

Fontos elhatárolás: Távmunka vagy home office jellemezte a járványügyi veszélyhelyzetet?

Írta: **Herdon István** - 2020. szeptember 1.

A home office – vagy otthoni – munkavégzési forma a járványügyi veszélyhelyzet ideje alatt nagy népszerűségnek örvendett. [1] De vajon biztos, hogy a nagy népszerűséget maga mögött tudó jogintézmény a home office volt? A jelen írásomban a távmunka és az otthoni munkavégzés fogalmi aspektusait vizsgálom, különös tekintettel azokra az előbbi két fogalom összemosódásából következő dilemmákra, amelyek az egyes szakirodalmakban is felmerülnek.



Az előbb felvázolt dilemmák aktualitását a koronavírus által elhozott új élethelyzet hozta el. A veszélyhelyzettel összefüggésben született 47/2020. (III. 18.) számú kormányrendelet 6. §-a lehetővé tette azt, hogy a munkáltató és a munkavállaló konszenzussal eltérjen a Munka Törvénykönyvének (továbbiakban: Mt.) rendelkezéseitől a veszélyhelyzet időtartama alatt előírt tilalmak, korlátozások betartása érdekében. Mindemellett a hivatkozott kormányrendelet egy valamelyest figyelemreméltó rendelkezést vezetett be. Ennek értelmében az Mt.-t a veszélyhelyzet megszűnését követő harminc napig azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti.

Itt rögtön szembetűnik az, hogy a jogalkotó külön kezeli az otthoni munkavégzést – vagy home office-t – és a távmunkavégzést. Megjegyzendő, hogy itt álláspontom szerint nem egyszerűen nyelvtani értelemben vett „halmozásról” van szó, hiszen e differenciáltság az Mt.-ben nem fellelhető, a közelmúltban hatályba lépett kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Kit.) viszont mindkét munkavégzési formára tartalmaz rendelkezést.[2] A Kit miniszteri indokolása az, amely végső soron egyé teszi az otthoni munkavégzést a home office jogintézményével, miszerint „a törvény bevezeti a magánszférában már népszerűvé vált „home office” intézményét”. [3] Így tehát örvendetes, hogy ha szerényen is, de megjelenik a jogalkotás szintjén is a különbségtétel a home office és a távmunka között.

Ezzel kapcsolatban kiemelem, hogy az utóbbi időben több interneten felelhető jogi szakcikk[4] is összemosta a távmunka és a home office fogalmát, általtában oly módon, hogy a home office az egy otthon végzett távmunka. Ezzel és az ehhez hasonló megközelítésekkel nem tudok egyetérteni. Túl azon, hogy a jogalkotó – ha csak az utóbbi időben is, de – disztingválta a két munkavégzési forma között, ez a végkövetkeztetés levezethető lett volna a távmunka jogszabályi fogalmának és a home office köznapi definíciójának elemzéséből is. Az előbbit a hatályos jogszabályok[5] – így például az Mt. -, az utóbbit pedig a rendszertelenség vagy nem rendszeresség kapcsán az általam kritikusan megközelített publikációk is rögzítik. Pozitívumként hangsúlyozom, hogy a nyomtatott szakirodalom döntő többsége is észleli, valamint elemzi a két jogintézmény közötti különbséget.[6]

Ugyanakkor szeretném felhívni a figyelmet egy olyan tényre, amely talán jobban érthetővé teszi, miért értekez(het)nek sok esetben az egyes szakirodalmak eltérően a home office és a távmunka jellegéről és kapcsolatáról. Ennek az oka véleményem szerint nem más, mint a külföldi – sokszor az Európai Unió területén túlmutató – szakirodalom megjelenése. Ugyanis látni kell, hogy az otthoni munkavégzés és a távmunka az egyes jogrendszerekben bizony-bizony szinonima lehet. Ez pedig azon a dilemma végkimenetelén dől el, hogy mit értünk a távmunkavégzés és a home office alatt.

