

A járványhelyzet társadalombiztosítási jogi aspektusai

I. Bevezetés

A 2020. évben megjelent koronavírus (COVID-19) számos jogterületet állított váratlan kihívás elé. Kétségtelen, hogy jogalkotási szempontból a társadalombiztosítási jogunkat – a munkajoggal ellentétben – kevésbé érintette váratlanul a helyzet. Fogalmazhatunk úgy is, hogy a járványhelyzettel összefüggésben keletkezett társadalombiztosítási jogi problémák orvoslása végett alapvetően nem volt szükség a fennálló jogi szabályozás gyökeres módosítására. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy járvány megfékezésével kapcsolatos intézkedések következtében ne merülnének fel – különösen – a jogalkalmazás szempontjából problematikus esetkörök. Másképp: jóllehet, hogy számos társadalombiztosítási jogintézmény képes adekvát választ adni az egyes rendkívüli helyzetekben, azonban a koronavírus következtében előállt atipikus körülmények felhívták a figyelmet olyan problémákra, amikre a társadalombiztosítási jognak reflektálnia kell.

Ezen tanulmány célja, hogy áttekintse azokat a társadalombiztosítási jogi – és ahhoz kapcsolódó munkajogi – kérdéseket, amelyek a járványhelyzet következtében gyakorta előállnak. A dolgozat kifejezetten a járvány ún. második hullámára fókuszál, tekintettel arra, hogy a „tavaszi veszélyhelyzet¹” során hozott rendkívüli intézkedések mára hatályukat veszítették. A téma aktualitása, a járványhelyzet súlyossága, a gyakori jogszabályi változások, illetve bizonyos hiányosságok következtében számos esetben még a jogász társadalomban sincs egységes álláspont számos kérdéskört illetően. A tanulmány a jelenleg hatályos² jogszabályi rendelkezések fényében törekszik kielégítő választ adni kardinálisabb kérdésköröket illetően, hangsúlyozva, hogy a kialakulóban lévő gyakorlat, illetőleg az esetleges jogszabályi módosítások folytán adott esetben eltérő megoldásokkal is találkozhatunk a különböző jogintézmények vonatkozásában.

II. Táppénzellátás a járványhelyzettel összefüggésben

Természetesen a járványhelyzet legfontosabb kihívása társadalombiztosítási szempontból is az egészségügyi szolgáltatás megfelelő biztosítása, ennek vizsgálata azonban kívül esik a tanulmány célkitűzésein, tekintve, hogy – a jelen helyzetet alapul véve – álláspontom szerint elsősorban nem jogi problémáról van szó.³ A társadalombiztosítás pénzbeli ellátásai közül elsősorban a táppénzellátás vet(het) fel bizonyos kérdéseket. Mindenekelőtt arra a(z) – elsőként egyszerűnek tűnő – kérdésre

¹ 40/20. (III.11.) Korm. rendelet veszélyhelyzet kihirdetéséről

² A tanulmány a 2021. január 31. napján hatályos joganyag alapján készült.

³ 2019. évi CXXII. tv. a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről (továbbiakban: Tbj.) 22. § (1) bekezdése taxatíve meghatározza, hogy az egészségbiztosítás keretében ki jogosult egészségügyi szolgáltatás igénybevételére.

töreksem kielégítő választ adni, 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.”⁴ 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.⁵ Okkal tekinthetjük őket „álbiztosítottaknak”, hiszen társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettség hiányában nem szerezhetnek jogosultságot valamennyi társadalombiztosítási ellátás igénybevételére.⁶ A járványhelyzet és a keresőképtelenség összefüggéseinek vizsgálatát illetően természetesen egyszerűbb dolgunk van, ha az érintettel szemben hatósági járványügyi intézkedést foganatosítottak, azaz: hatósági karanténba került.⁷ Az Ebtv. értelmében „keresőképtelen, akit közegészségügyi okból foglalkozásától eltiltanak és más beosztást nem kap, vagy akit közegészségügyi okból hatóságilag elkülönítenek, továbbá aki járványügyi, illetőleg állat-egészségügyi zárlat miatt munkahelyén megjelenni nem tud és más munkahelyen (munkakörben) átmenetileg sem foglalkoztatható”⁸ A hatályos jogunk alapján tehát a hatósági karantén keresőképtelenségi tényállás, vagyis – az egyéb jogosultsági feltételek fennállta esetén – az érintett személy táppénzellátásra lehet jogosult. A betegséghez, mint tipikus keresőképtelenségi tényálláshoz képest számos eltérő szabály vonatkozik erre az esetre, amik a koronavírus szempontjából jelentősnek tekinthetők. Míg a betegség miatti keresőképtelenség megállapítása szakkérdés, addig e keresőképtelenségi tényállás bizonyításához hatósági határozat szükséges.⁹ További eltérés, hogy a betegszabadságra vonatkozó rendelkezéseket¹⁰ a hatósági karantén - mint keresőképtelenségi tényállás – esetén nem kell alkalmazni.¹¹ A betegszabadság tartamára – ami a betegség miatti keresőképtelenség esetén naptári évenként 15 munkanap – a munkavállalónak nem táppénzellátást folyósítanak, hanem a távolléti díjának 70%-ára lesz jogosult.¹² A távolléti díj számítására vonatkozó szabályokat a

