

MAGYAR KÖZTÁRSASÁG KORMÁNYA

**T/12497. számú
törvényjavaslat**

**a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkavállalók, valamint a gyermek
gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők
foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról**

**Előadó: Csizmár Gábor
foglalkoztatáspolitikai
és
munkaügyi miniszter**

Budapest, 2004. november

2004. évitörvény

a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkavállalók, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról

A munkaerő-piaci szempontból kedvezőtlen helyzetű egyes társadalmi csoportok és a munkaerő-piacról tartósan távollévők foglalkoztatása, munkaerő-piaci versenyképességük kiegyenlítése, a munkáltatóknak ezen csoportok foglalkoztatására való hajlandósága növelése, továbbá a pályakezdő fiatalok gyakorlati munkatapasztalat-szerzésének megkönnyítése, az oktatás és a munka világa közötti átmenet elősegítése érdekében az Országgyűlés a következő törvényt alkotja.

1. §

(1) E törvény hatálya kiterjed

- a) a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény hatálya alá tartozó munkaadóra,
- b) a (2) bekezdésének 1. pontjában meghatározott munkaerő-piacról tartósan távollévő személyre,
- c) a kedvezmény érvényesítése során eljáró hatóságra,
- d) az ösztöndíjas foglalkoztatottra, valamint az őt foglalkoztatóra.

(2) E törvény alkalmazásában

1. munkaerő-piacról tartósan távollévő személy:

- a) a pályakezdő fiatal,
- b) a gyermekgondozási segély (a továbbiakban: gyes), a gyermekgondozási díj (a továbbiakban: gyed), a gyermeknevelési támogatás (a továbbiakban: gyet), valamint az ápolási díj folyósítása megszűnését követően foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesítő személy;

2. pályakezdő fiatal: aki 25. életévét a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésekor még nem töltötte be, és tanulmányai befejezését követően első ízben létesít foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt;

3. foglalkoztatásra irányuló jogviszony: a magyar jog hatálya alá tartozó munkaviszony, közszolgálati jogviszony, közalkalmazotti jogviszony, bírósági és igazságügyi, valamint ügyészségi szolgálati viszony, a hivatásos nevelő szülői jogviszony, a fegyveres és rendvédelmi szervek hivatásos és szerződéses állományú tagjának szolgálati viszonya;

4. ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony: az e törvény szerinti, szakmai készségek megszerzése céljából munkatapasztalat-szerzés biztosítására és ennek keretében az egyéni szakmai programban foglalt feladatok ellátására létrejött jogviszony;

5. négy órát elérő részmunkaidő: a napi négy órát, illetve – munkaidőkeret megállapítása esetén a munkaidőkeret átlagában – a heti húsz órát elérő munkaidő;

6. ösztöndíjas foglalkoztatott: az a személy, aki az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony létesítésének időpontjában

- a 30. életévét még nem töltötte be, és
- akinek a diplomája a jogviszony létesítését megelőző két éven belül került kiadásra, és
- munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban, közszolgálati jogviszonyban, szolgálati jogviszonyban (a továbbiakban együtt: munkaviszony) nem áll;

7. foglalkoztató: a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény [a továbbiakban: Mt.], a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény [a továbbiakban: Ktv.], vagy a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény [a továbbiakban: Kjt.] hatálya alá tartozó természetes vagy jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság;

8. munkaügyi törvény: az Mt., a Ktv. és a Kjt.

I. FEJEZET

A PÁLYAKEZDŐ FIATALOK, VALAMINT A GYERMEK GONDOZÁSÁT, ILLETVE A CSALÁDTAG ÁPOLÁSÁT KÖVETŐEN MUNKÁT KERESŐK FOGLALKOZTATÁSÁNAK KEDVEZMÉNYE

2. §

Kedvezmény illeti meg a munkaadót a munkaerő-piacról tartósan távollévő, e törvény 1. §-a (2) bekezdésének 1. pontjában meghatározott személynek e törvény 3-4. §-a szerint történő foglalkoztatása esetén.

Pályakezdő fiatal foglalkoztatásának kedvezménye

3. §

(1) A munkaadót akkor illeti meg kedvezmény a pályakezdő fiatal foglalkoztatása esetén, ha a foglalkoztatásra legalább kilenc hónapig az 1. § (2) bekezdésének 3. pontja szerinti jogviszonyban, teljes munkaidőben vagy legalább napi négy órát elérő részmunkaidőben kerül sor, és a munkaadó vállalja a pályakezdő fiatalnak legalább három hónap időtartamig történő továbbfoglalkoztatását.

(2) A kedvezmény – a 6. § (3) bekezdésében foglalt korlátozással – újból igényelhető, feltéve, hogy a pályakezdő fiatal államilag elismert végzettséget, szakképesítést szerez, és

a foglalkoztatására irányuló jogviszony létesítésére e végzettség, illetőleg szakképesítés megszerzését követő egy éven belül kerül sor.

(3) Amennyiben a pályakezdő fiatal szakképzettséggel rendelkezik, a kedvezmény az (1)-(2) bekezdésben meghatározott feltételeken túlmenően akkor illeti meg a munkaadót, ha a pályakezdő foglalkoztatására olyan munkakörben kerül sor, amely betöltésének feltétele a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése előtt megszerzett szakképzettség.

Gyermekgondozási segély, gyermekgondozási díj, gyermeknevelési támogatás, valamint ápolási díj folyósításának megszűnését követő foglalkoztatás kedvezménye

4. §

(1) A munkaadót kedvezmény illeti meg az 1. § (2) bekezdés 1. pontjának b) alpontjában meghatározott, a munkaerő-piactól tartósan távollévő személy foglalkoztatása esetén, feltéve, hogy

- a) foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban nem áll, és
- b) a foglalkoztatására irányuló jogviszony létesítésére a gyes, gyed, gyet, továbbá ápolási díj folyósításának megszűnését követő egy éven belül kerül sor,
- c) a munkaerőpiactól tartósan távollévő személy legalább kilenc hónapon keresztül történő foglalkoztatására teljes munkaidőben vagy legalább napi négy órát elérő részmunkaidőben kerül sor, valamint
- d) a munkaadó legalább három hónap időtartamig történő továbbfoglalkoztatást vállal.

(2) A kedvezmény az (1) bekezdésben meghatározott feltételek fennállása esetén – a 6. § (3) bekezdésében foglalt korlátozással – annyi alkalommal vehető igénybe, ahány esetben a gyes, gyed, gyet és az ápolási díj a munkaerőpiactól tartósan távollévő személyt különböző személyekre tekintettel megillette.

A kedvezmény alapja, mértéke

5. §

(1) A kedvezmény alapja: a munkaadó által az 1. § (2) bekezdésének 1. pontjában meghatározott személyek után megfizetett társadalombiztosítási járuléknak a társadalombiztosítás ellátásairól és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 19. §-ának (1) bekezdésében meghatározottak alapján számított összege, legfeljebb havi 90 000 forint bruttó kereset figyelembevételével.

(2) A kedvezmény mértéke: a kedvezmény (1) bekezdésben meghatározott kilenc hónapra számított összegének ötven százaléka.

A kedvezmény érvényesítése

6. §

(1) A munkaadónak a kedvezményhez való joga akkor nyílik meg, ha a munkaerő-piactól tartósan távollévő személyt legalább kilenc hónapon keresztül megszakítás nélkül foglalkoztatta.

(2) A munkaadó a kedvezmény iránti igényét az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény (a továbbiakban: Art.) költségvetési támogatásokra vonatkozó szabályai alapján kilenc hónap megszakítás nélkül történő foglalkoztatást követően egyösszegben érvényesítheti.

(3) A kedvezmény azonos munkaadó és a munkaerő-piactól tartósan távollévő személy között újból létesített foglalkoztatásra irányuló jogviszony esetén – amennyiben a munkaadó a kedvezményt korábban a munkavállalónak munkaerő-piactól tartósan távollévő személyként történő foglalkoztatására tekintettel igénybe vette – három év elteltével vehető ismételten igénybe. Az igénybevétel időpontjának azt az időpontot kell tekinteni, amikor a munkaadó a kedvezmény iránti kérelmét az adóhatósághoz benyújtotta.

(4) A jogosulatlanul érvényesített kedvezményt a munkaadó önadózással, az igényjogosultság megszűnését követő hónap 20. napjáig vallja be és fizeti meg.

(5) A kedvezmény igénylésével, ellenőrzésével, kiutalásával, átvezetésével kapcsolatos kérdésekben – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – az Art. rendelkezéseit kell alkalmazni.

7. §

(1) A kedvezmény a társadalombiztosítás pénzügyi alapjait nem érinti. Az igénybevett kedvezmény összegét – az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal (a továbbiakban: APEH) által havonta összesített kimutatás alapján – a Munkaerőpiaci Alap havonta utalja át az e célra nyitott számla javára.

(2) Az adóellenőrzés során megállapított jogszerűtlen igénylés jogkövetkezményeként beszedett, valamint a munkaadó által jogosulatlanul igénybevett kedvezménynek önadózással történt bevallásával egyidejűleg esedékes járulék a Munkaerőpiaci Alapot illeti meg.

II. FEJEZET

AZ ÖTVEN ÉV FELETTI MUNKANÉLKÜLIEK FOGLALKOZTATÁSÁNAK TÁMOGATÁSA

8. §

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban: Ft.) 18/A. §-ának (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Támogatásként a keresetet terhelő egészség- és nyugdíjbiztosítási, valamint munkaadói járuléknak, továbbá a munkaadót terhelő egészségügyi hozzájárulásnak megfelelő összeg részben vagy egészben átvállalható legfeljebb egy évi időtartamra. Az átvállalt összeg ötven év feletti személy esetében nem lehet kevesebb a keresetet terhelő egészség- és nyugdíjbiztosítási, valamint munkaadói járulék, továbbá a munkaadót terhelő egészségügyi hozzájárulás átvállalható legmagasabb mértéke összegének ötven százalékánál.”

III. FEJEZET

AZ ÖSZTÖNDÍJAS FOGLALKOZTATÁS

9. §

(1) Ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony létesíthető az 1. § (1) bekezdés 7. pontjában szereplő foglalkoztatónál pályakezdővel létesített foglalkoztatásra.

(2) Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyt a pályakezdő a felsőfokú végzettség megszerzését követően egy alkalommal legalább kilenc hónapig, legfeljebb egy évig terjedő határozott időre létesíthet.

(3) Az ösztöndíjas foglalkoztatás szerződéssel jön létre.

(4) Az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló szerződés alapján

a) az ösztöndíjas foglalkoztatott ösztöndíj ellenében köteles a foglalkoztató által kiadott feladatokat a jogszabályok, a felek megállapodása, a foglalkoztató belső szabályzatai, valamint a foglalkoztató utasításai alapján ellátni, valamint a foglalkoztató által munkatapasztalat céljából előírt szakmai megbeszéléseken, képzésben, egyéb programokon részt venni;

b) a foglalkoztató köteles az ösztöndíjas foglalkoztatottat a jogszabályok, a felek megállapodása, a foglalkoztató belső szabályzatai, valamint az egyéni programban foglaltak szerint munkatapasztalat-szerzés céljából feladatokkal ellátni, biztosítani a szakmai készségek megszerzésének és begyakorlásának lehetőségét. A foglalkoztató

köteles továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatott számára ösztöndíjat fizetni, valamint a biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani.

(5) Az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló szerződésnek tartalmaznia kell:

- a) a felek nevét, illetve megnevezését és az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony szempontjából lényeges adatait,
- b) ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony keletkezésének és megszűnésének napját,
- c) az ösztöndíjat és annak kifizetése időpontját, módját,
- d) a munkavégzés helyét, feltételeit,
- e) a munkatapasztalat szerzés egyéni programját,
- f) a munkatapasztalat-szerzést segítő, a foglalkoztató által alkalmazottai közül kijelölt szakmai segítő megjelölését, valamint az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonnyal összefüggő jogait és kötelezettségeit.

(6) Az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló szerződést írásba kell foglalni. Az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló szerződés írásba foglalásáról a foglalkoztató köteles gondoskodni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a szerződés érvénytelenségére csak az ösztöndíjas foglalkoztatott – legkésőbb a jogviszony megszűnését követő harminc napon belül – hivatkozhat.

(7) Az ösztöndíjas foglalkoztatott a jogviszony létesítésekor köteles jognyilatkozatot tenni, melyben vállalja, hogy jogszabály eltérő rendelkezése hiányában

- a) az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony fennállása alatt tartózkodik olyan magatartás tanúsításától, amely veszélyeztetheti a foglalkoztató jogos gazdasági érdekeit;
- b) a tevékenysége során tudomására jutó állam- és szolgálati titkot külön jogszabály rendelkezései szerint megőrzi.

(8) Az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló szerződést a foglalkoztató és az ösztöndíjas foglalkoztatott csak közös megegyezéssel módosíthatja. Erre a (6) bekezdést megfelelően alkalmazni kell.

10. §

(1) A munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása nem irányulhat az ösztöndíjas foglalkoztatott jogos érdekeinek védelmét biztosító rendelkezések érvényesülésének korlátozására, illetve csorbítására.

(2) Az (1) bekezdés alapján az ösztöndíjas foglalkoztatott csak olyan feladatokat láthat el, amelyek a munkatapasztalat szerzést szolgálják, s amelyek közvetlenül kapcsolódnak az egyéni programjában foglaltakhoz. Az ösztöndíjas foglalkoztatott önálló munkakör ellátásával nem bízható meg. A Ktv. hatálya alá tartozó foglalkoztató által létesített ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony keretében hatósági, igazgatási tevékenység nem látható el.

(3) A munkatapasztalat szerzés egyéni programját a törvény 1. számú melléklete alapján kell meghatározni.

11. §

A szakmai segítő

- a) kapcsolatot tart a foglalkoztató és az ösztöndíjas foglalkoztatott között, a foglalkoztató nevében utasítást ad;
- b) az ösztöndíjas foglalkoztatott számára szakmai támogatást nyújt,
- c) folyamatosan irányítja és értékeli az ösztöndíjas foglalkoztatott tevékenységét,
- d) elkészíti az ösztöndíjas foglalkoztatott egyéni programját és ajánlólevelét.

12. §

Az foglalkoztatási ösztöndíj mértéke havonta – az Mt. 117/B. § (1) bekezdésében meghatározott teljes munkaidő esetén – nem lehet kevesebb a mindenkori legkisebb kötelező munkabéternél.

13. §

Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony alapján nem kerülhet sor a munkaügyi törvények szerinti próbaidő kikötésére, az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló szerződéstől eltérően való foglalkoztatásra, munkakörbe történő átirányításra, helyettesítésre, más munkáltatóhoz való kirendelésre, rendkívüli munkavégzésre, ügyeletre és készenlétre.

