

GOBERT ÉS TÁRSAI
ÜGYVÉDI IRODA

Andrássy út 10.
1061 Budapest
Hungary
Telefon + 36 (1) 270 9900
Telefax + 36 (1) 270 9990
office@gfplegal.com

LAW SHOOTER

Január 2014

BOLDOG ÚJ ÉVET!

Örömkre szolgál megállapítani, hogy 2013 egy nagyon sikeres év volt ügyvédi irodánknek! Az év elején az iroda vezető partnerét, Dr. Arne Gobert urat választották meg a Német Gazdasági Klub elnökének, míg a munkaügyi és peres területen tevékeny partnerünket, Dr. Soós Andreát érte az a megtiszteltetés, hogy az Európai Munkajogászok Egyesületének igazgatósági tagja lett!

Irodánk számos új díjat is elnyert az idén, többek között már egymást követő két évben az Év Ügyvédi Irodája lettünk, továbbá az év Ingatlan és Építőipar Ügyvédi Irodája, valamint a 2013-as év Teljes Szolgáltatást Nyújtó Ügyvédi Irodája címet is magunkénak tudhatjuk! Annak érdekében, hogy ügyfeleinket rendszeresen tájékoztathassuk az aktualitásokról, számos jogi szemináriumot tartottunk, valamint több jótékonysági rendezvényt is szerveztünk, így például a családi golfrendezvény és a pókerhajó, ahol jelentős pénzeszeget sikerült összegyűjtenünk a Csodalámpa Alapítvány részére.

Irodánk ugyancsak jelentősen növelte online jelenlétét egy nagyon sikeres online blog és saját Facebook oldal létrehozásával! Mindezek alapján bár 2013 nagyszerű év volt a BWSP Gobert és Társai Ügyvédi Iroda számára, biztosak vagyunk benne, hogy 2014 még ennél is sikeresebb lesz!

Reméljük, hogy hasznosnak tartja az e havi hírlevelünket, és ha bármilyen kérdése merülne fel a cikkekkel kapcsolatban, állunk készséggel rendelkezésére!



Dr. Arne Gobert
Managing Partner

TARTALOM

- **BIZOTTSÁG KONTRA MAGYARORSZÁG (C-288/12. SZ. ÜGY)** 2
- **KAMERA ÁLTAL HOMÁLYOSAN** 2
- **JÖN A MUNKAI-DŐKERETNÉL IS RUGalmasABB, GAZDASÁGOSABB MUNKAI DŐ-BEOSZTÁSI MÓDSZER, AZ ÚN. ELSZÁMOLÁSI IDŐSZAK** 5

IRODÁNK

- **CÍMÜNK:**

HUNGARY
1061 BUDAPEST
STERN PALOTA
ANDRÁSSY ÚT 10.

- **WEBOLDALUNK:**

WWW.GOBERTPARTNERS.COM

office@gfplegal.com

www.gobertpartners.com

BIZOTTSÁG KONTRA MAGYARORSZÁG (C-288/12. SZ. ÜGY)

Az adatvédelmi hatóságok függetlenségének további erősítése az EUB által?

2012. május 24. napján a Bizottság keresetet nyújtott be Magyarországgal szemben az adatvédelmi biztos megbízatásának idő előtti megszüntetése és a biztos helyett új adatvédelmi hatóság felállítása miatt. Indoklásában a Bizottság rámutat arra, hogy a megbízatás idő előtti megszüntetése önmagában az adatvédelmi hatóságok az irányelv 28. cikke által megkövetelt „teljes függetlenségének” megsértését jelenti. Wathelet főtanácsnok 2013. december 10. napján benyújtott indítványa teljes egészében a Bizottság érvelését támasztja alá.

Wathelet főtanácsnok hangsúlyozza, hogy véleménye szerint a Bizottság keresete jól megalapozott és hivatkozik a korábbi mérőszámokhoz számító Németország kontra Bizottság ügyre. A főtanácsnok érvelése szerint az adatvédelmi hatóság jelenlegi elnöke megbízatása az európai jogba ütközik. Következésképp: ha az előző adatvédelmi hatóság függetlensége megállapítást nyer az EUB által, az új elnök mandátuma folyamatosan sérti az Európai Unió jogát. Az indítvány értelmében bármely adatvédelmi hatóság megbízatásának objektív ok nélkül történő megszüntetése ellentétes az Irányelv 28. cikkében meghatározott követelményekkel, ellenkező esetben, a kormányok bármikor befolyásolhatnák az adatvédelmi hatóságok működését.

Ha a Bíróság osztaná a főtanácsnok véleményét a soron következő döntésében, az adatvédelmi hatóságok függetlensége jelentősen megerősödne a tagállamokban, hiszen így a kormányoknak nem áll majd módjukban eltávolítani az adatvédelmi hatóságokat az adatvédelmi politikájukat kritizálva. Az adatvédelmi reform lehetséges bukása esetén (ami a nemzeti adatvédelmi hatóságok függetlenségének

biztosítékait határozná meg) az EUB döntésének azonban még ennél is nagyobb relevanciája lehet.

Jogi kérdés felmerülése esetén az Ön rendelkezésére áll:

Dr. Soós Andrea, Partner

Andrea.soos@gfplegal.com

36 1 270 99 00

KAMERA ÁLTAL HOMÁLYOSAN

Ez év elején az adatvédelmi hatóság állásfoglalást adott ki az elektronikus megfigyelő eszközökről, amely arra enged következtetni, hogy az új jogszabályok alapján nem szükséges a munkavállaló hozzájárulása a munkahelyi megfigyeléshez, sőt, jogszerűen lehet különböző elektronikus megfigyelőrendszereket üzemeltetni. Az állásfoglalást (ironikus módon) az adatvédelem napján hozták nyilvánosságra, és még aznap elterjedt a sajtóban, hogy a hatóság szerint parttalanul jogszerű a megfigyelés.

A valóság azonban szerencsére nem ez.

Kitekintés

A nemzetközi gyakorlatban igen sokszínű különböző megfigyelőrendszerek jogi megítélése; kiemelendő új trendbe illik a kanadai legfelsőbb bíróság gyakorlata, amely szerint még a munkáltatói eszközökön is joga van a magánélethez a munkavállalóknak, amelyek nem ellenőrizhetők arra való pusztán hivatkozással, hogy az "eszköz a munkáltató tulajdona". Hasonló jellegű megközelítés él Brazíliában is, ahol sorra bíróságolják a munkavállalókat megfigyelő munkáltatókat, azzal a különbséggel, hogy a brazil gyakorlat szerint nem aggályos a megfigyelés, ha egyértelműen minden magánhasználatot megtiltott a munkáltató. További példaként említhető még a német gyakorlat, ahol már

A

elkezdődtek az első büntetőeljárások olyan vállalatvezetők ellen, akik munkavállalók e-mail üzeneteit ellenőrizték jogszerűtlen módon.

Számos európai adatvédelmi hatóság gyakorlata szerint a hozzájárulás fogalma munkaviszony esetén az önkéntesség hiányában nem értelmezhető (azaz: ha ad is a munkavállaló hozzájárulást, azt érvénytelennek kell tekinteni), kizárólag az EU adatvédelmi irányelve által meghatározott további jogalapokat lehet alkalmazni a munkaviszonyban. Ide tartoznak a kötelező adatkezelés esetei (például bérszámfejtés) vagy a más jogalap szerinti adatkezelések.

A megfigyeléshez való jog

A munkavállaló megfigyelésének jogi vizsgálata során két érdek (amelyek közül az egyik alaptörvényben biztosított alapjog) feszül egymásnak:

- a munkavállaló alapjoga a magánélete (és személyes adatai) mások általi tiszteletben tartásához. Ez az alapjog csak kivételes esetekben korlátozható, az Mt. deklarálja is. A munkavállalónak a saját képmásához, és minden adatát (mikor jár dolgozni, hány cigarettát szív el egy nap, kinek telefonál, merre jár a cégautóval) a polgári jog is védi, a személyhez fűződő jogok keretében. A személyhez fűződő jogokat a munkáltató korlátozhatja.
- a munkáltató gazdasági érdeke és korlátozott ellenőrzési joga.

A fentiekből is látszik, hogy „megfigyeléshez való jog” az extrém élethelyzeteket leszámítva (például nemzetbiztonsági szolgálat munkatársai) nincs. Az Mt. ugyanakkor meghatároz olyan munkavállalói kötelezettségeket (állandó jelenlét, rendelkezésre állás, munkára képes állapot, tartózkodás a munkáltatói jó hírnév, gazdasági sérelmére alkalmas magatartástól munkaidőn kívül is). Ezeknek a munkavállalói kötelezettségeknek az ellenőrzésére

„érdeke” formálódik a munkáltatónak. A kérdés az, hogy ebből az érdekből hogyan tudja a munkáltató a jogszerűség határain belül a munkavállaló személyhez fűződő jogait korlátozni.

A Munka Törvénykönyve 9. § (2) bekezdése szerint a munkavállaló személyhez fűződő joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyhez fűződő jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.

Az elektronikus megfigyelések esetében tehát két alapelvet kell figyelembe vennünk:

- a magánéletre egyáltalán nem terjedhet ki a megfigyelés,
- az adatok megismerése és a képfelvételek használata csak akkor jogszerű, ha ez a korlátozás „a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges, és a cél elérésével arányos.”

Egy egyszerű példával az uzsonnáját fogyasztó munkavállaló látványának munkáltatói megőrzése (a fogyasztóvédelmi teszten dolgozókat kivéve) semmiképp nem tekinthető szükséges és arányos korlátozásnak. Minden olyan elektronikus megfigyelőrendszer ellentétes tehát a joggal, amelyek során a két alapelv bármelyike sérül.

Az adatvédelmi biztosi és a bírói gyakorlat

A hatályos magyar szabályozás nem ad a munkáltatók számára könnyen használható iránymutatást, a korábbi adatvédelmi biztosi gyakorlat pedig meglehetősen szigorú volt:

A régi gyakorlat szerint (1805/A/2005-3. sz. állásfoglalás) semmilyen körülmények között nem helyezhető el kamera a munkahelyen. E szerint az állásfoglalás szerint:

*„Munkahelyen a munkafegyelem és a munkaintenzitás ellenőrzése végett kamera-rendszer nem működtethető még olyan kiemelten fontos munkahelyeken sem, mint egy városi tűzoltóság épülete, ügyeleti szobája. A kialakult európai adatvédelmi gyakorlat szerint a jogszerűen továbbított képfelvételeket a kisebb munkahelyi szabálytalanságok ellenőrzésére nem szabad felhasználni. Ugyanakkor olyan jellegű munkahelyen, melynek a zavartalan működését többek között a közbiztonság is megköveteli, az ellenőrzés szélesebb körű lehet, melynek a jogszerűségét mindig csak az adott eljárás részleteinek az ismeretében lehet megítélni.” *

A fenti nézet már a harmadik adatvédelmi biztos állásfoglalásaival meghaladottá vált, a bírói gyakorlat ráadásul még a rejtett kamerás munkahelyi megfigyelést is elfogadta, azaz: több ügyben is sikeresen használt a munkáltató jogsértés bizonyítására rejtett kamerás felvételt.

A NAIH ajánlása

A harmadik adatvédelmi biztos gyakorlatához képest visszalépés a jelenlegi ajánlás, azonban még mindig megengedőbb mint a külföldi gyakorlat. Bár az ajánlás címe az elektronikus megfigyelőrendszereket említi, az ajánlás valójában a CCTV-re szűkül.

A NAIH szerint a munkáltató ellenőrzési joga „jogos érdek”, amelyet az Mt. 42. § (2) bekezdése alapoz meg. Az ajánlás szerint az Mt. 11. § (1) bekezdés szerinti munkáltatói ellenőrzési lehetőség megengedi a munkaviszonnyal összefüggő magatartás ellenőrzését, akár elektronikus megfigyelőrendszer segítségével. A hatóság ugyan elfogadja az európai adatvédelmi felügyeletek fórumának (az ún. 29-es Munkacsoportnak) azon állásfoglalását, hogy a munkaviszony keretein belül értelmezhetetlen a hozzájáruláson alapuló adatkezelés, az ajánlás szerint akkor jogszerű a megfigyelés, ha az Irányelv 7. cikkének feltételei fennállnak (tehát egyéb adatkezelési

jogalap, pl. a munkáltató „jogos érdeke” igazolja az adatkezelést). Azonban probléma, hogy a magyar szabályozás nem vette át teljes körűen a 7. cikkben biztosított lehetőségeket. A hatóság ezt a dogmatikai ellentmondást azzal hidalja át, hogy álláspontja szerint az irányelv 7. cikke közvetlenül hatályos minden tagállamban, a nemzeti szabályozástól függetlenül. A következtetését egy Spanyolország elleni EB-döntésre alapozza (C-478/10 sz. ügy). Az ajánlás az irányelv közvetlen hatályára hivatkozással már nem a magyar törvény szerinti jogalapokat vizsgálja, hanem az irányelv szerinti „legitimate interest” szóhasználatát átvéve, „legitim érdek mérlegelésére” vonatkozó tesztet vezet be, és kifejti, hogy azt kell vizsgálni, hogy feltétlenül szükséges és tisztességes célból történik-e az ellenőrzés.

A jó HR-es a teszt ezen pontján felhagy a mérlegeléssel, mert csak nagyon extrém esetekben tekinthető a munkahelyi kamera „feltétlenül szükségesnek”, például raktárhelyiségben. A NAIH következtetése szerint azonban az „accountability” elvére hivatkozással a „jogszerű érdek” minden munkáltató esetén fennáll. Azaz: arra hivatkozással, hogy későbbi káreseményt dokumentáljon a munkáltató jogszerűen szerelhet fel a hatósági következtetés szerint kamerákat.

A teszt következő lépcsője már egyszerű vizsgálat: a kamera elhelyezése nem sértheti az emberi méltóságot. Azaz: öltözében, pihenőhelyen (más szóval öncélúan) nem helyezhető el kamera. E következtetését a hatóság az Alkotmánybíróság 36/2005 (X.5.) sz. határozatára alapozza. A felvételek jogszerű megőrzése általános esetben a hatóság szerint 3 nap lehet, amely megkérdőjelezheti az „accountability”-re alapozott jogos érdeket. Megjegyezzük azt is, hogy a hatóság ajánlása, bár a korábbiaknál mindenképp megengedőbb a megfigyelés feltételeit tekintve, jogvita esetén csak hivatkozási alap lehet, ám nem kötelezi a bíróságokat, ezért érdemes várni a vonatkozó bírósági gyakorlat kikristályosulására.

Utolsó simítások: megfelelő tájékoztatás és adminisztratív kötelezettségek

A hatóság ajánlása szerint a fenti két lépcsős tesztel jogszerű a munkahelyi megfigyelés bevezetése, azonban a munkáltatót ettől függetlenül és ezzel együtt szigorú tájékoztatási követelmények terhelik. A hatóság arra bátorítja az adatkezelőket, hogy a tájékoztatás szabályzat formájában történjen. A kamerás megfigyelést, amennyiben nem munkavállaló is látható a felvételeken (például pizzafutár vagy postás), be kell jelenteni a nyilvántartásba. A hatóság szerint amennyiben vagyonőr bevonása is történik a megfigyelésbe, azt külön be kell jelenteni. Az ajánlás nem foglalkozik azokkal a gyakorlati kérdésekkel, amelyek a nyilvántartásba történő bejelentés kapcsán rendszerint felmerülnek:

- a kamerák pontos helyét és látószögét is meg kell jelölni;
- amennyiben külső rendszer üzemelteti a megfigyelőrendszert, a rendszer üzemeltetője adatfeldolgozó, de külön szolgáltatás esetén akár önálló adatkezelő.

A munkáltatói kockázat csökkentése érdekében, amennyiben egy munkáltató kamerás megfigyelés bevezetése mellett dönt, érdemes alvállalkozókon keresztül, biztonsági szakemberekre bízni ezt a feladatot, akik abban is tanácsot tudnak adni, hogy a kamerák elhelyezése megfelelő legyen.

Más megfigyelő rendszerek

Az ajánlás inkább tekinthető CCTV-ről szóló ajánlásnak, mert egyáltalán nem foglalkozik a földrajzi helymeghatározás kérdéskörével vagy az e-mail, internet és közösségi média használat ellenőrzésével. Ezeknél az elektronikus megfigyelőrendszereknél szintén az adatvédelmi biztosi gyakorlat ad iránymutatást, amely szerint munkaidőben, munkáltatói eszközökön történő megfigyelés tekinthető egyedül jogszerűnek, azaz, az állandóan működő gps, vagy a

cellainformációk folyamatos figyelése és a laptopokra telepített kémprogramok jogszerű működtetése fel sem merülhet.

Az internet, közösségi média és e-mail használat ellenőrzése terén a legtöbb külföldi ítélet a humán szűrő kiiktatását tekinti jogszerűnek, azaz: az olyan ellenőrző rendszerek mérlegelése javasolt, amelyek informatikai alapon végeznek szűréseket, egyes kulcsszavakra, vagy akár meghatározott oldalakra, címzettekre.

Az Mt. egyik legfontosabb alapelve, hogy mindkét félnek az általában elvárható módon kell eljárnia, ez a megfigyelésekre is igaz. Még a jogszerűen bevezetett megfigyelőrendszerek esetében is felmerülhet, hogy a jogon kívüli okokból kontraproduktív működést eredményeznek. A munkáltatóknak ezért nemcsak a munkavállalói alapjogok tiszteletben tartása miatt kell a minimálisra csökkenteniük az elektronikus ellenőrzést, hanem a munkahelyi jó hangulat és bizalom megőrzése érdekében is.

Jogi kérdés felmerülése esetén az Ön rendelkezésére áll:

Dr. Soós Andrea, Partner

Andrea.soos@gfplegal.com

36 1 270 99 00

ELSZÁMOLÁSI IDŐSZAK

A költségcsökkentést célzó új munkajogi jogintézmény, az ún. elszámolási időszak egy hosszabb, a munkáltató által meghatározott és az érintett héttel kezdődő időtartamot jelöl, amely alatt a munkavállalók a heti munkaidőt teljesítik. Bevezetésére az új Munka Törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvénnyel (a továbbiakban: „Mt.”) került sor, a vállalatok nagy részéhez azonban még el sem jutott ez az információ.

office@gfplegal.com

www.gobertpartners.com

Tekintettel arra, hogy a munkaidő beosztásának ez az új formája alkalmas arra, hogy a munkáltatók foglalkoztatási költségeket anélkül tudjanak csökkenteni, hogy munkavállalóktól válnának meg, azaz mindkét szereplő számára előnyös lehet, fontosnak tartjuk a jogintézmény lényegének, gyakorlati hasznának rövid bemutatását.

A magyar munkajogban ugyan új jogintézménynek számít az elszámolási időszak, nemzetközi szinten azonban korán sem példa nélküli és jól bevált munkaidő-beosztási módszer egyenlőtlen munkaidő-beosztást alkalmazó vállalatoknál. A jogintézmény gyökerét az USA-ban találjuk („workingtime bank” vagy „workingtime account”), de Németországban és Ausztriában is nagy hagyománnyal rendelkezik („Arbeitszeitkonto”) és a gyakorlatban nagyon jól működő, flexibilis rendszer. A jogintézmény közösségi joggal való összhangja az Európai Parlament és a Tanács munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelve alapján vitatható, profitorientált megközelítésben azonban egy technikai megoldási lehetőséget látnak benne a munkáltatók a gyakorlatban, mely nagyban megkönnyíti működésüket.

A munkaidőt a munkáltató osztja be. Főszabály szerint a munkáltatók általános munkarend szerint, hétfőtől péntekig, azaz heti 5 munkanapra egyenlően osztják be munkavállalók munkaidejét. A gazdasági viszonyok azonban gyakran követelnek ettől eltérő munkaidő beosztást, hiszen vannak „szezonális” időszakok, amikor feszített tempóban kell termelni, máskor viszont kevesebb a munka, míg végül átlagában szemlélve kiegyenlítődne a munkavállalók munkavégzésének időtartama.

A munkáltató egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén ezentúl választása szerint dönthet úgy, hogy vagy (i) munkaidőkeretet, vagy (ii) elszámolási időszakot alkalmaz.

A jogalkotó az elszámolási időszak bevezetésével a gazdasági szereplők hatékonyabb működésének elősegítését célozza. Az Mt. indoklása szerint „Az

időtartam hosszának meghatározásakor a munkaidő-keretre vonatkozó feltételek e tekintetben is alkalmazandók ugyan, ám ez a munkaidő-beosztási módszer gyökeresen eltér a munkaidő-keretre vonatkozó szabályoktól. Míg a munkaidő-keret alkalmazása elsősorban a munkaidő mennyiségének hosszabb idő alapulvételével történő meghatározása, addig az e § szerinti megoldás tisztán beosztási szabály. Ennek alkalmazásával a munkáltatónak arra nyílik lehetősége, hogy valamennyi munkahétre eső munkaidő ledolgozására hosszabb időszakot vegyen alapul.”

