

# A MUNKAVÁLLALÓ BIZTOSÍTÁSI JOGVISZONYÁVAL ÖSSZEFÜGGŐ TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁSI KÉRDÉSEK, FIGYELEMMEL A JELENLEGI VÍRUSHELYZETRE

HOMICKÓ ÁRPÁD OLIVÉR  
*egyetemi docens (KRE ÁJK)*

Tanulmányomban a munkavállaló biztosítási jogviszonyával összefüggő egyes társadalombiztosítási kérdéseket dolgozom fel. A munkáltatás során fontos szempont, hogy mind a munkáltató, mind a munkavállaló tisztában legyen a foglalkoztatás körülményeivel, a munkáltató azzal, hogy milyen kötelezettségei vannak abban az esetben, ha egy munkavállalója társadalombiztosítási ellátásokra válna jogosulttá, míg a munkavállaló pedig az őt ennek során megillető jogosultságokra. Jelen tanulmányomban három nagy kérdéskört vizsgálok. Ennek megfelelően elemzem azt, amikor a munkavállaló a betegsége miatt nem tud munkát végezni, mert keresőképtelen. Ezzel összefüggésben be kívánom mutatni, hogy a munkavállalót milyen egészségügyi szolgáltatások illetik meg, valamint az üzemi baleset, vagy foglalkozási megbetegedés miatt távolmaradás társadalombiztosítási vonatkozásait kívánom bemutatni. Tanulmányomban külön is kiemelem, hogy milyen jogértelmezési kérdések merülnek fel a jelenlegi COVID-19<sup>1</sup> vírushelyzet miatt, amelyekre választ kell adni.

## **1. A munkavállaló keresőképtelensége miatti távolmaradása a munkahelyről, és ennek társadalombiztosítási következményei**

A munkavállaló mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési teljesítése alól, ha keresőképtelen.<sup>2</sup> Maga a munka törvénykönyve nem tartalmaz értelmező rendelkezést arra vonatkozóan, hogy mikor kell a munkavállalót keresőképtelennek

---

1 Az újonnan felbukkanó humán megbetegedések elnevezésére alkalmazott bevált gyakorlatot követve az WHO az Állategészségügyi Világszervezettel (World Organisation for Animal Health, OIE) és az Élelmiszezésügyi és Mezőgazdasági Világszervezettel (Food and Agriculture Organization of the United Nations, FAO) tanácskozva és együttműködve alakította ki az új koronavírus okozta betegségnek elnevezését. Ennek megfelelően a betegség hivatalos neve „*koronavírus-betegség 2019*” (*coronavirus disease 2019*), melynek rövidített változata a COVID-19. Lásd: [https://www.antsz.hu/felso\\_menu/te-maink/jarvany/uj\\_koronavirus/uj\\_koronavirus\\_0213.html](https://www.antsz.hu/felso_menu/te-maink/jarvany/uj_koronavirus/uj_koronavirus_0213.html) (2020. 10. 03.)

2 A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt. 55. § (1) bekezdés a) pont.

tekinteni. A keresőképtelenség meghatározását a Kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) tartalmazza. Keresőképtelensége esetén – a jogszabály alapján – a munkavállaló jogszerűen van távol a munkahelyétől, vele szemben igazolatlan távollétet megállapítani nem lehet. A keresőképtelenség alatt a munkavállalót a korábbi munkajogi szabályokhoz képest már nem illeti meg felmondási védelem, a felmondási tilalom nem terjed ki erre az esetre, tehát a munkáltató felmondással megszüntetheti a munkaviszonyt a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, illetve a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség időtartama alatt is.<sup>3</sup> Ki kell ugyanakkor emelni, hogy bár a felmondás közölhető ilyenkor, a felmondási idő csak a felsorolt időtartamok lejártát követő napon kezdődik.

Keresőképtelennek tekintendő, aki a betegsége miatt nem tudja a munkáját ellátni, valamint aki várandóssága, illetőleg szülése miatt nem tudja munkáját ellátni, és csecsemőgondozási díjra nem jogosult. Keresőképtelen az anya abban az esetben is, ha kórházi ápolás alatt álló egyévesnél fiatalabb gyermekét szoptatja, a szülő a tizenkét évesnél fiatalabb gyermeke kórházi kezelése időtartamára abban az esetben, ha a gyermeke mellett tartózkodik a fekvőbeteg-ellátást nyújtó intézményben, illetve a szülő, aki tizenkét évesnél fiatalabb beteg gyermekét otthon ápolja, és a gyermeket a saját háztartásában neveli, valamint a közegészségügyi, járványügyi helyzet.<sup>4</sup> Összefoglalóan tehát keresőképtelenséget eredményezhet a munkavállaló saját betegsége, a munkavállaló gyermekének (ideértve a várandóságot és szülést is) betegsége, valamint a közegészségügyi, járványügyi okokból kifolyólag előálló helyzet. Napjainkig a járványügyi okból kifolyólag bekövetkező keresőképtelenség nem kapott kiemelt figyelmet, ugyanakkor a COVID-19 vírus ezen a téren is változásokat hozhat. A COVID-19 vírusfertőzéssel összefüggésben rögzíthető, hogy keresőképtelenné lehet minősíteni, és ezáltal táppénzre válhat jogosulttá az, akit közegészségügyi okból foglalkozásától eltiltanak és más beosztást nem kap, vagy akit közegészségügyi okból hatóságilag elkülönítenek, továbbá aki járványügyi, illetőleg állategészségügyi zárlat miatt munkahelyén megjelenni nem tud és más munkahelyen (munkakörben) átmenetileg sem foglalkoztatható. Fontos, hogy ha ezen intézkedés hatálya alá tartozna a munkavállaló, úgy részére betegszabadság nem jár, hanem az első naptól táppénz ellátásban részesül.

---

3 CSÉFFÁN József: *A munka törvénykönyve és magyarázata*. Szeged, Szegedi Rendezvény-szervező Kft., 2019, 245.

4 Kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) 44. § a–g) pont.

A keresőképtelenség idejére a munkavállaló részére betegszabadság illetőleg táppénz jár. A betegszabadságra vonatkozó rendelkezéseket a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.),<sup>5</sup> míg a táppénzre vonatkozó rendelkezéseket az Ebtv. tartalmazza.<sup>6</sup> A keresőképtelenség tekintetében abban az esetben, ha a munkavállaló betegsége miatt nem tudja a munkáját ellátni, vagy fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátásban betegségének megállapítása vagy gyógykezelése miatt részesül, úgy táppénzre legkorábban a betegszabadságra való jogosultság lejártát követő naptól jogosult.<sup>7</sup> A munkáltató a munkavállaló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot köteles kiadni.<sup>8</sup> A betegszabadság csak az adott naptári évben (tárgyévben) illeti meg a munkavállalót. Ha a munkavállaló a betegszabadságot, vagy annak egy részét a tárgyévben nem vette igénybe, azt a következő évre nem viheti át. Nem jár ugyanakkor a betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség tartamára. Ezekben az esetekben, illetve a ki nem emelt esetekben<sup>9</sup> a társadalombiztosítási szabályok szerint táppénz, vagy baleseti táppénz járhat a munkavállalónak. Évközben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a betegszabadság arányos részére jogosult.<sup>10</sup> A betegszabadság idejére a munkavállalót távolléti díjának hetven százaléka illeti meg.<sup>11</sup> Látható, hogy a munkavállaló betegsége miatti keresőképtelensége első tizenöt munkanapjára általában nem társadalombiztosítási ellátásra, hanem betegszabadságra válik jogosulttá, amelynek idejére a munkáltató köteles részére díjazást fizetni.

Táppénzre az jogosult, aki a biztosítás fennállása alatt keresőképtelenné válik, a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvényben (a továbbiakban: Tbj.) meghatározott mértékű társadalombiztosítási járulék fizetésére kötelezett.<sup>12</sup> A táppénz tehát csak abban az esetben jár, ha az illetőnek fennálló biztosítási jogviszonya van, a korábbi szabályozás, amely lehetővé tette a biztosítási

---

5 HAJDÚ József – KUN Attila (szerk.): *Munkajog*. Budapest, Patrocinium Kiadó, 2014, 219.

6 HOMICSKÓ Árpád Olivér: *A magyar társadalombiztosítási és szociális ellátások rendszere*. Károli Könyvek Monográfia. Budapest, L'Harmattan Kiadó, 2016, 182–183.

