

TDK-dolgozat

„Lapokat cserélnek”

A cafeteria rendszere a vállalkozásoknál



NYILATKOZAT

a TDK dolgozat digitális formátumának benyújtásáról
a BGE Dolgozattár Repozitóriumába történő feltöltéshez¹

A hallgató neve: Beke Leila

Tagozat, szak/szakirány: Pénzügy-számvitel

Neptun kód: U8PWA4

* A TDK dolgozat készítésének éve: 2016.

A TDK dolgozat címe: „Lapokat cserélnek” A cafeteria rendszere a vállalkozásoknál

TDK témavezető neve: Dr. Halász Imre

Hozzájárulok / nem járulok hozzá, hogy TDK dolgozatomat az egyetem könyvtára az interneten a nyilvánosság számára közzétegye. *(Kérjük a megfelelőt aláhúzni!)* Hozzájárulásom - szerzői jogaim maradéktalan tiszteletben tartása mellett -nem kizárólagos és időtartamra nem korlátozott felhasználási engedély.

Kijelentem, hogy TDK dolgozatom digitális adatállománya mindenben eleget tesz a vonatkozó és hatályos intézményi előírásoknak, tartalma megegyezik az intézmény TDK versenyén indított/bemutatott dolgozatával.

Dátum: 2016. december 12.

Beke Leila

.....
hallgató aláírása

A digitális TDK dolgozat feltöltését, könyvtári átvételét igazolom.

Dátum: 2016 DEC 12

Edina P.H.

.....
könyvtári munkatárs

P.H.

Budapesti Gazdasági Egyetem
Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg
Könyvtár
8900 Zalaegerszeg
Gasparich u. 18/a
Adószám: 15329822-2-41

¹ A TDK dolgozatok digitális feltöltését a 7/2014. (III. 1.) rektori utasítás
A Budapesti Gazdasági Főiskola Repozitóriumáról (2014.03.01.) rendelte el.

TARTALOMJEGYZÉK

1. BEVEZETÉS	1
2. KOMPENZÁCIÓS ÉS JAVADALMAZÁSI RENDSZEREK	2
3. AZ ÖSZTÖNZÉSI RENDSZER ELEMEI	3
3.1. A cafeteria elhelyezése az ösztönzési rendszerben.....	4
3.2. Nem anyagi juttatások	4
3.3. Anyagi juttatások	6
3.3.1. A munkabér elemei	6
4. CAFETERIA RENDSZERE.....	12
4.1. A rendszer magyarországi múltja	12
4.2. Korábbi évek szabályozásai.....	14
4.3. A cafeteria rendszer struktúrája	17
4.4. Adómentes juttatások	19
4.5. A béren kívüli juttatások.....	22
4.6. Egyes meghatározott juttatások	30
4.7. A 2016. évi szabályozás (Változások a korábbi évekhez képest.)	32
4.8. A rendszer előnyei és hátrányai.....	32
4.9. A cafeteria rendszer népszerűsége Magyarországon.....	34
4.10. Hogyan tovább? Kérdések és válaszok.	37
4.10.1. Mi lesz a rendszer jövője? A nagy per véget ért!.....	37
4.10.2. Mennyit ér az étkezési utalványok piaca?	39
4.10.3. Vendéglátósok a cafeteria mellett.....	39
4.10.4. 2017. a változások éve	40
4.10.5. A változások várható gazdasági hatásai 2017-ben.....	42
4.11. Nemzetközi kitekintés a természetbeli juttatások piacán	43
5. PÉLDÁK A CAFETERIA RENDSZER ALKALMAZÁSÁRA.....	45
5.1. Közsféra	45
5.1.1. Zala Megyei Rendőr-főkapitányság.....	45
5.1.2. Nagykanizsai Dorottya Kórház.....	49
5.2. Versenyszféra	49
5.2.1. Mikro- és kisvállalkozások	49
5.2.2. Középvállalkozások	50

5.2.3. Multinacionális vállalat.....	61
6. ÖSSZEGZÉS.....	65
7. IRODALOMJEGYZÉK.....	66
7.1. Legfontosabb jogszabályok	66
7.2. Szakirodalom.....	66
7.3. Folyóiratok.....	67
7.4. Internetes források	67
7.5. Egyéb források.....	70

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra	A kompenzáció tartalmi elemei	2
2. ábra	Az ösztönzésmenedzsment rendszere	3
3. ábra	A juttatási rendszer szintjei	4
4. ábra	A nem anyagi juttatások csoportosítása	5
5. ábra	A javadalmazás elemei	6
6. ábra	A VBKJ rendszer alapelvei a Mol Rt-nél	12
7. ábra	A MÁV Rt cafeteria rendszerének alapelvei	13
8. ábra	A 2013-as cafeteria szabályozás	16
9. ábra	A cafeteria rendszer adóvonzat szerinti csoportosítása	19
10. ábra	Adómentes juttatások 2015-ben és 2016-ban	20
11. ábra	A béren kívüli juttatások palettája	22
12. ábra	Béren kívüli juttatások 2015-ben és 2016-ban	23
13. ábra	Az Erzsébet-utalványcsalád tagjai	24
14. ábra	Egyes meghatározott juttatások 2015-ben és 2016-ban	31
15. ábra	A Európai Unió Bírósága eme öt pontban találta „bűnösnek” a magyar államot	38
16. ábra	Jelenléti prémium növekedése a hiányzást követő hónapokban.	50
17. ábra	A Szabadics Zrt részvényeinek megoszlása	52
18. ábra	A Szabadics Zrt tulajdonosai	52
19. ábra	A VBKJ rendszer alapelvei a Szabadics Zrt-nél	53
20. ábra	Globális GE struktúra	61
21. ábra	A GE Hungary Kft szegmensei, divíziói	62

KÉPJEGYZÉK

1. kép	Cafeteria nyilatkozat a MOSS Cafeteria nyilvántartó rendszerben	18
2. kép	Cafeteria kalkulátor	18
3. kép	A „régí” Erzsébet-utalványcsalád	25
4. kép	A megújult Erzsébet-utalványcsalád	25
5. kép	Erzsébet-kártya Plusz	26
6. kép	Széchenyi Pihenőkártya	29
7. kép	A 7 SZÉP pont	30
8. kép	Ticket Restaurant	43
9. kép	A ORFK logója és szlogenje	45
10. kép	A Kanizsa Trend Kft logója	51
11. kép	A Szabadics Zrt logója	56
12. kép	A Zalaerdő Zrt logója	58
13. kép	A GE Hungary Kft logója	62

TÁBLÁZATJEGYZÉK

1. számú táblázat	Közfoglalkoztatási bérek, illetmények 2016-ban	8
2. számú táblázat	A SZÉP-kártyán lévő összeg az alábbi szolgáltatásokra használható fel	28
3. számú táblázat	Az egyes juttatások adóterheinek vizsgálata	34
4. számú táblázat	Változások a rendszer struktúrájában	41
5. számú táblázat	A Zala Megyei Rendőr-főkapitányság cafeteria nyilatkozat	46
6. számú táblázat	Választható cafeteria elemek a Szabadics Zrt-nél	55
7. számú táblázat	Választási lehetőségek a Zalaerdő Zrt-nél	57
8. számú táblázat	A 2016-ban igényelhető juttatási elemek összehasonlítása	60

DIAGRAMJEGYZÉK

1. diagram	A minimálbér összege Magyarországon 2000-2016.	7
2. diagram	A cafeteria elemek népszerűsége 2009-2010.	14
3. diagram	Béren kívüli juttatások megoszlása 2010-2011.	15
4. diagram	Kimutatás a vállalkozások jövőbeni terveiről	17
5. diagram	SZÉP kártya juttatások megoszlása 2016-ban	29
6. diagram	A leggyakoribb cafeteria elemek 2016-ban	35
7. diagram	Cafeteria juttatások megoszlása 2012-2016.	36
8. diagram	Juttatások felhasználás célja szerinti megoszlása	37
9. diagram	A Zala Megyei Rendőr-főkapitányság nettó cafeteria juttatásai	48
10. diagram	A SZÉP-kártya alszámláinak megoszlása a Zala Megyei Rendőr-főkapitányságnál	48
11. diagram	Az Erzsébet-utalvány összegének a hónapok közötti megoszlása 2016-ban	49
12. diagram	A középvállalkozások éves nettó cafeteria keretösszegei egy munkavállaló esetében	59
13. diagram	A foglalkoztatottak száma a vizsgált középvállalkozásoknál	59

1. BEVEZETÉS

A dolgozatom címét a HVG hetilap egyik cikke¹ ihlette, amely az „elmeszelt” cafeteria rendszerről és a lehetséges változásokról szólt.

2012-ben nagy port kavart, mikor a magyar kormány kiszorította a három francia érdekeltségű - az Edenred, a Sodexo, és a Le Chéque Déjeuner - utalványforgalmazó cégeket a piacról. Mindhárom cég a Beruházási Viták Rendezésének Nemzetközi Központja (ICSID) nevű választott bírósághoz fordult 2013-ban.

Az Európai Unió Bírósága 2016. február 23-i határozata szerint a magyarországi cafeteria rendszer nem egyeztethető össze az uniós jogokkal. Így a magyar államnak változtatnia kell az eddigi szabályozáson.

A kutatásomat az az alapkérdés motiválta, hogy az egyes vállalkozásoknál milyen keretek közt működik a rendszer. Ehhez Nagykanizsán és környékén olyan gazdasági szervezeteket kerestem fel, mind a közszférából, mind a versenyszektorból, akiknél már évek óta jól működik a cafeteria rendszere.

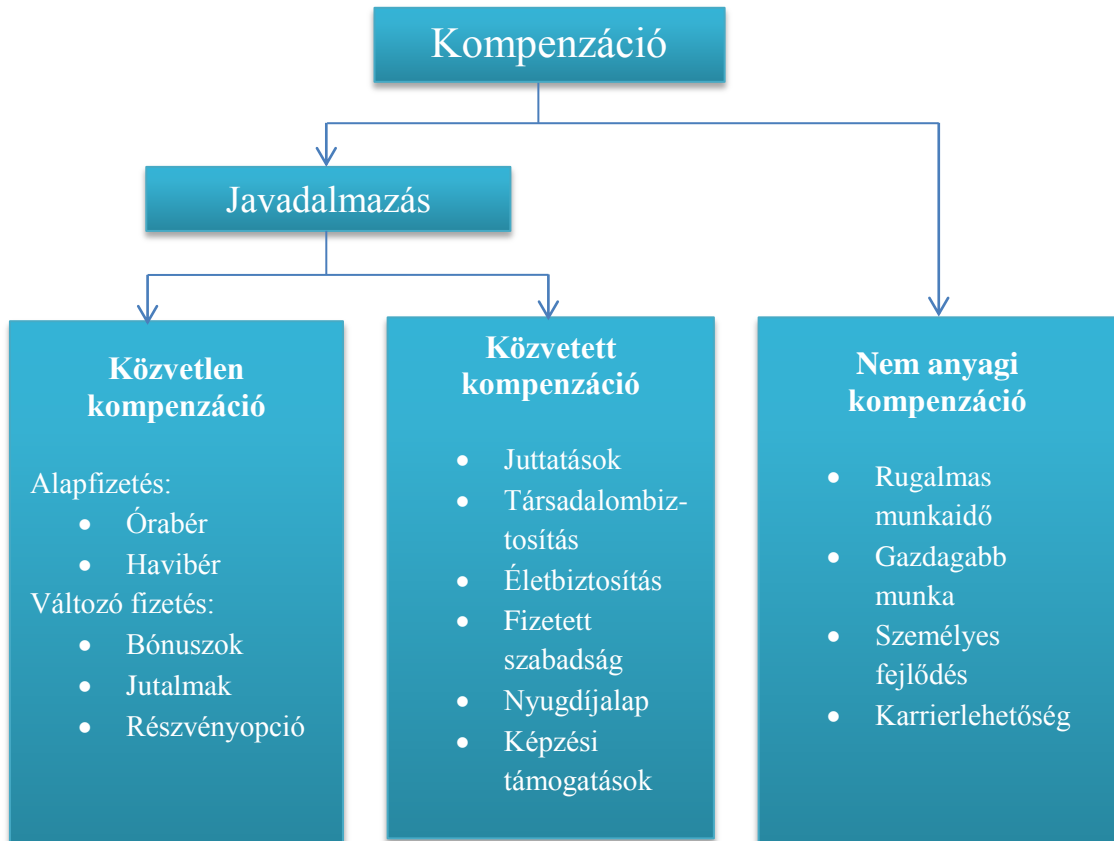
Az egységes szabályozás mellett a vállalkozásoknál sajátos cafeteria rendszerek alakultak ki a gyakorlatban. Van olyan vállalkozás, ahol a szolgálati időhöz kötik a juttatást, van ahol jelenléti prémiumként alkalmazzák, de vannak olyan szervezetek is ahol nincs feltétele annak, hogy ki kaphat juttatást. A különböző méretű cégek nagyon eltérő arányban alkalmazzák a cafeteria rendszert. Jellemzően a kis és középvállalkozások alkalmazzák a legkevésbé, a nagyvállalkozások és a multik körében kedvelt bérkiegészítő juttatási forma.

Az adótörvények módosítása miatt a vállalkozások már most elkezdhetik újragondolni a cafeteria rendszerüket, hogy a 2017-es szabályozásnak megfelelő csomagot tudjanak összeállítani. Az adótörvényekről november második felében szavaz az országgyűlés, így csak a sajtóban megjelent lehetséges alternatívák alapján készült a dolgozat.

¹ G. Tóth Ida (2016): Lapokat cserélnek. HVG. 10. sz. pp. 57-58.

2. KOMPENZÁCIÓS ÉS JAVADALMAZÁSI RENDSZEREK

A vállalatoknál működő kompenzációs rendszerhez tartoznak azon anyagi és nem anyagi jellegű ellenszolgáltatások, melyek a munkavállaló kap a munkavégzésért cserében. A szakirodalom a kompenzációt három csoportra bontja, melyet az ábra jól szemléltet.



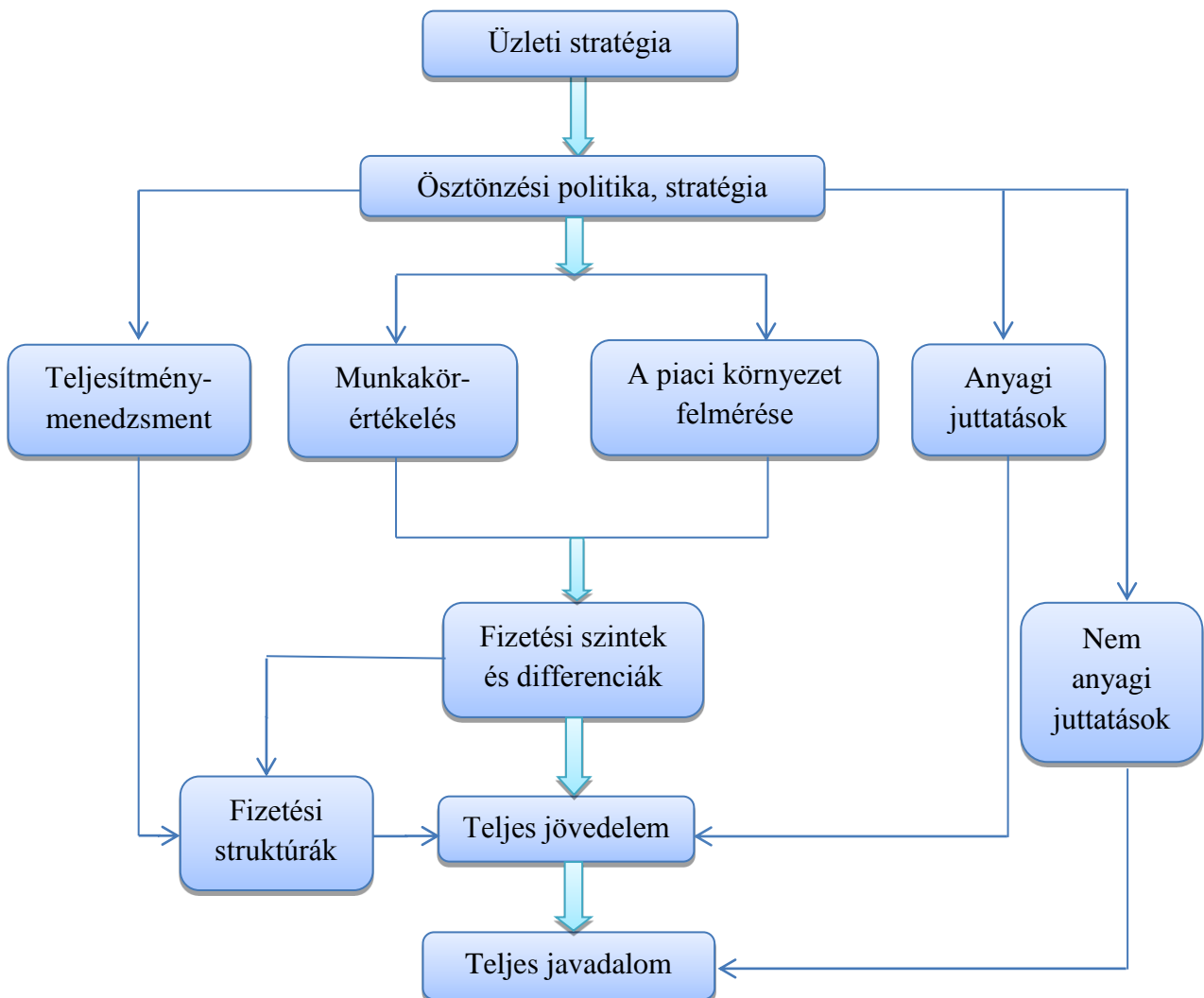
1. ábra A kompenzáció tartalmi elemei
Forrás: Bokor et al., (2014) p. 280.

A kompenzációs rendszereket befolyásolják a makrogazdasági változások, mint például az infláció, a munkanélküliség vagy éppen egy törvény, illetve jogszabály módosítása továbbá az ágazat helyzete.

3. AZ ÖSZTÖNZÉSI RENDSZER ELEMEI

Az ösztönzésmenedzsment rendszere egy összetett folyamat, amelyet a vállalkozásoknak jól ki kell dolgozni, annak érdekében, hogy a munkavállalókat megfelelően tudják motiválni.

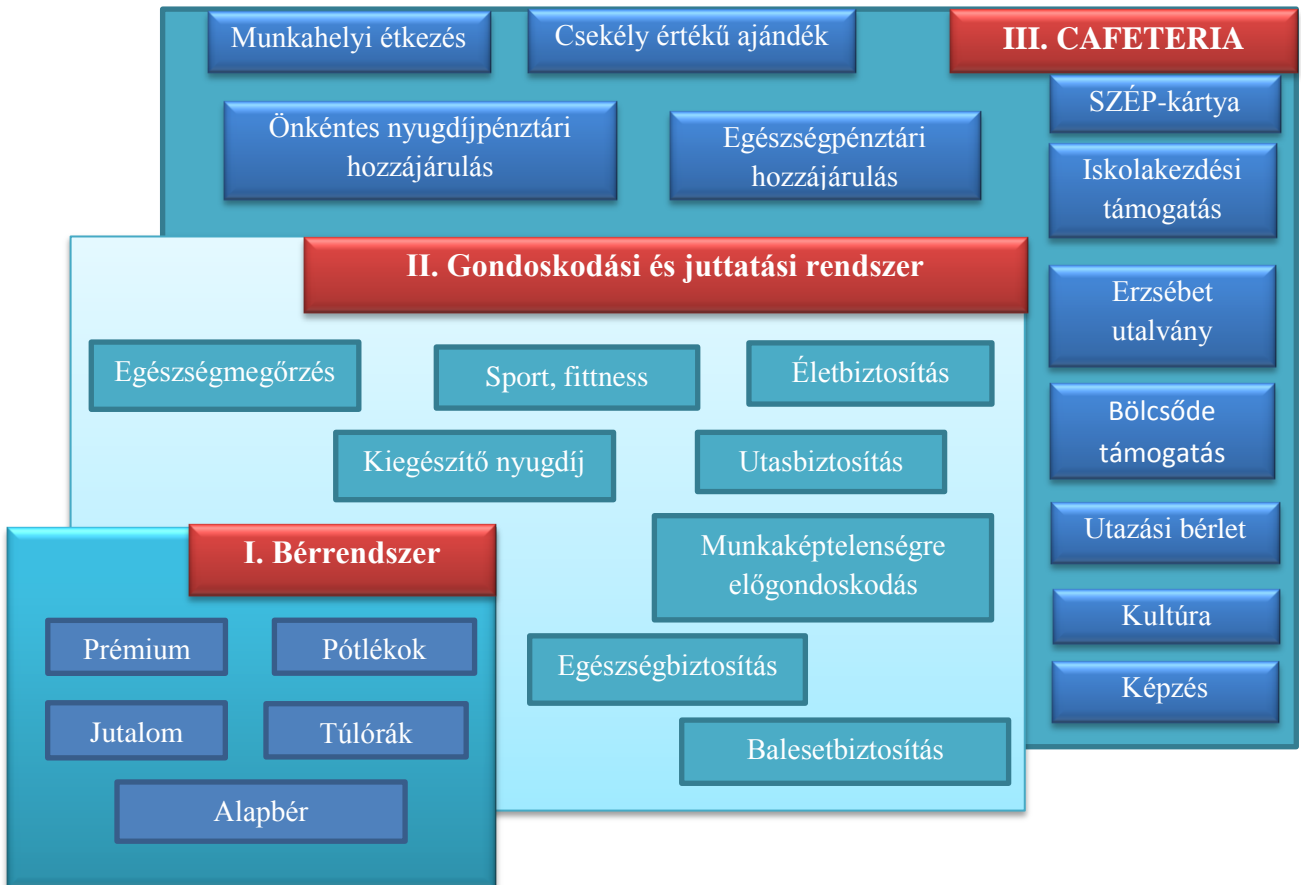
Az ösztönzésmenedzsment a szervezet ösztönzéspolitikájából és az ösztönzés eszközszeréből áll. Az ösztönzés az emberi erőforrás menedzsment egyik legfontosabb eleme. Fő célja, hogy ösztönözze a munkavállalókat a szaktudásuk és a képességeik továbbfejlesztésére, a rugalmas munkavégzésre, a szervezeti hierarchiában való előmenetelre és a szervezet eredményeihez való minél nagyobb hozzájárulásra.



2. ábra Az ösztönzésmenedzsment rendszere
Forrás: Roóz (2006) p. 223.

3.1. A cafeteria elhelyezése az ösztönzési rendszerben

A juttatási rendszernek három szintje van. A munkabér az a juttatási forma, amely az alapbértől és a változó bérelemekből áll. A második szint a gondoskodási és juttatási rendszer, a harmadik szint a cafeteria rendszere.



3. ábra A juttatási rendszer szintjei
Forrás: slideplayer.hu² alapján szerkesztve.

3.2. Nem anyagi juttatások

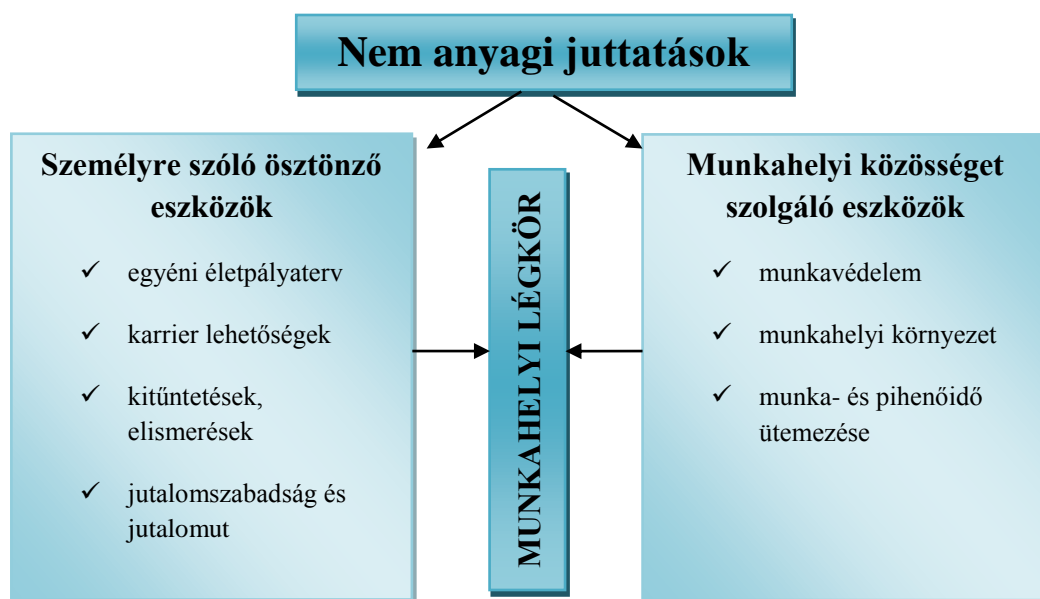
A nem anyagi juttatások alatt olyan eszközöket értünk, amelyek a munkavállalók nem pénzügyi szükségletei kielégítésével fejt ki ösztönző hatást. A szakirodalom két csoportba sorolja a nem anyagi juttatásokat, az első csoportot a személyre szóló ösztönző eszközök, míg a második csoportot a munkahelyi közösséget szolgáló eszközök alkotják.

² <http://slideplayer.hu/slide/1930447/> (Letöltve: 2016.10.29.)

A személyre szóló ösztönző eszközök szoros kapcsolatban vannak a betöltött munkakörrel. Önmagában a munkakörnek is fontos motiváló szerepe van: annak tartalma, az elvégzendő feladatok sokszínűsége, a döntési jogkör és a felelősség. Emellett még nagy motivációs erővel bír a hierarchikus struktúrában elfoglalt helye. Egyéni motivációs eszköz lehet az egyéni életpályaterv, előmeneteli lehetőségek, illetve mindaz, amivel a vállalat elősegíti ennek a megvalósítását. Ide sorolhatjuk még a kitüntetések, a vállalati, szakmai elismeréseket, a jutalomszabadságot és a jutalomut is.

A másik csoportba azok az ösztönző eszközök tartoznak, amelyek a munkahelyi közösséget érintő, elégedettségre hatnak. Ilyen például a munkavédelem, az olyan munkaruha (például: formaruha, védőruha), amely elősegíti a munkavégzést illetve jól mutatja a céghez tartozást is. A munkahely megvilágítása, a tiszta rendezett környezet, a munka- és pihenőidő ütemezése. Motivációs eszköz lehet az is, hogy a vállalat még elkerülhetetlen létszámleépítés esetében is próbál gondoskodni dolgozóiról végkielégítés és átképzések formájában.

A két csoport között található a munkahelyi légkör, a közösségen belüli együttműködés harmonikus jellege. Ide sorolhatjuk még a vezetés színvonalát, jellegét, a vezető és munkatársai között kialakult kapcsolatot, a konfliktusok megoldási módját. A toleranciát, illetve a már nyugdíjba vonult munkatársakkal való foglalkozást. (László et al., 2014. pp. 244-245.)



4. ábra A nem anyagi juttatások csoportosítása
Saját szerkesztés.

3.3. Anyagi juttatások

Az anyagi juttatások alatt olyan juttatásokat értünk, amelyek a munkavállaló pénzügyi szükségletei kielégítésével fejt ki ösztönző hatást.

3.3.1. A munkabér elemei

A munkabér elemeit a következő módon lehet strukturálni:



5. ábra A javadalmazás elemei
Saját szerkesztés.

3.3.1.1. Alapbér

A személyi alapbér a törvényes munkaidő alatt végzett munka bére, amely nem lehet kevesebb a főállású munkavállalók esetén a mindenkori minimálbérnél. A minimálbér a 2016-ban 111.000 Ft, amelyet 454/2015. számú kormányrendelet szabályoz.

Magyarországon 1989-től alkalmazzák a kötelező legkisebb munkabért. 1992 és 2011 közt a minimálbér mértékét évente az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) határozta meg. 2011. július 30-án a tanács megszűnt. Az OÉT-t felváltotta a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács, mely csak javaslattevési lehetőséggel bír. A tanács mellett az ENSZ munkaügyi szervezete, az ILO-nak (International Labour Organization) is előterjesztési joga van.

