

HERDON ISTVÁN

A MUNKAVÉGZÉS HELYÉNEK MEGVÁLTOZTATÁSA – TÁVMUNKA, „HOME OFFICE”

1. Bevezetés

A munkavégzés helyének megváltoztatása a koronavírus által okozott járványügyi veszélyhelyzetből kifolyólag az utóbbi időben a tudományos érdeklődés középpontjába került. Nem is hiába, hiszen a lentebb kifejtett statisztikák szerint amíg hazánkban a távmunkavégzés és a home office munkavégzés – a közvélekedéssel – ellentétben marginális jelentőségű volt, addig a pandémia ezen munkaerőpiaci szegmensben is változást idézett elő.

A dolgozatomban ezen munkaerőpiaci körülmény mögött zajló munkajogi jogalkotási és jogalkalmazási dilemmák összegyűjtésére és feldolgozására vállalkozom. A jogalkalmazás nehézségei túlnyúlnak a home office és a távmunka klasszikus elhatárolásán, így a pályaművemben az alapvetést követően hangsúlyt kap a távmunka látható és a home office avagy az otthoni munkavégzés láthatatlan jogforrási rendszere. Látható lesz, hogy amíg a távmunka tartalmi szabályozása jól követhető, a home office, mint munkaerőpiaci gyakorlatként megjelenő munkavégzési mód mögé a szakirodalom utólag próbál megvalósítási módokat kreálni. A két jogintézmény ennek tükrében – ahogy az alapvetésben is rögzíteni fogom – eltér. Az elhatárolás fő szempontjaként a rendszeresség fogalmi aspektusait vizsgálom meg részletekben menően. Ezt követően elemzem azokat a szakirodalom által összegyűjtött megoldásokat, amelyekkel az otthoni munkavégzés szabályozási hiátusa áthidalható. A távmunka és a home office eltérő fogalmának margójára kiemelek még néhány olyan munkajogi területet, ahol ez a különbség relevanciával bírhat. Ezek az atipikus jellemzők, a munkaidő szabályok és az eljárásjogi dilemmák. Mindezeket követően olyan kérdésekkel is foglalkozom, amely bizonyíthatóan felmerülnek mindkét munkavégzési mód esetén – munkavédelmi kötelezettség, különös tekintettel a képernyő előtti munkavégzésre -, illetve olyanokkal, amelyet – kártérítési felelősség, adatvédelmi szabályok - a legtöbbször ezekkel egy lapon említenek. Végül a kutatás eredményeit konklúzió keretében fogom összegezni, hozzátartozva egy de lege ferenda javaslatot a hazai- és az uniós jogalkotás számára.

Rögzítendő, hogy a statisztikai hivatalok – így az Eurostat, illetve a Központi Statisztikai Hivatal (továbbiakban: KSH) – esetében a távmunka és a home office fogalma nem a hatályos jogszabályokra épül, a home office egyszerűen csak otthon végzett távmunkaként jelenik meg. Ugyanakkor megjegyzem, hogy a későbbiekben felvázolt „rendszeresség” és „rendszeretelenség” fogalmát viszont

munkajogi értelemben is megközelítőleg jól alkalmazzák.¹ E fogalmi eltérések miatt nem látom annak értékteremtő voltát, hogy az egyes részadatokat külön-külön vázoljam fel, ehelyütt inkább a tendenciákra mutatnék rá néhány alapvető adat tükrében. Európai Unió szinten a 2019-es Eurostat felmérés szerint hazánk azok közé az uniós országok közé tartozik, ahol egyelőre az otthonról történő munkavégzés igen kis számban van jelen. E szerint 2014 óta csökkenő tendenciát ír le az otthoni munkavégzés Magyarországon, amelyet alátámasztanak a KSH által készített felmérések. Ezek szerint hazánkban a rendszeresen és rendszertelenül – tehát valamilyen formában – nem kizárólag a szokásos munkahelyen történő munkavégzés az alkalmazottak 3,4-3,7%-át érintheti.^{2 3} A KSH otthoni munkavégzéssel foglalkozó „Heti monitor”-a alapján – amelynek közzététele 2020. 07. 16-án történt – a csökkenő tendencia dinamikus növekedésbe fordult át az egyes szektorokban, így a pénzügyi, biztosítási tevékenység, valamint az oktatás területén, az így dolgozók száma megközelítette, illetve egyes esetekben meghaladta az 50%-ot. Végezetül hangsúlyoznám, hogy előbbiek a szemléltetés céljából kiemelten fontosak, ugyanakkor kellő távolságtartással kell kezelni a részletező számadatokat.

A statisztikai hivatalok más módszertannal dolgoznak, mint amely kirajzolódna a jogszabályból, így a foglalkoztatott, alkalmazott, valamint a dolgozó fogalma sem esik egybe a jogászok által megszokottal. A statisztikákból kiolvasható dinamikus növekedés bár egyelőre csak a tudományos és a munkaerőpiaci érdeklődés inerciarendszerében jelenik meg, előrelátható, hogy ekkora volumennél előbb-utóbb a jogalkalmazó bíróságok elé is kerülnek majd olyan jogviták, amelyek elemeivel a jelen írás is foglalkozik.

A pályaművemben szem előtt tartva a téma statisztikákból is következő fontosságát, valamint az eddigi alacsony számú ítéletet, úgy gondolom, hogy a bírói gyakorlat számára is értékteremtő kutatási eredményekkel szolgálhatok. Bár a konklúziót a tudományos művek végén szokás elhelyezni, ennek egy elemét jelen esetben kellő tömörséggel mégis előre kívánom bocsájtani. Mindemelett viszont ez tekinthető a jelen pályázat fő hipotéziseként is.

Ennek értelmében szerzőként, a kutatómunkám során arra az eredményre jutottam, hogy a távmunka és a home office munkavégzési formák bár rendelkeznek közös jellemzőkkel, a hatályos jogszabályok és a szakirodalmak többségének véleménye alapján egymástól eltérnek és nem állnak egymással halmaz-részhalmaz, avagy típus-altípus kapcsolatban. Ezt a rövid, de határozott álláspontot már a pályamunkám elején fontosnak véltem közölni, hiszen a

1 Központi Statisztikai Hivatal Kiadványa: Távmunka és „home office”, <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/tavmunka/index.html> (2020. 10. 02.) (KSH2018)

2 Eurostat: Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%), <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/59fac5f5-e8ac-4105-8f6a-7047bba8cdcc?lang=en> (2020. 10. 02.)

3 KSH(2018)

továbbiakban a témában elvégzett kutatómunkám eredményeit ezen állítás szellemében fogom bemutatni.

2. A kiindulópont: munkavégzési hely kérdése

A jelen tartalmi egység alcímének szándékosan egy felsorolást adtam, mellyel a célom nem egy grammatikai értelemben vett „fokozás” volt, hanem az, hogy az e fogalmak közötti elhatárolást elvégezzem. A munkavégzés helye ugyanis meghatározó jelentőséggel fog bírni a távmunka és az otthoni munkavégzés disztinkválása során, ahogyan gondolom, a jelen pályázat kiírója is ezt tudva vagy vélelmezve helyezte el a munkavégzés helyét a jelen téma címében.

Az említett négy elemű felsorolásból a munkahely és a munkavégzés helye azok, amelyek a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (továbbiakban: Mt.) is szerepelnek.

Az Mt. 45. § (3) bekezdése a munkaszerződés tartalmával kapcsolatosan rendelkezik a munkahelyről. Ennek értelmében a munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi. Megjegyzem, hogy a régi Mt.-vel⁴ ellentétben a hatályos norma nem tekinti a munkahelyet a munkaszerződés kötelező tartalmi elemének, hiszen az ebben történő megállapodás hiányában is – tekintettel a kiegészítő szabályra – létrejön a munkaszerződés. Bár e pályázatnak nem tárgya a munkaszerződés létrejöttének dogmatikai vizsgálata, ezzel összefüggésben viszont látható, hogy maga a szakirodalom is óvatosan bánik a munkahely „minősítését” illetően.

A munkahely, mint tartalmi elem fontos és álláspontom szerint mégis nevezhető kötelező – avagy lényeges⁵ – tartalmi elemnek azáltal, hogy mint „lex imperfecta”, az ebben történő megállapodás hiánya nem fog nemlétező szerződést eredményezni. Ugyanis a jogalkotó azon előírással párhuzamosan, hogy a munkahelyben a munkaszerződés létrehozásakor meg kell állapodni, rögzítette azt is, hogy ennek hiányában – a kiegészítő szabály folytán – nem kívánja azokat a jogkövetkezményeket alkalmazni, amelyek a szerződés lényeges tartalmi elemét érintő disszenzus esetén fennállnak. A fent idézett munkahely a munkaszerződés elvitathatatlanul fontos tartalmi elemeként szerződéses munkahelynek minősül.⁶

⁴ Lásd: régi Mt. 76. § (3) bekezdése

⁵ A lényeges tartalmi elem jellegét egyébként a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény is elismeri. E törvény 1. § g) pontja értelmében a munkaszerződés lényeges tartalmi eleme az alaphér, a munkakör, a munkahely (munkavégzés helye), valamint a munkaidő.

⁶ PÁL Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása - a „home office” és a távmunka. Munkajog, 2018/2, 56-57.

Egyetértek Pál Lajossal abban, hogy az imént említett szerződéses munkahelytől el kell határolni a tényleges munkavégzés helyét, avagy a teljesítés tényleges helyét. Pál kiemeli, hogy amíg, előbbi arra vonatkozik, hogy a munkavállalónak rendszerint hol kell rendelkezésre állnia, illetve munkát végezni, addig az utóbbi egy adott időpontban történő konkrét teljesítési helyet jelöli.⁷ Erre vonatkozó példa az Mt.-ből is kiolvasható, amelyre a kommentár irodalom⁸ is felhívja a figyelmet. Az Mt. 53. §-a szerinti munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás ugyanis lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkahelyen naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot (továbbiakban: negyvennégy napos szabály) vagy háromszázötvenkét órát meg nem haladó tartamban foglalkoztassa.

⁷ PÁL: i.m. 58.

⁸ NÁDAS György et al.: A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény kommentárja a munkajogi kódexek összehasonlító táblázatával, Budapest, Opten Informatikai Kft., 2016. 148.

3. Milyen jogforrásokban jelenik meg a távmunka és a home office?

A távmunka és a home office, avagy magyarosított nevén otthoni munkavégzés normarendszerének áttekintése kiemelt szerepet kap a jelen pályázatban. Első ránézésre észlelhető, hogy amíg a távmunka a nemzetközi és hazai normarendszerben is egyaránt megtalálható, addig a home office munkavégzést látszólag semmi nem szabályozza. A tudományos irodalom középpontjában éppen ebből a párhuzamosságból eredő következtetések szoktak az elsők lenni, melynek alapjául a két jogintézmény látszólagos azonossága áll. Ezen dilemma feloldásaként a következőkben elsőként a távmunka jogszabályi hátterét fogom áttekinteni.

3.1. A távmunkáról szóló európai keretmegállapodást

A távmunka szabályozásának áttekintése során meglátásom szerint két – egy európai és egy nemzeti – szintet szükséges egymástól megkülönböztetni. Európai szint alatt a 2002-ben aláírt távmunkáról szóló európai keretmegállapodást értem, amely egy Európa-szintű szociális párbeszéd eredményeként született. Ez bár látszólag marginális jelentőségű, azonban a valóságban komoly relevanciával bír, ugyanis a szociális párbeszéd folytán született megállapodás nem egy, a klasszikus értelemben vett Európai Unió jogforrás.⁹ E norma az ETUC, az UNICE/UEAPME és a CEE ún. „autonóm” megállapodásaként jött létre, amelynek nemzeti szinten történő hatályosulása a szociális partnerek eszközeivel történik.¹⁰ Amíg egyes országokban valóban a szociális partnerek által működtetett eszközök révén került be a távmunka szabályozása a nemzeti jogba, addig hazánk a törvényi – ezen belül pedig az Mt.-ben történő – szabályozás mellett foglalt állást. A jogalkotás jellegéből következik, hogy azáltal, hogy az tagállamok vállalták ennek a végrehajtását – köztük Magyarország is -, nincs olyan kikényszeríthető kötelezettségük, hogy ezt teljes egészében a keretmegállapodásnak megfelelően tegyék. A távmunka ezen európai-szintű szabályozása így viszont nem bír a rendes uniós jogalkotás keretében született jogforrásokéhoz hasonló kötelező erővel.¹¹ Mindezekre tekintettel úgy vélem, hogy tagállami szint feletti

9 Catherine BARNARD: EU Employment Law, Oxford, Oxford University Press, 2012. 450.

10 BANKÓ Zoltán: A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon. Magyar Munkajog E-folyóirat. 2016/2, 52. http://hlj.hu/letolt/2016_2/M_04_Banko_hlj_2016_2.pdf (2020.09.15.)

11 GYULAVÁRI Tamás: Munkajogi reformok az EU kelet-európai tagállamaiban: úton a munkavégzésre irányuló jogviszonyok új rendszere felé?

Miskolci Jogi Szemle, 2017/ 2. klsz., 143. http://real.mtak.hu/81490/1/16_gyulavaritamas.pdf (2020.09.15.)

szabályozás helyett, célszerűbb a tagállam melletti szabályozásként idézni ezt a jogforrást.

3.2.A távmunka és a Munka Törvénykönyve

Hazai szinten a távmunka szabályozása egymással horizontális viszonyban lévő jogforrásokban – elsősorban törvényi szinten – jelenik meg.

Elsőként szeretném kiemelni az Mt.-t, amely mint kódex az alapelvektől kiindulva szabályozza a munkaszerződés alapján munkáltató és a munkavállaló között fennálló klasszikus munkaviszonyt, és ezen individuális normákon túlmenően rögzíti a kollektív munkajogra vonatkozó további normákat. Az Mt.-ben a távmunka szabályozása a törvény 196-197. §-ban található meg, amely így az Mt.-ben rögzített atipikus jogviszonyok közé tartozik.

3.3.A távmunka megjelenése a közszolgálati és egyéb munkaviszony-jellegű jogviszonyokban

Az előbbi klasszikus értelemben vett munkaviszonyon túlmenően léteznek közszolgálati „munkaviszonyok”, amelyekre a későbbiekben a munkaviszonnyal együtt munkaviszony-jellegű jogviszonyként fogok utalni. A közszolgálati foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályaink közül négyet emelnék ki. A közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényt (továbbiakban: Kjt.), melynek háttérjogszabálya az Mt., így távmunka kapcsán eltérő rendelkezés hiányában „osztja annak jogi sorsát”. Ezen túlmenően megjelenik a távmunka például a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Kit.), a különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény (továbbiakban: Küt.) és a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban: Kttv.) rendelkezései között.

Mivel alapvetően a pályázatom általános értelemben vett munkajogi tartalmú, így a későbbiekben az Mt. távmunkára vonatkozó rendelkezéseit fogom feldolgozni, amely viszont szabályozás azonossága révén ugyanúgy vonatkozik a többi jogszabályban megjelenő távmunkára.

3.4.A home office, azaz az otthoni munkavégzés vélelmezett jogforrásai

A home office – más néven otthoni munkavégzés – kapcsán azt az általános megállapítást lehet tenni, hogy kvázi nincs jogforrása. E jogintézmény megfoghatatlanságaként a szakirodalom éppen ezt az érvet szokta felhozni. Ugyanakkor ez alól három kivétel létezik és ahogy látható a jogalkotási tendenciából, egyre több lesz.

Az egyik, a fentebb említett Kit., amely a távmunkát követően a 126. §-ában megjeleníti az otthoni munkavégzés jogintézményét. E jogintézményre a törvény indokolásában¹² a jogalkotó is home office-ként hivatkozik, a home office és az otthoni munkavégzés fogalmát szinonimaként használva.

Emellett kivételként említhetjük a már nem hatályos, a veszélyhelyzettel összefüggésben született 47/2020. (III. 18.) számú kormányrendelet (továbbiakban: kormányrendelet) szabályait is. E kormányrendelet 6. §-a lehetővé tette azt, hogy a munkáltató és a munkavállaló konszenzussal eltérjen az Mt. rendelkezéseitől a veszélyhelyzet időtartama alatt előírt tilalmak, korlátozások betartása érdekében. Ebből adódóan a veszélyhelyzet megszűnését követő harminc napig a kormányrendelet 6. § (2) b) pontja alapján a munkáltató otthoni munkavégzést és távmunkavégzést egyoldalúan elrendelhetett. A jelen tartalmi egységnél nem is az egyoldalúság, hanem az otthoni munkavégzés távmunka melletti megjelenése a figyelemreméltó. Vélelmezhető az, hogy a jogalkotó ismeri a távmunka és az otthoni munkavégzés közötti különbséget, amely így a Kit. után a kormányrendeletben is megjelent. Ugyanezt tartalmazza a közelmúltban hatályosult Küt. 61. §-a, amely a Kit.-hez hasonlóan a távmunkától eltérően szabályozza az otthoni munkavégzést.

A munkaviszony-jellegű jogviszonyokat szabályozó jogszabályok formális vizsgálata után, az annál sokkal lényegesebb tartalmi elemzést fogom elvégezni. Ennek keretét a távmunka kapcsán az idézett keretmegállapodás és az Mt. szabályanyaga, amíg a home office terén elsősorban az Mt. normái és az erre épülő tudományos következtetések lesznek az irányadók.

¹² T/3610. számú törvényjavaslat a kormányzati igazgatásról, a törvény 126. §-ához fűzött indokolás <https://www.parlament.hu/irom41/03610/03610.pdf> (2020.09.15.) 173.o., amely értelmében a „törvény bevezeti a magánszférában már népszerűvé vált „home office” intézményét.”

