

HR HÍRLEVÉL

2012. Január



- Munkaügyi audit
- Munkaügyi szerviz
- Munkaügyi tanácsadás
- Munkaügyi ellenőrzésre felkészítő oktatások

- Speciális szakmai tesztlés
- Kompetencia alapú tesztlés
- Munkaerő-közvetítés, direkt keresés
- Munkaerő-kölcsönzés

- Cafeteria tanácsadás
- Cafeteria bevezetés
- Cafeteria adminisztráció

- Hivatalos ügyintézés
- Otthon keresés
- Költöztetés
- Beilleszkedési szolgáltatás

1

Januári köszöntő

Ahogy azt már az elmúlt évek során megszokhattuk, év elejével menetrend szerint változnak a foglalkoztatással kapcsolatos szabályok. Januári munkaügyi cikkünkben az új évhez kapcsolódó fontosabb munkaügyi változásokat gyűjtöttük csokorba.

2012-ben ismét gyökeresen megváltozott a cafeteria rendszer, amellyel kapcsolatosan előző hírlevelünkben közöltünk részletes összefoglalót. Jelen számunkban az öt legfontosabb változást vázoljuk fel, amelyekre a munkáltatónak mindenképpen érdemes figyelmet szentelnie a 2012-es cafeteria rendszer kialakításánál és működtetésénél.

Jamniczky Andrea
HR igazgató, partner

MUNKAÜGY

Fontosabb munkaügyi változások 2012

Munkanap áthelyezések 2012

A munkaszüneti napok körüli munkarendről - a Munka Törvénykönyve 125.§ (5) bekezdése alapján - minden évben a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter dönt.

A 2012. évi munkaszüneti napok körüli munkarendről szóló 39/2011 (X. 14.) NGM rendelet értelmében a munkaszüneti napok körüli munkarend a következők szerint alakul:

2012. március 16.	péntek, pihenőnap
2012. március 24.	szombat, munkanap
2012. április 21.	szombat, munkanap
2012. április 30.	hétfő, pihenőnap
2012. október 22.	hétfő, pihenőnap
2012. október 27.	szombat, munkanap
2012. november 2.	péntek, pihenőnap
2012. november 10.	szombat, munkanap
2012. december 24.	hétfő, pihenőnap
2012. december 15.	szombat, munkanap

Kiemeljük, hogy az általánostól eltérő munkaidő-beosztásban foglalkoztatott munkavállalók munkarendjét a munkáltató a rendeletben foglaltaktól eltérően is meghatározhatja.

Minimálbér, garantált bérminimum 2012-ben

A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 298/2011. (XII. 22.) Kormányrendelet értelmében a minimálbér havibér alkalmazása esetén 93.000 Ft, hetibér alkalmazása esetén 21.400 Ft, napibér alkalmazása esetén 4.280 Ft, órabér alkalmazása esetén pedig 535 Ft. A középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkavállaló garantált bérminimuma 2012. január 1-től havibér alkalmazása esetén 108.000 Ft, hetibér alkalmazása esetén 24.820 Ft, napibér alkalmazása esetén 4.970 Ft, míg órabér alkalmazása esetén 621 Ft.

Felhívjuk a figyelmet, hogy egyes ágazatokban a miniszter által kiterjesztett kollektív szerződés, illetve ágazati bértarifa megállapodás a minimálbér összegét a Kormányrendeletben foglaltaktól eltérő (magasabb), a garantált bérminimum összegét - akár - alacsonyabb összegben is meghatározhatja.

Kiterjesztett ágazati kollektív szerződések:

- Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés
- Sütőipari Szakágazati Kollektív Szerződés
- Vendéglátó és Idegenforgalmi Kollektív Szerződés
- Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés (bér- és szociális megállapodás)

Bérkompenzáció 2012

A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény hatásköri szabályait a 2011. évi XCIX. törvény kiegészítette a bruttó 300.000 Ft alatti munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés elvárt mértékével, vagyis 2012. január 1-től a munkaügyi ellenőrzések során a munkaügyi felügyelők vizsgálni fogják az alacsony keresetű munkavállalók elvárt béremelését.

Ha az adott telephelyen foglalkoztatott munkavállalók 2/3-ánál nem teljesítette a foglalkoztató a Kormányrendeletben rögzített elvárt béremelést, akkor a munkaügyi ellenőrzés során határozatot hoznak a szabálytalanság meglétéről, mely alapján az ellenőrzéssel érintett foglalkoztató a jogsértést megállapító határozat jogerőre emelkedésétől számított 2 évig közbeszerzési eljárás során ajánlattevőként nem indulhat és a központi költségvetésből, valamint az elkülönített állami pénzalapokból származó támogatásokból nem részesülhet.

Nem hozható határozat olyan ügyekben, melyek megindítását megelőzően a foglalkoztató eleget tett kompenzációs kötelezettségének. Az elvárt béremeléseket érintő ellenőrzések kapcsán a bizonyítási teher fordított, vagyis a munkaügyi ellenőrzési eljárásban a foglalkoztatónak kell igazolni, hogy eleget tett a kötelezettségnek.

Munkaügyi bírság az elvárt béremelések foglalkoztató által történő elmulasztása miatt nem szabható ki.

Az egyes adótörvények és az azokkal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény 460.§-a rendelkezik a munkabérek nettó értékének megőrzését célzó adókedvezményekről, melyek kapcsán a törvény rögzíti, hogy az elvárt béremelésnek akár csak részben béren kívüli juttatás formájában történő megvalósítása kizárja a - szociális hozzájárulási adónál levonható - adókedvezmény érvényesítését.

Az adókedvezmény összegét a kifizető havonta az adott hónap egészében fennálló adófizetési kötelezettséget eredményező munkaviszonyonként külön-külön - a részkedvezmény alapját és mértékét figyelembe véve - kiszámított részkedvezmények összegeként állapítja meg.

A szociális hozzájárulási adóból érvényesíthető kedvezmény mértéke 2012. évre havonta

aa) a kedvezményalap 21,5 százaléka, de legfeljebb 16.125 Ft, ha a részkedvezményalap nem haladja meg a 75.000 Ft-ot,

ab) az aa) alpont szerint meghatározott összegnek a 75.000 Ft feletti kedvezményalap 14 százalékát meghaladó része, ha a kedvezményalap meghaladja a 75.000 Ft-ot.

A munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés 2012. évi elvárt mértékéről és a béren kívüli juttatás ennek keretében figyelembe vehető mértékéről szóló 299/2011. (XII. 22.) Kormányrendelet tételesen meghatározza a bérkompenzáció megállapításának szabályait, a tételes kompenzációs összegeket. A kezdeti információkkal ellentétben a Kormányrendelet végül 300.000 Ft helyett 216.805 Ft havi munkabérig rendelkezett a bérkompenzációs elvárásokról.

Felhívjuk a foglalkoztatók figyelmét, hogy 2012. január 1. után indult eljárásokban a munkaügyi ellenőrzések során a munkaügyi felügyelő köteles lesz vizsgálni, hogy az ellenőrzés alá vont foglalkoztató eleget tett-e az elvárt béremelésnek.

EU Kék kártyával foglalkoztatottak minimálbére

A 44/2011. (XII.16.) NGM rendelet értelmében az EU Kék kártyával foglalkoztatott harmadik országbeli állampolgár részére megállapított munkadíj nem lehet kevesebb, mint a tárgyévet megelőző második év - a Központi Statisztikai Hivatal által közzétett - nemzetgazdasági havi bruttó átlagkeresetének másfélszerese. A rendelet mellékletében meghatározott egészségügyi munkakörökben (pl. általános orvos, szakorvos, gyógyszerész, ápoló, stb.) meghatározott munkadíj mértéke nem lehet kevesebb, mint a tárgyévet megelőző második év - a Központi Statisztikai Hivatal által közzétett - nemzetgazdasági havi bruttó átlagkeresetének 1,2-szerese.

A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter az (1) bekezdésben meghatározott legkisebb munkadíj mértékére vonatkozó adatot a tárgyévet megelőző év október 31-ig az általa vezetett minisztérium hivatalos lapjában teszi közzé, ez az összeg 2012-ben 303.900 Ft, míg a Rendelet mellékletében felsorolt egészségügyi munkakörök tekintetében 243.120 Ft.

A rendelet 2011. december 16-tól hatályos.

Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében munkát végzők minimálbére

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény rendelkezéseit is módosította.

2012. január 1-től az egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszony alapján személyi alapbérként, illetve teljesítménybérként - a meghatározott feltételeknek megfelelően - legalább a kötelező legkisebb munkabér 85%-a, garantált bérminimum esetén 87%-a jár.

Mindkét szülőt megilleti a gyermek után járó pótszabadság

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 132.§ (2) bekezdését szintén módosította, mely a gyermek után járó pótszabadságokról rendelkezett. Mint az ismeretes 2012. január 1. előtt - főszabály szerint - csak a szülők döntése alapján gyermeke nevelésében nagyobb szerepet vállaló munkavállaló volt jogosult a 16 évesnél fiatalabb egy gyermeke után éves szinten két nap, két gyermek után évente négy nap, kettőnél több gyermeke után összesen évente hét munkanap pótszabadságra.

Szülési szabadság - az örökbefogadónak is jár

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 138. § (1) bekezdése is változik, mely a szülési szabadsággal kapcsolatos rendelkezésekről szól. Az anya továbbra is egybefüggő huszonnégy hét szülési szabadságra jogosult, azonban 2012. január 1-től a szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette.

Munkaügyi ellenőrzés - vége a KKV-k bírságmentességének

2012. január 1-jétől vége a kis és közepes vállalkozások első alkalommal történő munkaügyi bírság alóli mentesülésének, ugyanis a Munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvényből törölték a 2011. augusztus 1-től hatályos 6/A.§ (3) bekezdést.

Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy súlyos munkaügyi szabálytalanságok megállapítása esetén a kis és közepes vállalkozások részére is kötelező lesz újra a munkaügyi bírság kiszabása.

Munkaügyi ellenőrzés - változnak a hatásköri szabályok

2012. január 1-től a munkaügyi ellenőrzések során még bejelentés alapján sem vizsgálható

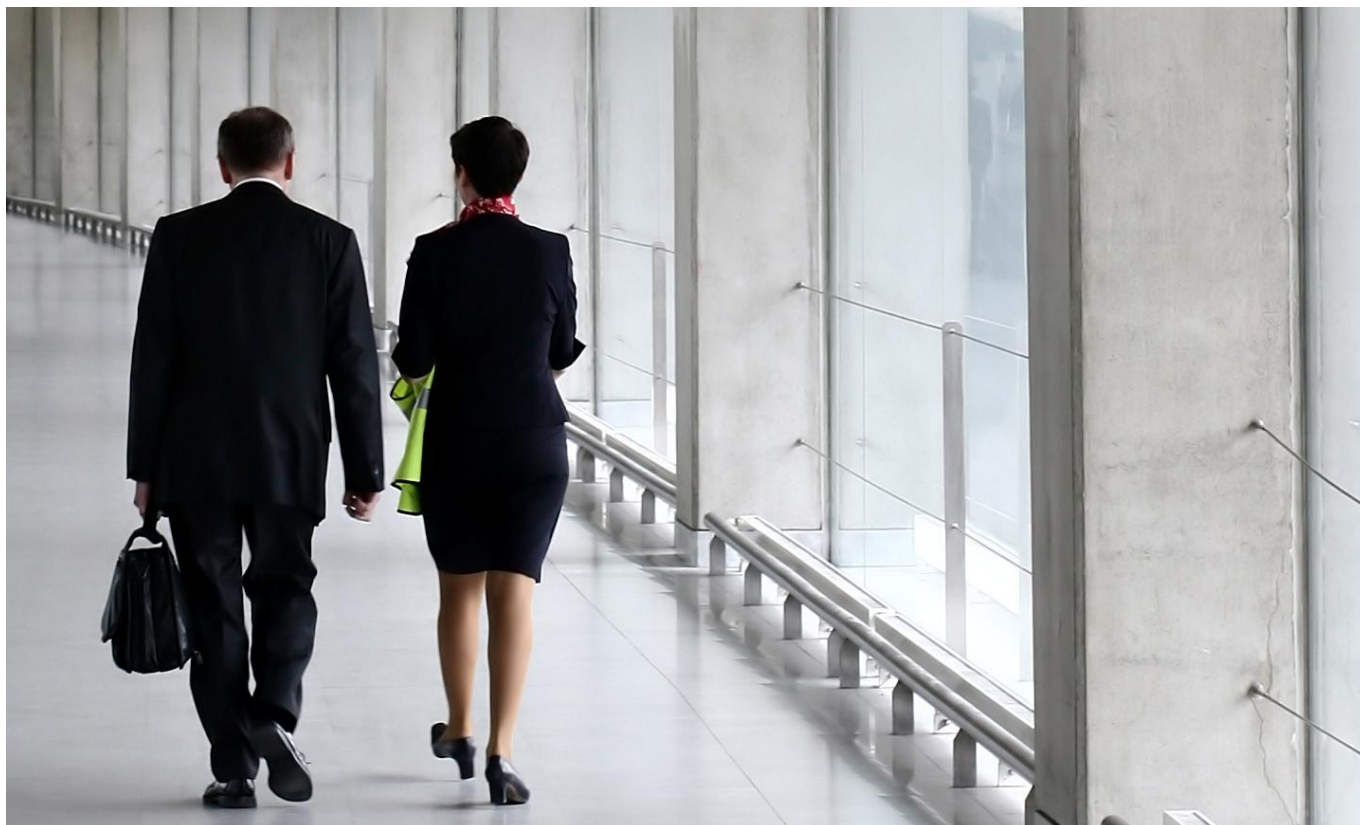
- az egyenlő bánásmód követelményének megtartása
- a munkánélküli ellátások melletti foglalkoztatás feltételeire vonatkozó szabályok érvényesülése
- a szakszervezet szervezését biztosító munkáltatói kötelezettségek megtartása
- a szakszervezeti tisztséget viselő munkavállalók és a velük egy tekintet alá esők munkajogi védelmére vonatkozó szabályok munkáltatói megtartása
- a szakszervezet által kifogásolt intézkedésekkel összefüggő munkáltatói kötelezettségek végrehajtására vonatkozó szabályok megtartása.

2012. január 1-től a munkaügyi ellenőrzés - hivatalból - minden alkalommal ki kell, hogy terjedjen a bruttó 300.000 Ft alatti munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés - kormányrendeletben meghatározott - elvárt mértékének vizsgálatára.

Kötelező a kölcsönzött munkavállalók kölcsönbevevő által történő be- és kijelentése

Az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény (továbbiakban Art.) 17. § (17) bekezdése alapján a kölcsönvevő az állami adóhatósághoz köteles bejelenteni a munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás megkezdése napját megelőző napon, de legkésőbb a foglalkoztatás megkezdésének napján a munkaerő-kölcsönzési szerződéssel érintett munkavállaló nevét és adóazonosító jelét - ennek hiányában természetes személyazonosító adatait és lakcímét -, valamint a kölcsönbeadó nevét és adószámát, illetve a foglalkoztatás megkezdésének napját, a foglalkoztatás befejezésének napját követő napon pedig a munkaerő-kölcsönzési szerződéssel érintett munkavállaló nevét és adóazonosító jelét, valamint a kölcsönbeadó nevét és adószámát, és a foglalkoztatás befejezésének napját.

A kölcsönbevevő a szóban forgó bejelentési kötelezettségének a 12TMUNK jelű bejelentő és változás bejelentő lapon tud eleget tenni.



Rehabilitációs hozzájárulás - változik a kötelező foglalkoztatási szint

A rehabilitációs hozzájárulás összege a kötelező foglalkoztatási szintből (5 %) hiányzó létszám függvénye.

A foglalkoztató a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 25 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5 %-át.

2012. január 1-jét megelőzően a kötelező foglalkoztatási szint bázis 20 fő volt. A rehabilitációs hozzájárulás mértéke továbbra is 964.500 Ft/fő/év.

Nemzeti Munkaügyi Hivatal alakult

2011. december 28-án Magyar Közlönyben (161.szám) került kihirdetésre a Nemzeti Munkaügyi Hivatalról szóló 323/2011 (XII.28) Kormányrendelet. Az új Hivatal foglalkoztatáspolitikai, munkavédelmi, munkaügyi, szak és felnőttképzési feladatokat lát el. A megyei Kormányhivatalok Munkaügyi Szakigazgatási Szerveinek Munkaügyi Felügyelőségei által hozott határozatokat II. fokozaton a Nemzeti Munkaügyi Hatóság munkavédelmi és igazgatósága bírálja majd el.

Kihirdették a Munka Törvénykönyvéről szóló 2011. évi I. törvényt

2012. január 6-án, a Magyar Közlöny 2. számában kihirdetésre került az Országgyűlés által még decemberben elfogadott új Munka Törvénykönyve, mely a 2012. évi I. törvény. A törvény 2012. július 1-én lép hatályba, a törvényhez kapcsolódó módosító és átmeneti rendelkezésekről külön törvény rendelkezik majd.

Máriás Attila
munkaügyi szaktanácsadó
BDO Magyarország

MUNKAÜGYI KONFERENCIÁK ahol szakembereink előadnak

2012.01.19	Új Munka Törvénykönyve - Milton konferencia Bővebben: http://www.milton.hu/
2012.01.25	Új Munka Törvénykönyve - Adónavigátor Konferencia Bővebben: http://www.adonavigator.hu/
2012.02.21	Lásson tisztán az új Munka Törvénykönyve kapcsán - Szeged Bővebben: http://munkaugyiblog.hu/
2012.02.23	Lásson tisztán az új Munka Törvénykönyve kapcsán - Győr Bővebben: http://munkaugyiblog.hu/

CAFETERIA

BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁSOK 2012

AZ ÖT LEGFONTOSABB VÁLTOZÁS A CAFETERIA RENDSZERBEN

2012-ben ismét átalakult a béren kívüli juttatások szabályozása, melyet a Személyi Jövedelemadóról szóló (SZJA) törvény határoz meg. Fontos, hogy cafeteria rendszerünk megfeleljen a hatályos jogszabályoknak, így jelen tájékoztatónkban szeretnénk összefoglalni az öt legfontosabb változást. A béren kívüli juttatásokkal kapcsolatos részletes tájékoztatókat 2011. decemberi hírlevelünkben találják, mely elérhető a BDO Magyarország weboldalán (www.bdo.hu) a publikációk/hírlevelek menüpont alatt.

1. ADÓVONZAT

2012-ben a 19,04%-os kedvezményes adóteher 30,94%-ra emelkedik. Ennek az az oka, hogy a béren kívüli juttatások után a juttatónak a személyi jövedelemadón felül 10% egészségügyi hozzájárulást (EHO) is fizetnie kell. A személyi jövedelemadó alapja továbbra is a juttatás értékének 1,19-szerese, mértéke pedig 16% marad.

$$(0,16+0,1)*1,19 = 30,94\%$$

2. 500.000 Ft-OS ÉVES HATÁR

A SZJA törvény 70. § (4) bekezdésének módosítása alapján 2012-ben egy éves maximum keretösszeget is figyelembe kell vennünk a cafeteria rendszer tervezésénél. Ezt a maximumot a törvényhozók 500.000 Ft/év összegben határozták meg. Az ezen összeg feletti juttatások értéke már „egyes meghatározott juttatásnak” minősül - amelyet 27% EHO terhel -, így ebben az esetben 51,17%-os adóvonzattal kell számolnunk. Abban az esetben, ha egy munkavállaló év közben lép be, illetve távozik az adott munkáltatótól, az 500.000 Ft-os határt arányosítva kell figyelembe venni a munkában töltött napok számát alapul véve.



3. KIKERÜLŐ ELEMOK

ÉTKEZÉSI UTALVÁNY

Az egyik, ha nem a legjelentősebb változás az étkezési utalványok területén lesz 2012-ben, hiszen a tavalyi kedvezményes adózás mellett adható 18.000 Ft-os értékhatár idén lecsökkent. Az étkezési utalványok esetében 2+1 esetet kell elkülönítenünk:

1. A SZJA törvény 71. § (1) ba) pontjának változása alapján abban az esetben, ha a munkáltató telephelyén működik munkahelyi (üzemi) étkezőhely, kizárólag itt levásárolható utalvány formájában havi 12.500 Ft-os értékhatárig biztosíthat juttatást a munkáltató munkavállalója számára kedvezményesen.
2. Amennyiben nincs ilyen munkahelyi (üzemi) étkezőhely, úgy Erzsébet-utalvány (lásd lejjebb) formájában havi 5.000 Ft-ig adható kedvezményes adózás mellett étkezésre fordítható utalvány a munkavállalónak.

+1) Széchenyi Pihenő Kártyára is utalhat a munkáltató étkezésre fordítható juttatást éves szinten maximum 150.000 Ft-ig (lásd lejjebb).

INTERNET HOZZÁJÁRULÁS

Bár az internet hozzájárulás népszerű elemnek számított az elmúlt években, felhasználását illetően (különösen az utalványok esetében) számos olyan visszaélés történt, melynek következtében ezt a juttatási elemet 2012-től kivették a béren kívüli elemek köréből. Idén már nincs lehetőség sem utalványos, sem számla alapján történő utólagos elszámolásra.

ÜDÜLÉSI CSEKK

Kikerült a kedvezményesen adható elemek köréből az üdülési csekk, melynek helyébe a Széchenyi Pihenő Kártya lépett.

CSEKÉLY ÉRTÉKŰ AJÁNDÉK/UTALVÁNY

4. ÚJ ELEMEEK

ERZSÉBET-UTALVÁNY

Az Erzsébet-utalvánnyal kapcsolatosan a SZJA törvény 71. § (1) bb) pontja fogalmazza meg az érvényes törvényi szabályozás egy részét. Ennek megfelelően „a juttatás alapjául szolgáló jogviszony minden megkezdett hónapjára a havi 5.000 forintot meg nem haladó rész” adható a munkavállaló számára kedvezményes adózás mellett. A szabályozás alapján az Erzsébet-utalványt kizárólagosan a Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány bocsáthatja ki 2012-ben (papír alapon vagy elektronikus formában). A 39/2011. (XII. 29.) KIM rendelet 4§-a alapján „Az adott naptári évben juttatott utalványokat a következő naptári év december 31-ig lehet felhasználni.” Az utalványokat készpénzre, készpénz-helyettesítő fizetési eszközre nem lehet átváltani és a papír alapú utalványt több elérhető, de száz forinttal osztható beváltási értékkel kell kibocsátania a Magyar Nemzeti Üdülési Alapítványnak, valamint a juttatás visszamenőlegesen is adható.

SZÉCHENYI PIHENŐ (SZÉP) KÁRTYA

A SZÉP kártya 2011-ben új elemként mutatkozott be a hazai cafeteria piacon. A SZÉP kártya tavaly 300.000 Ft összeghatárig volt biztosítható a munkavállalók számára és az üdülési csekk helyett hivatott átvenni az év második felétől kezdődően. 2012-ben a SZÉP kártyával kapcsolatos szabályozás is változik, ezt a SZJA törvény 71. § (1) c) pontja szabályozza. Ennek megfelelően (egy kártyán) három alszámlát alakítanak ki:

Szálláshely alszámla:

az erre utalt összeg szálláshely-szolgáltatásra vehető igénybe, éves szinten 225.000 Ft értékben biztosítható a munkavállaló számára.

Felhasználható:

- szálláshely-szolgáltatás,
- belföldi utazásszervezés (belföldi előre összeállított utazási csomagok értékesítése).

Vendéglátás alszámla:

ez az alszámla azon „melegkonyhás vendéglátóhelyeken (ideértve a munkahelyi étkeztetést is)” használható, ahol elfogadják a SZÉP kártyát fizetőeszközként. A juttatható összeg maximális értéke éves szinten 150.000 Ft-ban lett megállapítva.

Felhasználható:

- éttermi és mozgó vendéglátás,
- egyéb vendéglátás.

Szabadidő alszámla:

az ide utalt összeg felhasználását tekintve a munkavállaló számára „rekreációt, az egészségmegőrzést szolgáló” szolgáltatásokra vehető igénybe. A maximálisan juttatható összeg éves szinten 75.000 Ft-ban lett megállapítva.

Felhasználható:

- egyéb humán-egészségügyi ellátás,
- előadó-művészet,
- múzeumi tevékenység,
- növény-, állatkert és természetvédelmi terület működtetése,
- vidámparki, szórakoztatóparki tevékenység,
- máshová nem sorolt egyéb szórakoztatás, szabadidős tevékenység,
- fizikai közérzetet javító szolgáltatás,
- testedzési szolgáltatás,
- egyéb sporttevékenység (verseny- és lovaglóstállók tevékenysége),
- belvázi személyszállítás,
- egyéb foglalkás.

Jelenleg SZÉP kártyát három szolgáltató bocsát ki: az OTP, a MKB és a K&H. Mivel a kártya kibocsátásának és üzemeltetésének feltételeit jogszabály rögzíti, a szolgáltatók által nyújtott kártyafeltételekben csak csekély eltérésre számíthatunk. Egy munkavállaló több különböző szolgáltatótól származó SZÉP kártyával is rendelkezhet, azonban az ezen kártyákra utalt juttatás összességében nem haladhatja meg a törvényben előírt értékhatárt. A szolgáltatók által kibocsátott kártyák érvényessége 5 év. A kártyára utalt juttatások a tárgyévét követő év december 31-ig használhatók fel. A munkavállalóknak lehetőségük lesz online módon nyomon követni a tranzakciókat, valamint a számlaforgalmat. A kártyához társzkártya is igényelhető valamely közeli hozzátartozó számára, ennek 1.500 Ft + ÁFA díját a munkavállaló köteles megtéríteni. Az egyes alszámlákra utalt összegek között nincs átjárás, valamint a már elutalt összegek számlák közötti áthelyezésére a jóváírást követően nincs lehetőség.

5. EGYES MEGHATÁROZOTT JUTTATÁSOK

A SZJA törvény 70. § (1) a) pontjának változása értelmében további elemek emelhetők be a munkavállalóknak juttatott cafeteria elemek közé. A rendelkezés nem nevezi meg konkrétan ezeket az elemeket, de a juttatással kapcsolatos feltételeket rögzíti:

- „*valamennyi munkavállaló... közeli hozzátartozója, szakképző iskolai tanuló, kötelező szakmai gyakorlaton lévő hallgató, nyugdíjban részesülő magánszemély*” számára adható a juttatás,
- „*meghatározott keret terhére... ugyanazon termék- vagy szolgáltatáskörből azonos feltételekkel választható*”,
- „*valamennyi munkavállaló által megismerhető belső szabályzat alapján*”,
- „*feltéve, hogy a juttatásra jogosultak körét a belső szabályzat nem egyénileg... munkaköri feladattal kapcsolatos teljesítménytől nem függő - közös ismérv alapján határozza meg*”.

A törvény értelmében tehát a béren kívüli juttatások mellett az egyes meghatározott juttatási elemek közé tartozó - így 51,17%-os adóterhet viselő - elemekkel bővíthetjük a munkavállalók által választható elemek palettáját (a fenti szabályok figyelembevételével).

Végezetül egy táblázatban szeretnénk összefoglalni a 2012-re juttatható elemek körét, adóterhüket, valamint a kedvezményes adózás mellett adható éves értékhatár maximumát.

Nagy Zsolt
Cafeteria tanácsadó
BDO Magyarország

2012		
Juttatás megnevezése	Adóteher mértéke	Kedvezményes korlát
Munkahelyi meleg étkeztetés	30,94%	500.000 Ft
Erzsébet utalvány	30,94%	
Széchenyi Pihenő Kártya		
Szálláshely alszámla	30,94%	
Étkezés alszámla	30,94%	
Szabadidő alszámla	30,94%	
Helyi utazási bérlet térítése	30,94%	
Önkéntes nyugdíjpénztári kiegészítés	30,94%	
Önkéntes egészségpénztári kiegészítés	30,94%	
Iskolakezdési támogatás/utalvány	30,94%	
Étkezési utalvány		A KEDVEZMÉNY MEGSZŰNIK
Otthoni internet használat		A KEDVEZMÉNY MEGSZŰNIK
Üdülési csekk		A KEDVEZMÉNY MEGSZŰNIK
Csekély értékű ajándék/utalvány		A KEDVEZMÉNY MEGSZŰNIK
Sportrendezvény belépő	0%	50.000 Ft/év
Számítógép használat*	0%	korlátlan
Devizahitel végtörlesztés (2012.02.28-ig)*	0%	7,5 millió Ft
Helyközi munkába járás kieg. (+14%)*	0%	korlátlan
Védőoltás*	0%	korlátlan
Kockázati életbiztosítás*	0%	korlátlan

*nem béren kívüli juttatásnak minősülő elemek

Összeállításunk figyelemfelhívó jellegű és nem helyettesíti az ügyletek részletes vizsgálatát, mellyel kapcsolatban keresse tanácsadóinkat!

Kiadásért és szerkesztésért felel:
Jamniczky Andrea HR igazgató, partner

ISSN 2061-5964

BDO Magyarország Tanácsadó Kft.
1103 Budapest, Kőér utca 2/A - Laurus
irodaházak C épület

Telefon:

+36 1 235-30-10

+36 1 235-30-90

Fax:

+36 1 266-64-38

E-mail: office@bdo.hu

www.bdo.hu | www.munkaugyiblog.hu

Hírlevelünk a legnagyobb gondossággal készült, mindamelllett nem zárhatók ki elírások és más hibák, melyekért nem tudunk felelősséget vállalni. Személyzeti szolgáltatásainkkal kapcsolatos kérdéseivel kérjük keresse közvetlenül irodánkat.

Jamniczky Andrea -
HR igazgató, partner
andrea.jamniczky@bdo.hu

Máriás Attila -
munkaügyi szaktanácsadó
attila.marias@bdo.hu

Nagy Zsolt -
cafeteria tanácsadó
zsolt.nagy@bdo.hu

Zórándy Nóra -
recruitment tanácsadó
nora.zorandy@bdo.hu