

A nyugdíjas munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó speciális szabályok

A Nyugdíjas munkavállalók foglalkoztatásában egyrészt az egyenlő bánásmód követelménye, másrészt a munkajogviszony megszüntetésének speciális szabályai érvényesülnek.

Az egyenlő bánásmód követelménye szerint a munkavállalók között életkoruk alapján nem tehető különbség, a Munka Törvénykönyve sem tesz a jogviszony fennállása alatt eszerint különbséget.

A Munka Törvénykönyve alkalmazása szempontjából a munkavállaló akkor minősül nyugdíjasnak, ha

- a) a hatvankettedik életévét betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik, illetve
- b) az „a” pontban említett korhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban, vagy
- c) karkedvezményes öregségi nyugdíjban, vagy
- d) előrehozott (csökkentett összegű előrehozott) öregségi nyugdíjban, vagy
- e) szolgálati nyugdíjban, vagy
- f) korengedményes nyugdíjban, vagy
- g) más az öregségi nyugdíjjal egy tekintet alá eső nyugellátásban, illetve
- h) rokkantsági (baleseti rokkantsági) nyugdíjban részesül.

A munkáltató a rendes felmondását nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül (kivételek a rokkantsági nyugdíj)

A felmondási védelem (a munkáltató rendes felmondásának kizárása) nem vonatkozik a munkavállaló munkaviszonyának felmondására, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.

Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha legkésőbb a munkaviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül.

GYDSZ 2008. szeptember 4.