

## Egy bejelentés margójára

Puskelyné Király Agnes



Tavaly novembertől azzal nyitottam minden előadásom, hogy unalmas leszek, nincsenek változások. Valóban, sok év után ez volt az első alkalom, amikor nyugodtan tervezhattünk jó előre, tudtuk, hogy a minimális közteher csökkenésén kívül, legalábbis jogszabály változás okán, nem kell átszabni a cafeteria rendszert.

Ma már tudjuk, ez a vihar előtti csend volt, az utóbbi napokban annál hangosabb az életünk. Folyamatosan csörög a telefon, jönnek-mennek az újságírók, tv stábok. Általában örömmel veszem a szakterületünk iránti érdeklődést, de most erősebb bennem a kétség. A miniszterelnöki bejelentés óta mindenki azt kérdezi, mi lesz ebből? Hát erre még nem tudjuk a választ.

Két héttel ezelőtt a magazin szerkesztőjével különböző témákról beszélünk, hogy melyik lenne a legaktuálisabb. Bevallom, egészen mást terveztem, de a történések fényében úgy gondoltam, kicsit elemezzük ki számok tükrében, milyen juttatások vannak a jelenlegi cafeteria rendszerekben, mik a munkáltatói prioritások, és mi vezérli a dolgozókat.

Nincsenek országos adataim, viszont van szép számú ügyfelünk, minden gazdasági ágazatból, mindenféle cégmérettel, és sokszínű cafeteria rendszerekkel. Úgy gondolom, tekinthetjük statisztikailag reprezentatívnak az adatainkat.

Minden évben csinálunk egy házi statisztikát, mérjük a cafeteria keretek változását, a dolgozói választás prioritásait létszámban és értékben is. Ez a HR-esek számára is hasznos információ, és lekövethetők a jogszabály változások hatásai is. Tekintve, hogy az egyes munkáltatók némileg különböző választéklistát biztosítanak a cafeteria rendszerben, sőt sok helyen kiegészítik még kül-

ső juttatásokkal is, pontos összehasonlítást nem lehet végezni, de a tendenciák egyértelműen kimutathatók.

### Cafeteria keretek

Az előző évekhez képest a cégek többségénél (60%) nem túl jelentős, 3-5% közötti keretemelést történt. A nagyobb emelést jellemzően a 200 ezres korlát hatása fogta vissza.

Gyarapodott azon vállalkozások száma, amelyek munkavállalói csoportonként eltérő nagyságú cafeteria keretet biztosítanak. A csoportképzési szempont többnyire a munkaköri besorolás, esetleg kiegészítve a cégnél töltött idővel. Az újonnan rendszert bevezetők között is ez a módszer a legnépszerűbb.

A cafeteria kereten felüli juttatást adó cégek vagy bérszázalékos önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulást, vagy egységes munkahelyi étkezést nyújtanak. Szembetűnő, hogy ezeknek a juttatásoknak a nettó értékét az adóváltozások ellenére a munkáltatók általában megőrzik, míg a cafeteriaiban választott juttatások közteher többletét többnyire a munkavállalók viselik.

### Munkavállalói prioritások

Az utóbbi években az Étkezési Erzsébet-utalvány vezető helye a választók létszámában és az igényelt érték szempontjából is vitathatatlan volt, cafeteria igény értékében 25-30% között, a választók számában 90% körül mozgott. Néhány nagy és közepes vállalatnál szorult csak a második helyre, aminek az a magyarázata, hogy a munkahelyi étkezdé, illetve a helyi kázinó elfogadja a SZÉP kártyát is.

A 200 ezres korlát bevezetésével – teljesítve a jogalkotói szándékot -, egyértelmű volt a SZÉP kártya térnyerése. Több munkáltató, különösen, ahol nettó elszámolású a cafeteria rendszer, eleve korlátozta a 200 ezres körbe tartozó juttatások

- ✓ 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](http://www.top-cafeteria.hu)

**A legteljesebb kiszolgálás a legszakosítottabb szolgáltatótól!**

magasabb összegű választását. Azoknál a cégeknél, ahol a bruttó elszámolással a dolgozó „finanszírozza” a közterhet, érthetően a gazdaságosabb kihozatal érdekében választottak a korábban nagyobb értékben SZÉP kártyát. Az átlagos nagyságrend a cafeteria keret egészéhez viszonyítva 23-28%, de előfordul 47%-os részese-dés is.

A harmadik helyért nagy a verseny az egészségpénztár és a lakáscélú támogatás között, utóbbinak nagy előnye az adómentesség. Ahol belemerészkedett a munkáltató a lakáscélú támogatás útvesztőjébe, a munkavállalók meghálálták a fáradozást, és szép számmal kérték is. Korábban azt gondoltuk, hogy a 2015-ös év lesz a nagy lakáscélú bumm, de az idén meglepődünk, megismétlődött a tavalyi növekedés. A jogosultság vizsgálatra benyújtott anyagokban ott van a magyarázat is, nagy számban jelentkeznek a frissen lakást vásárlók, az új igénylők 70%-a 2015-ben vette fel a hitelt.

A felváltva bronzérmes két juttatás részesedése a teljes cafeteria keret értékéből 10-15% között mozog. Vannak persze itt is kiugró adatok, egy sok fiatal foglalkoztató munkáltatónál például a dolgozók 30%-a részesül lakáscélú támogatásban, ami értékben is hasonló nagyságrendet mutat. De ne hanyagoljuk el az egészségpénztárt se,

egyes munkahelyeken nagyon szép eredményt produkál. Van, ahol a munkavállalók 60%-a pénztártag és a cafeteria keret 20%-át fizetik be. A 200 ezres korlát nagy vesztese láthatóan az önkéntes nyugdíjpénztár, felére-harmadára csökkent a munkáltatói tagdíjbefizetést igénylők száma, ami korábban sem volt kiemelkedő. Jelenleg a cafeteria keret 5%-a körüli összeg kerül az egyéni számlákra. Az viszont egyértelműen látszik, hogy ahol a munkáltató cafeteriaán kívül is nyújt ilyen támogatást, ott a munkavállaló is lelkesebben gyűjtöget.

A „cafeteria torta” maradék szeletein sok egyéb juttatás osztozkodik. A sorban a helyi bérlés és a munkahelyi étkezés következik, de kiemelném a kultúra és a bölcsőde növekvő népszerűségét is. A cafeteria sokszínűségének valójában csak a munkáltató és a munkavállalók fantáziája szab határt. Reménykedünk, hogy a jövőben sem válik egyszínűvé, az idén még biztosan nem.

**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