14. §

(1) Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony megszűnik:

- a) az ösztöndíjas foglalkoztatott halálával,
- b) a foglalkoztató jogutód nélküli megszűnésével,
- c) az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló szerződésben meghatározott időpontban.

(2) Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony megszüntethető:

- a) a felek közös megegyezésével,
- b) azonnali hatályú felmondással, ha a másik fél a jogviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi. A foglalkoztató az ösztöndíjas foglalkoztatott azonnali hatályú felmondása esetén a szerződés megszűnéséig még hátralévő időre járó ösztöndíjat egy összegben megfizeti.

(3) Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony megszüntetésére irányuló megállapodást, illetve nyilatkozatokat írásba kell foglalni.

(4) Az (1)-(3) bekezdésben foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

(5) Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony megszűnésekor a foglalkoztató az ösztöndíjas foglalkoztatott részére

- a) kifizeti foglalkoztatási ösztöndíját, esetleges egyéb járandóságait,
- b) a (6) bekezdésben meghatározott tartalmú igazolást, továbbá
- c) a (7) bekezdésben meghatározott ajánlólevelet

ad ki.

(6) Az igazolás tartalmazza:

a) az ösztöndíjas foglalkoztatott személyi adatait (név, leánykori név, anyja neve, születési hely, év, hónap, nap);

b) az ösztöndíjas foglalkoztatott TAJ számát;

c) a foglalkoztatónál ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban töltött idő tartamát;

d) az foglalkoztatási ösztöndíjból jogerős határozat vagy jogszabály alapján levonandó tartozást, illetve ennek jogosultságát, vagy azt, hogy az ösztöndíjat tartozás nem terheli;

e) az ösztöndíjas foglalkoztatott pénztártag által választott magánnyugdíj-pénztár megnevezését, címét, bankszámlaszámát. Ha a tagságra kötelezett ösztöndíjas foglalkoztatott nem választott pénztárat, ezt a tényt jelezni kell, és meg kell jelölni az illetékes területi pénztár megnevezését, címét.

(7) Az ajánlólevél tartalmazza:

a) az egyéni programban kitűzött, valamint az ösztöndíjas foglalkoztatott által ellátott feladatok leírását,

b) az ösztöndíjas foglalkoztatott kérésére tevékenységének értékelését,

c) a foglalkoztató döntésétől függően az ösztöndíjas foglalkoztatott munkavégzésre való ajánlását más munkáltatók részére.

15. §

(1) Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyra

a) megfelelően alkalmazni kell az Mt. Első részének 3. § (1)-(4) bekezdését, 4-12. §-át, Harmadik részének 72. § (2) és (6) bekezdését, 73. §-át, 75. §-át, 76. § (3), valamint (7)-(8) bekezdését, 76/B-78/A §-át, 84/A. § (1) bekezdés a) pontját, (2) bekezdését, 85-85/A. §-át, 97. §-át, 102. § (3) bekezdését, 103-104. §-át, 107. §-át, 108. § (1) bekezdését, 110-115. §-át, 117/B. § (1) és (5) bekezdését, 118. §-át, 118/A § (1)-(2) bekezdését, (3) bekezdésének a)-c) pontját, (4)-(5) bekezdését, 119. § (1)-(6), valamint (8) bekezdését, 120-125. §-át, 131. § (1) bekezdését, (2) bekezdésének a)-c) pontját, továbbá (3) bekezdését, 132-133 §-át, 134. § (1)-(2), valamint (4)-(5) bekezdését,

b) az Mt. 74. §-át az e törvény 11. §-ában foglalt eltéréssel kell alkalmazni,

c) Az Mt. 105. §-át azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy kiküldetés elrendelésére csak a munkatapasztalat-szerzés érdekében kerülhet sor,

d) az Mt. 119. § (7) bekezdését az „illetve készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében a napi 24 órát” szövegrész figyelmen kívül hagyásával kell alkalmazni.

- (2) Az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően
- a) Kjt. hatálya alá tartozó foglalkoztatóval létesített ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyra alkalmazni kell a Kjt.43. §-át, valamint 55. §-át;
 - b) a Ktv. hatálya alá tartozó foglalkoztatóval létesített ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyra alkalmazni kell a Ktv. 7. § (1) bekezdésének első mondatát, (8) bekezdését 37. §-át, 39. § (1) és (4) bekezdését.

16. §

(1) Az ösztöndíjas foglalkoztatott foglalkoztatóját megilleti az 5. §-ban megállapított kedvezmény, függetlenül az 1. § (2) bekezdésének 2. pontjában a pályakezdőre meghatározott életkor betöltésétől. A kedvezményre való jogosultság szempontjából a foglalkoztatót nem terheli a 3. § (1) bekezdésében meghatározott továbbfoglalkoztatási kötelezettség.

(2) A kedvezmény érvényesítésére, folyósítására, elszámolására a 6-7. §-ban foglalt rendelkezéseket kell alkalmazni.

IV. FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

17. §

(1) E törvény 2005. január 1-jén lép hatályba.

(2) Felhatalmazást kap a pénzügyminiszter, valamint a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter, hogy az APEH és a Munkaerőpiaci Alap közötti elszámolás tartalmát és részletes szabályait együttes rendeletben megállapítsa.

(3) A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (a továbbiakban: Tbj.) 4. §-a k) pontjának 1. alpontja helyébe a következő rendelkezés lép:

[4. § E törvény alkalmazásában:

k) Járulékalapot képező jövedelem:]

„1. a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (a továbbiakban: Szja tv.) szerinti, az összevont adóalapba tartozó, az önálló és nem önálló tevékenységből származó bevételnek azon része, amelyet az adóelőleg számításánál jövedelemként kell figyelembe venni, ideértve az Szja tv.-ben szabályozott kis összegű kifizetésből származó jövedelmet is, továbbá az Szja tv. 69. §-a szerinti természetbeni juttatás adóalapként megállapított értéke (ide nem értve az Szja tv. 69. §-ának (10) bekezdése szerinti üzleti ajándék, reprezentáció címén adott terméket és nyújtott szolgáltatást), valamint a munkavállalói érdekképviseletet ellátó szervezet részére levont (befizetett) tagdíj, a

tanulószerződésben meghatározott díj, továbbá a hivatásos nevelőszülői díj, az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony alapján fizetett ösztöndíj,”

(4) A Tbj. 5. §-a (1) bekezdésének a) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

[5.§ (1) E törvény alapján biztosított]

„a) a munkaviszonyban (ideértve az országgyűlési képviselőt, európai parlamenti képviselőt is), közalkalmazotti, illetőleg közszolgálati jogviszonyban, ügyészségi szolgálati jogviszonyban, bírósági jogviszonyban, igazságügyi alkalmazotti szolgálati viszonyban, hivatásos nevelőszülői jogviszonyban álló személy, a fegyveres erők, a rendvédelmi szervek, valamint a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagja, a fegyveres erők szerződéses állományú tagja, a katonai szolgálatot teljesítő tartalékos katona, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban álló személy (a továbbiakban: munkaviszony), tekintet nélkül arra, hogy foglalkoztatása teljes vagy részmunkaidőben történik,”

(5) A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 3. §-ának 72. pontja a következő új ö) ponttal egészül ki:

[Adóterhet nem viselő járandóság:]

„ö) az ösztöndíjas foglalkoztatottnak az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyból származó ösztöndíja minimálbért meg nem haladó mértéke.”

(6) A Ktv. 72. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„72. § (1) A köztisztviselő besorolásánál (23. §) a munkaviszonyban, közszolgálati, közalkalmazotti jogviszonyban, bírósági szolgálati, illetve munkaviszonyban, ügyészségi, hivatásos (szerződéses) szolgálati jogviszonyban, ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban töltött időt kell alapul venni azzal, hogy a munkavégzési kötelezettséggel nem járó, megszakítás nélkül hat hónapot meghaladó időtartamból hat hónapot kell beszámítani. A sor- és tartalékos katonai, valamint a polgári szolgálat, a 14 éven aluli gyermek ápolására, gondozására, illetve a tartós külszolgálatot teljesítő dolgozó házastársa által igénybe vett fizetés nélküli szabadság teljes időtartamát figyelembe kell venni.”

(7) A Kjt. 87/A. § (1) bekezdése a következő új f) ponttal egészül ki:

[87/A. § (1) E törvény alkalmazásakor közalkalmazotti jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni]

„f) az e törvény, illetőleg a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény hatálya alá tartozó szervnél ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban”

[töltött időt.]

(8) A Kjt. 87/A. § (3) bekezdésének c) pontja helyébe a következő rendelkezés lép, egyúttal a bekezdés a következő új d) ponttal egészül ki:

[(3) A közalkalmazott fizetési fokozatának megállapításánál az (1)-(2) bekezdésen túlmenően figyelembe kell venni:]

„c) a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatban, illetve a polgári szolgálatban, valamint

d) az (1) bekezdés f) pontja alá nem tartozó foglalkoztatónál ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban eltöltött időt.”

1. számú melléklet

A munkatapasztalat-szerzés egyéni programja

Az ösztöndíjas foglalkoztatott neve:

Az ösztöndíjas foglalkoztatott születési helye és ideje:

Az ösztöndíjas foglalkoztatott legmagasabb iskolai végzettsége:

Az ösztöndíjas foglalkoztatott szakképzettsége:

A felsőfokú végzettséget igazoló oklevél száma:

A felsőfokú végzettséget kibocsátó felsőoktatási intézmény:

A legmagasabb iskolai végzettség megszerzésének időpontja:

Szakképzettség megszerzésének időpontja:

A munkatapasztalat-szerzést biztosító munkaadó:

A munkaadónak a munkatapasztalat-szerzés során érintett szervezeti egységei:

Szakmai segítő neve:

I. Az egyéni program célkitűzései:

A munkatapasztalat-szerzés általános célja:

A munkatapasztalat-szerzés részletes céljai:

Az ösztöndíjas foglalkoztatott kialakítandó, fejlesztendő képességei:

Az ösztöndíjas foglalkoztatott által tanulmányozásra és gyakorlásra javasolt munkafolyamatok:

II. Az egyéni program végrehajtásának értékelése

A gyakorlat értékelése:

Az ösztöndíjas foglalkoztatott képességeinek, ismereteinek, valamint azok gyakorlat alatti fejlődésének értékelése:

Szakmai segítő véleménye:

Munkaadó ajánlása:

Dátum

Munkaadó (cégszerű) aláírása

ÁLTALÁNOS INDOKOLÁS

Néhány éve tapasztalt jelenség, hogy – miközben évről-évre emelkedik a diplomával munkaerő-piacra lépő fiatalok száma – elhelyezkedésük megnehezült. 1996. óta a pályakezdők – külön kormányrendelet alapján – kiemelt munkaerő-piaci támogatásban részesülhetnek, melynek tapasztalatai kedvezőek. A kormányrendeletben foglalt támogatások azonban nehézkesen érik el a felsőfokú végzettségűeket. A munkaügyi központok beszámolóí alapján a diplomás pályakezdő munkanélküliek jelentős része nem regisztráltatja magát, de ha mégis, akkor a szokásos foglalkoztatáspolitikai eszközök – így pl. az átképzés – esetükben csak nehezen alkalmazhatók, ezért speciális megoldásokat célszerű kidolgozni.

Egyes munkaerő-piaci csoportok, rétegek számára nem a munkatapasztalat hiánya okoz nehézséget az elhelyezkedésben, hanem a munka világából való tartós kiesés. Ide tartozik általában a nőknek a gyermekgondozás céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság leteltét, illetve a hozzátartozó ápolása címén igénybe vett ápolási díj megszűnését követően a munkaerő-piacra visszatérni szándékozók nagy része, továbbá az ötven év feletti munkavállalók csoportja. Gyakran akkor is nehezen találnak munkát, ha képzettségük keresett, vagy az adott térségben munkaerőhiány is tapasztalható. Ezen csoportokhoz tartozók munkaerő-piaci belépését, visszatérését szintén indokolt támogatni.

A munkaadók számára normatív jellegű kedvezményeket indokolt biztosítani a jelenleg hatályos járulékfizetési szabályokhoz képest, továbbá bővíteni kell a munkatapasztalat-szerzés lehetőségeit. A Javaslat nem az elhelyezkedők támogatására irányul közvetlenül, hanem a munkaadókat kívánja ösztönözni azáltal, hogy a társadalombiztosítás ellátásairól és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint a szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 19. §-ában foglalt munkaadói járulékfizetési kötelezettséghez képest kedvezményes mértékű járulékfizetési kötelezettséget állapít meg a munkaadók számára a munkaerő-piaci szempontból kedvezőtlen helyzetben lévő csoporthoz tartozó személyek foglalkoztatásának esetére. A jogalkotó törekvése arra irányul, hogy lehetőség szerint a munkaadók tartós foglalkoztatásra törekedjenek, ezért a járulékkedvezmény alapvető feltétele az, hogy a foglalkoztatás időtartama legalább kilenc hónapos időtartamot elérjen.

A jogalkotó számol azzal, hogy a munkaviszony létesítésének a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényben [a továbbiakban: Mt.] előírt korhatárából eredően a Javaslatban, a fiatal pályakezdők esetében megkívánt életkoron belül, több tanulmány elvégzésére kerülhet sor. Azonban a törvényalkotó nem kívánja leszűkíteni a kedvezmény nyújtását a középfokú vagy a felsőfokú tanulmány elvégzésének egyszeri esetére. Kedvezmény nyújtására a törvényben meghatározott életkor betöltéséig több alkalommal nyílik lehetőség, feltéve, hogy állam által elismert tanulmány elvégzéséről és azt igazoló oklevél megszerzéséről van szó. A Javaslat ezen felül csak egy abszolút korlátot állapít meg a kedvezmény folyósítása oldaláról, mégpedig azt, hogy a kedvezmény nyújtására a tanulmány befejezését, illetőleg az ezt igazoló oklevél megszerzésének időpontját követő három éven belül csak egy alkalommal kerülhet sor.

A munkaerő-piacra gyermekgondozási díjról (gyed), gyermekgondozási segélyről (gyes), gyermeknevelési támogatásról (gyet), valamint ápolási díjról visszatérők járulékkedvezménye annyiszor vehető igénybe, ahány alkalommal különböző személy gondozása, ápolása címén a munkavállaló az ellátást igénybe vette. Erre az esetre is alkalmazandó az a folyósítási szabály, hogy a kedvezmény igénybevételére háromévenként kerülhet sor.

