

Év közbeni jöves-menés...



Puskelyné Király Ágnes

A cafeteria adminisztráció egyik sarkalatos pontja a fluktuáció kezelése. A februári cikkben már érintettük a csoportos korlátok kezelését új belépő illetve kilépő dolgozó esetén, de ennyivel azért nem mindig lehet megúszni.

A béren kívüli juttatások – és itt az Szja törvény-nél tágabban értelmezve –, egy része havi érték-

határral van megáldva, másik része évessel. Ez fontos lehet abból a szempontból vizsgálva is, hogy mennyi juttatást lehet kiadni egy olyan munkavállalónak, aki nem egész évben van nálunk munkaviszonyban.

Korlátlanul...

Azokkal a juttatásokkal nem sok gondunk van, amelyekre nem vonatkozik semmilyen értékhatár. Ebből a fajtából nincs túl sok: sportrendezvény belépő, kockázatinak nem minősülő élet-

biztosítás. De végül is ide sorolhatjuk a különböző számla alapján elszámolható juttatásokat is, mint például a bérletek és a bölcsőde.

Ezeket a juttatásokat elszámoljuk, amikor kiadjuk, és az adózásukat nem befolyásolja a törtéves jogviszony. Gondoljunk egy éves helyi bérlet juttatásra, amit januárban odaadunk a dolgozónak. Januárra leadózzuk, és ha év közben kilép az illető, ezért nem kell korrigálnunk. Az más kérdés, hogy esetleg a csoportos korlátot vagy a cafeteria keretét túlkölti, és ezt elszámoljuk vele.

Havi korlátosok

Kicsit összetettebb a helyzet a havi értékkorlátos juttatásokkal. Ezeket jellemzően azokra a hónapokra adhatja a munkáltató, amikor a munkaviszony fennáll. Az viszont már nem számít, hogy egész vagy törthónapról van szó.

A legtöbb kérdés az *Étkezési Erzsébet-utalvánnyal* kapcsolatban merül fel. A szabály ugyebár úgy szól, hogy a *munkaviszony minden hónapjára* adhatja a munkáltató legfeljebb 8.000 Ft értékben. Akkor nincs is semmi bonyodalom, ha ez valóban havonta történik. De rögtön figyel-

mesebbnek kell lenni, ha előre vagy utólag kerül kiadásra. Ha előre adjuk, és a juttatás vonatkozósi hónapjai alatt megszűnik a munkaviszony, akkor a munkaviszonnal le nem fedett időszakra kiadott utalványt át kell minősítenünk egyes meghatározott juttatássá, és önellenőrizni kell. Az utólagos kiadás kevesebb csapdát rejt, de ha nem figyelünk, belefuthatunk abba, hogy olyan hónapra is adunk Erzsébet-utalványt, amikor a munkavállaló még nem dolgozott nálunk.

Azzal szerencsére nem kell foglalkoznunk, hogy más munkáltató ugyanerre az időszakra ad-e ilyen juttatást.

A másik tipikusan havi korlátos juttatáscsoport az *önkéntes pénztárak*. Az egészség- és öngondozó pénztárak havonta **együttesen** a minimálbér 30 százalékáig, a nyugdíjpénztár a minimálbér 50 százalékáig adhatók szintén a munkaviszony hónapjaira. Itt is lehetséges előre vagy utólag történő utalás, amire az Szja törvény külön szabályt is tartalmaz.

A pénztáraknál azonban feltétel, hogy ugyanarra a hónapra, amelyre mi adunk tagdíj-hozzájárulást, más juttatótól ne részesüljön abban a munkavállaló, és erről nyilatkoztunk is

legyen tőle.

A máshonnan kapott nyugdíjpénztári tagdíj-hozzájárulás nem zárja ki a másik két pénztárat és fordítva. Az egészségre és az önszegélyezőre viszont közös szabály vonatkozik, azok kiüthetik egymást.

Ilyen is olyan is

Van olyan juttatás, amelyik kicsit kilóg a havi korlátosok közül is, és az éves korlátosok közül is. Ez a **kockázati biztosítások**, amelyekre együttesen havi értékhatárt szab a törvény, mégpedig a minimálbér 30 százalékában. Azonban ez a szabály csak az értéket korlátozza, a fizetés gyakoriságát nem. Így ha negyedévente, félévente vagy évente egyszer fizetjük a díjat, amit a biztosításoknál jellemzően előre kell megtenni, nem kell korrigálnunk, ha az időszakon belül netán távozik a munkavállaló.

Éves korlátosok

Többször találkoztam azzal a tévhitel, hogy az éves összegben meghatározott juttatásokat arányosítani kell törvényi foglalkoztatás esetén, pedig ilyen szabály nincs.

A leggyakoribb éves korlátos juttatások a **kultúra** (többnyire) utalvány, az **iskolakezdési** utalvány és a **SZÉP kártya**. Mindegyiket kiadhatjuk a törvényi határig kedvezményesen akkor is, ha évközi belépőnk van, és akkor is, ha év közben leszámol a dolgozó.

Az utalványoknál nem, a SZÉP kártyánál viszont annál inkább foglalkoznunk kell azzal is, hogy más juttatótól kapott-e a munkavállaló erre az évre támogatást. Ha igen, akkor nekünk a maradék jut kedvezményes adózással.

Ezeket a szabályokat az egyes juttatásokra külön-külön vizsgáljuk. Az igazi csemege az, amikor ezek összekuszálódnak a csoportos korlátokkal.

Egy kis ingyenség...

Vannak nagyvonalú munkáltatók, akik akár már év elején kiadnak nagyobb értékű juttatásokat, ilyen-olyan oknál fogva. Ennek azonban lehetnek nem várt, sőt kellemetlen következményei. Nézzünk erre két példát, ami az idej gyakorla-

tunkban már előfordult.

Az első eset egy éves BKV bérlet története. A munkavállaló az év első napjaiban megkapta az éves bérletét, ami a cafeteria keretéből 114.600 forintot és annak adóját, összesen 155.512 forintot vitt el. Emellett havi 7.100 forint Erzsébet-utalványra futotta, amit szintén megkapott januárra.

Ezután január 31.-el megszűnt a munkaviszonya. A kilépési elszámolásban a munkáltató érvényesítette a 200 ezres korlát időarányos túllépését is, ami 16.200 Ft különbözeti eho-t jelent. Így végeredményben 171.712 Ft lett a „bruttó bérlet ár”, amiből közel 159.000 forintot cafeteria túlköltés miatt vissza is kell fizetni.

Ha belegondolunk, hogy magánszemélyként 103 ezer forint az éves bérlet, ez nem volt jó üzlet.

A másik esetünk a SZÉP kártyáról szól. Az első munkáltató szintén nagyvonalúan januárban feltöltötte a dolgozó kártyáját. Emberünk is megkapta az igényelt juttatást, 225 ezret a szállás és 150 ezret a vendéglátás alszámlára. Ő is elkövette azt a hibát, hogy január végével munkahelyet váltott. Neki ezért kétszeresen kellett bűnhődnie. Az első munkahelyén a 450 ezres csoportos korlát arányosítása miatt csak 38.220 Ft számolható el kedvezményesen, a többire ki kell fizetni a különbözeti eho-t. A második munkahelyén viszont, már csak a 75 ezres szabadidő alszámlát tudja kihasználni a 200 ezres körbe tartozó juttatások mellett kedvezményesen.

Tanulság

Az időarányosnál gyorsabb cafeteria felhasználás esetén gondoljuk meg az évközi munkahelyváltást!

Puskelyné Király Ágnes

ügyvezető, okleveles adószakértő, igazságügyi szakértő

Top Cafeteria Kft.

www.top-cafeteria.hu

top-cafeteria@top-cafeteria.hu

Tel: 1/362-2066