

## Húzd meg – ereszd meg! – avagy variációk a korlátozó-sokra

Puskelyné Király Ágnes



A tavalyi utolsó cikkemet azzal zártam, hogy már gyűjtjük a tapasztalatot a cafeteria többszintű korlátozásának gyakorlati hatásairól. Az azóta eltelt másfél hónapban, - annak ellenére, hogy a hosszú ünnepek erősen csökkentették a decemberi-januári munkanapokat -, szép számú vállalatnál lezajlott az év eleji nyilatkoztatás. Bár azt látom, hogy a szokásosnál többen küzdenek még az előkészítéssel.

Ahogy arra számítani lehetett, a nettó cafeteria alkalmazók próbálják kalkulálni, mibe kerül majd nekik az egész juttatási csomag. A tavalyi választás alapján lehet hozzávetőleges nagyságrendet sejteni, de pontos adatot nehezen. Többen próbálkoznak olyan megoldással, hogy innen-onnan korlátozzák a munkavállalók választását, megakadályozandó a túlzott többlet költséget. Ennek persze a dolgozók nem nagyon örülnek. A bruttó elszámolási rendszereknél a HR-esek inkább attól tartanak, hogy a munkavállalók nehezen látják át a szabályokat. Valljuk be, nem alaptalan az aggály, hiszen sok szakembernek se tisztult le még az új korlátok működése. Ennek a problémának a megoldását is van, aki abban látja, hogy ne engedjük a lehetőségek teljes kihasználását, építsünk be korlátozást.

### Néhány példa HR-es ötletekre

- Nettó elszámolásnál a tavalyi adatok alapján a várható többlet költséggel csökkentik a cafeteria keretet. Mivel ez a megoldás azokat is sújtja, akik adómentes juttatást választanak, vagy nem lépnék túl a kedvezményes korlátokat, nem túl népszerű a munkavállalói oldalon.
- Aztán látunk „csomag” megoldást, amikor az adótartalom függvényében kombinálják össze a juttatásokat eltérő nettó kerettel. Ezt sem tartom igazán „cafeteria barát” megoldásnak.
- Mind a bruttó, mind a nettó elszámolásnál sokan próbálkoznak azzal a variációval, hogy beszorítják a választást a 200 ezres korlát alá tartozó juttatásoknál, nem engedve a csoport

korlát túllépést. Ezt többnyire azzal indokolják, hogy ne legyen egyik oldalon se magasabb adófizetési kötelezettség. Magasabb keretekenél ez azt eredményezheti, hogy a választás kénytelen eltolódni a SZÉP kártya irányába, ami nem biztos, hogy mindenki igényével találkozik.

- Jó megoldás lehet viszont a rendszerbe beletenni minden ésszerű adómentes elemet. Ezek a bruttó elszámolásnál a dolgozónak segítenek optimalizálni a juttatási értéket, a nettónál pedig a munkáltató kasszáját kímélik.
- Arra is van példa, hogy eleve tesznek a rendszerbe 51,17%-os elemet, ami „felszivja” a korlátokon felüli kereteket. Ennek akkor van jelentősége, ha a cég nem akar/tud időt, energiát fordítani a munkavállalók kioktatására, inkább korlátoz.

Szerintem a legdemokratikusabb, de vélhetően nem a legegyszerűbb megoldás, ha ténylegesen rábízzuk a munkavállalókra a választást. Ha kellő tájékoztatást kapnak, meglepően ügyesen megtalálják a saját pénzükket. A tájékoztatás mellé azonban célszerű a kornak és a szabályoknak megfelelő segédeszközt is adni, a legjobb, ha a kettő egy helyen van, mármint az információ és az informatikai eszköz.

### Munkavállalói reakciók

Az eddig nyilatkozók körében látunk már néhány ismétlődő jelenséget.

- Többszörösére nőtt a lakáshitel törlesztés támogatásának igénye, ami persze nem nagy tömeg, de a tavalyihoz képest jelentős.
- Nehezen mondanak le a dolgozók a megszo-kott juttatásokról, ha valós igényüket szolgálta. Ha a cég engedi, a magasabb adóterherrel is választják.
- Elégedetlenséget szülhet, ha a munkáltató a cafeteriaán kívül adott juttatást is betervez a csoportos korlátba, ezzel jelentősen leszűkítve a kedvező adózású választást. Ráadásul még nehezebben is érthető a rendszer. Jobb megoldásnak tűnik, ha vagy beemeli a cafeteria rendszerbe, vagy teljesen függetleníti attól, így persze vállalva az esetleges többlet járulékot.

- Azoknál a munkavállalói csoportoknál, akiknél – nem elítélhető módon – a juttatások, értékek a maximalizálása a fő szempont, sajnos egyértelműen az öngondoskodási cél sérül. Pedig jó lenne, ha nem csak most nőne a fogyasztás, hanem később is lenne miből fogyasztani.

Lehetne még sorolni az ötleteket és véleményeket, de úgy gondolom, nincs üdvözítő recept. Minden vállalatnál meg kell találni a munkavál-

lálói körhöz, HR kapacitáshoz, kezelhető adminisztrációhoz az optimális megoldást. Ehhez kívánok sok sikert, hasznos és megvalósítható ötleteket!

**Puskelyné Király Ágnes**

*ügyvezető, okleveles adószakértő, igazságügyi szakértő*

**Top Cafeteria Kft.**

[www.top-cafeteria.hu](http://www.top-cafeteria.hu)

[top-cafeteria@top-cafeteria.hu](mailto:top-cafeteria@top-cafeteria.hu)

Tel: 1/362-2066