
A választható béren kívüli juttatások rendszere az amerikai és a magyar jogrendszerben

EMBER ALEX

napjaink egyik meghatározó juttatási formája az úgynevezett cafetéria-rendszer, mely az 1990-es évek derekától folyamatosan terjed el Magyarországon, eleinte hazánk állami tulajdonban lévő, magas foglalkoztatott létszámmal rendelkező nagyvállalatainál, később pedig fokozatosan került át a magánszektorba. Manapság már a magántulajdonban álló kis-és középvállalkozások is jelentős pénzeszközöket szánnak egy megbízható és jól működő cafetéria-rendszer kialakítására, sőt, a közalkalmazottak és köztisztviselők többségének bérezési rendszere is átalakult a gyakorlatban, teret engedve a cafetériának. 2008. január 1.-től több hivatalnok, köztisztviselő, vagy magánvállalkozás alkalmazásában álló vezető beosztású munkavállaló, vagy akár segédmunkás részesül cafetériában, mint bármikor korábban. Felmerül a kérdés, hogy vajon ez a jogintézmény hogyan és miért vált ennyire népszerűvé, hogyan tudott egy bő évtized leforgása alatt a teljes ismeretlenségből az egyik legkedveltebb béren kívüli juttatási eszközzé válni. Hogy a cafetéria-jelenség hátterét pontosan megértsük, célszerű egy kissé a jogintézmény mögé néznünk, megvizsgálva eredetét, kialakulását és működését hazánkban éppúgy, mint eredetének helyén, az Amerikai Egyesült Államokban.

I. A béren kívüli juttatási rendszer Magyarországon

A hazai szabályozás értelmében a munka elvégzéséért a munkavállalónak ellenérték (azaz munkabér) jár, a munkabérnek, illetve a munkabér jellegű juttatásoknak azonban a jogtudomány három csoportját különbözteti meg. Az első a közvetlen juttatás, a második a közvetett juttatás, a harmadik pedig a nem anyagi ösztönző elemek kategóriája. Ahogyan haladunk az elsőtől a harmadik felé úgy fokozatosan csökken a jogszabályi kötöttség és szabályozottság, és folyamatosan teret kap a munkáltató szabad döntése a juttatási formák biztosítása, vagy megvonása tekintetében.

Az első kategória a közvetlen bérelem, vagyis az a juttatás, amelyet a munkáltató a munkavégzésre tekintettel mérlegeléstől függetlenül ad a munkavállalónak azon egyszerű oknál fogva, hogy ezt adnia kell, ennek biztosítása törvényi kötelezettsége. Ide tartozik maga a munkabér, illetve a munkabérhez kapcsolódó vala-

mennyi bérkiegészítés, így például a munkabérrrel kapcsolatos pótlékok is. Vitatott ugyan, de talán ide sorolható a prémium is. Igaz ugyan, hogy ennek biztosítása nem a munkáltató kötelezettsége, hanem a munkáltató mérlegelésétől függ, hogy kíván-e prémiumot adni, azonban, ha egyszer a prémium mellett döntött, akkor azt minden munkavállalónak biztosítania kell, aki az ehhez előírt feltételeket teljesíti.

A második kategória a közvetett jellegű juttatás. A közvetett jellegű juttatások lényege, hogy a munkáltatónak nem kötelessége, hogy ezt nyújtsa munkavállalója számára, azonban a munkáltató saját mérlegelésének megfelelően dönthet úgy, hogy munkavállalóját ezekben a juttatási formákban részesíti. Ide sorolhatjuk a jutalmat is, ami anyagi természetű és a munkavállaló mérlegelésétől függően adható a munkavállalónak a munkavállaló által elvégzett munka elismeréseként. A közvetett juttatási formák közé sorolható a magyar vállalkozásoknál gyakran alkalmazott forma, a természetbeni juttatás, melynek keretében minden munkavállaló részesül ugyanabban a természetbeni, s éppen ezért általában adókedvezményt jelentő juttatási formában. Ez utóbbi juttatási forma legnagyobb kihívója a Magyarországon relatíve új jelenségnek számító cafetéria rendszer, mely az adókedvezmények és a természetbeni juttatások mellett azzal a kellemes tulajdonsággal is rendelkezik, hogy szabad döntést enged a munkavállaló számára a juttatási formák kiválasztásánál.

A harmadik csoport a nem anyagi ösztönző elemeket foglalja magában, melyek között olyan pszichológiai szempontból fontos dolgokat találhatunk, mint az elismerő vállveregetés, vagy a sokkal jobban forintosítható előléptetés, illetve magasabb pozícióba kerülés. Ennek tényleges alkalmazása és kidolgozottsága inkább az állam által alkalmazott közalkalmazottak és köztisztviselők esetében érezhető és alkalmazható, s ott jár tényleges anyagi ösztönzéssel.¹

II. A cafetéria, avagy a választható béren kívüli juttatási rendszer

A magyar bérezési rendszerbe 1996 óta tartozik bele a cafetéria, melyet pontosan „választható béren kívüli juttatási rendszernek” nevezünk, s mely – amint az a fenti bemutatásból is látható – elsősorban a korábban ismert természetbeni juttatásnak a lecserélésére szolgál a közelmúltban. Ennek oka, hogy a cafetéria, ugyanúgy, mint a természetbeni juttatás, a személyi jövedelemadóról szóló törvény 69.§ (1) bek. d)–e) pontjában megfogalmazott azon rendelkezéséből táplálkozik, mely munkavállalónkénti éves 400.000,- Ft-ig adómentessé teszi természetbeni juttatások nyújtását. A fix és éppen ezért rugalmatlan természetbeni juttatással szemben azonban a cafetéria szabad választást ad a munkavállalónak a tekintetben, hogy a cafetéria-keretén belül mit szeretne megkapni. A munkáltató pedig jellemzően úgy válogatja össze ezt a keretet, hogy az, az adómentességi kereten belül legyen és a munkavállaló lehetőleg olyan termékeket válasszon, melyek adómentesek.

A bonyolult magyar nyelvű elnevezés helyett az adójogi szakzsargon szívesen használja a köznyelvbe is bekerült ‘cafetéria’ kifejezést, mely a jogintézmény an-

¹ *A munkajog nagy kézikönyve*, CompLEX Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft, Budapest, 2006, 531.o.

golszász eredetére utal. A szó eredetileg étkezdét, kávézót, menzát jelent. Az elnevezés onnan származik, hogy a cafetériát hasonló paraméterek jellemzik, mint egy étkezést a menzán. Ha ugyanis a menzára megyünk kettő paraméter határozza meg döntésünket, nevezetesen, hogy mi szerepel az étlapon, vagyis mi az a kínálat, amiből választhatunk, illetve, hogy mekkora anyagi eszközöket tudunk a kiválasztani kívánt menüre ráfordítani. Teljesen hasonlatos a szituáció ehhez a cafetéria, mint választható béren kívüli juttatási rendszer vonatkozásában. A munkáltató meghatároz egy menüt, mely tartalmazza azokat az elemeket, melyet a munkavállaló munkabérére felül választhat, majd meghatároz egy éves, de a munkavállaló számára havi lebontásban realizálódó és elköltethető keretösszeget, melynek terhére a munkavállaló válogathat a nevezett kínálatból.

Hazánkban először 1996-ban alakították ki működő cafetériát a MOL Rt.-nél, s a rendszer annyira sikeresnek bizonyult, hogy – jelentős átalakításokkal ugyan – a rendszer a mai napig működik a cégnél. Az elkövetkező években szinte valamennyi magyar viszonylatban mért nagyvállalkozás követte a MOL Rt. példáját, így a NO-KIA Hungary Kft., a Budapest Airport Zrt., a MÁV Zrt., a Xerox Hungary Kft, a Pénzjegynyomda Zrt, a K&H bank, az ING Bank, hogy csak néhányat említsünk a legnagyobbak közül. A cafetéria elterjedtsége mára egészen rendkívüli. A nagyvállalkozások után csaknem valamennyi jelentős vidéki közép vállalkozás is meghonosítja ezt a bérezési formát.²

A cafetéria alapját jelentő jogszabály továbbra is a személyi jövedelemadó törvény 69.§ (1) bek. d)-e), azonban a cafetéria keretében teljesíthető juttatásokat a nevezett törvény 1. számú melléklete határozza meg, mely az utóbbi évek tapasztalatai szerint sajnos nemcsak gyakori változásnak van kitéve, de átfogó jellege is megváltozott, ma már sok egyéb törvény is meghatároz cafetéria keretében nyújtható szolgáltatásokat, így pl. az Mnytv. rendelkezik a magán-nyugdíjpénztári tagdíjkiegészítésről. A munkavállalókat segíti az a tény is, hogy a cafetériával kapcsolatosan felmerülő valamennyi költség, illetve adminisztráció a munkáltatót terheli, s a munkavállaló csak a folyósítás alapjául szolgáló nyilatkozat kitöltésére köteles, arra is sok esetben csak évente egyszer.

III. A Cafetéria kialakulása az Amerikai Egyesült Államok szokásjogában

A cafetéria kialakulása az USA-ban meglehetősen régen, 1978-ban kezdődött a jogalkotás szintjén. Azonban, amint az ismeretes, a *common law* jogrendszerekben, amilyen az USA-é is, az új jogintézmények kialakulását sokkal inkább a gyakorlat szintjén kell keresnünk, semmint az írott jogban. Így volt ez a cafetéria rendszer kialakulása esetében is.

A nagy foglalkoztatott létszámmal rendelkező gyáripár volt az első, ami cafetériát alkalmazott. 1974-től tapasztalható az, hogy a gépgyárak vezetősége folyamatosan a bérezési rendszer átalakításával igyekszik megváltoztatni foglalkozta-

² *A munkajog nagy kézikönyve*, ComplEX Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft, Budapest, 2006, 532.o.

táspolitikáját, melyben alapvetően az állandóságra, a szakképzett és bevált munkaerő megtartására törekedett.

Az ily módon kialakult kezdeti cafetéria rendszerek persze még nem voltak pontosan olyanok, mint amilyeneket ma ezzel a névvel illetünk, ezért kérdéses, hogy használhatjuk-e a cafetéria nevet. A legkorábbi rendszerek célja, s egyben kialakulásuk oka is a munkaerő megtartása volt. Az 1970-es években a könnyűipari gyártévékenység még sokkal meghatározóbb volt, mint a kilencvenes években előtérő terciér szektor, a gyáripár pedig munkásokat igényelt, szakképzett és megbízható munkásokat. A gyárak – a hatékonyabb működés érdekében – általában kisebb fizetéssel foglalkoztatták a fizikai állományt, ami szükség szerint magas fluktuációt eredményezett. A kicsi jövedelemmel rendelkező fizikai dolgozók kevésbé becsülték meg munkájukat és sokkal könnyebben, bátrabban váltottak egy akár csak pár dollárral többet kínáló másik cég, más gyártó felé. Ez a foglalkoztatáspolitikai szükség-szerűen magas fluktuációt indukált, mely ismeretes módon sok veszélyt hordoz magában. Egyfelől hozzájárul a munkaerő elvesztéséhez, másfelől csökkenti a szakképzett fizikai munkásállományt. A gyár számára pedig ez az újabb munkások betanítása révén válik tapintható és érezhető, nemkívánatos költséggé. Hogy ez a kiadás magas fluktuáció mellett mennyire elkerülhetetlen volt, az jól példázza az a tény, hogy az eltérő gyárak általában eltérő megoldásokat alkalmaztak termékeik előállításainál. Ennek oka nemcsak a szabványokra való igény alacsonyabb voltában, vagy a szabványok 70-es évekbeli alacsonyabb elterjedésében keresendő, hanem elsősorban abban, hogy a magas termelési számok mellett minden gyártó igyekezett valamilyen saját, önálló, egyedi, csak az ő termékében fellelhető vívmánnyal, új fejlesztéssel előrukkolni, mely hosszútávon az ő termékének eladási adatait növelte volna.

Ez elvezet minket a magas gyáripári fluktuáció harmadik nagy veszélyéhez: a gyári technológiák és fejlesztések rendkívül könnyen kerültek át az egyik ipari szereplőtől a másikhoz. Az autóipar keresett első ízben megoldást erre a problémára. Megoldásként természetesen kínálkozott az egyszerű béremelés is, azonban ilyen esetben mindig magasabb számokban kell gondolkodni, hiszen a megemelt nettó jövedelemnek az összes munkavállaló szempontjából jelentkező többletköltségét még a foglalkoztatás egyéb költségei is emelik, így a munkáltató és munkavállaló oldalán fizetett járulékok és adók, melyek hosszú távon a béremelés nettó összegének csökkenését eredményezik, s ezáltal a béremelés hatékonyságát is csökkentik. Ezzel szemben a cafetéria rendszerek helyes megszervezése kisebb adóterhetet és egyéb előnyöket is kínált. Az egyéb előnyök közül a legfontosabb talán a pszichológiai tényező, mely a munkavállalónak a szabadság, az önálló felelősség és döntés érzetét kínálta.

A bérként szolgáló pénzösszeg pusztá növekedése helyett ugyanis a cafetéria sokkal többet kínált. A munkavállalók nem pénzt, hanem általában az igényeikre szabott természetbeni eszközöket is kaptak, melyeket ráadásul ők maguk válogathattak össze. Ez minden munkavállaló számára megadta a választás szabadságának érzetét, ráadásul nemcsak az érzés, hanem a tények szintjén is kedvező volt a munkavállaló számára a cafetéria, hiszen azáltal, hogy bizonyos, egyébként is felhasznált természetbeni eszközök (pl. élelmiszer) beszerzését kérhette a munkálta-

tótól, illetve ennek költségét a munkáltatóra átháríthatta, a munkáltató saját készpénzeszközeit kímélhette meg. Ez persze nemcsak könnyebbséget és magasabb nettó jövedelmet jelentett a munkavállaló számára, de készpénzének felhasználását és beosztását is segítette, míg az újszerű rendszerrel kapcsolatos valamennyi adminisztratív teher a munkáltatóra hárult, megkímélve a munkavállalót bármilyen bonyolult, vagy nehézkes többlet-tevékenységtől. A rendszer hatékonynak bizonyult, a cafetériát alkalmazó vállalkozások esetében a munkavállalói állomány stabilizálódni látszott, a fluktuáció pedig jelentősen csökkent a korábbi mértékekhez képest.

A cafetéria alapjait jelentő első jogszabályi megfogalmazások az USA-ban még az 1970-es években megjelentek, azonban az összetettebb, a mai napokban is ismert és az európai országokban elterjedt végleges formája jóval később került írott jogszabályba. Miért kellett az USA-ban bő tíz évet várni a cafetéria ma ismert változatának írott jogi megjelenésére, s ezáltal a cafetéria világméreteken való elterjedésére? Erre a kérdésre könnyen adhatnánk azt a választ, hogy a késedelem oka az amerikai jog tipikus empirikus fejlődésében keresendő, melynek hatására a működő, régi szabályok jóval lassabban alakulnak át a gyakorlat vonalán és ritkán nyerne csak aktív törvényhozási támogatást. A helyzet azonban nem ennyire egyszerű. A cafetéria jogi szabályozásának megjelenése sokkal inkább az egészségügygel összefüggő vita volt a Kongresszus számára, semmint egy újabb munkajogi, vagy épp adójogi vívmány. Sokkal fontosabb volt a jelenség szociális jogi vonása, mely olyan kényes kérdéseket is felvetett, mint az amerikai munkavállalók egészségbiztosítása és nyugdíjbiztosítása.

IV. A cafetéria kialakulása az Amerikai Egyesült Államok írott jogában

Az amerikai államkincstár (*US Treasury*) közvetlenül részt vett az amerikai személyi jövedelemadóról szóló törvény (*Internal Revenue Code*) 1978-as átalakításában, mely beiktatta a törvénybe az azóta rendkívül híressé vált 125-ös szakaszt, mely lehetővé tette a munkáltatók számára, hogy munkavállalóiknak megengedjék a szabad választást a pénzjövedelem, illetve az adómentes, illetve adókedvezményt élvező természetbeni juttatás között. Az államkincstár által javasolt törvénymódosítást a Kongresszus különösebben hevesen parázsló vita nélkül beiktatta, azonban az azt követő évek, a nyolcvanas évek teljes első felét beleértve hangosak voltak az új rendszer alkalmazása nyomán kirobbant vitáktól.

Nem sokkal a törvény beiktatása után ugyanis maga az államkincstár és több neves adójogász is úgy nyilatkozott, hogy a béren kívüli juttatási rendszer, avagy az angolul egyszerűen „cafeteria plan”-nek nevezett jogintézmény törvénybeiktatása hiba volt. Ez odáig vezetett, hogy maga az államkincstár indított háborút a saját maga által javasolt és bevezetett jogszabály ellen. Miért történt ez? Vajon az államkincstár az adóbevételek jelentős csökkenésétől tartott, vagy talán úgy érezték, hogy nem érte el célját a jogszabály? Akárhogy is történt, a cafetéria rendszer pár

év alatt annyira népszerűvé vált, hogy az államkincstár a legerősebb amerikai nagyvállalatok lobbijával találta szemben magát.

Sokkal népszerűbbnek bizonyult az adótörvény 125-ös szakasza alapján meg-szervezett „cafeteria plan” rendszer, mint ahogyan azt akár az államkincstár, akár a Kongresszus gondolta volna. A munkavállalók és a munkáltatók egyaránt előnyös-nek találták a szabályozást és rekordgyorsasággal terjed el az új lehetőség alkalmazása. A *The Wall Street Journal* beszámolója szerint 1986-ban, vagyis kevesebb, mint tíz évvel a jogintézmény megjelenését követően már az amerikai nagyvállalatok több, mint 20%-a alkalmazta az új szabályozást.³

Hangsúlyoznunk kell azonban, hogy a heves viták nem feltétlenül a cafetériának az állami bevételekkel kapcsolatos hatása miatt pattantak ki, hanem sokkal inkább azért, mert az amerikai szociális jog a mai napig nem talált megnyugtató választ a társadalombiztosítás kérdéseinek kihívására. Ellenben ugyanis az európai, s így a magyar vállalati, vagy épp állami cafetéria rendszerekkel, az amerikai rendszerben élő és dolgozó munkavállalók elsősorban nem készpénzkímélő megoldást, vagy természetben felvehető és elfogyasztható javakat láttak és kerestek a bevezetett új rendszerben, hanem egészségügyi és szociális biztonságot.

Az amerikai egészségbiztosítás ugyanis egy több biztosító, magántőkével üze-melő rendszer, melynek nehézségei és – különösen a rosszabb szociális körülmé-nyek között élő személyek számára jelentkező – hátrányai már az 1970-es években is nyilvánvalók voltak. A liberálisabb politikai irányvonal keretei között megfogal-mazódott az egységes, széleskörű és magas adójövedelmet megmozgató, nyugat-európai (elsősorban német és svéd) minta nyomán kialakítandó általános társada-lombiztosítás iránti igény, mely segítené azokat, akik önmaguk ellátására akár ko-ruknál, akár egészségi állapotuknál fogva nem képesek, azonban ez a kérdéskör a mai napig nem nyert megnyugtató rendezést az USA-ban. A konzervatívabb politi-kai vonal ugyanis általában idegenkedett az állami befolyással megvalósítandó dol-goktól, mivel a kommunizmus hatását látták benne, különösen a hidegháború ide-jén. Ezzel szemben a „cafeteria plan” keretében választható elemek között (vagyis ha úgy tetszik: az állam által adókedvezményekkel, vagy adómentesen engedélye-zett étlapon) ott szerepelt az a lehetőség is, melyet a jogszabályokat értelmező szakirodalom úgy fogalmazott meg, hogy: „*medical insurance or reimbursement for medical expenses*”. Ez pedig azt jelentette, hogy az egyébként drága orvosi kezelés, illetve rendkívüli kiadásokat jelentő egészségbiztosítás nettó bérből történő megfi-zetése helyett a munkavállaló kérhette azt (amennyiben a munkáltató saját cafetéria rendszerében ezt kínálta), hogy fizesse egészségbiztosítását.⁴ Ez persze a munkáltatónak kisebb adóterhet, s így kisebb kiadást, a munkavállalónak pedig a korábban saját bérből finanszírozott biztosítás helyett (ha egyáltalán volt biztosí-tása) a munkáltató által fizetett egészségbiztosítás megszerzését jelentette. Mindez pedig közvetve a munkavállaló egészségbiztosítása mellett az általa elkölthető net-tó jövedelmének növekedését is jelentette. A cafetéria természetesen a nyugdíj-pénztárakba való befizetést is lehetővé tette, azonban a vita, amelynek következ-

³ Daniel M.Fox, Daniel C. Schaffer: Tax Policy as Social Policy: Cafeteria Plans, 1978-1985 in: *Policy Issues for the 1990* (szerk.: Ray C. Rist), 301. o.

⁴ *Uo.* 305. o.

tében többen a rendszer ellen fordultak, az egészségbiztosítás miatt pattant ki, talán azért is, mert ez az igazán gyenge pont az Amerikai Egyesült Államok szociális jogában.

Az államkincstár céljai nagy valószínűség szerint összefüggtek azzal, hogy szélesebb körben elterjedjen az egészségbiztosítás, de legalábbis azzal, hogy megszüntessék a különböző anyagi lehetőségekkel rendelkező munkavállalók közötti különbségeket, legalábbis az egészségbiztosítás szempontjából. Hogy ezt megértsük, ahhoz kicsit mélyebbre kell tekintenünk az USA adójogának történetében. A magánszemélyek megélhetési és öfenntartási zavarainak megoldására az USA is egészségbiztosítási és nyugdíjbiztosítási rendszereket dolgozott ki, még akkor is, ha ezek nem váltak általánossá és állami kezelésűvé, mint a nálánál a szociális jog szempontjából fejlettebb és az állampolgár érdekében nagyobb kockázatot vállalni kész európai országokban. Lehetőség azonban az USA-ban is volt arra, hogy a munkavállaló egészségbiztosításával, vagy ennek hiánya esetén az orvosi, illetve kórházi kezelésével összefüggő költségeit a munkáltató térítse meg.

A Kongresszus 1918-ban el is fogadott egy szabályt, mely a munkáltató által a munkavállaló részére nyújtott egészségbiztosítási és egészségügyi költségeket a munkavállaló oldalán nem tekintette bevételnek, s így mentesítette a személyi jövedelemadó alól. Az adózási szabályokat a Kongresszus 1942-ben változtatta meg újra átfogóan, mikor az egészségbiztosítással összefüggésben felmerülő kiadások, illetve a kórházi, vagy orvosi kezeléssel összefüggő kiadások költségként leírhatóak lettek az adóból. 1942 azonban még egy okból fontos dátum. A munkáltató a munkavállaló nyugdíjbiztosítását is finanszírozhatta adómentesen, ahogyan 1918 után az egészségbiztosítási kiadásokat is. 1942-ben a Kongresszus ezt egy munkavállalók közötti diszkriminációt tiltó törvénnyel egészítette ki, mely megtiltotta a munkáltatók számára, hogy – amennyiben munkavállalóik nyugdíját finanszírozzák – csak meghatározott munkavállalók számára adják meg a lehetőséget. Így a nyugdíjbiztosítást finanszírozó munkáltató valamennyi munkavállalója kedvezményezett lehetett. Nem történt meg azonban ennek a szabálynak a kiterjesztése az egészségbiztosításra.⁵

A helyzet tehát úgy nézett ki a 70-es években, hogy adott volt a lehetőség az egészségbiztosítási költségek kifizetésére és adóból való leírására, azonban a magasabb költségek miatt a munkáltatók ezt csak a legfontosabb munkavállalóik vonatkozásában alkalmazták, s nem terjedt ki ennek a lehetősége az alacsonyabb jövedelemmel rendelkező, elsősorban fizikai állományban dolgozó munkavállalókra. Úgy kell ezt elképzelnünk, mint valamilyen jutalom-rendszert, melynek keretében a magasabb beosztásban és magasabb felelősséggel dolgozó munkavállalók több jutalmat kapnak, vagy esetleg csak ők kapnak jutalmat, szemben a kevésbé fontos, kisebb felelősséggel járó munkakörökben dolgozó munkavállalókkal. Ez így talán rendben is van addig, amíg ez a jutalom pénzbeli, vagy természetbeni jövedelemkiegészítés, de ha ez a fajta jutalom az egészségbiztosítás, akkor jól láthatjuk, hogy a rendszer erősen célt téveszt.

A szociális zavarok ugyanis természetszerűleg nagyobb gondot vetnek fel az alacsonyabb jövedelemmel rendelkezők körében. Az alacsony jövedelemmel ren-

⁵ *Uo.* 303. o.

delkezők ugyanis általában nem rendelkeznek az anyagi erővel ahhoz, hogy egészségbiztosítást fizessenek, illetve nem képesek arra, hogy probléma esetén saját megtakarításaikból finanszírozzák orvosi költségeiket azon egyszerű oknál fogva, hogy nincsenek megtakarításaik.