7 Ebtv. 46. § (2) bek.

8 Mt. 126. § (1) bek.

9 Lásd: Ebtv. 44. § b–e) és g) pont.

10 Mt. 216. § (3) bek.

11 Mt. 146. § (5) bek.

12 Ebtv. 43. § (1) bek.

jogviszony megszűnésétől számított legfeljebb harmadik napig bekövetkező keresőképtelenség esetén történő igénybevételt megszünt (megjegyzendő ugyanakkor, hogy a baleseti táppénz esetén ez a lehetőség megmaradt).<sup>13</sup> Táppénz főszabály szerint a keresőképtelenség tartamára jár, legfeljebb azonban a biztosítási jogviszony fennállásának időtartama alatt egy éven át.<sup>14</sup> Abban az esetben, ha az egyévesnél fiatalabb gyermek szoptatása, illetőleg otthoni ápolása és – a gyermek fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézményben történő kezelése esetén – a fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézményben történő tartózkodás címén veszik igénybe a gyermek egyéves koráig jár. Az egyévesnél idősebb, de háromévesnél fiatalabb gyermek otthoni ápolása és – a gyermek fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézményben történő kezelése esetén – a fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézményben történő tartózkodás címén évenként és gyermekenként nyolcvannégy naptári napon át, a háromévesnél idősebb, de hatévesnél fiatalabb gyermek otthoni ápolása és – a gyermek fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézményben történő kezelése esetén – a fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézményben történő tartózkodás címén évenként és gyermekenként negyvenkettő, egyedülállónak nyolcvannégy naptári napon át, a hatévesnél idősebb, de tizenkét évesnél fiatalabb gyermek otthoni ápolása és – a gyermek fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézményben történő kezelése esetén – a fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézményben történő tartózkodás címén évenként és gyermekenként tizennégy, egyedülállónak huszonnyolc naptári napon át jár.<sup>15</sup> Megállapítható, hogy abban az esetben, ha a szülő a beteg gyermeke miatt kell, hogy a munkahelyétől távol maradjon, úgy részére ebben az esetben a társadalombiztosítás gyermekápolási táppénz igénybevételére van lehetőség, vagyis nem a munkajog által biztosított szabadságát kell, hogy igénybe vegye, ami a gyakorlatban sokszor előfordul.

A betegség okozta keresőképtelenség elbírálásánál az a foglalkozás, illetőleg az a munkakör az irányadó, amelyben a biztosított a keresőképtelenségét közvetlenül megelőzően dolgozott.<sup>16</sup> Egyidejűleg fennálló több biztosítási jogviszony esetén a keresőképtelenséget és a táppénzre való jogosultságot, azok időtartamát, az ellátás mértékét, illetőleg összegét mindegyik jogviszonyban külön-külön kell megállapítani. E rendelkezés vonatkozik arra az esetre is, ha a több biztosítási jogviszony ugyanannál a foglalkoztatónál áll fenn.<sup>17</sup> A keresőképesség elbírálá-

---

13 HOMICSKÓ i. m. 182.

14 Ebtv. 46. § (1) bek. a) pont.

15 Ebtv. 46. § (1) bek. b–e) pont.

16 Ebtv. 45. § (1) bek.

17 Ebtv. 43. § (2) bek.

sára az egészségügyi szolgáltató finanszírozási szerződésben nevesített orvosa, és a keresőképeség elbírálására jogosító szerződést kötött orvos jogosult.<sup>18</sup> A keresőképtelenség a vizsgálatra jelentkezés időpontjától eltérően, legfeljebb öt napra visszamenőleg is igazolható.<sup>19</sup> Visszamenőleges keresőképtelenségi igazolás esetén, orvosi dokumentáció alapján a kormányhivatal szakértő főorvosa 30 napig visszamenőleg igazolhatja a keresőképtelenséget.<sup>20</sup> Kivételesen indokolt esetben – az előzőekben írtaktól eltérően – az orvosszakértői szerv a keresőképtelenséget a vizsgálatra jelentkezés időpontjától legfeljebb hat hónapra visszamenőleg is igazolhatja.<sup>21</sup> A visszamenőleges igazolásnak a munkavállaló munkahelyről való távolmaradása szempontjából van jelentősége, hiszen ha például a munkáltató az igazolatlan távollétre hivatkozva azonnali hatállyal megszünteti a munkavállaló munkaviszonyát, de a munkavállaló utólag igazolni tudja, hogy igazoltan volt távol, mivel a fentiekben rögzítetteknek megfelelően erre jogi lehetőség van, úgy az igazolatlan távollétre alapozott munkáltatói azonnali hatályú felmondás jogellenesnek minősülhet. Ennek különösen is nagy jelentősége van most a COVID-19 vírus idején, hiszen a munkavállaló nem minden esetben tud azonnal hozzájutni a szükséges teszteléshez, ugyanakkor lehetséges, hogy a tesztelés időpontjában már fertőzött volt, így visszamenőlegesen is igazolható kell, hogy legyen a keresőképtelensége.

## **2. Az egészségügyi szolgáltatások igénybevételére vonatkozó szabályok a biztosított munkavállaló esetében**

Magyarországon az egészségügyi szolgáltatások igénybevétele főszabály szerint biztosítási jogviszonyhoz kötött.<sup>22</sup> A munkaviszonyban lévő személy biztosított.<sup>23</sup> A biztosítottak – ha törvény eltérően nem rendelkezik – a társadalombiztosítás valamennyi ellátására jogosultságot szerezhetnek.<sup>24</sup> Az egészségbiztosítási ellátások köréből az egészségügyi szolgáltatásokat erre tekintettel vehetik igénybe a munkaviszonyban állók. Az egészségbiztosítási ellátások közül az egészségügyi szolgáltatások főszabály szerint az egészségi

---

18 Ebtv. 45. (2) bek.

19 Ebtv. 45. § (3) bek.

20 Ebtv. 45. § (3a) bek.

21 Ebtv. 45. § (4) bek.

22 HOMICSKÓ i. m. 130.

23 A társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvényben (a továbbiakban: Tbj.) 6. § (1) bek. a) pont.

24 Tbj. 7. §.

állapot által indokolt mértékben vehetők igénybe.<sup>25</sup> Az egészségügyi szolgáltatások azonos szakmai tartalommal illetik meg az egészségbiztosítás egészségügyi szolgáltatásaira jogosult személyeket.<sup>26</sup> A térítésmentesen járó egészségügyi szolgáltatások lehetnek a betegségek megelőzését és korai felismerését szolgáló egészségügyi szolgáltatások, gyógykezelés céljából végzett ellátások, illetve egyéb egészségügyi szolgáltatások. A biztosított a betegségek megelőzését és korai felismerését szolgáló egészségügyi szolgáltatások keretében jogosult a betegség várható következményeinek, illetve szövődményeinek korai felismerését célzó vizsgálatok elvégzésére is.<sup>27</sup> Jogszabály a térítésmentes ellátásra való jogosultságot szűrővizsgálaton való részvételhez kötheti, illetve azok elmulasztása esetén az azzal összefüggő ellátások igénybevételét részleges térítési díjhoz kötheti.<sup>28</sup> A gyógykezelés céljából végzett ellátások körébe tartozik a háziorvosi, házi gyermekorvosi ellátás keretében az egészséges életmód segítségét szolgáló tanácsadás és egészségi állapot folyamatos figyelemmel kísérésére, a munkavállaló betegsége esetén a háziorvosi rendelőben, illetve amennyiben egészségi állapota indokolja az otthonában történő orvosi vizsgálat és gyógykezelés – ideértve az ellátás során felhasznált, az elsősegély keretében alkalmazott gyógyszert, illetve kötszert is –, a háziorvos által kezdeményezett, a munkavállaló otthonában történő szakorvosi vizsgálat és vélemény, krónikus betegsége esetén háziorvosi gondozásra, életvezetési tanácsadásra és a gyógykezeléshez szükséges, a munkavállaló vagy a gondozását végző személy által használt diagnosztikus és terápiás eszközök használatának megtanítása, a háziorvos rendelése szerint az alapellátás keretében végzett szakápolás, a keresőképesség elbírálása, valamint egyéb orvos szakértői vizsgálat és szakvélemény, amennyiben az társadalombiztosítási ellátásra vagy szociális juttatásra, illetve külön jogszabályban meghatározott kedvezményre való jogosultság megállapítására irányul.<sup>29</sup> A munkavállaló a szolgáltatásokat a külön jogszabály szerint választott háziorvosánál veheti igénybe, amennyiben azonban a választott háziorvosát felkeresni nem tudja, annál a finanszírozott szolgáltató háziorvosánál veheti igénybe, amelynek ellátási területén tartózkodási helye

---

25 A kötelező egészségbiztosítási ellátásokról szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban Ebtv) 2. § (1) bek.

26 Ebtv. 3. § (1) bek.

27 HOMICSKÓ i. m. 130–132.

28 Ebtv. 10. § (2)–(3) bek.

29 Ebtv. 11. § (1) bek. a–g) pont.

van.<sup>30</sup> A fogászati ellátás körében a 18 éves életkor felett sürgősségi ellátásra, fogsebészeti ellátásra, fogkőeltávolításra és az ínyelváltozások kezelésére jogosult a munkavállaló.<sup>31</sup> A munkavállaló betegsége esetén jogosult járóbeteg-szakellátás keretében történő vizsgálatra, gyógykezelésre, ideértve az ellátás során felhasznált – az ellátás finanszírozása során figyelembe vett – gyógyszert (kivéve a különleges táplálkozási igényt kielégítő tápszert), illetve kötszert is, továbbá a gyógykezeléséhez szükséges orvosi szakvéleményre, gondozásra és külön jogszabályban meghatározott esetekben a keresőképességének elbírálására.<sup>32</sup> A munkavállaló betegsége esetén a külön jogszabályban meghatározott orvos beutalása alapján jogosult fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátásra.<sup>33</sup> A munkavállaló a fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátás keretén belül jogosult a betegsége megállapításához szükséges vizsgálatokra, az orvos előírása szerinti gyógykezelésre – ideértve a műtéti beavatkozásokat és az annak során felhasznált gyógyászati anyagokat, protetikai eszközöket is – és gyógyászati ellátásra, a gyógykezeléséhez szükséges gyógyszerre – ideértve a vérkészítményeket is –, kötszerre és ideiglenes gyógyászati segédeszközre, továbbá a gyógyászati segédeszköz használatának betanítására, a gyógykezeléséhez szükséges ápolásra, szakápolásra, továbbá az otthonába történő távozást követő időre vonatkozó életvezetési tanácsadásra, valamint diétás tanácsadásra, étkezésre, ideértve az orvos által rendelt diétát is, valamint a rendelkezésre álló, az ellátás szakmai és etikai követelményeinek megfelelő színvonalú elhelyezésre arra az időtartamra, amíg az ellátás fekvőbeteg-gyógyintézeti körülmények között indokolt.<sup>34</sup> A munkavállaló jogosult lehet fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátást kiváltó otthoni szakápolásra (ideértve az otthoni rehabilitációs ellátást is) és otthoni hospice ellátásra.<sup>35</sup>

Fentiekből látható, hogy a biztosítási jogviszonnal rendelkező munkavállaló az egészségügyi szolgáltatások széles körére jogosult térítésmentesen. A jelenlegi COVID-19 vírus időszakban vizsgálandó, hogy a biztosított munkavállalói státusz jelenthet-e bármilyen szempontból nagyobb egészségügyi biztonságot azzal szemben, aki nem biztosított, illetőleg aki a törvény alapján alapesetben nem lenne jogosult Magyarországon egészségügyi szolgáltatás igénybevételére. Rögzíteni szükséges, hogy a jelenleg hatályos egészségügyi

---

30 Ebtv. 11. § (2) bek. a–b) pont.

31 Ebtv. 12. § b) pont.

32 Ebtv. 13. §.

33 HOMICSKÓ i. m. 133.

34 Ebtv. 14. § (1) bek. a–f) pont.

35 Ebtv. 14. § (3) bek.

szabályozás alapján, járványhelyzet esetén az egészségügyi szolgáltatások keretében szakmailag indokolt beavatkozásokat el kell végezni, a szükséges intézkedéseket pedig meg kell tenni függetlenül attól, hogy a beteg a Tbj. alapján jogosult-e vagy sem az egészségügyi szolgáltatásra. A járványüggyel összefüggésben kezelt beteg valamennyi az Ebtv.-ben rögzített egészségügyi szolgáltatásra jogosult lehet. Ami kérdésként felmerülhet, hogy a betegellátás tekintetében lehetséges-e, hogy különbséget tegyünk a betegek között aszerint, hogy COVID-19 fertőzött, vagy más betegségben szenved, amely egészségügyi ellátás nyújtását teszi számára szükségessé. Itt már a jogon túli, etikai kérdések is felmerülhetnek, hiszen beteg és beteg között a betegségnek jellemzői alapján történhetne meg a különbségtétel. A jelenlegi jogi szabályozásból úgy gondolom ez nem vezethető le. Az egészségügyi szolgáltató a beteg együttműködésével megvalósított, a tájékozott beleegyezésen és önkéntes igénybevételre alapuló, az adott betegség által szakmailag indokolt beavatkozásokat végzi, illetve intézkedéseket alkalmazza. Ez azt is jelenti, hogy járványhelyzet esetén a betegnek a szakmailag indokolt egészségügyi ellátást meg kell kapnia. Ebben az esetben tehát a társadalombiztosítási logika felülírásra kerül, hiszen az Eütv. nem köti ezt előfeltételül az ellátás igénybevételének. Így a biztosított munkavállaló, bár ellenszolgáltatást fizet (társadalombiztosítási járulék) azért, hogy egészségügyi szolgáltatást kapjon, ennek ellenére nem részesülhet más elbánásban azzal a beteggel szemben, aki a járványhelyzettel összefüggésben kell, hogy egészségügyi ellátásban részesüljön.

### **2.1. A munkavállalónak üzemi baleset következtében járó baleseti táppénz szabályai**

A baleset fogalmáról a munkavédelemről szóló törvény úgy rendelkezik, hogy baleset az emberi szervezetet ért olyan egyszeri külső hatás, amely a sérült akaratától függetlenül, hirtelen vagy aránylag rövid idő alatt következik be és sérülést, mérgezést vagy más (testi, lelki) egészségkárosodást, illetőleg halált okoz.<sup>36</sup> Foglalkozási megbetegedésnek pedig a munkavégzés, a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodást érti, amely a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális

---

<sup>36</sup> A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87. § 1/A. pont.

és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, illetve a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye.<sup>37</sup>

Társadalombiztosítási szempontból ehhez képest egy szűkebb fogalmi meghatározással találkozunk, amely szerint üzemi baleset az a baleset, amely a biztosítottat a foglalkozása körében végzett munka közben vagy azzal összefüggésben éri, illetve üzeminek minősül az a baleset is, amelyet a biztosított munkába vagy onnan lakására (szállására) menet közben szenved el (a továbbiakban: úti baleset). Üzemi baleset társadalombiztosítási szempontból az is, amely a biztosítottat közcélú munka végzése vagy egyes társadalombiztosítási ellátások igénybevétele során éri.<sup>38</sup> További pontosítás a törvényben, hogy kimondja, a társadalombiztosítási ellátás igénybevétele során bekövetkezett balesetek közül üzeminek az számít, amely a biztosítottat keresőképtelenségének vagy rokkantságának, továbbá az egészségkárosodás mértékének, rehabilitálhatóságának az elbírálása céljából elrendelt, illetőleg a keresőképesse váláshoz szükséges egyéb vizsgálaton vagy kezelésem történt megjelenésével összefüggésben érte. Foglalkozási betegség az a betegség, amely a biztosított foglalkozásának a különös veszélye folytán keletkezett, és ha törvény eltérően nem rendelkezik, üzemi baleseten a foglalkozási betegséget, üzemi baleseti sérülten a foglalkozási betegségben megbetegedettet is érteni kell.<sup>39</sup>

Előfordulhat, hogy a baleset a kivizsgálása során a rendelkezésre álló adatok alapján nem minősül üzemi balesetnek, ilyenkor táppénzre való jogosultság esetén hivatalból táppénzt kell megállapítani. A baleset üzemiségének elutasítása esetén a baleseti táppénz iránti kérelmet táppénz iránti kérelemnek kell tekinteni. A megállapított táppénz összegébe a folyósított táppénz előleg összegét be kell számítani. Amennyiben az ellátást folyósító szerv a táppénz előleg folyósítását követően megállapítja, hogy az igénylő részére a baleseti táppénz vagy az előzőekben leírt táppénz ellátás a folyósított táppénz előleg összegénél alacsonyabb összegben jár, és az a megállapított ellátás összegébe nem számítható be, az igénylő köteles a különbözetet felróhatóságra való tekintet nélkül, a visszafizetésre kötelező határozat jogerőre emelkedésétől számított harminc napon belül visszafizetni.<sup>40</sup>

Baleseti táppénzre való jogosultsága annak állapítható meg, aki a biztosítása fennállása alatt, vagy a biztosítása megszűnését követő legkésőbb

