Valamennyi, 2022. március 16-ától megkezdett,

határozatlan idejű sztrájkban érintett munkáltató részére

Tisztelt Munkáltató!

Tagjaink azzal a problémával fordultak hozzánk, hogy annak ellenére, hogy nem teljes munkanapon át vettek részt sztrájkban, illetve polgári engedetlenségben, mégis értesítést kaptak a NAV-tól arról, hogy egészségügyi szolgáltatásra való jogosultságuk megszűnt.

A Sztrájk tv. 1. § (2) bekezdéséből következik, hogy a sztrájkban részt vevő munkavállaló szabadon eldöntheti, mennyi ideig sztrájkol. Azt is megteheti, hogy egy ideig sztrájkol, utána nem, majd újra sztrájkolni kezd. Egyetlen egy kötelessége ebben a körben, hogy erről a munkáltatót tájékoztatnia kell.

A sztrájkban részt vevő munkavállaló kizárólag az általa végzett sztrájk időtartamára nem jogosult munkabérre a Sztrájk tv. 6. § (3) bek. alapján, mely szerint: „A sztrájk miatt kiesett munkaidőre - eltérő megállapodás hiányában - a dolgozót díjazás és a munkavégzés alapján járó egyéb juttatás nem illeti meg.”

Ebből az is következik, hogy ha egy általános munkarendben foglalkoztatott munkavállaló egy sztrájkkal érintett munkanapon 4 órát sztrájkol, akkor csak erre a 4 órára nem jár neki munkabér, de egyébként ugyanerre a munkanapra a további 4 órára eső munkabérre jogosult. Az ezzel ellentétes munkáltatói intézkedések a Sztrájktv. 6. § (3) bekezdésébe és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 161. § (1) bekezdésébe ütköznek. Utóbbi rendelkezés határozza meg. hogy mely esetekben lehet a munkabérből levonni.

Szintén megtévesztő tájékoztatást kapott sok munkavállaló arról, hogy sztrájkban való részvétel esetén mi történik a társadalombiztosítási jogviszonyával.

A társadalombiztosítás ellátásairól szóló 2019. évi CXXII. tv. értelmében:

16. § Szünetel a biztosítás

a) a fizetés nélküli szabadság ideje alatt, kivéve, ha

aa) a fizetés nélküli szabadság idejére csecsemőgondozási díj, örökbefogadói díj, gyermekgondozási díj, gyermekgondozást segítő ellátás vagy gyermeknevelési támogatás kerül folyósításra, vagy

ab) a fizetés nélküli szabadságot tizenkét évesnél fiatalabb beteg gyermek ápolása címén veszik igénybe,

ac) azt önkéntes tartalékos katonai szolgálat teljesítése céljából veszik igénybe,

b) az igazolatlan távollét időtartama alatt,

c) a munkavégzési (szolgálatteljesítési) 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.

A sztrájkban való részvétel a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítésnek minősül az Mt.

55. § (1) bek. l) pontja alapján, hiszen munkaviszonyra vonatkozó szabály, a Sztrájktv. alapján nem kerül sor munkavégzésre.

Teljesen egyértelmű, hogy csak és kizárólag a ténylegesen sztrájkkal töltött idő alatt szünetel a társadalombiztosítás, így a fenti példával élve egy 8 órás napi munkaidő esetében 4 óra sztrájk időtartama mindösszesen 4 óra időtartamban eredményezi a biztosítás szünetelését, és ha a munkavállaló nem teljes napra ellátatlan, nem kell a NAV-nál eljárnia a biztosítási jogviszony helyreállítása érdekében.

A NAV-tól és a Kormányhivatal Egészségbiztosítási Főosztályától szerzett információ alapján egyértelmű, hogy amennyiben a munkavállalótól egésznapra vonnak le bért, illetve ha a NAV a fent említett tájékoztatót küldte meg a munkavállalónak az egészségügyi szolgáltatásra való jogosultság megszűnéséről és a járulékfizetési kötelezettségről, egyértelműen a munkáltató intézkedett jogellenesen. Kérjük, amennyiben Ön olyan sztrájkban vagy polgári engedetlenségben résztvevőtől egésznapi bér levonásáról intézkedett, és eszerint adott tájékoztatást az adóhatóságnak, vagy a Kormányhivatalnak haladéktalanul szíveskedjék ezt korrigálni, és legfeljebb a ténylegesen munkabeszüntetéssel telt munkaidőre eső bér levonásáról intézkedni, az adóhatóságot pedig értesíteni arról, hogy az érintett munkavállalók egészségügyi szolgáltatásra jogosultsága – a korábban tett bejelentésével ellentétben – nem szűnt meg! Amennyiben e kérdésben érintett, és kérésünknek nem tesz eleget, tájékoztatjuk, hogy a jogsértő munkáltatók nevét nyilvánosságra hozzuk, de vállalniuk kell a felelősséget a bíróság előtt is!

Budapest, 2022. 03. 29.

 Üdvözlettel:

