

## Állásfoglalás a célzott szolgáltatás önkéntes nyugdíjpénztárak általi nyújtásával kapcsolatban

### I. TÉNYÁLLÁS

- (i) A kérelmező (**Kérelmező**) beadványában (**Beadvány**) foglaltak szerint egyik ügyfele támogatói adományt kíván nyújtani egy olyan önkéntes kölcsönös biztosító pénztár részére, melyben 300 munkavállalója rendelkezik tagsági jogviszonnyal. A munkáltató oly módon kíván támogatást nyújtani a pénztár részére, hogy a támogatói adományt kizárólag a munkavállalóinak az egyéni számláján írják jóvá.
- (ii) A Kérelmező ügyfele egy önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztár részére kíván támogatást folyósítani annak érdekében, hogy abból a pénztár a Kérelmező ügyfelének – a pénztárban tagsági jogviszonnyal rendelkező – munkavállalói részére célzott szolgáltatást nyújtson. A Kérelmező ügyfelének szándéka szerint a célzott szolgáltatásra befizetett összegből a pénztár kiegészítő nyugdíjat biztosítana a munkavállalók meghatározott részének az Önkéntes Kölcsönös Biztosító Pénztárakról szóló 1993. évi XCVI. törvény (**Öpt.**) 12/A. § (1)-(3) bekezdései szerint. A munkáltató vagy minden munkavállaló részére ugyanolyan összegű nyugdíjkiegészítést kíván biztosítani, vagy előre meghatározná azt, hogy a befizetett összeget a pénztár milyen arányban használja fel az egyes munkavállaló pénztártagok kiegészítő nyugdíjának biztosítására.

A Kérelmező számára nem egyértelmű, hogy pontosan milyen feltételek mellett nyújtható támogatás az önkéntes kölcsönös biztosító pénztárak részére a fentiek megvalósulása érdekében.

### II. A JOGKÉRDÉS

#### (i) A támogatással kapcsolatos jogkérdések

- a) Nyújthat-e a pénztár részére a munkáltató támogatói adományt azzal, hogy annak összegét munkavállalói egyéni számláján írják jóvá, abban az esetben, ha erről a lehetőségről nem rendelkezik a pénztár alapszabálya?
- b) A pénztár az alapszabályában meghatározhatja-e azt, hogy általánosan minden munkáltató által adott támogatói adományt a munkáltató pénztártag munkavállalóinak egyéni számláján kell jóváírni? A fenti kérdésre adott nemleges válasz esetén a munkáltatók egyénileg történő megjelölésével van-e erre lehetőség?
- c) Rendelkezhet-e a munkáltató akként, hogy egyes munkavállalók esetén alacsonyabb, más munkavállalók esetén magasabb összeget írjon jóvá a pénztár a munkavállaló pénztártagok egyéni számláján?

#### (ii) A célzott szolgáltatással kapcsolatos jogkérdések

- a) Alkalmazható-e a célzott szolgáltatási forma önkéntes nyugdíjpénztárak esetében?
- b) Jogszerű-e a célzott szolgáltatás, ha a munkáltató meghatározza, hogy a munkavállalók milyen összegben részesüljenek célzott szolgáltatásként nyugdíjkiegészítésben?
- c) Jóváírhatja-e a nyugdíjpénztár a munkáltató által célzott szolgáltatásként meghatározott összeget a tag egyéni számláján?

### III. A KÉRELMEZŐ ÁLLÁSPONTJA

- (i) A Kérelmező álláspontja kifejtése körében arra hivatkozott, hogy az Öpt. 17. § (2) bekezdésének első fordulata értelmében a támogató jogosult meghatározni, hogy az adományt a pénztár milyen célra és milyen módon használhatja fel, de az csak a pénztártagság egészének nyújtható. A Kérelmező hivatkozott továbbá az egyéni számla fogalmát meghatározó Öpt. 2. § (3) bekezdésének d) pontjában foglaltakra, melynek értelmében az egyéni számla többek között tartalmazza a munkáltatói tag

hozzájárulásának azt a részét, amelyet a pénztár a szolgáltatások fedezeteként jóváír, valamint „a támogató rendelkezése szerint az általa nyújtott adományból a tag számára jóváírandó összeget”. A Kérelmező véleménye szerint ellentmondás áll fenn az Öpt. már említett 2. § (3) bekezdés d) pontja és a 17. § (2) bekezdése között, minthogy álláspontja szerint előbbi lehetővé teszi a támogató rendelkezésének érvényesülését, míg utóbbi korlátozni látszik azt.

A Kérelmező akként összegezte álláspontját, hogy mivel a támogató rendelkezhet a támogatói adomány sorsáról, annak a támogató által meghatározott tagok egyéni számláján való jóváírásáról, így a pénztár köteles e rendelkezést teljesíteni, még abban az esetben is, ha az nem a pénztártagság egészének javára szól.

- (ii) A Kérelmező a célzott szolgáltatással kapcsolatosan feltett kérdéseire vonatkozóan nem fejtette ki álláspontját.

#### **IV. RÖVID ÖSSZEFOGLALÓ A VÁLASZ LÉNYEGÉRŐL**

Az MNB-nek – a jelen állásfoglalás V. pontjában részletesen ismertetett – jogértelmezése az alábbiak szerint foglалható össze:

- *A támogatással kapcsolatos jogkérdések*
  - a) Az Öpt. 17. § (2) bekezdéséből következően a munkáltató csak olyan tagi körnek nyújthat adományt, melyről a pénztári alapszabály rendelkezik.
  - b) A pénztár az alapszabályában nem határozhatja meg, hogy általánosan minden munkáltató által adott támogatói adományt a munkáltató pénztártag munkavállalóinak egyéni számláján kell jóváírni. A támogató jogosult az Öpt. 17. § (2) bekezdésével összhangban állóan megadni, hogy a támogatást melyik szolgáltatási tartalék javára, vagy az alapszabályban foglalt mely tagi kör részére nyújtja. A fenti okból a pénztár az alapszabályában nem határozhatja meg azt sem, hogy mely munkáltatók által adott támogatói adományt kell a munkáltató pénztártag munkavállalóinak egyéni számláján teljes egészében jóváírni.
  - c) Az MNB álláspontja szerint a támogatás esetében analógiaként alkalmazandók az Öpt.-nek a munkáltatói hozzájárulásra vonatkozó rendelkezései. A munkáltatói hozzájárulás vonatkozásában a jogalkotó kifejezetten korlátozni kívánta a munkáltató jogosítványait a munkavállalók javára, vagyis a munkáltatói hozzájárulás fő szabályként minden pénztártag munkavállalóra nézve azonos összegű vagy a munkabérének azonos százaléka, amelyet a munkáltató köteles az alkalmazott által választott pénztártól függetlenül egységesen megállapítani. A fentiek alapján a munkáltató nem rendelkezhet akként, hogy egyes munkavállalók esetén alacsonyabb, más munkavállalók esetén magasabb összeget írjon jóvá a pénztár a munkavállaló pénztártagok egyéni számláján.
- *A célzott szolgáltatással kapcsolatos jogkérdések*
  - a) Az MNB álláspontja szerint célzott szolgáltatásokat elsődlegesen az egészségpénztárak, az önszegélyező pénztárak, illetve az egészség- és önszegélyező pénztárak nyújthatják, azonban abból következően, hogy a célzott szolgáltatásra vonatkozó szabályok az Öpt. általános részében kerültek elhelyezésre, következésképpen nem zárható ki a célzott szolgáltatások nyugdíjpénztári tagok számára történő nyújtása szűk körben.
  - b) A munkáltatónak meg kell határoznia, hogy a munkavállalók – az érintett munkavállalókat nem nevesítve – milyen összegben részesüljenek célzott szolgáltatásként nyugdíjkiegészítésben.
  - c) Az Öpt. 12/A. § (5) bekezdéséből egyértelműen az következik, hogy a célzott szolgáltatásokat – azok igénybevételekor – közvetlenül a célzott szolgáltatások tartalékaiból kell teljesíteni, és nincs arra lehetőség, hogy a célzott szolgáltatásként meghatározott összeget a pénztár később a tag egyéni számláján írja jóvá.

#### **V. Az MNB ÁLLÁSFOGLALÁSA**

##### **V.1 Az MNB tájékoztatásának keretei**

Összhangban az MNB honlapján megtalálható tájékoztatóval, állásfoglalás kiadására jellemzően jogszabályi rendelkezések értelmezése, vagy keretjellegű normatív rendelkezések tartalommal való feltöltése vonatkozásában kerül sor. Az MNB célja az állásfoglalások kiadásával az, hogy jogi normák által nem szabályozott kérdésekben, vagy többféle-képpen értelmezhető, adott esetben egymásnak ellentmondó jogi szabályozás esetén saját álláspontját ismertesse az állásfoglalást kérő személy részére annak érdekében, hogy ezen állásfoglalást kérő személy az MNB – nem kötelező

erejű – állásfoglalása ismeretében kialakíthassa saját jogi álláspontját. Ennek megfelelően az MNB kizárólag konkrét jogkérdésben foglal állást, nincs hatásköre egyéb szabályzatok, szerződések, termékek, üzleti megoldások, folyamatok jogi megfelelőségének előzetes, általános vizsgálatára és jogi állásfoglalás keretén belül egyedi üzleti konstrukciók vagy szerződések jóváhagyására.

Az MNB állásfoglalása orientáló jellegű iránymutatás, mely egy esetleges jogvita esetén a bíróságot semmilyen formában nem köti. Ezért az állásfoglalás kiadása nem mentesíti az adott állásfoglalást kérő személyt saját jogi álláspontja kialakításának szükségessége és az ezért fennálló felelősség alól. Bármely tevékenység, üzleti döntés, jogügylet, üzleti modell stb. megkezdésének, elhatározásának, végrehajtásának az MNB állásfoglalásától való függővé tétele kizárólag az állásfoglalást kérő személy felelőssége.

Az MNB állásfoglalását megalapozó jogszabályokat jelen állásfoglalás melléklete tartalmazza.

## **V.2. Az MNB álláspontja**

Az MNB a jelen állásfoglalás mellékletében hivatkozott jogszabályszakaszok alapján az alábbi álláspontot alakította ki a jelen állásfoglalás II. pontjában foglalt jogkérdésekkel kapcsolatban.

### *V.2.1 A támogatással kapcsolatos jogkérdések*

A pénztári támogatásokról általában

A támogatás nyújtásával kapcsolatban az Öpt. 17. § (2) bekezdése egyértelműen rögzíti, hogy annak hova fordítása tekintetében a támogató rendelkezése az irányadó. A támogató rendelkezésének ugyanakkor két korlátja van:

- (i) a támogatás csak a pénztártagság egészének, az 50. § (1) bekezdésében meghatározott szolgáltatási tartalék javára vagy az alapszabályban meghatározott tagsági körnek nyújtható (Öpt. 17. § (2) bekezdése);
- (ii) a pénztár alapszabályának ilyen tartalmú rendelkezése esetén a támogatói adomány legfeljebb 3 százalékat a működési alapon kell jóváírni (Öpt. 17. § (3) bekezdése). (Ha például a támogató az adomány 100%-ának a fedezeti tartalékban történő jóváírását kérte, az alapszabály ilyen tartalmú előírása alapján – a támogató rendelkezésétől eltérően – csupán annak 97%-a kerülhet a megjelölt tartalékba.)

Szükséges – a Kérelmező által megjelölt másik támogatási formát –, a célzott szolgáltatást és a támogatást egymástól elhatárolni.

- A támogatás és a célzott szolgáltatás felhasználása

Az eltérő feltételek mellett nyújtható két juttatás tekintetében a leglényegesebb különbség, hogy (i) a célzott szolgáltatások esetében a célzott szolgáltatást nyújtó köteles meghatározni, hogy az általa nyújtott juttatást az abban részesülő pontosan milyen pénztári szolgáltatásra használhatja fel (Öpt. 12/A. § (2) bekezdés). Ilyen korlátozást az Öpt. a támogatás vonatkozásában nem tartalmaz, azt az abban részesülő tagok – amennyiben a fedezeti tartalékba helyező támogatást nem az Öpt. 50. § (1) bekezdésében meghatározott szolgáltatási tartalékon kell jóváírni – az általuk kiválasztott szolgáltatás(ok)ra igényelhetik.

- A támogatás és a célzott szolgáltatás pénztári tartalékokban történő jóváírása

További különbség, hogy (ii) a célzott szolgáltatásra fizetett összeg kizárólag a fedezeti alapon belül erre célra létrehozott tartalékokba helyezhető (Öpt. 12/A. § (5) bekezdés), és nem írható jóvá a tagi egyéni számlán. Így biztosítható ugyanis csak, hogy a célzott szolgáltatásra fizetett összeg valóban a munkáltatói tag vagy támogató által kiválasztott szolgáltatást finanszírozza, mivel az egyéni számlára kerülő összeg (az adott szolgáltatás igénybevétele különös feltételeinek teljesülése esetében) bármely, a pénztár által nyújtott szolgáltatásra felhasználható a pénztártag által.

A fedezeti tartalék javára nyújtott támogatás ugyanakkor, – a célzott szolgáltatástól eltérően – az egyéni számlán írandó jóvá, feltéve, hogy azt nem az Öpt. 50. § (1) bekezdésében meghatározott szolgáltatási tartalékba kell helyezni.

- A támogatásban és a célzott szolgáltatásban részesülő tagi kör

A juttatásban részesülő tagi kör tekintetében az MNB rá kíván mutatni arra, hogy (iii) a célzott szolgáltatások esetén meg kell jelölni az abban részesülő tagi kört (Öpt. 12/A. § (1) bekezdés), míg a támogatás esetében ennek megjelölése

nem kötelező, azonban a támogatók ezt – a Pénztár alapszabályával összhangban – jellemzően meghatározzák (Öpt. 17. § (2) bekezdése, 36. § (3) bekezdés c) pont). Hasonlóság ugyanakkor a célzott szolgáltatás és a támogatás tekintetében, hogy egyik esetben sincs lehetőség előre meghatározott pénztártagok javára történő szolgáltatás nyújtásra, illetve adományozásra.

- A támogatás és a célzott szolgáltatás 3%-ának a működési tartalékban történő jóváírása

További hasonlóság a két juttatás vonatkozásában: (iv) csakúgy, mint a támogatásoknál, a Pénztár a célzott szolgáltatás esetében is alkalmazhatja az úgynevezett 3%-os szabályt (a támogatói adomány legfeljebb 3 százalékát a működési alapon kell jóváírni), amennyiben ezt az alapszabályban rögzíti (Öpt. 17. § (3) bekezdés, 12/A. § (6) bekezdés).

A Kérelmező által feltett egyes kérdések megválaszolása:

- a) *Nyújthat-e a pénztár részére a munkáltató támogatói adományt azzal, hogy annak összegét munkavállalói egyéni számláján írják jóvá, abban az esetben, ha erről a lehetőségről nem rendelkezik a pénztár alapszabálya?*

A fenti (i) pontban hivatkozott Öpt. 17. § (2) bekezdéséből következően a munkáltató nem nyújthat olyan tagi körnek adományt, melyről a pénztári alapszabály nem rendelkezik.

