

HR HÍRLEVÉL

2013. Február



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

Februári köszöntő

Munkaügyi cikkünk az apákat megillető munkaidő-kedvezmény helyett bevezetésre kerülő pótszabadság új szabályozását mutatja be, kitérve az ezzel kapcsolatos munkáltatói feladatokra, illetve a költségek megtérítésének módjára.

A Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány januárban jelentette be, hogy bővíti az általa forgalmazott utalványtípusokat. Az Erzsébet-utalvány mellett immáron ajándék-, iskolakezdési, valamint szabadidő utalványt is rendelhetünk a munkavállalóink számára.

Februári recruitement cikkünkben a munkaerő-közvetítés jelentőségét mutatjuk be munkáltatói és pályázói oldalról megközelítve.

Jamniczky Andrea
HR igazgató, partner

MUNKAÜGY

Az apákat megillető pótszabadsággal kapcsolatos munkáltatói feladatok

Egészen a tavalyi év végéig a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. XXII. törvény (továbbiakban: 1992. évi Mt.) 138/A. § (1) bekezdésében került szabályozásra, hogy az apákat öt munkanap munkaidő-kedvezmény illeti meg gyermekük születése esetén, melyet legkésőbb a születést követő második hónap végéig kérésüknek megfelelő időpontban vehettek ki. A munkaidő-kedvezmény tartamára az apát távolléti díj illette meg, melynek kifizetése a központi költségvetés terhére kormányrendelet alapján történt.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 118. §-a 2013. január 1-jén hatályba lépett, melynek (4) bekezdése alapján az apákat pótszabadság illeti meg gyermekük születése esetén. A pótszabadságot a korábbi szabályozással egyezően kérésüknek megfelelő időpontban, legkésőbb a születést követő második hónap végéig vehetik igénybe.

Az új szabályozás már figyelembe veszi a született gyermekek számát, mivel az alapesetben 5 munkanap mértékű pótszabadság 7 munkanapra emelkedik ikergyermekek születése esetén. Mint az ismeretes korábban, az 1992. évi Mt. alapján kialakított Magyar Államkincstár gyakorlata szerint nem illette meg 5 napnál több munkaidő kedvezmény a munkavállalót ikergyermekek születése esetén.

A munkáltatók jogos félelmét, mely szerint a pótszabadsággal járó költségek terhe rájuk hárul majd, a 420/2012. (XII. 29.) Korm. rendelet oszlatta el, mely rendelkezik a gyermek születése esetén az apát megillető pótszabadsággal összefüggő költségek megtérítéséről. A kormányrendelet 1.§ (2) bekezdése alapján a munkáltatók részére a központi költségvetésből megtérítésre kerül a pótszabadság idejére fizetett távolléti díj és kapcsolódó közterhei.

Pótszabadság igénylése a munkáltatónál

A pótszabadság igényléséhez a munkavállaló köteles bemutatni munkáltatójának a gyermek eredeti születési anyakönyvi kivonatát, továbbá írásban nyilatkoznia kell arról, hogy a szülői felügyeleti jogát bíróság nem szünetelteti, illetve nem szüntette meg. Az igénybevételi jogosultságot ellenőrizhető módon, írásban dokumentálni kell.

A munkáltató nyilvántartási kötelezettsége

A munkáltató a pótszabadság igénybevételéről köteles nyilvántartást vezetni, melynek tartalmaznia kell az igénybe vevő nevét, a ténylegesen igénybe vett napok számát, időpontját, a távolléti díj kiszámításának módját, összegét és a számított közterheket. A számviteli bizonylatokra vonatkozó előírások szerint meg kell őrizni a munkavállalói nyilatkozatot, valamint az igénybevételi jogosultság dokumentációit.

Apákat megillető pótszabadság munkahely változtatás esetén

Amennyiben a munkavállaló a pótszabadságra jogosító időtartamon belül munkahelyet változtat,

az új munkáltatójánál akkor jogosult a pótszabadság igénybevételére, ha igazolja, hogy az előző munkáltatónál a pótszabadságot még nem vette igénybe. A munkavállaló kérésére az előző munkáltató az erre vonatkozó igazolást köteles 3 munkanapon belül kiadni.

Költségek megtérítésére vonatkozó igény érvényesítése

A munkáltatóknak a költségeik megtérítésére irányuló kérelmét a Magyar Államkincstár igénylő székhelye vagy telephelye szerint illetékes területi szervéhez (a továbbiakban: Igazgatóság) kell benyújtaniuk, ahol kérelmük elbírálásra kerül.

Az Igazgatóság ellenőrzi a kifizetett és elszámolt távolléti díj és közterhei nyilvántartását, annak jogszerűségét és elszámolását. Az ellenőrzés a kifizetést megelőzően az írásbeli dokumentumok alapján történik, de szükség esetén a kifizetett költségtérítés tekintetében utólagos helyszíni ellenőrzés keretében is megvalósulhat.

A jogalap nélkül vagy magasabb összegben elszámolt összeg megtérítéséről az Igazgatóság fizetési meghagyással intézkedik, mely ellen kereset benyújtásának van helye, amely a vitatott összeg erejéig halasztó hatályú a végrehajtásra.

A munkáltató költségeinek megtérítését évente négy alkalommal igényelheti, minden naptári negyedév utolsó napjáig benyújtott kérelemmel, mely történhet az erre a célra rendszeresített nyomtatványon vagy elektronikus úrlapon is. Az Igazgatóság a benyújtási határidőt követő tizenöt napon belül gondoskodik a kimutatott összeg átutalásáról. A munkáltató által kifizetett távolléti díj és annak közterhei legkésőbb a kifizetéstől számított három évig számolhatóak el.

*Muhoray Beáta
junior munkaügyi tanácsadó
BDO Magyarország*

*Máriás Attila
vezető munkaügyi tanácsadó
BDO Magyarország*

Munkaidőkeret és elszámolási időszak az új Mt. tükrében

ELŐADÓINK

Dr. Pál Lajos ♦ Máriás Attila

IDŐPONT

2013. április 17., 8.30-13.00, BDO Magyarország Konferencia terme

RÉSZVÉTELI DÍJ

35. 000 Ft + ÁFA

**MUNKAÜGYI
SZEMINÁRIUM A BDO
AKADÉMIA
SZERVEZÉSÉBEN!**



CAFETERIA

Az Erzsébet-utalvány

Maga a juttatás 2012-ben mutatkozott be a hazai béren kívüli juttatások piacán, mely akkor még egyedüli termékként szerepelt a forgalmazó termékpalettáján. Az utalvány fogyasztásra, készétel vásárlásra jogosító papír alapú fizetési eszközként jelent meg. Az Erzsébet-utalvány kedvezményes adózás mellett (30,94%) havi 5.000 Ft értékben volt juttatható tavaly. Az 1995. évi CXVII. törvény (mely a személyi jövedelemadó szabályait rögzíti) 2013-ra vonatkozó változásainak megfelelően az Erzsébet-utalvány kedvezményes adózás mellett adható maximális havi összegét megemelték, így immáron 8.000 Ft/hónap értékben juttatható. Az egészségügyi hozzájárulás (EHO) 10 %-ról 14 %-ra történő emelésének következtében a kedvezményes adókulcs 30,94 %-ról 35,7 %-ra emelkedett. Természetesen a tavalyi évhez hasonlóan idén is lehet a havi maximum határ felett juttatni az utalványból, azonban ebben az esetben a kedvezményes 35,7 % adó helyett a normál 51,17 % adóval kell számolnunk.

Új elemek

A Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány januári konferenciája keretében jelentette be, hogy 2013-tól további elemekkel bővíti az általa forgalmazott utalványtípusokat. A korábban említett Erzsébet-utalvány mellett az idei évtől elérhetővé válik a munkáltatók számára az ajándék-, az iskolakezdési, valamint a szabadidő utalvány is.

