

HR HÍRLEVÉL

2013. Augusztus



MUNKAÜGYI SZOLGÁLTATÁSOK

- Munkaügyi audit
- Munkaügyi szervíz
- Munkaügyi tanácsadás
- Munkaügyi ellenőrzésre felkészítő oktatások

RECRUITMENT / OUTSOURCING

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

CAFETERIA SZOLGÁLTATÁSOK

- Cafeteria tanácsadás
- Cafeteria bevezetés
- Cafeteria adminisztráció

EXPAT SZOLGÁLTATÁSOK

- Hivatalos ügyintézés
- Otthon keresés
- Költöztetés
- Beilleszkedési szolgáltatás

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

Augusztusi köszöntő

2013. augusztus 1-től változott a munka törvénykönyve, mely változások a munkaidőkeret alapján elrendelt egyenlőtlen munkaidő beosztásban történő foglalkoztatást is érintik. Augusztusi munkaügyi cikkünk ezen - munkaidőkeretes foglalkoztatást is - érintő változásokat részletezi.

Az év végéhez közeledve fontos tisztában lennünk, hogy a cégünk által biztosított béren kívüli juttatási elemek milyen felhasználási idővel rendelkeznek. Jelen cikkünkben a klasszikus cafeteria elemek felhasználással kapcsolatos időbeli korlátait gyűjtöttük össze

E havi felnőttképzési cikkünkben rövid összefoglalót olvashatnak a BDO Akadémia első évéről, kiemelve néhány képzést és szemináriumot, melyekre büszkék vagyunk. Ízelítőt adunk új őszi képzéseinkből, valamint jövőbeli terveinkből is.

Jamniczky Andrea
HR igazgató, partner

MUNKAÜGY

Munkaidőkeretes foglalkoztatás egyes kérdései a munka törvénykönyve legutóbbi változásainak tükrében

Elszámolás egyenlőtlen munkaidő beosztás (munkaidőkeret) alkalmazása esetén

Az Mt. 2012. július 1. és 2013. augusztus 1. között kimondta, hogy munkaidőkeret alapján elrendelt egyenlőtlen munkaidő beosztás és órabéres díjazás alkalmazása esetén a munkáltató a munkavállaló munkabérét - eltérő megállapodás hiányában - általános teljes napi munkaidő esetén 174 órával, általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidő esetén a 174 óra időarányos részével számolja el.

Ez a gyakorlatban azt jelentette, hogy a 2012. július 1. előtt érvényes 1992. évi XXII. törvénnyel ellentétben az órabéres díjazás kikötésével foglalkoztatott munkavállaló részére munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén az ÓRABÉR x 174 elszámolási szabály alapján kellett a havi munkabért megállapítani, majd a munkaidőkeret lejártakor az Mt. 156.§ (2) bekezdés alapján az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével elszámolni.

Egyenlőtlen munkaidő beosztás havi elszámolása órabérben meghatározott alapbér esetén	
2012. július 1-től 2013. augusztus 1-ig	2013. augusztus 1. után
180 ledolgozott havi óra	180 ledolgozott havi óra
FIX 174 elszámolt óra	VÁLTOZÓ az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok számának függvénye 160/168/176/184 elszámolt óra

A törvénymódosítás alapján 2013. augusztus 1-től munkaidőkeret alapján elrendelt egyenlőtlen munkaidő beosztás és órabéres díjazás esetén - eltérő megállapodás hiányában - a munkáltató a munkavállaló munkabérét az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok számának és a napi munkaidőnek az alapulvételével számolja el és fizeti ki.

Külön felhívjuk a figyelmet, hogy az Mt. 156.§ (1) bekezdése és az eltérő megállapodásokat szabályozó Mt. 165.§ is lehetővé teszi a fentebb ismertetettéktől való eltérő eljárás szabályozását. 2013. augusztus 1-től a törvény rögzíti, hogy havi alapbérben foglalkoztatott munkavállaló esetében a munkavállaló havi bére egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén független a beosztás szerinti munkaidőtől, a munkavállaló mindig a havi bérére jogosult, akár többet, akár kevesebbet dolgozott - a munkaidőkeretre, vagy elszámolási időszakra tekintettel - az általános munkarend szerinti munkaidőhöz képest. A különbözetet a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végén kell a feleknek elszámolniuk.

Órabéres díjazás esetén - eltérő megállapodás hiányában - a munkáltató a munkavállaló munkabérét az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok számának és a napi munkaidőnek az alapulvételével számolja el és fizeti ki.

A munkabér tárgyhónapra vonatkozó elszámolását követően bekövetkező ok miatti elszámolás- módosítás

2013. augusztus 1-ig amennyiben a munkaidőkeret leteltét követően a munkavállaló az elszámolt munkabérnél alacsonyabb összegű munkabérben részesült - a keret végét követő 20 napon belül - a különbözetet ki kellett részére fizetni.

Ez fordítva is igaz, ugyanis ha a munkavállaló az elszámolt munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült, a különbözet a munkáltató részére visszajár, melyet az előlegnyújtásból eredő követelésekre vonatkozó szabályok alkalmazásával tudott érvényesíteni. Ugyanakkor változást hozott az elszámolásra vonatkozóan a törvénymódosítás, ugyanis jelenleg már nem kötelező a hóközi korrekció, elegendő erről a következő havi munkabér elszámoláskor tájékoztatni a munkavállalót és a különbözetet a következő havi munkabérrel együtt kifizetni, illetve többletfizetés esetén az előlegnyújtás szabályai szerint levonható a túlfizetés.

Szabadság kiadásának módja

A 2013. augusztus 1-től hatályos szabályok alapján egyenlőtlen munkaidő beosztás esetén a munkáltató választása szerint kétféleképpen adhatja ki a munkavállaló szabadságát.

- munkavállaló napi munkaidőnek megfelelő tartamra mentesül a munkavégzés alól a hét minden napján, kivéve a heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot
- a munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidőnek megfelelő tartamra mentesül a munkavégzés alól

Továbbra is alkalmazható a munkaidő-beosztáshoz igazodó óraszámokban történő kiadás, ugyanakkor lehetőség nyílt az általános szabályok szerinti szabadság kiadásra is, azaz a heti pihenőnap és a munkaszüneti nap kivételével valamennyi naptári napra kiadható a szabadság a napi munkaidővel azonos mértékben.

Az alábbi példa mutatja a szabadság elszámolás alternatíváit:

Munkaidő beosztás általános teljes napi munkaidő (8 óra) esetén

H	K	SZE	CS	P	SZO	V
12	12	12	4	PN	PN	

Szabadság elszámolása a „munkaszerződéses” napi munkaidő mértékével

H	K	SZE	CS	P	SZO	V
SZAB (8)	SZAB (8)	SZAB (8)	SZAB (8)	SZAB (8)	PN	PN

Szabadság elszámolása a munkaidő beosztáshoz igazodóan

H	K	SZE	CS	P	SZO	V
SZAB (12)	SZAB (12)	SZAB (12)	SZAB (4)	PN	PN	

Fenti változásokról bővebben is tájékozódhat „Munkaidőkeret és elszámolási időszak az új Mt. tükrében” elnevezésű, szeptember 18-án megrendezésre kerülő szakmai rendezvényünkön, melyről bővebben a www.bdoakademia.hu weboldalon tájékozódhat!

Muhoray Beáta
junior munkaügyi tanácsadó
BDO Magyarország

Máriás Attila
vezető munkaügyi tanácsadó
BDO Magyarország

MUNKAÜGYI KONFERENCIÁK ahol szakértőinkkel találkozhat

2013. szeptember 18.	Munkaidőkeret és elszámolási időszak az új Mt. tükrében - Budapest Előadók: Dr. Pál Lajos, Máriás Attila www.bdoakademia.hu
2013. szeptember 24.	Felkészülés a kereskedelmi szektor munkaidő, pihenőidő szabályainak októberi célellenőrzésére Előadók: Dr. Dudás Katalin, Máriás Attila www.milton.hu
2013. szeptember 26.	Munkaügyi szabályzat és iratszerkesztés a gyakorlatban Előadók: dr. Waldmann Gábor, Máriás Attila www.milton.hu
2013. november 13.	MUNKAI DŐ EXPO 2013 Helyszín: BDO Magyarország, 1103 Budapest, Kőér utca 2/A.

CAFETERIA

A klasszikus béren kívüli juttatásokkal kapcsolatos felhasználási idők

Klasszikus béren kívüli juttatások

A klasszikus béren kívüli juttatásokat az 1995. évi CXVII. a személyi jövedelemadóról szóló törvény 71§ szakasza szabályozza. Ilyen juttatási forma az Erzsébet utalvány, Széchenyi Pihenő Kártya, iskolakezdési támogatás, helyi utazási bérlet, egészségpénztári valamint nyugdíjpénztári hozzájárulás. A gyakorlat megköveteli, hogy a klasszikus béren kívüli juttatások mellett szót ejtsünk az adómentesen adható utalványokról - kultúra valamint sport utalvány-, melyet a SZJA törvény 1. számú mellékletének 8.28-as pontja szabályoz. Amennyiben képzeletbeli sorrendet állítanánk fel az utalványok felhasználhatóságát illetően, úgy a lenti eredményt kapnánk. Kezdjük a felhasználhatóságát tekintve legrövidebb idővel rendelkező cafeteria elemmel.