- b) *A pénztár az alapszabályában meghatározhatja-e azt, hogy általánosan minden munkáltató által adott támogatói adományt a munkáltató pénztártag munkavállalóinak egyéni számláján kell jóváírni? A fenti kérdésre adott nemleges válasz esetén a munkáltatók egyénileg történő megjelölésével van-e erre lehetőség?*

Amint az a fenti pontban rögzítésre került, a támogató jogosult meghatározni, hogy a támogatás milyen célra fordítandó, ezért egy pénztári alapszabály olyan tartalmú módosítása, mely szerint általánosan minden munkáltató által adott támogatói adományt a munkáltató pénztártag munkavállalóinak egyéni számláján kell jóváírni, elsődlegesen a (jövőbeli) támogatók rendelkezési jogának korlátozását jelentené. A támogató az Öpt. 17. § (2) bekezdésével összhangban állóan adhatja meg pontosan, hogy a támogatást melyik szolgáltatási tartalék javára, vagy az alapszabályban foglalt mely tagi kör részére nyújtja. A munkáltatóknak – az alapszabályban – egyénileg történő megjelölésével szintén nem adható meg a támogatotti kör, ez ugyanis csorbítaná a támogatóknak az Öpt.-ben foglalt azon jogát, hogy az adományok hovafordítását meghatározhatja.

A pénztár ugyanakkor kiegészítheti alapszabályának a támogatói adományra vonatkozó rendelkezéseit egy új tagi csoporttal: az adott munkáltatóhoz tartozó munkavállalók tagi csoportjával. A fenti tartalmú alapszabály-módosítás esetében a támogató az említett tagi csoportot jelöli meg a támogatásról rendelkező nyilatkozatban vagy a pénztárral kötött szerződésben a támogatandó tagi kör feltüntetésére keretében. A támogató eltérő rendelkezéséig a támogatás a tagsági jogviszonnyal rendelkező munkavállalók egyéni számláin kerül jóváírásra azaz, hogy amennyiben a pénztár alapszabálya az Öpt. 17. § (3) bekezdésében foglalt felhatalmazás alapján a támogatás 3%-ának a működési tartalékban történő jóváírásáról rendelkezik, úgy a támogatás 97%-a kerül felosztásra a pénztártag munkavállalók egyéni számlái között.

- c) *Rendelkezhet-e a munkáltató akként, hogy egyes munkavállalók esetén alacsonyabb, más munkavállalók esetén magasabb összeget írjon jóvá a pénztár a munkavállaló pénztártagok egyéni számláján?*

Amint azt a jelen állásfoglalás V.2.1 pontja tartalmazza, a támogatót széleskörű rendelkezési jog illeti meg a támogatás hovafordítása tekintetében. Az MNB álláspontja szerint azonban e juttatási forma esetében analógiaként alkalmazandók az Öpt.-nek a munkáltatói hozzájárulásra vonatkozó rendelkezései. A munkáltatói hozzájárulás vonatkozásában a jogalkotó kifejezetten korlátozni kívánta a munkáltató jogosítványait a munkavállalók javára, vagyis a munkáltatói hozzájárulás fő szabályként minden pénztártag munkavállalóra nézve azonos összegű vagy a munkabérének azonos százaléka, amelyet a munkáltató köteles az alkalmazott által választott pénztártól függetlenül egységesen megállapítani (Öpt. 12. § (3) bekezdése). (A kivételt a fő szabály alól az Öpt. 12. § (4) bekezdése tartalmazza.) Az egyenlő bánásmód követelményének teljesülése érdekében az MNB kiemelten fontosnak tartja, hogy a támogatást nyújtók a munkáltatói hozzájárulás esetében rögzített elveket alkalmazzák a támogatás nyújtása során, különösen abban az esetben, ha a támogatott tagok egyúttal a támogató munkavállalói is. Az MNB a támogatás nyújtása kapcsán rá kíván mutatni arra, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 12. § (1) bekezdése értelmében a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Ezzel összefüggésben az Mt. 12.

§ (2) bekezdése azt tartalmazza, hogy az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása szempontjából munkabérnek minősül minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás. Az Mt. 12. § (2) bekezdésében foglalt pénzbeli juttatások körébe tartozik az Öpt.-ben szabályozott támogatás, így az egyenlő bánásmód elve a támogatói adomány esetében is alkalmazandó.

A Kérelmező álláspontja kifejtésekor arra hivatkozott, hogy véleménye szerint ellentmondás áll fenn az Öpt. 2. § (3) bekezdés d) pontja („a támogató rendelkezése szerint az általa nyújtott adományból a tag számára jóváírandó összeget”) és a 17. § (2) bekezdése („az alapszabályban meghatározott tagsági körnek nyújtható”) között, minthogy előbbi lehetővé teszi a támogató rendelkezésének érvényesülését, míg utóbbi korlátozni látszik azt. Az MNB rá kíván mutatni arra, hogy a két jogszabályhely rendelkezései koherensek, figyelemmel arra, hogy az egyéni számlán nyilvánvalóan csak az az összeg írható jóvá támogatói adományként, melyet az Öpt. 17. §-ának rendelkezései lehetővé tesznek. Az Öpt. 2. § (3) bekezdés d) pontjának hivatkozott rendelkezése tehát az Öpt. 17. §-ában foglaltakkal együttesen, azzal összhangban értelmezendő.

