



## AZ IDŐSŐDŐ TÁRSADALMI KIHÍVÁSOK KEZELÉSE A KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM ÁGAZATBAN

### *HÁTTÉRTANULMÁNY*

A GINOP-5.3.5.-18-2018-00057 számú

„Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek”  
című konstrukción belül

### **IV. AZ IDŐSŐDŐ FOGLALKOZTATOTTAK TÁMOGATÁSÁVAL KAPCSOLATBA HOZHATÓ JOGINTÉZMÉNYEK, JOGSZABÁLYI KÖRNYEZET ÉS GYAKORLAT A KÖZIGAZGATÁSBAN, VÉDELMI ÁGAZATBAN**

Írta:

Dr. Ásványi Zsófia - Dr. Barakonyi Eszter - Dr. Bankó Zoltán - Dr. Békési Gábor - Dr. Berke  
Gyula - Békésiné Dr. Papp Ildikó – Dr. Bosnyák Dalma - Dr. Sipos Norbert – Dr. Zaccaria

Márton Leó

**IV. AZ IDŐSÖDŐ FOGLALKOZTATOTTAK TÁMOGATÁSÁVAL  
KAPCSOLATBA HOZHATÓ JOGINTÉZMÉNYEK, JOGSZABÁLYI KÖRNYEZET  
ÉS GYAKORLAT A KÖZIGAZGATÁSBAN, VÉDELMI ÁGAZATBAN**

## TARTALOMJEGYZÉK

<b>1. A KÖZIGAZGATÁSI, RENDVÉDELMI ÁGAZATRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK JELLEMZÉSE, AZ IDŐSÖDŐ FOGLALKOZTATOTTAK TÁMOGATÁSÁVAL KAPCSOLATBA HOZHATÓ JOGINTÉZMÉNYEK.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1. A rendvédelmi igazgatás .....</b>	<b>5</b>
<b>1.2. Az életkor jelentősége a munka világában.....</b>	<b>7</b>
1.2.1. Az egyenlő bánásmód és a munkavédelem.....	7
1.2.2. Az idősödő foglalkoztatottak támogatásával kapcsolatba hozható jogintézmények a Hszt. alapján .....	11
<b>1.3. Kedvezmények a hivatásos szolgálat felső korhatárának elérése előtti 10 évben.....</b>	<b>12</b>
1.3.1. A könnyített szolgálat.....	12
<b>1.4. A nyugdíj előtti rendelkezési állomány .....</b>	<b>13</b>
<b>1.5. A különleges foglalkoztatási (senior) állomány .....</b>	<b>14</b>
<b>1.6. A jogviszony megszüntetésével kapcsolatos rendelkezések .....</b>	<b>15</b>
<b>2. KEDVEZMÉNYEK A HIVATÁSOS SZOLGÁLATBAN TÖLTÖTT IDŐ ALAPJÁN AZ „ÉLETKORTÓL FÜGGETLENÜL” .....</b>	<b>16</b>
<b>3. MÓDSZEREK, ESZKÖZÖK AZ IDŐSÖDŐ FOGLALKOZTATOTTAK TÁMOGATÁSÁRA A KÖZIGAZGATÁSBAN, RENDVÉDELEMBEN .....</b>	<b>HIBA! A KÖNYVJELZŐ NEM LÉTEZIK.</b>
<b>3.1. Jogszabályi környezet, jogi lehetőségek .....</b>	<b>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</b>
<b>3.2. Foglalkoztatáspolitikai eszközök .....</b>	<b>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</b>
<b>3.3. Munkajogi intézkedések .....</b>	<b>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</b>
<b>3.4. Egészségvédelmi intézkedések.....</b>	<b>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</b>
<b>3.5. Egészségvédelem.....</b>	<b>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</b>
<b>4. COVID HATÁSOK AZ IDŐSÖDŐ FOGLALKOZTATOTTAK VONATKOZÁSÁBAN .....</b>	<b>19</b>
<b>4.1. Az otthoni munkavégzés .....</b>	<b>19</b>
4.1.1. Home office a függő munka világában .....	20
4.1.2. Az otthoni munkavégzés lehetősége a rendvédelmi igazgatásban.....	21
<b>4.2. Társadalombiztosítási jogi kérdések .....</b>	<b>23</b>
4.2.1. Táppénz .....	23
4.2.2. COVID-19 és a foglalkozási megbetegedés.....	26

<b>5. A NYUGDÍJBA VONULÁSSAL KAPCSOLATOS MOTIVÁCIÓK, A NYUGDÍJBA VONULÁS TERVEZÉSÉNEK KÉRDÉSEI .....</b>	<b>28</b>
<b>5.1. A nyugdíjba vonulást megalapozó döntések motivációi .....</b>	<b>29</b>
<b>5.2. A nyugdíjszabályok alapvető sajátosságai .....</b>	<b>30</b>
<b>6. MOTIVÁCIÓS TÉNYEZŐK AZ IDŐSÖDŐ FOGLALKOZTATOTTAK NYUGDÍJBA VONULÁSÁVAL KAPCSOLATOSAN - AZ ÖREGSÉGI NYUGDÍJ JOGINTÉZMÉNYÉNEK CÉLJA ÉS JOGI TERMÉSZETE .....</b>	<b>31</b>
<b>6.1. A nyugdíj, mint biztosítás és annak elvi kérdései.....</b>	<b>31</b>
<b>6.2. Az öregségi nyugdíj típusok jellegzetességei.....</b>	<b>33</b>
<b>IRODALOMJEGYZÉK .....</b>	<b>37</b>

# 1. A KÖZIGAZGATÁSI, RENDVÉDELMI ÁGAZATRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK JELLEMZÉSE, AZ IDŐSÖDŐ FOGLALKOZTATOTTAK TÁMOGATÁSÁVAL KAPCSOLATBA HOZHATÓ JOGINTÉZMÉNYEK

## 1.1. A rendvédelmi igazgatás

A rendvédelem – pontosabban a rendészeti igazgatás – a közigazgatás tevékenységéhez tartozik. A fogalmát illetően több szakirodalmi meghatározást tartunk számon, e tanulmány a Szamel Lajos féle definíciót tekinti irányadónak: „A rendészet olyan állami tevékenység, amely a közrend megzavarásának megelőzésére, a közvetlenül zavaró magatartás megakadályozására és a megzavart rend helyreállítására irányul.”<sup>1</sup> E meghatározásból pontosan kirajzolódnak azok a sajátosságok, amelyek segítségével jellemezhetjük ezt a fajta tevékenység formát. Az első – és talán a legfontosabb – hogy a rendvédelem a közigazgatás, azon belül is az államigazgatási szervek egyik feladatának határozható meg. Ebből két dolog következik: egyrészt az államigazgatási szervek kivételével más nem végezhet effajta tevékenységet, másfelől pedig – lévén, hogy közigazgatási tevékenységről van szó – a rendvédelem legfőképpen hatósági jogalkalmazásban, illetőleg hatósági intézkedésben merül ki. A tevékenység céljai közül a közrend és közbiztonság fenttartása, illetve helyreállítása emelendő ki.<sup>2</sup>

Egy demokratikus jogállamban alapvető és garanciális követelmény, hogy a közigazgatáshoz tartozó feladat- és hatásköröket jogszabályi rendelkezések határozzák meg. E követelmény megtartása esetén beszélhetünk a hatalmi ágak tényleges elválasztásáról, figyelembe véve a rendvédelmi ágazat és a végrehajtó hatalom kapcsolatát. A rendvédelemre vonatkozó szabályanyag jól jellemzi a közigazgatás összetettségét: a rendvédelmi tevékenység – ahogy valamennyi közigazgatási tevékenység – egyszerre jelent szervezetet, személyzetet, illetve tevékenységet. E összetettségéből a hatályos magyar jogban az e területre vonatkozó szabályok a következőképpen jelennek meg. A rendvédelem, mint személyzet szempontjából a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvényt (továbbiakban: Hszt.) és az annak végrehajtását szolgálati rendeletet<sup>3</sup> kell mindenekelőtt megemlíteni. A rendvédelmi szervek hivatásos állományának jogviszonyát

---

<sup>1</sup> Nyitrai 2020, 135.

<sup>2</sup> Bencsik – Rózsás 2018, 24–25.

<sup>3</sup> 154/2015. (VI. 19.) Korm. rendelet a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény végrehajtásáról

2015. július 1-től a e törvény szabályozza, amely témánk szempontjából több tekintetben is kiemelkedő:

1. a törvény többek között a rendvédelmi szervek életpályarendszerének további fejlesztése érdekében született, így egyik deklarált céljaként a hivatásos állomány megtartását és különleges szolgálatuk megbecsülését tartjuk számon.<sup>4</sup>
2. a törvény hatályra vonatkozó rendelkezése pontosan meghatározza, hogy mely önálló rendvédelmi szervezetek tekintetében kell alkalmazni. E szervezetek a következők:
  - rendőrség,
  - hivatásos katasztrófa védelmi szerv,
  - büntetés-végrehajtási szervezet,
  - Országgyűlési Őrség,
  - polgári nemzetbiztonsági szolgálatok.

Figyelembe véve a rendvédelmi szervek sokrétűségét, a szervezetük, illetőleg a tevékenységük szempontjából heterogén szabályozás figyelhető meg. Bizonyos közrend, illetve közbiztonsággal kapcsolatos feladatokat már az Alaptörvényünk is nevesít, míg az adott rendvédelmi szerv szervezetére és tevékenységére különböző jogszabályok az irányadóak. Példának okáért: a rendőrség lényegi feladatkörét Magyarország Alaptörvényének 46. cikke, illetve a rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvény, valamint annak végrehajtási rendeletei tartalmazzák. Kiemelendő, hogy a Nemzeti Adó- és Vámhivatal e tekintetben sajátosnak tekintendő. Amellett, hogy a 2010. évi CXXII. törvény rendelkezik a szerv feladat és hatásköréről, a személyzetét illetően is önálló szabályozással rendelkezik. 2021. január 1-én hatályba lépett a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény. Megjegyzendő, hogy a szóban forgó törvény hatálybalépése előtt a NAV is a Hszt. hatálya alá tartozott, azonban az életpályamodell tekintetében sajátos szabályok kerültek alkalmazásra.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> 2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról (továbbiakban: Hszt.): „A hivatásos szolgálati jogviszony különleges közszolgálati jogviszony. Az Országgyűlés az Államreform Program célkitűzéseire figyelemmel, ezen különleges közszolgálati jogviszonyban foglalkoztatottak életpályamodelljének bevezetése érdekében - elismerve a hivatásos szolgálattal járó áldozatvállalás nagyságát és az azzal arányban álló erkölcsi és anyagi megbecsülés indokoltságát, egyben biztosítva a más közszolgálati életpályák közötti átjárhatóságot - a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának hivatásos szolgálati jogviszonyáról a következő törvényt alkotja [...]”.

<sup>5</sup> <https://hirado.hu/2016/04/18/az-eletpalyamodellel-emelkedik-a-nav-dolgozok-jovedelme/#> (2021. 04. 17.)

## 1.2. Az életkor jelentősége a munka világában

### 1.2.1. Az egyenlő bánásmód és a munkavédelem

Az életkornak kiemelkedő jelentősége van a munkavégzés során. A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) alapján az általános munkavállalói képesség feltétele a 16. életév elérése. A közszolgálatban az jogviszony létesítéséhez szükséges életkor tekintetében eltérő szabályozással találkozunk. Az általános értelemben vett közszolgálati jogviszony (Kttv.<sup>6</sup>, Kit.<sup>7</sup>) létesítése többek között iskolai végzettséghez kötött, ami közvetve ugyan, de életkori megkötést is jelent. Míg az Mt. felső korhatárt nem határoz meg – másképpen fogalmazva nincs jogi akadálya az idős és/vagy nyugdíjas munkavállalók foglalkoztatásának – addig a közszolgálati jogviszony tekintetében a jogviszony megszűnik többek között a 70. életév betöltésével, illetve az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzésével.<sup>8</sup> A hivatásos szolgálati jogviszony (Hszt.) esetében az érintett kérdés a következőképpen alakul: *szolgálati jogviszony azzal az [...] létesíthető, aki a tizennyolcadik életévét betöltötte, és életkora - az e törvényben meghatározott kivételekkel - a hivatásos szolgálat rá irányadó felső korhatáránál legalább tíz évvel kevesebb, [...].*<sup>9</sup> A rendelkezésből egyértelműen megállapítható, hogy a jogviszony létesítéséhez nem elég egy bizonyos életkor elérése, további feltételként jelenik meg, hogy a szolgálat felső korhatárának betöltésére – ami jogviszony megszűnési tényállás – 10 éven belül ne kerüljön sor. Már csak ezekből a rendelkezésekből is egyértelműen következik, hogy az életkornak a hivatásos szolgálati jogviszony tekintetében kiemelkedő szerepe van. Az életkor szerepe természetesen nem csak a jogviszony létesítése és megszüntetése vonatkozásában releváns. Az idős kort – természetéből fakadóan – a jogrend egyfajta védett tulajdonságként ismeri el, ennél fogva számos helyen találkozhatunk olyan jogszabályi rendelkezéssel, amiknek célja e csoport számára a fokozottabb védelem biztosítása. Mindenekelőtt a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló EU Tanács 2000/78 EK irányelvét kell megemlíteni, amely általános jelleggel rögzíti az idős korról járó diszkrimináció tilalmát a foglalkoztatás során. Magyarországon többek között a szóban forgó irányelv rendelkezéseinek az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény felel meg,

---

<sup>6</sup> 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről (továbbiakban: Kttv.)

<sup>7</sup> 2018. évi CXXV. törvény a kormányzat igazgatásáról (továbbiakban: Kit.)

<sup>8</sup> Kit. 104. § (1) bekezdés, Kttv. 60. § (1) bekezdés

<sup>9</sup> Hszt. 33. § (1) bekezdés

melynek rendelkezéseit a hivatásos szolgálati jogviszony tekintetében is alkalmazni kell.<sup>10</sup> Emellett a Hszt. – kódex jellegéből fakadóan – „önállóan” is rendelkezik e követelmény megtartásáról: „*a szolgálati viszonytal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.*”<sup>11</sup> Mindezekből egyértelműen következik a hivatásos szolgálati jogviszonyban „pusztán” életkor alapján történő hátrányos megkülönböztetés tilalma.

Az életkornak kiemelkedő szerepe van a munkavédelem vonatkozásában is. Megjegyzendő, hogy a Hszt. nem tartalmaz érdemi munkavédelmi szabályokat, tekintettel arra, hogy a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényt (továbbiakban: Mvt.) e jogviszonyok tekintetében is alkalmazni kell.<sup>12</sup> Ennélfogva az Mvt. általános szabályai kiterjednek hivatásos szolgálati jogviszony keretében foglalkoztatottakra is. Témánk szempontjából különös jelentősége van a következő rendelkezésnek: „*a munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik, foglalkoztatása az egészségét, testi épségét, illetve a fiatalokú egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja.*”<sup>13</sup> E rendelkezés mellett természetesen a törvény általános rendelkezési közül több is kapcsolatba hozható az életkorral, azonban a rendvédelem tekintetében kiemelt figyelmet az ágazati jogszabályokra kell fordítani. Az Mvt. a közszolgálati jogviszonyok tekintetében – a szolgálati jogviszony típusától függően – speciális előírásokat tartalmaz, melyek javarészt felhatalmazó rendelkezések<sup>14</sup>. Hangsúlyozandó, hogy a Mvt. mellett a különböző közszolgálati jogviszonyokat szabályozó törvények is tartalmazzak e tárgykört illetően felhatalmazó szabályokat.<sup>15</sup> A hivatkozott felhatalmazó rendelkezések alapján a következő ágazati végrehajtási szabályokat kell megemlíteni:

- 373/2011. (XII. 31.) Korm. rendelet a munkavédelmi hatósági feladatokat ellátó egyes szervek kijelöléséről;
- 70/2011. (XII. 30.) BM rendelet a belügyminiszter irányítása alá tartozó rendvédelmi szervek munkavédelmi feladatai, valamint foglalkozás-egészségügyi tevékenysége ellátásának szabályairól;
- 8/2003. (VIII. 14.) MeHVM rendelet az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés szabályairól a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál;

---

<sup>10</sup> 2003 évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról 4. §

<sup>11</sup> Hszt. 5. §

<sup>12</sup> 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről (továbbiakban: Mvt.) 9. § (1) bekezdés

<sup>13</sup> Mvt. 49. § (1) bekezdés

<sup>14</sup> Mvt. 9. § (3) bekezdés, Mvt. 50/A. §, Mvt. 88. § (2) bekezdés a) pont

<sup>15</sup> Példának okáért: Hszt. 341. § (1) bekezdés 13. pont a) c) g) h) alpont, Hszt. 342/A. § 1 (bekezdés) f. pont



- 57/2009. (X. 30.) IRM-ÖM-PTNM együttes rendelet egyes rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjai egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, közalkalmazotti és köztisztviselői munkaköri egészségi alkalmasságáról, a szolgálat-, illetve keresőképtelenség megállapításáról, valamint az egészségügyi alapellátásról;
- 15/2010. (V.12.) ÖM rendelet a tűzoltási, műszaki mentési tevékenységhez kapcsolódó tűzvédelmi technika alkalmazhatóságáról;
- 4/2014. (I. 10.) Korm. rendelet a rendvédelmi szervek, a Magyar Honvédség, a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálat, az Országgyűlési Őrség, valamint a honvédelemért felelős miniszter tulajdonosi joggyakorlása alatt álló gazdasági társaságok közegészségügyi-járványügyi feladatait ellátó egyes szervek kijelöléséről;
- 45/2020. (XII. 16.) BM rendelet a belügyminisztérium irányítása alatt álló egyes rendvédelmi feladatokat ellátó szerveknél foglalkoztatott hivatásos állomány és rendvédelmi igazgatási alkalmazotti állomány alkalmasságvizsgálatáról.
- 2/2021. (I. 14.) BM rendelet a belügyminisztérium irányítása alá tartozó rendvédelmi feladatokat ellátó szerveknél foglalkoztatott hivatásos szolgálati jogviszonyban állók és rendvédelmi igazgatási alkalmazottak egészségügyi és pszichológiai ellátással összefüggő kérdéseiről

Az idősödéssel összefüggésben a külön jogszabályok közül a – fentebb már megemlített – a 5/2020. (XII. 16.) BM rendelet (továbbiakban: Rendelet) emelendő ki. Ezen jogszabály a hivatásos szolgálati jogviszonyban álló – és a jogviszonyt létesíteni kívánó – személyekkel szemben az általános szabályok szerinti munkaköri alkalmassági vizsgálatnál szigorúbb feltételeket határoz meg. Természetesen az idősödésnek – pontosabban az életkornak – kiemelkedő szerepe van az effajta vizsgálati eljárások során. A Rendelet legrelevánsabb rendelkezései az életkorral összefüggésben:

- A vizsgált személy egészségi alkalmasságát az egyéni egészségi sajátosságok figyelembevételével kell minősíteni. Az elbírálás során figyelembe kell venni [...] a vizsgált személy életkorát, betöltött vagy tervezett szolgálati beosztásának jellegét és sajátosságait, a megszerzett tapasztalatait, képzettségét;<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> 45/2020. (XII. 16.) BM rendelet a belügyminisztérium irányítása alatt álló egyes rendvédelmi feladatokat ellátó szerveknél foglalkoztatott hivatásos állomány és rendvédelmi igazgatási alkalmazotti állomány alkalmasságvizsgálatáról (továbbiakban: Rendelet) 30. §

- A hivatásos állomány tagja a fizikai alkalmasságvizsgálaton akkor vehet részt, ha rendelkezik 30 éves életkor alatt három éven belül, 30 éves életkor felett két éven belül elvégzett egészségi alkalmasságvizsgálaton szerzett „Egészségileg alkalmas” minősítéssel;<sup>17</sup>
- Az időszakos alkalmasságvizsgálatra 30 éves életkor alatt háromévente, 30 éves kortól kétévente kerül sor;<sup>18</sup>
- A hivatásos állomány tagja mentesül az időszakos fizikai alkalmasságvizsgálaton való részvétel alól [...] a rendvédelmi szerv vezetője által kiadott közjogi szervezetszabályozó eszközben – a III., IV., VII., VIII., XI. és XII. alkalmasságvizsgálati kategóriák kivételével – meghatározott alkalmasságvizsgálati kategóriák esetében az ott meghatározott 55 vagy a fölötti életkor betöltése esetén.<sup>19</sup>

Szükséges megemlíteni, hogy az Országgyűlési Őrség állományába tartozó hivatásos szolgálati jogviszonyban álló személyek egészségi, pszichikai, fizikai alkalmassági követelményeit, illetve az alkalmasság elbírálásának rendjét a fentebb említett szabályoktól némileg eltérő módon a 57/2009. (X. 30.) IRM-ÖM-PTNM együttes rendelet szabályozza.

---

<sup>17</sup> Rendelet 37. §

<sup>18</sup> Rendelet 65. § (1) bekezdés

<sup>19</sup> Rendelet 74. §

### ***1.2.2. Az idősödő foglalkoztatottak támogatásával kapcsolatba hozható jogintézmények a Hszt. alapján***

Az életkornak nem csak az egyenlő bánásmód, illetve a munkavédelem szempontjából van kiemelkedő jelentősége. Ahogy a legtöbb foglalkoztatásra irányuló jogszabály, úgy a Hszt. számos rendelkezése is fokozottabb védelmet biztosít e sérülékeny csoport számára. A legjelentősebb rendelkezések kétségtelenül a hivatásos szolgálati jogviszony megszűnése (Hszt. IX. fejezet), illetve a szolgálati jogviszony tartalma (Hszt. X. fejezet) fejezetben található. Természetesen a törvény egyéb fejezeteiben is található olyan rendelkezések, amelyek célja többek között az idősödő korosztály kiszolgáltatottabb helyzetének orvoslására irányul. Ilyen többek között a törvény alapelveire vonatkozó fejezetében elhelyezkedő a joggal való visszaélés tilalmának szabályozása<sup>20</sup>, amely közvetlen ugyan nem utal e csoport védelmének biztosítására, azonban a helyes jogértelmezésből fakadóan a kapcsolat tagadhatatlan.

A továbbiakban a Hszt. azon rendelkezési kerülnek bemutatásra, amelyek a jogviszonyban töltött idő, illetve az életkor alapján kedvezőbb helyzetbe hozzák/hozzatják a hivatásos szolgálati jogviszonyban álló személyt. Az első és legfontosabb rendelkezés az életkor tekintetében a jogviszony létesítésének, illetve megszűnésének kérdése. Itt utalunk az előző pontban említett rendelkezésre, mely szerint szolgálati viszony azzal [...] létesíthető, aki a tizennyolcadik életévét betöltötte, és életkora - az e törvényben meghatározott kivételekkel - a hivatásos szolgálat rá irányadó felső korhatáránál legalább tíz évvel kevesebb.<sup>21</sup>

A hivatásos szolgálat felső korhatára a hivatásos állomány tagjára irányadó társadalombiztosítási öregségi nyugdíjkorhatár.<sup>22</sup> Ezzel kapcsolatban érdemes megemlíteni, hogy míg korábban a hivatásos állomány általános nyugdíjkorhatára az 5 év karkedvezményel és az akkori nyugdíjkorhatárral számolva 57 év volt, miközben szolgálati nyugdíjat bizonyos feltételekkel már 25 év szolgálati jogviszony után is igényelni lehetett, ma már nincs erre lehetőség<sup>23</sup> és a korhatár is megegyezik az általános öregségi nyugdíjkorhatárral. Ez az 1957-ben vagy azt követően született személyek esetében 65. év.<sup>24</sup>

---

<sup>20</sup> Hszt. 4. §

<sup>21</sup> Hszt. 33. § (1) bekezdés

<sup>22</sup> Hszt. 81. §

<sup>23</sup> Erről részletesen lásd: 2011. évi CLXVII. törvény a korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról

<sup>24</sup> 1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról 18. § (1) bekezdés

Ehhez kapcsolódóan fontos rendelkezés, hogy a szolgálati jogviszony megszűnik a többek között a szolgálat felső korhatárának eléréseivel.<sup>25</sup> Összefoglalóan: a hatályos jogszabályok alapján ma főszabály szerint hivatásos szolgálati jogviszony azzal a személlyel létesíthető, aki a 18. életévét betöltötte, de az 55. életévét még nem. A már jogviszonyban álló személyek esetén azonban nem szűnik meg a jogviszony az 55. életév betöltésével, ezekben az esetekben továbbra is a 65. életév az irányadó. A szóban forgó 10 év jelentősége már e rendelkezésekből is egyértelműen megállapítható, azonban a törvény bizonyos kedvezményeket biztosít az érintett korosztály számára. Ezek a következők:

- a nyugdíj előtti rendelkezési állomány;
- könnyített szolgálat;
- a különleges foglalkoztatási (senior) állomány;
- a jogviszony megszüntetésével kapcsolatos rendelkezések;
- (a nyugállományúakra vonatkozó szabályok).

Természetesen találhatók a törvényben olyan rendelkezések is, amelyek a hivatásos szolgálati jogviszonyban töltött idő alapján kedvezőbb helyzetbe hozzák a foglalkoztatottat, anélkül, hogy az érintett korosztályhoz tartozna (ettől függetlenül a szolgálati jogviszonyban töltött idő és az életkor szorosan összefügg). Ilyen például a szabadság intézménye, a szolgálati idő számítására vonatkozó szabályok, az ún. jubileumi jutalom, a végkielégítés mértéke, illetve az ún. szociális gondoskodás intézménye. A továbbiakban a felsorolt jogintézmények kerülnek részletes bemutatásra.

### ***1.3. Kedvezmények a hivatásos szolgálat felső korhatárának elérése előtti 10 évben***

#### ***1.3.1. A könnyített szolgálat***

A hivatásos állomány tagját a hivatásos szolgálat felső korhatárának elérése előtt tíz évvel, ha legalább huszonöt év tényleges szolgálati idővel rendelkezik, kérelmére - valamely, a Hszt. hatálya alá tartozó rendvédelmi szervnél vagy a miniszter által vezetett minisztériumban könnyített szolgálatban foglalkoztatottak által betölthető szolgálati beosztásban - könnyített szolgálat formájában kell foglalkoztatni. Könnyített szolgálat ellátása esetén a

---

<sup>25</sup> Hszt. 80. § (1) bekezdés

szolgálatteljesítési idő heti harmincöt óra, túlszolgálat nem rendelhető el. A könnyített szolgálatban foglalkoztatott beeleegyzése nélkül éjszakai szolgálatteljesítés nem rendelhető el. A hivatásos állomány könnyített szolgálatban foglalkoztatott tagjának alapilletménye azon összegnek a 90%-a, amely a hivatásos állomány tagját alapilletményként az általa betöltött szolgálati beosztásban akkor illetné meg, ha a szolgálati beosztást nem könnyített szolgálatban töltené be.<sup>26</sup> A könnyített szolgálat által betölthető beosztásokról, illetve a betöltésükhöz szükséges követelményekről a 45/2013. (VIII. 15.) BM rendelet tartalmaz rendelkezéseket.

#### ***1.4. A nyugdíj előtti rendelkezési állomány***

A hivatásos állomány tagját a hivatásos szolgálat felső korhatárának elérése előtt öt évvel kérelmére vagy - a rendvédelmi szerv érdekkörében felmerült okból, beeleegyzésével - a munkáltatói jogkört gyakorló elöljáró erre irányuló döntése alapján nyugdíj előtti rendelkezési állományba kell helyezni, ha legalább harminc év tényleges szolgálati idővel rendelkezik.

A Hszt. alapján a hivatásos állomány nyugdíj előtti rendelkezési állományba helyezett tagja nem lát el szolgálati feladatot, szolgálatba hívására kizárólag veszélyhelyzet, megelőző védelmi helyzet, rendkívüli állapot, váratlan támadás vagy szükségállapot idején van lehetőség. Az érintett személy tehát hacsak az Alaptörvény szerinti különleges jogrend bevezetésére nem kerül sor, a nyugdíj előtti rendelkezési állományba helyezését követően többé semmilyen módon nem lát el szolgálati feladatot a rendvédelmi szerv részére.

A hivatásos állomány nyugdíj előtti rendelkezési állományba helyezett tagja arra az időtartamra, amíg nem hívják szolgálatba, olyan mértékű illetményre jogosult, amelynek összege a személyi jövedelemadó és a járulékok levonása után megegyezik azzal az összeggel, amely a nyugdíj előtti rendelkezési állományba helyezéskor öregségi nyugdíjként megilletné, ha az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte volna. Abban az esetben, ha szolgálatba hívják a ténylegesen betöltendő szolgálati beosztása szerinti, de legalább az utolsó havi illetményének megfelelő díjazásra jogosult. A szolgálatban nem töltött időtartam alatt nem jogosult szabadságra, ruházati utánpótlási ellátmányra, kiegészítő ruházati utánpótlási ellátmányra, valamint a cafeteria juttatásra megállapítása. Természetesen más a helyzet akkor, ha a nyugdíj előtti rendelkezési állományban lévő szolgálatba hívására sor kerül, ebben az esetben a szolgálatban töltött idővel arányosan jogosulttá válik ezen juttatásokra is.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Hszt. 79. § (1)-(4) bekezdés

<sup>27</sup> Hszt. 78. § (1)-(4) bekezdés

### ***1.5. A különleges foglalkoztatási (szenior) állomány***

Utaltunk rá, hogy a 2012. előtti szabályozás lehetőséget biztosított arra, hogy bizonyos feltételek teljesülése esetén életkortól függetlenül 25 év szolgálati idővel igényelni lehetett a szolgálati nyugdíjat. Azonban 2012. január 1-jétől az 1955. évben vagy azt követően született, szolgálati nyugdíjban részesülő személynek a szolgálati nyugdíját az SZJA mértékével megegyező csökkentést követően szolgálati járandóságként kell továbbfolyósítani. Ebből következően azt, hogy pontosan ki jogosult szolgálati járandóságra a korhatár előtti nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló 2011. évi CLXVII. törvény határozza meg.

Témánk szempontjából a szolgálati járandóság vonatkozásában a Hszt. következő rendelkezése figyelemre méltó: *ha az öregségi nyugdíjkorhatár elérése előtt a szolgálati járandóságra jogosult vállalja, hogy szolgálati viszony keretében a különleges foglalkoztatási állományban (a továbbiakban: szenior állomány) teljesít szolgálatot, és megfelel a miniszter által meghatározott alkalmassági követelményeknek, kérelmére - függetlenül attól, hogy melyik rendvédelmi szervnél vagy a Magyar Honvédségnél állt fenn korábbi szolgálati viszonya - az általános rendőrségi feladatok ellátására létrehozott szerv szenior állományába kell venni.*<sup>28</sup>

Lényegében arról van szó, hogy azoknak a személyeknek, akik szolgálati járandóságra jogosultak, de még nem töltötték be a 65. életévüket lehetőségük van „újra” szolgálatot teljesíteni. Természetesen számos speciális rendelkezés vonatkozik az ilyen állományban foglalkoztatott személyekre. Az életkorból adódó sajátosságok szempontjából a legjelentősebbek:

- főszabály szerint fegyver nélküli szolgálatot lát el;
- a szenior állományban foglalkoztatott szolgálatteljesítési ideje heti harmincöt óra, részére túlszolgálat nem rendelhető el. A szenior állományban foglalkoztatott beleegyezése nélkül éjszakai szolgálatteljesítés részére nem rendelhető el;
- szenior állományban foglalkoztatott a szolgálati viszony létesítését követően, a tényleges szolgálat megkezdése előtt, a szolgálati feladatok jellegének megfelelő képzésben részesül.

A szenior állományban teljesített szolgálat idejére a szolgálati járandóság folyósítása szünetel, a szenior állományban foglalkoztatottnak a személyi jövedelemadó és a járulékok levonása után

---

<sup>28</sup> Hszt. 320. § (1) bekezdés

számított illetménye azonos a részére a szenior állományba vétel előtt folyósított szolgálati járandóságnak a Knytv. 5. § (2)-(5) bekezdése szerinti csökkentés nélkül számított összegével, de el kell, hogy érje a mindenkori kötelező legkisebb munkabér havi összegének 150%-át. Az illetményemelés mértéke megegyezik az öregségnyugdíj-emelés mértékével. Szenior állományba vételkor a szolgálati időt a szolgálati nyugállományba helyezéskor elismert hivatásos szolgálati idő alapján kell megállapítani.<sup>29</sup>

A szenior állományban foglalkoztatott szolgálati viszonya főszabály szerint az öregségnyugdíj-korhatár elérésével szűnik meg, azonban a szenior állomány tagjának kérelmére korábban is megszűnhet. Utóbbi esetben az érintett a szenior állományba egy alkalommal visszavehető. A szenior állományban foglalkoztatott szolgálati viszonya az öregségnyugdíj-korhatár elérése előtt megszűnik akkor is, ha a szenior állomány tagja nem felel meg a szenior állomány tagjára vonatkozó egészségi, fizikai és pszichológiai követelményeknek. Természetesen egyéb megszűnési/megszüntetési tényállások is alkalmazandóak e jogviszony esetében is, melyek részben azonosak az megszűnés általános eseteivel.<sup>30</sup>

### ***1.6. A jogviszony megszüntetésével kapcsolatos rendelkezések***

Már korábban említést nyert, hogy a szolgálati jogviszony megszűnik többek között a szolgálat felső korhatárának elérésével. Természetesen e jogviszony esetén is lehetőség van arra, hogy a fél vagy a felek jognyilatkozataikkal a hivatásos állomány tagjának a szolgálati jogviszonyát már korábban megszüntessék. Azonban a Hszt. – számos egyéb foglalkoztatási jogviszonyt szabályozó törvénnyel összhangban – szigorúbb szabályokat rendel alkalmazni a jogviszony megszüntetésére vonatkozóan abban az esetben, amikor a hivatásos állomány tagja az ún. védett korcsoportba tartozik. E megfontolás mögött az áll, hogy a szolgálat felső korhatárának elérése előtti megszüntetés esetén az állomány tagja halmozottan hátrányos helyzetbe kerül, egyrészt az életkorából fakadó sajátosságok, másrészt a szolgálati jogviszony létesítésére vonatkozó feltételek okán.

A jogviszony megszüntetési tényállásokat a Hszt. 80. §-a sorolja fel, melyek közül a felmentéssel kell részletesebben foglalkozni. A Hszt. értelmében nem szüntethető meg a szolgálat felső korhatárát megelőző öt évben a hivatásos állomány tagjának a szolgálati

---

<sup>29</sup> Hszt. 321. § (1)-(2) bekezdés

<sup>30</sup> Hszt. 324. §

viszonya a 86. § (1) bekezdése alapján felmentéssel. A hivatkozott rendelkezés értelmében a hivatásos állomány tagjának a szolgálati viszonya felmentéssel megszüntethető, ha az Országgyűlés, a Kormány, a miniszter vagy az országos parancsnok döntése alapján a rendvédelmi szervnél létszámcsökkentést kell végrehajtani és emiatt továbbfoglalkoztatására nincs lehetőség, illetve átszervezés következtében szolgálati beosztása megszűnt, és a számára felajánlott, a végzettségének és képzettségének megfelelő más szolgálati beosztást nem fogadta el.

Ezen rendelkezések mellett természetesen számos szabály vonatkozik még a felmentésre, azonban az általunk vizsgált életkorban az idézett norma bír relevanciával.

A törvény meghatározza az felmentés kötelező eseteit is, amelyek közül a következő emelendő ki: a hivatásos állomány nő tagjának szolgálati viszonyát kérelmére felmentéssel meg kell szüntetni, ha legkésőbb a szolgálati viszony megszűnésének napján megfelel a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény szerinti nők *kedvezményes nyugdíjára vonatkozó rendelkezésnek*.<sup>31</sup> Ezt a gyakorlatban a „nők 40 éves nyugdíjaként” szokás emlegetni.

Lényeges szabály, hogy a szolgálati viszony megszűnésével egyidejűleg eggyel magasabb rendfokozatba lehet kinevezni, előléptetni a hivatásos állomány tagját, ha a nyugállományba helyezésére a hivatásos szolgálat felső korhatárának elérésével került sor vagy szolgálati kötelemekkel összefüggő egészségkárosodás miatt került sor, és nyugállományba helyezésekor legalább húsz év tényleges szolgálati idővel rendelkezett és szolgálati feladatait kiemelkedő eredményességgel látta el.<sup>32</sup>

## **2. KEDVEZMÉNYEK A HIVATÁSOS SZOLGÁLATBAN TÖLTÖTT IDŐ ALAPJÁN AZ „ÉLETKORTÓL FÜGGETLENÜL”**

- *A felmentési idő:* a hivatásos állomány tagjának a szolgálati viszonya felmentéssel történő megszüntetése esetén a felmentési idő legalább két hónap, de a nyolc hónapot nem haladhatja meg. A hivatásos állomány tagjának írásbeli kérelme alapján a felek ennél rövidebb időtartamban is megállapodhatnak. A két hónapos felmentési idő a szolgálati viszonyban töltött idő alapján arányosan növekszik. Ez az időtartam 5 év jogviszonyban

---

<sup>31</sup> Hszt. 86. § (3) bekezdés

<sup>32</sup> Hszt. 127. §



töltött idő után 3 hónap, 30 év után 6 hónap. A felmentés időtartamának felére a hivatásos állomány tagját a szolgálati kötelezettség teljesítése alól mentesíteni kell. Indokolt esetben a munkáltatói jogkört gyakorló elöljáró a hivatásos állomány tagját a teljes felmentési időre mentesítheti a szolgálati kötelezettség teljesítése alól.<sup>33</sup>

- *A végkielégítés:* a hivatásos állomány tagját felmentése esetén a felmentési időre járó távolléti díjon túl végkielégítés illeti meg, ha a szolgálati jogviszony töltött ideje legalább 3 év. Ahogy a felmentési idő, úgy a végkielégítés összege is a jogviszonyban töltött évek alapján arányosan növekszik. A hivatásos állomány tagja 30 év hivatásos szolgálatban töltött év után 10 havi távolléti díjnak megfelelő összegre jogosult. Végkielégítésre nem jogosult a hivatásos állomány tagja többek között, ha a szolgálati viszony megszűnésekor a nyugdíjasnak minősül vagy szolgálati járandóságra jogosult, ha a 40 év jogosultsági idővel rendelkező nő a felmentését erre hivatkozással maga kéri.<sup>34</sup>
- *A szabadság:* a hivatásos állomány tagja évente alap- és pótszabadságra jogosult, továbbá az e törvényben meghatározott feltételekkel egészségügyi, szülési és illetmény nélküli szabadságot vehet igénybe. A hivatásos állomány tagjának alapszabadsága évi huszonöt munkanap. A hivatásos állomány tagját szolgálati viszonyban töltött idő alapján pótszabadság illeti meg. Példának okáért a pótszabadság mértéke két évig terjedő szolgálati viszonyban töltött idő után három munkanap, harmincegy év és annál hosszabb szolgálati viszonyban töltött idő után tíz munkanap.<sup>35</sup> (Megjegyzendő, hogy a szabadság pénzügyi megváltására főszabály szerint a szolgálati viszony megszűnésekor kerülhet sor).
- *A jubileumi jutalom:* A hivatásos állomány tagja jubileumi jutalomra jogosult, amelynek mértéke huszonöt év szolgálati viszonyban töltött idő esetén kéthavi, harminc év szolgálati viszonyban töltött idő esetén háromhavi, harmincöt év szolgálati viszonyban töltött idő esetén öthavi, negyven, és ezt követő minden öt év szolgálati viszonyban töltött idő esetén héthavi távolléti díjnak megfelelő összeg. A jubileumi jutalom a szolgálati viszonyban töltött idő elérésének napján esedékes. A jogosultság megállapításához a hivatásos szolgálati időt kell figyelembe venni. A hivatásos állomány tagja nem jogosult a jubileumi jutalomra, ha azt más jogviszony alapján már megkapta.<sup>36</sup>

---

<sup>33</sup> Hszt. 87. §

<sup>34</sup> Hszt. 90. §

<sup>35</sup> Hszt. 142-143. § §

<sup>36</sup> Hszt. 166. §

- *szociális gondoskodás*: a szociális gondoskodási körbe vonható a hivatásos állomány azon korábbi tagja is, akinek a szolgálati viszonya neki fel nem róható okból szűnt meg, a szolgálati viszony megszűnésekor legalább húsz év tényleges szolgálati idővel rendelkező és egészségi állapota miatt szociális gondozásra szorul.<sup>37</sup>

Megjegyzendő, hogy a Hszt. számos rendelkezést tartalmaz a nyugállományúakra vonatkozóan, azonban tekintettel arra, hogy ezek a személyek – kivéve az ún. szenior állományban foglalkoztatottak – nem állnak hivatásos szolgálati jogviszonyban, ezen szabályok részletes ismertetése e tanulmány keretein kívül esik.

---

<sup>37</sup> Hszt. 259. § (2) bekezdés

#### 4. COVID HATÁSOK AZ IDŐSŐDŐ FOGLALKOZTATOTTAK VONATKOZÁSÁBAN

A 2020-ban megjelent koronavírus alapjaiban változtatta meg az életünket. A járvány megfékezése, következményeinek elhárítása érdekében hozott rendkívüli intézkedések célja – többek között – az emberek egészségének megőrzésében jelölendő meg. A COVID-19 világjárvány kétségtelenül az idős korosztály számára jelenti a legnagyobb veszélyt, ezáltal kardinális kérdéssé vált az idős/idősödő foglalkoztatottak védelme a munkavégzés során. Az idősödő munkavállalók foglalkoztatása tekintetében arra kellett törekedni, hogy az egészségük megőrzése mellett – lehetőség szerint – ne essenek ki a munkaerőpiacról. Ehhez szükség volt egyrészt a munkavégzésre irányuló jogviszonyokat szabályozó jogszabályok módosítására, kiegészítésére, másrészt pedig a társadalombiztosítási jogi kérdések pontos megválaszolására. Kétségtelen, hogy a munkavégzés szempontjából az otthoni munkavégzés lehetősége, társadalombiztosítási jogi szempontból pedig a különböző pénzbeli ellátások kerültek a középpontba.

##### *4.1. Az otthoni munkavégzés*

A COVID-19 világjárvány megjelenése néhány hét leforgása alatt gyökeresen alakította át a munka világát. Hazánkban a KSH adatai alapján 2010. és 2019. évek között a foglalkoztatottak átlagosan 2,9%-a végzett alkalmi, vagy tartós jelleggel távmunkát. Ez a szám 2020. májusára ugyanakkor 17%-ra nőtt, majd a koronavírus járvány első hullámának lecsengésével 2020. augusztusára lecsökkent. Összességében, miközben a járvány hullámaihoz igazodva a távmunkában vagy home office keretében dolgozók aránya folyamatosan változott, 2020 egészére nézve 8,6%-ot tett ki, ami háromszorosa volt a megelőző tíz év 2,9%-os átlagának. 2021 elején, a második hullám idején, de már a harmadik hullám fenyegetésében tovább bővült az otthoni munkavégzés. A távmunka, illetve a home office februárban 482 ezer főt, a foglalkoztatottak 11%-át érintette, csaknem ötször annyit, mint egy évvel korábban.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html> (2021. 09. 29.)



Forrás: KSH

Ezek alapján kijelenthető, hogy a home office-ra a járványhelyzetben jelentős igény mutatkozik, és feltehetően az enyhülést követően is tömegesen fogják alkalmazni ezt a lehetőséget. A téma jelentőségét tovább növeli azok számára, akik a járványhelyzet következtében – különböző okokból – nem hagyhatják el a lakóhelyüket, hogy számukra az otthoni munkavégzés az egyetlen lehetőség a munkaviszonyból származó kötelezettségeik teljesítésére.

#### ***4.1.1. Home office a függő munka világában***

Az Mt. ugyan nem nevesíti magát a jogintézményt, azonban általános szabályai lehetőséget biztosítanak arra, hogy a munkáltató a munkaszerződésben meghatározzon más, eseti jelleggel a szokásos munkavégzés helyétől elkülönült helyet, ahol a munkavállaló teljesíteni köteles. Ez akár a munkavállaló otthona is lehet, figyelemmel az általános rendelkezésekre. Az Mt. 53. §-a értelmében a munkáltató egyoldalúan is elrendelhet home office-t, természetesen ezt sem korlátlanul: „a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.” Azzal a korlátozással teheti ezt, hogy e foglalkoztatás tartama nem haladhatja meg az évi 44 munkanapot vagy a 352 órát. A közbeszéd a home office és a távmunka kifejezést gyakran szinonimaként használja, holott alapvetően két jogintézményről van szó. Az Mt. a távmunkára – mint atipikus munkaviszonyra – már tartalmaz rendelkezéseket. Az Mt. 196. §-a értelmében a távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják. A definíciót követően az Mt. meghatározza a távmunkára vonatkozó alapvető

szabályokat<sup>39</sup>, azzal, hogy a munkavédelemről szóló törvényben<sup>40</sup> is eltérő, speciális szabályok találhatóak a távmunkavégzéssel kapcsolatban. Fontos megjegyezni, hogy a veszélyhelyzet ideje alatt egy távmunkával kapcsolatos rendelet<sup>41</sup> speciális szabályokat rendel alkalmazni e jogintézmény tekintetében.

A szűkebb értelemben vett közigazgatásban is találkozhatunk az otthoni munkavégzést lehetővé tevő jogintézményekkel. A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (Kit.), valamint a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.) is rendelkezik az otthoni munkavégzés lehetőségéről. A Kit. egymástól elkülönülten szabályozza a távmunkát és az otthoni munkavégzést, a távmunka fogalmát illetően tartalmilag lényegében az Mt.-vel azonos megfogalmazást használ. Az otthoni munkavégzést a törvény úgy határozza meg, hogy annak során a kormánytisztviselő a munkáját a munkavégzés rendes helyétől eltérően a lakó-, illetve tartózkodási helyén, saját eszközeivel is végezheti. Jól látható, hogy a távmunkánál fogalmi elem az informatikai eszköz – mint a munkavégzés eszköze –, azonban nem feltétel – az otthoni munkavégzéssel ellentétben –, hogy a munkavégzés a foglalkoztatott lakó-, illetve tartózkodási helyén történjen. Lényeges különbség, hogy a távmunka esetén főszabály szerint a munkáltató biztosítja munkavégzéshez szükséges eszközöket, addig az otthoni munkavégzés esetén a foglalkoztatott a saját eszközeit használhatja.<sup>42</sup>

A Kttv. a home office lehetőségét nem tartalmazza, a távmunka tekintetében is csak arról rendelkezik, hogy a távmunkára vonatkozó szabályokat a Kormány rendeletben állapítsa meg. A közszolgálati tisztviselők munka- és pihenőidejéről, az igazgatási szünetről, a közszolgálati tisztviselőt és a munkáltatót terhelő egyes kötelezettségekről, valamint a távmunkavégzésről szóló 30/2012. (III. 7.) Korm. rendelet IV. fejezet 11. §-12. § rendelkezik a távmunkavégzés részletszabályairól. A rendelet a távmunka szabályozását illetően lényegében a fenti jogszabályokkal azonos megfogalmazást használ.

#### ***4.1.2. Az otthoni munkavégzés lehetősége a rendvédelmi igazgatásban***

A Hszt. 2020. július 1-től rendelkezik az otthoni munkavégzésre vonatkozó szabályokról. Az egyes törvényeknek a polgárok biztonságát erősítő módosításáról szóló 2020. évi XXXI. törvény számos helyen módosította a Hszt. rendelkezéseit, a módosító jogszabály nevében

---

<sup>39</sup> Mt. 196-197. §§

<sup>40</sup> 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről 86/A. §

<sup>41</sup> 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról

<sup>42</sup> Kit. 125-126. §§

szereplő cél elérése érdekében. A Hszt. az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban úgy rendelkezik, hogy a hivatásos állomány tagja az állományilletékes parancsnokával történt megállapodása esetén szolgálati feladatait a szolgálati helyétől eltérően lakó-, illetve tartózkodási helyén, saját eszközeivel is végezheti. A hivatásos állomány tagja az otthoni munkavégzésre irányuló megállapodás megkötését az állományilletékes parancsnoknál kezdeményezheti. Az otthoni munkavégzésre abban az esetben kerülhet sor, ha a szolgálati feladatok jellege azt lehetővé teszi, valamint a szolgálati helyen ellátandó feladat körében kezelt - keletkező, felhasznált, feldolgozott és továbbításra kerülő - adatok védelmére, biztonságára vonatkozó követelmények lehetővé teszik azoknak információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel történő továbbítását. A szolgálatteljesítési idő nyilvántartását az otthoni munkavégzésre irányuló megállapodás mellékletét képező táblázatban kell vezetni. Az otthoni munkavégzésre irányuló megállapodásban rögzíteni kell az otthoni munkavégzés idejét, az egyedileg elvégzendő szolgálati feladatokat, a rendvédelmi szerv által a munkavégzéshez biztosított eszközöket, valamint a hivatásos állomány tagja saját eszközével történő munkavégzését, továbbá a kapcsolattartás és az elvégzett munka leadásának módját és idejét. A rendvédelmi szerv által biztosított vagy a hivatásos állomány tagja saját eszközével történő otthoni munkavégzése esetén a hivatásos állomány tagja köteles biztosítani, hogy az általa használt eszközhöz, illetve az azon tárolt adatokhoz más ne férhessen hozzá. A szolgálatteljesítés felfüggesztésekor a hivatásos állomány tagja köteles a felhasználói profilját zárni, vagy az informatikai eszközt kikapcsolni, ezzel is megakadályozva az illetéktelen hozzáférést. Az otthoni munkavégzés részletes szabályait a rendvédelmi szerv szabályzatban állapítja meg.<sup>43</sup>

A rendelkezés célja egyértelmű: ha a szolgálati feladatok jellege azt lehetővé teszi, a hivatásos állomány tagja az illetékes parancsnokával kötött megállapodás útján a feladatait otthonról (vagy a tartózkodási helyén) is végezheti. A home office-ban történő munkavégzéshez tehát nincs szükség a kinevezés módosítására, azonban lényeges, hogy csak megállapodás útján kerülhet rá sor. A jogszabály emellett rendelkezik a részletszabályokról – otthoni munkavégzés ideje, szolgálatteljesítési idő nyilvántartása, munkavédelmi rendelkezések –, azzal, hogy a részletes szabályokat az adott rendvédelmi szerv határozza meg. A rendelkezés értelmében azoknak az foglalkoztatottnak, akik olyan jellegű feladat látnak el, ami a szolgálati helytől eltérő helyen is végezhető – tipikusan ilyen a különböző számítástechnikai eszközökön végzett tevékenység –, megállapodás alapján lehetőségük van az otthonról történő munkavégzésre.

---

<sup>43</sup> Hszt. 153/A. §

## 4.2. Társadalombiztosítási jogi kérdések

### 4.2.1. Táppénz

A társadalombiztosítás pénzbeli ellátásai közül elsősorban a táppénzellátás vet(het) fel bizonyos kérdéseket. Elsősorban annak tisztázása szükséges, hogy aki COVID-19 fertőzött, az keresőképtelennek minősül-e? Lényeges, hogy a keresőképtelenség fennállta önmagában nem alapozza meg a táppénzellátásra való jogosultságot, az ellátás igénybevételéhez további feltételek együttes teljesülése szükséges. A jogosultsági feltételeket az egészségbiztosításról szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (továbbiakban: Ebtv.) határozza meg: *„Táppénzre jogosult az, aki a biztosítás fennállása alatt keresőképtelenné válik és a Tbj.-ben meghatározott mértékű társadalombiztosítási járulék fizetésére kötelezett.”*<sup>44</sup> A biztosítottak körét a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény (továbbiakban: Tbj.) 6. § (1) bekezdése taxatív felsorolja. A járulékfizetési kötelezettség – mint további feltétel – törvénybe iktatása azért indokolt, mert a Tbj. meghatározza a biztosítottak azon csoportjait, akiket nem terhel a szóban forgó kötelezettség.<sup>45</sup> Okkal tekinthetjük őket „álbiztosítottaknak”, hiszen társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettség hiányában nem szerezhetnek jogosultságot valamennyi társadalombiztosítási ellátás igénybevételére.<sup>46</sup> A járványhelyzet és a keresőképtelenség összefüggéseinek vizsgálatát illetően más a helyzet, ha az érintettel szemben hatósági járványügyi intézkedést foganatosítottak, azaz: hatósági karanténba került.<sup>47</sup> Az Ebtv. értelmében *„keresőképtelen, akit közegészségügyi okból foglalkozásától eltiltanak és más beosztást nem kap, vagy akit közegészségügyi okból hatóságilag elkülönítenek, továbbá aki járványügyi, illetőleg állategészségügyi zárlat miatt munkahelyén megjelenni nem tud és más munkahelyen (munkakörben) átmenetileg sem foglalkoztatható”*<sup>48</sup> A hatályos jogunk alapján tehát a hatósági karantén keresőképtelenségi tényállás, vagyis – az egyéb jogosultsági feltételek fennállta esetén

---

<sup>44</sup> A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. tv. (továbbiakban: Ebtv.) 43. § (1) bek.

<sup>45</sup> A társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény (továbbiakban: Tbj.) 23 § (1). bekezdés

<sup>46</sup> Másképp: a biztosítottak főszabály szerint a társadalombiztosítás valamennyi ellátására jogosultságot szerezhetnek. Tbj. 7. §

<sup>47</sup> A különböző karantén intézményeket a Nemzeti Népegészségügyi Központ: Eljárásrend a 2020. évben azonosított új koronavírusos kapcsolatban (követendő járványügyi és infektókontroll szabályok). 2021. március 31. (továbbiakban: COVID-19 eljárásrend) részletezi, a tanulmány az egyszerűsítés céljából a „hatósági karantén” gyűjtőfogalmat használja.

<sup>48</sup> Ebtv. 44. § g) pont

– az érintett személy táppénzellátásra lehet jogosult. A táppénz összegével kapcsolatos rendelkezések az Ebtv.-ben találhatóak, aminek értelmében az ellátás összege – a folyamatos biztosított idő függvényében – a táppénz alapjának 50 vagy 60 %-a.<sup>49</sup>

Felvetődik, hogy hatósági karantén hiányában megalapozza-e a COVID-19 fertőzöttség a keresőképtelenséget? A betegség az Ebtv. értelmében keresőképtelenségi tényállás, pontosan fogalmazva: *keresőképtelen, aki a betegség miatt nem tudja a munkáját ellátni.*<sup>50</sup> Fontos hangsúlyozni, hogy a betegség önmagában nem alapozza meg a keresőképtelenséget, csak abban az esetben, ha a munkavállaló a betegsége okán nem képes eleget tenni a rendelkezésre állási, illetve a munkavégzési kötelezettségének. Ez minden esetben egyedi vizsgálódás tárgya, aminek következtében előállhat olyan helyzet, hogy egy bizonyos betegség adott esetben megalapozza a keresőképtelenséget, míg egyéb esetben nem függ össze a munka ellátásával. Önmagában a fertőzöttség nem feltétlen alapozza meg a betegség miatti keresőképtelenséget, ebben az esetben is – ahogy minden „más betegség” tekintetében – szükséges a munka ellátásával való összefüggés vizsgálata. Abban az esetben, ha foglalkoztatott a betegsége okán nem képes a munkáját ellátni, a Hszt. alapján két rendelkezése jöhet szóba, attól függően, hogy a hivatásos állomány tagjáról vagy rendvédelmi igazgatási alkalmazottról van-e szó. A munkáltató a rendvédelmi alkalmazott számára a betegség miatti keresőképtelenség időtartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki. A betegszabadság tartamára a távolléti díj 70%-a jár.<sup>51</sup> A társadalombiztosítási szabályok értelmében betegség miatti keresőképtelenség esetében a foglalkoztatott táppénzre legkorábban a betegszabadságra való jogosultság lejártát követő naptól jogosult.<sup>52</sup> Eltérően alakul a helyzet, ha a hivatásos állomány tagja képtelen a betegsége okán a munka ellátására. A Hszt. alapján egészségügyi szabadság jár a hivatásos állomány tagjának, ha betegség, műtét vagy baleset miatti sérülés következtében a szolgálat ellátására képtelen, vagy a szolgálat további ellátása egészségi állapotának rosszabbodását eredményezné, valamint ha a szolgálatképességének helyreállítása pihenést vagy gyógyüdülést igényel. Erre az időtartamra – de főszabály szerint legfeljebb egy évig – távolléti díj jár, azzal, hogy abban az esetben, ha az egészségügyi szabadságot nem szolgálati kötelezésekkel összefüggő baleset, sérülés vagy nem szolgálati eredetű betegség indokolja, a harmincegyedik naptári naptól a távolléti díj 90%-át kell folyósítani.<sup>53</sup> Ebben az esetben tehát a hivatásos állomány tagja táppénz helyett egészségügyi szabadságra, illetve ezzel

---

<sup>49</sup> Ebtv. 48. §

<sup>50</sup> Ebtv. 44 § a) pont

<sup>51</sup> Hszt. 289/R. §

<sup>52</sup> Ebtv. 46. § (2) bekezdés

<sup>53</sup> Hszt. 147. §



összefüggésben távolléti díjra lesz jogosult. Ennek a törvényi háttérét a Hszt. adja: a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény szerinti ellátásra a hivatásos állomány tagja nem jogosult, ha ugyanazon jogi tény alapján e törvény szerinti ellátást vett igénybe.<sup>54</sup> A szolgálatképtelenség orvosi elbírálására vonatkozó rendelkezéseket a 2/2021. (I. 14.) BM rendelet határozza meg. Ha a személyi állomány tagja betegség következtében szolgálatának, munkakörének ellátására ideiglenesen alkalmatlanná válik, a rendvédelmi alapellátó orvos a hivatásos állomány tagját szolgálatképtelennek, illetve a rendvédelmi alkalmazottat – ha az érintett házi orvosként a keresőképtelenség megállapítására jogosult – keresőképtelennek nyilvánítja. A keresőképtelenség megállapítására jogosult a rendvédelmi alkalmazott házi orvosként a rendvédelmi alapellátó orvos vagy a jogszabály alapján keresőképtelenség megállapítására feljogosított egyéb egészségügyi szolgáltató orvosa és a házi orvos. A személyi állomány tagja – ha egészségi állapota lehetővé teszi – haladéktalanul köteles szolgálatképtelenné, illetve keresőképtelenné nyilvánításáról a közvetlen szolgálati elöljáróját, munkáltatóját tájékoztatni, továbbá ha a szolgálatképtelenséget, keresőképtelenséget nem a rendvédelmi alapellátó orvos állapította meg, a szolgálatképtelenségről, keresőképtelenségről szóló igazolást az igazolás kiállításától számított három munkanapon belül a rendvédelmi alapellátó orvoshoz eljuttatni. Az ideiglenes szolgálatképtelenség, illetve ideiglenes keresőképtelenség orvosi elbírálását illetően a rendelet további részletszabályokat határoz meg.<sup>55</sup>

A harmadik keresőképtelenségi tényállás, ami összefüggésbe hozható a járványhelyzettel, a következő: *„keresőképtelen a szülő, aki tizenkét évesnél fiatalabb beteg gyermekét otthon ápolja és a gyermeket a saját háztartásában neveli.”*<sup>56</sup> A szabály különösebb magyarázatot nem igényel, azonban lényeges, hogy e tényállás csak arra az esetre vonatkozik, ha a gyermek beteg – a témánk szempontjából COVID-19 fertőzött – és ápolásra szorul. Ebből az következik, hogy ha a gyermek bármely más okból (tehát nem a betegsége okán) kényszerül otthon tartózkodni – legyen szó akár hatósági karanténról vagy a köznevelési, közoktatási intézmények „átmeneti” bezárásáról – a szülő nem minősül keresőképtelennek, így táppénzellátásra sem lesz jogosult. Azonos logika mentén szabályozza a Hszt. a gyermekápolás céljából igénybe vett egészségügyi

---

<sup>54</sup> Hszt. 258. § (3) bekezdés

<sup>55</sup> 2/2021. (I. 14.) BM rendelet a belügyminiszter irányítása alá tartozó rendvédelmi feladatokat ellátó szerveknél foglalkoztatott hivatásos szolgálati jogviszonyban állók és rendvédelmi igazgatási alkalmazottak egészségügyi és pszichológiai ellátással összefüggő kérdéseiről 5-11. §§

<sup>56</sup> Ebtv. 44. § e) pont

szabadságra vonatkozó rendelkezéseket<sup>57</sup>, így a fentebb említett probléma a hivatásos állomány tagjai tekintetében is érvényes.

#### **4.2.2. COVID-19 és a foglalkozási megbetegedés**

Számos esetben előfordulhat, hogy a munkavállaló foglalkozása gyakorlása, munkavégzése során fertőződik meg, elég csak az egészségügyben dolgozók helyzetére gondolni. Ha foglalkoztatott ily módon – leegyszerűsítve: a munkahelyén – „kapja el” a koronavírus, az foglalkozási megbetegedésnek minősülhet. Lényegi elemeit alapul véve egy betegség akkor minősül foglalkozási megbetegedésnek, ha munkavégzés közben (vagy azt követően) alakul ki, heveny és idült egészségkárosodást eredményez, illetve az oksági kapcsolat a munkavégzéssel megállapítható.<sup>58</sup> A táppénznél ismertetett differenciálás (hivatásos állomány tagja – rendvédelmi igazgatási alkalmazott) jelen esetben is jelentőséggel bír. Abban az esetben, ha a hivatásos állomány tagja fertőződik meg, az egészségügyi szabadságra vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni.<sup>59</sup> A Hszt. a szolgálati kötelemekkel összefüggő (baleset), betegség fogalmat használja, amit a 70/2011. (XII. 30.) BM rendelet határoz meg: a munkavédelemről szóló törvényben meghatározott munkabaleseten, illetve a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló 27/1996. (VIII. 28.) NM rendeletben [a továbbiakban: 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet] meghatározott foglalkozási megbetegedéseken túl az a baleset, illetve betegség, amely a hivatásos állomány tagját

- azonnali szolgálatba, munkába rendelés esetén a rendelkező szóbeli vagy írásbeli parancs vagy utasítás vételétől számított időtől a szolgálatteljesítés, munkavégzés helyére történő megérkezéséig, valamint onnan lakóhelyére menet közben,
- kiképzési terv, napirend szerint előírt gyakorlati foglalkozásokon, a fizikai állóképesség fenntartásával kapcsolatos szervezett sportfoglalkozásokon
- a rendvédelmi szervek tömegkapcsolatainak erősítése céljából a rendvédelmi szerv által szervezett sportversenyeken, speciális rendezvényeken, bemutatókon,

---

<sup>57</sup> Hszt. 148. §

<sup>58</sup> Ebtv. 52. § (3) bek.: „foglalkozási megbetegedés a munkavégzés, illetve a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, vagy a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye”

<sup>59</sup> Hszt. 147. §

- érte, illetve azzal összefüggésben keletkezett vagy jelentősen súlyosbodott.<sup>60</sup>

Jól látszik, hogy ha a COVID-19 foglalkozási megbetegedésnek minősülhet, akkor az kimeríti a szolgálati kötelemekkel összefüggő betegség fogalmát is. Az egészségügyi szabadság vonatkozásban azonban ennek csekély a relevanciája, tekintettel az ellátás összecszerúségére vonatkozó szabályokra.<sup>61</sup> A koronavírus világjárvány következtében előtérbe került jogintézmények természetesen minden korosztály számára igyekeznek megfelelő védelmet, ellátást biztosítani. Az idősödő korosztály fokozott veszélyeztetettsége okán a különböző jogi lehetőségek optimális alkalmazásához nélkülözhetetlen a megfelelő foglalkoztatói attitűd, valamint a felek közti együttműködés. A veszély megelőzése érdekében – természetesen, ahol a feladatok jellege lehetővé teszi – javasolt a home office kezdeményezése, fertőzöttség esetén pedig a gyors kommunikáció, tájékoztatás, kölcsönös együttműködés szükséges.

---

<sup>60</sup> 70/2011. (XII. 30.) BM rendelet a belügyminiszter irányítása alá tartozó rendvédelmi szervek munkavédelmi feladatai, valamint foglalkozás-egészségügyi tevékenysége ellátásának szabályairól 2.§ o) pont

<sup>61</sup> Hszt. 147. § (4)-(6) bekezdés

## 5. A NYUGDÍJBA VONULÁSSAL KAPCSOLATOS MOTIVÁCIÓK, A NYUGDÍJBA VONULÁS TERVEZÉSÉNEK KÉRDÉSEI

Az aktív munkavállalói létszakasz a nyugdíjba vonulással zárul le tipikusan. Hazánkban az egyik legnagyobb problémát e tárgykörben az úgynevezett korai nyugdíjba vonulás jelensége okozza. Igaz, az elmúlt évek során – köszönhetően elsősorban a nyugdíjkorhatár emelésének – javuló tendenciát mutatnak a statisztikai adatok, azonban az átlagos nyugdíjba vonulási életkor még mindig a törvényes életkor alatt van. (Barakonyi 2010.)

A munkaerőpiacról a '90-es években kiszorult 45-50 éven felüliek tekintélyes hányada nyugdíjba vonult. A munkanélküliség kezelésének a „nyugdíjaztatás” általánosan elfogadott eszközévé vált. Az ezredfordulót követő időszakban azonban megjelent a munkaerőpiacra való visszatérést jelző egyértelmű szándék. A munkaerőpiacra történő visszatérése a 45 és 55 év közötti korosztálynak nem csupán a gazdasági környezet megváltozásából következik, hanem a korai nyugdíjba vonulás miatt előállt életszínvonal romlásból is.

Nyugat- Európa országaiban a 70-es években hasonló tendencia ment végbe, aminek negatív hatásai máig érezhetőek. Fontos megállítani és megfordítani. A finn példa ugyanakkor azt mutatja, hogy nem elegendő csupán a nyugdíjszabályok szigorítására hagyatkozni, mivel a korai nyugdíjba vonulás tendenciájának megfordulása ettől önmagában nem várható, mindazonáltal kulcsfontosságú. Nagyban befolyásolja tehát a nyugdíjba vonulás általános tendenciáit az, hogy a jogszabályi környezet megengedő, vagy elutasító a korai nyugdíjba vonulás tekintetében, illetve szintén legalább ennyire fontos szempont a nyugdíjkorhatár elérése utáni munkavégzésre ösztönzés. A legfontosabb kérdések tehát a következők:

- mik a korai nyugdíjba vonulást megalapozó döntések motivációi,
- a törvényes korhatárt megelőzően lehetővé teszi-e a hatályos szabályozás a jelentősebb anyagi veszteség nélküli nyugdíjba vonulást,
- motiválja-e, és ha igen kellő erővel a nyugdíjjogosultság alapját jelentő életkor betöltését követő időszakban a munkavégzést a nyugdíjszabályozás. (Barakonyi 2010.)

### **5.1. A nyugdíjba vonulást megalapozó döntések motivációi**

A nyugdíjba vonulásra vonatkozó döntések háttérében tipikusan a következő okok állnak. Két tendencia találkozott az utóbbi öt évben, felerősödött mind a fiatalok, mind az idősök munkaerő-piaci megjelenése. Míg a fiatalok munkavállalása mögött az iskolázottság növekedésével együtt megjelent az igényesebb munkahely iránti igény, addig a munkaerőpiacra visszatérő időskorúak alacsonyabb iskolai végzettségük és munkatapasztalatuk miatt az igénytelenebb munkakörülményeket is vállalják. A munkaerő-kereslet csökkenése miatt az idősebb korosztály hátrányba kerül, így a feketemunkák lehetőségét is könnyen elfogadja, így munkakörülményei ellenőrizhetetlenné válnak, amiből egyértelműen következik a csoport kiszolgáltatottságának növekedése. A munkavállalók gyakorta hivatkoznak egészségi állapotuk romlásából fakadó „fáradtságra”. Egy reprezentatív felmérés eredménye szerint a korai nyugdíjazás háttérében meghúzódó okok között első helyen a fáradtság áll 40%-a a megkérdezetteknek ezzel indokolta döntését. A második „legnépszerűbb” ok, hogy a munkavállaló szeretne több időt a családjával tölteni – 23,3%. A munkavégzést gátló egészségromlás csupán a megkérdezettek 8,5%-ánál jelentett elsődleges kiváltó okot. A munkaerőpiacról való menekülés eszközeként a korai nyugdíjazás mindössze 6,5% esetében jelentkezett. (Fifik-Szilágyi 2006.) Az egészségkopás tekintetében az 50-60 év közötti életkor tekinthető fordulópontnak, ekkor jelenik meg ugyanis először a nyugdíjba vonulási igény az egészségi állapottal összefüggésben. A fáradtság és az egészségromlás azonban nem azonos kategóriák, így azok szétválasztása feltétlenül szükséges. A fáradtság esetében ugyanis nem olyan okok húzódnak meg a döntés háttérében, amelyek a munkavégzést ellehetetlenítik, hanem csupán kedvezőbb alternatívaként jelenik meg a nyugdíjas életforma. A nyugdíj ugyanis biztos jövedelmet jelent, mely bár alacsonyabb a munkával elérhető jövedelemnél, azonban nem feltételez munkavégzést. A munkavégzést gátló betegség, illetve egészségi problémák esetében némiképp más a helyzet, mert bár a preventív megoldások szintén enyhíthetik a betegség kialakulásának lehetőségét, azonban ezen személyek esetében a munkaerőpiacra történő visszavonulás szinte lehetetlen.

Az egészségmegőrzés tehát kiemelkedő preventív eszköze lehet a korai nyugdíjba vonulás megelőzésének, hiszen a munkakörülmények életkori és egyedi sajátosságokhoz igazítása megakadályozhatja a munkaerő idő előtti elhasználódását.

A munkavállalói indokok háttérben szintén megjelenik a családi szerepek előtérbe kerülése. Ezekben az esetekben szintén léteznek munkajogi eszközök a munkavállaló jogviszonyban tartására. Meg kell azonban jegyezni, hogy a részmunkaidő tekintetében komoly visszatartó erőt jelent a szolgálati idő arányos figyelembevételére vonatkozó szabályozás, valamint a nyugdíjazás előtt elért kereset nyilvánvalóan alacsonyabb, mint amit teljes munkaidőben történő foglalkoztatás mellett elérhetne. Ez ugyanis kihat a nyugdíj összegére is.

Szintén gyakori ok a munkanélküliség előli menekülés, bár korántsem olyan meghatározó, mint a fáradtság miatti nyugdíjba vonulás. Természetesen megjelennek egyéb okok is a döntések háttérében, mint a több szabadidő utáni vágy, a nyugdíj melletti pénzkereset lehetősége, vagy éppenséggel mivel a munkavállaló nem szereti a munkáját. Ez utóbbi két ok esetében azonban megfigyelhető a képzettségi szint jelentősége, ugyanis mind a munkával való elégedettség szintje, mind a nyugdíjazás utáni kereső tevékenység jellege alapvetően a magasabb képzettségűek körében jellemző.

A korai nyugdíjba vonulást megalapozó döntések tehát alapvetően az aktív életszakaszhoz kapcsolódnak. A nyugdíjszabályok jelentősége e tekintetben ott jelenik meg, hogy lehetővé teszik-e annak kivitelezését. A korai nyugdíjba vonulás tendenciájának megállítása érdekében tehát kiemelkedő jelentősége van egyrészt az időskorra való felkészülésnek, az életpályának, másrészt pedig annak a jogszabályi környezetnek, amely megengedő, vagy elutasító a korai nyugdíjba vonulás lehetőségének biztosításában. A korai nyugdíjba vonulás kérdésköre tehát nem szűkíthető le csupán a nyugdíjjogszabályok szigorítására.

## ***5.2. A nyugdíjszabályok alapvető sajátosságai***

A nyugdíj célja az időskori munkaképtelenség esetére az életszínvonal biztosítása. A biztosítási elem azonban nem feltételezi a munkaképtelenséget, hiszen a törvényi jogosultság alapja is a korhatár betöltése és ezzel párhuzamosa a szükséges szolgálati idő megszerzése. A korhatár meghatározásának abszolút szerepe van.

A nyugdíjtörvény szerinti korhatár – bár fokozatosan és folyamatosan emelkedik, még mindig nem éri el a munkaképtelenségi kor szintjét, ám ez nem is lehet cél. A kötelező nyugdíjbiztosítási jogviszony keretében, bár többféle ellátásra is keletkezhet jogosultság – témánk, vagyis a munkavállalói életkor meghosszabbítása szempontjából – elsősorban az

öregségi nyugdíj szabályai játszanak fontos szerepet. A sajátjogú öregségi nyugdíj több típusa is megjelenik a jogrendszerünkben, és természetesen ezek elemzésére is kiterjed e fejezet.

## **6. MOTIVÁCIÓS TÉNYEZŐK AZ IDŐSÖDŐ FOGLALKOZTATOTTAK NYUGDÍJBA VONULÁSÁVAL KAPCSOLATOSAN - AZ ÖREGSÉGI NYUGDÍJ JOGINTÉZMÉNYÉNEK CÉLJA ÉS JOGI TERMÉSZETE**

Az időskori munkaképtelenség esetére való felkészülés egyre fontosabb, különösen a várható élettartam megnövekedése miatt is egyre nagyobb figyelem irányul erre a kérdésre. Az öngondoskodás szükségszerűsége mára már nyilvánvalóvá vált, mint ahogy az is, hogy ebben a kérdésben az állam nem hagyhatja magára azokat a személyeket, akik önhibájukon kívül kerülnek abba a helyzetbe, hogy öregkorukra jövedelem nélkül maradnak.

Egy tipikus életpálya inaktív szakasszal kezdődik, és az aktív kereső szakaszt egy újabb inaktív periódus zárja le. (Augusztinovics 1993, 425-431.) A tipikus életpályának tehát a középső, azaz aktív szakasza a legmeghatározóbb, hiszen ez idő alatt alapozza meg a jövő inaktív szakaszának megélhetését. Mindez azt jelenti, hogy az aktív életszakasz során nem elegendő a létfenntartás költségeinek előteremtése – ami jellemzően nem csupán a saját fogyasztás biztosítását jelenti, hanem egyidejűleg a gyermekekről való gondoskodást is, hanem mindezekon felül – arra az időszakra is tartalékolni kell, amikor önerőből már nem lesz képes a jövedelemszerzésre. Ez azt jelenti, hogy az egyénnek több jövedelmet kell szereznie az aktív életpálya szakasz során, mint amennyi saját és családja szükségleteinek fedezéséhez szükséges, hogy jövedelem megtakarítást tudjon realizálni. Nem másról van tehát szó, mint egyfajta jövedelem átcsoportosításról, mely az aktív életpálya szakasza alatt megtermelt jövedelem egy részét transzferálja, és biztosítja ezáltal a következő, inaktív életpálya szakasz megélhetését. A nyugdíjrendszer legfőbb kérdése tehát, hogy az időskori munkaképtelenség miatt kieső jövedelmet az egyén milyen módon és csatornán keresztül szerezheti meg. (Barakonyi 2010.)

### ***6.1. A nyugdíj, mint biztosítás és annak elvi kérdései***

Biztosítási jogviszonyról lévén szó, alapvető jelentősége van a biztosítási eseménynek, annak ellenére, hogy a vonatkozó jogszabályok ezt a kifejezést nem használják, hanem „jogosultsági feltételként” definiálják azt. A biztosítási esemény/jogosultsági feltétel bekövetkezése ugyanis a biztosító számára szolgáltatási kötelezettséget keletkeztet, míg a biztosított személy számára a követelés megnyílását keletkezteti, és ezáltal elválasztja egymástól a jogviszony szereplőinek

kötelezettségeit, és egyidejűleg meg is fordítja azt. A biztosítási esemény bekövetkeztét megelőző időszakban ugyanis a biztosított köteles a szolgáltatásra járulékfizetés formájában, ám a biztosítási esemény bekövetkezése avval a joghatással jár, hogy e kötelezettség a továbbiakban a biztosítottat nem terheli, és egyidejűleg a biztosító lép a szolgáltatói pozícióba. Ilyeténképpen ezen esemény nem pusztán a jogosultság alapját határozza meg, hanem egyben a választóvonalat is jelenti a jogviszony biztosítási és szolgáltatási létszakaszai között.

A nyugdíjbiztosítási jogviszonynak tehát ezt a második szakaszát tekinthetjük szolgáltatási szaknak. Kezdetre a biztosítási esemény bekövetkeztéhez köthető, a vége pedig a dolgozat vizsgálódási körébe tartozó nyugdíjtípusok esetében a jogosult halála.

Az öregségi nyugdíj esetében a biztosítási eseményként értékelt körülmény, nem valamely bizonytalan jövőbeni esemény, hiszen a tipikus életút az időskorral zárul, melynek eredményeképpen szükségszerűen bekövetkezik az önellátásra való alkalmatlanság, és ebből következőleg a gondoskodásra szorultság is. Az archaikus társadalmakban ezt a gondoskodást tipikusan a nagycsalád intézménye vállalta magára, illetve a középkorban megjelent az egyházi gondoskodás is mint intézményesült forma a kiszolgáltatott és magatehetetlen emberek megsegítésére. A mai értelemben vett szociális ellátórendszer kialakulása az újkorra tehető, nevezetesen a bér munka megjelenéséhez kapcsolva, amikor is a bér munkás munkaerejéből volt kénytelen fenntartani magát, illetve családját, így a munkaképességét érintő bármely esemény, betegség, halál, kihatott az eltartott családtagok szociális biztonságára is. Mára azonban a család jellege és szerepvállalása átalakult, így más megoldási alternatívára lett szükség.

Az öregségi nyugdíjjogosultság esetében a biztosítási esemény komplex jellegű, mivel ahhoz, hogy a biztosítási eseményt bekövetkezettnek tekinthessük, több körülmény együttes és egyidejű fennállása szükséges.

A nyugdíjbiztosítási jogviszony biztosítási eseményei – vagy ahogy az Nyt. fogalmaz – jogosultsági feltételei aszerint rendszerezhetőek, hogy milyen ellátásra való jogosultságot lehet általuk szerezni. Erre tekintettel érdemes először az ellátási jogosultság kategóriáit számba venni. Az öregségi nyugdíjak nyugdíjtípusai a következők:

- öregségi teljes nyugdíj,
- karkedvezményes nyugdíj,
- öregségi résznyugdíj, előrehozott



- öregségi nyugdíj,
- csökkentett összegű előrehozott öregségi nyugdíj.

Az összes itt felsorolt nyugdíjtípus jogosultsági feltételrendszere egy olyan komplex biztosítási eseményre épül, mely egy meghatározott életkor betöltésén, és a szükséges szolgálati idő megszerzésén alapul.

## ***6.2. Az öregségi nyugdíj típusok jellegzetességei***

Az öregségi teljes nyugdíj és annak feltételrendszere

Az öregségi teljes nyugdíj mint nevesített szolgáltatás a kötelező nyugdíjrendszer legjellemzőbb, és legtipikusabb szolgáltatása. Mivel e szolgáltatástípus tekinthető alapvetőnek a nyugdíjtípusok egyéb elemei is ehhez képest kerültek szabályozásra. Az öregségi teljes nyugdíj komplex jogosultsági feltételrendszerében a biztosítási esemény a megfelelő életkor elérése, és a meghatározott szolgálati idő megszerzése.

Az életkor mint az öregségi teljes nyugdíj egyik feltétele

Az életkor, vagyis a nyugdíjkorhatár tekintetében elsőként azt szükséges megvizsgálni, hogy az csupán egy „szerződéses elem”, vagy valamely élethelyzet vélelmezett időpontja. Amennyiben szerződéses elemként értelmezzük ugyanis, abból kell kiindulnunk, hogy a biztosítási jogviszony keletkezése a munkába állással történik és a visszavonulás lehetőségét állapítja meg ez az életkor. Ebben az összefüggésben felmerülhet az egyoldalú szerződésmódosítás problematikája, és ezzel összefüggésben a szerzett jog sérelmének a kérdése. Figyelembe véve azonban a nyugdíjbiztosítás célját, ezt a kérdést nem lehet ennyire magánjogiasan értelmezni, már csak a jogviszony jellege miatt sem. A nyugdíj célja ugyanis, hogy az időskori munkaképtelenség időszakában biztosítson megélhetést. (Barakonyi 2010.)

Figyelembe véve, hogy az időskori munkaképtelenség időpontja, bár egyéenként változóan, de folyamatosan kitolódik, így szükséges a társadalombiztosítási ellátásra jogosultság megnyílását is e tendenciához igazítani. Hazánkban a nyugdíjkorhatár folyamatosan emelkedő tendenciát mutat. A Tny. hatályba lépését megelőző időszakban a nők nyugdíjkorhatára 55., a férfiaké pedig 60. év volt. A Tny. hatályba lépésével ez a szám fokozatosan 62. évre emelkedett

mind a férfiak, mind a nők tekintetében az 1997. december 31-t követő, és 2009. január 1. napját megelőző időszakban megállapított nyugdíjak esetében. A 2008. december 31. napját követően megállapított öregségi nyugdíjak esetében a korhatár teljes mértékben érvényesül, hiszen az átmeneti szabályok szerinti kedvezmények ezen időponttól már nem alkalmazhatóak. 2010. január 01. napjától az öregségi nyugdíjkorhatár, egyes évjáratokban születettek esetében lépcsőzetesen, de az 1957-ben, vagy azt követően születettek esetében már egységesen 65. év.

#### A szolgálati idő mint az öregségi teljes nyugdíj másik feltétele

Mivel az öregségi nyugdíjra jogosultság komplex feltételrendszeren alapul, a szolgálati idő is konjunktív feltételként jelenik meg. A Tny. alapfeltételként legalább 20 év szolgálati időt ír elő, és a nyugdíj mértékét az elismert szolgálati idő hosszától teszi függővé. Ezáltal az alapfeltételként meghatározott szolgálati időn túli szolgálati idő hosszának óriási jelentősége van a nyugdíj mértéke, és ezáltal az időskori biztonság szintje tekintetében. A figyelembe vehető szolgálati idő számítására vonatkozó szabályok tekintetében igen jelentős változások történtek az elmúlt időszakban. Fő szabályként elmondható, hogy alapvetően azon időszakok minősülnek szolgálati időnek, amikor a biztosított nyugdíjjárulék fizetésre volt kötelezett, vagy azt megállapodás alapján fizette. Ilyen körülmény fennállása nélkül is azonban léteznek léteztek olyan időszakok, melyeket a törvény szolgálati időként fogad el. Ezen kivételek elsősorban a gyermekvállaláshoz, illetve a tanulmányok folytatásához kapcsolódnak-kapcsolódtak. Szolgálati időként ismeri el ugyanis a Tny. a TGYS illetve a GYES 2001. január 1. napját megelőző időtartamát, valamint az 1998. január 1. előtt folytatott felsőfokú tanulmányok időtartamát.

#### Az öregségi nyugdíj mértéke és annak motivációs hatása a munkaéletkor meghosszabbítására

Az öregségi nyugdíj összegét az elismert szolgálati idő és a figyelembe vehető havi átlagkereset határozza meg. A nyugdíj összegének számítási módja azonban két lépcsőben került meghatározásra a változások eredményeképpen. Az első csoportba azok tartoznak, akik nyugdíja 1997. december 31. napját követően, és 2013. január 1-jét megelőzően kerül megállapításra. Azok, akik csupán a minimális 20 év szolgálati idővel rendelkeznek az öregségi nyugdíj alapját képező átlagkereset mindössze 53%-ára számíthatnak. Ez az összeg a következő 5 évben évente 2%-kal emelkedik. Ezt követően a további tíz év szolgálati idő megszerzése, azaz a 36. szolgálati év terjedelmében évente 1% további emelkedést biztosít a törvény, majd

az emelkedés üteme a 40. szolgálati évig 0,5%-kal folytatódik. A nyugdíj összegének számítása igazán progresszívvá a 41. szolgálati évtől kezdődik, ekkortól ugyanis minden további évszerzés 2%-os emelkedést jelent. A fordulópontot tehát a 40 év szolgálati időn túli munkavégzés jelenti. Amennyiben a biztosított magánnyugdíj-pénztári tag, akkor az öregségi nyugdíj összege a társadalombiztosítási nyugellátás összegének 75%-a. 2012. december 31-jét követően, a nyugdíjak összegének megállapításának egyik komponense változatlanul a szolgálati idő, azonban a figyelembe vehető havi átlagkereset bruttó átlagkeresetre<sup>62</sup> módosul. További változás, hogy megszűnik a minimál nyugdíj jogintézménye, ezáltal tisztán érvényesül a biztosítási jelleg. Ugyanakkor a nyugdíj összegének csökkenésével is számolni kell majd az új számítási szabályok alkalmazása mellett. Az öregségi nyugdíj összege ugyanis a minimális 20 év szolgálati idő megszerzése esetén a bruttó átlagkereset 33%-a. Ennek mértéke lineárisan növekszik minden további szolgálati év megszerzésével 1,65%-kal. Abban az esetben ha a biztosított nem kéri a magánnyugdíj-pénztárban az egyéni számláján lévő összeget a Nyugdíjbiztosítási Alap részére átutalni, akkor a nyugdíj mértéke 20 év szolgálati idő esetén az átlagkereset 24,4%-a, mely összeg szintén minden további szolgálati évvel növekszik 1,22%-kal.<sup>63</sup> Látható, hogy a 2013 után megállapításra kerülő nyugdíjak esetében lényegesen átláthatóbb és egyszerűbb a nyugdíj mértékének kiszámítási módja. Igen előremutató szabályozási elem, hogy azok a biztosítottak akik a nyugdíj jogosultság megszerzését követően legalább 30 nap szolgálati időt szereznek nyugdíj növelésben részesülnek, melynek mértéke a nyugdíj 0,5%-a.<sup>64</sup> Ez a szabály feltehetőleg valóban ösztönzőleg fog hatni a munkaéletkor meghosszabbítása tekintetében. (Barakonyi 2010.)

Ebben a rendszerben a biztos megélhetést nyújtó nyugdíj megszerzésének egyetlen módja a hosszú és aktív munkaélet pálya, különösen mivel eltűnik a mindenkori legkisebb összeg garanciája a minimál nyugdíj. A minimál nyugdíj jelentette biztonság különösen azokat fogja sújtani akik jórészt bejelentetlenül, vagy minimálbéren voltak foglalkoztatva, és így a figyelembe vehető átlagkeresetük rendkívül alacsony lesz. Ez a szigorítás lehet ösztönző erejű a foglalkoztatás kifehérítésére, azonban várhatóan meglehetősen széles réteget fog érinteni, akiknek a helyzete mindenképpen megoldást kíván majd. Mindenesetre a nyugdíjas létszakra felkészülés fontosságát egy ilyen változás előtt megfelelően hangsúlyozni kell.

---

<sup>62</sup> A bruttóítás eredményeképpen a nyugdíjak nem mint az összevont adóalapban adóterhet nem viselő járandóságok jelennek meg a nyugdíjak, hanem azok az általános szabályok szerint fognak adózni. Jelenleg a járulékfizetés alapja a nettó bér, amit a nyugdíj kiszámításához nettósítani kell.

<sup>63</sup> Tny.20.§.(2). bek.

<sup>64</sup> Tny.21.§.(2). bek.



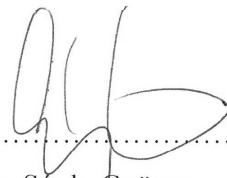
## IRODALOMJEGYZÉK

1. Barakonyi E. (2006): Az időskori munkavállalás súlya és jelentősége a hazai és nemzetközi demográfiai trendek tükrében. Tudásmenedzsment. 7. évf. 2. szám, 20-26.
2. Barakonyi E. (2010): A munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának lehetséges eszközei. PhD értekezés. PTE ÁJK.
3. Bencsik A. – Rózsás E. (szerk.) (2018): Közigazgatási Jog. Különös rész. Budapest-Pécs, Dialóg Campus Kiadó
4. Berde É. – Kuncz I. (2018): Az Aktív Idősödés Indexe (AAI) - Az internet szerepe az AAI-ben. Szociológiai Szemle, 29(1): 33-57.
5. Brettner Zs.: Az időspolitika lokális interpretációi. PhD értekezés. Pécs, 2013
6. ELEF (2014): Európai lakossági egészségfelmérés, 2014. Statisztikai Tükör, KSH. 2015/29.
7. EU-OSHA (2017): Egészséges munkahelyek – Helyes Gyakorlat Díjak 2016–2017 A munkával töltött élet fenntarthatóságának népszerűsítése. doi:10.2802/039618
8. EU-OSHA (2016): Healthy workplaces for all ages. Letöltve erről a webhelyről: [https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/UK\\_en/what-is-age-management-0](https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/UK_en/what-is-age-management-0)
9. EU-OSHA (2013): European Opinion Poll on Occupational Safety and Health – May 2013
10. European Union (2017): The 2018 Ageing Report. Underlying Assumptions & Projection Methodologies. European Economy Institutional Paper 065.
11. Eurostat (2020): Népeségszerkezet és a népesség elöregedése. Eurostat – Statistics Explained. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population\\_structure\\_and\\_ageing/hu#Az\\_id.C5.91skor.C3.BAak\\_r.C3.A9szar.C3.A1nya\\_folyamatosan\\_n.C5.91](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing/hu#Az_id.C5.91skor.C3.BAak_r.C3.A9szar.C3.A1nya_folyamatosan_n.C5.91) (Letöltés dátuma: 2021. 05. 29.)
12. Ilmarinen J. (2012): Az aktív időskor előmozdítása a munkahelyen, JIC Ltd, Jyväskylä Egyetem Gerontológiai Kutatóközpontja, Finn Foglalkozásegészségügyi Intézet (1970–2008)
13. Horváth Cz. J. (2006): Idősebb munkavállalókkal kapcsolatos politikák, Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest
14. Infojegyzet (2016): Rendvédelmi szervek: létszám és illetmény 3. módosított verzió. Országgyűlés Hivatala. 2016/50. [https://www.parlament.hu/documents/10181/595001/Infojegyzet\\_2016\\_50\\_rendvedelmi\\_szervek\\_3.pdf/cbccc439-1671-4df0-b75c-58f960ec39ed](https://www.parlament.hu/documents/10181/595001/Infojegyzet_2016_50_rendvedelmi_szervek_3.pdf/cbccc439-1671-4df0-b75c-58f960ec39ed)

15. Infotabló (2020): KÖZBIZTONSÁG, RENDŐRSÉG 2020. Országgyűlés Hivatala. 2020/43.  
[https://www.parlament.hu/documents/10181/4483210/Infotablo\\_2020\\_43\\_kozbiztonsag\\_rendorseg\\_2020.pdf/400156db-4083-178a-0818-dda81fb18ffd?t=1591606781168](https://www.parlament.hu/documents/10181/4483210/Infotablo_2020_43_kozbiztonsag_rendorseg_2020.pdf/400156db-4083-178a-0818-dda81fb18ffd?t=1591606781168)
16. Karádi, I. (2017): Az emberi élettartam megnövekedésének egészségügyi vonatkozásai, Magyar Tudomány, 2017/7. 793-800.
17. Lampek K. (2015): Az aktív időskor és a társadalom. In: Lampek Kinga – Rétsági Erzsébet: Egészséges idősödés – az egészségfejlesztés lehetőségei idős korban. Pécs: PTE Egészségtudományi Kar
18. Lukács E. I. (2016): Az Aktív Idősödés Indexe (AAI), mint az aktív idősödés előmozdításának egy hatékony eszköze – Megöregedni ma ... Konferencia KSH NKI-MTA-KSH-POTE, 2016. június 8.
19. Monostori J. - Őri P. - Spéder Zs. (szerk.) (2015): Demográfiai Portré 2015 – Jelentés a magyar népesség helyzetéről, KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest
20. Monostori J. - Őri P. - Spéder Zs. (szerk.) (2018): Demográfiai portré 2018, KSH, Budapest
21. Morschhauser M. - Sochert R. (2006): Healthy Work in an Ageing Europe Strategies and Instruments for Prolonging Working Life. Federal Association of Company Health Insurance Funds Essen Germany.
22. Nagy Á. S. (2018): Rendvédelmi szervek és alapfeladatok I.  
Rendvedelmi\_szervek\_es\_alapfeladatok\_Rendvedelmi\_szervek.pdf (bmkszf.hu)
23. Nyitrai P. (szerk.) (2020): Közigazgatási Jog 3. Magyar Közigazgatási Jog Különös Rész. Miskolci Egyetem ÁJK
24. Pankász B., Cseh J. (2011): Ergonómiai ismeretek szerepe a foglalkoztatási rehabilitációban. In: Nemeskéri Zsolt (szerk.) Munka és egészség: Tanulmányok a foglalkoztatás és az egészségügy határterületeiről egy határ-menti régióban. 162 p Edge 2000 Kiadó. 111-130.
25. Szécsi J. (2014): Az idősödő munkavállalók helyzete a munkaerőpiacon. esély 2014/1 113-128.
26. Szebenyi B. (2001): Arthrosis (patológia, epidemiológia, népegészségügy). In: Gömör B. (szerk.): Reumatológia. Budapest: Medicina Könyvkiadó, 191-194.
27. OECD (1998): Ageing Working Papers – Maintaining Prosperity In An Ageing Society: the OECD study on the policy implications of ageing, WP AWP 6.1
28. Tahin T. - Jeges S. – Lampek K. (2000): Iskolai végzettség és egészségi állapot. Demográfia 43.évf. 1. sz. 70-93.

29. Varjasi G. (2018): A versenyszféra kompetenciamenedzsment alapú humán erőforrás gazdálkodás modelljének alkalmazási lehetőségei a közszférában - Kormenedzsment technikák idősödő munkavállalói csoportoknál PhD értekezés. Nemzeti Közszerológiai Egyetem Közigazgatás-tudományi Doktori Iskola
30. WHO (2006): Principles for Evaluating Health Risks in Children Associated with Exposure to Chemicals. International Programme on Chemical Safety, World Health Organization, Geneva (Environmental Health Criteria 237)
31. WHO (2002): Active ageing: A policy framework. The contribution of the world health organization to the second united nations world assembly on ageing. Madrid, Spanyolország, 2002. április
32. Zaidi, A. – Gasior, K. – Hofmarcher, M.M. – Lelkes, O. – Marin, B. – Rodrigues, R. – Schmidt, A. – Vanhuysse, P. – Zolyomi, E. (2013): Active Ageing Index 2012. Concept, Methodology, and Final Results. Research Memorandum/Methodology Report, European Centre Vienna, 2013. március. <https://www.euro.centre.org/downloads/detail/1542>.

Pécsett, 2021. október 31. napján



Dr. Sárdy György  
vezérigazgató  
JURIDECO Zrt.

7633 Pécs, Szántó Kovács János u. 1/B  
adószám: 14646148-2-02  
szasz. 10300002-10447782-49020013

**JuridEco Zrt.**  
7633 Pécs, Szántó Kovács János u. 1/B.  
Adószám: 14646148-2-02  
Szasz: 10300002-10447782-49020013