész évben fennáll;

b) a 450 ezer forintnak a munkavállaló által az adott munkáltatónál az adóévben a juttatás alapjául szolgáló jogviszonyban töltött napokkal arányos összege, ha a munkavállaló munkaviszonya csak az év egy részében áll fenn;

c) évi 450 ezer forint, ha a magánszemély munkaviszonya a magánszemély halála miatt szűnik meg.

Amennyiben túllépjük a Széchenyi Pihenő Kártya rekreációs keretösszegét, akkor az ezt meghaladó juttatás értékének 1,18-szorosa után 15% személyi jövedelemadót és 13% Szochot-t kell fizetnünk.

A 450.000 Ft keret értékét a juttatás alapjául szolgáló a jogviszonyban töltött napokkal arányosan kell számolnunk. Tehát ha valaki fél évet töltött nálunk munkaviszonyban, akkor egy 225.000 Ft értékű határt kell figyelnünk.

Csoportos kockázati biztosítások

89. Adóköteles biztosítási díj:

a) magánszemély biztosítottra kötött biztosítási szerződés alapján más személy által fizetett díj (ide nem értve a magánnyugdíjpénztár által biztosítóintézettől történő járadékvásárlás ellenértékét) a biztosított magánszemélynél,

b) csoportos biztosítás esetén

ba) - ha az a biztosítási szerződés alapján másként nem határozható meg - a csoportos biztosítás díjának a magánszemélyre arányosan jutó része, vagy

bb) - ha a magánszemélyre jutó díj arányosítással sem állapítható meg - a csoportos biztosítás díja.

90. Személybiztosítás: az élet-, a baleset- és a betegségbiztosítás.

91. Kockázati biztosítás: az olyan személybiztosítás, amelynek sem lejáratú szolgáltatása, sem visszavásárlási értéke nincs, azzal, hogy kockázati biztosításnak minősül a kockázati biztosítási elemeket is magában foglaló biztosítások esetében az igazoltan elkülönített

kockázati biztosítási rész is, de nem minősül kockázati biztosításnak az olyan biztosítás - akkor sem, ha a biztosító teljesítését biztosítási esemény váltja ki -, ha az adott biztosítási szerződés vonatkozásában a biztosítási feltételek szerint a biztosító teljesítésének összege nem haladhatja meg az adott biztosítási szerződésre befizetett biztosítási díj és az azzal kapcsolatosan képződő hozam együttes összegét.

Az elmúlt években többféle értelmezés is volt a csoportos kockázati biztosítások adózásával kapcsolatban.

Mivel nem szerepel név szerint kedvező adózású elemként a személyi jövedelemadóról szóló törvényben, ezért kétféle megközelítést alkalmaztunk.

Amennyiben a munkáltató a jóhiszemű eljárása ellenére nem képes megállapítani az egy főre jutó jövedelmet, akkor egyes meghatározott juttatásként adózik a biztosítás díja.

Ha megállapítható volt ez egy főre jutó jövedelem, akkor pedig jövedelemként adózott ez a magánszemélynél.

Ez néha bonyolult helyzeteket okozott, hiszen pl. sok biztosításnál nem lehetett pontosan megállapítani az egy főre jutó díjat, ha volt fluktuáció vagy káresemény.

Ha azonban egy stabil év volt, akkor mégis meg lehetett volna?

Erre a bizonytalanságra tett pontot a NAV 2020. májusi tájékoztatója:

https://www.nav.gov.hu/ado/szja/Adokoteles_biztositas20200514

„A más személy által magánszemélyek javára kötött csoportos (a biztosítottak száma kettő vagy annál több magánszemély) kockázati biztosítás más személy által fizetett osztatlan díja – minden további vizsgálat nélkül, arra való tekintettel, hogy az ilyen biztosítások díja a biztosítási időszak alatt számtalan okból változhat, és emiatt a magánszemélyek jövedelmét sem lehet biztonsággal és egyértelműen meghatározni, illetve ennek kísérlete, illetve a folyamatos korrekciók aránytalanul nagy erőfeszítést igényelnének minden érintett szereplőtől – az Szja törvény 3. §-a 89. pontjának bb) alpontja alapján adóköteles, így arra az Szja törvény 70. § (6) bekezdése b) pontjának – egyes meghatározott juttatásokra vonatkozó – rendelkezését kell alkalmazni.”

Tehát a fentiek szerinti csoportos biztosítás osztatlan díja egyes meghatározott juttatásként adózik.

Generali Company Care – Gondoskodás Ön és munkatársai számára

A Generali Company Care egészségbiztosítással, mint vállalati juttatással, növelheti dolgozói elkötelezettségét, vállalata hatékonyságát és vonzóbbá teheti cégét az álláskeresők számára.

Fordítson figyelmet Ön is munkatársai és saját egészségére, hiszen a vállalati célok eléréséhez nélkülözhetetlenek az egészséges és aktív munkavállalók!

SZŰRŐVIZSGÁLATOK + EGÉSZSÉGÜGYI ELLÁTÁSOK + ÖSSZEGBIZTOSÍTÁSOK

MIÉRT ELŐNYÖS AZ ÖN CÉGÉNEK A GENERALI COMPANY CARE EGÉSZSÉGBIZTOSÍTÁS?

- könnyebb a toborzás, mert **vonzóbbá válik a munkahely** az álláskeresők részére
- fenntartható munkahelyet teremt, ahol fontosak a munkatársak, így **növeli a lojalitást** és a megbecsülésérzést
- betegség esetén gyorsabb ellátás várható, azaz **csökkenthetőek a munkáltatói többletköltségek**, mint pl. a táppénz és munkaerőpótlás költsége
- a szűrővizsgálatoknak köszönhető korai betegségfelismerés miatt **egészségesebb és aktívabb munkavállalókra** számíthat
- a négy különböző biztosítási csomag az egyes dolgozói csoportoknak **differenciáltan is választható**
- biztosíthatja összes munkavállalóját, vagy egy külön meghatározott dolgozói kört is
- egyes meghatározott juttatásnak minősül, a bérnél kedvezőbben adózik (33,04%), a biztosítás teljes díja költségként elszámolható

Ne csak vagyontárgyait biztosítsa, a munkatársak egészségének védelme is elengedhetetlen!

MIÉRT ELŐNYÖS A MUNKAVÁLLALÓINAK, HA COMPANY CARE EGÉSZSÉGBIZTOSÍTÁSBAN RÉSZESÜLHETNEK?

- szakorvosi ellátások, labor- és diagnosztikai vizsgálatok (CT, MR stb) széles köre érhető el, csomagtól függően egynapos sebészethez, ambuláns műtéthez, gyógytornához vagy onkológiai diagnosztikához is hozzájuthatnak a biztosított munkavállalók
- egészségi probléma esetén gyors és minőségi ellátásra számíthatnak, emiatt **csökkenhet a betegszabadságon töltött idő** és **kevesebb bérkiesés** várható
- **nem kell felesleges időt és energiát áldozniuk** a megfelelő orvosi ellátás felkutatására
- előre tervezhetőek a **szűrővizsgálatok**, melyek segíthetik megelőzni a komolyabb betegségek kialakulását
- **pénzbeli kifizetésben részesülhetnek** baleset és súlyos betegségek esetén
- **nincs várólista**
- online időpontkérés vagy -foglalás
- 24 órában elérhető egészségügyi tanácsadás és ellátásszervezés: **Generali Medi24**
- egészségügyi segítségnyújtás Európa teljes földrajzi területén

Mind a munkahelyen, mind a magánéletben könnyebb helytállni egészségesen!

További információk [itt](#) érhetők el!



