

HR HÍRLEVÉL

2011. Február



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

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

- Cafeteria tanácsadás
- Cafeteria bevezetés
- Cafeteria adminisztráció

- Hivatalos ügyintézés
- Otthon keresés
- Költöztetés
- Beilleszkedési szolgáltatás

1

Februári köszöntő

A Kormány 2011. január 1-étől hatályos rendelete a minimálbér és a garantált bérminimum összegeinek megállapításáról ihlette februári hírlevelünk munkaügyi vonatkozású témáját, mely a garantált bérminimummal kapcsolatos leggyakoribb tévhiteket öleli fel. Mindennapi munkánk során tapasztalt garantált bérminimummal kapcsolatos rossz beidegződéseket és tévesen kialakult szakmai gyakorlatot szedtük most egy csokorba.

A Recruitment résznél a januári cikkünkben már említett Assessment Center-ről írunk bővebben, érintve a kiválasztás folyamatát és módszerét. Emellett megtudhatják összeállításunkból azt is, hogy mik azok az előnyök és hátrányok, amelyek a Csoportos Értékelő Központ kapcsán felmerülnek.

Cafeteria cikkünkben kitérünk a 2011. január elsejétől életbe lépő, cafeteria rendszereket érintő legfontosabb jogszabály változásokra. A jogszabályok alapján függetlenül attól, hogy milyen típusú cafeteria rendszert működtet a munkáltató, kiemelt fontosságot kap a munkavállaló nyilatkozata. A cafeteria juttatások ezentúl is a munkáltató ösztönzési, premizálási rendszerének hatékony eszközei lehetnek.

Jamniczky Andrea
HR igazgató, partner

MUNKAÜGY

A garantált bérminimummal kapcsolatos öt legfontosabb tévhit

A személyi alapbér meghatározásánál kötelezően alkalmazandó garantált bérminimum intézményét a 316/2005. (XII. 25.) Korm. rendelet vezette be.

A szóban forgó kormányrendelet 4.§-a rendelkezett a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetőleg szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított garantált bérminimumról. Jelenleg a 337/2010. (XII.27.) Korm. rendelet szabályozza a kötelezően alkalmazandó minimálbér és a garantált bérminimum legkisebb összegét.

Cikkünk célja, hogy a leggyakoribb tévhiteket bemutatva egybegyűjtse azokat a jogszabályi rendelkezéseket, melyeket a munkaszerződés megkötésekor a személyi alapbér meghatározásánál a hatályos magyar munkajogi szabályok szerint minden foglalkoztatónak szem előtt kell tartania.

Tévhit 1#

A garantált bér és a garantált bérminimum egy és ugyanaz?

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 143.§ (6) bekezdése rendelkezik a garantált bér intézményéről és kimondja, hogy ha a teljesítménykövetelmény teljesítése jelentős részben nemcsak a munkavállalón múlik, garantált bér megállapítása is kötelező

A garantált bér intézménye mellett 2006 óta a garantált bérminimum is bevezetésre került, melyet a Kormány az Mt. 17. § (1) bekezdés b) pontjában kapott felhatalmazás alapján az Országos Érdekegyeztető Tanáccsal (OÉT) egyeztetve rendeletben határoz meg.

Míg a garantált bér intézményét csak és kizárólag a teljesítménybérhez kapcsolódóan tudjuk értelmezni, addig a garantált bérminimum figyelembevétele általában véve a személyi alapbér meghatározásánál kötelező.

Teljesítménybérben történő foglalkoztatás esetén, abban az esetben, ha a teljesítménykövetelmény teljesítése nemcsak a munkavállalón múlik, a teljesítmény alapján járó bért garantált bérrel köteles a foglalkoztató kiegészíteni.

Kitérő jelleggel, de a garantált bérhez kapcsolódóan szeretnénk felhívni a figyelmet egy korábbi bírósági határozatra, mely rögzítette, hogy *a garantált bér összege a minimálbérnél alacsonyabb is lehet. A legkisebb munkabérnek megfelelő összegű bérre akkor jogosult a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, ha a teljesítménykövetelményt teljesíti, vagy ha annak teljesítése nemcsak rajta múlik, és ezért a teljesítmény alapján járó munkabért garantált bérrel egészíti ki a munkáltató. A munkáltatónak azonban nincs olyan kötelezettsége, hogy a munkavállaló a garantált bérrel minden esetben elérje a minimálbért (BH 1999/474.).*

Vagyis a garantált bérhez elnevezésében hasonlító garantált bérminimumnak semmi köze sincs a teljesítménybérben történő foglalkoztatáshoz, alkalmazása a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetőleg szakképzettséget igénylő munkaköröknél kötelező.

Tévhit 2#

A garantált bérminimum csak akkor jár, ha a munkavállaló már megszerezte a munkakör betöltéséhez előírt képesítést?

Munkaügyi bírságot megalapozó hiba lehet, ha a középfokú végzettséget, illetve szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére a foglalkoztató azért nem adja meg a garantált bérminimumot, mert az adott munkavállaló nem rendelkezik a végzettséget vagy a szakképzettséget igazoló dokumentumokkal.

Tipikus tévhit, hogy a garantált bérminimum összegét csak akkor kell a munkavállaló részére szerződésben biztosítani, ha rendelkezik az adott szakképzettséget igazoló bizonyítvánnyal.

Az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség (OMMF) a garantált bérminimummal kapcsolatos jogszabályi rendelkezések megtartásának ellenőrzése kapcsán következetesen csak azt vizsgálja, hogy az adott munkakör betöltéséhez jogszabály, vagy a munkáltató döntése alapján szükséges-e középfokú végzettség vagy szakképzettség.

Vagyis ha az adott munkakör betöltése jogszabály vagy a munkáltató döntése alapján szakképzettséget igényel, a garantált bérminimum alkalmazása kötelező függetlenül attól, hogy a munkavállaló rendelkezik-e az adott szakképzettséget igazoló bizonyítvánnyal.

Tévhit 3#

A garantált bérminimum csak akkor jár, ha az adott szakképzettség a munkavállaló munkaköri leírásában szerepel

A garantált bérminimum intézményének bevezetéséhez kapcsolódik az Mt. azon módosítása, amely a munkáltató munkaszerződés megkötésekor előírt tájékoztatási kötelezettségét kibővíti azzal, hogy a munkaköri feladatokról, és a munkakör ellátásához szükséges iskolai végzettségről is tájékoztatni kell a munkavállalót [Mt. 76. § (5)].

Lényegében ezen tájékoztatási kötelezettségének tesz eleget a foglalkoztató akkor is, amikor a munkavállaló részére munkaköri leírást ad ki.

Tipikus foglalkoztatói tévhit, hogy a garantált bérminimumra vonatkozó szabályok a munkaköri leírás kreatív szövegezésével kijátszhatóak.

E tekintetben felhívjuk a figyelmet arra, hogy az általánosan alkalmazott munkaügyi jogszabályokon kívül számos más olyan szakma specifikus jogszabály létezik, mely valamely tevékenység ellátását szakképesítéshez köti. Ilyen például a 2005. évi CXXXIII. törvény a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól, vagy éppen a kereskedelemről szóló 2005. évi CLXIV. törvény.

Mindenképpen meg kell említenünk még az egyes ipari és kereskedelmi tevékenységek gyakorlásához szükséges képzésekről szóló 21/2010. (V. 14.) NFGM rendeletet, mely bizonyos tevékenységek és munkakörök kapcsán szintén egyértelmű eligazítást adhat.

Tévhit 4#

A garantált bérminimum az ötven éven felüli munkavállalóknak automatikusan jár

Először a 316/2005. (XII. 25.) Korm. rendelet szabályozta a garantált bérminimum jogintézményét és egyben az ötven éven felüliekre vonatkozó eltérő rendelkezéseket.

A rendelet szerint azon ötvenedik életévét betöltött munkavállaló részére, aki rendelkezett a munkakör betöltéséhez szükséges végzettséggel és szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatták attól a hónaptól kezdődően, amelyben az ötvenedik életévét betöltötte - a gyakorlati idejétől függetlenül - a magasabb összegű garantált bérminimumot kellett fizetni. Tehát az ötven éven felüli munkavállalót abban az esetben is megillette a magasabb összegű garantált bérminimum, ha nem rendelkezett a legalább két éves gyakorlattal, de a szükséges végzettsége megvolt.

Tipikus tévhit, hogy az ötven éven felüli munkavállalót megillette a garantált bérminimum magasabb összege, azonban ez a tévhit a 2006. január 1. - 2008. december 31-ig tartó időszak rossz beidegződése. A 337/2010 (XII. 27.) Korm. rendelet már nem tartalmaz a korra való tekintettel pozitív szabályozást, de megjegyzendő, hogy a munkáltató nem követ el hibát akkor, ha idősebb munkavállalója személyi alpbérévé a garantált bérminimumot teszi meg.

Tévhit 5#

A kormányrendeletben meghatározott garantált bérminimum összegénél kisebb összeg nem alkalmazható

Kevesen tudják, hogy, hogy az Mt. 144. § (6) bekezdése értelmében kollektív szerződésben a garantált bérminimum összegétől a munkavállaló hátrányára is el lehet térni, de azt legfeljebb a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) összegére lehet csökkenteni.

Az ismertett munkavállaló hátrányára történő eltérés kizárólag a munkáltatói érdekképviselet (!) által kötött közép vagy mezo szintű kollektív szerződésekben lehetséges. A helyi vagy mikro szintű kollektív szerződésben a garantált bérminimum összegének csökkentése szabálytalan.

Brella Zoltán, Máriás Attila

MUNKAÜGYI ELLENŐRZÉS?

Készüljön fel velünk!

Kérje a BDO Magyarország munkaügyi átvilágítás szolgáltatását, mely lényegében egy olyan munkaügyi kockázatértékelés, amely során munkaügyi szaktanácsadó munkatársunk a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény szempontrendszerére és a munkaügyi ellenőrzések módszertana alapján - tételesen és szűrőpróbaszerűen - átvilágítja a cég munkaügyi rendszerét, mely alapján meghatározásra kerülnek a munkaügyi működés azon kritikus pontjai, amelyek egy esetleges hatósági ellenőrzés során munkaügyi bírság kiszabásának alapját képezhetik.

Kérje ingyenes konzultációnkat, melynek keretében munkaügyi ellenőrzési tapasztalattal rendelkező tanácsadónk felkeresi Önt!

BDO Magyarország Munkaügyi tanácsadás

Időpont egyeztetés:

+36 1 235-30-10 | office@bdo.hu



RECRUITMENT

Assessment Center, a hatékony csoportos kiválasztás eszköze

Az *Assessment Center (AC)*, magyarul *Értékelő Központ* olyan kiválasztási módszertan, mely a leendő munkatárs kompetenciáit méri és értékeli az adott munkakörre szabott próbafeladatok alapján.

A munkáltatók számára egyre fontosabb a kiválasztás hatékonysága az új munkatársak bevétele érdekében az előrejelzését segíti a ma már egyre nagyobb teret hódító AC. Az AC sikere és növekvő népszerűsége abban rejlik, hogy a módszer képes felszínre hozni a jelöltek valódi személyiségét, kompetenciáit és megjósolni a várható munkahelyi teljesítményét. Főleg azokban a munkakörökben ajánljuk, ahol a munkakör sikere a szakmai tudás mellett több kompetencia egyidejű meglétén múlik, például vezetői feladatkörnél vagy az értékesítésben, ügyfélkezelésben.

A kompetencia fogalmán azt a működési mechanizmust értjük, melyet az adott személy általános képességeire, készségeire, tapasztalatára, értékeire és motivációjára alapozva egyéni tanulási, fejlődési folyamata során fejlesztett ki magában.

Ilyen kompetencia terület lehet például a kommunikációs készség, a problémamegoldó képesség, az együttműködési készség, a kreativitás vagy akár a csapatmunkára való képesség.

A kompetenciák meglétét egy adott tevékenység végzése például a munkavégzés során lehet legkönnyebben tetten érni. Ezért képezi az AC módszertan alapját is a konkrét munkakörre kidolgozott feladatok sorozata, mely megmutatja, hogy a jelöltek képesek-e a feladat során felszínre hozni a kívánt kompetenciát.



AC lépésről-lépésre

Az AC módszertanra épülő kiválasztási folyamat menete a következő:

- Az adott munkakörhöz tartozó kompetenciák meghatározása.
- Az AC során vizsgálni kívánt kompetenciák felmérése az adott munkakör valódi feladatköréből próbafeladatok kidolgozása.
- A jelöltek előszelekciója leggyakrabban személyes interjú által.
- Az AC nap megszervezése, a kiválasztásban résztvevő vezetők, szakemberek felkészítése.
- Az AC nap lebonyolítása (egy alkalommal maximum hat jelölt meghívása javasolt)
- Az AC során jól teljesítő jelöltek további személyes, egyéni meghallgatása és az alkalmazás szempontjából még nyitva maradt kérdések tisztázása.
- Állásajánlat tétele és munkába állás.

A kompetenciák hatékony vizsgálatán túl, az AC népszerűségének másik fontos eleme, hogy a munkáltató számára lehetőséget teremt a kiválasztásba bevonni minden érintett vezetőt, szakembert. A résztvevő munkatársak az ún. „több szem” elve alapján képesek az információgyűjtés maximalizálására és ezáltal a megalapozott, közös döntés meghozatalára. Így az AC módszertan alkalmazásával 70-80%-osra növelhető a felvételre kerülő új munkatársak bevételei rátája és minimalizálható a kiválasztásban a hibás döntések kockázata.

Ma leggyakrabban csoportos formában használják az AC módszertant, ahol az AC napra több jelöltet is meghívhatnak egyszerre, de felsővezetői pozícióknál létezik az ún. egyéni formában megtartott AC is. Egyéni AC esetében a csoportos feladatokon kívül minden más feladatforma ugyanúgy megvalósítható.

Az AC-t kidolgozhatja, szervezheti és lebonyolíthatja az adott cég humánerőforrás osztálya is, de igen gyakori, hogy külsős szakértő tanácsadót vesz igénybe a cég.

Sikerkritériumok

Fontos hangsúlyoznunk, hogy az AC ugyan hatékonyabb, mint a klasszikus interjúzás, de jóval több munkát is követel a kiválasztásban résztvevőktől. Összegezve a sikerkritériumokat:

Az adott munkakörhöz tartozó kompetencia profil pontos meghatározása. Az AC során maximum 6 kompetencia figyelhető meg egyszerre.

Az adott munkakör napi feladatai közül a vizsgálandó kompetenciákat jól bemutató próbafeladatok kiválasztása.

Az AC napra és a döntéshozatalban résztvevő megfigyelők egységes felkészítése, hiszen nem minden érintett vezetőnek van gyakorlata a kiválasztásban. Az AC-n általában négy-hat megfigyelő vesz részt.

A kiválasztás hogyanja, avagy az AC eszköztára

A munkakörhöz kapcsolódó kompetenciákat valós feladatok alapján lehet a leghatékonyabban vizsgálni. De léteznek típusfeladatok, melyek szinte minden AC-ban megtalálhatóak.

1. Egyéni feladat: minden résztvevő jelölt egyénileg hajtja végre a feladatot, például tart egy prezentációt, így többek között a kommunikációs és prezentációs készségről kapnak információt a megfigyelők.
2. Csoportos feladat: jellemzője, hogy egy csoportos játék segítségével olyan konfliktushelyzetet teremt, ahol a csoport tagjai csakis egymás segítségével képesek a kitűzött cél elérésére. Ilyen feladatnál többek között az együttműködési és konfliktuskezelési készségek vizsgálatára kerül nagyobb figyelem.

3. Páros szerepgyakorlat: két jelölt, vagy egy jelölt és egy külsős résztvevő párbeszéde során kell a megfigyelt jelöltnek egy problémás helyzetben megoldást találnia. Ilyen feladatnál többek között a kommunikációs készség, a kreativitás vagy akár a meggyőzőerő is megfigyelhető.
4. Irattárca gyakorlat: jellemzője, hogy a jelöltnek be kell ugrania egy éppen szabadságon lévő munkatárs helyére, és rendet kell raknia az asztalán, tovább kell folytatnia részinformációk alapján az adott kolléga munkáját. Ilyen feladatnál többek között a helyzetfelismerés, a gyors reagálás, és a problémakezelési, valamint a döntéshozási készség is megfigyelhető.
5. Tesztek és kérdőívek: jellemzőjük, hogy általában személyiségprofilokat mérnek.
6. Írásos kidolgozást igénylő feladat: jellemzője, hogy egy, az adott munkakörben gyakran felmerülő témában kér írásban megoldást. Ilyen lehet egy hivatalos anyag megfogalmazása vagy akár az Excel tudás ellenőrzése is.
7. Esettanulmány: jellemzője, hogy a jelöltek az AC előtt kézhez kapják a feladatot és a kidolgozásra több idejük jut. Ilyen feladatnál többek között a prezentációs készség, az alapos felkészülés és kreativitás, valamint a szakmai tudás is megfigyelhető.

*Ladics Viktória a BeWise tanácsadója,
a BDO együttműködő partnere*

Az AC előnyei és hátrányai

Előnyök	Hátrányok
a beválási hatékonyság növelése	időigényes
egyszerre több jelölt megfigyelése	költségesebb a klasszikus interjúnál
„több szem” elv érvényesülése és alapos döntéshozatal	olyan munkakörnél nem használható, ahol a jelöltek számára kínos lehet egymással a személyes találkozás
a kiválasztást követően fejlesztési eszközként vihető tovább	
a jelöltek számára is valós képet ad a pályázott munkaköréről	

CAFETERIA

Átalakuló cafeteria rendszer

Ahogy az már decemberi hírlevelünkben részletesen kifejtettük, a vállalatoknál működő cafeteria rendszerek tekintetében alapvető változások léptek életbe 2011. január elsejétől. Mint az ismeretes a cafeteria rendszerekbe bevont juttatási elemeket terhelő adó csökkent, a korábbi 25% helyett idén januártól kezdődően 19,04%-os adó terheli az étkezési jegyet, az üdülési csekket és társait. A minimálbér 73.500 Ft-ról 78.000 Ft-ra történő emelése megemelte azon juttatások kedvezményes adózás mellett adható maximális értékét is, amelyek a mindenkori minimálbér értékének százalékában kerültek meghatározásra (pl.: önkéntes pénztárak, iskolakezdési támogatás, stb.). A sporteseményekre szóló belépőjegy vásárlása továbbra is adómentes juttatási elem maradt, továbbá eltűnt a hideg és meleg étkezési hozzájárulás közötti differenciálás is.

Az adócsökkentés és a juttatások rugalmasabb szabályozásának alapvető pozitívuma mellett ki kell emelnünk a jelenleg hatályos törvényi háttér által teremtett legkedvezőbb lehetőséget is. A természetbeni juttatás fogalmának megszüntetésével az új megfogalmazás - béren kívüli juttatások - esetén a törvény nem tér ki az egyenlő és azonos elven meghatározott vagy éppen ezen elv szerint differenciált működtetésre. Ebből következik tehát, hogy 2011. január elsejétől a cafeteria rendszer és az ebbe épített juttatási elemek akár egyénekenként eltérő összegű, differenciált rendszerben is működtethetők. A munkáltatónak lehetősége van így akár az egyéni teljesítményhez kötni a cafeteria elemeket.

Fogalmi változások

Megszűnt a természetbeni juttatás fogalma, így a jellemzően nem pénzbeli juttatások három csoportja alakult ki: a béren kívüli juttatások, a béren kívülinek nem minősülő egyes meghatározott juttatások, valamint a béren kívülinek nem minősülő egyes meg nem határozott juttatások.

Béren kívüli juttatások

A juttatás értékének 1,19-szerese után a kifizetőt 16% SZJA terheli (19,04%).
Például: üdülési csekk, iskolakezdési támogatás, étkezési juttatás, Széchenyi Pihenő Kártya, stb.

Béren kívülinek nem minősülő egyes meghatározott juttatások

A juttatás értékének 1,19-szerese után a kifizetőt 16% SZJA és 27% EHO terheli (51,17%).
Például: cégtelefon használat, csoportos életbiztosítás, évente három alkalommal csekély értékű ajándék, stb.

Béren kívülinek nem minősülő egyes meg nem határozott juttatások

Ezek a juttatások az összevont adóalap részeként adóznak.
Például: művelődési intézményi szolgáltatás, a kifizető által biztosított ingyenes vagy kedvezményes személyszállítási szolgáltatás, stb.

A 2010-ben hatályos személyi jövedelemadó törvény 69§-ának pontjai korábban egyértelműen meghatározták, hogy a természetbeni juttatások esetén azonos módon, azonos összegben, azonos feltételekkel kell a juttatásokat a munkáltatónak biztosítani. A törvény ugyanakkor arra is lehetőséget adott, hogy egy, az egyéni teljesítménytől nem függő közös ismérv segítségével kialakított csoport számára, belső szabályzatra alapozva differenciált összegeket tegyen elérhetővé a munkáltató. A legkézenfekvőbb ilyen teljesítménytől nem függő közös ismérvnek leggyakrabban a munkakör bizonyult.

A béren kívüli juttatások

A jellemzően nem pénzbeli juttatások csoportján belül a cafeteria rendszerek korábban természetbeni juttatásként definiált elemeit január elsejétől a béren kívüli juttatások váltják fel. A hatályos jogszabály alapján ezen juttatások esetében már nincs szükség a fent említett elv vagy belső szabályzat szerint meghatározott differenciált működtetésre, viszont a magánszemély nyilatkozata a juttatások igénybevétele esetén elengedhetetlen.