⁴ 1997. évi LXXXIII. tv. (továbbiakban: Ebtv.) 43. § (1) bek.

⁵ Tbj. 23 § (1). bek.

⁶ Másképp: a biztosítottak főszabály szerint a társadalombiztosítás valamennyi ellátására jogosultságot szerezhetnek. Tbj. 7. §

⁷ A különböző karantén intézményeket a Nemzeti Népegészségügyi Központ: Eljárásrend a 2020. évben azonosított új koronavírussal kapcsolatban (követendő járványügyi és infekciókontroll szabályok). 2020. november 7. (továbbiakban: COVID-19 eljárásrend) részletezi, a tanulmány az egyszerűsítés céljából a „hatósági karantén” gyűjtőfogalmat használja.

⁸ Ebtv. 44. § g) pont.

⁹ 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendelet a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény végrehajtásáról 41. § (5) bek.

¹⁰ 2012. évi I. tv. a munka törvénykönyvéről (továbbiakban: Mt.) 126. §

¹¹ Mt. 126. §, Tbj. 46. § (2). bek.

¹² Mt. 146. § (5) bek.

Munka Törvénykönyve (továbbiakban: Mt.) tartalmazza¹³, míg 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.¹⁴ Az ellátás összecsúsítása szempontjából azonban figyelemre méltó az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény ide vonatkozó rendelkezése: a hatósági karantén következtében előállott – a társadalombiztosítás által nem fedezett – kiesett munkajövedelmet (és egyéb fel nem róható, szükséges költségeket) az állam megtéríti.¹⁵ Ez a rendelkezés azonban csak a fertőzött személyekre vonatkozik, ide nem értve azokat, akikkel szemben ugyan a járványhelyzet orvoslása végett foganatosítottak hatósági járványügyi intézkedést, de nem igazolt koronavírus fertőzöttek (pl.: fertőzöttel egy háztartásban élő munkavállalók elkülönítése). Az igény érvényesítéséhez külön közigazgatási eljárás megindítására van szükség, azonban a koronavírussal összefüggésben tudomásom szerint még nem született ez ügyben hatósági döntés. Természetesen nincs kizárva – sőt, több mint valószínű –, hogy az idő előrehaladtával megszületnek az e tárgyban hozott első döntések, aminek következtében már a gyakorlat is következetesen kezelheti a problémát.

Feltehető a kérdés, hogy hatósági karantén hiányában megalapozza-e a COVID-19 fertőzöttség a keresőképtelenséget? Eddig nem alakult ki egységes álláspont, így a közbeszédben téves az a nézet, ami egyértelmű igennel válaszolja meg a kérdést. A betegség az Ebtv. értelmében keresőképtelenségi tényállás, pontosan fogalmazva: *keresőképtelen, aki a betegség miatt nem tudja a munkáját ellátni*.¹⁶ 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 vizsgálat tárgya, aminek következtében előállhat olyan helyzet, hogy egy bizonyos betegség adott esetben megalapozza a keresőképtelenséget, míg egyéb esetben nem függ össze a munka ellátásával. Példának okáért: egy enyhe tünetekkel rendelkező influenzás munkavállaló, aki ún. home office-ban dolgozik, nem feltétlen lesz keresőképtelen, míg egy azonos betegséggel rendelkező kórházi ápoló esetében ez elképzelhetetlen. Véleményem szerint nem alakul(hat) máshogy a helyzet a koronavírus tekintetében sem. Önmagában a fertőzöttség nem feltétlenül alapozza meg a betegség miatti keresőképtelenséget, ebben az esetben is – ahogy minden „más betegség” tekintetében – szükséges a munka ellátásával való összefüggés vizsgálata. Úgy vélem, hogy a kérdés a gyakorlatban a járványhelyzet enyhülését követően kerül napirendre, amikor a járvány megfékezése, következményeinek elhárítása érdekében hozott hatósági karanténra vonatkozó szabályokat már nem – vagy csak szűkebb körben – kell alkalmazni. A hatályos szabályozás értelmében azonban célszerű elutasítani azt az álláspontot, ami a COVID-19 fertőzöttséget minden további nélkül betegség miatti keresőképtelenségnek tekinti.