Ajándék Erzsébet-utalvány

Az ajándékutalvány nem új elemként jelent meg a cafeteria piacon, korábban más szolgáltatók által is biztosítható volt ilyen jellegű juttatás. Fontos megemlítenünk, hogy az ajándékutalványra vonatkozó törvényi előírást a személyi jövedelemadó törvény 70. §-a tartalmazza, mely az egyes meghatározott juttatások biztosításának feltételeit rögzíti. Ajándékutalványt csak abban az esetben tudunk a munkavállalóink számára juttatni, ha azt szabályzatban rögzítjük, valamint minden, a juttatásra jogosult személynek ténylegesen elérhetővé tesszük a juttatást. Az ajándék utalvány normál adózó cafeteria elem, így 51,17 % adó terheli.

Az utalvány felhasználható műszaki cikk, lakberendezés, könyv, ruházat, vegyi áru, szépségápolás, papír-írószer, , sportfelszerelés, játék, utazás termékkörbe tartozó termékekre, valamint egészségmegőrzésre és szabadidős szolgáltatások vásárlására.

Iskolai Erzsébet-utalvány

Az iskolakezdési utalvány is egy jól ismert eleme a hazai cafeteria piacnak. Szabályozása a korábbi évekhez képest némileg módosult 2013-ra vonatkozóan melyek közül a legfontosabb, hogy az idei évtől kezdődően csak és kizárólag utalványos formában biztosítható a juttatás. A változás következtében megszűnt az a lehetőség, hogy a munkáltató nevére kiállított számla ellenében utólagosan elszámolva térítsük meg a munkavállalók iskolakezdéssel kapcsolatos költségeit. Ez azon szülők számára jelenthet nehézséget, akik az iskolában vásárolt tankönyvek után kapott számlák alapján vették igénybe ezt a juttatást. További változás az iskolakezdési utalvánnyal kapcsolatban, hogy hosszabbodott az utalvány felhasználhatósági ideje, így az iskola kezdését megelőző 60 naptól a tárgyév december 31-éig használhatóak fel az utalványok.



Szabadidő Erzsébet-utalvány

A szabadidő utalvány is egy korábban már létező cafeteria elem, melyet az idei évtől már a Magyar Nemzeti Üdülési Alapítványon keresztül is megrendelhetünk. Az utalvány adómentesen juttatható a munkavállalók számára éves szinten 50.000 Ft értékhatárig. A tavalyi évben kizárólag sportesemény látogatására vehettünk igénybe ilyen jellegű utalványt, azonban 2013-tól kezdődően kibővítették a felhasználható szolgáltatások körét. Az utalvánnyal sportesemények látogatására jogosító belépőjegyet, illetve bérletet vásárolhatunk, valamint muzeális intézmény és művészeti létesítmény (kiállítóhely) látogatásra, színház-, tánc, cirkusz- vagy zeneművészeti előadásra válthatunk belépőt.

Az elfogadóhelyekről egyelőre nincs hivatalos információ a kibocsátó oldalán, ugyanis a szerződéskötések jelenleg is folyamatosan zajlanak, azonban az MNÜA tájékoztatása alapján a következő hetekben publikálják az elfogadóhelyek listáját az Erzsébet-utalvány weboldalán.

Az új utalványok azt mutatják, hogy a Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány egyre nagyobb intenzitással van jelen a hazai utalványgyártó piacon, és igyekszik minél szélesebb körét lefedni a munkáltatók által juttatható utalványoknak. A Cheque Déjeuner nemrégiben jelentette be, hogy felfüggeszti értékesítési tevékenységét Magyarországon, így vélhetően még nagyobb teret nyer a jövőben az Erzsébet-utalvány termékcsalád.

