



EURES *Danubius*

2012

JOGI KISOKOS





EURES Danubius

Tartalom

I. MUNKAJOGI SZABÁLYOZÁS	
1. A munkaszerződés	4
1.1 A munkaszerződés kötelező tartalmi elemei	5
1.2 A munkaszerződés egyéb tartalmi elemei	5
1.3 A munkaszerződés módosítása	6
1.4 A munkaszerződés kötelező módosítása	7
2. A munkaviszony megszűnése, megszüntetése	7
2.1 A munkaviszony megszűnése	7
2.2 A munkaviszony megszüntetése	7
2.3 Végkielégítés	10
3. A munkabér	11
3.1 A minimálbér	11
3.2 Távolléti díj	11
3.3 Az állásidőre járó díjazás	12
3.4 A munkabér kifizetése	13
4. Szabadság	14
4.1 Évi rendes alapszabadság	14
4.2 A ledolgozott napok után járó szabadság	14
4.3 Pótszabadság	15
4.4 A szabadság kiadása	15
4.5 Egyéb munkaidő-kedvezmények	16
5. Egyéb foglalkoztatási formák	16
5.1 Munkaerő-kölcsönzés, kirendelés	16
5.2 Bedolgozás és távmunka	17
II. A SZOCIÁLIS BIZTONSÁGI KOORDINÁCIÓ	18
1. A migráns (ingázó) munkavállalók és családtagjaik részére nyújtott egészségügyi ellátások	21
2. A betegbiztosítás keretében nyújtott pénzbeli ellátások	23
2.1 A táppénz	24
2.2 A terhességi-gyermekágyi segély	25
2.3 Ápolási segély	27
2.4 Jövedelemkiegészítő juttatás	27
3. Koordinált családi ellátások	28
3.1 Gyermekgondozási segély	29
3.2 Családi pótlék	30
3.3 Emelt összegű családi pótlék	31
3.4 Nevelészülnél elhelyezett gyermek számára folyósított rendszeres segély	32
3.5 Temetési segély	32
4. Munkanélküli ellátások	33
5. Nyugdíjbiztosítás	35
5.1 Az öregségi nyugdíj jogosultság feltételei	36
5.2 Az előrehozott öregségi nyugdíjra való jogosultság feltételei	36
5.3 A rokkantsági nyugdíj jogosultság feltételei	37
5.4 Az özvegyi nyugdíjra való jogosultság feltételei	39
5.5 Az árvaellátásra való jogosultság feltételei	40
5.6 A nyugellátási igény érvényesítése	41
5.7 Külföldi államok és az Európai Unió	41
6. Adózás	43
III. HASZNOS INFORMÁCIÓK	46



Munkajogi szabályozás

1. A MUNKASZERZŐDÉS

A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre. A munkaszerződést írásba kell foglalni, erről a munkáltatónak kell gondoskodnia. A munkaszerződés egy példányát a munkáltató köteles a munkavállalónak kiadni.

A munkaviszony akkor is létrejön, ha az alkalmazott a megegyezés szerinti napon nem lép munkába. Ha a munkába lépésnek nem volt a munkával összefüggő akadálya, illetve a munkavállaló az akadályoztatásáról egy héten belül nem értesíti a munkáltatót, a munkáltató jogosult a munkaszerződéstől elállni. A munkáltató ezt addig teheti meg, amíg a munkavállaló nem lép munkába. A munkáltató és a munkavállaló abban az esetben is elállhat a szerződéstől, ha a munkaszerződés megkötése szempontjából olyan meghatározó jelentőségű körülményben tévedett, amelyről a másik félnek tudomása kellett, hogy legyen.

A munkaszerződésnek bizonyos kötelező tartalmi elemekkel kell rendelkeznie.

1.1 A MUNKASZERZŐDÉS KÖTELEZŐ TARTALMI ELEMEI

A munkaszerződésben a feleknek kötelezően rögzíteniük kell az alábbiakat:

A munkavállaló által ellátandó munka jellege, a munkakör jellemzése. A leginkább megfelelő a munkavállaló által végzendő fontosabb munkafeladatok feltüntetésével. Az ellátandó munkakör jellemzése nem azonos a munkaköri leírással, a munkaköri leírás a szerződés mellékletét képezheti, vagy a munkaviszony létesítése után külön elkészíthető.

A munkavégzés helye (a település, a szervezeti egység megnevezése vagy más

módon azonosított hely). A munkavégzés helye rendszerint a munkáltató székhelye vagy telephelye, a munkavégzés helye lehet azonban a munkavállaló lakása is. A munkavégzés helye alapvető jelentőségű a kiküldetés minősítése szempontjából. Ha ugyanis a munkavégzés helye a szerződésben túltágra van meghatározva, ez a törvényi rendelkezések kijátszásaként volna minősíthető, ugyanis ebben az esetben a munkavállaló számára nem lehetne a kiküldetési költségértétekről szóló 2002. évi 283. számú törvény szerinti költségértéteket fizetni.

A munkába állás napja. A munkaviszony azon a napon létesül, amelyet a szerződésben a felek a munkába állás napjaként kijelöltek.

Bérezési feltételek, ha a kollektív szerződés nem tartalmazza. Sem a Munka Törvénykönyve, sem más munkajogi előírás nem szabályozza, milyen módon egyezzenek meg a munkaviszony alanyai a bérezési feltételekben. A Munka Törvénykönyve viszont rögzíti a munkavállalók minimális bérigényét. A munkabérről később szólunk.

1.2 A MUNKASZERZŐDÉS EGYÉB TARTALMI ELEMEI

A munkaszerződésben a munkáltató a fent említetteken kívül a munkaviszonnyal kapcsolatos egyéb feltételeket is rögzít, ilyen elsősorban a **bérfizetés napja, a rendes évi szabadság mértéke és a felmondási idő.**

A munkaszerződésben kiköthető továbbá:

- » **a próbaidő.** A próbaidő intézménye lehetőséget ad mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak, hogy a megismerjék egymás elvárásait, képességeit, a munkavégzés körülményeit. Előnye, hogy a próbaidő időtartama alatt bármelyik fél indoklás nélkül megszün-

tetheti a munkaviszonyt. A munkáltató ily módon a nem megfelelő alkalmazottat kockázatmentesen elbocsáthatja. Ez a megoldás a munkavállaló számára is kedvező lehet, például olyankor, amikor egyidejűleg több munkáltatóhoz adta be pályázatát, és a próbaidő alatt kedvezőbb munkahelyet talált magának (az új munkahelyet azonnal elfoglalhatja, és munkába léphet). A próbaidő a határozott és a határozatlan időre szóló munkaszerződésben is kiköthető, érvényesen azonban kikötni csak

- » a munkaszerződés megkötésekor (a próbaidőt utólag kikötni nem lehet),
- » csak egy alkalommal (a próbaidő utólag nem hosszabbítható meg),
- » legfeljebb három hónap időtartamra,
- » írásban lehet.

Az ismételten megkötött határozott időre szóló munkaszerződésben próbaidő nem szerepelhet.

Ha a felek a próbaidő kikötésében megállapodtak, de a hosszát nem határozták meg, akkor mértéke három hónap.

A munkaviszony időtartama. Munkaviszony határozott vagy határozatlan időre létesíthető. Határozott időre szóló munkaviszony időtartama a két évet nem haladhatja meg. A határozott időre szóló munkaviszony a két éven belül legfeljebb kétszer hosszabbítható meg, illetve köthető meg újra. A munkaviszony további meghosszabbítása vagy újabb munkaviszony létesítése két évre vagy azt meghaladó időre csak a Munka Törvénykönyvében felsorolt okokból lehetséges.

Bérpótlékok. Ha munkajogi előírás vagy a szerződő felek megállapodása bérpót-

lék fizetését írja elő, akkor annak számítási alapja – eltérő törvényi rendelkezés vagy a szerződő felek eltérő megállapodásának hiányában – a munkavállaló átlagkeresete. A munkavállaló személyi alapbérét további bérrészek egészíthetik ki, ilyenek pl. a bérpótlékok vagy a prémium. A bérpótlék alapjául szolgáló jövedelem meghatározásában a szerződő felek az illetékesek.

A Munka Törvénykönyve nem sorolja fel a bérpótlék összes lehetséges feltételeit és fajtáit, csak indokolt esetekben szab meg kötelező minimumokat. A Munka Törvénykönyve a bérpótlék alábbi kötelező eseteit nevesíti:

- » rendkívüli munkavégzés esetére járó díjazás,
- » ünnepnapon végzett munkáért fizetendő bér és bérpótlék,
- » éjszakai műszakpótlék,
- » a veszélyes munkahelyen dolgozóknak nyújtott bérkompenzáció,
- » készenléti szolgálatért járó bérpótlék.

1.3 A MUNKASZERZŐDÉS MÓDOSÍTÁSA

A munkaszerződés tartalma a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezése alapján módosítható. A munkaszerződés módosítását a munkáltató köteles írásban elkészíteni. A Munka Törvénykönyve ugyan előírja a kötelező írásbeliséget, ennek be nem tartása azonban nem vonja maga után a módosított munkaszerződés érvénytelenségét.

A munkaviszony tartalmi változtatására vonatkozó megállapodás olyan jogokat és kötelezettségeket érinthet, amelyek a felek akaratnyilvánításán alapultak, azaz a munkaszerződésben szerepeltek, illetve a Munka Törvénykönyvének diszpozitív rendelkezéseiből következnek.

1.4 A MUNKASZERZŐDÉS KÖTELEZŐ MÓDOSÍTÁSA

A Munka Törvénykönyve által részletesen szabályozott esetekben a **munkáltatónak áthelyezési kötelessége van**. Erre akkor kerül sor, ha

- » orvosi szakvélemény alapján a munkavállaló egészségi állapota okán tartósan képtelen ellátni eddigi munkakörét,
- » a terhes nő vagy kilenc hónapnál fiatalabb gyermekét nevelő anya olyan munkakörben dolgozik, amelyben ilyen női munkavállaló nem alkalmazható, vagy orvosi szakvélemény alapján a végzett munka veszélyezteti terhességét vagy anyai feladatainak ellátását,
- » zárlati (járványügyi) intézkedés esetén,
- » bírósági vagy más illetékes szerv jogerős határozata előírja,
- » éjszakai műszakban dolgozó munkavállaló az orvosi szakvélemény alapján alkalmatlan éjszakai munkavégzésre,
- » terhes vagy kilenc hónapnál kisebb gyermekéről gondoskodó, éjszakai műszakban dolgozó női munkavállaló napali munkára történő beosztását kéri.

2. A MUNKAVISZONY MEGSZŰNÉSE, MEGSZŰNTETÉSE

2.1 A MUNKAVISZONY MEGSZŰNÉSE

A munkaviszony megszűnik a munkavállaló halálával.

2.2 A MUNKAVISZONY MEGSZŰNTETÉSE

A munkaviszony megszüntethető

- a) a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével,
- b) rendes felmondással,
- c) rendkívüli felmondással,
- d) azonnali hatállyal próbaidő alatt.

A határozott időre szóló munkaviszony a szerződésben rögzített idő lejártával megszűnik. A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos összes jognyilatkozat esetében **kötelező az írásbeli forma**.

2.2.1 A MUNKÁLTATÓ ÉS A MUNKAVÁLLALÓ KÖZÖS MEGEGYEZÉSE

A munkáltató és a munkavállaló **megállapodása értelmében a munkaviszony bármikor megszüntethető**. A munkaviszony ilyen formában történő megszüntetéséhez azonban mindkét fél feltétel nélküli akaratnyilvánítása szükséges, azaz a feleknek kifejezésre kell juttatniuk a munkaviszony megszüntetésére irányuló közös szándékot, s egyúttal közölniük kell a munkaviszony megszüntetésének időpontját.

2.2.2 RENDES FELMONDÁS

Rendes felmondással mind a munkáltató, mind a munkavállaló megszüntetheti a munkaviszonyt. A **felmondás kötelezően írásbeli formájú, és el kell juttatni a másik félnek**, ellenkező esetben a felmondás érvénytelen.

A munkáltatóval szemben fennálló törvényi követelmény a **felmondás indoklásának** kötelezettsége, azaz a munkáltatónak közölnie kell azokat a konkrét tényeket, körülményeket és okokat, amelyek alapján felmondott a munkavállalónak. A **munkálta-**

tó csak a Munka Törvénykönyvében meghatározott indokok miatt mondhat fel a munkavállalónak. A felmondás okát nem lehet olyan módon megfogalmazni, hogy más indokkal összetéveszthető legyen, és nem lehetséges az indoklás utólagos megváltoztatása sem.

2010. március 1-jétől a Munka Törvénykönyvében megfogalmazott jogok és kötelezettségek minden alkalmazottra, azaz a részmunkaidőben foglalkoztatottakra is egyformán vonatkoznak.

A munkavállaló a munkáltatónak indoklás nélkül felmondhat.

2.2.3 FELMONDÁSI VÉDELEM

A felmondási védelem azt célozza, hogy meghatározott körülmények fennállása esetén a munkáltató ne szüntesse meg a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással.

A munkáltató nem mondhat fel a munkavállalónak a felmondási védelem ideje alatt, azaz:

- » a betegség vagy üzemi baleset miatti munkaképtelenség (keresőképtelenség) ideje alatt (kivévelt képez az olyan eset, amikor ez az állapot alkohol vagy kábítószer hatásának a következménye), továbbá attól a naptól kezdve, amikor a fekvőbeteg-intézménybe történő felvételt az orvos javasolja, vagy a munkavállaló a gyógyfürdői kezelést megkezdte. A felmondási védelem a kezelés befejezéséig tart.
- » Amíg a női munkavállaló terhes, szülési szabadságon van, a női vagy a férfi munkavállaló számára gyermekgondozási segélyt folyósítanak, illetve az egyedülálló

női vagy férfi munkavállaló háromévesnél fiatalabb gyermekről gondoskodik;

- » amíg a munkavállaló közéleti tisztséget tölt be,
- » amíg az éjszakai műszakban dolgozó munkavállalót az orvosi szakvélemény alapján átmenetileg alkalmatlannak minősítik az éjszakai munkavégzésre.

A felmondási védelem kizárólag azokra az esetekre korlátozódik, amikor a munkaviszony felmondással szűnik meg. Ebből kifolyólag próbaidő alatt a keresőképtelen munkavállalónak is meg lehet szüntetni azonnal hatállyal vagy közös megegyezéssel munkaviszonyát.

A felmondási védelem szempontjából a meghatározó a felmondás közlésének vagy kézbesítésének az időpontja. Ez azt jelenti, hogy a felmondási védelem időtartama alatt a felmondás nem közölhető a munkavállalóval. Tehát nem fordulhat elő, hogy a munkáltató későbbi időpont megjelölésével a felmondási védelem időtartama alatt jogszerűen felmondjon a munkavállalónak. Másrészt viszont nem minősül jogellenesnek a felmondás, ha közlése, kézbesítése után következnek be olyan események (például a munkavállaló megbetegszik és keresőképtelen lesz), amelyek egyébként a felmondási védelmet megalapozzák. Ha ebben az esetben a felmondási idő a felmondási védelem idejére esne, a munkaviszony a felmondási védelem utolsó napjával szűnik meg (kivéve azt az esetet, amikor a munkavállaló írásban közli, hogy nem tart igényt a munkaviszony meghosszabbítására).

2.2.4 FELMONDÁSI IDŐ

A felmondási idő legalább egy hónap, ez mind a munkáltatóra, mind a munkavállalóra érvényes. Ha a munkáltató olyan

munkavállalónak mondott fel, aki nála legalább öt évet töltött munkaviszonyban, a felmondási idő **legalább három hónap**.

A felmondási idő kezdete a felmondás közlését követő naptári hónap első napja, vége pedig a megfelelő naptári hónap utolsó napja.

Ha a munkavállaló a saját akaratából nem tölti ki a felmondási időt, a munkáltató a munkavállaló egyhavi átlagbérének megfelelő pénzbeli térítésre jogosult. E jogosultság akkor érvényesíthető, ha ebben a felek a munkaszerződésben megállapodtak.

2.2.5 RENDKÍVÜLI FELMONDÁS

A **munkáltató** azonnali hatályú rendkívüli felmondással megszüntetheti a munkaviszonyt, de csak abban az esetben, ha

- » a munkavállalót szándékos bűncselekmény elkövetése miatt jogerősen elítélték,
- » a munkavállaló súlyosan megsértette a munkafegyelmet.

A munkáltató a rendkívüli felmondás jogát az ennek az alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított két hónapon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül gyakorolhatja. Egyes munkavállalók esetében nem alkalmazható az azonnali hatályú rendkívüli felmondás (pl. terhes, szülési szabadságon vagy gyeken levő munkavállaló, háromévesnél fiatalabb gyermekről, illetve súlyosan egészségkárosodott családtagról személyesen gondoskodó munkavállaló esetében).

