

A cafetéria-rendszer előnyei és hátrányai

INFORMÁCIÓK A KÖVÁRI TERCSÁK SALANS ÜGYVÉDI IRODÁTÓL

dr. Bán Gergely, dr. Jagicza Gábor és dr. Horváth Enikő

A cafetéria-rendszer a béren kívüli juttatásokkal összefüggésben az utóbbi években vált közkezdveltté. Rugalmas rendszere lehetővé teszi, hogy a munkavállaló választhasson a különböző szociális jellegű juttatások között. Könnyű belátni, hogy a munkaerővel való hatékony gazdálkodás egyik legfontosabb területe az ösztönző és hatékony javadalmazási rendszer, ezért a cafetéria-rendszer alkalmazása a munkáltató számára is számos előnnyel járhat. Megjegyzendő, hogy a politika szintjén szóba került a cafetériához kapcsolódó adókedvezmények megvonása. Erre tekintettel idősebb lehet a cafetéria-rendszer előnyeinek, felülvizsgálhatóságának áttekintése.

A cafetéria eredete

A cafetéria-rendszer elsőként az Amerikai Egyesült Államokban jelent meg, a cafetéria szó jelentése önkiszolgáló étterem. A szó eredete is kifejezi a jogintézmény lényegét, vagyis azt az egyéni igényeket kielégítő, rugalmas jelleget, amely egy meghatározott keretösszegig szabad választási lehetőséget ad a munkavállalók részére a neki járó juttatások megválasztásában.

Európában az 1990-es évek vége felé terjedt el a cafetéria, Magyarországon is a rendszerváltást követően jelent meg. A fellelhető irodalom szerint a hazai gyakorlatban elsőként a MOL alakította ki széles körben a választható béren kívüli juttatás rendszerét.

A cafetéria leggyakoribb elemei

A munkáltató a cafetéria-rendszer körébe vonhat bármely béren kívüli szociális jellegű juttatást, olyat is, amelyet jogszabály nem határoz meg. Célserű azonban a munkavállalói igényeket elő-

zetesen felmérni e tekintetben. Hasonlóan célserű a hatályos adójogi szabályokat figyelembe venni annak érdekében, hogy a cafetéria választható elemeinek köre a munkáltató számára ne jelentsen aránytalan adóterhet. A gyakorlatban a cafetéria-rendszer keretében a munkáltatók a következő juttatásokat nyújtják leggyakrabban munkavállalóik részére:

- ◆ hozzájárulás a közlekedési költségekhez,
- ◆ étkezési utalvány,
- ◆ vállalati mobiltelefon,
- ◆ üdülési csekk,
- ◆ kultúra utalvány,
- ◆ sportbérlet,
- ◆ vállalati gépkocsi,
- ◆ otthoni internethasználat támogatása,
- ◆ képzési támogatás,
- ◆ nyugdíj- és egészségpénztári tagdíj-hozzájárulás,
- ◆ életbiztosítás,
- ◆ lakásbérleti hozzájárulás,
- ◆ iskolakezdési támogatás,
- ◆ ajándékozási és vásárlási utalvány.

A cafetéria munkajogi szabályozása

Mivel nincs olyan specifikus jogszabály Magyarországon, amely szabályozná a cafetéria-rendszert, és a Munka Törvénykönyve sem rendelkezik kifejezetten a cafetériáról, a rendszer elemeinek a jogszabályokkal való összhangját egyenként kell vizsgálni. Arra a kérdésre, hogy mely munkavállaló jogosult a juttatásokra (pl. Fizetés nélküli szabadságát töltő munkavállaló jogosult-e? Év közben felvett munkavállaló mekkora keretösszegre jogosult?), a hatályos törvényi rendelkezések kifejezett előírást nem tartalmaznak. Mindazonáltal a cafetéria-rendszernek egyes munkajogi alapelveknek meg kell felelnie, például nem lehet diszkriminatív.

Egy kellően átgondolt és az egyes jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően kialakított céges szabályzat megkönnyítheti a munkáltató felada-

taít a cafetéria-rendszer bevezetése és alkalmazása során.

A cafetéria-rendszer előnyei

- ◆ Adózási előnyök: a cafetéria-rendszer költség-hatékonysága abból ered, hogy a munkáltató kevesebb bérköltség mellett növelheti a munkavállaló jövedelmét, mert a béren kívüli juttatások a bérekhez képest jelenleg alacsonyabb adóvonzzattal rendelkeznek, ráadásul járulékmentes elemek is rendelkezésre állnak.
- ◆ Rugalmasság: a cafetéria keretében kínált béren kívüli juttatások keretösszege a vállalat mindenkori pénzügyi helyzetéhez és a hatályos adójogszabályokhoz igazítható, valamint elősegítheti a juttatások differenciálását vagy egységesítését.
- ◆ Munkavállalók ösztönzése: a cafetéria-rendszer erősítheti a munkavállalók motivációját, elégedettségét és elkötelezettségét, ezáltal lehetővé teszi a legjobb munkavállalók megtartását és toborzását. Lehetőséget biztosít a változó munkavállalói érdekek és igények követésére.

A cafetéria-rendszer hátrányai

- ◆ Adminisztrációs teher: a cafetéria-rendszer működtetése és nyilvántartása új típusú adminisztrációs eszközöket igényelhet.
- ◆ Új szemlélet: a korábbi vállalati kultúrától esetleg nagymértékben eltérő cafetéria-rendszer a munkáltató és a munkavállalók alkalmazkodását igényli.

A cafetéria-juttatások felülvizsgálata

A gazdasági válság által sújtott jelen helyzetben különösen fontos annak megítélése, hogy a cafetéria-juttatások a munkáltató által, a munkavállaló beleegyezése nélkül felülvizsgálhatók-e.

Míg az egyértelmű, hogy a munkabér a munkáltató és a munkavállaló megállapodása (azaz a munkaszerződés módosítása) nélkül nem csökkenthető, és nem vonható meg önkényesen, korántsem ilyen egyértelmű, hogy a cafetéria körébe tartozó béren kívüli juttatások munkabérnek minősülnek-e, és ezáltal azokra is kiterjed-e a fenti korlátozás.

A cafetéria-juttatások a gyakorlatban bérjellegűek, hiszen egy állás elfogadásakor a munkavállaló azok mértékét is mérlegeli a munkabér mellett, és rendszerint a munkáltató is figyelembe veszi ezen juttatásokat a teljes bérköltség meghatározásakor. Mindezekben túlmenően a cafetéria-juttatások az esetek többségében a munkaszerződés részét képezik. A törvényi definíció azonban mindössze annyit állít, hogy munkabérnek minősül minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás, de a munkabér egyes elemeire nem tér ki.

Az egyes esetekben tehát körültekintően meg kell vizsgálni, hogy az adott cafetéria-juttatás a munkabér elemének minősül-e, vagy pedig azon kívül áll, és így a munkáltató által esetleg egyoldalúan átalakítható, csökkenthető, illetve megvonható. Természetesen a fent is hivatkozottak szerint az ilyen munkáltatói intézkedésnek is meg kell felelnie a diszkrimináció-mentesség követelményének.

Izzó Theimer, Sack, Agfa, 3M levilágtítókhoz,
alkatrész Interzich, Glunz hívógépekhez,
Romayor, Dominant, Grafo kellékek és alkatrészek,
Maxima, Senator, Perfecta alkatrészek,
GUK, Brehmer, FKS hajtogatógép alkatrészek,
Klingenberg Standard, HSS és Incomet kések,
Vágólécek, Tűződrótok, Kapcsok ... + Szerviz + Késélezés.



1131 Budapest, Fiastryúk u. 4-8.
Raktár: (061) 349 4934,
Szerviz: (061) 359 6814,
Web: www.typo.hu