

OTDK-DOLGOZAT

Bozsik Nóra

BA

2013

**A BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁSOK ADÓZÁSI
SZABÁLYRENDSZERE**

TAXATION OF FRINGE BENEFITS

Bozsik Nóra

Kézirat lezárása: 2012. június 27.

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS.....	1
1. A BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁSOK RENDSZERÉNEK KIALAKULÁSA MAGYARORSZÁGON ÉS AZ USA-BAN	3
1.1. A JUTTATÁSI RENDSZER HAZÁNKBAN.....	3
1.2. KIALAKULÁSA AZ USA JOGRENDSZERÉBEN	5
1.3. A KÉT ORSZÁG JOGRENDSZERÉNEK ÖSSZEHASONLÍTÁSA.....	7
2. A MUNKAVÁLLALÓK MOTIVÁLÁSA	8
2.1. MOTIVÁCIÓS TÉNYEZŐK.....	8
2.2. ÖSZTÖNZÉSI RENDSZEREK	11
3. A CAFETERIA-RENDSZERRŐL ÁLTALÁBAN	14
3.1. A BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁSOK KÖZTERHEI.....	21
3.2. A CAFETERIA-RENDSZER BEVEZETÉSÉNEK LÉNYEGES LÉPÉSEI.....	23
3.3. A CAFETERIA SZABÁLYZAT	26
3.4. A CAFETERIA-RENDSZER ELŐNYEI ÉS HÁTRÁNYAI.....	27
4. A BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁSOK ADÓZÁSÁNAK SZABÁLYAI	30
4.1. KEDVEZMÉNYES ADÓZÁSÚ JUTTATÁSOK.....	30
4.1.1. Étkezéssel kapcsolatos juttatások.....	30
4.1.2. Széchenyi Pihenő Kártya	34
4.1.3. Iskolakezdési támogatás.....	39
4.1.4. Helyi bérlet	42
4.1.5. Önkéntes nyugdíjpénztár.....	43
4.1.6. Egészségpénztár	45
4.2. ADÓMENTES JUTTATÁSOK	47
4.2.1. Kockázati biztosítás	47
4.2.2. Sporteseményre szóló bérlet.....	47
4.2.3. Lakáscélú támogatás.....	47
5. A KIFIZETŐI ADÓKÖTELEZETTSÉG MELLETT ADHATÓ JUTTATÁSOK.....	48
5.1. ÜZLETI AJÁNDÉK, REPREZENTÁCIÓ	48
5.2. CSEKÉLY ÉRTÉKŰ AJÁNDÉK JUTTATÁSA.....	50
5.3. CÉGTELEFON HASZNÁLATA	50
KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK.....	51
ÖSSZEFOGLALÁS.....	54
IRODALOMJEGYZÉK	57
MELLÉKLETEK	60

TÁBLÁZAT- ÉS ÁBRAJEGYZÉK

1. TÁBLÁZAT	AZ ISKOLAKEZDÉSI TÁMOGATÁS ADÓTERHEI 2012-BEN	40
1. ÁBRA	MASLOW- FÉLE MOTIVÁCIÓS PIRAMIS	9
2. ÁBRA	AZ ÖSZTÖNZÉSI CSOMAG ELEMEI	13
3. ÁBRA	A LEGGYAKORIBB BÉREN FELÜLI JUTTATÁSOK MAGYARORSZÁGON	15
4. ÁBRA	ISKOLAI VÉGZETTSÉG SZERINTI ELOSZTÁS.....	16
5. ÁBRA	A VÁLLALATOK NAGYSÁGA SZERINTI ELOSZLÁS.....	17
6. ÁBRA	AZ UTALVÁNYTÍPUSOK ELOSZLÁSA MAGYARORSZÁGON.....	19
7. ÁBRA	A CÉGVEZETŐK DÖNTÉSE AZ UTALVÁNYOK ADÓKÖTELESSÉ VÁLÁSA UTÁN	20
8. ÁBRA	A CAFETERIA RENDSZER BEVEZETÉSÉNEK A FOLYAMATA	24
9. ÁBRA	A MELEGÉTEL UTALVÁNYOK MEGOSZLÁS	33
10. ÁBRA	A VÁLASZADÓK RENDELKEZTEK-E INFORMÁCIÓKKAL A SZÉP KÁRTYÁRÓL	35
11. ÁBRA	SZÉCHENYI PIHENŐ KÁRTYA.....	37
12. ÁBRA	A JUTTATÁSI ELEMEL MEGOSZLÁSA A VÁLASZADÓK KÖRÉBEN.....	42

BEVEZETÉS

Az elmúlt években végbemenő gazdasági változás sok vállalkozást arra sarkallt, hogy a munkavállalók motiválására a jutalmazáson kívül más alternatívákat is gondoljon végig. Vannak olyan munkaadók, akik különféle csapatépítő rendezvényekkel, szakmai képzésekkel segítik a munkavállalókat a jobb teljesítmény elérésére.

Nehéz feladat megalkotni egy ösztönzési rendszert, ami a munkaadó és a foglalkoztatott elvárásainak is meg tud felelni. Ebből következtethető, hogy a vezető több munkát akar kevesebb fizetésért, a munkavállaló ezzel ellentétben mindig több bért akar kevesebb munkáért. A vállalatok többsége alkalmaz olyan juttatási rendszert, melytől abban bízik, hogy az alkalmazottait teljesítmény növelésre tudja ösztönözni. Nevezhetjük ezt prémiumnak, jutalomnak vagy cafeteria-nak, mindig ugyanazt a célt kell szem előtt tartani, hogy magasabb teljesítményt érjen el a munkavállaló a jutalom érdekében.

A vállalkozások jelentős része olyan megoldást tartott megvalósíthatónak, hogy személyre szabott, ráadásul kevésbé költséges rendszert hoz létre a cafeteria keretein belül, amivel szintén segítik a munkakörülmények elfogadását a dolgozók részéről.

Dolgozatom témáját a béren kívüli juttatások sokszínűsége, illetve széleskörű felhasználhatósága miatt választottam.

A béren kívüli juttatások rendszerének bemutatásánál kitérek a juttatási rendszerek múltjára, továbbá hogy, mikortól vált ismertté Magyarországon és az Amerikai Egyesült Államokban. Az összehasonlítás alapjaként azért az USA rendszerét választottam, mert tudni szeretném, hogy milyen hasonlóságok és különbségek fedezhetőek fel a két rendszer között, továbbá olyan rendszerrel akarom összehasonlítani, ahol legelőször megjelent a cafeteria,

Fontosnak tartom megemlíteni a motivációs tényezők és az ösztönzési rendszerek adta előnyöket a munkavállalók részéről. Be kívánom mutatni, melyek azok a béren kívüli juttatások, amelyek a legnépszerűbbek Magyarországon, ehhez a Mercedes által készített széleskörű kutatást használtam fel, amely valós képet ad a hazánkban lévő juttatási rendszerről. Végül, de nem utolsó sorban, az egyes juttatási elemeket kívánom bemutatni az aktuális törvényi előírások szerint.

Dolgozatomban azt próbálom alátámasztani, hogy a béren kívüli juttatások valóban költségmegtakarító jelleggel bírnak, és arra keresem a választ, hogyan lehet a cafeteria rendszer törvény adta lehetőségeit még inkább kiaknázni.

Kutatási módszereim abból álltak, hogy lehetőségeimhez mérten próbáltam minél több szakkönyvet, folyóiratot áttanulmányozni, melyek hozzásegítettek a dolgozatom megírásában. A lehetőségek korlátozottak voltak, mert a cafeteria rendszer használatáról és fontosságáról kevés könyv jelent meg Magyarországon. Tehát, a témával kapcsolatos információk jelentős része cikkekből, folyóiratokból, továbbá internetes kutatásokból származnak.

Dolgozatomban utalást teszek, továbbá eredményeket közlök a 2011. októberében általam végzett kérdőíves felméréséből (1.melléklet), melyben többek között a béren kívüli juttatások szerepét vizsgáltam a munkavállalói magatartásban, kitértem a cafeteria rendszer elemeire. Kíváncsi voltam milyen értékben, illetve milyen szolgáltatásokra használják fel a juttatásokat a megkérdezettek, melyik a legkedveltebb cafeteria elem, továbbá mennyire elégedettek a rendszer működésével.

1. A BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁSOK RENDSZERÉNEK KIALAKULÁSA MAGYARORSZÁGON ÉS AZ USA-BAN

Napjaink egyik meghatározó juttatási formája a cafeteria-rendszer, amely az 1990-es évek közepétől folyamatosan terjedt el Magyarországon. Kezdetben hazánk állami tulajdonban lévő, magas foglalkoztatott létszámmal rendelkező nagyvállalatainál jelent meg, később pedig fokozatosan került át a magánszektorba. Mostanság a magántulajdonban lévő kis- és középvállalkozások is számottevő pénzeszközöket szánnak egy jól működő és megbízható cafeteria-rendszer kialakítására.

Mi lehetett annak az oka, hogy egy évtized alatt ilyen népszerű béren kívüli juttatási rendszerré vált a cafeteria? Ahhoz, hogy az okokat tisztázni lehessen, érdemes megvizsgálni kialakulását és működését Magyarországon, illetve az Amerikai Egyesült Államokban, ahol először megjelent.

1.1. A JUTTATÁSI RENDSZER HAZÁNKBAN

Magyarországon a juttatási rendszer úgy alakult, hogy a munkavállalók munkájuk elvégzéséért munkabérben részesülnek. A jogszabályok a munkabér jellegű juttatásokat három csoportra osztják:

- a közvetlen juttatásra,
- a közvetett juttatásra, és
- a nem anyagi ösztönző elemekre.

Ahogy haladunk a közvetlen juttatásoktól a nem anyagi ösztönző elemek felé, úgy fokozatosan csökken a szabályozottság és a jogszabályi kötöttség.

A közvetlen juttatások csoportjába tartozik a munkabér, a munkabérhez kapcsolódó valamennyi bérkiegészítés, illetve a munkabérrel kapcsolatos pótlékok is. A fentiekben felsorolt elemeket a munkáltatónak mérlegeléstől függetlenül adnia kell a munkavállaló számára, ennek biztosítása törvényi kötelezettsége.

A közvetett jellegű juttatásokat nem köteles a munkáltató nyújtani, mérlegelésének megfelelően dönthet úgy, hogy mégis részesíti ezekben a juttatási formákban a munkavállalóját. Ilyen lehet a jutalom, a természetbeni juttatás, melynek keretében a munkavállalók részesedhetnek adókedvezményt jelentő juttatásban.

A harmadik kategória a nem anyagi ösztönző elemek csoportja. Pszichológiaiag fontos dolgok tartoznak ebbe a csoportba. Ilyen például az elismerő vállveregetés, az előléptetés, illetve a magasabb pozícióba kerülés, ami általában az állam által alkalmazott közalkalmazottak körében jár tényleges anyagi ösztönzőkkel.

Magyarországon elég későn, 1996 táján alakították ki és vezették be a cafeteria-rendszert. A hazai társadalmi, kulturális, illetve gazdasági körülmények akkor még nem tették lehetővé a munkavállalók életkorától, a vállalatnál eltöltött időtől függő, egyedi igényeken alapuló rugalmas juttatási rendszer működtetését.

Először is fontos megismerkedni a szó jelentésével. A cafeteria eredetileg önkiszolgáló éttermet, kávézót jelent. Az elnevezés onnan ered, hogy a cafeteria-t hasonlóan jellemzik, mint egy étkezést az étteremben. Ebből arra lehet következtetni, hogy egy vállalat munkavállalói a cég által meghatározott juttatásokból és költségkeretből saját pillanatnyi élethelyzetének, céljainak megfelelően állíthassák össze az egyéni juttatás-portfóliójukat.

Magyarországon először a MOL vezette be a cafeteria-rendszert 1996-ban, mert a vezetők úgy vélték, hogy az akkori juttatási rendszer idejemúlt. Számos nagyvállalat látta meg a cafeteria előnyeit a MOL példáján keresztül és vezette be a rendszert saját vállalkozásánál. Ilyen vállalatok: a NOKIA, a Budapest Airport, a MÁV Zrt. és az ING Bank. [7.]

1.2. KIALAKULÁSA AZ USA JOGRENDSZERÉBEN

A béren kívüli juttatási rendszer 1978-ban alakult ki a jogalkotás szintjén az Amerikai Egyesült Államokban. Elsősorban a magas foglalkoztatott létszámmal rendelkező gyárakban alkalmazták a cafeteria-t. Bevezetésének a célja a munkaerő megtartásában rejlett. Akkoriban az USA olyan foglalkoztatáspolitikát épített ki, ami számos veszélyt rejtett magában.

A gyáripar alacsonyabb fizetéssel foglalkoztatta a fizikai állományát a hatékony működés érdekében, ami szükségszerűen magas fluktuációt indukált. A kisebb jövedelemmel rendelkezők sokkal bátrabban váltottak egy akár pár dollárral többet kínáló másik gyártó felé. Ez a folyamat a gyáripari szereplőket is érintette, miszerint a gyári fejlesztések könnyen átkerültek egyik szereplőtől a másikhoz. A kialakult helyzet megoldását béremeléssel próbálták ellensúlyozni, ami a gyár számára többletköltségeket teremtett. Ennek a következménye a cafeteria-rendszerek hatékony megszervezése volt, ami kisebb adóterheket és egyéb előnyöket is kínált.

A munkavállalók az igényüknek megfelelő természetbeni eszközöket kérhettek a munkaadótól, amelyeket ők választhattak ki. Ennek költségei a munkáltatót terhelte, de mégsem olyan arányban, mintha a bért emelnék. A rendszer biztosította a munkavállalók számára a választás szabadságának érzetét. A cafeteria elérte a célját, a munkavállalói állomány stabilizálódni látszott és a fluktuáció jelentősen csökkent.

A cafeteria alapjait jelentő jogszabályok 1978-ban jelentek meg, amikor beiktatták a személyi jövedelemadóról szóló törvénybe a 125-ös szakaszt, amely biztosította a szabad választást a pénzjövedelem, illetve az adómentes és adókedvezményt nyújtó természetbeni juttatás között.

1986-ban, kevesebb mint 10 év elteltével már az amerikai nagyvállalatok több, mint 20%-a alkalmazta az új szabályozást, a The Wall Street Journal beszámolója szerint. [3.]

Meg kell említeni egy fontos momentumot a jogrendszer elterjedése kapcsán. Heves viták alakultak ki a társadalombiztosítási kérdésekkel egyidejűleg. A kisebb jövedelemmel rendelkező munkavállalók nem készpénzkímélő megoldást kerestek a bevezetett új rendszerben, hanem szociális és egészségügyi biztonságot, mivel az amerikai egészségbiztosítás magántőkével üzemelő rendszer volt. Ennek ellenére a cafeteria keretében választható elemek között megadatott az a lehetőség, hogy a drága orvosi kezelések és kiadások a nettó bérből történő megfizetése helyett a munkavállaló kérhette azt, hogy a munkáltatója fizesse egészségbiztosítását. Azonban a helyzet úgy alakult ki az 1970-es években, hogy a munkaadók ezt csak a legfontosabb munkavállalóknál alkalmazták, így nem terjedt ki ennek a lehetősége az alacsonyabb jövedelemmel rendelkező fizikai állományban dolgozó munkavállalókra. A cafeteria-rendszer olyan opciót jelentett a kialakult helyzet javítására, hogy bármelyik munkavállaló kérhette munkáltatójától, hogy béren felül őt egészségbiztosításban részesítse. [7.]

1.3. A KÉT ORSZÁG JOGRENDSZERÉNEK ÖSSZEHASONLÍTÁSA

Túlzás nélkül lehet állítani, hogy a magyar cafeteria szabályozás szinte minden tulajdonságát átvette az amerikai változatnak. Mindkét ország jogrendszerénél a munkáltató által meghatározott és a cafeteria szabályzatban leírt keretösszezből és elemekből választ a munkavállaló.

Jelentős eltéréseket a rendszer célját illetően lehet felfedezni. Amerikában a rendszer bevezetését az állam oldaláról nézve az egészségbiztosítás népszerűvé tétele, a munkavállalók közötti diszkrimináció csökkentése; a munkavállaló oldalát tekintve a komoly mértékű fluktuáció jelentette.

Magyarországon a bevezetése a súlyos adóterhek kompenzációja indokolta.