Európában Izland, Svájc, Ausztria, Olaszország és Ciprus nem alkalmazza a minimálbért. Írország 2001-ben, Horvátország 2009-ben vezette be. Németországban 2014. július 11-én fogadták el a minimálbérre vonatkozó jogszabályt, amely 2015-től lépett hatályba.³



1. diagram A minimálbér összege Magyarországon 2000-2016.

Forrás: Hr portal⁴

Részmunkaidős foglalkoztatás esetében a minimálbér a teljes munkaidőre megállapított minimálbér arányos része. Részmunkaidős foglalkoztatás történhet napi 4, illetve 6 órában.

2016-ban a garantált bérminimum összege 129.000 Ft. A garantált bérminimumban való részesülésnek három feltétele van:

- legalább középfokú iskolai végzettséget, illetőleg középfokú szakképzettséget igénylő munkakört töltsön be a munkavállaló,
- a munkavállaló rendelkezzen legalább középfokú iskolai végzettséggel, illetve középfokú szakképzettséggel,
- a munkavállaló szakképzettsége szakirányú legyen.

Ha a betöltött munkakör nem igényli a munkavállaló magasabb szintű végzettségét, a munkáltató nem kötelezhető a garantált bérminimum kifizetésére.

³ <https://hu.wikipedia.org/wiki/Minim%C3%A1lb%C3%A9r> (Letöltve: 2016. 09.23.)

⁴ <http://www.hrportal.hu/c/igy-valtozott-a-minimalber-osszege-2000-ota-20151228.html> (Letöltve: 2016.09.06.)

Az előzőekben ismertetett minimálbér mértéke a versenyszférára igaz. A közfoglalkoztatottaknak külön minimálbér kategóriái vannak. A közfoglalkoztatásban dolgozók havi minimálbére bruttó 79.155 Ft, a garantált közfoglalkoztatási bér szakképzett munkavállaló esetében havi 101.480 Ft 2016-ban.

1. számú táblázat			
Közfoglalkoztatási bérek, illetmények 2016-ban (forint, bruttó érték)			
	Havi bér (forint/hó)	Heti bér (forint/hét)	Napi bér (forint/nap)
Közfoglalkoztatási bér	79.155	18.200	3.639
Garantált közfoglalkoztatási bér (Szakképzett közfoglalkoztatott garantált bére)	101.480	23.330	4.666
Munkavezetőt megillető közfoglalkoztatási bér	87.090	20.020	4.004
Munkavezetőt megillető közfoglalkoztatási garantált bér	111.660	25.670	5.134
Forrás: http://officina.hu/gazdasag/58-kozfoglalkoztatasi-ber-kozmunkas (Letöltve:2016.09.23.)			

A személyi alapbért a munkaszerződésben kell rögzíteni. A munkavállalót megillető munkabért időbérként vagy teljesítménybérként, vagy ezek összekapcsolásával állapítható meg.

3.3.1.2. Változó bérelemek

A változó bérelemek az alapbéren felüli kiegészítő juttatások. A vállalkozás a munkavállalóinak motivációs célból adja ezen juttatásokat az üzemi szociálpolitika keretében.

3.3.1.2.1. Tőkerészesedés

A tőkerészesedést főleg a topmenedzsment körében alkalmazzák. A tőkerészesedés során a vezető tőketulajdonossá válik. Az ösztönzési rendszer azon alapul, hogy a már tulajdonosként dolgozó munkatársat ösztönözzék arra, hogy a vállalkozás minél eredményesebb legyen. Az elért eredmény után jár az osztalék, így a menedzser érdekelté válik a minél nagyobb eredmény elérésében.

3.3.1.2.2. Nyereségrészesedés

A nyereségrészesedés célja, hogy a munkavállalói és a vállalati érdekek összekapcsolódjanak. A munkavállaló a vállalati profit egy meghatározott részéből kaphat részesedést. A nyereségrészesedés lehet: készpénz illetve dolgozói részvény.

3.3.1.2.3. Teljesítménypótlékok

A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkabéren felül illeti meg. A bérpótlék számítási alapja a dolgozó alapbére, de ettől eltérhet mind a munkaszerződés, mind a kollektív szerződés. A munkaközi szünet tartamára, függetlenül attól, hogy az az idő része-e a munkaidőnek vagy sem, bérpótlék nem adható.

A vasárnapi munkavégzés esetén 50% bérpótlék illeti meg a munkavállalót ha, a munkáltató több műszakos tevékenység keretében, illetve készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatja a munkavállalót. Vasárnapi pótlék illeti meg a munkavállalót abban az esetben is, ha rendkívüli munkaidőben történik a munkavégzés.

A munkaszüneti napi munkavégzés esetében a dolgozónak 100%-os bérpótlék jár. A munkaszüneti napok a következők: január 1., március 15., húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26.⁵

A munkavállalót 30% bérpótlék illeti meg, ha a műszakpótlékra való jogosultságnak három feltétele egyszerre teljesül:

- több műszakos tevékenység keretében történjen a munkavállaló foglalkoztatása,
- a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének rendszeres váltakozása, valamint
- a műszakpótlékra jogosító időben, azaz 18 és 6 óra között történő munkavégzés. (Pál et al., 2012. pp. 237-238.)

A munkavállalót a pótlék arányosan illeti meg abban az esetben, ha a munkavégzés időtartama csak részben esik 18 és 6 óra közé. A pótlék mind rendes, mind pedig rendkívüli munkavégzés esetében jár a dolgozónak.

A műszakpótlékra nem jogosult munkavállalónak az egy órát meghaladó éjszakai munkavégzés esetében éjszakai pótlékot köteles adni a munkáltató. Éjszakai munkavégzésnek minősül a 22 és a 6 óra közötti foglalkoztatás. A pótlék mértéke 15%. Műszakpótlék és éjszakai pótlék egyidejűleg nem adható ugyanazon munkavállalónak.

⁵ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 102. § (1) bekezdés.

Az Mt. tv. 143. § (1) bekezdése szerint a munkavállalót 50% bérpótlék vagy szabadidő illeti meg a felek megállapodása szerint:

- „a munkaidő-beosztás szerint napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,
- a munkaidőkereten vagy
- az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén”.⁶

Abban az esetben, ha a munkaadó és a munkavállaló szabadidőben állapodnak meg, a szabadidő tartamára munkavégzés nélkül bér illeti meg a dolgozót. A szabadidőt legkésőbb a munkáltatónak a rendkívüli munkavégzést követő hónapban, illetve egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetében az elszámolási időszak végéig kell kiadni.

Készenlét esetén 20%, ügyelet esetén pedig 40% bérpótlék jár a dolgozónak. Ügyelet esetében, ha a munkaidő nem mérhető, mert például többször kell hosszabb-rövidebb munkát végezni, az előzőektől eltérően az ügyelet teljes időtartamára 50% bérpótlék jár a munkavállalónak. (Pál et al., 2012.)

A Munka Törvénykönyve 145.§ (1) bekezdése lehetővé teszi, a bérpótlék fizetésének mellőzését, abban az esetben, ha a felek a munkaszerződésben a munkavégzés sajátosságait figyelembe véve határozzák meg. Például egy éjszakai portás munkavállalót bérét magasabb összegben állapítják meg, ebben az esetben elhagyható a bérpótlék fizetése.

Továbbiakban a Munka Törvénykönyvében rögzítettekén kívül további bérpótlékokat is fizethet a munkáltató a munkavállalóinak. A gyakorlatban széles körben alkalmazzák a nyelvpótlékokat, ha a munkavállaló az idegen nyelv tudását a munkavégzés során alkalmazza. Egészségre ártalmas munkavégzés esetén a veszélyességi pótlékokat is sok vállalkozás használja. Egészségügyi pótlék alkalmazása azokban a munkakörökben elterjedt, ahol a munkavállaló szervezete egészségromlásnak van kitéve, például a levéltárban dolgozók kaphatnak ilyen bérpótlékokat. 257/2000. (XII. 26.) kormányrendelet alapján a magasabb vezető megbízással rendelkező közalkalmazottak vezetői pótléokra jogosultak, melynek mértéke a rendelet 4. számú mellékletében van szabályozva.⁷

⁶ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 143.§ (1) bekezdés.

⁷ 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról.

3.3.1.2.4. Prémium

A prémium egy előre meghatározott prémium feladat elvégzéséért járó többletbér. Összege ismert már a munka elvégzése előtt. Ösztönzőbb hatással van a munkavállalóra, mint a bónusz, mivel előre meghatározott.

3.3.1.2.5. Bónusz (jutalom)

A bónusz ez elvégzett komplex munka utólagos elismerése. Az összege nincs előre meghatározva, a menedzsment dönt a jutalom alkalmazásáról az eredményesen elvégzett feladat után. A jutalom lehet egyéni vagy csoportos juttatás.

Az egyéni bónusz az alapfizetésen felüli berrész, amelyet a sikeresen elvégzett munkáért, teljesítményért kap a munkavállaló. Például: egy projekt sikeres lezárása után.

Csoportos bónuszt azok a szervezetek alkalmazzák főképpen, amelyek előnyben részesítik a csapatmunkát. A csoportos jutalmat egy csoport sikeres munkavégzéséhez kapcsolják, például egy közös projekt lezárásához, egy csoportcél megvalósításához.

4. CAFETERIA RENDSZERE

4.1. A rendszer magyarországi múltja

A cafeteria jelenlegi rendszere az Egyesült Államokból ered. Az étkezési utalványok több évtizedes múltra tekintenek vissza, már az 1970-es évektől voltak étkezési utalványok Magyarországon, de csak 1995-ben jelentek meg azok az étkezési utalványok, melyek a cafeteria rendszer csíráját jelentik.

Magyarországon elsőnek **MOL Magyar Olaj- és Gázipari Rt** 1997-ben vezette be a „Választható béren kívüli juttatási rendszert” (továbbiakban: VBKJ). Az indulás évében egy fő 200.000 Ft keretösszeget használhatott fel, 2004-ben már a keretösszeg meghaladta a 400.000 Ft-ot. (Poór, 2005. pp. 264-296.) A VBKJ rendszer 4 legfontosabb alapelvei a következők:

VBKJ rendszer alapelvei



- Minden munkavállaló egyenlő feltételek mellett, azonos összeértékbe (a keretösszeg mértékéig) választhat a rendszerbe bevont szolgáltatások közül.
- Az egyes elemek értékének meghatározása a munkáltatót terhelő költségek alapján történik.
- A munkavállalók egyéni igényeinek megfelelő összetételben, az egyes elemek igénybevételei szabályainak betartása mellett szabadon választhatnak az elemek közül.
- A munkavállalók választása 1 naptári évre szól, azon belül csak rendkívüli körülmények felmerülése folytán módosíthatják választásukat.

6. ábra A VBKJ rendszer alapelvei a Mol Rt-nél
Forrás: Poór, 2005. p. 270.

A cafeteria bevezetésének előfeltétele volt, hogy a cég nyerseséges működjön, a nemzetközi gyakorlathoz való igazodásra törekedje illetve a topmenedzsment döntése, ezek együttesen hozzájárultak a rendszer kialakításához.

A MOL-nál a cafeteria rendszere 19 éve sikeresen működik, a sikeres működéshez elengedhetetlen volt, hogy az érdekképviselői szervek (szakszervezetek és a helyi üzemi

tanácsok) már a rendszer kialakításánál és az évről-évre történő VBKJ rendszer módosításánál a kollektív szerződésben foglaltak alapján a szakszervezetek véleményezhetik és észrevételekkel élhetnek a tervezett módosításokkal kapcsolatban.

A **Nokia Hungary Kft** 2000. január 1-jétől vezette be a cafeteria rendszert. A Nokia juttatási rendszere helyi kezdeményezésre jött létre, majd terjedt el a vállalkozás többi leányvállalatánál is. A rendszer alapelvei hasonlóan a Mol Rt-hez itt is egy azonos bruttó keretösszegre épül, mely minden egyes munkavállalónál azonos és fedezi a munkáltatót terhelő adókat és járulékokat. 2004-től lehetőséget kaptak a munkavállalók az év közbeni módosításra. (Poór, 2005. pp. 284-288.)

A **MÁV Rt** 2004. január 1-jétől vezette be cafeteria rendszerét. Az első évben 150.000 forint, majd 2005-ben már 165.000 Ft-t keretösszeg használhat fel egy munkavállaló.

A MÁV RT. cafeteria rendszerének alapelvei

A munkavállalók azonos feltételek mellett, azonos értékben választhatnak a felkínált juttatások közül.

A rendszer meghatározott keretek között egyénre szabott választást tesz lehetővé.

A munkavállaló a naptári évre választanak a juttatások közül.

A tárgyévben igénybe nem vett keret- kivéve az egyösszegű lakástámogatást- nem vihető át következő évre.

A rendszer lehetővé teszi a maradványösszegek valamely, VBKJ-ben szereplő juttatásra történő felhasználását.

A rendszer nem engedi a túlköltekezést.

A véglegesen a munkáltatótól kilépő munkavállaló a VBKJ-elszámolása a kilépési (elszámolási) eljárás keretében történik.

A VBKJ-ben önkéntes pénztári tagdíjtvállalást nem választó munkavállalók is teljesíthetnek önkéntes pénztári befizetéseket a saját nettó fizetésük terhére.

7. ábra A MÁV Rt cafeteria rendszerének alapelvei

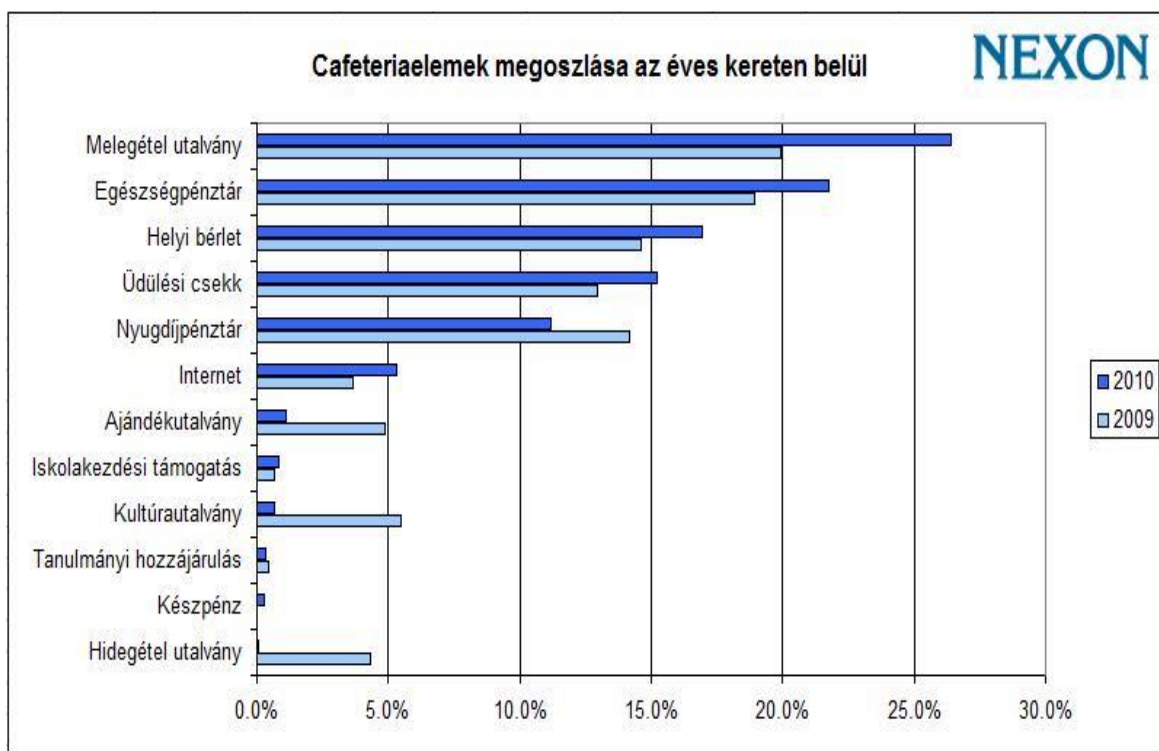
Forrás: Poór, 2005. pp. 289-305.

A három nagyvállalatnál alkalmazott alapelvek teljesen fedik egymást. Elmondható, hogy az általuk felállított rendszer struktúrája versenyképes, az évről-évre módosuló adótörvények ellenére is jól működik.

4.2. Korábbi évek szabályozásai

A cafeteria rendszer mélyebb megismeréséhez egy rövid visszatekintés a korábbi évekbe, hogy hogyan alakult a cafeteria szabályozása nagy vonalakban.

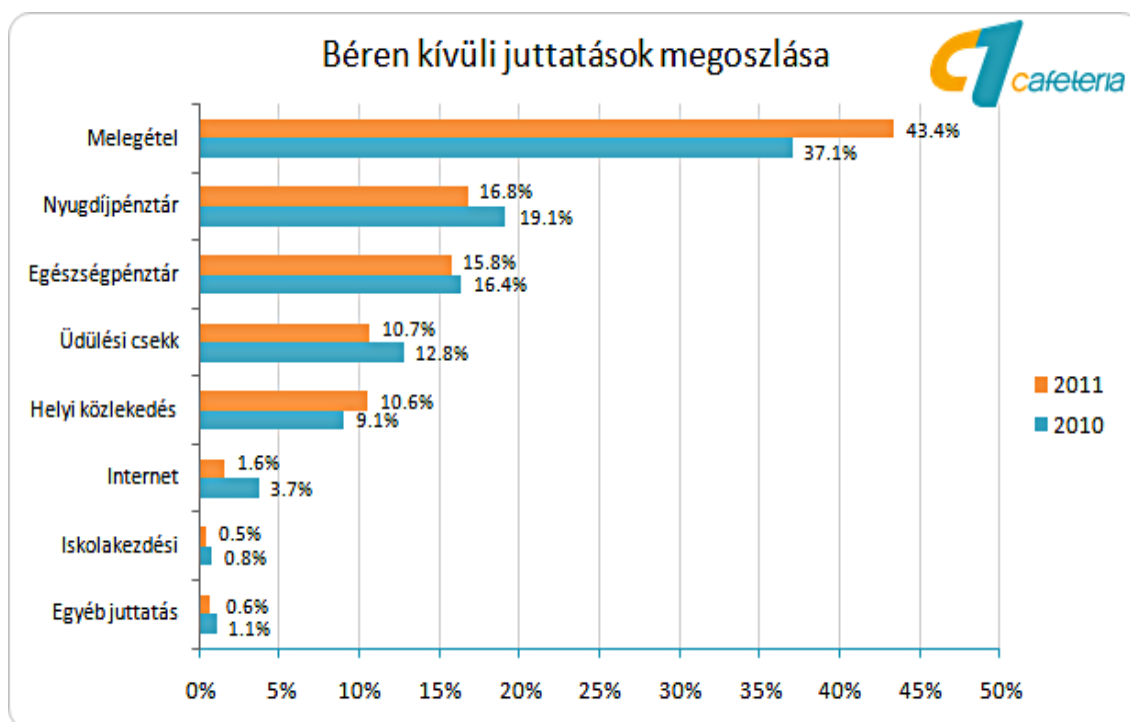
2010-ben kétszintű adókulccsal adóztatta meg az állam a cafeteria rendszert. A kedvezményes, 25%-os adóval terhelt csoportba tartozott többek között az üdülési csekk, a melegétel utalvány, illetve a helyi közlekedési bérlet, míg a hidegétkeztetési utalvány, az ajándékutalvány, valamint a kultúrautalvány után már 54%-os adót kellett fizetni a munkáltatónak.⁸ A 25%-os adóvonzatú juttatások esetében személyi jövedelemadón kívül egyéb közteher - társadalombiztosítási járulék vagy egészségügyi hozzájárulás - nem terhelte a juttatást.



2. diagram A cafeteria elemek népszerűsége 2009-2010.
Forrás: www.nexon.hu

⁸ <https://www.nexon.hu/elk-sz-lt-a-nexon-2010-es-cafeteriastatistik-ja> (Letöltve: 2016.11.01.)

A béren kívüli juttatások adóterhét 2011-ben a magyar kormány 25%-ról 19,04%-ra csökkentette, emellett a béren kívüli juttatásokra a kedvezményes határon belül továbbra sem kellett járulékokat fizetni.



3. diagram Béren kívüli juttatások megoszlása 2010-2011.

Forrás: info.c1c.hu⁹

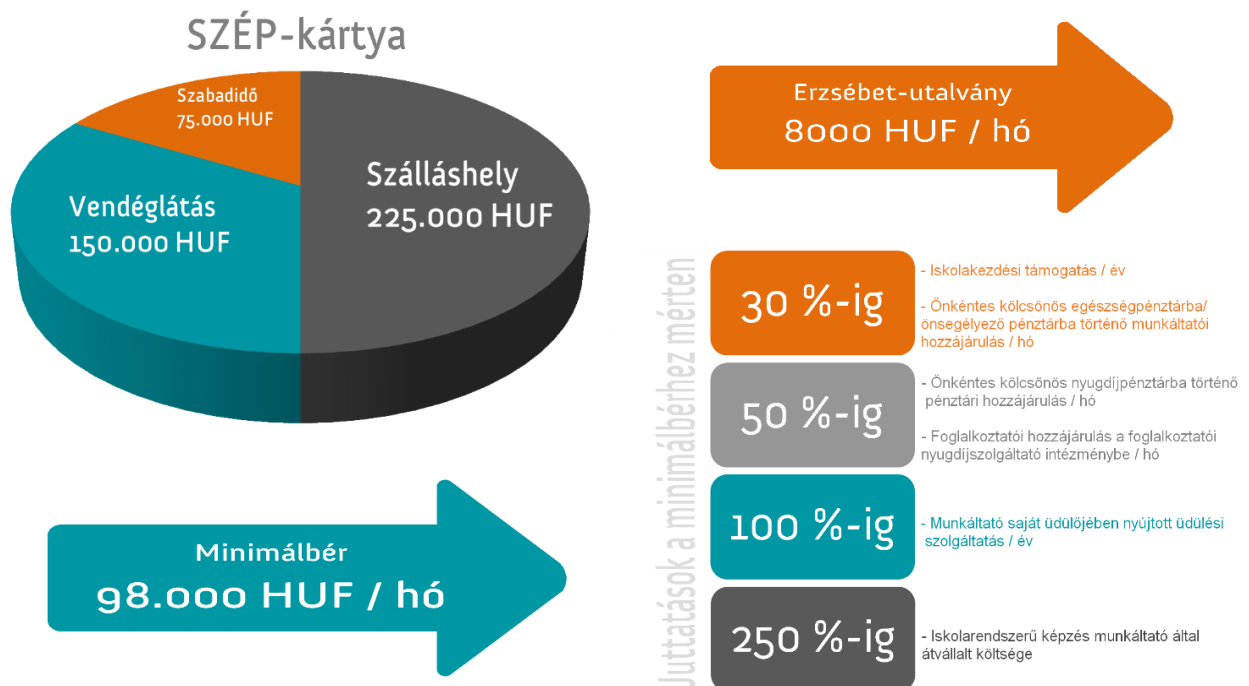
Az 2012. évi szabályozás vezette be a SZÉP-kártyát és az Erzsébet-utalványt. A cafeteria juttatások adó- és járuléktartalma a 2011. évi 19,04%-ról 2012-ben 30,94%-ra emelkedett (mivel a 19,04% SZJA-ra, mint alapra további 10% EHO is rakódott). Kedvezményes adózás mellett éves szinten legfeljebb 500.000 Ft értékű juttatást kaphatott egy munkavállaló.¹⁰

2013-ban a béren kívüli juttatásokat 16%-os személyi jövedelemadó terhelte, viszont a 10%-os helyett már 14%-os egészségügyi hozzájárulást kellett fizetni. Az adóalapja nem változott, az a juttatás 1,19-szerese marad. Ez azt jelentette, hogy 2013-ban az összes adóteher a béren kívüli juttatások után 35,7% volt. Egyes meghatározott juttatások magasabb adóteherrel adóztak, ami azt jelenti, hogy 16%-os személyi jövedelemadó mellett 27%-os egészségügyi hozzájárulást kellett fizetni. Ebben az esetben az összes munkáltatói adóteher 51,17% volt.¹¹

⁹ http://info.c1c.hu/share2011_hu.aspx (Letöltve: 2016.11.01.)

¹⁰ http://info.c1c.hu/income2012_hu.aspx (Letöltve: 2016.11.01.)

¹¹ <http://blog.ucmsgroup.hu/cafeteria-2013-mibol-valogathatunk-a-%E2%80%9Eekosarunkba/> (Letöltve: 2016.11.01.)



8. ábra A 2013-as cafeteria szabályozás
Forrás: blog.ucmsgroup.hu¹²

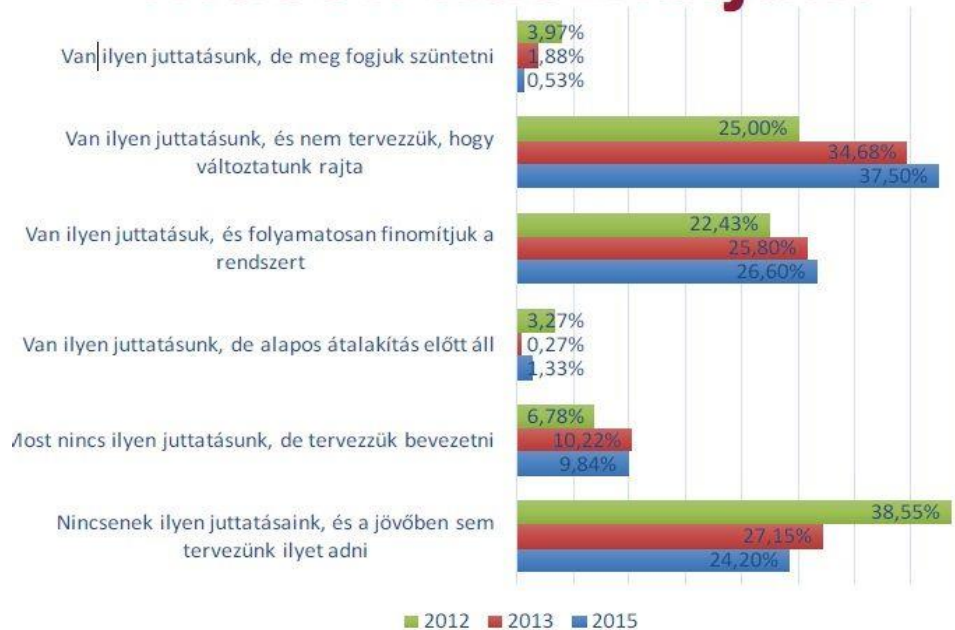
A 2014. évi törvénymódosítások során a cafeteria adókulcsok változatlanok maradtak az előző évihez képest.

A 2015. évi cafeteria szabályozás a béren kívüli juttatásokra vonatkozóan vezetett be két keretösszeget, mely szerint a béren kívüli juttatások 200.000 Ft-os keretösszegig, valamint 450.000 Ft-os rekreációs keretösszegig vehető igénybe kedvezményes adókulcs mellett.

A cafeteria rendszer több éves törvényi keretek közt történő bevezetése után egyre szélesebb munkáttói kör tartja fontosnak a dolgozói egészségét, a nyugdíjas évekre történő megtakarítás támogatását. Ennek érdekében a munkáttók egyre professzionálisabb juttatási rendszereket kívánnak kialakítani. A gyakorlatban találkozunk olyan munkaadókkal, akik a munkabéren felül nem támogatják semmilyen egyéb juttatással a dolgozóikat. Jó hír azonban, hogy ezek aránya az elmúlt években visszaszorulni látszik.

¹² <http://blog.ucmsgroup.hu/cafeteria-2013-mibol-valogathatunk-a-%E2%80%9Eekosarunkba/> (Letöltve: 2016.11.01.)

Mások használják?



4. diagram Kimutatás a vállalkozások jövőbeni terveiről
Forrás: www.hrportal.hu¹³

4.3. A cafeteria rendszer struktúrája

A cafeteria rendszer tervezésekor meg kell határozni minden vállalkozásnak a rendszer alapelveit:

- A vállalkozásnál dolgozó munkavállalók mely köre esik a cafeteria rendszer hatálya alá.
- A rendszer alá tartozó dolgozók kiválasztása milyen időtartamra szól.
- A rendszer lehetővé teszi-e a fel nem használt keretösszeg átvitelét a következő adóévben. Illetve, amennyiben a keretösszeg nem vihető át a következő időszakra, akkor a munkavállaló milyen formában juthat hozzá.
- A rendszer megengedi-e a túlköltekezést?
- Az adott időszak közben belépő munkavállalók esetében hogyan határozzák meg a keretösszeget, illetve a kilépő dolgozó elszámoltatása hogyan történjen.
- Mely juttatási elemek tartoznak a cafeteria rendszerében a vállalkozásnál. (Poór, 2004. pp.133-134.)

¹³ <http://www.hrportal.hu/hr/ezek-a-dolgok-valtoznak-a-beren-kivuli-juttatasokban-20151005.html> (Letöltve: 2016.11.01.)

A különböző juttatásokhoz eltérő dokumentumokra van szükség, ezek tartamilag is eltérnek egymástól. A cafeteria nyilatkozatban feltüntetett juttatások közül választhat a dolgozó a saját igényeinek megfelelően. Vannak vállalkozások, akik nem papír alapú nyilatkozatot alkalmaznak, hanem elektronikus formában töltetik ki a munkavállalókkal a dokumentumot.

CAFETERIA NYILATKOZAT

Név: Kovács Béla
 Szervezeti egység: Jogi osztály
 Kategória: PÉP (30%)
 Belépés dátuma: 2008.01.02.
 Éves keret (netto): 100.000
 Jogosult hónapok száma: 12
 Éves keret (bruttó): 125.000

Igényelhető jogcímek	Felhasználható összeg	Alkalmankénti összeg	Éves összeg (netto)	Éves összeg (bruttó)
Önkéntes nyugdíjpénztári támogatás	234.000	234.000	234.000	234.000
Önkéntes egészségpénztári támogatás	234.000	234.000	234.000	234.000
BKV bírllet	232.000		232.000	232.000
Üdülési hozzájárulás	1		1	1
Közeli hozzátartozó 1.				
Közeli hozzátartozó 2.				
Otthoni internet támogatás				
Iskolakezdesi támogatás				
Gyermek 1.				
Gyermek 2.				
Meleg étkezési utalvány				
Összesen:			567.000	657.000
Fennmaradó:			-432.000	-567.000

Mentés Ellenőrzés Beküldés Nyomtatás Mégsem

1. kép Cafeteria nyilatkozat a MOSS Cafeteria nyilvántartó rendszerben
 Forrás: wildom.com¹⁴

Az interneten számos cafeteria kalkulátor érhető el, amely a vállalkozások számára is megkönnyítheti a tervezést.

Cafeteria számítás 2016

Bérijövedelemként	Béren kívüli juttatásként	Egyes meghatározott juttatásként	Összesen
Juttatás: 0	Juttatás: 0	Juttatás: 0	Juttatás: 0
Kifizető terhei (28,5%): 0	Kifizető terhei (34,51%): 0	Kifizető terhei (49,98%): 0	Kifizető terhei: 0
Összköltség: 0	Összköltség: 0	Összköltség: 0	Összköltség: 0
Nettó: 0	Nettó: 0	Nettó: 0	Nettó: 0

Bérijövedelem számítás

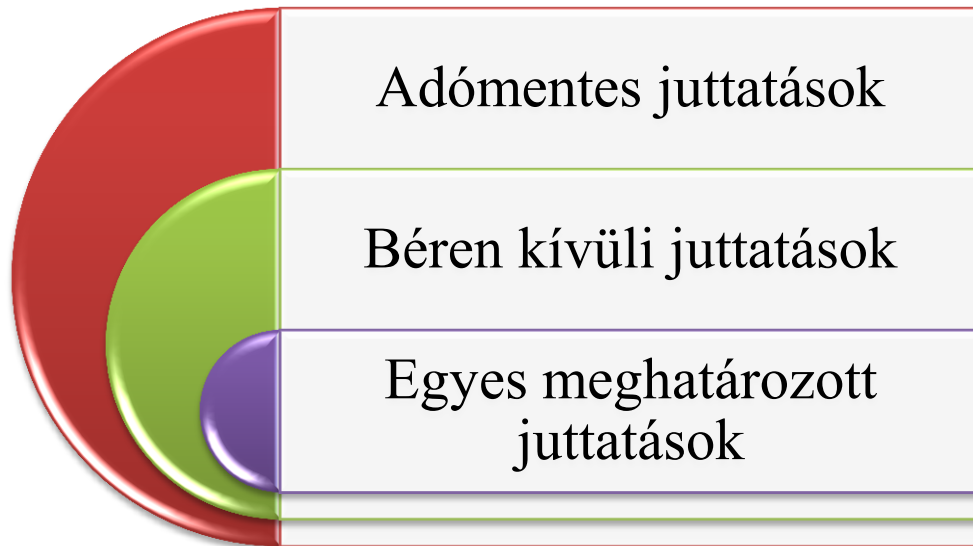
Igénybevehető első házas kedvezmény:	Számított adóelőleg: 0	Biztosítottat terhelő járulék (18,5%): 0
Igénybevehető családi kedvezmény:	Igénybevehető személyi kedvezmény:	Igénybevett járulék kedvezmény:
Családi járulék kedvezmény alapja: 0	Levonandó adóelőleg: 0	Levonandó járulék összesen: 0
Igénybevehető járulék kedvezmény:		Összes levonandó: 0
Adóelőleg alapja: 0		Kifizetendő: 0

2. kép Cafeteria kalkulátor
 Forrás: novitax.hu¹⁵

¹⁴ <http://www.wildom.com/cafeteria> (Letöltve: 2016.09.10.)

¹⁵ http://novitax.hu/projectSetup/files/2015_os_anyagok/caf16.html (Letöltve: 2016. 09.24.)

Magyarországon sok esetben összefonódott a cafeteria rendszer szociális-, társadalmi-, és gazdasági érdekekkel. A rendszer azokat az elemeket támogatja alacsony adó vonzattal, mely fellendítése fontos volna a gazdaság számára. A juttatás elemeit adóvonzat szerint az alábbi három csoportba sorolhatjuk:



9. ábra A cafeteria rendszer adóvonzat szerinti csoportosítása
Saját szerkesztés.

4.4. Adómentes juttatások

Az adómentes juttatások esetében sem a munkavállalót, sem pedig a kifizetőt nem terheli adó. Csak a juttatás nettó összegével kell számolni a munkáltatónak. A cafeteria rendszer színes palettát kínál a munkavállalóknak az adómentes juttatások körében:

- munkabajárás támogatása,
- sportrendezvény belépő vagy bérlet,
- kulturális rendezvény belépő vagy bérlet,
- bölcsőde támogatása,
- kockázati biztosítás,
- teljes életre szóló biztosítás,
- számítógép használat,
- lakáscélú támogatás.

Juttatások magánszemélyek részére	2015	2016
I. Adómentes juttatások		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ lakáscélú munkáltatói támogatás a vételár vagy építési költség 30%-áig, de 5 évente maximum 5 millió Ft ▪ kamatmentes lakáscélú munkáltatói kölcsön hitelintézetten keresztül Közös feltételek: egy korábban felvett hitel visszafizetéséhez, törlesztéséhez, akadálymentesítés céljából is adható, a méltányolható lakásigény feltételeit külön jogszabály határozza meg 	✓	✓
<ul style="list-style-type: none"> ▪ kockázati biztosítás díja ugyanazon biztosított személyre tekintettel havonta legfeljebb a minimálbér 30%-áig 	✓	✓
<ul style="list-style-type: none"> ▪ határozatlan idejű, kizárólag halál esetére szóló életbiztosítás rendszeres díja (évente egyszeri díjfizetés, bejelentés alapján, külön feltételekkel) 	✓	✓
<ul style="list-style-type: none"> ▪ vezető tisztségviselői feladatok ellátásával kapcsolatban kötött és a társaság által fizetett felelősségbiztosítás díja (visszamenőlegesen bármely évre, önellenőrzéssel módosítható) 	✓	✓
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ingyenes (otthoni) számítógép használat biztosítása a munkavállaló számára 	✓	✓
<ul style="list-style-type: none"> ▪ sporteseményre szóló belépőjegy, bérlet bármely magánszemély számára értékhatár nélkül 	✓	✓
<ul style="list-style-type: none"> ▪ kulturális szolgáltatás igénybevételére szóló belépőjegy, bérlet, könyvtári beiratkozási díj (ugyanazon magánszemélynek max. 50 000 Ft/év) 	✓	✓
<ul style="list-style-type: none"> ▪ védőoltás, egészség- és balesetvédelmi eszközök biztosítása külön jogszabály szerint 	✓	✓
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ingyenesen vagy kedvezményesen nyújtott bölcsődei szolgáltatás, foglalkozás-egészségügyi ellátás, kegyeleti ellátás 	✓	✓
<ul style="list-style-type: none"> ▪ álláskeresőnek nyújtott lakhatási támogatás külön kormányrendelet szerint (legalább 100 km a távolság az állandó lakóhely és a munkahely között vagy minimum 6 óra az oda- és visszautazás ideje) ▪ munkába járás költségtérítése külön kormányrendelet alapján 	✓	✓

10. ábra Adómentes juttatások 2015-ben és 2016-ban¹⁶
Forrás: abt.hu

A munkáltató összeghatár nélkül juttathat a dolgozóinak a Sportról szóló törvény hatály alá tartozó sportrendezvényre szóló belépőjegyet vagy bérletet.

Az adóévben 50.000 forint összeghatárig vehet igénybe a munkavállaló kulturális szolgáltatás igénybevételére szóló belépőjegyet vagy bérletet, továbbá a juttatás könyvtári beiratkozási díj kiegyenlítésére is alkalmas. A következő szolgáltatások tartoznak ide:

- muzeális intézmény és művészeti létesítmény kiállítása;

¹⁶ <http://www.abt.hu/hirek/66/2016+-+Cafeteria+v%C3%A1ltoz%C3%A1sok> (Letöltve: 2016.09.08.)

- színház-, tánc-, cirkusz- vagy táncművészeti előadás;
- közművelődési tevékenységet folytató szervezet által nyújtott kulturális szolgáltatás.

Az adómentes bölcsődei szolgáltatás azokat a munkavállalókat célozza meg, akiknek 3 éven aluli, illetve a 4. életévét betöltött gyermeke még nem érett az óvodai nevelésre testi és szellemi fejlettségi szintje alapján. A bölcsődei szolgáltatást korlátozás nélkül térítheti meg a munkáltató. Állami és nem állami szerv által üzemeltetett bölcsőde, családi napközi szolgáltatásainak esetén is fennáll az adómentesség.

Az Szja. tv. 3. § (91.) bekezdése foglalja magában a kockázati biztosítás fogalmát, amely a törvény szerint a következő: „az olyan személybiztosítás, amely esetében biztosítási esemény bekövetkezése nélkül vagyoni érték kivonására nincs lehetőség.”

A törvény szövege szerint az életbiztosítás „olyan személybiztosítás, amely alapján a biztosító a természetes személy halála, meghatározott életkor vagy időpont elérése vagy más esemény bekövetkezése esetére a szerződésben meghatározott biztosítási összeg kifizetésére, járadék élethosszig tartó vagy meghatározott időszakra történő folyósítására vállal kötelezettséget.”¹⁷

A munkaadó a munkavállalónak korlát nélkül adómentesen biztosíthat számítógép használatot. Az alapgéphez hozzátartozik minden olyan tartozék, mely hozzájárul a számítógép rendeltetésszerű használatához. Ilyen például: monitor, egér, billentyűzet, nyomtató, különféle szoftvertermékek és egyéb alkatrészek.

Lakáscélú vissza nem térítendő támogatás, hiteltörlesztéshez nyújtott támogatás 5 évente 5 millió forintig nyújtható a munkavállalónak. Lakáscélú felhasználásnak minősül a támogatás, ha:

- „a belföldön fekvő lakás tulajdonjogának és a lakáshoz kapcsolódó földhasználati jognak adásvétele vagy más visszerthes szerződés keretében történő megszerzése,
- a belföldön fekvő lakás építése, építtetése,
- a belföldön fekvő lakás alapterületének legalább egy lakószobával történő bővítését eredményező növelése,

¹⁷ 1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról 3. § (92.) bekezdés

- a lakáscélú állami támogatásokról szóló kormányrendelet szerint meghatározott korszerűsítés,
- a lakáscélú állami támogatásokról szóló kormányrendelet szerint meghatározott akadálymentesítés.” (Böszörményi, 2016. p. 51.)

4.5. A béren kívüli juttatások

A bérek kívüli juttatások egy olyan juttatási rendszert foglal magába, amelyet a munkavállaló a saját igényeinek megfelelően állít össze a munkáltató által kínált juttatásokból. Béren kívüli juttatások éves 200 ezer forintos keretösszegig, valamint 450 ezer forintos rekreációs keretösszegig állnak rendelkezésre. Az éves keretösszeget nem befolyásolja az, hogy a foglalkoztatás teljes vagy részmunkaidőben történik, azaz a keretösszeget akkor sem kell arányosítani, ha a dolgozó részmunkaidőben van foglalkoztatva a vállalkozásnál.

2016-ban csökkent a munkavállalót terhelő személyi jövedelemadó 15%-ra. Így a béren kívüli juttatások adóterhei is csökkentek. Az adóteher 2016-ban 34,51% összesen, amely az 1,19-szeres szorzó után 15% személyi jövedelemadó és 14% EHO terhel.

A következő tételek tartoznak a béren kívüli juttatások közé:



11. ábra A béren kívüli juttatások palettája
Saját szerkesztés.

Juttatások magánszemélyek részére	2015	2016
II. Béren kívüli juttatások évi 200 000 Ft-ig (SZÉP kártya esetén évi 450 000 Ft-ig)	Kifizető összes terhe:	
	35,7%	34,51%
▪ helyi utazási (pl. BKV) bérlet	✓	✓
▪ Erzsébet-utalvány havi 8 000 Ft-ig	✓	✓
▪ munkahelyi (üzemi) étkeztetés havi 12 500 Ft-ig (munkáltató telephelyén működő étkezőhely)	✓	✓
▪ SZÉP kártyára utalt összeg, maximum 225 000 Ft (szálláshely) + 150 000 Ft (vendéglátás) + 75 000 Ft (egészségmegőrzés), összesen maximum 450 000 Ft/év	✓	✓
▪ üdülési szolgáltatás a munkáltató üdülőjében (max. minimálbér/fő/év)	✓	✓
▪ iskolakezdési támogatás utalvány formájában, maximum a minimálbér 30%-a, évente egyszer	✓	✓
▪ önkéntes kölcsönös nyugdíj-, egészség- vagy önsegélyező pénztárba, foglalkoztatói nyugdíj szolgáltató intézménybe fizetett munkáltatói hozzájárulás, maximum a minimálbér 50% illetve 30%-a	✓	✓
▪ munkáltatói tag által az önkéntes kölcsönös biztosító pénztárba célzott szolgáltatásként befizetett összeg a pénztárral kötött szerződés szerint és a jogszabályi feltételek mellett (max. évente a pénztártag alkalmazottak létszáma és a minimálbér szorzata) – a pénztárba előre meghatározott célra befizetett munkáltatói támogatást a béren kívüli juttatások egy magánszemélyre jutó éves keretösszegénél nem kell figyelembe venni	✓	✓
▪ iskolarendszerű képzés munkáltató által átvállalt költsége a minimálbér 2,5-szereséig (a képzés a munkakör betöltéséhez szükséges ismeretek megszerzését, bővítését szolgálja)	✓	✓

12. ábra Béren kívüli juttatások 2015-ben és 2016-ban
Forrás: abt.hu¹⁸

Az Erzsébet-utalvány a Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány által papíron vagy elektronikus formában kibocsátott utalvány. A 2000-es évek elején a hazai piacot három francia érdekeltségű cég, az Edenred mellett a Sodexo Pass Hungária Kft és a La Chéque Déjeuner Étkezési Utalványt Gyártó és Forgalmazó Kft uralta. A második Orbán-kormány az étkezési

¹⁸ <http://www.abt.hu/hirek/66/2016++Cafeteria+v%C3%A1ltoz%C3%A1sok> (Letöltve:2016.09.08.)

utalványok piacát államosította 2012-ben, így az előbb említett három francia érdekeltségű céget lehetetlen helyzetbe hozta.

A kormány megállapodott a legnagyobb magyar tulajdonú kiskereskedelmi láncokkal az utalvány elfogadásáról (CBA, COOP), ezután a többi multinacionális-kereskedelmi egységgel is (Tesco, Spar, Auchan, Lidl, Aldi) szerződést kötött.

Az Erzsébet-utalvány maximum havonta 8.000 forint összegben adható a munkavállalóknak. Papír alapú utalványnak használatakor 100 Ft-tal oszthatónak kell lenni, a legkisebb igényelhető utalványtömb értéke 1.000 Ft lehet. Az utalványok kiosztása vagy az elektronikus utalványok feltöltése havonta, negyedévente, illetve évente történhet.

Abban az esetben, ha a munkavállaló év közben nem részesül ebben a juttatásban év végén egy összegben is felveheti a 12 hónapra jutó összeget. Egy adóévben több munkaadó is adhat ugyanazon munkavállalónak Erzsébet-utalványt a meghatározott keretösszeg figyelembevételével. Az Erzsébet-utalványcsalád tagjai:



13. ábra Az Erzsébet-utalványcsalád tagjai
Saját szerkesztés.



3. kép A „rég” Erzsébet-utalványcsalád
 Forrás: erzsebetutalvany.hu¹⁹

Az Erzsébet-utalványcsalád 2015. január 1-től a korábbi évekhez képest színesebb formában jelenik meg, felhasználási módja továbbá is változatlan marad.



4. kép A megújult Erzsébet-utalványcsalád
 Forrás: erzsebet-utalvany.blogspot.com²⁰

Az Erzsébet-utalvány Plusz egyesíti mind a hatféle utalványt. A kártyákon lévő egyenlegek külön-külön érhetők el. A mágnescsíkkal ellátott kártyát vásárláskor PIN kód védi. Az elektronikus kártya népszerű innovatív megoldás. A korszerű kártyával mindenki nyer. A munkaadóknak megkönnyíti a kiosztással járó feladatokat, a munkavállalóknak biztonságosabb vásárlást tesz lehetővé.

¹⁹ <http://erzsebetutalvany.hu/contents/11,Erzs%3%A9bet-utalv%C3%A1ny+csal%C3%A1d> (Letöltve: 2016.09.10.)

²⁰ <http://erzsebet-utalvany.blogspot.hu/> (Letöltve: 2016.09.22.)



KORSZERŰ MEGOLDÁS

**Kényelmes
Biztonságos
Sokoldalú**

5. kép Erzsébet-kártya Plusz
Forrás: www.erzsebetutalvanyplusz.hu²¹

A helyi utazási bérletet a munkáltató nevére kiállított számlával kell megvásárolni. Abban az esetben nem minősül béren kívüli juttatásnak, ha azt munkájába járáshoz biztosítja a munkáltató. Amennyiben a munkavállaló a munkába járáshoz vásárolja meg az utazási bérletet, úgy a Szja. tv. 25. § (2) bekezdése értelmében munkába járáshoz kapcsolódó juttatás melyet jövedelemként a magánszemélynél nem lehet figyelembe venni ebben az esetben a munkavállalót nem terheli adófizetési kötelezettség. (Böszörményi, 2016. pp. 48-49.)

Az iskolakezdési támogatás a köznevelésben részt vevő tanulóra tekintettel juttatható a munkavállalónak. Az óvodás gyermeket nevelő szülőt nem illeti meg ez a támogatás, legelőször az első osztály megkezdése előtt 60 nappal részesülhet ezen jogcímen juttatásban. A támogatást a munkáltató papír alapon, illetve elektronikus formában is kibocsáthatja a tanév első napját megelőző 60. napon. A támogatás taneszköz, tankönyv és ruházat vásárlására alkalmas. Mindkét szülő részesülhet ezen támogatásban, még abban az esetben is ha ugyanannál a cégnél dolgoznak. Ezen a jogcímen több munkavállalótól is kaphat iskolakezdési támogatást a dolgozó. A támogatás összege a minimálbér 30%-a, amely szerint 2016-ban 33.300 forint/gyermek/év a felhasználható keret.

Önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári, valamint Egészség- és önszegélyező pénztár esetében a dolgozó csak egy munkáltatótól kaphat ilyen fajta juttatást. Ezért ha a munkavállalónak több helyen van dolgozói jogviszonya nyilatkoznia kell az erre rendszeresített nyomtatványom, hogy mely munkáltatónál kéri a juttatást. Egészség- és önszegélyező pénztár esetében a

²¹ <http://www.erzsebetutalvanyplusz.hu/> (Letöltve: 2016.09.14.)

minimálbér 30%-a (33.300 forint) adható havonta, Önkéntes nyugdíjpénztár esetében a minimálbér 50%-a (55.500 forint).

Munkahelyi (üzemi) étkezés akkor valósul meg, ha munkáltató telephelyén működő, kizárólag az adott munkáltató munkavállalóit ellátó étkezőhelyen történik az étkezés. A munkahelyi étkezés történhet a munkáltató nevére szóló bizonylat, számla alapján, annak megtérítésével vagy az étkezőhelyet üzemeltető által kibocsátott utalvány ellenében. Több munkáltatótól is kaphat ezen a jogcímen juttatást a dolgozó. 2016-ban havonta 12.500 Ft juttatást kaphat a munkavállaló.

A magánszemély iskolarendszerű képzésének költsége akkor terheli a munkavállalót, ha a képzés munkáltatói elrendelés alapján a munkakör betöltéséhez szükséges, vagy a munkáltató tevékenységével összefüggő szakmai ismeretek megszerzését szolgálja, hozzájárul a jobb munkavégzéshez. A képzés költségeihez az utazás és a szállás költsége nem számolható el, ebben az esetben a Szja. tv. hivatali, üzleti útra vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni. Iskolarendszerű képzés jogcíme alatt a munkavállalót a mindenkori minimálbér 2,5-szerese illeti meg évente. Az idei évben ez 277.500 Ft-nak felel meg.

Üdültetés esetén csak a belföldön lévő üdülőben nyújtott szolgáltatás minősül béren kívüli juttatásnak. A munkavállaló évente a minimálbér összegéig részesülhet ezen juttatásban. Az Szja. tv. szerint 200 ezer Ft-os keretösszegig részét képezi a munkavállalónál a dolgozóra tekintettel más személyeknek biztosított szolgáltatás is. A Ptk.²² irányadó abban, hogy mely személyek sorolhatóak közeli hozzátartozók közé. Közeli hozzátartozók a következő személyek: házastárs, egyeneságbeli rokon, örökbefogadott gyermek, mostoha- és nevelt gyermek, testvér. A Ptk. értelmében az élettárs nem minősül közeli hozzátartozónak.

A Széchenyi Pihenőkártyát 2012 óta magyarországi szolgáltatás igénybevételére jogosítja fel a dolgozót. A kártya esetében lehetőség van társkártya igénylésére a munkáltatónál. Az utalványokat a juttatás évét követő második naptári év május 31-ig kell felhasználni. Abban az esetben, ha a fel nem használt utalványok lejárnak, a munkáltató nem köteles visszatéríteni a lejárt utalványok összegét. A SZÉP-kártya három alszámlából áll, ezek a következők:

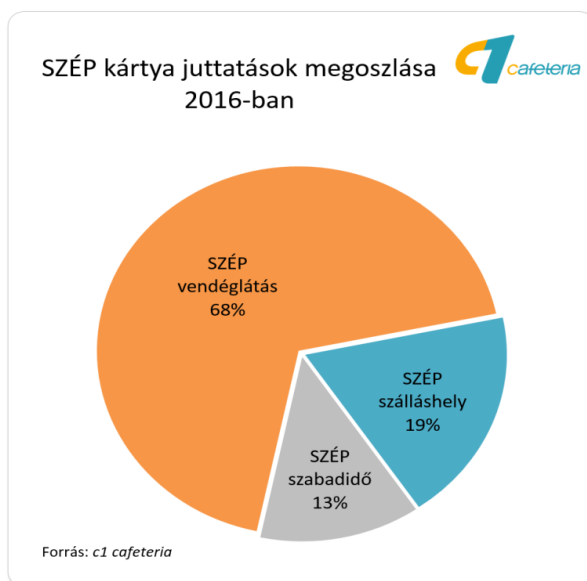
- szálláshely alszámla: 225.000 Ft/év,

²² 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről 8:1. § (1)

- vendéglátás alszámla: 150.000 Ft/év,
- szabadidő alszámla: 75.000 Ft/év.

A Széchenyi Pihenőkártyát alszámláin lévő összegek felhasználási lehetősége:

2. számú táblázat	
A SZÉP-kártyán lévő összeg az alábbi szolgáltatásokra használható fel	
Szálláshely alszámla	<ul style="list-style-type: none"> • szálláshely-szolgáltatás, • belföldi utazásszervezés.
Vendéglátás alszámla	<ul style="list-style-type: none"> • éttermi és mozgó vendéglátás, • egyéb vendéglátás, • szálláshely-szolgáltatás.
Szabadidő alszámla	<ul style="list-style-type: none"> • egyéb humán-egészségügyi ellátás, • előadó-művészet, • múzeumi tevékenység, • növény-, állatkert és természetvédelmi terület működtetése, • vidámparki, szórakoztatóparki tevékenység, • máshová nem sorolt egyéb szórakoztatás, szabadidő tevékenység, • fizikai közérzetet javító szolgáltatás, • testedzési szolgáltatás, • egyéb sporttevékenység, • belvízi személyszállítás, • egyéb foglалás, • sportlétesítmény működtetése, • sportegyesületi tevékenység, • sport, szabadidős képzés, • szabadidős, sporteszköz kölcsönzése, • szálláshely-szolgáltatás.
Saját szerkesztés Bösörményi, 2016., p. 17. alapján.	



5. diagram SZÉP kártya juttatások megoszlása 2016-ban
Forrás: www.info.c1c.hu²³

A SZÉP-kártya maximális összege évente 450.000 forint lehet, melyet a munkáltató átutalással teljesít. Az igénybe vett szolgáltatásokat a megfelelő alszámlájáról lehet kifizetni. A kártya lejáratí ideje 3 év, de a kibocsátók egységesen 5 évre adják. Jelenleg három bank, az MKB, a K&H és az OTP bocsáthat ki SZÉP-kártyát.



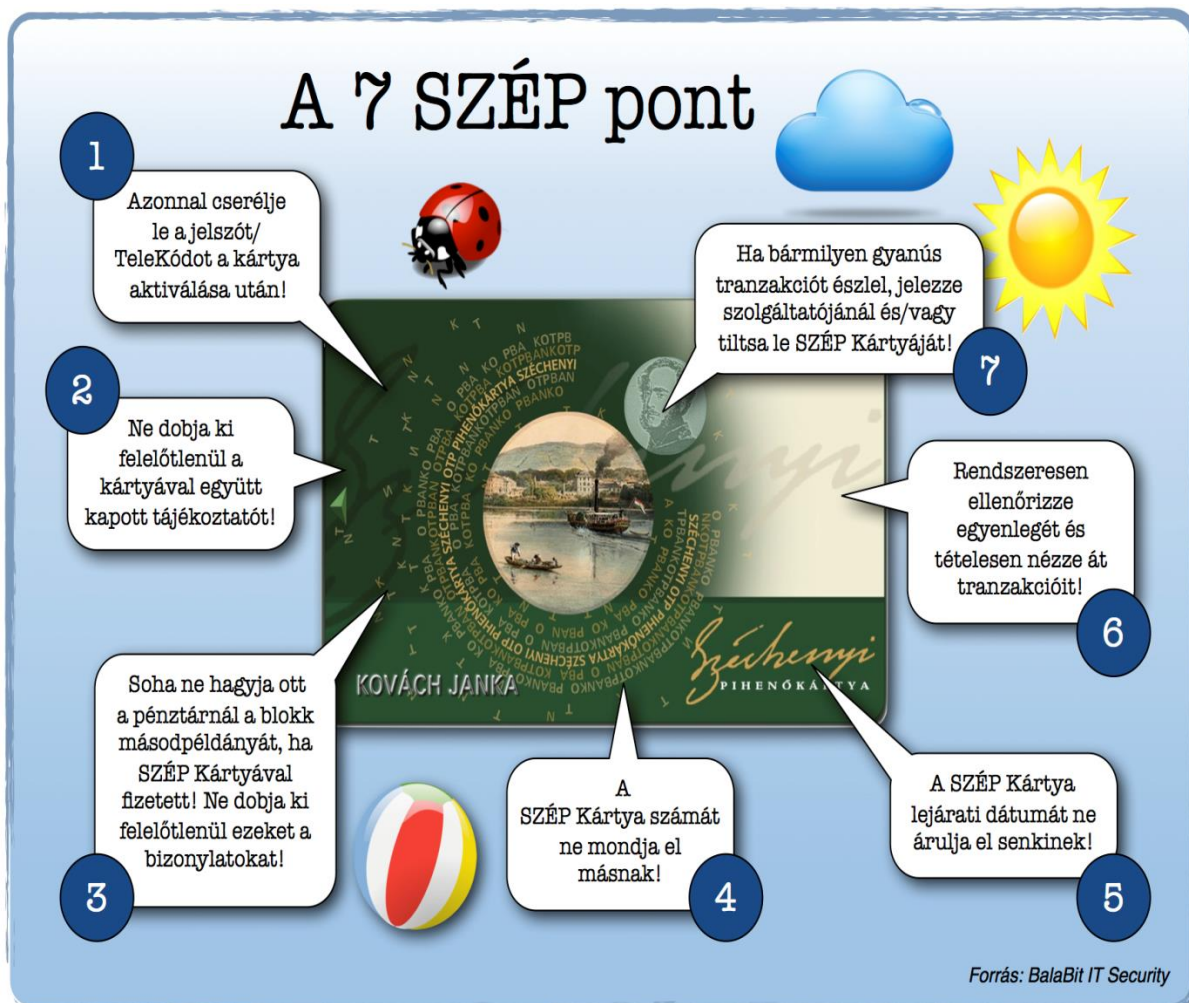
6. kép Széchenyi Pihenőkártya
Forrás: mny szállas.hu²⁴

A béren kívüli juttatások nem képezik részét a bérköltségnek. A juttatás alapján véve nem jár a munkavállalóknak, hanem a munkáltató diszkrecionális döntése alapján adhatja. Illetve,

²³ http://info.c1c.hu/juttatas_nepszeruseg_2016_hu.aspx (Letöltve: 2016.10.10.)

²⁴ <http://myszállas.com/blog/otp-mkb-es-kh-szep-kartya/> (Letöltve: 2016.10.10.)

ha a kollektív szerződés tárgyalásai során a szakszervezet kiharcolja ezeket a juttatásokat. A béren kívüli juttatások függetlenek a munkavállaló teljesítményétől.



7. kép A 7 SZÉP pont
Forrás: bence.blogs.balabit.com²⁵

4.6. Egyes meghatározott juttatások

A Szja tv. 70. § (4) bekezdés a) pont alapján a béren kívüli juttatások egyedi értékhatár feletti része tartozik az egyes meghatározott juttatások közé. Ide sorolhatóak azok a juttatások, amelyek az egyedi értékhatárt nem lépték át, de összértékükben meghaladták a 200 ezer forintot (a SZÉP-kártyán kívül), a keretösszeget meghaladó részt már nagyobb mértékű adó terheli. A 450 ezer forintos rekreációs keretösszeget meghaladó részt is ide tartozik.

²⁵ <https://bence.blogs.balabit.com/2012/03/a-szep-kartya-tulajdonosoknak-fokozottan-oda-kell-figyelniuk-kartyaadataik-vedelmere/> (Letöltve: 2016.11.02.)

A keretösszegeket meghaladó összegeken kívül ide sorolható a munkáltató által adott adóköteles biztosítási díj. A csekély értékű ajándék, amelyet évente 3 alkalommal maximum a mindenkori minimálbér 10%-ig azaz alkalmanként 11.100 Ft-ig adhat a munkáltató a dolgozóknak.

Az egyes meghatározott juttatások esetében 49,98% adóval kell számolni a munkaadóknak.

Juttatások magánszemélyek részére	2015	2016
III. Egyes meghatározott juttatások és béren kívüli juttatások évi 200 000 Ft felett (SZÉP kártya esetén évi 450 000 Ft felett)	Kifizető összes terhe:	
	51,17%	49,98%
▪ a II. pontban felsorolt béren kívüli juttatások egyedi értékhatárt meghaladó része után	✓	✓
▪ a II. pontban felsorolt béren kívüli juttatások egyedi értékhatár alatti, de összesen az évi 200 000 Ft-ot meghaladó része	✓	✓
▪ SZÉP kártya esetén az éves rekreációs keret (450 000 Ft) feletti összeg (az éves keret munkavállalónként értendő, ahol közeli hozzátartozó is jogosult a juttatásra)		
▪ csekély értékű ajándék, legfeljebb évente 3 alkalommal, a minimálbér 10%-áig	✓	✓
▪ valamennyi munkavállaló számára vagy belső szabályzatban rögzített személyek részére azonos feltételekkel és módon ingyenesen vagy kedvezményesen átadott termék, nyújtott szolgáltatás	✓	✓
▪ reprezentáció és üzleti ajándék értékhatár nélkül (a juttatás hónapjában adóköteles)	✓	✓
▪ hivatali, üzleti utazáshoz kapcsolódó étkezés és más szolgáltatás	✓	✓
▪ cégtelefon magáncélú használata (vélelmezett 20%)	✓	✓
▪ egyidejűleg több magánszemély számára történő juttatás, ha nem lehet megállapítani az egyes magánszemélyek által megszerzett jövedelmet	✓	✓
▪ vendéglátásra, szabadidőprogramra irányuló rendezvényen nyújtott étkezés, szállás, egyéb szolgáltatás, ill. magánszemélyeknek a minimálbér 25%-át nem meghaladó értékben adott ajándéktárgy	✓	✓
▪ reklámcélú, üzletpolitikai ajándék értékhatár nélkül (magánszemélyeknek nyújtott árengedmények, visszatérítések, áruminták)	✓	✓
▪ megtakarítási típusú biztosítások más személy által fizetett díja	✓	✓
A II. pontban felsorolt juttatásokat lásd a 12. ábrán.		

14. ábra Egyes meghatározott juttatások 2015-ben és 2016-ban

Forrás: abt.hu²⁶

²⁶ <http://www.abt.hu/hirek/66/2016+-+Cafeteria+v%C3%A1ltoz%C3%A1sok> (Letöltés: 2016.09.08.)

4.7. A 2016. évi szabályozás (Változások a korábbi évekhez képest.)

A 2016. évre vonatkozó adótörvények nem tartalmaznak lényeges változásokat a 2015. évi szabályozáshoz viszonyítva.

A 15%-ra csökkenő személyi jövedelemadó-kulcs bevezetésével a munkáltatók, a 2015. évi szabályozásnál kedvezőbben nyújthatják a juttatást a munkavállalóknak. A béren kívüli juttatások adóvonzata a 2016-ban 34,51%-ra csökkent 35,7%-ról. Az éves keretösszegeket vagy az egyedi összeghatárokat meghaladó béren kívüli juttatások után 49,98% közterhet kell fizetni, a korábbi években 51,17%-os adó kapcsolódott hozzá.

Az Erzsébet-utalvány 2016-tól már elektronikus formában is elérhető. Az Erzsébet-utalvány Plusz kártya zsebei - Étkezési-, Ajándék-, Iskolai-, Kultúra-, Sport- és Gyermekvédelmi Erzsébet-utalvány - megegyeznek a papír alapú társával. Az elektronikus kártya mellett a papír alapú Erzsébet-utalványok is forgalomban maradtak.

2016-ban a minimálbér összege 111.000 Ft. A hatályos minimálbér összegéhez kötött adómentes, valamint a kedvező adózású juttatások értékhatárai is változtak arányosan a minimálbér változásával.

4.8. A rendszer előnyei és hátrányai

A cafeteria rendszer alkalmazás az alábbi előnyöket és hátrányokat tartalmazza a szakirodalom szerint:

A rendszer előnyei:

- Azonos ráfordítás mellett magasabb nettó jövedelmet biztosít a munkavállalónak.
- A cafeteria rendszer költséghatékony, kedvező adóteherrel párosul.
- A rendszeren keresztül adott juttatások a munkavállaló nettó jövedelmét növelik, amely hiteligenylés esetén komoly előnyt jelent.
- Növeli a dolgozók lojalitását és motiváltságát.
- Lehetőség nyílik az eddig nem legálisan adott juttatások szabályszerű juttatására.
- A cafeteria rendszer szabad választást enged a munkavállalóknak.

- A munkavállaló által összeválogatott juttatási csomag valóban a dolgozó igényeit tükrözi.
- Egyszerű, alacsony adminisztrációs igénnyel jár.
- A cafeteria rendszer keretében adott juttatások költsége előre tervezhető.

A rendszer hátrányai:

- Egy új típusú adminisztrációs eszközt igényel.
- Új szemléletet kíván mind a munkavállalóktól, mind az alkalmazottaktól.
- Évről-évre változó szabályozás.

A rendszer hátrányai közé felsorolt első két érv, csak időleges, pillanatnyi hátrányt jelentenek. Hiszen az új adminisztráció eszköz és a szemléletmód csak a rendszer bevezetését követő első néhány évben jelenthet hátrányt. A munkavállalók a bevezetést követő néhány év alatt megértették a rendszer logikáját, és a bérszámfejtéssel foglalkozó alkalmazottak az eltelt évek alatt jól megismerik a cafeteria nyilvántartó szoftver működését.

Az évről-évre változó szabályozás miatt a vállalkozásoknak folyamatosan felül kell vizsgálni a cafeteria rendszerüket és módosításokkal kell élniük.

Összességében elmondható a rendszerről, hogy mind a vállalkozások, mind a munkavállalók számára előnyt jelent. A munkaadó költséghatékony módon adhat juttatást a munkavállalóinak, a dolgozó pedig saját igényeinek megfelelően választhat a felkínált cafeteria elemek között.

A rendszer sikere nagyban köszönhető annak, hogy költséghatékony módon, adóoptimalizáció mellett fejt ki ösztönző hatást a munkavállalókra, továbbá hosszú távon javítja a munkaadó versenyképességét a munkaerőpiacon.

4.9. A cafeteria rendszer népszerűsége Magyarországon

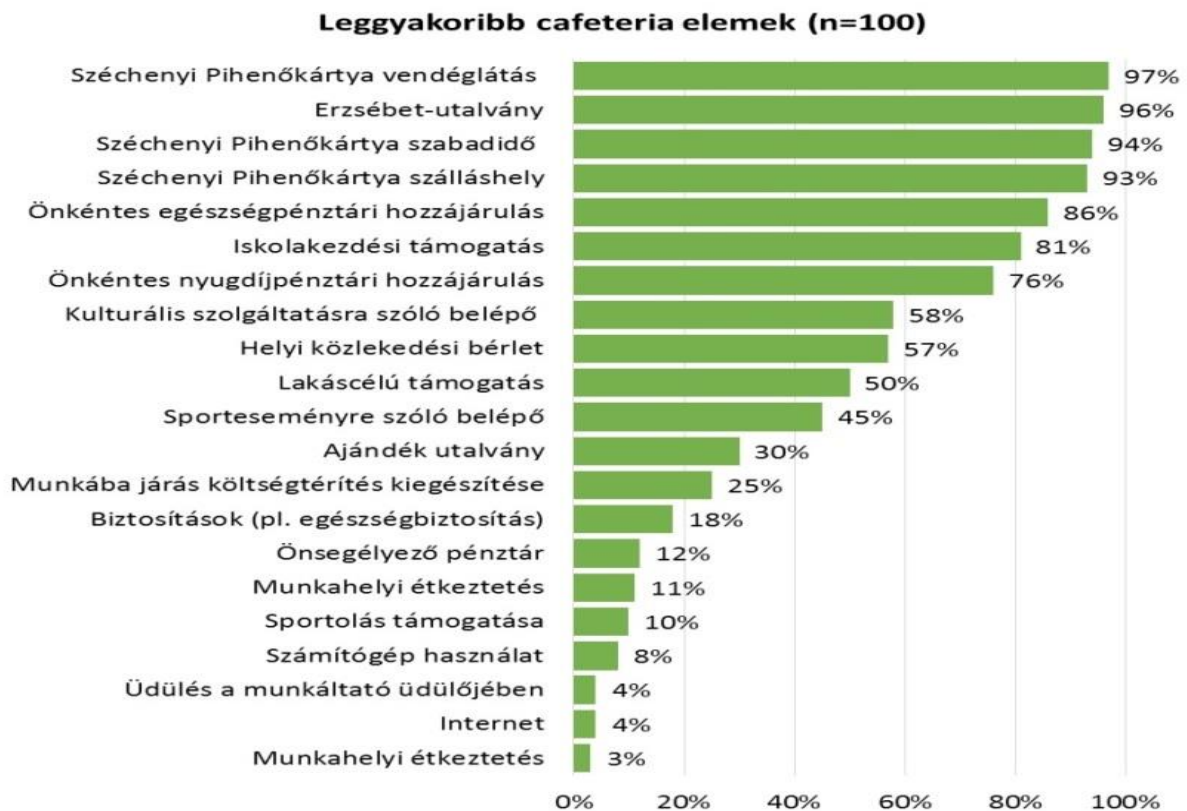
A cafeteria rendszer népszerűsége a munkáltatók oldaláról a kedvező adóterhekben rejlik. 2016-ban a juttatást kedvezőbb feltételek mellett vehetik igénybe a munkaadók. A cafeteria rendszert érintő személyi jövedelemadó-kulcs 16%-ról 15%-ra csökkent.

3. számú táblázat				
Az egyes juttatások adóterheinek vizsgálata				
A juttatás jogcíme	Munkabér	Adómentes juttatás	Béren kívüli juttatások	Egyes meghatározott juttatások
	százalék			
Juttatás a munkavállalónak	100	100	100	100
Munkáltató közterhe	28,5	0	34,51	49,98
Összes vállalati teher	128,5	100	134,51	149,98
Dolgozót terhelő közteher	33,5	0	0	0
Nettó jövedelme	66,5	100	100	100
A jövedelem hatékonysága ²⁷	51,75	100	74,34	66,68
Saját szerkesztés a 1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról 69.§ -70. § alapján.				

A táblázat eredményei alapján a legkedvezőbb juttatási forma az adómentesen adható juttatás. Adómentesen adható a munkavállalónak, így csak a juttatás nettó összege terheli a vállalkozást. A kedvelt juttatások sorában a második a béren kívüli juttatás. Ez a juttatási forma kedvezményes közterhekkkel vehető igénybe. A vállalkozásnak a juttatás 1,19-szeresét 15% SZJA és 14% EHO terheli. Az egyes meghatározott juttatások, már magasabb adóteherrel juttathatóak, a juttatás 1,19-szeresét 15% SZJA és 27% EHO fizetési kötelezettség áll fenn. A legnagyobb adóteher a munkabérre rakódik, mivel mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak adófizetési kötelezettsége keletkezik.

²⁷ A jövedelem hatékonysága: nettó jövedelem/ összes vállalati teher

A Szent István Egyetem kutatóinak a Cafeteria TREND Magazin, az Országos Humánmenedzsment Egyesület, a Humán Szakemberek Országos Szövetsége és a BKIK támogatásával elkészített felméréséből kiderül, hogy 2016-ban a legnépszerűbb elem a SZÉP-kártya, majd a sorban második az Erzsébet-utalvány, harmadik pedig az egészségpénztári hozzájárulás. Átlagosan egy munkavállaló 313.000 Ft juttatást kap. Figyelembe véve a személyi jövedelemadó kulcs 1%-os csökkenését 2016-ban 268.000 Ft értékű nettó juttatásnak felel meg.²⁸



6. diagram A leggyakoribb cafeteria elemek 2016-ban
Forrás: hrportal.hu²⁹

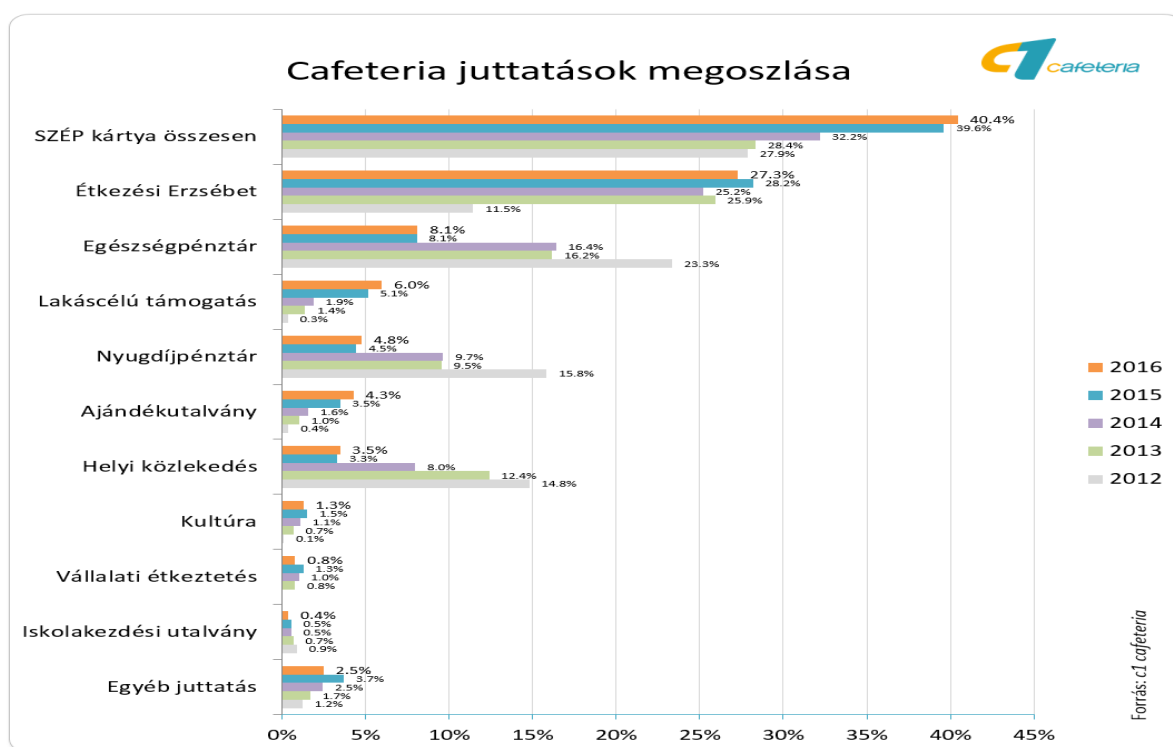
A info.c1c.hu internetes oldal is hasonlóan Szent István Egyetem kutatóihoz elvégezte ugyanazt a felmérést. A két felmérés végeredménye megegyezik. A felmérésnél az első helyet a SZÉP-kártya foglalja el, majd utána következik az Erzsébet-utalvány és az egészségpénztári hozzájárulás.

²⁸ <http://www.hrportal.hu/hr/trendek-es-tendenciak-a-juttatasok-teruleten-2016-ban-20160127.html> (Letöltve: 2016.09.20.)

²⁹ <http://www.hrportal.hu/hr/trendek-es-tendenciak-a-juttatasok-teruleten-2016-ban-20160127.html> (Letöltve: 2016.09.20.)

„Érdeemes felidézni, hogy mindkét juttatás 2012-ben jelent meg a cafeteria rendszerekben, a SZÉP-kártya az üdülési csekk helyét, az Erzsébet-utalvány pedig a melegétel utalványok helyét foglalta el. Arra is sokan emlékszünk még, hogy ezt megelőzően a melegétkezési utalványok domináltak, de a nyugdíjpénztár, egészségpénztár, üdülési csekk és a helyi közlekedés is kifejezetten népszerű juttatások voltak, 2011-ben ezek mindegyike 10% feletti részesedéssel rendelkezett, és ez az öt népszerű juttatás képezte a cafeteria rendszerek gerincét.”³⁰

A 2012-es bevezetést követően mind az Erzsébet-utalvány, mind a SZÉP-kártya a mezőny élére állt és azóta sem mozdulnak el a „dobogó” első két helyéről.



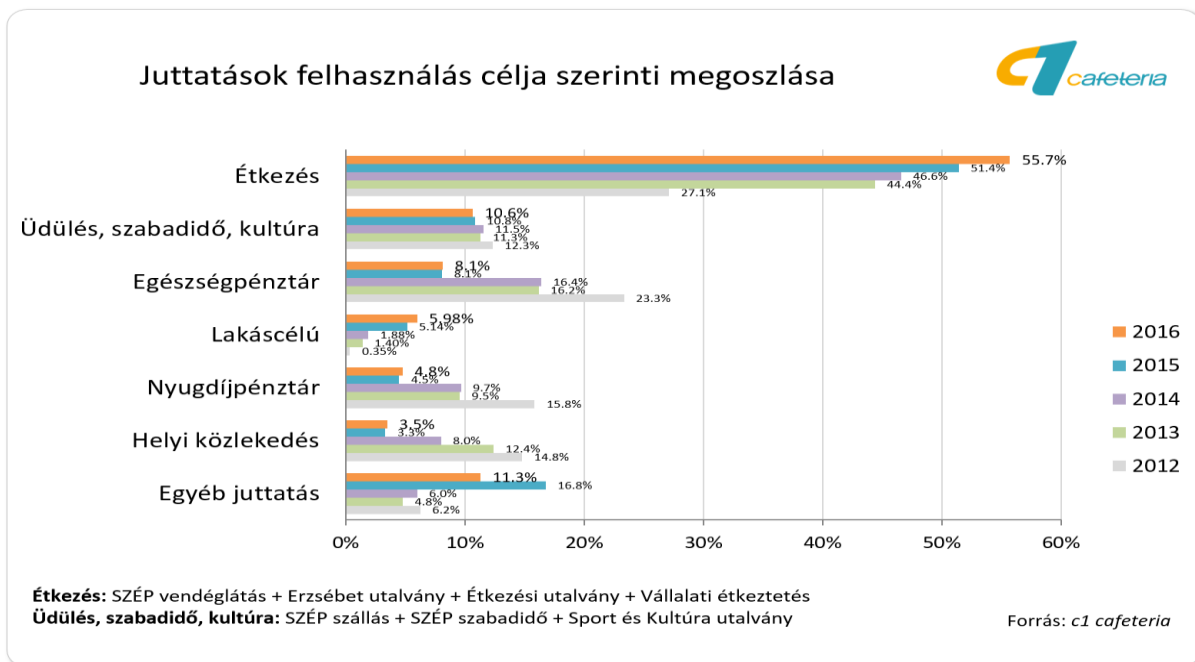
7. diagram Cafeteria juttatások megoszlása 2012-2016.

Forrás: info.c1c.hu³¹

A juttatások a felhasználásuk célja szerinti is vizsgálta a c1 cafeteria.hu internetes oldal a juttatások piacát. A statisztikából láthatóan az étkezés 2012-től „birtokolja” az első helyet. Az előző eredmények után ez nem meglepő, hiszen a munkavállaló körében az Erzsébet-utalványt és SZÉP-kártya igen népszerű.

³⁰ http://info.c1c.hu/juttatas_nepszeruseg_2016_hu.aspx (Letöltve: 2016.10.10.)

³¹ http://info.c1c.hu/juttatas_nepszeruseg_2016_hu.aspx (Letöltve: 2016.10.10.)



8. diagram Juttatások felhasználás célja szerinti megoszlása
 Forrás: info.c1c.hu³²

4.10. Hogyan tovább? Kérdések és válaszok.

4.10.1. Mi lesz a rendszer jövője? A nagy per véget ért!

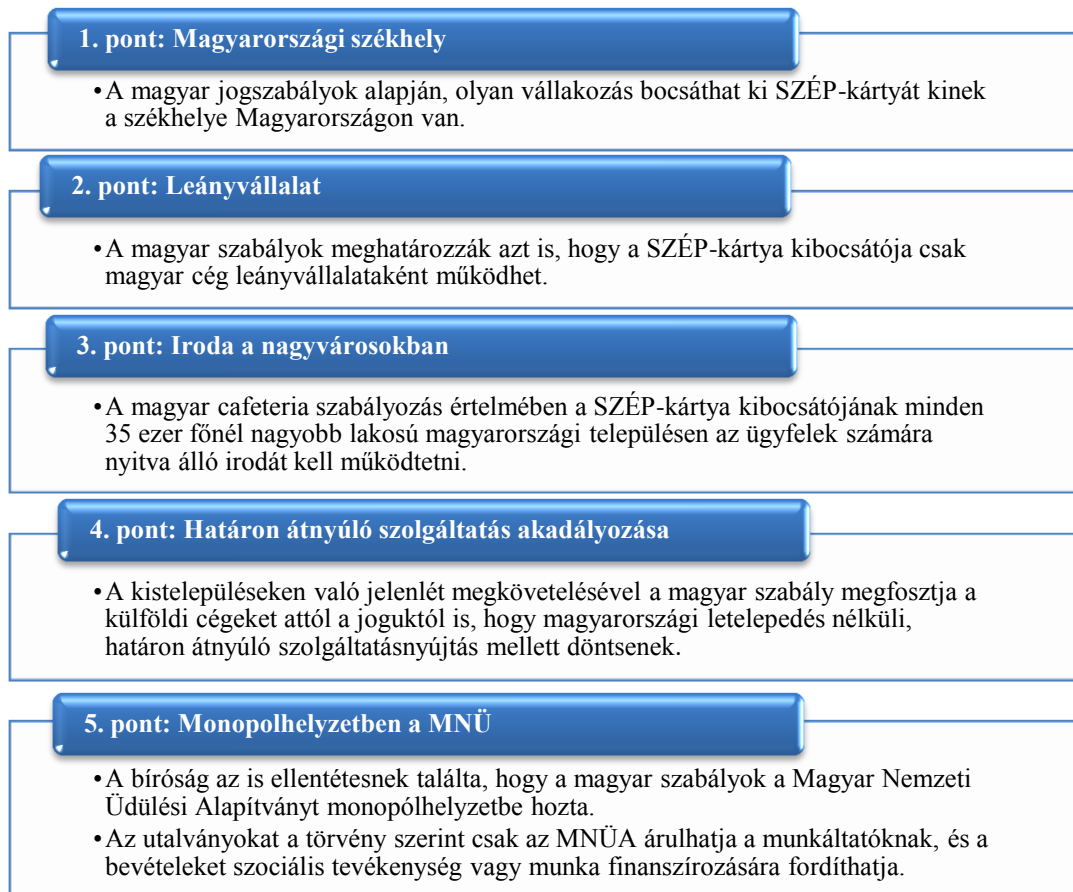
Az 2016-ban szinte minden héten cikkezett az elektronikus és írott sajtó a cafeteria rendszer jövőjéről.

Az Európai Unió Bírósága 2016. február 23-ai határozata alapján a magyarországi cafeteria rendszer nem egyeztethető össze az uniós jogokkal: „Magyarország megsértette a letelepedés szabadságát és a szolgáltatásnyújtást azzal, hogy a kormány korábbi döntése szerint külföldi vállalkozások magyarországi fióktelepei nem bocsáthatnak ki SZÉP-kártyát.”³³ Az Európai Unió négy alapszabadsága: az áruk szabad mozgása, a tőke szabad mozgása, a szolgáltatások szabad nyújtása, a személyek szabad mozgása. Ezen alapjogok közül a harmadik alapszabadságot sértette meg a kormány mikor 2012-ben úgy döntött, hogy a három francia érdekeltségű céget : az Edenred, a Sodexo Pass Hungária Kft és a La Chéque Déjeuner Étkezési Utalványt Gyártó és Forgalmazó Kft-t lehetetlen helyzetbe hozta, azzal hogy az étkezési utalványok piacát államosította.

³² http://info.c1c.hu/juttatas_nepszeruseg_2016_hu.aspx (Letöltve: 2016.10.10.)

³³ Hajdú P. (2016): Befellegzett a cafeteria? *Zalai Hírlap*, 72. évf. 134. sz., p.1.

Az Európai Unió öt pontban találta a magyar szabályozást nem megfelelőnek az Európai Unió irányelveivel. A szabályozás hátrányos megkülönböztetésben részesítette a külföldi székhellyel rendelkező vállalkozásokat. A Széchenyi Pihenőkártya esetében a diszkrimináció abban nyilvánult meg a bíróság szerint, hogy a törvény olyan szigorú feltételeket írt elő, melyeket csak az OTP, az MKB és a K&H tudott teljesíteni.



15. ábra A Európai Unió Bírósága eme öt pontban találta „bűnösnek” a magyar államot Saját szerkesztés a hírhatár.com alapján.³⁴

Az ítéletnek megfelelően a kormánynak változtatni kell az Erzsébet-utalvány és a SZÉP-kártya szabályozásán. Abban az esetben, ha a kormány nem tesz intézkedéseket, úgy az Európai Unió Bírósága pénzügyi szankciók kiszabására irányuló keresetet indíthat. Azok a cégek, melyeknek az állam az elmúlt években kárt okozott, pert indíthatnak a magyar állam ellen. Az EU legfelsőbb igazságszolgáltatási szervének ítélete irányadó lehet a további perekben.

³⁴ <http://hirhatar.com/itt-az-itelet-borulhat-a-szep-kartya-es-az-erzsebet-utalvany-rendszer/> (Letöltve: 2016. 10. 08.)

A kormány 2016. július 1-én döntött arról, hogy a 2017-ben a cafeteria rendszer módosított keretek közt fog tovább működni.

4.10.2. Mennyit ér az étkezési utalványok piaca?

Miután a magyar állam kiszorította a külföldi érdekeltségű cégeket (az Edenred, a Sodexo Pass Hungária Kft és a La Chéque Déjeuner Kft) az étkezési jegyek piacáról, az Erzsébet-cégcsoport kezében összpontosult maximális mértékben a piacról származó bevétel. A hvg.hu internetes oldal szerint az összegek a következőképpen alakulnak: „Az Erzsébet-cégcsoport az utóbbi pár évben már 100 milliárd forintot meghaladó értékű (2015-ben például 150 milliárd forintnyi) utalvány dobott piacra, a munkáltatók 2,5 százalékos kezelési költséget, az elfogadók átlagosan 5 százalékos jutalékot fizetnek, a be nem váltott utalványok aránya pedig 10-20 százalék. Vagyis több tízmilliárd forint pluszt kellene hoznia a kibocsátásnak. Ezzel szemben az alapítvány mindössze évi 3-4 milliárd forint körüli összeget költött szociális üdültetésre – azt is jobbra állami támogatásból, hiszen a költségvetésből 3 milliárdot kaptak erre a célra.”³⁵

4.10.3. Vendéglátósok a cafeteria mellett

A cafeteria rendszer keretében célzottan használhatták fel a dolgozók a juttatást pihenésre, étkezésre. A hazai szállodákat és éttermek a bevételük nagy részét a SZÉP- kártyának és az Erzsébet-utalványnak köszönhetik.

„A balatonygyöröki Hotel Panoráma ügyvezetője, Bangó László így nyilatkozott a jelenlegi cafeteria rendszerről: Az én árbevételemnek például a harmada a SZÉP- kártyából és az Erzsébet-utalványból folyik be. Ebből a két eszközből 100 millió forint bevételünk volt, mert a vendégkörünk 90 százaléka belföldi.”³⁶ Jelentős szerepe van a cafeteria elemeinek a vendéglátóhelyek árbevételében. A zalaegerszegi Hotel Arany Bárány vezetője, Varga Csaba is az árbevétel kieséstől fél: „Nálunk az étteremben az Erzsébet-utalvány forgalma jelentős. A menüs étkeztetésünk fele Erzsébet-utalványból származik. Ha az nem lesz, akkor a most rendszeresen menüző vendégeink jelentős része nem fog bejönni az étterembe. Nálunk

³⁵http://hvg.hu/gazdasag/20161007_Az_allam_visszavesz_inkabb_megszuntetik_a_Szepkartyat_nehogy_masnak_legyen_jo?utm_expid=13243049.JvgK46VJQ96PBmQcdWWPIQ.0&utm_referrer=http%3A%2F%2Fhvg.hu%2F (Letöltve: 2016.10.09.)

³⁶ Hajdú P. (2016): Befellegzett a cafeteria? *Zalai Hírlap*, 72.évf.134.sz., p.1.

körülbelül 150 adag étel fogy naponta a menüztetés során, ha az kiesik, borzasztó veszteséget jelent.”³⁷

A cafeteria rendszerének tehát jelentős szerepe van úgy a szálláshely-foglalásban, mint a vendéglátásban. A magas árbevétel mellett több dolgozót tud legalisan foglalkoztatni a vendéglátóipar, így a cafeteria elősegíti a gazdaság kifehérítését is.

4.10.4. 2017. a változások éve

A 2017-es adócsomag jelentős változásokat tartalmaz az idei évhez képest. Bizonyos elemek közterhei emelkednek a szabályozás értelmében, miközben teljesen új elemek jelentek meg adómentes formában.

A Széchenyi Pihenő Kártya változatlanul az eddigiek alapján a három alszámlájával továbbra is megmarad. A szálláshely alszámlára évente 225.000 Ft, a vendéglátás alszámlára 150.000 Ft, a szabadidő alszámlára pedig 75.000 Ft utalható kedvezményes adózás mellett. A béren kívüli juttatások közé felkerült a listára a 100.000 Ft értékű készpénzfizetési lehetőség, melynek az adóvonzata 34,51%. Az előbb említett két béren kívüli juttatásnál arra kell figyelni, hogy egy éves keretösszegig tartozik a kedvező adózás alá. A versenyszférában a keretösszeg 450.000 Ft, míg a költségvetési területeken 200.000 Ft az adható keret éves összeg.

Az egyes meghatározott juttatások körében is változás történt. 2017-ben sok elem átkerül a béren kívüli juttatások közül, a magasabb adóteher alá. Ilyenek például: a munkahelyi étkezés, az Erzsébet-utalvány, a helyi bérlet, az iskolakezdési támogatás, az Önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás és az Egészségpénztár, önszegélyező pénztári hozzájárulás.

Az adómentes juttatások közt továbbra is juttathatók az eddig megszokott elemek. 2017-ben nem csak a bölcsődei szolgáltatás juttatható, hanem az óvodai ellátás is. Emellett a mobilitási célú lakhatási támogatás új elemként jelent meg, a minimálbér 15-25-40% adható adómentesen.

A Magyar Nemzet legújabb értesülései szerint 2018-ban a SZÉP-kártya megszűnhet, így teljesen a készpénz kifizetés veszi át az egyes meghatározott juttatások piacát.³⁸

³⁷ Hajdú P. (2016): Befellegzett a cafeteriaiának? *Zalai Hírlap*, 72.évf.134.sz., p.3.

Változások a rendszer struktúrájában

Kedvezményes adózású elemek	2016. Cafeteria		2017. Munkabért kiegészítő juttatások	
	Közteher %	Összeg	Közteher %	Összeg
Munkahelyi étkezés	34,51	12.500 Ft/hó	49,98	Nincs korlát.
Erzsébet utalvány	34,51	8.000 Ft/hó	49,98	Nincs korlát.
Helyi bérlet	34,51	A bérlet értéke.	49,98	A bérlet értéke.
Iskolakezdési támogatás	34,51	Minimálbér 30%/év/gyermek	49,98	Nincs korlát.
Önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás	34,51	Minimálbér 50 %-a/hó	49,98	Minimálbér 50 %-a/hó
Egészségpénztár, önsegélyező pénztár hozzájárulás	34,51	Minimálbér 30 %-a/hó	49,98	Minimálbér 30 %-a/hó
Készpénzkifizetés	-	-	34,51	100.000 Ft/év*
SZÉP-kártya vendéglátás alszámla	34,51	150.000 Ft/év	34,51	150.000 Ft/év*
SZÉP-kártya szállás alszámla	34,51	225.000 Ft/év	34,51	225.000 Ft/év*
SZÉP-kártya szabadidő alszámla	34,51	75.000 Ft/év	34,51	75.000 Ft/év*
Sportrendezvényre szóló belépő	adómentes	Nincs korlát.	adómentes	Nincs korlát.
Kulturális belépő	adómentes	50.000 Ft/év	adómentes	50.000 Ft/év
Óvoda, bölcsőde	adómentes	Nincs korlát.	adómentes	Nincs korlát.
Mobilitás célú lakhatási támogatás	-	-	adómentes	Havonta a minimálbér 15-25-40 %-ig
Lakáscélú támogatás	adómentes	5 évente 5 millió Ft	adómentes	5 évente 5 millió Ft
Kockázati biztosítás	adómentes	Minimálbér 30 %-a/hó	adómentes	Minimálbér 30 %-a/hó
Ajándékutalvány	49,98	Minimálbér 10 %/alkalom	49,98	Nincs korlát.

(*) A juttatások együttes összegére figyelni kell. A versenyszférában 450.000Ft/év, a közszférában 200.000 Ft/év értékig adható kedvezményes adókulccsal a juttatás, a korlát felett már 49,98% az adókulcs.

A piros színnel jelölt elemek esetében történik változás.

Saját szerkesztésű táblázat a www.munkajog.hu alapján.³⁹

³⁸http://hvg.hu/gazdasag/20161007_Az_allam_visszavesz_inkabb_megszuntetik_a_Szepkartyat_nehogy_masnak_legyen_jo?utm_expid=13243049.JvgK46VJQ96PBmQcdWWPIQ.0&utm_referrer=http%3A%2F%2Fhvg.hu%2F (Letöltve: 2016.10.09.)

³⁹<http://www.munkajog.hu/rovatok/munkaber/juttatasok-cafeteria-2017-ben-erre-keszuljon-munkaadokent> (Letöltve: 2016.10.08.)

4.10.5. A változások várható gazdasági hatásai 2017-ben

A 2017-es cafeteria juttatásokkal kapcsolatos adó- és jogszabályokat, 2016. június 7-én elfogadta az országgyűlés. A rendszer azokat az elemeket támogatja alacsony adó vonzattal, mely fellendítése fontos volna a gazdaság szemszögéből.

A következő évi adócsomagban a kisgyermekes családok támogatása is megvalósul oly módon, hogy az eddig adómentesen adható bölcsőde támogatást kibővítették az óvodára is. A támogatás elősegíti, hogy a kisgyermekes anyák előbb vissza tudnak menni dolgozni a munkahelyükre akár teljes, illetve részmunkaidős foglalkoztatás keretében is.

A magánnyugdíjpénztárak megszüntetését követően az Önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulást adóemeléssel sújtotta a kormány. Az öngondoskodás alapjává váló Egészségpénztári és az Önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulást 49,89%-os adókulcs alá tartozik a jövő évben. A kormány 2017-ben az egészségbiztosítást támogatja adómentes formában.

A mobilitás célú lakhatási támogatás új elemként jelenik meg jövőre. A támogatás a munkaerő áramlást próbálja ösztönözni. A hátrányosabb régiókból a magasabb foglalkoztatottságú régiókban támogatja a munkavállalók letelepedését. A lakhatási támogatás hatására nőhet az ingatlanok iránti kereslet az ország azon részein, ahol magas a foglalkoztatottság.

A készpénzkifizetés bevezetése és az Erzsébet-utalvány adóterhének növekedése mellett elgondolkozhatunk azon, hogy akik eddig Erzsébet-utalványt kaptak a munkáltatójuktól, az a kedvező adóteher miatt készpénzben kapja majd meg a juttatást a jövő évben. Így a munkavállaló már nem feltétlenül étkezésre fogja költeni a szabadon felhasználható összeget. A készpénzes cafeteriaiban részesülő munkavállalók bármilyen árut és szolgáltatást szabadon megvásárolhatnak. Félő, hogy ez a vendéglátóhelyek árbevételének jelentősen csökkenését fogja eredményezni.

A cafeteria készpénzesítése mellett szóló érv, hogy az utalványok alkalmazása plusz költséget jelent mind a vállalkozásoknak, mind az elfogadóhelyeknek. „Az Erzsébet utalvány szabályai szerint a munkáltató 2% díjat fizet, ha az alkalmazottjainak juttatja az utalványt. Az

elfogadóhelyek, boltok, vendéglők 5% elfogadóhelyi jutalékot fizetnek (a nagyobb vállalkozások ennél kevesebbet). Ez a szabályzat szerint áfával együtt közel 9%-os terhet jelent az utalványértékhez képest, a gyakorlatban 7% körüli mértéket.”⁴⁰ Tehát a cafeteria készpénzesítésekor a közterheken felül nem kell a vállalkozásoknak plusz díjat fizetni az utalvány forgalmazójának, így a munkaadók minimális szinten faraghatnak le a költségeikből. Az elfogadóhelyek esetében is a költségcsökkentés lehet a készpénzes cafeteria melletti érv.

4.11. Nemzetközi kitekintés a természetbeli juttatások piacán

A szomszédos országokban is létezik természetbeli juttatás, igaz más keretek közt mint Magyarországon.

Az ausztriai törvények a természetbeni juttatásokat a munkaviszonyból származó adóztatandó jövedelemnek tekintik. A juttatások adóvonzatát a tartományi adóhivatal vagy a Szövetségi Pénzügyminisztérium állapítja meg. Ausztriában nem számít természetbeli juttatásnak, ha a munkáltató téríti meg a munkaruhát vagy éppen nyugdíjprémiumot fizet a munkavállaló után. Azonban juttatásnak számít a lakástámogatás és a üdülési hozzájárulás.

Németországban a törvények úgy rendelkeznek, hogy a természetbeni juttatások, amelyeket a munkáltatótól a dolgozó a rendes munkabéréen felül kap, a rendes piaci értékkel, áfával együtt kell figyelembe venni bérszámfejtéskor. A juttatások körébe tartozik a cégautó magáncélú használata, a benzinutalvány és a lakhatás támogatása.

Ticket Restaurant als flexible Mitarbeiterverpflegung



8. kép Ticket Restaurant
Forrás: <https://www.edenred.de>⁴¹

⁴⁰ <http://24.hu/fn/penzugy/2016/06/06/udvozlak-a-kereskedok-hogy-az-erzsebet-utalvany-helyett-keszpenz-cafeteria-lesz/> (Letöltve: 2016.11.02.)

⁴¹ <https://www.edenred.de/produkte/ticket-restaurant.html> (Letöltve: 2016.10.31.)

Szlovákiában a természetbeni juttatások adóköteles tételek, a közteherfizetés alól kivételt képez, ha a munkáltató által támogatott tanfolyami képzések, továbbképzések. Továbbá még ide tartoznak az egészségügyi és sportcélú juttatások illetve a munkaadó által nyújtott étkezés költségei.

Csehországban a természetbeni juttatások döntő többsége adóköteles tétel. Adómentes tételek a foglalkoztatáshoz kapcsolódó oktatás, a munkahelyen biztosított étkezés, illetve a munkavégzéshez kapcsolódó ideiglenes szállás költség megtérítése.⁴²

⁴² http://adozona.hu/archive/20081008_cafeteria_beren_kivuli_juttatas (Letöltve: 2016. 10.31.)

5. PÉLDÁK A CAFETERIA RENDSZER ALKALMAZÁSÁRA

A cafeteria rendszer gyakorlati alkalmazásának feltérképezéséhez felkerestem, mind közszférában, mind pedig a versenyszférában tevékenykedő gazdasági szervezeteket Nagykanizsán és környékén. A különböző méretű cégek nagyon eltérő arányban alkalmazzák a cafeteria rendszert. Jellemzően a mikro és kisvállalkozások alkalmazzák a legkevésbé, a nagyvállalkozások és a multik körében kedvelt bérkiegészítő juttatási forma.

A kutatásomat nehezítette az, hogy az általam megkeresett gazdasági szervek többsége nem volt nyitott a kért információk kiadására. A megkeresett 15 vállalkozásból 5 (Szabadics Zrt, Kanizsa Trend Kft, Zalaerdő Zrt, GE Hungary Kft, és egy kis vállalkozás, aki nem járult hozzá, hogy említsem a nevét a dolgozatban) illetve kettő közszférában ismert szerv (Zala megyei Rendőr-főkapitányság, Nagykanizsai Dorottya Kórház) állt rendelkezésemre. Az általuk kiadott információkból dolgoztam.

5.1. Közszféra

5.1.1. Zala Megyei Rendőr-főkapitányság

A Zala Megyei Rendőr-főkapitányság a megye egyik legnagyobb közfoglalkoztatója. Jelenleg 1.219 fő jogosult cafeteria juttatásra. A cafeteria-juttatás az idei évben bruttó 200.000 Ft/fő összegben van korlátozva. Illetve a prémiumévek programban részt vevő dolgozók cafeteria kerete évi bruttó 60.000 Ft/fő. (A prémiumévek program az idősebb, nyugdíj előtt álló közalkalmazottak számára nyújt gondoskodó lehetőséget a közszférából történő kivonulásra.)



9. kép A ORFK logója és szlogenje
Forrás: www.police.hu⁴³

⁴³ <http://www.police.hu/ugyintezes/szerv/orszagos-rendor-fokapitanysag/zala-megyei-rendor-fokapitanysag>
(Letöltve: 2016.11. 02.)

Az Országos Rendőrfőkapitány utasítása alapján az általános rendőrségi feladatok ellátására létrehozott szerv személyi állománya 2016. évi választható béren kívüli juttatásának szabályozása alapján az alábbi juttatásokat vehet igényben egy munkavállaló az ORFK alkalmazásában.

5. számú táblázat					
A Zala Megyei Rendőr-főkapitányság cafeteria nyilatkozat					
Juttatás elemei	Juttatás nettó mértéke	Igényelt összeg (egyszeri juttatás esetén csak a „Felhasznált (Ft)” oszlop kitöltése kötelező)			
		Havi (Ft)	Hónapok száma	Felhasznált (Ft) bruttó	nettó
SZÉP Kártya vendéglátás alszámla	legfeljebb 148.688 Ft				
SZÉP Kártya szabadidő alszámla	legfeljebb 75.000 Ft				
SZÉP Kártya szálláshely alszámla	legfeljebb 148.688 Ft				
Erzsébet-kártya Étkezési alszámla	legfeljebb havi 8.000 Ft				
Erzsébet-kártya Iskolai alszámla	legfeljebb 33.300 Ft/gyermek/év				
Erzsébet-kártya Kultúra alszámla	legfeljebb 50.000 Ft/év				
Erzsébet-kártya Sport alszámla	legfeljebb 200.000 Ft/év				
Erzsébet-utalvány	1.000 Ft-8.000 Ft/hó				
Iskolakezdési támogatás (utalvány)	1.000 Ft-33.300 Ft/gyermek/év				
Kulturális szolgáltatásra szóló belépő/bérlet (utalvány)	1.000 Ft-50.000 Ft				
Sportrendezvényre szóló belépő/bérlet (utalvány)	1.000 Ft-200.000 Ft				
Munkahelyi étkezés	legfeljebb 12.500 Ft/hó				
Önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári munkáltatói hozzájárulás	legfeljebb 55.500 Ft/hó				
Önkéntes kölcsönös egészségpénztári munkáltatói hozzájárulás	legfeljebb 33.300 Ft/hó				
Önkéntes kölcsönös önszegélyező munkáltatói hozzájárulás	legfeljebb 33.300 Ft/hó				
Helyi utazásra szolgáló bérlet	legfeljebb 148.688 Ft				
Lakáscélú munkáltatói támogatás	legfeljebb 200.000 Ft				
Összesen:					
Forrás: Az általános rendőrségi feladatok ellátására létrehozott szerv személyi állománya 2016. évi választható béren kívüli juttatásának szabályozása.					

A több mint 1200 munkavállaló cafeteria juttatás kiválasztása és nyilvántartása a Robotzsaru néven működő NOVA-Dolgozói juttatások alrendszerében történik. A cafeteria-juttatásra való jogosultság fennállását a rendőri szerv gazdálkodását végző szervezeti egység negyedévente ellenőrzi. Nem jogosult cafeteria juttatásra azon munkavállalók, akik a következő törvény sorok alá esnek:

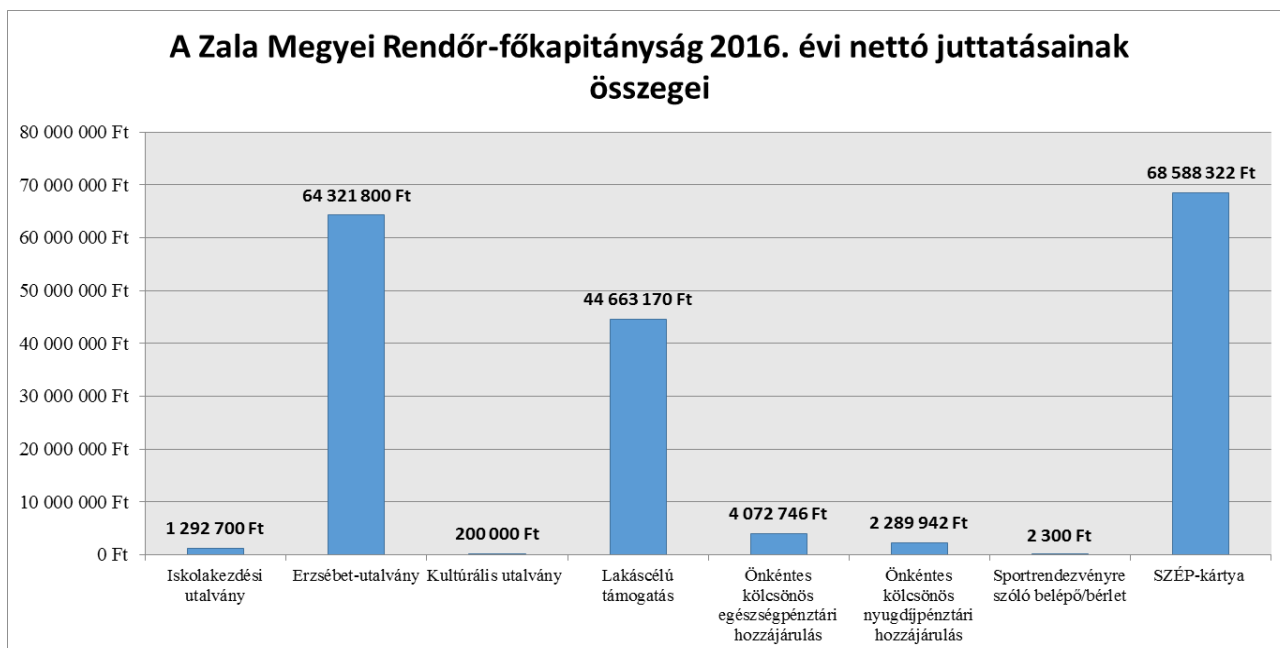
- 2015. évi XLII. tv. 176. § (2) bekezdése alapján⁴⁴: „Nem jogosult természetbeni juttatásra a hivatásos állomány tartós külszolgálaton lévő vagy nemzeti szakértőként foglalkoztatott tagja, továbbá a hivatásos állomány tagja azon időtartamra, amely során illetményre vagy távolléti díjra nem jogosult, feltéve, hogy a távollét időtartama meghaladja a harminc napot.”
- 2011. évi CXCIX. tv. 151. § (2) bekezdése alapján⁴⁵: „Nem jogosult cafetéria-juttatásra a tartós külszolgálaton lévő, az 57. § (1) és (2) bekezdés szerinti szakértői tevékenységet ellátó kormánytisztviselő, továbbá a kormánytisztviselő azon időtartam vonatkozásában, amelyre illetményre nem jogosult, feltéve, hogy a távollét időtartama meghaladja a harminc napot. A harminc napot meghaladó távollét esetében a kormánytisztviselőt a távollét első napjától kezdve nem illeti meg a juttatás. A távollétek időtartamát - a jogosultság szempontjából - nem lehet összeszámítani.”
- 1997. évi LXVIII. tv. 119. § (2) bekezdése alapján⁴⁶: „Nem jogosult cafetéria-juttatásra az igazságügyi alkalmazott azon időtartam vonatkozásában, amelyre illetményre vagy átlagilletményre nem jogosult, feltéve, hogy a távollét időtartama meghaladja a harminc napot.”
- Illetve a közalkalmazotti és munkavállalói állomány tagja:
 - amennyiben tartós közszolgálatot teljesít, illetve nemzeti szakértőként foglalkoztatják.
 - a távollét első napjától azon 30 napot meghaladó – egybefüggő – időtartam vonatkozásában, amelyre illetményre vagy távolléti díjra nem jogosult.

A Zala Megyei Rendőr-főkapitányság a cafetériára jogosult 1.219 fő munkavállaló közt 2016-ban összesen 185.430.980 Ft nettó juttatást oszt ki. A munkavállalók legnagyobb mértékben az Erzsébet-utalványt és a SZÉP-kártyát igényelték. A lakáscélú munkáltatói támogatás is igen népszerű eleme a juttatási palettának, összesen 244 fő igényelte. A cafeteria elemek közt legkisebb arányban az adómentes sportrendezvényre szóló belépőjegyet veszik igénybe a dolgozók. Ezt a juttatást csak 1 fő igényelte 2.300 Ft értékben. A kulturális utalvány esetében az egész éves juttatási összeg 200.000 Ft, amely 7 munkavállaló közt oszlik meg. Az iskolakezdési utalványt az idei évben 38 fő vette igényben, amely 1.292.700 Ft-ot tesz ki összességében.

⁴⁴ 2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról

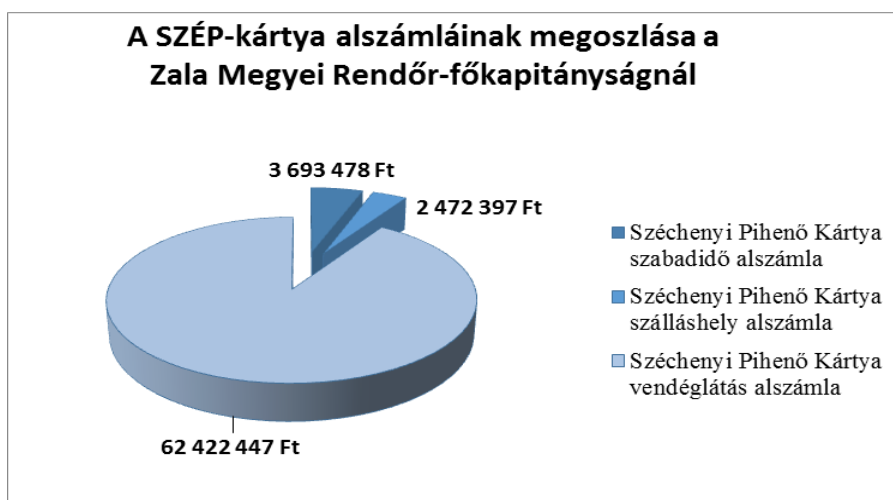
⁴⁵ 2011. évi CXCIX. törvény a közszolgálati tisztviselőkről

⁴⁶ 1997. évi LXVIII. törvény az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról



9. diagram A Zala Megyei Rendőr-főkapitányság nettó cafeteria juttatásai Saját szerkesztés a Zala Megyei Rendőr-főkapitányság által közölt adatok alapján.

A SZÉP-kártya három alszámlája közt az alábbi módon oszlik meg a nettó 68.588.322 Ft juttatás: a legnépszerűbb a vendéglátás alszámla, hatalmas fölényrel vezet a másik két alszámla felett.



10. diagram A SZÉP-kártya alszámláinak megoszlása a Zala Megyei Rendőr-főkapitányságnál Saját szerkesztés a Zala Megyei Rendőr-főkapitányság által közölt adatok alapján.

A második legnépszerűbb elem, az Erzsébet-utalvány. Esetenként eltérő módon oszlik meg a juttatás összege a hónapok között. Ez abból adódik, hogy a cafeteria jogosultságot negyedévenként felülvizsgálják. A felülvizsgálat során eshetnek ki munkavállalók a juttatás alól, továbbá azok a munkavállalók is részesülhetnek a juttatásban akik eddig a szabályozás értelmében nem igényelhetek juttatást. Illetve a munkavállalók nem egész évre egységesen kérik az utalványt, vagy évközben módosítanak a cafeteria csomagjukon.



11. diagram Az Erzsébet-utalvány összegének a hónapok közötti megoszlása 2016-ban
Saját szerkesztés a Zala Megyei Rendőr-főkapitányság által közölt adatok alapján.

A ORFK sokrétű juttatási palettát ajánl a munkavállalóknak, akik a 200.000 Ft-os keretösszeg betartásával szabadon kiválaszthatják az éves juttatási csomagjukat. A közsférában a béren kívüli juttatások keretösszegét a jövő évi cafeteria szabályozás 200.000 Ft-ban maximalizálja.

5.1.2. Nagykanizsai Dorottya Kórház

A Nagykanizsai Dorottya Kórház 818 közalkalmazottat foglalkoztat. Az intézmény forráshiányra hivatkozva nem biztosít béren kívüli juttatást a munkavállalóknak.

5.2. Versenyszféra

5.2.1. Mikro- és kisvállalkozások

A cafeteria rendszer gyakorlati alkalmazásánál elmondható, hogy a mikro- és kisvállalkozások körében ritkán feltűnő ösztönzési elem a cafeteria juttatás. Vagy, ha mégis alkalmazzák a kisvállalkozások, akkor csak egy-egy cafeteria elem épül be az ösztönzési politikájukba és az is alacsony keretösszeggel párosul.

Az általam megkeresett mikro- is kisvállalkozások többsége nem alkalmazza a cafeteria rendszerét. Egy kisvállalkozás alkalmazza csak, tevékenységi körét tekintve víz-, gáz-, fűtés-, légkondicionáló-szereléssel foglalkozik. Csak azoknak a munkavállalóknak van lehetőségük cafeteria juttatás igénybevételére, akik már öt éve dolgoznak a vállalkozásnál. A juttatás havi 8.000 Ft összegű Erzsébet-utalvány jelent munkavállalónként.

5.2.2. Középvállalkozások

5.2.2.1. Kanizsa Trend Kft.

A Kanizsa Trend Kft a Steinhoff Möbel Holding GmbH tulajdonában áll. A cég jegyzett tőkéje 188.540.000 Ft. A Kft fő tevékenysége kárpitos ülőbútorok gyártása. Termelés egyaránt történik belföldi és külföldi piacra. A Kanizsa Trend Kft termelésének 75%-át exportálja. Jelentős vevője Ausztriában a Leiner/Kika csoport, Szlovákiában és Csehországban az In-Elis és a Kika, Olaszországban és Svájcban a Conforama.

A 2014.07.01.-2015.06.30. üzleti év beszámolójába feltüntetett létszámadatok szerint összesen 449 főt foglalkoztat a vállalkozás, ebből 379 fő fizikai és 70 fő szellemi alkalmazott.

A Kanizsa Trend Kft-nek a szó szoros értelmében vett cafeteria rendszere nincs. Jelenléti prémiumot adnak egy lineárisan működő rendszer keretében, ez havonta 8.000 Ft értékű Erzsébet-utalványt jelent. Amennyiben a munkavállalónak volt igazolatlan hiányzása, betegség miatti hiányzása és egyéb távolléte abban a hónapban nem kap juttatást. A hiányzást követő hónapokban következőképpen alakul a prémium összege:



16. ábra Jelenléti prémium növekedése a hiányzást követő hónapokban.
Saját szerkesztés a Kanizsa Trend Kft adatai alapján.

Ha a munkavállaló betegszabadságra megy, utána hosszú hónapokig érzi a munkából való kiesésnek anyagi hatását.

Wilheim Gábor ügyvezető igazgató⁴⁷ szerint a jelenléti prémium bevezetésével 30%-kal csökkent a munkahelyi hiányzások száma. A rendszer bevezetésének célja az volt, hogy a munkavállalók apró indokokkal ne menjenek el szabadságra.

Az újonnan belépő munkavállalók a munkavégzés első 5 hónapjában nem kapnak juttatást, a hatodik hónaptól vehetik igénybe a jelenléti prémiumot. A Munka Törvénykönyvének értelmében a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónap lehet a próbaidő. (Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetében a felek a próbaidőt – legfeljebb egy alkalommal meghosszabbíthatják. A próbaidő tartalma a meghosszabbítás esetében sem haladhatja meg a három hónapot.) Tehát a munkavégzés első öt hónapjából három hónapot a próbaidő tesz ki, amely során mind a munkavállaló, mind a munkáltató indoklás nélkül azonnali hatályú felmondással megszüntetheti a munkaviszonyt. Így érthető, hogy a Kanizsa Trend Kft mért csak az ötödik hónaptól adja a juttatást.



10. kép A Kanizsa Trend Kft logója
Forrás: kanizsatrend.hu⁴⁸

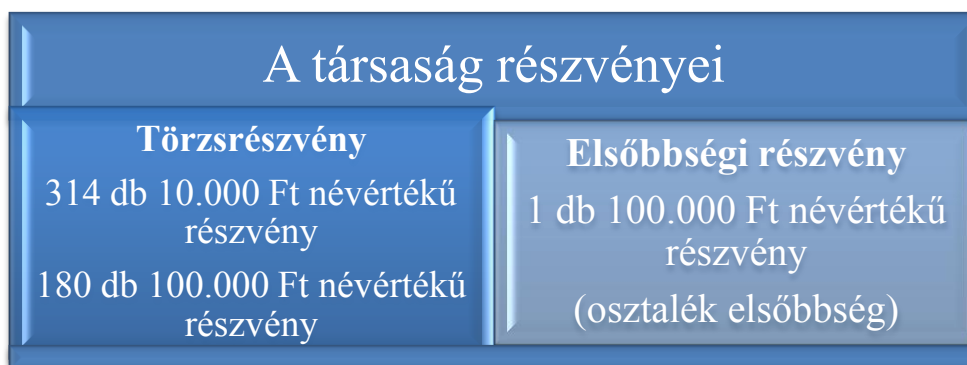
A Kanizsa Trend Kft 2017-ben egy új, jól kidolgozott cafeteria rendszer szeretne bevezetni. Az új rendszer alap gondolata, hogy a munkavállalók 18-20%-kal több juttatást tudjanak hazavinni.

5.2.2.2. Szabadics Közmű és Mélyépítő Zrt

A zártkörű részvénytársaság a Szabadics Közmű és Mélyépítő Korlátolt Felelősségű Társaságból kiválással jött létre 2006. június 30-án. A társaság alaptőkéje 21.240.000 Ft, amely teljes egészében pénzbeli hozzájárulásból áll. A társaság dematerializált részvényei a következőképpen oszlanak meg:

⁴⁷ Wilhelm Gábor szíves szóbeli közlése nyomán.

⁴⁸ <https://kanizsatrend.hu/> (Letöltve: 2016.10.19.)



17. ábra A Szabadics Zrt részvényeinek megoszlása
Saját szerkesztés a cégjegyzékben közölt adatok alapján.

részvényesek neve	vagyonhi hozzájárulás		öt megillető részvény			
	aránya (%)	összege (HUF)	db	típusa	fajtája és osztálya	névértéke (HUF)
SZABADICS HOLDING Kft.	43,45%	9.230.000	88	névre szóló	törzsrészvény	100.000
			43	névre szóló	törzsrészvény	10.000
consultKing Pénzügyi Tanácsadó Kft.	12,48%	2.650.000	125	névre szóló	törzsrészvény	10.000
			140	névre szóló	törzsrészvény	10.000
Aranytallér' 2014 Management Kft.	44,07%	9.360.000	92	névre szóló	törzsrészvény	100.000
			6	névre szóló	törzsrészvény	10.000
			1	névre szóló	osztalék-elsőbbségi részvény	100.000

18. ábra A Szabadics Zrt tulajdonosai
Forrás: Szabadics Zrt 2015. évi beszámolója

A társaság főtevékenység a 4221'08 TEÁOR számú folyadék szállítására szolgáló közmű építése. A fő tevékenység mellett még számos melléktevékenység szerepel a cégjegyzékben.

A Szabadics Közmű és Mélyépítő Zrt 2010. január 1-től vezette be a választható béren kívüli javadalmazás rendszerét (továbbiakban: VBKJ). A VBKJ szabályzatban foglaltak alapján a rendszer célja: a munkavállalók eltérő szükségleteihez igazodó, nem bérjellegű juttatások biztosítása a dolgozók elkötelezettségének fokozása.

A szabályzat 10 alapelvet fektet le a rendszer zavartalan működése érdekében, melyek az alábbiak:

Egyenlő elbánás elve

- A munkavállalók meghatározott ismérvek alapján elkülönített csoportjának minden tagja egyenlő feltételek mellett választhat a rendszerbe bevont juttatások közül.

Költséghatékonyság elve

- A VBKJ rendszer elsősorban olyan juttatási elemeket tartalmaz, amelyek mind a munkavállaló, mind a munkáltató számára adó- és járulékmentesek, vagy adókötelesek ugyan, ám a készpénz-juttatásnál (bérnél) kedvezőbb feltételekkel adóznak az adott évre vonatkozó törvényi szabályozás szerint. A természetbeni juttatások pénzbeli megváltására (bérként való kifizetésére) van lehetőség. A fel nem használt keret elveszik, következő évre nem vihető át.

Rugalmasság elve

- A munkavállaló – saját élethelyzetének, életkörülményeinek és szükségleteinek megfelelően – évente egyszer szabadon választhat a felkínált lehetőségek közül a megadott keretek között.

Tudatos választás elve

- A munkavállaló a költségvonzatok ismeretében választ a felkínált juttatások közül, mivel az elszámolás bruttó módon történik.

Költségsemlegesség elve

- A munkavállaló a bruttó költségkeretét költi. Ebből kifolyólag a Munkáltató számára közömbös, hogy a munkavállaló melyik juttatást választja, hiszen a Munkáltatónak bármelyik választás ugyanannyiba kerül. (Kivéve: pl. önkéntes pénztárakkal kapcsolatos munkáltatói költségek.)

Nettó összegből teljes cégköltség számítás elve

- Ez azt jelenti, hogy a munkavállaló által kiválasztott juttatásból igényelt nettó értékhez hozzáadjuk az esetleges közterheket (adók+járulékok), így a munkáltató cafeteria keretét a teljes cégköltség csökkenti.
- Képlettel: $\text{nettó összeg} + \text{munkáltatói adó} = \text{teljes ráfordítás}$

Kerettúllépés elve

- A munkavállaló számára megengedett, hogy a rendelkezésére álló időszaki cafeteria keretből az időarányos résznél akár többet is felhasználjon. Ennek feltétele azonban, hogy munkavállaló a cafeteria-nyilatkozat aláírásával vállalja, hogy amennyiben a juttatásokra való jogosultsága időközben megváltozik (pl. kilépés, munkakör-váltás, keresőállomány-változás stb.), úgy az időarányosan járó keret túllépése miatti többletfelhasználást a jogalap nélkül felvett munkabér visszafizetésére vonatkozó szabályok szerint a munkáltatónak megtéríti.

Arányosítás elve

- A munkavállalók minden esetben munkaidejük arányában, óraelfoglaltságuk alapján részesülnek a juttatásokból.
- Azt a munkavállalót azonban, akinek a választásra való jogosultsága bármilyen okból kifolyólag év közben módosul (pl. belépés, kilépés, munkakör-váltás, keresőállomány-változás stb.), időarányosan illeti meg a cafeteria keret.

Periodicitás elve

- A választásra jogosult munkavállalók minden évben meghatározott időközönként választhatnak. A soron következő időszakra vonatkozó választás időpontjáról és feltételeiről a választásra jogosultak kapnak értesítést.

Aktuális költségvetés elve

- A cafeteria rendszerben felosztható vállalati szintű keretösszeg (teljes költségkeret) és a hozzájutási feltételek minden évben a cég /cégcsoport mindenkori költségvetési helyzetének függvényében kerülnek meghatározásra.

19. ábra A VBKJ rendszer alapelvei a Szabadics Zrt-nél
Saját szerkesztés a Szabadics Zrt VBKJ szabályzata alapján.

VBKJ juttatásra jogosultak azok a személyek, akik főállású teljes határozatlan idejű munkaviszonyban állnak a társasággal. Nem jogosultak a juttatásra, akik megbízásos jogviszonyban foglalkoztatottak, illetve határozott idejű munkaviszonyban állnak a társasággal.

Besorolási kategóriánként, felelősségi kör alapján eltérő mértékű béren kívüli juttatások illetik meg a munkavállalókat. A Szabadics Zrt 2016-ban az alábbi keretösszegeket biztosítja a három kategóriákban:

I. csoport	SZELLEMI	450.000 Ft/év nettó keretösszeg
II. csoport	FIZIKAI I.	254.400 Ft/év nettó keretösszeg
	FIZIKAI II.	96.000 Ft/év nettó keretösszeg

A társaságnál lehetőség van a bruttó cafeteria keret bérben történő megváltására 168.000 Ft/év értékben.

6. számú táblázat				
Választható cafeteria elemek a Szabadics Zrt-nél				
	JUTTATÁS FAJTÁJA	Maximum nettó Ft		Igényelt juttatás
„klasszikus” béren kívüli juttatás max. 200.000 Ft/év	Erzsébet utalvány	8.000	Ft/hó
	Önkéntes nyugdíjpénztár	55.500	Ft/hó
	Egészségpénztár	33.300	Ft/hó
	Iskolakezdési támogatás	33.300	Ft/év/gyerek
„klasszikus” juttatás mértékétől függően 200.000-450.000 Ft	SZÉP kártya	225.000	Szálláshely Ft/év
		150.000	Vendéglátás Ft/év
		75.000	Szabadidő Ft/év
Összesen maximum:		450.000		

Forrás: Választható béren kívüli javadalmazási rendszer (cafeteria) szabályozása

A rugalmasság elvének alapján a munkavállaló szabadon választhat a besorolási kategóriájának keretösszegén belül a felkínált juttatásokból. Jelenleg 126 fő dolgozik a társaságnál. A vállalkozás nem szolgáltatott arról adatot, hogy a munkavállalók a juttatásokat milyen arányban választották. A VBKJ keret jogosultságától az alábbi esetekben esik el a munkavállaló:

- A próbaidő alatt nem jogosult a munkavállaló a juttatásra, a próbaidő letelte után azonban visszamenőleg jogosult a VBKJ keretösszeg felhasználásra.
- A GYES-en, GYED-en lévő munkavállalók a GYES, GYED idejére, nem jogosultak a VBKJ keretösszegre.
- A szülési szabadságot igénybe vevők, a szülési szabadság időtartamára, nem jogosultak a keretösszegre.
- A 5 napot meghaladó, megszakítás nélküli keresőképtelen állományban, betegállományban lévő munkavállalók részére az adott havi juttatás nem jár, kivéve a munkahelyi balesetből származó betegállományt.
- Az adott hónapban a második táppénzes állomány megkezdésével (függetlenül a napok számától) a munkavállaló kizárja magát a juttatás adott hónapra eső részéből.
- A fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő munkavállalók részére a fizetés nélküli szabadság időtartamára nem jár a VBKJ.

- 2 napot meghaladó igazolatlan távollét esetén a munkavállaló egy hónapig nem jogosult az időarányos keretösszegre.
- Munkáltatói rendkívüli felmondás esetében a VBKJ keretre való jogosultság a munkaviszony megszűnésének napjával megszűnik.
- Munkáltatói vagy munkavállalói rendes felmondás esetén a munkavállaló a felmondás idejére, a naptári napok alapján meghatározott időarányos keretösszegre nem jogosult.
(Készült a Szabadics Zrt VBKJ rendszer szabályzata alapján.)

A társaság a Nexon cafeteria programja segítségével dolgozik. Amely alkalmas a juttatások nyilvántartására, a keretösszegek kalkulációjára. A programmal kimutatások és szűrések készíthetők. A szoftver felhasználóbarát, automatikusan számol a közterhekkkel, az adatokat pedig továbbítja a bérszámfejtő rendszerbe.



11. kép A Szabadics Zrt logója
Forrás: www.szabadics.hu⁴⁹

5.2.2.3. Zalaerdő Zrt

A második világháború utáni földreformtörvény életbelépésével nagybirtokok állami tulajdonba kerültek. 1945. július 1-jén megalakult a Zalaegerszegi Magyar Állami Erdőigazgatóság, mely Zala megyei erdők 70%-át kezelte ekkor.

A társaság több átalakulás illetve névváltoztatást követően 2006-tól működik Zalaerdő Zrt néven. A vállalkozás fő tevékenysége és a cégjegyzékben szereplő néhány mellék tevékenység TEÁOR számokkal:

- 0210 '08 Erdészeti, egyéb erdőgazdálkodási tevékenység (főtevékenység),

⁴⁹ www.szabadics.hu (Letöltve: 2016.11.01.)

- 0170 '08 Vadgazdálkodás, vadgazdálkodási szolgáltatás,
- 0240 '08 Erdészeti szolgáltatás,
- 1610 '08 Fűrészárugyártás,
- 9104 '08 Növény-, állatker, természetvédelmi terület működtetése.

A Zalaerdő Zrt jegyzett tőkéje 1.534.460.000 Ft. A vállalkozás tőkéje 1.534.460 darab dematerializált törzsrészvényből áll. A társaság tulajdonosa a Magyar Állam.

A Zalaerdő Zrt irányított cafeteria rendszerrel dolgozik, ami annyit jelent, hogy a munkáltató egy előre meghatározott csomagot ajánl a munkavállalóknak, akinek nincs szabad választása. A Zalaerdő Zrt három cafeteria csomagot kínál a dolgozóinak, nettó 318.000 Ft keretösszegben:

7. számú táblázat				
Választási lehetőségek a Zalaerdő Zrt -nél				
1.	SZÉP Kártya - Szállás: Ft (max. 225.000 Ft) - Vendéglátás: Ft (max. 150.000 Ft) - Szabadidő: Ft (max. 75.000 Ft) <hr/> Összesen: 222.000 Ft/év	-	Egészségpénztár 96.000 Ft/év	<input type="radio"/>
2.	SZÉP Kártya - Szállás: Ft (max. 225.000 Ft) - Vendéglátás: Ft (max. 150.000 Ft) - Szabadidő: Ft (max. 75.000 Ft) <hr/> Összesen: 318.000 Ft/év		<input type="radio"/>	
3.	SZÉP Kártya - Szállás: Ft (max. 225.000 Ft) - Vendéglátás: Ft (max. 150.000 Ft) - Szabadidő: Ft (max. 75.000 Ft) <hr/> Összesen: 222.000 Ft/év	-	Erzsébet utalvány 96.000 Ft/év	<input type="radio"/>
Forrás: Nyilatkozat juttatás választásához				

A három csomag közül a dolgozó egyet választhat 2016. január 1. és 2016. december 31. közötti időszakra.

A SZÉP-kártya igénylése esetén a törvény által meghatározott értékhatárok betartásával a dolgozó saját maga határozhatja meg, hogy a három alszámla közt milyen arányban szeretné megosztani a keretösszeget. Az első és második cafeteria csomag esetében 222.000 Ft az összege a SZÉP-kártyának, míg az Egészségpénztári hozzájárulás és az Erzsébet-utalvány éves összege 96.000 Ft.

A dolgozók átlagos statisztikai létszáma 420 fő. 2016-ban 1 főre 318.000 Ft nettó keretösszeg jut a Zalaerdő Zrt-nél. A vállalkozás számára ez 427.742 Ft bruttó összeget jelent egy munkavállaló esetében. Ha kiszámoljuk éves szinten összesen 179.651.556 Ft költséget jelent a béren kívüli juttatások összege a Zalaerdő Zrt-nek. A társaság nem szolgáltatott adatot arról, hogy a munkavállalók a három csomagot milyen arányban választották.

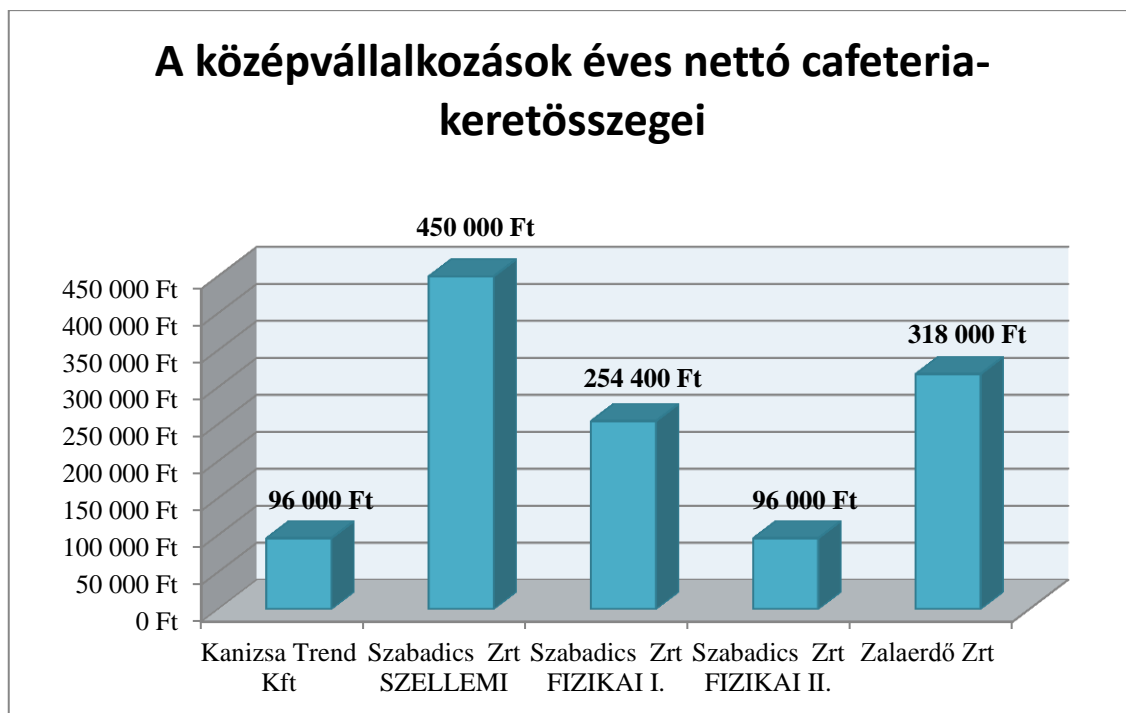


12. kép A Zalaerdő Zrt logója
Forrás: zalaerdo.hu⁵⁰

5.2.2.4. A középállalkozások cafeteria rendszerének összehasonlítás

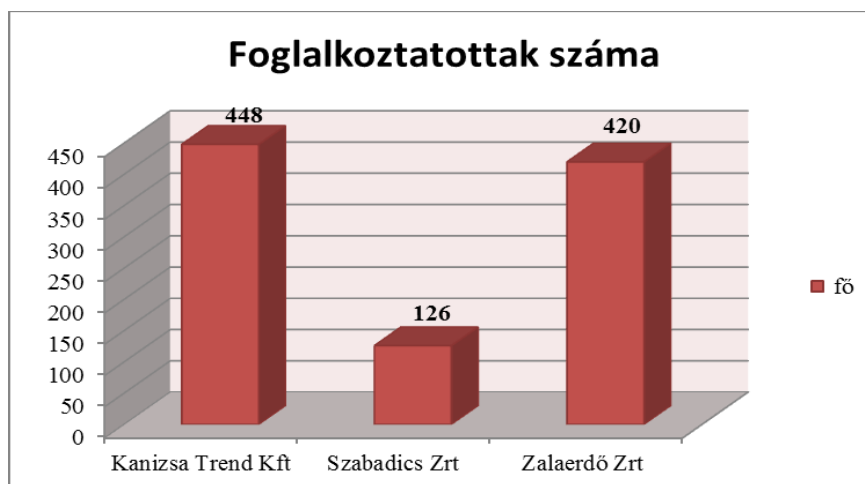
A három középállalkozás az egységes törvényi szabályozás mellett sajátos cafeteria rendszert alakított ki. A Kanizsa Trend Kft jelenléti prémium alkalmazásával sikeresen visszaszorította a hiányzásokat. A Szabadics Zrt besorolási kategóriákat alakított ki a felelőségi körök alapján. A Zalaerdő Zrt pedig irányított cafeteria rendszerrel ösztönzi a munkavállalóit.

⁵⁰ <http://www.zalaerdo.hu/hu/> (Letöltve: 2016.10.31.)



12. diagram A közép vállalkozások éves nettó cafeteria keretösszegei egy munkavállaló esetében
Saját szerkesztés a cégek adatai alapján.

A három társaság közül a Kanizsa Trend Zrt-nél legnagyobb a foglalkoztatotti létszám, itt 448 fő dolgozik. Arányaiban ennél a társaságnál a legalacsonyabb az egy főre eső cafeteria keretösszeg. A Szabadics Zrt esetében legalacsonyabb a dolgozók létszáma, viszont itt a szellemi foglalkoztatottak kapják a legnagyobb egy főre eső összeget. A Zalaerdő Zrt esetében a mind a 420 dolgozó fejenként részesül a 318.000 Ft-os keretösszegben. Tehát nem mondható el egységesen, hogy a munkavállalói létszám nagyban befolyásolja a keretösszeg alakulását.



13. diagram A foglalkoztatottak száma a vizsgált közép vállalkozásoknál
Saját szerkesztés a cégek adatai alapján.

A vállalkozások az alábbi juttatásokat biztosítják a munkavállalóiknak:

8. számú táblázat

A 2016-ban igényelhető juttatási elemek összehasonlítása

Cafeteria elemek	Kanizsa Trend Kft	Szabadics Zrt	Zalaerdő Zrt
Önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári hozzájárulás	-	✓	-
Önkéntes kölcsönös egészségpénztári hozzájárulás	-	✓	✓
Erzsébet-utalvány	✓	✓	✓
Szép-kártya	-	✓	✓
Iskolakezdési támogatás	-	✓	-
Sporteseményre szóló belépő, bérlet	-	-	-
Kulturális utalvány	-	-	-
Munkahelyi étkezés	-	-	-
Bölcsődei szolgáltatás	-	-	-
Helyi utazási bérlet	-	-	-
Iskolarendszerű képzés	-	-	-
Üdülési szolgáltatás saját üdülőben	-	-	-
Lakáscélú vissza nem térítendő támogatás	-	-	-
Biztosítások	-	-	-
Saját szerkesztés a vállalkozások juttatási rendszerei alapján.			

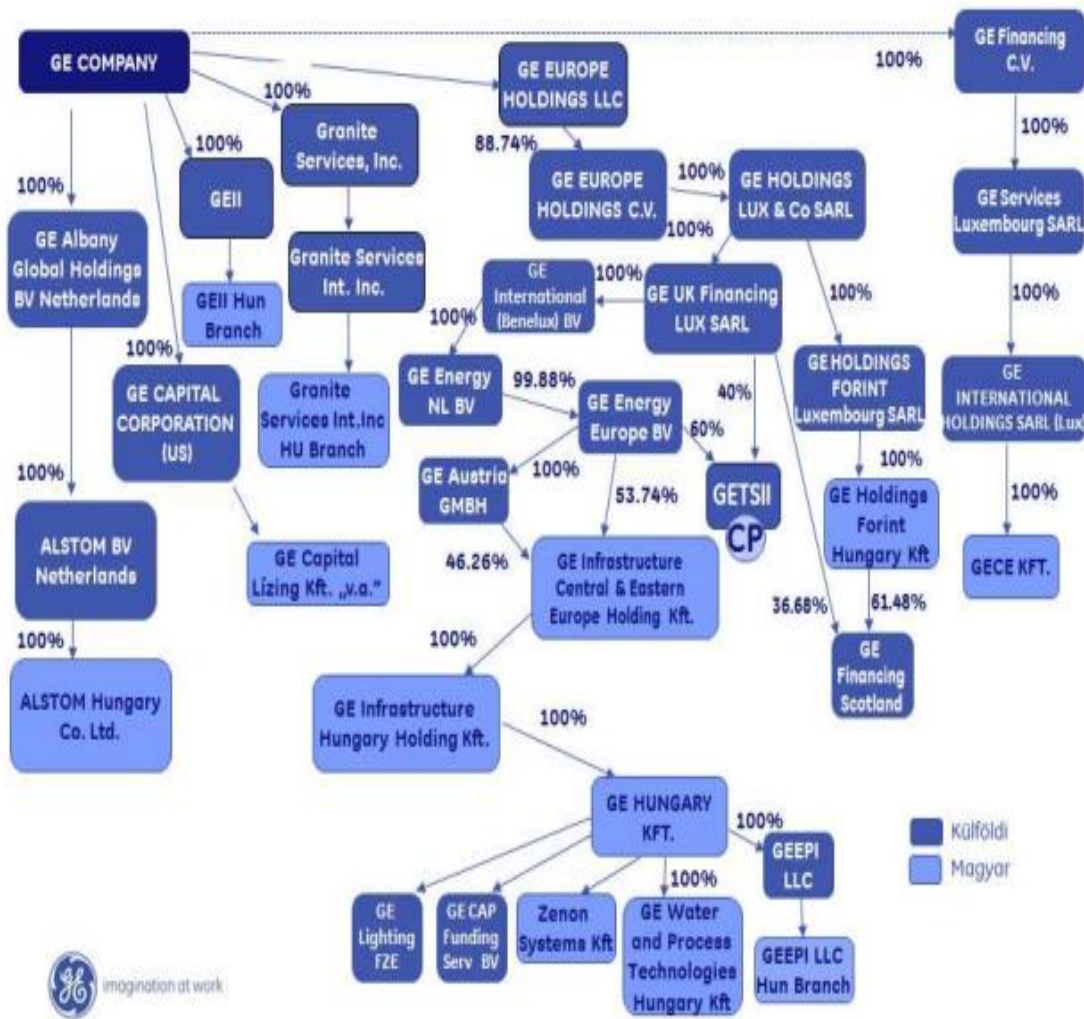
A legkedveltebb cafeteria elem, mely mind a három vállalkozásnál fellelhető, az Erzsébet-utalvány. A juttatás a kedvező adó mértékbe eső 8.000 Ft/hó összegben a vállalkozások csomagjaiban is megtalálható. Önkéntes kölcsönös egészségpénztári hozzájárulás és a SZÉP-kártya a három alszámlájával a Szabadics Zrt-nél és a Zalaerdő Zrt-nél is kedvelt elem. A Szabadics Zrt-nél még választhatja a munkavállaló az iskolakezdési támogatást, illetve a önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári hozzájárulást.

A 2016. évi SZJA törvény. értelmében a társaságok által nyújtott cafeteria elemek mind a béren kívüli juttatások kategóriája alá esik. A vállalkozásnak a juttatások 1,19-szerese után 15% SZJA és 14% EHO adófizetési kötelezettség áll fenn, összességében a juttatások után 34,51% közterhet kell fizetni a munkaadóknak.

5.2.3. Multinacionális vállalat

5.2.3.1. GE Hungary Kft

A GE 1989 vége óta működik Magyarországon, amikor első lépésként szakmai befektetőként megvette a Tungstam Rt. 50%-át + 1 részvényét. Jelenleg a GE a legnagyobb amerikai befektető és munkáltató több mint 10.000 munkatársat foglalkoztat országunkban. A „Figyelő Top 200” 2014-es kimutatása szerint a második legnagyobb exportőr az országban.⁵¹

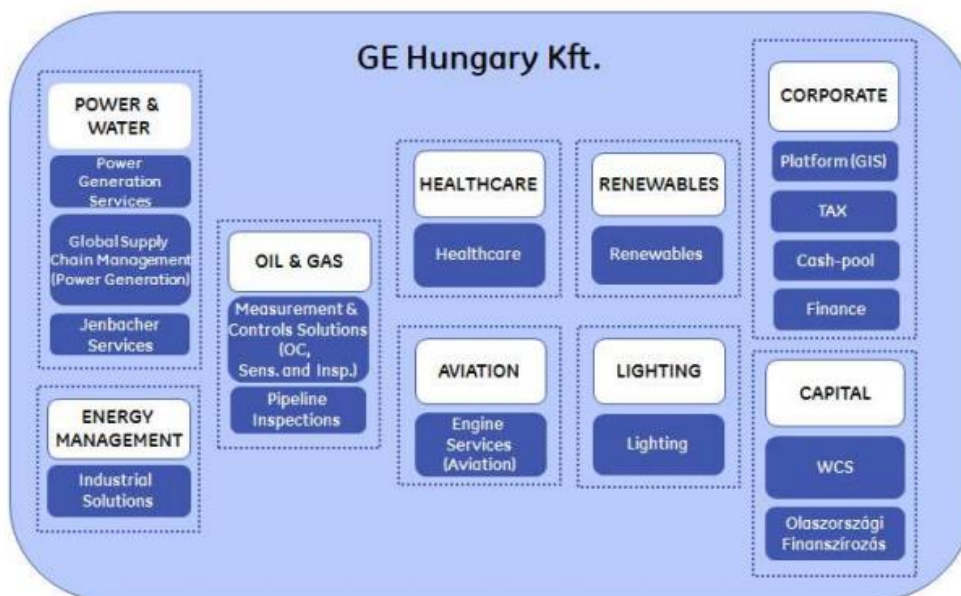


20. ábra Globális GE struktúra
Forrás: GE Hungary Kft 2015. évi beszámolója

„Magyarországon 12 gyár található, amelyből az Aviation, Power, Oil & Gas 6 gyárat, míg a Lighting további 6 gyárat üzemeltet 5 városban. Az országban található 3 regionális üzleti központ és 5 kutatás-fejlesztést végző központ is.”⁵²

⁵¹ <http://www.ge.com/hu/hu/about-us> (Letöltve: 2016.11.02.)

⁵² GE Hungary Kft 2015. évi beszámolója



21. ábra A GE Hungary Kft szegmensei, divíziói
 Forrás: A GE Hungary Kft 2015. évi beszámolója

A GE Hungary Kft nagykanizsai gyárát kerestem meg a multinacionálisvállalkozások cafeteria rendszerének bemutatásához. Nagykanizsán és környékén a cég legnagyobb munkaadó.



13. kép A GE Hungary Kft logója
 Forrás: ge.com⁵³

A GE Hungary Kft nagykanizsai egysége a HPE Magyarország Kft-vel kötött szerződést a dolgozók bérelszámolásának elvégzésére, ezen belül a cafeteria rendszer működtetésére. A gyár jelenleg kb. 1500 fős létszámmal működik, és a Darwin rendszerben történik a cafeteria juttatásaik elszámolása.

A cafeteria elszámolás minden évben a dolgozó cafeteria keretösszegének megállapításával kezdődik, ez mindig bruttó összeget jelent. A választott juttatási elemekről és azok összegéről minden munkavállalónak nyilatkozatot kell tennie az előre kihirdetett időpontban. Ez egyszeri alkalmat jelent, legtöbb esetben év elején február 1-18. közötti időszak. Az év közbeni

⁵³ <http://www.ge.com/hu/hu/> (Letöltve: 2016.11.02.)

módosításra pedig évente egy lehetőség van: augusztus 1-15. között. Az igénybe vehető elemek között vannak azonnal elkölthető jövedelmek (utalványok, kártya), valamint közép- és hosszú távú megtakarítási lehetőség (önkéntes nyugdíjpénztár, megtakarítással kombinált életbiztosítás).

A cafeteria rendszerrel a GE Kft a munkavállalók motivációját kívánja növelni és a szervezethez való elkötelezettségüket erősíteni. A nagykanizsai gyáregységénél 2010.06.28-án került bevezetésre ez a rendszer. A keretösszeg a dolgozó fizetésétől függ. A munkavállalók órabéréhez történik a cafeteria keretösszeg meghatározása minden hónapba. Az összeg kiszámításához a következő képletet alkalmazzák:

$$\text{órabér} * 174 * 0,0407\% + 11.257 \text{ Ft} = \text{havi bruttó cafeteria összeg}$$

A képletben lévő 11.257 Ft egy fix összeg a heti 40 órát ledolgozó munkavállaló esetében. A kormány 454/2015. rendelete alapján 2016-ban a minimálbér órabér esetében 639 Ft. Ha a kormány rendeletben meghatározott összeggel számolunk, akkor egy havi cafeteria kerete a munkavállalónak 11.302 Ft. Ez éves szinten bruttó 135.627 Ft-ot jelent.

Ha a munkavállaló egész hónapban hiányzik, akkor arra a hónapra nem kap juttatást, de ha dolgozik valamennyit az adott hónapban, akkor arányosítva megkapja a cafeteriaját. Abban az esetben, ha kis összegre jön ki az adott havi juttatás, akkor vagy készpénzben kapja meg, vagy átcsúsztatják a juttatást a következő hónapra. A munkavállalók a próbaidő alatt nem jogosultak a juttatásra, csak a próbaidő letelte utáni hónap első napjától nyilatkozhatnak a kívánt juttatások igénybevételéről.

Az adómentes juttatások körének teljes palettájából választhatnak a munkavállalók, melyek a következők:

- Sporteseményre szóló belépőjegy/bérlet (Sodexo) korlátlan
- Kulturális szolgáltatás belépőjegy/bérlet (Sodexo) 50.000 Ft/év
- Munkába járás költség-kiegészítés- max. személyes keret mértékéig
- Grawe megtakarítással kombinált életbiztosítás (eme juttatási forma formát jövőre már nem alkalmazza a GE Hungary Kft)
- Union egészségbiztosítás:
 - arany csomag: 3.500 Ft/hó

- arany + Hospital plus csomag: 5.000 Ft/hó
- AEGON csoportos kockázati élet-, és balesetbiztosítás (választott csomag mértékéig)
- Adómentes lakástörlesztés-korlátlan (max: 5 millió Ft/5 év)

A kedvezményes adózású juttatások körében a törvény által meghatározott kedvezményes összegek a mérvadóak a juttatások választásának mértékénél.

- | | |
|--|----------------------|
| • Étkezési Erzsébet-utalvány | 8.000 Ft/hó |
| • Erzsébet-kártya (étkezés) | 8.000 Ft/hó |
| • Munkahelyi étkeztetés | 12.500 Ft/hó |
| • Önkéntes egészségpénztári hozzájárulás | 33.300 Ft/hó |
| • Önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás | 55.500 Ft/hó |
| • Iskolakedési támogatás | 33.300 Ft/gyermek/év |
| • Széchenyi Pihenő kártya: | |
| ○ szálláshely alszámla | 225.000 Ft/év |
| ○ vendéglátás alszámla | 150.000 Ft/év |
| ○ szabadidő alszámla | 75.000 Ft/év |
| • Multi-Pay kártya: | |
| ○ Patika Egészségpénztár | 33.300 Ft/hó |
| ○ Újpillér Egészségpénztár | 33.300 Ft/hó |
| • Munkahelyi étkezés | 12.500 Ft/hó |
| • BKV bérlet | 10.500 Ft/hó |
| • Helyi bérlet | a bérlet ára |

Az egyes meghatározott juttatások alá eső cafeteria elemekből a munkavállaló az alábbiakat választhatja:

- | | |
|----------------------------|-----------|
| • Ajándékutalvány (Sodexo) | korlátlan |
| • Készpénz opció | korlátlan |

A HPE Magyarország Kft alkalmazottja⁵⁴ elmondása alapján legkedveltebb cafeteria elemek: az Erzsébet utalvány és a SZÉP kártya, míg a legkevesebb munkavállaló a kultúrautalványt, és a lakáshitel törlesztést igényli. Ennél több információt a vállalkozás üzleti titoktartásra hivatkozva nem adott a juttatások megoszlásáról.

⁵⁴ Rétfalvi Éva szíves szóbeli közlése nyomán.

6. ÖSSZEGZÉS

A cafeteria rendszer gyakorlati alkalmazásának vizsgálatánál az egységes törvény szabta keretek közt sajátos cafeteria rendszerek kialakításával találkoztam.

Jellemzően a mikro- és kisvállalkozások kis arányban alkalmazzák a rendszert, illetve ha alkalmazzák is, csak egy-két elemet kínálnak fel a dolgozóiknak kis keretösszeg meghatározása mellett. A közép- és nagyvállalkozások körében elterjedt bérkiegészítő juttatási forma a munkavállalók motivációját növelésére és a szervezethez való elkötelezettség erősítése érdekében.

A gyakorlatban kialakultak irányított cafeteria rendszerek, ahol a munkáltatók előre összeállított cafeteria csomagokat kínálnak fel a dolgozóknak. Például Zalaerdő Zrt alkalmaz ilyen megoldást. Illetve szabad választást lehetővé tevő rendszerek is a keretösszegek betartása mellett (pl.: Zala Megyei Rendőr-főkapitányság, GE Hungary Kft). A Kanizsa Trend Kft jelenléti prémiumként alkalmazza a cafeteria rendszert. A Szabadics Zrt pedig besorolási kategóriákat alakít ki a felelősségi körök alapján.

A rendszere egységes törvényi szabályozás keretén belül a vállalkozások olyan egyedi struktúrákat alakítottak ki, amelyek a szigorú szabályrendszer keretei közt is jól működnek.

A törvényalkotók helyében megfontolnám azt, hogy a cafeteria adózási szabályainak módosítánál a mikro- és kisvállalkozások a jelenlegi közterheknél alacsonyabb adókkal tudják juttatni a rendszer elemeit a munkavállalóiknak. Talán ezzel a lehetséges módosítással a kisvállalkozások körében is népszerűbb lesz a cafeteria.

Az évről-évre történő szabályozás mellett a vállalkozásoknak kisebb módosításokkal kell élniük, hogy megfeleljenek a törvény adta kereteknek. Ahogy a bevezetésben már említettem a jelen dolgozata sajtóból értesültek alapján készült. A vállalkozások már várják a parlament novemberi döntését a jövő évi szabályozással kapcsolatban.

Az Európai Unió Bíróságának ítélete után a magyar állam rá lett kényszerítve, hogy a kártyaasztalon megkeverje az eddig is összetett kártyapaklit.

7. IRODALOMJEGYZÉK

7.1. Legfontosabb jogszabályok

1995. évi CXVII. törvény a Személyi Jövedelemadóról

1997. évi LXVIII. törvény az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról

2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről

2012. évi I. törvény Munka Törvénykönyvéről

2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről

2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról

7.2. Szakirodalom

Bakacsi et al., (2006): Bakacsi Gyula–Bokor Attila–Császár Csaba–Gelei András–Kováts Klaudia–Takács Sándor: Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2006.

Bauer et al., (2009): Bauer János–Lévai Zoltán: Bérügyintézői ismeretek. Perfekt Gazdasági Tanácsadó, Oktató és Kiadó Zrt., Budapest, 2009.

Beate et al., (2005): Beate Sander-Werner Heiring: Wirtschaft und Finanzen: Alles, was Sie wissen müssen. Volk Verlag, Zürich, 2005.

Bokor et al., (2014): Bokor Attila–Szóts-Kováts Klaudia–Csillag Sára–Bácsi Katalin–Szilas Roland: Emberi Erőforrás Menedzsment. Nemzedékek Tudása Tankönyvkiadó, Budapest, 2014.

Böszörményi, (2016): Böszörményi Judit: Cafeteria Szabályzat Vállalkozások részére. Saldo Pénzügyi Tanácsadó és Informatikai Zrt., Budapest, 2016.

Harangi, (2015): Harangi Andrea: Munkaerő-gazdálkodás. Penta Unió Oktatási Centrum, Budapest, 2015.

Karácsony et al., (2016): Karácsony Imréné–Surányi Imréné: Cafeteria 2016. Kedvezményes juttatások, költségtérítések, adókedvezmények. Vezinfó Kiadó és Tanácsadó Kft., Budapest, 2016.

Karolinyi et al., (2004): Karolinyi Mártonné–Farkas Ferenc–Poór József–László Gyula: Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2004.

- Pál et al., (2012): Pál Lajos-Lőrincz György-Kozma Anna-Pethő Róbert: Az új munka törvénykönyvének magyarázata. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2012.
- Pál linkás-Vámosi, (2002): Pál linkás Jenő-Vámosi Zoltán: Emberi erőforrás menedzsment, LSI Oktatásközpont, Budapest, 2002.
- Philipp, (2016): Philipp Hülhauser: Das Lohnbuch, Orell Füssli Verlag, Zürich, 2016.
- Poór, (2005): Poór József: Rugalmas ösztönzés rugalmas juttatások. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2005.
- Roóz, (2006): Roóz József: Az emberierőforrás-menedzsment alapjai. Perfekt Gazdasági Tanácsadó, Oktató és Kiadó Zrt. Budapest, 2006.
- Roóz-Heidrich,(2013): Roóz József-Heidrich Balázs: Vállalati gazdaságtan és menedzsment alapjai. Budapest, 2013.
http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/0007_c1_1054_1055_1057_vallalatigazdantat_scorm/borito_v92hcS7RMEldFi1T.html (Letöltve: 2016.09.02.)

7.3. Folyóiratok

- G. Tóth Ida (2016): Lapokat cserélnek. HVG. 10. sz. pp. 57-58.
- Hajdú Péter (2016): Befellegzett a cafteriának? Zalai Hírlap 72. évf. 67.sz., p.1.

7.4. Internetes források

- Kormányrendelet a 2016. évi minimálberről:
<http://www.munkaugyiforum.hu/munkaugyi-segedanyagok/minimalber-2016-kormanyrendelet> (Letöltve: 2016.09.29.)
- Minimálbér változása 2000 óta:
<http://www.hrportal.hu/c/igy-valtozott-a-minimalber-osszege-2000-ota-20151228.html>
(Letöltve: 2016.09.06.)
- Cafeteria nyilvántartó szoftver:
<http://www.wildom.com/cafeteria> (Letöltve: 2016.09.10.)
- Minimálbér:
<https://hu.wikipedia.org/wiki/Minim%C3%A1lb%C3%A9r> (Letöltve: 2016.09.23.)

A közfoglalkoztatottak 2016. évi minimálbére:

<http://officina.hu/gazdasag/58-kozfoglalkoztatasi-ber-kozmunkas>
(Letöltve: 2016.09.23.)

Cafeteria változások:

<http://www.abt.hu/hirek/66/2016---Cafeteria+v%C3%A1ltoz%C3%A1sok>
(Letöltve: 2016.09.08.)

Erzsébet-utalvány:

<http://erzsebet-utalvany.blogspot.hu/> (Letöltve: 2016.09.22.)

Erzsébet-utalvány plusz:

<https://www.erzsebetutalvanyplusz.hu/erzsebet-utalvany-plusz.html>
(Letöltve: 2016.09.14.)

A juttatások népszerűsége:

http://info.c1c.hu/juttatas_nepszeruseg_2016_hu.aspx (Letöltve: 2016.10.10.)

SZÉP-kártya:

<http://myszallas.com/blog/otp-mkb-es-kh-szep-kartya/> (Letöltve: 2016.10.10.)

Trendek és tendenciák a juttatások területén 2016-ban:

<http://www.hrportal.hu/hr/trendek-es-tendenciak-a-juttatasok-teruleten-2016-ban-20160127.html> (Letöltve: 2016.09.20.)

Cafeteria-Modell:

<https://de.wikipedia.org/wiki/Cafeteria-Modell> (Letöltve: 2016.09.24.)

Cafeteria számláló:

http://novitax.hu/projectSetup/files/2015_os_anyagok/caf16.html
(Letöltve: 2016. 09.24.)

Cafeteria Kisokos 2016.:

<http://www.cafeteriatrend.hu/ck2016.pdf> (Letöltve: 2016.09.25.)

Juttatások, cafeteria 2017-ben:

<http://www.munkajog.hu/rovatok/munkaber/juttatasok-cafeteria-2017-ben-errekeszuljon-munkaadokent> (Letöltve: 2016.10.08.)

Kanizsa Trend Kft honlapja:

<https://kanizsatrend.hu/> (Letöltve: 2016.10.19.)

HVG: Az állam visszavesz: inkább megszüntetik a Szép-kártyát, nehogy másnak legyen jó:

http://hvg.hu/gazdasag/20161007_Az_allam_visszavesz_inkabb_megszuntetik_a_Szep_kartyat_nehogy_masnak_legyen_jo?utm_expid=13243049.JvgK46VJQ96PBmQcdW WPiQ.0&utm_referrer=http%3A%2F%2Fhvg.hu%2F (Letöltve: 2016.10.09.)

Európai Unió Bírósága öt pontban találta szabálysértőnek a magyar szabályozást:
<http://hirhatar.com/itt-az-itelet-borulhat-a-szep-kartya-es-az-erzsebet-utalvany-rendszere/> (Letöltve: 2016. 10.08.)

Üdvözlök a kereskedők, hogy az Erzsébet-utalvány helyett készpénz-cafeteria lesz:
<http://24.hu/fn/penzugy/2016/06/06/udvozlik-a-kereskedok-hogy-az-erzsebet-utalvany-helyett-keszpenz-cafeteria-lesz/> (Letöltve: 2016.10.30.)

Zalaerdő Zrt honlapja:
<http://www.zalaerdo.hu/hu/> (Letöltve : 2016.10.31.)

Cafeteria külföldön:
http://adozona.hu/archive/20081008_cafeteria_beren_kivuli_juttatas
(Letöltve: 2016. 10.31.)

A cafeteria struktúrája:
<http://slideplayer.hu/slide/1930447/> (Letöltve: 2016.10.29.)

Edenred Gmhb honlapja:
<https://www.edenred.de/produkte/ticket-restaurant.html> (Letöltve: 2016.10.31.)

Sodexocard honlapja:
<https://www.mysodexocard.de/> (Letöltve: 2016.10.31.)

2015. évi szabályozás:
http://info.c1c.hu/cafeteria_juttatasok_2015_hu.aspx (2016.10.31.)

Kiutatas a vállalkozások jövőbeni terveiről:
<http://www.hrportal.hu/hr/ezek-a-dolgoz-valtoznak-a-beren-kivuli-juttatasokban-20151005.html> (Letöltve: 2016.11.01.)

2010. évi cafeteria szabályozás:
<https://www.nexon.hu/elk-sz-lt-a-nexon-2010-es-cafeteriastatisztik-ja> (Letöltve: 2016.11.01.)

2012. évi cafeteria szabályozás:
http://info.c1c.hu/income2012_hu.aspx (Letöltve:2016.11.01.)

2013. évi cafeteria szabályozás:
<http://blog.ucmsgroup.hu/cafeteria-2013-mibol-valogathatunk-a-E2%80%9Eekosarunkba/> (Letöltve: 2016.11.01.)

Szabadics Zrt honlapja:
www.szabadics.hu (Letöltve: 2016.11.01.)

A cafeteria készpénzesítése:

<http://24.hu/fn/penzugy/2016/06/06/udvozlik-a-kereskedok-hogy-az-erzsebet-utalvany-helyett-keszpenz-cafeteria-lesz/> (Letöltve: 2016.11.02.)

GE Hungary Kft honlapja:

<http://www.ge.com/hu/hu/about-us> (Letöltve:2016.11.02.)

A 7 SZÉP pont:

<https://bence.blogs.balabit.com/2012/03/a-szep-kartya-tulajdonosoknak-fokozottan-oda-kell-figyelniuk-kartyaadataik-vedelmere/> (Letöltve: 2016.11.02.)

ORFK honlapja:

<http://www.police.hu/ugyintezes/szerv/orszagos-rendor-fokapitanysag/zala-megyei-rendor-fokapitanysag> (Letöltve: 2016.11. 02.)

A minimálbér összegei 1992-2016:

http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qli041.html (Letöltve: 2016.11.02.)

7.5. Egyéb források

Országos Rendőr-főkapitányság: 2016. évi választható béren kívüli juttatások szabályozása

Szabadics Zrt: Választható béren kívüli javadalmazási rendszer (cafeteria) szabályozása

Zalaerdő Zrt: Nyilatkozat juttatás választásához

Szabadics Zrt: 2015. üzleti évi beszámolója

Kanizsa Trend Kft: 2015. üzleti évi beszámolója

Zalaerdő Zrt: 2015. üzleti évi beszámolója

GE Hungary Kft: 2015. üzleti évi beszámolója

MELLÉKLETEK

I. SZÁMÚ MELLÉKLET
Minimálbér (1992-2016)¹

Év	Havi összege, Ft	A minimálbér a bruttó átlagkereset %- ában
1992. január 1.	8 000	35,8
1993. február 1.	9 000	33,1
1994. február 1.	10 500	30,9
1995. március 1.	12 200	31,4
1996. február 1.	14 500	31,0
1997. január 1.	17 000	29,7
1998. január 1.	19 500	28,8
1999. január 1.	22 500	29,1
2000. január 1.	25 500	29,1
2001. január 1.	40 000	38,6
2002. január 1.	50 000	40,8
2003. január 1.	50 000	36,4
2004. január 1.	53 000	36,4
2005. január 1.	57 000	36,0
2006. január 1.	62 500	36,5
2007. január 1.	65 500	35,4
2008. január 1.	69 000	34,7
2009. január 1.	71 500	35,8
2010. január 1.	73 500	36,3
2011. január 1.	78 000	36,6
2012. január 1.	93 000	41,7
2013. január 1.	98 000	42,5
2014. január 1.	101 500	42,7
2015. január 1.	105 000	..
2016. január 1.	111 000	..

¹ http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qli041.html (Letöltve: 2016.11.02.)

II. SZÁMÚ MLLÉLET
Szabadics Zrt keretösszegei 2016-ban

A Munkáltató a vele alkalmazotti jogviszonyban állók részére a jogszabályok által korlátozott módon és mértékben az alábbi keretösszeget biztosítja 2016. évre

I. csoport	SZELLEMI	450.000 Ft/év	nettó keretösszeg
II. csoport	FIZIKAI I.	254.400 Ft/év	nettó keretösszeg
	FIZIKAI II.	96.000 Ft/év	nettó keretösszeg

168.000 Ft/év bérben történő kifizetés bruttó cafeteria keret megváltás címén

III. SZÁMÚ MELLÉKLET
Zalaerdő Zrt cafeteria nyilatkozata

NYILATKOZAT
JUTTATÁS VÁLASZTÁSÁHOZ

Név:

Születési hely, idő:

Erdészet neve, címe:

Alulírott nyilatkozom, mint a ZALAERDŐ Zrt. munkavállalója, hogy az írásbeli és szóbeli tájékoztatással a választási lehetőségeket megismertem, saját elhatározásom alapján hoztam meg a döntésemet.

A 2016. január 1. és 2016. december 31. közötti időszakra az alább felsorolt juttatások közül az általam X-szel jelölt juttatást választom.

Csak egy juttatási forma melletti körbe lehet X-et tenni, javítást nem tartalmazhat.

Ha javítani szeretne, akkor szíveskedjen új nyilatkozatot kérni.

1.	SZÉP Kártya -Szállás: Ft (max. 225.000 Ft) -Vendéglátás: Ft (max. 150.000 Ft) <u>-Szabadidő: Ft (max. 75.000 Ft)</u> Összesen: 222.000 Ft/év	-	Egészségpénztár 96.000 Ft/év	<input type="radio"/>
2.	SZÉP Kártya -Szállás: Ft (max. 225.000 Ft) -Vendéglátás: Ft (max. 150.000 Ft) <u>-Szabadidő: Ft (max. 75.000 Ft)</u> Összesen: 318.000 Ft/év			<input type="radio"/>
3.	SZÉP Kártya -Szállás: Ft (max. 225.000 Ft) -Vendéglátás: Ft (max. 150.000 Ft) <u>-Szabadidő: Ft (max. 75.000 Ft)</u> Összesen: 222.000 Ft/év	-	Erzsébet utalvány 96.000 Ft/év	<input type="radio"/>

....., 2016.

.....
aláírás

Új SZÉP Kártya igényléséhez az OTP Széchenyi Pihenőkártya Igénylőlap és adatkezelési hozzájáruló nyilatkozat kitöltése kötelező!

SZÉP Kártya igénylése esetén törvény által meghatározott értékhatárkorlátok vannak, melyeket a választáskor a dolgozók szíves figyelemébe ajánljuk, ezek pedig a következők:

- szálláshely alszámla esetében: 225.000 Ft/év,
- vendéglátás alszámla esetében: 150.000 Ft/év,
- szabadidő alszámla esetében: 75.000 Ft/év.

