# Olvasólecke időigénye: 9 perc, készítette: Kürtösi Zsófia

# JUTTATÁSOK

A juttatások célja elsősorban a lojalitás megteremtése, hosszú távú elkötelezettség biztosítsa és a munkavállalók biztonságérzetének növelése (tehát nem a munkavállalói teljesítmény növelése). A juttatásokkal kapcsolatos hazai trend a nemzetközivel ellentétes: nálunk a juttatási csomagot általában csökkentik. A juttatások sokféleképpen rendszerezhetők, egyik lehetséges csoportosításuk a következő:

- vannak ún. hangulatjavító juttatások, ilyen például a kedvezményes büfé, vagy az üdültetés;

- egyes juttatások a státuszmotivációhoz kapcsolódnak: autóhasználat, mobiltelefon;

- más juttatások szociális jellegűek, például óvoda/óvodai férőhely/gyerekfelügyelet biztosítása, egészség- és nyugdíjpénztári hozzájárulás, gyógyászati segédeszközökhöz való hozzájárulás;

- sok szervezet biztosít rekreációs lehetőséget, így fitnesztermet biztosítanak, vagy hozzájárulnak a bérlethez, vagy nyújtanak kulturális lehetőségeket (pl. színházbérlet);

- sok esetben alkalmazzák a költség-hozzájárulásokat, például munkaruha, vagy étkeztetés, esetleg a vállalat termékeihez való kedvezményes hozzájutás, továbbképzés támogatása;

- különösen a fiatalokat vonzzák a kedvezményes vállalati hitelek, az albérleti hozzájárulás vagy a költözési segély.

A fentiekben felsoroltakon túl számos más juttatásfajtát alkalmazhatnak a szervezetek (pl. otthoni internethasználat támogatása), bevezetésüket elsősorban adózási szempontok motiválják.

# A juttatási rendszerek fajtái

A juttatásokat a szervezetek adhatják **fix formában**, amikor a szervezet előre eldönti, hogy minden dolgozónak, vagy bizonyos dolgozói köröknek (általában egyeztetve a szakszervezettel) milyen juttatást vagy juttatásokat kíván nyújtani (pl. minden dolgozó kap Erzsébet utalványt). Egy másik lehetőség a **választható béren kívüli juttatások rendszere** (a rugalmas juttatási rendszer vagy cafeteria rendszer, ld. a következő alfejezetet erről), amikor egy meghatározott keretösszegig egy felkínált listából maga a dolgozó válogathatja össze, hogy milyen juttatásokat szeretne igénybe venni. Léteznek **kevert rendszerek** is: ekkor a szervezet a juttatásokat egy részét fix formában biztosítja (core benefits), és ezen felül ad választható keretet.

**A fix vagy a rugalmas juttatási rendszer a jellemzőbb?**

Egy 2017-es hazai cafeteria kutatás szerint – ahol a minta 448 szervezet volt, melynek háromnegyede a forprofit szférához tartozott – az, hogy adnak-e egyáltalán a cégek juttatást (akár fix, akár választható formában) nagymértékben függ a mérettől. Az 1000 főnél nagyobb dolgozói létszámmal rendelkezők mindegyike ad juttatást: kevesebb, mint 10%-uk fix formában, míg a többiek kb. fele-fele arányban (45-47%) biztosítják a rugalmas formát vagy a vegyes rendszert (azaz a juttatások egy része fix, a többi választható).

A kutatás szerint a 10 fő alatti cégek harmadánál nincsenek juttatások, harmadánál fix juttatásokat adnak, és további harmadában pedig vagy rugalmas vagy vegyes rendszer van.

*Forrás:* *Poór et al. 2018*

# A cafeteria rendszerről bővebben

A cafeteria rendszer a béren kívüli juttatások olyan rendszere, melyben a dolgozó igényeinek megfelelően választhat a különböző szolgáltatások menüjéből egy meghatározott keretösszegig (jellemzően bruttó összeg van meghatározva). A **cafeteria rendszer**, vagy más néven VBKJ (választható béren kívüli juttatások) **előnye**, hogy általában jobban erősíti a szervezeti elkötelezettséget, mint egy hagyományos, azaz nem választható juttatási rendszer, a munkatársak nyomon követhetik, hogy munkabérükön túl mennyit költ rájuk a szervezet. A hazai vállalatok a kedvező adózási szabályok miatt adót is megtakaríthatnak (bár 2019-től a legtöbb, korábban kedvező adózású elem már a bérnek megfelelően adózik, így ez az előny eltűnőben van.)