Továbbá a rendszer működésével kapcsolatban is vannak eltérések. Az amerikai jogrendben lojálisak a béren kívüli jelleghez, ami az adómentes elemek felhasználásában és az adózás előtti jövedelem elköltésében nyilvánul meg. Magyarországon a cafeteriát kizárólag az adózási szabályok megkerülésére használják fel, amely során próbálják a magas adóteher alá eső jövedelmeket a minimálisra lecsökkenteni. Tehát a cafeteriát hívják segítségül, hogy legalizálják a bejelentett béreken felül kifizetett pénzeket.

2. A MUNKAVÁLLALÓK MOTIVÁLÁSA

Napjainkban az emberi-erőforrás menedzsment egyik elengedhetetlen területe a motiválás, mely a munkavállalói és munkaadói érdekek érvényesítésének fontos eszköze. A munkavállalókat ösztönözni kell arra, hogy a munkaidejüket ne csak ledolgozzák, hanem a birtokukban lévő legjobb tudás alapján végezzék el a feladatokat, amivel hozzájárulnak a szervezet eredményesebb működéséhez. Továbbá, a vállalatoknak nem elég csak megszerezni és megtartani a munkaerőt, motiválni is kell a magasabb teljesítményre, amihez pénzübeli, illetve nem pénzübeli ösztönzőkre van szükség. Tehát, megállapítható, hogy a munkavállalók motiváltsága a szervezet eredményes működésének feltétele. Ezért érdemes megvizsgálni a különböző motivációs elméleteket, amelyek az ösztönzésről alkotott elképzelések megvalósítását foglalják rendszerbe.

2.1. MOTIVÁCIÓS TÉNYEZŐK

Ahhoz, hogy pontos képet kapjunk az ösztönzésmentedzsment jótékony hatásairól, fontos megismerkedni a motivációt érintő meghatározó álláspontokról. Az emberek cselekedeteinek a legfőbb okai azok a késztetések, melyeket valamilyen szükséglet jelentkezése indít el. A késztetéseket, amelyek a szükségletet mérséklő viselkedésre irányulnak, motivációnak nevezzük. [8.]

A jól működő gazdasági szervezetek mindegyikében fontos kérdés, hogyan lehet fokozni az alkalmazottak motivációs szintjét. A motivációs szintet céltudatos tevékenységek eredményeként növelhetjük a humán menedzsment segítségével. A legfontosabb eljárások a munkaerő-fejlesztés, az alkalmas ösztönző rendszerek kidolgozása, a munkavállalók és a munkakörök összhangjának a megteremtése. A motiváció egy összetett jelenség, mivel az emberek sokszínűsége miatt nehéz megállapítani, hogyan kell másokat ösztönözni.

Több motivációs elmélet is napvilágra került, amelyek szerint olyan környezetet kell teremteni, amely a munkaerőt a vezető céljaival azonos magatartásra ösztönzi. A motivációs tartalmi elméletek a szervezetekben végbemenő magatartást magyarázzák, a viselkedéseket kiváltó okokra összpontosítva. Közülük a legismertebbek a következők:

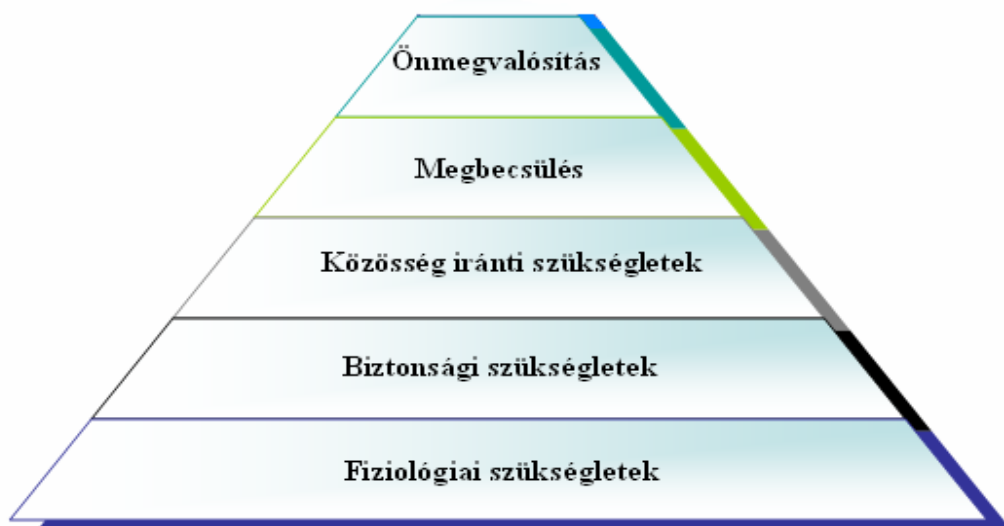
- Maslow-féle szükséglethierarchia elmélet
- Herzberg két-tényezős elmélet

A motiváció Maslow-féle szükségletelmélete

A motivációval kapcsolatos elméleti háttérrel illetően a legismertebb szükségletelmélet az Abraham Maslow által kidolgozott hierarchikus modell. Maslow elmélete úgy tekinti az embert, mint akit szükségletek irányítanak és a nagyobb hangsúlyt kapó szükségletek egyre feljebb kerülnek a motivációs piramisban.

1. ábra

Maslow- féle motivációs piramis



Forrás: Dobák Miklós: Szervezeti formák és vezetés, 2006, saját szerkesztés

1. Fiziológiai szükségletek

Az olyan szükségleteket soroljuk ebbe a csoportba, amelyek kielégítése alapvető feltétele fennmaradásunknak. Ösztönjellegű szükségletek, amelynek sajátossága, hogy a test automatikusan törekszik e szükségletek szokásos állapotának fenntartására. Ilyenek lehetnek például az éhség és a szomjúság.

2. Biztonsági szükségletek

A következő szinten lévő szükségletek akkor jelentkeznek, amikor már az élettaniakat sikerült kielégíteni. Egyfajta biztosítékot ad, hogy a fiziológiai szükségletek kielégíthetők legyenek, ezt tekinti a fő célnak. Ide sorolhatók például a munkahellyel és a megélhetéssel kapcsolatos szükségleteket.

3. A közösség iránti szükséglet

Ezek a szükségletek a valahová tartozás szükségletei. Ha az ember biztonságban érzi magát, akkor társas kapcsolatokra vágyik. Ide tartoznak az emberi kapcsolatok, a kommunikáció és a szeretet igénye.

4. A megbecsülés iránti szükségletek

Ha ezeket a szükségleteket sikerül kielégíteni, akkor az önbizalom a kompetencia érzetéhez vezet, ami által a társadalom vagy a közösség hasznos tagjának tekintjük magunkat. Különben elkedvetlenedés, kisebbségség, gyengeség érzete lesz úrrá rajtunk.

5. Az önmegvalósítás szükséglete

A legmagasabb szintje a szükséglet-hierarchiának, azok a vágyak tartoznak ide, amelyek értelmet adnak életünknek, azzá váljunk, amire képesnek érezzük magunkat. [4.]

Herzberg kéttényezős elmélete

Herzberg elmélete nagyrészt Maslow szükséglethierarchiájának modelljén alapszik, még hozzá a motiváció a dolgozókból ered, ezért annak ösztönös erőnek kell lenni.

Herzberg utal arra, hogy a munkahelyi megelégedettség olyan magasabb rendű szükségletekkel van összefüggésben, mint a megbecsülés, az önmegvalósítás, míg az elégedettség a szociális szükségletekkel függ össze. [12.]

A kéttényezős modell szerint lényeges különbséget kell tenni azok között a tényezők között, amelyek megelégedettséget okoznak és azok között, amelyek a munkával való elégedettségért felelősek. [2.]

Összefoglalva, a dolgozatomban kifejtett motivációs elméletek lényegét tekintve azt vizsgálják, milyen eszközökkel és módszerekkel érhetjük el munkavállalóinknál, hogy hajlandók legyenek erőfeszítéseket tenni a vállalat céljaiért. Továbbá, miként egyeztethetők össze a vállalati és az egyéni célok. Egy eredményesen működni kívánó vállalatnál ezeket a tényezőket nem szabad figyelmen kívül hagyni.

2.2. ÖSZTÖNZÉSI RENDSZEREK

A gazdasági szférában a munkáltatók az ösztönzést használják fel a tulajdonosi érdekek érvényesítésére. A munkavállalók akkor vesznek részt aktívan az üzleti célok megvalósításában, akkor hajlandóak fizikai és szellemi képességeit kellő igyekezettel szolgálatba állítani, ha sikerül a szervezeti célokkal azonosulniuk.

Az ösztönzés egy olyan eszköz, ami készíti az emberi erőforrásban lévő tartalékok feltárását, hasznosítását és hatékonyságának fokozását. Az ösztönzés fogalmában beletartozik még a vállalat feladatainak ellátásához szükséges munkaerő megszervezése, megtartása és fejlesztése is egyaránt. Így tehát megállapítható, hogy a szervezet rákényszerül a bérek növelése mellett, vagy a bérnövelést helyettesítve a juttatások szélesítésére, munkaerő-piaci vonzásuk erősödésére a dolgozóik megtartása végett.

Gyakorlati megfigyelések támasztják alá azt a megállapítás, mely szerint különböző embereket más és más módon lehet ösztönözni. Az emberek legtöbbszörnek vannak elvárásaik a munkahellyel kapcsolatban. A munkaerőnek vannak elvárásaik a munka nehézségi fokával, a munkakörülményekkel, a juttatásokkal, a munka biztonságával és a bérezéssel kapcsolatban is.

Az ösztönzési rendszerek számos megfogalmazásban ismerhetők. Közülük Bábosik Mária által összefoglaltakat emelném ki. *„Az ösztönzési rendszer nemcsak a bérezést jelenti, hanem annál tágabb fogalom. Beletartozik a külső, belső motiváció, a nem pénzbeli és a pénzbeli ösztönzés minden formája. A szakirodalomban az ösztönzés alatt elsősorban javadalmazást értenek, amely a bért és annak kiegészítéseit, illetve a juttatásokat tartalmazza, s kevésbé érintik a motiváció olyan további eszközeit, mint például a dicséret, az előléptetés vagy a munkakör-gazdagítás, holott ezeket szintén fel lehet és kell használni ösztönzési céllal.”* [13.]

Az ösztönzési rendszerek funkcióját akkor lehet eredményesen betölteni, ha hatékonyak, differenciálni képesek, rugalmasak és nem költségesek.

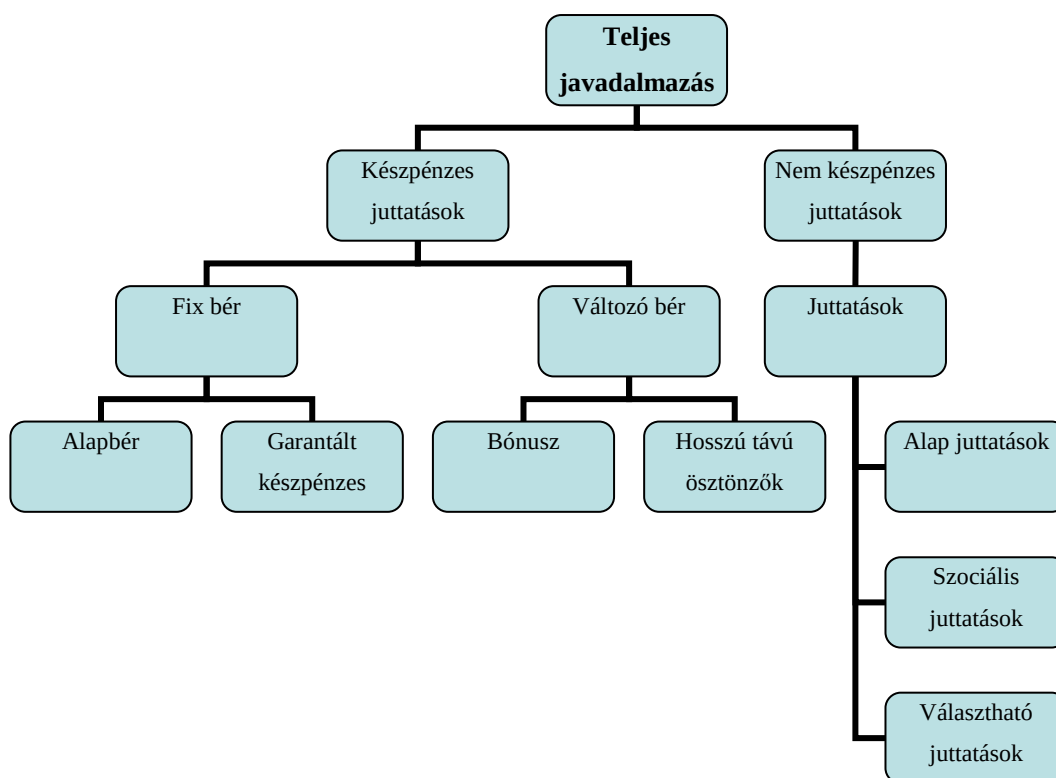
Az ösztönzési rendszer elemeit az ösztönzési csomag foglalja össze. Ilyenek:

- az alapbér (kiegészítésekkel, 13. havi bér),
- a változó bér (teljesítmény alapú bérezés: jutalék, nyereségrészesedés, bónusz),
- a juttatások (pénzbeli és nem pénzbeli kiegészítők).

A fentiekben említett elemek közül az ösztönzési csomag az alapbért tekinti a legnagyobb elemnek. Az alapbért kétféle formában fizeti a munkaadó: időbérben (éves bér, havibér, órabér) vagy teljesítménybérben (csoportos, egyéni). A juttatások összeállításában figyelembe kell venni a pénzügyi-adóügyi megfontolásokat, illetve a dolgozók szükségleteit is egyaránt. Különbözőségük miatt a szervezetek választási lehetőséget ajánlanak fel a munkavállalóinak a cafeteria-rendszerben. [13.]

2. ábra

Az ösztönzési csomag elemei



Forrás: Poór József: Rugalmas ösztönzés – rugalmas juttatások, Complex Kiadó, 2007, alapján saját szerkesztés

Összességében azokat a következtetéseket lehet levonni, hogy az alábbi fejezetben kitért terület figyelemmel kíséri a fizetési arányokat, és az olyan tényezőket egyaránt, mint a fizetések megállapításánál a munkaköri értékeléseket, a fizetések kiszámításának módszereit és az egyéb juttatási rendszereket is.

3. A CAFETERIA-RENDSZERRŐL ÁLTALÁBAN

A cafeteria a köznyelvben gyakran téves mögöttes tartalommal bír. Sokan még mindig azt gondolják, hogy egy önálló juttatási jogcímről van szó. Ezzel ellentétben egy rugalmas juttatási rendszert jelent, ami rohamosan terjed el Magyarországon és egyre több vállalkozás alkalmazza. Létrejötte azzal magyarázható, hogy a munkáltatók rájöttek arra, hogy az alkalmazottaknak nem minden esetben van szükségük azonos juttatásokra. Ahhoz, hogy a foglalkoztatott olyan juttatást kapjon, amelyre az adott évben igénye van szükséges a munkáltató által összeállított lista, amely többféle lehetőséget kínál, ezekből a beosztottak szükségleteik szerint válogathatnak.