IV. SZÁMÚ MELLÉKLET

ORFK nyilatkozata cafeteria-juttatás felhasználásához

9

1. melléklet a(z)/2016. () ORFK utasításához

NYILATKOZAT CAFETÉRIA-JUTTATÁSOK FELHASZNÁLÁSÁRA

Név	Jogviszony megnevezése
Adóazonosító jel	TAJ szám
Születési év, hónap, nap	Szervezeti egység
BM szám	

A Rendőrség személyi állományának tagja kijelentem, hogy a felsorolt választható elemek közül a 2016. évre az alábbiakat kívánom igénybe venni

Juttatás elemei	Juttatás nettó mértéke	Igényelt összeg [egyszeri juttatás esetén csak a „Felhasznált (Ft)” oszlop kitöltése kötelező]			
		Havi (Ft)	Hónapok száma	Felhasznált bruttó (Ft)	nettó
SZÉP Kártya vendéglátás alszámla	legfeljebb 148 688Ft				
SZÉP Kártya szabadidő alszámla	legfeljebb 75 000Ft				
SZÉP Kártya szálláshely alszámla	legfeljebb 148 688Ft				
Erzsébet Kártya Étkezési alszámla	legfeljebb havi 8000 Ft				
Erzsébet Kártya Iskolai alszámla	legfeljebb 33 300 Ft/gyermek/ év				
Erzsébet Kártya Kultúra alszámla	legfeljebb 50 000 Ft/év				
Erzsébet Kártya Sport alszámla	legfeljebb 200 000 Ft/év				
Erzsébet-utalvány	1000 Ft - 8000 Ft/hó				
Iskolakezdési támogatás (utalvány)	1000 Ft - 33 300 Ft/gyermek/ év				
Kulturális szolgáltatásra szóló belépő/bérlet (utalvány)	1000 Ft -50 000 Ft				
Sportrendezvényre szóló belépő/bérlet (utalvány)	1000 Ft - 200 000 Ft				
Munkahelyi étkezés	legfeljebb 12 500 Ft/hó				
Önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári munkáltatói hozzájárulás	legfeljebb 55 500 Ft/hó				
Önkéntes kölcsönös egészségpénztári munkáltatói hozzájárulás	legfeljebb 33 300 Ft/hó				
Önkéntes kölcsönös önszegélyező munkáltatói hozzájárulás	legfeljebb 33 300 Ft/hó				
Helyi utazásra szolgáló bérlet	legfeljebb 148 688Ft				
Lakáscélú munkáltatói támogatás	legfeljebb 200 000 Ft				
Összesen:					

Kelt, 2016. hónap nap

.....
nyilatkozó aláírása

1. Alulírott kijelentem, hogy
éves, helyi utazásra szolgáló bérletet juttatásban 2016-ban

- a) Ft értékben részesültem, illetve az összeget a munkáltató a részemre kifizette,
b) nem részesültem.

(A megfelelő válasz aláhúzendő.)

2. Kijelentem, hogy más kifizetőtől **Önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári munkáltatói hozzájárulás** juttatásban részesültem:

Igen / Nem

(A megfelelő válasz aláhúzendő.)

3. Kijelentem, hogy más kifizetőtől **Önkéntes kölcsönös egészségpénztári munkáltatói hozzájárulás** juttatásban részesültem:

Igen / Nem

(A megfelelő válasz aláhúzendő.)

4. Kijelentem, hogy más kifizetőtől **Önkéntes kölcsönös öngéleyező munkáltatói hozzájárulás** juttatásban részesültem:

Igen / Nem

(A megfelelő válasz aláhúzendő.)

Kelt, 2016. hónap nap

.....
nyilatkozó aláírása

Ellenjegyezte a Rendőrség részéről:

.....
anyagi-pénzügyi felelős aláírása

A nyilatkozat átvételének dátuma: 2016. hónap nap

V. SZÁMÚ MELLÉKLET² Általános nyomtatványok

CAFETÉRIA SZABÁLYZAT VÁLLALKOZÁSOK RÉSZÉRE

1. függelék

CAFETÉRIA JUTTATÁSOK A 2016. ÉVBEN

1. A Cafetéria rendszer hatálya alá tartozó foglalkoztatottat megillető cafetéria juttatások **2016. évi keretösszegét az alábbiak szerint határozom meg:**¹¹
2. A cafetéria juttatás összegét a foglalkoztatott választása szerint a jelen pontban feltüntetett juttatásokra veheti igénybe az Szja törvényben meghatározott feltételek szerint és az ott meghatározott maximális értékben, továbbá a jelen szabályzatban rögzített feltételek és korlátok figyelembevételével, összességében legfeljebb a foglalkoztatottra vonatkozó éves keretösszeg erejéig.

Választható juttatások:¹²

Juttatás megnevezése és nettó értéke	Költségszorzó – juttatást terhelő közterhek	
	száma	tételei
a) Erzsébet-utalvány (max. 8000 Ft/hó),	1,3451	a juttatás 1,19-szeresét 15% SZJA és 14% EHO terheli
b) Iskolakezdési támogatás (max. minimálbér 30%-a /gyermek/év), ¹²	1,3451	a juttatás 1,19-szeresét 15% SZJA és 14% EHO terheli
c) Széchenyi Pihenőkártya ca) szálláshely alszámla (max. 225 000 Ft/év), cb) vendéglátás alszámla (max. 150 000 Ft/év), cc) szabadidő alszámla (max. 75 000 Ft/év). <i>A maximális összeg több juttatótól együttvéve értendő!</i>	1,3451	a juttatás 1,19-szeresét 15% SZJA és 14% EHO terheli
d) Önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári munkáltatói tagdíj-hozzájárulás (max. minimálbér 50%-a/hó), <i>feltéve, hogy a magánszemélynek az adott hónapra más juttatótól nem volt ezen a jogcímen bevétele!</i>	1,3451	a juttatás 1,19-szeresét 15% SZJA és 14% EHO terheli

¹¹ Meghatározható összegszerűen, amennyiben az egységesen kerül meghatározásra minden foglalkoztatott vagy egyes nagyobb csoportok tekintetében vagy a számítás módjának megadásával (a szabályzat megfelelő pontjában foglaltakra utalással is). Az egyes foglalkoztatottakat megillető cafetéria juttatás éves összegéről a foglalkoztatottak a tárgyév elején egyéni tájékoztatást kapnak.

¹² A minimálbér 2016. évi összege 111 000 Ft.

Juttatás megnevezése és nettó értéke	Költségszorzó – juttatást terhelő közterhek	
	száma	tételei
e) Önkéntes kölcsönös egészségpénztári/önsegélyező pénztári munkáltatói tagdíj hozzájárulás (max. minimálbér 30%-a/hó), <i>feltéve, hogy a magánszemélynek az adott hónapra más juttatótól nem volt ezen a jogcímen bevétele!</i>	1,3451	a juttatás 1,19-szeresét 15% SZJA és 14% EHO terheli
f) Lakáscélú vissza nem térítendő munkáltatói támogatás, hiteltörlesztés támogatása (vétélár, teljes építési költség vagy korszerűsítés költségének 30%-áig, <i>de több munkáltató esetén is (!)</i> a folyósítás évét megelőző négy évben ilyenként folyósított összegekkel együtt max. 5 millió Ft)	0	adómentes
g) A sportról szóló törvény hatálya alá tartozó sportrendezvényre szóló belépőjegy, bérlet	0	adómentes
h) Kulturális szolgáltatás igénybevételére szóló belépőjegy, bérlet, könyvtári beiratkozási díj, utalvány (max. 50 000 Ft/év)	0	adómentes
i) Bölcsődei szolgáltatás	0	adómentes
j) Kockázati biztosítások (élet-, baleset és betegségbiztosítás) (max. minimálbér 30%-a/fő/hó)	0	adómentes
k) Kockázatinak nem minősülő, kizárólag halál esetére szóló életbiztosítás (whole-life biztosítás)		
– rendszeres díja	0	adómentes
– nem rendszeres díja	1,4998	a juttatás 1,19-szeresét 15% SZJA és 27% EHO terheli
l) Megtakarítási biztosítások	1,4998	a juttatás 1,19-szeresét 15% SZJA és 27% EHO terheli
ÖSSZESEN a választott juttatások együttes maximális mértéke		

CAFETÉRIA NYILATKOZAT – 2016

FOGLALKOZTATOTT NEVE ÉS SZÜLETÉSI IDEJE:		JOGVISZONY JELLEGE:	ADÓAZONOSÍTÓ JELE:
MUNKAVÉGZÉSI HELY NEVE (AMENNYIBEN MÁS A MUNKAVÉGZÉS HELYE):		MUNKAKÖR:	JOGVISZONY IDŐTARTAMA:
LEVELEZÉSI CÍM:		város	
irányítószám:		község	tér, út stb. szám em. aj.

Az éves egyéni keret összege 2016-ban: bruttó Ft. A felsorolt választható elemek közül 2016. évre az alábbiakat kívánom igénybe venni:^{13,14}

Juttatás megnevezése		nettó összeg, de legfeljebb adóköteles juttatásoknál ... Ft/év ¹³ , adómentes juttatásoknál ... Ft/év, ¹⁴ (de legfeljebb az adott juttatásra meghatározott értékhatár)	szorzó	éves bruttó összeg, de legfeljebb az éves egyéni keretösszegnek megfelelő összeg
1 ÖNKÉNTES KÖLCSÖNÖS NYUGDÍJPÉNZTÁRI HOZZÁJÁRULÁS (max. havi 55 500 Ft/hó)	Jogosultsági hónapok száma:	Ft/hó Ft/év	× 1,3451	Ft
2 ÖNKÉNTES KÖLCSÖNÖS EGÉSZSÉGPÉNZTÁRI HOZZÁJÁRULÁS (max. havi 33 300 Ft/hó)	Jogosultsági hónapok száma:	Ft/hó Ft/év	× 1,3451	Ft
3. ERZSÉBET UTALVÁNY (max. 8000 Ft/hó)	Jogosultsági hónapok száma:	Ft/hó Ft/év	× 1,3451	Ft
4.1 SZÉCHENYI PIHENŐKÁRTYA vendéglátás alszámla (max. 225 000 Ft/év)		Ft/év	× 1,3451	Ft

¹³ Az éves maximális keretösszegeből az adott juttatásra vonatkozó közteher mérték levonásával meghatározott nettó összeget kell beírni, de ha az adott juttatásra meghatározott értékhatár annál alacsonyabb, akkor legfeljebb annak összegét. (Pl. ha az éves egyéni keretösszeg 200 000 Ft, a nettó összeg béren kívüli juttatásoknál 148 687 Ft/év, de legfeljebb az adott juttatásra meghatározott értékhatárnak megfelelő összeg)

¹⁴ Adómentes juttatás esetében a nettó összeg megegyezik a bruttó összeggel (közteher összege = 0 Ft), ezért az éves maximális keretösszeget kell beírni, de ha az adott juttatásra meghatározott értékhatár annál alacsonyabb, akkor legfeljebb annak összegét.

4.2 SZÉCHENYI PIHENŐKÁRTYA szálláshely alszámla (max. 150 000 Ft/év)	Ft/év	× 1,357	Ft
4.3 SZÉCHENYI PIHENŐKÁRTYA szabadidő alszámla (max. 75 000 Ft/év)	Ft/év	× 1,3451	Ft
6. ISKOLAKEZDÉSI TÁMOGATÁS (max. 33 300 Ft/tanuló)	Tanulók száma: Ft/tanuló Ft/év	× 1,3451	Ft
7. SPORTESEMÉNYRE SZÓLÓ UTALVÁNY, BELÉPŐJEGY	Ft/év	0	Ft
8. KULTURÁLIS UTALVÁNY (max. 50 000 Ft/év)	Ft/év	0	Ft
9. MUNKÁLTATÓI LAKÁSCÉLÚ HITELTÖRLESZTÉS TÁMOGA- TÁS ¹⁶ (vételár, teljes építési költség vagy korszerűsítés költségének 30%- áig, de több munkáltató esetén is (!) a folyósítás évét megelőző négy évben ilyenként folyósított összegekkel együtt max. 5 millió Ft)	Ft/hó Ft/év	0	Ft
10. BÖLCSŐDEI SZOLGÁLTATÁS	Ft/év	0	Ft
11. BIZTOSÍTÁSOK			
a) Kockázati biztosítások (élet-, baleset és betegségbiztosítás) (max. 33 300 Ft/fő/hó)	Ft/hó Ft/év	0	Ft
b) Kockázatinak nem minősülő, kizáró- lag halál esetére szóló életbiztosítás (whole-life biztosítás)			
– rendszeres díja	Ft/hó Ft/év	0	Ft
– nem rendszeres díja	Ft/hó Ft/év	× 1,4998	Ft
c) Megtakarítási biztosítások	Ft/hó Ft/év	× 1,4998	Ft
ÖSSZESEN			Ft¹⁵

Túlköltekezés esetén hozzájárulok, hogy az éves keretösszegeken felül felhasznált összeget munkabéremből, egyéb járandóságaimból közvetlenül levonják. A 2016-os év során bármely ok miatt keletkezett maradványösszeget a javadalmazási elemre lehet felhasználni.

Kelt,

.....
Foglalkoztatott [MUNKÁLTATÓ MEGNEVEZÉSE]

¹⁵ Legfeljebb az éves bruttó egyéni keretösszeg.

¹⁶ Munkáltatói lakáscélú hiteltörlesztés támogatásának választása esetén a foglalkoztatott választását megelőzően köteles tájékozódni hitelintézeténél a lakáscélú hiteltörlesztés munkáltatói támogatásával kapcsolatos hitelintézeti feltételekről (így különösen a hitelintézet által felszámításra kerülő költségekről, előírt kötelezettségekről).

3. függelék

Nyomtatvány
önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári tagságról,
MUNKÁLTATÓI HOZZÁJÁRULÁS IGÉNYLÉSÉRŐL

Név:	
Születési hely, idő:	
Adóazonosító jel:	

Tájékoztatom az [MUNKÁLTATÓ MEGNEVEZÉSE], hogy

- a) önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztárnak tagja vagyok, és a cafetéria keretében igénybe kívánom venni a munkáltatói hozzájárulást, amelynek mértéke haviFt;
- b) amennyiben az általam igényelt munkáltatói hozzájárulás mértéke nem éri el a pénztár egységes havi tagdíjának összegét, hozzájárulok a különbözetnek a nettó keresetemből történő levonásához.

Az önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztár

megnevezése:	
címe:	
adószáma:	
bankszámlaszáma:	

Tagsági okirat száma:

A munkáltatói hozzájárulás igénybevétele esetén kijelentem, hogy évben e jogcímen az Szja törvény 71. § (3) bekezdés szerinti bevételt más juttatótól nem szerzek.

Kelt,

.....
foglalkoztatott

A nyilatkozatot átvettem

Kelt,

.....
munkáltató

Nyomtatvány
önkéntes kölcsönös egészség-/
önsegélyező pénztári tagságról,
MUNKÁLTATÓI HOZZÁJÁRULÁS IGÉNYLÉSÉRŐL

Név:	
Születési hely, idő:	
Adóazonosító jel:	

Tájékoztatom a [MUNKÁLTATÓ MEGNEVEZÉSE], hogy

- a) önkéntes kölcsönös egészség-/önsegélyező pénztárnak tagja vagyok, és a cafetéria keretében igénybe kívánom venni a munkáltatói hozzájárulást, amelynek mértéke haviFt;
- b) amennyiben az általam igényelt munkáltatói hozzájárulás mértéke nem éri el a pénztár egységes havi tagdíjának összegét, hozzájárulok a különbözetnek a nettó keresetéből történő levonásához.

Az önkéntes kölcsönös egészség-/önsegélyező pénztár

megnevezése:	
címe:	
adószáma:	
bankszámlaszáma:	

Tagsági okirat száma:

A munkáltatói hozzájárulás igénybevétele esetén kijelentem, hogyévben e jogcímen a Szja törvény 71. § (3) bekezdés szerinti bevételem más juttatótól nem szerzek.

Kelt,

.....
 foglalkoztatott

A nyilatkozatot átvettem

Kelt,

.....
 munkáltató

Hozzájáruló nyilatkozat adatkezeléshez

Munkavállaló neve:
Lakcíme:
Anyja neve:
Adószáma:

..... [MUNKÁLTATÓ MEGNEVEZÉSE] (cím:)
munkavállalójaként hozzájárulok, hogy saját és az általam megadott közeli hozzátartozóim adatait Munkáltatóm átadja a vele az [PÉNZINTÉZET MEGNEVEZÉSE] Széchenyi Pihenőkártya megrendelése kapcsán szerződésben álló [PÉNZINTÉZET/SZOLGÁLTATÓ MEGNEVEZÉSE] részére, aki a szolgáltatás nyújtásához az adatkezeléshez szükséges mértékben a személyes adatokat tárolja és kezeli. A [PÉNZINTÉZET MEGNEVEZÉSE] semmilyen formában nem jogosult az adatokat harmadik személyek részére átadni, vagy bármilyen formában hozzáférhetővé tenni, kivételt képez ez alól a szerződés teljesítésének körében történő alvállalkozó igénybevétele.

Kelt,

.....
foglalkoztatott

Nyilatkozat Széchenyi Pihenőkártya igénybevételéhez (csak pontosan, hiánytalanul kitöltött nyomtatvány fogadható)

Alulírott (név):
Adóazonosító jel:

A szervezet munkavállalójaként a 2016-os adóévben a [PÉNZ-INTÉZET MEGNEVEZÉSE] által kiadott SZÉP kártyára kívánok juttatást igényelni a következők szerint:

– a szálláshely alszámlára (max. 225 000 Ft/év):		nettó Ft-ot,
– a vendéglátás alszámlára (max. 150 000 Ft/év):		nettó Ft-ot,
– a szabadidő alszámlára (max. 75 000 Ft/év):		nettó Ft-ot.

E nyilatkozat megtétele előtt Széchenyi Pihenőkártyával

rendelkezem

A kártya kibocsátó Intézmény neve:		
Az utalást végző munkáltató megnevezése, címe:		
Másik munkáltató által a 2016. évben a szálláshely alszámlára utalt összeg:		nettó Ft,
Másik munkáltató által a 2016. évben a vendéglátás alszámlára utalt összeg:		nettó Ft,
Másik munkáltató által a 2016. évben a szabadidő alszámlára utalt összeg:		nettó Ft.

nem rendelkezem, azt meg kívánom igényelni

Nyilatkozok, hogy az adott jogcímen a Szja törvény szerinti bevételem az adóévben más juttatótól nem volt/a fentiek szerinti összegben volt.

Kelt,

.....
foglalkoztatott

Nyomtatvány iskolakezdési támogatáshoz

Név:	
Születési hely, idő:	
Adóazonosító jel:	

Kijelentem, hogy 2016. évben az alábbi gyermek(ek)¹⁷ után vagyok jogosult iskolakezdési támogatásra:

1.	Gyermek neve:	
	Adóazonosító jele:	
	Adóazonosító jel hiányában	
	Anyja neve:	
	Születési hely, idő:	
	Igénybe vett összeg:	
2.	Gyermek neve:	
	Adóazonosító jele:	
	Adóazonosító jel hiányában	
	Anyja neve:	
	Születési hely, idő:	
	Igénybe vett összeg:	
3.	Gyermek neve:	
	Adóazonosító jele:	
	Adóazonosító jel hiányában	
	Anyja neve:	
	Születési hely, idő:	
	Igénybe vett összeg:	

Kelt,

.....
foglalkoztatott

A nyilatkozatot átvettem

Kelt,

.....
munkáltató

¹⁷ Csak azokat a gyermekeket lehet feltüntetni, akik után családi pótlékra jogosult a szülő vagy vele közös háztartásban élő házastársa, és aki a közoktatásban résztvevő gyermek, tanuló (általános és középiskola nappali tagozatos tanulója, ill. ezen tanulmányait az adott évben megkezdte). 16 éven felüli gyermek esetében iskolalátogatási igazolást is csatolni kell.

Nyomtatvány LAKÁSCÉLÚ HITELTÖRLESZTÉS TÁMOGATÁSÁHOZ

Alulírott nyilatkozom, hogy a választott cafetériaelemekre vonatkozó nyilatkozat leadását, illetve ezen juttatás választását megelőzően tájékoztam hitelintézetemnél a lakáscélú hiteltörlesztés munkáltatói támogatásával kapcsolatos hitelintézeti feltételekről (így különösen a hitelintézet által felszámításra kerülő költségekről, előírt kötelezettségekről), nyilatkozatomat ennek tudatában teszem meg.

Tudomásul veszem, hogy amennyiben a hitelintézet a törlesztéssel összefüggésben költséget számol fel (így különösen előtörlesztési díjat) vagy megtérítési igénnyel lép fel (pl. korábban elengedett folyósítási jutalék, szerződéskötési díj, hitelfelvételkor a foglalkoztatottól átvállalt egyéb költségek visszatérítése stb.), azok megfizetése engem terhel, a munkáltatóval szemben igényt nem támasztok.

A hitelintézet által a fennálló lakáscélú hitelemről kiállított igazolást a nyilatkozat benyújtásával egyidejűleg leadom.

Kötelezettséget vállalok rá, hogy a támogatás adómentességéhez szükséges igazolásokat, nyilatkozatokat a munkáltató részére a vonatkozó jogszabályokban, így az Szja törvény és az adómentes munkáltatói lakáscélú támogatás folyósításának szabályairól szóló 15/2014. (IV. 3.) NGM rendeletben (Lakáscélú támogatásról szóló rendelet) foglaltak szerint, az ott megjelölt határidőig (követő év május 31., illetve követő második év május 31-ig) átadom, így különösen

- nyilatkozatomat a méltányolható lakásigénynek való megfelelés igazolására,
- nyilatkozatomat a folyósítás évében és az azt megelőző négy évben ilyenként kapott támogatások összegéről, illetve korábbi munkaviszony(ok) esetén a munkaviszony megszűnésekor kiadott igazolást;
- a támogatás összege és a vételár, építési költség, korszerűsítési költség arányára vonatkozó feltételeknek való megfelelés ellenőrzése céljából az érvényes adásvételi szerződést, építési, korszerűsítési költségvetést vagy a hitelszerződést, ha az tartalmazza a lakáscélú felhasználás költségére vonatkozó adatot;
- hitelszerződést (lakáscélú hitelt kiváltó hitelnél az eredeti szerződést is);
- a hitel törlesztését igazoló okiratot (számlakivonatot).

Tudomásul veszem, hogy a támogatás adómentessége feltételeinek fennállását a munkáltató vizsgálja, ennek érdekében a munkáltató munkatársa [MUNKAKÖRI MEGNEVEZÉS] a támogatás folyósítását megelőzően is bekérhet a Lakáscélú támogatásról szóló rendelet 3–5. §-aiban felsorolt okiratokat, bizonylatokat.

Alulírott nyilatkozom, hogy a hitel törlesztésével érintett lakás a saját lakásom (abban tulajdoni hányaddal rendelkezem vagy haszonélvezettel bírok).

Nyilatkozom, hogy a támogatást a számlaszámra kérem folyósítani, mely számlaszám saját önálló (giro-képes) hitelszámla/a hitelt nyújtó hitelintézet törlesztéshez használt központi elszámoló számla/a saját, a hitelt nyújtó hitelintézetnél vezetett folyószámla.¹⁸

További költségek, melyek a munkavállalót terhelik:

Kelt,

.....
foglalkoztatott

A nyilatkozatot átvettem

Kelt,

.....
munkáltató

¹⁸ Megfelelőt alá kell húzni!

**NYILATKOZAT
CAFETÉRIA-TARTOZÁS MUNKABÉRBŐL
TÖRTÉNŐ LEVONÁSÁHOZ**

Név:	
Szül. hely, idő:	
Adóazonosító jel:	

Hozzájárulok, ahhoz, hogy a munkáltatónál fennálló jogviszonyom/cafetériára való jogsultságom megszűnése esetén az időarányos cafetéria keretem túllépése miatti, jogalap nélkül felvett juttatások összege, valamint ezek adó- és egyéb közterhe a munkabéreből levonásra kerüljön.

Kelt,

.....
foglalkoztatott

A nyilatkozatot átvettem

Kelt,

.....
munkáltató

IV. SZÁMÚ MELLÉKLET
Cafeteria rendszerek 2012-2017.

2012-2014. cafeteria rendszerek összevetése						
	2012.		2013.		2014.	
	Adókulcs %	Mértéke	Adókulcs %	Mértéke	Adókulcs %	Mértéke
Erzsébet-utalvány	30,94	5.000 Ft/hó	35,7	8.000 Ft/hó	35,7	8.000 Ft/hó
Iskolakezdési támogatás	30,94	Minimálbér 30%- a/év/gyerek	35,7	Minimálbér 30%- a/év/gyerek	35,7	Minimálbér 30%- a/év/gyerek
SZÉP-kártya*	30,94	450.000 Ft	35,7	450.000 Ft	35,7	450.000 Ft
Önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári hozzájárulás	30,94	Minimálbér 50%-a/hó	35,7	Minimálbér 50%-a/hó	35,7	Minimálbér 50%-a/hó
Önkéntes kölcsönös egészségpénztári hozzájárulás	30,94	Minimálbér 30%-a/hó	35,7	Minimálbér 30%-a/hó	35,7	Minimálbér 30%-a/hó
Lakáscélú támogatás	AM	5 millió Ft/5év	AM	5 millió Ft/5év	AM	5 millió Ft/5év
Sporteseményre szóló belépőjegy/bérlet	AM	50.000 Ft/év	AM	50.000 Ft/év	AM	Nincs korlát.
Kulturális szolgáltatás belépőjegy/bérlet	-	-	-	-	AM	50.000 Ft/év
Bölcsődei támogatás	-	-	-	-	-	-
Melegétkezés	30,94	12.500 Ft/hó	35,7	12.500 Ft/hó	35,7	12.500 Ft/hó
Számítógép használata	AM	Nincs korlát.	AM	Nincs korlát.	AM	Nincs korlát.
Iskolarendszerű támogatás	30,94	Minimálbér 2,5%-a/év	35,7	Minimálbér 2,5%-a/év	35,7	Minimálbér 2,5%-a/év
Ajándékutalvány	-	-	51,17	Minimálbér 10-a/alkalom évente 3-szor	51,17	Minimálbér 10-a/alkalom évente 3-szor
Készpénzkifizetés	-	-	-	-	-	-
Védőoltás	AM	Nincs korlát.	-	-	-	-

AM=adómentes
* A SZÉP-kártya három alszámlából áll, melyek a következők: szálláshely alszámla: 225.000 Ft/év, vendéglátás alszámla 150.000 Ft/év, szabadidő alszámla: 75.000 Ft/év.
Saját szerkesztés.

2015-2017. történő cafeteria rendszerek összevetése

	2015.		2016.		2017. Tervezet	
	Adókulcs %	Mértéke	Adókulcs %	Mértéke	Adókulcs %	Mértéke
Erzsébet-utalvány	35,7	8.000 Ft/hó	34,51	8.000 Ft/hó	49,98	Nincs korlát.
Iskolakezdési támogatás	35,7	Minimálbér 30%- a/év/gyermek	34,51	Minimálbér 30%- a/év/gyermek	49,98	Minimálbér 30%- a/év/gyermek
SZÉP-kártya*	35,7	450.000 Ft	34,51	450.000 Ft	34,51	450.000 Ft
Önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári hozzájárulás	35,7	Minimálbér 50%-a/hó	34,51	Minimálbér 50%-a/hó	49,98	Minimálbér 50%-a/hó
Önkéntes kölcsönös egészségpénztári hozzájárulás	35,7	Minimálbér 30%-a/hó	34,51	Minimálbér 30%-a/hó	49,98	Minimálbér 30%-a/hó
Lakáscélú támogatás	AM	5 évente 5 millió Ft	AM	5 évente 5 millió Ft	AM	5 évente 5 millió Ft
Sporteseményre szóló belépőjegy/bérlet	AM	Nincs korlát.	AM	Nincs korlát.	AM	Nincs korlát.
Kulturális szolgáltatás belépőjegy/bérlet	AM	50.000 Ft/év	AM	50.000 Ft/év	AM	50.000 Ft/év
Bölcsődei támogatás	-	-	AM	Nincs korlát.	AM	Nincs korlát.
Munkahelyi étkezés	35,7	12.500 Ft/hó	34,51	12.500 Ft/hó	49,98	Nincs korlát.
Számítógép használata	AM	Nincs korlát.	AM	Nincs korlát.	-	-
Iskolarendszerű támogatás	35,7	Minimálbér 2,5%-a/év	34,51	Minimálbér 2,5%-a/év	49,98	Minimálbér 2,5%-a/év
Ajándékutalvány	51,17	Minimálbér 10-a/alkalom évente 3-szor	49,98	Minimálbér 10-a/alkalom évente 3-szor	49,98	Nincs korlát.
Készpénzkifizetés	-	-	-	-	34,51	100.000 Ft/év
Védőoltás	-	-	-	-	-	-

AM=adómentes

*A SZÉP-kártya három alszámlából áll, melyek a következők: szálláshely alszámla: 225.000 Ft/év, vendéglátás alszámla 150.000 Ft/év, szabadidő alszámla: 75.000 Ft/év.

Saját szerkesztés.