

Új elemek az öregségi ellátásban

A törvényben előírt nyugdíj-biztosítási rendszer mellett egyre nagyobb szerepe van az üzemi öregségi ellátásnak is. A munkaidő rugalmas szabályozásának társadalomjogi biztosításáról szóló 1998. 04. 06-i törvény, valamint az euró bevezetéséről szóló 2000. 12. 21-i törvény alapján úgynevezett időérték-követelés képzése tekintetében olyan jogi keretet hoztak létre, ami nemcsak a munkaidőnek az üzemi és egyéni igényekhez történő igazítását teszi lehetővé, hanem a bérfizetés és a hozzá tartozó munkavégzés időbeli elválasztását is. A munkatársakról történő gondoskodás másik formája, amikor az öregségi ellátás a munkáltató személyzeti politikájának részét képezi.

Tárgyszavak: időérték-elszámolás; öregségi ellátás; rugalmas bérezés; szociálpolitika; érdekvédelem.

Az időérték-követelés felépítése és működése

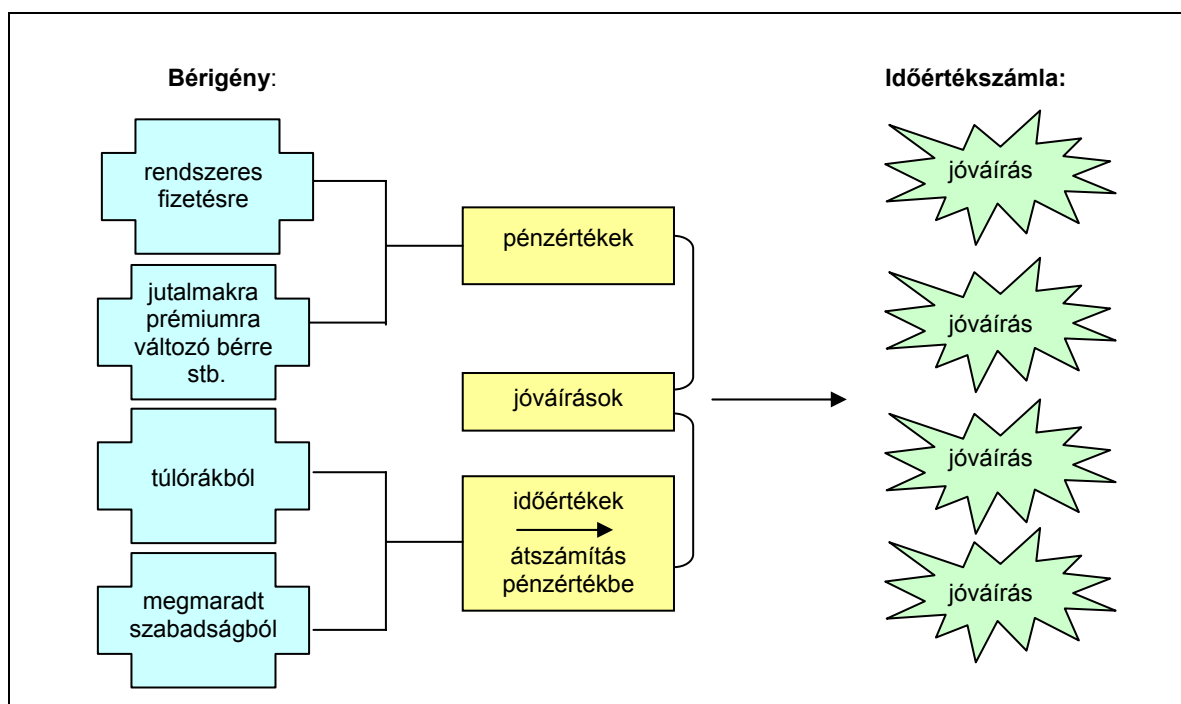
Társadalombiztosítási jog szerint az időérték-követelés olyan munkaellenérték, ami a munkavégzés alóli felmentés ideje alatt esedékes és amit az ezen idő előtti vagy utáni munkavégzéssel lehet elérni. Ez azt jelenti, hogy a munkavállaló annak ellenében mond le meghatározott ellenszolgáltatások kifizetéséről, hogy azokat egy ún. időértékszámlán jóváírják (1. ábra). Az időértékszámlán jóváírható a teljesített túlórákból, a megmaradt szabadságból eredő bérigény, de a rendszeres fizetésből, ill. a változó bérelemekből adódó igény is. Az időértékszámlákat lehet idő- és pénzértékben vezetni; a munkavállaló számára azonban az utóbbi fejezi ki jobban a munkaidőszámla értékállóságát.

Az időérték-követelések felhasználása üzemi öregségi ellátásra

Az időérték-követeléseket nem csak a munkavégzés alóli fizetett felmentésre lehet igénybe venni, hanem a vállalat ellátási jogok megfelelő javítására is. Nem szabad azonban figyelmen kívül hagyni, hogy első-

sorban járulékjogi okokból az üzemi ellátás felhalmozása csak helyettesítést szolgál. Így a társadalombiztosítás szerinti járulékmentesség ahhoz van kötve, hogy már az időérték-követelésről létrejött megállapodás időpontjában előírnyozzák, hogy az időérték-követelést csak akkor használják fel a vállalati öregségi ellátás céljára, ha azt a munkaviszonynak a törvényben előírt (vagy előrehozott nyugdíjra jogosító) korhatár elérése, ill. rokkantság miatti munkaképtelenség vagy elhalálozás miatti megszűnése következtében nem lehet a munkavégzés alóli fizetett felmentésre felhasználni.

A bértranszformálástól abban tér el, hogy a meglévő időérték-követelés lehívása alapján – véve – későbbi foglalkoztatási időszakban történik és csak kivételes esetben tolódik el a nyugdíjas időszakra.



1. ábra: Az időérték-számla felépítése

Az időérték-követelés modellek járulékjogi előnyei

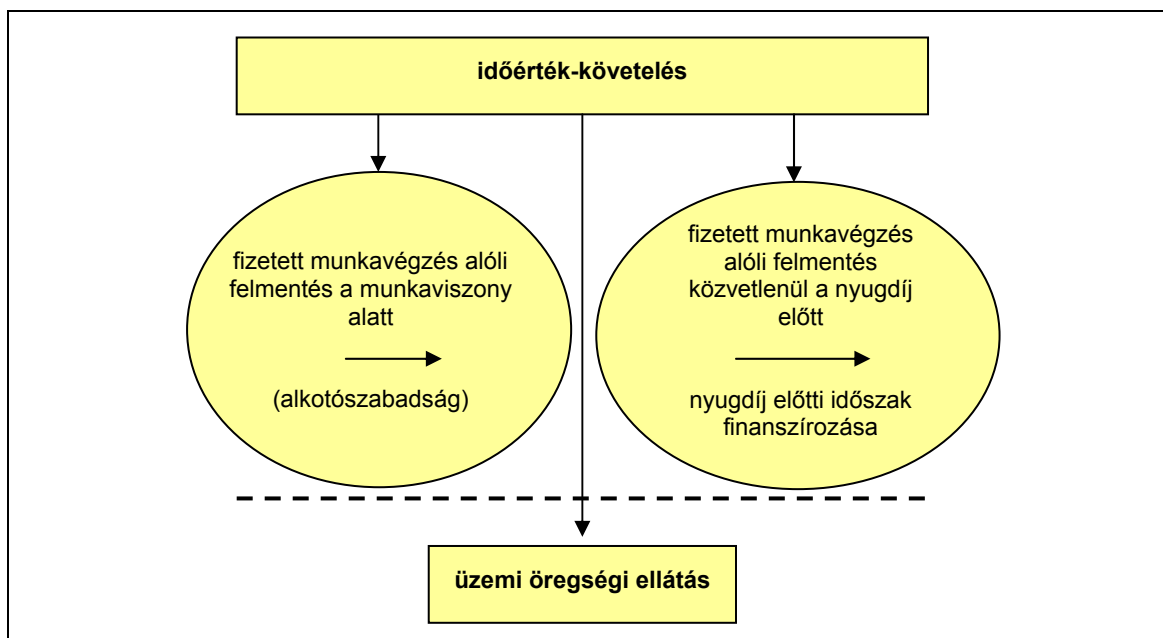
Az időérték-követelés modellek munkavállalói szempontból a munkaidő kialakításában biztosítanak nagyobb szabadságot. Ezenkívül a munkavállaló számára bruttó bázison biztosítják a vagyonképzés járulékjogi előnyeit, mert az időértékszámllára kerülő összegekre a járulékot

csak a felmentési szakaszban esedékessé váló bérszolgáltatások után kell megfizetni.

A munkaidőszámlán lévő jóváírások adómentesek, ha a megfelelő bérelemekről még az esedékesség előtt lemondanak, azaz csak a munkaidőszámláról történő kifizetések válnak adókötelessé.

A kifizetési tételek adókötelezettségének alapelve alól a pénzügyi igazgatás kivételt tesz arra az esetre, ha az időérték-követelést átalakítják üzemi ellátási jogokká: ha az időérték-követelést megállapodás alapján a tervezett kifizetés előtt a felmentés alatt részben vagy egészében az üzemi öregségi ellátás javára csökkentik, ezt adózás szempontjából bérátalakításnak kell tekinteni, és így munkabér-felvételről a rendelkezések szerint csak a vonatkozó időértékszámlán tárolt ellátási szolgáltatások kézhezvétele után beszélünk.

A munkaadó számára az időérték-követelés modell (2. ábra) előnye abban áll, hogy ezzel a munka- és bérszolgáltatásokat az üzemi követelményekhez igazodva tudják irányítani. Ezenkívül a munkavállaló részéről az időérték-követelés javára átengedett bérhányad tekintetében a munkaadó a teljes társadalombiztosítási járulék ráeső részét megtakaríthatja. Végezetül a képzett időérték-követelésekre tartalékokat lehet képezni, amelyeknek adóhalasztó hatásuk van, és így a munkaadó számára gazdasági tehermentesítést jelentenek.



2. ábra: Az időérték-követelések gyakorlatban szokásos célkötöttsége

A szerződés kialakítása

Az időérték-követelés társadalombiztosítás-jogi elismerése először is azt feltételezi, hogy írásbeli megállapodás jött létre; ez lehet kollektív szerződés vagy egyedi szerződés.

Fontos, hogy a felmentés előtti utolsó 12 naptári hónapban és a felmentés ideje alatt esedékes munkabér nem térhet el egymástól aránytalanul, és a munkabérnek a minimálbérhatár fölött kell lennie.

Ahhoz, hogy az értékjövőírások járulégmentesek legyenek, a munkavállalónak az időérték-követelésbe jóváírni kívánt munkabérről annak esedékessége előtt az időértékszámra „javára” kell lemondania.

Ha az időérték-követeléseket nem a társadalombiztosítás-jogilag kedvezményezett célra használják fel, annak járulékjogi következményei vannak. Ilyen zavaró körülmény lehet a fennálló munkaviszony alatt a munkavégzés alóli felmentés hiányában történő részleges vagy teljes kifizetés, de a munkaadó fizetése képtelensége vagy az időérték-követelés harmadik személyre történő átruházása is. Nem jelent azonban zavart, ha a munkaviszony megszüntetése esetén a munkavállaló időérték-követelését a következő munkaadóhoz átviszik úgy, hogy a kilépés nem okoz járulékkötelezettséget.

Az időérték-követelések biztosítása fizetése képtelenség esetére

Az üzemi öregségi ellátás szabályaitól eltérően, amelyek előírnyozzák a fizetése képtelenség esetére a biztosítást, az időérték-követelés esetében a törvényhozó ilyen biztosítást nem ír elő. Azonban természetesen vannak olyan rendelkezések, amelyek a munkaadó fizetése képtelensége esetén is biztosítják a munkaadói járulékok teljesítését. Ennek feltétele alapján véve az, hogy

- ne álljon fenn igény a csődvagyonnal szemben és
- az alkalmazott értékkövetelése az arra eső munkaadói járulékkal együtt a havi számítási alap háromszorosát, és az az időszak, amiben az időérték-követelést ki kell egyenlíteni, az első jóváírás után a 27 hónapot ne haladja meg.

Biztosítékok a munkáltató fizetése képtelenségekor

A fizetése képtelenség esetére szolgáló egyik biztosíték a vagyonekezelő intézményének létrehozása.

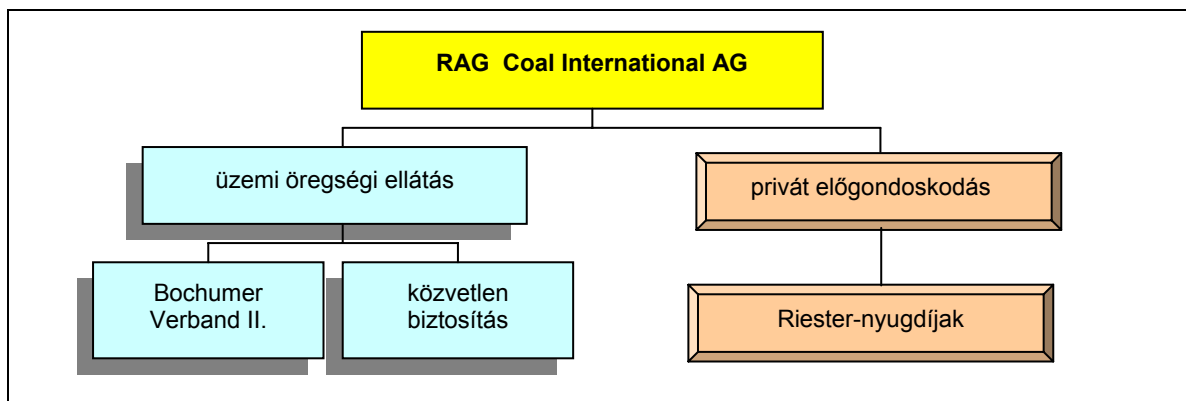
A vagyongazdálkodásra különösen jellemző:

- a munkaadó a vagyoni eszközöket egy önálló vagyongazdálkodóhoz helyezi ki, aki a neki átadott tőke kezelését és befektetését végzi, valamint
- az átadott eszközöket kizárólagosan és szabályszerűen a közelről meghatározott célokra tartalékolja, például időérték-követelések létrehozására vagy az üzemi öregségi ellátás keretében az üzemi ellátási kötelezettség teljesítésére.

A vagyongazdálkodó legfontosabb előnyei a következők:

- a vagyongazdálkodónak joga van az elkülönítésre, azaz a fizetéseképtenség esetén kirendelt felszámoló a vagyongazdálkodónál lévő eszközökhöz nem nyúlhat,
- a munkavállalót megillető biztosíték-jogosultságokat az ellátás bekövetkeztéig az érintett munkavállaló hozzájárulása nélkül lehet változtatni, ami különösen a vállalat átszervezése esetén lényegesen egyszerűsíti az eljárást.

Az időérték-követelés modell tehát a munkaadó és a munkavállaló számára a munkaidők időbeli elrendezésére, valamint a munkaviszonyból eredő ellenszolgáltatás rugalmassá tételére kínál optimalizálási lehetőséget. Ezenkívül az időérték-követelés és az üzemi ellátás összehangolásával hatékony bérezést lehet kialakítani, valamint a időérték-követelésnek a vagyongazdálkodó konstrukcióba történő bevitelével védelmet lehet biztosítani a munkáltató fizetéseképtelensége esetére.



3. ábra: Az öregségi ellátás pillérei

Az üzemi öregségi ellátás a rugalmas és az igényeknek megfelelő teljes kompenzáció része, és ez ma az innovatív vállalat nélkülözhetetlen javadalmazási komponenseihez tartozik (3. ábra).

A *Bochumer Verband* kb. 140 tagvállalat által finanszírozott ellátási intézmény. Kb. 16 600 ellátásban részesülőt és kb. 7900 bejelentett alkalmazottat tart nyilván. A szolgáltatás elvben a járulékorientált öregségi biztosításhoz hasonlít. A vállalat számára a finanszírozási kockázatot a szolgáltatás-rendtartásban garantált 6%-os számlakamat jelenti.

- A *bértranszformálás* keretében a munkatárs bruttó jövedelmének egy részét közvetlenül a személyes öregségi nyugdíjalapba helyezik át. A munkaadó itt is 6% számlakamatot garantál, a befizetett összegek adómentesek és 2008-ig járulégmentesek, és későbbi kifizetés esetén kedvezőbb adózás vonatkozik rájuk, mint a megszerzés kori bruttó jövedelemre. A rugalmas szolgáltatás a munkatárs számára lehetővé teszi, hogy azt évente igényeihez és lehetőségeihez igazítsa.
- *Vagyonhatékony szolgáltatások*: Tarifaszereződéses megállapodásokkal a RAG Coal International a munkatársaknak vonzó alternatívát kínál a piacon szokásos befektetésekre.
- *Közvetlen biztosítás bértranszformálással*: A közvetlen biztosítást a *Bochumer Verband* alternatívájaként vagy annak kiegészítéseként kínálják. A *RAG Coal International* munkatársai részére, kérésükre tőke-életbiztosítást köt ugyanannál a vezető biztosítónál, amellyel a konzern csoportos szerződését is megkötötték. A biztosításra fordított összegre adókedvezmény alkalmazható, és csak 20% átalányadó, plusz szolidaritáspótlék és adott esetben egyházi adó terheli. A tőkebiztosításból származó későbbi szolgáltatás adómentes, ha a biztosítási szerződés legalább 12 éve fennáll. A szolgáltatási jogosultság a vállalattól történő kilépés után is fennmarad.
- *Riester-támogatás*: Az ellátási portfólió tökéletesítésére a *RAG Coal International* munkatársainak egy csoportos konzernszerződésen keresztül további lehetőséget kínál arra, hogy nettó jövedelmükből a *Riester-támogatás* keretében összegeket fektessenek be.

Összeállította: Jurasits Jánosné

Kolm, P.; Krieg, M.: Zeitwertguthaben und betriebliche Altersversorgung. = Personal, 55. k. 12. sz. 2003. p. 30–33.

Kons, W.; Petering, F. stb.: Total Compensation: Instrument der strategischen Personalführung. = Zeitschrift für Unternehmensentwicklung und Industrial Engineering, 52. k. 4. sz. 2003. szept. p. 169–175.