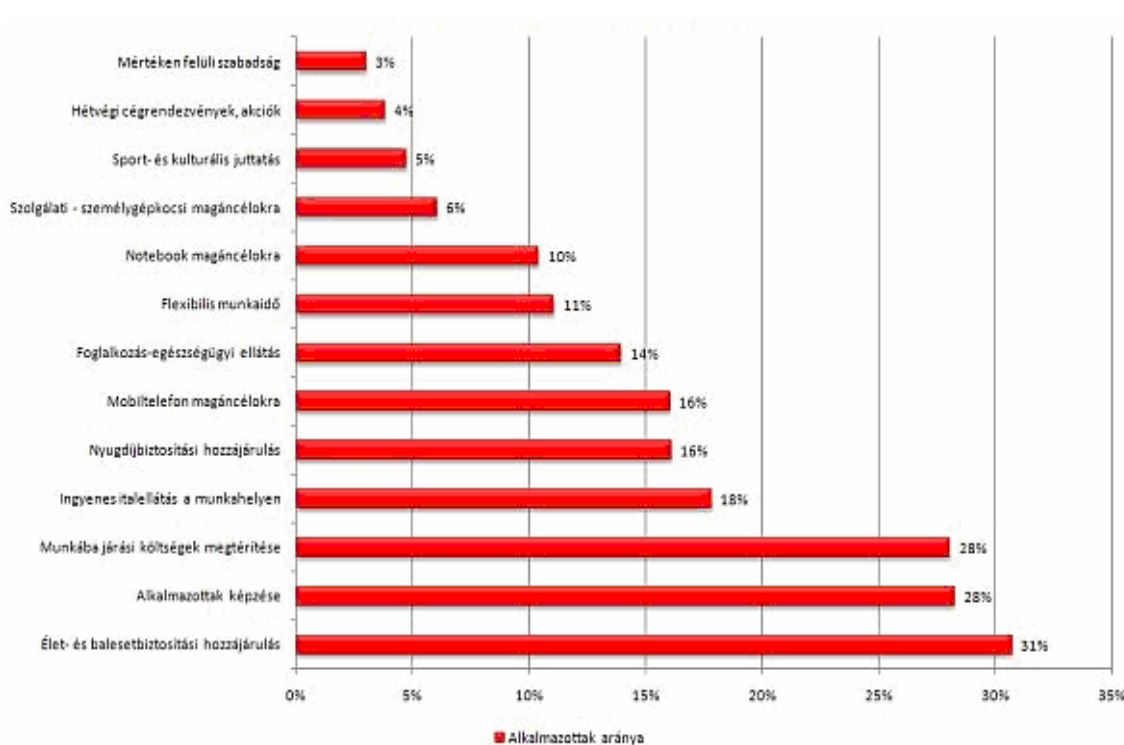
Hazánkban a béren kívüli juttatások helyzetéről a Mercer készített egy széleskörű kutatást, amelyből kiderül, hogy melyek azok a juttatások, amelyek a legkedveltebbek Magyarországon. A Workania állásportál a Mercer fizetési felmérésének segítségével a hazai cafeteria rendszerről egy globális felmérést készített. A Mercer egy olyan adatbázissal rendelkezik, amely 56 000 magyarországi alkalmazott béradatait tartalmazza. Folyamatosan bővül az adatállomány, mert napi 250-300 új munkavállaló kérdőívét dolgozzák fel. Az oldal segítséget nyújt azok számára, akik tájékozódni szeretnének, hogy a foglalkozásuknak, tapasztalatuknak milyen bér felel meg, továbbá a munkaerőpiacon pillanatnyilag „mennyit érnek”.

A Mercer felméréséből kiderül, hogy Magyarországon az élet- és balesetbiztosítás (31%) a legnépszerűbb juttatás a munkavállalók körében, ami a hazai adózás sajátosságainak is köszönhető. A közkedvelt kategóriába tartozik még az alkalmazottak képzése és a munkába járás költségeinek megtérítése is. A juttatások közül a középmezőnybe tartozik a magáncélokra használt mobiltelefon (16%), illetve a megkérdezettek 10%-a kap laptopot magáncélra. A legkevésbé gyakori juttatás a mértéken felüli, pluszszabadság, illetve a hétvégi cégrendezvényeken való részvétel.

Nyilvánvalóan a felmérés adatai nem minden munkavállalóra igazak, ugyanis nem minden 10. magyar alkalmazott kap céges laptopot. Csak azok kerültek a vizsgálat tárgya alá, akiknél cafeteria-rendszer működik, vagyis kapnak valamilyen béren kívüli juttatást.

3. ábra

A leggyakoribb béren felüli juttatások Magyarországon

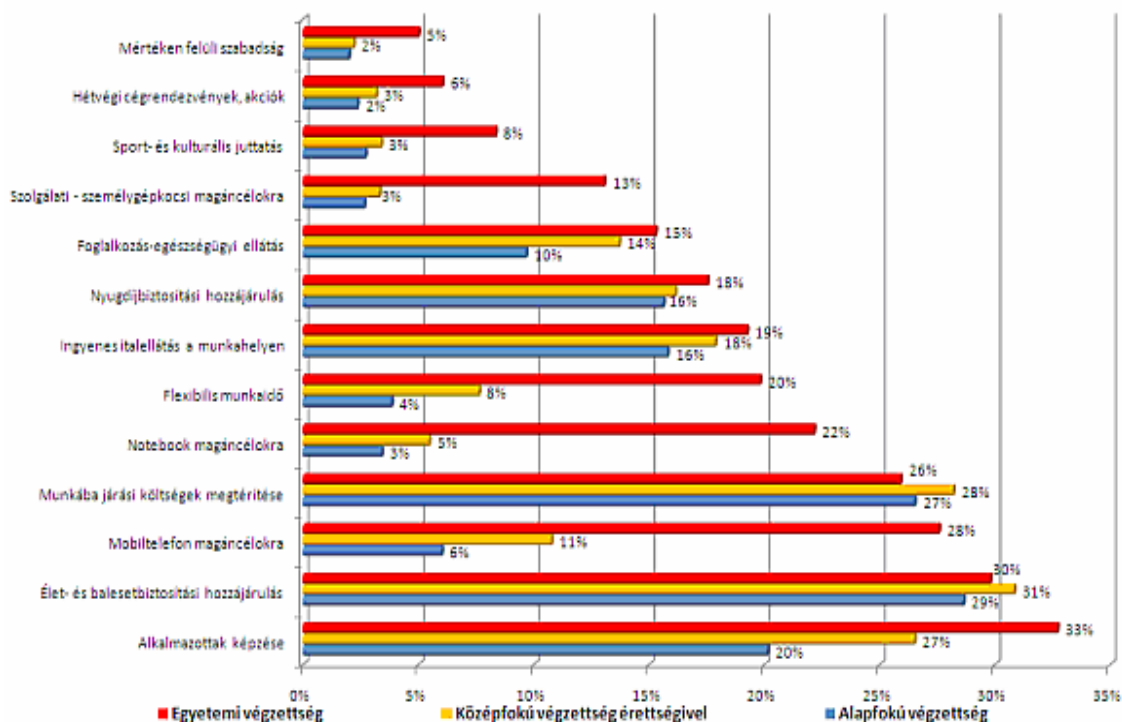


Forrás: Mercés.hu

A felmérés további részeiből nyilvánvalóvá válik, hogy a munkába járás költségeit az állami alkalmazottnak és az alacsonyabban képzetteknek térítik meg rendszerint. A következő ábra mutatja, hogy az alkalmazottak továbbképzése a magasan kvalifikált és a magánszférában dolgozók kiváltsága. Ha az iskolai végzettség szerinti megoszlást vizsgáljuk, megfigyelhető, hogy a laptop és a mobiltelefon használata kimagasló a felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók körében, ami érthető is, mert a munkakör megköveteli ezen eszközök használatát. A diplomával rendelkezők 13%-a számára a munkáltató biztosít szolgálati-személygépkocsit, ami az alacsonyabb végzettségűek körében elenyésző.

4. ábra

Iskolai végzettség szerinti elosztás



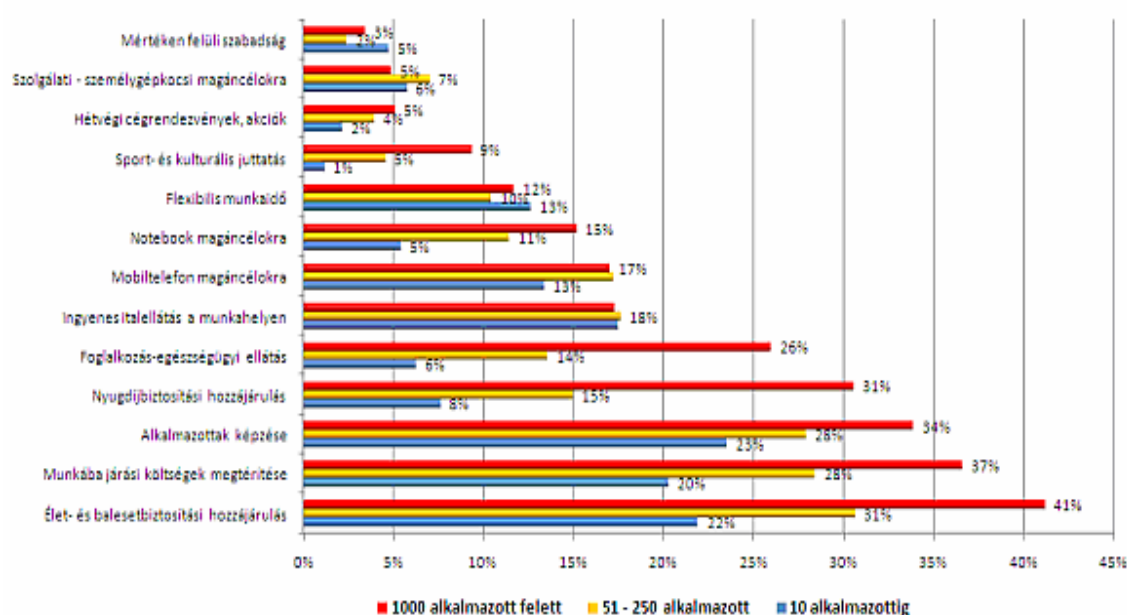
Forrás: Merces.hu

A felmérés egyes részeiben arra is választ kerestek, hogy a juttatások hogyan oszlanak meg a vállalatok nagyságát illetően. Eltérő képet kapunk ebben a felosztásban. Nem nagy különbséget lehet felfedezni a pluszszabadság, a flexibilis munkaidő, a szolgálati gépkocsi és az ingyenes italellátás biztosítása terén. A további juttatásoknál az tapasztalható, hogy minél több munkavállalót foglalkoztat egy vállalat, annál gyakrabban nyújtják ezeket a juttatásokat. Pl. foglalkozás-egészségügyi ellátás, nyugdíjbiztosítási hozzájárulás, továbbképzés, munkába járás költségei és a balesetbiztosítás. A következő ábra szemlélteti, hogy a vállalatok nagysága milyen hatással van a juttatások gyakoriságára.

A külföldi tulajdonú cégek egyre inkább biztosítják a munkavállalói számára a mobiltelefont, a szolgálati gépkocsit, illetve a laptopot is. Továbbá, nyújtanak sport- és kulturális juttatást, szerveznek hétfélig rendezvényeket és flexibiis munkaidőt ajánlottak fel a dolgozói számára. Ellenben az állami tulajdonú vállalatok nagyobb arányban adnak nyugdíjbiztosítási és egészségügyi hozzájárulást.

5. ábra

A vállalatok nagysága szerinti eloszlás



Forrás: Merc.es.hu

Meglepő eredményeket hozott a szlovákiai Merc.es felmérése (Merc.es.sk), amely egy érdekes megközelítésből vizsgálta, hogy Szlovákiában és Magyarországon milyen arányban kapnak a munkavállalók béren kívüli juttatásokat. Szlovákiában sokkal kedvezőbb a helyzet, mert a szlovákiai munkaerő az egészségügyi ellátás és az élet- és balesetbiztosítás kivételével minden juttatási formában ellátottabb, mint a magyar.

http://www.fizetese.hu/cms/view/cms_id/41030/output/print

A cafeteria rendszer népszerűségének felvázolása után térjünk át egy másfajta kutatás elemzésére. Köztudott, hogy a gazdasági válság előidézte azt, hogy olyan válságkezelő csomagot kell összeállítani, ami a cafeteria elemeket is adókötelessé teszi. A Publicus Research 500 egy olyan kutatást végzett, ami a válság általános hatásait vizsgálta. Többek között arra is kitért, hogy milyen arányban van jelen a cafeteria a bérezési rendszerekben, továbbá a vállalatok milyen változásokra szánják el magukat az utalványozás jövőbeni működésével kapcsolatban.

A felmérésben résztvevő cégek több mint fele ad valamilyen bérén kívüli juttatást a munkavállalóinak. Az alábbi ábrából kitűnik, hogy az étkezési utalványt (50%) adják leginkább a munkáltatók alkalmazottainak. A második helyen álló utazási csekket már ritkábban adja a cégvezető. Valószínűleg budapesti székhellyel rendelkező cégek egészítik ki a dolgozó bérét utazási csekkel.

6. ábra

Az utalványtípusok eloszlása Magyarországon



Forrás: <http://profitline.hu/hircentrum/hir/143652/Mi-lesz-a-cafeteria-sorsa?---Elemzés>

A tanulmány arra is kereste a választ, hogy a cégvezetők milyen intézkedéseket tesznek, ha adókötelessé válnak az utalványok. A cégvezetők válaszaiból kiderül, hogy jelentős részük (37%) egyenlőre bizonytalan a kérdést illetően. Ennek az okai lehetnek, hogy: nem találták még meg annak a módját, hogy a cég működése szempontjából megfelelően tudjanak reagálni; vagy váratlanul érintette őket az intézkedés; vagy nem érintettek a kérdésben, nem osztanak utalványokat.

A válaszadó cégvezetők 23%-a megszüntetné ezt a fajta juttatást és nem adna több utalványt a munkavállalóinak, melynek oka, hogy kis dolgozói állománnyal rendelkeznek, illetve kevés bevételt realizálnak az év során.

7. ábra

A cégvezetők döntése az utalványok adókötelessé válása után



Forrás: <http://profitline.hu/hircentrum/hir/143652/Mi-lesz-a-cafeteria-sorsa?---Elemzés>

A vállalkozások 16%-a válaszolt úgy, hogy lehetőség szerint annyira csökkentené az utalvány összegét, hogy az a megnövelt adóösszeggel együtt beleférjen a vállalat kialakított költségkeretébe. A cégvezetők 12%-a egyáltalán nem változtatna az utalvány összegén és megfizetné a további közterheket. További 5% beszüntetné az utalványozást, ennek ellenére a felszabaduló forrást teljes mértékben beépítené a munkavállalók bruttó bérébe.

<http://profitline.hu/hircentrum/hir/143652/Mi-lesz-a-cafeteria-sorsa?---Elemzes>

Összefoglalva, megállapítható az a tény, hogy Magyarországon az elmúlt évben a béren kívüli juttatások tárháza leszűkült az adóztatás miatt. Jelentősen megváltozott a juttatások piaca: egyrészt a kirótt adóteher miatt, másrészt pedig a gazdasági válság eredményeképpen.

3.1. A BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁSOK KÖZTERHEI

A béren kívüli juttatásokhoz kapcsolódó szabályozás jelentősen változott 2011-től. A természetbeni juttatás elnevezés megszűnt, innentől kezdve kétféle – jellemzően nem pénzbeli – juttatást különböztet meg az Szja. törvény. 2012-ben ezek: a béren kívüli juttatások és a béren kívülinek nem minősülő egyéb juttatások.

Először a béren kívüli juttatásokra vonatkozó adó és járulékszabályokat ismertetem. A kedvezményes adózású béren kívüli juttatások továbbra is kedvező adókötelezettséggel adhatóak (pl. étkezési hozzájárulás, üdülés). Az Szja. törvény 70-71. §-a tartalmazza azokat a juttatásokat, amelyekre a következő szabályok vonatkoznak. A munkáltatónak kell a juttatás értékének 1,19-szerese után a 16% személyi jövedelemadót megfizetni. (adóteher 19,04%) Továbbá, minden juttatás után 10%-os egészségügyi hozzájárulás is terheli az adóalapot. (adóteher 11,9%) Tehát a béren kívüli juttatások adóterhe 2012-ben 30,94%-ot tesz ki. Fontos megjegyezni, ha az éves béren kívüli juttatások értéke meghaladja az 500 000 Ft-os felső korlátot, akkor az egészségügyi hozzájárulás értéke 10%-ról 27%-ra emelkedik.

Másodszor a béren kívülinek nem minősülő egyéb juttatások szabályait vizsgáltam meg. Miszerint azok a juttatások sorolhatók ide, melyeknél nem lehet meghatározni a magánszemély által szerzett bevételt, ezen kívül a juttatáshoz tartozó minden adó és járulékfizetési kötelezettség a munkáltatót terheli (pl. reprezentáció, üzleti ajándék, cégtelefon). A béren kívülinek nem minősülő juttatásokra a közterhek az alábbiak. A bruttó juttatás értékének 1,19-szerese után 16%-os személyi jövedelemadót (adókulcs 19,04%) és bruttó juttatás értékének 1,19-szerese után 27%-os egészségügyi hozzájárulást (adókulcs 32,13%) kell fizetni, amely összesen 51,17%-nak felel meg a juttatás értéke után.

Abban az esetben, ha a munkáltató az előzőekben említett körbe tartozó juttatásokból nagyobb mértéket ad az alkalmazottnak, mint amennyi a törvény által előírt egyedi korlát, akkor a mértéken felüli rész után 51,17%-os közterhet kell fizetnie.

<http://www.kkf.hu/hu/book/export/html/149>

3.2. A CAFETERIA-RENDSZER BEVEZETÉSÉNEK LÉNYEGES LÉPÉSEI

Hazánkban a vállalkozások versenyképességének megőrzése, illetve növelése érdekében szükségszerű a cafeteria-rendszer bevezetése. A béren kívüli juttatások olyan eszközt jelentenek a szervezet számára, mellyel a munkavállalók elkötelezettsége sokszorozható.

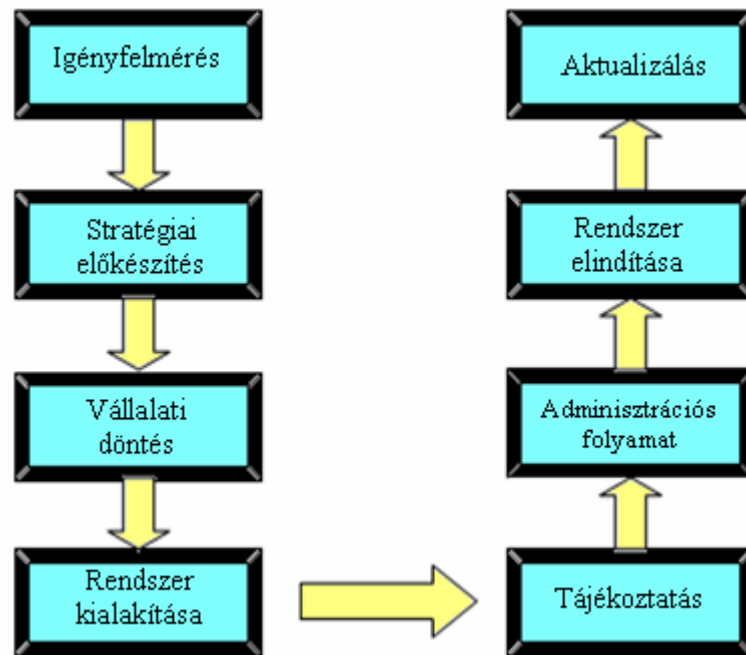
A tapasztalatok azt igazolják, hogy 35 fő felett már érdemes meggondolni, hogy a rendszerrel kapcsolatos feladatokat egy belső kollégára vagy egy külső tanácsadóra bízza a szervezet. Egy sikeres rendszerrel emelhető a dolgozók motivációja és 30%-kal csökkenthető a munkáltató adminisztrációja.

A cafeteria-rendszer bevezetésének három fő pillére van:

- a rendszer kialakítása;
- a rendszer bevezetése (nyilatkozatok);
- a rendszer működtetése (karbantartás, juttatások biztosítása).

A fejezet további részében a cafeteria-rendszer bevezetését részletesebben mutatom be a következő ábra segítségével.

A cafeteria-rendszer bevezetése érdekében sok külső és belső tényezőt kell összeegyeztetni. Már a tervezés fázisában szükséges a rendszer céljának meghatározása, amely egyben a kiindulópontot is jelenti. A rendszer bevezetését megelőzően fontos felmérni az igényeket és lehetőségeket, mind a munkavállaló, mind a munkáltató oldaláról.

A cafeteria rendszer bevezetésének a folyamata

Forrás: Saját szerkesztés

Ezt követően ki kell választani az eszközöket a stratégiai cél elérése érdekében. Gyakorlati megfigyelések támasztják alá, hogy különböző cafeteria modellek léteznek. Közülük kell kiválasztani a tervezés első fázisában a szervezeti célokhoz és lehetőségekhez leginkább igazodó alternatívát. [13.]

A stratégiai előkészítés során döntést kell hozni a juttatások formájáról és a keretösszegről. Fel kell mérni a vállalkozás pénzügyi helyzetét, hogy mekkora összeget tud felhasználni. A juttatások formáiról érdemes közvélemény kutatást tartani, hogy milyen juttatásra van igény. Akkor jó a rendszer, ha legalább 8-10 elemből lehet választani.

A következő lépést a vállalat vezetésének kell tennie. Döntést kell hozni a béren kívüli juttatásokról és a rendszer bevezetéséről. A döntéshozóknak figyelembe kell venni a rendszer bevezetésének pénzügyi vonatkozását és a hatályos adójogszabályokat is.

További lépésként el kell készíteni a cafeteria szabályzatot, amely minden információt tartalmaz a rendszerről. Világos, egyszerű megfogalmazásra kell törekedni, mert a szabályzat minden munkavállaló számára tájékoztató pontot fog adni, azoknak is, akik nem jártasak pénzügyi területen. Ebben a fázisban kell elkészíteni a nyilatkozatok körét, amelyek a juttatásokhoz kapcsolódnak.

A rendszer bevezetése előtt a vállalat munkavállalóit tájékoztatni kell. Minden részletre ki kell térni: mi a célja a rendszernek; hogyan vezetik be; milyen előnyei vannak az alkalmazottak számára; fel kell sorolni a juttatási elemeket; ki kell térni a keretösszegre. Érdemes prezentációkkal szemléltetni, hogyan működik a cafeteria-rendszer. A tájékoztatás minden formáját célszerű megtenni plakátok és egyéb informálást segítő anyagok igénybevételével.

A következőkben nyilatkoztatni kell minden érintett személyt, hogy a rendelkezésre álló éves keretből mit választ a rendszer adta lehetőségek alapján. A folyamat ezen részében rögzíteni kell a munkavállalók adatait és az egy évre szóló választását.

A választott elemek összesítése után a rendszert el lehet indítani. A munkáltatónak már csak annyi dolga van, hogy a bérszámfejtéssel együttműködve a munkabérrel együtt utalni a rendszeres juttatásokat, illetve az egyedi juttatásokat előre meghatározott időben folyósítani.

A folyamat utolsó lépése a rendszer aktualizálása. A cafeteria-rendszer akkor tekinthető működőképesnek, ha könnyen eligazodnak a munkavállalók a juttatások és azok elszámolása között.

http://adozona.hu/szakertoadozona/20111111_cafeteria.aspx

3.3. A CAFETERIA SZABÁLYZAT

A cafeteria szabályzat a juttatási rendszer szabályzatba foglalása, amely tartalmazza azokat az információkat, mely a cafeteria-rendszer működtetésével kapcsolatosak. A vállalatok által létrehozott belső szabályzatok valamennyi munkavállalóra nézve kötelező érvényűek, kötelező annak betartása és ismerete is. A szabályzattal lehet a legeredményesebb módon megismertetni a rendszert és betartatni minden munkavállalóval szemben.

A cafeteria szabályzatnak az alábbi részeket kell tartalmaznia:

- a juttatási rendszer ismérveit;
- a keretösszeget;
- a keret meghatározásának módját;
- a jogosultak körét és
- a juttatás igénybevételének körülményeit is.

http://adozona.hu/szakertoadozona/20111111_cafeteria.aspx

A szabályzat kialakításakor alapelveket kell szem előtt tartani.

Egyenlő elbánás elve: a szervezet minden alkalmazottja egyenlő feltételek mellett választhat a bevont juttatások közül.

Költséghatékonyság elve: a rendszer elsősorban azokat a juttatási elemeket tartalmazza, amelyek vagy adó- és járulékmentesek, vagy adó- és járulékkötelesek, ám ezekre kedvező juttatási feltételek vonatkoznak az adott évre.

Rugalmasság elve: a munkavállaló a megadott keretből szabadon választhat saját szükségleteinek, életkörülményeinek és élethelyzetének megfelelően.

Költségsemlegesség elve: az alkalmazottak a bruttó költségkeretet költik el. Tehát a vezetőség számára közömbös, hogy melyik juttatást választja a munkavállaló.

Az alapelvek betartásával elérhető az a cél, amelyet a vezetőség kitűzött magának. Továbbá a munkavállalók elkötelezik magukat a cafeteria-rendszer iránt és ezáltal növelik a munkahelyükkel szemben elégedettségüket is.

3.4. A CAFETERIA-RENDSZER ELŐNYEI ÉS HÁTRÁNYAI

A cafeteria-rendszer számos előnyöket hordoz magával a munkavállalók, munkaadók és az állam számára is.

A vállalat vezetésétől függ, hogy milyen stratégiai céloknak szeretne megfelelni a működése során. A leggyakoribb célkitűzés a munkatársak elkötelezettségének és elégedettségének a fokozása. A rendszer segíti az alkalmazottak megtartását és megnyerését, mivel olyan lehetőségeket nyújt, amely személyes, egyenként differenciált igények kielégítésére is alkalmas. A munkavállalói kört szélesebb körben vonja be a juttatások rendszerébe, továbbá lehetőséget ad a munkavállalók részére a keret saját igényeik szerinti felhasználására.

A *munkaadók* egyik legfontosabb célkitűzése a juttatások költségének mérsékléséhez és az adó megtakarításhoz kapcsolódik. Napjainkban sok azoknak a szervezeteknek a száma, akik „zsebbe” fizetnek a munkavállalóknak az alacsonyan bejelentett béren felül, mert nem tudják kifizetni a bérfejlesztéshez kapcsolódó költségeket. Tehát, mivel a béremelés költséges, ezért a béren kívüli juttatási rendszer ennek megoldására is lehetőséget biztosít, hogy törvényes keretek között nyújtsák a támogatást az alkalmazottaknak lényegesen kisebb közteher mellett. Összességében elmondható, hogy a szervezetek általánosságban bér-megtakarítási jelleggel alkalmazzák a béren kívüli juttatások rendszerét, mert a juttatások nyújtása adó- és költséghatékonyabb, mintha bérként lenne kifizetve.

A *munkavállalók* részére is előnyökkel jár a cafeteria-rendszer. A munkavállaló által megszabott költségkeret terhére részesül az alkalmazott a béren kívüli juttatásokból és azokat az elemeket választja, amelyek számára a rövid és hosszú távú céljaihoz leginkább illeszkednek. Törvényes keretek között biztosítja a juttatásokat a kifizető, mindemellett az értékük után a személyi jövedelemadót és a járulékokat is megfizeti.

A gazdasági szereplők közül az *államnak* is előnye származik abból, hogy a vállalatok cafeteria-rendszert működtetnek vagy időnként béren kívüli juttatást tudnak nyújtani a munkavállalók számára. Mivel minden – kivéve ami adómentes – juttatás adófizetési kötelezettségek von maga után, ezért a rendszer az állam számára is kedvezően hat, mert adóbevétel növekedést tud eredményezni.

Az állam sokat takaríthat meg abban az esetben, ha az utalványok rendszerét kártyás alapra szabályozza, mert az előállítás, a szállítás, az elszámolás, illetve egyéb anyagi és humán költségeket tud megspórolni a papírutalványokkal szemben. A kártyás megoldás esetében nyomon lehet követni az egyenleget, hiszen az internet már szinte bárhol elérhető, továbbá egyenlegközlő sms-szolgáltatást is igényelhetnek a felhasználók.

http://www.napi.hu/tozsdek-piacok/sokat_sporolhat_az_allam_a_beren_kivuli_juttatasoknal.507439.html

A fejezetrész megköveteli, hogy az esetleges hátrányok is ismertetésre kerüljenek. A cafeteria-rendszer a szervezet számára egy új filozófiai alapokon nyugvó, a cég megszokott kultúrájától eltérő szemléletű változás a juttatások területén. A rendszer kiépítése és működése szempontjából egy új típusú önállóságot igényel az alkalmazottak oldaláról.

Egy jól kidolgozott rendszer bevezetése plusz szervezési feladatokat igényel, ami költség és időráfordítást tesz indokolttá. Ezáltal a személyzeti osztály adminisztrációs munkái növekednek.

A munkavállalók aktív közreműködését igényli a cafeteria-rendszer beindítási folyamata. Időt kell szakítani a rendszer megismerésére és tájékozódni kell a juttatási elemekről, hogy megfelelő döntést tudjanak hozni a nyilatkozatok kitöltésével. Hátrányként említhető, hogy a kapott juttatások nem képeznek nyugdíjalapot. Tehát azok a foglalkoztatottak, akik a 13. havi bérüket a cafeteria-rendszer keretében kapják, hátrányban részesülnek, mert ez a jövedelem nem képez nyugdíjalapot.

Bizonyos juttatásoknál előfordul, hogy utólagosan, számla alapján történik az elszámolás, ami azt eredményezi, hogy az alkalmazottnak először magának kell finanszírozni az igénybe vett szolgáltatást, amelyet a munkáltató utólagosan térít meg. [6.]

4. A BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁSOK ADÓZÁSÁNAK SZABÁLYAI

A dolgozatom további részében nem kerül felsorolásra minden lehetséges juttatás, csak a legjellemzőbb béren kívüli juttatásokhoz tartozó szabályokat kívánom részletesebben bemutatni.

Az adó- és járulékvonzat alapján meg lehet különböztetni:

- kedvezményes adózású juttatásokat, és
- adómentes juttatásokat.

Az 1995. évi CXVII. törvény 69§ (2), 70§ (1) és a 71§ (1) bekezdése taglalja a béren kívüli juttatásokhoz kapcsolódó rendelkezéseket. 2012. évtől a béren kívüli juttatások értékének közterhe 30,94%-ra emelkedett.

4.1. KEDVEZMÉNYES ADÓZÁSÚ JUTTATÁSOK

4.1.1. Étkezéssel kapcsolatos juttatások

Az étkezési támogatás az egyik legkedveltebb juttatási forma a munkavállalók körében. Az étkezésre mindenki komoly összeget költ. A munkáltató a cafeteria keretein belül hozzájárulhat alkalmazottja étkezési költségeihez, amivel a dolgozók feltehetően élni fognak.

2012. január 1-jétől változott a béren kívüli juttatások étkezéssel kapcsolatos tartalma, rendszere és értékhatára is. A törvényi szabályoknak megfelelően a 2012-es év azt az újdonságot hozta, hogy a munkáltatónak lehetősége van arra, hogy a munkavállalóinak vagy munkahelyi étkezést biztosít, vagy Erzsébet utalvány formájában nyújtja a juttatást. A törvényben az előzőekben említett két fajta juttatás között „és/vagy” kapcsolat van, ami azt jelenti, hogy olyan szerencsés eset is fennáll a munkavállalók részére, hogy mindkét juttatást is választhatják kedvező adózás mellett.

A munkahelyi étkeztetés értékhatára 12 500 Ft/hó értékben adható kedvező adózás mellett a munkáltató telephelyén üzemelő étkezőhelyen. Fontos feltétel, hogy csak a munkáltató telephelyén lévő és csak a munkavállalók által használt étkezdében használható fel.

A megszokott élelmiszer-utalványokat a Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány (MNÜA) által elektronikus formában vagy papíralapon kibocsátott Erzsébet utalvány váltja fel a kedvezményes adózású juttatások között. Kizárólag MNÜA kapott hatáskört az Erzsébet-program keretében étkezési célra felhasználható Erzsébet utalvány forgalmazására. Az ebből származó bevételt csupán közfeladatok ellátására fordítható, ami segítséget nyújt mindazoknak akik kiemelt figyelemre szorulnak.

Az Erzsébet utalvány eme nemes cél elérését is segíti, mert az Erzsébet-program keretében létrehoztak egy olyan szociális rendszert, ami nehéz helyzetű gyermekek üdültetésével és étkeztetésével foglalkozik. Tehát, aki adja és aki használja az utalványt az segítséget nyújt mindazoknak, akik az Erzsébet-programon keresztül támogatásra szorulnak. Kezdetben az Erzsébet-program 2 milliárd forint értékű pályázatot hirdetett meg üdülés, pihenés és rekreáció elősegítésére a nehéz anyagi helyzetben lévők között. Támogatást kaptak a fogyatékkal élő, a nagycsaládosok, a nyugdíjasok, illetve a gyermekjóléti és szociális munkavállalók támogatásban részesültek üdülési szolgáltatás formájában.

