

de összesen legfeljebb hét évvel csökken. Saját háztartásban nevelt gyermeknek azt a vér szerinti vagy örökbe fogadott gyermeket kell tekinteni, aki a jogosulttal életvitelszerűen együtt élt és annak gondozásából rendszeres jelleggel legfeljebb csak napközbeni időszakra került ki, vagy megfelelt a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 12. § (2) bekezdése szerinti feltételeknek.

A fentiek alapján az éves keretösszegre vonatkozó **korlátozás** csak és kizárólag a **korhatár előtti ellátásban** vagy **szolgálati járandóságban** részesülő személyekre vonatkozik, a **korbetöltött öregségi nyugdíjas kereseti korlátozás nélkül dolgozhat.**

2012. január 1-től a korábbi **korengedményes nyugdíj**, a **korkedvezményes nyugdíj**, valamint a **szolgálati nyugdíj megszűnt**, onnantól nem lehet megállapítani.

A korengedményes és a korkedvezményes nyugdíj közötti különbség tisztázása érdekében:

- A korengedményes nyugdíj azt jelentette, hogy valaki a meghatározott szolgálati időt és a nyugdíjazás kezdeti időpontjára betöltendő életkort elérte, akkor korengedménnyel elmehetett nyugdíjba.
- A korkedvezményes nyugdíj pedig azt jelentette, hogy a szervezet fokozott igénybevételével járó, továbbá az egészségre különösen ártalmas munkát végző munkavállalók korkedvezményben részesültek.

A korábban megállapított korengedményes, valamint korkedvezményes nyugdíjat korhatár előtti ellátásként, a korábban megállapított szolgálati nyugdíjat pedig szolgálati járandósággként kellett **továbbfolyósítani.**

2. Az 52034/START/2017. iktatószámom kiadott humánerőforrás igazgatói rendelkezés kapcsán az alábbiakat kívánom hangsúlyozni:

a.) Minden munkavállaló munkaviszonyát, aki a nyugdíjba vonulási szándékát a Munkáltató számára írásban bejelenti és nyugdíjjogosultságát hitelt érdemlően igazolja, elsődlegesen **közös megegyezés** jogcímével kell megszüntetni az alap rendelkezésben leírtak figyelembe vételével:

- Legalább 15 év folyamatosnak elismert munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló esetén
 - o a Munkáltató foglalkoztatási és létszámhelyzet figyelembevételével hozott döntése alapján vállalhatja, hogy a munkavállalót két hónap időtartamra mentesíti a munkavégzési kötelezettség teljesítése alól, és a mentesítés tartamára részére távolléti díjat fizet,
 - o Amennyiben a munkáltatói érdekek a munkavégzés alóli felmentést nem indokolják, a munkavállaló a munkaviszony megszűnésének napjáig a munkavégzési kötelezettség teljesítése alól nem menthető fel, de ebben az esetben a munkavállaló két hónap távolléti díj összegére szerez jogosultságot.
 - o amennyiben a munkáltatói érdekek mérlegelése alapján a Munkavállaló egy havi időtartamra a munkavégzési kötelezettség alól nem menthető fel, akkor erre tekintettel egy havi távolléti díj összegére szerez jogosultságot. A Munkavállaló a munkavégzési kötelezettség alól egy havi időtartamra mentesül, melynek időtartamára a Munkáltató a Munkavállaló részére távolléti díjat fizet.

- Legalább 15 év folyamatosnak elismert munkaviszonnal nem rendelkező munkavállalót a munkáltatói érdekek mérlegelése alapján a munkavégzés alól legfeljebb 30 napra lehet mentesíteni, a munkavállaló a mentesítés tartamára távolléti díjra jogosult.