A **munkavállaló** azonnali hatállyal megszüntetheti a munkaviszonyt, ha

- a) az orvosi szakvélemény alapján egészségének súlyos veszélyeztetése nélkül nem dolgozhat tovább munkakörében, és a munkáltató az orvosi szakvélemény benyújtását követő 15 napon belül

nem helyezte át őt más megfelelő munkakörbe;

- b) a munkáltató az esedékességet követő 15 napon belül nem fizette ki a munkabéret, a távolléti díjat, az utazási költségtérítést, a készenléti díjat, az átmeneti keresőképtelenség esetére járó díjazást vagy azok egy részét;
- c) közvetlen életveszélyben van, vagy egészségkárosodás veszélyezteteti.

Ügyelni kell azonban a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó határidő betartására, ugyanis ilyen módon a munkaviszony csak attól a naptól számított egy hónapon belül szüntethető meg, amikor a munkavállaló a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetését megalapozó okról tudomást szerzett. A munkaviszonyát rendkívüli felmondással megszüntető munkavállalónak a munkáltató a kéthavi felmondási időre járó havi átlagkeresetének megfelelő összeget köteles kifizetni.

2.2.6 A MUNKAVISZONY

MEGSZÜNTETÉSE A PRÓBAIDŐ ALATT

A próbaidő alatt mind a munkáltató, mind a munkavállaló írásban bármilyen okból vagy indoklás nélkül is megszüntetheti a munkaviszonyt. A munkaviszony megszüntetéséről szóló írásbeli nyilatkozatot rendszerint a munkaviszony megszűnése előtt három nappal kell a másik félnek eljuttatni.

2.2.7 A MUNKAVISZONY

MEGSZÜNTETÉSEKOR, MEGSZŪNÉSEKOR ALKALMAZANDÓ ELJÁRÁS

A munkaviszony megszűnése, megszüntetése esetén a munkáltató kötelessége, hogy **a munkavállaló részére kiadja a neki járó munkabért és egyéb járandóságait, vala-**

mint ki kell adnia számára az előírt igazolásokat is. Ha a munkaviszony év közben szűnik meg, gyakran előfordul, hogy a munkavállaló időarányosan több vagy kevesebb szabadságot vett igénybe, mint amennyi neki járt volna. Ha a munkavállaló több szabadságot vett ki, köteles a különbözetet visszafizetni. Ha kevesebbet vett ki, akkor az időarányosan jár, de ki nem fizetett napokat a munkáltató köteles neki kifizetni.

A MUNKÁLTATÓ ÁLTAL KIADOTT IGAZOLÁSOK

A munkabér és az egyéb járandóságok kifizetésén túl a munkáltató köteles a munkavállaló számára a munkaviszonnyal kapcsolatos igazolásokat kiadni.

A SZEMÉLYI JÖVEDELEMADÓRÓL SZÓLÓ TÖRVÉNY

A személyi jövedelemadóról és a társasági adóról szóló törvény értelmében, ha a munkavállaló munkaviszonya év közben szűnik meg, a munkáltatónak **az adóévben általa kifizetett jövedelemeiről és a levont adóelőlegekről** szóló bizonylatot kell kiadnia a munkavállaló részére. Hasonlóan kell eljárni azokban az esetekben is, amikor a munkaviszony év közben a munkavállaló halála vagy nyugdíjazása miatt szűnik meg.

A munkaviszony megszűnésekor (kivéve a munkavállaló halálát) **a munkáltatónak olyan igazolást kell kiállítania, amely az álláskeresőnek járó munkanélküli járadék megállapításához szükséges adatokat tartalmazza.**

A MUNKAVISZONNYAL KAPCSOLATOS IGAZOLÁS TARTALMA

A munkaviszonyt igazoló iratban a munkáltató főként az alábbi adatokat tünteti fel:

- » a munkaviszony időtartama,
- » a végzett munka jellege,
- » a munkavállaló munkabérére terhelő tartozások (levonások) összege, a követelések jogosultjának és a levonási sorrendnek egyidejű feltüntetésével,
- » a munkavállalónak kifizetett munkabér, távolléti és készenléti díj, a levont adóelőleg összege és minden egyéb adat, amely a munkaviszonyból származó bérjövedelem után fizetendő adó esetén az éves adóelőleg elszámolásához, valamint a munkanélküli járadék összegének a megállapításához szükséges,
- » ha a munkavállaló a munkáltatóval megállapodást kötött arról, hogy a záróvizsga vagy az érettségi vizsga letétele, tanulmányainak befejezése után, illetve az iskolarendszerű képzésben való részvétele alatt meghatározott ideig munkaviszonyban marad a munkáltatónál, akkor ezt a tényt is fel kell tüntetni, a meg egyezés szerinti időtartam végének megjelölésével,
- » a kifizetett végkielégítés összege.

Ha a munkavállaló kéri, a munkáltató köteles 15 napon belül, legkorábban azonban a munkaviszony megszűnése előtt két hónappal számára a munkáját értékelő működési bizonyítványt kiállítani.

2.3 VÉGKIELÉGÍTÉS

A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha a munkáltató a munkaviszonyát a Munka Törvénykönyvének vonatkozó rendelkezései szerint rendes felmondással szünteti meg.

2.3.1 A VÉGKIELÉGÍTÉSRE VALÓ JOGOSULTSÁG FELTÉTELE

A munkavállaló akkor jogosult végkielégítésre, ha a munkáltató **rendes felmondással a munkaviszonyát azért szünteti meg**, mert a munkáltató vagy valamely szervezeti egysége jogutód nélkül megszűnik, megváltozik a székhelye, telephelye, ha a munkavállalót tovább nem tudja foglalkoztatni, esetleg a munkavállaló egészségi állapotára való tekintettel az orvosi szakvélemény szerint tartósan képtelen ellátni eddigi munkakörét. A végkielégítés akkor is jár a munkavállalónak, ha ugyanezen okokból a **felek közös megegyezéssel szüntetik meg a munkaviszonyt**.

2.3.2 A VÉGKIELÉGÍTÉS MÉRTÉKE

A Munka Törvénykövének értelmében a munkavállalót megillető minimális végkielégítés összege:

a munkavállaló havi átlagkeresetének és a neki járó, hónapokban számított felmondási időnek a szorzata;

havi átlagkeresetének tízszerese, ha munkaviszonya közös megegyezéssel szűnt meg, vagy a munkáltató azért szüntette meg **rendes felmondással a munkaviszonyát**, mert munkahelyi baleset, foglalkozási betegség vagy ezek veszélye miatt nem dolgozhat, illetve ha a munkahelyén már elérte az illetékes közegészségügyi intézmény határozatában megállapított maximális expozíciós értéket.

Ha a munkáltató és a munkavállaló **abban állapodnak meg**, hogy a munkáltató a munkavállalót a felmondási időnek csak egy részére menti fel a munkavégzés alól, a munkavállalót a végkielégítés arányos része illeti meg.

2.3.3 NYUGDÍJ ELŐTTI VÉGKIELÉGÍTÉS

A **korengedményes öregségi nyugdíjra, öregségi nyugdíjra vagy rokkantsági nyugdíjra** (a munkaképesség több, mint 70%-ának elvesztése) **való jogosultságot megszerző**, első esetben munkaviszonyát ily módon megszüntető alkalmazott **egyhavi átlagkeresetének megfelelő összegű végkielégítésre jogosult**, ha munkaviszonya megszűnése előtt vagy 10 munkanappal az után kérelmezi a nyugdíj megállapítását.

3. A MUNKABÉR

3.1 A MINIMÁLBÉR

A 2012. január 01-jétől érvényes **minimálbér összege:**

A havi minimálbér 327,20 euró

A minimál órabér 1,88 euró

A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetében a ténylegesen ledolgozott havi munkaidő eltérő mértékével arányosan csökkentve kell megállapítani a minimálbér összegét euróban.

3.2 TÁVOLLÉTI DÍJ

Munkaviszonyra vonatkozó jogszabály egyes esetekben előírja, hogy a munkavállalónak munkavégzés hiányában az átlagkereset összegével megegyező összegű távolléti díjat kell fizetni.

MELY ESETEKBE JÁR A MUNKAVÁLLALÓ RÉSZÉRE A TÁVOLLÉTI DÍJ?

A munkavállaló részére az alábbi esetekben kell távolléti díjat fizetni:

- » regeneráló-egészségmegőrző kúra, kötelező orvosi vizsgálat, a munkavállalók képviselői számára szervezett továbbképzés feltétlenül szükséges időtartamára;
- » vér- és vérplazmaadás, valamint egyéb biológiai anyag adományozása miatt távol töltött, feltétlenül szükséges időre;
- » munkaszüneti nap (ünnepnep) miatt kiesett időre; ünnepnepok az alábbiak: január 1., január 6., nagypéntek, húsvéthétfő, május 1., május 8., július 5., augusztus 29., szeptember 1., szeptember 15., november 1., november 17., december 24–26. A munkaszüneti napon munkát végző munkavállalót a munkabéren kívül bérpótlék is megilleti. Ha a munkavállaló azért nem végzett munkát, mert a munkaszüneti nap a szokásos munkanapjára esett, a munkaszüneti nap miatt kiesett munkabér helyett a munkavállalót az átlagkeresetének megfelelő összegű távolléti díj illeti meg.
- » a Munka Törvénykönyvében biztosított rendes szabadságának időtartamára;
- » orvosi kivizsgálás vagy kezelés feltétlenül szükséges idejére, amely naptári évenként nem haladhatja meg a hét napot;
- » a terhességgel összefüggő megelőző orvosi vizsgálat feltétlenül szükséges idejére, feltéve, ha a vizsgálat munkaidőn kívül nem volt elvégezhető;
- » gyermek születésekor a férjnek arra a feltétlenül szükséges időre, amíg a feleségét a kórházba, illetve a kórházból hazaviszi;
- » a szoptatási munkaidő-kedvezmény idejére,
- » arra a feltétlenül szükséges időre, amíg a munkavállaló a családtagját orvosi vizsgálatra vagy kezelésre kíséri (csak egy családtag veheti igénybe), egy naptári évben legfeljebb hét nap időtartamra. Egészségkárosodott gyermeket neve-

- lő szülő esetében a távolléti díj egy naptári évben legfeljebb tíz napra fizethető;
- » házastárs vagy gyermek halálakor esetenként két nap időtartamra, a temetésre további egy nap időtartamra;
- » más családtag halála esetén egy nap időtartamra; ha a munkavállaló intézi a temetést, akkor további egy szabadnapra jogosult;
- » az alkalmazott saját esküvője esetén egy nap időtartamra;
- » legfeljebb egy napra olyan esetben, ha a munkába járáshoz saját közlekedési eszközt használó egészségkárosodott alkalmazott az időjárási viszonyok miatt azt nem tudja használni, azaz nem tud bejutni a munkahelyére;
- » ha a munkavállaló a munkáltató érdekében lakhelyet változtat, a költözködés (a berendezési tárgyak átszállításának) idejére: azonos településen belül egy napra, más településre való költözéskor legfeljebb két napra.

3.3 AZ ÁLLÁSIDŐRE JÁRÓ DÍJAZÁS

Adódhatnak olyan helyzetek, amikor a **munkáltató a vállalat működési körében felmerült objektív okokból nem tudja munkavállalóit vagy azok egy részét foglalkoztatni** (pl. gépek meghibásodása, anyagiány miatt). Erre az esetre a Munka Törvénykönyve kötelezően előírja, hogy az állásidőre a munkavállalót az átlagkereset összegével megegyező díjazás illeti meg. Ha a munkavállaló a kedvezőtlen időjárási körülmények miatt nem tudott munkát végezni, a munkabért kiváltó díjazás összege átlagkeresetének legkevesebb 50%-a.

3.4 A MUNKABÉR KIFIZETÉSE

A munkavállaló részére járó munkabért – ha a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik – **havonta utólag**, legkésőbb a tárgyhónapot követő naptári hónap végéig **kell kifizetni**.

A **munkabért** a munkaszerződésben vagy a kollektív szerződésben **rögzített bérfizetési napokon**, a felek közötti eltérő megállapodás hiányában **munkaidő alatt és a munkahelyen kell kifizetni**. Ha a munkavállaló igényli, a munkáltató köteles a Munka Törvénykönyve szerinti levonások után maradt bért, illetve annak a munkavállaló által meghatározott részét a **munkavállaló bankszámlájára** vagy bankszámláira **átutalni** úgy, hogy az összeg legkésőbb a bérfizetési napon kerüljön jóváírásra a munkavállaló bankszámláján.

Ha a munkavállaló nyomós ok miatt nem tudja átvenni munkabérét, vagy távoli munkahelyen dolgozik, a felek eltérő megállapodása hiányában a munkáltató saját költségén és saját kockázatára a munkabért a munkavállaló lakóhelyére küldi úgy, hogy a munkabér a bérfizetési napon, legkésőbb a következő munkanapon kézbesíthető legyen.

MIKOR FIZETHETŐ KI A MUNKABÉR A BÉRFIZETÉSI NAP ELŐTT?

Ha a bérfizetési nap a munkavállaló rendes szabadsága idejére esik, a munkavállaló kérésére a munkabért a szabadság megkezdése előtt ki kell fizetni.

A munkaviszony megszűnése, megszüntetése esetén – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkáltató a munkaviszony megszűnésének napján, legkésőbb azonban a munkaviszony megszűnése után következő első bérfizetési napon fizeti ki a munkavállalónak járó munkabért.

A MUNKABÉR JOGOSULTJA, A MUNKABÉR ELSZÁMOLÁSA

A **munkabért a munkavállalónak kell kifizetni**. A munkavállaló írásban más személyt is meghatalmazhat arra, hogy helyette a munkabérét felvegye. Írásbeli meghatalmazás hiányában más személy részére a munkabér csak külön jogszabály előírta esetben lehetséges.

A Munka Törvénykönyve előírja, hogy a munkavállaló részére a munkabéréről részletes elszámolást kell adni. Az elszámolásban fel kell tüntetni az egyes bérrészeket, a levonásokat, valamint a munkaerőarat (a bruttó bér és a munkáltató által kifizetett járulékok összege).

Külön tételként kell feltüntetni a társadalom- és egészségbiztosítási járulékokat (az egészségbiztosítási járulék előlege, betegbiztosítási járulék, öregségi és rokkantsági nyugdíjjárulék, munkanélküliségi járulék, baleseti járulék, szolidaritási járulék, nyugdíj-előtakarékosság esetén a munkáltató által fizetett hozzájárulás). Célszerű az elszámolásban feltüntetni az adóalap összegét, az adóalap-csökkentő kedvezményeket stb.

MIKOR LEHET LEVONNI

A MUNKABÉRBŐL TARTOZÁST?

A munkabérből levonás csak jogszabály, jogerős és végrehajtható határozat vagy a munkavállaló hozzájárulása alapján történhet.

A Munka Törvénykönyve értelmében a munkabérből az alábbi jogcímen lehet levonásokat eszközölni:

- » a munkavállaló részére nyújtott munkabér-előleg,
- » a munkavállalói járulékok,
- » adóelőleg, adóhátralék,

- » bíróság vagy közigazgatási szerv határozata alapján annak végrehajtás során,
- » illetékes szerv végrehajtható határozata alapján a munkavállaló által fizetendő pénzbüntetés és bírság, juttatás stb.,
- » utazási költségtérítésre nyújtott és el nem számolt előleg,
- » átmeneti munkaképtelenség esetére fizetett munkabért pótló jövedelem, illetve a szabadság idejére járó távolléti díj vagy azok egy része, ha a munkavállaló ezekre való jogosultságát elvesztette, illetve ezekre nem volt jogosult,
- » a végkielégítés vagy annak egy része, amennyiben azt a Munka Törvénykönyve értelmében a munkavállalónak vissza kell fizetnie.

A munkáltató további levonásokat csak a munkavállalóval kötött írásbeli megállapodás alapján, valamint olyan esetben eszközölhet, ha erre külön jogszabály alapján köteles.

A MUNKABÉR BŐL

TÖRTÉNŐ LEVONÁS MÉRTÉKE

A munkavállaló havi munkabérének levonással már nem terhelhető része:

- » a felnőtt természetes személy esetében megállapított létminimum 60%-a (2011. július 1-jétől a létminimum összege 189,83 euró, ennek 60%-a azaz 113,89 euró).
- » a kiskorú gyermek után fizetendő tartásdíj esetében az 1. pontban megadott összeg 70%-a azaz 132,88 euró.

A fenti összegekből további követeléseket már nem lehet levonni.

Az összeg, amely felett a maradék nettó bér korlátozás nélkül levonásra kerül, a létminimum 150%-a azaz 2011. július 1-jétől 284,75 euró.

4. SZABADSÁG

A Munka Törvénykönyvében meghatározott feltételek fennállása esetén a munkavállaló:

- » évi rendes alapszabadságra vagy annak egy részére,
- » a ledolgozott napok után járó szabadságra,
- » pótszabadságra jogosult.

