Januar 2018

wts klient newsletter

WTS Klient.
Die Brücke.

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

wie versprochen, werden wir auch in diesem Jahr von Zeit zu Zeit unsere aktuellen Artikel in Form des gewohnten Newsletters zusammenfassen um diejenigen anzusprechen, die statt des Surfens auf unserer Webseite oder darüber hinaus das PDF-Format bzw. die Druckversion unserer Fachinformationen bevorzugen. Diese Art von Publikation können Sie nun **monatlich**, am letzten Freitag des Monats „in die Hand nehmen", diesmal mit unseren Artikeln vom Januar.

Die beruflichen Herausforderungen werden in diesem Jahr sicherlich auch nicht geringer sein als im Vorjahr, aber Sie können natürlich auch weiterhin mit unserer Unterstützung rechnen. Für Tatkräftige haben wir hier einen kurzen 10-Minuten-**Fragebogen** vorbereitet, der über diesen Link aufgerufen werden kann.

Bitte füllen Sie dieses Formular aus und senden Sie es an uns, damit wir Ihnen im Jahr 2018 in den für Sie interessanten Fachgebieten noch stärker zur Seite stehen können.

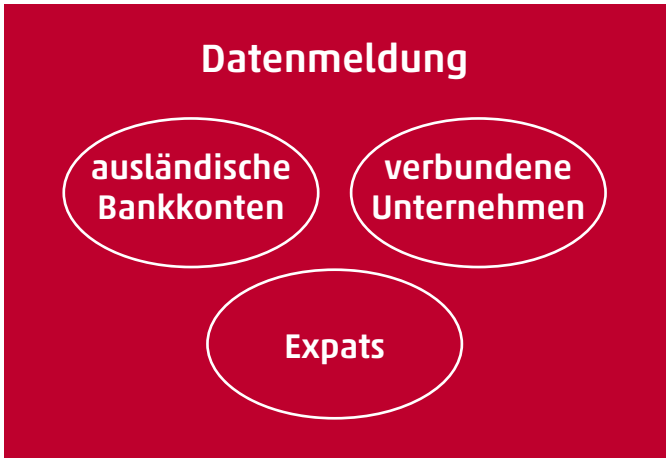
In der Hoffnung auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit:

Zoltán Lambert
Geschäftsführender Partner

Inhaltsverzeichnis

Die wichtigsten Datenmeldepflichten, die Anfang des Jahres beachtet werden sollten » Seite 1
Verarbeitung personenbezogener Daten vor Begründung eines Arbeitsverhältnisses » Seite 3
Cafeteria 2018: Arbeitnehmer können mehr Leistungen erhalten » Seite 4

Die wichtigsten Datenmeldepflichten, die Anfang des Jahres beachtet werden sollten



Autor: **Tamás Gyányi**
tamas.gyanyi@wtsklient.hu

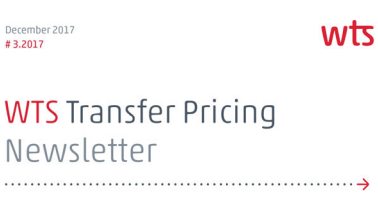
Unter unseren ersten Aufgaben im neuen Jahr ist es an der Zeit, sich Gedanken darüber zu machen, welche Datenmeldepflichten bei der Unternehmensbesteuerung im Januar erfüllt werden müssen. In unserem Artikel zeigen wir drei Arten von Meldepflichten, die für Unternehmen mit internationalen Geschäftsbeziehungen relevant sind und die von den betroffenen Unternehmen innerhalb einer engen Frist an die Steuerbehörde erfüllt werden müssen. Den rechtlichen Hintergrund der Datenmeldepflichten beinhaltet in Ungarn das Gesetz Nr. CL von 2017 (neue AO) und das Gesetz Nr. CLI von 2017 (Gesetz über die Steuerverwaltungsordnung).

Datenmeldepflichten für ausländische Geschäftskonten

Gemäß einer der wichtigsten Neuerungen von der kürzlich in Kraft getretenen neuen AO müssen Steuerzahler, die am 1. Januar 2018 über ein gültiges Bankkonto bei einem ausländischen Finanzinstitut verfügten, **bis spätestens 31. Januar 2018 alle ihren bestehenden Bankkontonummern und die Namen der ausländischen Finanzinstitute an die NAV melden**. Darüber hinaus müssen Steuerzahler auch die Änderungen im Zusammenhang mit ihren ausländischen Bankkontonummern innerhalb von 15 Tagen an die Steuerbehörde melden.

Fortsetzung auf Seite 2

Die neueste Ausgabe des WTS Global Transfer Pricing Newsletters ist erschienen



Der Newsletter fasst die neuen Entwicklungen im Bereich Verrechnungspreise für acht Ländern zusammen, und ist von lokalen Experten von WTS Global Netzwerk zusammengestellt worden.

Der WTS Global Transfer Pricing Newsletter für Dezember 2017 steht in Englischer Sprache hier für Sie zum Download in PDF-Format bereit:

WTS Global Transfer Pricing Newsletter #3/2017

Eine wichtige Klausel ist, dass die Meldepflicht in Ungarn für Unternehmen gilt, deren Geschäftsaktivitäten einem Antrag auf Registrierung ins Handelsregister unterliegen. Nach den ursprünglichen Plänen wäre die Meldepflicht auch für Steuerzahler bindend gewesen, die als Steuerpflichtige gelten, aber keiner Registrierung ins Handelsregister unterliegen. Aufgrund unseres Vorschlags an die Verantwortlichen des Wirtschaftsministeriums wurde schließlich präzisiert, dass die Melderegel für Steuerzahler mit besonderem Rechtsstatus, die in Ungarn keine Registrierungspflicht ins Handelsregister haben, nicht bindend ist, so beispielsweise für umsatzsteuerregistrierte Steuerzahler.

Auch wegen der Höhe der Versäumnisstrafen ist es besonders wichtig, diese Fristen zu beachten. Wenn der Steuerpflichtige in Ungarn einer der Datenmeldepflichten oder Änderungsmeldungen nicht nachkommt, fordert die NAV den Steuerpflichtigen unter Festsetzung einer Frist von 15 Tagen zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Steuerzahlungsverpflichtung auf und macht auch auf die Rechtsfolgen des Versäumnisses aufmerksam. Wenn auch nach der Aufforderung zur Behebung der Mängel die Meldung nicht nachgeholt wird, kann die Steuerbehörde dem Steuerzahler zunächst eine Versäumnisstrafe von 100.000 HUF (ca. 320 EUR) und nach einer weiteren erfolgslosen Mängelbehebungsfrist von 15 Tagen sogar ein Bußgeld von bis zu 500.000 HUF (ca. 1.600 EUR) auferlegen.

Meldepflichten von verbundenen Unternehmen

Eine wichtige Meldepflicht kann im Januar auch die Steuerzahler in Ungarn belasten, **die über verbundene Unternehmen verfügen und mit dem Beginn des Jahres 2018 neue Transaktionen mit ihren verbundenen Unternehmen aufnehmen**:

- Der Steuerzahler schließt einen neuen Vertrag mit einem verbundenen Unternehmen ab und es tritt in irgendeiner Form ein wirtschaftliches Ereignis unter ihnen ein;
- Das verbundene Verhältnis zwischen dem Steuerzahler und seinem verbundenen Unternehmen endet mit dem 1. Januar 2018;
- Zwischen dem Steuerzahler und seinem verbundenen Unternehmen gab es eine Dienstleistungserfüllung mit Bargeldbewegungen von über 1 Million HUF (ca. 3.200 EUR).

Die steuerbehördliche Meldung muss immer innerhalb von 15 Kalendertagen nach dem Ereignis eingereicht werden (andern falls kann man auch hierbei mit Versäumnisstrafen rechnen). Diese Regelung ist zwar keine Neuheit, aber es ist schwierig, in der neuen AO diesen Verweis zu finden. Gemäß dem Meldeformular müssen die Angaben von verbundenen Unternehmen nach § 44 und § 7 Art. 28 AO innerhalb von 15 Tagen nach dem Zeitpunkt des ersten Vertragsabschlusses bzw. die Änderungen im Zusammenhang mit verbundenen Unternehmen innerhalb von 15 Tagen nach Eintritt dieser Änderungen gemeldet werden. Wenn der verbundene Partner in Ungarn steuerlich ansässig ist, müssen die Meldungen auch in seinem Fall erfolgen.

Über dieses Thema sprach Béla Kovács, Senior Manager von WTS Klient Ungarn im InfoRadio.

Hören Sie sich unter diesem Link das Gespräch an:
wtsklient.hu/2018/01/11/adatbejelentesek-januar-31-ig/
Das Gespräch ist nur auf Ungarisch erreichbar.

Ausländische Expats

Es kommt häufig vor, dass einige multinationale Unternehmen ausländische Arbeitnehmer, die in einem anderen Land arbeiten, vorübergehend für einen bestimmten Zeitraum an eine ungarische Konzerneinheit entsenden. **Auch bei diesen Arbeitnehmern (so genannte Expats) können Datenmeldepflichten gegenüber der Steuerbehörde die empfangende Gesellschaft in Ungarn belasten**.

Nach § 41 Abs. 3 der neuen AO müssen die Meldungen folgende Angaben enthalten:

- Persönliche Identifikationsdaten, Wohnsitz, Staatsangehörigkeit der natürlichen Person mit steuerlicher Ansässigkeit im Ausland;
- Datum des Arbeitsantritts;
- Name, Firmensitz, Niederlassung oder Wohnsitz der ausländischen Wirtschaftsorganisation oder der natürlichen Person, die die Arbeit in Auftrag gegeben hat.

Zur Meldung haben die Unternehmen ab Arbeitseintritt der Expats 30 Tage Zeit. Es sollte auch nicht vergessen werden, dass auch das Datum zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und – wenn es im Zusammenhang mit der Arbeit bekannt ist – zudem das Datum, an dem der Arbeitnehmer Ungarns Gebiet verlässt, gemeldet werden sollte.

Unser Experte

Tamás Gyányi
Partner
Telefon: +36 1 887 3736
tamas.gyanyi@wtsklient.hu

Ausbildung

- zertifizierter Steuerexperte für internationale Steuern
- zertifizierter Steuerexperte für internationale indirekte Steuern
- Steuerberater

Kernkompetenzen

- Steuerplanung und Prüfung von komplexen Steuerfragen
- Due-Diligence-Prüfung bei Firmenakquisitionen
- Prüfung von konzerninternen Transaktionen (Verrechnungspreis, Umsatzsteuer/Supply Chain)
- Steuerberatung bei internationalen Entsendungen

Neueste Publikationen

- NAV: Eine gute Steuerbehörde!? – oder die Erfahrungen über die 2. nationale Steuerkonsultation in Ungarn
- EKAER-Nummer – die niemals heilende Wunde
- Das neue Steuerverfahrensgesetz

Sprachen

Ungarisch, Deutsch, Englisch

Verarbeitung personenbezogener Daten vor Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Autorin: **Dr. Petra Eszter Deli**
petra.deli@wtsklient.hu

Die Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union (General Data Protection Regulation – GDPR) ist ab dem 25. Mai 2018 verbindlich anzuwenden und gilt unmittelbar in allen Mitgliedstaaten, so auch in Ungarn. Im Hinblick darauf ist es unvermeidlich, dass die Verantwortlichen und die Auftragsverarbeiter in Ungarn die Rechtsrahmen für ihre Datenverarbeitung überprüfen und diese an die neuen Datenschutzanforderungen anpassen. Einer der Schlüsselbereiche dieser Überprüfung ist die Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit den Arbeitsverhältnissen. Der Arbeitgeber hat jedoch nicht nur während des Arbeitsverhältnisses einen Zugang zu den personenbezogenen Daten, sondern auch vor Begründung des Arbeitsverhältnisses. Dieser Artikel fasst die wesentlichen Bestimmungen der **Datenverarbeitung in Bezug auf Stellenausschreibungen und Bewerbungen sowie auf das Recherchieren der Profile in sozialen Netzwerken** zusammen, mit besonderem Augenmerk auf die Praxis der ungarischen Nationalen Behörde für Datenschutz und Informationsfreiheit (ungarische Abkürzung: NAIH; im Weiteren: NAIH).

Datenschutzanforderungen in Verbindung mit dem Recherchieren in sozialen Netzwerken:

- Den Bewerbern müssen Vorabinformationen zur Verfügung gestellt werden.
- Der Erwerb der sogenannten beschränkt zugänglichen Informationen durch den Arbeitgeber ist verboten.
- Nur das Kennenlernen der Informationen ist zulässig, die für die jeweilige Stellenanzeige als relevant und angemessen gelten.
- Aktivitäten des Bewerbers in sozialen Netzwerken, die allgemein zugänglich sind, dürfen kennengelernt und Schlussfolgerungen daraus gezogen werden, aber jede weitere Datenverarbeitung ist verboten.

Verarbeitung personenbezogener Daten – Verbot anonymer Stellenanzeigen und Erfordernis der angemessenen (Vorab)-Information

Gemäß der Praxis von NAIH in Ungarn **sollte** die Veröffentlichung von anonymen Stellenanzeigen – abgesehen von einigen Ausnahmefällen, die durch die wirtschaftlichen (Markt-) Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt sein könnten – in jedem Fall **vermieden werden. Die Stellenanzeige, in der der Name der Gesellschaft nicht genannt wird**, gilt als anonym. Zum Recht auf informationelle Selbstbestimmung des Bewerbers gehört nämlich bereits vor Senden seiner Bewerbung, dass ihm in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten angemessene Informationen unter anderem darüber zur Verfügung stehen, an wen bzw. an welche Gesellschaft er seine personenbezogenen Daten übermittelt. Es ist besonders wichtig, in der Stellenanzeige eine E-Mail-Adresse beziehungsweise auch eine Telefonnummer anzugeben, mit deren Hilfe der Bewerber seine Rechte im Zusammenhang mit der Verarbeitung personenbezogener Daten ausüben kann, wie zum Beispiel die Beantragung zur Löschung seiner persönlichen Daten.

Recherchieren von Profilen in sozialen Netzwerken

Gemäß der Praxis von NAIH – und der Empfehlung der Art. 29-Arbeitsgruppe zum Datenschutz – sollten im Zusammenhang mit dem Durchforsten von Profilen in sozialen Netzwerken in den Auswahlverfahren mindestens folgende Datenschutzanforderungen eingehalten werden:

- Dem Bewerber sollten Vorabinformationen zur Verfügung gestellt werden (es ist darauf hinzuweisen, dass der Arbeitgeber während seines Auswahlverfahrens die Bewerberprofile, die allgemein zugänglichen Inhalte in sozialen Netzwerken recherchiert).
- Der Arbeitgeber darf die sogenannten beschränkt zugänglichen Daten nicht erwerben (wie zum Beispiel Erwerb der in einer geschlossenen Gruppe veröffentlichten Daten durch ein Mitglied).
- Nur die Daten dürfen kennengelernt werden, die für die jeweilige Stellenausschreibung als relevant und angemessen gelten.
- Aktivitäten des Bewerbers in sozialen Netzwerken, die allgemein zugänglich sind, dürfen kennengelernt und Schlussfolgerungen daraus gezogen werden, aber es ist keine weitere Datenverarbeitung erlaubt (d.h. die Profilseite des Bewerbers kann nicht gespeichert oder übermittelt werden).

