
Távolodás a stabil munkajogtól – gondolatok a munkavégzés helyéhez köthető bizonytalan szabályozás kérdéseiről

Szekeres Bernadett*

A szerző a tanulmányban Prugberger professzor emeritus úr kritikai gondolkodását követni próbálva megvizsgálja, hogy a munkavégzés helyéhez kapcsolódó, jelenlegi és ismert jövőbeli munkajogi szabályozás megfelel-e a fenntarthatóság azon követelményének, hogy tartalmilag kiszámítható, a rugalmasságot a biztonsággal ötvöző munkafeltételeket teremt a munkavállalók számára. Ennek kapcsán a szerző felvillantja a kérdéses pontokat a szokásos munkavégzési hely és a távmunka módosított, a veszélyhelyzet után hatályosuló szabályaihoz kapcsolódóan.

Kulcsszavak: szokásos munkavégzési hely, home office, távmunka, new work

Moving away from stable employment regulations - Uncertain regulations related to the place of work

In this paper, the author, following the critical thinking of Professor Emeritus Prugberger, examines whether current and known future labour law regulations related to the place of work meet the requirement of sustainability to create predictable working conditions for workers that combine flexibility with security. In this context, the author highlights the points at issue in relation to the amended post-emergency rules on the habitual place of work and teleworking.

Keywords: habitual workplace, home office, teleworking, new work

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.2029>

A tanulmány tág kontextusa - a munkajog stabilitását feszegető new work

A munkavégzés stabilitása és biztossága megkérdőjelezhetetlen igény, amely mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára fontos az előbbi termelékenysége, az utóbbi megélhetése miatt. Ezt az igényt is szolgálja a munkajogi szabályozás létesítése és annak folytonos fejlesztése. A munkajogi normarendszer tartalmát számos körülmény befolyásolja. Ugyan a magánjog szellemétől nem lehet

* Egyetemi adjunktus, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Agrár- és Munkajogi Intézeti Tanszék, ID: 0000-0001-9133-4732

elvonatkoztatni a jogalkotó tevékenységét a munkajog kialakításában, mégis az önállóan végzett munka körülménye miatt a modulációknak teret kell engedni,¹ a munkajogi védelmi rendszert fejleszteni kell. A fejlesztés felé támasztott egyik legfontosabb elvárás az, hogy a legújabb gazdasági trendekre reagáljon – a jogalkotó célja ennek tükrében nem lehet más, mint hogy a munkavégzés modern formáit is lefedje a munkajog (védelmi lényegű) szabályozása. A modernitás sok módon testet ölthet a munkavégzésben. Ehhez kapcsolódó fogalom a „new work”, ami a fenntartható munkavégzés célját érinti. E fogalom több dolgot is jelenthet, az viszont bizonyos, hogy annak keretében a vállalatok lehetővé teszik a munkavállalók számára a mobil és a home office munkavégzést, jegyzi meg Schermuly és Geissler.² Ezen utóbbihoz igazodik a gyakorlat álláspontja is a „new work” jelentése kapcsán, hiszen az abba tartozó munkáltatói intézkedések kiemelt hangsúlyt fektetnek a munkavégzés idejének és helyének rugalmasságára. A „new work” alappillére a rugalmasság és az „emberközpontú, az egyéni igényekre fókuszáló munkaszervezés.”³

A munkavégzés helyéhez fűződő rugalmasság két legerősebb pillére tehát a mobil munkavégzés és a home office.⁴ Ezen álláspontot a gyakorlat is alátámasztja. A Spotify nevű, stream-szolgáltatást nyújtó cég⁵ „a new work szellemében 2021 elején vezette be a „Work From Anywhere” modellt. Ennek értelmében minden csapattag maximális rugalmasságot és szabadságot kap a munkavégzés helyének megválasztásában. Mindenki abban az országban és városban élhet és onnan dolgozhat, ahonnan szeretne – az egyetlen megkötés, hogy azonos időzónában legyen.”⁶ Egyértelmű a tendencia a munkavégzés helyéhez kapcsolódóan: a munkavégzés a hagyományos konstrukcióban is egyre inkább kiszakad a munkáltató által szervezett irodából, és vagy a munkavállaló otthonába helyeződik át, vagy adott esetben lényegtelennek válik a munkáltató számára, a munkaerőpiac ezáltal a teljes globalizáció útjára lép, a munkavégzés érdemi helyét a digitalizált alapokra helyezve. Az agilitás, a rugalmasság azonban a fejlődéssel lépést tartani nem tudó hagyományos munkajogi fogalmi készletnek több esetben kezelhetetlen, amelyre éles példa a szokásos munkavégzési hely problematikája. A tanulmányban röviden felvetjük a kapcsolódó nehézségek néhány elemét, illetve ezt követően felvillantjuk a jogalkotó legújabb lépésének, a hibrid távmunkáról szóló új szabályozásnak a problémáit.

¹ Kiss György: A magyar munkajog esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, (2008) 1., 29. o.

² State of the Deskless Workforce, 2022.

<https://www.quinyx.com/hubfs/Campaigns/2022/SODW/Reports/Quinyx-The-State-of-the-Deskless-Workforce-Bericht-2022-DACH.pdf> (Megtekintés ideje: 2022. 06. 02.) 9. o.

³ Schmidt Barbara: NEW WORK - a megatrend, ami nem egyszerűen csak home office. <https://www.hrportal.hu/hr/new-work-a-megatrend-ami-nem-egyszeruen-csak-home-office-20220506.html> (Megtekintés ideje: 2022. 06. 02.).

⁴ A kettő közül 2021-ben a munkavégzés helye kapcsán figyelhető meg erősebb rugalmasságra törekvés a munkáltatói oldalról. Carsten C. Schermuly - Carl Geissler: New Work im Krisenmodus. *Personalmagazin*, (2021) 9., 27-28. o.

⁵ <https://www.bloomberg.com/profile/company/3333774Z:LN> (Megtekintés ideje: 2022. 06. 02.)

⁶ Schmidt Barbara: i.m.

1. A szokásos munkavégzési hely kérdései

A munkavállaló munkahelye a munkavégzés helye.⁷ Azt meg kell határozni a munkaszerződésben, azonban a szerződéses meghatározás hiányában is létrejön a munkaviszony. E tényről függetlenül is azonban kötelező tartalmi elemnek minősül a munkahely kérdése, aminek pontos fogalmát a törvény nem adja meg.⁸ A munkahely mindazon helyeket magába foglalja, ahol a munkavállalónak a munkajogviszonyból származó kötelezettségét (főként a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettségét) teljesítenie kell.⁹ Ha a felek a munkaszerződésben nem kötik ki a munkahelyet, akkor munkahelynek az a hely tekintendő, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi az Mt. 45. § (3) bekezdése alapján. A Nagykomentár szerint, ha a felek megállapodásának hiányában a törvény szerinti „szokásos munkahely” merül fel munkahelyként, akkor ennek során „szokásosnak nem azt a munkahelyet tekintjük, ahol a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt rendszerint/rendszeresen teljesít, hanem azt a helyet, ahol az adott munkáltatónál (annak tevékenységére tekintettel) kialakult gyakorlat szerint az adott munkakörben rendszerint (szokásosan) teljesíteni kell.”¹⁰ E kommentári fogalom meghatározást a bírói gyakorlat is alapul veszi.¹¹ A szerzők tehát úgy vélik, hogy konkrét megjelölés hiányában a munkahelyet az adott munkavállalóra vonatkoztatva nem az ő addigi munkavégzésének helyéhez kell kapcsolni, hanem a munkaköréből kell kiindulni. Meg kell jegyezni, hogy a szerzők nem pontosítják, hogy a munkakörben a többi munkavállaló oldalán kialakított gyakorlat mely időpontban vizsgálendő: a szerződés megkötésekor életben lévő, vagy az azóta is folytatott, a vitás pillanatig élő gyakorlat is a vizsgálat tárgya-e, tehát csak feltételezhetjük, hogy a vita pillanatában megállapítható gyakorlatból kell kiindulni a szokás megállapításánál.

A kommentári javaslat, meglátás nagyon fontos, hiszen a bírói gyakorlat is követi, de álláspontom szerint a törvény szövegével és más szakirodalommal¹² nincs összhangban a vizsgálandó kört tekintve sem, hiszen úgy vélem, hogy maga a törvény szövege, mind az említett szerzők¹³ az adott munkavállaló által történő szokásos teljesítés helyének vizsgálatát kívánja meg. Sőt, Pál kombinációt vet fel: a

⁷ Tálné Molnár Erika (szerk.): *A Munka Törvénykönyve kommentárja (2012. évi I. törvény)*, Budapest, HVG Orac Kiadó, 2020, A Munka Törvénykönyve 45. §-hoz fűzött kommentárja

⁸ *Uo.*

⁹ Bankó Zoltán - Berke Gyula - Kiss György - Szőke Gergely László: *Nagykomentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Budapest, Wolters Kluwer Hungary Kft., 2021. 45. §

¹⁰ Bankó - Berke - Kiss - Szőke: *uo.* 45. §

¹¹ Például a Fővárosi ítéletábla ítéletében is erre hivatkozott (Mf.31045/2020/14.)

¹² Pál Lajos szerint a szokásos munkavégzési hely „csak a későbbiekben, a munkajogviszony teljesítése során alakulhat ki. Pál Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka, *Munkajog*, (2018) 2.. 57. o.

¹³ Például Tománé Szabó Rita, címzetes egyetemi docens és bíró álláspontja is az, hogy a szokásos munkavégzési hely „az első huzamosabb időn keresztül meglévő foglalkoztatási helyen” rögzül, azaz ebből arra következtettek, hogy álláspontja szerint a szokásosság nem kötődik a munkáltatónál kialakított, azonos munkakörben dolgozók munkavégzéséhez. Tománé Szabó Rita hasonlóan problémásnak látja e szabályozást. Tománé Szabó Rita: EU-konform-e az Mt. szabályozása az Európai Unió Bírósága C-266/14. számú ügyben hozott ítélete tükrében vizsgálva? *Miskolci Jogi Szemle*, (2017) 2., 607. o.

munkaviszony kezdetére a munkakörben szokásos munkavégzési helyet érti szokásos munkavégzési helyként, míg később az adott munkavállalóra vonatkoztatott szokást tartja helyesnek vizsgálni.¹⁴ Azért feltételezem az egyedi szokás vizsgálatának elvárását a törvény szövegének értelmezése alapján, mert a jogalkotó akként fogalmaz az Mt. 45. § (3) bekezdésében: *45. § (3) „A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi.”*

Magyarán, ahol a munkavállaló végzi munkáját szokás szerint, tekintettel arra, hogy más alanyt a mondatban a jogalkotó nem jelöl meg. A kommentári értelmezés akkor lenne levezethető a törvényszövegből, ha a jogalkotó például úgy fogalmazott volna, hogy „munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahogya munkáltatónál azonos munkakörben dolgozó munkavállalók a munkájukat szokás szerint végzik.

A vizsgálandó kör kapcsán egyszerűbb helyzetben vagyunk a munkakör rendezőelve mentén, hiszen a munkakör olyan szerződéses elem, amelyet a felek nem hagyhatnak ki a jogviszony létrehozatalakor kialakított konszenzusukból, így vélhetőleg könnyen vizsgálható szemponttá válik. Ezt a helyzetet is bonyolítja ugyanakkor a kérdés, hogy a munkakörhöz kapcsolódó gyakorlat, szokás melyik időpontban vizsgálandó. Emellett ennek a szempontnak a kizárólagos vizsgálata a valóságot nem tükröző eredményre vezethet akkor, ha az adott munkavállalónak a többi, azonos munkakörű munkatársától eltérő szokásos munkavégzési helye van. A munkakörhöz kapcsolt szokás alapján megjelölt munkavégzési hely álláspontom szerint a gyakorlattól valamelyest idegen lehet, azonban hasznos megoldás akkor, amikor egy új belépő esetén válik vitássá a munkavégzés szokásos helye, hiszen az ő esetében szokásos teljesítési hely még nem alakult ki. Azonban, amennyiben nem új belépőről beszélünk, akkor már vitás a munkakör használatának valóságot tükröző mivolta. Kérdés, hogy eltekinthetünk-e a fent bemutatott logikai szükségszerűségtől a való életet követő jogi fogalom-értelmezés céljából.

A szokásos munkavégzési hely további kérdéseket is felvet, azonban e néhány felvillantott ellentmondás is szemlélteti számunkra, hogy milyen bizonytalan lábakon áll a munkajogi szabályozásunk hagyományos keretrendszere, amelyet még inkább megbillent az új típusú munkavégzés bármely formája a new work szabályozása során.

2. A home office problematikája

Ahogy fentebb említésre került, a home office a new work egyik legfontosabb pillérét képezi. A home office magyar jogintézményének kibontásához szükséges kiindulási alapként a *táv munkavégzést* megemlítenünk, amely kiindulási alapot, mint elhatárolandó jogintézmény a magyar munkajogászok nagy többsége is helyesnek vélt és követett is vizsgálata során.¹⁵ A távmunka eddigi megközelítése keretében

¹⁴ Pál: i.m. 57. o.

¹⁵ Bankó is így véli, mikor azt állapítja meg, hogy egyöntetű a vélekedés arra vonatkozóan, hogy a home office dogmatikailag elkülönül az atipikus munkavégzési formáktól, különösen a távmunkától. Bankó Zoltán: A távmunka szabályozásának dilemmái, in: (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére*, (szerk.: Bankó Zoltán - Berke Gyula - Pál Lajos - Petrovics Zoltán), Budapest,

tehát a munkavállaló a munkaszerződésében meghatározott, más helyen dolgozik rendszeresen, azaz nem a munkáltató telephelyén végzi rendszeresen a munkáját, ám a contrario nem rendszeresen ugyan, de jelen lehet és munkát végezhet a munkáltató telephelyén is, ahogy arra a lehetőséget biztosítania is kell a munkáltatónak. (Mt. 196. § (5) bek.). A távmunkavégzés mindenképp a felek konszenzusán múlik, annak keretében a munkavállaló rendszeres munkavégzési helye a munkáltatótól elkülönült hely (otthona vagy más hely, például egy másik iroda), azonban eseti jelleggel végezheti a munkáját a munkáltató telephelyén, székhelyén, például az értekezletek ideje alatt, de ez csak kivételes lehet, hiszen a rendszeres munkavégzés egy (vagy több) eltérő helyen van. Ezt a Kártyás-Petrovics-Takács szerzők Kommentárja is remekül összefoglalja, és egyben összeveti a home office-szal: „Míg tehát távmunka esetén az a kivételes, hogy a munkavállalónak meg kell jelennie a munkáltató székhelyén, telephelyén (például értekezletek, továbbképzések céljából), az otthoni munkavégzésnél a munkavállaló főszabály szerint a munkáltató által biztosított helyszínen (irodában) dolgozik, és kivételesen teljesít otthonról.”¹⁶ Ki kell emelni a Bankó, Berke, Kiss és Szőke tollából származó álláspontot a home office-ra vonatkozóan. A szerzők úgy látják, „a „home office” jelenség alatt értjük azt az ideiglenes helyzetet, amikor a hagyományos (teljes munkaidős, határozatlan idejű munkaszerződéssel) munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló számára *ideiglenes, kivételes jelleggel a munkáltató engedélyezi az állandó munkavégzési helytől eltérően a munkavállaló lakóhelyén történő munkavégzést.* A távmunkavégzést megalapozó munkaszerződés fogalmi eleme, hogy a munkavállaló a munkát a munkáltató telephelyétől elkülönült munkahelyen végzi. Ebben az esetben tehát a szerződéses munkahelyet a felek éppúgy megjelölik a szerződésben, mint a tipikus munkajogviszony esetén, ám ez sosem a munkáltató telephelye, hanem jellemzően a munkavállaló lakóhelye.”¹⁷ A szerzők tehát úgy vélték, hogy a rendszeres munkavégzés vélhetőleg a munkáltató telephelyén van, azonban kivételesen a munkavállaló lakóhelyén történő munkavégzés is engedélyezhető a munkáltató által. Ebből a szempontból véleményük egyezik az eddig szemléltetett álláspontokkal, sőt arra is találunk itt utalást, hogy az utasítási jog a home office körében nem változik meg, ellentétben a korábbi távmunkával.

Ha a további szakirodalmi álláspontokat vizsgáljuk, meg kell említenünk Bankót, aki úgy véli, a home office jelenség nem más, mint „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.”¹⁸ Itt kell felvetnünk Molnár álláspontját, aki úgy látja, hogy a gyakorlatban az egyes munkáltatóknál az sincs előírva, hogy a home office keretében a munkáltató otthonról végezze a munkáját, ezért Molnár

HVG Orac, 2019, 27. o.

¹⁶ Az Mt. 196. §-ához fűzött kommentár. Kártyás Gábor - Petrovics Zoltán - Takács Gábor: *Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez.* Budapest, Wolters Kluwer Hungary Kft., 2020.

¹⁷ Bankó - Berke - Kiss - Szőke: i.m. 196-197. §§

¹⁸ Herdon István - Rab Henrietta: Megvalósítható-e jogszerűen a home office? A home office fogalmi ismérvei és munkajogi keretei, *Pro Futuro*, (2021) 3., 65. o.

szerint „a home office inkább csak egy megnevezés, és a gyakorlatban a szokásos munkavégzési helytől eltérő munkavégzésről van szó.”¹⁹ Álláspontom szerint azonban a home office ezzel szemben nevéből fakadóan a gyakorlatban csak az otthoni munkavégzést teszi lehetővé, egyetértve Kártyás, Petrovics és Takács véleményével. Úgy látom, hogy ebben is testet ölt a különbség a korábbi, hagyományosan értelmezett távmunkához képest: *a távmunka adta meg arra a lehetőséget, hogy a munkavállaló bárhol dolgozzon rendszeresen, kivéve a munkáltató telephelyét.* Ehhez képest a home office annak a lehetőségét teremti meg, hogy *rendszeretlenül vagy akár rendszeresen és tartósan* is, vegyesen, bizonyos időközönként váltakozva az otthonában, majd a munkáltató telephelyén dolgozzon. Emellett a home office fogalmához hozzá kell, hogy tartozzon az, hogy a munkavállaló rendszeresen dolgozik a munkáltató telephelyén, mivel egyébként összemósódna a home office intézményének lényege a távmunkával, amennyiben azt a korábbiak szerint értelmezzük.²⁰

Ezen szakirodalmi ellentmondások után kifejezetten izgalmas kérdés volt, mit lép a jogalkotó a témában.

A vitát lezárandó alkotta meg a jogalkotó a 2021. évi CXXX. törvényt a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről (továbbiakban: Mód. tv.), amely a veszélyhelyzet megszűnésekor kezdődő hatállyal módosítja az Mt. távmunkára vonatkozó szabályait. Továbbra sem lett nevesítve önállóan a home office, így az nem vált sui generis jogintézménnyé, így számos olyan problémát kikerült a jogalkotó, mint az, hogy a home office során csak otthonról lehet-e dolgozni, illetve az otthon alatt mit értünk pontosan, a bejelentett lakcímét a munkavállalónak, vagy esetleg a nyaralóban vagy más ingatlanon történő tartózkodást is. Az új szabályozás a következő:

196. § (1) Távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi.

(2) A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.

(3) Eltérő megállapodás hiányában a távmunkavégzés során

a) a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki,

b) a munkáltató az ellenőrzési jogát távolról számítástechnikai eszköz alkalmazásával gyakorolja,

c) a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát, és

d) a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

(4) Ha a munkáltató az ellenőrzés jogát a távmunkavégzés helyén gyakorolja, akkor

¹⁹ Molnár Bence: Gondolatok a home office-ről általában és vírus idején, *Magyar Munkajog E-folyóirat*, (2020) 1., 38. o.

²⁰ Másként gondolkodik a KSH. A KSH a home office-t akként definiálja, mint a nem meghatározott rendszerességgel végzett távmunka. Lásd: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/tavmunka/index.html#144ezrendolgoztaktv munkban> (Megtekintés ideje: 2022. 06. 08.).

az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

(5) A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.

Láthatjuk, hogy a jogalkotó a távmunkavégzés kategóriáját kitágította:²¹ a korábban főként, rendszeresen távolról végzett munka mellett a távmunkába tartozik az az eset is, amely során a munkaidő egy részét tölti csak távol, a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen a munkavállaló. Egyértelművé válik az új szabályozásban az, hogy a home office otthoni munkavégzést legitimálniuk kell a feleknek a szerződésben, amelynek módja az új megközelítésből kifolyólag a távmunka igénybevétele. Ugyan a távmunka döntően otthoni munkavégzést jelentett korábban a KSH elemzése alapján,²² mégis meglepő volt a jogalkotó ezen döntése.

