



Vajdasági Fejlesztési Alapítvány
Szabadka

Vállalkozói Tájékoztató

Szám: Július/1-2015

**Fontos információk vállalkozók, iparosok, kft-k
és mezőgazdasági termelők részére!**

A Vállalkozói Tájékoztató júliusi számának tartalma:

A MUNKÁRÓL SZÓLÓ SZERZŐDÉS FEL- MONDÁSA MUNKAERŐ-FELESLEG CÍMÉN

A munkáról szóló törvényben (az SZK Hivatalos Közlönye, 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 és 75/2014-es szám) szabályozzák a munkaerő-felesleg megállapításának eljárását és a munkavállalóknak ezen az alapon járó jogait.

A munkaadó, aki felmondja a munkavállalóval kötött munkaszerződést, ugyanazoknak a munkáknak a végzésére a munkaviszony megszüntetésétől számított három hónapon belül nem alkalmazhat más személyt. Amennyiben ennek a határidőnek a letelte előtt szükség mutatkozik ugyanazoknak a munkafeladatoknak a végzésére, a munkaszerződés megkötésénél annak a foglalkoztatottnak van előnye, akinek megszűnt a munkaviszonya.

A végkielégítés a munkaszerződés felmondásakor munkaerő-felesleg címén

Amennyiben sor kerül a munkáról szóló szerződés felmondására munkaerő-felesleg címén, a munkaadó köteles a munkaszerződés felmondása előtt kifizetni a foglalkoztatottnak a végkielégítést abban az összegben, amelyet az általános aktusok és a munkáról szóló szerződés előírnak, azzal, hogy ez az összeg nem lehet kisebb/alacsonyabb a foglalkoztatottnak annál a munkaadónál eltöltött minden teljes munkaevében megvalósított keresete egy harmadának összesített összegénél, amelynél a végkielégítésre való jogát megvalósítja.

A munkaerő-felesleg címén, - mivel munkája iránt megszűnt a szükséglet - felmondást kapott munkavállaló esetében a munkaviszony megszüntetésének alapfeltétele a végkielégítés kifizetése, és a végkielégítést legkésőbb a munkaviszony megszüntetéséig ki kell fizetni.

A műszaki /technológiai/ felesleg végkielégítésének adómentes összege

A technológiai felesleggé nyilvánított munkavállalónak kifizetett végkielégítés – összhangban a polgárok jövedelmi adójáról szóló törvény 9-ik szakasza 1. bekezdésének 19-ik pontjával - adómentes, mégpedig a következőképpen: a polgárok jövedelmi adóját nem kell fizetni a végkielégítés címén megvalósított jövedelem után, illetve azon pénzügyi tértítmény után, amelyet annak a foglalkoztatottnak fizet ki a munkaadó, akinek a munkája iránt megszűnt az igény/szükséglet, összhangban a munkaviszonyokat rendező törvénnyel (A munkáról szóló törvény) – addig az összegig, amelyet a munkáról szóló törvény meghatároz.

Az adómentes összeghatár feletti végkielégítési összegre a műszaki, azaz munkaerő-feleslegnek nyilvánított dolgozó esetében jövedelmi adót kell fizetni.

Az évi szabadság kihasználásának joga

A munkaszerződés felmondásával kapcsolatos külön védelem

Példa a munkaszerződés felmondásáról szóló végzésre munkaerő-felesleg címén

➔ 1. oldal

A MUNKAVÁLLALÓ JOGAI A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSE UTÁN

A foglalkoztatott jogait munkaviszonya megszüntetését követően a munkanélküliség esetére vonatkozó foglalkoztatási és biztosítási törvény szabályozza (szerbül: Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, az SZK Hivatalos Közlönye, 36/2009, 88/2010 és 38/2015). (A továbbiakban: törvény)

A munkanélküliség esetére vonatkozó foglalkoztatásról és biztosításról szóló törvény bővítéseiről és módosításairól szóló törvény az SZK Hivatalos Közlönyének 38/2015-ös számában jelent meg és 2015. május 7-én lépett hatályba

➔ 5. oldal

A MUNKASZERZŐDÉS FELMONDÁSA MUNKAERŐFELESLEG CÍMÉN

A munkáról szóló törvény (az SZK Hivatalos Közlönye, 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 és 75/2014) szabályozták a munkaerő-felesleg meghatározásának eljárását és a foglalkoztatottak ennek alapján járó jogait.

A foglalkoztatottnak megszűnhet a munkaviszonya, amennyiben annak igazolt oka van, ami pedig a munkaadó szükségleteire vonatkozik, és pedig ha technológiai, gazdasági vagy szervezési változások következtében megszűnik a szükséglet bizonyos munkák végzésére, vagy csökken a munka mennyisége (volumene).

A munkáról szóló törvény 153-ik szakasza alapján a munkaadó nem köteles programot hozni a munkaerő-felesleg megoldására

Folytatás a 2. oldalon

**Friss törvény-
módosítások és elő-
írások, melyek megkönnyítik
az Ön üzleti tevékenységét!**



vonatkozóan, ha megállapítja, hogy technológiai, gazdasági, vagy szervezési változások következtében 30 napon belül megszűnik a szükséglet a meghatározatlan időre felvett dolgozók munkája iránt, mégpedig kevesebb, mint:

- tíz foglalkoztatott vonatkozásában annál a munkaadónál, akinek 20-nál több, de 100-nál kevesebb meghatározatlan időre felvett dolgozója van;
- a foglalkoztatottak 10%-a esetében annál a munkaadónál, aki legalább 100, de legtöbb 300 meghatározatlan időre felvett alkalmazottal dolgozik;
- 30 foglalkoztatottra vonatkozóan annál a munkaadónál, akinél/amelynél 300-nál több, meghatározatlan időre felvett ember dolgozik;
- 20 foglalkoztatott vonatkozásában 90 napos időszakban, tekintet nélkül arra, hány alkalmazottja van a munkaadónak.

Az a munkaadó, aki munkaerő-felesleg címén felmond foglalkoztatottjának, ugyanazoknak a munkáknak a végzésére a munkaviszony megszüntetésének napjától számított három hónapon belül nem vehet fel másik személyt. Amennyiben ennek a határidőnek a letelte előtt szükség mutatkozik ugyanazoknak a munkáknak a végzésére, a munkaszerződés megkötésénél előnyt élvez az a munkavállaló, akinek megszűnt a munkaviszonya.

Ennek értelmében tehát amennyiben igény, illetve szükség mutatkozik azoknak a tevékenységeknek a végzésére, amelyeken a munkaerő-felesleg címén felmondást kapott alkalmazott dolgozott, a munkaadó a három hónapos határidő letelte előtt is felvehet új munkavégzőt, de ekkor előnyben kell részesíteni az elbocsátott dolgozót. A foglalkoztatott nem élvez előnyt, amennyiben nem tesz eleget az adott munkahelyen előírt feltételeknek, illetve amennyiben megváltoztak a feltételek azon a munkahelyen, amelyiken a korábban elbocsátott alkalmazott dolgozott.

A végkielégítés a munkaerő-felesleg címén felmondott munkaszerződés esetén

Abban az esetben, amikor a munkaszerződést munkaerő-felesleg címén mondja fel, a munkaadó köteles a munkaszerződés felmondása előtt végkielégítést fizessen ki a dolgozónak, mégpedig az általános aktusban vagy a munkaszerződésben meghatározott összegben, azzal, hogy ez az összeg nem lehet kisebb a foglalkoztatott keresete összegének egy harmadánál, minden befejezett munkavégzésre kiszámítva, amely időt annál a munkaadónál dolgozott, amelyenél a végkielégítésre való jogát megvalósítja.

A végkielégítés kifizetése a munkaerő-felesleggé vált dolgozónak előfeltétele a munkaviszony megszüntetésének amennyiben megszűnt a munkája iránti igény, illetve szükség, ezért a végkielégítést legkésőbb a munkaviszony megszüntetéséig ki kell fizetni.

A foglalkoztatott munkavállalónak a munkakor elszámolása során nem a munkakönyvébe beírt teljes munkakort számolják el, hanem csak azokat a munkavégeket, amelyeket:

- annál a munkaadónál dolgozott le, amelyenél a munkája iránti szükséglet, illetve igény megszűnésének pillanatában munkaviszonyban volt,
- a kapcsolódó személyeknél dolgozott,
- az előző munkaadónál dolgozott amennyiben megváltozott a munkáltató/munkaadó státusa, illetve személye, amikor a munkaadó utóda átveszi munkaadó elődjétől az általános aktust és minden munkaszerződést, amely a munkaadó változásának napján hatályban volt.