Az Erzsébet utalványt a munkáltató havi 5 000 Ft értékben adhatja a foglalkoztatottjainak, ami idén meleg étkezésre is fordítható. A papíralapú utalvány speciális biztonsági elemekkel van ellátva, hogy elkerülhetővé tegye a hamisítást. (3. melléklet)

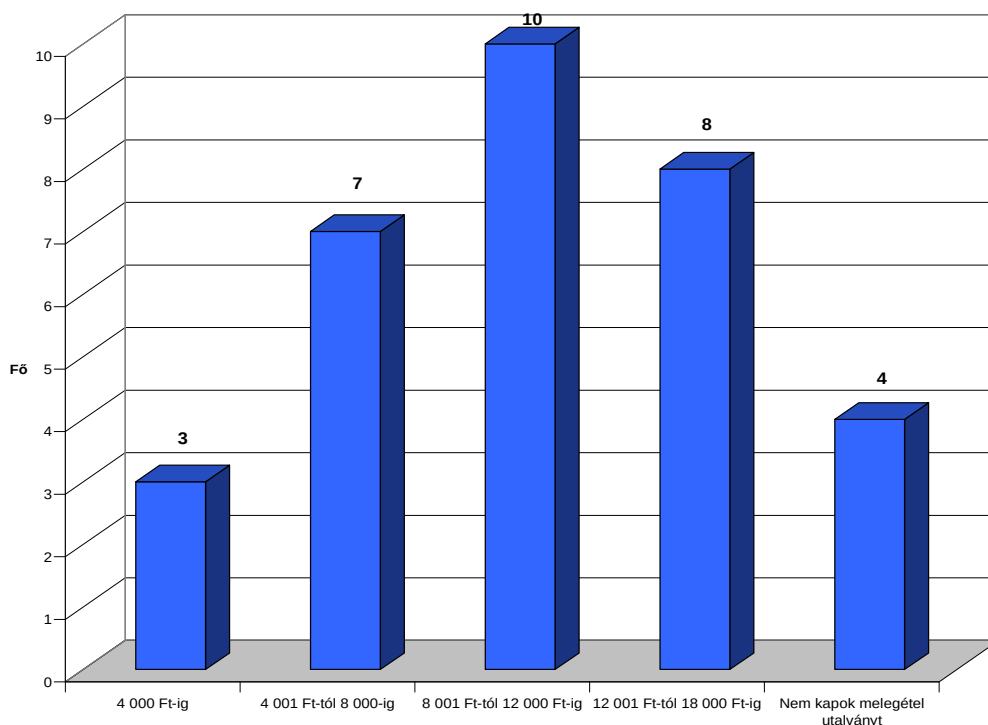
2011 októberében készítettem egy kérdőívet, amelyben arra voltam kíváncsi, hogy béren kívüli juttatások milyen szerepet töltenek be a munkavállalók magatartásában. A kérdőíves felmérésben az étkezési utalványokhoz is kapcsolódott kérdés. 2012-re számos változáson esett át a szociális jellegű béren kívüli juttatások rendszere, közülük az étkezéssel kapcsolatosak is módosultak, amelynek az okait próbálom meghatározni.

2011-től összevonásra kerültek a meleg és a hideg étkezési utalványok, ami azt idézte elő, hogy a legfeljebb 18 000 Ft-os kedvezményes adózású juttatás teljes értékét a felhasználók hideg élelmiszerre fordíthatták.

A kérdőív eredménye azt mutatta, hogy a munkáltató nem használja ki, vagy nem tudja kihasználni a törvény által biztosított kedvezményes, 18 000 Ft-os keretet. Ez ellentmondásos a juttatás tényleges céljával, miképpen a napi legalább egyszeri meleg étkezést kívánja támogatni, továbbá a hazai vendéglátó szervezetek jövedelmezőségének javulása sem valósult meg a várt mértékben.

9. ábra

A melegétel utalványok megoszlás



Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív alapján

A fenti információt alátámasztja a kérdőíves felmérésemnek erre a kérdésre vonatkozó eredménye is, hiszen a megkérdezettek túlnyomó többsége kap ugyan étkezési támogatást, de nagyon kevesen kapták a maximális összeget.

A meleg étkeztetés Széchenyi Pihenő Kártyára vonása mellett hideg étkezési utalványok juttatására vonatkozóan felvetették azt az álláspontot, hogy a hideg étkezési utalványokat egy állami tulajdonú vállalat bocsátja ki és havi 5 000 Ft-8 000 Ft összeggel része lesz a béren kívüli juttatásoknak. Ennek előnye, hogy hatékonyabban érvényesíthetőek a szociálpolitikai szempontok az állam révén. Továbbá, az utalványok kibocsátása a nagy áruházláncok forgalmát élénkíti fel a legerőteljesebben, ami az import fogyasztását erősíti fel.

www.cafeteriatrend.hu

4.1.2. Széchenyi Pihenő Kártya

A Széchenyi Pihenő Kártya (SZÉP Kártya) a cafeteria-rendszerek egyik legújabb eleme, amely hamarosan végérvényesen felváltja a méltán ismert Üdülési Csekket, illetve szélesebb körű felhasználhatóságot tesz lehetővé a munkavállalók számára.

2010-ben vetődött fel azaz ötlet a Széchenyi Klub Gazdaságfejlesztő Társaság jóvoltából, hogy egy olyan utalványt hozzanak létre, amely illeszkedik a cafeteria-rendszerekhez. A SZÉP Kártya tipikusan gazdaságfejlesztési céllal jött létre. A SZÉP Kártya lehetőségeiből adódóan alkalmas, hogy bankkártya terminálok (POS terminál) használják, mivel egy plastik kártyáról van szó. A juttatások kifizetésének lehetőségét interneten keresztül is biztosítani kell a kártya kibocsátójának.

A SZÉP Kártya bevezetésének elsődleges célja, hogy a hazai turizmus iránti érdeklődést növelni tudja, amely több következményt is von maga után. Először is javítja a munkaerőpiac helyzetét, mivel a hazai turizmus fellendítése sok ember számára nyújt majd munkát. Több százezer új munkahely szükségeltetik ahhoz, hogy a gazdaságot stabil fenntartható növekedés jellemezze. A munkahelyteremtésnek túlnyomó részt a munkanélküli és az inaktív állapotú lakosság részét kell hogy érintse elsősorban. Az új munkahelyek többségét a turizmus területén hozhatják létre, mert ez az ágazat képes arra, hogy befogadja a nem foglalkoztatott munkaerőt.

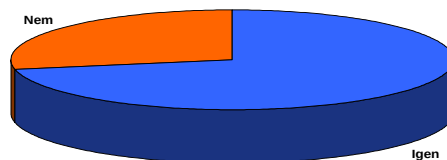
Másodszor, az Üdülési Csekkről szóló statisztikák bizonyítják azt, hogy tavaly a munkavállalók kétmillió vendégéjszakát töltöttek el Magyarország különböző vendéglátó és pihenő helyein, ahol megközelítőleg 45 Milliárd Ft értékben használták az Üdülési Csekket. Ebből azt a következtetést lehet levonni, hogy a SZÉP Kártya várhatóan 30%-kal növeli majd a magyarországi turizmus értékét, emiatt a GDP is előreláthatóan növekedni fog.

Végül, de nem utolsó sorban kiemelten kezelt cél a magyar lakosság egészségügyi állapotának javítása, mert a népegészségügyi állapot romlása veszélybe sodorja az ország versenyképességét. Tehát, összefoglalva a Kártya bevezetésének célja az egészség megőrzése, az egészséges életmód népszerűvé tétele és az életminőség javításához hozzátartozó szolgáltatások elérhetőségének bővítése, ami a gazdasági növekedés magyarországi erőforrásainak bővítésével is jár.

A kérdőív összesített eredménye azt bizonyítja, hogy a megkérdezetteknek volt információjuk arról, hogy egy új juttatási formát fognak bevezetni, amely 3 részből fog összetevődni. Ezt az is bizonyítja, hogy a munkáltatók jelentős része tájékoztatta a foglalkoztatottjait, hogy milyen változások várhatóak a béren kívüli juttatások terén.

10. ábra

A válaszadók rendelkeztek-e információkkal a SZÉP Kártyáról



Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív alapján

A megkérdezett munkavállalók pozitívan fogadták a SZÉP Kártya bevezetését, mert szélesebb körben tudják felhasználni, mint az Üdülési Csekket. Azt, hogy milyen kedvezményezett szolgáltatások tartoznak ebbe a csoportba, arra az úgynevezett TEÁOR (Tevékenységek Egységes Osztályozási Rendszere) jegyzék besorolási kategóriái nyújtanak segítséget.

2011. októberétől teljes egészében átvette a kártya az Üdülési Csekk szerepét, ugyanis ettől az időponttól kezdve üdülési célú kedvezményes béren kívüli juttatást a foglalkoztatottnak csak a SZÉP Kártya keretein belül lehet adni.

2012 január elsejétől az egyik legnépszerűbb juttatást a SZÉP Kártya váltotta fel, melynek keretét 450 000 Ft-ban határozták meg. A munkáltatóknak kell a kártyát igényelni és kiváltani a foglalkoztatottjai részére, amit díjmentesen tehetnek meg. A kártyára utalt összeget a munkavállaló maradéktalanul megkapja. A munkáltatónak a felelőssége, hogy a juttatás után a 30,94%-os adó- és járulékkerhet megfizesse.

A SZÉP Kártyát az alábbi három alszámlára lehet tagolni:

- Szálláshely-szolgáltatási alszámla, amelyre évi 225 000 Ft-ot utalhatnak át kedvezményesen a munkavállalóknak. Csak szálláshelyek, illetve belföldi utazások árát lehet fedezni vele.
- Rekreáció alszámla, melyre kedvezményesen 75 000 Ft-ot utalhatnak évente. Fel lehet használni kulturális és szórakoztató intézményekben (színház, múzeum, vidámpark), illetve az egészségmegőrzést szolgáló szolgáltatások igénybevételével (gyógyfürdőkben, fitness termekben, sípályákon, szoláriumokban, stb.). Ez az összeg is alkalmas a belföldi szálláshely-költségek fedezésére.
- Melegétel alszámla, melyet évi 150 000 Ft-os értékben lehet felhasználni kedvezményesen éttermekben, menzákban, büfékben. Ezt a keretet is fel lehet használni szálláshely költségekre is.

Széchenyi Pihenő Kártya



Forrás: <https://www.otszepakartya.hu/>

A SZÉP Kártya kibocsátóknak bizonyos feltételeknek kell megfelelniük, hogy ezt a tevékenységet el tudják kezdeni.

Mégpedig olyan gazdasági társaság bocsáthat ki SZÉP Kártyát, amely:

- az ügyfelek számára nyitva álló helységet biztosít minden 35 000 főnél nagyobb népességű magyarországi településen,
- az utolsó lezárt üzleti évben legalább 100 000 darab saját kibocsátású bankkártyával rendelkezett, illetve
- minimum kettő év tapasztalattal rendelkezik az Szja. törvény 71. §-a szerinti béren kívüli juttatások igénybevételére szolgáló elektronikus utalványkártyák kibocsátásában.

Magyarországon már szinte minden bankfiók alkalmas SZÉP Kártya kibocsátásra. Közülük a leginkább elterjedtebbek az OTP Bank, az MKB Bank és az ERSTE Bank Széchenyi Pihenő Kártyái.

A Kártya használatával és kibocsátásával kapcsolatban a munkavállalónak és a munkaadónak semmilyen költsége nem származik. A felmerült költségeket a kártyaelfogadási szerződésekben leírtak szerint a pénzügyintézetnek vagy maga a szolgáltatónak kell, hogy viselje.

A munkavállaló SZÉP Kártyájára utalt hozzájárulást elkölthetik az ő közeli hozzátartozói is, abban az esetben, ha a foglalkoztatott igényel a számukra társkártyát. A Polgári Törvénykönyv szerint közeli hozzátartozó a házastárs, a szülő, a testvér, a gyermek, a nagyszülő, az unoka, az örökbefogadott gyermek, a nevelt gyermek és az élettárs, ha a munkavállaló nyilatkozattal igazolja a munkáltató felé.

A SZÉP Kártyának az egyik előnye, hogy a munkáltató bármikor utalhat rá akár jutalomszerűen is, továbbá lehetőség van a bérkiegészítésként adott, megszokott havi átutalásokra (étkezési jegy, sport célú juttatások) is.

A kibocsátott SZÉP Kártya érvényességét minimum 3 évben határozzák meg. Kivétel, ha 24 hónapig nulla a Kártya egyenlege, mert ilyenkor a szolgáltató az elektronikus utalvány nyilvántartását megszüntetni, illetve a Kártyát visszavonja. A SZÉP Kártyára az adott évben juttatott összeget a következő év december 31-ig fel kell használni.

www.szechenyipihenokartya.hu

4.1.3. Iskolakezdési támogatás

A béren kívüli juttatások között közkedvelt az iskolakezdési támogatás is, amelynek értékhatára a minimálbérhez kötődik. A munkáltató évente, gyermekenként a minimálbér 30%-áig (27 900 Ft) adhat kedvezményesen iskolakezdési támogatást a munkavállalója részére 2012-ben. Egy gyermek után mind a két családi pótlékra jogosult szülő kaphatja ezt a juttatási formát, tehát, egy tanköteles korú gyermek iskolakezdését 55 800 Ft-tal támogathatja a munkáltató.

Az utalványt az alábbi intervallumban lehet felhasználni. A törvény rendelkezései szerint az iskolakezdést megelőző 60 nap és azt követő 60 nap. Tehát, az adott év július 1. és október 31. közötti időszakban használható fel az utalvány.

1. táblázat

Az iskolakezdési támogatás adóterhei 2012-ben

Megnevezés	Iskolakezdési utalványban	Bérben azonos nettó érték mellett
A juttatás nettó értéke	27 900 Ft	27 900 Ft
Dolgozó által fizetendő költségek	-	-
SZJA 16% (20,32%)*	0 Ft	9 266 Ft
TB járulék (17%)	0 Ft	7 752 Ft
Munkaerő-piaci járulék (1,5%)	0 Ft	684 Ft
Dolgozó terhei összesen	0 Ft	17 703 Ft
Bruttó juttatás	27 900 Ft	45 603 Ft
Munkáltató által fizetendő	-	-
Szociális hozzájárulási adó (27%)	0 Ft	12 313 Ft
Szakképzési hozzájárulás (1,5%)	0 Ft	684 Ft
Kifizetőt terhelő SZJA (16%*1,19)	5 312 Ft	0 Ft
EHO (10%*1,19)	3 320 Ft	13 460 Ft
EHO (27%*1,19)	0 Ft	0 Ft
Munkáltató terhei összesen	8 632 Ft	12 997 Ft
Teljes költség	36 532 Ft	58 599 Ft
Az éves megtakarítás 1 főre	22 067 Ft	-
Az éves megtakarítás %-ban	60,40 %	-

* Bruttó 202 000 Ft havi bér felett az SZJA mértéke 20,32%.

Forrás: www.sodexo.hu, saját szerkesztés

A fenti ábra mutatja, hogy egy vállalkozásnak érdemes utalványban kifizetnie a jogosult munkavállaló gyermekének iskolakezdését 2012-ben, mert jelentős megtakarításokat érhet el (60,40%). A vállalat dönthet úgy, hogy 27 900 Ft-nál nagyobb összegben támogatja a foglalkoztatottját, ebben az esetben a 27 900 Ft feletti összeg 51,17%-kal adózik.

A kutatásom során a megkérdezett munkavállalók 25%-a beépíti az éves cafeteria keretébe az iskolakezdési támogatást, hogy ezzel is megkönnyítse az iskolakezdést azoknál a családoknál, ahol már minimum egy gyermek van. Ezt a szociális jellegű támogatást a munkáltató 3 formában nyújthatja a foglalkoztatottjának:

- tárgyi formában taneszköz, tankönyv és ruházat juttatásával,
- a fent említett javak megvásárlásáról a munkáltató nevére szóló számla megtérítésével, és
- az iskolakezdési utalvány nyújtásával, amit kizárólag az iskolával kapcsolatos kellékek beszerzésére használható fel.

A kérdőíves lekérdezés során azt tapasztaltam, hogy a megkérdezettek örülnek az iskolakezdési támogatásnak, mint juttatási elemnek, mert nagy segítség számukra, hogy a munkáltató is „besegít” a gyermekek szeptemberi iskolakezdésében. Az utalvány felhasználhatóságát törvény írja elő, de a tapasztalatok azt igazolják, hogy az utalványok mindig elköltésre kerülnek, mert országsszerte több mint, 14 000 üzletben fogadják el.

www.cafeteriatrend.hu, www.sodexo.hu

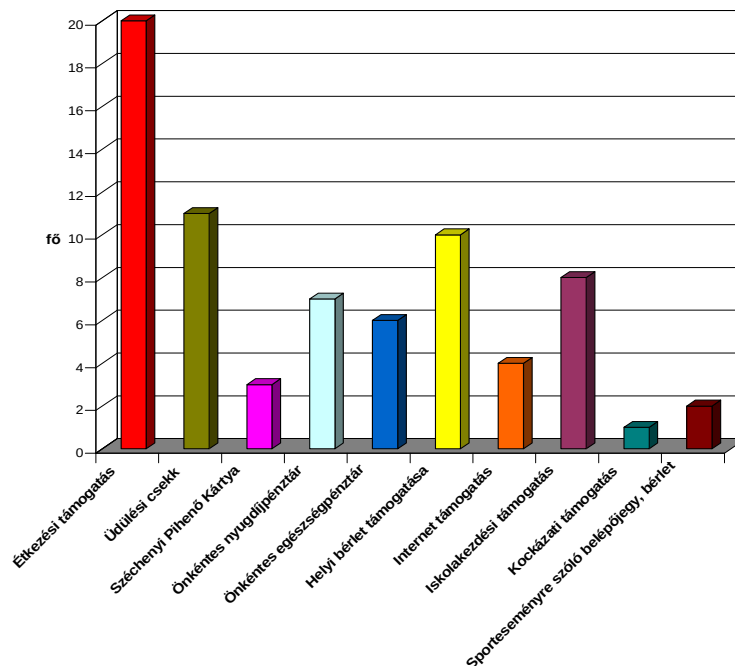
4.1.4. Helyi bérlet

A helyi bérlettel kapcsolatos támogatásra nem túl sok információt nyújt az Szja. törvény. Kizárólag a helyi közlekedésre alkalmas bérletet lehet elszámlolni. A vásárlásról szóló számlát a munkáltató nevére kell kérni.

Munkahelytől függ, hogy a bérletet a dolgozó vásárolja meg és az ellenértéket téríti a munkáltató, vagy a munkáltató vásárolja meg a bérletet és osztja szét a munkavállalói között.

12. ábra

A juttatási elemek megoszlása a válaszadók körében



Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív alapján

A kérdőív eredményéből kiderült, hogy a helyi bérlet támogatását a munkavállalók 14 %-ban választják ki a juttatási elemek közül, amiből azt a következtetést vontam le, hogy a munkavállalók egy része szívesen veszi igénybe ezt a támogatást. A növekvő benzin árak arra készítetik a munkavállalókat, hogy ha lehetőségük van arra, hogy tömegközlekedést használjanak minden bizonnyal le fogják tenni a személygépkocsit, amivel költséget spórolhatnak, főleg akkor ha munkáltató támogatja a helyi bérletet a cafeteriaán belül.

4.1.5. Önkéntes nyugdíjpénztár

Egyre több munkavállaló dönt úgy, hogy a nyugdíjas évekre hosszú távon még jóval a nyugdíjba vonulás előtt elótakarékoskodnak és a cafeteria összegük egy részét önkéntes nyugdíjpénztári befizetésben kérik.

Az öngondoskodást szolgáló béren kívüli juttatások közül a munkáltató az önkéntes nyugdíjpénztárba a minimálbér 50%-áig fizethet havonta pénztári hozzájárulást a munkavállalóinak kedvezményes adózással. Annak a munkavállalónak, aki ezt a juttatási formát választja, rendelkeznie kell egy önkéntes nyugdíjpénztári számlával, ahol a munkáltató havi befizetései gyűlnek a pénztár által realizált hozammal együtt.

Az önkéntes nyugdíjpénztári befizetésekhez az alábbi módon juthatnak a pénztártagok:

- A pénztártag egyösszegű kifizetésként jut a pénzéhez
- Az illető határozott vagy határozatlan időtartamra szóló járadék formájában kéri az összeg kifizetését
- Kombinálható az egyösszegű, illetve a járadék formájában történő kifizetés

Egy komplex szabályozás vonatkozik arra, hogy milyen kritériumok mellett juthatnak a pénztártagok a befizetett összeghez. Tíz év tagsági viszony után a pénztár tájékoztatja a tagot, hogy a pénztári hozamot adómentesen felveheti. Értelemszerűen a pénztárban bent is hagyhatja, hogy valóban a nyugdíjas éveire fordítsa. A korábban befizetett tőke összevonandó jövedelemként adózik, tehát ezt még ilyenkor nem éri meg felhasználni. A tizedik év után a pénztári befizetések jövedelemtartalma évente 10%-kal csökken, ami azt jelenti, hogy a huszadik év után tudja majd a pénztártag adómentesen felvenni a pénztárban hozamot realizáló tőkét.

A kutatásom során kiszűrtem azokat a munkavállalókat, akik az önkéntes nyugdíjpénztári befizetéssel is kalkuláltak a juttatások összeállítása során. A megkérdezettek közel 10%-a élt ezzel a lehetőséggel, ami összefüggésbe hozható azzal, hogy a nagyobb vállalatok sajátosságai közé tartozik az önkéntes nyugdíjpénztári befizetés. A kis vállalkozások körében kevésbé alkalmazzák ezt a juttatást, míg a középvállalkozásoknál egyre népszerűbb, hiszen 17 százalékuk tervezi nyújtani a foglalkoztatottainak.

4.1.6. Egészségpénztár

A vállalkozások társadalompolitikai irányvonalai között egyre inkább megjelennek a munkavállalók egészségének megőrzésére, védelmére irányuló juttatások, amelyek az alkalmazottakat még inkább motiválják, amiből az következik, hogy a hatékonyságukat is növelik. Ezek a dolgozói juttatások gyakran jönnek létre egészségpénztárba fizetendő munkáltatói hozzájárulás formájában, amely esetben, a munkáltató fizeti a dolgozó egészségpénztári tagdíját vagy annak egy részét.

A munkáltató az egészségpénztárba és az önszegélyező pénztárba együttesen a minimálbér 30%-áig fizethet havonta kedvezményes adózással pénztári hozzájárulást a főszabály szerint. A munkavállalóknak nyilatkozniuk kell arról, hogy ilyen jogcímen máshonnan nem kapnak juttatást.

A pénztári befizetéseket az alábbi szolgáltatásokra lehet költeni:

- egészségügyi szolgáltatások (szűrővizsgálat, orvosi szolgáltatás)
- gyógytorna, gyógymasszázs, fizioterápiai kezelés
- gyógyhatású termékek, gyógyszerek
- kontaktlencse, szemüveg készítés
- gyógyászati segédeszközök.

Az egészségpénztári számlán lévő összegből a dolgozók és családtagjaik a fentiekben említett egészségügyi szolgáltatásokat vehetik igénybe, amennyiben az összeg nem kerül teljes egészében felhasználásra, úgy hosszú távú megtakarításra is lehet használni a pénztári számlát.

A kérdőív összesítéséből kiderült, hogy a megkérdezettek csak 9%-a választotta az önkéntes egészségpénztárba történő befizetést a munkáltató részéről. Véleményem szerint, Magyarországon még szokatlan a munkaerő önkéntes pénztári hozzájárulása, de nagyon fontos az alkalmazottak egészségvédelmének széleskörű támogatása. A munkaadó szempontjából alapvető érv, hogy csökkenjenek a táppénz jellegű kiadások és ritkán legyen szükség a betegség miatt kimaradók hosszan tartó helyettesítésére.

4.2. ADÓMENTES JUTTATÁSOK

A munkavállaló adómentes juttatásra is fordíthat egy bizonyos részt az éves keretösszegekből.

4.2.1. Kockázati biztosítás

2012-ben a kockázati életbiztosítás és a balesetbiztosítás díja mellett a betegségbiztosítás is az adómentes juttatások körébe tartozik. Ezt a juttatási elemet jellemzően azokon a munkahelyeken szokták választani, ahol az egészséget, az életet veszélyeztető tevékenységet folytatnak a munkavállalók. Célszerű ezeket az elemeket választani, ha a munkáltató gondoskodni szeretne a foglalkoztatottja családjáról tragédia esetén. A törvény nem határoz meg erre a juttatási formára maximum korlátot.

4.2.2. Sporteseményre szóló bérlet

Adómentes juttatásként vehető igénybe a sporteseményre szóló belépő, melynek az éves kerete 50 000 forint. Azonban figyelembe kell venni, hogy a munkavállalók nem saját sportolásukra tudják felhasználni, hanem ténylegesen egy sporteseményre szóló belépőt vagy bérletet vásárolhatnak belőle.

4.2.3. Lakáscélú támogatás

A munkáltató adómentesen nyújthat munkavállalójának vissza nem térítendő támogatást lakáscélú felhasználásra a vételár vagy az építési költség 30%-áig. Több foglalkoztató esetén is a folyósítás évét megelőző 4 évben ilyenként folyósított összegekkel együtt legfeljebb 5 millió Ft-ig terjedő összegben, ha a lakás nem haladja meg a lakáscélú állami támogatásokról szóló kormányrendeletben meghatározott méltányolható lakásigényt.

<http://ado.tulelo.hu/index.php?start=5>

5. A KIFIZETŐI ADÓKÖTELEZETTSÉG MELLETT ADHATÓ JUTTATÁSOK

5.1. ÜZLETI AJÁNDÉK, REPRESENTÁCIÓ

2012-ben a személyi jövedelemadóban a reprezentáció fogalma nem módosult. Az alábbi maradt:

„Reprezentáció: a juttató tevékenységével összefüggő üzleti, hivatali, szakmai, diplomáciai vagy hitéleti rendezvény, esemény keretében, továbbá az állami, egyházi ünnepek alkalmával nyújtott vendéglátás (étel, ital) és a rendezvényhez, eseményhez kapcsolódó szolgáltatás (utazás, szállás, szabadidőprogram stb.)”
[32.]

Az üzleti ajándékok adózása változott az előző évi szabályozáshoz képest, egyfajta enyhítés figyelhető meg 2012-ben.

A törvény az alábbiakban határozza meg az üzleti ajándék fogalmát:

„Üzleti ajándék: a juttató tevékenységével összefüggő üzleti, hivatali, szakmai, diplomáciai vagy hitéleti kapcsolatok keretében adott ajándék (ingyenesen vagy kedvezményesen adott termék, nyújtott szolgáltatás, valamint a kizárólag erre szóló utalvány).” [32.]

A változás abban rejlik, hogy míg az üzleti ajándékok esetében a jogszabály meghatározott egy felső értékhatárt 2011-ben (a minimálbér 25%-át), addig ez a korlátozás 2012-re megszűnt.

2011-ben a vállalatoknak nem kellett személyi jövedelemadót és egészségügyi hozzájárulást fizetniük az üzleti ajándék és a reprezentáció után. Ellenben ezek a kiadások nem számítottak elismert költségnek a társasági adóban, ami azt jelenti, hogy a cégeknek a reprezentációs kiadásaik és az üzleti ajándékok költségként elszámolt összegével növelni kellett a társasági adójuk alapját, tehát 19%-os közterhet kellett fizetni (500 millió Ft-os társasági adóalap alatt 10%).

A 2012. évi törvényi változások szerint már nem kell növelni a társasági adóalapot ezekkel a költségekkel. Ennek ellenére ezeket a kiadásokat a személyi jövedelemadó törvény „egyes meghatározott juttatás”-ként nevesíti.

Az üzleti ajándékhoz és a reprezentációhoz kapcsolódó közterhek az alábbiak:

- Szja: bruttó juttatás értékének 1,19-szerese után 16%-os személyi jövedelemadó (adókulcs 19,04%)
- EHO: bruttó juttatás értékének 1,19-szerese után 27%-os egészségügyi hozzájárulás (adókulcs 32,13%)

Következésképpen az összes adóteher 51,17%-nak felel meg a juttatás értéke után.

Jelentős változás, hogy a reprezentációs költségeknek és az üzleti ajándékoknak nincs adómentes elszámolható része 2012-től. Az előző években adómentes volt az adózók összes bevételeinek 1%-át el nem érő reprezentációs költség, illetve az üzleti ajándékokra fordított összegből az adózó statisztikai létszámával számítva 5000 Ft/fő összeg. A juttatások utáni adó- és járuléktérhet a juttatás hónapját követő hónap 12.-ig be kell vallani és megfizetni az adóhatóság részére.

Egyesületek, alapítványok, közalapítványok és egyházi jogi személyek kapcsán nem történt 2012-ben jelentős változás. Ezen szervezetekre ugyanis az a előírás vonatkozik, hogy adómentesen számolhatnak el a reprezentációs költséget és adhatnak üzleti ajándékot az összes bevételeik vagy az összes költségük-ráfordításuk értékének 10%-áig. Ezen értékhatárt túllépő összeg után már rájuk is érvényes a fentiekben kiszámított, összesen 51,17% mértékű közteher. 2012-ben a csekély változást csak az jelentette, hogy azokat az üzleti ajándékokat lehet adni adómentesen, amelyeknek egyedi értéke kisebb a minimálbér 25%-ától, 23 250 Ft-tól.

<http://www.adooldal.hu/hirlevel/A-reprezentacio-es-az-uzleti-ajandek-elszamolasi-szabalyainak-valtozasa-2012-ben/>

5.2. CSEKÉLY ÉRTÉKŰ AJÁNDÉK JUTTATÁSA

A munkáltató csekély értékű ajándékot évente három alkalommal adhat a minimálbér 10 %-áig (9 300 Ft/alkalom értékben) a foglalkoztatottjának. A kifizetőt terheli az Szja, illetve az EHO fizetési kötelezettség. Csekély értékű ajándékot a munkaadó olyan magánszemélynek is adhatja, aki nem munkavállaló vagy a munkavállaló közeli hozzátartozója.

5.3. CÉGTELEFON HASZNÁLATA

A társaságok által működtetett telefonszolgáltatás (cégtelefon) magáncélú használata, mint nem pénzben adott jövedelem után a vállalkozásoknak már évek óta adót kell fizetni az Szja. törvény szerint.

A vállalkozások jelentős részénél fontos kérdés, hogy milyen módon különítse el a telefonbeszélgetések közül a magáncélú, illetve a céges beszélgetéseket. Kétféle megoldás lehetséges a beszélgetések elszámolására, amit kombinálni nem lehet. Az egyik módszer, hogy a vállalkozás a számlaértékből állapítja meg a magáncélú használatot tételes elkülönítéssel. A másik módszer, hogy a szervezet a magáncélú használatot a számlaérték 20%-a alapján határozza meg.

<http://www.adosziget.hu/szakmai-cikk-archivum/berszamfejtes/277-cegtelefon-magancelu-hasznalata.html>

KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK

A dolgozatomban legfőbb következtetéseként le szeretném vonni, hogy a béren kívüli juttatások a gazdaságpolitika egyik meghatározó eszközcsoportját képezik, mert a juttatások közterhei kedvezőbbnek bizonyulnak a munkabér közterheinél, amely adójogi kedvezményezés közösségi célok eredményes eléréséhez járulhatnak hozzá, amelyek a következők:

- először a béren kívüli juttatások felhasználása jól meghatározható iparágaknak teremt kiegészítő keresletet (gazdaságfejlesztési cél),
- másodszor a munkavállalók adott fogyasztási javak elérését segíti (szociálpolitikai cél),
- harmadszor a foglalkoztatott öngondoskodásának ösztönzésével a juttatáson keresztül a társadalom számára előnnyel bíró javak fogyasztása élelénkíthető, az állam terhei csökkenthetők (öngondoskodás ösztönzése).

A dolgozatomban megírása során arra az álláspontra jutottam, hogy egy vonzó juttatási csomag emeli a vállalkozás megítélését és munkaerő-piaci imázsát. Véleményem szerint egy jól felépített és működtetett ösztönző rendszer létrehozása, a gazdasági környezet és a kor követelménye. Lényegében a cafeteria-rendszer bevezetésének jellemzően két célt kell szolgálnia. Egyrészt a szervezet költséghatékonyágát kell növelnie, másrészt pedig javítania kell a munkavállalók jövedelmi helyzetét és elkötelezettségét a szervezet iránt.

Úgy vélem egyértelműen alátámasztható, hogy egy vállalkozás számára hasznos a rendszer az alábbi szempontok miatt:

- a béren kívüli juttatások összegszerű felhasználása állandóan mérhető és nyomon követhető,
- a cafeteria-rendszer a juttatások egységesítését is bizonyítja, hogy az alkalmazotti csoportokon belül egyöntetűen kezeljék a különböző juttatásokat,
- a cafeteria szabad választást biztosít a munkavállalóknak és rugalmasan kezeli a változó dolgozói igényeket,
- a cafeteria juttatások keretösszege a szervezet éppen adott pénzügyi helyzetéhez igazítható,
- a juttatási elemek kevésbé költségesek, alacsonyabb adóteherrel rendelkeznek, mintha a vállalkozás ugyanazt az összeget bérben fizetné ki.

A cafeteria-juttatásokra vonatkozó adó- és járulékszabályok az elmúlt években gyakran és jelentős mértékben változtak. Ez negatívan befolyásolja a vállalkozások juttatásrendszerének a tervezését, a munkaerő-gazdálkodást. Sokkal stabilabb jogszabályi környezetre lenne szükség.

A kérdőíves felmérésem feldolgozása során az alábbi megállapítások és javaslatok fogalmazódtak meg bennem:

- a munkaadók jelentős részénél az volt tapasztalható, hogy nagy hangsúlyt fektettek a cafeteria-rendszer bevezetésére, a munkavállalók tájékoztatására, mivel bebizonyosodott, hogy a válaszadók többsége ismeri a rendszert és az kellően követhető a számukra,
- a válaszadók egy része igényelné, hogy a béren kívüli juttatásokon belül a szakképzettség növelésének lehetőségét is biztosítaná a munkáltató, ami a jövőre nézve előrelépési lehetőségekhez vezetne,
- javaslom, hogy munkaerő mobilitásának növelése érdekében a munkáltató új juttatási lehetőségként lakbértámogatást adhatna a dolgozóinak a béren kívüli juttatáson belül, ami bérleti szerződés megkötését feltételezi, így a lakásbérleti ügyletek fehérítéséhez járulhatna hozzá, amiből többlet adóbevétel keletkezne.

Úgy ítélem meg, hogy az elmúlt időszakban újonnan bevezetésre kerülő juttatási elemek (SZÉP Kártya, Erzsébet utalvány) várhatóan a gazdaság élénkítésében is szerepet fognak játszani. Továbbá, a jövőben várhatóan az elektronikus utalványok töretlen népszerűsége fognak emelkedni, mert kényelmesen, egyszerűen és biztonságosan lehet használni a papír alapú utalványokkal ellentétben.

ÖSSZEFOGLALÁS

Dolgozatomban elsősorban a béren kívüli juttatások bevezetéséről, rendszeréről, illetve adózási szabályrendszeréről írtam. Az ok, amiért a választásom erre a témakörre esett, hogy bemutatásra kerüljenek a cafeteria-rendszer által nyújtott előnyök, amelyek úgy vélem teljes mértékben elfogadottak a hatékony bérgazdálkodás megteremtéséhez egy vállalkozás működése során.

Egy cafeteria-rendszer bevezetése lehetővé teszi, hogy a foglalkoztatottak a vállalkozás által biztosított juttatásokat előre megadott lista alapján, előre meghatározott éves keretösszegig, saját szükségleteik kielégítése érdekében vehessék igénybe. A munkaerő foglalkoztatása rendkívül költséges a vállalkozások jelentős részénél.

Költséggként merül fel:

- a kifizetett bér és ennek járulékai,
- a foglalkoztatással kapcsolatos nem bér jellegű juttatások és személyügyi funkciók költsége.

Dolgozatom első részében a béren kívüli juttatások rendszerének kialakulásáról írtam Magyarországon, illetve az Amerikai Egyesült Államokban. Először a cafeteria az 1970-es '80-as évben jelent meg az USA-ban, amikor a munkáltatók próbálták a függőségeket csökkenteni az emelkedő egészségbiztosítási költségektől. Magyarországon 1996-ban került bevezetésre az első cafeteria-rendszer. A foglalkoztatók rájöttek arra, hogy milyen sok előnye és lehetőségei vannak a rendszernek, így az akkori juttatási rendszereket elkezdték átalakítani.

A következő részben a munkavállalók motiválásához tartozó alapvető összefüggéseket és szabályozásokat mutattam be. Ide sorolhatók a motivációs tényezők és az ösztönzési rendszerek. Manapság az emberi-erőforrás menedzsment egyik szükséges területe a motiválás, mely a munkavállalói és munkaadói érdekek érvényesítésének fontos eszköze. A motivációs elméletek szerint olyan környezetet kell megalkotni, amely a munkaerőt a vezető céljaival azonos magatartásra ösztönzi.

Ehhez kétféle motivációs elméletet mutattam be, amelyek a következők voltak: Maslow-féle szükséglet-hierarchia elmélete és Herzberg két-tényezős elmélete.

A dolgozatomban következő fejezetében a cafeteria-rendszer jellemzőit és jellegzetességeit vezettem fel. Kitértem a béren kívüli juttatások közterheire. Megvizsgáltam mit éri meg jobban adni a munkavállalónak. Plusz bért vagy béren kívüli juttatást. Levezettem milyen lépései vannak egy cafeteria-rendszer elindításának. Összegyűjtöttem a rendszer előnyeit és hátrányait a munkavállaló, a munkaadó és az állam részéről is.

Végül, de nem utolsó sorban a cafeteria 2012. évben választható elemeiről írtam. Számos változás történt a juttatások igénylésével, felhasználásával és adózásával kapcsolatban az elmúlt években. Juttatási elemek tűntek el (internet támogatás, 2012 végéig Üdülési Csekk), és újak kerültek be a cafeteria választható elemei közé. (SZÉP Kártya, Erzsébet utalvány)

Megjelent a Széchenyi Pihenő Kártya, amelyet három alszámlára lehet tagolni. Szálláshely-szolgáltatási alszámla, amelyre évi 225 000 Ft-ot utalhatnak át kedvezményesen a munkavállalóknak. Csak szálláshelyek, illetve belföldi utazások árát lehet fedezni vele. Rekreáció alszámla, melyre kedvezményesen 75 000 Ft-ot utalhatnak évente. Fel lehet használni kulturális és szórakoztató intézményekben, illetve az egészségmegőrzést szolgáló szolgáltatások igénybevételeivel. Illetve a melegétel alszámla, melyet évi 150 000 Ft-os értékben lehet felhasználni kedvezményesen éttermekben, menzákon, büfékben

Új elemként ismerhetjük meg az Erzsébet utalványt, amely a méltán ismert élelmiszer utalványokat váltja fel. Az Erzsébet utalványt a munkáltató havi 5 000 Ft értékben adhatja a foglalkoztatottjainak, ami idén meleg étkezésre is fordítható.

Dolgozatom elkészítése során arra a megállapításra jutottam, hogy valóban a cafeteria-rendszer költségmegtakarító rendszer is egyben. A rendszer bevezetésével a munkáltató jelentős költségeket tud spórolni, a foglalkoztatott pedig, az adott bruttó bérből többet tud fogyasztásra fordítani, valamint lehetőséget teremt arra, hogy ez mindkét fél elégedettségének növelésével valósuljon meg.

IRODALOMJEGYZÉK

- [1.] Andrási J.-né: Béren kívüli juttatások – cafeteria, Budapest, KOMPKOZULT Számítástechnikai és Tanácsadó Kft., 2010
- [2.] Bakacsi Gy.: Szervezeti magatartás és vezetés, Aula Kiadó, Budapest, 2004
- [3.] Daniel M.Fox, Daniel C. Schaffer: Tax Policy as Social Policy: Cafeteria Plans, 1978-1985 in: Policy Issues For The 1990 (szerk.: Ray C. Rist), 301.o.
- [4.] Dobák M.: Szervezeti formák és vezetés, Akadémia Kiadó, 2006
- [5.] Dr. Herich Gy. (szerk.): Nemzetközi Adózás, Adózás az Európai Unióban, II. átdolgozott kiadás, Pécs, Penta Unio Oktatási Centrum Kft., 2006
- [6.] Dr. Tóthné dr. Sikora Gizella: Motiváció, ösztönzés, javadalmazás. Munkaügyi szemle 2000. 34. évfolyam 7-8. szám, 2000
- [7.] Ember A.: A választható béren kívüli juttatások rendszere az amerikai és magyar jogrendszerben, Miskolci Jogi Szemle 3. évfolyam 2. szám, 2008
- [8.] Hámori A. – Őri J. – Pongrácz L. – Takács Gy.: Bérezés-ösztönzés, Budapest, 1998, KJK
- [9.] HVG Adó 2011 különszám
- [10.] HVG Adó 2012 különszám
- [11.] Pál L. – dr. Radnay J. – dr. Tallián B.: A munkajog nagy kézikönyve, CompLEX Kiadó Jogi és Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2006
- [12.] Pálincás J. – Vámosi Z.: Emberi Erőforrás Menedzsment, LSI Oktatóközpont, Budapest, 2001
- [13.] Poór J.: Rugalmas ösztönzés, rugalmas juttatások, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Társadalomszolgáltató Kft., Budapest, 2007

Egyéb felhasznált irodalom:

- [14.] <http://profitline.hu/hircentrum/hir/143652/Mi-lesz-a-cafeteria-sorsa?---Elemzes> (letöltve: 2012.01.25.)
- [15.] http://www.fizetesek.hu/cms/view/cms_id/41030/output/print (letöltve: 2012.01.25.)
- [16.] <http://www.kkf.h.hu/hu/book/export/html/149> (letöltve: 2011.12.03.)
- [17.] <http://blog.rsmdtm.hu/2010/12/cafeteria2011/#more-654> (letöltve: 2011.12.03.)
- [18.] http://adozona.hu/szakertoadozona/20111111_cafeteria.aspx (letöltve: 2011.12.03.)
- [19.] <http://www.lifeplusz.hu/cafeteria/> (letöltve: 2011.12.03.)
- [20.] <http://www.maipiac.hu/index.php/elemzesek/5983-atalakuloban-a-cafeteria> (letöltve: 2011.12.03.)
- [21.] <http://www.fizetesek.hu/elemzesek/egy-eves-a-merces-meglepo-fizetesi-eredmenyek/42060> (letöltve: 2012.01.26.)
- [22.] www.cafeteriatrend.hu (letöltve: 2012.01.03.)
- [23.] <http://ado.tulelo.hu/index.php?start=5> (letöltve: 2012.04.02.)
- [24.] <http://www.adooldal.hu/hirlevel/A-reprezentacio-es-az-uzleti-ajandek-elszamolasi-szabalyainak-valtozasa-2012-ben/> (letöltve: 2012.02.12.)
- [25.] <http://www.adosziget.hu/szakmai-cikk-archivum/berszamfejtes/277-cegtelefon-magancelu-hasznalata.html> (letöltve: 2012.02.12.)
- [26.] <http://www.szechenyipihenokartya.hu> (letöltve: 2012.03. 10.)
- [27.] http://index.hu/gazdasag/magyar/2012/02/06/iden_is_kevesebbet_er_a_fizetesunk/ (letöltve: 2012.03.28.)
- [28.] <http://www.vg.hu/kkv/kevesebb-cafeteria-ezek-a-juttatasok-usszak-meg-367521> (letöltve: 2012.03.28.)
- [29.] <http://www.vg.hu/kkv/milyen-berekre-es-cafeteriara-szamithatunk-369647> (letöltve: 2012.04.02.)

- [30.] http://hvg.hu/gazdasag/20120402_szep_kartya_hatasa (letöltve: 2012.04.02)
- [31.] www.sodexo.hu (letöltve: 2012.02.10.)
- [32.] 1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról
- [33.] 55/2011. (IV.12.) Kormány rendelet a Széchenyi Pihenő Kártya kibocsátásának és felhasználásának szabályairól
- [34.] 39/2011. (XII. 29.) KIM rendelet az Erzsébet-utalvány kibocsátásáról
- [35.] 1959. évi IV: törvény a Polgári Törvénykönyvről

MELLÉKLETEK

KÉRDŐÍV

Tisztelt Válaszadó!

Kérem, vegyen részt az alábbi kérdőív kitöltésében. Dolgozati kutatómunkám témája a béren kívüli juttatások szerepe a munkavállalói magatartásban. A kérdőív anonim, az összesített eredmények kizárólag a dolgozatomban kerülnek felhasználásra.

1. Az Ön neme?

- ☐ Nő
- ☐ Férfi

2. Az Ön életkora?

- ☐ 18 – 28
- ☐ 29 – 38
- ☐ 39 – 48
- ☐ 49 –

3. Az Ön iskolai végzettsége?

- ☐ Általános iskola
- ☐ Gimnázium / Középiskola
- ☐ Technikum
- ☐ Felsőfokú szakképzés
- ☐ Főiskolai
- ☐ Egyetemi
- ☐ Doktori

4. Ön milyen területen dolgozik?

- ☐ Adminisztráció
- ☐ Egészségügy
- ☐ Építőipar
- ☐ Értékesítés
- ☐ Gyártás
- ☐ Jog
- ☐ Marketing
- ☐ Mezőgazdaság
- ☐ Mérnök
- ☐ Pénzügy
- ☐ Tudomány
- ☐ Vendéglátás

Egyéb:.....

5. Munkáltatója működtet-e Cafeteria-rendszert 2011-ben?

- ☐ Igen
- ☐ Nem (Ebben az esetben kérem a kérdőívet ne folytassa tovább)

6. Munkáltatója milyen éves keretösszegben biztosítja a béren kívüli juttatásokat a Cafeteria-rendszeren belül?

- ☐ – 50 000 Ft-ig
- ☐ 50 001 Ft – 100 000 Ft-ig
- ☐ 100 001 Ft – 150 000 Ft-ig
- ☐ 150 001 Ft – 200 000 Ft-ig
- ☐ 200 001 Ft felett

7. A Cafeteria-rendszer bevezetésekor részt vett olyan előadásokon vagy kapott olyan ismertetőt, ahol bemutatták mi a célja a rendszernek, hogyan kerül bevezetésre, milyen előnyei vannak a munkavállaló szemszögéből?

- ☐ Igen
- ☐ Nem
- ☐ Akkor még nem dolgoztam a vállalatnál

8. Milyen juttatás fajtákat szokott választani a Cafeteria-rendszerben?

(többet is megjelölhet)

- ☐ Étkezési támogatás
- ☐ Üdülési csekk
- ☐ Széchenyi Pihenő Kártya
- ☐ Önkéntes nyugdíjpénztár
- ☐ Önkéntes egészségpénztár
- ☐ Helyi bérlet támogatása
- ☐ Internet támogatás
- ☐ Iskolakezdési támogatás
- ☐ Kockázati támogatás
- ☐ Sporteseményre szóló belépőjegy, bérlet
- Egyéb:

9. Milyen mértékben ad a munkáltató melegétel utalványokat 2011-ben?

- ☐ – 4 000 Ft-ig
- ☐ 4 001 Ft – 8 000 Ft-ig
- ☐ 8 001 Ft – 12 000 Ft-ig
- ☐ 12 001 Ft – 18 000 Ft-ig
- ☐ Nem kapok melegétel utalványt

10. Milyen szolgáltatásra használja fel az Üdülési Csekket? (többet is megjelölhet)

- | | |
|---|--|
| ☐ Szállás és hozzá kapcsolódó egyéb szolgáltatások | ☐ Egészségmegőrzés |
| ☐ Étkezés | ☐ Fürdő és uszodai szolgáltatások |
| ☐ Utazási szolgáltatások | ☐ Sport és szabadidő szolgáltatások |
| ☐ Vonatutak | ☐ Állat és Növénykerti belépők |
| ☐ Buszutak | ☐ Kölcsönzés |
| ☐ Hajóutak | ☐ Belföldi utasbiztosítás |
| ☐ Sétarepülés | ☐ Internet előfizetés |
| ☐ Autópályadíj | ☐ Nem kapok Üdülési csekket |
| ☐ Kulturális szolgáltatások | |
| ☐ Mozijegy | |

11. Kérem jelölje a megfelelő válaszokat az alábbi kérdésekre!

- | | Igen | Nem |
|--|--------------------------|--------------------------|
| a) Elégedett a jelenlegi Cafeteria-rendszerrel? | ☐ | ☐ |
| b) Úgy gondolja, hogy a munkáltatója igazságosan adja a béren kívüli juttatásokat? | ☐ | ☐ |
| c) Motivációs eszköznek tartja a béren kívüli juttatásokat? | ☐ | ☐ |
| d) Rendelkezik információkkal az új Széchenyi Pihenő Kártyáról? | ☐ | ☐ |

12. Tájékoztatja a munkáltatója Önt, ha a béren kívüli juttatásokban változás történik: pl. új elem lép életbe, vagy megszűnik, esetleg más adózási kategóriába esik?

