

A MUNKABÉRSZERŰ JUTTATÁSOK FORMÁI¹

A CAFETERIA

Mi a cafeteria?

A „cafeteria” angol szó, jelentése „önkiszolgáló étterem”. Az elnevezés találó, hiszen a munka világában olyan munkáltató által összeállított juttatási rendszert jelent, ahol az egyes elemek választhatók, pont, mint amikor egy önkiszolgáló étteremben választ az ember a rendelkezésre álló kínálatból. Noha a rendelkezésre álló lehetőségek természetesen korlátozottak, ez a választható elemekből álló juttatási csomag mégis népszerű a munkáltatók között, mivel általa gyakran kedvezőbb közterhek mellett adhatnak bérkiegészítést a munkavállalóknak. A cafeteria elemek összeállításánál általában fő szempont a kedvezőbb adózás, de nem érdemes csak ilyen szemmel nézni rá. Általa ugyanis olyan plusz motivációs lehetőséghez jut a munkáltató, amelynek előnyei túlmutatnak az adóügyi megtakarításon. Ezért, amikor egy cég összeállítja a cafeteria elemeit, ne csak aszerint döntsön, hogy mi kerül kevesebbe neki mint munkáltatónak, hanem aszerint is, hogy milyen juttatásokat tartanak majd a munkavállalói a legvonzóbbaknak. A jól összeállított cafeteria-rendszer kiváló eszköz a munkavállalói elégedettség növelésére – ez sokszor nem is a ráfordított összegben múlik, inkább azon, hogy mennyire körültekintően állították össze a választéket, és az kiszolgálja-e az igénybe vevők igényeit.

Mi nem lehet a cafeteria?

- munkabér,
- egyéni teljesítmény elismerése,
- jutalmazás eszköze.

Mi tartozik a cafeteria elemei közé?

Bár sokan a kedvezményes béren kívüli juttatásokkal azonosítják, a cafeteria valójában nem feltétlenül kötelező adójogi fogalom, hiszen elemei közé bármilyen juttatás bekerülhet. Az adószabályozás nem szabja meg ezek körét, mindössze arról rendelkezik, hogy a csomagba vont egyes elemek hogyan adóznak. Minden munkáltató egyénileg döntheti el, milyen juttatásokat bocsát a munkavállalói rendelkezésére cafeteria rendszerben, és hogy milyen feltételekkel teszi ezt. A „kosárba” kerülhetnek tehát adómentes, béren kívüli és egyes meghatározott juttatások, de akár olyan elemek is, amelyek a munkavállaló munkaviszonyból származó jövedelmeként adókötelesek. A jellemző természetesen az, hogy a munkáltató azért teszi elérhetővé a cafeteria-t, mert

¹ Utolsó frissítés: a 2020. 07. 31. napon hatályos jogszabályok szerint

általával jóval alacsonyabb bérterhek mellett tud elkölthető fizetéskiegészítést adni a munkavállalóknak. A munkáltató tehát úgy takarékoskodhat, hogy közben a munkavállaló több juttatásban részesül. A cafeteria keretében nyújtható juttatások köréről az szja-törvény² rendelkezik. Megkülönböztetünk adómentesen adható és kedvezményes adózású cafeteria elemeket, utóbbi kategórián belül pedig a béren kívüli juttatásokat és az egyes meghatározott juttatásokat, valamint az összevont adóalap részeként adó- és járulékköteles juttatásokat.

Az egyenlő bánásmód elve

A cafeteria-ra vonatkozó fontos szabály, hogy a juttatások csak akkor számítanak kedvező adózásúnak, ha minden munkavállaló egyformán részesül belőlük, vagy csoportokat alkotva cafeteria-ban választva. Ha csak egyes munkavállalók számára nyújtják, már jövedelemként adóznak. Ugyanakkor a törvényben nevesített juttatások (SZÉP-kártya, kulturális belépő stb.) kedvező adózása az egységesség nélkül is érvényesíthető. Tehát béren kívüli juttatások adhatók különböző mértékben a személyesen közreműködő tagnak a munkavállalókhöz képest, valamint a különböző munkakörökben dolgozóknak. Törvénytörtő a részmunkaidősök, határozott idejű foglalkoztatottak kizárása. Különösen a teljesítménybérben foglalkoztatott munkavállalók kapcsán fontos tudni, hogy ha a béren kívüli juttatások kiadása teljesítménykritériumok alapján kialakított csoportoknak történik, szintén jövedelemként kell adózni utána. A személyesen közreműködő tag az egyes meghatározott juttatások körébe tartozó juttatásokat nem kaphatja kedvezményes adózással.

Munkába lépés és jogosultság

Alapvetően a munkáltatón múlik, hogy ki kaphat cafeteria-t, a juttatásokra való jogosultság szabályait a törvényi keretrendszer figyelembevételével szabadon szabályozhatja. Amikor új munkavállaló érkezik egy céghez, akár az első munkanapjától jogosult lehet a cafeteria-ra, de a jogosultság meghatározható a próbaidő lejártát követően, vagy más időponttól is. A lényeg, hogy a belső szabályozás ezzel kapcsolatban világos és következetes legyen, tehát azonosan járjon el a munkáltató minden új belépő esetében. A cafeteria-szabályzatnak azt is tartalmaznia kell, hogy a próbaidőre visszamenőleg is igénybe vehető-e a juttatás arányos mértékben, vagy csak a próbaidő vége után jár. A legjellemzőbb az, hogy a próbaidő leteltével indul a jogosultsági idő. Ezt bonyolíthatja, ha önkéntes pénztári elem is szerepel a juttatási rendszerben, mivel ott a törvényi szabályozás előírja, hogy minden munkavállaló, aki legalább 6 hónapja dolgozik a cégnél, jogosult a pénztári hozzájárulásra.

² a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (szja-törvény) 69-71§

1. Adómentes juttatások

Ebbe a kategóriába olyan elemek tartoznak, amelyek szigorú szabályozás mellett ugyan, de lehetővé teszik, hogy a munkáltató egyes juttatásokat köztehermentesen adhasson munkavállalói részére. Előnyük értelemszerűen főként abban rejlik, hogy lehetővé teszik a munkáltató számára, hogy jelentősen kedvezőbben adjon juttatást munkavállalóinak. Hátrányuk az, hogy nem egyformán vonzóak minden munkavállaló számára, hiszen míg egy fiatal családjának vonzó lehet például az óvodai, bölcsődei szolgáltatás, azzal egy gyermektelen férfi nemigen tud mit kezdeni. Fontos tudni, hogy az adómentes juttatások köre évről évre csökken, így például a korábban ide tartozó lakáscélú munkáltatói támogatás, vagy mobilitási célú lakhatási támogatás már nem adómentes.

Az adómentes juttatások közé az alábbiak tartoznak például:

- a sportról szóló törvényben meghatározott sportrendezvényekre szóló bérlet vagy jegy az adóévben legfeljebb a minimálbért meg nem haladó mértékben (feltéve, hogy nem visszaváltható.), amely azonban nem lehet utalvány,
- a munkáltató által fenntartott sportlétesítmény használata,
- kulturális szolgáltatás igénybevételére szóló belépőjegy, bérlet, továbbá könyvtári beiratkozási díj az adóévben legfeljebb a minimálbért meg nem haladó mértékben (feltéve, hogy nem visszaváltható.), amely azonban nem lehet utalvány,
- óvodai, bölcsődei szolgáltatás és ellátás, illetve bölcsődei, óvodai költségek (számla ellenében),
- a munkáltató által biztosított védőoltás,
- jogszabály által előírt használatra tekintettel adott védőeszköz (pl. szemüveg),
- „benzinpénz”. A munkába járás költségtérítése 15 Ft/km erejéig.

2. Béren kívüli juttatások

A béren kívüli juttatások egyik előnye az, hogy kedvező adózásúak (2020. január 1-jei hatállyal 32,5%), így a munkáltató részére jelentősen kisebb terhet jelentenek, mint ha azonos összegű munkabért adna. Ebbe a típusba már egyedül a Széchenyi Pihenő Kártya tartozik. A Széchenyi Pihenő Kártya éves kerete 450 000 Ft. Mivel a keretösszeg egész évre vonatkozik, ha a munkaviszony csak az év egy részében áll fenn, arányosítani kell őket a jogviszonyban töltött napok számával.

Az éves keretösszeg meghatározásának adózás szempontjából van jelentősége. Az szja-törvény szerint, az éves keretösszeg meghaladásakor a többlétrez egyes meghatározott juttatásként lesz adóköteles (2020. január 1-jei hatállyal 38.35%).

Figyelem! 2019. január 1-jétől megszűnt a legfeljebb évi 100,000 Ft összegű pénzjuttatás, mint béren kívüli juttatás.

A SZÉP -kártya

A Széchenyi Pihenő Kártya olyan készpénz-helyettesítő fizetési eszköz, amelyet a bankkártyákhoz hasonlóan lehet használni pihenéshez kapcsolódó termékek és szolgáltatások vásárlásakor. A kártyához három alszámla tartozik: a vendéglátás, a szálláshely és a szabadidő alszámla.

A SZÉP-kártyára a munkavállaló közvetlenül köt szerződést a számlavezető bankkal. A kártyára év közben bármikor utalhat a kártyatulajdonos munkáltatója, akár rendszeresen, akár alkalmi jelleggel. A kártyán található összeg azonnal felhasználható a szolgáltató elfogadóhelyeken. A juttatást terhelő adó alapja a juttatás bruttó értéke, mely után 15 százalék személyi jövedelemadó, illetve 17,5 százalék szociális hozzájárulási adó³ fizetendő. Tehát a közterhek mértéke összesen 32,5 százalék lesz mindaddig, amíg a juttatás összege meg nem haladja a jogszabályban meghatározott kedvezményes mértéket.

A SZÉP-kártya formájában adott juttatás jogszabályban meghatározott kedvezményes mértéke munkavállalónként maximum 450 000 Ft évente, az alábbiak szerinti megoszlásban: szálláshely alszámlánál 225 000 Ft, vendéglátás alszámlánál 150 000 Ft, szabadidő alszámlánál 75 000 Ft. Ha a juttatás összege meghaladja ezeket a határokat, akkor a limiten felül eső rész után már mint egyes meghatározott juttatás lesz adóköteles, és a fent leírt mértékű közteher az 1,18-szorosára megnövelt adóalap után kell fizetni.

A SZÉP-kártyához három alszámla tartozik: a vendéglátás, a szálláshely és a szabadidő alszámla. A munkáltató bizonyos összeghatárig utalhat pénzt az alszámlákra. A kártyára átutalt összeget a munkavállaló teljes egészében megkapja, és kártyatulajdonosként felhasználhatja. Hozzá tartozói számára társkártyát is kiválthat, ekkor ők is szabadon rendelkezhetnek a kerettel. A munkavállaló a keretet a különféle, meghatározott célokra költheti el, amelyek minden alszámla esetében különbözőek. Lényegében úgy működik tehát a három alszámla, mint három „zseb”, amelyekben különféle célokra elkülönített pénzeket tartunk. Ugyanakkor a három alszámla között vannak átfedések, ami megkönnyíti, hogy a munkavállaló szabadabban gazdálkodjon a rendelkezésére álló kerettel. Például a belföldi szálláshelyeken mindhárom keretből lehet fizetni. Tehát ha

³ A veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készültségről szóló 2020. évi LVIII. törvény alapján:

40. § (3) A szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény 1. § (4) bekezdés a) pontjától eltérően 2020. április 22-től a 2020. december 31-ig adott juttatások tekintetében nem terheli adókötelezettség a Széchenyi Pihenő Kártya kártyaszámlájára utalt béren kívüli juttatásnak minősülő összeget.

nem a szálláshely, hanem a szabadidő alszámlára kér juttatást a munkavállaló, akkor is lehetősége lesz arra, hogy kifizesse SZÉP-kártyájával egy belföldi nyaralás szállásköltségeit is. Jó tudni, hogy a szálláshely kapcsán felmerülő idegenforgalmi adó viszont nem egyenlíthető ki SZÉP-kártyával. Fontos, hogy a kártya készpénzfelvételre nem használható, tehát a rendelkezésre álló összeget a munkavállaló elektronikus formában, a banki kártyaterminálokon át, illetve az internetes fizetési felületeken keresztül használhatja fel.