A hatályos törvényi szabályozás

Az SZJA törvény 71§-ának 4) és 5) bekezdése fogalmazza meg a béren kívüli juttatásokkal kapcsolatos legfontosabb törvényi elvárásokat:

(4) A kifizető az adókötelezettség megállapításához a béren kívüli juttatásra vonatkozó rendelkezésekben foglalt feltételek általa nem ismert fennállását a magánszemélynek az adott juttatásra vonatkozó nyilatkozata alapján veszi figyelembe.

(5) Ha béren kívüli juttatásra vonatkozóan az adóhatóság a feltételek fennállásának hiányát állapítja meg, a jogkövetkezményeket - ha nem rendelkezik a magánszemély nyilatkozatával - a kifizető viseli. Ha az adóhiány a magánszemély valótlan nyilatkozatának a következménye, illetve a magánszemély a nyilatkozat átadását nem tudja igazolni, akkor az adóhiányt és jogkövetkezményeit a magánszemélynek az adóhatóság határozata alapján kell viselnie.

Bármilyen cafeteria rendszert működtetett is a munkáltató a cafeteria nyilatkozatra természetesen korábban is szükség volt, hiszen ez a munkavállaló által kitöltött nyilatkozat képezte a rendszer alapját. Jelentősége egységes rendszerben érthetően kevésbé volt hangsúlyos, de a munkavállaló adott keret terhére, meghatározott juttatási körből történő választását csak így határozhatta meg. A jelenlegi törvényi szabályozás éppen ezt a nyilatkozatot emeli ki és elhagyja a differenciálási szigorítást, valamint az ehhez szükséges belső szabályozást. A nyilatkozat törvényi megfelelése kiemelten fontos, hiszen a jogszabály szerint a juttatásokkal kapcsolatos adó a munkáltatót terheli, kivéve abban az esetben, ha a magánszemély nem nyilatkozott vagy a nyilatkozata hiányos és nem felel meg az adóhatóság ellenőrzési elveinek.

Nyilatkozat béren kívüli juttatásokról

Felmerül tehát a kérdés, hogy mit érdemes rögzíteni egy ilyen nyilatkozatban juttatási elemenként, illetve mely elemeket érdemes esetleg további adminisztráció alá vonni és melyeket nem.

Mivel a magánszemély nyilatkozatára nincs a törvényben meghatározott kötött forma, így a munkáltató gyakorlatilag szabad kezet kap ennek kialakítása során. A törvény által ismertetett megkötések és információk alapján általában logikusan lehet következtetni arra, hogy mely elemek igényelnek nagyobb odafigyelést. Elsősorban azokra a juttatásokra fontos figyelni, amelyeket a magánszemélynek egy adóévben egyszerre több munkáltató is adhat, de ezek értéke együttesen nem haladhatja meg a törvényben meghatározott értéket. Tipikusan ilyen juttatási elem például az üdülési csekk, de további elemek esetén is érdemes felmérni a hiányos nyilatkozatból adódó kockázat súlyát.

Ezek szerint szabályzatra nincs is szükség?

Való igaz, hogy a jelenlegi törvényi szabályozás nem terjed ki a szabályzatra és nem is részletezi annak fontosságát, de tény, hogy bizonyos kérdéseket a munkáltató továbbra is kizárólag egy belsőleg dokumentált szabályzatban tud körülhatárolni. A szabályzatban kell kitérni olyan kérdésekre, mint a juttatások értékének arányosítása részmunkaidő vagy évközi belépés esetén, illetve például a betegség idejére felfüggesztett béren kívüli juttatás adhatósága szabályzat hiányában további problémákhoz vezethet. A béren kívüli juttatások motivált munkavégzés érdekében teljesítményértékelő funkcióval történő felruházása miatt a belső szabályozás elengedhetetlen. A juttatásokat az ösztönzési rendszer elemeiként használva pontos és érthető dokumentációra van szüksége a munkáltatónak.

2011-ben sokat változott a cafeteria rendszer. A juttatások adóterhe csökkent, új elemekkel bővült a paletta és a cafeteria rendszerek a jövőben akár a teljesítményértékelési és az ehhez kapcsolható ösztönző rendszerek kiváló kiegészítői lehetnek, amelyek a munkáltató számára ugyanakkor költséghatékony megoldást is jelentenek.

Nemes János



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.
1126 Budapest, Nagy Jenő u. 10.

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, mindamellett 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

Nemes János -
HR menedzser, cafeteria
tanácsadó
janos.nemes@bdo.hu

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