- ☐ Igen
- ☐ Nem

13. Milyen utalvány-forgalmazókat ismer? (többet is megjelölhet)

☐ Sodexo

☐ Edenred

☐ Groupe Cheque Déjeuner (Le Chèque Déjeuner)

☐ OTP Cafeteria

Egyéb:

14. Milyen választható béren kívüli juttatásokkal egészítené ki a Cafeteria-rendszert, ha döntési joga lenne felette?

.....

Köszönöm, hogy válaszaival segítette munkámat!

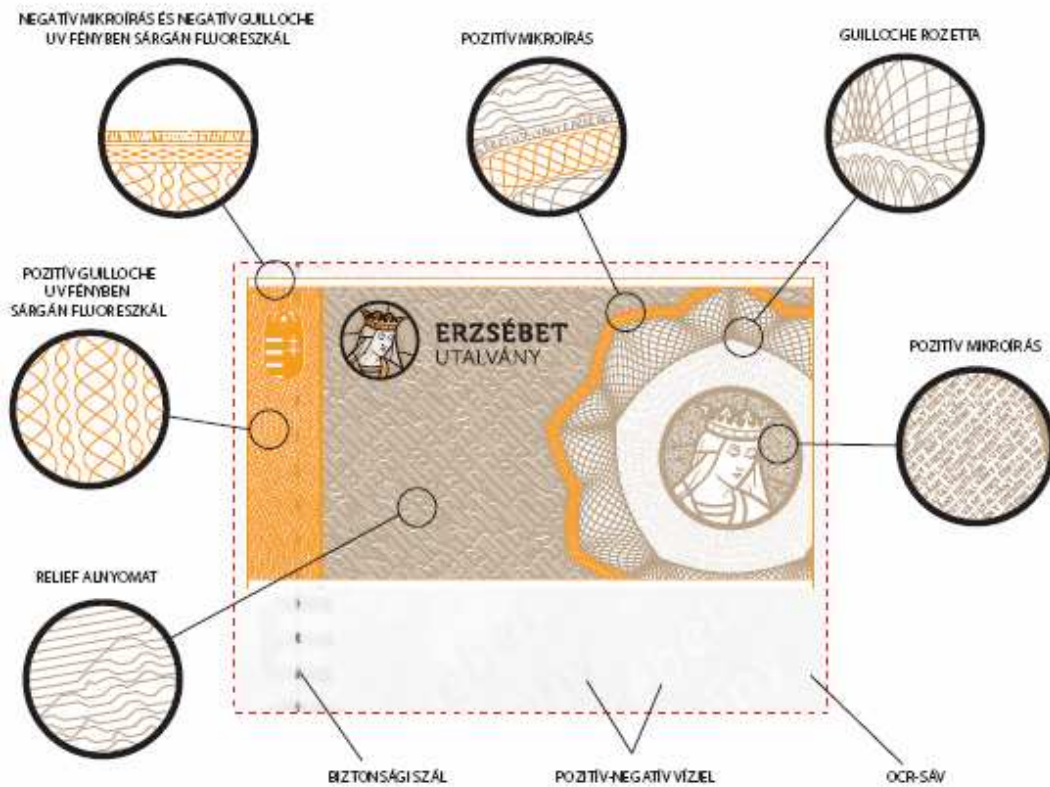
Készítette: Bozsik Nóra

2. melléklet

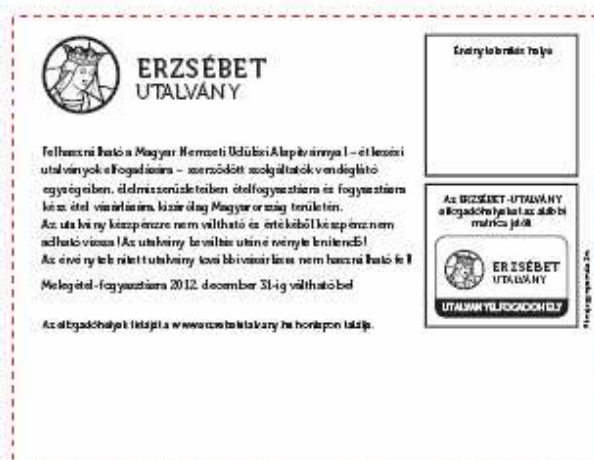
 ERZSÉBET UTLVÁNY	Összesítő kísérőjegyzék																					
Nemzeti Üdülési Szolgálat Kft. H- 1146 Budapest, Hermina út 63. Telefon: 248-21-50 Fax: 319-75-11 e-mail: fel dolgozas@nusz.hu																						
Elfogadóhely kódja: - - Beérkezés dátuma: (NÜSZ társ ki!)																						
Elfogadóhely <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;">neve:</td> <td> </td> </tr> <tr> <td>címe:</td> <td> </td> </tr> </table>		neve:		címe:																		
neve:																						
címe:																						
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;">Összesítés dátuma:</td> <td> </td> </tr> </table>		Összesítés dátuma:																				
Összesítés dátuma:																						
Leadott utalványok: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">Címletérték:</th> <th style="width: 20%;">Darabszám</th> <th style="width: 60%;">Érték (címletérték × darabszám):</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1 000 Ft</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>600 Ft</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>500 Ft</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>400 Ft</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>300 Ft</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Összesen:</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <i>Vonalkód helye!!</i>		Címletérték:	Darabszám	Érték (címletérték × darabszám):	1 000 Ft			600 Ft			500 Ft			400 Ft			300 Ft			Összesen:		
Címletérték:	Darabszám	Érték (címletérték × darabszám):																				
1 000 Ft																						
600 Ft																						
500 Ft																						
400 Ft																						
300 Ft																						
Összesen:																						
..... ... Ügyintéző aláírása, Ph.																						
Kérjük, ne feledje az utalványokat címletenként kötegelni! Az utalványokat a hátoldalon érvényteleníteni kell!																						
Utalványok visszajuttatása: Személyesen: zárt borítékban, ellenőrzés nélküli átvétellel; székhelyünkön a 1146 Budapest Hermina út 63. szám alatt, továbbá az átvétellel megbízott postahivatalokban Inverz Csomag Plusz szolgáltatás keretében a NÜSZ Kft. részére feladva, ahonnan azokat az Általános Szerződési Feltételek szerint értékbiztosítottan továbbszállítjuk székhelyünkre. Nyitva tartásunkról és címünkről, kérjük, tájékozódjon www.erzsebetutalvany.hu weboldalunkon.																						

AZ ERZSÉBET-UTALVÁNY BIZTONSÁGI ELEMEI

ELŐOLDAL



HÁTOLDAL



EGY SZÍN OFS ZETNYOMAT

4. melléklet

 ERZSÉBET UTALVÁNY	MEGRENDELŐLAP	Nemzeti Üdülési Szolgálat Kft. H-1146 Budapest, Hermina út 63. Telefon: 248-2150 Fax: 319-7511 e-mail: megrendeles@nusz.hu																												
Ügyfél kód: _____ NÚSZ kereskedelmi képviselő kódja vagy neve: _____ Kód: _____ Név: _____																														
MEGRENDELŐ – CÉGJEGYZÉS SZERINTI SZÉKHELY – ADATAI: ☐ Levelezési cím Cégnev: _____ Irányítószám: _____ Város, utca, házszám: _____ Adószám: _____ Bankszámlaszám: _____																														
SZÁMLÁZÁSI NÉV ÉS CÍM ☐ Levelezési cím Cégnev: _____ Irányítószám: _____ Város, utca, házszám: _____																														
ÜGYINTÉZŐ ADATAI Név: _____ Telefon: 06- _____ Fax: 06- _____ E-mail cím: _____	DÍJBEKÉRŐ KÜLDÉSI MÓDJA (kérjük, jelölje be a megfelelőt): ☐ Postai úton a számlázási címre ☐ Faxon az Ügyintéző faxszámára ☐ Elektronikus úton az Ügyintéző e-mail címére																													
ILLETÉKES VEZETŐ ADATAI Név: _____ Beosztása: _____ Telefon: 06- _____	MUNKAVÁLLALÓI ADATOK Munkavállalók száma: _____ fő Utalványban részesülők száma: _____ fő																													
AUTOMATIKUS CÍMLETEZESŰ BORÍTÉK <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; font-size: x-small;"> <tr> <td style="width: 30%;">Az automatikus cíMLETEZÉS választásával előre kialakított algoritmus alapján, 300, 400, 500, 600 és 1000 Ft-os cíMLETÉRTÉKEK alkalmazásával kerülnek összeállításra a megrendelt értékű borítékok.</td> <td style="width: 20%;">boríték értéke</td> <td style="width: 10%;">borítékok száma</td> </tr> <tr><td></td><td>_____ Ft</td><td>_____ db</td></tr> <tr><td></td><td>_____ Ft</td><td>_____ db</td></tr> <tr><td></td><td>_____ Ft</td><td>_____ db</td></tr> <tr><td></td><td>_____ Ft</td><td>_____ db</td></tr> <tr><td></td><td>_____ Ft</td><td>_____ db</td></tr> </table>			Az automatikus cíMLETEZÉS választásával előre kialakított algoritmus alapján, 300, 400, 500, 600 és 1000 Ft-os cíMLETÉRTÉKEK alkalmazásával kerülnek összeállításra a megrendelt értékű borítékok.	boríték értéke	borítékok száma		_____ Ft	_____ db		_____ Ft	_____ db		_____ Ft	_____ db		_____ Ft	_____ db		_____ Ft	_____ db										
Az automatikus cíMLETEZÉS választásával előre kialakított algoritmus alapján, 300, 400, 500, 600 és 1000 Ft-os cíMLETÉRTÉKEK alkalmazásával kerülnek összeállításra a megrendelt értékű borítékok.	boríték értéke	borítékok száma																												
	_____ Ft	_____ db																												
	_____ Ft	_____ db																												
	_____ Ft	_____ db																												
	_____ Ft	_____ db																												
	_____ Ft	_____ db																												
A megadható boríték érték min. 1000 Ft (A) Megrendelt borítékok összértéke: _____ Ft																														
EGYEDI BORÍTÉK ÖSSZEÁLLÍTÁSA <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; font-size: x-small;"> <tr> <th colspan="2">cíMLETÉK</th> <th>boríték értéke</th> <th>borítékok száma</th> </tr> <tr> <th>500 Ft</th> <th>1000 Ft</th> <th></th> <th></th> </tr> <tr><td>_____ db</td><td>_____ db</td><td>_____ Ft</td><td>_____ db</td></tr> <tr><td>_____ db</td><td>_____ db</td><td>_____ Ft</td><td>_____ db</td></tr> <tr><td>_____ db</td><td>_____ db</td><td>_____ Ft</td><td>_____ db</td></tr> <tr><td>_____ db</td><td>_____ db</td><td>_____ Ft</td><td>_____ db</td></tr> <tr><td>_____ db</td><td>_____ db</td><td>_____ Ft</td><td>_____ db</td></tr> </table>			cíMLETÉK		boríték értéke	borítékok száma	500 Ft	1000 Ft			_____ db	_____ db	_____ Ft	_____ db	_____ db	_____ db	_____ Ft	_____ db	_____ db	_____ db	_____ Ft	_____ db	_____ db	_____ db	_____ Ft	_____ db	_____ db	_____ db	_____ Ft	_____ db
cíMLETÉK		boríték értéke	borítékok száma																											
500 Ft	1000 Ft																													
_____ db	_____ db	_____ Ft	_____ db																											
_____ db	_____ db	_____ Ft	_____ db																											
_____ db	_____ db	_____ Ft	_____ db																											
_____ db	_____ db	_____ Ft	_____ db																											
_____ db	_____ db	_____ Ft	_____ db																											
Kérjük, páratlan számú - max. 27 db - utalványból állítsa össze a borítékot! (B) Megrendelt borítékok összértéke: _____ Ft																														
A MEGRENDELÉS ÖSSZÉRTÉKE (A + B): _____ Ft																														
AZ UTALVÁNYOK ÁTVÉTELENEK MÓDJA ☐ Ügyfélszolgálati irodában - DÍJMENTES ☐ Postafiókokban _____ Postafiók: _____ ☐ Futárszolgálatla megjelölt címre _____ SZÁLLÍTÁSI CÍM: ☐ Székhely cím ☐ Számlázási cím																														
Irada: ☐ 1. Budapest 2. Debrecen 3. Miskolc 4. Pécs 5. Szeged 6. Szombathely 7. Veszprém Átvételért felelős személy(ek): _____ (1.) Telefon: 06- _____ (2.) Telefon: 06- _____ Ha nem a székhely ill. számlázási címre, kérjük töltsse ki az alábbi mezőket: Irányítószám: _____ Város: _____ Utca, házszám: _____																														
Megrendelőként nyilatkozom, hogy az Erzsébet-utalvány Vásárlásának Általános Szerződési Feltételeit (ÁSZF) elolvastam és azt magamra tekintettel kötelezően elfogadom. (Az ÁSZF mindenkor hatályos példánya megtalálható a www.erzsebetutalvany.hu weboldalon és megtekinthető az ügyfélszolgálati Irodáinkban.) Dátum: _____ Cégszerű aláírás, P.H. _____																														

4. melléklet


ISKOLAKEZDÉSI TÁMOGATÁS utalvány
MEGRENDELŐLAP


Megrendelő Vevő kód: INT Cégnév:

Jogi cím:

Ügyintéző neve: Beosztása:

Telefon: Fax: E-mail cím:

Adószám: Bankszámla:

A Díjbekérőt a következő e-mail cím(ek)re kérem: 1. 2.

Fax helyett próbálja ki Ön is internetes megrendelési honlapunkat: www.sodexo-online.hu
Az Online megrendelés gyors és kényelmes, a Díjbekérő 2 perc alatt megérkezik Önhöz!

RENDELÉS – MENNYISÉGI ADATOK
Egységboríték kivétel:

1 boríték tartalma	Értéke	Rendelt boríték
1 x 1 000 + 2 x 2 000	5 000 Ft	db
1 x 1 000 + 2 x 2 000 + 1 x 5 000	10 000 Ft	db
1 x 1 000 + 2 x 2 000 + 2 x 5 000	15 000 Ft	db
2 x 1 000 + 4 x 2 000 + 2 x 5 000	20 000 Ft	db
1 x 400 + 3 x 1 000 + 5 x 2 000 + 2 x 5 000	23 400 Ft	db
• Összes névérték:		Ft

Tömbös kivétel:

1 000 Ft-os:		db	=		Ft
• Összes névérték:					Ft

Egyedi borítékolt kivétel:

1 boríték tartalma		
400 Ft		db / boríték
500 Ft		db / boríték
1 000 Ft		db / boríték
2 000 Ft		db / boríték
5 000 Ft		db / boríték
1 boríték értéke:		Ft

• Megrendelt boríték: db

• Összes névérték: Ft

Egy borítékba legfeljebb 50 db utalványt tudunk elhelyezni!

➤ A megrendelés összértéke (egységboríték + tömbös + egyedi boríték összesen): Ft

**ÁTVÉTEL
MÓDJA**

Szállítási cím:

➤ Átvevő személyek (min. 2 fő): 1. 2.

➤ Az átvétel időpontja: ☐ átutalástól függően; vagy ☐ átvétel tervezett napja: év hó nap

Az utalványban részesülők száma: fő Hány hónapra szól a megrendelés? hó

Következő megrendelés várható időpontja: hó nap Munkavállalók összlétszáma: fő

A megrendelés kiszállítással történő teljesítése érdekében, átutalásának legkésőbb az átvételt megelőzően 2 munkanappal kell számlánkra beérkeznie! Az Általános Szerződési Feltételeket elolvastam, és azt kötelezően elfogadom. Az Általános Szerződési Feltételek mindenkor aktuális szövege a Sodexo Motivációs Rendszerek honlapján www.sodexo.hu kerül folyamatosan közzétételre.

➤ Kérjük, hogy a kitöltött Megrendelőlapot küldje vissza a (06-1) 434 5800 faxszámra! Amennyiben a megrendeléssel kapcsolatban segítségre van szüksége, kérjük, hívjon minket a (06-1) 434-5868-as telefonszámon!

Budapest, 20.... ..hónapnap.

.....
Cégszerű aláírás

FONTOS! A pontosan kitöltött és 15:00-ig beérkezett megrendeléseket még a beérkezés napján visszaigazoljuk, a küldött Díjbekérő tartalmazza a fizetendő végösszeget és a fizetési határidőt.