#### V.2.2 A célzott szolgáltatással kapcsolatos jogkérdések

##### A) Alkalmazható-e a célzott szolgáltatási forma önkéntes nyugdíjpénztárak esetében?

Az MNB a Kérelmező által feltett jogkérdést megváltoztatta, minthogy elsődlegesen azt kívánta megvizsgálni, hogy alkalmazható-e a célzott szolgáltatási forma önkéntes nyugdíjpénztárak esetében. A fenti kérdésre adott pozitív válasz hiányában ugyanis a célzott szolgáltatásokkal kapcsolatosan minden további kérdés az önkéntes nyugdíjpénztárak tekintetében irreleváns.

- A nyugdíjszolgáltatás, illetve a célzott szolgáltatás forrása

A célzott szolgáltatásra vonatkozó szabályokat a jogalkotó a 12/A. §-ban, az Öpt. általános részében (1-45. §) helyezte el. Az Öpt. általános és különös részi rendelkezései azonban csak az Öpt. 2. §-ban foglalt fogalom-meghatározó jogi normákkal összhangban értelmezhetőek.

Az Öpt. említett 2. §-ában foglalt egyes definíciók – például: tagdíj, alapszabály, haláleseti kedvezményezett – valamennyi pénztártípusra, míg más definíciók az egyes pénztártípusokra – például az egészségpénztárakra (Öpt. 2. § (6) bekezdés), illetve a nyugdíjpénztárakra (Öpt. 2. § (5) bekezdés) – vonatkozó fogalom-meghatározásokat tartalmaznak.

a) Jelen állásfoglalás szempontjából a nyugdíjpénztárakra vonatkozó meghatározások közül a nyugdíjszolgáltatás fogalma (Öpt. 2. § (5) bekezdés c) pontja) bír kiemelt jelentőséggel. A hivatkozott fogalom-meghatározás azt tartalmazza, hogy a nyugdíjszolgáltatás a nyugdíjkorhatár elérése után a pénztártag részére, az egyéni számláján nyilvántartott összeg terhére, az alapszabályban rögzített módozatoknak megfelelően – választása szerint – egy összegben vagy járadék formájában, illetőleg e kettő kombinációjaként történő pénzbeli kifizetés. A fentiek alapján tehát a nyugdíjszolgáltatás csak az egyéni számla terhére teljesíthető, míg a célzott szolgáltatások esetében kizárólag a fedezeti tartalékon belül, célzott szolgáltatási szerződésenként elkülönítetten megképzett tartalék terhére teljesíthető kifizetés. Az Öpt. 12/A. § (5) bekezdéséből következően a célzott szolgáltatásra a munkáltató vagy a támogató által fizetett összegek egyéni számlán történő nyilvántartása kizárt. Pusztán a fenti jogszabályhelyek (Öpt. 2. § (5) bekezdés c) pontja, illetve 12/A. § (5) bekezdése) alapján a nyugdíjszolgáltatás célzott szolgáltatásként történő kifizetésére nem lenne lehetőség.

b) Az MNB jogértelmezése során a fentiek mellett ugyanakkor azt is mérlegelte, hogy a célzott szolgáltatásra vonatkozó szabályok – amint azt jelen állásfoglalás fentebb tartalmazza – az Öpt. általános részében kerültek elhelyezésre, melyből következően a jogalkotó nem kívánta kizárni a nyugdíjszolgáltatások célzott szolgáltatásként történő folyósításnak lehetőségét.

Az MNB a fenti a) és b) pontban foglalt két értelmezési lehetőség közül utóbbit elfogadva, arra az álláspontra helyezkedett, hogy nem zárható ki a nyugdíjszolgáltatás célzott szolgáltatás keretében történő finanszírozásának elvi lehetősége.

Az MNB ugyanakkor rá kíván mutatni az alábbi jogszabályi rendelkezésekre, illetve prudenciális elvárásokra, melyet a pénztáraknak a nyugdíjszolgáltatások célzott szolgáltatásként történő kifizetése esetén szükséges érvényesíteni.

**A célzott szolgáltatás nyújtása körében az MNB az alábbiak érvényesülését tartja minimum szükségeszerűnek:**

(i) A célzott nyugdíjszolgáltatással érintett pénztártagok figyelmét szükséges felhívni arra, hogy a pénztártag (célzott) nyugdíjszolgáltatásának létét és mértékét egy magánjogi szerződés szabályozása tudja csak biztosítani, mivel az egyéni nyugdíjszámla köré épített jogszabályi garanciarendszer a célzott szolgáltatásra nem vonatkozik, illetve a hatályos jogszabályok nem tartalmaznak egyértelmű válaszokat a célzott szolgáltatásra fizetett összeg nyilvántartását, befektetését, örökölhetőségét, az átlépés és kilépés, munkáltatóváltás kezelését, valamint a maradványösszeg felhasználását érintő kérdésekre.