A Javaslat a foglalkoztatás új jogi eszközeként megteremti a lehetőségét, hogy a gyakorlati ismeretekkel nem rendelkező, foglalkoztatási jogviszonyban még nem állt pályakezdő a szükséges gyakorlat megszerzése céljából, garanciális jelleggel törvényben meghatározott időtartamig (1 év) speciális jogviszonyban álljon. Az ún. ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony törvény által meghatározott speciális foglalkoztatás, amely gyakorlati tapasztalatszerzéssel összekötött képzést is tartalmaz a felsőfokú végzettségű pályakezdők számára. Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyra érvényesek a munkaviszony, közalkalmazotti, közszolgálati jogviszony bizonyos kötöttségei (pl. munkahelyen való jelenlét kötelezettsége, utasítások teljesítése), kapcsolódó jogosultságai (szolgálati idő szerzése), más kötöttségek (pl. felmondási idő, kártérítési felelősségvállalás) azonban enyhébbek mindkét fél számára. A munkavégzés munkatapasztalat-szerzési céljánál és a feladatok speciális jellegénél fogva, az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony jogszabály (törvény) által meghatározott speciális, foglalkoztatással, gyakorlati tapasztalatszerzéssel összekötött képzési formát is jelent a felsőfokú végzettségűek számára.

A pályakezdőknek az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony egyéves gyakorlati képzést, jövedelemszerzési lehetőséget jelent, a társadalombiztosítási jogszabályok alapján biztosítottá válnak, és szolgálati időt szereznek, így könnyebbé válik a kezdés, az első munkahely megszerzése. A munkatapasztalat szerzés egyéni program alapján történik, az ösztöndíjas foglalkoztatás végén a munkáltató értékelést készít, amely a továbblépésnél – „ajánlólevélként” – is felhasználható. Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony ugyanakkor sokszoros előnyt jelent a munkáltatók számára is, mert az érdekeltségük megteremtése érdekében – a munkaadói terheket illetően – kedvezményekben részesülnek és egyben „előválogatási lehetőséget” kapnak, mivel a legtehetségesebb fiatalok közül választhatják ki a legjobbakat.

RÉSZLETES INDOKOLÁS

Az 1. §-hoz

A Javaslat személyi hatályt megállapító rendelkezést tartalmaz. A rendelkezés értelmében a Javaslat szabályait alkalmazni kell az Ft. hatálya alá tartozó munkaadóra, a törvényben meghatározott munkaerő-piacról tartósan távollevő személyre, valamint a kedvezmény érvényesítése során eljáró hatóságra, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatottra és az őt foglalkoztatóra. A § megfogalmazza a Javaslat alkalmazásához szükséges értelmező rendelkezéseket.

A 2. §-hoz

A § meghatározza a munkaadót megillető kedvezmény alapfeltételét. Eszerint kedvezmény akkor illeti meg a munkaadót, ha olyan személyt foglalkoztat, aki a Javaslát értelmében munkaerő-piactól tartósan távollévőnek minősül.

A 3. §-hoz

A pályakezdő fiatal foglalkoztatásához fűződő kedvezmény igénybevételének sajátos feltételeiről rendelkezik. A kedvezmény igénybevételének feltétele az, hogy a munkaadó a pályakezdő fiatalot legalább kilenc hónapon át foglalkoztassa, ezt követően pedig vállalja a pályakezdőnek legalább három hónapig történő továbbfoglalkoztatását. A foglalkoztatás mind teljes, mind részmunkaidőben történhet, ez utóbbi esetben a napi munkaidőnek a négy órát el kell érnie. A kedvezmény több alkalommal vehető igénybe, feltéve, hogy a Javaslátban a pályakezdő fiatalra meghatározott életkor eléréséig az érintett különböző állam által elismert tanulmányokat végzett el, képesítést szerzett meg. A kedvezmény többszöri igénybevételének feltétele az, hogy a pályakezdő foglalkoztatására a tanulmányok elvégzését követő egy éven belül kerüljön sor. A kedvezmény igénybevétele szempontjából ebben az esetben is alkalmazandó az az általános feltétel, hogy a támogatás három éves időtartamon belül csak egy alkalommal nyújtható.

A 4. §-hoz

A § a gyermekgondozási díjról, gyermekgondozási segélyről, gyermeknevelési támogatásról és ápolási díjról a munkaerő-piacra visszatérők foglalkoztatása kedvezményének feltételeiről rendelkezik. E körben rögzíti, hogy a kedvezmény a munkaerő-piacra visszatérőre tekintettel a munkáltatót annyi alkalommal illeti meg, ahány alkalommal a visszatérőt különböző személyekre tekintettel jár a gyermek, illetőleg a hozzátartozó ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság. Ez azt jelenti, hogy a gyermekgondozás céljából fizetés nélküli szabadsága ideje alatt a munkahelyét elvesztő személy legalább kilenc hónap időtartamig történő foglalkoztatása, azt követően pedig további három hónapig történő továbbfoglalkoztatásának vállalása esetében a munkaadó igénybe veheti a kedvezményt. Ha a kilenc és három, összesen tizenkét hónap elteltét követően a munkavállaló foglalkoztatásra irányuló jogviszonya megszűnik, időközben ismét gyermeket szül, ezt követő munkaerő-piaci visszatérése során a kedvezmény – a három éves általános korlát figyelembe vételével – ismét igénybe vehető. A kedvezmény tehát háromévente annyiszor vehető igénybe, ahány személyre tekintettel az ellátást folyósították.

