

## Kis költséggel, legálisan is meg lehet felelni a bérmunkaadó elvárásainak

**A hatékony jutalmazási, ösztönző rendszerek kiépítésével a kecske is jól lakik és a káposzta is megmarad**

Budapest, 2011. szeptember 8. - **Noha az év elején elhatározott bérmunkaadó felállításának tervéről egy időre letett a kormány, vélhetőleg a munkaügyi és adóellenőrzések során továbbra is vizsgálni fogják az illetékes szervek, hogy miként reagáltak az idején adóváltozásokra a munkaadók. Az OPTISOFT Számítástechnikai, Pénztárszolgáltató, Könyvelő és Oktató Nyrt. szerint kifizetődő az óvatosság, hiszen jelentős többletköltség nélkül is meg tudnak felelni a cégek az elvárásoknak úgy, hogy közben dolgozóik is jól járnak.**

Mint ismeretes, az idén bevezetett új adótörvények az alacsonyabb keresetű munkavállalókat hátrányosan érintették, az ő esetükben nem volt ritka a nettó munkabérek csökkenése sem. Ráadásul a változások a magasabb keresetűek esetében sem kedveztek minden esetben a munkavállalóknak, sőt volt olyan eset is, amikor a munkáltató a bruttó bérek változtatásával érte el, hogy alkalmazottai a korábbi nettó keresetüknek megfelelő összeget vigyenek haza.

Erre a tendenciára válaszul lebegtette meg a kormány az ún. bérmunkaadó felállításának tervét, hogy ezzel kötelezze a foglalkoztatókat olyan bruttó munkabérek megállapítására, amivel a munkavállalók legalább a 2010-es nettó munkabérükhöz hozzájuthatnak. A testület ugyan végül nem állt fel, de a kormány kommunikációja alapján valószínűsíthető, hogy a munkaügyi- és adóellenőrzések kiterjednek a munkáltatók ezzel kapcsolatos lépéseinek átvilágítására is. „Amennyiben a nettó bér fogalmát a pénzen kívüli egyéb juttatásokra is kiterjesztjük, akkor megfelelő bérezési és kávéterület rendszer kialakításával alacsony költségen meg lehet felelni a hivatalok elvárásainak” – hangsúlyozza ifj. Semerédi Péter, az OPTISOFT Számítástechnikai, Pénztárszolgáltató, Könyvelő és Oktató Nyrt. elnöke-vezérigazgatója.

Munkabér	
Havi bruttó bér	20000
Munkavállalótól levont adó és járulék	7564
Munkáltató terhei	5700
Munkáltató bruttó költsége	25700
Összes fizetendő adó (levonás + munkáltatói teher)	13264
<b>Nettó kifizetés (munkabér)</b>	<b>12436</b>
<b>Nettó bér aránya a munkáltató összes költségéhez</b>	<b>48,40%</b>

Kafetéria (egészségpénztári tagdíj)	
Havi egészségpénztári tagdíj	20000
Munkavállalótól levont adó és járulék	0
Munkáltató terhei (19,04% cafeteria adó)	3808
Munkáltató bruttó költsége	23808
Összes fizetendő adó	3808
<b>Nettó kifizetés (felhasználható összeg)</b>	<b>18040</b>
<b>Egészségpénztári tagdíj aránya a munkáltató összes költségéhez</b>	<b>75,80%</b>

A hagyományosan, munkabér formájában fizetett húszezer forintos többletből valójában csak 12 436 forint marad a munkavállaló zsebében, miközben mindösszesen 25 700 forintnyi költsége van a munkáltatónak. Ez 48,4%-os effektív juttatást jelent. Ennél sokkal kedvezőbb a kifizetés hasznosulása akkor, ha az összeg kafetéria formájában kerül megfizetésre. Ennél a megoldásnál a húszezer forintnak jóval nagyobb része – a teljes munkáltatói költség 75,8%-a, összesen 18 040 forint – jut a dolgozóhoz, és a munkáltatónak is csak 23 808 forint költsége jelentkezik.

„Amennyiben egy vállalat még nem optimalizálta humánerőkölségeit, például nem vezetett be kafetéria-rendszert, nem fizetett a munkavállalók egészségpénztári számlájára, nem járult hozzá étkezésükhöz vagy közlekedésükhöz, akkor már a nulláról kiépített rendszer is jó eséllyel bruttó bérköltségcsökkenést eredményez a munkáltatónál, miközben a dolgozók nettóban magasabb összértékhez jutnak” – világít rá Semerédy Péter a váltás előnyeire. További megtakarítást hozhat, ha kártyás megoldáson alapul a dolgozói plusz juttatások rendszere. Az OPTISOFT kalkulációja szerint az utalványon biztosított béren kívüli juttatásokkal szemben a kártyán vezetett dolgozói csomagok mintegy 70%-kal olcsóbban fenntarthatóak. Az elnök-vezérigazgató szerint ez is magyarázza azt a trendet, hogy egyre lejjebb csúszik az a munkavállalói létszámhatár, ahol érdemes áttekinteni a humánerőforrás költségeinek optimalizálásában rejlő lehetőségeket. „Míg korábban elsősorban nagyfoglalkoztatóknak érte meg a béren kívüli juttatások rendszerének bevezetése, a gazdasági környezet változásai és a technológiai fejlődés együttesen odavezetett, hogy a KKV piacon is létjogosultsága van ennek az ösztönző rendszernek” – mondja Semerédy Péter.

További információk:

Juhász Péter

Goodwill Communications

[juhasz@goodwillcom.hu](mailto:juhasz@goodwillcom.hu)

+3620-3585155

Az **OPTISOFT** Számítástechnikai, Pénztárszolgáltató, Könyvelő és Oktató Nyrt. a hazai nagy- és középvállalati ügyfélkör humánpolitikai feladatainak költségoptimalizációjához kínál hatékony megoldásokat modern informatikai szolgáltatásain keresztül. A vállalat csúcstechnológiát képviselő kártyaalapú rendszerei révén biztosítja ügyfeleinek a versenyképes motivációs és jutalmazási rendszerek kiépítését és fenntartását. A társaság fő versenyelőnyét a kettős-szintű bankrendszer kiépítése során megszerzett infrastrukturális tervezési, tranzakciós, és biztonságtechnikai gyakorlat jelenti. A többek közt az első magyarországi bankkártya piaci bevezetésében kiemelkedő szerepet vállaló OPTISOFT munkatársak évtizedes tapasztalatait hasznosítva, kiemelkedő precizitással, szabályozottsággal, és megbízhatósággal alakítja ki szolgáltatási termékeit ügyfelei számára. A vállalat az ISO:9001 minőségirányítási minősítés mellett a pénzügyi szolgáltatói iparágban ritka ISO:27001-es információbiztonsági minősítést is megszerezte, ezzel is jelezve elkötelezettségét a mintegy százezres ügyfélállomány adatainak kiemelt védelme mellett. A jelenleg magyar családi tulajdonban lévő, mintegy 1 milliárd Ft saját tőkéjű társaság célja, hogy 2011 végén részvényeit bevezessék a Budapesti Értéktőzsdére.