4.1 ÉVI RENDES ALAPSZABADSÁG

Rendes alapszabadság abban az esetben illeti meg a munkavállalót, ha a munkáltatónál folyamatos munkaviszonya áll fenn, és az adott naptári évben a munkáltatónál legalább 60 napot ledolgozott. A szabadságnak egy egész naptári hónapra eső időarányos része – egyazon munkaviszony folyamatos fennállása esetén – a naptári évre eső szabadság egytizenkettő részére. Ha tehát a munkavállalónak az év folyamán létesül vagy szűnik meg a munkaviszonya, csak az adott naptári évre eső szabadság időarányos részére tarthat igényt.

Az alapszabadság hossza legalább négy hét.

Legalább öt hét alapszabadság illeti meg azt a munkavállalót, aki az adott naptári év végig betölti **33. életévét**.

A pedagógusok és a nevelők évi alapszabadsága legalább nyolc hét.

4.2 A LEDOLGOZOTT NAPOK UTÁN JÁRÓ SZABADSÁG

Ha a munkavállaló nem rendelkezik egy munkáltatónál ledolgozott 60 nap munkaviszonnyal, nem jogosult sem évi rendes alapszabadságra, sem annak időarányos részére.

Ebben az esetben az alkalmazottat minden 21 ledolgozott nap után a rendes évi

alapszabadság egytizenketted részének megfelelő szabadság illeti meg.

4.3 PÓTSZABADSÁG

Pótszabadságra az a munkavállaló jogosult, aki állandó jelleggel földalatti – bányászat, alagútfúrás, elővájás, vágathajtás – vagy különösen nehéz és egészségre káros munkát végez. A Munka Törvénykönyve részletes útbaigazítást nyújt arra nézve, mely munkavállaló minősül nehéz, egészségre káros környezetben dolgozó, illetve nehéz vagy egészségre káros munkát végező munkavállalónak.

A pótszabadság mértéke egy hét. Ha a munkavállaló csak az év egy részében dolgozik, minden 21 ily módon ledolgozott munkanap után a pótszabadság egytizenketted része illeti meg.

4.4 A SZABADSÁG KIADÁSA

A rendes szabadság esetében egy hétnek hét egymást követő nap minősül.

A munkáltató a szabadságot a munkavállalóval történt egyeztetés alapján, a szabadságot megtervezés alapján adja ki. A szabadság időpontjának meghatározásakor figyelembe kell venni a munkáltató feladatait és a munkavállaló jogos igényeit. **A munkáltató kötelessége, hogy az adott naptári évben legalább négy hét szabadságot adjon ki a munkavállalónak**, ha erre jogosult, és a munkáltató részéről ennek a működése szempontjából objektív akadálya nincs. A munkavállalók képviselőivel történt megállapodás alapján a munkáltató **tömeges szabadságot** is meghatározhat, ha ez üzemviteli okból feltétlenül szükséges, és a munkavállalók érdekeivel összeegyeztethető.

A szabadságot esedékességének évében kell kiadni. Ha a munkavállaló az adott naptári évben nem tudja kivenni a szabadságát, **a munkáltató köteles azt neki legkésőbb a következő naptári év végéig kiadni**, mégpedig két esetben:

- » a munkáltató nem határozta meg a szabadság kiadásának időpontját,
- » a munkavállaló nyomós ok miatt nem tudta szabadságát kivenni.

Ez alól kivételt képez **szülési vagy gyermekgondozási szabadságon levő munkavállaló**. Ha ilyen munkavállaló nem tudta évi rendes szabadságát a következő naptári év végéig sem kivenni, **a ki nem vett szabadságot a szülési vagy a gyermekgondozási szabadság letelte után adja ki a munkáltató.**

Ha a munkáltató szabadságot nem egyszerre, hanem több részletben adja ki, legalább egy részlet minimum két hét időtartamú kell, hogy legyen, ha a felek másképp nem állapodtak meg. **A munkáltató a szabadság kezdete előtt legalább 14 nappal köteles a kiadás időpontját a munkavállalóval közölni.** A munkavállalóval történt meg egyezés alapján ez az időtartam rövidebb is lehet. A jogszabály értelmében tehát nem történhet meg, hogy a munkáltató alacsony késedelmes beérkezése miatt a dolgozót azonnal szabadságra küldje. Ilyen esetekben a munkáltató a munkavállalót köteles állásidőre járó díjazásban részesíteni.

Ha a munkáltató a szabadság kiadásának előre meghatározott időpontját megváltoztatta vagy a munkavállalót a szabadságról visszahívta, köteles a munkavállaló kárát megtéríteni (pl. a munkavállaló az előre befizetett kéthetes üdülésre nem tud elmenni, a munkáltató köteles számára a felmerült költségeket megfizetni).

A munkáltató akkor is kiadhatja a szabadságot, ha arra a munkavállaló még nem jogosult, de feltételezhető, hogy a naptári év vagy a munkaviszony végéig a feltételeket teljesíti.

Ha a munkavállalónak a tárgyévét követő naptári év végéig sem volt lehetősége arra, hogy szabadságának a négyhetes alapszabadság felett fennmaradó részét kivegye, átlagkeresetének összegével megegyező díjazás illeti meg.

A négyhetes alapszabadság pénzbeli megváltása nem lehetséges. Ez alól csak **egy kivétel** van, ha a munkavállaló az alapszabadságot **munkaviszonya megszűnése** miatt nem tudta igénybe venni.

Ha a munkavállaló a munkaviszonya megszűnéséig **több szabadságot vett ki**, mint amennyi a munkáltatónál töltött időre megilletné, **a különbözetre kifizetett munkabért vissza kell térítenie.**

Ha a munkavállalót a szabadsága ideje alatt a fegyveres erőkhöz szolgálatra hívták be, betegség vagy baleset miatt keresőképtelen lesz, vagy beteg családtagját ápolja, a szabadságát a munkáltató felfüggeszti (megszakítja), kivéve, ha ilyen esetekben a munkavállaló saját maga igényli a szabadság kiadását. A szülési vagy a gyermekgondozási szabadság megkezdésével a rendes évi szabadság szintén szünetel.

4.5 EGYÉB MUNKAI DŐ-KEDVEZMÉNYEK

A rendes szabadságon felül a munkavállalót egyéb munkaidő-kedvezmények is megilletethetik, elsősorban akkor, ha fontos személyes körülmények miatt akadályoztatva van a munkájában. A távolléti díj fizetésével

járó munkaidő-kedvezményekről a korábbiakban már volt szó.

A szülő nőt 34 hetes szülési szabadság illeti meg. Egyedülálló anya esetében a szülési szabadság mértéke 37 hét, az egyedülleg kettős vagy hármas ikreket szülő nő esetében a szülési szabadság 43 hét. A szülési szabadság időtartamára a munkavállalónak társadalombiztosítási (betegbiztosítási) jogviszonya alapján terhességi-gyermekágyi segély jár, amelynek összege a jogszabályban megállapított napi kivetési alap (átlagkereset) 60%-a.

Kérelem alapján mind a női, mind a férfi munkavállaló részére a munkáltató köteles **a gyermek hároméves koráig tartó gyermekgondozási szabadságot biztosítani.** Tartósan ápolásra, speciális gondoskodásra szoruló beteg gyermek esetében a munkáltató a gyermekgondozási szabadságot a gyermek **hatéves koráig** köteles nyújtani.

A gyermekét szoptató nőt – a szokásos munkaközi szüneteken túl – **szoptatási munkaidő- kedvezmény illeti meg**, amely munkában töltött időnek számít, és erre az időre a munkavállalót **távolléti díj** illeti meg.

5. EGYÉB FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK

5.1 MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS, KIRENDELÉS

A munkáltató vagy munkaerő-kölcsönző ügynökség megállapodhat a munkavállalóval abban, hogy őt átmenetileg más munkáltatónál (kölcsönvevő munkáltatónál) történő munkavégzésre kirendeli.

A munkaerő-kölcsönző ügynökség és a munkavállaló között létrejött munkaszerző-

désben az ügynökség kötelezi magát arra, hogy a munkavállaló számára a kölcsönvevő munkáltatónál átmeneti foglalkoztatást biztosít, a felek a foglalkoztatás feltételeit is rögzítik.

A munkáltató és a munkavállaló között a kirendelésről létrejött munkaszerződést írásba kell foglalni, és a szerződésnek az alábbi elemeket kell tartalmaznia: a kölcsönvevő munkáltató neve és székhelye, a kirendelés kezdőnapja, a kirendelés időtartama, a munkavégzés jellege és helye, bérézési feltételek, a kirendelési idő lejártá előtt egyoldalúan megszüntetett munkavégzés feltételei.

A kölcsönvevő munkáltató, aki a munkavállalót ténylegesen foglalkoztatja, a kölcsönbeadó munkáltató vagy a munkaerő-kölcsönző ügynökség nevében gyakorolja a munkáltatói jogokat: kijelöli a munkavállaló feladatait, irányítja és ellenőrzi a munkáját. A kölcsönvevő munkáltató vezető alkalmazottai a kölcsönbeadó munkáltató vagy az ügynökség nevében a munkavállalóval szemben nem tehetnek jognyilatkozatot.

A munkabér kifizetése a kölcsönbeadó munkáltató kötelessége.

A kirendelés a megállapodás szerinti időtartam letelte után megszűnik. A megállapodás szerinti időtartam letelte előtt a kirendelés megszüntethető a munkajogi viszonyban álló felek közötti megegyezéssel vagy a megállapodás szerinti feltételek esetén a kirendelés egyoldalú megszüntetésével.

5.2 BEDOLGOZÁS ÉS TÁVMUNKA

A gyakorlatban régóta létező foglalkoztatási forma az, amikor a **napi munkavégzés nem a munkáltató székhelyén vagy telephelyén történik, hanem a munkavállaló lakhelyén vagy a megállapodás szerin-**

ti más helyen (a továbbiakban: **bedolgozás**), **illetve informatikai eszközök felhasználásával** a munkavállaló lakhelyén vagy a megállapodás szerinti más helyen (a továbbiakban: **távmunka**). A foglalkoztatás atipikus jellegére való tekintettel a Munka Törvénykönyve az általánostól eltérő speciális rendelkezéseket tartalmaz e foglalkoztatási formákra.

A bedolgozás és a távmunka esetében is **a felek között a munkaviszony munkaszerződéssel jön létre**, amelynek tartalma az általános munkaszerződéstől az alábbiakban tér el:

- » ez esetben nincs meghatározott heti munkaidő, ugyanis a munkavállaló a munkaidejét saját maga osztja be;
- » a családtag halála esetére járó munkaidő-kedvezményen és az utána járó távolléti díjon kívül a munkavállalót személyes okokból bekövetkezett akadályoztatása esetére nem illeti meg távolléti díj,
- » a munkavállalót nem illeti meg bérpótlék túlmunka, munkaszüneti napon és éjszaka végzett munkáért.

Ha a távmunka végzésére az alkalmazott nem a saját műszaki berendezéseit használja, a munkáltató kötelessége a szükséges műszaki berendezések és számítógépes program biztosítása, szervizelése.

Nem minősül bedolgozásnak vagy távmunkának a munkáltató jóváhagyásával alkalmanként vagy rendkívüli esetben otthon végzett munka.



A szociális biztonsági koordináció

Az Európai Unióhoz történt csatlakozásával a Szlovák Köztársaság kötelezte magát az Európai Közösség jogszabályainak alkalmazására. A közösségi rendelkezések általános hatályúak és minden tagállamban közvetlenül alkalmazandók. A rendelkezések teljes egészében kötelezőek mindenki számára, a tagállamok szerveinek, a hatóságoknak, a társadalombiztosítás területén működő intézményeknek és a bíróságoknak alkalmazniuk kell őket. A belső jogszabályok és a közösségi jog ütközése esetén a Közösség rendelkezései előnyt élveznek.

A közösségi társadalombiztosítási rendelkezéseket nem a tagállamok társadalombiztosítási rendszereinek harmonizálására, hanem koordinálására hozták létre. A koordináció azért szükséges, hogy elkerülhető legyen a különböző országokban foglalkoztatott munkavállalónak e munkaviszonyok alapján szerzett különböző társadalombiztosítási ellátásra való jogosultságainak az átfedődése. Egész sor közösségi rendelet alapítja meg azt, hogy a párhuzamos ellátások közül egyet szüneteltetni kell. A jogegyenlőség biztosítása érdekében fontos az ún. **különbözetkiegyenlítés**. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy ha az elsődlegességi alapon illetékes tagállam a saját jogrendje szerinti összegben folyósítja az ellátásokat, s egyúttal a magasabb összegű ellátást biztosító másik tagállam felfüggeszti az ellátás folyósítását, a munkavállaló jogosult a két ellátás közötti különbséget kiegyenlítésére.

Minden tagállam maga határozhatja meg, kire vonatkozik a társadalombiztosítási rendszer az adott országban, ki milyen feltételekkel és milyen típusú ellátásokban részesülhet, milyen összegű társadalombiztosítási járulékot kell fizetnie. Az

uniós rendelkezések azokat a szabályokat és közös kritériumokat fogalmazzák meg, amelyek értelmében az egyes tagállamoknak el kell járniuk. A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy belső jogszabályaik ne legyen diszkriminatívak a más tagállamoknak olyan munkavállalóival szemben, akik az adott országba költöznek, és ott átmenetileg lakni fognak. Az uniós rendelkezések célja nem az, hogy megváltoztassák az egyes tagállamok társadalombiztosítási rendszereinek sajátosságait, hanem hogy korrigálják azokat a belső jogszabályi feltételeket, amelyek kedvezőtlenül hathatnak a más tagállamból érkező munkavállalóra és azok családtagjaira.

Ha a munkavállaló, illetve egy tagállamban társadalombiztosítással rendelkező személy egy másik EU-tagállamban tartózkodik, ún. **E-nyomtatványokat** kell kitöltenie ahhoz, hogy a biztosítással járó ellátásokat megkapja. Ezek a nyomtatványok az összes uniós tagállam területén egységesek, és bármely tagállam társadalombiztosítási intézményében beszerezhetők.

E-100-as adatlapok: betegségi és anyasági ellátások,

E-200-as adatlapok: a nyugdíj kiszámítása és kifizetése,

E-300-as adatlapok: munkanélküli ellátások,

E-400-as adatlapok: családtámogatási ellátások.

Ezek az űrlapok 2012. április 30-ig érvényesek, a tervek szerint 2012. május 1-jétől az érintett intézmények egymással elektronikusan tartják majd a kapcsolatot.

A SZOCIÁLIS BIZTONSÁGI RENDSZEREK KOORDINÁCIÓJÁNAK ALAPELVEI

A szociális biztonsági jogviszonyok alanyaként az érintett személy a következő alapelvek szerinti megítélésre, illetve védelemre számíthat:

- » **Az egyenlő elbánás elve:** Az Európai Unió és az Európai Gazdasági Térség (EGT) országainak állampolgárai – állampolgárságtól függetlenül – az egyes országok szociális biztonsági rendszereiben egyenlő elbírálás alá esnek. Ez mind a jogosultságok, mind pedig a kötelezettségek szempontjából érvényesülő szabály.
- » **Az egy tagállam joghatósága alá tartozás elve.** Az alapelv célja, hogy kiküszöbölje az egyidejűleg fennálló többes biztosítási kötelezettséget, valamint azt a nemkívánatos helyzetet, amelyben valaki biztosítás nélkül marad. Erre azért van szükség, mert a tagállamok szociális biztonsági rendszerei eltérő biztosításelvre épülnek. Van, ahol a biztosítás a helyben lakáshoz, tartózkodáshoz kötődik, míg más országokban a keresőtevékenység folytatása keletkeztet biztosítási kötelezettséget. A koordinációs rendeletek szerint főszabályként a munkavállalás helye szerinti tagállam szociális biztonsági jogszabályai alkalmazandók akkor is, ha a munkavállaló vagy önálló vállalkozó (önfoglalkoztató) más tagállamban rendelkezik lakóhellyel. Bizonyos személyi körben, illetve helyzetekben speciális szabályok irányadóak.
- » **Az összeszámítás elve:** Ez a foglalkoztatás során különböző államokban szerzett biztosítási idők összeszámítását jelenti, vagyis az a tagállam, ahol az igényérvényesítésre sor kerül, köteles figye-

lembe venni a más tagállamban szerzett biztosítási időt.

- » **Az ellátások korlátlan exportálhatóságának az elve:** Az elv alkalmazása lehetővé teszi, hogy az egyszer már megszerzett és elismert jogosultságokat az Európai Unió és az EGT területén korlátozás nélkül élvezhesse a jogosult. Ez az elv a hosszú tartamú ellátások esetében (pl. a nyugellátás) releváns, más területen (pl. munkanélküli ellátások) csak bizonyos korlátozások mellett alkalmazható.

A koordináció szabályozásának alapelveit a tagállamok szociális biztonsági feladatok ellátó igazgatási szervei és a nemzeti bíróságok eljárásuk során alkalmazni kötelesek. Emellett biztosítaniuk kell, hogy egyetlen uniós állampolgár se szenvedjen hátrányt a belső szociális jogi szabályok eltérése, valamint a szabad mozgás alapjogának gyakorlása miatt.

A SZOCIÁLIS BIZTONSÁGI RENDSZEREK KOORDINÁCIÓJÁNAK TÁRGYI HATÁLYA

A tárgyi hatály alatt azok az ellátások értendők, amelyeket a tagállamoknak minden potenciális igénylő számára – az előbb említett nemzeti elbánás alapján – biztosítaniuk kell, ha arra az érintett jogosultságot szerzett. Az említett ellátások köréből azok maradnak ki, amelyek szociális segélynek minősülnek, ugyanis ezek az azt folyósító, biztosító hatóság döntésétől függenek, azaz diszkrecionális elemet tartalmaznak, az adott hatóság kizárólagos jogkörébe tartoznak.

A rendeletek tárgyi hatálya alá a következő ellátások tartoznak:

- a) anyasági ellátások és egyenértékű apasági ellátások
- b) rokkantsági ellátások,
- c) öregségi ellátások, öregségi nyugdíj,
- d) hozzátartozói nyugellátások (özvegyi nyugdíj, árvaellátás),
- e) üzemi baleset és foglalkozási betegség esetén járó ellátások,
- f) temetési segély,
- g) munkanélküli ellátások, valamint
- h) családi ellátások
- i) betegség alatti ellátások.
- j) előnyügdíjak.

Az ún. speciális, nem járulékalapú, nem járulékfizetéshez kötött ellátások ugyancsak a rendelet tárgyi hatálya alá tartoznak. Ez azt jelenti, hogy a vonatkozó rendelkezések ezek esetében is alkalmazandók. Ezek az ellátások csak addig járnak, amíg a jogosult az illetékes teherviselő állam területén él, vagyis nem exportálhatók. Ide az alábbi ellátások tartoznak:

- » a fent említett ellátásokat kiegészítő, azokat pótló vagy felváltó ellátások, valamint
- » a fogyatékkal élő személyeknek járó speciális ellátások.

Nem tartoznak a koordináció hatálya alá az alábbi ellátások és támogatások sem:

- » az egészségügyi és szociális segélyezés keretében a tagállamokban nyújtott ellátások,
- » a kollektív szerződésen alapuló ellátások, akkor sem, ha a megállapodás létrehozását jogszabály kötelezően elrendeli,
- » a közszférában dolgozó alkalmazottak számára létesült rendszerek keretében nyújtott ellátások, valamint
- » a háborús veteránoknak járó szociális ellátások.

2010. május 1-jei hatállyal a koordináció tekintetében az alábbi jogforrások a mérvadók: az európai szociális biztonsági rendszerek koordinációjáról szóló 883/2004/EK (2004. április 29.) európai parlamenti és tanácsi rendeletet módosító 988/2009/EK (2009. szeptember 16.) európai parlamenti és tanácsi rendelet, valamint a 883/2004/EK rendelet végrehajtását szabályozó 987/2009/EK (2009. szeptember 16.) európai parlamenti és tanácsi rendelet. Ezek a rendeletek váltották fel az 1408/71/EGK tanácsi rendeletet, valamint annak végrehajtását szabályozó 574/72/EGK rendeletet. A társadalombiztosítás terén minden tagállamban továbbra is érvényesek maradnak a tagállami jogszabályok. Az uniós jogszabály azt határozza meg, mely állampolgárokra, mikor és milyen mértékben alkalmazandók egy másik tagállam jogszabályai.

1. A MIGRÁNS (INGÁZÓ) MUNKAVÁLLALÓK ÉS CSALÁDTAGJAIK RÉSZÉRE NYÚJTOTT EGÉSZSÉGÜGYI ELLÁTÁSOK

Egy tagállamban állandó lakóhellyel rendelkező, de másik tagállamban munkát végző munkavállalók és eltartott családtagjaik mind a lakóhelyük, mind a munkahelyük szerinti tagállamban igénybe vehetik a természetbeni ellátások teljes körét. Olyan munkavállalókról van tehát szó, akik munkavállalás miatt más államban laknak, mint ahol dolgoznak. Az érintett személyek annak az államnak a joghatósága alá tartoznak, ahol alkalmazásban vannak, vagy ahol az önálló keresőtevékenységet végzik.

Azok az idegen, más tagállamban lakó állampolgárok, akik a Szlovák Köztársaság területén végeznek munkát, és ezen a jogcímen válnak biztosítottá, az itteni egészségbiztosító pénztáruktól ki kell hogy kérjék az **E 106SK jelű nyomtatványt**. Ezt a nyomtatványt a lakóhelyük szerinti illetékes egészségbiztosítási pénztárhoz kell nyilvántartásba vételük végett benyújtaniuk. Ha az állandó lakóhelyükön velük egy háztartásban laknak családtagjaik, akiket a lakóhely szerint illetékes nemzeti hatóság eltartottnak, biztosítási jogviszonnal nem rendelkezőnek minősít, és ezt a tényt a nyomtatványon is feltünteti, az egészségügyi ellátásra való jogosultság a családtagokra is kiterjed. A Szlovák Köztársaság területén teljes körű egészségügyi ellátásra jogosultak mind a biztosítottak, mind családtagjaik. Az 1408/71/EK rendelet értelmében a teherviselő egészségbiztosítási pénztár a munkavégzés helye szerinti egészségbiztosítási pénztár lesz.

A Szlovák Köztársaságban állandó lakóhellyel rendelkező, de a más tagállamban munkát végző munkavállaló abban a tagállamban lesz biztosított, ahol kereső tevékenységet folytat. Az érintett munkavállaló a munkaszerződés alapján köteles kijelentkezni az illetékes szlovákiai egészségbiztosítási pénztárból. A biztosítás szerinti államban kikéri az **E106EU nyomtatványt**, ezt a korábbi szlovákiai egészségbiztosítási pénztárhoz eljuttatja, amely kiállítja számára az **uniós munkavállalói egészségbiztosítási kártyát**. Ez alapján az érintett munkavállaló teljes körű egészségügyi ellátásra jogosult. Ha a munkavállaló igazolja, hogy családtagjai eltartottak, ők ugyanezen az E106EU nyomtatványon lesznek nyilván-

tartva, s az egészségügyi ellátásra való jogosultságuk változatlan marad.

Ha a munkavállaló eltartottnak minősülő családtagjai más államban élnek, mint a munkavállaló, a természetbeni (egészségügyi) ellátások teljes körére a lakóhelyük szerinti államban jogosultak. A családtagok csak a szükséges mértékű természetbeni ellátásra jogosultak abban az államban, ahol biztosítottak.

Az E 106-os nyomtatványt az illetékes egészségbiztosítási pénztár az alábbi iratok alapján térítésmentesen kiállítja:

- » személyazonosító igazolvány,
- » a biztosítási jogviszonyt igazoló irat (TAJ-kártya),
- » munkaszerződés, illetve egyéni vállalkozói engedély,
- » lakhelybizonylat (a másik tagállamban levő állandó lakóhely igazolása).

A nyomtatványt a pénztár határozatlan vagy határozott időtartamra állítja ki. Ennek elteltével a jogosultság további igazolása alapján ismételtlen meghosszabbítható.

Teljes körű természetbeni ellátások – a természetbeni ellátást nyújtó tagállam jogrendszere szerinti kötelező egészségbiztosítás keretében nyújtott teljes körű egészségügyi ellátás. Ebbe a körbe tehát olyan egészségügyi ellátások tartoznak, amelyekre a „hazai” biztosított jogosult, s ugyanolyan feltételekkel kell ezeket biztosítani, mint milyenek mellett a hazai biztosítottak kapják őket.

Szükséges mértékű természetbeni ellátás – az érintett személy egészségi állapota alapján nyújtott egészségügyi ellátás, mely a tartózkodás szerinti államban vehető igény-

be; a szükséges mértékű ellátások körébe tartozik a védőoltás, a műtéti beavatkozás, a terhesgondozás, a szülés és a szülés utáni ellátás, krónikus betegek ellátása. A krónikus betegségben szenvedő, rendszeres gondozást igénylő betegek esetében szükséges, hogy a beteg még a kiutazása előtt egyeztessen a tartózkodási helye szerinti tagállamban működő egészségügyi szolgáltatóval.

2. A BETEGBIZTOSÍTÁS KERETÉBEN NYÚJTOTT PÉNZBELI ELLÁTÁSOK

A pénzbeli ellátások folyósításánál alkalmazott elv szerint annak a tagállamnak a jogát kell a munkavállalóra alkalmazni, ahol biztosítva van (a biztosítás helye szerinti jog), függetlenül attól, melyik tagállamban lakik vagy tartózkodik. A pénzbeli ellátások köre és összegük annak a tagállamnak a jogszabályai szerint alakul, ahol az illető személy a biztosításra való jogosultságot megszerezte.

A pénzbeli ellátásokra való jogosultság megállapítása szempontjából az Európai Parlament és Tanács 883/2004/EK számú rendelete, valamint a végrehajtásáról szóló 987/2009/EK számú európai parlamenti és tanácsi rendelet a mérvadó. Ennek értelmében, ha az illetékes teherviselő által nyújtható pénzbeli ellátásokra irányadó jogszabályok a jogosultság megszerzéséhez minimális biztosítási időt írnak elő, a biztosított azonban a biztosításának helye szerinti jogszabályok alapján nem rendelkezik ezzel az előírt minimális biztosítási idővel, akkor a **másik tagállam jogszabályai szerint fennálló**

biztosítási időket is figyelembe kell venni, kivéve, ha ezek nem esnek azonos időszakra.

Ha a pénzbeli ellátás összegének megállapításához a külföldi biztosításban eltöltött időt is szükséges figyelembe venni, akkor az illetékes intézmény, kifizetőhely az illetékes külföldi biztosítónak megküldi a biztosítási időket, az alkalmazás vagy a lakóhely összeszámítására szolgáló **E 104-es nyomtatványt** (a nyomtatványt a tartalmától függően a Társadalombiztosító Intézet vagy valamelyik egészségbiztosítási pénztár állítja ki). A nyomtatvány célja annak megállapítása, mennyi ideig volt biztosított az érintett személy a másik tagállamban, illetve milyen hosszú ideig volt alkalmazásban, esetleg lakott másik tagállamban. Ezeket az adatokat elsősorban azoknak a tagállamoknak az intézményei használják fel, ahol a pénzbeli ellátásokra való jogosultság a biztosítási jogviszony, a munkaviszony vagy adott helyen való lakás időtartamától függ.

Ha a munkavállaló az egyik tagállamban szerzett biztosítási jogosultságot, viszont azt másik tagállamban érvényesíti, a **pénzbeli ellátásokat annak a tagállamnak a teherviselője folyósítja, amelyben a munkavállaló biztosított.** Az illetékes teherviselő és a biztosított tartózkodási helye szerinti intézmény azonban megállapodást köhetnek, hogy a pénzbeli ellátást a tartózkodás helye szerinti intézmény folyósítsa, de az illetékes teherviselő tagállamának joga szerint meghatározott mértékben. Ebben az esetben az illetékes teherviselő szerv az ellátást ténylegesen folyósító szervnek a kifizetett összeget visszatéríti.

A Szlovák Köztársaságban érvényes szabályok szerint a betegbiztosítás a keresetvé-

kenységből származó jövedelem elvesztésének vagy csökkenésének esetére szóló biztosítás; célja, hogy az átmeneti keresőkép telenség, terhesség és az anyaság (gyermekágy) idejére jövedelmet biztosítson az érintett személynek. A betegbiztosítás keretében nyújtott pénzbeli ellátások: a táppénz, az ápolási segély, a jövedelemkiegészítés és a terhességi-gyermekágyi segély.

A betegbiztosítás keretében nyújtott ellátások esetében a passzív jogosultság a betegbiztosítás megszűnését követő hét nap. A hét napnál rövidebb ideig tartó biztosítási jogviszonnyal rendelkező biztosított még annyi napig jogosult az ellátásra, ahány napig biztosított jogviszonnyal rendelkezett. Az olyan női biztosított esetében, akinek a biztosított jogviszonya a terhesség alatt szűnt meg, a passzív jogosultság nyolc hónapig áll fenn.

Ha a biztosítottnak a passzív jogosultság ideje alatt keletkezik biztosított jogviszonya, az új biztosításból eredő passzív jogosultság ideje hozzáadódik az előző biztosított jogviszonyból származó jogosultsági időhöz. A passzív jogosultság hossza nem haladhatja meg a hét napot. Ha korábban már nem szűnt meg, a passzív jogosultság azon a napon szűnik meg, amikor a biztosítottnak biztosított jogviszonya keletkezett, illetve jogosulttá vált öregségi nyugdíjra, karkedvezményes nyugdíjra vagy rokkantsági nyugdíjra.

2.1 A TÁPPÉNZ

A táppénz a keresőkép telenség miatt elvesztett munkajövedelem pótlására szolgáló pénzbeli ellátás. A táppénzt – függetlenül attól, hogy a biztosított személy mely tagál-

lam területén tartózkodik vagy lakik – annak a tagállamnak a szabályai szerint folyósítják, ahol a keresőkép telen munkavállaló egészségügyileg biztosított.

Ha Önt betegség vagy baleset miatt ideiglegesen keresőkép telenné nyilvánították, munkáltatója a keresőkép telenség első 10 napjára távolléti díjat köteles fizetni. Ezt a munkáltatónál a kezelőorvos által kiállított „Orvosi igazolás keresőkép telen állományba vételről” (Potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti) című igazolás benyújtásával lehet kérvényezni. Ha a keresőkép telenség időtartama meghaladja a 10 naptári napot, a munkáltató a 10. napot követő három napon belül köteles az illetékes fiókhoz eljuttatni az alkalmazott átmeneti keresőkép telenségét igazoló nyomtatványt, a táppénzt a 11. naptól kezdve a Társadalombiztosító Intézet folyósítja. A táppénzre való jogosultság megszűnik az ideiglenes keresőkép telenség megszűnését követő napon, legkésőbb azonban az ideiglenes keresőkép telenség kezdetét követő 52. hét elteltével. A táppénz összegének megállapítása az ún. napi kivetési alap (a napi átlagkereset) vagy a valószínűsíthető napi járulékalap figyelembe vételével történik. Az átmeneti keresőkép telenség első három napjára járó táppénz összege a napi járulékalap vagy a valószínűsíthető napi járulékalap 25%-a, a 4. naptól kezdve a járulékalap 55%-a.

Az Európai Parlament és Tanács (EK) 883/2004 számú rendelete szerint az egyik tagállam jogszabályai szerint bekövetkezett keresőkép telenséget abban a tagállamban is keresőkép telenségként kell elismerni, ahol a munkavállaló biztosítva van. Erre szlovákiai biztosítottak esetében akkor kerül sor, ha a munkavállaló külföldi útja során (pl. szabadsága, kiküldetése alatt, illetve a la-

kóhelye szerinti államban) keresőképtelené válik. Ha a szlovák biztosított valamely EGK-tagállamban való tartózkodása alatt kórházi vagy járóbeteg-ellátásban részesül, és egyúttal keresőképtelen, az erről szóló értesítést az illető tagállam intézménye az **E 115 számú nyomtatványon** küldi meg a biztosított tartózkodási helye szerinti illetékes társadalombiztosítási intézet fiókjának. Az **E 118-as nyomtatvány** az ismételt keresőképtesség igazolására szolgál.

Az új rendeletek hatályba lépése óta egyszerűsödött a betegbiztosítás keretében nyújtott ellátások igénybe vétele olyan esetben, amikor a keresőképtelenséget más tagállamban dolgozó kezelőorvos állapította meg. 2010. május 1-je óta ezek az igények az adott tagállamban alkalmazott belső nyomtatványokon is érvényesíthetők, azaz a Társadalombiztosítási Intézet illetékes fiókjánál a táppénzre való jogosultságát a biztosított olyan nyomtatványon is érvényesítheti, amelyet más tagállamban dolgozó kezelőorvos állít ki.

2.2 A TERHESSÉGI-GYERMEKÁGYI SEGÉLY

A terhességi-gyermekágyi segély a betegbiztosítás keretében terhesség alatt és újszülött gyermek gondozása esetén nyújtott pénzbeli ellátás.

A TERHESSÉGI-GYERMEKÁGYI SEGÉLYRE VALÓ JOGOSULTSÁG FELTÉTELEI
Terhességi-gyermekágyi segélyre az a terhes vagy újszülött gyermekéről gondoskodó nő jogosult, aki a szülést megelőző két évben legalább 270 napon keresztül volt biztosított. A terhességi-gyermekágyi segély a szülés orvos által meghatározott várt időpont-

ja előtti hatodik, legkorábban a nyolcadik hét elejétől, koraszülés esetén a szülés napjától vehető igénybe. A biztosított munkavállaló nőt a jogosultság kezdetétől számított 34. hét eltelte után is megilleti a terhességi-gyermekágyi segély, ha két vagy több gyermeket szült, és közülük legalább két újszülöttről gondoskodik, vagy ha egyedülálló.

EGYÉB BIZTOSÍTOTT

Egyéb biztosított, aki a gyermeket gondozásába fogadta, és aki a gyermekről gondoskodik, jogosult a terhességi-gyermekágyi segély folyósítására attól a naptól, amikor a gyermeket gondozásába fogadta. Az egyéb biztosított terhességi-gyermekágyi segély folyósítására legtovább a gyermek harmadik életévének betöltéséig jogosult, abban az esetben, ha a gyermek gondozásba fogadása előtti utolsó két év során legalább 270 napig volt biztosítva.

Az egyéb biztosított, aki a gyermeket gondozásba vette, lehet:

- » az anya elhalálozása esetén a gyermek apja;
- » az apa, ha orvosi szakvélemény igazolja, hogy egészségi állapota miatt az anya egy hónapot meghaladó ideig képtelen ellátni vagy nem láthatja el a gyermeket, ugyanakkor az anya terhességi-gyermekágyi segélyben vagy gyermekgondozási segélyben nem részesül, kivéve azokat az eseteket, amikor bírósági határozat a gyermeket az anyának ítélte;
- » a gyermek anyjának a férje, ha orvosi szakvélemény igazolja, hogy egészségi állapota miatt az anya egy hónapot meghaladó ideig képtelen ellátni vagy nem láthatja el a gyermeket, ugyanakkor az anya terhességi-gyermekágyi segélyben vagy gyermekgondozási segélyben nem részesül;

- » a gyermek anyjával történt megállapodás alapján a gyermek apja, legkorábban a szülést követő hatodik hét elteltével, és az anya sem terhességi-gyermekágyi segélyben, sem gyermekgondozási segélyben nem részesül;
- » a gyermek apjának a felesége, ha a gyermek anyja elhalálozott, és az apa felesége gondoskodik a gyermekről;
- » az a természetes személy, aki az illetékes hatóság döntése alapján gondoskodik a gyermekről.

AZ IGÉNY ÉRVÉNYESÍTÉSE

A terhességi-gyermekágyi segély folyósítását a Társadalombiztosító Intézetnél lehet kérelmezni a **Kérelem terhességi-gyermekágyi segély folyósítására (Žiadost' o materské)** nyomtatványon. A kérelem jogosságát az egészségügyi intézmény orvosának igazolnia kell. Az igényérvényesítés előtt a munkavállaló a kérelmet a munkáltatóhoz nyújtja be, amely a nyomtatványt a maga részéről kitölti és aláírja.

BEJELENTÉSI KÖTELEZETTSÉG

A biztosított kötelessége, hogy az illetékes társadalombiztosítási fiókintézetnek igazolja mindazokat a tényeket, amelyek a pénzbeli ellátásra való igény keletkezése, fennállása és megszűnése, az ellátás folyósítása és összege szempontjából meghatározóak (a Társadalombiztosító Intézet írásbeli felszólítása alapján, eltérő határidő hiányában a kézbesítést követő 8 napon kell a fenti tényeket igazoló iratokat a biztosítottnak bemutatni). A terhességi-gyermekágyi segély jogosultságának céljából az illetékes társadalombiztosítási fióknak be kell mutatni a gyermek személyi számát.

AZ ELLÁTÁS ÖSSZEGE

A terhességi-gyermekágyi segély összegét a napi járulékalap vagy a valószínűsíthető napi járulékalap figyelembe vételével állapítják meg, a terhességi-gyermekágyi segély mértéke a napi járulékalap 60%-a.

A JOGOSULTSÁG MEGSZŰNÉSE

A terhességi-gyermekágyi segélyre való jogosultság a 34. hét elteltével szűnik meg. Az egyedülálló biztosított terhességi-gyermekágyi segélyre való jogosultsága a jogosultság a keletkezését követő 37. hét elteltével szűnik meg; az olyan biztosított esetében, aki egy időben két vagy több gyermeket szült, és közülük legalább kettőről gondoskodik, a terhességi-gyermekágyi segélyre való jogosultsága a jogosultság keletkezését követő 43. hét elteltével szűnik meg. Egyéb biztosított esetében a terhességi-gyermekágyi segélyre való jogosultság a keletkezését követő 28. hét elteltével szűnik meg. Az egyedülálló egyéb biztosított, aki a gondozásba vett gyermekről gondoskodik, a jogosultság keletkezésétől számított 31 héten keresztül jogosult a terhességi-gyermekágyi segélyre. Aki gondozásába két vagy több gyermeket fogadott, és közülük legalább kettőről gondoskodik, a jogosultság keletkezésétől számított 37 héten keresztül jogosult a terhességi-gyermekágyi segélyre.

A biztosított nem jogosult terhességi-gyermekágyi segélyre az alatt az idő alatt, amíg a gyermek gondozását más magán- vagy jogi személy átvette. A terhességi-gyermekágyi segélyre való jogosultság a biztosított halálával is megszűnik.

KÜLFÖLD ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ

Ha a szülésre valamelyik uniós vagy EGT-tagállam, illetve Svájc területén került sor, az adott országban működő illetékes egészségbiztosítási (betegbiztosítási) intézmény-

től három napon belül kérelmezni lehet az E 115 és az E 116-os nyomtatványok kiállítását, valamint a szlovák Társadalombiztosító Intézethez, mint a Szlovák Köztársaságban a betegbiztosítás területén illetékes nemzeti szervhez történő eljuttatását.

A 2010. május 1-je óta egyszerűsödött a betegbiztosítás keretében nyújtott ellátások igénybe vétele, a terhességi-gyermekágyi segély iránti igény az adott tagállamokban alkalmazott belső nyomtatványokon is érvényesíthetők.

A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy ha a biztosított nő a Szlovák Köztársaság jogrendje szerint biztosítási jogvisztonnyal rendelkezik, a szülésre azonban más tagállamban kerül sor, az anya a terhességi-gyermekágyi segély iránti igényét a szlovákiai Társadalombiztosító Intézet illetékes fiókjánál is érvényesítheti annak a nyomtatványnak a benyújtásával, amelyet a szülés helye szerinti országban dolgozó kezelőorvosa állít ki. A terhességi-gyermekágyi segélyre való jogosultság szlovákiai érvényesítése szempontjából a mérvadó a „szülés várható időpontja” adat, azaz a szülés helye szerinti tagállamban dolgozó orvosnak meg kell állapítania és igazolnia kell a szülés várható időpontját (napját). Az anya maga határozza meg, hogy a szülés várható időpontja előtti hat-nyolc héten belül mely naptól kezdve érvényesíti a terhességi-gyermekágyi segélyre való jogát. Az illetékes fiókot írásban kell tájékoztatni arról, mely naptól érvényesíti az anya a terhességi-gyermekágyi segélyre való jogosultságát.

2.3 ÁPOLÁSI SEGÉLY

Az ápolási segély a betegbiztosítás keretében beteg családtag ápolása esetén nyújtott támogatás. Ilyen segélyben a biztosított akkor részesülhet, ha beteg gyermekét, házastársát, szüleit vagy házastársa szüleit ápolja, illetve ha 10 évesnél fiatalabb gyermekről gondoskodik. Az ápolási segélyt a Társadalombiztosító Intézet folyósítja a "Kérelem ápolási segély megállapítására" (Žiadosť o ošetrovné) igénylőlap benyújtása esetén. A biztosított attól a naptól válik jogosulttá ápolási segélyre, amely naptól szükségessé válik az érintett családtag ápolása, és azon a napon – legkésőbb azonban a 10. nap elteltével – szűnik meg a jogosultsága, amely naptól szükségtelenné válik az ápolás.

2.4 JÖVEDELEMKIEGÉSZÍTŐ JUTTATÁS

A jövedelemkiegészítő juttatás a betegbiztosítás keretében a női munkavállalónak az alábbi esetekben nyújtott pénzübeli ellátás: ha a terhes nő olyan munkát végez, amely terhességét veszélyezteteti, ebből az okból más, alacsonyabb díjazású munkahelyre helyezték át, vagy ha az újszülött gyermekéről gondoskodó anyát a szülés után kilencedik hónap végéig más, alacsonyabb díjazású munkahelyre helyezték át. A jövedelemkiegészítő juttatás iránti igényt a Társadalombiztosító Intézetnél lehet érvényesíteni a Kérelem a jövedelemkiegészítő juttatás folyósítására (Žiadosť o vyrovnávaciu dávku) benyújtásával.

3. KOORDINÁLT CSALÁDI ELLÁTÁSOK

2010. május 1-jén léptek hatályba az európai szociális biztonsági rendszerek koordinációjáról szóló 883/2004/EK (2004. április 29.) európai parlamenti és tanácsi rendeletet módosító, mellékleteinek tartalmát megállapító 988/2009/EK (2009. szeptember 16.) európai parlamenti és tanácsi rendelet, valamint a 883/2004/EK rendelet végrehajtását szabályozó 987/2009/EK (2009. szeptember 16.) európai parlamenti és tanácsi rendelet.

- » a szociális biztosítás rendszereinek koordinálásáról szóló 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet értelmében családi ellátásnak számít minden olyan anyagi és pénzbeli juttatás, amely célja a családi kiadások fedezése. Ez alól kivételt képeznek a tartásdíj-előleg és a gyermek születésekor vagy örökbe fogadásakor nyújtott külön támogatások.

A migráns (ingázó) munkavállalók és családtagjaik számára a családi juttatások folyósítása szempontjából a foglalkoztatás helye szerinti tagállam a teherviselő. A munkahelyét elvesztett migráns munkavállaló a családi ellátások iránti igényét az állandó lakóhelye szerinti tagállamban érvényesítheti.

A családi juttatások igényléséhez használt E-nyomtatványok az alábbiak:

- E 401 - A család összetételére vonatkozó igazolás a családi juttatások odaítélésének alkalmazásában
- E 402 - Tanulmányok folytatására vonatkozó igazolás a családi juttatások odaítélésének alkalmazásában

E 403 - Szakmunkásképzésben vagy szakképzésben való részvétel igazolása a családi juttatások odaítélésének vonatkozásában

E 404 - Orvosi igazolás a családi juttatások odaítélésének alkalmazásában

E 405 - A biztosítási, foglalkoztatottsági vagy munkanélküliségi időszakok összesítésére vagy néhány tagállamban egymást követő foglalkoztatottságra vonatkozó igazolás olyan időpontok között, amelyekre fizetés esedékes az ilyen államok törvényeivel összhangban

E 406 - Igazolás a születés utáni orvosi vizsgálatokról

E 407 - Orvosi igazolás a különleges családi juttatások vagy a megnövelt családi juttatások

odaítéléséhez fogyatékos gyermekek számára

E 411 - Információkérés a családi juttatásokra való jogosultságról a családtagok lakóhelye szerinti tagállamban

E 124 - Kérelem temetési segélyre

E 001 - Információkérés (általános nyomtatvány)

A szlovák jogrend szerint koordinált családi juttatásnak minősülnek az alábbi szociális juttatások:

- » gyermekgondozási segély,
- » családi pótlék,
- » emelt összegű családi pótlék,
- » nevelőszülőnél elhelyezett gyermek számára folyósított rendszeres segély,
- » temetési segély.

Az állami szociális juttatások folyósítása iránti kérelmüket a migráns munkavállalók a Szlovák Köztársaságban **bármely munka-, szociális és családügyi hivatalhoz benyújthatják.** A hivatal kötelessége ezeket

befogadni, kiegészíteni és az illetékes központi hivatal számára további feldolgozásra átadni.

3.1 GYERMEKGONDOZÁSI SEGÉLY

A gyermekgondozási segély rendszeres állami szociális juttatás, amellyel az állam a gyermek megfelelő ellátásához járul hozzá.

A gyermekgondozási segélyre való jogosultság feltételei az alábbiak:

- » a szülő megfelelően gondoskodik legalább egy, három évnél fiatalabb gyermekről, tartósan beteg gyermek esetében hat évnél fiatalabb gyermekről, illetve a jogerős bírósági ítélettel családból kiemelt gyermek esetében a gondozó rendszeren gondoskodik a hat évesnél fiatalabb gyermekről, utóbbi esetben a segély a gyermeknek ugyanannál a gondozónál történő elhelyezéséről szóló határozat jogerőre emelkedését követő legfeljebb három évig folyósítható;
- » a jogosult személy a Szlovák Köztársaság területén állandó lakóhellyel vagy (idegen állampolgár esetében) tartózkodási engedéllyel rendelkezik;

A gyermekről való megfelelő gondoskodás feltétele akkor minősül teljesítettnek,

- a) ha a jogosult személy saját maga vagy más nagykorú magán- vagy jogi személy segítségével gondoskodik a gyermekről;
- b) ha ugyanarról a gyermekről több jogosult személy gondoskodik, az érintettek megállapodása alapján a gyermekgondozási segély iránti igényt egyikük érvényesítheti; ugyanez érvényes abban az esetben is, ha a bíróság a szülők egyezségét jóváhagyva a kiskorú gyermek eseté-

ben megosztott szülői felügyeletet rendelt el.

A JOGOSULT SZEMÉLY

A gyermek valamelyik szülője, vagy az a személy, akit a családból kiemelt gyermek gondozásával bírósági határozat vagy az illetékes munka-, szociális vagy családjogi hivatal megbízott, vagy a gyermek szülőjének házastársa, amennyiben vele egy háztartásban él.

A JOGOSULTSÁG ÉRVÉNYESÍTÉSE

A jogosult személy a gyermekgondozási segély iránti igényét a lakóhelye, külföldi állampolgár a tartózkodási helye szerint illetékes munka-, szociális és családjogi hivatalban írásbeli kérelem benyújtásával érvényesítheti. Ha a gyermek a Szlovák Köztársaság területén kívül született, és a kérelem benyújtásakor számára még nem állítottak ki Szlovákiában születési anyakönyvi kivonatot, a jogosult személy a kérelemhez csatolja a külföldön kiállított születési anyakönyvi kivonat hivatalos fordítását vagy a születés helye szerinti országban kiállított egyéb, a gyermek születését igazoló dokumentumot.

A gyermekgondozási segély összege:

194,07 euró

- » ha a jogosult személy ikrekről gondoskodik, a gyermekgondozási segély összege minden további gyermek esetében 25%-kal növekedik;
- » a gyermekgondozási segély összege 50%-kal csökken, ha a jogosult személy három egymást követő naptári hónapban nem gondoskodik megfelelően arról, hogy a gondjaira bízott további gyermek teljesítse tankötelezettségét (az ilyen összegű gyermekgondozási segély folyósításának ideje legkevesebb három naptári hónap);

- » ha a jogosult személy a teljes naptári hónapban egyúttal terhességi-gyermekágyi segélyben vagy más tagállamban ahhoz hasonló segélyben részesül, amelynek összege kisebb, mint a gyermekgondozási segély, az adott időszakban gyermekgondozási segély jogcímén a terhességi-gyermekágyi – illetve más tagállamban ahhoz hasonló – segély és a gyermekgondozási segély különbözetét kapja meg.

A GYERMEKGONDOZÁSI SEGÉLYRE VALÓ JOGOSULTSÁG NEM ÁLL FENN:

- » ha a jogosult személy a gyermekkel együtt valamely uniós tagállam területén kívül tartózkodik, és ez idő alatt Szlovákiában nem rendelkezik kötelező egészségbiztosítással, vagy
- » ha legalább egy jogosult személy terhességi-gyermekágyi segélyre, illetve más tagállamban hasonló segélyre jogosult, s ennek az összege az adott naptári hónapban meghaladja a gyermekgondozási segély összegét, vagy
- » ha nem tagállamnak minősülő valamely állam egyikük számára a gyermekgondozási segélyhez vagy a terhességi-gyermekágyi segélyhez hasonló ellátást folyósít, vagy
- » ha olyan kiskorú szülőről van szó, aki a gyermek vonatkozásában nem rendelkezik szülői felügyeleti joggal.

A KÉRELMEZŐ KÖTELESSÉGEI

A jogosult személy, azaz a gyermekgondozási segély iránti igényét érvényesítő kérelmező kötelessége annak bizonyítása, hogy megfelel a támogatási jogosultság feltételeinek, és számára az ellátás folyósítható. A jogosult személy, a kérelmező továbbá köteles a segélyt folyósító intézménynek nyolc na-

pon belül írásban bejelenteni minden olyan változást, amelynek hatása van a gyermekgondozási segélyre való jogosultságra, a segély összegére vagy folyósítására.

3.2 CSALÁDI PÓTLÉK

A családi pótlék rendszeres állami szociális juttatás, amellyel az állam az eltartott gyermek neveléséhez és ellátásához járul hozzá.

A JOGOSULTSÁG FELTÉTELEI

A családi pótlékra való jogosultság feltételei:

- » az eltartott gyermekről a jogosult személy gondoskodik;
- » a jogosult személy a Szlovák Köztársaság területén lakóhellyel vagy (külföldi állampolgár esetében) tartózkodási engedéllyel rendelkezik;
- » a gyermek a Szlovák Köztársaság területén állandó lakóhellyel vagy (idegen állampolgár esetében) tartózkodási engedéllyel rendelkezik;

Nem jogosult családi pótlékra a szülő, ha a gyermek intézeti ellátásban részesül, s az intézeti ellátásra olyan jogerős bírósági határozat végrehajtása miatt került sor, amelyben a bíróság a gyermek átmeneti vagy tartós nevelésbe vételét, nevelési felügyeletet rendelte el.

Akkor sem jár családi pótlék, ha a jogosult személy és az eltartott gyermek olyan államban tartózkodik, amely nem tagja az Európai Uniónak, nem tartozik az EGT-be (kivéve Svájcot), s ottani tartózkodása alatt a jogosult személy Szlovákiában nem rendelkezik kötelező vagy önkéntes egészségbiztosítási jogviszonnal.

A JOGOSULT SZEMÉLY

A családi pótlék igénylésére az a személy jogosult, aki:

- » az eltartott gyermek szülője,
- » az a személy, aki a bírósági határozat értelmében a családból kiemelt gyermekről gondoskodik.
- » a saját jövedelemmel nem rendelkező felnőtt gyermek: ha nincsen szülője,
- » ha a szülőknek vele szemben eltartási kötelezettségük van,
- » aki házasságot kötött, vagy
- » akinek a házasságát felbontották.

A családi pótlék összege havi 22,54 euró.

A JOGOSULTSÁG ÉRVÉNYESÍTÉSE

A jogosult személy a családi pótlék iránti igényét a lakóhelye, idegen állampolgár esetében a tartózkodási helye szerint illetékes munka-, szociális és családügyi hivatalnál érvényesítheti.

A JOGOSULT SZEMÉLY,**A KÉRELMEZŐ KÖTELESSÉGE**

A családi pótlék iránti jogosultságot érvényesítő kérelmező köteles nyolc napon belül a megfelelő iratokkal bizonyítani, hogy teljesíti a támogatási jogosultság feltételeit, és számára az ellátás folyósítható.

3.3 EMELT ÖSSZEGŰ CSALÁDI PÓTLÉK

Az emelt összegű családi pótlék rendszeres állami szociális juttatás. Az állam a jogosult személynek folyósítja az olyan eltartott gyermek nevelésére-ellátására szolgáló családi pótlék kiegészítéseként, akire külön törvény szerinti adókedvezmény nem érvényesíthető.

A JOGOSULTSÁG FELTÉTELEI

- » a jogosult személy családi pótlékra jogosult (a jogosult személy gondoskodik az eltartott gyermekről, mind a jogosult személy, mind a gyermek a Szlovák Köztársaságban állandó lakóhellyel vagy tartózkodási engedéllyel rendelkezik),
- » a jogosult személy öregségi nyugdíjban, előrehozott öregségi nyugdíjban, munkaképességének 70%-os csökkenése miatt rokkantsági nyugdíjban, az öregségi nyugdíjra való jogosult életkorban szolgálati nyugdíjban részesül, vagy a jogosult személy és a személyi jövedelemadóról és a társasági adóról szóló 2003. évi 595. sz. törvény 33. §-a értelmében adókedvezményt igénybe vehető magánszemély (a másik szülő, nevelőszülő vagy az egyik szülő házastársa, aki az eltartott gyermeknek nem szülője, ha az eltartott gyermekkel egy háztartásban élnek) külföldön hasonló típusú nyugellátásban részesül;
- » sem a jogosult személy (a szülő vagy a családból kiemelt gyermeket jogerős bírósági határozat alapján nevelő személy), sem a személyi jövedelemadóról és a társasági adóról szóló 2003. évi 595. sz. törvény 33. §-a értelmében adókedvezményt igénybe vehető másik érintett magánszemély (a másik szülő, a nevelőszülő vagy az egyik szülő házastársa, aki az eltartott gyermeknek nem szülője, ha az eltartott gyermekkel egy háztartásban élnek) nem folytat keresőtevékenységet;
- » az után a gyermek után, akire tekintettel a jogosult személy a támogatás megítélését kérelmezi, senki sem vette igénybe az adókedvezményt.

Az emelt összegű családi pótlékra való jogosultságot az illetékes szerv mind a jogosult személy, mind az adókedvezményt érvényesíteni képes személy (a gyermek másik szülője, nevelőszülője, a szülő házastársa, aki a gyermeknek nem szülője, feltéve, ha az eltartott gyermekkel egy háztartásban laknak) esetében vizsgálja.

A JOGOSULT SZEMÉLY

A gyermek egyik szülője, valamint a családból kiemelt gyermeket jogerős bírósági határozat alapján nevelő személy. Ha a vonatkozó törvény értelmében több személy is jogosult személynek minősül, az emelt összegű támogatást annak a jogosult személynek folyósítják, akinek a gyermek után járó a családi pótlékot folyósítják.

Az emelt összegű támogatás összege havi 10,57 euró.

A JOGOSULTSÁG ÉRVÉNYESÍTÉSE

A jogosult személy az emelt összegű támogatás iránti igényét a lakóhelye szerint illetékes munka-, szociális és családügyi hivatalnál kérelem alapján érvényesítheti. A nyomtatvány a munka-, szociális és családügyi hivataloknál beszerezhető.

3.4 NEVELŐSZÜLŐNÉL ELHELYEZETT GYERMEK SZÁMÁRA FOLYÓSÍTOTT RENDSZERES SEGÉLY

Olyan rendszeres állami szociális juttatás, amelynek célja a gyermek szükségleteihez, főleg az étkeztetési, nevelési, oktatási és lakhatási költségeihez történő hozzájárulás.

A segély összege 132,39 euró.

A JOGOSULTSÁG FELTÉTELEI:

a támogatásra a nevelőszülőnél elhelyezett eltartott gyermek, valamint olyan nagykorú eltartott gyermek jogosult, aki nagykorúságáig nevelőszülőnél nevelkedett, és olyan magánszeméllyel lakik egy háztartásban, aki nagykorúságának eléréséig a nevelőszülője volt, feltéve, hogy az eltartott gyermek jövedelme nem haladja meg a rendszeres segély összegét.

3.5 TEMETÉSI SEGÉLY

A temetési segély egyszeri állami szociális ellátás, amellyel az állam hozzájárul az elhunyt temetésével kapcsolatos kiadások megtérítéséhez.

A JOGOSULT SZEMÉLY:

Az a nagykorú természetes személy, aki az elhunyt temetéséről gondoskodott.

A JOGOSULTSÁG FELTÉTELEI:

- » a temetésről a jogosult gondoskodott,
- » a jogosult személy lakóhelye vagy (külföldiek esetében) tartózkodási helye Szlovákia területén van,
- » a Szlovákia területén elhunyt személynek az elhalálozás időpontjában lakóhelye vagy (külföldiek esetében) tartózkodási helye Szlovákia területén volt,
- » az elhalálozás időpontjában szlovákiai tartózkodási hellyel rendelkező elhunyt temetésére Szlovákia területén került sor.

A temetési segély összege 79,67 euró.

A jogosultság a temetést követő egy év után megszűnik. A kérelmet az elhunyt lakóhelye vagy (külföldiek esetében) tartózkodási helye szerint illetékes munka-, szociális és családügyi hivatalnál kell benyújtani.

4. MUNKANÉLKÜLI ELLÁTÁSOK

A csatlakozást követően az Európai Unió és az EGT tagállamainak állampolgárai a munkaviszonyuk megszűnése után abban a tagállamban jogosultak ellátásért folytatózni, ahol munkájukat végezték (ha ez az utolsó munkavégzés helye), mégpedig ugyanolyan feltételek mellett, mint az adott tagállam polgárai.

A határ menti ingázókra eltérő rendelkezések vonatkoznak. **Határ menti ingázónak** az a személy minősül, aki munkáját nem a lakóhelye szerinti, hanem egy másik tagállamban végzi, de hetente legalább egyszer hazautazik. **Az ingázó a munkanélküli ellátást csak a lakóhelye szerinti államban tudja igénybe venni.** Ha azonban a munkavállaló csak átmenetileg válik munkanélkülivé, akkor joga van a munkanélküli ellátást a legutolsó munkahelye szerinti országban igénybe venni. A munkanélküli ellátásokkal kapcsolatban minden tagállam saját jogszabályait alkalmazza.

2010. május 1-jétől a munkanélküli ellátások területén változást hoztak az alábbi jogszabályok: az 1408/71/EGK tanácsi rendeletet és annak végrehajtásáról rendelkező 574/72/EGK rendeletet felváltó módosított 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet, valamint az ennek a végrehajtására kiadott 987/2009/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet.

HOGYAN MŰKÖDIK A BESZÁMÍTÁS?

Az a munkanélküli, aki munkanélküli ellátást kíván igénybe venni, és munkanélkülivé válását megelőzően valamelyik EGT-tagállamban dolgozott, jogosult igényelni e munkaviszonya beszámítását. A munkaviszony időtartamának igazolására to-

vábbra is az E 301-es, valamint a hordozható PD Ur-es nyomtatvány szolgál. E nyomtatványon olyan adatok vannak feltüntetve, mint pl. a munkaviszonyban töltött idő, az átlagkereset. A nyomtatványt a munkavégzés helye szerinti illetékes intézmény állítja ki, ezért fontos, hogy az érintett személy a munkaviszony megszűnésével egyidejűleg kérje a nyomtatvány kiállítását. A kitöltött nyomtatványt a munkanélküli járadék iránti kérelemhez kell csatolni.

MUNKAHELYKERESÉS AZ EURÓPAI GAZDASÁGI TÉRSÉG ÁLLAMAIBAN

A munkaerő szabad áramlására vonatkozó európai uniós jogszabályok biztosítják a másik tagállamban történő munkahelykeresés lehetőségét. Ezek a jogszabályok lehetővé teszik az EGT-tagállamok állampolgára számára, hogy a másik tagállam területén tartózkodjon, és hogy a munkaerő-piaci szolgáltatásokat térítésmentesen igénybe vegye (munkaközvetítés, tanácsadás stb.).

Ezt a jogot erősíti a koordinációs rendelet is, amely a munkanélküli ellátást igénybe vevő személynek lehetőséget nyújt arra, hogy más tagállamban munkát keressen, ha úgy gondolja, hogy ott hamarabb jut álláshoz. Ebben az esetben a munkanélküli személy kérheti, hogy a munkanélküli ellátást is a másik tagállamban vegye igénybe. Ennek feltétele, hogy ezt megelőzően legalább négy héten keresztül a munkanélküli ellátást folyósító ország foglalkoztatási szolgálatának a rendelkezésére álljon. Mielőtt a munkavállaló elindulna az ellátását folyósító országból, ki kell kérnie az E 303-as vagy a hordozható PD U₂ nyomtatványt. Az indulástól számított hét napon belül jelentkeznie kell annak az országnak az illetékes intézményénél, ahol munkát keres, és be kell mutatnia a szükséges iratokat,

nyomtatványokat. A nyilvántartásba vétel után három hónapon keresztül jogosult lesz a megállapított munkanélküli ellátásra. A munkanélküli ellátás exportálásában 2010. május 1-jétől alapvető változás az, hogy az ellátást nem annak az államnak intézménye fogja folyósítani, ahol az illető személy munkát keres, hanem az az intézmény, amelyik az ellátást megítélte és exportálását engedélyezte. Az ellátás folyósításának időtartama alatt a munkanélkülinek annak az országnak a foglalkoztatási szolgálatával kell együttműködnie, ahol munkát keres.

Ha a munkanélkülinek három hónap elteltével sem sikerül állást találnia, vissza kell térnie az ellátást eredetileg megállapító országba, lehetősége van viszont arra, hogy az ellátást az eredetileg megítélt időtartamig igénybe vegye. Ha az érintett személy a három hónap elteltével is a másik államban marad anélkül, hogy erre külön engedélyt kapott volna az ellátást megállapító ország illetékes intézményétől, elveszti jogosultságát a munkanélküli ellátás igénybevételére. A más tagállamban történő munkakeresés lehetőségét azonban csak egyszer lehet igénybe venni két munkaviszonyban töltött időszak között. A munkanélküli ellátásokról bővebb információ a www.socpoist.sk és a www.employment.gov.sk honlapokon található.

A munkanélküli ellátások területén használatos E sorozatú nyomtatványok:

- E 301** – Igazolás azokról az időtartamokról, amelyeket a munkanélküli juttatások megítélésekor figyelembe kell venni.
- E 302** – Igazolás a munkanélküli személy családtagjairól, akiket a munkanélküli juttatások megítélésekor figyelembe kell venni.

E 303/0 – Igazolás a munkanélküli juttatásokra való jogosultság fennállásáról.

E 303/1 – Igazolás a munkanélküli juttatásokra való jogosultság fennállásáról – a munkanélküli járadék kifizetésének az alapja.

E 303/2 – Igazolás a munkanélküli juttatásokra való jogosultság fennállásáról – a munkanélküli nyilvántartásba vételét igazolja a munkanélküli ellátások folyósításának kezdetén.

E 303/3 – Igazolás a munkanélküli juttatásokra való jogosultság fennállásáról – annak az ország betegbiztosítási (egészségbiztosítási) intézményének kell bemutatni, ahol a munkanélküli állást keres.

E 303/4 – Igazolás a munkanélküli juttatásokra való jogosultság fennállásáról – a munkanélküli járadék két ország közötti elszámolásához (megtéritéséhez).

E 303/5 – Tájékoztatás a másik tagállamban munkát keresni kívánó munkanélküliek számára.

Ezek a nyomtatványok érvényesek az átmeneti időszakban is egészen 2012. április 30-ig.

A 2010. május 1-jétől érvényes nyomtatványok:

PDU1 – munkaviszony-igazolás, a munkanélküli ellátáshoz való jogosultság érvényesítéséhez figyelembe veendő időszakok (=E301).

PDU2 – A munkanélküli ellátásra való jogosultság fenntartása (=E303).

PDU3 – A munkanélküli ellátásra való jogosultságot befolyásoló tényezők.

Ha Ön a munkanélküli járadék folyósítása iránti igényét a Szlovák Köztársaságban kívánja érvényesíteni, álláskeresőként a munka-, szociális és családgügyi hivatalnál kell

nyilvántartásba vetetni magát. Ezt személyesen kell megtennie. A Társadalombiztosító Intézethez az írásbeli kérelemmel együtt be kell nyújtania a munkaviszonya megszűnését igazoló szükséges iratokat, valamint a munkáltatója által kiállított és a munkanélküli járadék összegének megállapításához szükséges iratokat. Ezt a munká-, szociális és a családügyi hivatalon keresztül is intézheti. A munkanélküli járadékra attól a naptól jogosult, amikor álláskeresőként nyilvántartásba veszik.

A munkanélküli járadék folyósításának időtartama:

- » hat hónap, ha az álláskeresőként történő nyilvántartásba vétel időpontját megelőző három évben legalább két évig a munkanélküliségi biztosítás feltételeit teljesítette,
- » négy hónap, ha az álláskeresőként történő nyilvántartásba vétel időpontját megelőző négy évben legalább két évig munkanélküliségi biztosítás feltételeit teljesítette.

A munkanélküli járadék folyósítása napokra történik, összege a napi járadékalap 50%-a. A járulékalap az az összeg, amely után a biztosított a munkanélküliségi biztosítást fizette. A munkanélküli járadékot havonta, utólag folyósítja a Társadalombiztosító Intézet. A munkanélküli járadék nem jár azokra a napokra, amikor táppénzre, ápolási díjra, terhességi-gyermekágyi segélyre jogosult, illetve amikor gyermekgondozási segélyt folyósítanak az Ön számára.

5. NYUGDÍJBIZTOSÍTÁS

Szlovákiai munkaviszonya alapján a munkavállaló nyugdíjjogosultságot szerez. A szlovák nyugdíjrendszer hárompilléres:

Az **I. PILLÉR** az ún. kötelező nyugdíjbiztosítás, és minden aktív korú állampolgárra, valamint a munkáltatókra vonatkozik, a nyugdíjbiztosítási járadékot a bér alapján kell a Társadalombiztosító Intézet számlájára befizetni.

A **II. PILLÉR** az ún. nyugdíj-előtakarékosság, ezt a magánnyugdíjpénztárak képviselik, amelyek az ügyfelek magánszámláira befizetett összegeket befektetik.

A **III. PILLÉR** önkéntesen választható, lényege az, hogy a járulék egy bizonyos részét a biztosított az általa kiválasztott önkéntes nyugdíjpénztárban vezetett számlájára utalja.

A **nyugdíjbiztosítás** az öt társadalombiztosítási alrendszer egyike, ezt a társadalombiztosításról szóló többször módosított 2003. évi 461. törvény vezette be 2004. január 1-jétől. 2004 január 1-je előtt a nyugellátás a tágan értelmezett szociális ellátórendszer részét képezte.

A **nyugdíjbiztosításon** belül két alrendszer létezik:

- » az **öregségi nyugdíjbiztosítás**, célja jövedelem biztosítása az időskorban és elhalálozás esetére;
- » a **rokkantsági nyugdíjbiztosítás** a hosszán tartó kedvezőtlen egészségi állapot következtében csökkent keresőképesség, valamint elhalálozás esetére szolgáló biztosítás.

Az öregségi biztosítás keretében nyújtott ellátások:

- » öregségi nyugdíj,
- » előrehozott öregségi nyugdíj,
- » özvegyi nyugdíj,
- » árvaellátás.

A rokkantsági biztosítás keretében nyújtott ellátások:

- » rokkantsági nyugdíj,
- » özvegyi nyugdíj,
- » árvaellátás.

5.1 AZ ÖREGSÉGI NYUGDÍJJOGOSULTSÁG FELTÉTELEI

Öregségi nyugdíjra az jogosult, aki legalább **15 évn**yi nyugdíjbiztosítási jogviszonnal rendelkezik, és betöltötte a reá irányadó nyugdíjkorhatárt.

A nyugdíjkorhatár férfiaknál és nőknél is egységesen 62 év. Ez a nyugdíjkorhatár

- » a férfiak esetében az 1946-ban vagy az után született korosztályokra,
- » a nők esetében az 1962-ben vagy az azt követően született korosztályokra (egy esetekben korábban is ez a felnevelt gyermekek számától függ) érvényes.

Az érintettek a Társadalombiztosító Intézet honlapján (www.socpoist.sk) a Nyugdíjbiztosítás link alatt található táblázatok segítségével állapíthatják meg, mely nyugdíjkorhatár vonatkozik rájuk.

AZ ÖREGSÉGI NYUGDÍJ ÖSSZEGE

A nyugdíj összege a nyugdíj megállapítása szempontjából meghatározó időszakra vonatkozó, a nyugdíjjáruék alapjául szolgáló bruttó kereset összegétől és a biztosítási jogviszony hosszától (szolgálati idő) függ. Az átlagkereset alapján kerül kiszámítás-

ra az átlagos személyes bérpont. Az öregségi nyugdíj megállapítása céljából meghatározó időszaknak rendszerint az 1984. évtől a nyugdíjjogosultság keletkezésének évét megelőző naptári évig terjedő naptári évek minősülnek. Például: Ha valaki 2012-ben válik jogosulttá a nyugdíjra, a meghatározó időszak, amelyre vonatkozóan a járulékalapot (bruttó keresetet) figyelembe veszik, az 1984-től 2011-ig terjedő időszak lesz.

A nyugdíjjogosultság keletkezésének napján érvényes **öregségi nyugdíj összege** az átlagos személyes bérpont, a nyugdíjbiztosítási jogviszony években mért időtartama és az ún. valorizációs szorzószám (ennek értéke 2012-ben 9,8182 euró) szorzata.

5.2 AZ ELŐREHOZOTT ÖREGSÉGI NYUGDÍJRA VALÓ JOGOSULTSÁG FELTÉTELEI

Az előrehozott öregségi nyugdíjra a **nem magánnyugdíjpénztári tag** biztosított akkor jogosult, ha

- » legalább **15 év** nyugdíjbiztosítási jogviszonnal rendelkezik,
- » a nyugdíjkorhatár betöltéséhez legfeljebb két éve hiányzik, és
- » azon a napon, amelytől az érintett személy a nyugdíj megállapítását kérelmezi, az előrehozott öregségi nyugdíj összege meghaladja a nagykorú természetes személy számára megállapított létminimum 1,2-szeresét.

Az előrehozott öregségi nyugdíjra a **magánnyugdíjpénztári tag** biztosított akkor jogosult, ha

- » legalább **15 év** nyugdíjbiztosítási jogviszonnal rendelkezik,

- » a nyugdíjkorhatár betöltéséhez **legfeljebb két éve** hiányzik, és
- » azon a napon, amelytől az érintett személy a nyugdíj megállapítását kérelmezi, az előrehozott öregségi nyugdíj összege **meghaladja a nagykorú természetes személy számára megállapított létminimum 0,6-szorosát.**

Az előrehozott öregségi nyugdíjra való jogosultság legkorábban az előrehozott öregségi nyugdíj folyósítása iránti kérelem benyújtásának napján keletkezik.

2011. január 1-jétől nem érvényesíthető az előrehozott öregségi nyugdíjra való jogosultság, ha a jogosultság keletkezésének napján a biztosított alkalmazottként vagy önfoglalkoztatóként a kötelező nyugdíjbiztosítás keretében biztosítási jogviszonnyal rendelkezik.

Ha alkalmazottként vagy önfoglalkoztatóként a biztosított személynek a kötelező nyugdíjbiztosítás keretében azután keletkezik biztosítási jogviszonya, hogy jogosultságot szerzett az előrehozott öregségi nyugdíj folyósítására, az előrehozott öregségi nyugdíj folyósítására való jogosultsága a kötelező nyugdíjbiztosítási jogviszony keletkezését követő első nyugdíjfolyósítási határidővel kezdődően szűnik meg. A biztosított az előrehozott öregségi nyugdíj újbóli folyósítására attól a naptól jogosult, amikor az alkalmazotti vagy önfoglalkoztatói jogviszonyából következő kötelező nyugdíjbiztosítási jogviszonya megszűnik. Az előrehozott öregségi nyugdíj újbóli folyósítására a járadékos kérelmére kerül sor.

Az előrehozott öregségi nyugdíj folyósítására való jogosultság megítélése szempontjából az alkalmazotti vagy önfoglalkoztatói jogviszonyból következő kötelező bizto-

- sításnak számít az olyan nyugdíjbiztosítási jogviszony, amely a magánszemély számára
- » uniós tagállamban,
 - » az Európai Szabadkereskedelmi Társulás (EFTA) tagállamában (Svájci Államszövetség, Izlandi Köztársaság, Norvég Királyság és Liechtensteini Hercegség) vagy
 - » olyan államban, amellyel a Szlovák Köztársaság a társadalombiztosításról nemzetközi szerződést kötött,
 - » kötelező abból az okból kifolyólag, hogy a fenti államok valamelyikében alkalmazottként vagy önfoglalkoztatóként dolgozik.

AZ ELŐREHOZOTT ÖREGSÉGI NYUGDÍJ ÖSSZEGE

Az előrehozott öregségi nyugdíj összegének megállapítása az öregségi nyugdíjjal azonos módon történik, azonban az előrehozott öregségi nyugdíjra való jogosultság kezdetétől az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig tartó időszakra minden megkezdett 30 nap után 0,5 százalékkal csökken az összege.

Nem jogosult öregségi nyugdíjra az a biztosított, aki számára előrehozott öregségi nyugdíjat állapítottak meg; **az öregségi nyugdíjkorhatár elérésének napjától az előrehozott öregségi nyugdíj öregségi nyugdíjnak minősül.**

5.3 A ROKKANTSÁGI NYUGDÍJJOGOSULTSÁG FELTÉTELEI

Rokkantsági nyugdíjra az a biztosított jogosult, aki

- » rokkant,
- » a szükséges időtartamú biztosítási jogviszonnyal (szolgálati idővel) rendelkezik,

- » a rokkantnak nyilvánítás napján nem teljesíti az öregségi nyugdíjra való jogosultság feltételeit, vagy nem állapítottak meg számára előrehozott öregségi nyugdíjat.

A SZÜKSÉGES BIZTOSÍTÁSI JOGVISZONY IDŐTARTAMA

A 2009. december 31-e után rokkanttá nyilvánított biztosított esetében a rokkantsági nyugdíjra való jogosultsághoz szükséges biztosítási jogviszony (szolgálati idő) időtartama:

- » **20 évnél fiatalabb** biztosított esetében **kevesebb, mint egy év,**
- » **legalább egy év,** ha a biztosított életkora **20–24 év,**
- » **legalább két év,** ha a biztosított életkora **24–28 év,**
- » **legalább öt év,** ha a biztosított életkora **28–34 év,**
- » **legalább nyolc év,** ha a biztosított életkora **34–40 év,**
- » **legalább tíz év,** ha a biztosított életkora **40–45 év,**
- » **legalább 15 év,** ha a biztosított életkora **45 év fölött van.**

A szükséges évek számának megállapítása a megrokkulás időpontját megelőző időszak alapján történik, a megrokkulás időpontjában betöltött életkorra való tekintet nélkül.

A ROKKANTSÁG MEGÁLLAPÍTÁSA

A rokkantság olyan hosszan tartó kedvezőtlen egészségi állapot, amely egy évnél hosszabb ideig áll fenn, és következtében a biztosított munkaképesség-csökkenése meghaladja a 40%-ot. A rokkantságot és a munkaképesség-csökkenés mértékét a Társadalombiztosító Intézet által kijelölt felülvizsgáló orvos állapítja meg. Ha a biztosítottnak

több egészségi problémája van, és többféle betegséget diagnosztizáltak nála, a felülvizsgáló orvos szakvéleményében közülük azt jelöli meg, amely az egészségkárosodás fő oka. A vonatkozó törvényben nevesített, meghatározott mértékű munkaképesség-csökkenéssel járó egészségi problémát, egészségkárosodást lehet megjelölni. A többi egészségi problémát csak akkor veszi figyelembe a hatóság, ha olyan súlyos betegségről van szó, amely befolyással van a beteg egészségi állapotára. Erre való tekintettel a munkaképesség-csökkenés mértéke további 10%-kal növelhető. Az így megállapított munkaképesség-csökkenés mértéke alapján a felülvizsgáló orvos megállapítja, hogy a biztosított rokkantnak minősül-e, s ha igen, akkor milyen időponttól. A rokkantság tényét megállapító, az indoklást is tartalmazó orvosi szakvélemény a rokkantsági nyugdíjra való jogosultság elbírálásához szükséges dokumentumok egyike.

A ROKKANTSÁGI NYUGDÍJ ÖSSZEGE

A rokkantsági nyugdíj összegének megállapításakor a biztosítási jogviszony időtartamához (szolgálati idő) a rokkantsági nyugdíjra való jogosultság keletkezésétől az öregségi nyugdíjkorhatár eléréséig tartó idő is hozzáadódik.

Ha a biztosított esetében

- » **a munkaképesség-csökkenés mértéke meghaladja a 70%-ot,** a rokkantsági nyugdíj összege az átlagos személyes bérpont, a szolgálati idő (biztosítási jogviszony időtartama) és a valorizációs szorzószám szorzata;
- » **a munkaképesség-csökkenés mértéke meghaladja a 40%-ot, de legfeljebb 70 %,** a rokkantsági nyugdíj összege a munkaképesség-csökkenés szá-

zalékban megadott mértékének, az átlagos személyes bérpontnak, a szolgáltatási időnek (biztosítási jogviszony időtartama) és a valorizációs szorzószámának a szorzata.

5.4 AZ ÖZVEGYI NYUGDÍJRA VALÓ JOGOSULTSÁG FELTÉTELEI

Az özvegyi nyugdíjra a házastárs elhalálójának napjától kérelemre az özvegy jogosult, ha teljesíti az özvegyi nyugellátás megítélésére vonatkozó feltételeket. Az özvegy férj elhunyt felesége után ugyanolyan feltételekkel részesülhet özvegyi nyugellátásban, mint a feleség elhunyt férje után.

Az özvegyi nyugdíjra elhunyt házastársa után az **özvegy** jogosult, ha az elhunyt házastárs

- » az elhalálozás napján öregségi nyugdíjban, előrehozott öregségi nyugdíjban vagy rokkantsági nyugdíjban részesült,
- » az elhalálozás napján teljesítette az öregségi nyugdíjra való jogosultság feltételeit, vagy
- » az elhalálozás napján rendelkezett a rokkantsági nyugdíj megállapításához szükséges szolgáltatási idővel (biztosítási jogviszonnal), vagy
- » üzemi baleset vagy foglalkozási betegség következtében hunyt el.

Az özvegyi nyugdíjra való jogosultság azon a napon keletkezik, amely a halotti anyakönyvi kivonatban az elhalálozás napjaként van feltüntetve.

Az özvegyi nyugdíj annak a nyugdíjnak 60%-a, amely az elhunyt házastársat a halál időpontjában megillette vagy megillette volna; ez a nyugdíj lehet:

- » az elhunyt házastárs számára megállapított vagy őt az elhalálozás napján megillető öregségi vagy rokkantsági nyugdíj,
- » rokkantsági nyugdíj, ha a rokkantsági nyugdíjban részesülő házastárs az elhalálozás időpontjában nem volt jogosult öregségi nyugdíjra, vagy nem rendelkezett olyan időtartamú biztosítási jogviszonnal (szolgálati idővel), amely a rokkantsági nyugdíj megítéléséhez szükséges,
- » az elhunyt házastársnak megítélt előrehozott öregségi nyugdíj.
- » **Az özvegyi nyugdíj a házastárs halálát követő egy év időtartamig folyósítható.**
- » Egy év elteltével csak az özvegyi nyugdíj folyósítására való jogosultság szűnik meg, az özvegy az özvegyi nyugdíjra továbbra is jogosult. Egy év elteltével az özvegyi nyugdíj akkor folyósítható, ha az özvegy az alábbi feltételek valamelyikét teljesíti:
- » elhunyt házastársa jogán vagy a házastárs háztartásában nevelkedett legalább egy, árvallásra jogosult gyermek eltartásáról gondoskodik (a gyermek lehet az özvegy saját vagy örökbe fogadott gyermeke, vagy olyan gyermek, akiről a házasság fennállása alatt az illetékes hatóság határozata alapján az özvegy vagy elhunyt házastársa gondoskodott),
- » rokkant, mivel munkaképesség-csökkenésének mértéke meghaladja a 70%-ot,
- » legalább három gyermeket felnevelt (e feltétel alkalmazására 2006. augusztus 1-jétől kerül sor),
- » elérte az 52 éves életkort, és legalább két gyermeket felnevelt (e feltétel alkalmazására 2006. augusztus 1-jétől kerül sor),
- » betöltötte a reá irányadó öregségi nyugdíjra jogosító korhatárt.

Az özvegyi nyugdíjra való jogosultság szempontjából a gyermek felnevelése azt jelenti, hogy az érintett személy a gyermeket születésétől nagykorúságáig (azaz 18 éves koráig, illetve ha a gyermek korábban házasságot kötött, a házasságkötés napjáig) nevelte.

Ha az özvegynek a nyugdíj folyósítására való jogosultsága azért szűnik meg, mert nem teljesíti annak feltételeit – azaz már nem gondoskodik gyermek eltartásáról, vagy munkaképesség-csökkenésének mértéke nem haladja meg a 70%-ot, s ezért nem minősül rokkantnak –, később azonban ezek valamelyikét újból teljesíti, újból jogosult az özvegyi nyugdíj folyósítására.

Az özvegyi nyugdíjra való jogosultság megszűnik

- » ha az özvegy házasságot köt,
- » azon a napon, amikor a házastársán elkövetett szándékos emberölés büntetete miatt az özvegyet elmarasztaló ítélet jogerőre emelkedik.

5.5 AZ ÁRVAELLÁTÁSRA VALÓ JOGOSULTSÁG FELTÉTELEI

Árvaellátásra az eltartott gyermek jogosult, ha elhunyt vér szerinti vagy örökbefogadó szülője

- » az elhalálozás napján öregségi, előrehozott öregségi vagy rokkantsági nyugdíjban részesült, vagy
- » az elhalálozás napján ugyan nem részesült a fenti nyugdíjakban, azonban a rokkantsági nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt (biztosítási jogviszonyt) megszerezte, vagy
- » az elhalálozás napján ugyan nem részesült a fenti nyugdíjakban, azonban az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerezte, vagy

- » munkahelyi balesetben vagy foglalkozási betegségben hunyt el.

Árvaellátásra a gyermek minden vér szerinti vagy örökbefogadó szülője után jogosult; ez azt jelenti, hogy a gyermek két árvaellátásra is jogosult lehet.

Az árvaellátásra a gyermek attól a naptól jogosult, amely a halotti anyakönyvi kivonatban a szülő halála napjaként van feltüntetve.

Ha a gyermekekről gyám gondoskodik, a gyám vagy annak házastársa után **a gyermek nem jogosult árvaellátásra**.

Az árvaellátás annak a nyugdíjnak 40%-a, amely az elhunyt szülőt a halál időpontjában megillette vagy megillette volna; ez a nyugdíj lehet:

- » az elhunyt szülő számára megállapított vagy őt az elhalálozás napján megillető öregségi vagy rokkantsági nyugdíj,
- » rokkantsági nyugdíj, ha a rokkantsági nyugdíjban részesülő szülő az elhalálozás időpontjában nem volt jogosult öregségi nyugdíjra, vagy nem rendelkezett olyan időtartamú biztosítási jogviszonnyal (szolgálati idővel), amely a rokkantsági nyugdíj megítéléséhez szükséges,
- » az elhunyt szülőnek megítélt előrehozott öregségi nyugdíj.

Az árvaellátás folyósítása megszűnik, az árvaellátásra való jogosultság azonban továbbra is fennáll,

- » attól a naptól, amikortól a 26. életévét be nem töltött gyermek nem minősül eltartottnak;
- » az eltartott gyermek örökbefogadásával; az örökbefogadás megszüntetése esetén az árvaellátás újra folyósítható.

Az árvaellátás újból folyósítható attól a naptól kezdve, amikor a 26. életévét be nem töltött gyermek újra eltartottnak minősül.

Az árvaellátásra való jogosultság megszűnik azon a napon, amikor a szülőjén elkövetett szándékos emberölés büntette miatt az eltartott gyermeket elmarasztaló ítélet jogerőre emelkedik,

» amikor a gyermek betöltötte 26. életévét.

5.6 A NYUGELLÁTÁSI IGÉNY ÉRVÉNYESÍTÉSE

A nyugdíj megállapítására irányuló eljárás a nyugellátás iránti igényét érvényesítő magánszemély (igénylő) írásbeli kérelmére, bejelentésére indul.

Az igénybejelentést (kérelmet) a Társadalombiztosító Intézetnek a kérelmező lakóhelye szerinti fiókja foglálja írásba.

Ha az igénylő átmenetileg nem tartózkodik a lakóhelyén, és egészségi állapotára való tekintettel nem képes az igénybejelentést a lakóhelye szerint illetékes fiókban intézni, az igénybejelentést a tartózkodási hely szerint illetékes fiók is felveheti.

Ha a kérelmező a Szlovák Köztársaság területén nem rendelkezik lakóhellyel, az igénybejelentést a Társadalombiztosító Intézet Igazgatósága intézi.

HOGYAN IGÉNYELHETEM A NYUGELLÁTÁST, HA KÜLFÖLDÖN DOLGOZTAM?

Ugyanúgy, de az igénybejelentésben fel kell tüntetnie, mettől meddig dolgozott külföldön, közölnie kell a munkáltató megnevezését, és csatolnia kell a külföldi munkáltatónak az erre az időszakra vonatkozó igazolását.

5.7 KÜLFÖLDI ÁLLAMOK ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ

Ha a **biztosított** a Szlovák Köztársaság jogszabályai szerinti nyugdíjkorhatárt elérte, de nem rendelkezik annyi évi biztosítási jogviszonnyal, amely a nyugellátási jogviszony érvényesítéséhez szükséges, a **nyugdíjjogosultság megállapításakor a hatóság azokat a biztosítási időket is figyelembe veszi, amelyeket olyan államokban ért el, amelyekre az uniós koordinációs rendeletek hatálya kiterjed,** illetve amelyek részes államoknak minősülnek (ezek a biztosítási idők hozzáadódnak a szlovákiai jogszabályok szerint megszerzett biztosítási jogviszony időtartamához).

A szlovák jogszabályok szerinti nyugellátásra az igénylőnek nem keletkezik igénye akkor, ha a szlovákiai jogszabályok szerint **egy évnél rövidebb** biztosítási idővel rendelkezik.

A NYUGDÍJJOGOSULTSÁG ELBÍRÁLÁSA

Ahhoz, hogy az igénylő a szlovákiai nyugdíjbiztosítás alapján legyen jogosult nyugdíjra, nem szükséges, hogy szlovák állampolgár legyen. A 2004. január 1-jei állapottól eltérően az sem szükséges, hogy a nyugellátást igénylő személy Szlovákiában lakóhellyel rendelkezzen.

Ha a biztosított a szlovákiai jogszabályok értelmében nem rendelkezik a szükséges időtartamú biztosítási jogviszonnyal, de olyan államban szerzett biztosítási idővel is rendelkezik, amelyre az uniós koordinációs rendeletek vonatkoznak, illetve amelyek részes államok, a nyugellátás iránti igény elbírálásakor a hatóság azokat az időszakokat is figyelembe veszi, amelyek más államok jogszabályai szerint a nyugdíjjogosultság szempontjából figyelembe veendőek.

Ha a biztosított olyan tagországokban szerzett jogosultságot, amelyekre a koordinációs rendelet hatálya kiterjed, illetve amelyek részes államok, s ha az ilyen biztosítási idő beszámítása után az érintett személy nyugdíjjogosultságot szerzett, minden állam olyan összegben folyósítja a nyugdíjat, amelyre a saját jogszabályai szerinti biztosítási idő alapján az igénylő jogosult. (A szlovák Társadalombiztosító Intézet tehát a Szlovák Köztársaság területén elért kereset és biztosítási jogviszony idejének megfelelő összegben állapítja meg és folyósítja a nyugdíjat.) Ha a biztosított valamelyik államban egy évnél rövidebb biztosítási időt ért el, alapesetben az adott állam számára nem állapít meg nyugdíjat. Ilyenkor az egy évnél rövidebb ideig tartó biztosítási jogviszonyt az az állam számítja be, amelyek az érintett számára nyugdíjat állapít meg.

A MÁS ÁLLAMBAN SZERZETT BIZTOSÍTÁSI IDŐK BESZÁMÍTÁSA

Ha a biztosított olyan államban rendelkezik nyugdíjbiztosítási jogviszonnyal, amelyre az uniós koordinációs rendeletek hatálya kiterjed, vagy amely részes állam, **a Szlovák Köztársaságba való visszatérés után** a szlovákiai nyugdíjbiztosítás keretében nyújtott nyugellátási igény érvényesítése céljából **nem szükséges a Társadalombiztosító Intézethez igazolást benyújtani**, a Társadalombiztosító Intézet ugyanis nem vezet nyilvántartást a más ország jogszabályai szerint megszerzett biztosítási időkről.

A más országokban megszerzett biztosítási idők összeszámítása akkor jön szóba, **amikor az igénylő a szlovákiai nyugdíjbiztosítás keretében érvényesíti nyugdíjigényét**, s a nyugdíj megállapítása céljából kérelmet nyújt be, Szlovákiában azonban nem

rendelkezik annyi év biztosítási jogviszonnyal, amennyit a szlovák jogszabályok előírnak. Ilyen esetben a **Társadalombiztosító Intézet az adott ország nyugdíjhatóságától az adott ország jogszabályai szerinti biztosítási idő igazolását kéri**. Ez esetben azonban szükséges, hogy a szlovákiai nyugdíjbiztosítás szerinti nyugellátási igény bejelentésekor a biztosított közölje a szlovák hatósággal, hogy olyan országban rendelkezett nyugdíjbiztosítással, amelyre az uniós koordinációs rendeletek hatálya kiterjed, vagy amely részes állam, egyúttal közölnie kell az adott országban számára kiutalt társadalombiztosítási azonosító számot is.

Ha a szlovákiai nyugdíjbiztosítási rendszer terhére folyósítandó nyugdíjra való jogosultság megállapítására be kell számítani azokat a biztosítási időket is, amelyeket a biztosított olyan államban szerzett, amelyekre az uniós koordinációs rendeletek hatálya kiterjed, vagy amelyek részes államok, ezeket a biztosítási időket a szlovák hatóság csak **az adott állam nyugdíjhatósága** által kiállított igazolás alapján számítja be. Az érintett ország nyugdíjhatósága az adott ország belső jogszabályai alapján értékeli a megszerzett biztosítási időt, és saját jogszabályainak megfelelően igazolja azokat a Társadalombiztosító Intézetnek. Ha olyan országról van szó, amelyre az uniós koordinációs rendeletek hatálya kiterjed, az igazolás kiállítására az E 205-ös nyomtatvány szolgál. A Szlovákiába való visszatérés után e célból tehát a biztosítottnak nem kell a Társadalombiztosító Intézethez munkáltatói igazolást benyújtania. Ha azonban a biztosított rendelkezik olyan ország nyugdíjhatósága által kiállított igazolással, amelyre az uniós koordinációs rendeletek hatálya kiterjed, s az igazoláson az illetékes nyug-

díjhatóság az adott államban megszerzett biztosítási időt igazolja, ezt a dokumentumot a szlovákiai nyugdíjbiztosítás keretében nyújtott nyugellátás igénylése során benyújthatja, ezáltal is meggyorsíthatja az eljárást.

A NYUGDÍJIGÉNY ÉRVÉNYESÍTÉSE

Ha a biztosított a Szlovák Köztársaságban és olyan más államban is rendelkezik biztosítási idővel, amelyre az uniós koordinációs rendeletek hatálya kiterjed, vagy amely részes állam, nyugdíjigényét csak egyszer kell benyújtania, ez ugyanis egyúttal a más ország nyugdíjbiztosításából származó nyugdíj megállapítására irányuló kérelemnek minősül.

Ha az igénylő a **Szlovák Köztársaságban rendelkezik állandó lakóhellyel**, a szlovákiai Társadalombiztosító Intézet illetékes fiókjánál kell bejelentenie igényét abban az esetben is, ha olyan más ország nyugdíjbiztosításából folyósítandó nyugdíj megállapítását igényli, amelyre az uniós koordinációs rendeletek hatálya kiterjed, vagy amely részes állam.

Ha az igénylő **lakóhelye olyan állam területén van, amelyre az uniós koordinációs rendeletek hatálya kiterjed, vagy amely részes állam**, a szlovákiai nyugdíjbiztosítás keretében folyósított nyugdíj megállapítása iránti igényét az adott állam nyugdíjhatósága közvetítésével nyújtja be, ez még arra az esetre is érvényes, ha az igénylő a lakóhelye szerinti országban nem kérelmezi az adott ország nyugdíjbiztosítása keretében nyugdíj megállapítását.

A NYUGDÍJ FOLYÓSÍTÁSA

2004. január 1-jétől a nyugdíj külföldre is folyósítható, ez még az olyan államokra is érvényes, amelyekkel a Szlovák Köztársaság nem kötött a társadalombiztosításról egyezményt.

Az olyan országok esetében, amelyekre az uniós koordinációs rendeletek hatálya kiterjed, a nyugdíjak folyósítása meghatározott időpontban havi rendszerességgel, tárgyhónapra előre történik.

A nyugdíjakról bővebb tájékoztatásért forduljon a Társadalombiztosító Intézethez, ill. keresse fel a www.socpoist.sk honlapot.

6. ADÓZÁS

A személyi jövedelemadóról és a társasági adóról (a továbbiakban: jövedelemadóról) szóló törvény értelmében adózónak azok a személyek minősülnek, akik Szlovákiában állandó lakóhellyel rendelkeznek, vagy rendszeresen itt tartózkodnak, és adófizetési kötelezettségük van a Szlovák Köztársaságban vagy külföldön megszerzett jövedelmük után. A rendszeres szlovákiai tartózkodás alatt azt értjük, hogy az érintett a Szlovák Köztársaságban egy naptári évben legalább 183 napot tartózkodik, mégpedig vagy folyamatosan, vagy több alkalommal. Az ilyen adózót **adórezidesnek** (belföldi személynek) **vagy korlátlan adókötelezettségű adózónak** nevezzük. A fenti feltételt nem teljesítő **adózót korlátozott adókötelezettségű adózónak** nevezzük. Ezek közé tartoznak azok a személyek is, akiknek a Szlovák Köztársaságban jövedelmük van, munkavégzés céljából naponta vagy meghatározott időközönként igaznak.

A jövedelemadóról szóló törvény úgy rendelkezik, hogy a fenti tények csak akkor meghatározók, ha a Szlovák Köztársaság számára kötelező nemzetközi szerződés másképp nem rendelkezik. A nemzetközi szerződés (a kettős adóztatás elkerüléséről szóló államközi szerződés) tehát a jövedelemadóról szóló törvénnyel szemben előnyt élvez. Ha tehát a Szlovák Köztársaság és egy másik állam között, amely viszonylatában az adófizetési kötelezettséget vizsgáljuk, létezik ilyen államközi szerződés, akkor a jogi kérdések kezelésekor az államközi szerződés rendelkezéseit alkalmazzuk.

Ha a természetes személy mindkét szerződő államban adórezidensnek minősül, akkor a státuszának meghatározása az alábbi eljárás szerint történik:

- » a személy az állandó lakóhelye szerinti államban minősül adórezidensnek. Ha mindkét szerződő államban rendelkezik állandó lakóhellyel, akkor abban az országban számít rezidensnek, amelyhez szorosabb személyes és gazdasági kapcsolatok fűzik;
- » ha a fentiek alapján nem állapítható meg az adott személy státusa, vagy a személy egyik szerződő államban sem rendelkezik állandó lakóhellyel, akkor abban az államban minősül rezidensnek, ahol általában életvitelszerűen tartózkodik;
- » ha a szóban forgó személy mindkét szerződő államban tartózkodik vagy egyikben sem tartózkodik életvitelszerűen, akkor abban az államban minősül rezidensnek, amelynek az állampolgára;
- » ha az illető személy mindkét szerződő államban állampolgársággal rendelkezik, illetve egyikben sem rendelkezik állampolgársággal, a két állam illetékes hatóságainak megegyezése a mérvadó

(Szlovákiában, e tekintetben az illetékes hatóság a pénzügyminisztérium).

A foglalkoztatási jogviszonyból származó bérjövedelem megadóztatásával kapcsolatos általános szabály az, hogy a **bérjövedelem a tényleges munkavégzés szerinti államban, tehát ott adóköteles, ahol a munkavállaló a munkát a valóságban végzi.** E szabály alól kivételt három eset képez, e három feltétel együttes fennállása esetén az adózó bérjövedelem nem a tényleges munkavégzés szerinti államban lesz adóköteles, **hanem abban az államban, amelyben az illető személy adórezidensnek (belföldi személynek) minősül.** E három feltétel az alábbi:

A munkavállaló a másik szerződő államban (a munkavégzés helye szerinti államban) egy tizenkét hónapos időszakban ténylegesen kevesebb, mint 183 napot tartózkodik,

- » a bért olyan munkáltató folyósítja vagy olyan munkáltató nevében történik a bér folyósítása, amely a munkavégzés helye szerinti államban nem minősül adórezidensnek,
- » a bérköltségek a munkáltatónak nem a tényleges munkavégzés helye szerinti telephelyét terhelik.

Ha azonban a fenti feltételek közül legalább egy nem teljesül, a jövedelem a tényleges munkavégzés helye szerinti államban adóköteles.

Minderről bővebb tájékoztatás a www.drsl.sk honlapon olvasható.



**MUNKA, SZOCIÁLIS ÉS
CSALÁDÜGYI FŐIGAZGATÓSÁG**

Špitálska ulica č. 8
812 67 Bratislava
tel.: (+421 2) 5975 3051
www.upsvar.sk

DUNASZERDAHELYI JÁRÁS
Munka, Szociális és Családügyi Hivatal

929 01 Dunajská Streda, Ádorská 41
Tel.: (+ 421 31) 2440 999
Fax: (+ 421 31) 590 4454

Általános Egészségbiztosítási Pénztár

929 01 Dunajská Streda 1, Hlavná ul. 32
Tel.: (+ 421 31) 590 59 00
Fax : (+ 421 31) 552 79 03
www.vszp.sk

KOMÁROMI JÁRÁS
Munka, Szociális és Családügyi Hivatal

945 01 Komárno, M.R. Štefánika 9
Tel.: (+ 421 35) 2444 999
Fax: (+ 421 35) 77 01 675

Általános Egészségbiztosítási Pénztár

945 01 Komárno 1, Malá Jarková 18
P. O. Box 3
Tel.: (+ 421 35) 770 03 18
Fax : (+ 421 35) 770 03 19
www.vszp.sk

LÉVAI JÁRÁS

Munka, Szociális és Családügyi Hivatal

934 31 Levice, Ľ. Štúra č. 53
Tel.: (+ 421 36) 2440 303
Tel.: (+ 421 36) 2441 310
Fax: (+ 421 36) 741 12 43

Általános Egészségbiztosítási Pénztár

Sládkovičova 3
934 01 Levice 1, Sládkovičova 3
P. O. Box 101
Tel.: (+ 421 36) 631 31 53
Fax : (+ 421 36) 631 31 53
www.vszp.sk

ÉRSEKÚJVÁRI JÁRÁS

Munka, Szociális és Családügyi Hivatal

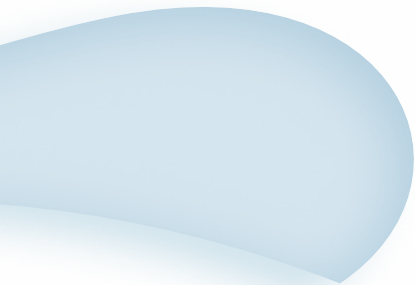
940 36 Nové Zámky, F. Kapisztóryho 1
Tel.: (+ 421 35) 2440 999
Fax: (+ 421 35) 64 20 728

Általános Egészségbiztosítási Pénztár

940 58 Nové Zámky 1, Kapisztóryho 5
P. O. Box 16
Tel.: (+ 421 35) 640 44 36
Fax : (+ 421 35) 64 04 430
www.vszp.sk

HASZNOS HONLAPOK ÉS PORTÁLOK

www.eures-t-danubius.eu
www.eures.sk
www.drsrc.sk (Szlovák Köztársaság Adóigazgatósága)
www.socpoist.sk (Társadalombiztosító Intézet)
www.vszp.sk (Általános Egészségbiztosítási Pénztár)
www.dovera.sk (Dôvera Egészségbiztosítási Pénztár)





Király Püspök utca 30.
94501 Révkomárom, Szlovákia
tel 00 421 35 2442 309
e-mail: info@eures-t-danubius.eu
eures-t-danubius.eu



A kiadvány az Európai Unió
támogatásával készült.
www.eures.europa.eu