Az elérni kívánt cél tehát az lehetett, hogy a társadalom alacsonyabb rétegei ugyanúgy részesülhessenek az egészségbiztosításban, vagy szükség esetén orvosi, illetve kórházi költségeiknek megtérítésében, mint a magasabb társadalmi réteghez tartozók. Erre opciót pedig a cafetéria jelenthetett, melynek keretében elvileg bármelyik munkavállaló – így természetesen az alacsonyabb jövedelműek is – kérhette, hogy munkáltatója bérén felül őt egészségbiztosításban részesítse.

Az ötlet nagy valószínűséggel a nagy elismertségnek örvendő jogtudós, egyetemi jogász Daniel Halperin nevéhez fűződik, aki a kincstár jogtanácsadója volt akkoriban, illetve akinek a véleménye jelentős hatással volt az adójogszabályok tervezetére. Halperin elképzelése szerint pedig ennek megoldása a diszkrimináció fogalmának kibővítése és a diszkrimináció-tilalom szélesebb körben való alkalmazása lehetett. A cafetéria pedig erre kiváló lehetőséget kínált. A nevezett 125-ös szakasz ugyanis kimondta, hogy a cafetéria keretében nyújtott egészségügyi hozzájárulásnak „relatívve egyenlőnek” kell lennie minden, a „cafeteria plan” alá tartozó munkavállaló vonatkozásában. Ha egyszerre akarjuk értelmezni a diszkriminációtilalmat (amit itt a „relatív egyenlőség” jelent) és a szabad választás lehetőségét, mely a cafetéria rendszernek amúgy is sajátja, akkor nem meglepő, hogy ellentmondásba ütközünk, melynek feloldására egy érdekes megoldás szolgál. A munkáltató minden munkavállaló számára biztosít egy minimális szintű egészségbiztosítást és a munkavállaló döntésétől függ, hogy ennél magasabb szintű biztosításban kíván-e részesülni.

Maga Halperin is elismerte, hogy a kincstár javaslata merész volt és kockázatos, mert nem lehetett felbecsülni, hogy a kérdéses szabály munkavállalóknak mekkora körét érinti és milyen hatása lesz a nagyobb gazdasági folyamatokra. Az ok azonban, ami miatt szükségessé vált, az a munkavállalók közötti diszkrimináció visszaszorítása volt. Ha el tudtak volna fogadtatni a Kongresszussal egy komolyabb diszkrimináció ellenes jogszabályt, akkor minderre nem lett volna szükség, azonban az 1970-es évek végén szinte lehetetlennek tűnt a Kongresszuson további diszkrimináció-ellenes jogszabályokat átvinni.⁶

V. Az összehasonlítás megállapításai

Az amerikai „cafeteria plan” teljes egészében alapul szolgált a Magyarországon 1996-tól alkalmazott „cafetéria” rendszernek, s így a magyar szabályozás az amerikai változatnak szinte minden tulajdonságát honosította. Nem találunk jelentős eltérést a két eltérő jellegű jogrendszerhez tartozó ország vonatkozó szabályozásának eljárási részében, mindkettőnél ugyanis a munkáltató által meghatározott és ún. „cafetéria szabályzatban” leírt keretösszegeből és menüből választ a munkavállaló.

⁶ Uo. 309. o.

ló tárgyidőszakonként egyszer, általában előre gyártott formanyomtatványon benyújtott nyilatkozat formájában.

Komoly eltéréseket fedezhetünk fel azonban a rendszer célját tekintetében. Míg az amerikai rendszer bevezetését az állam oldalán az egészségbiztosítás általánosabbá és elterjedtebbé tétele, a munkavállalók közötti diszkrimináció csökkentése, a munkáltató oldalán pedig a jelentős mértékű fluktuáció csökkentése jelentette, addig a magyarországi bevezetést inkább a súlyos adóterhek kompenzációja indokolta. A magyar cafetéria-rendszerekhez, ellentétben akár az eredeti, amerikai példával, akár a későbbi, nyugat-európai példákkal, sajnos nem azért nyúlnak a munkáltatók, hogy ezzel munkavállalóikat több és jobb minőségű munkára ösztönözzék, illetve, hogy megakadályozzák a fluktuációt, hanem azért, hogy adófizetési kötelezettségük csökkentésével növeljék cégük eredményességét, mely nagyon sok kis- és középvállalkozás esetében nemcsak a profit termelése, hanem a fennmaradás érdekében is szükséges.