Csekély értékű ajándék

70. § (6) Egyes meghatározott juttatásnak minősül
a) az évi három alkalommal - az erre vonatkozó nyilvántartás vezetése mellett - csekély értékű ajándék révén juttatott adóköteles jövedelem;
(9) E § alkalmazásában
a) csekély értékű ajándék: a minimálbér 10 százalékát meg nem haladó értékű termék, szolgáltatás;

Évente háromszor a minimálbér 10 százalékig adhat ajándékot vagy éppen ajándékutalványt a munkáltató.

Nagyon fontos, hogy az ajándék termék vagy szolgáltatás helyett adott ajándékutalvány megfeleljen az szja. törvény alábbi rendelkezéseinek.

69. § (3) Ha a juttatás utalvány, készpénz-helyettesítő fizetési eszköz, e törvény külön rendelkezése alapján vagy annak hiányában is akkor minősül e § szerinti juttatásnak, ha a juttatási feltételek alapján megállapítható, hogy az mely termékre, szolgáltatásra, vagy milyen termék- vagy szolgáltatáskörben használható fel, továbbá ha az utalvány - a magánszemélynek ki nem osztott (nem juttatott) utalványok visszaváltása kivételével - nem visszaváltható, és egyebekben a juttatás körülményei megfelelnek a 70-71. § rendelkezéseinek.

Pénztári befizetések

70. § (1) Egyes meghatározott juttatásnak minősül
(2) Egyes meghatározott juttatásnak minősül az önkéntes kölcsönös biztosító pénztárakról szóló törvény előírásai szerint célzott szolgáltatásra - kivéve a kiegészítő önszegélyező szolgáltatásra - befizetett összeg.

Jellemzően az egészségpénztárba fizetett célzott szolgáltatás is egyes meghatározott juttatásként adózik korlátozás nélkül.

Kicsit másként viselkedik **az önszegélyező pénztárba fizetett célzott szolgáltatás**. Az önszegélyező pénztárba fizetett munkáltatói célzott szolgáltatás után a munkáltató nem fizet adót. Az adót a pénztári befizetésekből igényelt szolgáltatás értéke után kell majd megfizetnie a munkavállalónak egyéb jövedelemként.

Ha a például munkáltató befizetett 15.000 forintot célzott szolgáltatásként, és a munkavállaló 10.000 forint értékben vesz igénybe pénztári szolgáltatást, akkor a 10.000 Ft után kell megfizetnie a közterheket.

Az igénybe vett szolgáltatás értékének 89 százalékára fizet a munkavállaló 13% szociális hozzájárulási adót és 15% személyi jövedelemadót.

Így a fizetendő adó az igénybe vett szolgáltatás 24,92 százaléka.

Különlegessége még a célzott szolgáltatásnak, hogy a későbbiekben bemutatott munkáltatói hozzájárulástól eltérően a munkáltató csoportokat alkothat, és a különböző csoportoknak eltérő értékben és eltérő tartalommal adhatja ezt a juttatást.

Támogassa dolgozói egészségét, életét egészségpénztári juttatással!

Válassza az OTP Egészségpénztár kedvező adózású juttatásait!

Miért jó választás?

Mert hozzájárulhat kollégái:

- egészségesebb életéhez,
 - egészségmegőrzéssel kapcsolatos költségeik csökkentéséhez, vagy
 - családi kiadásaik csökkentéséhez.
- Ezáltal erősítheti cég iránti lojalitásukat, növelheti teljesítményüket.

Milyen csomagok közül választhat?

Dönthet úgy, hogy konkrét vizsgálattal, ellátással támogatja munkavállalóit, de dönthet úgy is, hogy szabadon, egyedi igényeik szerint felhasználható hozzájárulást nyújt számukra.

Juttatás típusa:		Adóteher:
A szabadon felhasználható juttatás:	Munkáltatói hozzájárulás (felhasználható pl. szemüvegre, fogászatra, lakáshitel támogatásra)	Munkáltatói: 13% Munkavállalói: 33,5%
A konkrét juttatás:	Céltott szűrővizsgálat (pl. fogászati, szemészeti, manager szűrés)	Munkáltatói: 33,04%
	Céltott járóbeteg szakellátás (pl. belgyógyászati, bőrgyógyászati szakellátás, laborvizsgálat)	Munkáltatói: 33,04%
	Céltott családi támogatás (pl. lakáshitel törlesztési, beiskolázási, születési támogatás)	Munkavállalói: 24,92%

(2024-ben várható számok.)

TIPP! Adjon munkavállalóinak céltott szűrővizsgálatot, hiszen így sokat megtakaríthat a kedvező adózásnak köszönhetően (bérként nyújtva többbe kerülne).

Kinek adhatja?

A céltott juttatásokat akár differenciáltan is adhatja! Nyújthatja egységesen minden munkavállalójának, de adhat a dolgozók egyes csoportjainak más-más céltott támogatást is.

Előnyök a munkavállalóknak:

- Közel 20%-kal „kamatozhat” az egészségpénztári egyenlegük, ha munkáltatói hozzájárulást kapnak Öntől, vagy ha saját maguk is befizetnek, hiszen ezen összegek 20%-át visszaigényelhetik adó-visszatérítés formájában, évente max. 150 ezer forintot.
- 5-30%-os egyedi árkedvezményeket is igénybe vehetnek, amit a 13 ezer partnert számláló szolgáltatói hálózatunk kínál a pénztártagoknak.
- Pénztári ügyeiket egyszerűen, online intézhetik, például összeköthetik Egészségkártyájukat bankkártyájukkal, így nem kell egyéni befizetéssel foglalkozniuk, mégis fizethetnek Egészségkártyájukkal.

Szerződjön az OTP Egészségpénztárral, hogy munkavállalói egészségesebbek és elégedettebbek lehessenek!

Kérjen részletes tájékoztatást a marketing@otpep.hu címen!

További tudnivalók, előnyök: www.otpegszsepenztar.hu/hu/munkaltatok

Jövedelemként adózó juttatások

Bizonyos juttatásokat úgy is használnak majd a munkáltatók, hogy ezek után jövedelemként kell majd megfizetni az adóterheket, hiszen a rájuk vonatkozó adójóváírással kedvező juttatási módot kaphatunk.

Önkéntes pénztári tagdíj átvállalás

Amennyiben a munkáltató önkéntes nyugdíjpénztárba, egészségpénztárba, önszegélyező pénztárba fizet hozzájárulást, akkor az adófizetési kötelezettség a következők szerint alakul.

A juttatás után a munkáltató megfizeti jövedelemként a munkáltatói közterheket, majd a munkavállaló adóját is levonja a juttatás értékéből és így utalja a maradék összeget a pénztár felé.

A munkáltatói befizetésre aztán a munkavállaló a következő év tavaszán 20% adójóváírást vehet igénybe.

Mindegyik önkéntes pénztári fajtára vonatkozik 1993. évi XCVI. Törvény az Önkéntes kölcsönös biztosító pénztárakról. E törvény 12. paragrafusa még tesz egy-két újabb kikötést, melyet be kell tartanunk a törvényességhez.

12. § (1) Munkáltatói tag az a természetes vagy jogi személy vagy jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság, aki a pénztárral kötött szerződés alapján munkavállalójának tagdíjfizetési kötelezettségét egészben vagy részben átvállalja (munkáltatói hozzájárulás).

(2) A munkáltatói hozzájárulási kötelezettséget vállaló munkáltató a munkáltatói hozzájárulásból egyetlen olyan munkavállalóját sem zárhatja ki, aki nála legalább hat hónapja munkaviszonyban (közalkalmazotti, közszolgálati, szolgálati jogviszonyban) áll. A munkáltató munkavállalóként mindhárom típusú pénztárban egyidejűleg is vállalhat hozzájárulási kötelezettséget.

(3) A munkáltatói hozzájárulás - a (4) bekezdésben foglaltak kivételével - minden pénztártag munkavállalóra nézve azonos összegű vagy a munkabérének azonos százaléka, amelyet a munkáltató köteles az alkalmazott által választott pénztártól függetlenül egységesen megállapítani. A munkáltató a hozzájárulás megállapításakor pénztártípusonként különbséget tehet. A munkabér százalékban meghatározott munkáltatói hozzájárulás esetén a munkáltató meghatározhatja a hozzájárulás legkisebb és legnagyobb összegét is.

(8) Amennyiben a tag azt a munkáltatótól írásban kéri, a munkáltató a kérelmező tag javára vállalt munkáltatói hozzájárulás teljes összegének, vagy egy részének teljesítését szüneteltetheti vagy megszüntetheti. Egyebekben a munkáltató a munkáltatói hozzájárulás teljesítését kizárólag valamennyi pénztártag alkalmazottjára kiterjedően szüneteltetheti vagy szüntetheti meg. E rendelkezéstől érvényesen nem lehet eltérni.

(9) A (8) bekezdésben foglaltaktól eltérően a munkáltató szüneteltetheti a munkáltatói hozzájárulás fizetését azon időszakokra, amikor a tag munkaviszonya szünetel, illetve

munkabér a részére nem jár. Ennek feltételeit a munkáltatónak valamennyi pénztártag munkavállalójára nézve azonos módon kell meghatározni.

Lényeges számunkra, ha cafeteria rendszert akarunk építeni:

1. A munkáltató az önkéntes pénztári hozzájárulásból egyetlen munkavállalóját sem zárhatja ki, aki nála legalább 6 hónapja munkaviszonyban van.

Ez azt jelenti, hogy a pénztári hozzájárulásra mindenki jogosult lesz az első 6 hónap munkaviszony után.

2. Minden jogosult munkavállalónak egységes mértékben kell munkáltatói hozzájárulást fizetnünk az önkéntes pénztárakba, hacsak ő ennek szüneteltetéséről írásban nem nyilatkozik. Tehát ha valaki nem kér, vagy kevesebbet kér, arról jó, ha készítünk egy írásos nyilatkozatot. Ez akkor is szükséges, ha a juttatási rendszerben a dolgozók válogathatják össze, hogy egy adott keret értékéig, milyen fajta juttatást kérnek. (erről az önkiszolgáló rendszerről később még írok)

Juttatási elemekre vonatkozó keretek 2024 januárjában:

Cafeteria elem	Teljes teher 2024. január 1-től
Önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás (*)	Jövedelemként adózik, de igénybe vehető utána adójóváírás (teljes teher jóváírással 41,6 %)
Egészségpénztár, önszegélyező pénztár - hozzájárulás (*)	Jövedelemként adózik, de igénybe vehető utána adójóváírás (teljes teher jóváírással 41,6%)
Célzott szolgáltatás egészségpénztárba (*)	Korlátozás nélkül 33,04%
Célzott szolgáltatás önszegélyező pénztárba (teljes igénybevétel esetén)(*)	Korlátozás nélkül 33,19% (a munkáltató nem fizet adót, a munkavállaló egyéb jövedelemként adózik az igénybe vett szolgáltatás után)
Ajándék utalvány	Háromszor a minimálbér 10 százalékáig 33,04%
Csoportos kockázati biztosítás legalább 2 főre	Korlátozás nélkül 33,04%
Széchenyi Pihenőkártya	Évente 450.000 Ft rekreációs keretig 28% Felette 33,04%
Sportrendezvényre szóló belépő	Évente a minimálbér értékéig adómentes
Kulturális belépő	Évente a minimálbér értékéig adómentes
Óvoda, bölcsőde	A költségek mértékéig adómentes
Járványügyi szűrővizsgálat, védőoltás	A költségek mértékéig adómentes
Távmunka költségtérítése	Havonta a minimálbér 10 százalékáig adómentes
Kerékpár használat	A költségek mértékéig adómentes
Közösségi autómegosztás	A költségek mértékéig adómentes
Borászati termék	A meghatározott keretrendszerben (vendéglátás, ajándék) adómentes

(*) A pénztári költségeket nem vettem figyelembe a terhek számításánál. A pénztáranként különböző mértékű pénztári költségek eltéréseket okozhatnak a feltüntetett értékekhez képest.

ISOFT

PIRAMIS™



*Bérügyviteli, HR szoftverek
és bérszámfejtés szolgáltatás*

*Bér és HR outsourcing ▼ Cafeteria szolgáltatás
Szoftverfejlesztés ▼ Beosztástervezés ▼ Desktopos
és webes megoldások...*

VELÜNK!

PIRAMIS™ **ADATaim**

PIRAMIS™ **BÉRem**

PIRAMIS™ **CAFEm**

PIRAMIS™ **IGAZOLÁSaim**

PIRAMIS™ **KÉPZÉSaim**

PIRAMIS™ **MUNKAIDŐm**

PIRAMIS™ **NYILATKOZATaim**

PIRAMIS™ **TÁVOLLÉTeim**

PIRAMIS™ **ÚTNYILVÁNTARTÁSaim**

PIRAMIS™ **VEZriport**

PIRAMIS™ **webBEO**

www.isoftware.hu

ertekezes@os.isoftware.hu

Széchenyi Pihenő Kártya

A Széchenyi Pihenő Kártya az arra jogosult intézmény által kibocsátott olyan fizetési eszköz, amellyel a munkavállalónak a munkáltató által utalt támogatás terhére - az arra felhatalmazott és a rendszerbe bevont szolgáltatóknál - szolgáltatások vásárolhatók.

A rendelet szerint a SZÉP Kártya egy műanyag elektronikus kártya, melyre a munkáltató hozzájárulást utalhat. A kártya működését a kibocsátó felügyeli, akire szintén eléggé jól meghatározott feltételek vonatkoznak.

Mire lehet elkölteni?

A szolgáltatóhoz utalt pénzeket a munkavállaló (vagy társkártyával a rendelet szerinti közeli hozzátartozói) az alábbi területeken költhetik el.

1. szálláshely-szolgáltatás (TEÁOR'08 55.10., 55.20., 55.30.),
2. belföldi utazásközvetítés és belföldi utazásszervezés (TEÁOR'08 79.11-ből belföldi szálláshely foglalása és belföldi utazás foglalása, 79.12-ből belföldi előre összeállított utazási csomagok értékesítése),
3. a szálláshelyen igénybe vehető és a szálláshely-szolgáltatással együttesen fizethető bármely szolgáltatás,
4. fizikai közérzetet javító szolgáltatás (TEÁOR'08 96.04),
5. éttermi, mozgó vendéglátás (TEÁOR'08 56.10.),
6. egyéb vendéglátás (TEÁOR'08 56.29.),
7. egyéb humán-egészségügyi ellátás (TEÁOR'08 86.90-ből a fizioterápiás szolgáltatás, a dentálhigiéniai kezelés, a diagnosztikai szolgáltatás, a terhesgondozás és az egyéb, máshová nem sorolt humán-egészségügyi ellátás),
8. előadó-művészet (TEÁOR'08 90.01.),
9. múzeumi tevékenység (TEÁOR'08 91.02.),
10. növény-, állatkert és természetvédelmi terület működtetése (TEÁOR'08 91.04.),
11. vidámparki, szórakoztatóparki tevékenység (TEÁOR'08 93.21.),
12. testedzési szolgáltatás (TEÁOR'08 93.13.),
13. egyéb sporttevékenység (TEÁOR'08 93.19-ből a verseny- és lovaglóstállók tevékenysége, a sporthorgászat és a sportesemények, a szabadidős sportrendezvények nevezési, regisztrációs díja),
14. belvízi személyszállítás (TEÁOR'08 50.30.),
15. egyéb foglalás (TEÁOR'08 79.90-ből az idegenvezetés),
16. sportlétesítmény működtetése (TEÁOR'08 93.11-ből a sportpályák bérlete, uszodabelépő és -bérlet értékesítése),
17. sportegyesületi tevékenység (TEÁOR'08 93.12.),
18. sport, szabadidős képzés (TEÁOR'08 85.51.),
19. szabadidős, sporteszköz kölcsönzése (TEÁOR'08 77.21.),
20. helyközi vasúti személyszállítás (TEÁOR'08 49.10-ből kizárólag a keskenynyomközű vasúton történő személyszállítás),
21. máshová nem sorolt egyéb szórakoztatás, szabadidős tevékenység (TEÁOR'08 93.29-ből a szabadidőpark- és strandszolgáltatás, sípálya és

sporthajókikötő szolgáltatásai, valamint a szabadidős létesítmény működtetője által nyújtott, a pihenést, szabadidőt szolgáló eszközök kölcsönzése).

A juttatások kifizetésének lehetőségét POS terminálon, illetve interneten keresztül is biztosítani kell a kártya kibocsátójának. Emellett telefonos felhatalmazáson keresztül is működhet a fizetés.

Kik költhetik el a juttatásokat?

A munkáltató által a munkavállalóknak utalt hozzájárulást az ő közeli hozzátartozói is elkölthetik, amennyiben a munkavállaló igényel társkártyát a részükre.

A PTK szerinti közeli hozzátartozó fogalmát a SZÉP Kártyára vonatkozó rendelet kibővíti. Így a házastárs, testvér, szülő, gyermek, nagyszülő, unoka, örökbefogadott gyermek, mostoha gyermek, nevelt gyermek, örökbe fogadó szülő, mostohaszülő, nevelőszülő mellett **a munkavállaló az élettársának is igényelhet társkártyát.**

Érvényesség

A kibocsátott SZÉP Kártya minimum 3 évig érvényes lesz. Kivétel, ha a rajta lévő egyenleg 24 hónapig nulla, mert ebben az esetben a szolgáltató a számlát megszüntetheti, és a kártyát visszavonhatja.

A szerződés megszüntetéséről és a kártya visszavonásáról a kibocsátó előzetesen, a visszavonást és a megszüntetést megelőzően legalább 2 hónappal köteles tájékoztatni az érintettet, így aztán ez senkit nem fog váratlanul érni.

Fontosabb figyelni arra, hogy a Széchenyi Pihenő Kártyára utalt támogatás adott évben juttatott összegét a juttatás évét követő második naptári év május 31-ig célszerű felhasználni.

Ha a magánszemély nem használja fel a kártyán lévő juttatást eddig a határidőig, akkor a szolgáltató havonta legfeljebb 3% (de legalább 100 Ft) költséget vonhat le a régóta fel nem használt egyenleg terhére.

100 forintnál alacsonyabb összegű fel nem használt pénzösszeg esetén a díj összege megegyezik a fel nem használt összeggel.

A kártya kibocsátója a fenti határidő előtt 2 hónappal tájékoztatja a kártyatulajdonost, ha van ilyen lejáró egyenlege.

A veszélyhelyzet lejártát követő 60. napig nem vonják a szolgáltatók a régebbi egyenlegek után a költségeket, viszont érvényben van egy új szabály. Eszerint a kártya szolgáltató egyszeri díjat számít fel a feltöltést után eltelt egy évet követő március 20-ig vagy szeptember 20-ig fel nem használt egyenleg után. A díj mértéke a fel nem használt egyenleg 15 százaléka, de legalább 100 forint.

A 100 forintnál alacsonyabb maradvány keret esetén a díj mértéke megegyezik a fel nem használt összeggel.

Költségek

A Kormányrendelet szigorú keretek között tartja a költségeket is. Eszerint a kártya alap használatáért sem a munkáltatóra, sem a munkavállalóra nem róhat ki plusz költséget a kibocsátó, illetve az elfogadóhely.

A rendelet szerint a közeli hozzátartozók számára biztosított társkártyákért, az elveszett, ellopott kártyák pótlásáért a rendelet szerinti díjat számolhat fel a kibocsátó.

A kiadás időzítésénél arra azért érdemes figyelned, hogy lehetőleg ne adj ki az év első felében túl nagy összeget, inkább oszd el ezt az évben.

Ennek akkor lesz jelentősége, ha mondjuk júniusban megszűnik egy dolgozó munkaviszonya, aki májusban kapott 300.000 Ft juttatást. Ezt a munkáltató ilyenkor nem szívesen hagyja a dolgozónál, a dolgozó meg nem szívesen fizeti vissza készpénzben.

Ráadásul az éves keret arányos részével is problémák lehetnek.

A kártya használatához a munkavállalóknak szerződni kell egy kártya kibocsátó pénzforgalmi szolgáltatóval. Ezt követően tudnak majd kártyát igényelni maguknak.

A szerződéskötéskor a magánszemély megkapja a SZÉP Kártyájához kapcsolódó számlaszámot.

Ezt követően a munkáltató erre a számlára utalhatja a juttatást.

A már meglévő szerződések esetén a munkáltató várhatóan a korábbi szálláshely alszámla számlaszámát használhatja feltöltésre.

Ez az utalási bizonylat a saját nyilvántartásodban is jelentős szerepet játszik majd, hiszen ezzel követhető, ki, mennyi juttatást kapott és melyik alszámlára.

Az elfogadóhelyek változatos fizetési lehetőségekkel várják a munkavállalóid. Van, ahol normál bankkártya terminálon húzzák le az összeget, máshol internetes fizetés áll rendelkezésre, illetve telefonos felhatalmazáson keresztül is megoldható a fizetés.

Az igénybevétel előtt érdemes az elfogadóhelyekkel egyeztetni a fizetési módokat.

Járványügyi teszt, védőoltás

A juttatás kiadását úgy is megvalósíthatjuk, hogy munkáltatóként megszervezzük a tesztet a munkavállaló számára.

Aztán saját nyilvántartásunkban rögzítjük, kik vettek ezen részt.

Működhet az is, hogy dolgozó vásárolja meg magának a szolgáltatást, melynek díját munkáltatóként elszámolhatjuk-kifizethetjük a munkáltató nevére szóló számla alapján.

Kerékpár használatba adása

A juttatás kiadásához a munkáltató nevére szóló számla szükséges a kerékpár beszerzéséről (kölcsönzéséről).

Aztán a meghatározott dokumentációval a kerékpárt (elektromos kerékpárt) a munkavállalóknak adjuk használatba.

A használat lehet teljesen magán célú is.

Fontos! A kerékpár nem kerül a munkavállaló tulajdonába!

Távmunka költségtérítése

A juttatás kiadásához az szükséges, hogy a munkavállaló munkaszerződés szerint távmunkában végezze a tevékenységét.

Emellett meg kell tudnunk állapítani valamilyen rendelkezésre álló nyilvántartásból, hogy az adott hónapon belül mennyi munkanapot dolgozott valóban távmunkában.

Ezt követően egyszerűen utalhatjuk a költségtérítést számára.

Közösségi autómegosztás

Jelenleg általánosan elterjedt megoldás, hogy a munkavállalók saját okostelefonjukon futtatott applikációval tudják igénybe venni az egyes járművek használatát.

Az adómentesség feltétele, hogy a szolgáltatásról készült számla a munkáltató nevére szóljon.

Optimális megvalósítási mód, hogy a munkáltató a szolgáltatókkal való együttműködés keretében a munkáltató saját nevére szóló számlával vásárol autó használati lehetőséget.

Az ehhez tartozó feltöltési értékeket átadja a kiválasztott szolgáltató(k)nak, és a szolgáltató a megadott értéket megjeleníti az érintett munkavállaló applikációjában. Ezzel párhuzamosan a munkáltató nevére szóló számla készül a szolgáltatásról, mely mellé kell illeszteni a feltöltési listát (ki, mennyit kapott).