Munkaviszonynak számít a munkáról szóló törvény 30-ik szakasza értelmében az a szerződéses viszony, amelyet munkáról szóló szerződés megkötésével a munkavállaló és a munkaadó egymás között létesít. Azon a fogalmon/kitételen, hogy „minden munkaviszonyban töltött befejezett év” a munkáról szóló előírásokkal összhangban a munkaviszonyban eltöltött teljes idő értendő. Az egyes periódusok (idő), amelyekre befizették a rokkantsági és nyugdíjárulékot, bár a vonatkozó előírások értelmében be kell azt írni a munkakönyvbe, nem képezik a munkaviszonyban eltöltött időt, amennyiben arra az időre nem kötöttek munkaszerződést, illetve nem hoztak végzést munkaviszony létesítéséről.

Keresetnek számít a foglalkoztatottnak az utolsó három hónapban kifizetett átlagos bruttó havi keresete, amelyek megelőzik a végkielégítés kifizetésének hónapját.

A végkielégítésre való jogosultság kapcsán az Alkotmánybíróság olyan álláspontot fogalmazott meg, hogy a Szerb Köztársaság Alkotmánya 60-ik szakasza 4-ik bekezdésével összhangban olyan jogosultságról van szó, amelyről senki sem mondhat le, mert az ellenkezik a kötelező jogszabályokkal. Az Alkot

Folytatás a 3. oldalon



mánybíróság 2009. III. 19-én hozott UŽ. 33/2007-es jelzésű végzésében/határozatában kimondja az alábbiakat: Az alkotmány 60-ik szakasza 4-ik bekezdése úgy rendelkezik, hogy többek között meghatározza: senki sem mondhat le a jogi védelemre való jogosultságáról munkaviszonyának megszűnése esetén. Tekintettel arra, hogy a végkielégítés kifizetése a foglalkoztatott jogi védelmének egyik törvényben meghatározott formáját képezi a munkaviszony megszűnésének esetére, az alkotmányos panasz beterjesztője nem mondhat le erről a jogáról.

A Szerb Köztársaság Alkotmánybíróságának 2009. VI. 4-én kelt, UŽ. 177/2007-es számú határozatában leszögezi: „Olyan nyilatkozat megtételével, amelyben lemond arról a jogosultságáról, hogy bírósági úton követelje a munkaviszonyból eredő jogát és a ki nem fizetett végkielégítésre való jogát, amely a munkaerő-felesleggé vált foglalkoztatottak védelmének egyik törvényben meghatározott intézkedése; a foglalkoztatott ugyanis ezzel lényegében arról a jogvédelemre való elidegeníthetetlen jogáról mondott le, amely alapján munkaviszonya megszűnése esetére jogosult a jogi védelemre.”

A „műszaki felesleg” végkielégítésének adómentes összege

A végkielégítés kifizetése a munkaerő-felesleggé (szerbül: tehnološki višak) vált dolgozónak a polgárok jövedelmi adójáról szóló törvény 9-ik szakasza 1. bekezdésének 19-dik pontjával összhangban adómentes, éspedig: A polgárok jövedelmi adójáról szóló törvény 9-ik szakasza 1. bekezdésének 19-ik pontja (az SZK Hivatalos Közlönye, 24/01, 80/02 –é egyéb törvények, 80/02, 135/04, 62/06, 65/06 – javított, 31/09, 44/09, 18/10, 50/11, 91/11 – Szerbia Alkotmánybírósága, 93/12, 114/12 – Szerbia Alkotmánybírósága, 47/13, 48/13 – javítás, 108/13, 57/14, 68/14 – másik törvény) előírja, hogy **a polgárok jövedelmi adóját nem kell fizetni azokra a bevételekre -jövedelemre, amelyek végkielégítés alapján valósulnak meg, illetve olyan pénzügyi járadékok után, amelyeket a munkaadó a munkaerő-felesleggé vált dolgozónak fizet ki, a munkaviszonyokat rendező törvénnyel összhangban (A munkáról szóló törvény) – a munkáról szóló törvényben meghatározott összegig (azaz, minden teljes ledolgozott munkaév után a kereset egyharmadának összegéig annál a munkaadónál, amelynél a munkavállaló megvalósítja a végkielégítésre való jogát).**

Az adómentes végkielégítési összeg feletti összegrésze, amelyet a munkaerő-felesleggé nyilvánított dolgozónak kifizetnek, jövedelmi adót kell fizetni. A polgárok jövedelmi adóját a törvény 85-ik szakasza, 1. bekezdése 11-ik pontjának rendelkezése szerint más (egyéb) jövedelmekre is el kell számolni és be kell fizetni. Az egyéb jövedelmekre vonatkozó adót 20 %-os adókulcs szerint kell fizetni arra az alapra, amelyet az adózás alá eső jövedelem képez bruttó jövedelemként, csökkentve a norma költségekkel (szerbül: normirani troškovi) 20 % magasságában (a törvény 85-ik szakasza, 3-ik bekezdése és 86-ik szakasza).

A munkaerő-felesleggé nyilvánított foglalkoztatottnak kifizetett végkielégítés összege (csökkentve a fizetett adóval és járulékokkal, amennyiben fizetik azokat), amennyiben a más alapon megvalósított jövedelemmel együtt, amelyek az évi adóalapba kerülve meghaladják az előírt adómentes összeget, **a polgárok évi jövedelmi adója fizetésének kötelezettsége alá esnek** (az adómentes összeget meghaladó összegrésze), pótdóként, összhangban a polgárok jövedelmi adójáról szóló törvény 87-89-ik szakaszainak rendelkezéseivel.

A kereset és kereseti járadék kifizetésének kötelezettsége a munkaszerződés munkaerő-felesleg címén történő felmondása esetén

A munkaadó köteles a munkavállalónak – munkaviszonya megszűnése esetén – minden addig ki nem fizetett keresetét, kereseti járadékát és egyéb járandóságát kifizetni, amit a foglalkoztatott megvalósított a munkaviszony megszűnésének napjáig, összhangban a az általános aktussal, a munkáról szóló szerződéssel, mégpedig legkésőbb a munkaviszony megszűnésének napjától számított 30 napon belül.

Az évi szabadság kihasználásának joga

A munkáról szóló szerződésnek munkaerő-felesleg címén való megszüntetése/felmondása előtt a munkaadó biztosíthatja a foglalkoztatott számára az évi szabadság kihasználását arra az évre vonatkozóan, amelyben munkaviszonya megszűnik, mégpedig arányos időtartamban. Amennyiben a foglalkoztatott nem egészében, vagy részletében sem használta ki évi szabadságát, a munkaadó köteles az évi szabadság kihasználása helyett pénzügyi térítést fizetni neki az előző 12 hónapban megvalósított átlagos keresete összegének magasságában, a ki nem használt évi szabadság napjainak számával arányosan.

Folytatás a 4. oldalon



A munkaszerződés felmondásával szembeni külön védelem

A munkaadó nem mondhatja fel a foglalkoztatottak kötött munkaszerződést:

- Terhesség, szülési szabadság, a gyermek ápolása idején történő távolmaradás, és a gyerek különleges ápolása miatti hiányzás esetén, és
- a foglalkoztatott státusa, vagy tevékenysége okán a foglalkoztatottak képviselőjeként, szakszervezeti tagság, vagy a szakszervezeti tevékenységben való részvétel miatt.

A munkáról szóló szerződés munkaerő-felesleg címén/okán történő felmondásáról szóló határozat példája:

_____ (poslovno ime)

_____ (sedište društva)

Matični broj: _____

PIB: _____

Del. broj: _____

Dana: _____

Na osnovu člana 192. a u vezi sa članom 179. stav 5. tačka 1. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014), Poslodavac _____, sa sedištem u _____, koje zastupa _____, dana _____ 2015. godine, donosi:

REŠENJE O OTKAZU UGOVORA O RADU

Zaposlenoj _____ sa JMBG: _____, broj radne knjižice: _____, adresa stanovanja: _____, na poslovima _____, otkazuje se Ugovora o radu broj: _____ od _____ godine, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova na koje je raspoređena.

Zaposlenoj prestaje radni odnos dana _____.

Zaposlenoj je u skladu sa članom 158. Zakona o radu isplaćena otpremnina u visini 1/3 zarade za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca, što iznosi _____ dinara. Osnovica za obračun otpremnine se utvrđuje prema prosečnoj mesečnoj zaradi zaposlene koja joj je isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina, a u skladu sa članom 159. Zakona o radu.

Zaposlenoj će, u skladu sa članom 186. Zakona o radu Srbije, biti isplaćena zarada, naknada zarade i druga primanja koja je zaposlena ostvarila zaključno sa danom prestanka radnog odnosa, najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

OBRAZLOŽENJE

Kod poslodavca _____, je smanjen obim poslovanja i donete su izmene pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova, kojima je smanjen broj izvršilaca na poslovima _____, pa je zaposlena određena kao zaposlena za čijim je radom prestala potreba usled ekonomskih i organizacionih promena.

Poslodavac nema mogućnosti da obezbedi drugi posao koji odgovara stručnoj spremi i radnim sposobnostima zaposlene. Takođe, poslodavac nema mogućnosti da zaposlenoj obezbedi drugi posao u nižem stepenu stručne spreme odgovarajućeg zanimanja, niti da obezbedi prekvalifikaciju, dokvalifikaciju ili ponudi posao kod drugog poslodavca.

Na osnovu napred navedenog doneto je rešenje kao u dispozitivu.

Ovo rešenje je konačno.

POUKA O PRAVNOM LEKU:

1. Protiv ovog rešenja zaposlena može pokrenuti spor pred nadležnim sudom u roku od 60 dana od dana dostavljanja Rešenja o otkazu ugovora o radu.

2. Zaposlena ima pravo da se u roku od 30 dana od dana dostavljanja ovog Rešenja prijavi Nacionalnoj službi za zapošljavanje, radi ostvarivanja prava za slučaj nezaposlenosti.

Poslodavac: _____

Dostaviti:

Zaposlenoj

Računovodstvenoj službi

Arhivi

Primila Rešenje Zaposlena: _____, dana _____ 2015. godine ■



A FOGLALKOZTATOTT JOGAI MUNKAVISZONYÁNAK MEGSZŰNÉSE UTÁN

A foglalkoztatott jogait munkaviszonyának megszűnését követően a munkanélküliség esetén való foglalkoztatásról és biztosításról szóló törvény (Zakon a zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, az SZK Hivatalos Közlönye, 36/2009, 88/2010 és 38/2015, a továbbiakban: törvény) szabályozza.

A munkanélküliség esetén való foglalkoztatásról és biztosításról szóló törvény bővítéséről és módosításairól szóló törvényt az SZK Hivatalos Közlönyének 38/2015-ös száma közölte, és 2015. május 7-én lépett hatályba.

Azok a személyek, akik ennek a törvénynek a hatályba lépése napjáig az ennek a törvénynek a hatályba lépése napjáig érvényes és hatályos előírásokkal és belső aktusokkal összhangban valósították meg jogaikat, az akkor hatályos előírásokkal és belső aktusokkal meghatározott módon és mértékben valósítják meg jogaikat;

Azok az eljárások, amelyek ennek a törvénynek a hatályba lépése előtt kezdődtek, a munkanélküliség esetére vonatkozó foglalkoztatásról és biztosításról szóló törvény rendelkezései alapján fejeződnek be (szerbül: Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti; az SZK Hivatalos Közlönye, 36/09 és 88/10).

A pénzügyi térítményre való jog a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálatnál

A törvény 66-ik szakaszával összhangban:

„A kötelező biztosítással rendelkező személynek joga van anyagi, azaz pénzügyi térítményre, ha legalább 12 hónapon át megszakítás nélkül, vagy megszakításokkal az utóbbi 18 hónapban biztosítva volt. Megszakítás nélküli biztosításnak a törvény e szakaszának első bekezdése értelmében a kötelező biztosítás 30 napnál rövidebb ideig tartó megszakítása tekinthető.”

A törvény 67-ik szakaszának értelmében:

„A munkanélkülinek pénzügyi térítményre van joga munkaviszonya vagy kötelező biztosításának megszűnése esetén, mégpedig az alábbi esetekben:

- 1)** ha munkaviszonya a munkaadó részéről történő felmondás esetén, a munkáról szóló előírásokkal összhangban következik be, éspedig:
 - 1)** amennyiben technológiai (műszaki), gazdasági, vagy szervezeti változások következtében megszűnik a bizonyos munkák végzése iránti szükséglet, vagy bekövetkezik a munka volumenének csökkenése, a törvénnyel összhangban, kivéve azokat a személyeket, akik a kormánynak a munkaerő-felesleg rendezési programjának meghatározásáról szóló döntésével összhangban saját akaratukból a pénzügyi térítmény, vagy a külön pénzügyi térítmény mellett döntenek – nagyobb összegben, mint a munkáról szóló törvényben meghatározott végkielégítés összege,
 - 2)** amennyiben a foglalkoztatott nem végez eredményes munkát, illetve nincs megfelelő (szükséges) tudása és képessége azoknak a munkafeladatoknak az elvégzéséhez, amelyekkel megbízták;
- 2)** a meghatározott időre, ideiglenes és alkalmi munkák végzésére szóló, vagy próbaidős munkaviszony megszűnése esetén;
- 3)** a megválasztott, kinevezett funkció (tisztség) megszűnése esetén azon személyek esetében, akiknél nem valósítható meg a törvénnyel összhangban a munkaviszony szünetelése vagy a kereset-térítés;
- 4)** a tulajdonosi alapítói jogok, illetve a gazdasági társaság tagságának átruházása;
- 5)** csődeljárás megindítása, felszámolási eljárás megkezdése és más olyan esetekben, amikor a törvénnyel összhangban megszűnik a munkaadó munkaviszonya;
- 6)** a házastárs áthelyezése esetén, a külön előírásokkal összhangban;
- 7)** a külföldi munkaviszony megszűnése esetén, a törvénnyel, illetve nemzetközi megállapodással összhangban.

Folytatás a 6. oldalon



Az a munkanélküli, akinek munkaviszonya, illetve biztosítása saját akaratából, vagy saját hibájából szűnt meg, illetve amennyiben a munkaviszony megszűnése azért következett be, mert a foglalkoztatott saját akaratából a végkielégítés, pénzügyi térítmény, vagy külön pénzügyi térítmény mellett döntött a munkaerő-feleslegnek a kormány rendezési programja meghatározásáról hozott döntése alapján, mégpedig magasabb összegben, mint a munkáról szóló törvényben meghatározott végkielégítés összege, akkor szerezhethet jogot a pénzügyi térítményre, ha ismét eleget tesz az ennek a törvénynek a 66-ik szakaszában leírt feltételeknek.”

Az igény benyújtásának határidejét és a pénzügyi térítményre való jogosultság kezdetét a törvény 68-ik szakaszának rendelkezései szabályozzák:

„Pénzügyi térítményre jogosult a munkanélküli a kötelező biztosítás megszűnésének napjától számított első naptól, **ha jelentkezik és benyújtja igényét a Nemzeti Szolgálatnál a munkaviszonya vagy kötelező biztosítása megszűnését követő 30 napon belül.**

Annak a munkanélkülilinek, aki az ennek a törvényszakasz az 1. bekezdésében leírt igénylését a 30 napos határidő leteltét követően nyújtja be, a pénzügyi térítés az igénylés benyújtásának napjától jár. Pénzügyi térítményre nem jogosult az a munkanélküli, aki annak az időnek az eltelte után nyújtja be igényét, amely időszakra ennek a törvénynek az értelmében pénzügyi térítményre lenne joga.

Ennek a szakasz az 1-3. bekezdése értelmében a határidőnek azt az időt számítják, amíg a munkanélküli az egészségügyi biztosításról szóló előírások értelmében ideiglenesen akadályoztatva volt a munka végzésében.”

A pénzügyi térítmény összegének meghatározását, kifizetését és a jogosultság időtartamát a törvény 69., 70., 71., 72., 73., 74., 75. és 76. szakasza szabályozza a következők szerint:

69. szakasz

„A pénzügyi térítmény összege meghatározásának alapját a kereseti átlag, illetve a fizetés, vagy a kereset-térítés képezi, illetve a munkanélkülieknek kifizetett fizetési térítmény, amelyet a törvénnyel összhangban folyósítottak nekik a legutóbbi 12 hónap folyamán, amelyek megelőzték azt a hónapot, amelyben a biztosítás megszűnt.

Amennyiben a keresetet nem fizették ki, vagy pedig annál az alapnál alacsonyabb összegben történt a kifizetés, amelyre a járulékot elszámolták, a pénzügyi térítmény összege meghatározási alapját az az alap képezi, amelyre a kötelező biztosítási járulékot munkanélküliség esetére elszámolták, és amelyre az egyéni adóbevallást az illetékes szervnél a törvénnyel összhangban benyújtották.

Ha a munkanélkülilinek az e törvényszakasz 1. bekezdésében jelzett periódusban nem számolták el a munkanélküliség esetére vonatkozó kötelező járulékot, és nem nyújtották be a törvénnyel összhangban az illetékes szervnél az egyéni adóbevallást, a pénzügyi térítményt/térítményt a törvénnyel összhangban a legalacsonyabb összegben határozzák/állapítják meg.

70. szakasz

A pénzügyi térítményt az ennek a törvénynek a 69-ik szakaszában megállapított alap 50 %-nak magasságában határozzák meg.

A jelen törvényszakasz 1. bekezdésében szereplő pénzügyi térítmény nem lehet 160 %-nál magasabb, vagy 80 %-nál alacsonyabb annál a minimális keresetnél, amelyet az előírásokkal összhangban arra a hónapra határoznak meg, amelyre a pénzügyi térítmény kifizetése vonatkozik. Az ennek a törvényszakasz a 2-ik bekezdésében szereplő pénzügyi térítményt az abban a hónapban megvalósított munkaórák száma alapján állapítják meg, amely hónapra a pénzügyi térítmény kifizetése vonatkozik.

71. szakasz

A pénzügyi térítményt arra a hónapra fizetik, amely megelőzi a kifizetés hónapját.

72. szakasz

A pénzügyi térítményt a munkanélkülilinek a következőképpen fizetik:

- 1) három hónapon át, ha egytől öt éven át volt biztosított;
- 2) hat hónapon át, amennyiben 5-15 éven át volt biztosított;
- 3) kilenc hónapon át, ha 15-25 éven át biztosítással rendelkezett;
- 4) 12 hónapon át, ha 25 évnél hosszabb ideig biztosítva volt.

Folytatás a 7. oldalon



A biztosítási időszak éveit ennek a szakasznak az 1. bekezdése értelmében azt a 12 teljes hónapot tekintik, amelyre a járulék kötelezettjének volt kötelező biztosítása.

Kivételesen, a pénzügyi térítmény 24 hónapon keresztül jár annak a munkanélkülinek is, aki majd megvalósítja a nyugdíjba vonulás első feltételét, és a nyugdíj és rokkantbiztosítási törvény előírásával összhangban két éve még hiányzik.

A nyugdíjjogosultság feltételeinek kielégítése a biztosítási idő alapján a munkanélküli részéről a nyugdíj- és rokkantbiztosítási illetékes szervezet egyedi aktusával bizonyítható.

A pénzügyi térítmény felhasználója köteles személyesen jelentkezni a Nemzeti Szolgálatnál a munkába állás lehetőségeivel és feltételeivel kapcsolatos tájékoztatás és a foglalkoztatási közvetítés végett minden 30. napon, összhangban az egyéni foglalkoztatási tervvel.

73. szakasz

A pénzügyi térítmény kifizetése folytatódik:

- 1) a pótképzés és képzés idején, összhangban az egyéni foglalkoztatási tervvel;
- 2) ideiglenes akadályoztatás a munkavégzésben az egészségbiztosításról szóló előírások szerint meghatározva, de az ideiglenes akadályoztatás keletkezésétől nem 30 napnál hosszabb ideig;
- 3) **szülési szabadság idején, a gyermek ápolása, vagy különleges gyermekápolás idején, a munka területére, vagy más olyan előírásokra vonatkozóan, amelyek a munkáról való távolmaradást szabályozzák.**

74. szakasz

A pénzügyi térítmény egy összegben is kifizethető az önfoglalkoztatás érdekében, a munkanélküli kérésére, a Nemzeti Szolgálat általános aktusával összhangban.

75. szakasz

A pénzügyi térítmény kifizetését felfüggesztik arra az időre, amely alatt a munkanélküliség alapján járó jogok függőben vannak, éspedig:

- 1) az ideiglenes és alkalmi munkák végzéséről szerződés hatálya idején;
- 2) a katonai szolgálat, vagy pótlólagos szolgálat idején;
- 3) börtönbüntetés, elzárás, biztonsági intézkedés kiszabása, nevelő és védelmi intézkedés kimondása esetén, legfeljebb hat hónapos időtartamig;
- 4) külföldi tartózkodás idején, amikor a munkanélkülit vagy házastársát külföldi munkára küldik a nemzetközi-műszaki, vagy művelődési-oktatási együttműködés keretében a diplomáciai, konzuláris vagy más képviselőkre.

Az ennek a szakasznak az 1. bekezdésében felsorolt okok megszűntét követően a munkanélküli megvalósítja a pénzügyi térítmény kifizetésére való jogát arra a fennmaradt időre, amelyre elismerik a pénzügyi térítményre való jogát, amennyiben 30 napon belül bejelentkezik és benyújtja igényét jogai megvalósítására.

76. szakasz

A pénzügyi térítmény felhasználójának jogosultsága megszűnik, amennyiben:

- 1) ezzel a törvénnyel összhangban törlik a nyilvántartásból;
- 2) a törvénnyel összhangban megszűnik a munkanélküli nyilvántartása;
- 3) öt napon belül nem tájékoztatja a Nemzeti Szolgálatot arról a változásról, amely feltétele, vagy alapja a pénzügyi térítményre való jog megszerzésének, megvalósításának, vagy megszűnésének;
- 4) amikor az illetékes szerv megállapítja, hogy munkaszerződés, illetve ideiglenes és alkalmi munkák végzéséről szóló szerződés nélkül dolgozik munkaadójánál;
- 5) kérelmet nyújt be ennek a jogának a megszüntetéséről. „

Az egészségügyi ellátásra, nyugdíj- és rokkantsági biztosításra való jog

Egészségügyi ellátásra, nyugdíj- és rokkantsági biztosításra a felhasználónak addig van joga, amíg jogosult a pénzügyi térítményre.

Az alap, amelyre a járulékokat fizetik, a pénzügyi térítmény összege, a biztosítási járulékok elszámolását és befizetését a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat végzi.

Folytatás a 8. oldalon



A dokumentáció, amelynek előkészítését javasoljuk a munkanélküliségi jogok megvalósításához:

- 1) A személyi igazolvány fénymásolata;
- 2) A munkáról szóló szerződés/munkaszerződés;
- 3) A végkielégítéssel kapcsolatos dokumentáció;
- 4) A szakképesítésről vagy képzésről szóló bizonylat – fénymásolat (bizonyítvány, oklevél/diploma, vagy bizonylat – a dokumentum eredeti példányát be kell mutatni);
- 5) A munkaviszony megszűnéséről szóló aktus (a munkaviszony megszűnéséről szóló határozat/végzés, a munkaszerződés felmondásáról szóló aktus);
- 6) A lezárt munkakönyv és annak fénymásolata (amennyiben a személynek külföldön megvalósított munkakora van, mellékeli a munkakönyv két fénymásolatát);
- 7) Bizonylat a kötelező társadalombiztosításra való be- és kijelentkezésről (a benyújtott bejelentkezési igazolás, a változás és a kötelező egészségbiztosításról való kijelentkezés fénymásolata, azaz az M-A űrlap fénymásolata);
- 8) Amennyiben vállalat tulajdonosáról vagy alapítójáról, avagy vállalkozóról van szó, szükséges az illetékes bíróság határozatának benyújtása is a csődeljárás megindításáról, vagy a gazdasági nyilvántartási ügynökség nyilvántartásából való törlésről szóló végzés és a biztosítási alapokról szóló bizonylat mellékelése is az adóhivaltaltól, vagy a nyugdíj- és rokkantságbiztosítási alap fiókjától;
- 9) Igazolás a keresetről, illetve a biztosítás alapjáról – A pénzügyi térítmény összege meghatározásának alapja az átlagos kereset, illetve fizetés vagy kereset-térítmény, illetve a fizetéstérítmény, amit a munkanélkülieknek a törvénnyel összhangban, abban az utolsó 12 hónapban kifizettek, amelyek megelőzik azt a hónapot, amelyben megszűnt biztosítás;
- 10) Az egyéni adóbevallás az elszámolt adókról és járulékokról (PPP-PD űrlap) arra az utolsó 12 hónapra, amelyek megelőzik a biztosítás megszűnésének hónapját (pecséttel és aláírással);
- 11) Bizonylat a szolgálati időről, ami nem azonos a biztosítási idővel, munkanélküliség esetére (kedvezményezett munkakor, külföldi munkakor, munkakor a hadseregben és más köztársaságokban, munkakor a meghosszabbított biztosítás alapján, külön szolgálati idő a harmadik gyermek alapján és a háborús eseményekben való részvétel alapján kétszeres időtartamban számított munkakor);
- 12) Bizonylat a biztosítási periódusokról a Köztársasági Nyugdíj- és Rokkantságbiztosítási Alap nyilvántartásából azoknak a személyeknek az esetében, amelyeknek a nyugdíjjogosultság első feltételének megvalósításához legfeljebb két évük hiányzik. ■

Háló Vajdasági Fejlesztési Alapítvány - Szabadka
Vojvođanska Fondacija za razvoj "Halo" - Subotica
Development Foundation of Vojvodina Halo - Subotica

Age Mamužića 11, Subotica - Szabadka
Tel.: +381 24 557 015, Fax: +381 24 555 775
office@vfhalo.eu

Támogató



BETHLEN GÁBOR
Alapkezelő Nonprofit Zrt.

Vállalkozói Tájékoztató

Szám: Július/1-2015

Fontos információk a
vállalkozók, iparosok,
kft-k és mezőgazdasági
termelők részére

CIP - Katalogizacija u publikaciji
Biblioteka Matice srpske, Novi Sad
334.72
PREDUZETNIČKI informator = Vállalkozói tájékoztató /
felelős főszerkesztő Bunford Tivadar. - 2015, Július/ 1-2015. - Subotica :
Háló Vajdasági Fejlesztési Alapítvány, 2015.- - 30 cm
Mesečno. - Tekst na srp. i mađ. jeziku
ISSN 2217-9623
COBISS.SR-ID 2

**Friss törvény-
módosítások és elő-
írások, melyek megkönnyítik
az Ön üzleti tevékenységét!**