

# **Glossa Iuridica**

VII. évfolyam

KÜLÖNSZÁM

**JOG ÉS VÍRUS**

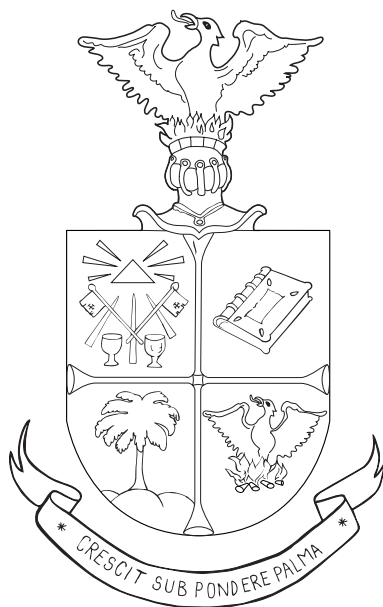


# Glossa Iuridica

VII. évfolyam

KÜLÖNSZÁM

## JOG ÉS VÍRUS



Budapest, 2020

Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar

# A BIZTOSÍTÁSI JOGVISZONY ALAKULÁSA ÉS HATÁSA A TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁSI ELLÁTÁSOKRA

A járványhelyzet egyes munka- és szociális jogi dilemmái V.

GERGELY KATALIN

*megbízott oktató (KRE ÁJK) vezető-kormányfőtanácsos (PM)*

## 1. Bevezetés

A járványhelyzettel összefüggésben több esetben is felmerült, hogy a társadalombiztosítási szabályok mennyire tudnak adekvát választ adni a felmerült kérdésekre. A társadalombiztosítás szabályozási területe igen kiterjedt, magában foglalja a biztosítási jogviszony szabályozását, a fizetési kötelezettségeket, az ellátások rendszerét, ennek következtében igen sok kérdés merült fel az elmúlt időszakban. Jelen írásnak nem célja valamennyi kérdés tisztázása, elemzése, csupán egy szegmenst kíván megvizsgálni, nevezetesen a biztosítási jogviszony alakulását az alapul fekvő jogviszonyokban bekövetkező változások hatására és ennek következményeit az ellátások tekintetében.<sup>1</sup> A társadalombiztosítás területét érintően a veszélyhelyzet időszakában több intézkedés megjelent, ezek csak szűk körűen, tárgyilagosan kerülnek ismertetésre. A cél annak feltérképezése, hogy a társadalombiztosítás szabályozása hogyan tud, tudott válaszokat adni az új kihívásokra, és ezek a válaszok mennyiben megfelelőek az egyén és a társadalom szintjén.

## 2. A biztosítási jogviszony alakulása – a biztosítást megalapozó jogviszonyokban bekövetkező változások hatása a biztosítási jogviszonyra

### 2.1. A munkaviszonyban foglalkoztatottak esetében alkalmazható lehetőségek és azok társadalombiztosítási következményei

Egy – például a 2020 tavaszán kialakult – vírushelyzetben a munkáltatók számos eszközzel élhetnek annak érdekében, hogy alkalmazkodni tudjanak a megváltozott körülményekhez. Ezen lehetőségek a foglalkoztatás eltérő módjára, vagy épp a foglalkoztatás hiányának kezelésére alkalmasak. A rendelkez-

---

1 Czúcz Ottó: *Szociális jog* (I. kötet). Budapest, Unió Kiadó, 2003, 225.



zésre álló munkajogi eszközök alkalmazásának függvényében a munkavállaló társadalombiztosítási státusza eltérően alakulhat, ezek elemzését tesszük a vizsgálatunk középpontjába.

Célszerű az elemzésben nagy figyelmet fordítani annak vizsgálatára, hogy az alapul fekvő jogviszonyokban bekövetkező változások kihatnak-e a társadalombiztosítási jogviszonyra, vagy sem. Így ennek megfelelően tekintjük át a legtipikusabban előforduló eseteket és azok következményeit.

### **2.1.1. Társadalombiztosítási következményeket nem eredményező munkajogi eszközök**

#### **2.1.1.1. Távmunkavégzés, otthoni munkavégzés**

Egy járványhelyzetben logikus lépés mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló részéről a távmunkavégzés, illetve az otthoni munkavégzés alkalmazása. A távmunkavégzés munkaszerződésben kikötött, úgynevezett atipikus munkaszerződésnek minősül [a *munka törvénykönyvéről* szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 196. §], míg az otthoni munkavégzés alkalmazása nem feltétlenül csak a felek megállapodása alapján történhet, azaz a munkáltató a munkavállalót egyoldalúan is kötelezheti erre. A távmunkára irányuló munkaszerződésben a felek meghatározzák a munkavégzés helyét (amely általában a munkavállaló lakása), míg az otthoni munkavégzés esetében a munkavállaló (általában) maga jogosult a munkavégzés helyét megszabni.<sup>2</sup> Megjegyzést érdemel, hogy *a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről* szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet (a továbbiakban: 47/2020-as Korm. rendelet) 6. § (2) bekezdése b) pontja a veszélyhelyzet megszűnését követő harminc napig lehetővé tette az otthoni munkavégzés és a távmunkavégzés egyoldalúan elrendelését a munkáltató által.

A távmunkavégzés, valamint az otthoni munkavégzés alkalmazása előnyös

---

2 A munkajogi rendelkezések leírása a Magyar Munkajogi Társaság elnöksége, a Munkajog folyóirat szerkesztőbizottsága által közzétett „Összefoglaló egyes munkajogi szabályok alkalmazásáról a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt” c. írását veszi alapul. [https://munkajogilap.hu/osszefoglalo-egy-es-munkajogi-szabalyok-alkalmazasarol-a-veszelyhelyzet-kihirdeteserol-szolo-40-2020-iii-11-korm-rendelet-altal-elrendelt-veszelyhelyzet-idotartama-alatt/?fbclid=IwAR0ZTKG0cy05g6FYks114vSWlfy\\_hfS71cL06yLnudg-P8Tj0oZ3DiK3SaE](https://munkajogilap.hu/osszefoglalo-egy-es-munkajogi-szabalyok-alkalmazasarol-a-veszelyhelyzet-kihirdeteserol-szolo-40-2020-iii-11-korm-rendelet-altal-elrendelt-veszelyhelyzet-idotartama-alatt/?fbclid=IwAR0ZTKG0cy05g6FYks114vSWlfy_hfS71cL06yLnudg-P8Tj0oZ3DiK3SaE) (2020. 05. 20.)

mindkét fél számára, mivel a munkavállalók számára biztosítják a munkaviszony folyamatos fennmaradását, a vállalkozások számára pedig a tapasztalt munkavállalók megtartását, így a járványveszély megszűnésével a megszokott üzletmenet visszaállása gördülékenyebben valósítható meg.

Társadalombiztosítási szempontból (belföldi viszonylatban) nincs relevanciája annak, hogy az adott munkaviszony alapján hol történik a munkavégzés.<sup>3</sup> A fentiek szerinti otthoni munkavégzés, vagy távmunka keretében foglalkoztatott munkavállaló *a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény* (a továbbiakban: Tbj.) 5. § (1) bekezdés a) pontja<sup>4</sup> alapján biztosított, így a társadalombiztosítás valamennyi ellátására jogosultságot szerez(het), így például jogosult egészségügyi ellátásra, és kötelezett az egyéni járulékok fizetésére, amelyet az általános szabályok szerint a járulékalapot képező jövedelméből a foglalkoztató levon. Tehát ezekben az esetekben a munkavállaló biztosított státusza nem változik és az ellátásokra való jogosultsága is változatlanul fennáll.

### 2.1.1.2. Szabadság kiadása és kiadásának igénylése

A járványhelyzetben felmerülhet a munkavállaló szabadságának kiadása. Ez nem csak a munkáltató részéről, hanem a munkavállaló részéről is igényként merülhet fel, mivel előfordulhat, hogy az otthoni teendők (gyermek felügyelete) ezt indokoltá teszi.

A szabadság azonnali kiadásának akadályát jelentheti ugyanakkor az Mt. azon előírása, miszerint a szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell [Mt. 122. § (4) bekezdés]. Az Mt. 122. § (2) bekezdése szerint a munkáltató évente hét munkanap szabadságot (legfeljebb két részletben) a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie. Ilyen helyzetekben indokolt lehet, hogy a jogalkotó fellépjen, és az egyébként általános körülmények között elfogadott és jogszerű korlátokat felülírja. A 47/2020-as kormányrendelet 6. § (4) bekezdése lehetővé tette, hogy a felek

---

3 Czúcz i. m. 128.

4 A 2020. július 1-jétől hatályba lépő – a Tbj. és Tbj. vhr. helyébe lépő –, a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: új Tbj.) 6. § (1) bekezdés a) pontja szerint is a munkaviszony biztosítási kötelezettséget megalapozó jogviszony.

megállapodással eltérjenek ezektől a rendelkezésektől (is), azaz lehet rövidíteni, de akár el is lehet hagyni az előzetes tájékoztatásra, az előzetes közlésre vonatkozó határidőt.

A szabadság tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg [Mt. 146. § (3) bekezdés a) pont]. Lehetőség van arra, hogy a munkáltató a törvényeshez képest több szabadságot (a gyakorlatban bevett szóhasználat szerint: rendkívüli szabadságot) biztosítson a munkavállaló részére; ez esetben a többlet szabadságnapokra is távolléti díjat tartozik fizetni.

A 'fizetett' szabadság időtartama alatt a munkavállaló biztosítási státusza nem változik, azaz továbbra is biztosított marad és fennáll a jogosultsága a társadalombiztosítási ellátásokra, továbbá az egyéni járulékfizetési kötelezettség teljesítése is az általános szabályok szerint történik, és az más társadalombiztosítási rendelkezés alkalmazására sincs kihatással.

## **2.1.2. Társadalombiztosítási következményekkel járó munkajogi eszközök**

### **2.1.2.1. Teljes munkaidő helyett részmunkaidőben történő foglalkoztatás**

Megoldásként szolgálhat a munkavállalók nem teljes munkaidőben való foglalkoztatása is, amely a munkáltató költségeinek csökkentését vonja maga után és hozzájárulhat a munkaviszony fenntartásához. A teljes munkaidő helyett részmunkaidőben történő foglalkoztatásnak számos változata megvalósítható, az alkalmazott megoldások közös sajátossága, hogy a munkaidő csökkentése átmeneti időre szól, amely idő alatt a járvány okozta bevételkiesés hatását a munkáltató és a munkavállaló egymás között megosztva viseli. Így például a megállapodás részmunkaidős foglalkoztatásban [Mt. 92. § (2) bekezdés] alapján a felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő). Ilyen tartalmú megállapodás meghatározott időre is szólhat, a munkaszerződés megfelelő módosításával. Az magától értetődő, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás tartamára a munkavállalót – ha a felek nem állapodnak meg ettől eltérően – arányosan csökkentett alaplábér illeti meg.

A biztosítási jogviszony fennállása szempontjából irreleváns, hogy hány órában történik a munkaviszony szerinti foglalkoztatás,<sup>5</sup> ugyanis a Tbj. 5. § (1) bekezdés a) pontja alapján a biztosított státusz munkaviszony esetén

---

5 Czúcz i. m. 128.

független a teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatástól.<sup>6</sup> Tehát ebben az esetben a munkavállaló biztosított státusza nem változik és az ellátásokra való jogosultsága is fennáll, ugyanakkor mégis találunk olyan társadalombiztosítási (járulékfizetési és ellátási) következményeket, amelyekre kihatása van a munkaviszony ilyen tartalmú módosítása.

Elsőként említést érdemel, hogy amennyiben a munkavállaló teljes munkaidős foglalkoztatása részmunkaidőssé válik és ezzel arányosan esetleg a munkabér is csökken, úgy ez a társadalombiztosítási ellátások összegét is negatív módon befolyásolja. Jellemzően ezt nem azonnal érzékeli a munkavállaló, hanem esetleg egy későbbi táppénz igénybevételekor, vagy a majdani nyugellátás számításakor szembesül vele. Ez utóbbi kapcsán érdemes a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (a továbbiakban: Tny.) 39.§ (1) bekezdése szerinti szabály megemlítése, miszerint ha a biztosítottnak a Tbj. 5. § (1) bekezdésének a)–b), g) pontja és a (2) bekezdése szerinti biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonya keretében – ide nem értve az Mt. értelmében teljes munkaidőben, illetőleg az adott munkakörre irányadó, jogszabályban meghatározott munkaidőben foglalkoztatottakat – elért nyugdíjjárulék-alapot képező keresete, jövedelme a mindenkori minimálbérnél kevesebb, akkor az öregségi nyugdíj összegének megállapításakor a biztosítási időnek csak az arányos időtartama vehető szolgálati időként figyelembe. Ebben az esetben a szolgálati idő és a biztosítási idő aránya azonos a nyugdíjjárulék alapját képező kereset, jövedelem és a mindenkori érvényes minimálbér arányával.

Arra is érdemes figyelni, hogy a több biztosítási kötelezettséggel járó jogviszony egyidejű fennállására vonatkozó járulékfizetési szabályok [Tbj. 31. §] alkalmazására is hatással lehet a munkaidő csökkentése. Abban az esetben ugyanis, ha valaki legalább 36 órás foglalkoztatással járó munkaviszonya mellett egyéni vagy társas vállalkozóként is tevékenykedik, úgy ez utóbbi biztosítási jogviszonyából fakadó járulékfizetési kötelezettségére kedvező szabályok vonatkoznak. A Tbj. 31. § (4) bekezdés a) pontja, valamint *a szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény* (a továbbiakban: Szochotv.) 9. § (4)–(5) bekezdése alapján az egyéni vállalkozónak és a társas vállalkozónak csak a ténylegesen elért jövedelme (társas vállalkozó esetében a személyes közreműködői díjazása, vagy az ügyvezetői díjazása, egyéni vállalkozó esetében az átalányban megállapított jövedelem) képez nyugdíjjárulék alapot, egészségbiztosítási járulék alapot és szociális hozzájárulási adó alapot, ha a

---

<sup>6</sup> Ez a 2020. július 1-jétől hatályba lépő új Tbj. vonatkozó rendelkezései szerint is igaz.

munkaviszonyban a foglalkoztatás a heti 36 órát eléri. Amennyiben a munkaviszonyban a foglalkoztatás a heti 36 órát nem éri el, akkor alkalmazni kell az ún. minimum (megemelt) járulékalapra vonatkozó szabályt, amely az egyéni és társas vállalkozók esetében kimondja, hogy a nyugdíjjárulékot legalább a minimálbér, az egészségbiztosítási- és munkaerő-piaci járulékot legalább a minimálbér másfélszerese után kell havonta megfizetni<sup>7</sup> [Tbj. 27. § (2) bekezdése, 29. § (3) bekezdése], valamint a Szochó tv. 8. § (1) bekezdése alapján legalább a minimálbér 112,5 százaléka után áll fenn a szociális hozzájárulási adó fizetési kötelezettség.

Így habár a biztosítási jogviszonyra közvetlenül nincs hatása a részmunkaidős foglalkoztatásnak, mégis előfordulhat, hogy többes jogviszony megléte esetén a járulékfizetési kötelezettséget, valamint a társadalombiztosítási ellátások összegét negatívan befolyásolhatja.

### **2.1.2.2. Fizetés nélküli szabadság**

A veszélyhelyzet időszakában gyakran merült fel az úgynevezett fizetés nélküli szabadság intézményének alkalmazása. Ezzel kapcsolatosan elsőként fontos azt jelezni, hogy a magyar munkajog nem ismeri a munkáltató egyoldalú intézkedésével elrendelt fizetés nélküli szabadságot. Az Mt. 128–133. §-a szerint a munkavállaló – meghatározott tényállásokban, így például a munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult, ám ezeknek a tényállásoknak a hiányában fizetés nélküli szabadság elrendelésére nincs mód. Ugyanakkor a felek megállapodása alapján a munkáltató mentesítheti a munkavállalót a rendelkezésre állási kötelezettsége alól, azaz számára fizetés nélküli szabadságot biztosíthat.

A fizetés nélküli szabadság időtartama alatt a Tbj. szabályai szerint a biztosítás szünetel,<sup>8</sup> azaz nem áll fenn társadalombiztosítási ellátásokra való jogosultság, valamint járulékfizetési kötelezettség sem [Tbj. 8. § a) pont]. Továbbá a *kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény* (a továbbiakban: Ebtv.) 29. § (10) bekezdése alapján ún. 'passzív jogon' sem áll fenn egészségügyi szolgáltatásra való jogosultság. Ennek közvetlen

---

7 Megjegyzést érdemel, hogy a 2020. július 1-jétől hatályba lépő új Tbj.-ben egységesen a minimálbér lesz a minimum járulékalap, azaz az egészségbiztosítási- és munkaerő-piaci járulék esetében a másfélszeres szorzó kiesik [új Tbj. 39. § (1) bekezdése és 40. § (1) bekezdése].

8 HOMICSKÓ Árpád Olivér: *Társadalombiztosítási és szociálpolitikai alapismeretek*. Budapest, Patrocinium Kiadó, 2015, 29.

következménye, hogy a biztosítás szünetelésének első napjától kezdődően egészségügyi szolgáltatási járulékfizetési kötelezettség<sup>9</sup> keletkezik. Tehát ha a munkavállaló fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe, akkor szünetel a biztosítási jogviszonya [Tbj. 8. § a), c) pont], és csak akkor jogosult orvosi ellátásra, ha egészségügyi szolgáltatási járulékot fizet [Tbj. 39. § (2) bekezdés]. Meg kell jegyezni, hogy az egészségügyi szolgáltatási járulékfizetést a kötelezett helyett annak hozzájárulásával más személy vagy szerv átvállalhatja,<sup>10</sup> azaz a munkáltató is teljesítheti.

