

Áldásos informatika

Puskelyné Király Ágnes



Az e havi cikkemhez a téma felkérés úgy szólt, hogy foglaljam össze a cafeteria rendszerek üzemeltetéséhez alkalmazott szoftverek terén szerzett tapasztalataimat.

Hát mi tagadás, volt szerencsém már jó néhány rendszer működését megta-
pasztalni, csak úgy, mint a rendszerfejlesztés dilemmáit is átélni. Ezen a területen sokszínű az alkalmazott technika, az idejében pedig különösen vegyes a kép. A kockás füzet kategóriáját talán már sikerült kinőni, de amíg teljesen természetes, hogy a bérszámfejtést programmal vég-
zük, addig a cafeteria adminisztrációját még mindig sokan excel táblákban bűvészkedve oldják meg. Persze ügyes felhasználók sok mindent le tudnak kezelni néhány makróval vagy egyéb eszközzel excelben is, de az idejében összetett szabályozása sok hibalehetőséget is rejt.

Egy felhasználói szoftver azonban akkor jelent valós segítséget, ha megbízhatóan követi a szer-
teágazó adószabályokat, és kellően testre lehet szabni a cég cafeteria szabályozása szerint. Meglehetősen széles a kínálat a bérprogramokhoz integrált és az önálló cafeteria programok terén, ezért nem is vállalkoznék teljeskörű elemzésre, inkább praktikus szempontokat szeretnék adni a kiválasztáshoz, vagy a már meglévő program használatához.

Amit egy cafeteria szoftvertől manapság elvárhatunk:

- korrekt munkavállalói nyilatkoztatás:
 - a juttatások igénylésének rögzítése,

- a cafeteria keret felhasználásának kezelése,
 - közteherszámítás, költségszorozók,
 - a juttatásokhoz szükséges dokumentáció előállítása, adóügyi nyilatkozatok, szolgáltatói nyomtatványok, stb.
- HR kezelői felület:
- megrendelések, feltöltések,
 - adatszolgáltatás a juttatás szolgáltatók felé,
 - jogosultság változás, fluktuáció kezelése (kilépő, visszalépő),
 - juttatások adatainak átadása a bérszámfejtés felé.

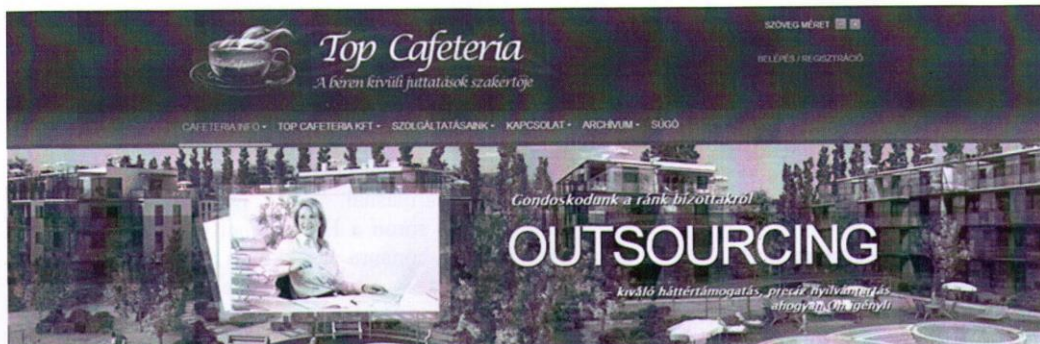
Sok program ennél lényegesen cizelláltabb feladatmegoldást kínál, amelyekből már érdemes a cég specialitásai szerint válogatni.

Extrák:

- jól jöhet a több nyelvű szoftver, ha vannak külföldi munkavállalók,
- év közben többszöri nyilatkozás, vagy a nyilatkozatok szakaszos lezárása, ha a cég szabályzata erre lehetőséget ad, vagy eleve havi, negyedéves, féléves rendszerben működik,
- időarányos cafeteria keret felhasználásra korlátozás, juttatási kööttségek nélkül, ami kizárja a kerettúlköltést, de szabad választást enged a juttatások arányaiban a hónapok között,
- a cafeteria rendszeren kívül nyújtott juttatások kezelése,
- a juttatások adózási besorolása.

Az utolsó két pontnál álljunk is meg néhány gondolatra.

Az idejében adószabályok sok cégnél rávilágítottak, hogy bizony szakmai kommunikációs hézag van a cafeteria adminisztráció és a bérszámfejtés kö-



- ✓ 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 legszakosítottabb szolgáltatótól!

zött. Esetenként már az is problémát jelentett, hogy önmagában a cafeteria juttatások helyes közterhét megállapítsák, köszönhetően elsősorban a 200 ezres korlátnak. Az pedig csak súlyosbította a helyzetet, ha a munkáltató cafeteriai kívüli juttatást is nyújt.

Erről a témáról már többször értekeztünk e magazin hasábjain is, - legutóbb júliusban -, így a szabályokat nem ismételném. Megemlítenék azonban egy-két olyan hibás gyakorlatot, illetve hiányosságot, amit szoftverek által láttam elkövetni.