A vendéglátás alszámla éves kerete 150 000 Ft. Mint a neve is mutatja, ez a „zseb” leginkább arra való, hogy vendéglátóhelyeken használjuk. Akár napi szinten fedezheti az ebéd költségeit. Emellett viszont – mint mindegyik alszámlánál – használható belföldi szálláshelyeken is.

A szálláshely alszámla éves kerete 225 000 Ft. Ebből a „zsebből” bármilyen szálláshelyen lehet fizetni, sőt belföldi utazási csomagot is lehet vele vásárolni. Azoknak tehát, akik szívesen töltik szabadságukat belföldön, érdemes ezt a lehetőséget választani. Viszont az utazási irodákon keresztül igényelt szálláshelyek költsége kizárólag a szálláshely alszámla terhére rendezhető.

A szabadidő alszámla éves kerete 75 000 Ft. Ebből a „zsebből” a különböző kulturális és szórakoztató intézmények szolgáltatásait fizetheti ki a munkavállaló, például színházakban, múzeumokban, állatkertben, illetve egészségügyi és sportszolgáltatásoknál használhatja fel a tulajdonos.

A három alszámlára vonatkozó éves keretek arra az esetre vonatkoznak, ha a munkaviszony egész évben fennáll. Ám az év közbeni munkahelyváltás, személycsere viszonylag gyakori jelenség, ilyenkor természetesen módosul kissé a szabály. Ahogy a béren kívüli juttatásoknál szóló részben is olvasható, ilyenkor az a szabály, hogy időarányosan csökken a keretösszeg, a munkában töltött napok szerint. Évközi munkahelyváltás esetén, amennyiben az időarányos éves keretösszeg túllépésre került, a túllépés összege után az adóalap az összeg 1,18-szorosa.

Figyelem! A veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készültségről szóló 2020. évi LVIII. törvény 40. § a COVID-19 gazdasági hatásainak enyhítéseként az Szja törvény szabályaitól eltérően állapítja meg a SZÉP kártya keretében adható juttatásokat a 2020-as évben. Ennek megfelelően a maximum összeg munkavállalónként 800 000 Ft (teljes munkaidő esetén), amelyből az alábbiak szerinti megoszlásban juttatható: szálláshely alszámlánál 400 000 Ft, vendéglátás alszámlánál 265 000 Ft, szabadidő alszámlánál 135 000 Ft. További módosulás, hogy a SZÉP kártyára utalt, béren kívüli összeget nem terheli a szociális hozzájárulási adó.

3. Egyes meghatározott juttatások

Noha a munkáltató számára egyértelműen vannak kedvezőbb adózású lehetőségek, jó alternatívát jelenthetnek az egyes meghatározott juttatások közé tartozó cafeteriaelemek is. Noha ezek már többre kerülnek a munkáltatónak, mégis jó megoldást jelenthetnek. Ezen juttatások esetében 1,18 az adóalap számításánál használt szorzó, így a kötelezettség a számított adóalap után 15 százalék személyi jövedelemadó, valamint 17,5 százalék szociális hozzájárulási adó, így az összes közteher 38,35 százalék.

Az egyes meghatározott juttatások közé kizárólag az Szja törvény felsorolásában szereplő juttatások tartoznak:

- hivatali, üzleti utazáshoz kapcsolódó étkezés, vagy más szolgáltatás,
- cégtelefon magáncélú használata,
- önkéntes kölcsönös biztosító pénztárakba célzott szolgáltatásra befizetett összeg (kivéve a kiegészítő önszegélyező szolgáltatás),
- megadott tanulmányokat folytató hallgatónak azonos feltételek mellett és módon, akár ingyenesen, akár kedvezményesen átadott termék, vagy szolgáltatás,
- reprezentáció, vagy üzleti ajándék címén adott termék és szolgáltatás,
- csekély értékű ajándék (legfeljebb évi egy alkalommal, a minimálbér 10%-a),
- olyan ingyenes, vagy kedvezményes termék, szolgáltatás, amelynek igénybevételére egyidejűleg több magánszemély jogosult, de a munkáltató nem képes megállapítani az egyes magánszemélyek által szerzett jövedelmet,
- jogszabály felhatalmazása alapján ingyenesen, vagy kedvezményesen juttatott termék, szolgáltatás,
- adómentesnek, üzleti ajándéknak nem tekinthető reklám ajándék,
- értékhatár feletti juttatás a SZÉP kártya valamely alszámlájára,
- rekreációs keretösszeget meghaladó juttatás.

Mint az a béren kívüli juttatásokról szóló részben is olvasható, egyes meghatározott juttatásként adóköteles a SZÉP-kártya formájában adott juttatás, amely a törvényben meghatározott értékhatárt meghaladja.

2019. január 1-jétől a béren kívüli juttatások, vagy egyes meghatározott juttatások közé nem sorolható juttatás a felek közötti jogviszonyból származó jövedelemnek minősül, és ezáltal jövedelemként is adózik.

EGYÉB MUNKABÉRSZERŰ JUTTATÁS

1. Tanulmányok támogatása

Nem klasszikus cafeteriaelem, de a juttatás egy formája, amikor a munkavállaló tanulmányait támogatja a munkáltató. Ilyenkor a munkavállaló tanulmányokat folytat a munkaviszony mellett. A munkáltató támogatást nyújthat a munkavállalónak. A tanulmányok idejére adott díjazás mértéke megegyezhet a munkavállaló távolléti díjával, de nem távolléti díj, és annak mértékétől negatív és pozitív irányban is eltérhet.

A támogatásért cserébe a munkavállaló tanulmányi szerződésben kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja, majd a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn belül, de legfeljebb 5 évig nem szünteti meg a munkaviszonyát felmondással.

Megjegyzendő, hogy nem köthető hasonló tanulmányi szerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására, vagyis nem lehet egyoldalú kötelezettséget róni a munkavállalóra. Ha pedig a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót, akkor sem megoldás az ilyen szerződés, hiszen annak feltétele a felek szabad akarata és megállapodása, ami nem fér össze a kötelező jelleggel.

2. A jutalmazás

A jutalmazás nem más, mint az úgynevezett egyéb pénzbeli juttatások közé sorolható olyan juttatás, amely munkabérnek minősül, és célja a munkavállaló teljesítményének utólagos elismerése. Vagyis tulajdonképpen arra szolgál, hogy plusz motivációt nyújtson a munkavállalónak. A munkabér részét képezi, így ugyanazok az adózási szabályok vonatkoznak rá, mint a munkabér többi elemére. Ebbe a kategóriába változatos elnevezésű elemek tartozhatnak. Ilyen a bónusz, a jutalom, de akár más, a felsoroltaktól eltérő megnevezések is előfordulnak. A gyakorlatban a bónusz, jutalom, illetve prémium fogalmak gyakran összemosódnak, azokat rokonértelmű kifejezéseként használják a köznyelvben, holott a munkajogban fontos különbségek vannak közöttük. Alkalmazásuk során nem a megnevezésen múlik, hogy mi számít jutalomnak vagy prémiumnak, hanem az, hogy milyen körülmények között történt a juttatás. A jutalom megállapítása a munkáltató szuverén döntésén múlik, figyelemmel az egyenlő bánásmód követelményeire.

3. A prémium

A prémium lényege, hogy a munkáltató a szokásos munkabéren felül plusz juttatást fizet a munkavállalónak, ha az előírt feladatot teljesíti. A prémiumot a gyakorlatban a

célmeghatározással és a hozzá kapcsolódó díjazással határozzák meg. Például egy értékesítőnek járhat a prémium, ha legalább tíz százalékkal növeli az éves árbevételét az előző évhez képest. A munkáltató tehát a feltételeket ilyenkor előre meghatározza

azokat a feltételeket, amelyek teljesítése esetén jár a prémium, és ezekről tájékoztatja a munkavállalót. Általánosságban elmondható, hogy a feltételek akkor jogszerűek, ha az adott időszakban ténylegesen munkát végzők között a munkateher és a munkateljesítmény alapján teszik lehetővé a különbségtételt. A munkáltató egyoldalúan dönthet arról, kitűz-e prémiumot, és ha igen, milyen feladatokra. Fontos azonban, hogy ha a munkavállaló már megkezdte a prémiumfeladat teljesítését, a munkáltató nem módosíthatja és nem vonhatja vissza a feltételeket. A munkáltató előre olyan tényezőket is meghatározhat viszont, amelyek kizárják a prémiumfizetést, vagy csökkentik annak összegét.

4. A jutalék

A jutalék olyan munkabér, amely meghatározott teljesítmény elérése esetére jár. A jutalék tehát a teljesítménybér működési logikájához hasonló. A munkáltató a jutalékot előre tűzi ki, vagyis az adott feladat elvégzését megelőzően. A jutalékfizetés feltételeit és mértékét is előre közölni kell a munkavállalóval. A feltételek teljesülése esetén a jutalék összegét ki kell fizetni. Lényegében nagyon hasonló szabályok érvényesülnek, mint a prémium esetében, a gyakorlati különbség főleg abban nyilvánul meg, hogy a jutalékot többnyire nem fix összegben, hanem százalékban szokták meghatározni, mint a munkáltató bevételéből vagy nyereségéből való részesedést. Például az értékesítő jutalékot kap a munkája eredményeként teljesített megrendelésekből származó bevételből.

5. A jutalom és a bónusz

A legfontosabb megkülönböztető tényező a jutalommal kapcsolatban, hogy a prémiumtól eltérően az nem csupán munkateljesítmény alapján adható, hanem a legváltozatosabb okokból. A munkáltató jutalmazhatja például a pontosságot, a példás, más munkavállalókat motiváló hozzáállást, az egyéni teljesítményt, de adhat jutalmat a cég jó év végi eredményére tekintettel is. Ebből következően míg a prémium kizárólag akkor adható, ha erről előre rendelkezés történt a feltételek pontos rögzítésével, a jutalomhoz kapcsolódóan nincs ilyen megkötés. Adható utólag, és olyan indokból, amelyet előzőleg nem közöltek a munkavállalókkal. Így a jutalom kifizetése nem elvárható, szemben a prémiummal. A bónusz voltaképpen a jutalom egy formájának tekinthető. A gyakorlatban talán annyi különbség ismerhető fel a két elnevezés között, hogy a bónusz kifejezést gyakrabban használják akkor, ha egy szélesebb kör, munkavállalói csoport (vagy akár a munkavállalók összessége) kapja a juttatást. Sokszor szokás év végi bónuszt adni a munkavállalóknak, amire a dolgozók akkor is számítanak, ha egyébként nincs

szabályzatban meghatározva a juttatás kötelező jellege. A jutalom fizetését kötelezővé teheti az arról rendelkező kollektív szerződés vagy a munkáltató egyoldalú szabályzata. Például a kollektív szerződés előírhatja, hogy a munkáltató köteles az éves bérköltség bizonyos százalékát év végi jutalmazásra fordítani. A hasonló kikötések jellemzően rendelkeznek a jutalmazásnál figyelembe veendő szempontokról, feltételekről is.

Az egyenlő bánásmód követelménye

Bármilyen formában történjen is a jutalmazás, be kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét. Bár az, hogy hogyan, mikor és kinek ad jutalmat, a munkáltató döntésén múlik, ez a döntés nem lehet diszkriminatív. Ez azt jelenti a gyakorlatban, hogy a munkavállalók között nem lehet indokolatlanul különbséget tenni. Miközben a munkáltató szabadon mérlegelheti, hogy mikor, kinek és mennyi jutalmat ad, ennek során nem vehet figyelembe a munkaviszonnyal össze nem függő körülményeket. Lényegében minden olyan megkülönböztetés tilos a munka díjazása tekintetében, amelynek nincs köze a tágabb értelemben vett munkavégzéshez, illetve a munkaviszonyból eredő kötelezettségek teljesítéséhez. Az érintettek teljesítménye, munkavégzése alapján viszont a munkáltató jogszerűen adhat eltérő mértékű jutalmat.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése néha egészen egyértelmű esetekben nyilvánul meg, mint például a nem, vallás, származás, politikai hovatartozás szerinti megkülönböztetés. De vannak olyan szituációk is, amelyek ugyan diszkriminatív jellegűek, de nem élnek nyílt megkülönböztetéssel, hanem például olyan feltételrendszert alkalmaznak, amely ugyan nem zár ki egyes munkavállalókat vagy csoportokat a juttatásból, de a premizálás feltételeit olyan módon állapítja meg, hogy bizonyos csoportokat mégis hátrányosan érintsen. Ezt közvetett hátrányos megkülönböztetésnek nevezzük. Ilyen eset lehet például, ha a munkáltató a teljesített munkaidőhöz köti a bónusz kifizetését, de nem veszi figyelembe jogszerű időként a szabadságot, mely által a több szabadságra jogosult nagycsaládosok, illetve idősebb munkavállalók hátrányba kerülhetnek.

A fentiek figyelembevételével a munkáltatónak joga van a különbségtételre, amikor az indokolható és méltányos. Például ha a munkavállalók év végi jutalmat kapnak, észszerű különbségtétel, ha az év közben érkezett új kolléga kisebb összeget kap, mint a több éve a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók.

A joggal való visszaélés tilalma a jutalmazás kapcsán

A joggal való visszaélés alatt lényegében mögöttes jogsértést értünk. Vagyis ilyenkor a munkáltató hoz egy döntést, amire joga van, a döntése meg is felel a törvény által előírt

követelményeknek, ám az indokolás nem a valós okról szól. Lényegében egy jogi formai követelményeknek megfelelő indokkal próbálják leplezni a különben el nem fogadható, jogsértő, diszkriminatív intézkedést. A fogalmat a munkajog általánosan is ismeri, de a jutalmazásra vonatkoztatva is van jelentősége, hiszen a munkáltatónak itt is lehetősége van a joggal való visszaélésre. Például ha egy munkavállaló nyíltan bírálta a felettesét, és ezt követően kizárják a jutalmazásból, vagy kirívóan alacsony összegű jutalmazásban részesítik valamilyen elfogadható indokra hivatkozva, ott fennállhat a joggal visszaélés tilalma. Vagyis feltételezhető, hogy a jutalom megvonása valójában azért történt, hogy a munkavállalót ezáltal mintegy „büntessék”, jogos érdekeit csorbítsák, érdekérvényesítési lehetőségeit korlátozzák, véleménynyilvánítását megtorolják. A munkaviszony alá-főlérendeltségi jellegéből következik, hogy a joggal való visszaélés általában a munkáltató oldalán merül fel. Ezért fontos, hogy a munkáltató tisztában legyen azzal, mivel jár, ha felmerül a joggal való visszaélés tilalmának megsértésére vonatkozó gyanú. Lényeges, hogy akár rosszhiszeműség, akár jóhiszeműség áll a helyzet háttérében, ugyanúgy megállapítható a joggal való visszaélés. Noha a gyakorlatban igen nehéz bizonyítani, hogy a formálisan jogszerű magatartás mögött valamilyen visszaélésszerű szándék áll, nem árt az óvatosság. Ugyanis ha a munkavállaló a bírósághoz fordul, nem kell bizonyítania a szándékosságot: a visszaélésre vezető magatartás akkor is jogellenes, ha nem volt kifejezetten szándékos. Ezt érdemes figyelembe venni a jutalmazások indokolásánál. Ha az indokolás kellő körültekintéssel született, a munkáltató máris csökkentette annak veszélyét, hogy a munkavállaló joggal való visszaélésre hivatkozva megtámadja a döntését.