Tekintettel arra, hogy a munkáltatók igen nagy számban fizetés nélküli szabadságra 'küldték' a járványhelyzet miatt a munkavállalóikat, ezért a *Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében a koronavírus-járvány gazdasági hatásainak mérséklése érdekében szükséges adózási könnyítésekről 140/2020. (IV. 21.) Korm. rendelet* (a továbbiakban: 140/2020-as kormányrendelet) 20. §-a tartalmaz egy a munkavállalók számára kedvező szabályt. A rendelkezés szerint a veszélyhelyzet fennállásának időszakában a veszélyhelyzetből kifolyólag fizetés nélküli szabadságon lévő munkavállaló egészségügyi szolgáltatásra jogosult. Ebben az esetben 2020. május 1-jétől a munkáltató – a tárgyhót követő hónap 12. napjáig – egészségügyi szolgáltatási járulékot állapít meg, vall be és fizet meg a munkavállaló után. Továbbá az állami adó- és vámhatóság a munkáltató kérelmére engedélyezi, hogy az egészségügyi szolgáltatási járulék előzőek szerint megállapított és bevallott összegét a munkáltató a veszélyhelyzet megszűnését követő 60. napig fizethesse meg [140/2020-as kormányrendelet 20. §].

E rendelkezés kizárólag azon fizetés nélküli szabadság esetében irányadóak, amelyeket a veszélyhelyzetből kifolyólag kezdeményeztek. Így például az Mt. 128. §-a alapján a munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig igénybe vett, a 131. §-a alapján a hozzátartozó tartós személyes ápolása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság esetében – e státuszból, azaz a fizetés nélküli szabadság miatti biztosítási jogviszony szüneteléséből kifolyólag – a 140/2020-as kormányrendelet szabályai nem alkalmazandóak, így az egészségügyi szolgáltatásra való jogosultságot a vonatkozó szabályok [Tbj. 8. §, 16. §] alapján kell esetenként megítélni, és ettől függ az egészségügyi

---

9 Az egészségügyi szolgáltatási járulék havi összege 2020-ban 7.710 forint (napi összege 257 forint).

10 A járulékfizetés átvállalásához a bejelentkezéskor (20T1011-es adatlapon, illetve az online nyomtatványkitöltő alkalmazáson keresztül benyújtott bejelentkezéshez csatolt nyilatkozatban) az átvállalónak nyilatkozni szükséges, amely az állami adóhatóság jóváhagyásával válik érvényessé.

szolgáltatásra való jogosultság. Ezeben az esetekben természetesen nem kell a munkáltatónak egészségügyi szolgáltatási járulékot fizetnie.

Amit hangsúlyosan ki kell emelni, hogy a 140/2020-as kormányrendelet 20. §-a szerinti rendelkezés nem jelenti azt, hogy a fizetés nélküli szabadságon lévő munkavállaló biztosítása (Tbj. 8. § a) pontja szerint) ne szünetelne, mivel a rendelkezés kifejezetten csak azt rögzíti, hogy az ilyen helyzetben lévő munkavállaló egészségügyi szolgáltatásra jogosult. Ennek gyakorlati következménye az, hogy más társadalombiztosítási ellátások (pl.: nyugellátás, táppénz) vonatkozásában ezen időszak nem minősül biztosítási időnek. Azaz az egészségügyi szolgáltatásra való jogosultság megteremtése kizárólag a természetes személy járulékfizetési kötelezettségét 'törli el', de ez nem jelenti azt, hogy ezen időtartam alatt biztosított lenne. Azt is meg kell említeni, hogy jelen esetben – ahogy általánosságban is megállapítható – nem a munkáltató járulékfizetése alapozza meg az ellátásra való jogosultságot, hanem a kormányrendelet e különös szabálya.

Az, hogy valaki nem minősül biztosítottnak – többek között – azzal a következménnyel jár, hogy az ellátások számítása során ezen időszakokat nem tudják figyelembe venni, hiszen járulékfizetés sem történik ez idő alatt. Ezen kívül további közvetett következménye is lehet a biztosítási időszak hiányának, így példaként említhető a táppénz szabályozása, amelyben a folyamatos biztosítási idő<sup>11</sup> kiemelten fontos, mivel befolyásolja a táppénzre jogosultság időtartamát, a táppénz összegének megállapításánál figyelembe vehető jövedelmet, és a táppénz százalékos mértékét. Így például a táppénz összege a táppénz alapjának 60 százaléka, ha a biztosított a folyamatos biztosítási időszak alatt rendelkezik legalább 730 biztosításban töltött nappal, ha azonban a biztosított ennél kevesebb biztosításban töltött nappal rendelkezik a táppénz alapjának 50 százaléka [Ebtv. 48. § (7) bekezdés].

### **2.1.2.3. Mentésülés a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség teljesítése alól**

A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára [Mt. 55. § (1) bekezdés j) pontja]. Ez a törvényi tényállás az ott írt esetekben (különös méltánylást érdemlő

---

11 A biztosításban töltött idő akkor folyamatos, ha abban 30 napnál hosszabb megszakítás nincs [Ebtv. 48/A. § (1) bekezdés].



körülmény vagy elháríthatatlanság) nem köti a munkavállaló távolmaradását a munkáltató engedélyéhez, a munkavállalót ugyanakkor a távollét okára és várható tartamára kiterjedő tájékoztatási és igazolási kötelezettség terheli. Példaként említhető az a helyzet, amelyben a munkavállaló nem tudja másként megoldani az egyébként erre szoruló gyermeke felügyeletét, mivel e rendelkezés alkalmazása szerinti különös méltánylást érdemlő olyan körülménynek minősülhet, amely jogszerűvé teszi a munkahelyétől való távolmaradását.

Fontos, hogy a szóban forgó okból való távollét idejére a munkavállalót díjazás nem illeti meg, de az ettől eltérő (következésképpen a munkavállaló előnyére szolgáló) megállapodás vagy egyoldalú munkáltatói döntés természetesen jogszerű [Mt. 146. § (1) és (3) bekezdés].

Abban az esetben, ha a munkavállaló mentesül a munkavégzési (szolgáltatelljesítési) kötelezettség alól, úgy a biztosított státusza attól függ, hogy ezen időtartamra jár-e neki díjazás, tekintettel arra, hogy a Tbj. a következők szerint rendelkezik: *„szünetel a biztosítás munkavégzési (szolgáltatelljesítési) kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt, kivéve, ha a munkavégzés alóli mentesítés idejére a munkaviszonyra vonatkozó szabály szerint átlagkereset jár, vagy munkabér (illetmény), átlagkereset (távolléti díj), táppénzfizetés történt”* [Tbj. 8. § c) pont]. Amennyiben a munkavállaló díjazásban részesül, úgy biztosított marad, amennyiben nem, úgy – a fentiekben már részletesen ismertetett módon – szünetel a biztosítása annak minden következményével együtt, melyek közül kiemelendő, hogy egészségügyi szolgáltatási járulékot kell fizetnie a biztosítás szünetelésének első napjától kezdődően.

### 2.1.2.4. Állásidő

Az Mt. 51. § (1) bekezdése szerint a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani. Az Mt. 146. § (1) bekezdése szerint, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve –, a munkavállalót alapbér illeti meg.

A munkáltató dönthet úgy, hogy a munkavállalót – elsősorban más munkavállalók védelme, az egészséges és biztonságos munkavégzés körülményeinek biztosítása, a fertőzés munkahelyen való megjelenésének megelőzése érdekében – távol kívánja tartani a szokásos munkavégzési helyétől. Ekkor



a munkavállalót nem kötelezik otthoni vagy a szerződéses, illetve szokásos munkahelyen kívüli munkavégzésre, azaz nem foglalkoztatják (többnyire azért, mert a munkakör természeténél fogva ez nem is lehetséges). Ez a munkáltatói intézkedés nem hatósági vagy orvosi intézkedés, nyilatkozat (elkülönítés, karantén, zárlat, a munkavállaló keresőképtelenségének megállapítása stb.) alapján történik, hanem kizárólag a munkáltató mérlegelési jogkörében meghozott, többnyire elővigyázatossággal magyarázható döntésről van szó.

Kérdésként merülhet fel, hogy ebben az esetben – az ún. állásidőben – a munkavállaló jogosult-e munkadíjra. Az Mt. 146. § (1) bekezdése szerint, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve –, a munkavállalót alpbér illeti meg. Ilyen munkáltatói intézkedés esetén elháríthatatlan külső ok fennállta nem állapítható meg. Mindennek következményeként a munkavállaló a szóban forgó időszakban alpbérére (Mt. 136. §) és az Mt. 147. §-a szerinti bérpótlékra jogosult.

Előfordulhat, hogy a munkáltató működése ellehetetlenül jogszabály vagy hatósági döntés alapján, vagyis a működés teljes tilalma hiányának ellenére előállhat az a helyzet, hogy egyes foglalkoztatók számára a munkavállalók foglalkoztatása átmenetileg lehetetlenné válik. Ennek megítélése az adott helyzet összes körülményének, különösen a munkáltatói tevékenységnek, az érintett munkavállaló munkakörének vizsgálata alapján lehetséges. A foglalkoztatás ilyen okból való ellehetetlenülése esetében is felmerül az Mt. 146. § (1) bekezdésének alkalmazása. E rendelkezés szerint a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alpbér illeti meg. A munkáltató működésének jogszabály általi korlátozása – adott esetben, a körülmények függvényében – esetleg minősülhet elháríthatatlan külső oknak, azaz foglalkoztatás hiányában a munkavállaló nem lesz díjazásra (alpbérre) jogosult. A munkáltatói működés teljes – jogszabály általi – megszüntetése (tilalma) a munkáltató alpbér-fizetési kötelezettségét megszünteti.

Az állásidő során tehát a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem tud eleget tenni, de a munkaviszony fennáll és bérfizetés is történik, így társadalombiztosítási értelemben a munkavállaló státusza nem változik, továbbra is biztosított marad, valamennyi társadalombiztosítási ellátásra jogosultságot szerez(het), így például egészségügyi szolgáltatást is igénybe tud venni, és a járulékok levonása az általános szabályok szerint történik.

Abban az esetben viszont, ha megállapítást nyer, hogy a munkáltató elháríthatatlan külső ok következményeként nem tud eleget tenni a foglalkoztatási kötelezettségének és így mentesül a bérfizetési kötelezettség alól, már nem ilyen egyértelmű a társadalombiztosítási szabályok azonosítása. Ebben az esetben ugyanúgy megállapítható, hogy a munkaviszony továbbra is fennáll, az folyamatos, továbbá társadalombiztosítási értelemben ez az eset nem összeegyeztethető a Tbj. 8. §-ában szereplő, a biztosítási jogviszony szünetelését eredményező egyik esettel sem (a Tbj. 8. § a) pontja a fizetés nélküli szabadság esetét rögzíti, míg a c) pont a munkavégzési, szolgálatteljesítési kötelezettség alóli mentesülést, azaz semelyik esetben sem a foglalkoztatás hiányáról van szó). Tehát ebben az esetben a munkaviszony folyamatosan fennáll, a biztosítás nem szünetel – szemben a fizetés nélküli szabadság időtartamával, amikor a munkaviszony kvázi szünetel –, így a munkavállaló továbbra is biztosított marad ezen időtartam alatt. Megjegyzést érdemel, hogy erre a végeredményre csak azért juthatunk, mert a Tbj. ettől eltérő rendelkezést nem tartalmaz, és mert a törvény szó szerinti értelmezésével a Tbj. 8. §-ában foglalt szabályok alkalmazására nincs mód, illetve a munkajogi minősítés (értsd: munkaviszony folyamatosan fennáll) tartalmi figyelembevételével erre a konklúzióra re lehet jutni.

Azonban ha biztosítottnak tekintjük ebben az esetben is a munkavállalót, úgy kérdésként merül fel, hogy mit lehet járulékalapnak tekinteni esetében. A járulékalap meghatározása kapcsán az alábbi lehetőségek merülnek fel.

A Tbj. 4. § k) pontja alapján járulékalapot képező jövedelem főszabályként *a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény* (a továbbiakban: Sza tv.) szerint összevont adóalapba tartozó önálló és nem önálló tevékenységből származó bevételből az adóelőleg-alap számításnál figyelembe vett jövedelem, illetve ennek hiányában a munkaszerződésben meghatározott alapbér; ha a munkát munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony vagy külföldi jog hatálya alá tartozó munkaszerződés alapján végzik, a szerződésben meghatározott díj havi összege [Tbj. 4. § k) pont 1. és 2. alpontja].