(ii) Az MNB rá kíván mutatni arra, hogy a célzott szolgáltatás egy személyhez (taghoz) nem köthető szolgáltatás. Ennek indoka, – amint azt a jelen állásfoglalás V.2.1 pontja is tartalmazza –, hogy a célzott szolgáltatást nyújtó köteles meghatározni, hogy az általa nyújtott juttatást az abban részesülő pontosan milyen pénztári szolgáltatásra használhatja fel, illetve, hogy az a tagnak a pénztárral szembeni követelését megtestesítő egyéni számláján nem írható jóvá. Az MNB jogértelmezése szerint ezért a célzott szolgáltatás esetében a munkáltató, támogató olyan rendelkezést nem tehet, amely a konkrét magánszemély vonatkozásában határozza meg a juttatás értékét. A célzott szolgáltatás intézménye jellegét tekintve ugyanis nem alkalmas a tag szempontjából egyfajta váromány gyűjtésére. Ezzel összhangban az MNB nem tartja támogathatónak a célzott szolgáltatás összegének a célzott szolgáltatási tartalékon belül, – az Öpt. által elő nem írt – tagonkénti, (kvázi) egyéni számlákon történő nyilvántartását.

(iii) Az Öpt. 12/A. § (2) bekezdéséből következően a célzott szolgáltatás kizárólag nyugdíjszolgáltatásra fordítható, vagyis nem fizethető ki a várakozási idő leteltét követően, a felhalmozási időszakban az Öpt. 47. § (4) bekezdésében meghatározott valamilyen módon. Az MNB ugyanakkor nem kívánja korlátozni a támogatók, illetve munkáltatói tagok rendelkezési jogát, ezért a célzott szolgáltatási szerződésben nyugdíjszolgáltatásként akár egyösszegű kifizetés, akár járadékszolgáltatás, illetve ezek – Öpt. 47. § (5) bekezdése szerinti – kombinációja is meghatározható.

(iv) A célzott szolgáltatásnak azon jellemzőjéből fakadóan, hogy az nem egy személyhez köthető szolgáltatás, következik, hogy – a célzott szolgáltatásban részesülő tagi kör (például a 2021-ben nyugdíjba vonuló munkavállalók) valamely tagjának a felhalmozási időszakban bekövetkezett halála esetén – fel sem merül az örökölhetőség kérdése. Az elhunyt tag kedvezményezettjei/örökösei így – az egyéni számlán nyilvántartott összegből őket megillető hányadon kívül – nem jogosultak a célzott szolgáltatás meghatározott részére.

A fentiekből, valamint abból következően, hogy a célzott szolgáltatást nyújtó a szerződést egy meghatározott pénztárral köti meg, a tag átlépése, vagy a pénztárból történő kilépése is azt eredményezi, hogy a volt tag semmilyen szolgáltatásra nem tarthat igényt korábbi pénztárával szemben célzott szolgáltatás jogcímén. A tag javára nyilvántartott célzott szolgáltatás hiányában ugyanis – egy közösségi szolgáltatáshoz hasonlóan –, az átadó pénztár nem tudja azt az átlépő tag egyéni számláján lévő megtakarításával együtt az átvevő pénztár részére átutalni.

Ugyancsak szükségeszerű a célzott szolgáltatási tartalék befektetésére vonatkozó szabályok egyértelmű rögzítése a célzott szolgáltatási szerződésben.

*B) Jogszerű-e a célzott szolgáltatás, ha a munkáltató meghatározza, hogy a munkavállalók milyen összegben részesüljenek célzott szolgáltatásként nyugdíjkiegészítésben?*

A célzott szolgáltatás – a kvázi közösségi szolgáltatási jellegű (azaz egyéni számláktól függetlenített) és meghatározott alapszabályi szolgáltatási körre szűkíthető igénybevételi lehetősége okán – elsődlegesen, illetve magától értetődően a rászorultsági jelleggel és számos igénybevételi céllal szolgáltató egészségpénztárak és önszegélyező pénztárak esetében értelmezhető szolgáltatás-finanszírozási és juttatási forma.

Az Öpt. 12/A. § (4) bekezdés a)-c) pontja értelmében a pénztár és a munkáltatói tag, illetve a támogató által megkötött szerződésben meg kell határozni a célzott szolgáltatások körét, a célzott szolgáltatás nyújtására a munkáltató vagy támogató által a pénztár részére fizetendő összeget, illetve a célzott szolgáltatás nyújtásának módját, rendjét, határidejét.

A fentiek tükrében az önkéntes nyugdíjpénztárak esetében a célzott támogatást nyújtó jogosultsága az igénybe vehető szolgáltatások meghatározása tekintetében értelemszerűen csak az „egyfajta” (nyugdíjcélú) szolgáltatási kör nyújtása módjának/rendjének meghatározására terjedhet ki (így különösen annak meghatározására, hogy az érintett tagok a célzott szolgáltatás összegéhez járadék, egyösszegű szolgáltatás, vagy ezek – Öpt. 47. § (5) bekezdés szerinti kombinációja – formájában juthatnak hozzá).

A hivatkozott rendelkezésekből fakadóan továbbá a munkáltatói tagnak, illetve a támogatónak a pénztárral kötött szerződésen keresztül bizonyosan illetve szükségszerűen meg kell határoznia, hogy a célzott szolgáltatás finanszírozására – figyelemmel az előző pontban írtakra is – összesen mekkora összeget fordít.