Erfolglose Bewerbung – Benachrichtigungspflicht vom Arbeitgeber

Mit dem Recht des Bewerbers auf informationelle Selbstbestimmung hängt die **Benachrichtigungspflicht über die Ablehnung der Bewerbung** zusammen. Nach der Praxis von NAIH ist es unangemessen, in der Stellenausschreibung folgende (und ähnliche)

Fortsetzung auf Seite 4

GDPR-Audit

Wenn Sie ebenfalls wissen möchten, ob die Datenverarbeitung Ihres Unternehmens den **Anforderungen der DSGVO** entspricht, wenden Sie sich bitte an uns und wir überprüfen gerne Ihre aktuelle Situation.

Dr. Petra Eszter Deli
+36 1 887 3732
petra.deli@wtsklient.hu

Klausel anzugeben: „Erhält der Bewerber innerhalb von acht Tagen nach Ablauf der Bewerbungsfrist keine Benachrichtigung, gilt seine Bewerbung als abgelehnt".

Aufbewahrung der Bewerbungsunterlagen

Durch die Auswahl und Besetzung der Stelle entfällt der Zweck der Datenverarbeitung, so dass **die persönlichen Daten von nicht ausgewählten Bewerbern gelöscht werden müssen** und, wenn der Bewerber dies verlangt, das Bewerbungsmaterial an ihn zurückgeschickt werden muss. Es ist wichtig zu beachten, dass die aus den Daten des Bewerbers gezogenen Schlussfolgerungen als personenbezogene Daten gelten. Das heißt, wenn sich der Arbeitgeber über den Bewerber Aufzeichnungen macht, gelten auch diese als personenbezogene Daten, die bei Beendigung des Auswahlverfahrens ebenfalls gelöscht werden müssen. Die rechtmäßige Weiterverarbeitung von Bewerbungen ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Bewerbers, basierend auf freiwilligen, konkreten und angemessenen Informationen, möglich. Eine Arbeitgeberklausel, die besagt, „wenn nicht innerhalb von 8 Tagen auf unserem Schreiben geantwortet wird, werden wir Ihre personenbezogenen Daten weiter verarbeiten" (und ähnliche Klauseln), ist (sind) nicht akzeptabel.

Also muss der Arbeitgeber auch bei Stellenanzeigen und Bewerbungen – im Hinblick darauf, dass auch in dieser Phase die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt – mit angemessener Sorgfalt und unter Einhaltung der Datenschutzvorschriften vorgehen.

→ Unsere Expertin

Dr. Petra Eszter Deli
Telefon: +36 1 887 3732
petra.deli@wtsklient.hu

Ausbildung

- Diplom in Staats- und Rechtswissenschaften
- Ph.D.-Grad
- Nachdiplomstudium Fachanwältin Arbeitsrecht
- Diplom-Fachübersetzerin (Recht) für Deutsch

Kernkompetenzen

- Arbeitsrecht
- Gesellschafts- und Wirtschaftsrecht

Sprachen

Ungarisch, Deutsch, Englisch

Neueste Publikationen

- Firmenportal-Registrierung aufgrund einer Vollmacht in der Praxis
- Arbeitsrechtlicher Rahmen einer Entsendung innerhalb einer Unternehmensgruppe
- Einheitliche europäische Kennung (EUID)

Cafeteria 2018 in Ungarn: Arbeitnehmer können mehr Leistungen erhalten

Autorin: **Marianna Fodor**
marianna.fodor@wtsklient.hu

Cafeteria-Änderungen 2018

- → Bei einigen speziellen Leistungen wurde die Höhe des Gesundheitsbeitrags auf 19,5% gesenkt.
- → Die ausbezahlte Leistung zur Tilgung der Schuld aus dem Studentendarlehensvertrag ist steuerfrei geworden (monatlich höchstens bis zur Höhe von 20 Prozent des Mindestlohns).
- → Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag können auch Wohngeldzuschüsse zur Mobilitätsförderung bekommen.

Auch 2018 könnte die Ausarbeitung oder Beibehaltung des Cafeteria-Systems für die Arbeitgeber ein sehr wichtiges Instrument zur Mitarbeitermotivation sein. Die Besteuerung einiger spezieller Leistungen innerhalb des Cafeteria-Systems in Ungarn wurde vorteilhaft geändert, so dass Arbeitnehmer mehr erhalten können. In unserem Artikel fassen wir die Änderungen und Regelungen der Cafeteria 2018 zusammen.

Cafeteria 2018: Das blieb unverändert

Im Jahr 2018 gab es keine Änderung bei der Besteuerung der **Lohnnebenleistungen** innerhalb des Cafeteria-Systems. Wie im Jahr 2017 müssen in Ungarn auch in diesem Jahr die 15%-ige Einkommensteuer sowie der 14%-ige Gesundheitsbeitrag nach dem 1,18-fachen Wert der Leistungen bezahlt werden. Damit blieben die Steuern und Abgaben mit 34,22 Prozent genauso hoch wie im Vorjahr. Die Palette und der Rahmenbetrag der Lohnnebenleistungen, die von den Arbeitgebern gewährt werden

können, blieben ebenfalls unverändert. Einerseits kann eine Széchenyi-Erholungskarte mit den bekannten Unterkonten und im bereits bewährten Rahmen gewährt werden, andererseits besteht bei denselben gesetzlichen Steuern und Abgaben auch die Möglichkeit einer jährlichen Barauszahlung bis zu 100.000 HUF (ca. 320 EUR).

Sinkender Gesundheitsbeitrag

Bei **einigen speziellen Leistungen** muss die 15%-ige Einkommensteuer auch nach dem 1,18-fachen Wert der Leistungen bezahlt werden, die Höhe der Gesundheitsbeiträge wurde in diesem Fall jedoch von 22% im Vorjahr auf 19,5% gesenkt. Aufgrund dessen liegen die Steuern und Abgaben in Ungarn insgesamt zurzeit bei 40,71 Prozent, was einen weiteren Rückgang gegenüber den 49,98 Prozent in 2016 und 43,66 Prozent in 2017 bedeutet. Die Lohnnebenleistungen können als spezielle Leistungen auch im Jahr 2018 ohne Wertgrenze gewährt werden. Neben der Gewährung der Leistungen in Form von Erzsébet-Gutschein, Monatskarte für den öffentlichen Nahverkehr, Mahlzeiten in der Firmenkantine, finanzielle Unterstützung zum Schulanfang und Unterstützung der Schulausbildung kann der Arbeitgeber auch in die freiwillige Rentenkasse oder in die Krankenkasse Einzahlungen in unbeschränkter Höhe leisten.

Die steuerfreien Leistungen wurden um eine weitere Position erweitert

Der Umfang der **steuerfreien Leistungen** in Ungarn wurde beibehalten bzw. sogar erweitert: Im System von Cafeteria 2018 ist die dem Arbeitnehmer ausbezahlte Leistung zur Tilgung der Schuld aus dem Studentendarlehensvertrag steuerfrei – monatlich höchstens bis zur Höhe von 20 Prozent des Mindestlohns.

Die Erstattung der Eintrittskarten für Kulturprogramme und Sportveranstaltungen, eine Wohnfinanzierungsförderung sowie die Erstattung von Kindergarten- und Kinderkrippenkosten können in Ungarn weiterhin gewählt und in Anspruch genommen werden. Die strengen Regelungen zur Gewährung von Wohngeldzuschüssen zur Mobilitätsförderung wurden gelockert, so können ab 2018 auch Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag diese Zuschüsse bekommen. Die Steuerbefreiung von Wohngeldzuschüssen zur Mobilitätsförderung kann sich in den ersten zwei Jahren der Beschäftigung sogar auf bis zu 60% des Mindestlohnes belaufen.

Cafeteria 2018: Fazit

Das Jahr 2018 zeichnet sich sowohl in den Cafeteria-Leistungen als auch in der Besteuerung nur durch positive Änderungen aus.

Die erfolgreiche Einführung und Aufrechterhaltung des Cafeteria-Systems in Ungarn erfordert eine effiziente Planung und ggf. eine Neugestaltung. Es ist wichtig, dass die Berechtigungsregelungen leicht zu handhaben sind und dass die Arbeitnehmer die allgemeinverständlichen und notwendigen Informationen und Auskünfte vom Arbeitgeber erhalten. Nur so können sie ihre Auswahl treffen und die Cafeteria-Leistungen effizient nutzen.

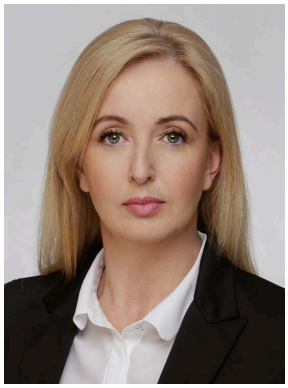
Cafeteria-Regelungen

Die Lohnbuchhalter von WTS Klient Ungarn verfolgen permanent die aktuellen Gesetzesänderungen und darunter die Regelungen für das Cafeteria-System, um sicherzustellen, dass die Mandanten auf präzise Weise diese Leistungen wahrnehmen können. Neben dem **Outsourcing der Lohn- und Gehaltsabrechnung** der Gesellschaften erledigen wir nach Bedarf auch spezielle Aufgaben bezüglich der Lohn- und Gehaltsabrechnungen.

Kontaktieren Sie uns und lassen Sie uns gemeinsam besprechen, wie wir Ihnen behilflich sein können!

Marianna Fodor
Lohnverrechnung – Direktorin
+36 1 887 3766
marianna.fodor@wtsklient.hu

→ Unsere Expertin



Marianna Fodor
Lohnverrechnung – Direktorin
Telefon: +36 1 887 3766
marianna.fodor@wtsklient.hu

Ausbildung

- Lohnverrechnung
- Sachbearbeiterin Sozialversicherungen
- Steuerberater

Kernkompetenzen

- Lohnverrechnung
- Sozialversicherung
- Cafeteria

Sprachen

Ungarisch, Englisch

Neueste Publikationen

- Die Regelungen zum Lohnabzug
- Urlaubsgewährung über das laufende Kalenderjahr hinaus
- Entsendungsregelungen aus Sicht der Sozialversicherung

Diese WTS-Information stellt keine Beratung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, ausgewählte Themen allgemein darzustellen.

Die hierin enthaltenen Ausführungen und Darstellungen erheben daher weder einen Anspruch auf Vollständigkeit noch sind sie geeignet, eine Beratung im Einzelfall zu ersetzen. Für die Richtigkeit der Inhalte wird keine Gewähr übernommen.

Im Falle von Fragen zu den hierin aufgegriffenen oder anderen fachlichen Themen wenden Sie sich bitte an Ihren WTS Ansprechpartner oder an einen der unten genannten Kontakte.

Dienstleistungen der WTS Klient Ungarn:

» Steuerberatung
» Financial advisory
» Rechtsberatung
» Buchhaltung
» Lohnverrechnung

Angebot mit einem Klick:

Angebotsanfrage >

Anmelden für unseren Newsletter:

Anmelden >

WTS Klient Ungarn
1143 Budapest • Stefánia út 101-103. • Ungarn
Telefon: +36 1 887 3700 • Fax: +36 1 887 3799
info@wtsklient.hu • www.wtsklient.hu