Abban az esetben, ha nem történik bérfizetés, úgy nem keletkezik az Sza tv. szerint összevont adóalapba tartozó nem önálló tevékenységből származó bevételből az adóelőleg-alap számításnál figyelembe vett jövedelem, így a Tbj. 4. § k) pont 2. alpontját kellene alkalmazni ahhoz, hogy a járulékalapot meghatározzuk. Ezen alpont azt mondja ki, hogy járulékalap a munkaszerződésben meghatározott alapbér, amelyet *a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló*

1997. évi LXXX. törvény végrehajtásáról 195/1997. (XI. 5.) Korm. rendelet 1. § (2) bekezdése határoz meg pontosabban. E rendelkezés szerint alapbér az adott munkakörben foglalkoztatott kiküldetését megelőző egy évben a munkavállaló teljesítményétől, ledolgozott munkaidejétől közvetlenül függő, a munkavállaló alapbéréen, illetve az alkalmazott bérformán alapuló, ténylegesen számfajtott és kifizetett munkabér (a statisztikai elszámolások szerinti törzsbér) havi átlagos összege. Ennek hiányában a tárgyhavi alapbér a járulékalap. Vagyis az előzőek szerinti meghatározott alapbér fogja képezni a járulékok alapját az állásidő azon esetében, ha a munkáltató mentesül a bérfizetés alól.

A járulékfizetés rendszerében 'nem jelent gondot', ha nincs miből levonni a járulékot. A Tbj. 50. § (5) bekezdése alapján ugyanis a foglalkoztató a biztosítottat terhelő járulékot akkor is köteles bevallani és befizetni, ha annak levonása a tárgyhónapban kifizetett jövedelemből nem lehetséges. A megelőlegezett járulékot a foglalkoztató a biztosítottal szemben fennálló követelésként veszi nyilvántartásba. Tehát bérfizetés hiányában is keletkezik járulékfizetési kötelezettség.

Említést érdemel, hogy a Tbj. 4. § k) pont 2. alpontja nem az ilyen esetekre íródott, hanem tipikusan a középtávú kiküldetések esetére (amikor a vonatkozó nemzetközi szociális biztonsági szabályok alapján a kiküldött személy Magyarországon marad biztosított, de személyi jövedelemadó a külföldi munkavégzés helyén fizet), ugyanakkor erre az estre is irányadó a szabályozás, hiába nem ezt célozta. Megjegyzést érdemel, hogy amennyiben nem alkalmaznánk a Tbj. 4. § k) pont 2. alpontját, úgy nem keletkezne járulékalap. Abban az esetben, ha nincs járulékalapot képező jövedelem, és így a járulékfizetése sincs mód, de az érintett személy biztosított, úgy annak természetesen kihatása van az ellátásokra is. Így például felmerül az a probléma, hogy a Tny. 37. §-ában foglaltak alapján miszerint a biztosítottnak minősülő személy biztosítással járó jogviszonyának 1997. december 31. napját követő időtartama szolgálati időnek számít, ha erre az időszakra az előírt nyugdíjjárulékot a biztosítottól levonták, illetve megfizették, a nyugellátások esetében nyugdíjjárulék fizetés hiányában szolgálati időként – külön ezt lehetővé tevő rendelkezés hiányában – ezen időtartamot nem lehet figyelembe venni. Az egészségbiztosítás pénzügyi ellátásainak számítása során ezen napok kieső napnak minősülnek, így ezeken a napokat nem veszik figyelembe.

Még érdekesebb a kérdés, ha a 2020. július 1-jétől hatályba lépő új Tbj. erre vonatkozó szabályrendszerét nézzük. Az új Tbj. 27. § (1) bekezdés a) pontja értelmében járulékalapot képező jövedelem főszabály szerint ugyanaz ma-

rad, viszont, a b) pont hivatott tartalmazni a korábbi 4. § k) pont 2. alpontját érintő eseteket. Ugyanakkor e rendelkezés felvezető szövege szűkebb, mint a hatályos normaszövegé, hiszen csak azt mondja, hogy „az a) ponttól eltérően, ha nemzetközi szerződés alapján Magyarországnak nem áll fenn adóztatási joga [...]”. Ugyanakkor láthatjuk, hogy nem csak ebben van szükség más járulékalap meghatározására, hanem akkor is például, ha az állásidő alól kimentéssel él a munkáltató és nem terheli bérfizetési kötelezettség. E megfogalmazásbeli hiányosság ugyanakkor *Magyarország 2021. évi központi költségvetésének megalapozásáról T/10856. számú törvényjavaslatban* (a továbbiakban: Törvényjavaslat) már orvoslásra kerül azzal, hogy a felvezető szöveg kiegészül az „vagy az a) pont szerinti jövedelem hiányában” esetével.

Tehát 2020. július 1-jét követően, ha nem keletkezik nem önálló tevékenységből származó bevételből az adóelőleg-alap számításnál figyelembe vett jövedelem, akkor járulékalap az alpbér, de legalább a tárgyévét megelőző év július hónapjára a Központi Statisztikai Hivatal által a teljes munkaidőben alkalmazásban állók tekintetében közzétett nemzetgazdasági szintű bruttó átlagkereset [új Tbj. 27. § (1) bekezdés b) pont ba) alpont], vagy a tevékenység ellenértékéeként a tárgy hónapban megszerezett – munkaviszony esetében a tárgyhónapra elszámolt – jövedelem, ha az nem éri el a ba) alpontban foglaltak szerinti összeget [új Tbj. 27. § (1) bekezdés b) pont bb) alpont]. Jelen esetben az új Tbj. 27. § (1) bekezdés b) pont bb) alpont alkalmazása merül fel, mivel a jövedelem nem éri el az ab) pont szerinti összeget. Ebből arra lehet következtetni, hogy ha nincs jövedelem, akkor nincs járulékalap és így fizetési kötelezettség. Ugyanakkor az új Tbj. bevezet egy új járulékfizetési szabályt a munkaviszonyok esetében, az ún. járulékfizetési alsó határt [új Tbj. 27. § (2) bekezdés], amelynek alkalmazása elsőbbséget élvezhet 'még speciálisabb' jellege miatt. E rendelkezés szerint munkaviszony esetén<sup>12</sup> a járulékalap havonta legalább a minimálbér 30 százaléka<sup>13</sup> azzal, hogy a törvény által nevesített esetekben arányosítani szükséges e minimális járulékalapot (pl.: a hónap közben kezdődő munkaviszony esetében), illetve nevesített helyzetekben ezt a szabályt nem kell alkalmazni (pl.: gyermekgondozási díj melletti foglalkoztatás) [új Tbj. 27. § (2)-(3) bekezdés]. Tehát az állásidő esetében, ha nem történik bérfizetés, úgy akkor is meg kell fizetni legalább a minimálbér

---

12 Az új Tbj. 6. § (1) bekezdése a) pontjában foglalt munkaviszony gyűjtő fogalomba, amelybe az Mt. szerinti munkaviszonyon kívül más jogviszony (pl.: közalkalmazotti jogviszony) is beletartozik.

13 2020-ban ez havonta 8.936 forint (161.00\*0,3\*0,185).

30 százaléka alapján a társadalombiztosítási járulékot, azaz alkalmazni kell a járulékfizetési alsó határt.

Ehhez szorosan kapcsolódóan a Törvényjavaslat új rendelkezést iktat be, amely alapján a foglalkoztató köteles a járulékfizetési alsó határ és a ténylegesen kifizetett járulékalapot képező jövedelem közötti különbséget után fennálló társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettséget a biztosított helyett teljesíteni [új Tbj. 23. § új (3) bekezdés]. Ez a szóban forgó esetben (állásidő bérfizetés nélkül) azt jelenti, hogy a munkáltatót terheli teljes egészében a járulékfizetési alsó határig (minimálbér 30 százaléka) fennálló társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettség. Az további kérdéseket vehet fel, hogy amennyiben ezt a foglalkoztató teljesíti, úgy azt ellátási szempontból figyelembe lehet-e venni.

#### **2.1.2.5. A munkavállaló karanténba kerül**

Érdemes röviden kitérni arra az esetre is, ha a munkavállaló karanténba került. Ha egy munkavállaló hivatalosan elrendelt karanténba kerül és erről határozattal rendelkezik (pl. a határon átkelő fuvarozó), úgy az Ebtv. rendelkezéseinek vizsgálata szükséges a táppénz megállapításához.

Munkaviszony esetén, ha valaki keresőképtelenné válik, akkor főszabály szerint az orvosi vizsgálatra jelentkezés időpontjától kezdődően meg kell állapítani a keresőképtelenségét. Keresőképtelenség esetén főszabály szerint az első 15 nap (munkanap) betegszabadságnak minősül, figyelemmel az Mt. 126. §-ában foglaltakra. Tehát főszabály szerint táppénzre legkorábban a betegszabadságra való jogosultság lejártát követő naptól jogosult a biztosított személy. Vannak azonban a főszabálytól eltérő esetek, amikor az első naptól kezdve táppénz jár, ezek a következők: a keresőképtelenség első napjától táppénz illeti meg a biztosítottat, ha veszélyeztetett terhesként, vagy beteg gyermek ápolása, üzemi baleset, foglalkozási megbetegedés miatt válik keresőképtelenné. A táppénz összege folyamatos, legalább 730 nap (két év) biztosítási idő esetében a táppénz alapjának 60 százaléka, ennél rövidebb biztosítási idő esetében, a fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátás tartama alatt, valamint ha 12 éves gyermek kórházi ápolása miatt veszi igénybe, a táppénz alapjának 50 százaléka. A táppénz napi összegének maximuma is van, amely szerint a táppénz egy napra járó összege 2020-ban nem haladhatja meg a 10.733 Ft-ot [Ebtv. 48. § (7) bekezdés]. Továbbá a Tbj. alapján a foglalkoztató a táppénzkiadásokhoz hozzájárul, így a biztosított betegsége miatti keresőképtelensége, valamint a kórházi (klinikai) ápolása időtartamára folyósított táppénz egyharmadát hozzájárulás címén fizeti meg [Tbj. 19. § (5) bekezdés].

Az Ebtv. a táppénzre vonatkozó szabályok között rögzíti a táppénz azon esetét, amely szerint táppénzre jogosult az, 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 [Ebtv. 44. § g) pont]. E pont fedi le a koronavírus miatt elrendelt karantént. Amennyiben ez alapján kerül megállapításra táppénz, úgy – az általános szabályok helyett – táppénz az első naptól jár és a munkáltatónak nem keletkezik táppénz-egyharmad fizetési kötelezettsége (7-es táppénz kód). A táppénz összege azonban ebben az esetben is megegyezik az általános szabályok szerint megállapítható táppénz összegével. Fontos megjegyezni, hogy ebben az esetben a karantént hatóságilag kell elrendelni, amelyről hatósági határozat születik, és e határozat alapján állíthatja ki a kezelőorvos a 7-es kódról szóló táppénzes papírt. (Hatóságilag elrendelt karantén és határozat hiányában ezt nem lehet megtenni.)

Megjegyzést érdemel *az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény 70. §-a* szerinti előírás, miszerint a járványügyi elkülönítés, a járványügyi megfigyelés és a járványügyi zárlat, továbbá a járványügyi ellenőrzés idején az azok végrehajtásával összefüggésben felmerülő, a fertőző betegnek, illetve a kórokozó-hordozónak fel nem róható, szükséges és indokolt költségeket és a társadalombiztosítási jogviszony alapján meg nem térülő kiesett munkajövedelmet az állam a fertőző beteg, illetve a kórokozó-hordozó részére megtéríti. E rendelkezés alapján tehát az érintett személy lényegében teljes kártérítésre jogosult. Ez idáig ennek nem volt kialakult gyakorlata, így többek között az is kérdéses, hogy bírósági vagy közigazgatási úton lehet-e rendezni az igényt, amely megválaszolása további kérdéseket vethet fel, így az is válaszra vár, hogy lesz-e mód a polgári törvénykönyv szerinti teljes kártérítést igényelni.