A távmunka, mint az Mt.-ben nevesített atipikus munkaviszony

A távmunka egy jogszabályban nevesített atipikus munkaviszony. A Rab Henriett úgy tartja, hogy minden olyan jogviszony atipikus, amely a következő tipikus munkaviszony szerinti bármiben is eltér. A tipikus munkaviszony határozatlan idejű, általános teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra vonatkozik, a munkáltató által meghatározott helyen és időben, valamint a munkáltató eszközével történő munkavégzésre létesítik.[7]

A magyarországi távmunka fogalom mögöttes joganyaga nemzetközi, Európai Unió szinten lelhető fel. E joganyag a 2002-ben aláírt távmunkáról szóló európai keretmegállapodás. A keretmegállapodás – amely egy Európa-szintű szociális párbeszéd eredményeként született – nem egy, a klasszikus értelemben vett Európai Unió jogforrás. Ennek az is az eredménye, hogy azoknak az államoknak, amelyek vállalták ennek a végrehajtását – köztük Magyarország is -, nincs olyan kikényszeríthető kötelezettségük, hogy ezt teljes egészében a keretmegállapodásnak megfelelően tegyék. A távmunka ezen nemzetközi szabályozása tehát nem bír az uniós irányelvekhez hasonló kötelező erővel.[8] Bár jelen írás kereteit meghaladja a keretmegállapodás és a hazai szabályozás tételes összevetése, definíciós szinten a távmunka fogalma a keretmegállapodás szerint a következő: „olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, mely a számítástechnikát egy munkaviszony keretei között veszi igénybe, illetve ahol a munkát, mely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzik”.[9]



Az Mt. által 196-197. §-ban szabályozott távmunka fogalma viszont a fentitől részben eltérő. E szerint a „távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják”.

A haza szabályozásban négy (4) érdemi fogalmi elem merül fel, amelyek az alábbiak:

- munkáltató telephelyétől elkülönült helyen
- rendszeresen
- számítástechnikai eszközzel végzett munka
- a munka eredménye elektronikusan továbbított

Látható, hogy a keretmegállapodás szerinti fogalom egyfelől szűkebb, mivel olyan munkára vonatkozik, amely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne. Másfelől tágabb, hiszen csak a valamilyen mértékű számítástechnikai műveletet követel munkaviszony keretei között, ám nem rögzíti, hogy a munka csak azzal végezhető és az eredménye csak elektronikusan továbbítható. Az előbbiekből következően viszont megeshet az, hogy egyes tagállamokban – nem beszélve a világ más pontjairól, ahol a keretmegállapodás nem hatályos – a távmunkára vonatkozó nemzeti joganyagok eltérők, függetlenül a jogharmonizációs szándéktól.

A távmunkavégzésről megállapodás formájában a munkaszerződésben kell megállapodni. A munkáltatót a távmunkás munkavállalóval szemben többlettájékoztatási kötelezettség és különös munkavédelmi szabályok megtartása terhelik. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban: Mvtv.) 86/A. §-a rögzíti például, hogy ha a munkavállaló a saját eszközével végzi a távmunkát, akkor a munkáltatónak erre az eszközre nézve biztonsági kockázatértékelést kell végeznie. Ilyen még, hogy a munkavállaló a munkahelyén – akár otthonában – munkáltató hozzájárulása nélkül nem változtathatja meg a munkakörülményeket (Mvtv. 86/A. § (3)). Szintén fontos, hogy a „munkáltató munkakörülmények ellenőrzése céljából léphet be és tartózkodhat a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén (Mvtv. 86/A. § (5)). Az előbbihez kapcsolódóan még további – így különösen tájékoztatási kötelezettség – terheli a munkáltatót. Megemlítendő még, hogy – a keretmegállapodással összhangban – a magyar szabályozás szerint a távmunkás munkarendje főszabály szerint kötetlen, továbbá a munkáltató utasításadási joga főszabály szerint csak a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.

Végül látható, hogy a távmunka és rá vonatkozó különös rendelkezések folytán e munkavégzési forma merőben eltér a fentebb kifejtett tipikus foglalkoztatástól.

A home office munkavégzés inkább tipikus, mint atipikus

A home office-nak nincsen bevett jogszabályi fogalma. Ugyanakkor figyelemmel a köznapi felfogásra, a HR megfontolásokra és Központi Statisztikai Hivatalra (KSH)[10] véleményem szerint legáltalánosabban úgy ragadható meg, mint a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen – általában a munkavállaló otthonában – rendszertelenül vagy nem rendszeresen folytatott tevékenység. Abból kifolyólag, hogy az otthoni munkavégzés általában – kivétel a

Kit. – nem kerül nevesítésre, a home office kapcsán jogilag nehezen megragadható megoldásokkal találkozhatunk.

A szakirodalom, köztük Pál Lajos a home office – azaz a fenti nem rendszeresen elkülönült általában otthoni munkavégzés – megvalósítására két megoldást ismer. Az alapvetés az, hogy a munkaszerződés szerinti munkahely és a teljesítésnek a tényleges helye – a munkáltató döntése szerint – eltérhet egymástól. Maga az Mt. is rögzíti az 53. §-ban, hogy a munkavállaló a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás keretében akár átmenetileg más munkahelyen is foglalkoztató. Ezen átmeneti állapot évente a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot nem haladhatja meg, tehát ezen egyoldalúan elrendelhető, akár otthoni munkavégzés korlátozott. Egy másik kivitelezési mód az lehet, hogy a munkáltató az Mt. 16. § szerinti egyoldalú kötelezettségvállalásával részben vagy egészeben átengedi a jogot a munkavállalónak arra, hogy a teljesítés helyét maga válassza meg. Végül a home office elviekben úgy is megvalósulhat, hogy nem egyoldalú aktussal, hanem magában a munkaszerződésben állapodnak meg a felek úgy, hogy a munkavégzés helyének meghatározását a munkáltató átengedi a munkavállalónak.[11]

Összegezve a megoldási lehetőségeket egy következtetés azonnal levonható. Amíg a távmunkavégzés esetén a munkavégzési formát – a fogalmat meghaladóan is – több atipikus minősítő jegy jellemzi, addig az otthoni munkavégzés kapcsán a dilemma csak a munkavégzés helyére vonatkozik.

Sőt megállapítható, hogy amennyiben a home office tiszta formájáról – azaz amikor nincsenek a felek között eltérő megállapodások – beszélünk, akkor a munkavégzés helye kivételével a munkaviszonyt a tipikus minősítő jegyek jellemzik: kötött munkarend, a munkáltató eszközével történő munkavégzés, széles utasításadási jog stb. Ehhez hasonlóan közelíthetjük meg a munkavédelmi szabályokat is, ám nem árt óvatosnak lenni. Sipka Péter egy előadásában hangsúlyozta, hogy a joggyakorlatban két uralkodó felfogás van arról, hogy munkáltatónak milyen módon kell biztosítani az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés feltételeit. Kiemelte, hogy bár az egyik megközelítés szerint a munkavédelem és a munkavégzési oktatás csak munkáltató által átadott eszközökre korlátozódik, addig a másik a megközelítés szerint – amelyben az ellenőrzési kör adhat támpontot – egy sokkal szélesebb munkáltatói kötelezettséget jelent. Ugyanis az ellenőrzési körbe minden olyan tényező beletartozik, amivel a munkáltatónak számolnia kell.[12]

Megegyező védettség: a távmunkát és legtöbbször az otthoni munkavégzést jellemző képernyő előtt végzett munka

Mivel a home office egy piaci igények által létrejött munkavégzési forma, van olyan jellemzője, amellyel általában leírható. Ez pedig jelen esetben is a számítástechnika

alkalmazása. Bár hivatkozható, hogy szemben a távmunkával az otthoni munkavégzés kapcsán az Mvtv. nem állapít meg különös – azaz többlet – szabályokat, rögzítendő, hogy van olyan jogforrás uniós, – és azt átültetve – hazai szinten is, amely a számítástechnikát alkalmazó munkavállalók számára valamilyen védeltséget nyújt.