**A cafeteria adható bruttó és nettó módon is**. Mivel az egyes juttatási elemeknek más adóterhei vannak, így a bruttó mód azt jelenti, hogy a dolgozóknak bruttó összeget ajánlanak fel, a tényleges kézhez kapott összeg (illetve szolgáltatási érték) pedig függ a juttatások adóterheitől. Ha a dolgozó a kevesebb adóval járó vagy adómentes juttatásokat választja, több nettó értékű juttatáshoz jut hozzá. Ez a munkaadó számára azért kedvező, mert egyszerűen kalkulálható a dolgozókra fordított összeg.

Ha nettó módon határozzák meg az értéket, azaz azt rögzítik, hogy a dolgozók ténylegesen mennyit kapnak kézhez az egyes juttatásokból, akkor az adóterhekkel a szervezetnek kell kalkulálni. A hazai jogszabályok az egyes juttatások kedvező adózású vagy adómentesen adható összeghatárát nettó módon határozzák meg.

A cafeteria rendszer bevezetésének, kialakításának első kérdése, hogy **milyen szolgáltatások** közül választhatnak majd a munkatársak és **mennyit kínáljunk fel (azaz milyen fajta juttatásokat)**. Általában 8-12 szolgáltatást szoktak felkínálni, mivel a túl sok választási lehetőség átláthatatlanná teszi a rendszert, és kihasználatlansághoz vezet. (A felkínált lista persze függ a keretösszegtől, ha kisebb az egy dolgozóra szánt keret, felesleges szétaprózni a juttatásokat.) A csomagba kerülő szolgáltatások az adószabályok változásával párhuzamosan évente felülvizsgálhatók, és szükség esetén változtathatók. Gyakori, hogy a vállalat szerződést köt a szolgáltatásokat kínáló partnerrel, így a munkatársak csak bizonyos helyeken vehetik azokat igénybe. A munkatársaknak általában előző év decemberéig kell jelezniük, hogy keretüket milyen formában szeretnék felhasználni. Ha az adminisztráció meg tudja oldani, év közben is lehetségesek az átcsoportosítások. Nem minden juttatást visznek be a cafeteriába, meg lehet tartani azon kívül is bizonyos fixen nyújtott juttatási elemeket. Érdemes olyan szolgáltatásokat a csomagban tartani, melyek viszonylag kevés adminisztrációt igényelnek (pl. utalványok rendszere), míg kerülni azokat, melyek alkalmat adnak a visszaélésre illetve nagy az élőmunka igényük (pl. számlával igazolt tételek).

**A cafeteria megvalósulhat szolgáltatások, de csomagok közötti választással is.** Elképzelhető, hogy a szervezet nem egy juttatási elemekből álló listát kínál fel az alkalmazottaknak, hanem eleve munkavállalói csoportokra szabott juttatási csomagokat állít össze és ezek közül lehet választani. Pl. fiataloknak szóló csomagban lehet kedvezményes lakáshitel, internetutalvány, sportolási lehetőség, míg az idősebbeknek a nyugdíj és egészségbiztosításhoz kötődő szolgáltatások. Előnye az egyszerűbb adminisztráció, hátránya, hogy a rugalmasságából így veszít valamennyit a rendszer.

*Forrás:* *Poór et al. 2018*

További lényeges kérdés, hogy **mennyit költsön** a vállalat ilyen szolgáltatásokra. Éves szinten dolgozónként legalább egy havi bruttó bérnek megfelelő összeget célszerű erre fordítani (ez nyilván a szervezet anyagi helyzetétől és hozzáállásától is függ), ennél alacsonyabb összegnél nem éri meg a bevezetés, mivel a legfőbb előny, a választási szabadság az alacsony összeg miatt nem tud megvalósulni, ugyanakkor az adminisztrációs költség magas. A rendszer bevezetése előtt a szervezet általában mérlegeli, hogy eddig mennyit költött juttatások formájában dolgozóira, majd számításba veszi a rendszer bevezetésének költségeit. Elképzelhető, hogy az intézménynek a cafeteria rendszer bevezetése nem jelent feltétlenül többletkiadást, hiszen esetleg ugyanazt a keretösszeget eddig is dolgozóira költötte, csak most ez az összeg az igényeknek megfelelően és hatékonyabban hasznosul, illetve az eddig is nyújtott szolgáltatások most már egységes rendszerben állnak a munkavállalók rendelkezésére. További előnye a rendszernek, hogy a dolgozók is tisztába lesznek az egyes szolgáltatások költségeivel és közterheivel. A munkaviszony megszűnése esetén általában az időarányos részt engedik felhasználni.

**Mennyit költenek a hazai cégek cafeteriára?**

Az elmúlt évek hazaicafeteria kutatásai (2013-2017) azt mutatták, hogy a cégek ritkán adnak 100 eFt/fő/év alatti és 500 eFt feletti cafeteria kereteket.

*Forrás:* *Poór et al. 2018*

Fontos kérdés, hogy mely **munkavállalói csoportok** milyen összegű keretet kapjanak. Az egyik lehetőség, hogy mindenkinek azonos keretösszeget ajánl fel a vállalat, azaz a kezdő pozíciókban épp annyi a keret, mint a legfelsőbb vezetői szinteken. Lehetőség van a differenciálásra a munkaköri hierarchia (pozíció) vagy pl. a szervezetben eltöltött idő, az életkor, és még számtalan más ismérv mentén, de teljesítmény alapján nem tehetünk különbséget[[1]](#footnote-1) (erre a bérnél van lehetőség). Arról is dönteni kell, hogy a részmunkaidőben dolgozók, határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak, vagy éppen a szervezettől tartósan távol lévők (pl. aki 6 hónapon túli betegszabadságon van), milyen mértékben részesüljenek ezekből a juttatásokból[[2]](#footnote-2). Pl. a részmunkaidősöknek fel lehet ajánlani időarányos keretet, de elképzelhető, hogy ez a csoport is megkapja a teljes keretet.

A cafeteria rendszer nyilvántartására lehet **szoftvert vásárolni**. Ezek a dolgozók számára lehetővé teszik a kalkulációt úgy, hogy a szolgáltatásonként beírt nettó összeghez automatikusan bruttó összeget kalkulálnak. Mivel az egyes szolgáltatások igénybevétele más adó- és közterheket von maga után, a munkavállalók a rendszer segítségével követni tudják, hogy az általuk összeállított csomag nettó és bruttó értéke hogyan alakul. A programnak illeszkednie kell a szervezet bérügyi rendszeréhez. (A nagyobb, bérszámfejtő szoftvereket is kínáló cégek általában kínálnak ezeknek megfelelő cafeteria nyilvántartó részt is.) Az elektronikus nyilatkoztatás előnye az egyszerűség és gyorsaság, de figyelni kell arra, hogy az üzem, gyáregység azon területein dolgozók is tudjanak elektronikusan nyilatkozni, akik nem dolgoznak számítógéppel (pl. speciálisan kialakított számítógép állomások az üzem területén), főként, ha a rendszer interneten nem, csak intraneten érhető el.

A cégek egy része ugyanakkor jellemzően papír alapon nyilatkoztatja a dolgozókat, a nyilvántartásra pedig általánosan elterjedt programokat (pl. excelt) használnak (ez főként kisebb vagy közepes méretű vállalatoknál kivitelezhető).

**Az e-cafeteria**

Bár az utalványos rendszerek sok előnnyel rendelkeznek, az utalványok kezelése azért nem könnyű. A rendeléstől a leszállításig eltelik néhány nap, az utalványok szigorú számadásúak, nagyobb cégeknél a szortírozásuk is tetemes időt vehet igénybe. Az utalványok szervezethez való eljuttatása szállítási költséget jelentett a megrendelő munkaadóknak. (Emellett kezelési költsége is volt, de ez az elektronikus rendszereknél is megjelenik, a kérdés a mértéke.) Éppen ezért merült fel az elektronikus cafeteria ötlete, mely egyfajta kártyaként működik, ahová az összes utalványérték feltölthető. Vásárláskor ki kell választani, hogy melyik „utalvány”-ból szeretnénk fedezni az összeget és az – ahogy a bankkártyás vásárlásoknál is – a kártyáról levonásra kerül.

Ez lényegesen megkönnyíti a szervezet számára az „utalványok” munkavállalókhoz való eljuttatását, hiszen azt egy egyszerű átutalással meg lehet oldani. További előnye, hogy a valamilyen okból nehezen elérhető dolgozók (pl. akik több műszakban, vagy távoli telephelyeken dolgoznak) is azonnal hozzájutnak az utalványok értékéhez. Ezen kívül itt megszűnik az utalványok címleteiből adódó probléma is, pontosan annyit fizetünk, amennyibe a választott szolgáltatás kerül. Előny lehet az is, hogy ha a kártya elvész, attól a fel nem használt összeg megmarad (ugyanúgy letilthatók, ahogy bankkártyák, és pótkártya igényelhető).