Csoportos kockázati biztosítás

A munkáltató köthet olyan élet-, baleset-, betegségbiztosítást, mely pénz fizet a káreseményekkor, de olyat is, amely nem csak pénzt fizet a dolgozóknak betegség esetén, hanem „privát” orvosi szolgáltatást biztosít.

Miután sikerült kiválasztanunk a megfelelő társaságot a dolgozói szerződések megkötése következik, majd utalhatjuk is az ide szánt pénzeket a biztosítónak.

Sporteseményre szóló belépő

A juttatás kiadását úgy is megvalósíthatjuk, hogy munkáltatóként megvásároljuk a jegyeket, és kiosztjuk a dolgozóknak egy átvételi listán.

Kicsit szabadabb a mód, ha a dolgozó vásárolja meg a saját belépőjét, bérletét és ezt munkáltatóként elszámolhatjuk-kifizethetjük a munkáltató nevére szóló számla alapján.

Egy belső nyilvántartással pedig azt tudjuk majd követni, hogy melyik dolgozónk hol tart az évi minimálbér értékű keretéből.

Mind a jegyek kiadásához, mind a számlák elszámoláshoz fontos, hogy pontosan meg tudjuk határozni, hogy mik is lesznek azok a sportrendezvények, melyek belépői adómentesen téríthetők.

A törvény szövege alapján a sportról szóló törvény (Stv.) hatálya alá tartozó sportrendezvényre szóló belépőjegy, bérlet számolható el adómentesen éves szinten személyenként a minimálbér értékéig.

Elszámolható tehát:

- a Magyarországon megrendezett sportesemények belépője, bérlete
- Külföldi sportesemények, amelyen egyéni sportágban az Stv. hatálya alá tartozó magyar sportszövetség által kiadott versenyengedéllyel rendelkező (amatőr vagy hivatásos) versenyző vesz részt
- Külföldi sportesemények, amelyen magyar klubcsapat vesz részt
- Külföldi sportesemények, amelyen a magyar nemzeti válogatott vesz részt

A törvényi szabályokból az is jól látható, hogy nem kell figyelembe vennünk, hogy más juttatótól kapott-e ilyen juttatásokat a magánszemély. Így semmi akadálya, hogy olyan dolgozóknak adjunk sportrendezvény belépőt évente személyenként a minimálbér értékéig, aki esetleg (korábban vagy akár párhuzamosan) kapott ilyen juttatást mástól.

Egy juttatónak csak arra kell figyelni az adómentességhez, hogy az adóéven belül egy magánszemély részére a minimálbér értékét nem meghaladóan nyújtson sportrendezvényre szóló belépőt.

Erre akkor is lehetőség van, ha nem áll fenn egész évben a jogviszony. Így az év vége felé belépők is megkaphatják a teljes adómentes korlátig ezeket a juttatásokat.

Kulturális szolgáltatásra szóló belépő

A juttatás kiadását úgy is megvalósíthatjuk, hogy munkáltatóként megvásároljuk a jegyeket, és kiosztjuk a dolgozóknak egy átvételi listán.

Kicsit szabadabb a mód, ha a dolgozó vásárolja meg a saját belépőjét, bérletét és ezt munkáltatóként elszámolhatjuk-kifizethetjük a munkáltató nevére szóló számla alapján.

Egy belső nyilvántartással pedig azt tudjuk majd követni, hogy melyik dolgozónk hol tart az évi minimálbér értékű keretéből.

Mind a jegyek kiadásához, mind a számlák elszámoláshoz fontos, hogy pontosan meg tudjuk határozni, hogy mik is lesznek azok a kulturális szolgáltatások, melyek belépői adómentesen téríthetők.

Kulturális szolgáltatás az szja törvény szövege szerint:

- muzeális intézmény és művészeti létesítmény (kiállítóhely) kiállítása
- színház-, tánc-, cirkusz- vagy zeneművészeti előadás
- közművelődési tevékenységet folytató szervezet által nyújtott kulturális szolgáltatás
- könyvtári beiratkozási díj

Először is jól látható, hogy milyen szolgáltatások jegyei vagy bérlete lesz adómentes.

Az biztos, hogy mozijegyet nem lehet elszámolni!

Emellett elég részletes a lista, hogy mindenki találjon magának jól elkölthető elemet. A komoly vagy könnyű koncertek, színház, fesztiválbelépők, extra kulturális produkciók mind-mind beleeshetnek ebbe az adómentes kategóriába.

Felmerül azonban a kérdés, hogy ez a lehetőség kizárólag belföldi programokra használható vagy éppen mehetünk vele Bécsbe is az újévi koncertre.

Mivel a törvény szövege nem tiltja a külföldi felhasználást, így nincs akadálya, hogy külföldi kulturális szolgáltatás belépőjét, bérletét juttassuk adómentesen.

A törvényi szabályokból az is jól látható, hogy itt sem kell figyelembe vennünk, hogy más juttatótól kapott-e ilyen juttatásokat a magánszemély. Így semmi akadálya, hogy olyan dolgozónknak adjunk kulturális belépőt évente személyenként a minimálbér értékéig, aki esetleg (korábban vagy akár párhuzamosan) kapott ilyen juttatást mástól.

Egy juttatónak csak arra kell figyelni az adómentességhez, hogy az adóéven belül egy magánszemély részére a minimálbér értékét nem meghaladóan adjon kulturális belépőt.

Erre akkor is lehetőség van, ha nem áll fenn egész évben a jogviszony. Így az év vége felé belépők is megkaphatják a teljes adómentes korlátig ezeket a juttatásokat.

Óvodai, bölcsődei díjak térítése

A megvalósítás egyik lehetősége, hogy a munkáltató közvetlenül a bölcsődének, óvodának fizeti a dolgozók gyermekeinek költségeit vagy ezek egy részét.

Gyakoribb megoldás, hogy a szülő kér a díjak fizetésekor számlát szolgáltatásról, ellátásról a munkáltató vagy a saját nevére, majd a munkaadó kifizeti ennek értékét a dolgozónak.

A számlán téríthető az óvoda, bölcsőde alapszolgáltatása, illetve a gyermek számára biztosított étkezés is. A támogatás állami és magánintézmények esetén

is megvalósítható.

Működhet azonban egy harmadik juttatási mód is, melynek keretén belül a munkáltató működteti a bölcsődét, és itt nyújt szolgáltatást a munkavállalók gyermekeinek. Ilyenkor azt a juttatási értéket kell nyilvántartanunk, melyet a szokásos piaci értékhez képest nem kell megfizetnie a dolgozónak a szolgáltatás, ellátás igénybevételekor.

Természetesen mind az óvodai, mind a bölcsődei térítés esetén fontos, hogy valóban meg is valósuljon ez a szolgáltatás. (ne csak számlát hozzon róla a munkavállaló)

Ennek igazolására javaslom egy munkavállalói nyilatkozatot kitölteni az adómentes juttatás megvalósításához.

Borászati termékek

Az adómentességhez közvetlenül a megfelelő termelőtől (borászati üzemengedélyestől) vásárold meg a palackozott borászati terméket a munkáltató nevére szóló számlával.

Ezt követően kerülhet a bor ajándékozásra, vagy kínálhatja a munkáltató vendéglátás céllal.

Fontos emellett, hogy vezess egy nyilvántartást, hogy mely palackokat, honnan szereztél be, és milyen céllal használtad fel ezeket.

Önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás

Az önkéntes nyugdíjpénztári befizetés egy hosszú távú előtakarékoskodás tulajdonképpen a nyugdíjas évekre. Ha a munkáltató címzetten ezt a juttatást adja munkavállalóinak, akkor egy kicsit ebbe az irányba is neveli őket. Bár az utóbbi időben az a személyes tapasztalatom, hogy egyre több munkavállaló választja valóban önként is ezt a juttatási formát.

Az önkéntes nyugdíjpénztári támogatás esetén a munkáltató havonta pénztári befizetéseket utal a munkavállalóinak.

Minden dolgozó rendelkezik egy önkéntes nyugdíjpénztári számlával, ahol ezek a munkáltató által utalt összegek gyűlnek a pénztár által termelt hozammal együtt.

Az önkéntes nyugdíjpénztárban összegyűlt pénzhez a jogosultság elérésekor alábbi három módon juthatnak a pénztártagok:

A tag egyösszegű kifizetésként veszi fel a pénzt, amiből mondjuk finanszírozható egy nyugdíjas házba való beköltözés.

A pénztártag határozott vagy határozatlan időtartamra szóló járadék formájában kéri a pénzt. Ez a forma hasonlít legjobban a hagyományos, megszokott nyugdíjhoz.

Aki mindenből akar egy kicsit, az egyösszegű kifizetés és a járadék kombinációjaként veszi fel a pénzét.

Eléggé összetett a szabályozása, hogy mikor, milyen feltételekkel juthatnak majd a pénztártagok a befizetett pénzekhez.

Alapszabályként megjegyezhetjük, hogy tíz év tagság után következik a kellemes meglepetés, ha még nem érte el a tag a nyugdíjkorhatárt. A pénztár ír neki egy levelet, melyben tájékoztatja, hogy a pénztári hozamot adómentesen felveheti. Természetesen bent is hagyhatja a pénztárban, hogy valóban a nyugdíjas éveire rakja félre.

A korábban befizetett tőke összevonandó jövedelemként adózik, így ezt még nem éri meg ekkor felhasználni.

Az önkéntes nyugdíjpénztár működtetéséhez az első lépés, hogy a választott pénztárba belépnek a dolgozók, és a vállalkozás is munkáltatói szerződést köt minden érintett pénztárral.

A kapcsolatfelvételt érdemes egy helyi üzletkötőn, tanácsadón keresztül intézni, aki szükség esetén később is jól elérhető lesz.

Ráadásul ő a pénztáron belül kézben tartja az ügyeidet, pl. a munkavállalók belépését.

Ez rendkívül sokat segít!

Ha létrejött a pénztártagság, (a pénztár ellenjegyzett belépési nyilatkozatokat küld a munkavállalóknak) a munkáltató már utalhatja is a juttatásokat a pénztárba.

Ez úgy működik, hogy a teljes munkavállalói állományra vonatkozó befizetést utaljuk a pénztárnak, majd ezzel párhuzamosan elküldünk egy listát, amin látható, hogy melyik dolgozó mekkora értékű juttatásban részesült.

Egészségpénztári hozzájárulás

Bevezetéskor gyakran fenntartásokkal fogadják a munkavállalók az egészségpénztári hozzájárulást.

Persze mindenki szeretne olyan juttatásokat, melyek után kevesebb adót kell fizetni, de ne kelljen már ezt orvosra költenie.

Pedig egy mindenki által jól felhasználható juttatásként érdemes erre a pénztárra tekintenünk, csak meg kell tanítanunk a dolgozónknak, hogyan használják fel a pénztárba küldött pénzeket.

Élő egészségpénztári tagság mellett a munkáltató havonta egészségpénztári hozzájárulás címén pénztári befizetéseket utal a munkavállalóinak.

Minden dolgozó rendelkezik egy egészségpénztári számlával, ahol ezek a munkáltató által utalt összegek gyülekeznek. Így nevezhetjük ezt akár egy gyűjtőszámlának.

Ebből sejthető, hogy a beérkezett összegeket a munkavállaló döntése, vérmérséklete alapján költheti el.

Van, aki havonta igyekszik felhasználni a beérkezett pénzt. Van, aki gyűjti egy-egy nagyobb összegű vásárlásra.

Mire lehet költeni a beérkezett pénzt?

- Egészségügyi szolgáltatások (orvosi szolgáltatás, szűrővizsgálat)
- gyógytorna, gyógymasszázs és fizioterápiás kezelés
- Gyógyszerek, gyógyhatású termékek
- Szemüveg, kontaktlencse, napszemüveg
- Gluténmentes élelmiszerek
- Gyógyászati segédeszközök

Friss aktuális információkkal a pénztárak képviselői szívesen segítenek.

Hogyan tudjuk elkölteni az egészségpénztárban lévő pénzünket?

Nézzünk egy konkrét példát.

Mondjuk a munkáltatóm minden hónapban utal 4.000 forintot az egészségpénztári számlámra. 8 hónap után, mivel mindegyik pénztár levon a befizetésekből működési költséget, összegyűlt kb. 30.000 Ft. Ebből akarok egy gyógyszertárban vásárolni 4.000 Ft értékben.

Vásárlás egészségpénztári kártyával:

Ha a gyógyszertárban van egészségpénztári kártya elfogadó terminál, akkor a gyógyszerész lehúzza a kártyámat. Ennek következtében az egészségpénztári számlámról elhasználok 4.000 forintot, marad rajta még 26.000 Ft.

Vásárlás készpénzzel:

Ha az üzlet nem fogadja el az én egészségpénztáram plastik kártyáját, akkor készpénzzel fizetem a gyógyszereket, és kérek egy számlát.

A kapott számlát elküldöm az egészségpénztáramhoz, akik ennek hatására 5-10 nap alatt az egészségpénztári számlámról a bankszámlámra utalják a 4.000 forintot.

Érdeemes természetesen nem egyenként küldeni a számlákat, hanem összevární párat.

Emellett léteznek már olyan weboldalak, ahol az oldal webáruházából vásárolhatunk közvetlenül az egészségpénztári kártyával.

Az egészségpénztár működtetéséhez az első lépés, hogy a választott egészségpénztárba belépnek a dolgozók, és a vállalkozás is munkáltatói szerződést köt minden érintett pénztárral.

A kapcsolatfelvételt érdemes egy helyi üzletkötőn, tanácsadón keresztül intézni, aki szükség esetén később is jól elérhető lesz.

Ráadásul ő a pénztáron belül kézben tartja az ügyeidet, pl. a munkavállalók belépését.

Ez rendkívül sokat segít!

Ha létrejött a pénztártagság, (a pénztár ellenjegyzett belépési nyilatkozatokat küld a munkavállalóknak) a munkáltató már utalhatja is a juttatásokat a pénztárba.

Ez úgy működik, hogy a teljes munkavállalói állományra vonatkozó egészségpénztári befizetést utaljuk a pénztárnak, majd ezzel párhuzamosan elküldünk egy listát, amin látható, hogy melyik dolgozó mekkora értékű juttatásban részesült.

Önsegélyező pénztári hozzájárulás

Az önsegélyező pénztár nagyon hasonlóan működik, mint az egészségpénztár. Élő pénztári tagság mellett a munkáltató havonta pénztári hozzájárulás címén pénztári befizetéseket utal a munkavállalóinak.

Minden dolgozó rendelkezik egy számlával, ahol ezek a munkáltató által utalt összegek gyülekeznek. Így nevezhetjük ezt akár egy gyűjtőszámlának.

Ebből sejthető, hogy a beérkezett összegeket a munkavállaló döntése, vérmérséklete alapján költheti el.

A költési lehetőségek közt szerepel a gyógyszer vásárlás mellett a lakáshitelek törlesztésének támogatása, gyermek születéséhez kapcsolódó támogatás, óvodás-iskolás gyermek költségeinek támogatása, tandíj, kollégiumi díj stb. támogatás.

A pénztár működtetéséhez az első lépés, hogy a választott önsegélyező pénztárba belépnek a dolgozók, és a vállalkozás is munkáltatói szerződést köt a pénztárral.

A kapcsolatfelvételt érdemes egy helyi üzletkötőn, tanácsadón keresztül intézni, aki szükség esetén később is jól elérhető lesz.