Az 5. §-hoz

A kedvezmény alapját és mértékét megfogalmazó rendelkezéseket tartalmazza. A kedvezmény alapja a munkaadó által fizetett nyugdíjbiztosítási és egészségbiztosítási járuléknak a társadalombiztosítás ellátásairól és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 19. §-ának (1) bekezdésében meghatározott összege, legfeljebb 90 000 forint. A kedvezmény mértéke a munkaadó által 90 000 forint járulékalapnak megfelelő összeg után fizetendő járulék 50 %-a.

A 6. §-hoz

A Javaslát a kedvezmény érvényesítésének szabályairól rendelkezik. Az igényérvényesítés feltétele a kilenc hónapon át történő foglalkoztatás mellett az, hogy a foglalkoztatásra folyamatos jelleggel, megszakítás nélkül kerüljön sor. Az igényérvényesítés az adóhatósághoz benyújtandó kérelemre történik. A járulékkedvezményre való jogosultságot megalapozó dokumentumokat a munkaadónak meg kell őriznie. A megőrzésre, valamint az járulékkedvezmény igénylésére, a járulékkedvezmény elszámolására, ellenőrzésére – beleértve az adóellenőrzés során alkalmazható szankciókat is –, kiutalására, átvezetésére az adózás rendjéről szóló törvény rendelkezéseit kell alkalmazni.

A 7. §-hoz

A Javaslát a járulékkedvezmény érvényesítéséhez kapcsolódó elszámolásra vonatkozó szabályt fogalmaz meg az APEH, valamint a Munkaerőpiaci Alap viszonylatában, deklarálva azt, hogy a kedvezmény nyújtása a társadalombiztosítási alapokat nem érinti. Rögzíti egyben, hogy a nem jogszerű igénylések esetében a Munkaerőpiaci Alap által „finanszírozott” kedvezménynek az adóhatóság utólagos adóellenőrzése alapján vagy önadózással történő megfizetése esetén az utólag megfizetett járulék a Munkaerőpiaci Alapot illeti meg.

A 8. §-hoz

A § módosítja a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény járulékkedvezményeket szabályozó rendelkezéseit. Ezáltal az ötven év feletti munkanélküli foglalkoztatását vállaló munkáltató számára biztosítható kedvezmény összege nem lehet kevesebb a keresetet terhelő egészség- és nyugdíjbiztosítási, valamint munkaadói járulék, továbbá a munkaadót terhelő egészségügyi hozzájárulás átvállalható legmagasabb mértéke összegének ötven százalékánál.

A 9-16. §-okhoz

A Javaslát az ún. ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony vonatkozásában garanciális jelleggel írja elő, hogy a jogviszony határozott, legfeljebb egy évre szóló határozott időre létesíthető. A Javaslát kitér a jogviszony létesítésére, megszűnésére és megszüntetésére vonatkozó szabályaira, az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló szerződés kötelező tartalmi elemeire, a jogviszonyból a foglalkoztatót és az ösztöndíjas foglalkoztatottat illető jogokra és az őket terhelő kötelezettségekre, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatottat sajátos jogviszony keretében foglalkoztató által a jogviszony megszűnésekor, megszüntetésekor kiállítandó igazolás tartalmára. Tekintettel arra, hogy a munkatapasztalattal nem rendelkező gyakornok tevékenységének irányításához, végzéséhez, fokozott ellenőrzéséhez szakmai segítő támogatása indokolt, meghatározásra kerülnek e személy feladatai is.

Az ösztöndíjas foglalkoztatott foglalkoztatóját megilleti a pályakezdő fiatal foglalkoztatásának esetére megállapított járulékkedvezmény. Ebben az esetben nem feltétel az, hogy az ösztöndíjas foglalkoztatott a 25. életévét ne töltse be, és a jogalkotó nem kívánja meg a továbbfoglalkoztatást sem. A kedvezmény a munkaerő-piactól tartósan

távollévő személyeket megillető járulékkedvezmény érvényesítésére vonatkozó szabályok szerint igényelhető, az elszámolásra szintén e rendelkezéseket kell alkalmazni.

A 17. §-hoz

A Javaslat 2005. január 1-jén lép hatályba. A Javaslat egyúttal felhatalmazza a pénzügyminisztert valamint a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi minisztert, hogy az Adó és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal és a Munkaerőpiaci Alap közötti elszámolás tartalmát és részletes szabályait együttes rendeletben megállapítsa. Módosítja azon társadalombiztosítási törvényi rendelkezéseket, amelyek az ösztöndíjas foglalkoztatott biztosított jogállásának rendezéséhez, a társadalombiztosítási ellátásokra való jogosultság megszerzéséhez szükségesek, továbbá meghatározza az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony alapján fizetett ösztöndíj személyi jövedelemadóhoz való kapcsolódásának szabályait. Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony később a közalkalmazotti, közszolgálati jogviszonyban a besorolás alapjául figyelembe veendő időszaknak számít.