

Beküldte mosz - 2023, január 17 - 14:07

Általában az legkedvezőbb, ha a nyugdíjkorhatár betöltésekor a munkáltató mond fel. Ismertetünk minden részletet.

2023-ban az 1958-ban született személyek töltik be nyugdíjkorhatárukat, a 65. életévet. Ha egy egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy szerzi meg a korhatár betöltésével az öregségi nyugdíjra való jogosultságot, felmerül a kérdés, hogyan lehet befejeznie a munkát.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (a továbbiakban: Törvény) 1.§ (9) bekezdése szerint az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyre a Munka Törvénykönyve rendelkezéseit az e Törvényben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni.

A nyugdíj korhatár betöltéséhez kapcsolódó nyugdíjba vonulásnál a Törvény a jogviszony megszüntetéséről szóló 12.§-a nem tartalmaz olyan rendelkezést, amellyel a Munka Törvénykönyvétől a nyugdíjba vonulásra tekintettel a jogviszony megszüntetésénél el kellene térni.

Ez azt jelenti, hogy az öregségi nyugdíj korhatárt betöltő, és emiatt munkáját befejező, nyugdíjba vonuló személy egészségügyi szolgálati jogviszonya közös megegyezéssel, a munkáltató általi felmondással, vagy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló általi felmondással szüntethető meg.

A nyugdíj jogosultság a nyugdíjkorhatár betöltésekor következik be, az 1957-től születetteknek a 65. életév betöltésekor (szolgálati idő követelmény legalább 20 év szolgálati idő megléte).

Hogyan történhet a jogviszony megszüntetése?:

1. Közös megegyezéssel a nyugdíjkorhatár betöltésének az időpontjára meg lehet szüntetni a jogviszonyt, ha a felek így állapodnak meg, ekkor nem kell tovább dolgozni, ettől a naptól kérhető a nyugdíj megállapítása.

2. Ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló nyújtja be a felmondását, (a felmondást nem kell megindokolnia), harminc napos felmondási idővel szűnik meg a jogviszony, amit le kell dolgozni. A felmondás benyújtható a korhatár betöltése előtt is, úgy kiszámítva a felmondási időt, hogy az a korhatár betöltésére leteljen.

3. Ha a munkáltató mondja fel, a korhatár betöltésétől már nem kell megindokolnia a felmondást, mert a munkavállaló a nyugdíjkorhatár betöltésétől legalább 20 év szolgálati idő meglétekor munkajogilag már akkor is nyugdíjasnak minősül, ha még nem igényelte a nyugdíjat. [lásd: Munka Törvénykönyve 294.§ g) pont ga) alpont]

Erre, az indokolás nélküli felmondásra a nyugdíjkorhatár betöltésétől van lehetősége a munkáltatónak. Ekkortól kezdődhet a felmondási idő, amelynek hossza a munkáltatónál jogviszonyban töltött idő hosszától függ, az legalább harminc nap, legfeljebb kilencven nap (ez utóbbi legalább 20 év, a munkáltatónál töltött munkaviszonynál jár).

A felmondási idő felére fel kell menteni a munkavállalót a munkavégzés alól.

Nyugdíj szempontból a 3.lehetőség a legelőnyösebb, mert ez a nyugdíj összegére igen kedvező hatással van. Az a személy ugyanis, aki 20 év szolgálati idővel rendelkezik, és a reá irányadó öregségi nyugdíj korhatár betöltése után a nyugdíj megállapítása nélkül legalább harminc napra szolgálati időt szerez (tovább dolgozik), nyugdíjnövelésben részesül. A nyugdíj növelés mértéke minden harminc nap után az öregségi nyugdíj 0,5%-a. (lásd: a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 21.§) Itt tehát, igaz ugyan, hogy a korhatár betöltése után még dolgozni kell, csak ezt követi a nyugdíj kezdete, de jár a nyugdíj növelés (0,5-1,5%), és az ebben az időben kapott kereset is beszámít a nyugdíj összegébe.

A „Nők 40” kedvezményes nyugellátása

Más a helyzet akkor, ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló hölgy a nők negyven év jogosultsági idővel történő kedvezményes nyugellátását kívánja igénybe venni.

A Törvény 12.§ (6) bekezdése szerint az egészségügyi szolgálati jogviszonyt felmondással meg kell szüntetni, ha a nők negyven év jogosultsági idővel történő kedvezményes nyugellátásához szükséges jogosultsági feltételt, azaz a negyven év jogosultsági időt legkésőbb a felmondási idő leteltekor teljesítő hölgy kérelmezi.

A kedvezményes nyugellátáshoz szükséges jogosultsági időt a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv határozatával kell igazolni.

Ebben az esetben tehát, hasonlóan a közalkalmazotti jogviszonynál található felmentési szabályhoz, kérelemre kötelező az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló hölgy jogviszonyának munkáltatója általi felmondással történő megszüntetése. A felmondás „időben előre” történik, még a nyugdíj jogosultság bekövetkezése előtt, így amennyiben az a szándéka a hölgynek,

hogy a negyven év jogosultsági idő megszerzésekor azonnal nyugdíjba vonulhasson, befejezve a munkát, ennek nincs akadálya.

A felmondási idő hossza, és a munkavégzés alóli felmentés a korhatár betöltése eseténi munkáltatói felmondással történő jogviszony megszüntetésénél leírtakkal azonos (l: fenti 3. pont).

Amennyiben a hölgy nem azonnal, a negyven év jogosultsági idő meglétekor kívánja igénybe venni a "nők 40" kedvezményes nyugellátást, hanem csak később, de még a nyugdíjkorhatár betöltése előtt, természetesen ekkor is kérelmezheti a jogviszony munkáltató általi felmondással történő megszüntetését.

Jó tudni, hogy amennyiben a nyugdíj megállapítását követően az erre vonatkozó szabályok szerint folytatná munkáját az érintett, a megállapított öregségi nyugdíj folyósítását szüneteltetni kell az egészségügyi szolgálati jogviszony létesítésének hónapját követő hónap első napjától a jogviszony megszűnése hónapjának utolsó napjáig a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 83/C § (1) bekezdése szerint. Az öregségi nyugdíj szüneteltetése alatt az érintett nyugdíjasnak minősül. A nyugellátás újbóli folyósításakor a nyugellátás az időközi nyugdíjmelélek mértékével megemelt összegben kerül kifizetésre.

Kivételt jelent fenti szüneteltetési kötelezettség alól a 268/2022.(VII.29.) Korm. rendelet és a 269/2022.(VII. 29.) Korm. rendelet szerinti mentesítés.

Forrás: ado.hu

Like

- [up](#)
47%
- [down](#)
53%

- A hozzászóláshoz [be kell jelentkezni](#)



- 1444 olvasás