

A járvány miatti válsággal érintett foglalkoztatók munkavállalóinak társadalombiztosítási jogállásáról

A világjárvány következményeként egyre több foglalkoztató kerül abba a helyzetbe, hogy nem képes munkát adni, és ezzel összefüggésben alkalmazottaiknak munkabért fizetni.

Ebben az esetben a leggyakoribb megoldás, hogy a munkavállalót felmentik a munkavégzési kötelezettség alól vagy fizetés nélküli szabadságot engedélyeznek a számára.

Mindkét megoldásnak nagy hátránya, hogy ezekben az esetekben az 1997. évi LXXX. törvény 8. szakasz alapján szünetel a biztosítás, ha csak a dolgozó ez alatt nem részesül CSED-ben vagy örökbecsű díjban, GYED-ben vagy gyermekgondozást segítő ellátásban, GYES-ben vagy GYED-ben, illetve a fizetés nélküli szabadságot tizenkét évesnél fiatalabb beteg gyermek ápolása címén veszi igénybe.

A biztosítás szünetelésének tartama alatt (ráadásul annak első napjától, ugyanis itt nem alkalmazható a 45 napos szabály) megszűnik az egészségügyi szolgáltatásra való jogosultság és az érintett egészségügyi szolgáltatási járulék fizetésére válik kötelezetté. (E tekintetben még az is előnyösebb, ha megszüntetik a munkaviszonyt, hiszen ebben az esetben még további 45 napig él az egészségügyi szolgáltatás.)

Ennél azonban sokkal kedvezőbb megoldás, ha a felek részmunkaidős munkaviszonyban állapodnak meg, tekintettel a körülményekre „extrém” rövid (pl. heti 1-2 órás) munkaidővel, ezzel arányos munkabérrel. Ekkor a munkavállalók biztosítása továbbra is teljes körű. Igaz, az alacsony járulékalap rontja az ellátási alapot, de ha ez a helyzet csak néhány hónapig marad fenn, akkor ennek negatív hatása hamar kiegyenlítődik.

És amennyiben olyan foglalkoztatóról van szó, amely a 61/2020. (III. 23.) Korm. rendelet alapján járulékkedvezményre jogosult (a biztosítottat egyéni járulékként csak a 4 százalékos egészségbiztosítási járulék terheli, maximum havi 7.710 forintos összeghatárig), akkor a kifizető mentesül a szociális hozzájárulási adó és a szakképzési hozzájárulás megfizetése alól is.