Jelen rendelkezés kiterjed minden nyugdíjjogosultságot szerző munkavállalóra, így az Mt. 294.§ (1) g.) pontja alapján nyugdíjasként minősülő munkavállalóra, a korhatár előtti nyugdíjban részesülő munkavállalóra, illetve a korhatár előtti ellátásban vagy szolgálati járandóságban részesülő munkavállalóra egyaránt.

b.) Amennyiben a nyugdíjba vonulási szándékát bejelentő munkavállaló és a Munkáltató között közös megegyezés bármely okból nem jön létre, akkor a munkaviszonyt a munkavállaló jogosult felmondás jogcímével megszüntetni. **Munkavállalói felmondás** esetén a felmondási idő 30 nap, amelynek tartamára az alap rendelkezésben leírtak szerint a munkáltatói jogkörgyakorló jogosult a munkavállalót részben vagy egészben mentesíteni. A mentesítés tartamára távolléti díjra jogosult a munkavállaló.

c.) Amennyiben a munkavállaló nyugdíjasként minősül és munkaviszonyának megszüntetését a nyugdíjjogosultság megkezdése előtt nem kezdeményezte, illetve munkaviszonyának fenntartására az elnök-vezérigazgatói rendelkezésben szabályozott egyedi engedély hiányában a továbbiakban nincs lehetőség, munkaviszonyát **munkáltatói felmondás** jogcímével meg kell szüntetni, melyet a Munkáltató nem köteles indokolni.

Jelen rendelkezés csak és kizárólag az Mt. 294.§ (1) g.) pontja alapján nyugdíjasként minősülő munkavállalókra vonatkozik.

A Társaság folyamatos működésének biztosítása érdekében, és a jövedelemkorlát szabályainak alkalmazására figyelemmel a humánpartnereknek folyamatosan nyomon kell követniük a nyugdíjkorhatár elérésében érintett munkavállalók körét, és velük a nyugdíjbavonulásuk szándékát és tervezett idejét, illetve a munkaviszony megszüntetésének módját olyan időben egyeztetni, amely lehetővé teszi a folyamat tervezhetőségét.

A munkaviszony nyugdíjazásra tekintettel történő megszüntetésekor írásban kell tájékoztatni a munkavállalókat a távolléti díjuk (ez a ZEVEK-ből lekérdezhető) összegéről, illetve hogy annak figyelembevételével körülbelül milyen összeg kerül a részére kifizetésre, amely beleszámít a jövedelemkorlátba, valamint a kilépésekor érvényes jövedelemkorlát összegéről. A munkavállaló nyilatkozik, hogy tudomásul veszi, hogy az ő felelőssége ezt figyelemmel kísérni, jövedelemkorlát túllépés esetén sincs lehetősége a munkáltatónak egyéb elszámolásra.

Mivel a korhatár előtti ellátásban vagy szolgálati járandóságban részesülő személyekre vonatkozó éves keretösszeg elérésének vizsgálatokor a kifizetett társadalombiztosítási járulékalapot képező keresetet, jövedelmet arra az időszakra kell figyelembe venni, amely időszakra vonatkozóan azt kifizették, a munkaviszony megszüntetésekor, arra tekintettel kifizetett járandóságok, illetve két hónap munkavégzés alóli mentesítés időtartamára fizetendő távolléti díj összegénél kiemelt figyelmet kell arra fordítani, hogy azok elszámolására még a nyugdíjjogosultság megállapítását megelőző időponttal kerüljön sor annak érdekében, hogy ezen jövedelmek ne essenek a jövedelemkorlát alá.

Amennyiben a fentiek szerinti eljárás a Munkavállaló hibájából nem lehetséges (pl: késedelmesen, vagy csak utólag értesíti a Munkáltatót a nyugdíjjogosultság megállapításáról, úgy a Munkavállalót igazolható módon tájékoztatni kell arról, hogy a munkaviszony megszüntetésekor, arra tekintettel kifizetett járandóságok, illetve két hónap munkavégzés alóli mentesítés időtartamára fizetendő távolléti díj összege az éves keretösszegbe beletartozik.