---

37 A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87. § 1/D. pont.

38 HOMICSKÓ i. m. 194.

39 Ebtv. 52. §

40 Ebtv. 52/A. § (4)–(5) bek.

harmadik napon üzemi baleset következtében válik keresőképtelenné.<sup>41</sup> Az üzemi baleset bekövetkeztekor egyidejűleg fennálló biztosítási jogviszonyok esetén a biztosított baleseti táppénzre abban a jogviszonyában jogosult, amelyben az üzemi baleset éri. A biztosított baleseti táppénzre jogosult akkor is, ha ugyanabból a balesetből eredően ismételt keresőképtelenné válik. E tekintetben keresőképtelen az, aki az üzemi balesettel összefüggő és gyógykezelést igénylő egészségi állapota miatt vagy gyógyászati segédeszköz hiányában munkát végezni nem tud.<sup>42</sup>

A baleseti táppénz megállapításának alapfeltétele, hogy az üzemi baleset és a keresőképtelenség ok-okozati összefüggésben álljon egymással. Baleseti táppénz ugyanakkor csak abban az esetben állapítható meg, ha a bejelentett üzemi baleset, foglalkozási megbetegedés tényét a baleseti táppénz megállapítására jogosult szerv (kifizetőhely vagy az egészségbiztosítási pénztári szakigazgatási szerv) határozattal megállapította. A baleseti táppénz – az előzetes biztosítási időre és táppénzfolyósításra tekintet nélkül – egy éven keresztül jár azzal, hogy a baleseti táppénz folyósítása legfeljebb egy évvel meghosszabbítható. Nem jogosult ugyanakkor baleseti táppénzre az, aki ugyanazon üzemi balesetből eredően baleseti járadékban részesül. A baleseti táppénzre való jogosultság megállapításánál a betegszabadságra vonatkozó rendelkezéseket nem kell alkalmazni.<sup>43</sup>

A baleseti táppénzre abban az esetben, ha eltérő rendelkezés nincs, a táppénzre vonatkozó rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.<sup>44</sup> Aki pedig foglalkozási betegség alapján jogosult biztosítottként baleseti táppénzre, annál az üzemi baleset napjának a foglalkozási betegség orvosilag megállapított napját kell tekinteni.<sup>45</sup>

A COVID-19 vírussal kapcsolatosan egyre több olyan helyzettel lehet találkozni, amikor a munkavállaló a munkahelyén kapja el a vírust, ezáltal megbetegszik. Ilyen helyzet állhat fent egyértelműen az egészségügyben dolgozók esetében, de a nevelési-oktatási feladatokat ellátó munkavállalók, vagy a szociális szolgáltatások (pl. időotthonok) területén dolgozó munkavállalók esetében is. Álláspontom szerint ilyen esetben a baleset üzemi jellege megállapítható kell, hogy legyen, azaz a munkavállalónak baleseti táppénzben kell részesülnie, hiszen a megbetegedés a munkavégzése köz-

---

41 HOMICSKÓ i. m. 197.

42 Ebtv. 55. § (1)–(2) bek.

43 Ebtv. 55. § (3)–(5) bek.

44 Ebtv. 56. § (4) bek.

45 Ebtv. 56. § (6) bek.

ben, azzal összefüggésben alakul ki, a munkahelyen fertőződik meg. Ebben az esetben a munkavállaló baleseti táppénzként főszabály szerint jövedelme száz százalékára lesz jogosult.<sup>46</sup> A foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet (a továbbiakban: Rendelet) szerint kell ilyen esetben a foglalkozási megbetegedést kivizsgálni és megállapítani. A Rendelet szerint foglalkozási megbetegedés a munkavégzés, a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai-, kémiai-, biológiai-, pszichoszociális- és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, illetve amely a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye.<sup>47</sup> A COVID-19 vírusfertőzés biológiai kóroki tényezőnek tekintendő, amely megalapozza azt, hogy a munkavállaló ne táppénz, hanem baleseti táppénz ellátásban részesüljön.

---

46 Ezt az álláspontomat támasztja alá a Nemzeti Népegészségügyi Központ által kiadott „Táppénz – információs összefoglaló a COVID-19 vírus fertőzéssel kapcsolatban” lásd: <https://www.nnk.gov.hu/index.php/koronavirus-tajekoztato/553-tappenz-informacios-osszefoglalo-a-covid-19-virus-fertozessel-kapcsolatban> (2020. 01. 03.)

47 A foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet 2. § a) pont.