Ez pedig a képernyő előtt végzett munka biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményeiről szóló 90/270/EGK irányelv, amelynek hazai implementálása az Mvtv. felhatalmazása alapján született képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet. A rendelet hatálya többek között kiterjed minden – az Mvtv. 87. § 9. pont szerinti – szervezett munkavégzés keretében foglalkoztatott munkavállalóra, aki napi munkaidejéből legalább 4 órán keresztül rendszeresen képernyős eszközt használ. A rendelet értelmében bárhol – így otthoni munkavégzés keretében is -, bármilyen szervezett munkavégzés keretében foglalkoztatott munkavállaló esetén a munkáltató az Mvtv szerinti alapvető kockázatértékelést köteles kibővíteni a látásromlást fizikai állapotromlást előidéző tényezők, valamint pszichés (mentális) megterhelés előfordulásának vizsgálatára. Ezen túlmenően a rendelet megfogalmaz olyan munkáltató kötelezettségeket, mint időszakosan munkavállalót érintő szemészeti vizsgálat kezdeményezése, az eredményektől függően a munkavállaló ellátása éleslátó szemüveggel, valamint a képernyő előtti munkát periodikusan meg kell szakítani.[13]



Konklúzió: a járványhelyzetben nem volt home office

A home office kapcsán bátran kijelenthetjük, hogy ez a munkavégzés a gazdasági szükségszerűség és a HR-nek köszönhetően jelent meg a gyakorlatban, mint a munkáltató számára költséghatékonyabb munkáltatás, valamint a munkavállalónak motiválásként felkínálható jutalom. Látható, hogy ezen igény már régen megelőzte a munkajogi jogalkotást, így elsősorban az erről való értekezés létjogosultságát az adja, hogy van. A home office létrejöttének éppen az a motivációja, hogy nem rendszeres, nem is mindig előre tervezett, valamint többletmegállapodásokkal meg végképp nem szabályozott. Az illet alkalmazó feleknek – vagy inkább a munkáltatónak, mint erősebb félnek – éppen az a célja ezzel, hogy elkerülje a távmunkavégzéssel járó többlet adminisztrációt, munkáltatói teendőket és költségeket. Ezek a megfontolások álláspontom szerint addig tarthatók fenn, amíg maga a munkáltatási gyakorlat nem mossa össze a távmunkát és az otthoni munkavégzést. Ugyanis meggyőződésem, hogy a távmunka fogalmi elemeinek megfelelő otthoni munkavégzés – különös tekintettel a rendszerességre – nem más, mint egy home office munkavégzéssel leplezett távmunka. A rendszeresség definíciója kapcsán egyébként az Mt. és a keretmegállapodás sem ad meghatározást, a szakirodalom úgy tartja, hogy a rendszerességgel jut kifejezésre az adott távmunkavégzés folyamatossága.[14]

Így végezetül arra a következtetésre juthatunk, hogy akár a járványügyi veszélyhelyzet alatt, akár máskor valamely munkavállaló rendszeresen, azaz egy adott referenciaidőszakban állandóan, vagy kisebb megszakításokkal otthonról dolgozik, – amennyiben a számítástechnikára vonatkozó fogalmi elemek is teljesülnek – valójában távmunkát végez. A távmunkát végző munkavállalóval összefüggésben pedig számos – általam is példálózóan bemutatott – többletkötelezettséget szükséges teljesítenie a munkáltatónak. Így végső soron közel sem elhanyagolható, hogy az otthoni munkavégzés fogalma nem egyezik meg a távmunka fogalmával. Zárásként kiemelem, hogy a távmunka és az otthoni munkavégzés szabályozásának átgondolása a szakirodalom- így Bankó Zoltán[15] – szerint is időszerű. Már csak azért is, mert úgy gondolom: a mostani állapot oda vezethet, hogy a home office-ban dolgozó munkavállaló jogilag továbbra is a tipikus munkaviszonyt jellemző nagyfokú függőségben végezheti a munkáját, amíg más oldaltól csak a tipikus munkaviszony szerinti védettségi szintet élvezheti, amely az elkülönültségre és a magánéletre nézve pedig beláthatóan kevés. Nem elhanyagolható az a megállapítás sem, hogy a munkaviszony szabályai alóli menekülés egy válságtünet és az otthoni munkavégzés elterjedését – amely egyelőre az Mt.-ben nem szabályozott -, esetleg a későbbiekben ezeknek a személyeknek az önfoglalkoztatóvá válását majd ennek fényében kell megítélni.[16]

Hozzászólnál a témához? Küldd el nekünk elemzésedet az arsboni@arsboni.hu címre, és nyilvánosságot biztosítunk az írásodnak!

Jegyzetek

[1] KSH Heti monitor (közzétéve 2020. 07. 16.) alapján egyes szektorokban – így pénzügyi, biztosítási tevékenység, valamint az oktatás területén – a KSH szerinti home office-ban dolgozók száma megközelítette, illetve egyes esetekben meghaladta az 50%-ot.

[2] A Kit. 125. §-a távmunkát, amíg 126. §-a az otthoni munkavégzést szabályozza.

[3] T/3610. számú törvényjavaslat (a kormányzati igazgatásról) 126. §-hoz fűzött indokolás

<https://www.parlament.hu/irom41/03610/03610.pdf> (2020. 07. 20.) 173.o.

[4] Lásd például: Arsoni: Az év kihívása a munkáltatók számára: a home office <https://arsboni.hu/az-ev-kihivasa-a-munkaltatok-szamara-a-home-office/> (2020. 07. 20.); Dabronaki Ágnes: A home office munkajogi kérdései <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/a-home-office-munkajogi-kerdesei/?hilite=%27home%27%2C%27office%27> (2020. 07. 20.); Zoltay Livia: Gondolatok a home office-ról és a krízisről <https://arsboni.hu/gondolatok-a-home-office-rol-es-a-krizisrol/> (2020. 07. 20.)

[5] Habár az Mt. 196-197. §-a leggyakrabban idézett jogforrás kiemelendő, hogy foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt szabályozó jogszabály rendelkezései között fellelhető a távmunka. Így az Mt.-re hivatkozva végső soron a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényben, a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvényben, valamint a korábban idézett Kit.-ben.

[6] Idesorolom az alább idézett publikációkat, valamint kommentáriumokból: Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos (szerk.: Petrovics Zoltán): A Munka Törvénykönyvének magyarázata, Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2020. 628-629.o.

[7] Rab Henriett: A versenyszektor foglalkoztatását ösztönző mechanizmusok bemutatása, JURA, 2018., 24. évf. 2. rész, 519.o.

[8] Gyulavári Tamás: Munkajogi reformok az EU kelet-európai tagállamaiban: úton a munkavégzésre irányuló jogviszonyok új rendszere felé? Miskolc, Miskolci Jogi Szemle 12/2, 2017. http://real.mtak.hu/81490/1/16_gyulavaritamas.pdf (2020. 07. 20.) 143.o.

[9] Bankó Zoltán: A távmunka szabályozásának dilemmái In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): Ünnepi tanulmányok Lőrincz György

70.születésnapja tiszteletére, Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2019., 20.o.

[10] Távmunka és „home office” (KSH Kiadvány, megjelent: 2020.02.24.)

<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/tavmunka/index.html> (2020. 07. 20.)

[11] Pál Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka, Budapest, Munkajog, 2018/2., 58-59.o.

[12] Sipka Péter: A home office kihívásai, Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztályának felkérésére tartott előadás <https://www.youtube.com/watch?v=dAbOOwaB4L8> (2020. 07. 21.), valamint lásd például: EBH2016. M.9., EBH2016. M.10.

[13] Prugberger Tamás – Nádas György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, Budapest, Wolters Kluwer, 2014., 485.o.

[14] Bankó Zoltán-Berke Gyula-Kiss György-Szőke Gergely László: Nagykomentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez, Budapest, Wolters Kluwer, 2019., az Mt. 196-197. §-ához fűzött kommentár

[15] Bankó: i.m. 28-29.o.

[16] Nádas György – Rab Henriett – Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó: Az egyenlő foglalkoztatás követelménye a változó munkajogi elvárásokat tükröző HR tendenciák keretei között, Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2018., 17-18.o.