

A mumus 200 ezer...

Puskelyné Király Ágnes



Remélhetőleg mindenkinek zökkenőmentesen sikerült túljutni az idei év első 08-as adóbevallásán. Valószínűleg most még keveseknek okozott fejtörést a kétféle csoportkorlát figyelése, viszont akik számoltak már el a cafeteriát az idén kilépő dolgozóval, belefuthattak a mumusba. Gyakorlatilag egy bruttó 23 ezer feletti havi kerettel a január végén kilépő munkavállalónál már beleszúszhattunk az időarányos éves keret túllépése miatti plusz közteherbe.

A tavalyi 500 ezres korlát valószínűleg sokkal kevesebb céget és munkavállalót érintett, hiszen sok helyen alacsonyabb keretek vannak. Hasonló helyzet várható a 450 ezres rekreációs kerettel az idén. Na de a 200 ezer már sokkal többeket érint. Nézzük, mi mindent kell kezdenünk az idén ezzel a 200 ezerrel?

Hát először is alaposan szemügyre kell vennünk, milyen juttatásokat adunk, és azok közül melyik tartozik a 200 ezres csoportos korlát alá. Ne feledkezzünk meg azokról a juttatásokról sem, amelyeket cafeteriaán kívül adunk, azokkal is számolnunk kell, ha ebbe a körbe tartoznak. Ha netán valamely juttatásból nagyobb értéket adunk, mint amennyit a rá vonatkozó szabály szerint kedvezményes közteherrel lehet, akkor az egyedi korlát feletti részt természetesen nem kell már figyelembe venni a csoportos korlátnál, hiszen azt a saját szabályai szerint már a magasabb kulccsal leadózzuk.

Tételezzük fel, hogy csak 35,7%-kal adózó SZÉP kártyán kívüli juttatást adunk évi nettó 300 ezer forint értékben.

Mikor lesz dolgunk azokkal a dolgozókkal, akik egész évben nálunk dolgoznak?

A helyben maradók

Velük egészen addig nincs teendők, ameddig a havonta kiadott juttatásaik nettó értéke nem éri el a 200 ezer forintot. Amelyik hónapban meghaladja az együttes érték a 200 ezret, az erre a hó-

napra vonatkozó bevallásban már fel kell tüntetnünk a többlet járulékot. Ehhez minden hónapban az adott havi juttatás értékéről meg kell állapítanunk, hogy az még alatta van, vagy felette a 200 ezernek. De NEM a 200 ezer időarányos részének!

Ha egyenletesen adjuk ki a juttatásokat, akkor augusztusban fogy el a 200 ezer, a szeptemberi juttatásokkal október 12.-én kerülünk először többlet Eho fizetős helyzetbe, aztán minden hónapban. Ha nem egyenletes a kiosztás, akkor ez persze korábban is bekövetkezhet.

A hűtlenek

Mi a helyzet azokkal, akik elhagyják a céget? Továbbra is a fenti példánál maradva, nagy eséllyel számolgatnunk kell. Feltéve például, hogy június 30.-al kilép a munkavállalónk, neki a 200 ezer 181 napra eső összegét, 99.178 forintot adhatunk kedvezményesen. Ha ő felhasználta a féléves keretét, tehát nettó 150 ezret, akkor a több mint 50 ezer után kell megfizetnünk a +15,47%-ot.

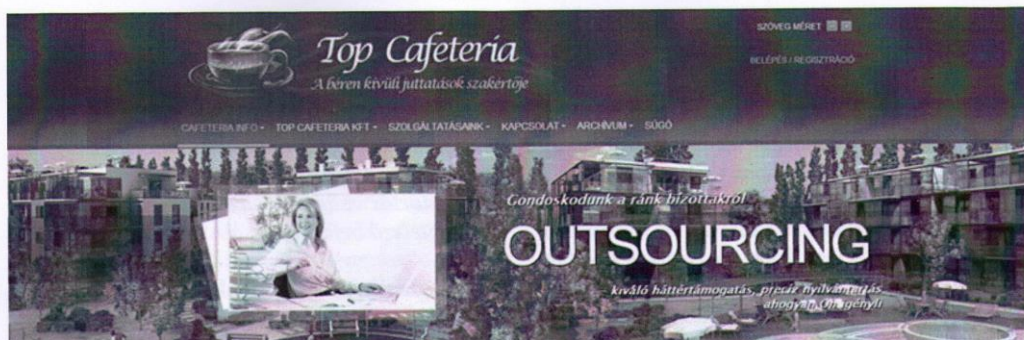
Kérdezték már tőlem, hogy kell-e erről valamilyen igazolást a cégnek kiállítania? Nem, nem kell. Szerencsére (majdnem) minden cégnek csak a saját dolgával kell törődnie.

Az újoncok

Az új belépőknél sem árt figyelni. Náluk is arányosítani kell a 200 ezret, mégpedig a belépés napjától, jó esetben év végéig. Persze, ha futó kalandra látogattak meg bennünket, vagy mi vetjük fel csak rövid időre, akkor a kilépésnél a tényleges munkaviszony naptári napjaira kell arányosítanunk a 200 ezret, és a kiadott juttatások értékét ehhez viszonyítjuk.

Ahhoz viszont semmi közünk, legalábbis az éves csoportos korlátok vonatkozásában, hogy az előző munkáltató(k) az idén adtak-e már ebbe a körbe tartozó juttatást.

Részmunkaidősök



- ✓ Komplex juttatási rendszer koncepció kialakítása
- ✓ Cafeteria rendszertervezés, egyedi szabályzat és dokumentáció kidolgozás
- ✓ Szolgáltató választási tanácsadás
- ✓ Dolgozói kommunikációs stratégia kialakítása, információs anyagok, tréningek
- ✓ Cafeteria választás informatikai és konzultációs támogatása
- ✓ Adminisztratív juttatás menedzsment, kapcsolattartás a szolgáltatókkal
- ✓ Dolgozói ügyfélszolgálat, operatív problémamenedzselés
- ✓ Cafeteria és azon kívüli juttatások egységes adóanalitikája
- ✓ Adatszolgáltatás a kapcsolódó ügyviteli rendszerek és a szolgáltatók felé
- ✓ Jogszabályváltozások követése, szakmai konzultáció, dedikált referens

További információ: www.top-cafeteria.hu

A legteljesebb kiszolgálás a legszakoszerűbb szolgáltatótól!

Hát van olyan is, amivel nincs dolgunk. Nevezetesen a munkaidő tartama nem befolyásolja a 200 ezres keretet.

A munkahely halmozók

Azzal sem kell foglalkoznunk, szintén az éves korlátok vonatkozásában, ha velünk egy időben a munkavállalónk egy másik munkahelyén is kap 200-as juttatást.

Kölsönzöttek, egy munkavállaló több munkáltató

Hát ők a kivételek. Az ő esetükben össze kell számítani a juttatások értékét, ha több munkáltatótól részesülnek juttatásban. Mind a juttatások egyedi értékhatárait, mind a csoportos korlátokat együttesen kell figyelni.

Biztosan van még olyan szituáció, ami itt most nem került elő, de előbb-utóbb minden letisztul. Ahogy a szoftverek is magukra találnak az új kihívásokban. Mert ugye volt mit tesztelni a

programokon: Jól arányosít? Mindent figyelembe vett? Tényleg annyi a dolgozó kerettúlköltése? Biztos, hogy abban a hónapban lépi túl a korlátot?

Egyik kolleganóm előszeretettel ellenőrzi a számítógépet, különösen, ha valamit gyanúsnak vél a számokban. Néha megmosolyogjuk, de már előfordult, hogy neki volt igaza. Mert hát a gép csak azt tudja, amit beleprogramoztak. Ilyen komplex feltételrendszer esetén nem árt kicsit több ellenőrzést vinni a feldolgozási folyamatokba.

Puskelyné Király Ágnes

ügyvezető, okleveles adószakértő, igazságügyi szakértő

Top Cafeteria Kft.

www.top-cafeteria.hu

top-cafeteria@top-cafeteria.hu

Tel: 1/362-2066