

A nem teljes évben a cégnél munkaviszonyban lévő dolgozókra és a munkaviszonyban töltött napok arányában vonatkozik a határérték. Mivel a törvény nem nevesíti a részmunkaidőben foglalkoztatottakat, ezért ugyanaz a keret vonatkozik rájuk is, mint a teljes munkaidősökre.

**Mi az ún. „cafeteria” rendszer?**  
A dolgozóknál különböző juttatási formák között személyenként nem. A csoportképzés ismérve csak objektívek lehetnek, pl. a munkaviszonyban töltött idő, életkor, beosztás, de nem lehet teljesítményhez kötni.

Az alkalmazott „cafeteria” rendszer szabályait célszerű a cégen belül szabályzatban rögzíteni.

*Ez a cikk 2009. novemberében frissült utoljára. Azóta történéhetek olyan jogszabályváltozások, amelyeket a tartalom alapján 2008. augusztus 3-án kell venni.*

**Dr. Salla Péter**

Kamarai tag könyvvizsgáló

A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény előírásai felsorolják a cég által adható természetbeni juttatások körét. Az egyes természetbeni juttatási formák az adótörvényben meghatározott mértékig a munkavállalóknál és a munkaadóknál egyaránt adómentesek. E mérték feletti rész vagy a munkavállaló összevonható jövedelmének számít, vagy annak értéke után a természetbeni juttatást nyújtó fél adóirányozási kötelezettség terheli.

*A munkaviszonyban foglaltakra, amelyek szerint átvételükhez szerződés szükséges, nem belfuttatjuk a szakmai tanácsadást és nem szolgálunk bármely döntés vagy cselekmény alapjául, azokat a konkrét esetekben mindenki csak a saját kockázatára használhatja fel, illetve az érintett szabályok kivonatos ismertetése, értelmezése miatt nem vállalhatunk felelősséget*

A gazdálkodó meghatározhat bizonyos béren kívüli juttatási típusokat, amelyek közül a dolgozók igényük szerint választhatnak, e rendszert nevezik „cafeteria”-nak.

A „cafeteria”-ba bevonható juttatások a következők: