

• megkérdeztük

Mit tehetünk, ha

MEGSZÜNIK A CÉG, AHOL DOLGOZTUNK?

Adunk néhány tippet, hogy könnyebben lábajunk ki ebből a szorult helyzetből!

KINEK JÁR A VÉGKIELÉGÍTÉS?

• „Végkielégítés legalább 3 éves munkaviszony után jár, ilyenkor a munkavállaló az egyhavi távolléti díjára számíthat. A juttatás az alkalmazásban töltött idő hosszával arányosan növekszik, a maximumális hathavi összeget 25 éves munkaviszonynál éri el. Nem árt tudni, hogy a munkaszerződésben a munkavállaló számára ennél kedvezőbb szabályokban is meg lehet állapodni.”



DR. SZILLER
LINDA
MUNKAJOGÁSZ

A VÉGKIELÉGÍTÉS MÉRTÉKE:

- legalább 3 év esetén egyhavi,
- legalább 5 év esetén kéthavi,
- legalább 10 év esetén háromhavi,
- legalább 15 év esetén négyhavi,
- legalább 20 év esetén öthavi,
- legalább 25 év esetén hathavi távolléti díj összege.

MENNYI AZ ANNYI?

„Természetesen a munkavállaló is kiszámolhatja a végkielégítését, sőt, ezt célszerű is megtennie, mert nem ritka, hogy a munkáltató rosszul kalkulál — magyarázza a szakértő. — A gyakorlatban előfordul, hogy a cég hibásan állapítja meg a munkaviszony hosszát, vagy például nem alkalmazza a védett korra vonatkozó szabályokat. Ilyenkor jó, ha a munkavállaló rögtön fel tudja hívni a munkaadó figyelmét a tévedésre, így a hiba azonnal korrigálható. Ha esetleg utólag derül ki, hogy a kifizetett összegnél magasabb járt volna, a volt dolgozó három éven belül még bírósághoz fordulhat.”



MIKOR NEM JÁR ?

„Függetlenül attól, hogy az egyéb feltételeknek megfelelnek-e, nem kaphatnak végkielégítést azok a munkavállalók, akik a cég megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősülnek.

Végkielégítés után meddig nem dolgozhatok?

• „Semmilyen korlátozás nincs, a munkavállaló akár azonnal is elhelyezkedhet.”

Mikortól lehet munkanélküli segílyt igényelni?

• „Bár a munkanélküli segílyt nemrégiben átkeresztelték álláskeresési járadékkra, a támogatás funkciója és jellege nem változott. A támogatás folyósításának kezdő napja az álláskeresőnek az állami foglalkoztatási szervnél való jelentkezése, a folyósítás leghosszabb időtartama pedig 90 nap lehet.”

Ezt hol és hogyan tehetem meg?

• „Az igénylőnek először is álláskeresőként kell regisztrálnia magát a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat lakcím vagy tartózkodási cím szerint illetékes foglalkoztatási osztályán. A regisztrációt követően tudja ugyanitt benyújtani az álláskeresési járadék iránti kérelmet, ehhez a személyes okmányokon kívül különböző igazolásokra (pl. iskolai végzettség) és adatok megadására (pl. bankszámlaszám) lesz szükség. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat www.nfsz.munka.hu címen található honlapjáról letölthetők a benyújtandó papírokról és a teljes folyamatról szóló jól összeszedett és érthető tájékoztató anyagok.”

MAGAM UTÁN KELL FIZETNI A JÁRULÉKOT?

„Sajnos az, aki semmilyen jogcímen nem biztosított, valóban maga kénytelen az úgynevezett egészségügyi szolgáltatási járulékot fizetni, ami az egészségügyi szolgáltatások — például kórházi ellátás — igénybe vételére jogosít. A járulék összege 2018-ban havi 7320 Ft, fizetését a NAV-nál kell kezdeményezni.” Jó hír viszont, hogy ezt csak a fent említett 90 napos álláskeresési idő leteltével kell befizetni, addig ugyanis biztosítottnak számítunk.

FONTOS!

„Ha a munkavállaló valamilyen oknál fogva 30 napnál hosszabb ideig — például betegség miatt — nem végez munkát, azt levonják a végkielégítés meghatározására szolgáló időből. A szülési és a fizetés nélküli szabadságot a végkielégítés szempontjából figyelembe kell venni.”

NEM ÁRT TUDNI!

Ha a munkaviszony az öregségi nyugdíjkorhatárhoz képest 5 éven belül szűnik meg — ezt hívják védett kornak —, a végkielégítés összege a munkaviszony hosszától függően sávosan emelkedik:

- 3–5 év munkaviszony esetén további egyhavi,
- 10–15 év munkaviszony esetén további kéthavi,
- 20–25 év munkaviszony esetén további háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeggel.

A CÉG, NEM ADOTT VÁLASZT. MEGTEHETI MINDEZT?

„A végkielégítéssel kapcsolatos felvilágosítást a munkavállaló részére meg kell adni, a munkaviszony megszűnése után ugyanakkor nincs olyan kötelessége a volt munkáltatónak, hogy eligazítsa volt dolgozóját a további lehetőségekkel kapcsolatban; így ennek hiánya nem kérhető számon — hangsúlyozza dr. Sziller Linda. — Más elbírálás alá esik, ha a cég nem információt tart vissza, hanem a dolgozó kilépő papírjait késve adja ki. A törvény szerint ennek határideje a jogviszony megszűnésétől számított öt munkanap, elmulasztása esetén a munkavállaló akár kártérítési igénygel is felléphet a korábbi foglalkoztatójával szemben.”