Nagy Zsolt
Cafeteria tanácsadó
BDO Magyarország



RECRUITMENT

A munkaerő-közvetítés szerepe: munkáltatói és pályázói oldal

A megfelelő új munkaerő kiválasztása olyan kulcskérdés, melynek komoly hatása van egy cég életére. A jó munkaerőnek nem csupán a megfelelő végzettséggel, tapasztalattal és kompetenciákkal kell rendelkeznie, hanem a munkáltató szervezetébe és az adott pozícióhoz illő személyiséggel is. Mivel ez kétirányú kapcsolat, kölcsönös megfelelés és összeillés szükséges a hosszú távú sikeres együttműködés érdekében.

A megfelelő munkavállalók felkutatása és kiválasztása összetett folyamat, melyet az erre specializálódott szakemberek hatékonyabban tudnak elvégezni, mint az adott cég. Emiatt a munkáltatók gyakran külső szolgáltatók, munkaerő-közvetítők segítségét veszik igénybe.

Munkáltatói oldal

Gyakran tapasztaljuk, hogy mielőtt ügyfeleink megbíznának minket egy új kereséssel, már maguk is, saját forrásból próbálták megtalálni az új munkatársat. Fontos szerepe van ebben a költséghatékonyságnak, hiszen látszólag egy munkaerő-közvetítő megbízása nagyobb kiadással jár. Tapasztalataink alapján egyes munkakörök esetén a cégek azért végzik maguk a kiválasztást, mert az adott munkakörben foglalkoztatottak létszáma viszonylag magas és a megfelelő munkavállalók megtalálása nem igényel speciális szakértelmet. Inkább a differenciáltabb készségeket igényelő munkakörök esetében vesznek igénybe munkaerő-közvetítési szolgáltatást, és sok esetben csak a vezetői szintű vagy komplexebb feladatokkal járó pozíciót adják ki már a keresés kezdetén a közvetítő cégeknek.

A munkaerő-közvetítés jelentősége egyrészt abban rejlik, hogy a szolgáltatás igénybe vételével lényegesen gyorsabban megtalálható a megfelelő munkatárs, és ez az egyre nagyobb piaci versenyben kiemelt fontossággal bír. Másrészt a közvetítő cégek előnye, hogy az esetek nagy részében szakmailag kompetensebb pályázót találnak az erre specializálódott szakemberek, mint maga a cég.

Az álláskereső szemszögéből

Jó szakemberek esetében az a tendencia figyelhető meg, hogy inkább kapcsolataik segítségével pályáznak. Nem töltik fel önéletrajzukat különböző álláskereső portálokra, illetve nem küldik el jelentkezésüket a kiírt hirdetésekre. Alapvetően elégedettek aktuális helyzetükkal, és nem kockáztatják, hogy kiderüljön váltási szándékuk. A pályázó számára fontos, hogy a közvetítő cég bizalmasan kezelje az adatait és a számára megfelelő pozícióval keresse meg. A közvetítő cégek rendelkeznek olyan kapcsolati hálóval, ami alapján könnyebben és gyorsabban találják meg a megfelelő jelölteket az összetett kompetenciákat igénylő munkakörök esetén is.

A folyamatos kapcsolattartás révén a pályázó naprakész információt kap a munkaerőpiac alakulásáról, és pontosabban tudja mérlegelni a váltással járó lehetőségeit.

Nagyon fontos figyelembe vennie a tanácsadónak, hogy az ügyfél és a pályázó érdekeit is képviselnie kell mindkét fél bizalmának megtartásával. Összekötő szerepe révén kiváltságos helyzetben van, mert ismeri a felek nézőpontját, és ennek köszönhetően az adott közvetítő a cég számára legalkalmasabb munkavállalót, a pályázó részére pedig egy olyan munkakörnyezetet tud biztosítani, mely szakmai tapasztalatának és személyiségének is hosszú távon megfelel.

*Zórándy Nóra
Vezető tanácsadó
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