1. 200 ezer darabolása

Ennél az esetnél a program olyan listát készít a havi juttatásokról, amelyben a 200 ezres korlát alá tartozó tárgyhavi juttatások összegét mindig 16.666 Ft-hoz (200.000/12) viszonyítva vizsgálja. Az ezt meghaladó részt átsorolja az egyes meghatározott juttatások közé.

Mi ezzel a probléma?

Hát abban az esetben, ha a munkavállalókat kötelezzük arra, hogy minden juttatást csak egyformán kérhetnek minden hónapra, akkor csak any-

nyi a gond, hogy nem akkor fizetjük a többlet közterhet, amikor kellene, hanem jóval korábban.

Ha pedig engedjük a dolgozókat szabadon gazdálkodni a keretükkel, akkor könnyen fizethetünk több adót a kellenél, mivel nem tudjuk kipótolni az egyik hónapban felhasználatlan keretet a másik hónap többletével. Persze ezt is át lehet hárítani a dolgozóra, de akkor vele szúrunk ki. Fokozódik a helyzet, ha ráadásul nem is 12 hónapra nyilatkoznak a dolgozók, mert például csak februárban sikerül elindítani a cafeteriai.

Összességében tehát ezzel a módszerrel ugyan adóhiányt nem produkálunk, de a helytelen adóbevallási gyakorlatért megdorgálhatnak bennünket, ráadásul a cégnek és/vagy a munkavállalóknak is hátrányos.

2. Külső juttatás külön kezelése

Nagyobb problémát okozhat, ha a cafeteria szoftver nem tudja kezelni azt a helyzetet, amikor a munkáltató cafeteria rendszeren kívül is ad juttatást. A legtipikusabb külső juttatások az önkéntes nyugdíjpénztár, az iskolakezdési támogatás és a munkahelyi étkezés. Szerencsétlenség-

güinkre mindhárom beletartozik a 200 ezres körbe.

Az általam ismert cafeteria programok elenyésző része foglalkozik ezzel a körülménnyel, ami nem is róható fel, hiszen alapvetően a cafeteria rendszer kezelésére készültek, és ez pedig egy bővebb nyilvántartási, adózási kérdéskör.

Mi a munkáltató problémája?

Több oldalról is vizsgálható a kérdés.

Az egyik az, ha a munkáltató nem szeretne többet költeni a munkavállalók juttatásaira, és a korlátok túllépése miatti közterhet átkerülné a dolgozóra. Ezt úgy tudja megtenni, ha figyelembe veszi a külső juttatásokat is a cafeteriai belüli költségek számításánál.

A másik oldalról gondot okozhat az egyes hónapok tényleges munkáltatói közterhének megállapítása. Ezt a feladatot persze rá lehet löcsölni a bérszámfejtésre, bár az idej tapasztalatok szerint sok esetben adózással megbontva kérik az adatokat, vagy legalábbis kontroll listát szeretnének. A munkáltatók egy része úgy próbálja áthidalni a problémát, hogy minden külső juttatást átsorol az egyes meghatározott juttatások körébe, és kifizeti a magasabb közterhet. Hát ez bizony sokba kerül. Egy közepes vállalatnál a munkahelyi étkezés többlet költsége így körülbelül évi 10 millió forint lett volna. (Szerencsére idejében konzultáltunk és javasoltuk, hogy megfelelő megoldással inkább költjük a dolgozókra.)

Kevésbé méltányos módszerrel persze itt is át lehet tolni a dolgozókra a hátrányt. Ha feltételezzük, hogy a külső juttatást biztosan mindenki

megkapja, és ennyivel kevesebbet kérhetnek cafeteriaiban, nem lesz a cégnek több költsége, de a munkavállaló kevesebb juttatást kap kedvezményesen, mint amit pontos elszámolás mellett kaphatna. Bár ezt sem egyszerű megjátszani egy bérszázalékos pénztári tagdíj-hozzájárulásnál.

Végül soron a HR is lehet önfeláldozó, ha hónapról-hónapra kisakkozza dolgozóinként, hogy hogyan is állnak az egyes korlátokkal kívül-belül.

Konklúzió

Mindenesetre azt megállapíthatjuk, hogy jó messzire jutottunk attól, amikor elég volt kockás papíron vagy jó esetben excel táblázatban felsorolni a választott juttatásokat, amiket csak összeadni kellett néhány korlátra és a cafeteria keretre figyelve.

De hogy ne érhesen az a vád, hogy csak beszéljek róla, miként is kellene most jól csinálni, ezúton ajánlom figyelmébe minden érdeklődőnek ingyenes szoftverbemutatónk, amire időpontot a top-cafeteria@top-cafeteria.hu címen tudnak egyeztetni.

Puskelyné Király Ágnes

ügyvezető, okleveles adószakértő, igazságügyi szakértő

Top Cafeteria Kft.

www.top-cafeteria.hu

top-cafeteria@top-cafeteria.hu

Tel: 1/362-2066