Figyelemmel arra, hogy a hatósági karantén a hatályos jogunk értelmében keresőképtelenségi tényállás – hozzáátéve, hogy a jelenlegi szabályozás értelmében az

¹³ Mt. 148. §

¹⁴ Ebtv. 48. §

¹⁵ 1997. évi CLIV. tv. az egészségügyről 70. §

¹⁶ Ebtv. 44 § a) pont

igazoltan fertőzött személyekkel szemben hatósági járványügyi intézkedést foganatosítanak¹⁷ –, táppénzellátás igénybevételéhez nem szükséges a betegség miatti keresőképtelenség párhuzamos megállapítása. Természetesen előállhat olyan eset, hogy a hatóság által elkülönített személy „pusztán” a betegsége okán sem lenne képes ellátni a munkáját, ennek azonban csak hatósági határozat hiányában van relevanciája. Másképp: amíg a fertőzött személy hatósági karanténban van, addig a betegség miatti keresőképtelensége – természetesen, ha megállapítják – „háttérbe szorul”. A keresőképtelenségi tényállások kollíziójának ily módon való orvoslása alátámasztható többek között azzal, hogy míg a hatósági karantén miatti keresőképtelenség egy abszolút (vagy ha tetszik objektív) keresőképtelenségi tényállás – tehát a hatósági határozat minden további vizsgálódás nélkül megalapozza a keresőképtelenséget –, addig a betegség miatti keresőképtelenség relatív keresőképtelenségi tényállás. Ennek az az egyik következménye, hogy a hatósági karanténban lévő fertőzött munkavállalók esetében a betegszabadság szabályait abban az esetben sem kell alkalmazni, ha „párhuzamosan megállapítják” a betegség miatti keresőképtelenséget is. Ettől függetlenül célszerű minden esetben külön megvizsgálni, hogy fennáll-e a betegség miatti keresőképtelenség, ugyanis – bármilyen okból kifolyólag is fordul elő ilyen – hatósági határozat hiányában a megfertőzött személy nem tudja bizonyítani a keresőképtelenség fennálltát, tehát táppénzellátásra sem lesz jogosult, sőt, ha az érintett személy munkavállaló, akkor a rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelezettsége pedig továbbra is fennáll (természetesen, ha az Mt. alapján más okból kifolyólag sem mentesül e kötelezettségek alól¹⁸).

A hatósági karanténnal kapcsolatban további kérdés lehet az ún. home office esete. Az otthoni munkavégzésre vonatkozó alapvető rendelkezéseket a munkaviszonyra vonatkozó szabályok állapítják meg, a tanulmány az ún. home office és hatósági karantén viszonyával foglalkozik. A gyakorlatban gyakran felmerülő kérdés, hogy hatósági karantén alatt lehetőség van-e otthonról történő munkavégzésre? A munkavállaló az Mt. alapján a keresőképtelenség időtartamára mentesül a rendelkezésre állási, illetve a munkavégzési kötelezettsége alól¹⁹, így egyoldalú munkáltatói intézkedéssel nem lehetséges az otthoni munkavégzésre való kötelezés. Figyelemmel arra, hogy az Mt. ide vonatkozó rendelkezésétől a felek megállapodással eltérhetnek – tehát a keresőképtelenség időtartamára nem mentesül a munkavállaló a fentebb említett kötelezettségei alól –, nincs akadálya annak, hogy a hatósági karanténban lévő munkavállaló esetében is születhet a felek között ilyen tárgyú megállapodás. Ebben az esetben a munkaviszonyból származó kötelezettségeiket a feleknek teljesíteniük kell, így a munkáltatót is terheli munkabérfizetési kötelezettség. A munkavállaló ebben az esetben is keresőképtelenségnek minősül, azonban táppénzellátásra nem lesz jogosult. Az Ebtv. értelmében nem jár táppénz a keresőképtelenségnek arra a tartamára, amire a munkavállaló a teljes keresetét megkapja.²⁰