A „klasszikus” (azaz egészség és önszegélyező pénztári szolgáltatások vonatkozásában nyújtani kívánt) célzott szolgáltatás esetén az a kérdés, hogy a szolgáltatásra jogosultak által igénybe vehető összeg is meghatározásra kerülhet-e a célzott szolgáltatást támogató által, jellemzően nem merül fel. A rászorultsági alapú illetve számlával igazolandó egészség- és önszegélyező szolgáltatások esetén a jogosult pénztártagok által igénybe vehető összeget ugyanis az elszámolandó szolgáltatás költsége, illetve a jogszabályi keretek között a pénztári alapszabály határozza meg, így az Öpt. 12/A. § (4) bekezdés c) pontjában írtak alapvetően a célzott (egészség- és önszegélyező) szolgáltatás nyújtása technikai feltételeinek (a célzott szolgáltatás nyújtásának módja, rendje, határideje) meghatározását jelentik.

Az MNB szükségesnek tartja, hogy a célzott szolgáltatási szerződésben a Pénztár és a munkáltató rögzítse a nyugdíjszolgáltatás megállapításának egyértelmű, és az egyenlő bánásmód követelményére (Mt. 12. §) figyelemmel meghatározott, transzparens módszerét. E feltételnek a munkáltató, illetve támogató abban az esetben tud megfelelni, ha a célzott szolgáltatásra jogosultak körét a nyugdíjba vonulás évének megadásával határozza meg, továbbá a célzott szolgáltatási szerződésben azt írja elő, hogy a jogosultak egyenlő arányban részesülhetnek a célzott szolgáltatás összegéből. Ehhez a munkáltatónak, illetve a támogatónak nyilvánvalóan előzetesen ismernie kell az érintett tagok számát, ezért az MNB álláspontja szerint a célzott szolgáltatási szerződés aláírásakor a pénztárt erről – de nem az érintett tagok személyéről –, illetve az egy-egy tagot megillető összegről tájékoztatni kell. (Az érintett tagok számának ismerete hiányában a pénztár nyilvánvalóan nem tudná, hogy mekkora összeget kell utalnia az érintett tagok részére, az arra jogosultak száma ugyanis nyilvánvalóan determinálja az egy jogosultra jutó szolgáltatás összegét.)

Amint azt jelen állásfoglalás fentebb tartalmazza, a célzott szolgáltatás esetén – jogszabályi felhatalmazás hiányában – semmilyen módon nincs lehetőség a várakozási idő lejártát követően hozzáférni a célzott szolgáltatási támogatási összegekhez, arra csak nyugdíjszolgáltatás címen, a nyugdíjkorhatár betöltése – mint objektív feltétel – bekövetkezéséhez kötötten kerülhet sor.

*C) Jóváírhatja-e a nyugdíjpénztár a munkáltató által célzott szolgáltatásként meghatározott összeget a tag egyéni számláján?*

Amint arra a jelen állásfoglalás V.2.1 pontjában az MNB rámutatott, az Öpt. 12/A. § (5) bekezdéséből egyértelműen az következik, hogy a célzott szolgáltatásokat – azok igénybevételekor – közvetlenül a célzott szolgáltatások tartalékaiból kell teljesíteni, és nincs arra lehetőség, hogy a célzott szolgáltatásként meghatározott összeget a pénztár később a tag egyéni számláján írja jóvá. Csak így biztosítható ugyanis, hogy a munkáltató, illetve a támogató által célzott szolgáltatásra fizetett összeget valóban a munkáltató tag vagy a támogató által kiválasztott – célzott – szolgáltatásra fordítsák, illetve hogy a szerződés teljesítését követően esetlegesen keletkező maradvány mértéke megállapítható legyen, azzal megfelelően el lehessen számolni.

Az MNB a jogalkotásért felelős Pénzügyminisztériummal előzetesen egyeztetve – a jogalkotói szándéokra is figyelemmel –, szűk körben tartja elfogadhatónak a célzott szolgáltatások nyújtását önkéntes nyugdíjpénztárak esetében.

\*\*\*

Felhívom szíves figyelmét arra, hogy az MNB a véleményét kizárólag a Kérelmező által rendelkezésre bocsátott információk alapján alakította ki. Az abban foglalt egyedi jogértelmezés csak a Kérelmező által előadott tényállásra

vonatkozik. Az MNB véleménye nem tekinthető kötelező erejű állásfoglalásnak, a benne foglaltaknak más hatóságra, illetve a bíróságra nézve nincs kötelező tartalma.

Budapest, 2020. június 15.

## Melléklet

## Melléklet

### A vonatkozó jogszabályhelyek

- az Öpt. vonatkozó szakaszai:

#### 2. § (3) bekezdés

*d) egyéni számla:* az az alapnyilvántartás, amelyen a pénztár gazdálkodása és üzemvitelére alapul, és amelyet a pénztár - számviteli rendjével összhangban - a pénztártagok részére vezet. A pénztár gazdálkodása során az egyéni számla tartalmazza (elszámoló-egységekre épülő nyilvántartási rendszert vezető pénztárak esetén elszámolóegységben és forintban kifejezve) a pénztártagok rendszeresen fizetett tagdíjának, egyéb befizetéseinek és a munkáltatói tag hozzájárulásának azt a részét, amelyet a pénztár a tagjai számára a szolgáltatások fedezeteként jóváír, illetve a tagnak a pénztárral szembeni követeléseként az alapszabályban rögzítettek szerint elismer, továbbá a támogató rendelkezése szerint az általa nyújtott adományból a tag számára jóváírandó összeget. A pénztár szolgáltatásait az egyéni számlák megterhelésével, az alapszabályban rögzített tevékenységi rendhez igazodó szolgáltatási számlákról teljesíti.

(5) E törvény alkalmazásában a kiegészítő nyugdíjpénztárnál

*c) nyugdíj szolgáltatás (kiegészítő nyugdíj):* A nyugdíjkorhatár elérése után a pénztártag részére, az egyéni számláján nyilvántartott összeg terhére, az alapszabályban rögzített módzatoknak megfelelően választása szerint egy összegben vagy járadék formájában, illetőleg e kettő kombinációjaként történő pénzbeli kifizetés;

3. § (3) Kölcsönösség: a pénztártagok közösen teremtik meg a szolgáltatások fedezetét. A pénztárak szolgáltatásaira jogosultakat az igénybevétel szempontjából azonos jogok illetik meg. Minden pénztártag egyben tulajdonosa is a pénztárnak.

12. § (3) A munkáltatói hozzájárulás - a (4) bekezdésben foglalt kivételével - minden pénztártag munkavállalóra nézve azonos összegű vagy a munkabérének azonos százaléka, amelyet a munkáltató köteles az alkalmazott által választott pénztártól függetlenül egységesen megállapítani. A munkáltató a hozzájárulás megállapításakor pénztártípusonként különbséget tehet. A munkabér százalékban meghatározott munkáltatói hozzájárulás esetén a munkáltató meghatározhatja a hozzájárulás legkisebb és legnagyobb összegét is.

(4) A munkáltató a munkáltatói hozzájárulás (3) bekezdésben meghatározott mértékétől - az életkorral növekedő mértékben - korcsoportonként egységesen eltérhet azon alkalmazottai tekintetében, akik 15 éven belül betöltik a nyugdíjkorhatárt. A nyugdíjkorhatárt betöltött alkalmazottak esetében a munkáltatói hozzájárulás nem haladhatja meg a nyugdíjkorhatárt be nem töltött alkalmazottak részére megállapított munkáltatói hozzájárulást.

12/A. § (1) A pénztár a pénztár munkáltatói tagjával vagy támogatóval kötött támogatói szerződés alapján, a munkáltatói tag pénztártag alkalmazottai, illetve a támogató a támogatásról szóló szerződésben meghatározott tagsági kör részére a (2)-(6) bekezdésekben foglaltak szerint nyújt szolgáltatást (a továbbiakban: célzott szolgáltatás).

(2) Célzott szolgáltatásként a pénztár alapszabályában (szolgáltatási szabályzatában) szereplő szolgáltatások nyújthatók. Ezek közül a munkáltató, illetve a támogató választja ki az általa célzott szolgáltatásként finanszírozni kívánt szolgáltatást.

(3) A célzott szolgáltatást a munkáltatói tag minden, a pénztárban tag munkavállalója, a támogatásról szóló szerződésben meghatározott tagsági kör, valamint az alapszabály szerint azok hozzátartozói részére biztosítani kell.

(4) A pénztár és a munkáltatói tag, illetve a támogató által megkötött szerződésben meg kell határozni a célzott szolgáltatások

a) körét;

b) nyújtására a munkáltató vagy támogató által a pénztár részére fizetendő összeget, ezen belül a közvetlenül a célzott szolgáltatásra, valamint a pénztár működésére felhasználható részt, valamint rendelkezni kell a szerződés megszűnése után fennmaradó összeg felhasználásáról;



c) nyújtásának módját, rendjét, határidejét;  
(...)

(5) A pénztár részére a közvetlenül a célzott szolgáltatás nyújtására a munkáltatói tag vagy támogató által fizetett összeget a fedezeti alapon belül erre a célra munkáltatói tagonként, támogatóként és célzott szolgáltatási szerződésenként elkülönítetten létrehozott tartalékba (célzott szolgáltatások tartalékai) kell helyezni, és a szerződésben meghatározott célokra lehet fordítani. Az ezen tartalékban a szerződés teljesítését követően található maradványt a pénztártagok egyéni számlái között felosztani nem lehet.

(6) A célzott szolgáltatásra a munkáltatói tag vagy támogató által fizetett teljes összeg adománynak minősül.

17. § (1) A pénztár támogatójának minősül az a természetes vagy jogi személy - kivéve az adóhatóságot a pénztári befizetések kedvezményének átutalása tekintetében -, aki (amely) eseti vagy rendszeres pénzbeli vagy nem pénzbeli szolgáltatást teljesít (a továbbiakban: adomány) a pénztár javára ellenszolgáltatás kikötése nélkül.

(2) A támogató jogosult meghatározni, hogy az adományt, illetve a 12/A. § szerinti célzott szolgáltatásra fizetett összeget a pénztár milyen célra és milyen módon használhatja fel, de a támogatás csak a pénztártagság egészének, az 50. § (1) bekezdésében meghatározott szolgáltatási tartalék javára vagy az alapszabályban meghatározott tagsági körnek nyújtható.

(3) A pénztár alapszabálya rendelkezhet úgy, hogy a támogatói adomány legfeljebb 3 százalékát a működési alapon kell jóváírni.

- az Mt. vonatkozó rendelkezése:

12. § (1) A munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

(2) Munkabérnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.

(3) A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.