Ráadásul ő a pénztáron belül kézben tartja az ügyeidet, pl. a munkavállalók belépését.

Ez rendkívül sokat segít!

Ha létrejött a pénztártagság, (a pénztár ellenjegyzett belépési nyilatkozatokat küld a munkavállalóknak) a munkáltató már utalhatja is a juttatásokat a pénztárba.

Ez úgy működik, hogy a teljes munkavállalói állományra vonatkozó pénztári befizetést utaljuk a pénztárnak, majd ezzel párhuzamosan elküldünk egy listát, amin látható, hogy melyik dolgozó mekkora értékű juttatásban részesült.

Egyes önsegélyező pénztárok – az egészségpénztárakhoz hasonlóan - kártyát adnak tagjaiknak, amivel lehet gyógyszereket, gyógyászati segédeszközöket vagy fogorvosi költségeket is vásárolni.

A munkavállalói és munkáltatói hozzájárulás esetén több szolgáltatásnál a befizetett összegnek 180 napot kell a pénztári számlán várakoznia, hogy igénybe lehessen venni a kívánt célra.

(célzott szolgáltatás esetén nem kell várakozási idővel számolni)

Több egészségpénztár felvette a szolgáltatási körébe az önszegélyező pénztári lehetőségeket is, így a pénztártagok szabadon választhatnak, hogy az egyenlegüket milyen formában kívánják felhasználni.

Pénztári célzott szolgáltatások egészségpénztár, önszegélyező pénztár esetén

Mivel 2024-ben a pénztári hozzájárulás mellett népszerű lehet a célzott szolgáltatás is, ezért áttekintjük ennek megvalósítását is.

A célzott szolgáltatás megvalósításához az érintett pénztárral szerződést kell kötnie a munkáltatónak, hogy a szolgáltatási körből mely szolgáltatást/ szolgáltatásokat biztosít az érintett munkavállalói kör számára.

Elképzelhető, hogy például egy fogászati szűrést valósítunk meg ebből a juttatásból, de az is lehet, hogy egy szélesebb, több szolgáltatásból álló kínálatot nyújt a pénztár a munkavállalóknak.

Önszegélyező pénztárnál népszerű elemek lakáshitelek törlesztésének támogatása, gyermek születéséhez kapcsolódó támogatás, óvodás-iskolás gyermek költségeinek támogatása stb.

Az első lépés azonban mindenképpen a pénztárakkal való egyeztetés és szerződés.

Ezután a munkáltató egy összegben utalja a szolgáltatás fedezetét a pénztár(ak)nak.

Ezt követően a pénztár pedig a szerződés alapján szolgáltatást nyújt az érintett tagjai számára.

A cafeteria rendszer

A béren kívüli juttatások kiadását megvalósíthatjuk úgy is, hogy mindenkinek adunk egyedi juttatásokat, SZÉP Kártya feltöltést, kulturális belépőt, egészségpénztári hozzájárulást stb. Ekkor a munkáltató dönt ugye, hogy ki miből mennyit kapjon.

A cafeteria rendszer ennél szabadabb.

A munkáltató egy keretösszeget biztosít a munkavállalójának. Mondjuk, legyen ez a keret a következő évre 200.000 forint. Majd megad ehhez egy kínálati listát, menüt, melynek elemeire elköltheti a dolgozó ezt a keretet.

Pl: Óvodára, SZÉP Kártyára, egészségpénztárra stb.

Év elején vagy a rendszer beindításakor (merthogy **év közben, akár most is be lehet indítani** egy ilyen rendszert) mindenki nyilatkozik, összeállítja saját „étlapját”, milyen formában akarja elkölteni, elfogyasztani ezt a 200.000 forintot.

Nézzünk egy konkrét példát!

Jóváhagyott éves keretösszeg: 200.000 Ft

Juttatási forma	Választott juttatás teljes értéke
Kulturális belépő	60.000 Ft
Egészségpénztár	48.000 Ft
SZÉP Kártya	56.000 Ft
Óvoda	36.000 Ft

MAGYARÁZAT:

Választott juttatások

A példában szereplő munkatársunk havi 5.000 forint Kulturális belépőre kért 12 hónapra – az összesen 60.000 forint

Szeretne még havi 4.000 forint egészségpénztári befizetést 12 hónapra – így ide 48.000 forintot írt.

3.000 Ft értékű havi óvodai díjat is kifizettetni a rendszeren keresztül, így itt 36.000 Ft-ot költ egy évben.

A maradék 56.000 forintot pedig elhelyezi Széchenyi Pihenő Kártyára.

Most már biztosan nem okoz nagy meglepetést, hogy a cafeteria név a kávéházi önkiszolgáló étkeztetésből ered. Mindenkinek vagy egy kerete, és önkiszolgáló módon választhat a kínálatból.

Ha már összetettebb rendszert hozunk létre, akkor érdemes néhány szabályt végig gondolni, hogy ezt írásban is rögzítsük, így aztán év közben nem lesz semmi problémánk a rendszerrel. Ha az alábbi pontokat szabályozzuk, akkor a készülő cafeteriaiban minden jövőbeli kérdésünkre választ kapunk. Ha mégsem, akkor megoldjuk ezt a problémát év közben és a megoldást beírjuk a szabályzatba.

Szabályzat

Keretösszeg, csoportok

A kiadott juttatásokat meghatározhatjuk egységes mértékben, de egyes dolgozói csoportonként, vagy más szempont szerint eltérően is. A szabályzatban pontosan szerepelnie kell az egyes dolgozói csoportok meghatározásának és a csoportokhoz rendelt keretösszegek mértékének.

A szabályzat tartalma:

1. Keretösszeg, csoportok
2. Jogosultságok, alaposan
3. Egyes elemek jellemzői
4. Szabályzat kezelése

Jogosultságok, alaposan

A szabályozásban én egy külön szakaszt szentelek a jogosultságok részletes rögzítésének.

Gondoljuk végig a lehetséges távolléteket, belépést, kilépést, majd rögzítsük a szabályzatban az ekkor érvényes eljárásokat.

Juttatási elemek jellemzői

A szabályzatban rögzíteni kell azt is, hogy a munkáltatónál milyen fajta juttatási elemeket kapnak a munkavállalók.

Térjünk ki az egyes elemek igénybevételének feltételeire is. Itt például olyan esetekre kell gondolni, hogy a legjobb munkáltatói szándékkal sem fogunk tudni valakinek utalványt adni, ha ő nem veszi át. Nem tudjuk befizetni a munkáltatói hozzájárulást az egészségpénztárba, ha a dolgozó nem lép be oda.

A felesleges viták elkerülése érdekében rögzítsük az egyes elemekhez azt is, hogy ezek mikor kerülnek kiadásra. Így az adminisztráció is ismeri a vele szemben támasztott pontos elvárásokat, és a munkavállalók sem kezdik hatodikán követelni a SZÉP Kártya feltöltést, ha a kiadási határidő minden hónap tizedikére esik.

Szabályozás a szabályozásról

Bármennyire is jót alkottunk most, elárulom, ez a szabályzat nem lesz örök. Fejlődik a cég, változnak a munkatársak igényei, változik a törvényi környezet.

Óhatatlanul elérkezik az idő, hogy munkáltatóként módosítanunk kell a szabályzatot.

Menjünk elébe a vitáknak! Már az első szabályzatban rögzítsük azt, hogy ki lépteti érvénybe a szabályzatot, ki és milyen feltételekkel vonhatja vissza azt. Általában a munkáltatói jogokat gyakorló személy az, aki itt aláíróként érvénybe léptet, módosít, visszavon, de sok későbbi vitának szabhat gátat, ha ezt leírva tartalmazza a cafeteria szabályzat is.

Cafeteria rendszer működtetése

... és ha történik valami váratlan

Elindult a rendszer! MŰKÖDIK!

Az egyes elemek működtetését, kiadásának, átvételének folyamatát már megnéztük. Annak mentén minden a legnagyobb rendben megy. Utalás, rendelés, kiosztás, adminisztráció, utalás, rendelés, kiosztás, adminisztráció...

Már könnyedén megy, lassan a székünkben hátradőlve is képesek vagyunk működtetni. A megrendelő formanyomtatványokat rég elmentettük Word vagy Excel dokumentumként, így csak a szükséges javításokat kell beletenni hónapról-hónapra, negyedévről-negyedévre.

Aztán BUMM! Történik valami váratlan esemény! Vagy nem is annyira váratlan? Mert a vállalkozás életében ez teljesen normális, csak a cafeteria üzemeltetés szempontjából okoz egy kis meglepetést, most így elsőre.

- Kilép egy munkavállaló
- Felveszünk egy újat
- Megszűnik egy munkatárs jogosultsága, vagy újra jogosult lesz a juttatásokra
- Megváltozik a törvényi környezet, ezért változtatni kell a rendszeren

Hát az ilyen esetek kezeléséről szól ez a fejezet. Ugye különösebb drámai hatás nélkül korábban is előfordultak ezek, és nem borították fel a meglévő rendszereket és folyamatokat. Nincs ez máshogy a cafeteriaival sem, csak megfelelő odafigyeléssel kell kezelnünk az egyes eseményeket.

Új munkavállaló belépése

Talán ez a legegyszerűbb eset. A leggyakoribb, hogy a próbaidőt követően biztosítjuk ezt a plusz juttatást a dolgozóknak.

Nos, akkor azt javaslom, maradjunk a próbaidő végén induló jogosultságnál.

Így a belépő új munkavállalónál pár hónapig nem is lesz gond a cafeteriahoz kapcsolódóan. Foglalkozhatunk mondjuk a betanításával.

Úgy két hónap után aztán számoljuk ki, mennyi juttatásra lesz jogosult az új munkaerő. Természetesen ő most időarányosan veheti igénybe a béren kívüli juttatásait.

Ezt követően tájékoztatni kell őt a keretösszegről, a rendszer működéséről.

Ha elkészítette a választó nyilatkozatát, akkor a kijelölt, felelős adminisztrátor dolga ugyanaz lesz, mint a rendszer indításánál. Csak most nem minden munkavállalóval, hanem csak az új belépővel kell elvégeznie.

Kilépők kezelése

A kilépéskor a cafeteria rendszerben is ugyanazt kell tennünk, mint más juttatások esetében.

Elszámolást kell készíteni a szabályzatnak megfelelően.

Ez legtöbbször elég egyszerű. Megnézzük mennyi juttatást kapott a kilépő munkavállaló. Ezt már a felmondás beérkezésekor kiszámolhatjuk, hogy a felmondási időt is kihasználhassuk a korrekciók végrehajtására.

Meg kell azt is határozni, hogy mennyi juttatás járt volna a kilépő munkatársnak. Szerencsés esetben semmi, vagy csak kis eltérés tapasztalható az igénybe vett és jogosult juttatások közt.

Ha nincs eltérés, vagy csak kis mértékű, akkor azt a felmondási idő alatt kiadott, vagy ki nem adott juttatásokkal korrigálhatjuk.

Akkor van egy kis gond, ha az eltérés nagyobb.

Ritkán fordul elő, hogy sokkal tartozunk még a munkavállalónak. Ha ez az eset áll fenn, akkor először is a szabályzatnak megfelelően adjuk ki ezt a juttatást.

Másodszor gyorsan nézzük meg, hogyan fordulhatott ez elő, és rögtön korrigáljuk a hibát, hogy a jövőben ne kelljen ezzel a problémával küzdenünk.

A másik lehetőség, hogy a munkavállaló tartozik a cégnek akkora juttatási értékkel, melyet a felmondási időre járó juttatások elvonásával nem tudunk kiegyenlíteni.

Ekkor sajnós neki ezt legtöbbször vissza kell fizetnie.

Jogosultság megszűnés, visszaállítás

A szabályzatnak megfelelő feltételek mellett előfordulhat, hogy egy munkavállaló elveszíti a béren kívüli juttatásokra való jogosultságát.

Ekkor munkáltatóként jó, ha valamilyen formában tájékoztatjuk arról, hogy nem fogja kapni a béren kívüli juttatásait, mielőtt tényleg megszüntetjük a juttatások kiadását.

Ezen távollétekről visszatérő munkavállaló a szabályzatnak megfelelően újra megkapja majd a juttatásait, amire a fennmaradó időszak alapján időarányosan jogosult.

Gyakran a távollétről visszatérő munkavállaló a korábbi nyilatkozata alapján kaphatja tovább a béren kívüli juttatásait.

Előfordulhat az is, hogy a korábbi választó nyilatkozat alapján nem lehet kiadni a juttatásokat.

Mondjuk az iskolakezdési támogatás kiosztási, érvényességi ideje alatt nem volt jogosult a munkavállaló a béren kívüli juttatásaira, sőt nem is volt aktív állományban. Így a visszatérése után, mondjuk novemberben, hiába akarjuk kiadni neki ezt. Valami mással kell helyettesítenünk. Legkorrektebb elintézési mód, ha egy új választó nyilatkozat kitöltésével a dolgozó mondja meg, milyen formában kívánja igénybe venni a fennmaradó keretét.

Nekem nem tetszik, amit választottam

Munkáltatóként fontos odafigyelnünk arra, hogyan kezeljük ezeket az eseteket. Mit tegyünk, ha megkeres egy munkavállaló, hogy igényelt magának étkeztetést, de a felesége bizony olyan lelkesen főz, hogy minden napra küld neki meleg ételt. Inkább szeretné a fennmaradó pénzt bölcsődére költeni.

A barátságos, a dolgozók érdekeire odafigyelő munkáltató ugye, meghallgatja az új igényeket, és a még rendelkezésre álló keretet átcsoportosítja.

Gondoljuk csak végig! Minden esetben a munkavállalók érdekeit vesszük ezzel a tettel figyelembe?

Képzeld el, hogy 560 dolgozó év közben ide-oda rakogatja, havonta szervezeti a béren kívüli juttatásokra szánt keretösszegét.

Győzi majd ezt az adminisztráció? Természetesen nem! ...és mi történik, ha az adminisztráció nem győzi? Késik a kiadás, késnek az utalások, egyre több hiba lesz a kiadott utalványok, az elküldött befizetések körül.

Tehát az egész juttatási rendszerünket, mind az 560 dolgozó korrekt módon adott juttatásait veszélyeztetjük ezzel a látszólag munkavállaló barát magatartással.

Vajon a szigor lesz a megfelelő eszköz a változtatási igények kezelésére?

Hát bizony az sem! Mert előfordulhat, hogy valóban olyat választott valaki, amivel nagyon „megjárta”. Előfordulhat, hogy félreértett valamit a dolgozói tájékoztatón.

Gyakran egy-egy ember ilyen keserősége rossz fényt vethet az egész cafeteria rendszerre.

Én azt szoktam javasolni, hogy mindenképpen rögzítsük a cafeteria szabályzatban a dolgozói választások módosításának lehetőségét. Kinek, mikor, milyen feltételekkel, milyen módon, hányszor lehet a rendszer indításakor tett választó nyilatkozatait megváltoztatni. Aztán ragaszkodjunk ehhez a mindenkire érvényes szabályhoz.

Nagyobb létszámnál még egy évi egyszeri korlátozást is érdemes rögzíteni a szabályzatban.

Mindenesetre fontos szempont:

Ezen szabályok betartásával nem csak az adminisztrációt kíméljük, hanem azt is biztosítjuk, hogy szabályosan működtethető legyen a cafeteria rendszer.

Van még nyitott kérdése?

További válaszok havonta itt: www.cafeteriatrend.hu/elofizetes