

Hát persze, hogy nálunk van cafeteria ...

Divatos dolog ez a cafeteria, de még mindig sokan nem értik a lényegét!

A Cafeteria rendszer a vállalkozásban működtethető olyan juttatási elem, amely lehetőséget biztosít arra, hogy a dolgozók olyan természetbeni juttatásban részesüljenek, amely számukra a legkedvezőbb. Vegyünk egy példát:

Ha egy adott cég csak üdülési lehetőséget biztosít a dolgozóinak, az lehet kíváncsú az egyik dolgozónak, aki szeret szíjűdájában wellness kényeztetését, de a másik dolgozónak nem jelent értéket, mert ő kimondottan utálja az ilyen időtöltést. Ez utóbbinak viszont egy nyugdíj előtakarékoság lenne fogára való juttatás, mert a pillanatnyi élmény helyett a jövőre gondol.

Az adórendszer – némi szociálpolitikával is vegyítve – bizonyos természetbeni juttatásokat preferál azzal, hogy rájuk kevesebb adóterhet ró, mint ha azt az összeget bérként kapná meg a dolgozó. Sőt vannak adómentes elemek is!

A cafeteria rendszerben egy vállalkozás alapvetően két dolgot határoz meg:

- egy keretösszeget, amely összeget minden dolgozójának juttatni kíván;
- juttatási palettát, amely természetbeni juttatások közül a dolgozók választhatnak.

Mindkét elemen belül lehetnek csoportosítások, de csak ne legyen diszkriminatív, ne függjön a végzett munkateljesítménytől. (Ez utóbbi kezelésére nem a cafeteria, hanem a jutalmazási rendszer szolgál.)

Minap beszélgettem egy vállalkozóval, aki azt mondta, hogy „jó ez a cafeteria, de a munkáltató oldaláról egy csomó macerával jár”. Valahol igaza van, hiszen a cafeteria rendszer működtetésével a vállalkozónál tényleg vannak plusz feladatok:

- Ki kell alakítani a fentieknek megfelelő belső szabályzatot.
- El kell dönteni, hogy nettó vagy bruttó módon építi fel a vállalkozás a rendszert, ez hosszas számításokat, kalkulációkat vehet igénybe.
- Ezt írásba kell foglalni a szabályokat, s minden dolgozóval meg kell értetni.
- A cégnek meg kell keresni a különböző juttatásokat biztosító vállalkozásokat, tájékozódni kell az általuk kínált lehetőségekről, majd szerződést kell velük kötni.
- A szabályzatot évente aktualizálni kell – az adott évre vonatkozó szabályváltozásokat figyelembe kell venni.
- Havi, negyedéves szinten be kell szerezni a juttatásokat, amely lehet például utalvány, kártyafeltöltés – erre a cég számlát kap, amit utalni kell. Ez mellett felmerülhetnek plusz díjak (jutalékok, szolgáltatási díj, bankköltség).
- Gondoskodni kell a juttatások kiosztásáról. Igazolni kell, hogy ki mikor és milyen értékben kapott. A bérszámfejtési rendszerben és analitikusan folyamatosan nyilván kell tartani a keretek alakulását.
- Az esetleges extra igényeket kezelni kell – annak a z esetleges többletadminisztrációjával, többletköltségével. („Rájöttem, hogy nekem nem is ez kéne, hanem az”)



Igen! Ez mind-mind energia és pénz, amit a vállalkozásnak kell a rendszer kialakításához és működtetéséhez befektetni! Ehhez egy részt mindenképpen a saját humán erőforrásból kell biztosítani, de ez mellett igénybe kell venni szakértők támogatását.

Ezzel szemben állhat:

- egységnyi nettó juttatási értékhez tartozó alacsonyabb adóteher,
- a dolgozók elégedettsége - persze csak egy jól összeállított, szolgáltatási palettával.

Viszont ne feledkezzünk meg a kockázatokról sem:

- nem megfelelő szabályozás munkaügyi viták vagy ellenőrzési megállapítások kiindulópontja lehet, amelyek hatása később többre kerülhet, mint az elért adómegtakarítás,
- a nem megfelelő kommunikációval a dolgozók között konfliktusforrássá válhat a rendszer

Mielőtt egy vállalkozás elkötelezi magát a cafeteria rendszer bevezetése mellett, érdemes előtte alaposan tájékozódni. Mérlegre kell tenni az előnyöket és a többletfeladatokat, többletköltségeket. S ezek után szabad szak belevágni.