

HR HÍRLEVÉL

2012. November



MUNKAÜGYI SZOLGÁLTATÁSOK

- Munkaügyi audit
- Munkaügyi szerviz
- Munkaügyi tanácsadás
- Munkaügyi ellenőrzésre felkészítő oktatások

EXPAT SZOLGÁLTATÁSOK

- Hivatalos ügyintézés
- Otthon keresés
- Költöztetés
- Beilleszkedési szolgáltatás

RECRUITMENT / OUTSOURCING PÉNZÜGY-SZÁMVITEL

- Speciális szakmai tesztelés
- Kompetencia alapú tesztelés
- Munkaerő-közvetítés, direkt keresés
- Munkaerő-kölcsönzés

CAFETERIA SZOLGÁLTATÁSOK

- Cafeteria tanácsadás
- Cafeteria bevezetés
- Cafeteria adminisztráció

BDO AKADÉMIA

- Számviteli, pénzügyi, adózási és munkaügyi képzések
- Tanácsadás és szervezetfejlesztés
- Egyéni készségek fejlesztése
- Munkacsoportok hatékonyságának növelése
- Vezetői kompetenciák szélesítése
- Tehetség menedzsment
- Pályázatírás és projekt menedzsment

1

Novemberi köszöntő

Munkaügyi cikkünkben arra az öt legfontosabb szempontra kívánjuk felhívni a figyelmet, melyet a munkáltatói szabályzatok kapcsán minden munkaadónak szem előtt kell tartania.

Az Országgyűlés 2012.11.19-én fogadta el azt a módosító javaslatot, mely többek között a béren kívüli juttatások jövő évi adóterheit tartalmazza. Ennek fényében tisztázódní látszik a jövő évi cafeteria szabályozás. Jelen cikkünkben a legfontosabb tudnivalókat gyűjtöttük össze a 2013-as cafeteria változásokról.

Novemberi recruitment írásunkban a szakmai tesztelés fontosságára szeretnénk felhívni a figyelmet, mely a személyes interjú mellett megbízható előrejelzője lehet a későbbi sikeres együttműködésnek.

A BDO Akadémia e havi cikkében bemutatja, hogy a 2012. november 7-én kiírásra került TÁMOP 2.1.2. pályázat milyen új lehetőségeket nyit meg a nyelvtanulásra és az informatikai ismeretek bővítésére, felhívva a figyelmet arra, hogy képzések akár 95%-os támogatással is elérhetők.

Jamniczky Andrea
HR igazgató, partner

MUNKAÜGY

Öt dolog, amit érdemes szem előtt tartani a munkáltatói szabályzatok kapcsán

Mint ismeretes, 2012. július 1-jétől változott a munka törvénykönyve (továbbiakban: Mt.), mely számos újdonsága mellett a korábbiakhoz képest sokkal részletesebben szabályozza a jognyilatkozatokra vonatkozó rendelkezéseket, illetve ezek körében a munkáltatói szabályzatokat.

Jelen cikkünkben arra az öt legfontosabb szempontra kívánjuk felhívni a figyelmet, melyet a munkáltatói szabályzatok kapcsán minden munkáltatónak szem előtt kell tartania.

#1 A hatályba lépést megelőzően kihirdetett munkáltatói szabályzatokra is érvényes az új Mt. szabályozása.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény 2.§ (3) bekezdése kimondja, hogy az Mt. 16-17. §-át a törvénykönyv hatálybalépését megelőzően közzétett kötelezettségvállalásra és munkáltatói szabályzatra is alkalmazni kell.

Lényegében arról van szó, hogy az Mt. 16.§-ában szabályozott egyoldalú kötelezettségvállalás, és az Mt.17.§-ában szabályozott munkáltatói szabályzat rendelkezéseit például az új munka törvénykönyve hatálybalépését megelőzően közölt cafeteria vagy prémium szabályzat kapcsán is alkalmazni kell.

Ez leginkább a módosítás és a felmondás szempontjából jelenthet munkáltatói oldalon problémát.

#2 Az egyoldalúan kialakított munkáltatói gyakorlat kötelelemkeletkeztető

Az új munka törvénykönyve 17.§-a kimondja, hogy a munkáltató a jognyilatkozatait az általa egyoldalúan megállapított belső szabályzatban vagy egyoldalúan kialakított gyakorlat érvényesítésével megteheti, amit a jogszabály a továbbiakban együttesen munkáltatói szabályzatként határoz meg.

Az esetenként még írásba sem foglalt, egyoldalúan kialakított munkáltatói gyakorlat kötelelemkeletkeztető hatása újszerűen hathat, pedig nem feltétlenül az. A korábbi Mt. hatálya alatt is voltak olyan eseti munkaügyi bírósági döntések, melyek az egyoldalúan és huzamosabb időn keresztül nyújtott juttatások kapcsán munkáltatói oldalon kötelmeket, munkavállalói oldalon pedig jogosultságot keletkeztettek.

Ennek jó példája az az eset, amikor a kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó munkáltató munkaszerződésen kívül 15% helyett 45% délutáni műszakpótlékot, vagy 30% helyett 60% éjszakai műszakpótlékot fizetett valamilyen oknál fogva.

Az is kérdéses lehet, ha egy munkáltatónál egyidejűleg ugyanazon kötelemfakasztó tény kapcsán munkáltatói szabályzat és munkáltatói gyakorlat (egyfajta szokásjog) van érvényben. Vajon ilyenkor melyik lesz az irányadó? Ilyen esetben azzal kell számolnia a munkáltatónak, hogy az általa egyoldalúan írásos szabályzat ellenében kialakított, és a munkavállaló által is elfogadott gyakorlat lesz irányadó, szemben azzal, ami érvényesen deklarálásra és kihirdetésre került.

#3 Az egyoldalú módosítás joga gyakorolható, de csak feltételekkel.

A korábbi szabályozás kapcsán általánosságban elmondható volt, hogy a jognyilatkozatok vonatkozásában a szabályozás csak azok alakiságával, közlésével, érvénytelenségével foglalkozott. Pontosan ezért a bírói gyakorlat alakította ki azt az elvet, mely szerint a Polgári Törvénykönyv (továbbiakban: Ptk.) rendelkezései alkalmazhatók, ha nem sértenek munkajogi elveket, viszont ezt a gyakorlatban mindig külön-külön kellett vizsgálni. Az új Mt. ezt a bizonytalanságot igyekszik megszüntetni egyrészt azzal, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatos jognyilatkozatokat sokkal jobban részletezi a korábbiaknál, másrészt az Mt. 31.§-a egyértelműen kimondja az Mt-ben nem rendezett kérdések kapcsán a Ptk. mögöttességét.

Ilyen polgári jogi elem az új Mt-ben például az elállás joga, ami az Mt.15.§ (2) bekezdésében visszaköszön: „A munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a felek megállapodásában biztosított elállási jog gyakorlása a megállapodást a megkötésének időpontjára visszamenőleges hatállyal megszünteti. Elállás esetén a felek egymással elszámolnak.”

Az egyoldalú kötelezettségvállalást is tartalmazó munkáltatói szabályzatok szempontjából van jelentősége az Mt.16.§ (2) bekezdésének, mely a szintén polgári jogi clausula rebus sic stantibus elv munkajogi megjelenése: „A kötelezettségvállalás a jogosult terhére módosítható vagy azonnali hatállyal felmondható, ha a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna.”

Vagyis a jognyilatkozat megtételekor az annak időpontjában ismert körülmények alapján járnak el a felek, jelen esetben az egyoldalú kötelezettséget vállaló munkáltató. Ha kötelezettségvállalást tartalmazó szabályzat közlésekor fennálló helyzet lényegesen megváltozik, akkor a munkáltató érdekében ezt figyelembe kell venni, és a módosítás, visszavonás jogszerű.

Jó példa lehet erre egy olyan helyzet, amikor a munkáltató prémiumszabályzatban meghatározottakat valamilyen előre nem látható, a munkáltató gazdálkodását hátrányosan érintő, tőle független körülmény miatt nem tudja fenntartani, vagy a teljesítés aránytalanul nagy terhet jelentene számára

#4 Kötelezettségvállalás csak határozott időre?

Jelen jogszabályi környezetben akkor lehet következetes a munkáltató, ha a kötelezettségvállalásokat előre meghatározott időre vállalja, mérlegelve azt, hogy mi az az időtartam, ami alatt azok teljesítése nagy valószínűséggel nem ütközik akadályba. A kötelezettségvállalás meghatározható akár fél- vagy egyéves határozott időre is. A közzététele a helyben szokásos és általában ismert módon szükséges az Mt. 17. § (2) bekezdése szerint, ami történhet pl. hirdetőtáblán, intranet vagy akár elektronikus dokumentum küldésével is.

#5 Munkáltatói szabályzat alkalmazása nem kötelező.

Sok munkáltatóban él az a tévhit, hogy az új Mt. alapján munkaügyi szabályzat kötelezően alkalmazandó. Ez a félreértés, mely talán abból a régi beidegződésből fakad, hogy 1992. július 1-jét megelőzően bizonyos munkáltatóknál a kollektív szerződésnek megfelelő munkaügyi szabályzatot lehetett kötni.

Vagyis tévhit, hogy a munkáltatói szabályzatok alkalmazása kötelező lenne, ugyanakkor, amennyiben vannak a munkáltatónál kihirdetett, érvényben lévő szabályzatok, azok felülvizsgálata – figyelemmel az jogszabályban foglalt feltételekre – minden munkáltatónál indokolt lehet.

A felülvizsgálatok kapcsán készséggel állunk ügyfeleink rendelkezésére!

*Muhoray Beáta
junior munkaügyi tanácsadó
BDO Magyarország*

*Máriás Attila
munkaügyi szaktanácsadó
BDO Magyarország*

Felhívjuk Ügyfeleink figyelmét, hogy 2012. december 13-án a Milton Kft. szervezésében MUNKÁÜGYI IRAT- ÉS SZABÁLYZATSZERKESZTÉS címmel workshop kerül megrendezésre, melyre a www.milton.hu oldalon lehet regisztrálni.

MUNKAÜGYI KONFERENCIÁK

a Milton és a BDO Magyarország szervezésében

2012. december 06.	A Munka Törvénykönyve Különös tekintettel a 2013. január 1-jétől hatályos szabályokra Előadók: Sipóczné Dr. Tánczos Rita, Dr. Horváth István, Máriás Attila www.milton.hu
2012. december 13.	Új Munka Törvénykönyve - új iratminták Munkaügyi szabályzat és iratszerkesztés gyakorlati szakemberekkel Előadók: dr. Waldmann Gábor, Máriás Attila www.milton.hu

CAFETERIA

Cafeteria változások 2013-ban

Az egészségügyi hozzájárulás változása

A vállalatok többségét sokkolták azok a hírek, melyek először taglalták a jövő évi béren kívüli juttatások várható adóvonzatait. Ezek alapján az egészségügyi hozzájárulás (EHO) mértéke a jelenlegi 10%-ról egységesen 27%-ra emelkedett volna. Ezzel kvázi megszűnt volna a kedvezményes béren kívüli juttatások fogalma, hiszen a jelenlegi szabályozás szerint a kedvezményes elemek után 10% EHO-t (így összesen 30,94% adóterhet), míg a felettes adózású elemek után 27% EHO-t (összesen 51,17% adóterhet) kell fizetni.

A parlament hétfő este fogadta el azt a módosító javaslatot, mely többek között a béren kívüli juttatások jövő évi adóterheit is tartalmazza. A módosító javaslat az eredetileg tervezett 27% helyett 14%-ban állapította meg az EHO mértékét, mely némileg kedvezőbb az első változathoz képest, bár a jelenlegi szabályozáshoz viszonyítva további növekedést jelent.

Várható adóvonzat

2013-ban az eddigi 30,94%-os kedvezményes adóteher 35,7%-ra emelkedik. Ennek az az oka, hogy a béren kívüli juttatások után a juttatónak a személyi jövedelemadón felül 14% egészségügyi hozzájárulást (EHO) is fizetnie kell. A személyi jövedelemadó alapja továbbra is a juttatás értékének 1,19-szerese, mértéke pedig 16% marad.

$$(0,16+0,14)*1,19 = 35,7\%$$

Az elmúlt évek adózása

Az utóbbi években folyamatosan növekvő tendenciát mutatott a béren kívüli juttatások adóvonzatának alakulása, fokozatosan gyengítve a juttatás ösztönző erejét. A kedvezményes adóteher 2011-ben 19,04% volt, 2012-ben már 30,94%-os szinten van, míg jövőre várhatóan 35,7%-ra fog emelkedni.

Erzsébet-utalvány

Az Erzsébet-utalvány esetében pozitív változások láttak napvilágot, hiszen a jelenlegi (kedvezményes adózás mellett adható) havi 5.000 Ft-os felső határt 8.000 Ft-ban maximalizálták.

Mivel a munkáltatók cafeteria rendszerükben ezt a juttatási elemet alkalmazzák a legszélesebb körben, az értékhatár növekedésére mindenképp előnyös változásként tekinthetünk. További jó hír az Erzsébet-utalvánnyal kapcsolatban, hogy 2013-ban is felhasználható lesz melegkonyhás vendéglátóhelyi étkezésre, valamint fogyasztásra kész ételek vásárlására is.

Munkahelyi étkeztetés

A 2013-as év egyik legnagyobb változása a munkahelyi étkezésben lesz. A felhasználható összeg (jelenleg havi 12.500 Ft) változatlan marad, azonban a törvény szélesíteni fogja a lehetőségeket a munkahelyi étkeztetés szempontjából. A most érvényben lévő szabályozásnak megfelelően csak akkor biztosíthat ilyen juttatást a munkáltató, ha a saját étkezőjében a saját munkavállalóin kívül más nem étkezhet. Az elfogadott javaslat megszüntette ezt a kitélet, így jövőre több munkáltatónál nyílik lehetőség az üzemi étkeztetésre.

Meghatározott juttatások étkeztetésre?

Az elfogadott javaslat értelmében 2013-tól megszűnik a munkáltató azon lehetősége, hogy egyes meghatározott juttatásként biztosítson fogyasztásra kész étel vásárlására jogosító utalványt (51,17%-os adóvonzattal). Ennek fényében a már korábban ismert utalványforgalmazó cégek által kibocsátott étkezési utalványokat jövőre már nem lehet meleg étkeztetésre felhasználni, ennek szerepét kizárólag az Erzsébet- utalvány, a Széchenyi Pihenőkártya vendéglátás alszámlája, valamint az üzemi étkeztetés veszi át.

Kultúra utalvány újra!

Az idei évben adómentes juttatásként volt biztosítható a munkavállalók számára a sportesemény látogatására jogosító belépőjegy vagy bérlet éves szinten 50.000 Ft értékig. A módosító javaslat értelmében jövőre a sportesemények látogatása mellett már kulturális szolgáltatásra is igénybe lehet venni ezt az adómentes juttatást. Ilyen szolgáltatásnak minősül a muzeális intézmény és művészeti létesítmény (kiállítóhely) látogatása, színház-, tánc-, cirkusz- vagy zeneművészeti előadás, továbbá a könyvtári beiratkozási díj.

Biztosítások

A módosító javaslatok újrakodifikálták a biztosításhoz kapcsolódó adókötelezettségeket, azért, hogy elkülönítsék egymástól az adómentes, valamint az adóköteles biztosítási díjakat. A minimálbér 30 %-áig továbbra is adómentes marad a kockázati biztosítás, azonban a teljes életre szóló életbiztosítások esetében csak a rendszeres (kifizető/munkáltató által fizetett) díj lesz adómentes. Az adómentes díj után a biztosító által kifizetett összeg egyéb jövedelemnek minősül, melyet 27 %-os, 10 év után 14 %-os EHO terhel.

Önsegélyező pénztár

A tegnap elfogadott javaslat módosította az 1993. évi XCVI. az Önkéntes Kölcsönös Biztosító Pénztárakról szóló törvényt is.

A módosítás értelmében jövőre adómentes juttatásként biztosítható a munkavállaló számára önsegélyező pénztári hozzájárulás, mely többek között felhasználható a gyermek születéséhez kapcsolódó ellátásokra, munkanélküliségi ellátásokra, tűz- és elemi károkhoz kapcsolódó segélyekre, betegséghez, egészségi állapothoz kapcsolódó segélyekre, hátramaradottak segélyezésére halál esetén, nevelési, évkezdési, tanévkezdési (beiskolázási) támogatásra, közüzemi díjakra, lakáscélú devizaalapú jelzáloghitel törlesztésének támogatására, otthoni gondozásra, valamint idősgondozás támogatására.

Változatlan elemek

A helyi utazási bérlet, az önkéntes egészség-, valamint az önkéntes nyugdíjpénztár, a Széchenyi Pihenő Kártya (SZÉP Kártya) szabályozásában nem történt módosítás az elfogadott javaslat értelmében.

Nagy Zsolt
Cafeteria tanácsadó
BDO Magyarország



RECRUITMENT

A szakmai tesztelés szerepe a kiválasztási folyamatban

Egyre fontosabbá válik a vállalatok számára, hogy minél gyorsabban megtalálják a számukra megfelelő szakembereket. Emiatt sok esetben tanácsadó cégeket bíznak meg, hogy olyan jelöltekkel találkozzanak, akik megfelelnek az általuk támasztott feltételeknek. A személyes interjún kívül a szakmai tesztelésnek is fontos szerepe van, melynek során objektív képet kaphatunk a jelölt tudásáról, azonban erre a munkaerő-közvetítő cégek többsége kevesebb hangsúlyt fektet.

Saját tapasztalataink alapján állíthatjuk, hogy a pénzügyi-számviteli szakembereink által megfelelően összeállított tesztek hatékonyan segítik a kiválasztási folyamat hosszú távú sikerességét. Ennek köszönhetően olyan pályázókat továbbíthatunk ügyfeleink részére, akik nem csak személyiségük alapján, hanem szakmai szempontból is megfelelnek az elvárásoknak.

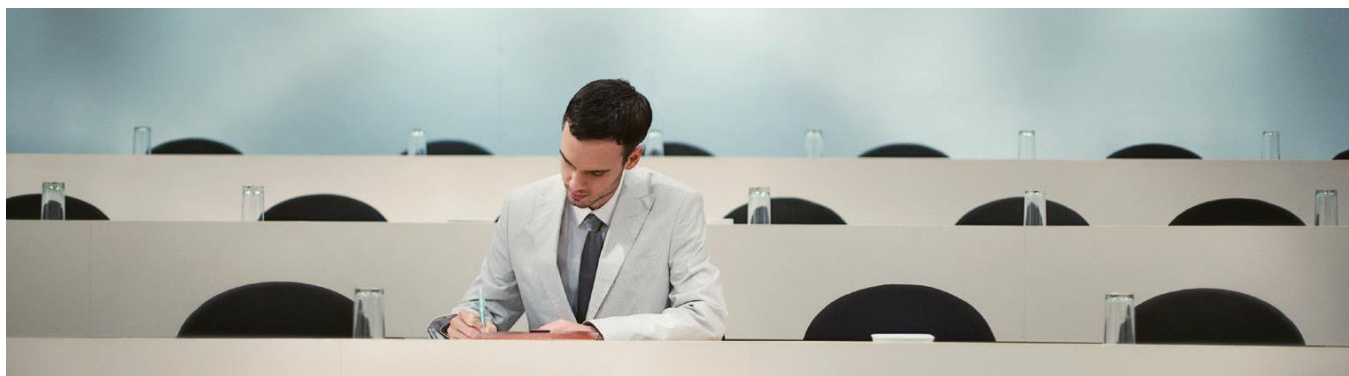
Az interjún mindenki igyekszik a legjobb képet kialakítani magáról, ez megnehezíti a jelölt tényleges szakmai felkészültségének felmérését. Gyakran előfordul, hogy az önéletrajz és a személyes interjú alapján a jelölt tökéletesen megfelelne a pozícióra, azonban a szakmai teszt kitöltése után kiderül, hogy mégsem annyira kompetens az adott területen.

Tesztjeinkből az is kiszűrhető, hogy melyik terület tartozik a jelölt erősségei közé, és mi az, amiben nem annyira jártas. Ez meghatározó lehet abban, hogy komplex képet kaphassunk aktuális tudásáról és hiányosságairól is. Ennek köszönhetően olyan jelölteket tudunk továbbítani megbízóink felé, akik az adott pozíció követelményeinek maximálisan megfelelnek.

A szakmai ismereteken kívül a munkavégzés szempontjából fontos személyiségjegyek is megmutatkoznak a teszteken. Az írásképből sok esetben látszik, hogy mennyire strukturált, precíz a jelentkező, valamint információkat kaphatunk arról is, hogy a gondolkodásmódja logikusan felépített-e, illetve a gyakorlati feladatok megoldása során kreatívan tudja-e alkalmazni az elméleti alapokat.

Véleményünk szerint a szakmai tesztelés elengedhetetlen része annak, hogy ügyfeleink részére megtaláljuk a megfelelő jelöltet. Azt, aki nem csak az interjún felel meg, hanem a későbbiek folyamán is olyan munkavállalónak bizonyul, aki szakmai tudása és személyisége révén is hozzájárul a cég sikerességéhez. Természetesen a szakmai tesztelés sem garantálja az évtizedekig tartó sikeres együttműködést, azonban használatával kevesebb bizonytalansággal jár egy új munkatárs felvétele.

*Zórándy Nóra
Vezető tanácsadó
BDO Magyarország*



AKADÉMIA

Nyelvi és informatikai képzések 95% támogatással

A 2012. november 7-én kiírásra került TÁMOP 2.1.2. pályázat új lehetőségeket nyitott meg a nyelvtanulásra és az informatikai ismeretek bővítésére.

Az új európai uniós pályázat programjának köszönhetően 100.000 fő igényelhet nyelvi és informatikai képzést, melyhez jelentős (95–98%-os) támogatás igényelhető magyar állampolgárok számára. A pályázatban lakóhelyhez kötött korlátozás nincs, a budapesti és vidéki felnőtt lakosság egyenlő esélyekkel pályázhat a 90.000 Ft-os egyéni keretekre.

Információk a pályázati feltételekről

Pályázni valamennyi 18.életévét betöltött felnőttnek lehetősége van, aki

- nem áll tanulói/hallgatói jogviszonyban középiskolával vagy felsőoktatási intézménnyel – kivételt képeznek a költségtérítéses képzésben résztvevők, ugyanis a cél a támogatások halmozásának elkerülése, nem pedig a tanulói/hallgatói jogviszonnyal rendelkezők kizárása;
- nem vesz részt párhuzamosan hazai vagy európai uniós forrásból támogatott idegen nyelvi vagy informatikai képzésen;
- vállalja, hogy a képzés költségeit önrésszel egészíti ki (2.000–5.000 Ft).

Igényelhető képzések	
ANGOL/NÉMET/OROSZ/ SPANYOL/OLASZ/FRA CIA nyelvi képzések	írásbeli és szóbeli kommunikációhoz szükséges nyelvtudás, általános és üzleti nyelv elsajátítása és vizsga lehetőség maximum B2 középfokú szintig
INFORMATIKAI képzések	magabiztos számítástechnikai tudás megszerzése: ECDL modulok bizonyítványszerzési lehetőséggel

A csoportok létszáma nyelvi képzés esetén 10–12, míg informatikai képzéseknél 15–25 fő között mozoghat.

Jelentkezés

A TÁMOP 2.1.2. pályázatra a fent megadott feltételeknek megfelelő magánszemélyek pályázhatnak. Amennyiben igénybe szeretné venni a 90.000 Ft-os egyéni keretet, a pályázat elkészítéséhez és benyújtásához a BDO Akadémia teljes körű szolgáltatást nyújt.

A forrás felhasználása

A BDO Akadémia szakmai csapata egy olyan csomagot fejlesztett ki, melynek keretében a vállalatok saját munkavállalóik számára elérhetővé tehetik a tanulást, a nyelvtudás és az informatikai ismeretek fejlesztését.

A munkavállalókból külön csoportok alakíthatók, így zárt képzést tudunk megvalósítani, és a dolgozók munkahelyükön, a korábbi évek szakképzései alatt megszokott formában vehetnek részt a képzésen. A zárt, vállalati képzés során szintén előnyös lehet, hogy a munkavállaló utazás és az ehhez kapcsolódó utazási költség felmerülése nélkül részesülhet képzésben, illetve az oktatás a vállalat igényeire szabható, és akár üzleti nyelvi kurzusokra is felhasználható. Egyéni jelentkezések esetén az oktatásra olyan oktatási intézményekben (iskolában, művelődési házban) kerül sor, ahol adottak a feltételek a képzés megtartásához, tehát megfelelő nagyságú és felszereltségű terem áll rendelkezésre.

A BDO Akadémia szakértői és partnerei segítségével teljes körű szolgáltatást nyújtva a képzésekre történő jelentkezést, a regisztrációt, az adminisztrációt és a megvalósítást is biztosítja Önnek, hogy a kedvező pályázati lehetőséget az Ön vállalatának dolgozói is felhasználhassák.

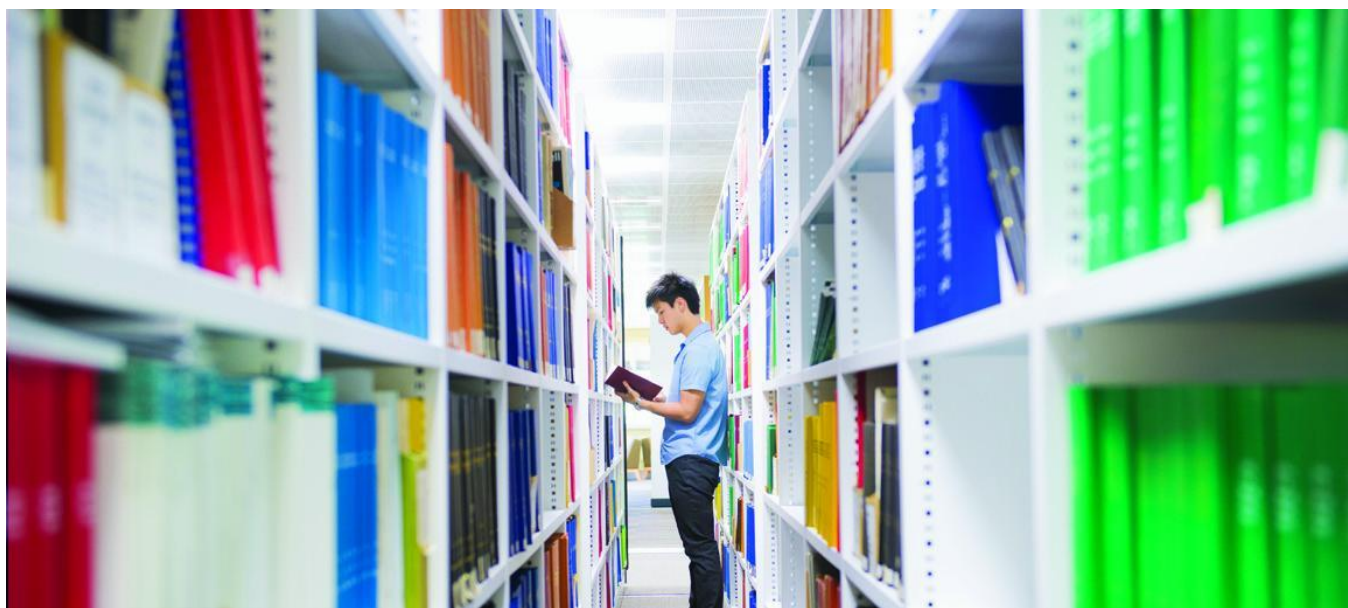


Mennyi támogatás kapható?	Hátrányos helyzetű településen élő	<u>Nem</u> hátrányos helyzetű településen élő
Maximális támogatás (legfeljebb 90.000 Ft/fő)	98%	95%
Minimális önrész	2%	5%

- Amennyiben az Ön állandó lakhelye vagy tartózkodási helye hátrányos helyzetű településen található, az Ön számára biztosítható támogatás mértéke legfeljebb 98%.
- Minden más esetben az adható támogatás mértéke maximum 95%.
- Az egy főre adható támogatás maximális összege 90.000 Ft. Ez az összeg azonban különböző szintű és típusú akkreditált képzésekre is felhasználható.

Munkatársunkkal az alábbi elérhetőségeken veheti fel a kapcsolatot:

Karfner Judit
judit.karfner@bdo.hu
 felnőttképzési vezető
 BDO Magyarország



Összeállításunk figyelemfelhívó jellegű és nem helyettesíti az ügyletek részletes vizsgálatát, mellyel kapcsolatban keresse tanácsadóinkat!

Kiadásért és szerkesztésért felel:
Jamniczky Andrea HR igazgató, partner

ISSN 2061-5964

BDO Magyarország HR Személyzeti Tanácsadó Kft.
1103 Budapest, Kőér utca 2/A -
Laurus irodaházak C épület

Telefon:

+36 1 235-30-10

+36 1 235-30-90

Fax:

+36 1 266-64-38

E-mail: office@bdo.hu

www.bdo.hu

www.munkaugyiblog.hu

www.bdoakademia.hu

Hírlevelünk a legnagyobb gondossággal készült, mindamelllett nem zárhatók ki elírások és más hibák, melyekért nem tudunk felelősséget vállalni. Személyzeti szolgáltatásainkkal kapcsolatos kérdéseivel kérjük keresse közvetlenül munkatársainkat.

Jamniczky Andrea -
HR igazgató, partner
andrea.jamniczky@bdo.hu

Máriás Attila -
munkaugyi szaktanácsadó
attila.marias@bdo.hu

Nagy Zsolt -
cafeteria tanácsadó
zsolt.nagy@bdo.hu

Zórándy Nóra -
recruitment tanácsadó
nora.zorandy@bdo.hu

Karfner Judit -
képzési vezető
judit.karfner@bdo.hu