4. A távmunkavégzés tartalma

A távmunka tartalma kapcsán az első igazodási, ám semmiképpen sem kötelező pontot a korábban hivatkozott távmunkáról szóló európai keretmegállapodás adja meg. Ezen jogforrásból a következőkben a jelen pályázat szempontjából a legfontosabbakat fogom említeni, azokat, amelyek az otthoni munkavégzéssel való összehasonlítás kapcsán is relevanciával bírhatnak.

4.1. A távmunka fogalma

A távmunka keretmegállapodás értelmében ez egy „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”.

E fogalmon túlmenően a keretmegállapodás a távmunka önkéntességét hangsúlyozza, amely értelmében a távmunkában történő foglalkoztatásnak a felek megállapodása esetén van helye és a megállapodáshoz szükséges jognyilatkozat munkavállaló általi megtagadása nem érintheti az adott személy munkavállalói státuszát. Mindezen felül a keretmegállapodás tartalmaz még különböző rendelkezéseket arra nézve, hogy a távmunkát végző személy a többi klasszikus munkavégzési formában foglalkoztatottal azonos védelemben részesüljön¹³, illetve, a munkavégzési forma sajátossága miatt erre tekintettel indokolt és szükséges eltérő bánásmódban részesüljön.¹⁴

Hazai szinten, ahogyan már említettem, többek között az Mt. tartalmaz a távmunkára vonatkozó rendelkezéseket. Az Mt. 196.§-a értelmében a „távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják”.

4.2. A távmunkavégzésből eredő többletjogok és kötelezettségek

4.2.1. Tájékoztatási kötelezettség

Amennyiben a munkáltató a munkavállalót távmunka keretében kívánja foglalkoztatni, erről a feleknek a munkaszerződésben kell megállapodniuk. E

¹³ Lásd például: foglalkoztatási feltételek, képzés, kollektív jogok

¹⁴ Lásd például: adatvédelem, egészség- és biztonság, munkavédelem, többlet-tájékoztatási kötelezettség

szakasz értelmében a munkáltatót egyfelől a többi munkavállalóval azonos tájékoztatási kötelezettség terheli a távmunkással szemben, másfelől annál szélesebb körű is, hiszen a távmunka keretében történő foglalkoztatás számos többletelemmel bír.

A klasszikus munkaviszonyok körében érvényesülő tájékoztatási kötelezettséget a 91/533/EGK irányelv implementációja nyomán az Mt. 46. §-a tartalmazza. Ennek értelmében a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót az e törvényhelyen meghatározottokról.

Az itt meghatározottakon túlmenően a távmunkára vonatkozó Mt. 196. § (3) bekezdése megköveteli, hogy a munkáltató általi ellenőrzésről, a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik is tájékoztatást kapjon a munkavállaló. Meg kell említeni, hogy az Mt. a hivatkozott irányelvben meghatározott, a munkavégzés helyéről történő tájékoztatási kötelezettséget¹⁵ nem implementálta, pedig ennek különös jelentősége volna.

4.2.2. A „megújuló tájékoztatási kötelezettségről szóló”¹⁶ 2019/1152 irányelv és a magyar home office

Mindazonáltal megjegyzem, hogy a 91/533/EGK irányelvet hamarosan felváltó¹⁷, az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló 2019/1152 irányelv, fenntartja és álláspontom szerint finomítja a munkavégzés helyére vonatkozó rendelkezéseket. Ennek értelmében a munkáltatók a munkavállalók számára tájékoztatást nyújtanak a munkavégzés helyéről és amennyiben nincs állandó vagy szokás szerinti munkavégzési hely úgy utalniuk kell arra, hogy a munkavállaló különböző munkahelyeken végez munkát vagy szabadon dönthet a munkavégzés helyéről, valamint a munkavégzés helye a vállalkozás bejegyzett székhelye, illetve, adott esetben, a munkáltató lakcíme. A „szabadon dönthet a munkavégzés helyéről” fordulat hatalmas jelentőséggel bír majd az egyébként home office munkavégzési formánál, ám erre majd annál a tartalmi egységnél fogok részletesebben kitérni.

¹⁵ A kötelező tájékoztatás eleme a munkavégzés helye; amennyiben nincs állandó vagy fő munkavégzési hely, utalás arra, hogy a munkavállaló különböző munkahelyeken, mint a vállalkozás bejegyzett székhelyén, illetve, adott esetben, a munkaadó lakóhelyén végez munkát (91/533/EGK irányelv 2. cikk (2) b))

¹⁶ SÍPKA Péter - ZACCARIA Márton Leó: Megújuló tájékoztatási kötelezettség a munkajogi viszonyokban és azokon túl. Munkajog, 2019/3, 1-8.

¹⁷ Az irányelv átültetési határideje 2022. augusztus 1-én jár le.

4.2.3. Utasítás, ellenőrzés, munkavédelem

Az Mt. 197. §-a szerint távmunka esetén a munkáltató utasítási joga - eltérő megállapodás hiányában - kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki, valamint a munkavállaló munkarendje külön megállapodás hiányában kötetlen. A törvény e rendelkezések között meghatározza még a munkavállaló munkáltató általi ellenőrzésének alapvető szabályait.

A távmunkavégzésre vonatkozó normák határa első ránézésre itt húzódik meg, ugyanakkor nem szabad figyelmen kívül hagyni a szervezett munkavégzésre vonatkozó munkabiztonsági és munkaegészségügyi követelményeket meghatározó, a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban: Mvtv.) rendelkezéseit.

Az Mvtv. hatálya kiterjed valamennyi szervezett munkavégzés keretében történő foglalkoztatásra. Az Mvtv. az általános munkavédelmi szabályok mellett a távmunkára nézve, a törvény 86/A. §-ában, különös rendelkezéseket is tartalmaz. Példálózóan kiemelve néhány ilyen szabályt látható, 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 – a munkáltató hozzájárulása nélkül nem változtathatja meg a munkakörülményeket. Szintén fontos, hogy a munkáltató a munkakörülmények ellenőrzése céljából léphet be és tartózkodhat a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén. Az előbbihez kapcsolódóan még további kötelezettségek – így különösen tájékoztatási kötelezettség – terhelik a munkáltatót.

5. A home office fogalmi aspektusai és tartalma

A home office-nak általános véve nincsen fogalma. Az Mt.-ben nincs kifejezetten nevesítve olyan jogintézmény, amely megfeleltethető annak a home office-nak, amelyet a „gyakorlat” ért alatta. Látni kell, hogy a munkáltató gazdasági szükségesszerűsége, a humán erőforrás dinamikus allokációja és egyben a munkavállalói motiváció folytán létrejött home office jogintézménye lehaladta ezzel a jogalkotást.

Fontos, hogy a home office nem a jelen járványügyi veszélyhelyzet szüleménye, de a hivatkozott statisztikák miatt nem tagadható, a jelen helyzetben nagyobb hangsúlyt kapott. Abból kiindulva, hogy a gazdasági munkajogviszonyokban alkalmazott otthoni munkavégzés megelőzött mindenféle jogalkotási szándékot, itt meglátásom szerint először azt szükséges vizsgálni, hogy van-e a feleknek – illetve egyoldalúan elrendelt vagy igénybe vett home office esetén a félnek – bármilyen jogalapja ezen jogintézmény alkalmazására.

Ennél a pontnál fontos azt ésszerű határok közé szorítani, hogy mi is lehet a home office. Először is a távmunkától szükséges ezt a jogintézmény elhatárolni, hiszen meglátásom szerint ami távmunka, az nem home office. Természetesen mindvégig hangsúlyozni fogom, hogy attól még, hogy a piaci szereplők home office-ként beszélnek a valójában távmunkát magában rejtő gyakorlatokról, attól a távmunka nem változik otthoni munkavégzéssé. A két fogalom elhatárolása azért is nagy jelentőséggel bír, hiszen amíg a home office-t a bizonytalanság, addig a távmunkát a jogszabályi körülírtság jellemzi.

5.1. Összehasonlító fogalommeghatározás: a home office nem távmunka

A távmunka kapcsán a szakirodalom¹⁸ négy elemet emel ki az Mt. 196. §-ának meghatározása alapján, amely a távmunka jellemzője. Ezek értelmében a távmunkát a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen kell végezni, azt rendszeresen kell folytatni, mindezt számítástechnikai eszközzel kell kivitelezni, és a munka eredményét elektronikusan kell továbbítani.

Az első probléma álláspontom szerint a konjunktív elemeket magában foglaló meghatározás. Komoly dilemma lehet a jogtudomány és a jogalkalmazás számára, hogy mi történik akkor, ha ebből valamit elveszünk. Elviekben a

18 Herdon István: Fontos elhatárolás: Távmunka vagy home office jellemezte a járványügyi veszélyhelyzetet? Arsboni, 2020. <https://arsboni.hu/fontos-elhatarolas-tavmunka-vagy-home-office-jellemezte-a-jarvanyugyi-veszelyhelyzetet/> (2020. 09. 21.)

konjunktív feltételrendszer azt eredményezi, hogy bármelyik elmaradása esetén sem jöhet létre távmunka. Ezt az álláspontom fenntartom akkor is, ha a felek egyező akaratával jön létre olyan megállapodás, amely valamely fogalmi elemet a kontraktuson kívülre helyezi.

Meglátásom szerint az ilyen esetek képezhetik a home office halmazát. Ezek közül leginkább egyet emelnék, a rendszerességet. A többi elemmel összefüggésben lentebb értekezem majd röviden, viszont előrebocsájtom, hogy a rendszeresség kérdésével összevetve marginális jelentőségűek.

5.2.A rendszeresség és rendszertelenség a vizsgálat középpontjában

Elsődlegesen ki kell emelni, hogy a rendszeresség fennállása esetén – amennyiben a többi fogalmi elem a lentebb leírt fenntartással is jelen van – távmunkavégzésről beszélünk. Úgy gondolom, hogy ezen nem változtathat az a tény sem, hogy a felek az Mt. 196.§ (2) bekezdéssel ellentétben nem állapodtak meg a munkaszerződésben abban, hogy a munkavállaló foglalkoztatása távmunkavégzés keretében történik.

A munkába lépést követően a munkaviszony fennállás alatt ugyanis a későbbiekben is születhet olyan megállapodás a felek között, amely a munkavállalót rendszeresen, a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen történő munkavégzésre kötelezi. Egy esetleges perben felvetődhet olyan kérdés, hogy milyen alakiság vonatkozik az ilyen későbbi megállapodásra. Ezzel összefüggésben azt emelném ki, hogy az Mt. értelmében a távmunkában való megállapodás a munkaszerződés részeként, annak immanens elemeként fogható fel. Így a távmunkavégzésben utóbb történő megállapodásra álláspontom szerint nem az Mt. 22.§ (1) bekezdés, hanem az Mt. 44.§-ának a munkaszerződés alakiságára vonatkozó szabályai az irányadók. Ennek értelmében e megállapodást írásban kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a távmunkavégzésre vonatkozó megállapodás érvénytelenségére csak a munkavállaló – véleményem szerint a távmunka megkezdését követő harminc napon belül - hivatkozhat.

5.2.1. Klasszikus munkaviszonnyal vagy home office munkavégzéssel leplezett távmunka?

Ezzel szemben megeshet, hogy a felek akarata nem irányul távmunkavégzésre vonatkozó megállapodás megkötésére, ám a jogviszonyt mégis a rendszeres, a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen történő munkavégzés jellemzi. Meggyőződésem, hogy egy esetleges perben ilyenkor az eljáró bíróságnak figyelmen kívül kell hagynia a felek szerződéses akaratát, és az előtte fekvő jogviszonyt kell minősítenie. Analógia útján ebben a helyzetben alkalmazhatónak gondolom azon bírósági gyakorlatot¹⁹, amely rögzíti, hogy „nem a szerződés elnevezése, hanem a megvalósult jogviszonyból eredő jogok és kötelezettségek alapján állapítható meg a munkaviszony fennállta”. Emellett pedig lényeges, hogy a „munkaviszonyra jellemző alá-, fölérendeltség és függőség fennállása esetén a jogviszony nem minősíthető megbízási jogviszonynak, azt a szerződő felek akarata sem vonhatja ki a munkajog szabályai alól”.²⁰

Az analógia alapjául szolgáló helyzetet itt a jogviszony minősítése adja. Ezt viszont azzal az eltéréssel kell megtenni, hogy ilyen esetekben a bíróságnak nem a munka- és polgári jogi jogviszonyok összevetésével kell döntenie, hanem alapvetően két munkaviszonyt szükséges összevetnie, amelyek közül az egyik egy klasszikus, amíg a másik egy atipikus. Úgy vélem, hogy a távmunka esetén – ellenben több atipikus jogviszonnyal – a munkavállaló érdekét az védi, ha a bíróság az ehhez szükséges feltételek fennállása esetén megállapítja, hogy a felek között valójában távmunkavégzésre irányuló jogviszony jött létre.²¹

Ez azért lényeges, mert ilyen esetben számos többletkötelezettség terheli a munkáltatót a munkavállalóval szemben. Látható lesz az is, hogy a távmunkában történő foglalkoztatás megállapítása más – például perjogi – dilemmát is magában hordoz.

¹⁹ BH2017.412.

²⁰ EBH2002.677.

²¹ Erre a következtetésre jutott a vonatkozó szakirodalom is. Lásd.: ZACCARIA Márton Leó – SIPKA Péter: A távmunkavégzés új szabályozása a magyar jogban (New regulation of telework in Hungarian law.) In BÍRÓ Károly Ágoston – SEBESTYÉN-Pál György (ed.): SzámOkt 2012: XXII. Nemzetközi Számítástechnika és Oktatás Konferencia. Erdélyi Magyar Műszaki Tudományos Társaság (22nd International IT and Education Conference, Hungarian Technical Scientific Society in Transylvania), 2012. 347.

5.2.2. A rendszeresség fogalmi analízise

Visszakanyarodva a rendszerességhez, mint a távmunkát jellemző feltételhez, megállapítható, hogy a szakirodalom és a bírói gyakorlat sem foglalkozott még részletesen e fogalmi elemmel.

Az utóbbinak nem is lett volna módja rá, hiszen a távmunka joggyakorlata egyelőre elenyésző. A szakirodalom kapcsán a Bankó-féle kommentárt emelném ki, amely röviden, de sokat mondóan úgy fogalmaz: „a rendszerességben kifejezésre jut a folyamatosság, ami egyben a munkáltató foglalkoztatási kötelességének sajátos megnyilvánulási formája”.²²

Uniós szinten is megjelenik az a dilemma, hogy mit is értünk rendszeresség alatt. Erre mutat rá az Eurofound²³ távmunkával összefüggő jelentése, amely rögzíti, hogy a rendszeresség alatt érthető heti öt nap, de akár heti egy nap távmunka is, amennyiben az egy adott időintervallumban periodikusan ismétlődik.

Sajnálatos módon egyelőre rendkívül kevés a távmunkával kapcsolatos bírói joggyakorlat, még kevesebb az, ahol a bíróságnak lehetősége volt a rendszeresség fogalmát értelmezni. Egy elsőfokú ítélet²⁴ hangsúlyozza, hogy „távmunkás az, aki munkajogviszonyban áll oly módon, hogy munkaidejének legalább 50 %-át a munkáltató fő telephelyétől távol tölti, és munkájához számítógépet és telekommunikációs kapcsolatot használ”. Az elsőfokú bíróság döntését a fellebbezés folytán eljáró másodfokú bíróság jogerős ítéletével helyben hagyta, majd ugyanígy tett a Legfelsőbb Bíróság is a felülvizsgálati eljárásban.²⁵

22 BANKÓ Zoltán et al.: Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez. Budapest, Wolters Kluwer, 2019. Mt. 196-197. §-ához fűzött kommentár

23 Eurofound: Telework in the European Union, 2010.3. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf (2020. 09. 25.)

24 Veszprémi Munkaügyi Bíróság M.187/2008/14.

25 Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.933/2009/4.

E döntést a témával foglalkozó szakirodalmak²⁶ is többször idézik, ugyanakkor emellett egy másik, másodfokú határozatot is szoktak citálni ezzel kapcsolatban, amely kimondja: „a munkáltató és a munkavállaló térben elkülönül egymástól, a munkáltatónak tehát nincs is olyan, adott helyen lévő szervezeti egysége, ahol a munkát a munkavállaló végezheti”.²⁷

Vitatom azt a többségi szakirodalmi álláspontot, hogy a két döntés egymással teljesen ellentétes volna. Először is szeretném rögzíteni, hogy a jogirodalmi utalások²⁸ szerint ez két külön eset, amely megállapítás téves, mivel valójában az először citált ítélet az elsőfokon született döntés, amíg a másodikként idézett ítélet az előbbit helybenhagyó jogerős ítélet. Megjegyzem e határozatot a Legfelsőbb Bíróság is helybenhagyta, ahogyan említettem.

E formai okokon túlmenően látható, hogy a rendszeresség fogalma alatt értendő, a munkaidőnek legalább 50%-ának és a kvázi teljes távmunkának mindenképpen van metszéspontja és ez a metszéspont nagyobb, mint elsőre látszik.

A távmunkás felé a munkáltatót meglátásom szerint nem terheli olyan kötelezettség, hogy a munkavállaló számára telephelyén helyet tartson fenn. Ez következik a fent citált jogerős ítéletből is. Az Mt. 196. § (5) bekezdés szerint a munkáltatónak csak azt kell biztosítania, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

Felvetődik a kérdés, hogy ha nincs a munkáltató telephelyén olyan szervezeti egység, ahol a munkavállaló a munkáját végezheti, akkor hogyan fordulhat elő, hogy a munkaidejének valamekkora hányadát nem a távmunkavégzésre kijelölt munkahelyen tölti.

A válasz leginkább a munkaidővel kapcsolatos szabályokban rejlik. Egyfelől az idézett Mt. 196. (5) bekezdésben szereplő rendelkezések kifejezetten a távmunka hatékonyságához szükséges személyes egyeztetést – felettesével vagy más munkavállalóval - foglalja magában leginkább. Minden ezzel töltött idő – amely történhet például a munkáltató telephelyén munkát végző személy irodájában vagy tárgyalójában – munkaidőnek számít.

26 BANKÓ Zoltán: A távmunka szabályozásának dilemmái In BANKÓ Zoltán et al.(szerk.): Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére, Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2019., 28. FERENCZ Jácint: Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése (Doktori értekezés), Győr, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2014. 94.

https://doktiskjog.sze.hu/images/doktori.hu-ra/Ferencz%20J%C3%A1cint/%C3%A9rt_Ferencz_v%C3%A9g%C3%A9sre.pdf (2020. 09. 21.), Kiss György: Munkajog, Budapest, Ludovika Egyetemi Kiadó, 2020. 360.o.

27 Veszprém Megyei Bíróság Mf. 20.071/2009/5.

28 Lásd a fent idézett irodalmat.

Ugyanakkor ami legfontosabb, hogy álláspontom szerint munkaidőnek számít az az idő is, amíg a távmunkás a munkáltató telephelyére, majd onnan – általában – hazautazik. Ez a munkaidő különösen akkor lehet jelentős, ha a távmunkásnak nagyobb távot kell utazni.

Megjegyzem, véleményem szerint a bírói jogértelmezés folytán meghatározott rendszeresség - amely a munkaidő legalább 50%-át jelenti – nem túl jelentős érték, különösen akkor, ha a home office-től kívánom elhatárolni a távmunka jogintézményét. Ugyanis a home office egyik szóba hozható megvalósítási módja a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, azon belül pedig a kiküldetés. Ha adott egy heti öt munkanapon általános teljes napi munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, az év ötvenkét hetéből – figyelmen kívül hagyva a szabadságokat és a munkaszüneti napokat – majdnem minden hétre jut egy napnak megfelelő kiküldetés az Mt. 53. § szerinti negyvennégy napos szabály folytán. Ilyen esetben a munkavállaló már körülbelül eléri a munkaidejének 25%-át kitevő otthoni munkavégzést. Ha viszont nem is home office az összehasonlítási alap, akkor ehhez hozzá lehet még számítani a kirendelés folytán más munkáltatónál – így más munkavégzési helyen – teljesített munkát is, amely körülbelül további 25%-a a munkavállaló munkaidejének negyvennégy-napos szabály folytán.

Ezen egyszerű levezetéssel könnyen látható tehát, hogy a jövőben a jogalkalmazónak sokkal markánsabban kell meghúznia a határt, amely álláspontom szerint a munkavállaló munkaidejének legalább 70-75%-a. Megjegyzem, ekkora munkaidő hányadnál már az sem igazán képezheti vita tárgyát, hogy a folytonosan, vagy a periodikusan ismétlődő elkülönült munkavégzést fogadjuk el távmunkának.

Végső soron a szakirodalomból ki kell emelnem Román László megközelítését, amelyre egyébként a fentebb citált szakirodalmak mindegyike hivatkozik. Román szerint²⁹ „a munkanapok egymásutánjára vonatkoztatott, vagyis egy ismétlődő, szabályosságot jelentő, általában munkanap kihagyást nem engedő teljesítési követelményt” hívjuk rendszerességnek. Ezen továbblépve felhívja a figyelmet arra, hogy a rendszeresség ezen fogalma sem abszolút, ennek korlátját főként a munkaidő-beosztás jelenti. Mindezek alapján figyelemreméltónak tartom és messzemenőig egyetértek – amelyet a fentebb kifejtett véleményem is alátámaszt - ezen jogirodalmi állásponttal.

29 ROMÁN László: A munkajog alapintézményei. II. kötet, Pécs, PTE ÁJK, 1996. 132.

5.3.A rendszerességen túl: a munkáltató telephelyétől elkülönült munkahely, számítástechnika eszköz, elektronikus eredménytovábbítás

A fennmaradó három elem közül a munkáltató telephelyétől elkülönült helyet e tartalmi egységnél nem szükséges vizsgálni, hiszen ez a távmunkával a kvázi³⁰ metszéspont.

Az számítástechnikai eszközzel való kivitelezés, és a munka eredmények elektronikus továbbítása kapcsán azt kell hangsúlyozni, hogy ezen elemek azok, amelyek lehetővé teszik az elhatárolást az ún. bedolgozói jogviszonytól.³¹

Ugyanakkor e fogalmi elemeknek a problémáját az adja, hogy nem tartalmaz az Mt. például arra vonatkozó utalást, hogy milyen arányban kell az adott munkát számítástechnikai eszközzel végezni. Be kell ugyanis látni, hogy a munkáltatótól elkülönülve bár tipikusan számítástechnikai eszközzel szoktak dolgozni a foglalkoztatott személyek, ám ez nincs kőbe vésve. Több olyan adminisztratív, papír alapú munka létezik, amelyek nem, vagy csak elenyésző mértékű számítástechnikai munkát igényelnek. Ha alapvetésként fogadom el, hogy a statisztikai többség elkülönült munka esetén számítástechnikát vesz igénybe, akkor ezt a problémakört sem kell e tartalmi egységnél tovább tárgyalni.

5.4.A home office definíciós kísérlete munkaviszonyok körében

A home office kapcsán valószínűleg a legtöbb embernek - tekintettel a magyarra történő fordítás miatt - a ténylegesen otthon végzett munka jut az eszébe, függetlenül attól, hogy az adott otthon végzett munka milyen jogintézmény mentén valósul meg. Az előbb szándékosan otthon végzett és nem otthoni munkavégzést írtam, mivel az utóbbi a jogalkotás és szakirodalom számára is a home office szinonimájaként jelenik meg.

30 Csak „kvázi” metszéspont, hiszen nem szabad elfeledkezni arról, hogy amíg „a munkáltató telephelyétől elkülönült hely” a távmunka esetében a szerződéses munkahely, addig a home office esetén a teljesítés tényleges helye, amely mindenképpen eltér a szerződéses munkahelytől.

31 BANKÓ - BERKE - KISS - SZŐKE: i.m. Mt. 196-197. §-ához fűzött kommentár

5.4.1. Az „otthon végzett munka” nem csak home office lehet, de az „otthoni munkavégzés” mindig „home office”

Az alcímben meghatározott fogalmak laikusok számára akár egybevágónak tűnhetnek, de szakmai szempontból ezeket el kell különíteni. E fogalmak közötti differenciálás nem a jelen munka szerzőjének önkényes döntése, hanem a jogalkotó meghatározása folytán történik így. Ahogyan már idéztem, a jogalkotó a közszolgálatban bevezette az otthoni munkavégzés fogalmát, amelyet az ezt szabályozó törvények indokolása értelmében lényegében eggyé kívánt tenni a gazdasági munkaviszonyokat jellemző home office-szal. Mindezzel szemben látni kell, hogy közel sem csak ilyen lehetőség van az otthonról történő munkavégzésre.

Az otthon végzett munka - valamilyen rendszerességgel vagy rendszertelenséggel - álláspontom szerint tehát háromféle úton valósulhat. A távmunka, a bedolgozói jogviszony, valamint a home office útján. Az utóbbi is többféle jogintézmény alkalmazásával érhető el.

Az Mt. 198. § értelmében a bedolgozói munkaviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg. E jogviszony keretében a munkahely a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely.³² A további szabályok nagyban hasonlítanak a távmunkára vonatkozóakra. Határozott elhatárolási pontot jelent a távmunka és a bedolgozói jogviszony kapcsán az, hogy az előbbi kizárólag számítástechnikai eszközzel végezhető, amíg az utóbbinál ez nem feltételül igaz.³³ A bedolgozói jogviszony létrehozásánál a jogalkotó szándéka az volt, hogy valamilyen, elsődlegesen fizikai eredményben megnyilvánuló, a munkáltató telephelyétől elkülönült munkavégzést szabályozzon. Ez persze nem zárja ki a számítástechnikai eszközzel való munkavégzést, viszont a kommentárirodalom szerint az elhatárolási pont az lehet, hogy amíg a távmunka eredménye elektronikusan továbbítható, a bedolgozói jogviszonyé nem.³⁴

32 PRUGBERGER Tamás – KENDERES György: Az atipikus munkaviszonyok a munkaerő-kölcsönzés és a távmunkavégzés tükrében. Miskolci Jogi Szemle, 2009/2, 49.

33 NÁDAS – RAB – SIPKA – ZACCARIA: i.m. 466.; KÁRTYÁS Gábor - PETROVICS Zoltán - TAKÁCS Gábor: Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez, Budapest, Wolters Kluwer, 2019. Mt. 196-197. §-ához fűzött kommentár

34 BANKÓ - BERKE - KISS - SZŐKE: i.m. Mt. 196-197. §-ához fűzött kommentár

Visszakanyarodva a téma szűk értelemben vett határai közé, látható, hogy a home office mellett a távmunka – mint otthon végzett távmunka – és a bedolgozói jogviszony is alkalmas otthonról történő munkavégzésre. E jogintézmények között viszont nagy a különbség, amely közül a távmunkával már fentebb foglalkoztam.

5.4.2. Szakirodalmi definíció

A home office-t, vagy otthoni munkavégzést a gazdasági munkaviszonyokban, ahogyan említettem, nehéz megragadni. Bár e kontextusban nincs törvényi definíciója, a szakirodalom többször kísérelt meg – álláspontom szerint helyesen – definíciót „alkotni”.

A kommentáriródalom szerint³⁵ „a home office megállapodás alatt a tipikus munkajogviszonyokban szabályozott azon lehetőséget értjük, amikor (nem rendszeresen) a munkavállalónak lehetősége van a munkaszerződésében egyébként meghatározott munkavégzési helyén kívül (otthon vagy más helyen), számítástechnikai eszközzel történő munkavégzésre”. E definíciós kísérlettel a „megállapodás” elem kivételével teljesen egyértek, mivel ahogyan lentebb majd bemutatom, a home office nem csak megállapodás útján valósulhat meg. Ez akkor is igaz, ha a munkavállaló számára elméletben sokszor pozitív az egyoldalúan elrendelt otthoni munkavégzés.

Bankó szerint³⁶ „a home office jelenség alatt értjük azt a kivételesnek tekinthető helyzetet, amikor a hagyományos (teljes munkaidős, határozatlan idejű munkaszerződéssel) munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló számára ideiglenes, kivételes jelleggel a munkáltató engedélyezi az állandó munkavégzési helytől eltérő helyen való munkavégzést, amely jellemzően a munkavállaló lakóhelye”.

Ezt a fentebb idézett kommentár szerinti fogalmat már sokkal kifinomultabbnak érzem, a korábban „megállapodásra” történő utalás is precízebb lett, bár meglátásom szerint még mindig nem fedi le teljesen az általam home office körébe sorolt jogintézményeket.

35 BANKÓ - BERKE - KISS - SZŐKE: i.m. Mt. 196-197. §-ához fűzött kommentár

36 BANKÓ (2019): i.m. 27.; Ezzel az állásponttal ért leginkább egyet Kiss György is. Lásd: Kiss: i.m. 359-360.

Más források³⁷ a rendszertelenséget hangsúlyozva úgy vélekednek, hogy a home office „a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen – általában a munkavállaló otthonában – rendszertelenül vagy nem rendszeresen folytatott tevékenység”.

Bár a járványügyi veszélyhelyzet alatt a távmunka és az otthoni munkavégzés is egyoldalúan elrendelhető volt, a szakirodalom álláspontokból³⁸ az a következtetés vonható le, hogy: a veszélyhelyzeten túl sem feltétlen csak megállapodással lehet otthoni munkavégzésre jutni.

Molnár Bence³⁹ a fogalmi alapvetést az ügyvédi hivatásából eredő tapasztalatai alapján a következőkben látja: „egyre több és több ügyfelünknel került bevezetésre, hogy a munkavállalónak jellemzően heti egy, esetleg két nap nem kell megjelennie a munkavégzés helyén, és a maga által megválasztott helyen – jellemzően otthonról – végezheti tevékenységét”. Írásának további jelentős megállapítása továbbá, hogy „a home office inkább csak egy megnevezés, és a gyakorlatban a szokásos munkavégzési helytől eltérő munkavégzésről van szó”.

A home office elméleti alapvetésének végére hagytam Pál Lajos nézőpontját, aki írásában⁴⁰ kifejezett fogalmat nem fektet le, ugyanakkor talán elmondható, hogy ő maga az, aki az otthoni munkavégzésről szóló tudományos disputációt leginkább előhívta. Definíció-kísérlet helyett Pál számba veszi azokat a jogintézményeket, amelyek előhívása esetén eljuthatunk ahhoz az otthoni munkavégzéshez, amelyet egyébként az ezen a munkán alapuló publikációk és a gazdasági gyakorlat megfogalmaznak. A következőkben e jogintézményeket tekintem át.

37 Lásd például HERDON: i.m.

38 Magyar Munkajogi Társaság elnöksége és a Munkajog folyóirat szerkesztőbizottsága: Összefoglaló egyes munkajogi szabályok alkalmazásáról a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt, 2020. május 11.

<https://munkajogilag.hu/osszefoglalo-egyes-munkajogi-szabalyok-alkalmazasarol-a-veszelyhelyzet-kihirdeteserol-szolo-40-2020-iii-11-korm-rendelet-altal-elrendelt-veszelyhelyzet-idotartama-alatt/>
(2020. 09. 28.)

39 MOLNÁR Bence: Gondolatok a home office-ről általában és vírus idején. Magyar Munkajog E-folyóirat. 2020/1., http://hlj.hu/letolt/2020_1/03_MolnarB_M_hlj_2020_1.pdf (2020. 09. 28.) 38.o.

40 PÁL: i.m. 57.

6. Hogyan valósulhat meg a home office munkavégzés kifejezett jogszabályi rendelkezés hiányában?

6.1. A munkáltató és a munkavállaló megállapodás útján

Ahogy fentebb idéztem, a szakirodalom az otthoni munkavégzésre sokszor csak home office megállapodásként utal. Ezt bizonyos keretek között elfogadható megközelítésnek tartom, ugyanakkor ki kell térnem arra, hogy ez a vélekedés miért szűk és tág is egyszerre. Először is abban kell állást foglalni mit értünk megállapodás alatt, ugyanis itt a klasszikus értelmében vett felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával létrejövő jogügylet mellett első ránézésre a teljesítési hely megválasztásának munkavállaló részére történő átengedése és a munkavállaló által ezen lehetőség igénybevétele sem áll messze egy kontraktuális jogügylettől. Mivel ezen második esetet egyébként is külön pontban tárgyalom, az ezzel kapcsolatos véleményemet lentebb fejtem ki.

Itt, ha a megállapodás klasszikus, Mt. 14.§ szerint fogalmából indulunk ki, akkor látható, hogy az Mt. a munkaszerződésen és még egy sor nevesített megállapodáson – lásd leltárfelelősségi megállapodás, tanulmányi szerződés, versenytilalmi megállapodás stb. – túlmenően az egyes fejezetek végén megjelöli, hogy a felek megállapodása vagy kollektív szerződés az Mt. mely rendelkezésétől térhet el és melyiktől nem.

Nehezebb a helyzet ott, ahol a fejezetek végén nincs kifejezetten tiltó vagy megengedő rendelkezés. Márpedig az otthoni munkavégzés kapcsán itt látom a problémát. Nem tartom egyértelműen levezethetőnek azt, hogy a felek megállapodásban korlátlan számban – figyelve a nem rendszerességre, hiszen az előbbi fennállása már távmunka volna – határozhatnak meg otthoni munkavégzéssel teljesített munkaszerződést.

Szűknek tartom a megállapodással megvalósuló home office-t, hiszen ez a lentebb kifejtett további két módon is megvalósulhat.

Másfelől tágan is vélem, mert úgy gondolom, hogy e megállapodáson alapuló konszenzus nem lehet feltétlenül korlátlan.

6.1.1. A kiküldetés tartamának megállapodással történő átléphetőségének kérdése

Az Mt. 53. § (1)-(2) bekezdések szerinti, negyvennégy napos szabályt magában foglaló kiküldetés meglátásom szerint megállapodással sem léphető túl, mert bár az Mt. 57. § ezt az 53. § (3)-(4) bekezdésekhez hasonlóan nem tiltja, úgy gondolom, hogy itt csak a munkavállaló javára való eltérés a megengedett, amely következik az Mt. 43. §-ából is. Az külön értékelést kíván, hogy az otthoni munkavégzés vajon a munkavállaló javára történő eltérés, avagy sem. Osztom Molnár Bence álláspontját, mely szerint abban az esetben is szükséges van megállapodásra, ha az adott esetben látszólag – vagy ténylegesen – a munkavállaló javára történik eltérés.⁴¹

6.1.2. Munkaszerződésben történő nagyobb földrajzi hely megjelölése munkahelyként

Megállapodáson alapulhat esetlegesen az otthoni munkavégzés olyan módon is, hogy a munkaszerződésben a felek nem kizárólag a munkáltató telephelyét, hanem egy nagyobb földrajzi helyet, például egy települést vagy megyét jelölnek meg. Itt viszont figyelni kell arra, hogy az új Mt. hatálybelépésével érvénytelen a változó munkahely munkaszerződésben történő kikötése. Pál Lajos példáját hozva, érvénytelen az a munkaszerződés szerinti munkahely, amely a munkáltató mindenkori telephelyéhez igazodik.⁴² Ugyanakkor az előbb citált tágabb munkahely meghatározás jogszerű, így végső soron egyoldalúan, de a munkaszerződésből – azaz megállapodásból - fakadóan utasíthatja a munkáltató a munkavállalót otthoni munkavégzésre.⁴³ Ilyen esetben viszont a home office szerződéses munkahelyként mutatkozhat, hiszen ebben az esetben a munkaszerződésben rögzített teljes földrajzi terület szerződéses munkahelynek kell tekintni. Véleményem szerint pusztán a jövőbeli otthoni munkavégzés reményében a munkavállalónak nem célszerű olyan megállapodáshoz a konszenzusát adni, amely a szerződéses munkahelyet ilyen mértékben kitágítja bármiféle további indok nélkül.

41 MOLNÁR: i.m. 39. (lábjegyzet)

42 PÁL: i.m. 57.

43 KÁRTYÁS - PETROVICS - TAKÁCS: i.m. 45. §-hoz fűzött kommentár

6.2. Kiküldetés, mint munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

Az Mt. 53. § (1) bekezdése szerint kiküldetés esetén – amely az egyik típusa a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásnak – a munkáltató a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkahelyen foglalkoztathatja. A (2) bekezdés értelmében ez naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg.

Ezen foglalkoztatás főszabály szerint a munkáltató egyoldalú utasításával valósul meg, ám vannak kivételes esetek, amikor a jogalkotó jellemzően szociális szempontok figyelembe vétele mellett döntve – például várandós és gyermeket nevelő szülő – a munkavállaló hozzájárulását is megköveteli a kiküldetéshez.

Látható, hogy ez a jogintézmény nem az otthoni munkavégzés „megvalósítására” jött létre, hiszen, ha elfogadjuk, hogy a home office a munkavállaló javát szolgáló jogintézmény, akkor a fenti megkötések nem lennének az Mt.-nek a részei. Ugyanakkor látható az is, hogy az otthoni munkavégzésre utasított munkavállalónak a home office nem a szerződéses munkahelye – hiszen itt a munkaszerződéstől eltérően foglalkoztatják –, hanem a teljesítés átmeneti helye.

Továbbmenve, az olyan munkahely, amely megfelel a munkaszerződés szerinti munkahelynek, már nem tartozhat az Mt. 53. § hatálya alá. Így a fenti példával élve, amennyiben egy egész települést jelöltek ki a felek a munkaszerződésben, úgy e település bármely részére anélkül elrendelhető a munkavégzés, hogy az az Mt. 53. §-ában rögzített időkeretet igénybe venné. Meglátásom szerint a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás azért is nagyon alkalmas a home office megvalósítására, mivel e jogintézmény maga is egy ad-hoc eszközként jött létre abból a célból, hogy a munkavállaló megfelelően allokálhassa a birtokában lévő munkaerőt.

6.3. A teljesítési hely megválasztásához fűződő jog átengedése

Az otthoni munkavégzés legtöbbet idézett megvalósulási módjaként azt idézi a szakirodalom⁴⁴, hogy a munkáltató az Mt. 16. § szerinti kötelezettségvállalás keretében átengedi a jogot a munkavállalónak arra, hogy a teljesítés helyét maga válassza meg. Megjegyzem, ez a kötelezettségvállalásnak egy olyan sajátos fajtája, ami így a munkavállaló oldalán jogosultságot hoz létre.

44 PÁL: i.m. 58-59.; KISS: i.m. 359-360.; BANKÓ (2019): i.m. 27., Bankó a home office-t kifejezettem a teljesítési hely megválasztásának átengedéseként fogja fel.

Felfogásom szerint a kötelezettségvállalás a munkavállaló számára egy lehetőség arra nézve, hogy megválaszthatja a – munkaszerződésben kikötött szerződéses munkahelytől eltérő – teljesítés helyét, ám ez semmiképpen sem kötelezettség.

6.3.1. Kvázi megállapodás: átengedés az ajánlat, joggyakorlás az elfogás

Habár első ránézésre ez a megoldás távol áll a megállapodás korábban idézett törvényi fogalmától, ott utaltam rá, hogy bizony ez mégis értelmezhető azzal rokon megoldásként.

Analógiaként felhívnám a kinevezés jogintézményét, ami közsféra foglalkoztatási jogviszonyaiban látszólag két külön mozzanatból, a munkáltatói általi kinevezési jognyilatkozat megtételéből, majd annak a közszolgálati foglalkoztatott általi elfogadásából áll.

Ezzel szemben a Kúria azt hangsúlyozza⁴⁵, hogy a munkáltató „a kinevezés tartalmi elemeinek megjelölésével ajánlatot tesz, amelyet ha az érintett elfogad, a felek között megállapodás jön létre a közalkalmazotti jogviszony létesítésére”.

Szemben a többségi tudományos állásponttal, meglátásom szerint nem elhanyagolható a hasonlóság a jelen esetben jogosultságot keletkeztető kötelezettségvállalás és egy, a kinevezéshez hasonló nem klasszikus kontraktuális jognyilatkozat között. Mivel a kötelezettségvállalásra, mint lex specialisra irányadók az egyoldalú jognyilatkozatokra vonatkozó mint lex generalis szabályok, az Mt. 15. § (3) bekezdés értelmében e jogintézményre a megállapodásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

6.3.2. Az egyoldalú kötelezettségvállalás további dilemmái

Ugyanakkor viszont, ha elfogadjuk azt, hogy ez mindössze különös egyoldalú jognyilatkozat, akkor is szembesülhetünk problémákkal. Az Mt. 16. § szerinti kötelezettségvállalásra az egyoldalú jognyilatkozatokra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

Érdekes, hogy amíg az Mt. 16. § (1) bekezdés második fordulata szerint a munkavállaló érvényesen csak munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezett rendelkezése alapján tehet kötelezettségvállalást tartalmazó jognyilatkozatot,

45 EBH2019. M.23.

addig az Mt. 15. § (1) bekezdés értelmében egyoldalú jognyilatkozatból csak munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott esetben származhatnak jogok vagy kötelezettségek. Álláspontom szerint ezen rendelkezéseknek óvatosságra kell intenie mindazokat, akik az otthoni munkavégzés megvalósítását ezúton kísérlik meg.

Az Mt. 15. § által említett munkaviszonyra vonatkozó szabályban történő meghatározottságra a munkaidő kapcsán van példa, mivel az Mt. 96. § (2) bekezdés értelmében „a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát - a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel - a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend)”. Valami ehhez hasonló felhatalmazást várnék a jogalkotótól a munkaviszony helyének munkavállaló általi megválasztását illetően, ám ehhez hasonló rendelkezés sem detektálható az Mt.-ben.

Messzemenőig egyetértek Molnár aggályaival⁴⁶ e jogintézmény alkalmazása kapcsán. Álláspontja szerint a munkavégzés helye – amennyiben megállapodnak róla – a szerződés tartalmi elemének minősül, ebből kifolyólag attól eltérni csak szerződéses jognyilatkozat alapján lehet. Meglátása szerint sem következik az Mt.-ből olyan munkáltatót megillető alanyi jog, amely felhatalmazza arra, hogy a teljesítés helyének megválasztását átengedje a munkavállaló számára.

Ugyanakkor továbbmenve az általam megkezdett gondolatmeneten, itt jöhet szóba, hogy analógia útján mennyire szerződés-közeli is e jogintézmény. Talán ezzel sikeresen bezárható a kör, amely a Molnár és általam is citált dilemmát veszi körbe.

6.4. Melyik jogintézmény diadalmaskodik?

Az előbbiekben látható módon olyan jogintézményeket vettem számba, amelyek az otthoni munkavégzéssel foglalkozó szakirodalom számára sem ismeretlenek. Ugyanakkor fontosnak tartom, hogy a fent idézett, sokszor egymásra épülő gondolkodásmódtól eltérő, néhol azt kritikusan megközelítő érvelést folytassak. A pályázati kutatómunka során észleltem, hogy több tekintetben Molnár Bence is felveti az általam megemléített dilemmákat. Írásában rámutat arra, hogy bizony a jogalkotó sem feltétlen úgy képzei el az otthoni munkavégzés megvalósítását, ahogyan azt az uralkodó tudományos álláspont felvázolja.

46 MOLNÁR: i.m. 41.

A járványügyi veszélyhelyzet alatti, mára már nem hatályos kormányrendelet értelmében a távmunka és a home office egyoldalúan elrendelhető. Helyesen mutat rá arra Molnár, hogy „a contrario nyilvánvalóan következik, hogy alapesetben, különleges jogrend hiányában az otthoni munkavégzés egyoldalúan nem rendelhető el”.⁴⁷

Természetesen megjegyzem, hogy ezzel ellentétesen is lehet érvelni, hiszen az ún. közszolgálati home office a törvény erejénél fogva a felek megállapodásához kötött, így könnyen lehet, hogy a jogalkotó e szabályt ezen kódexre kívánta megalkotni.

Ugyanakkor az előbbi gondolat – miszerint a gazdasági munkaviszonyt jellemző home office egyoldalúan elrendelhető – nem áll meg, ha abból indulunk ki, hogy a megállapodáson alapuló közszolgálati home office a gazdasági munkaviszonyok szerinti otthoni munkavégzésből ered a közszolgálati kódexek indokolása szerint.

Vita tárgyát képezheti az, hogy az Mt. 53. § szerinti kiküldetésre vonatkozó rendelkezésektől el lehet-e térni. Létezik olyan szakirodalmi álláspont, amely úgy véli, hogy itt a diszpozitívitas az irányadó, tehát a felek a munkavállaló javára vagy a munkavállaló hátrányára is egyaránt eltérhetnek ezen előírásoktól.⁴⁸

Ezzel szemben inkább azt az álláspontot osztom, amely úgy véli, hogy az Mt. hallgatása azt jelenti, hogy „a felek eltérhetnek a törvényi rendelkezéstől, de az eltérés csak egyirányú lehet, a munkavállaló javára történhet”.⁴⁹

A komolyabb dilemma ott kezdődik, ha elfogadjuk, hogy a munkavállaló javára történő eltérést rögzítő megállapodás megengedett. Mi számít a munkavállaló javára történő eltérésnek? Ez minden bizonnyal az eset összes körülményétől függ, hiszen az eltérés megfelelőségét a törvény értelmében az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni. Irodalmi példa⁵⁰, hogy jogszerű lehet a megállapodás, amely „a törvényhez képest csekélyebb mértékű végkielégítést biztosít, de arra a munkavállaló már 1 éves munkaviszony után jogot szerez”.

Végezetül rögzítendő, hogy bármennyire is szemben áll a szakirodalomban jelenlévő uralkodó álláspontokkal, úgy gondolom, hogy a home office munkavégzés tartalma, a megvalósítási módja a munkaszerződéstől eltérő

47 MOLNÁR: i.m. 46.

48 NÁDAS-RAB-SIPKA-ZACCARIA: i.m. 119.

49 BANKÓ - BERKE - KISS - SZŐKE: i.m. Mt. 57. §-ához fűzött kommentár

50 KÁRTYÁS - PETROVICS - TAKÁCS: i.m.43. §-ához fűzött kommentár

foglalkoztatásban, azon belül pedig a kiküldetés szabályaiban rejlik. Annyiban viszont relevánsnak tekintjük a megállapodás jogintézményét, és dogmatikai értelemben a kötelezettségvállalást, akkor ezek kontraktuális jellegzetességgel bírnak, és így a kiküldetés „negyvennégy napos szabálya” a munkavállaló javára történő megállapodással átléphető. Úgy vélem, ezt az álláspontot a fentiek értelmében egyre inkább igazoltnak fogadja el a szakirodalom. A fenti dilemmák számbavétele nélkül közvetlenül arra mutat rá egy másik jogirodalom is⁵¹, hogy „az akár eseti jellegű otthoni munkavégzés is mindig a felek megegyezését igényli, hiszen a munkavégzés helye a munkaszerződés eleme, illetve a gyakorlatban kialakult szokásos munkahely is csak közös megegyezéssel változtatható meg”.

51 KÁRTYÁS Gábor – RÉPÁCKI Rita – TAKÁCS Gábor A munkajog digitalizálása: A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz (Kutatási Zárótanulmány). Budapest Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, 2016.92. https://www.researchgate.net/publication/339386765_A_munkajog_digitalizalasa (2020. 10. 21.)

7. Eltérő fogalom miatti eltérő jellemzők

7.1. Atipikus-e a home office a távmunkához hasonló értelemben?

A pályázatom alapvetését teljesen fenntartva igyekszem mindvégig hangsúlyozni a távmunka és az otthoni munkavégzés közötti különbséget. Ugyanakkor nem lehet elmenni amellett, hogy a jelen pályázati kiírásnak – azon belül e dolgozat címének – az alapját jelentő elhatárolás nem egyértelmű. Ennek elvégzéséhez nagy jelentősége lehet az atipikus munkaviszonyok dogmatikája.

Az alábbiak látszólag csak elvont jelentőséggel bírnak, ám törekszem rámutatni arra, hogy a gyakorlati megközelítés elvitathatatlanul fontos. A látszólag egységes munkaviszonyt, illetve munkaviszony-jellegű jogviszonyt valójában két fő alkategóriára oszthatunk fel. Az első csoportot a klasszikus vagy hagyományos munkaviszony képe, amely történeti értelemben az első, de ez előfordulásában már nem felételen igaz. A második csoportot a nem klasszikus, avagy atipikus munkaviszonyok képezik. Ezen utóbbi csoport két alcsoportra osztható az alapján, hogy a jogalkotó kifejezetten megnevezi őket, avagy sem.⁵²

Mit is jelent valójában az, hogy atipikus egy munkaviszony? Első körben negatív meghatározással élve, azt jelenti, hogy nem tipikus, illetve tipikustól eltérő munkaviszonyról van szó.

Az Európai Parlament 2017-ben elfogadta az Eurofound atipikus foglalkoztatásra vonatkozó fogalom meghatározását, amely olyan munkaviszonyt jelent, amely nem igazodik a teljes munkaidős, szabályos és határozatlan időre szóló, hosszú időn keresztül egyetlen munkáltatóhoz köthető munkaviszony szabványos vagy tipikus modelljéhez.⁵³ Látható, hogy az atipikus munkaviszony európai-szintű meghatározása elég szűkkörűnek tűnik, amelyen az ezzel foglalkozó szakirodalom sem kíván egyelőre túllépi.⁵⁴

Ezzel szemben a hazai szakirodalom több tekintetben is sokkal szélesebb definíciót használ, amely során az általános kiinduló pont a tipikus munkaviszony fogalma. Rab Henriett által megfogalmazva a tipikus munkaviszony az Mt. értelmében olyan határozatlan idejű jogviszony, amelynek keretében a munkát végző személy a munkáltató telephelyén dolgozik, továbbá általános és teljes

⁵² FERENCZ: i.m. 23.

⁵³ Az Európai Parlament 2017. július 4-i állásfoglalása a munkakörülményekről és a bizonytalan foglalkoztatásról (2016/2221(INI)):

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017IP0290&from=ES> (2020.09.22)

Lásd még: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work> (2018. 10. 22.)

⁵⁴ Lásd például: BARNARD: i.m. 427. (lábjegyzet)

napi munkaidőben foglalkoztatják. Ez még kiegészül azzal, hogy a munkavállaló munkaidejét a munkáltató osztja be, a munkáltató gyakorolja a részletkérdésekre is kiterjedő utasítás-adási jogot, valamint a munkavállaló munkáját a munkáltató eszközével végzi. A munka teljesítésével összefüggő költségeket a munkáltató viseli. A munkáltató felel az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkáltatás feltételeinek a fenntartásáért.⁵⁵ Minden olyan foglalkoztatási forma, amely a munkajog keretein belül van, ám nem felel meg fenti meghatározásnak atipikus munkaviszonynak minősül.⁵⁶

A távmunka kapcsán annak megállapítása, hogy ez atipikus munkaviszony nem okoz különösebb nehézséget. Nem csak a rendszertani elhelyezés, hanem a jogviszony tartalma is egyértelműen ezt támasztja alá. Az összehasonlítás másik oldalán a home office munkavégzés áll. Ezzel kapcsolatban a nehézséget az adja, hogy maga a home office jogintézménye alapvetően nem került szabályozásra az Mt.-ben. Sőt bizonyos tekintetben még az is vitatható, hogy mit értünk home office alatt.

Ha a hazai atipikus munkaviszony-fogalmat elfogadjuk, akkor az otthoni munkavégzés az atipikus foglalkoztatási formák közé tartozik, illetve tartozhat. Ugyanis a tipikus munkaviszony sajátosságát a korábban kifejtett konjunktív feltételek mutatják, amelyekből, ha egy is hiányzik, már atipikus munkaviszonyról beszélhetünk. Jelen esetben a távmunkához hasonlóan – bár ott a munkavégzés helyének jóval több atipikus elem található – a munkavégzés helye az, amely az otthoni munkavégzés esetén eltér a munkáltató telephelyétől. Ez bármiféle jogi szabályozástól függetlenül eleve következik a jogintézményből, elnevezéséből és rendeltetéséből. Fontos viszont, hogy csak ez.

Meglátásom szerint itt bújik elő az atipikus jogviszonyokkal összefüggő elméleti háttér gyakorlati jelentőse. Ugyanis a home office munkavégzési forma kapcsán rá vonatkozó szabályozás hiányában nincs „bizonyíték” arra, hogy e jogviszony bármi másban eltérne a tipikustól. Bár lehetnek olyan „közszájon” forgó megállapítások, amelyek úgy vélik, hogy az otthoni munkát végzőnek kötetlen a

55 RAB Henriett: A versenyszektor foglalkoztatását ösztönző mechanizmusok bemutatása, JURA, 2018/2. 519., ugyanerre a következtetésre jutott Ferencz Jácint, FERENCZ: i.m. 12., illetve Gyulavári Tamás is, így e kérdésben egyetértést vélek felfedezni a jogtudományban. GYULAVÁRI Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség?

Magyar Munkajog E-Folyóirat, 2014/1, 6.
http://epa.oszk.hu/02500/02566/00001/pdf/EPA02566_magyar_munkajog_gyulavari_001-025.pdf (2020. 09. 21.)

56 DABASI HALÁSZ Zsuzsanna: Munkaerőpiac és foglalkoztatáspolitikai. Miskolc, Miskolci Egyetemi Kiadó, 2011. 101.

munkarendje, illetve saját eszközzel dolgozik, ám ezekre semmiféle jogszabályi igazolás nincsen, így erre nem lehet alapozni egy jogviszony tényleges tartalmának megállapítását. Ebből kifolyólag a home office munkavégzés esetén határozott álláspontom az, hogy a felek eltérő megállapodása értelmében a munkavégzés helyét leszámítva minden másban a tipikus munkaviszonyok jogi sorsát osztja.

Konkrét esetre vonatkoztatva, amennyiben a jövőben olyan jogvita kerülne a bíróság elé, ahol a home office tartalmának – a munkavégzés helyét meghaladó – megállapítása a tét, úgy a felek eltérő megállapodása hiányában a bíróságnak a tipikus munkaviszony tartalmi elemiből kell kiindulnia. Ennek értelmében a munkaviszony határozatlan idejű, továbbá általános és teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatást tartalmaz. Emellett a munkavállaló munkaidejét a munkáltató osztja be, a munkáltató gyakorolja a részletkérdésekre is kiterjedő utasítás-adási jogot, valamint a munkavállaló a munkáját a munkáltató eszközével végzi és az ezzel összefüggő költségeket a munkáltató viseli.

Nem véletlenül használtam fentebb azt a kifejezést, hogy a home office az atipikus munkaviszonyok köze „tartozhat”. Ugyanis véleményem szerint az otthoni munkavégzés esetében helytálló a munkaszerződés szerinti ún. szerződéses munkahely és a teljesítés tényleges helye szerint megkülönböztetés. Ebből kifolyólag a home office – jogszabályi rendelkezés hiányban – többféleképpen is kivitelezhető: A már korábban említett munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás felhasználásával kivitelezett home office esetén nem gondolom azt, hogy akár jogdogmatikai értelemben is bármilyen atipikus munkaviszony létrejött volna.

E gondolatmenetet lezárva a hangsúly mindegyik megközelítés esetén arra helyeződik, hogy a home office munkavégzést a jelenleg hatályos normák – illetve éppen ezek hiánya – miatt tartalmát tekintve inkább tipikus jogviszonyként érdemes megragadni, mint atipikusként.⁵⁷

7.2.A munkavégzés helyének eljárásjogi aspektusai

A szakirodalom többször kiemeli azt az egyszerű megállapítást, amely szerint a távmunka és az otthoni munkavégzés teljesítése fizikai jelenlét nélkül folyik, majd ezt követően rendszerint manifesztálják ennek előnyeit és hátrányait a munkáltató, valamint a munkavállaló aspektusából. Ugyanakkor itt megállva nem

⁵⁷ HERDON: i.m.

teszik meg a következő lépést afelé, hogy mindkét munkavégzési formát érintően szóba kerülhetnek olyan esetek, amelyek kihatnak a munkaszerződésre, illetve a jogviszonyra irányadó jogra, valamint felmerülő jogvita esetén az eljáró szervek – leginkább bíróságok - illetékességére.

7.2.1. Perjogi illetékesség

A szabályozás hazai szintje kapcsán a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Pp.) bír többek között a legnagyobb relevanciával. A munkaügyi perekre irányadó Pp. 513. § (3) bekezdése szerinti vagylagos illetékességi szabályra tekintettel a munkavállaló felperes a pert az alperesre általánosan illetékes bíróság helyett megindíthatja -többek között - azon munkaügyi perben eljáró bíróság előtt is, amelynek illetékességi területén huzamos ideig munkát végez vagy végzett. Az indokolás a fenti vagylagos illetékességi szabály érvényesüléséhez még a következőt hangsúlyozza: „egy feltételnek azonban meg kell felelnie, munkavégzésének jellemzője a huzamosság kell, hogy legyen, tehát nem az egyszeri, esetleges munkavégzés”.⁵⁸

Értelmezve e szabályokat a távmunka és a home office vonatkozásában, a következő álláspontot képviselem. Meggyőződésem szerint vitán felül áll az, hogy a távmunkát végző munkavállaló illetékesség bíróságként választhatja azt a munkáltatótól elkülönült helyet, ahol a távmunkás munkát végez. Látható, hogy bár a Pp. „huzamos időt” leíró követelménye és az Mt. által megfogalmazott „munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott tevékenység” fogalma nem teljesen vág egybe. Ugyanakkor a Pp. indokolása és az Mt.-re épülő szakirodalom e két elemet kvázi azonosan értelmezi, az utóbbi úgy tartja, hogy a rendszerességgel jut kifejezésre az adott távmunkavégzés folyamatossága.⁵⁹

Az otthoni munkavégzés kapcsán a helyzet már nem ennyire egyszerű. Léteznek olyan, a home office kivitelezését biztosító jogszabályi rendelkezések – például a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás -, amely elviekben lehetővé teszik azt, hogy egy munkavállaló egy adott időintervallumban huzamosabb ideig – jelen esetben negyvennégy beosztás szerinti munkanap erejéig – a munkaszerződés szerinti munkahelytől eltérő helyen végezze a munkáját. Meglátásom szerint

58 T/11900. számú törvényjavaslat a polgári perrendtartásról, 513. §-hoz fűzött indokolás <https://www.parlament.hu/irom40/11900/11900.pdf> (2020. 09. 22.) 457.; 9/2019. számú munkaügyi elvi határozat [11].

59 BANKÓ - BERKE - KISS - SZŐKE: i.m. az Mt. 196-197. §-ához fűzött kommentár

viszont, mivel maga a jogintézmény a munkavállaló számára is csak egy átmeneti állapot, így nem gondolom, hogy számára praktikus volna az adott helyen pert indítani, hovatovább a jogintézmény rendeltetésének sem lenne megfelelő ez a tág értelmezés.

Ennél talán egyszerűbbnek vélem a kérdés megítélését a home office munkavégzés oly módon történő lehetővé tételének esetén, amikor a munkáltató kötelezettségvállalás keretében átengedi a munkavállaló számára a teljesítés helyének a megválasztását. Az ilyen átengedő aktusnak, mint kötelezettségvállalásnak van egy másik oldala, mivel itt a munkáltató egy klasszikus jogáról mond le, illetve abból enged a munkavállaló javára. Ekkor viszont felhívható az Mt. 5. § (2) bekezdésben rögzített értelmezési alapelv, amely szerint jogról lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni.

Mindezekből arra a következtetésre jutottam, hogy az otthoni munkát végző munkavállaló számára – a távmunkással ellentétben – nem áll fenn azon vagylagos illetékességi szabály, amely lehetővé tenné, hogy azon bíróság előtt indítson pert, amely illetékességi területén a home office-t teljesíti.

Amennyiben a home office munkavégzés klasszikusan otthon folyik⁶⁰ – márpedig az esetek nagyrészt ez a jellemző – az előbbiek már nem tekinthetők relevánsnak, hiszen a Pp. 513.§ (2) bekezdése értelmében a munkavállaló felperes a pert az alperesre általánosan illetékes bíróság helyett belföldi lakóhelye, ennek hiányában belföldi tartózkodási helye szerint illetékes munkaügyi perben eljáró bíróság előtt is megindíthatja.

A közszolgálati jogviszonyokkal kapcsolatban a Pp. a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (továbbiakban: Kp.) háttérjogszabályaként⁶¹ alkalmazható. A Kp. 13. § (8) bekezdése értelmében általános illetékességi szabály, hogy a közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos perre a munkavégzés helye - ha a munkavégzés helye külföld, akkor a munkáltató szerv székhelye - szerinti bíróság illetékes. Bár ahogyan a bevezetőben felsejtettem, az ún. közszolgálati home office jogintézményével

60 Ismételten megjegyzem, hogy bár a home office, illetve magyarosítva az otthoni munkavégzés első hallásra otthon történő munkavégzésre enged következtetni, a szakirodalom kiemeli, hogy ez csak általában van így. Lásd például: „Az ún. „home office” esetén is a teljesítés helye vélhetően a munkavállaló lakóhelye, de ebben az esetben ezt a munkavállaló maga választja, míg távmunkaszerződés esetében ezt a felek a szerződésben jelölik ki.” BANKÓ (2019): i.m. 27.

61 A Kp. 6. §-a alapján.

részletesen nem kívánok foglalkozni, látható, hogy a közszolgálati perek kapcsán is kiemelt jelentőséggel bír a munkavégzés helye.

7.2.2. Perjogi joghatóság

Az Európai Unió normákat tekintve is jelentőséget tulajdonítok a fenti kérdéskörnek. Meglátásom szerint ugyanis abban az esetben, ha valaki a munkajogviszonyt külföldön vagy külföldről teljesíti, akkor nemzetközi elem is felmerül, amely a fenti dilemmát joghatósági kérdéssé teszi. Ezzel összefüggésben a polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról, valamint a határozatok elismeréséről és végrehajtásáról szóló 1215/2012/EU rendeletet (továbbiakban: Brüsszel Ia.) vélem relevánsnak. A Brüsszel Ia. rendelet 5. szakasza tartalmaz rendelkezést az egyedi munkaszerződéseknél irányadó joghatóságról.

A pályázatom szempontjából releváns elem a Brüsszel Ia. rendelet 21. cikkének (1) b) i.) alpontja, amely vagylagos joghatósági szabályként rögzíti azt, hogy valamely tagállamban lakóhellyel rendelkező munkaadó perelhető más tagállamban, annak a helynek a bíróságai előtt, ahol vagy ahonnan a munkavállaló rendszeresen munkát végez, vagy annak a helynek a bíróságai előtt, ahol legutoljára rendszeresen munkát végzett. Nagyon beszédesnek vélem a rendelet „ahol vagy ahonnan” fordulatát, amely meglátásom szerint önmagában alátámasztja azt, hogy a jelen pályázat szempontjából ez releváns jogforrás. Ismételten arra a következtetésre jutok, hogy a távmunkán alapuló munkaviszony esetén e rendelkezés a rendszerességre tekintettel minden bizonnyal alkalmazható, home office esetén viszont a rendszeresség hiányában fogalmilag kizárnak kell tekinteni a fenti szabály alkalmazhatóságát.

7.2.3. Alkalmazandó jog

Nem csak az illetékesség, valamint a joghatóság, hanem a munkaszerződésre alkalmazandó jog kapcsán is okozhat fejtörést a pályázatom tárgya. A szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló 593/2008/EK rendelet (továbbiakban: Róma I.) 8. cikkének (2) bekezdése egyéni munkaszerződések vonatkozó rendelkezései irányadóak lehetnek. Ha az egyéni munkaszerződésre alkalmazandó jogot a felek nem választották meg⁶², a szerződésre azon ország

⁶² Megjegyzem, hogy a jogválasztás sem okozhat korlátlan hátrányt a munkavállalónak a Róma I. rendelet 8. cikkének (1) bekezdése szerint.

joga az irányadó, ahol vagy – ennek hiányában – ahonnan a munkavállaló a szerződés teljesítéseként rendszerint a munkáját végzi. A rendszerinti munkavégzés helye szerinti országon nem változtat, ha a munkavállalót ideiglenesen egy másik országban foglalkoztatják. Az „ahol vagy ahonnan” fordulat e szabályanyagban is megjelenik, így a megállapításom azonos a joghatóság kapcsán megtettekkel: a távmunkavégzés esetén irányadó, home office kapcsán nem releváns ez a rendelkezés. A lábjegyzetben említett kiegészítő szabály miatt ez markánsan kihathat a munka díjazására is.

7.3. Eltérő munkavédelmi szabályok különös tekintettel az ellenőrzésre

A távmunka tartalmának kifejtésénél említést tettem az Mvtv. 86/A. §-ában megállapított távmunkára vonatkozó különös rendelkezésekről. Álláspontom szerint éppen azért, mert a home office közelebb áll a tipikus, mint az atipikus távmunka-szerű jogintézményhez, ezek a rendelkezések nem alkalmazhatók e körben.

Ugyanakkor nem szabad megfeledkezni arról, hogy feleket – különösen a munkáltatót – egy nagyon fontos főkötelezettség terheli. Az általános szabályok alapján – amely alkalmazandó minden munkaviszonyra tekintet nélkül annak tipikus vagy atipikus voltára – az Mt. 51. § (4) bekezdése értelmében „a munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit.” E munkáltatói kötelezettség ugyanakkor nem egyoldalú, ugyanis a munkavállalónak is kötelezettsége az Mt. 52. §-a szerint a fentiekben közreműködni.

A Mt. és az Mvtv. egyaránt tartalmaz rendelkezéseket a távmunkás munkáltató általi ellenőrzésére. Hozzá kell tenni, hogy az előbbi alponban említett főkötelezettség vagy a későbbiekben említett munkaidőszabályok sem zárják ki, sőt inkább utalnak arra, hogy a home office során is szükséges valamilyen fokú munkáltatói ellenőrzés. Habár nincs jogszabályi felhatalmazás, nem szabad elfelejteni azt, hogy a home office munkát végző személy egy alapvetően tipikus munkaviszonyban kerül foglalkoztatásra, amelynek bizony szerves része a kiterjedt ellenőrzés akkor is, ha munkáját a munkáltató telephelyén végzi.

Habár egyoldalú munkáltatói „hatalmasságnak” tűnhet a munkavállaló ellenőrzése, az Mt. 196-197. §-a előrevetíti nem csupán azt, hogy a munkáltatónak kötelessége a távmunkás ellenőrzése, hanem ennek lényeges, kvázi eljárási alapszabályait is.

Ennek értelmében a munkáltatót az ellenőrzésre nézve többlettájékoztatási kötelezettség terheli, továbbá megállapodás hiányában meg kell állapítania az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Már e szabályokból kitűnik, hogy egy nagyobb távmunkás bázist maga mögött tudó munkáltatónak ez komoly terhet jelen mind a megszervezés, mind ennek költségei vonatkozásában.

Habár a távmunkás munkarendje főszabály szerint kötetlen, Sipka Péter hangsúlyozza⁶³, hogy a munkáltatónak kötelessége kialakítani egy olyan rendszert, amely alkalmas arra, hogy végső soron a munkaidő és a pihenőidő nyilvántartása megtörténjen, illetve arra, hogy a munkáltató e nyilvántartás alapján az előbbieket kikényszerítse. E megállapítással oly módon értek egyet, hogy álláspontom szerint a munkáltatónak a kötelessége egy nagyobb keretrendszer kidolgozása, majd ebbe a munkavállalók által felvezetett adatok szerint a konkrét nyilvántartások elkészítése, majd az előbbieket a megfelelő teljesítés – legyen az például munkaidő, pihenőidő, illetve szabadság - kikényszerítése.

7.4. Néhány releváns munkaidőszabály összevetése

Amíg az otthoni munkavégzésre vonatkozó munkaidő szabályok több dilemmát is felvethetnek, addig a távmunkára vonatkozó efféle szabályok egyértelműek, legfeljebb azok kivitelezése lehet problémás. Az Mt. 197. § (5) bekezdése értelmében főszabály szerint a távmunkás munkarendje kötetlen. A kötetlen munkarend az Mt. 96. §-a szerint azt jelenti, hogy a munkáltató munkaidő beosztásának jogát - a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel - a munkavállaló számára átengedi, amely viszont nem érinti azt, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.

Ezzel szemben a home office esetén külön szabályozás híján a klasszikus munkaviszonyban érvényesülő, a munkáltató általi munkarend meghatározást tartom irányadónak, így tehát az esetenként elkülönülten – főleg otthonról – dolgozó személynek a szokásos munkarendje szerint kell a munkavégzést

63 SIPKA: i.m. 120-122.

teljesíteni. Minden bizonnyal erre utal Sipka⁶⁴, amikor hangsúlyozza, hogy az Mt. 134.§-a alapján a home office során továbbra is munkáltatót terheli a munkaidő-nyilvántartási kötelezettség, különös tekintettel a rendes és a rendkívüli munkaidőre, a készenlétre és a szabadságra. Távmunka esetén a munkarend kötetlenségére tekintettel meglátásom szerint a munkaidő-nyilvántartás a munkavállalót terheli.⁶⁵

Nagy jelentősége van még a munkaidő megszervezésének a munkaközi szünet, valamint egyes tevékenységgel – így például a képernyő előtt végzett munkával – kapcsolatos szünetnek, illetve ezek nyilvántartásának.

A képernyő előtt végzett munkáról rendelkező EüM. rendelet 4. § (1) bekezdése rögzíti, hogy a munkáltatónak a munkafolyamatokat úgy kell megszervezni, hogy a folyamatos képernyő előtti munkavégzést óránként legalább tízperces – néhány kivételtől eltekintve, össze nem vonható - szünetek szakítsák meg, továbbá a képernyő előtti tényleges munkavégzés összes ideje a napi hat órát ne haladja meg. A tízperces szünetekkel összefüggésben egy fontos megállapítást emelnék ki. Egyértek a jogirodalommal abban, hogy ezt a szünetet el kell határolni a munkaközi szünettől. Amíg a munkaközi szünetek fogalmilag kizárják a munkavégzést, addig a hivatkozott EüM. rendelet szerinti tízperces szünetekben más - nem képernyő előtti - munkafeladat adható a munkavállalónak – amelyet köteles elvégezni-, ez az idő munkaidőnek minősül és ezért a munkavállalót díjazás illeti meg.⁶⁶ Amíg előbbiek nyilvántartása távmunka esetén a munkavállalóra hárul, addig tipikus munkavégzés és home office esetén a munkáltatóra.

64 SIPKA Péter: A munkáltató felelőssége az otthoni munkavégzés során. In PÁL Lajos - PETROVICS Zoltán (szerk.): Visegrád 17.0. A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai, Budapest, Wolters Kluwer, 2020. 120.

65 EBH2016. M.30., 19. pont alapján

66 KÁRTYÁS Gábor – TAKÁCS Gábor: Munkajogi magyarázatok - Kell egy kis áramszünet: a pihenőidők. HR & Munkajog. 2014/6. (jogtár)

8. Az eltérő fogalom ellenére közös jellemzők

8.1.A képernyő előtti munkavégzés szabályai

A távmunka kapcsán a munka törvénykönyve úgy rendelkezik, hogy azt a távmunkások számítástechnikai eszközzel végzik és eredményét elektronikusan továbbítják. A számítástechnikai eszközök működtetéséhez laikusok számára is egyértelmű, hogy legtöbb esetben szükség van kimeneti eszközre, amely az adott munkát végző számára lehetővé teszi, hogy a számítástechnikai eszköz jelzéseit érzékelje. Így tehát a képernyő előtt történő munkavégzés és a számítástechnikai eszközzel történő munka egybevág. A távmunkavégzés esetén ez ex lege fogalmi eleme a jogviszonyoknak.

Mindezzel szemben, a home office esetén ismét, mint már sokadára bizonytalan helyzettel állunk szemben. A klasszikus munkaviszonyok esetén a home office nem került szabályozásra, ám sosem szabad azt elfelejteni, hogy a home office megszületésének egyik oka a gazdasági szükségszerűség. Ennek fényében az otthoni munkavégzés legtöbb esetben – bár ez nincs kőbe vésve – számítástechnikai eszköz igénybevételel történik.⁶⁷

E problémakör tisztázására azért szükséges, mert egy jogvita esetén álláspontom szerint nem marginális kérdés az, hogy az eljáró bíróságnak mindenképpen „keresnie kell” a képernyő előtt végzett munkát – például távmunka és közszolgálati home office – vagy csak ajánlott keresnie ennek fennállását – például home office klasszikus munkaviszonyok esetén. A képernyő előtt történő munkavégzés természetesen nem csak elkülönült munkavégzési hely esetén, hanem a 21. században legnagyobbbrészt a munkáltató székhelyén, illetve telephelyén végzett munka esetén is megvalósul.

8.1.1. A képernyő előtti munkavégzés jogforrásai és azok tartalma

Függetlenül az előbbiektől a képernyő előtt végzett munkák között a munkavédelmi kötelezettséget tekintve ilyen differenciálás nem áll fenn. A képernyő előtt végzett munkának hazai jogforrása a Mvtv. felhatalmazása alapján a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet (továbbiakban EüM.

⁶⁷ HERDON István – POÓR Péter: A home office munkavégzési forma megvalósíthatósága a hatályos jogszabályok tükrében. In SZÜCS LÁSZLÓNÉ Siska Katalin – TALABOS DÁVIDNÉ Lukács Nikolett (szerk.): Tudományos Diákezt- Tanulmánykötet VII., Debrecen, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2020. (m.a.)

rendelet). E rendelet mögött egy Európai Unió jogforrás, a biztonsági és egészségvédelmi követelmények legalacsonyabb szintjéről a képernyő előtt végzett munka esetén című 90/270/EGK irányelv is meghúzódik, amely implementációja a fenti 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 eszközt⁶⁸ használ. Az előbbi hatályból látható, hogy az, munkavégzési formáktól függetlenül kvázi minden szervezett munkavégzésre kiterjed, amennyiben az egyéb feltételek is teljesülnek.

Természetesen a terjedelmi korlátok miatt nem tudom a jelen pályázat keretében a teljes EÜM. rendeletet vizsgálat alá vonni, ugyanakkor az eddigiekből is rendkívül fontos következtetések vonhatók le. Talán a leginkább hangsúlyozandó az, hogy a képernyő előtti munkát tekintve nem számít az, hogy az adott foglalkoztatott a munkáltató telephelyén vagy attól – akár rendszeresen, akár csak ad-hoc jelleggel – elkülönülve végzi a munkáját. Amennyiben beigazolódik az, hogy a foglalkoztatott személy képernyős eszközzel végzett munkát és az nem tartozik az EÜM. rendelet szerinti kivételbe⁶⁹, úgy munkavégzési formától függetlenül érvényesek a munkáltatóval szembeni előírások. Ebben a tekintetben tehát úgy gondolom, hogy bár a home office-ra nincs közvetlenül irányuló rendelkezés, nem helytálló az az érvelés, hogy e téren szürke zóna volna.

Az EÜM. rendelet 3. §-a értelmében a munkáltató képernyő előtti munka esetén az Mvtv. szerinti kockázatértékelést köteles bővítenie a látásromlást, fizikai állapotromlást előidéző tényezők, valamint pszichés (mentális) megterhelés előfordulásának vizsgálatával. A 4. § értelmében a munkáltató a munkafolyamatokat úgy szervezi meg, hogy a folyamatos képernyő előtti munkavégzést -főszabály szerint - óránként legalább tízperces szünetek szakítsák meg, továbbá a képernyő előtti tényleges munkavégzés összes ideje a napi hat órát ne haladja meg. Mindezen felül ez EÜM. rendelet 5. §-a megfogalmaz olyan munkáltatói kötelezettségeket, mint az időszakosan a munkavállalót érintő szemészeti vizsgálat kezdeményezését és eredményétől függően a munkavállaló ellátását éleslátó szemüveggel.⁷⁰ Továbbá a munkáltatót tájékoztatási, oktatási és konzultációs kötelezettség terheli az EÜM. rendelet 8. § értelmében a képernyős

68 Az EÜM. rendelet 2.§ a) pontja értelmében képernyős eszköz: számjegy-, betű-, grafikus képsorokat képernyőn megjelenítő készülék, függetlenül az alkalmazott megjelenítési folyamattól.

69 Az EÜM. rendelet 1. § (2) bekezdés szerinti felsorolás.

70 KARÁCSONY Imréné - LUCZ Zoltánné - SURÁNYI Imréné: Magyarázat a személyi jövedelemadóról. Budapest, Wolters Kluwer, 2020., Sza tv. 1. számú melléklet 8.8. pontjához fűzött magyarázat.

munkahelyek kialakítása előtt, fenntartása és korszerűsítése során. Mindezekon felül a képernyős munkahely kialakításának minimális követelményeit konkrétan az EüM. rendelet 3. számú melléklete tartalmazza, amely rendelkezési kiterjednek többek között a képernyőre, billentyűzetre, munkaasztalra, munkaszékre és a környezetre.⁷¹

Látható, hogy igen széles körben lehetne hivatkozni erre a jogforrásra, ugyanakkor a hangsúly csak a lehetséges hivatkozáson van, ugyanis a szakirodalom ezt egy lényegében joggyakorlat nélküli normának tekinti.⁷²

8.1.2. Elhanyagolható számú joggyakorlat

Egy felsőbbbíróági határozatot⁷³ emelnék ki, amely a munkavállaló szemüvegtérítés megfizetésével függ össze. Az említett ügyben a képernyő előtt munkát végző munkavállaló számára a szemész szakorvos multifokális lencsével ellátott szemüveget javasolt. Ennek ára jóval magasabb volt, mint ami egyébként a képernyő előtt végzett munkához szükséges éleslátást biztosító szemüvegeket jellemzi. A Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy felperes által megrendelt multifokális szemüvegre a mindennapi életviteléhez volt szüksége, ezzel szemben a képernyő előtt végzett munkával összefüggésben a munkáltatónak csak az EüM. rendelet hatálya alá tartozó munkához minimálisan szükséges, azaz kizárólag éleslátást biztosító szemüveggel kell ellátnia a munkavállalóját.

A hivatkozott EüM. rendeletnek láthatóan kevés a gyakorlata és ugyanez elmondható a mögötte meghúzó 90/270/EGK irányelvről, mint uniós jogforrásról. Az Európai Unió Bíróság (EUB) egy előtte fekvő ügyben rögzítette, hogy az irányelv hatálya alá nem tartozó, kivételként felsorolt eszközöket megszorítóan kell értelmezni.⁷⁴

Laikus számára is látható, hogy egy gépjármű kijelzője és adott esetben egy analóg alapú technológia között nincs jelentős eltérés, ugyanakkor a használat módja és intenzitása már szignifikánsan eltérhet. Az irányelv célkitűzései az EUB értelmezése szerint szemmel láthatóan előbbre helyezendők, mint a rendelkezések nyelvtani értelmezéséből következő tartalom.

71 EüM. rendelet 3-5., 8.§, PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, Budapest, Wolters Kluwer, 2014. 485.

72 DUDÁS Katalin: Munkajogi magyarázatok. A munkaidő és pihenőidő szabályainak megtartása a hatósági ellenőrzés szemével. HR & Munkajog, 2013/3. (jogtár)

73 Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.310/2010/4.

74 Case C-11/99., Margrit Dietrich v. Westdeutscher Rundfunk (magyar nyelvű fordítás hiányában a szerző által fordítva)

8.2. Azonos adatvédelem szabályok

A képernyő előtti munkavégzés exponenciális fejlődése implementálta a széleskörű digitalizációt a munkajogban. A távmunka jogintézményének kifejlődése éppen a számítástechnika elterjedésének tudható be. Az utóbbi években a jogalkotás hozzáállása gyökeres változáson ment át, hiszem megszületett a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról szóló Európai Parlament és a Tanács 2016/679 rendelete (továbbiakban: GDPR), amely az alapító szerződésekből fakadóan általános hatállyal bír, teljes egészében kötelező és közvetlenül alkalmazandó valamennyi tagállamban, így hazánkban is. Varga Dóra kiemeli⁷⁵, hogy „az adatvédelem és a munkajog kéz a kézben járnak, a kapocs pedig nem más, mint a munkáltató”.

Anélkül, hogy jelen munka keretei között megkísérelném ezt a külön adatvédelmi jogterületet bemutatni, rávilágítanék néhány releváns alaptételre. Rögzítendő, hogy a GDPR közel sem kizárólag a munkaviszonyra irányadó és nem kizárólag elektronikus adatokra terjed ki a rendelet tárgyi hatálya sem. A GDPR 4. cikke részletes definíciót rendel a személyes adatokhoz, amely megfogalmazása alapján az azonosított vagy azonosítható természetes személyre vonatkozó bármely információt magában foglal. Ennek megállapítása nem marginális, hiszen így már rögtön kitűnik, hogy nem csak a számítástechnika uralta jogviszonyban van a rendeletnek jelentősége. Ugyanakkor talán nem túl merész kijelentés az, hogy ha az adatvédelmi rendeletnek kizárólag a munkajogi aspektusait nézem, akkor a számítástechnikával áthatott munkaviszonyokat – azon belül pedig kifejezetten a távmunkát – e joganyag megalkotásával kvázi „közvetett hátrányos megkülönböztetés” éri, mivel lényegesen több esetben merül fel a rendelet személyi adat fogalma egy elkülönülten, sőt legtöbbször otthon végzett munka esetén.

Ezen a téren úgy látom, hogy nem lehet differenciálni a home office és a távmunka között, mivel a rendszerességnek e körben nincs relevanciája.

Álláspontom szerint a távmunka és az otthoni munkavégzés közötti különbség ott mutatkozhat meg, hogy az otthoni munkavégzéshez szükséges eszközt a munkáltató vagy a munkavállaló biztosítja. Ahogyan arra a véleményre helyezkedtem, hogy a home office nagyrészt a tipikus jogviszonyok jogi sorsát

75 VARGA Dóra: Az adatvédelem és a munkáltatói ellenőrzés kérdései a XXI. századi munkaviszonyok tükrében. Miskolci Jogtudó, 2019/1, 85.

<https://jogtudo.uni-miskolc.hu/files/4159/MJ2019iss1art9Varga.pdf> (2020. 10. 01.)

osztja, így ezt főszabály szerint a munkáltató biztosítja. Ebben az esetben – az Mt. 11/A. alapján – a munkavállalónak nagy figyelmet kell fektetnie arra, hogy ezt az eszközt kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használja. E törvényhely ugyanakkor a munkáltató számára is tartalmaz korlátozást, amely értelmében kizárólag a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be. Ez irányadó akkor is, ha a munkavállaló saját eszközével teljesít. E szakasz kiegészíti a munkáltatói ellenőrzés terjedelmét, miszerint a munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető, viszont a munkáltató technikai eszközt is alkalmazhat akkor, ha erről előzetesen tájékoztatta a munkavállalót.

Összességében látható, hogy mind a munkaviszony teljesítése, mint a munkáltatói ellenőrzés körében elképzelhető adatvédelem kapcsán releváns tényállások. Általában véve viszont a munkáltatónak ügyelnie kell arra, hogy amennyiben adatkezelőként kíván megjeleníteni, úgy ahhoz, hogy e minősége jogszerű legyen, a GDPR 6. cikkeje szerinti taxatív jogalap-felsorolásból valamelyik causát igazolnia kell. Amennyiben nem így jár el, úgy az adatkezelése jogellenes lesz.⁷⁶

76 SÍPKA Péter: Az általános adatvédelmi rendelet kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai a hazai munkajogi szabályozás tükrében. In BANKÓ Zoltán et al. (szerk.): Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére. Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2019. (továbbiakban: SÍPKA (2019)) 375-376.

8.3.A munkáltatói felelősség terjedelme a munkavédelem és az adatvédelem terén

A szakirodalom úgy tartja, hogy a „felelősség nem más, mint helytállás valamilyen magatartásért, amely természetesen lehet tevéőleges vagy mulasztásban megnyilvánuló”.⁷⁷ Ezzel a megközelítéssel csak részben tudok egyérteni. Másik részben úgy gondolom, hogy a felelősség kérdését el kell választani a helyállás fogalmától. A két jogintézmény közötti differentia specifica véleményem szerint ott húzódik, hogy amíg a felelősség alól – bármilyen szigorú szabályok alapján is, de – van lehetőség mentesülésre, addig a helyállás semmilyen kimentést nem tűr. Sőt, Miskolczi Bodnár Péter szerint⁷⁸ – amellyel messzemenőig egyetértek – „a helytállásra kötelezett személy nem tanúsított a jog által negatívan megítélt magatartást”.

Ehelyütt nem szándékozom megismételni, csak utalni kívánok azon alapvető elvekre, amelyeket a felelősség kérdésköre kapcsán a jogtudomány és a bírói joggyakorlat kidolgozott a hatályos jogszabályokon alapulva.

8.3.1. A munkáltató általános kártérítési felelőssége

Elsősorban rögzítendő, hogy a munkáltatói kártérítési felelősség jogalapját az Mt. 166. §-a teremti meg, amíg az immateriális sérelemre az Mt. 9. §-a alkalmazandó, viszont ezen utóbbi, sérelemdíj igényre is a kártérítési felelősségre vonatkozó szabályok az irányadók. Mivel e jogintézmények az általam felvázoltak szerint felelősség-alapúak, így még a munkáltatónak is van lehetősége mentesülésre, függetlenül attól, hogy a munkáltatói felelősség erőteljesen megközelíti az objektív, kimentést nem tűró felelősséget, avagy helytállást.⁷⁹

A felelősség alóli mentesülésre az Mt. két opciót kínál, amely közül az egyik akkor következhet be, ha a munkáltató bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt

77 Nádas – Rab – Sipka – Zaccaria: i.m. 409.

78 MISKOLCZI BODNÁR Péter: A kártérítési felelősség egyes közös szabályainak mögöttes szabályként való alkalmazhatósága. Jogtudományi Közlöny, 2019/6, 245.

79 NÁDAS György: Felelősségi alakzatok a munkajogban és kapcsolatuk a polgári joggal In Bankó Zoltán et al. (szerk.): Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére. Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2019. 287.

elhárítsa. A vagylagosan szereplő másik eset akkor merül fel, ha a munkáltató bizonyítja, hogy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.⁸⁰

E két formula közül az elsőre helyezném most a hangsúlyt, amely szemmel láthatóan konjunktív fogalmakat tartalmaz. Ennek a lépcsőzetes bizonyításnak az első lépése az ellenőrzési körön kívüliség bizonyítása. A munkáltatónak a munkavállalója egészségi állapotában bekövetkezett károkért fennálló felelőssége egyes kérdéseiről szóló 1/2018. (VI.25.) KMK vélemény szerint az ellenőrzési kör az, amelyre a munkáltatónak befolyásolási, ráhatási lehetősége van. Ebbe a körbe a munkáltató telephelye mindenképpen beletartozik, ugyanakkor a fenti definícióból adódóan nem következik automatikus mentesülés akkor sem, ha a munkavállaló a telephelyen kívül végzi a munkát, „hiszen a bírói gyakorlat által kimunkált elvek szerint a munkáltatónak a telephelyen kívül is biztosítania kell azt a biztonságos burkot, amely a munkavállalót körbe veszi, és amely a külső behatások okozta lehetséges károkozó körülményektől megóvjá”.⁸¹

A távmunkavégzés esetén, mivel a rendszerinti munkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönülten történik, ráadásul oly módon, hogy arra a munkáltatónak – különösen ellenőrzés útján – igen komoly ráhatása van, nem látok arra módot, hogy az elkülönült helyre nézve ellenőrzési körön kívüliségre eredményesen hivatkozni lehessen.

Az otthoni munkavégzés kapcsán, ha a kiküldetés útján való teljesítést kell vizsgálni, arra a következtetésre juthatunk a joggyakorlat alapján is, hogy a munkáltató ez esetben sem hivatkozhat ellenőrzési körön kívüliségre. A Kúria szerint⁸² a külföldi kiküldetés során, üzleti érdekből megszervezett vacsorán való részvétel, illetve az ebből következő munkavállalót ért baleset a munkáltató ellenőrzési körén belül helyezkedik el.

A teljesítés helyének átengedését – külön – vizsgálva is hasonló következtetésre juthatunk. Messzemenőig egyetértek Sipkával⁸³ abban, hogy a munkáltató „a teljesítés helyének átengedése esetén ab ovo nem mentesülhet a felelősség alól az ellenőrzési körön kívüliségre hivatkozással”, mivel ez már csak a Mt. szellemiségéből sem eredhet, hiszen ha kontraktuális jognyilatkozatban,

80 NÁDAS György: Felelősségi alakzatok a munkajogban In PÁL Lajos - PETROVICS Zoltán (szerk.) Visegrád 15.0: A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Budapest, Wolters Kluwer, 2018. 283.

81 SIPKA Péter- ZACCARIA Márton Leó: Felelősségi jogviszonyok In JAKAB András et al. (szerk.): Internetes Jogtudományi Enciklopédia, 2020. 10. <http://ijoten.hu/szocikk/felelssgi-jogviszonyok> (2020. 10. 02.) [43]

82 EBH2019.M.20.

83 SIPKA: i.m. 127.o.

konszenzus útján sem lehet eltérni – a munkavállaló hátrányára – az Mt. munkáltatót terhelő felelősségi alakzatától, akkor többről a kevesebbre való következtetéssel megállapítható, hogy ezt semmilyen fajta egyoldalú jognyilatkozat útján sem teheti meg, különösen nem akkor, ha e jogi aktus rendeltetése kifejezetten a munkáltatói kötelezettség vállalása.

Mindezekből kifolyólag a munkáltatói felelősség vitathatatlanul fennáll a távmunka és az otthoni munkavégzés esetén, így az ellenőrzésen kívüliség vizsgálatán túlmenően a fennmaradó további két mentesülési elem kifejtésére nincs szükség.

8.3.2. Eltérő felelősségi szabályok a személyes adatok kezelése körében (GDPR)

A felelősség és a helytállás e tartalmi egység elején történő differenciálásnak a következők miatt volt fontos szerepe. Ahogyan az előbb említettem az Mt. kártérítési szabályai – így a munkáltatói kártérítés is – felelősség alapú, kimentési lehetőséggel. A materiális hátrány okozásáért való felelősség szabályai alkalmazandók az immateriális sérelemre is. Ez irányadó például akkor, ha a jelen dolgozatban felvázoltak szerint a munkáltató megszegi a munka- és pihenőidőre, munkavédelemre vonatkozó szabályokat és ezzel okozati összefüggésben a munkavállalót kár és/vagy sérelem éri.

Az egyes személyes adatok jogszerűtlen kezelése is elviekben megalapozhatja az előbb citált felelősséget. Ugyanakkor itt nem hagyható figyelmen kívül a GDPR szabályozás sem, amely az önálló „felelősségi” alakzatával közvetlenül alkalmazandó bármely tagállamban, konkrét esetben megelőzve a tagállami jog által lefektetett szabályokat. Ez azért fontos, mivel a GDPR 83. cikke szerinti kártérítéshez való jog és a felelősség nem egyezik meg az Mt. szerint munkáltatói felelősségi alakzattal. Először is a rendelet 82. cikkének (1) bekezdése megsértésének eredményeként vagyoni vagy nem vagyoni kárt szenvedett természetes személy kártérítés jogcímen jogosult mindkét „kár” típust követelni.

A rendelet 82. cikkének (2) bekezdése értelmében az adatkezelő felelősséggel tartozik minden olyan kárért, amelyet az e rendeletet sértő adatkezelés okozott. Az adatfeldolgozó csak abban az esetben tartozik felelősséggel az adatkezelés által okozott károkért, ha nem tartotta be az e rendeletben meghatározott, kifejezetten az adatfeldolgozókat terhelő kötelezettségeket, vagy ha az adatkezelő jogszerű utasításait figyelmen kívül hagyta vagy azokkal ellentétesen járt el.

Látható, hogy az adatkezelőre és adatfeldolgozóra vonatkozó „felelősség” eltérő terjedelmű.

A „felelősség” idézőjeles megjelölése szándékos, ugyanis látva a mentesülésre vonatkozó rendelkezést – ami viszont az adatkezelőre és adatfeldolgozóra egyaránt irányadó – arra az álláspontra jutottam, hogy a GDPR rendelkezéseiből felelősségi alakzat nem, de helytállási kötelezettség levezethető. A rendelet 82. cikkének (3) bekezdése értelmében az adatkezelő, illetve az adatfeldolgozó mentesül az e cikk (2) bekezdése szerinti felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt előidéző eseményért őt semmilyen módon nem terheli felelősség. Sajnos a rendelettel foglalkozó kommentárirodalom⁸⁴ ezt a kérdést érdemben nem tárgyalja, ugyanakkor az álláspontom az, hogy a jogalkotó e szigorú szabályok mellé valami olyan mentesülési lehetőséget adott, mint a Mt. 166. § (2) b) pontja, amely értelmében a munkáltató mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. Úgy vélem, hogy ha az Mt. 166. § (2) a) pontja szerinti szigorú, de mentesülést lehetővé tevő szabályok nem lennének a törvény részei, az előbb citált rendelkezés a kimentést nem tűrő helytállás alapja lehetne. A GDPR rendelet viszont annyit tartalmaz, hogy mennyiben a munkáltató magatartása és a GDPR rendelkezései között nincs interferencia – azaz kvázi nincs összefüggés a munkavállalót ért esetleges kár és a munkáltatói magatartás -, úgy az adatkezelő vagy feldolgozó munkáltató nem „felelős”.⁸⁵ Ez a helytállás klasszikus esete, hiszen azt nem tartom valódi kimentési lehetőségnek, hogy az okozati összefüggés hiányzik, sőt így a felek relációjában a kár fogalma sem áll meg.

Bár a munkajogi kárfelelősség rendszere és GDPR-ból származó következmények tárgyalása egy külön kutatás tárgyát képezheti, véleményem szerint az előbb felvázoltakból arra a következtetésre juthatunk, hogy a magyar munkajog adatvédelemre (is) kiterjedő felelősségi rendszere nincs összhangban a rendelet által meghatározott helytállási kötelezettséggel.

8.4. Alapelvek alkalmazhatósága közötti eltérések

Végül a távmunka és a home office differenciálásaként ki kell emelni e két jogintézmény eltérő „viselkedését” a fenti alapelvek fényében. Legelőször hangsúlyoznám, hogy a fenti elvek között hasonlóság felfedezhető, ám nagyon

84 BUZÁS Péter - PÉTERFALVI Attila - RÉVÉSZ Balázs (szerk.): Magyarázat a GDPR-ról. Budapest, Wolters Kluwer, 2018.

85 Erre mutat rá Sipka Péter is. Lásd: SIPKA (2019): i.m. 381.

fontos, hogy ezek – különösen a joggal való visszaélés és az egyenlő bánásmód követelménye – eltérnek egymástól.⁸⁶

Ugyanakkor van fontos közös vonásuk, méghozzá az, hogy ezen alapelvek sérelme nem állapítható meg egy adott, szerződéses jognyilatkozattal kapcsolatban. Ez természetesen nem azt jelenti, hogy a jognyilatkozat által létrehozott jogviszonyban nem állhat elő olyan szituáció, amikor ezek a princípiumok sérülnek, viszont kifejezetten a megállapodás jogintézményével szemben nem hívható fel. Zaccaria a szerződési szabadság elvének vizsgálatakor arra – az általam helyesnek vélt – következtetésre jutott, hogy az egyenlő bánásmód elvének megsértése „nem olyan jogsértés, amely a felek között fennálló szerződésből származik”.⁸⁷

Az elmúlt években a Kúria⁸⁸ és a szakirodalom⁸⁹ sokat foglalkozott a joggal való visszaélés dogmatikájával, amely során – egyetértésben – azt a megállapítást tették, hogy a joggal való visszaélés szerződéses jognyilatkozatokkal szemben nem hivatkozható, mivel ezen alapelvnek fogalmi eleme az alanyi jog szerinti formálisan jogszerű joggyakorlás. A méltányos mérlegelés elvének megsértése szintén nem alapulhat megállapodáson, hiszen az Mt. értelmében az elv lényege éppen az, hogy a munkáltató miként határozhatja meg egyoldalúan a munkaviszony teljesítését.

Mindezekből kiindulva a következő megállapítást teszem. A távmunka, mint szerződéssel létrehozott atipikus munkaviszony – azaz jogviszony – létrejötte esetén a fenti alapelvek eredményesen nem hivatkozhatók. Nincs arra a hatályos jogszabályok által teremtett lehetőség, hogy a munkáltató a munkavállalót egyoldalú döntése alapján távmunka keretében foglalkoztassa, tehát távmunkára „utasíthassa”. Ez alól kivétel a már nem hatályos 47/2020. (III. 18.) számú kormányrendelet által a járványügyi veszélyhelyzetben teremtett lehetőség volt. Amennyiben egy bíróságnak a fenti kormányrendelet alapján elrendelt távmunkáról kell döntenie, úgy ilyen esetben magával az elrendeléssel

86 ZACCARIA Márton Leó: Összefoglaló az egyenlő bánásmód elvét érintő kúriai gyakorlat és az Egyenlő Bánásmód Hatóság releváns határozatainak elemzéséről In: Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat (Összefoglaló véleményhez csatolt, esetenként kisebbségi vélemény)

https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemenyny_-_egyenlo_banasmod.pdf (2020. 09. 21.) 166.

87 ZACCARIA Márton Leó: Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban. Budapest, HVG-ORAC, 2015. 11-12., 110-111.

88 5/2017. KMK vélemény

89 Lásd például TERCÁS Tamás: A joggal való visszaélés. Budapest, HVG-ORAC, 2018.; HERDON István: A joggal való visszaélés a munkaügyi bíróságok ítélezési gyakorlatában. In Országos Bírósági Hivatal (szerk.): Mailáth György Tudományos Pályázat 2019. Díjazott dolgozatok. Budapest, Országos Bírósági Hivatal, 2020. 547-599.

összefüggésben is felhívhatók ezen alapelvek. Ugyanakkor úgy gondolom, hogy amennyiben az egyoldalú elrendelhetőség ellenére erről a felek megállapodást kötnek, úgy a fenti alapelvek egyike sem alkalmazható magával a kontraktuális jognyilatkozattal szemben.⁹⁰ A távmunkavégzésre vonatkozó jogviszony létesítése nem lehet diszkriminatív, nem lehet rendeltetésellenes vagy méltányos mérlegelés elvébe ütköző, ugyanakkor a távmunkaviszony teljesítése során ezek már nem igazak. Sőt ezen atipikus jogviszony teljesítése során – különösen a munkáltatónak – tekintettel kell lennie a fenti alapelvekre.⁹¹

Az előbbiekkel szemben a home office kapcsán a főszabály – legalábbis az Mt. szerinti jogviszonyokban -, hogy annak már az elrendelésével szemben hivatkozható mindhárom felsorolt alapelv. A körülményekre tekintet nélküli kiküldetés kifejezetten tankönyvi példája (volt)⁹² a joggal való visszaélésnek. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás mellett a munkáltató azon kötelezettségvállalásával szemben is felhívhatók e princípiumok, amelynek keretében átengedi a munkavállalónak a teljesítés helyének a megválasztását.

Érdekes dilemma az, hogy a teljesítés helyének átengedése során vajon a munkáltató által a munkavállalóval szemben felhívható-e bármelyik alapelv. Megállapítható, hogy az egyenlő bánásmód sérelme és a méltányos mérlegelés elvébe ütköző joggyakorlás munkáltató által nem hivatkozható. A joggal való visszaélést megvalósító joggyakorlás elméletben alkalmazható lenne, viszont meglátásom szerint a jelen esetben nem detektálható alanyi jog. A munkavállalónak csak annyiban van mozgástere a teljesítési hely megválasztásában, amennyiben azt a munkáltató az egyoldalú aktusával lehetővé tette. A munkáltatót a kötelezettségvállalásának túlságosan tág értelmezése ellen emellett védi még az Mt. 5. § (2) bekezdése, amely deklarálja, hogy a jogról lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni.

Összegezve az előbbieket úgy gondolom, hogy az alapelvek vizsgálatának azért is van hatalmas jelentősége, mivel – egyfajta végső kapaszkodóként – igen gyakran kerülnek hivatkozásra a munkaügyi perek során. Különös jelentőségű lehet, hogy miért az adott munkavállalónak „kell” távmunkában vagy home office-ban dolgoznia. A távmunkás esetében a banális válasz az volna, hogy mivel aláírta az erről szóló megállapodást. Természetesen e kontraktuális jognyilatkozattal

90 HERDON (2020): i.m. 572.

91 Kiss: i.m. 357.; illetve a távmunka keretmegállapodás 11.ponja.

92 EBH 2009.1979.

szemben is van hivatkozható alapelv - amely nem igényli az alanyi jog fennállását -, a jóhiszeműség és a tisztesség elve.⁹³

Az otthoni munkavégzést megteremtő teljesítési hely megválasztásnak átengedése a gyakorlatban pedig akkor vethet fel problémákat, ha munkáltató – nem gondolva a következményekre, csak a munka teljesítésére – nem korlátozza le azt földrajzilag. Ebből a szempontból viszont „szerencsés”, hogy a perbeli vagylagos illetékességet – hazai és uniós szinten is – az adott helyen történő rendszeres munkavégzés alapozza meg.

További probléma lehet még az, amikor nincs egyértelmű utalás arra, hogy a munkavállaló milyen munkarendben, munkaidőbeosztásban, illetve milyen eszközzel végzi a munkáját.

9. Konklúzió

A dolgozatomban mindvégig törekedtem a bevezetőben rögzített célkitűzések mentén haladni, amelyeknek úgy vélem, hogy eleget tudtam tenni. A dolgozatomban kiindulópontként kezeltem azt, hogy a távmunka és a home office alapvetően eltér egymástól, ez már az irányadó szakirodalmak felületes ismeretében is kijelenthető. Ugyanakkor a kutatómunka során e hipotézis egyértelmű bizonyítást nyert. A dolgozatban kifejtettem, hogy melyek a távmunka és melyek (lehetnek) az otthoni munkavégzés forrásai és melyek a források releváns tartalmi elemei. E körben csak megemlítettem, hogy a közszolgálati jogviszonyokban – az Mt.-vel ellentétben – megjelenik a távmunka és a home office, mint otthoni munkavégzés, ugyanakkor ez nem feltétlen az a jogintézmény, amelyet a szakirodalom, a munkaerőpiaci gyakorlat és a jogalkotó ért vagy inkább érteni szándékozik alatta.

Az elhatárolás legfőbb pontjának – amellet, hogy az egyik jogszabályokban megjelenik, a másik pedig nem – azt tartom, hogy amíg a távmunkát a rendszeresség jellemzi, addig a home office éppen az ad-hoc rendszertelenségben ölthet testet. Ezzel messzemenőkéig egyért a szakirodalom és én is osztom ezt álláspontot.

Ugyanakkor az, hogy a munkaviszony körében szabályozás hiányában milyen jogintézménnyel valósítható meg jogszerűen az otthoni munkavégzés, már komolyabb tudományos dilemma tárgyát képezheti. Elismerem azt az uralkodó tudományos álláspontot, amely leginkább az Mt. 16. § szerinti egyoldalú kötelezettségvállalással történő munkavégzési hely megválasztásának átengedésében látja a megoldást, másodlagosan esetlegesen a megállapodásban. Ezzel szemben arra az álláspontra helyezkedtem, hogy bár bizonyosan nem kijelenthető, de mindenképpen dogmatikai vita tárgyát képezheti az, hogy az olyan egyoldalú kötelezettségvállalás, amely a munkavállalóra számára opcionálisan igénybe vehető – vagy elfogadható – jogot biztosít, dogmatikailag nem egyoldalú kötelezettségvállalás, hanem valójában egy munkáltatói ajánlat és annak munkavállaló általi esetleges elfogadása, így ezáltal egy megállapodás. Alapvetésem, hogy a munkavállaló védelmét biztosító munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás hívható fel főszabály szerint otthoni munkavégzésként, amennyiben a munkaszerződés nem jelöl ki akkora nagyságú területet munkahelyként, amelybe a munkavállaló lakóhelye is beletartozik.

Az utóbbi esetben nem munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatással, hanem szerződéses munkahellyel állunk szemben, amely az otthoni munkavégzés

rendszeretelensége esetén home office-nak minősül. Ha rendszeres, a telephelytől elkülönültség miatt távmunkaszerződést kell kötnie a feleknek, de ennek hiányában is távmunkaviszonynak kell minősíteni.

Ha a munkaszerződés szerinti munkahelybe nem fér bele a munkavállaló lakóhelye, úgy a munkáltató által egyoldalúan elrendelt home office-ra a kiküldetés szabályai, így különösen a negyvennégy napos előírás vonatkozik. Ugyanakkor itt lehet szerepe a felek megállapodásának – amibe a teljesítési hely megválasztásának átengedése is beletartozik –, mivel elképzelhető, hogy a negyvennégy napos szabály a munkavállaló javára eltérést enged. Itt arra a következtetésre jutottam, hogy egyoldalúan kógens, azaz csak munkavállalóra javára eltérést engedő szabállyal állunk szemben. Már csak az a kérdés, hogy a home office valóban a munkavállaló javára eltérőnek minősül? Amíg a járványügyi veszélyhelyzetet megelőzően egyértelműen igenlő választ adtam volna, megalapozottan gondolom, hogy most ebben a közvélekedés is változhatott.

Mindezeket követően megállapítottam, hogy a home office esetén, mivel a munkavégzés helye adott esetben nem rendszeresen atipikus jelleget ölthet, az otthoni munkavégzés határozottan munkavégzési mód és nem atipikus jogviszony. Ebből kifolyólag ez egy tipikus munkaviszony, amely az idézett ad hoc megoldást leszámítva mindenben osztja a tipikus jogviszonyok jogi sorsát. Ez vonatkozik az általam idézett munkaidő szabályokra, perjogi illetékességre- és joghatóságra, valamint az alkalmazandó jogra. Vannak ugyanakkor olyan vetületei, amelyeket sokan a távmunkával való összevetésként – különbségként vagy hasonlósággként – citálnak. E kérdéskörök kapcsán foglalkoztam a munkavédelemmel és azon belül a képernyő előtti munkavégzés szabályaival. Ez utóbbi egyébként napjainkban már általános jellemzi a munkaviszonyokat. Ezt követően értekeztem a sokat idézett adatvédelemről és kártérítési felelősségről. Ezek okán viszont szükségesnek láttam, hogy röviden kitérjek a dogmatikai eltérésre az uniós adatvédelmi rendelet és a magyar Mt. felelősségi, illetve kimentési szabályai között.

9.1. De lege ferenda javaslat

Ahogy a pályázati dolgozatból és az előbb felvázolt konklúzióból is látható, a home office jogintézményi besorolása nem egyértelmű. Bár a szakirodalom – és néhol bevallom én is – hajlok afelé, hogy e munkavégzési mód mögé valamilyen jogintézményt előhívjak, elmondhatom, hogy ebben talán nem megalapozatlanul

komoly kétségeim vannak. E kétségek nem elsősorban arra a helyzetre vonatkoznak, amikor a munkavégzés éves szinten néhány alkalommal home office-ból is teljesíthető, hiszen ez marginális jelentőségű és erre létezik is általam megfelelőnek elfogadott jogintézmény: a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás alkalmazását találom helyénvalónak. Ugyanakkor egy szignifikánsabb mértékű otthoni munkavégzés – különösen akkor, ha erre teljes munkáltatói szervezeti struktúrák épülnek – feladhatja a leckét mind a jogalkalmazásnak, mind a jogtudománynak, de akár a jogtudatosabb munkáltatóknak is. Úgy vélem viszont, hogy el kell kerülni a bizonytalan munkáltatással összefüggő valamennyi gyakorlatot, ezért a távmunka és a home office tudományos diskurzusa kapcsán a következő javaslatot teszem meg.

A hazai jogalkotás törvényi szintjén kellene szabályozni a gazdasági munkaviszony gyakorlatában kialakult home office jogintézményét. A megkülönböztetés alapját tekintve úgy gondolom, hogy elfogadható az idézett szakirodalmak által lefektetett azon definíció, amely a nem rendszerességet, azaz a rendszertelenséget emeli ki. A rendszertelenség lehet ugyanis az a jelentős elem, amely megalapozza a távmunkától való megkülönböztetést. E fogalmi elemből kiindulva a jogalkotónak olyan normarendszert kell alkotni, amely valamelyest egyszerűsíti a távmunkánál megjelenő többlétszabályokat, ugyanakkor biztosítja azt, hogy a munkavállaló egy esetleges ad-hoc otthoni munkavégzés során se kerüljön ki a munkáltató által biztosított védőernyő alól. Érthető, hogy most is van számos olyan rendelkezés – például a munkáltató kártérítési felelőssége – amely általában véve talán eredményesen felhívható volna a jelenleg nem kodifikált home office során, ám meggyőződésem, hogy a szabályozás megfeleltetése nem a szankciókon, hanem a prevención is múlik. Ehhez előrelátható és egzakt normákra van szükség, mint amelyek a távmunka esetén egyébként már jelen vannak.

E tartalommal rendelkező jogintézménynek az otthoni munkavégzés nevet kellene viselnie, tekintettel arra, hogy a home office angolszász eredetű terminológia. A távmunkától való disztinkválás céljából – habár egyszerűnek tűnhet, de – semmiképpen nem célszerű a nem rendszeres távmunka fogalmát bevezetni, hiszen az nem csak haza szinten, de a nemzetközi szabályozásból eredően – lásd távmunka keretmegállapodás szerinti távmunkafogalmat – komoly definíciós zavart okozhat.

Bár a jelen dolgozatnak éppen azért nem témája a közszolgálati home office, mert az valójában csak otthonról végzett távmunka a különböző közszolgálati jogviszonyok keretében, nem lehet elmenni amellett, hogy ezen kódexekben már

név szerint szerepel ez a jogintézmény. Bár ezek az Mt.-től független jogszabályok, célszerű lehet vagy ezen jogintézmények nevét, vagy azok tartalmát módosítani. A célszerűsége túlmutatva talán szükségszerű is a koherencia megteremtése, mivel e közszolgálati otthoni munkavégzési formák a gazdasági munkajogviszonyokból eredeztetik magukat, ahogyan ezt a jogalkotói indokolás is hangsúlyozza. Ugyanakkor ezáltal a jogalkotó látszólag állást foglalt abban, hogy a gazdasági viszonyrendszerben is megállapodáson kell, hogy alapuljon a home office. Ezt támaszthatja alá az általam már hivatkozott átmeneti kormányrendelet felhatalmazása is. A kvázi „jogfolytonosság” miatt ezért a jogalkotásnak dűlőre kell jutnia abban kérdésben, hogy a munkaviszonyokra jellemző majdan szabályozott otthoni munkavégzés megállapodáson vagy egyoldalú aktusan alapul. Az előbbi kapcsán, mint említettem célszerű az egyszerűséget követni minimális tartalmi elemekkel, amíg az utóbbi kapcsán a jogalkotónak abban kell döntést hoznia, hogy milyen módon kívánja ezt elválasztani – ha elkívánja – a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatástól.

E rövid távon is megvalósítható hazai szintet túllépve ugyanakkor kiemelném, hogy az Európai Unió szintjén is szükség volna további jogalkotásra. Habár több, mint két évtizede a szintén szociális párbeszéd keretében született, határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött európai keretmegállapodás irányelvi szintre emelkedett, addig a távmunkáról szóló keretmegállapodás megmaradt eredeti formájában. Mivel ebben a formában ez nem egy kötelező, rendes uniós jogalkotási eljárásban született aktus, így nem találom azt a jogharmonizáció szempontjából a legkiválóbb eszköznek. Márpedig ilyen jogharmonizációra a járványügyi veszélyhelyzet által teremtett új munkaerőpiaci trendek folytán szükséges lesz, hiszen amellett, hogy egyes tagállamokon belül megnő a rendszeresen vagy rendszertelenül a munkáltató telephelyétől eltérő munkavégzés, a technikai fejlettség jelenlegi szintjén probléma nélkül előfordulhat az olyan eltérő helyen vagy helyről történő munkavégzés, amely a munkáltató tagállamától is elkülönül. Ez utóbbi egyébként leginkább a rendszeresség jegyét magán hordozó távmunkát jellemezheti, de az egyes tagállami határterületekhez közel elhelyezkedő munkáltató telephelyek esetében, a rendszertelen home office kapcsán is felmerülhet a más tagállamból történő munkavégzés problematikája. Mindezekre tekintettel a közösségi szintű, kötelező erejű, de kellően rugalmas – így tehát irányelvi – szabályozást vélem szükségesnek.

Forrás és irodalomjegyzék

- 1) Bankó Zoltán-Berke Gyula-Kiss György-Szőke Gergely László: Nagykomentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez, Budapest, Wolters Kluwer, 2019.
- 2) Bankó Zoltán: A távmunka szabályozásának dilemmái In Bankó Zoltán et al. (szerk.): Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére. Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2019.
- 3) Bankó Zoltán: A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon. Magyar Munkajog e-folyóirat 2016/2.
http://hllj.hu/letolt/2016_2/M_04_Banko_hllj_2016_2.pdf (2020.09.15.)
- 4) Berke Gyula: Munkajogi magyarázatok. Kógencia és diszpozitivitás. HR & Munkajog, 2013/10.
- 5) Buzás Péter - Péterfalvi Attila - Révész Balázs (szerk.): Magyarázat a GDPR-ról. Budapest, Wolters Kluwer, 2018.
- 6) Catherine Barnard: EU Employment Law. Oxford, Oxford University Press, 2012.
- 7) Dabasi Halász Zsuzsanna: Munkaerőpiac és foglalkoztatáspolitikai. Miskolc, Miskolci Egyetemi Kiadó, 2011.
- 8) Dudás Katalin: Munkajogi magyarázatok - A munkaidő és pihenőidő szabályainak megtartása a hatósági ellenőrzés szemével. HR & Munkajog, 2013/3.
- 9) Eurofound: Telework in the European Union, 2010.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf (2020. 09. 25.)
- 10) Eurostat: Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%).
<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/59fac5f5-e8ac-4105-8f6a-7047bba8cdcc?lang=en> (2020. 10. 02.)
- 11) Ferencz Jácint: Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése (Doktori értekezés). Győr, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2014.
https://doktiskjog.sze.hu/images/doktori.hu-ra/Ferencz%20J%C3%A1cint/%C3%A9rt_Ferencz_v%C3%A9g%C3%A9sre.pdf (2020. 09. 21.)
- 12) Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség?, Magyar Munkajog e-Folyóirat 2014/1.

http://epa.oszk.hu/02500/02566/00001/pdf/EPA02566_magyar_munkajog_gyulavari_001-025.pdf (2020. 09. 21.)

13) Gyulavári Tamás: Munkajogi reformok az EU kelet-európai tagállamaiban: úton a munkavégzésre irányuló jogviszonyok új rendszere felé? Miskolci Jogi Szemle, 2017/2. különszám http://real.mtak.hu/81490/1/16_gyulavaritamas.pdf (2020.09.15.)

14) Herdon István – Poór Péter: A home office munkavégzési forma megvalósíthatósága a hatályos jogszabályok tükrében. In Szűcs Lászlóné Siska Katalin – Talabos Dávidné Lukács Nikolett (szerk.): Tudományos Diákest-Tanulmánykötet VII. Debrecen, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2020. (m.a.)

15) Herdon István: A joggal való visszaélés a munkaugyi bíróságok ítélkezési gyakorlatában. In Országos Bírósági Hivatal (szerk.): Mailáth György Tudományos Pályázat 2019. Díjazott dolgozatok. Budapest, Országos Bírósági Hivatal, 2020.

16) Herdon István: Fontos elhatárolás: Távmunka vagy home office jellemezte a járványügyi veszélyhelyzetet? Arsboni, 2020.

<https://arsboni.hu/fontos-elhatarolas-tavmunka-vagy-home-office-jellemezte-a-jarvanyugyi-veszelyhelyzetet/> (2020. 09. 21.)

17) Karácsony Imréné - Lucz Zoltánné - Surányi Imréné: Magyarázat a személyi jövedelemadóról. Budapest, Wolters Kluwer, 2020.

18) Kártyás Gábor - Petrovics Zoltán - Takács Gábor: Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez. Budapest, Wolters Kluwer, 2019.

19) Kártyás Gábor – Répáczki Rita – Takács Gábor A munkajog digitalizálása: A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz. Budapest, Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, 2016.

https://www.researchgate.net/publication/339386765_A_munkajog_digitalizalasa (2020. 10. 21.)

20) Kártyás Gábor – Takács Gábor: Munkajogi magyarázatok - Kell egy kis áramszünet: a pihenőidők. HR & Munkajog, 2014/6.

21) Kiss György: Munkajog. Budapest, Ludovika Egyetemi Kiadó, 2020.

22) Központi Statisztikai Hivatal Kiadványa: Távmunka és „home office”, <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/tavmunka/index.html> (2020. 10. 02.) (KSH2018)

23) Magyar Munkajogi Társaság elnöksége és a Munkajog folyóirat szerkesztőbizottsága: Összefoglaló egyes munkajogi szabályok alkalmazásáról a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt, 2020. május 11.

<https://munkajogilap.hu/osszefoglalo-egyenes-munkajogi-szabalyok-alkalmazasarol-a-veszelyhelyzet-kihirdeteserol-szolo-40-2020-iii-11-korm-rendelet-altal-elrendelt-veszelyhelyzet-idotartama-alatt/> (2020. 09. 28.)

24) Miskolczi Bodnár Péter: A kártérítési felelősség egyes közös szabályainak mögöttes szabályként való alkalmazhatósága. Jogtudományi Közlöny, 2019/6.

25) Molnár Bence: Gondolatok a home office-ről általában és vírus idején.

Magyar Munkajog e-folyóirat 2020/1.

http://hlj.hu/letolt/2020_1/03_MolnarB_M_hlj_2020_1.pdf (2020. 09. 28.)

26) Nádas György – Rab Henriett – Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó: A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény kommentárja a munkajogi kódexek összehasonlító táblázatával. Budapest, Opten Informatikai Kft., 2016. (Mt. 45.§-hoz fűzött magyarázat)

27) Nádas György: Felelősségi alakzatok a munkajogban és kapcsolatuk a polgári joggal. 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.

28) Nádas György: Felelősségi alakzatok a munkajogban. In Pál Lajos - Petrovics Zoltán (szerk.) Visegrád 15.0 : A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Budapest, Wolters Kluwer, 2018.

29) Pál Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása - a „home office” és a távmunka. Munkajog, 2018/2.

30) Prugberger Tamás – Kenderes György: Az atipikus munkaviszonyok a munkaerő-kölcsönzés és a távmunkavégzés tükrében. Miskolci Jogi Szemle, 2009/2.

31) Prugberger Tamás – Nádas György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. Budapest, Wolters Kluwer, 2014.

32) Rab Henriett: A versenyszektor foglalkoztatását ösztönző mechanizmusok bemutatása. JURA, 2018/2.

33) Román László: A munkajog alapintézményei II. kötet. Pécs, PTE ÁJK, 1996.

34) Sipka Péter- Zaccaria Márton Leó: Felelősségi jogviszonyok In: Jakab András – Könczöl Miklós – Menyhárd Attila – Sulyok Gábor (szerk.): Internetes Jogtudományi Enciklopédia, 2020. <http://ijoten.hu/szocikk/felelssgi-jogviszonyok> (2020. 10. 02.)

35) Sipka Péter-Zaccaria Márton Leó: Megújuló tájékoztatási kötelezettség a munkajogi viszonyokban és azokon túl. Munkajog, HVG-ORAC, 2019/3.

36) Sipka Péter: A munkáltató felelőssége az otthoni munkavégzés során. In: Pál Lajos - Petrovics Zoltán (szerk.): Visegrád 17.0. A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Budapest, Wolters Kluwer, 2020.

- 37) Sipka Péter: Az általános adatvédelmi rendelet kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai a hazai munkajogi szabályozás tükrében. 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. (továbbiakban: Sipka (2019))
- 38) T/11900. számú törvényjavaslat a polgári perrendtartásról, 513. §-hoz fűzött indokolás. <https://www.parlament.hu/irom40/11900/11900.pdf> (2020. 09. 22.)
- 39) T/3610. számú törvényjavaslat a kormányzati igazgatásról. <https://www.parlament.hu/irom41/03610/03610.pdf> (2020.09.15.)
- 40) Tercsák Tamás: A joggal való visszaélés. Budapest, HVG-ORAC, 2018.
- 41) Varga Dóra: Az adatvédelem és a munkáltatói ellenőrzés kérdései a XXI. századi munkaviszonyok tükrében. Miskolci Jogtudó, 2019/1. <https://jogtudo.uni-miskolc.hu/files/4159/MJ2019iss1art9Varga.pdf> (2020. 10. 01.)
- 42) Zaccaria Márton Leó – Sipka Péter: A távmunkavégzés új szabályozása a magyar jogban (New regulation of telework in Hungarian law.). In Bíró Károly Ágoston – Sebestyén-Pál György (ed.): SzámOkt 2012: XXII. Nemzetközi Számítástechnika és Oktatás Konferencia, Erdélyi Magyar Műszaki Tudományos Társaság (22nd International IT and Education Conference, Hungarian Technical Scientific Society in Transylvania), 2012.
- 43) Zaccaria Márton Leó: Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban. Budapest, HVG-ORAC, 2015.
- 44) Zaccaria Márton Leó: Összefoglaló az egyenlő bánásmód elvét érintő kúriai gyakorlat és az Egyenlő Bánásmód Hatóság releváns határozatainak elemzéséről. In Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat (Összefoglaló véleményhez csatolt, esetenként kisebbségi vélemény) https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemeney_-_egyenlo_banasmod.pdf (2020. 09. 21.)

Európai- és hazai bírói joggyakorlat és állásfoglalások

5/2017. KMK vélemény	EBH2019.M.20.
BH2017.412.	EBH2019.M.23.
Case C-11/99.	Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.310/2010/4.
Case C-359/03.	Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.933/2009/4.
EBH 2009.1979.	Veszprém Megyei Bíróság Mf. 20.071/2009/5.

EBH2002.677.

EBH2016. M.30.

Veszprémi Munkaügyi Bíróság

M.187/2008/14.