A harmadik keresőképtelenségi tényállás, ami összefüggésbe hozható a járványhellyel, a következő: *„keresőképtelen a szülő, aki tizenkét évesnél fiatalabb beteg*

¹⁷ COVID-19 eljárásrend

¹⁸ Mt. 55. §

¹⁹ Mt. 55. § (1) bek. a) pont

²⁰ Ebtv. 47. § (2) bek. b) pont

*gyermekét otthon ápolja és a gyermeket a saját háztartásában neveli.*²¹ 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. A járványhelyzettel összefüggésben gyakorta találkozhatunk azzal a javaslattal, miszerint indokolt lenne a szóban forgó esetet is önálló keresőképtelenségi tényállásnak minősíteni.

III. COVID-19 és a foglalkozási megbetegedés

Számos esetben előfordul(hat), hogy a munkavállaló foglalkozásának gyakorlása, munkavégzése során fertőződik meg, elég csak az egészségügyben dolgozók helyzetére gondolni. Ha munkavállaló ily módon – leegyszerűsítve: a munkahelyén – „kapja el” a koronavírust, az elméletileg foglalkozási megbetegedésnek minősülhet. Megjegyzem, hogy a kérdéssel kapcsolatban több hatósági eljárás van jelenleg folyamatban, így az idő előrehaladtával kikristályosodottabb képet kaphatunk a problémát illetően. 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.²² Az egészségügyi tevékenység körében észlelt foglalkozási betegség gyanúját a munkáltató telephelye szerint illetékes fővárosi és megyei kormányhivatalhoz, mint munkavédelmi hatóságához be kell jelenteni, ki kell vizsgálni, és elfogadásuk esetén nyilvántartásba kell venni. A bejelentést az észlelő orvosnak kell megtennie, a kivizsgálást a munkavédelmi hatóság végzi.²³ Abban az esetben, ha a betegség „foglalkozási jellege” – a szükséges adatok hiányában – 25 napon belül nem bírálható el, a munkavállaló részére táppénzellátást folyósítanak (természetesen a táppénzre való jogosultsági feltételek fennállása esetén). Amennyiben a foglalkozási megbetegedésként való elismerést követően az igénylő részére baleseti táppénzt állapítanak meg, a baleseti táppénz összegébe a folyósított táppénz összegét be kell számítani.²⁴ Az adott betegség foglalkozási megbetegedésként való elismerése tehát egy külön közigazgatási eljárást igényel, így a lefolyását tekintve lényegesen hosszabb folyamatot von maga után, mint a táppénz esetén a betegség miatti keresőképtelenség megállapítása. A foglalkozási megbetegedéshez (valamint az üzemi

²¹ Ebtv. 44. § e) pont

²² 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 igénybevételnek a következménye”

²³ 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós bejelentéséről és kivizsgálásáról 3. §

²⁴ Ebtv. 52/A. § (1)-(2) bek.

balesethez) kapcsolódóan a törvény három ellátást említ: baleseti egészségügyi szolgáltatás, baleseti táppénz, és baleseti járadék illetheti meg sérültet.²⁵ A baleseti egészségügyi szolgáltatás lényegében ingyenes egészségügyi ellátást jelent²⁶, a koronavírussal összefüggésben a gyógyszerek vonatkozásában érhető tetten a jelentősége. Az Ebtv. alapján baleseti táppénzre az jogosult, aki a foglalkozási megbetegedés következtében keresőképtelenné válik, vagyis az egészségügyi állapota miatt nem tud munkát végezni. A baleseti táppénz részletes szabályait is e törvény tartalmazza.²⁷ Az Ebtv. idevonatkozó rendelkezések értelmében a baleseti táppénz mértéke 100 %, szemben a táppénz 50, illetve 60 %-os mértékszabályával (az ellátás alapja lényegében azonos a táppénz alapjával). Abban az esetben, ha a fertőzöttséget adott esetben foglalkozási megbetegedésnek minősítik, de egyúttal az érintett személlyel szemben hatósági járványügyi intézkedést is foganatosítanak, felmerül a kérdés, hogy a munkavállaló a hatósági karantén időtartama alatt táppénzellátásra lesz-e jogosult a hatósági karantén, mint keresőképtelenségi tényállás alapján, vagy pedig baleseti táppénzellátás illeti a foglalkozási megbetegedés okán? Álláspontom szerint ebben az esetben a munkavállaló baleseti táppénzre lesz jogosult, tekintve, hogy a jogosultsági feltételek hiánytalanul megvalósulnak. A két keresőképtelenségi tényállás kollíziója ebben az esetben csak látszólagos, ami mögött az az egyszerűen megfogalmazható ok húzódik meg, hogy e tényállásban a társadalombiztosításnak egy másik ellátásáról van szó (míg a korábbi esetben mindkét tényállás a táppénz jogintézményéhez kapcsolódik). Így, míg a hatósági karantén (mint keresőképtelenségi tényállás) „felülírja” a betegség miatti keresőképtelenséget, addig a baleseti táppénz „elsőbbiséget” élvez e tekintetben.

IV. A biztosítási jogviszony szünetelésének a járványhelyzettel összefüggő esetei

A COVID-19 munkaviszonyra gyakorolt hatásai következtében számos olyan tényállással találkozhatunk, amikor a munkavállalók díjazás nélkül maradnak távol munkavégzéstől, úgy, hogy ezzel párhuzamosan mentesülnek a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól. Kiváló példa erre a megállapodásos alapján történő fizetési nélküli szabadság intézménye²⁸, de ide sorolható az az eset is, amikor különös méltánylást érdemlő ok miatt mentesül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettsége alól²⁹ – például, ha a munkavállaló szülő semmilyen más módon nem tudja biztosítani a kiskorú gyermeke gondozását, felügyeletét. Ezeknek a tényállásoknak – amellet, hogy alapvetően munkajogi kérdéssel állunk szemben – korántsem elhanyagolható a társadalombiztosítási jogi vonzata. A társadalombiztosítási jogunk értelmében szünetel a biztosított minőség többek között a fizetés nélküli szabadság ideje, valamint a

²⁵ Ebtv. 51. § (2) bek.

²⁶ Ebtv. 54. §

²⁷ Ebtv. 55-56. §

²⁸ Mt. 146. § (2) bek.: „a munkavállalót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.”

²⁹ Mt.55. § (1) bek. k) pont: „a munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára”

munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt (kivéve, ha erre az időszakra díjazás jár vagy táppénzfizetés történt).³⁰ A biztosított minőség szünetelésének időtartamára nem áll fenn a társadalombiztosítási ellátásokra való jogosultság. A fentebb említett munkajogi tényállások vonatkozásában kétségtelenül az egészségügyi szolgáltatásra való jogosultság szünetelése okoz(hat) problémát, ugyanis ebben az esetben a munkavállalók nem jogosultak egészségügyi szolgáltatásra. Ennek további következménye, hogy ezeknek a munkavállalóknak az érintett időszakra egészségügyi szolgáltatási járulékfizetési kötelezettsége keletkezik, és egészségügyi szolgáltatást is csak e kötelezettség teljesítése mellett vehetnek igénybe.³¹ Ezzel kapcsolatban érdemes megemlíteni, hogy a Tbj. – a járványhelyzettől függetlenül – lehetőséget biztosít arra, hogy az egészségügyi szolgáltatási járulékfizetést a kötelezett helyett annak hozzájárulásával más személy vagy szerv is teljesítheti. A gyakorlatban kézenfekvőnek tűnhet az megoldás, hogy a járványhelyzet okán a biztosított minőség fentebb említett szünetelésének tartama alatt a munkáltató átvállalja az egészségügyi szolgáltatási járulékfizetést. A jogszabály szövegéből azonban egyértelműen következik, hogy az átvállalást csak lehetőségként rögzíti a törvény, így a munkáltató erre irányuló akaratának hiányában – természetesen, ha más szerv vagy személy sem vállalja át – az egészségügyi szolgáltatási járulékot a szünetelés tartama alatt a munkavállalónak kell megfizetnie.

A járványhelyzet „első hullámában” a szóban forgó problematikus esetet valamelyest orvosolta a jogalkotó. Egy 2020. június 18-ig hatályban volt kormányrendelet³² értelmében az akkori veszélyhelyzet fennállásának időszakában a veszélyhelyzetből kifolyólag fizetés nélküli szabadságon lévő munkavállalók egészségügyi szolgáltatásra voltak jogosultak, úgy, hogy a rendelet ezzel párhuzamosan a járulékfizetési kötelezettséget a munkáltatóra telepítette. Fontos hangsúlyozni, hogy a rendelet csak a járványhelyzetből kifolyólag fizetés nélküli szabadságon lévő munkavállalókra vonatkozott, egyéb esetekre nem. Jelenleg nincs olyan hatályos jogi rendelkezés, ami ilyen – vagy ehhez hasonló – rendelkezést tartalmazna, ennek értelmében az ilyen helyzetben lévő munkavállalókat egészségügyi szolgáltatási járulékfizetési kötelezettség terheli. Itt ismét utalok arra a széles körben elterjedt javaslatra, ami szerint azokat az eseteket, amikor a munkavállalónak azért kell otthon maradnia – pontosabban mentesül(het) a munkavégzési kötelezettség alól –, hogy el tudja látni a járványhelyzet okán felügyeletre szorult kiskorú hozzátartozóját, érdemes lenne önálló keresőképtelenségi tényállásnak nyilvánítani. Ez nyilvánvalóan komoly költségvetési kiadást jelentene, a munkavállaló részére viszont megnyugtatóan rendezné azt a helyzetet, melybe önhibáján kívül került, sok esetben komoly anyagi terhet jelent számára, és kitettséget a munkáltatója hozzáállásának, empátiájának, pozitív megítélés esetén is a foglalkoztató gazdasági helyzetének.

³⁰ Tbj. 16. §

³¹ Tbj. 43. §

³² 140/2020. (IV. 21.) Korm. rendelet a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében a koronavírus-járvány gazdasági hatásainak mérséklése érdekében szükséges adózási könnyítésekről 20. §

V. Összegzés

A járványhelyzet társadalombiztosítási jogra gyakorolt hatásainak megvizsgálásával összefüggésben kijelenthető, hogy elsősorban jogalkalmazási nehézségekkel állunk szemben, ami részben az egységes joggyakorlat hiányára vezethető vissza. A veszélyhelyzetet kihasználva születtek olyan jogszabályi rendelkezések, amik ugyan kihatással lehetnek a társadalombiztosítási jogra,³³ de a társadalombiztosítás alapvető ellátásait tekintve a relevanciájuk elhanyagolható. Jól látszik, hogy a jogalkotás a járványhelyzettel összefüggésben nem tartott szükségesnek e tekintetben lényeges módosításokat végrehajtani, a koronavírus következtében előállt problémákat az általános szabályok alkalmazásával kívánta orvosolni. Arra, hogy a jelenlegi társadalombiztosítási – és ahhoz kapcsolódó – normák nem minden esetben képesek következetesen kezelni a helyzetet, több helyen is utaltam. Természetesen a joggyakorlat előbb-utóbb választ fog adni a különböző atipikus helyzetekben felmerülő kérdésekre, addig azonban több olyan kardinális kérdésben nincs egységes álláspont, ami közvetlenül kihatással van a társadalombiztosítási – és ahhoz kapcsolódó – ellátásokra. Annak ellenére, hogy a társadalombiztosítási jogunktól nem idegen a járványokkal kapcsolatos rendelkezések megléte, úgy gondolom, hogy a COVID-19 világjárvány következtében egy olyan – társadalombiztosítási jogi szempontból is – rendkívüli helyzet állt elő, hogy indokolt lenne jogalkotás útján rendezni a legproblematisabb esetköröket. Véleményem szerint egy konzekvens, kifejezetten a koronavírus következtében előállt helyzetre reflektáló ideiglenes szabályozás ösztönzően hatna az állampolgárok jogkövető magatartására, aminek jelentősége többek között gazdasági-egészségügyi szempontból is mérhető lenne.

³³ Például: 567/2020. (XII. 9.) Korm. rendelet a családok anyagi biztonságának erősítése érdekében szükséges, a veszélyhelyzettel összefüggő egyes rendelkezéseiről