A kártyás rendszerek nehézsége ugyanakkor, hogy a családtagok részére járó juttatások is csak az adott kártyára tölthetők fel és a tulajdonos jelenlétében használhatók fel, ha nem hoznak létre társkártyákat (a kibocsátótól függ, hogy ajánl-e fel társkártya lehetőséget, és hány társkártyát lehet kiváltani, kinek kell fizetnie a társkártyákért). Az elköltött összegek követése valamivel nehézkesebb, mint a papír alapú utalványoknál (bár az okostelefonok terjedésével ez egyre kevésbé gond). Általában interneten követhető vagy telefonon kérhető le az egyenleg, illetve az igénybe vett szolgáltatás után a bizonylat is tartalmazza a még felhasználható összeget. Ugyanakkor – ha nem őrizzük meg ezeket a bizonylatokat – nehéz fejben tartani, hogy még mennyit használhatunk fel, szemben a papír alapú utalványokkal. Emellett a kártyás rendszerek még kevésbé elterjedtek, így nem használhatók fel olyan széles körben, mint az utalványok, hiszen nincs mindenhol kártyalehúzó. A kártya általában a munkavállalók számára ingyenes, a munkaadó fizet a kártyákért és a szolgáltatásért.

*Forrás: www.hrportal.hu*

A **cafeteria rendszer bevezetése** előtt a szervezetnek érdemes kérdőíves felmérést illetve fókuszcsoportos vizsgálatot készítenie arról, hogy a munkavállalók milyen juttatásokat szeretnének igénybe venni. Az adatgyűjtési procedúra egyrészt felhasználható a munkavállalók tájékoztatására, másrészt arról is szerezhetünk információt, hogy hogyan vélekednek a dolgozók a jelenlegi juttatási rendszer negatívumairól, és mik azok a pozitív elemek, melyeket esetleg érdemes megtartani.

A rendszer bevezetésével párhuzamosan folyamatosan tájékoztatni kell a munkatársakat. Ehhez általában nem elegendő a nyomtatott tájékoztató anyag terjesztése, hanem információs telefonvonal vagy e-mail működtetésére is szükség lehet, hogy a dolgozók segítséget kérhessenek juttatási csomagjuk összeállításához.

A cafeteria rendszerek hazánkban a vállalatok és munkavállalók körében a választhatóság mellett **főként a kedvező adózás miatt voltak népszerűek**. A cafeteria elemek adóvonzatával kapcsolatosan elsősorban a személyi jövedelemadóról szóló törvényt érdemes áttekinteni, de emellett más jogszabályok ismerete is szükséges ahhoz, hogy egy költségtakarékos rendszert lehessen összeállítani. 2010-től a legtöbb cafeteria elemet megadóztatták, de sok esetben még így is kedvezőbb volt ezeket adni, mint ugyanazt az összeget bérként kifizetni. 2019-re majdnem az összes korábbi kedvezmény eltűnik, így egy-két kivételtől eltekintve bérként adóznak az elemek.

2012 előtt a cafeteria-piac többszereplős volt, de az akkori kormányzat úgy módosította az adózási szabályokat, hogy a legnagyobb adókedvezményeket a Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány által kibocsátott Erzsébet-utalvánnyal és a magyar pénzintézeteknél kiváltható SZÉP kártyával (Széchenyi Pihenő Kártya) lehessen csak igénybe venni (Jelenleg az OTP, a K&H és az MKB bocsát ki kártyát). Így több – elsősorban francia érdekeltségű – cég, mely akkor a piac 90%-át uralta, kiszorult az étkezési utalványok piacáról (kibocsáthattak ugyan étkezési utalványt, de kevésbé kedvező feltételekkel, mint az Erzsébet, illetve más utalványokat is ajánlhattak pl. sport vagy kultúra, de ezek népszerűsége jóval kisebb volt). Később tovább szigorodott a szabályozás: fogyasztásra kész hideg és meleg ételt már csak Erzsébet-utalványra lehetett venni.

Az Európai Bizottság kötelezettségszegési eljárást indított Magyarország ellen, végül perre vitte az ügyet az Európai Unió Bíróságánál. A Bíróság 2016-ban az uniós joggal ellentétesnek ítélte olyan szabályok kialakítását, amik akadályozzák többek közt a szolgáltatás-nyújtás szabadságát.

A kormány ahelyett, hogy az Erzsébet-utalvánnyal azonosan kedvező adózású étkezési utalvány kibocsátását tette volna lehetővé más cégeknek (azaz visszaállította volna az eredeti állapotot), kivette az Erzsébet-utalványt a kedvező adózású csoportból és a magasabb adózásúba tette más ajándék, ill. étkezési utalványokkal megegyezően, viszont ehelyett 2017-től 100.000 Ft/fő/év erejéig készpénzt (azaz nem csak szolgáltatást vagy terméket) tett be a kedvezően adózó juttatási kategóriába, 2019-től viszont ez is megszűnik.

A sokáig monopolhelyzetben lévő Erzsébet-kártya rendelése esetén a munkaadónak az általa rendelt utalványok névértékének minimum 2%-át (+áfa) kellett fizetnie az MNÜA-nak, illetve a beváltóhelyek (kereskedők, vendéglátóhelyek) a beváltáskor fizettek jutalékot az Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány részére (6-8%).

*Forrás:* [*http://index.hu/gazdasag/2016/02/23/elbukott\_szep\_kartya\_es\_az\_erzsebet\_utalvany/*](http://index.hu/gazdasag/2016/02/23/elbukott_szep_kartya_es_az_erzsebet_utalvany/)

[*http://hvg.hu/gazdasag/20160223\_SZEPkartya\_Erzsebet\_utalvany\_Europai\_Unio\_Birosaga\_cafeteria*](http://hvg.hu/gazdasag/20160223_SZEPkartya_Erzsebet_utalvany_Europai_Unio_Birosaga_cafeteria)

[*http://magyarnarancs.hu/belpol/a-rendszer-jegye-89938*](http://magyarnarancs.hu/belpol/a-rendszer-jegye-89938)

*http://hvg.hu/kkv/20180110\_tevhitek\_cafeteria\_beren\_kivuli\_juttatasok*

A **cafeteriával szemben** ugyanakkor több **kritika** is megfogalmazódott. Ez a rendszer, ahogy a nem választható juttatások rendszere is, kötött felhasználású, nem tudunk belőle félrerakni, felhalmozni (hiszen általában 1 év alatt el kell költeni a kapott összeget), nem épül be a nyugdíjba, nem válik a gyed vagy az álláskeresési járadék alapjává. Vissza is lehet vonni, tehát bár bizonyos tekintetben bér jellegű, Artner (2011) szerint inkább a zsebbe adott fizetéshez hasonló: rövid távon úgy tűnik, mind a két fél jól jár (az adómegtakarítás miatt), hosszú távon ugyanakkor a munkavállalót éri hátrány.

**Irodalom**

Artner Annamária (2011): Cafeteria – a kis trükkös? *Munkaügyi Szemle*, 55. évf. 1. sz., 103-104.o.

Kovács Erika (2011): A cafeteria munkajogi buktatói. *Munkaügyi Szemle*, 55. évf. 1. sz., 37-43.o.

Poór József (szerk.) (2005): Rugalmas ösztönzés, rugalmas juttatások. Budapest: KJK-Kerszöv

Poór József – Kovács Ildikó Éva – Mázás Dinnyés Hajnalka – Fehér János (2018): Rugalmas juttatások – a cafeteria. A szervezet sajátosságainak hatása a cégek cafeteria rendszerére. *Opus et Educatio*, Vol. 5., No. 1., letöltve:

http://epa.oszk.hu/02700/02724/00016/pdf/EPA02724\_opus\_et\_educatio\_2018\_01\_051-069.pdf



1. **SZJA tv. (**1995. évi CXVII. Törvény) **69. §:**

„Egyes meghatározott juttatásnak minősül:

a munkáltató által valamennyi munkavállaló által megismerhető belső szabályzat alapján több munkavállaló részére, azonos feltételekkel és módon ingyenesen vagy kedvezményesen átadott termék, nyújtott szolgáltatás révén juttatott adóköteles bevétel, feltéve, hogy a juttatásra jogosultak körét a belső szabályzat nem egyénileg, hanem a munkakör, a beosztás, a munkaviszonyban eltöltött idő, az életkor vagy más - munkaköri feladattal kapcsolatos **teljesítménytől nem függő** - közös ismérv alapján határozza meg;” [↑](#footnote-ref-1)
2. A cafeteria munkajogi buktatóinak egyikeként említi Kovács (2011), hogy a cafeteria nem sorolható be egyértelműen a munka díjazásának három Mt. által említett fajtája közé, melyek a munkabér, költségtérítés és a szociális juttatás. Ebből következően pedig számtalan kérdés merül fel pl. azzal kapcsolatban, hogy járnak-e cafeteria juttatások a munkavégzés hiánya esetén, hogyan érvényesül az egyenlő bánásmód elve a cafeteria juttatásoknál stb. [↑](#footnote-ref-2)