Tehát amennyiben járványhelyzet alapján kerül megállapításra táppénz, úgy a munkavállalónak táppénz az első naptól jár és ezen időtartam alatt a munkavállaló továbbra is biztosított marad [Tbj. 5. §, 8. §].

### **2.2. A vállalkozói tevékenység szüneteltetése és annak társadalombiztosítási következményei**

A veszélyhelyzetben tapasztalt gazdasági helyzetben, a bevételek elapadására tekintettel az érintett vállalkozói körben joggal merült fel a tevékenység szüneteltetésének lehetősége. Erre az alábbiak szerint kerülhet sor.

### **2.2.1. Az egyéni vállalkozói tevékenység szüneteltetése**

Az egyéni vállalkozó tevékenysége megkezdésének, folytatásának, szünetelésének és megszűnésének feltételeit az *egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről szóló 2009. évi CXV. törvény* (a továbbiakban: Evecvtv.) szabályozza. A vonatkozó rendelkezések szerint az egyéni vállalkozó egyéni vállalkozói tevékenységét legalább egy hónapig és legfeljebb két évig szüneteltetheti. A szünetelés bejelentését követően, annak tartama alatt az egyéni vállalkozó egyéni vállalkozói tevékenységet nem végezhet, egyéni vállalkozói tevékenységhez kötődő új jogosultságot nem szerezhethet, új kötelezettséget nem vállalhat. Azonban az egyéni vállalkozó tevékenységének folytatása során a szünetelésig keletkezett és azt követően esedékessé váló fizetési kötelezettségeit a szünetelés ideje alatt is köteles teljesíteni [Evecvtv. 18. § (1)–(2) bekezdés]. Az egyéni vállalkozó szüneteltetett egyéni vállalkozói tevékenységét a változásbejelentési úrlapon benyújtott, az egyéni vállalkozói tevékenység folytatására vonatkozó, a nyilvántartást vezető szervnél megfelelő módon tett bejelentésével folytathatja. Fontos megjegyezni, hogy a szünetelés bejelentését követő egy hónapon belüli folytatás bejelentése nem minősül megfelelő bejelentésnek, mert a tevékenység szüneteltetésére legalább egy hónapos időszakra van lehetőség. A tevékenység folytatásának kezdő napja a bejelentést követő nap [Evecvtv. 18. § (4) bekezdés].

Az Evecvtv. rendelkezései szerint tehát ha az egyéni vállalkozó az egyéni vállalkozási tevékenység szünetelésére irányuló, jogszabálynak megfelelő bejelentést tesz, úgy tevékenységét köteles minimum egy hónapig szüneteltetni, és ezen időtartamon belül az egyéni vállalkozói tevékenység szünetelése utáni folytatásra irányuló bejelentést nem tehet.

Az egyéni vállalkozói tevékenység szünetelésének időtartama alatt *a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény* (a továbbiakban: Tbj.) 8. § f) pontja szerint a biztosítás is szünetel.<sup>14</sup> Ennek következménye, hogy nem kell járulékfizetési kötelezettséget teljesíteni, ugyanakkor természetesen ezzel párhuzamosan társadalombiztosítási ellátásra való jogosultság sem áll fenn ezen jogviszony alapján. Abban az esetben, ha a tevékenységét szüneteltető egyéni vállalkozó más okból (pl.: gyes-ben részesül) *nem jogosult egészségügyi szolgáltatásra, akkor a Tbj. 39. § (2) bekezdése alapján* – a szüneteltetés első

---

<sup>14</sup> Kiss Sándor: *Kommentár a társadalombiztosítási törvényhez*. Budapest, Complex Kiadó, 2013.



napjától kezdődően – egészségügyi szolgáltatási járulékfizetésre kötelezett [Tbj. 8. §, 16. §, 39. §].

*A veszélyhelyzet idején egyes egyéni vállalkozói tevékenységek folytatása biztosításáról szóló 131/2020. (IV. 17.) Korm. rendelet* azt tartalmazza, hogy az Evec tv. szerinti egyéni vállalkozó, aki a tevékenységének az Evec tv. 18. § (2) bekezdése szerinti szünetelését 2020. március 11. napja és 2020. március 30. napja között jelentette be, az Evec tv. 18. § (1) bekezdésétől eltérően e rendelet hatálybalépését követő 15. napig kérheti a tevékenységének szünetelése iránti kérelme visszavonását. E visszavonási kérelem alapján a nyilvántartást vezető szerv a tevékenység szünetelésének kezdő időpontjára vonatkozó adatot úgy törli a nyilvántartásból, hogy az mint törölt adat se legyen megismerhető. Továbbá ha jogszabály az egyéni vállalkozói tevékenység szüneteléséhez jogkövetkezményt fűz, a szünetelés bejelentésére vonatkozó adattörölést követően úgy kell tekinteni, hogy a szünetelésre nem került sor. Vagyis e rendelkezés lehetőséget ad az egy hónapos minimum szüneteltetési időszak alóli mentesülésre a feltételek fennállása esetén.

### **2.2.2. A társas vállalkozói jogállás**

Tekintettel arra, hogy a társas vállalkozói jogállás szünetelésére nincs mód, csupán néhány eset van, amikor az általános szabályok szerint közterhet fizető társas vállalkozó nem köteles megfizetni a megemelt (minimum) járulék és szociális hozzájárulási adó alap után a járulékot, szociális hozzájárulási adót, így társadalombiztosítási státusza sem változik, azaz továbbra is biztosított a társas vállalkozó, és az általános szabályok szerint kell megfizetni a járulékokat és a szociális hozzájárulási adót.

### **3. Összefoglalás**

A fenti számos – ám korántsem teljeskörű – esetelemzés megmutatja, hogy az alapul fekvő jogviszonyokban bekövetkező változás milyen közvetlen és közvetett következményekkel jár(hat) a társadalombiztosítás területén. Fontos, hogy ezen következmények tudatában lehet csak felelőst döntést hozni akár munkaviszonyban, akár vállalkozói jogállás tekintetében. A fentiekből úgy tűnik, hogy ezen esetkörök vonatkozásában a társadalombiztosítás szabályrendszere tud válaszokat adni, azonban az korántsem biztos, hogy minden esetben a megfelelő eredményre juthatunk.