

## Közlemény a korengedményes nyugdíjazásról

Melyek a korengedményes nyugdíjra való jogosultság feltételei? Mely időpontig lehet élni a korengedményes nyugdíjazás lehetőségével? Befolyásolják-e a módosult jogszabályok a munkáltató fizetési kötelezettségét? Mi történik, ha a munkáltató nem tesz eleget fizetési kötelezettségének?

A korengedményes nyugdíjjogosultság feltételeit a többször módosított 181/1996. (XII. 6.) Korm. rendelet határozza meg.

A hatályos rendelkezések alapján - figyelemmel a 2009. március 27-én kihirdetett, az egyes nyugdíj- és időügyi tárgyú kormányrendeletek módosításáról szóló 60/2009. (III. 27.) Korm. rendelettel történt módosításra is - az alábbiakra hívjuk fel érintett ügyfeleink szíves figyelmét.

**1.** A korengedményes nyugdíj megállapítását és a folyósítását a munkáltató és a munkavállaló között létrejött **megállapodás** alapozza meg, de az egyéb jogosultsági feltételeknek is teljesülniük kell. Ezek a szükséges szolgálati idő megszerzése (*legalább 37 év*), a meghatározott életkor betöltése (*57. életév*), valamint a rendelet 6. § *b*) pontjában meghatározott biztosítási jogviszonynak (*munkaviszony, közalkalmazotti jogviszony, közszolgálati jogviszony, bírósági és ügyészségi szolgálati jogviszony, bedolgozói jogviszony, szövetkezeti tag munkaviszony jellegű munkavégzésre irányuló jogviszonya*) a korengedményes nyugdíjba vonulás időpontjáig történő megszüntetése.

A megállapodásban a munkáltatónak vállalnia kell a munkavállaló előrehozott öregségi nyugdíjkorhatárának (*nő - 59. életév, férfi - 60. életév*) betöltéséig terjedő időszakra a nyugdíj összegének és - a folyószámlára/bankszámlára történő utalás kivételével - az ehhez járó postaköltségeknek a megfizetését.

**2.** A korengedményes nyugdíj megállapítására vonatkozó megállapodásról és a fizetési kötelezettség vállalásáról a munkáltató a megállapodás megkötésétől számított **15 napon belül** köteles értesíteni az illetékes nyugdíjbiztosítási szervet, ahová a megállapodást **legkésőbb 2009. december 31-ig** be kell nyújtani. **Ez a határidő jogvesztő.**

A korengedményes nyugdíj - annak ellenére, hogy a vonatkozó rendelet 2010. január 1-jével hatályát veszti - **2009. december 31-ét** követő időponttól is megállapítható azon igénylő részére, akinek a jogviszonya a 2009. évben nem szűnik meg [akár objektív okok miatt (pl.: felmentési idő nem jár le), akár „egyszerűen” 2010. évi nyugdíjazásról állapodott meg a munkáltatójával], de **2009. december 31-ig az 57. életévét betölti, ezen időpontig rendelkezik legalább 37 év szolgálati idővel**, és a munkáltatóval megkötött megállapodást az említett időpontig a regionális nyugdíjbiztosítási igazgatóságnak beküldi.

**3.** Az utóbbi időben több kérdés érkezett azzal kapcsolatban, hogy a korengedményes nyugdíjazásra, különösen a munkáltató fizetési kötelezettségére milyen hatással vannak a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (a továbbiakban: Tny.) 2010. január 1-jétől hatályba lépő, az öregségi nyugdíjkorhatár emelésével és az előrehozott öregségi nyugdíjra jogosultság szabályainak megváltozásával összefüggő rendelkezései.

**Felhívjuk a szíves figyelmet arra**, hogy azon személyek esetében, akik a korengedményes nyugdíjra való jogosultság megszerzése érdekében a munkáltatójukkal 2009. december 31-ig megállapodást kötnek, de a nyugellátás megállapítására csak 2009. december 31-e után kerül

sor, a **korengedményes nyugdíj számítási módja nem változik**. [A csökkentés szabályainak változása a férfiak számára csak a 2011. január 1-jétől megállapításra kerülő nyugellátások esetén fog jelentkezni, amely azonban a korengedményes nyugellátást, a jogintézmény megszűnéséből fakadóan, már nem érinti. (A nők esetében ez a változás 2013-ban következik be.) Ezért a korengedményes nyugdíj mértékének megállapítására és az irányadó nyugdíjkorlát meghatározására 2010-ben is a jelenleg hatályos jogi szabályozással teljes mértékben megegyező rendelkezések lesznek az irányadók.]

Az **1952-ben született férfiak** vonatkozásában felvetődött az a kérdés is, hogy a munkáltatónak a korábbi 60. életévig vagy a felemelt, 60. életév betöltését követő 183 napig kell a nyugellátás összegét megfizetnie.

A kérdésben meghatározó jelentőségű, hogy a korengedményes nyugdíjjogosultság feltételeivel a korengedményes nyugdíjat igénylőnek már 2009. december 31-én rendelkeznie kell, és ennek megállapításánál az előrehozott öregségi nyugdíjazás 2009-ben hatályos szabályai az irányadók. Az igénylő tehát már ekkor megszerzi a korengedményes nyugdíjra jogosultságát azzal, hogy ezt a jogosultságot a munkáltatójával történő megegyezés alapján később, de legfeljebb 2010. december 31-éig érvényesítheti. **Mivel a 2010-től induló korengedményes nyugellátásoknál egy megszerzett jogosultság későbbi érvényesítéséről van szó, a 2009. december 31-e után benyújtott igényeknél a jogosultsági feltételeket és ebből következően a munkáltató megtérítési kötelezettségét a Tny. és a vonatkozó kormányrendelet 2009. december 31-én hatályos rendelkezései alapján kell elbírálni.**

**4.** Előfordulhat, hogy a munkáltatók nem teljesítik a korengedményes nyugdíj megállapítására irányuló megállapodásban foglaltakat, és nem fizetik meg a korengedményes nyugdíj összegét a nyugdíjbiztosítás részére, ezáltal a munkavállalót hátrányos helyzetbe hozzák.

Említettük, hogy a korengedményes nyugdíjazás egy kétoldalú munkajogi megállapodás megkötésén alapul. A korengedményes nyugdíj megállapításának és folyósításának előzetes feltétele egy, a munkáltató és a munkavállaló között létrejött és mindkét fél részéről teljesített **megállapodás**. A munkáltatói kötelezettség teljes mértékű teljesüléséig, azaz a korengedményes nyugdíj teljes - az ellátás megállapításának kezdő időpontjától az 59/60. életév betöltésének napjáig terjedő időszakra folyósítandó - összegének befizetéséig a nyugellátás nem kerül folyósításra. Amennyiben a munkáltató a fizetési kötelezettségét nem teljesíti, a megállapodás alapján hozott korengedményes nyugdíj határozat visszavonásra kerül (ezzel a nyugdíjfolyósítás szempontjából olyan jogi helyzet alakul ki, mintha a megállapodást meg sem kötötték volna).

A vonatkozó Korm. rendelet a munkáltató mulasztása esetére a munkáltatóval szemben szankciót nem ír elő, mivel egy társadalombiztosítási jogszabálynak nem feladata munkajogi szankciókat megállapítani a jogellenes magatartást folytató munkáltatókkal szemben. Ebben az esetben ugyanis a munkáltató jogellenesen jár el akkor, amikor az általa megállapodásban vállalt kötelezettségének nem tesz eleget, de a korengedményes nyugdíjazásra hivatkozással a munkavállaló munkaviszonyát megszünteti. A munkaviszony jogellenes megszüntetése és a jogellenes megszüntetésből fakadó jogkövetkezmények megállapítása a munkaügyi bíróságok hatáskörébe tartozik, tehát ilyen esetben munkajogi per kezdeményezhető a munkáltató ellen a munkaviszony helyreállítása, illetve kártérítés megfizetése iránt.

Budapest, 2009. augusztus 10.

**Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság**