

2019/1. számú

**TÁJÉKOZTATÓ
A TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁSI KIFIZETŐHELYEK RÉSZÉRE**

az egészségbiztosítás pénzbeli ellátásait, illetve a baleseti táppénzt, valamint az azokkal kapcsolatos eljárást érintő leglényegesebb új szabályokról és azok gyakorlati alkalmazásáról

2019. január 1-jei hatállyal - a korábbi évekhez képest lényegesen kisebb terjedelemben - az alábbi jogszabályok módosították a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: Ebtv.), illetve a végrehajtására kiadott 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Vhr.) egyes, pénzbeli egészségbiztosítási ellátásokat, baleseti táppénzt és utazási költségtérítést, valamint az azokkal kapcsolatos eljárást érintő szakaszait:

- az egyes egészségügyi és egészségbiztosítási tárgyú, valamint az egészségüggyel összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2018. évi CXVIII. törvény,
- az egyes szociális, gyermekvédelmi tárgyú, valamint egyéb kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2018. évi CXVII. törvény, illetve
- az egyes egészségügyi és egészségbiztosítási tárgyú kormányrendeletek módosításáról szóló 287/2018. (XII. 21.) Korm. rendelet.

Az Ebtv. alkalmazásában új jogintézményként fog megjelenni az örökbefogadói díj, illetve a nevelőszülő részére megállapítható gyermekgondozási díj. Tekintettel arra, hogy ezen jogintézményekre vonatkozó rendelkezések 2020. január 1-jétől lépnek hatályba, ezért azokra vonatkozóan a későbbiekben nyújtunk tájékoztatást.

2019. január 1-jétől kardinális jelentőségű változások lépnek életbe a nyugdíjas munkavállalók vonatkozásában, ezért jelen tájékoztatásban áttekintésre kerülnek a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (a továbbiakban: Tbj.) egyes módosuló rendelkezései is.

Mindezekon túl a tájékoztatás 2. részében - az országosan egységes gyakorlat biztosítása érdekében - egyes jogintézmények vonatkozásában a közelmúltban bekövetkezett változásokkal kapcsolatosan követendő eljárás szabályairól adunk tájékoztatást.

Az egységes jogértelmezés érdekében az alábbiakban ismertetjük a változásokat.

1. RÉSZ - 2019. JANUÁR 1-JEI JOGSZABÁLY- MÓDOSÍTÁSOK

I. AZ EBTV.-T ÉRINTŐ MÓDOSÍTÁSOK

1) A hallgatói gyermekgondozási díjra való jogosultság [Ebtv. 42/E. § (1) bek.]

Az Ebtv. 2018. december 31-ig hatályos 42/E. § (1) bekezdés b) pontja kizárólag a magyar nyelvű képzések figyelembevételére adott lehetőséget a hallgatói gyermekgondozási díjra való jogosultság megállapításához. 2019. január 1-jétől a jogszabályhely úgy került módosításra, hogy valamennyi teljes idejű - azaz nappali munkarend szerinti - képzés figyelembe vehető, kivéve a külföldi állampolgárok számára hirdetett, idegen nyelven folyó képzéseket. **Vagyis 2019. január 1-jétől a hallgatói gyermekgondozási díjra való jogosultsághoz továbbra is figyelembe kell venni minden magyar nyelvű képzést; ezen túl pedig figyelembe veendőek mindazon idegen nyelvű képzések is, amelyek nem kizárólag külföldi állampolgárok részére kerültek meghirdetésre.**

A törvénymódosítás az új szabályok alkalmazása vonatkozásában átmeneti rendelkezést nem tartalmaz, ezért azokat a 2018. december 31. után megnyíló hallgatói gyermekgondozási díjra való jogosultságok elbírálása során kell alkalmazni. Ez azt jelenti, hogy az Ebtv. 42/E. § (1) bekezdése szerinti ellátás a törvénymódosítással jogosulttá váló igénylők részére megállapítható 2019. január 1-jét megelőzően született gyermekekre tekintettel is, azzal, hogy a jogosultság legkorábbi kezdőnapja 2019. január 1-je lehet.

Példa:

Az igénylő 2018. december 28. napján kérelmet terjesztett elő a hallgatói gyermekgondozási díj megállapítása iránt, a 2018. szeptember 18-án született gyermekére való tekintettel. Az ellátást a gyermeke születése napjától kérte megállapítani. A tényállás tisztázása során megállapításra került, hogy a magyar állampolgárságú és Magyarországon bejelentett lakóhellyel rendelkező igénylő az Ebtv. 42/A. §-a alapján gyermekgondozási díjra nem jogosult, gyermeke - akit saját háztartásában nevel - a hallgatói jogviszonya fennállása alatt született. A 2018. december 31-ig hatályos jogszabályi rendelkezések alapján hallgatói gyermekgondozási díjra nem válhatna jogosulttá, mivel hiába rendelkezik a gyermeke születését megelőző két éven belül államilag elismert felsőoktatási intézményben két félév, nappali tagozaton folytatott aktív hallgatói jogviszonnyal, azonban angol nyelvű képzésre járt. Erre való tekintettel a kérelmét el kell utasítani, azonban a döntés indokolásában tájékoztatást kell nyújtani róla, hogy a megváltozott jogszabályi rendelkezésekre tekintettel 2019. évben kérelmét újra benyújthatja. Mivel a törvénymódosítás következtében az angol nyelvű képzés - ha az nem kizárólag külföldi állampolgárok részére került meghirdetésre - már figyelembe vehető a hallgatói gyermekgondozási díjra való jogosultsághoz, ezért az igénylő az új kérelem alapján az ellátásra már jogosulttá válhat, azonban részére az ellátás - a törvénymódosítás hatályba lépésére való tekintettel - csak a 2019. január 1 - 2020. szeptember 18. közötti időszakra vonatkozóan állapítható meg.

A Magyar Államkincstár által rendszeresített „Igazolás aktív hallgatói jogviszonyról gyermekgondozási díj igényléséhez” elnevezésű nyomtatvány adattartalma a jogszabálymódosításnak megfelelően átalakításra és a nyomtatvány a Magyar Államkincstár hivatalos honlapján közzétételre került. Amennyiben az igénylő 2018. december 31. utáni időponttól kéri az ellátás megállapítását, és kérelméhez a korábbi adattartalmú igazolást nyújtja be,

- ha azon kizárólag magyar nyelvű képzés(ek) igazolására került sor, úgy az új nyomtatvány beszerzése iránt intézkedést tenni nem kell, az ügyfél által benyújtott igazolás alapján a kérelem elbírálható;
- ha a nyomtatványon a felsőoktatási intézmény valamely félév vonatkozásában idegen nyelvű képzést igazol, meg kell keresni az oktatási intézményt annak tisztázása érdekében, hogy az idegen nyelvű képzés kizárólag külföldi állampolgárok számára meghirdetett képzés volt-e vagy sem.

2) Az előzményszámítási szabályok változásai [Ebtv. 5/B. § v)-w) pont, 46. § (5) bek., 55. § (3) bek.]

A táppénzes előzmények számítására vonatkozó szabályok kiegészülnek azzal, hogy nemcsak a keresőképtelenség első napját közvetlenül megelőző egy éven belüli táppénzes napokat kell az újabb keresőképtelenség alapján járó táppénz folyósításának időtartamába beszámítani, hanem **a külképviselletekről és a tartós külszolgálatról szóló 2016. évi LXXIII. törvény (a továbbiakban: Külszoltv.) 33. § (2) bekezdése szerinti díjazás időtartamát is.**

A Külszoltv. 33. § (2) bekezdése alapján a kihelyezett és a külképviselő által foglalkoztatott házastársat a keresőképtelensége időtartamára legfeljebb 90 napig, állomáshelyén a havi devizaillesményének, illetve a külképviselő által foglalkoztatott házastársat a munkabérének 60%-a, belföldön 30%-a illeti meg. A 11. § (3) bekezdése szerinti külföldi felkészülési állományba, valamint a 21. § (2) bekezdése szerinti belföldi felkészülési állományba kinevezett kormánytisztviselőt és kormányzati ügykezelőt keresőképtelensége esetén a 11. § (4) bekezdése szerinti illetményének a 60%-a illeti meg. A 90. napot követően a kihelyezett, valamint a külképviselő által foglalkoztatott házastársat - ha szállítható állapotban van - további gyógykezelésre haza kell szállítani. A 90. napot meghaladó - további legfeljebb 90 nap - időtartamra a kihelyezett a devizaillesményének, a külképviselő által foglalkoztatott házastárs a munkabérének 30%-ára jogosult függetlenül a tartózkodás helyétől.

Példa:

A biztosított 2017. január 1-jétől 2018. június 30-ig a Külgazdasági és Külügyminisztériumnál állt jogviszonyban, külképviselőten teljesített szolgálatot. Ezen jogviszonyában - keresőképtelenségére való tekintettel - 2018. április 25-től 2018. május 24-ig a Külszoltv. szerinti díjazásban részesült. 2018. július 1-jén a foglalkoztatott újabb - heti 40 órás munkaidejű munkaviszonyon alapuló - biztosítási jogviszonyt létesített, amely jogviszonyában - „8”-as kóddal - 2019. február 1-jén keresőképtelenné vált. Ezen keresőképtelensége alapján a biztosított - a betegszabadságra való jogosultsága lejártát követően - legfeljebb 335 napig jogosult táppénzre; tekintettel arra, hogy a keresőképtelenség első napját közvetlenül megelőző egy éven belül 30 napig a Külszoltv. szerinti díjazásban részesült.

Az Ebtv. 5/B. § v) és w) pontja, illetve a Külszoltv. 2. § 18. és 11. pontja kimondja, hogy

- tartós külszolgálat: a külpolitikáért felelős miniszter, illetve az európai uniós ügyek koordinációjáért felelős miniszter által vezetett minisztérium kormánytisztviselője, kormányzati ügykezelője - ideértve az ágazati szakmai feladat, illetve e feladat támogatásának ellátására e szervhez meghatározott időre áthelyezett kormánytisztviselőt és kormányzati ügykezelőt is - által a kihelyező vezető döntése alapján külképviselőten teljesített, határozott időre szóló speciális közszolgálat, amely a közigazgatás általános munkafeltételeitől eltérő, a diplomáciai tevékenység nemzetközi gyakorlatának és normáinak megfelelő körülmények és feltételek közt végzett tevékenységre irányul, és amelynek időtartama 90 napnál hosszabb;

- kihelyező szerv: a külpolitikáért, illetve Magyarország Európai Unió melletti Állandó Képvisellete (a továbbiakban: EU ÁK) esetében az európai uniós ügyek koordinációjáért felelős miniszter által vezetett minisztérium, amely az általa foglalkoztatott kormánytisztviselőt vagy kormányzati ügykezelőt tartós külszolgálat ellátására, kihelyező okirattal kihelyezi.

A Külszoltv. hivatkozott rendelkezései értelmében tartós külszolgálatot a Külgazdasági és Külügyminisztérium, illetve az EU ÁK esetében a Miniszterelnökség foglalkoztatottjai láthatnak el. A Külszoltv. 33. § (2) bekezdése szerinti díjazás pénzbeli egészségbiztosítási járulékalapot képező jövedelemnek minősül; ebből fakadóan a '08-as bevallásokban munkabérrel ellátatlan időszakként (kieső időként) nem jelenik meg, és feltüntetése az „Igazolvány a biztosítási jogviszonyról és az egészségbiztosítási ellátásokról” elnevezésű nyomtatványban sem kötelező. Ezért amennyiben a táppénz iránti kérelem elbírálása során megállapításra kerül, hogy a biztosított a keresőképtelenség első napját közvetlenül megelőző 1 éven belül a Külgazdasági és Külügyminisztériumban vagy a Miniszterelnökségnél is állt biztosítási jogviszonyban, úgy meg kell keresni ezen foglalkoztatókat annak közlése érdekében, hogy a volt biztosítottjuk részesült-e a Külszoltv. 33. § (2) bekezdése szerint díjazásban.

Hasonló szabályozás került bevezetésre a baleseti táppénz előzményszámítási szabályai vonatkozásában is. Az Ebtv. 55. § (3) bekezdése ugyanis kiegészítésre került azzal, hogy, **ha a biztosított a balesetből eredő keresőképtelensége első napját közvetlenül megelőző egy éven belül a Külszoltv. 33. § (2) bekezdése alapján üzemi baleset vagy úti baleset jogcímen díjazásban részesült, ezen időszakot a baleseti táppénz folyósításának időtartamába be kell számítani.**

A Külszoltv. 33. § (7) bekezdése azt is kimondja, hogy üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés esetén a díjazás 100%-a, útibaleset esetén 90%-a jár a keresőképtelenség idejére. Az Ebtv. szerinti baleseti táppénzre a kihelyezett a tartós külszolgálat ideje alatt nem jogosult. Amennyiben a folyósítás ideje alatt megszűnik a kihelyezett kormányzati szolgálati jogviszonya, akkor a baleseti táppénz az Ebtv. 55. § (3) bekezdése szerinti fennmaradó jogosultsági időre folyósítható.

Példa:

A biztosított 2017. január 1-jétől 2019. január 31-ig a Külgazdasági és Külügyminisztériumnál állt jogviszonyban, külképviseleten teljesített szolgálatot. Ezen jogviszonyában - üzemi balesetből eredő keresőképtelenségére való tekintettel - 2018. április 25-től 2019. január 31-ig a Külszoltv. szerinti díjazásban részesült. 2019. február 1-jén a foglalkoztatott újabb - heti 40 órás munkaidejű munkaviszonyon alapuló - biztosítási jogviszonyt létesített, amely jogviszonyában azonban munkába nem állt, mivel - „1”-es kóddal - továbbra is keresőképtelen. Erre való tekintettel - az új foglalkoztatójához benyújtandó kérelme alapján - részére 2019. február 1-jétől baleseti táppénzt kell megállapítani, amely legfeljebb 83 napig jár a részére; tekintettel arra, hogy a balesetből eredő keresőképtelensége első napját közvetlenül megelőző egy éven belül 282 napig a Külszoltv. szerinti díjazásban részesült.

Amennyiben a baleseti táppénz iránti kérelem elbírálása során megállapításra kerül, hogy a biztosított a keresőképtelenség első napját közvetlenül megelőző 1 éven belül a Külgazdasági és Külügyminisztériumban vagy a Miniszterelnökségnél is állt biztosítási jogviszonyban, úgy meg kell keresni ezen foglalkoztatókat annak közlése érdekében, hogy a volt biztosítottjuk részesült-e a Külszoltv. 33. § (2) bekezdése szerint díjazásban, és, hogy ezen díjazásban

milyen jogcímen részesült. Ha a díjazás nem üzemi vagy úti baleseten alapul, akkor a Külszoltv. szerinti díjazás nem számít baleseti táppénz előzménynek.

II. A VHR. MÓDOSÍTÁSAI

1) A jövedelmek figyelembe vételének időszaka [Vhr. 31. § (1)-(1a) bek.]

A Vhr. 31. § (1) bekezdése pontosításra került a pénzbeli egészségbiztosítási járulékalap figyelembe vehetősége vonatkozásában. Egyes biztosítottak (például mezőgazdasági őstermelők) esetén ugyanis értelmezési nehézségeket okozott a korábban hatályos rendelkezés; tekintettel arra, hogy a jövedelmükről nem havonta teljesítenek bevallást az állami adóhatóság felé. A pontosított jogszabályhely ezért 2019. január 1-jétől úgy rendelkezik, hogy a pénzbeli ellátás, valamint a baleseti táppénz összegének megállapításakor a jövedelemadó előleg megállapításához bevallott **pénzbeli egészségbiztosítási járulékalapot képező jövedelmet arra a hónapra, illetve időszakra kell figyelembe venni, amely hónapra, illetve időszakra a bevallás készült.**

Ugyancsak problémát okozott a hivatkozott jogszabályhely alkalmazása a díjazás ellenében munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében (megbízási szerződés alapján, egyéni vállalkozónak nem minősülő vállalkozási jogviszonyban) személyesen munkát végző biztosítottak esetében. Az ő biztosításukat havonta kell elbírálni, és a biztosítási kötelezettség elbírálásánál az ugyanannál a foglalkoztatónál a naptári hónapban elért járulékalapot képező jövedelmeket össze kell számítani. Nagyon fontos ezért, hogy jövedelmük azon hónapra (időszakra) kerüljön figyelembe vételre, amely hónapra (időszakra) tekintettel az kifizetésre került a részükre. Ellenkező esetben ezen személyek biztosítási jogviszonyának a fennállását / fenn nem állását nem lehetne egyértelműen megítélni. Így a Vhr. 31. § (1) bekezdése által képviselt pénzforgalmi szemlélet szigorú érvényre juttatása azt eredményezné, hogy a Tbj. szerinti biztosítottság nem lenne megállapítható azon időszakokra vonatkozóan, amely időszakra jövedelem bevallására nem került sor. Az ellentmondás feloldása érdekében 2019. január 1-jétől úgy rendelkezik a Vhr. 31. § (1a) bekezdése, hogy **a Tbj. 5. § (1) bekezdés g) pontja szerinti biztosított pénzbeli ellátás, valamint baleseti táppénz iránti kérelmének elbírálása során a pénzbeli egészségbiztosítási járulékalapot képező jövedelmet arra az időszakra kell figyelembe venni, amely időszakra tekintettel az kifizetésre került.**

Példa:

A biztosított részére a munkáltatója - határozott időre szóló megbízási szerződés alapján - 2019. júliusban 600.000 forint összegű pénzbeli egészségbiztosítási járulékalapot képező jövedelmet fizetett ki, amelyet a júliusi bevallásában szerepeltetett. A jövedelem a 2019. január 1 - 2019. június 30. közötti időszakban végzett tevékenység díjazásaként került a biztosított részére kifizetésre. Mivel a jövedelem a 2019. júliusi bevallásban szerepel, ezért a Vhr. 31. § (1) bekezdése alapján 2019 júliusára kellene figyelembe venni. A Vhr. 31. § (1a) bekezdésének új szabályából kifolyólag azonban a megbízási jogviszonyból származó 600.000 forintot a 2019. január 1 - 2019. június 30. közötti időszakra kell figyelembe venni.

Amennyiben a tényállás tisztázása során kétség merülne fel azzal összefüggésben, hogy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyból származó jövedelem melyik időszakra tekintettel került kifizetésre, úgy megkereséssel kell fordulni a foglalkoztatóhoz vagy az állami adóhatóság illetékes adóigazgatóságához.

2) Méltányosságból engedélyezhető pénzbeli ellátásokat érintő változás [Vhr. 31/E. § (2) bek.]

Az Ebtv. 40. § (1) bekezdése a csecsemőgondozási díjhoz, 42/A. § (1) bekezdése pedig a gyermekgondozási díjhoz megköveteli a 365 napi előzetes biztosítási idő meglétét. A biztosítási időt a Tbj. rendelkezései szerint kell figyelembe venni. A Tbj. 8. § a) pont aa) alpontja szerint szünetel a biztosítás a fizetés nélküli szabadság ideje alatt, kivéve, ha a fizetés nélküli szabadság idejére - többek között - csecsemőgondozási díj vagy gyermekgondozási díj kerül folyósításra. A Tbj. 8. §-ának a biztosítás szünetelésére vonatkozó rendelkezése nem tesz különbséget a kérdéses ellátások között aszerint, hogy azok normatív alapon vagy méltányosságból kerültek-e megállapításra. Ha tehát a szülési szabadság idejére a csecsemőgondozási díj, illetve a gyermek 2 éves koráig a fizetés nélküli szabadság idejére a gyermekgondozási díj megállapításra és folyósításra kerül, úgy a biztosítás nem fog szünetelni; akkor sem, ha ezen ellátások megállapítására méltányossági alapon került sor. Így tehát egy következő pénzbeli egészségbiztosítási ellátás iránti kérelem elbírálásakor a jelzett időszak biztosítási időként figyelembe veendő, és az Ebtv. 40. § (1) bekezdése, valamint 42/A. § (1) bekezdése által megkövetelt 365 naphoz hozzászámítandó. Ugyanezen elv érvényesül a táppénz vonatkozásában is, ugyanis nem szünetel a biztosítás a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt akkor, ha a mentesítés idejére táppénzfizetés történt; függetlenül attól, hogy arra normatív vagy méltányossági alapon került-e sor.

Ha a méltányosságból megállapított csecsemőgondozási díj, gyermekgondozási díj folyósítására a biztosítási jogviszony megszűnése után (passzív jogon) került sor, akkor ennek figyelembevételére egy következő ellátás iránti igény elbírálásakor az Ebtv. 40. § (2) bekezdés a) pontja szerint kerülhet sor. Az Ebtv. 40. § (2) bekezdés a) pontja értelmében a csecsemőgondozási díjra jogosultsághoz szükséges előzetes 365 napi biztosítási időbe be kell számítani a biztosítás megszűnését követő baleseti táppénz, csecsemőgondozási díj, gyermekgondozási díj - kivéve a 42/E. § alapján megállapított gyermekgondozási díj - folyósításának az idejét. Az Ebtv. 40. § (2) bekezdés a) pontja ugyancsak nem különbözteti meg a normatív alapon, illetve a méltányosságból megállapított csecsemőgondozási és gyermekgondozási díjat az előzetes 365 napi biztosítási időbe való beszámítás szempontjából. Ezért a csecsemőgondozási díj iránti kérelem elbírálása során be kell számítani azt az időtartamot is, amelyre vonatkozóan - a gyermek születését megelőző 2 éven belül, passzív jogon - méltányosságból került sor csecsemőgondozási vagy gyermekgondozási díj folyósítására.

A Vhr. 2018. december 31-ig hatályos 31/E. § (2) bekezdés második mondata - „A méltányosságból engedélyezett ellátás folyósításának időtartama újabb ellátás megállapítására nem jogosít.” - hatályon kívül helyezésre került, tekintettel arra, hogy a Tbj., illetve az Ebtv. előzőekben hivatkozott rendelkezéseibe ütközött.

3) Ellátás megállapítása álláskeresői támogatás alapján [Vhr. 26. §]

A vállalkozói járadék azon álláskeresők részére volt megállapítható, akik az álláskeresővé válásukat megelőző 4 éven belül legalább 365 nap időtartamig egyéni vagy társas vállalkozóként folytattak tevékenységet, és e tevékenység folytatása alatt vállalkozói járulékfizetési kötelezettségüknek eleget tettek. 2010. évben megváltoztatásra kerültek a járulékszabályok, és megszüntetésre került a vállalkozói járulék. A módosuló kötelezettségeket az ellátórendszernek is követnie kellett, ezért a közteherviselés rendszerének átalakítását célzó törvénymódosításokról szóló 2009. évi LXXVII. törvény megszüntette a vállalkozói járadékot. Így 2010. január 1-jétől a vállalkozók is a Tbj.-ben rögzített munkaerő-piaci járulékot fizetik, és a munkavállalókhöz hasonló módon álláskeresői járadékra, illetve

nyugdíj előtti álláskeresői segélyre válhatnak jogosulttá. **Tekintettel arra, hogy vállalkozói járadék megállapítására 2010. január 1-jétől lehetőség nincs, ezért az ezen ellátásra történő hivatkozás törlésre került a Vhr. 26. §-ának a rendelkezéséből.** Mindez csupán pontosító jellegű, a gyakorlatban érdemi változást nem eredményez.

4) Az összeszámitási szabály pontosítása [Vhr. 27/A. § (1), (3) bek.]

A csecsemőgondozási és a gyermekgondozási díj esetében a jogosultsághoz szükséges előzetes 365 napi biztosítási idő meglétét nem az ellátásra való jogosultsághoz, hanem a gyermek születéséhez képest kell vizsgálni. Erre való tekintettel pontosítja az összeszámitási szabályt a Vhr. 27/A. § (1) és (3) bekezdése a következők szerint:

- Megszűnt biztosítási jogviszonyból származó biztosításban töltött napok közül azokat, amelyek megelőzik az ellátásra való jogosultság első napján, illetve csecsemőgondozási díj és gyermekgondozási díj esetében a gyermek születésének napján fennálló biztosítási jogviszony kezdő napját, össze kell számítani a fennálló biztosításban töltött napokkal.
- Ha a biztosított több fennálló jogviszonyából kéri az ellátást, a kérelemmel érintett valamennyi fennálló biztosítási jogviszonyhoz külön-külön hozzá kell számítani a megszűnt biztosítási jogviszonyból származó biztosításban töltött napoknak a fennálló biztosítási jogviszony kezdő napját, illetve csecsemőgondozási díj és gyermekgondozási díj esetében a gyermek születésének napját megelőző napjait.

5) A fennálló biztosítási jogviszony kezdő napjának meghatározása [Vhr. 28. § (5) bek.]

Az Ebtv. 39/A. § (1) bekezdése főszabályként kimondja, hogy a pénzbeli egészségbiztosítási ellátások összegének meghatározása során kizárólag a jogosultság kezdő napján fennálló jogviszonyból származó jövedelmek vehetők figyelembe. A Vhr. 28. § (5) bekezdése az ettől való eltérést teszi lehetővé a jogutódlás esetében, illetve akkor, ha a biztosított 30 napon belül ugyanazon foglalkoztatónál létesít ugyanolyan biztosítási jogviszonyt. A jogalkalmazási gyakorlatban nem volt egyértelmű, hogy ez az eltérő szabály alkalmazható-e az egyes pénzbeli ellátásoknál meghatározott kedvezménysszabály vonatkozásában is; tekintettel a kedvezménysszabályokhoz fűzött szűkítő rendelkezésekre (a kedvezménysszabályok akkor alkalmazhatók, ha az utolsóként megállapított ellátás alapja kizárólag a jogosultság kezdő napján fennálló jogviszonyban elért jövedelem figyelembevételével került megállapításra). Ennek egyértelművé tétele érdekében került sor a jogszabályhely módosítására. E szerint **az Ebtv. 39/A. § (1) bekezdésének, 42. § (4b) bekezdésének, 42/D. § (6) bekezdésének és 48. § (8) bekezdésének alkalmazásánál a fennálló biztosítási jogviszony kezdő napja nem változik**, ha az ellátásra jogosult a biztosítási jogviszony megszűnését követő harminc napon belül ugyanannál a foglalkoztatónál, ugyanolyan jogviszony alapján ismét biztosítottá válik.

6) A keresőképtelenség igazolása [Vhr. 41. § (1) bek.]

Az általános közigazgatási rendtartásról szóló 2016. évi CL. törvény (a továbbiakban: Ákr.) 65. § (2) bekezdése 2018. január 1-jétől lehetővé teszi, hogy - ha törvény vagy kormányrendelet másként nem rendelkezik - az ügyfél az iratot másolatban nyújtsa be, feltéve, hogy nyilatkozik arról, hogy az az eredetivel mindenben megegyezik. A táppénz iránti kérelemhez kötelező mellékelni a keresőképtelenségről szóló orvosi igazolást, amelyből a biztosított részére annyi eredeti példányt kell kiállítani, ahány jogviszonya van, lévén, hogy a keresőképtelenséget és a táppénzre való jogosultságot jogviszonyonként kell elbírálni. Ezen

szempont érvényesülésének biztosítása érdekében került pontosításra a Vhr. 41. § (1) bekezdése, amely kifejezetten **az eredeti orvosi igazolások csatolását követeli meg a keresőképtelenné váló személyektől.**

A keresőképtelenség igazolásával függ össze a keresőképtelenség és keresőképesség orvosi elbírálásáról és annak ellenőrzéséről szóló 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Kr.) 10. §-ának új (5) bekezdéssel való kiegészítése is. Ezen jogszabályhely ugyanis kimondja, hogy az Ebtv. 43. § (2) bekezdése alapján a kezelőorvos minden egyes jogviszonyban külön-külön elbírálja a keresőképtelenséget, és minden jogviszony esetében külön naplószámon rögzíti az Orvosi Naplóba, kiállítja az 5. számú mellékletnek vagy a 6. számú mellékletnek megfelelő igazolást, valamint rögzíti a nyomtatványon a biztosított munkakörét. **A kezelőorvosnak a biztosított munkaköreinek ismeretében kell elbírálnia jogviszonyonként a keresőképtelenséget.**

A keresőképtelenség igazolása vonatkozásában ugyancsak fontos módosítást tartalmaz a Kr. 13. § (1) bekezdése: ha a biztosított a táppénzre való jogosultság időtartamát kimerítette, az orvos a keresőképtelenségét „L” kóddal lezárja, és a lezárás tényét a beteg egészségügyi dokumentációjában rögzíti. A továbbra is fennálló, folyamatos keresőképtelenség esetén a biztosított kérésére kiadja a 6. számú melléklet szerinti igazolást, az Orvosi Naplóban új sorszámom, „L” kóddal szerepelteti az esetet, mint „Felvétel módja” „L” kóddal jelöli a keresőképtelenség felvételének módját a 8. számú melléklet szerinti heti jelentésben.

III. A TBJ. NYUGDÍJAS MUNKAVÁLLALÓKAT ÉRINTŐ MÓDOSÍTÁSAI A PÉNZBELI EGÉSZSÉGBIZTOSÍTÁSI ELLÁTÁSOK SZEMPONTJÁBÓL

2019. január 1-jétől a saját jogú nyugdíjasnak minősülő személy által létesített, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szerinti munkaviszony kikerült a biztosítási kötelezettség alá tartozó jogviszonyok sorából. **Ezért azok a nyugdíjas személyek, akik az Mt. szerinti munkaviszonyban állnak, illetve ilyen jogviszonyt létesítenek, 2019. január 1-jétől nem biztosítottak.** A nyugdíjas foglalkoztatottak pénzügyi egészségbiztosítási járulékot és munkaerő-piaci járulékot eddig sem fizettek, 2019. január 1-jétől pedig már természetbeni egészségbiztosítási járulékot, illetve nyugdíjjárulékot sem kell fizetniük.

A Tbj. ezen módosítása kizárólag a munkaviszonyban foglalkoztatott nyugdíjasokat érinti. Akik nyugdíjasként más jogviszony keretében dolgoznak, azok biztosítási jogviszonyában a jogszabály-módosítás változást nem idéz elő (például a megbízási szerződés alapján munkát végző nyugdíjasok - ha tárgyhavi jövedelmük egyébként eléri a minimálbér 30 százalékát - továbbra is biztosítottaknak minősülnek). Az Mt. szerinti munkaviszonyban álló nyugdíjas személy akkor is saját jogú nyugdíjasnak minősül, ha a nyugellátása folyósítása szünetel.

Tekintettel arra, hogy az Mt. szerinti munkaviszonyban álló nyugdíjas munkavállalók ezen jogviszonyuk alapján 2019. január 1-jétől már nem minősülnek biztosítottaknak, ezért **a foglalkoztatóknak 2018. december 31. napjával az „Igazolvány a biztosítási jogviszonyról és az egészségbiztosítási ellátásokról” elnevezésű nyomtatványba be kell(ett) jegyezni a biztosítási jogviszony megszűnését,** majd azt a (volt) biztosított részére át kell(ett) adni. Továbbá a saját jogú nyugdíjas munkavállalókat foglalkoztató munkáltatóknak a törvénymódosítás hatályba lépését követő 8 napon belül T1041 jelű nyomtatványt kell(ett) küldeniük a Nemzeti Adó- és Vámhivatal felé az ilyen foglalkoztatottak biztosítási jogviszonyának a megszűnéséről. A 2018. december 31. után

saját jogú nyugdíjban részesülő személlyel létesített munkaviszony alapján a munkavállalót a 'T1041 jelű nyomtatványon biztosítottként bejelenteni nem kell.

A saját jogú nyugdíjban részesülő foglalkoztatottak pénzbeli egészségbiztosítási járulékot eddig sem fizettek, ezért táppénzre ez idáig sem válhattak jogosulttá (kivéve, ha a nyugdíj folyósítása szünetelt). **Abban az esetben, ha egy nyugdíjas munkavállaló a nyugdíja folyósításának szünetelése alatt keresőképtelenné vált, úgy az erre való tekintettel 2018. évben megállapított táppénz részére legfeljebb 2018. december 31-ig folyósítható.** Ha keresőképtelensége továbbra is fennáll, táppénzt 2019. január 1-jétől akkor sem kaphat, mivel ezen naptól kezdődően nem biztosított. Mindez a betegszabadság jogintézményét nem érinti: ha a nyugdíjas munkavállaló 2019-ben továbbra is keresőképtelen, úgy az Mt. általános szabályai szerint illeti meg a betegszabadság.

Példa:

A 2017. szeptember 18. óta saját jogú öregségi nyugdíjban részesülő személy 2018. április 15-én munkaviszonyt létesített, amelyre tekintettel ezen naptól kezdődően biztosítottá vált. Nevezett 2018. augusztus 1-jétől kérte az öregségi nyugdíja folyósításának a szüneteltetését, amelynek okán munkaviszonyában 2018. augusztus 1-jétől pénzbeli egészségbiztosítási járulék fizetésére is kötelezetté vált. Tekintettel arra, hogy betegsége miatt a munkáját nem tudta ellátni, ezért háziorvosa 2018. november 14-től keresőképtelen állományba vette. A betegszabadságra való jogosultsága lejártát követően a nyugdíjas munkavállaló 2018. december 4-től táppénz megállapítását kérte. Mivel a nyugdíja folyósításának szünetelésére - és az ez alapján fennálló pénzbeli egészségbiztosítási járulékfizetési kötelezettségre - való tekintettel minden jogosultsági feltételnek megfelelt, ezért a biztosított 2018. december 4-től folyamatosan táppénzben részesült. A táppénz részére legfeljebb 2018. december 31-ig jár. Ha keresőképtelensége ezt követően is fennáll még, és a hatóságnál kérelmet terjeszt elő annak további folyósítása iránt, úgy a kérelme - biztosítási jogviszony hiányában - elutasításra fog kerülni. Ugyanakkor 2019. január 1-jétől jogosulttá válik a 2019. évi betegszabadságára.

2019. január 1-jétől kezdődően a nyugdíjas munkavállalók nem csupán táppénzre, de baleseti táppénzre sem válhatnak jogosulttá. Mivel azonban a baleseti táppénz passzív jogon is folyósítható, ezért a jogszabály-módosítás a 2018. évben megállapításra kerülő baleseti táppénzek folyósítását nem érinti.

Példa (1):

A 2017. szeptember 18. óta saját jogú öregségi nyugdíjban részesülő személy 2018. április 15-én munkaviszonyt létesített, amelyre tekintettel ezen naptól kezdődően biztosítottá vált. Nevezett 2018. augusztus 1-jén munkavégzés közben balesetet szenvedett, amit a foglalkoztatónál működő társadalombiztosítási kifizetőhely üzemi balesetként elismert. Tekintettel arra, hogy a biztosított az üzemi balesettel összefüggő egészségi állapota miatt munkát végezni nem tud, ezért háziorvosa 2018. augusztus 1-jétől keresőképtelen állományba vette. A társadalombiztosítási kifizetőhely 2018. szeptember 17-én baleseti táppénzt állapított meg a biztosított részére, az ellátás pedig az arra való jogosultság 2018. augusztus 1-jei kezdetétől az év teljes hátralévő részére folyósításra került, mivel a munkavállaló nem vált keresőképtelenné. Bár a munkavállaló Mt. szerinti munkaviszonya 2019. január 1-jétől kikerült a biztosított körből, ez azonban a 2018. évben megállapított baleseti táppénznek a folyósítása szempontjából relevanciával nem bír. A baleseti táppénzt a kifizetőhely 2019. január 1-jétől passzív jogon fogja a munkavállaló részére folyósítani.

Példa (2):

2017. szeptember 18. óta saját jogú öregségi nyugdíjban részesülő munkavállaló 2019. január 2-án munkába menet balesetet szenvedett, amit - társadalombiztosítási kifizetőhely hiányában - a járási hivatal úti üzemi balesetként elismert. Bár a jogszabályváltozás következtében 2019. január 2-án már nem minősül a nyugdíjas munkavállaló biztosítottnak, azonban baleseti táppénzre jogosulttá válik, mert baleseti táppénzre az is jogosult, aki a biztosítás megszűnését követő legkésőbb harmadik napon üzemi baleset következtében keresőképtelenné válik (passzív jogon kezdődő baleseti táppénz).

2. RÉSZ - TÁJÉKOZTATÁS EGYES JOGINTÉZMÉNYEK EGYSÉGES ALKALMAZÁSA VONATKOZÁSÁBAN

1) A méltányosságból engedélyezhető pénzbeli ellátások megállapítására irányuló eljárás

A Vhr. 42. § (1) bekezdése értelmében a **táppénz és baleseti táppénz folyósításának 240. napját követő** tizenöt napon belül a táppénzt megállapító szerv köteles a keresőképtelenséget igazoló orvost és a biztosítottat értesíteni a biztosított táppénz, baleseti táppénz jogosultsága megszűnésének időpontjáról.

A táppénz lejártáról kizárólag a Vhr. 42. § (1) bekezdése szerinti esetben kell az orvost (és a biztosítottat) értesíteni. További értesítési kötelezettséget a hatályos jogszabályok nem írnak elő. Erre való tekintettel **bármely más esetben - például rövid biztosítási idő miatti táppénzjogosultság lejárta - indokolatlan tájékoztatást küldeni a keresőképtelen állományban tartó orvosok részére.**

A Vhr. 31/D. § (1) bekezdése szerint a biztosított a méltányossági kérelmet a foglalkoztatójához nyújthatja be. A táppénz folyósítására vonatkozó kérelemhez csatolni kell az orvosi igazolást és javaslatot, az orvosi szakvéleményt a keresőképtelenség várható időtartamáról, valamint az Ebtv. 50. § (3) bekezdésében foglalt méltányosságból megállapítható gyermekápolási táppénzt kivéve a méltányosságból igényelt pénzbeli ellátás tekintetében a kifizetőhely vagy a járási hivatal azon végleges döntését, hogy a kérelmező az ellátásra nem jogosult. A foglalkoztató a biztosított méltányossági kérelmét a kérelem kézhezvételétől számított 5 napon belül továbbítja a 38. § (1) bekezdése szerint a székhelye szerint illetékes kormányhivatalhoz.

A Vhr. 31/D. § (1) bekezdésének 2018. január 1-jétől hatályos szövege megköveteli, hogy a méltányossági kérelemhez csatolásra kerüljön azon végleges döntés, amelyből megállapítható, hogy az igénylő az Ebtv. normatív szabályai alapján pénzbeli egészségbiztosítási ellátásra nem jogosult. Ha a foglalkoztató ezen végleges döntés hiányában továbbítja a méltányossági kérelmet a kormányhivatalhoz, úgy az igénylőt hiánypótlásra kell felhívni.

Abban az esetben, ha az igénylő a hiánypótlási felhívásnak határidőben nem tesz eleget, illetve, **ha úgy nyilatkozik, hogy a jogszabály által megkövetelt végleges döntéssel nem rendelkezik** - mert a normatív szabályok szerinti táppénz, csecsemőgondozási díj, gyermekgondozási díj iránt kérelmet nem is terjesztett elő -, **akkor az eljárást az Ákr. 47. § (1) bekezdés a) pontja alapján meg kell szüntetni.** A végzésben az igénylőt tájékoztatni kell az Ebtv. 61. § (2a) bekezdésében foglaltakról, valamint fel kell hívni a figyelmét arra, hogy -

az elutasító döntés meghozatala érdekében - nyújtsa be a pénzbeli ellátás iránti kérelmét a foglalkoztatójához.

A hatályos jogszabályi rendelkezések értelmében a méltányossági kérelmet is a foglalkoztatóhoz kell benyújtani, aki továbbítja azt az illetékes kormányhivatalhoz. Amennyiben az igénylő közvetlenül a kormányhivatal részére küldi meg a méltányossági kérelmet, tájékoztatni kell - akár telefonon, akár írásban (amelyik az adott ügyben célravezetőbb) - a helyes eljárásrendről; azonban a kérelmet erre hivatkozással visszautasítani nem indokolt.

2) A méltányosságból megállapított pénzbeli ellátásról szóló döntés közlése

A Vhr. 31/D. § (3) bekezdése kimondja, hogy a méltányosságból megállapított pénzbeli ellátásról szóló döntést közölni kell a biztosítottal és a foglalkoztatóval.

2018. január 1-jétől **a kormányhivatal tehát köteles megküldeni a méltányosságból megállapított pénzbeli ellátásról szóló döntését a foglalkoztató számára is.** Mivel a jogszabály a döntés közléséről rendelkezik, ezért nem elegendő a foglalkoztató külön levélben történő tájékoztatása a megállapításról.

Tekintettel azonban arra, hogy a méltányosságból megállapított pénzbeli ellátásról szóló döntések bizonyos esetekben olyan - elsősorban az egészségi állapotra vonatkozó - különleges adatokat tartalmazhatnak, amelyeknek a foglalkoztató tudomására jutása aggályos lehet, ezért a döntések előkészítése során **törekedni kell arra, hogy a határozatokban ilyen különleges adatok ne kerüljenek feltüntetésre.**

3) Több munkáltató által létesített munkaviszony esetén követendő eljárás

Az Mt. 195. §-a az ezen pont szerinti jogintézménnyel összefüggésben a következő rendelkezéseket tartalmazza:

- (1) Több munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában állapodhatnak meg.
- (2) A munkaszerződésben meg kell határozni, hogy a munkabér-fizetési kötelezettséget melyik munkáltató teljesíti.
- (3) A munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek.
- (4) A munkaviszonyt - eltérő megállapodás hiányában - bármely munkáltató vagy a munkavállaló jognyilatkozata megszünteti.
- (5) A munkaviszony a 63. § (1) bekezdés b) pontban meghatározott okból megszűnik, ha a munkáltatók száma egyre csökken.

Az Mt. 213. § b) pontja azt is kimondja, hogy a felek megállapodása vagy kollektív szerződés a 195. § (2)-(3) és (5) bekezdésében foglaltaktól nem térhet el.

Az Mt. 195. §-a egy olyan atipikus munkaviszonyt szabályoz, amelynek keretein belül egy munkavállaló a feladatait - ugyanolyan tevékenységet - több munkáltató érdekében végzi, de egy munkaviszony keretében. A munkáltatóknak meg kell állapodniuk abban, hogy közülük melyik fogja teljesíteni a munkavállaló irányába a munkabér-fizetési kötelezettséget; ezt a munkaszerződésben rögzíteni kell. Ezen kijelölt munkáltatónak - bár munkajogi szempontból valamennyi munkáltatót a munkáltatói jogok és kötelezettségek teljessége megilleti, illetve terheli - kiemelt szerepe van az egyes hatósági eljárásokban, a különböző jogszabályi kötelezettségek teljesítése során.

A Tbj. 4. § a) pont 8. alpontja szerint e törvény alkalmazásában foglalkoztató: több munkáltatóval létesített munkaviszony esetén az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvényben (a továbbiakban: Art.) meghatározott munkáltató.

Az Art. 8. §-a kimondja, hogy több munkáltató által létesített munkaviszony esetén a munkáltatók a munkaviszony létesítésével egyidejűleg kötelesek írásban az adókötelezettségek teljesítésére egy munkáltatót kijelölni, továbbá a kijelölt munkáltató személyéről a munkavállalót tájékoztatni. Kijelölés hiányában a több munkáltató által létesített munkaviszonyból eredő adókötelezettségek teljesítésére a munkaviszonyban érintett bármely munkáltató kötelezhető. A kijelölt munkáltató a munkavállaló tekintetében adókötelezettségeit saját nevében teljesíti.

A több munkáltatóval létesített munkaviszony esetén tehát munkajogi szempontból a jogviszony egyik oldalán álló valamennyi alany munkáltatónak minősül, ugyanakkor **társadalombiztosítási szempontból közülük csak az Art. szerint kijelölt munkáltató számít foglalkoztatónak.** Az Ebtv. és a Vhr. egyes rendelkezéseinek az alkalmazása során ennek figyelembevételével kell eljárni.

A. A munkáltatók számának egyre való csökkenése

Különösen fontos a Vhr. 28. § (5) bekezdésének az értelmezése az Mt. 195. §-a szerinti jogviszony vonatkozásában. Abban az esetben, ha az ezen jogszabályhely szerinti munkaviszonyban a munkáltatók száma egyre csökken, a munkaviszony mindenképpen megszűnik, méghozzá az Mt. 63. § (1) bekezdés b) pontjában meghatározott okból, vagyis a munkáltató jogutód nélküli megszűnése jogcímenek a megfelelő alkalmazásával. Ebből kifolyólag az ilyen esetekben törvény szerinti jogutódlásról nem beszélhetünk. **Ugyanakkor, ha az Mt. 195. §-a szerinti jogviszony megszűnését követő 30 napon belül a biztosított annál a foglalkoztatónál létesít újabb munkaviszonyt, amely korábban az Art. szerint kijelölt munkáltató volt, akkor alkalmazható a Vhr. 28. § (5) bekezdése.**

Példa (1):

A munkavállaló 2016. június 1-je óta az Mt. 195. §-a szerinti atipikus munkaviszonyban áll „A”, „B” és „C” munkáltatóval. Közülük az „A” munkáltató került kijelölésre az Art. szerinti adókötelezettségek teljesítésére; ezáltal az „A” munkáltató fog a jogviszonyban a Tbj. szerinti foglalkoztatónak minősülni. Mivel a „B” és „C” munkáltató 2018. július 31-én a munkaviszonyból kilép, ezért a munkáltatók számának egyre való csökkenésére tekintettel az Mt. 195. §-a szerinti jogviszony - a törvény erejénél fogva, automatikusan - 2018. július 31-én megszűnik. Az „A” munkáltató a munkavállalót szeretné továbbra is foglalkoztatni, ezért 2018. augusztus 1. napján egy új munkaszerződést köt a munkavállalóval, az Mt. általános szabályai szerint. Tekintettel arra, hogy ebben az esetben 2016. június 1 - 2018. július 31. között az „A” munkáltató minősült foglalkoztatónak, és 2018. augusztus 1-jén ugyanezen foglalkoztatóval létesített a munkavállaló újabb biztosítási jogviszonyt, ezért a fennálló biztosítási jogviszony kezdőnapjának továbbra is 2016. június 1-jét kell tekinteni.

Példa (2):

A munkavállaló 2016. június 1-je óta az Mt. 195. §-a szerinti atipikus munkaviszonyban áll „A”, „B” és „C” munkáltatóval. Közülük az „A” munkáltató került kijelölésre az Art. szerinti adókötelezettségek teljesítésére; ezáltal az „A” munkáltató fog a jogviszonyban a Tbj. szerinti foglalkoztatónak minősülni. Mivel az „A” és „B” munkáltató 2018. július 31-én a munkaviszonyból kilép, ezért a munkáltatók számának egyre való csökkenésére tekintettel az Mt. 195. §-a szerinti jogviszony - a törvény erejénél fogva, automatikusan - 2018. július 31-én megszűnik. A „C” munkáltató a munkavállalót szeretné továbbra is foglalkoztatni, ezért 2018.

augusztus 1. napján egy új munkaszerződést köt a munkavállalóval, az Mt. általános szabályai szerint. Tekintettel arra, hogy ebben az esetben 2016. június 1 - 2018. július 31. között az „A” munkáltató minősült foglalkoztatónak, 2018. augusztus 1-jétől pedig a „C” foglalkoztatóval létesített a munkavállaló újabb biztosítási jogviszonyt, ezért a fennálló biztosítási jogviszony kezdőnapjának 2018. augusztus 1-jét kell tekinteni.

A Vhr. 28. § (5) bekezdésének alkalmazása során „ugyanolyan jogviszony”-nak kell tekinteni minden Mt. szerinti munkaviszonyt, amely biztosítási jogviszonyt eredményez. Amennyiben tehát a biztosított korábbi munkaviszonya megszűnését követő 30 napon belül ugyanannál a foglalkoztatónál létesít újra munkaviszonyt, nincs jelentősége annak, hogy ez az általános szabályok alapján létrehozott (tipikus) munkaviszony, vagy az Mt. XV. fejezetében szabályozott valamelyik atipikus munkaviszony (az egyszerűsített foglalkoztatás, alkalmi munka kivételével).

B. A tipikus munkaviszony atipikussá válása

A Vhr. 28. § (5) bekezdésének az alkalmazásakor megfelelően alkalmazni kell az A. pontban írtakat akkor is, ha a munkavállaló az Mt. általános szabályai szerint - egyetlen munkáltatóval - létesített munkaviszonyban áll(t), majd ennek megszűnését követő 30 napon belül olyan módon létesít az Mt. 195. §-a szerinti atipikus munkaviszonyt a korábbi munkáltatójával és további más munkáltatókkal, hogy ezen jogviszonyában az Art. szerinti adókötelezettségek teljesítésére ugyanazon munkáltató kerül kijelölésre, amely korábban az Mt. általános szabályai szerinti munkaviszonyában is a munkáltatója volt.

Példa (1):

A munkavállaló 2016. június 1-jétől 2018. július 31-ig az „A” munkáltatónál állt munkaviszonyban. A jogviszonya megszűnését követően 2018. augusztus 1-jén munkaszerződést kötött az „A”, „B” és „C” munkáltatóval, az Mt. 195. §-a szerint. A munkáltatók úgy állapodtak meg, hogy az adókötelezettségeket az „A” munkáltató fogja teljesíteni. Tekintettel arra, hogy 2016. június 1 - 2018. július 31. között az „A” munkáltató volt a foglalkoztató, és a 2018. augusztus 1-jén több munkáltató által létesített munkaviszonyban ugyancsak az „A” munkáltató minősül foglalkoztatónak, ezért a fennálló biztosítási jogviszony kezdőnapjának továbbra is 2016. június 1-jét kell tekinteni.

Példa (2):

A munkavállaló 2016. június 1-jétől 2018. július 31-ig az „A” munkáltatónál állt munkaviszonyban. A jogviszonya megszűnését követően 2018. augusztus 1-jén munkaszerződést kötött az „A”, „B” és „C” munkáltatóval, az Mt. 195. §-a szerint. A munkáltatók úgy állapodtak meg, hogy az adókötelezettségeket a „C” munkáltató fogja teljesíteni. Tekintettel arra, hogy 2016. június 1 - 2018. július 31. között az „A” munkáltató volt a foglalkoztató, a 2018. augusztus 1-jén több munkáltató által létesített munkaviszonyban viszont a „C” munkáltató minősül foglalkoztatónak, ezért a fennálló biztosítási jogviszony kezdőnapjának 2018. augusztus 1-jét kell tekinteni.

C. A kijelölt munkáltató személyének változása

Az Mt. 195. §-ával összefüggésben a munkaviszonyban változás állhat be olyan módon is, hogy a több munkáltató által létesített munkaviszonyon belül megváltozik a kijelölt munkáltató személye. Ezzel kapcsolatban az adózás rendjéről szóló - 2017. december 31-ig hatályos - 2003. évi XCII. törvény 178. § 23. pontja úgy rendelkezett, hogy, ha a kijelölt munkáltató személyében változás következik be, azt e törvény és más, adóról szóló jogszabályok alkalmazásában a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlásnak kell

tekinteni. Ilyen rendelkezést az új Art. nem tartalmaz, ugyanakkor a Nemzeti Adó- és Vámhivatal a kijelölés megváltozását továbbra is ennek megfelelően kezeli, értékeli (például a T1041-es adatlap kitöltése során).

Álláspontunk szerint, ha az Mt. 195. §-a szerinti munkaviszonyban megváltozik a kijelölt munkáltató személye, úgy jogi értelemben véve tényleges jogutódlásról nem beszélhetünk. Ilyen esetekben a Tbj. szerinti foglalkoztató megváltozik, de maga a biztosítási jogviszony változatlan marad. Ebből következően az Ebtv. 39/A. § (1) bekezdésében foglalt általános szabály alkalmazásával kell eljárni: **a fennálló biztosítási jogviszony kezdőnapját illetően a kijelölés megváltozása nem eredményez változást.**

Példa:

A munkavállaló 2016. június 1-je óta az Mt. 195. §-a szerinti atipikus munkaviszonyban áll „A”, „B” és „C” munkáltatóval. Közülük 2016. június 1-jén az „A” munkáltató került kijelölésre az Art. szerinti adókötelezettségek teljesítésére; azonban 2018. augusztus 1-jétől a „B” lett a kijelölt munkáltató. Mivel a Tbj. szerint megváltozott a foglalkoztató, munkajogi szempontból azonban a munkavállaló munkaviszonyában változás nem következett be, ezért a fennálló biztosítási jogviszony kezdőnapjának továbbra is 2016. június 1-jét kell tekinteni.

4) Elkésett, illetve visszavont fellebbezések elbírálásához kapcsolódó eljárás

A. Elkésett fellebbezés esetén követendő eljárás

Az Ákr. 118. § (3) bekezdése szerint a fellebbezést a döntés közlésétől számított tizenöt napon belül az azt meghozó hatóságnál lehet előterjeszteni.

Az Ákr. 119. § (3)-(4) bekezdése alapján, ha a hatóság a megtámadott döntést nem vonja vissza, illetve a fellebbezésnek megfelelően azt nem módosítja, javítja vagy egészíti ki, a fellebbezést a hatóság az ügy összes iratával, a fellebbezési határidő leteltét követően felterjeszti a - jogszabályban kijelölt - másodfokú hatósághoz. A fellebbezést a másodfokú hatóság bírálja el, amely a fellebbezéssel megtámadott döntést és az azt megelőző eljárást megvizsgálja. A másodfokú hatóság eljárása során nincs kötve a fellebbezésben foglaltakhoz.

Az Ákr. 53. § (2) bekezdése azt is kimondja, hogy az igazolási kérelemről az a hatóság dönt, amelynek eljárása során a mulasztás történt. A jogorvoslatra megállapított határidő elmulasztásával kapcsolatos igazolási kérelmet a jogorvoslati kérelmet elbíráló szerv bírálja el.

Az Ákr. 119. § (3) bekezdése alapján a fellebbezés benyújtását követően az elsőfokú hatóságnak lehetősége van az ügyfél által megtámadott döntést visszavonni, módosítani, kijavítani vagy kiegészíteni. Nincs azonban hatásköre arra, hogy az elkésett fellebbezést visszautasítsa. Amíg a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (a továbbiakban: Ket.) 102. § (3) bekezdés a) pontja az elsőfokú hatóság kötelezettségévé tette, hogy érdemi vizsgálat nélkül elutasítsa az elkésett fellebbezést, **az Ákr. szabályai értelmében az elkésett fellebbezésről a másodfokú hatóságnak kell döntést hoznia.** Ezért az elsőfokú hatóságnak a fellebbezést akkor is fel kell terjeszteni az ügy összes iratával együtt a másodfokú hatóság részére, ha ő maga is észleli, hogy az elkésett.

Ugyanígy kell eljárni abban az esetben is, ha a fellebbezéssel együtt az ügyfél igazolási kérelmet is előterjeszt; tekintettel arra, hogy a fellebbezésre megállapított határidő elmulasztásával kapcsolatos igazolási kérelmet is csak a másodfokú hatóság bírálhatja el. Ha

a másodfokú hatóság az igazolási kérelmet elutasítja, a fellebbezési kérelem visszautasításra kerül az Ákr. 46. § (1) bekezdés a) pontja alapján.

B. Visszavont fellebbezés esetén követendő eljárás

Az Ákr. 35. § (3) bekezdése szerint az ügyfél kérelmével a tárgyában hozott döntés véglegessé válásáig rendelkezhet.

Az Ákr. 119. § (7) bekezdése értelmében, ha valamennyi fellebbező visszavonta a fellebbezését, a másodfokú hatóság a fellebbezési eljárást megszünteti.

Amíg a Ket. 102. § (5) bekezdése kifejezetten rendelkezett arról, hogy a fellebbezést nem kell a másodfokú hatósághoz felterjeszteni akkor, ha azt a felterjesztést megelőzően visszavonták, az Ákr. ilyen normát nem tartalmaz. Ugyanakkor mivel az Ákr. 119. § (7) bekezdésében szereplő szabály kizárólag a már megindult fellebbezési eljárás esetén alkalmazható, ez egyben azt is jelenti, hogy **amennyiben az ügyfél a fellebbezés felterjesztését megelőzően vonja vissza a fellebbezési kérelmét, úgy az elsőfokú döntés véglegessé válik.** Ilyen esetben a fellebbezés másodfokú hatósághoz való felterjesztésére nincs szükség, ahogy - a meg sem indult - eljárás megszüntetése iránt sem kell intézkedni.

Abban az esetben viszont, **ha a fellebbezés a másodfokú hatósághoz már felterjesztésre került (a fellebbezési eljárás megindult), és az ügyfél ekkor vonja vissza a fellebbezését, úgy az Ákr. 119. § (7) bekezdését kell alkalmazni, és a fellebbezési eljárást a másodfokú hatóságnak kell megszüntetnie.**

5) Több jogvisztonnyal rendelkező személyek gyermekgondozási díj iránti kérelmei

Az Ebtv. 63. § (1) bekezdése kimondja, hogy aki egyidejűleg több biztosítással járó jogviszonyban kötelezett egészségbiztosítási járulék fizetésére, a táppénz, a baleseti táppénz, a csecsemőgondozási díj iránti kérelmét a 62. §-ban foglaltak szerint, a gyermekgondozási díj iránti kérelmét az egészségbiztosítónak kell elbírálnia és folyósítania.

A Vhr. 1. § (7a) bekezdés a) pontja az Ebtv. 63. § (1) bekezdése szerinti elbírálási feladatok ellátására a járási (fővárosi kerületi) hivatalokat jelöli ki.

A Vhr. 37/A. § (3) bekezdése alapján az Ebtv. 63. § (1) bekezdésének az alkalmazásakor a biztosított gyermekgondozási díj iránti kérelme elbírálásához a foglalkoztató „Foglalkoztatói igazolást” állít ki, melyet a biztosított által benyújtott igazolásokkal együtt a társadalombiztosítási kifizetőhely 5 napon belül az Ebtv. 61. § (5) bekezdésében foglaltaknak megfelelően továbbít a foglalkoztató székhelye szerint illetékes járási hivatalhoz.

Az Ebtv. 63. § (1) bekezdése abban az esetben utalja az egészségbiztosító hatáskörébe a gyermekgondozási díj iránti kérelem elbírálását, ha az igénylő egyidejűleg több biztosítással járó jogviszonyban kötelezett egészségbiztosítási járulék fizetésére. A jogszabályi rendelkezés alkalmazása szempontjából nincs jelentősége annak, hogy a biztosított valamennyi fennálló jogviszonyából ténylegesen nyújt-e be gyermekgondozási díj iránti kérelmet. **Ezért, ha megállapítható, hogy az igénylőnek több biztosítási jogviszonya van, akkor a gyermekgondozási díj iránti kérelmet mindenképpen a járási (fővárosi kerületi) hivatalnak kell elbírálnia, akkor is, ha a második (többedik) jogviszonyából ellátás megállapítását nem kéri.** Erre való tekintettel, ha az igénylő egyik jogviszonya társadalombiztosítási kifizetőhelynél áll fenn, a foglalkoztatónak „Foglalkoztatói igazolás”-t kell kiállítania, amelyet a kifizetőhelyet fenntartó foglalkoztató elektronikus úton (Cégkapun

vagy Hivatali Kapun keresztül) 5 napon belül továbbítani köteles az illetékes járási (fővárosi kerületi) hivatalhoz. E szerint kell eljárni akkor is, ha az igénylő második (többedik) jogviszonya legalább heti 36 órás foglalkoztatással járó munkaviszony melletti egyéni vállalkozói jogviszony. Ha az igénylő eredetileg egy jogviszonnyal rendelkezett, amelyből az ellátást már folyósítja társadalombiztosítási kifizetőhely, és a folyósítás ideje alatt az ellátott újabb jogviszonyt létesít, a kifizetőhelynek az ellátás folyósítását át kell adnia az egészségbiztosító részére. Ennek érdekében a kifizetőhely az Ebtv. 63. § (1) bekezdésére hivatkozó végzésében tájékoztatja a járási (fővárosi kerületi) hivatalt a gyermekgondozási díj általa történő folyósításának időtartamáról, és végzéséhez mellékeli az ellátást megállapító határozatot. Ezt követően a gyermekgondozási díjat az egészségbiztosítónak kell folyósítani. Ha az ellátott a gyermekgondozási díj folyósítása alatt létesített jogviszonyából is kéri a gyermekgondozási díj megállapítását, a kérelmet a járási (fővárosi kerületi) hivatalnak kell elbírálnia, és jogosultság esetén szintén az egészségbiztosítónak kell folyósítani.

6) Az állami projektértékelői jogviszonyban álló személy biztosítása

2018. július 26-tól a Tbj. 5. § (1) bekezdés k) pontja a következőképpen módosult: **biztosított az állami projektértékelői jogviszonyban álló személy, amennyiben az e tevékenységéből származó, tárgyhavi járulékalapot képező jövedelme eléri a minimálbér harminc százalékát, illetőleg naptári napokra annak harmincad részét.**

Az állami projektértékelői jogviszonyban álló személyek 2016. június 16. napja óta biztosítottak minősülnek. Ezen jogviszony a Miniszterelnökség és a projektértékelő közötti keretszerződés aláírásával - a szerződésben meghatározott időpontban, ennek hiányában a szerződés aláírásának napján - jön létre. A keretszerződés határozott időre létesül, és az alapján a projektértékelő esetleg kap feladatokat, amelyeket köteles határidőre teljesíteni; feladat hiányában rendelkezésre állási kötelezettség terheli. Amíg az eseti feladatellátásért a projektértékelőt díjazás illeti meg, a rendelkezésre állás időtartama alatt díjazás részére nem jár. A Tbj. 5. § (1) bekezdés k) pontjának 2018. július 26-át megelőzően hatályos szövege alapján nem volt egyértelmű, hogy biztosítottak kell-e tekinteni az állami projektértékelői jogviszonyban álló személyt azon időszakban, amikor csupán rendelkezésre állási kötelezettség terheli. A joggyakorlat a korábbiakban is csupán azon időszakra vonatkozóan tekintette az érintett személyi kört biztosítottak, amikor díjazásban részesült; és a mostani módosítás ezen gyakorlatot jeleníti meg törvényi szinten.

7) A jogellenesen megszüntetett munkaviszony helyreállítása

A munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben az Mt. főszabály szerint az okozott kár megtérítésére kötelezi a munkáltatót. Az Mt. 83. § (1) bekezdése ugyanakkor - az ott felsorolt körülmények fennállása esetén - kivételesen lehetővé teszi, hogy a munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítsa. Ez a helyreállítás alapvetően különbözik a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény szabályozásától, mivel a helyreállításra a jövőre nézve kerül sor. Vagyis a munkaviszony a jogellenes munkáltatói intézkedés időpontjában megszűnik, és a helyreállításig fennálló időszakban nem áll munkaviszonyban a (volt) munkavállaló. Az Mt. 83. § (2) bekezdése munkajogilag rendezi ezt a helyzetet, mivel kimondja, hogy a munkaviszony helyreállítását követően keletkezett, a munkaviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) és annak helyreállítása közötti tartamot munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni.

Mivel a gyakorlatban nem volt egyértelmű, hogyan kell értelmezni az Mt. 83. §-át, ezért az ezen jogszabályhelyben rögzített fikciót a jogalkotó 2018. július 26-tól megjeleníti a Tbj.

rendelkezései között is. A Tbj. 5/A. §-a kimondja, hogy a **munkaviszony jogellenes megszűnésétől annak helyreállításáig terjedő időszakot biztosítási jogviszonyban töltött időszaknak kell tekinteni a helyreállítást követően keletkezett társadalombiztosítási ellátások iránti igények elbírálásakor.** Ez azt jelenti, hogy a munkaviszony jogellenes megszűnése (megszüntetése) és annak bíróság általi helyreállítása közötti időszak főszabályként nem minősül biztosítási időnek. Viszont, ha a helyreállítást követően a munkavállaló kérelmet nyújt be valamely társadalombiztosítási ellátás iránt, akkor a kérdéses időszakot úgy kell tekinteni, mintha biztosítási idő lenne. Feltétele ennek továbbá, hogy olyan igényről legyen szó, amely a munkaviszony helyreállítása után keletkezett.

Példa (1):

A biztosított táppénz iránti kérelmet nyújtott be a foglalkoztatójához 2017. május 16-án, tekintettel arra, hogy 2017. április 10-től 2017. május 15-ig keresőképtelen volt. Az illetékes járási hivatal a táppénz iránti kérelmet elutasította, tekintettel arra, hogy az egészségbiztosítási nyilvántartás szerint az igénylő biztosítási jogviszonya 2017. április 9-én megszűnt. A volt munkavállaló bírósághoz fordult a munkaviszonya jogellenes megszüntetésével összefüggésben, és a bíróság a munkaviszonyt 2018. augusztus 14-én helyreállította. Ezt követően az igénylő megküldte a bíróság ítéletét a járási hivatal részére azzal, hogy kéri a 2017. április 10 - 2017. május 15. közötti időszakra vonatkozóan a táppénze megállapítását és folyósítását. Tekintettel arra, hogy a jogellenesen megszüntetett munkaviszony helyreállítására 2018. augusztus 14-én került sor, a kifogásolt időszakra vonatkozó táppénzigény viszont még ezt megelőzően keletkezett, ezért az igénylő a 2017. április 10-től 2017. május 15-ig terjedő időszakra vonatkozóan táppénzre nem jogosult.

Példa (2):

A biztosított táppénz iránti kérelmet nyújtott be a foglalkoztatójához 2018. október 2-án, tekintettel arra, hogy 2018. augusztus 22-től keresőképtelenné vált („9”-es kóddal). Az egészségbiztosítási nyilvántartás adatai szerint az igénylő biztosítási jogviszonya 2018. augusztus 14-től áll fenn, ezért a járási hivatal csupán 8 napra folyósított táppénzt a biztosított részére, 50%-os mértékben. A biztosított a döntéssel szemben fellebbezéssel élt, amelyben előadta, hogy munkaviszonya a foglalkoztatónál 2012. január 1-je óta fennáll, azonban azt a munkáltató 2017. április 9-én jogellenesen megszüntette. Erre vonatkozóan fellebbezéséhez csatolta a bírósági ítéletet, amely valóban kimondta a munkaviszony jogellenes megszüntetését, és a munkavállaló munkaviszonyát 2018. augusztus 14-én helyreállította. Tekintettel arra, hogy a biztosított 2018. augusztus 22-től szóló táppénzigénye a munkaviszonya helyreállítását követően keletkezett, ezért a 2017. április 10 - 2018. augusztus 13. közötti időszakot a kérelem elbírálása során biztosítási jogviszonyban töltött időszakként kell figyelembe venni. Vagyis részére jár a táppénz a keresőképtelensége teljes időtartamára, annak mértékét pedig 60%-ban kell megállapítani (kivéve, ha kórházban tartózkodott).

8) A biztosítás szünetelését érintő törvényi módosítások

A Tbj. 8. § d) pontja 2018. június 30-ig úgy rendelkezett, hogy szünetel a biztosítás az előzetes letartóztatás, szabadságvesztés tartama alatt, kivéve, ha a letartóztatottat az ellene emelt vád alól jogerősen felmentették, vagy a büntetőeljárást megszüntették, továbbá, ha az elítéltet utóbb a bíróság jogerősen felmentette. Mivel a büntetőeljárásról szóló 2017. évi XC. törvény (a továbbiakban: Be.) bevezetett több új, átnevezett, illetve tartalmilag más módon szabályozott jogintézményt, ezért 2018. július 1-jétől szükségessé vált a Tbj. 8. § d) pontjának a módosítása is a következőképpen: szünetel a biztosítás a letartóztatás tartama alatt, kivéve, ha a letartóztatottat jogerősen felmentették, vagy a bíróság jogerős vagy végleges határozatában, valamint az ügyészség, illetve a nyomozó hatóság további jogorvoslással nem

támadható határozatában a büntetőeljárást megszüntette; továbbá a szabadságvesztés tartama alatt, kivéve, ha az elítéltet utóbb a bíróság jogerősen felmentette.

A biztosítás szünetelésének a Tbj. 8. § d) pontja szerinti esetében a fenti változások csupán formálisak, az új Be. jogintézményeinek a megjelenítése miatt váltak szükségessé. Ugyanakkor a szünetelés ezen jogcímét érinti egy további módosítás is, amely 2018. július 26-tól lépett hatályba, és amely tartalmi változást is magában hordoz. A fogvatartott személy az ún. reintegrációs őrizet, valamint a társadalmi kötődés program keretében létesíthet munkaviszonyt a versenyszférában úgy, hogy fogvatartottnak minősül ez idő alatt. Továbbá tanulószerveződéses jogviszonyban is állhat a fogvatartásának időtartama alatt. Erre tekintettel került pontosításra a biztosítási jogviszony szünetelésére vonatkozó szabály. A módosítás értelmében az a biztosítási jogviszony szünetel, amely a fogvatartottnak e státuszát megelőzően keletkezett és állt fenn. Következésképpen **nem szünetel a fogvatartott azon biztosítási jogviszonya, amely a fogvatartása alatt létesített jogviszonya alapján áll fenn.**

Példa:

A biztosított 2010. április 20. óta folyamatosan biztosítási jogviszonyban állt az „A” munkáltatónál. Biztosítása 2015. augusztus 1-jétől szünetel, mert ezen naptól kezdődően szabadságvesztés büntetését tölti. Fogvatartásának időtartama alatt - 2018. augusztus 22-én - munkaszerződést köt „B” munkáltatóval. Mivel ez utóbbi jogviszony létesítésére a fogvatartás időtartama alatt került sor, ezért a 2018. augusztus 22-től fennálló biztosítása nem fog szünetelni.

9) Az Ebtv. 77. § (2) bekezdésének a megsemmisítése

A 25/2018. (XII. 28.) AB határozat 2018. december 29-től - alaptörvény-ellenességére való tekintettel - megsemmisítette az Ebtv. 77. § (2) bekezdését, amely kimondta, hogy a méltányossági jogkörben hozott döntés ellen fellebbezésnek nincs helye, és azt kizárólag semmisségére hivatkozva lehet megtámadni.

A hivatkozott jogszabályhely megsemmisítése az ügyfelek által igénybe vehető jogorvoslati lehetőségek vonatkozásában érdemi változást nem eredményez. Méltányossági jogkörben kizárólag kormányhivatali szinten születhet döntés, az Ákr. azonban nem ad lehetőséget a kormányhivatal által hozott határozattal szemben fellebbezés benyújtására. **Ezért a méltányossági jogkörben hozott határozat ellen fellebbezésnek továbbra sincs helye.** A méltányossági jogkörben hozott határozatokon tehát továbbra is azt szükséges feltüntetni, hogy azzal szemben fellebbezésnek helye nincs; jogorvoslatként közigazgatási per kezdeményezhető.

2018. december 29-től ugyanakkor a méltányossági jogkörben hozott döntésekkel szemben előterjesztett jogorvoslati kérelmekben nem csupán semmisségi okokra lehet hivatkozni, hanem más jogszabálysértésekre is. Ezért törölni szükséges a határozatmintákból az arra való utalást, hogy a döntést kizárólag semmisségre hivatkozva lehet megtámadni. Úgyszintén törölni szükséges az indokolásból az Ebtv. 77. § (2) bekezdésére történő hivatkozást.

Budapest, 2019. január 14.

Magyar Államkincstár