Nagyon markáns eltéréseket ismerhetünk fel a rendszer működése kapcsán is. Az amerikai rendszer szükségszerűen ragaszkodik a béren kívüli jelleghez, ami az amerikai adójogban az adózás előtti (*before-tax*) jövedelem elköltésében és adómentes (*tax-free*) elemek felhasználásában nyilvánul meg. A hazai jogalkalmazásban azonban a cafetériát gyakran sajnos kizárólag az adózási szabályok megkerülésére használják fel, melynek során igyekeznek a rendkívül súlyos adóteher alá eső jövedelmeket minimálisra szorítani, a cafetériát pedig egyszerűen arra használják fel, hogy legalizálják a bejelentett béreken felül kifizetett ún. „fekete pénzeket”. Ebből következik, hogy a béren kívüli jelleg is csak papíron kerül betartásra. Gyakran az egyébként 100.000.-Ft körüli jövedelemmel rendelkező fizikai dolgozók bérét szállítják le minimálbérre közös megegyezéssel történő munkaszerződés módosítás keretében, majd a minimálbér feletti részt cafetériában adják ki, így biztosítva ennek az összegnek az adómentességét. Ez a megoldás persze a munkavállaló számára jelentős hátrányokat okoz, hiszen az alacsonyabb összeg után kerül megállapítása a munkavállaló fizetendő járuléka is, mely a kisebb nyugdíjjárulék révén gyakran kisebb nyugdíjat eredményezhet az idősebb munkavállalók számára. Halmozza a cafetéria hazai gyakorlati alkalmazásával kapcsolatosan felmerülő problémákat az egészségügyi rendszer tervezett átalakítása is, melyben még nem egyértelmű, hogy az esetlegesen kisebb járulékot fizető munkavállaló hosszútávon milyen mértékben jár rosszabbul.

A hazai képet árnyalja az is, hogy a munkáltatók gyakran nincsenek pontosan tisztában a cafetéria lényegével és gyakran a jutalom alternatívájaként tekintik, teljesen hibásan. Ennek oka, hogy Magyarországon nincs annyira erősen benne a köztudatban a cafetéria diszkrimináció-ellenes volta, mint amennyire Amerikában. Jól példázza ez azt, hogy mennyire megváltozik egy-egy idegen jogrendszerből adoptált jogintézmény célja a másik jogrendszerbe érkezése során. Míg Amerikában talán a rendszer megalkotásának is a diszkrimináció-ellenesség lehetett a célja, addig Magyarországon a munkáltatók többsége nem is rendelkezik pontos és kellő információval a cafetéria ezen tulajdonságával kapcsolatosan. Bár idehaza nem is annyira fontos ez, mint Amerikában, de azért a rendszert alapvetően meghatározó tulajdonság, hogy csak diszkrimináció-mentesen, minden munkavállaló vonatkozása-

sában azonos feltételekkel, elemekkel és mértékben alkalmazható, s kivétel csakis a munkakör és beosztás alapján tehető, de ez is csak indokolt mértékben.

Megállapítható, hogy a választható béren kívüli juttatási rendszer Amerikában a szociális jog defektjeinek kompenzálása céljából alakult ki és vált népszerűvé. A magyar jogba kerülve szinte minden tulajdonságát megőrizte kisebb-nagyobb fajsúllyal, s itt egy teljesen eltérő probléma kezelésére szolgál: a munkaviszonnyal kapcsolatos magas adóterhekre. Ez azonban éppen elég kényes és kritikus téma Magyarországon ahhoz, hogy biztosítsa önmagában a rendszer működését és népszerű fennmaradását. Az pedig talán még a jövő törvényhozásának és jogalkotásának kérdése, hogy megjelenik-e a szociális jogi szabályozásban, vagy az egészségügyi szabályozásban olyan defekt, amelynek foltozgatására szolgálhat, feltéve, hogy a cafetéria önmaga idehaza nem válik az erősödő megszorítások áldozatává.