A munkaidőkeret időtartamának szabályai az elszámolási időszak alkalmazásakor megfelelően irányadóak, csakúgy mint a távollét elszámolásának és a munkaviszony elszámolási időszak lejártát megelőző megszűnése esetén követendő eljárás szabályai.

Az elszámolási időszak választása egy beosztási szabály alkalmazását jelenti. A legnagyobb különbség a munkaidőkerethez képest, hogy keretből mindig 1 van, az elszámolási időszak azonban több szálon fut. Azoknak a munkáltatóknak jelenthet optimális megoldást, akik munkaidőkeret bevezetését tervezik, korábban munkaidőkeretet alkalmaztak, illetve még nagyobb teret igényelnek az általuk foglalkoztatott munkavállalók munkaidejének beosztásához.

A munkaidő elszámolási időszakban történő beosztásakor azt látjuk, hogy a munkáltató a heti munkaidőt, melyet a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével határoz meg, mindig az adott héttel kezdődő, hosszabb időtartam alatt osztja be és teszi ezt hétről hétre. A munkaidő mértéke pedig mindig az adott elszámolási időszak vonatkozásában átlagolódik. Az elszámolási időszakknál tehát hetente indulnak ezek az időszakok és futnak egymás mellett párhuzamosan, ezért a dolog természete szerint ez az új módszer pontos és folyamatos adminisztrációt igényel, hiszen csak így valósulhat meg a pontos elszámolás a teljesített munkaidő tekintetében. Pontos adminisztráció nélkül követhetlenné válik a rendszer.

Elszámolási időszakban a munkaidő egyenlőtlen

beosztásán túl a pihenőnapok egyenlőtlen beosztására is lehetősége nyílik a munkáltatóknak. 6 teljesített munkanapot követően azonban 1 pihenőnapot elszámolási időszak alkalmazása esetén is kötelező kiadni. Érvényesül továbbá az a munkavállalók védelmét szolgáló szabály is, miszerint havonta 1 pihenőnapnak vasárnapra kell esnie. Mindazonáltal munkaidő vasárnapra rendes munkaidőben is beosztható – egyéb jogszabályi feltételek fennállása esetén – ha elszámolási időszakban osztja be a munkáltató a munkaidőt.

A külföldi tapasztalatok azt mutatják, hogy a bevezetésével járó kezdeti nehézségek leküzdését követően gazdaságosabb működést tehet lehetővé a vállalatok számára.

Jogi kérdés felmerülése esetén az Ön rendelkezésére áll:

Dr. Szabó Tímea, Associate

Timea.szabo@gfplegal.com

36 1 270 99 00

Kereskedelmi és ingatlan jog kérdések felmerülése esetén az Ön rendelkezésére áll:

Dr. Arne Gobert, Managing Partner:

arne.gobert@gfplegal.com

Adó és társasági jog kérdések felmerülése esetén az Ön rendelkezésére áll:

Dr. Réka Ipacs, Corporate & IT/IP Partner:

reka.ipacs@gfplegal.com

Adatvédelem és munkajogal kapcsolatos kérdések felmerülése esetén az Ön rendelkezésére áll:

Dr. Andrea Klára Soós, Labour & Litigation Partner:

andrea.soos@gfplegal.com

Minden felhasznált anyagot BWSP Gobert & Társai csapata készítette az Ön számára

Kereskedelmi és ingatlan jog kérdések felmerülése esetén az Ön rendelkezésére áll:

Dr. Arne Gobert, Managing Partner:

arne.gobert@gfplegal.com

Adó és társasági jog kérdések felmerülése esetén az Ön rendelkezésére áll:

Dr. Réka Ipacs, Corporate & IT/IP Partner:

reka.ipacs@gfplegal.com

Adatvédelem és munkajog kapcsolatos kérdések felmerülése esetén az Ön rendelkezésére áll:

Dr. Andrea Klára Soós, Labour & Litigation Partner:

andrea.soos@gfplegal.com

***Minden felhasznált anyagot BWSP Gobert & Társai
csapata készítette az Ön számára***