7. helyezett: Helyi utazási bérlet

A klasszikus béren kívüli juttatási elemek sereghajtója a helyi utazási bérlet, melyet a juttatás jellegét tekintve egy hónapra (maximum 31 napra) tudunk felhasználni. A 71 § (1) f) pont alapján a juttatás csak és kizárólag a munkáltató nevére megvásárolt, kizárólag a munkavállaló helyi utazására szolgáló bérlet díjának megfizetése ellenében kiállított számla alapján számolható el. Az elszámolás történhet előzetes (pl. a munkáltató megvásárolja a közlekedési társaságtól a bérleteket, melyet átad a munkavállalónak) vagy utólagos (pl. a munkavállaló megvásárolja a bérletet, melyről a számlát eljuttatja a munkáltatónál illetékes személyhez) formában is, ezzel kapcsolatban a jogalkotó nem élt megkötéssel.

6. helyezett: Iskolakezdési támogatás

Utolsó előtti helyezést elérve a képzeletbeli ranglistánkon a SZJA törvény 71 § (1) e) pontjában részletezett iskolakezdési utalvány helyezkedik el.

A 2012-es évhez képest a támogatás felhasználhatósága jelentősen növekedett a törvényalkotóknak köszönhetően, hiszen a korábbi 121 naphoz (az iskolakezdést megelőző és követő 60. nap) képest 2013-tól közel 180 napra (az iskolakezdést megelőző 60. naptól a kibocsátás évének utolsó napjáig) nőtt a felhasználhatósági idő. Szintén változás volt az idei évtől, hogy csak utalvány formájában felhasználható a támogatás ezzel megszüntetve az iskolakezdési utalvány esetében a számla alapján történő utólagos elszámolást.

4. helyezett: Kultúra valamint sport utalvány illetve az Erzsébet utalvány

Mivel a felhasználást illetően mindkét utalvány típus a kibocsátás évében felhasználható juttatásnak minősül így holtversenyben az 4. helyezést érték el a ranglistán. Bár nehéz egy súlycsoportban említeni a két juttatást, hiszen az Erzsébet utalvány minden cafeteria rendszer alappillére, hiszen a legkedveltebb utalványok közé tartozik az azonnal felhasználhatósága, étkezésre fordíthatósága miatt, addig nem csak alacsonyabb összegben biztosítható éves szinten, de a mindennapi költségeket tekintve kisebb fajsúllyal bír a kultúra illetve sport utalvány. Érdemes azonban megjegyeznünk, hogy az idei évben a kultúra valamint sport utalványok felhasználhatósági köre bővült, bár mivel a munkavállalóknak a legtöbb esetben év elején nyilatkoznuk kellett a választásaikról, így egyelőre nem volt tapasztalható jelentős növekedés a juttatás népszerűségét illetően. Az utalványokkal kapcsolatban fontos kiemelnünk, hogy amennyiben az év végén rendeljük meg, úgy a felhasználhatóságot illetően annyi kedvezményt biztosítanak az utalványgyártók, hogy a tárgyévét követő év végéig növekszik a lejárat idő.

3. helyezett: Széchenyi Pihenő Kártya

Bronzérmet szerzett a juttatásokat illetően a Széchenyi Pihenő kártya, mely felhasználását illetően már túlnyúlik a juttatás évén, sőt még a juttatás évét követő éven is, azonban a SZÉP kártyák megjelenésekor még nem ez volt a jellemző.

A SZÉP kártyák bevezetésekor az üdülési csekket voltak hivatottak átvenni, így eleinte csak szálláshely szolgáltatásra voltak igénybe vehetőek. Mivel a munkavállalók részére kiutalt összegeket meglehetősen szűk körben tudták felhasználni az első SZÉP kártyabirtokosok, így kibővítették a juttatáshoz kapcsolódó felhasználhatósági időt. Jelenleg három alszámlán (szálláshely, vendéglátás, szabadidő) összesen évi 450.000 Ft (szálláshely: 225.000 Ft, vendéglátás: 150.000 Ft, szabadidő: 75.000 Ft) értékben juttatható a munkavállalóknak. Eltérés azonban az üdülési csekkhez képest, hogy bár közeli hozzátartozónak igényelhető SZÉP társkártya, ez nem jelenti azt, hogy a társtulajdonos részére is biztosítható valamely alszámlára juttatás.

1. helyezett: Egészség- illetve nyugdíjpénztári hozzájárulás

A 4. helyezetthez hasonlóan a képzeletbeli ranglistánk dobogójának csúcsán is holtverseny született. Az egészség- valamint a nyugdíjpénztári hozzájárulás is korlátlan ideig használható fel, sőt akár örökölhető. Ezen felül azonban meglehetősen kevés hasonlóság van a két juttatás között.

Míg az egészségpénztári juttatások a minimálbér 30%-áig, addig a nyugdíjpénztári juttatások a minimálbér 50%-áig biztosíthatók kedvezményesen a munkavállalók számára. Egészségpénztári befizetések inkább rövid vagy középtávú felhasználás jellemzi, hiszen egészség megőrzéséhez, javításához szükséges eszközöket, szolgáltatásokat vehetünk igénybe, míg a nyugdíjpénztári befizetésekkel hosszú távú megtakarításokat, nyugdíj kiegészítést teremthetünk meg magunk számára, hiszen ezen befizetések minimális futamideje 10 év, ezt követően válnak elérhetővé a befizetett összegek.

Fontos megjegyeznünk, hogy a fenti elemeken felül természetesen a jogalkotó lehetőséget biztosít a cafeteria rendszert üzemeltetők számára további elemek beemelésére, mint például egyes meghatározott juttatások, valamint kedvezményes biztosítások formájában. Mivel azonban ezek arányaiban kisebb részét fedik le a hazai cafeteria piacnak (a klasszikus rendszereknek ritkán képezik részét), így ezekre jelen cikkünkben külön nem térünk ki, de a teljesség igénye megköveteli a megemlítésüket.

*Nagy Zsolt
Cafeteria tanácsadó
BDO Magyarország*



AKADÉMIA

A BDO Akadémia első éve

2012 nyarán alakult meg az Akadémia a BDO személyzeti tanácsadó üzletágának részeként. Azóta eltelt egy év, és számos sikeres képzéssel, szemináriummal, szakmai előadással a hátunk mögött elmondható, hogy az Akadémia első évében kialakítottunk egy olyan képzési palettát, amellyel ügyfeleink igényeit sikeresen kielégítjük és elvárásaiknak megfelelő képzéseket nyújthatunk.

Mára alapszolgáltatássá váltak IFRS és US GAAP szakmai képzéseink, melyeket Rózsa Ildikó és Bűdy Zoltán oktatók tesznek még népszerűbbé. Munkaügyi kérdésekben is támogatást nyújtunk, az évben többször is megrendezett előadásainkkal, melyekkel gyorsan reagálunk az aktuális változásokra. Máriás Attila vezető munkaügyi tanácsadónk és meghívott vendégei gondoskodnak arról, hogy mindennapi munkájuk során gyakorlati tanácsokkal segítsék a HR-es vagy a bérszámfejtéssel foglalkozó érdeklődőket. Idén tavasszal nagyszabású felmérést készítettünk a nem pénzügyes vezetők körében, arról érdeklődve, hogy milyen tudást lenne jó megszerezniük annak érdekében, hogy hatékonyabban tudjanak együtt dolgozni pénzügyes kollégáikkal. A felmérés eredményeit is felhasználva alakítottuk ki új képzésünket, mely a Pénzügy nem pénzügyeseknek címet viseli, a tréninget Tarpaty Nóra tartja. Adózási kérdésekben is számíthatnak ránk ügyfeleink, tavasszal nagy sikert aratott a Gerendy Zoltán által tartott szeminárium, melyen a vendégek kötetlen beszélgetés keretében tudhattak meg többet a magyar adózás jelenéről.

Számos sikeres vállalati képzésről is szólt ez az év, partnereink között üdvözölhattuk a vezető energiaszolgáltató vállalatot és számos vezető nagyvállalatot. Fontos tudni, hogy nyílt képzéseink mindegyike elérhető vállalati formában is, melyet teljes mértékben a megrendelő igényeire szabva tartunk.

„Nagy örömmel vettük, hogy ügyfeleink egyedi igényeikkel is a BDO-hoz fordultak. Az Akadémia munkatársainak sikerült több alkalommal is cégre, helyzetre szabott képzési tematikát, tananyagot kialakítani, amivel még hatékonyabbá és gyakorlatiasabbá tették a képzéseket, így az együttműködés más területekre kiterjedhetett.” – mondja Karfner Judit, felnőttképzési szakértő, a BDO Akadémia vezetője.

Ősztől újabb képzésekkel és tréningekkel várjuk ügyfeleinket. Újdonság például a *Problémamegoldás a gyakorlatban*, a *Projektmenedzsment* tréningjeink, melyeket az elismert tanácsadó szakember Nagy István Ottó tart, valamint a *Hatékony megbeszélések* című tréning, mely minden vezetőnek és munkavállalónak hasznos, aki szeretne időt, energiát és pénzt spórolni az értekezletek hatékonyabbá tételével. A jövőben még számos új képzés bevezetését tervezzük, ilyen például a *Cash flow tervezés* is, mellyel szintén a vezetők munkáját kívánjuk segíteni.

Karfner Judit
Képzési 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 -
vezető munkaügyi tanácsadó
attila.marias@bdo.hu

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

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

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