A home office a gyakorlatban eddig a hibriditáson alapult, annak keretében a munkaidő egy részét otthon, másik részét a munkáltató irodájában töltötte a munkavállaló. A munkavégzés helyét érintően hibrid munkaviszony beültetése a távmunkába ennél fogva számos problémát vet fel. A távmunka jogkövetkezményei nem a hibrid munkavégzésre illenek, hanem kifejezetten a folyamatos távoli munkára lettek szabva, ennél fogva akkor, amikor a távmunkás a munkáltató telephelyén dolgozik, akkor nem a hagyományos munkaviszony jogszabályait kell követnie, hanem a távoli munkavégzésre szerkesztett konstrukcióban kell gondolkodnia. Ezen új, tág aspektussal a távmunkát továbbra is önálló, elhatárolható atipikus jogviszonyként fenntartani nem lehet.²³ Át kell gondolni számos kérdést, mint a rendkívüli munkavégzés, 'túlóra' díjazása, költségek viselése és a munkavédelmi szabályok alkalmazása, hogy az új koncepció, a távmunka új, hibrid megközelítése hosszútávon is fenntartható maradjon.

²¹ Tágabb lett a távmunka például a távol töltött idő aránya szempontjából, de nem lett tágabb a távoli munkavégzés helyének kérdésében, hiszen a távmunkában dolgozók magas százalékban eddig is otthonról dolgoztak. Vallasek Magdolna – Mélypataki Gábor: Rules on Home Office Work and Telework in Romania and in Hungary, *Central European Journal Of Comparative Law*, (2020) 2., 181. o. A statisztikáért lásd a Központi Statisztikai Hivatal dokumentumait. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohely/tavmunka/index.html> (Megtekintés ideje: 2022. 06. 08.).

²² A távmunkában dolgozók túlnyomó többsége, 89%-a otthonról végzi a munkáját, és csak 11%-uk az, aki például teleházban, kihelyezett irodában, nyilvános helyen (kávézóban, üzletközpontban), vagy ügyfeleknél. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohely/tavmunka/index.html#144ezrendolgoztaktv> munkban (Megtekintés ideje: 2022. 06. 08.).

²³ A távmunka pontos fogalmi elemei hosszú vita során alakultak ki. Erre világít rá Sullivan is, amely vita a mai napig erősödik. Cath Sullivan: What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology Work and Employment*, (2003) 3., 158 – 165. o. Meg kell jegyezni, hogy Bankó egyenesen a távmunka polgári jogi megvalósulását is felveti. Bankó Zoltán: A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon, *Magyar Munkajog E-folyóirat*, (2016) 2., 60. o.

3. Összegzés

A fenntartható gazdaságnak fenntartható foglalkoztatásra van szüksége, amely megköveteli annak fenntartható szabályozását. A „new work” kategóriája a jövő munkavégzését érinti, és megállapítja, hogy abban elsődleges szerephez jut a rugalmasság, különösen a munkavégzés helyét tekintve. A munkahely magyar szabályai azonban nem csak a „new work” terjedése miatt vizsgálандók felül, hiszen a munkavégzés helyét érintő rugalmasság hiányában is bizonytalanság tapasztalható például a szokásos munkavégzési hely értelmezése kapcsán. Ezt tovább fokozza a home office szabályozásának kérdése, illetve az új hibrid távmunka koncepció, ami számos kérdést vet fel a jogalkalmazók számára. Mindezeknél fogva kijelenthetjük, hogy a munkavégzés helyét tekintve is rengeteg bizonytalan körülménnyel kell számolnia a munkaviszony alanyainak, így a jelenlegi magyar szabályozás sajnos nem felel meg a (szociális) fenntarthatóság²⁴ követelményének.

Irodalomjegyzék

- Bankó Zoltán - Berke Gyula - Kiss György - Szőke Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Budapest, Wolters Kluwer Hungary Kft., 2021.
- Bankó Zoltán: A távmunka szabályozásának dilemmái, in: (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére*, (szerk.: Bankó Zoltán - Berke Gyula - Pál Lajos - Petrovics Zoltán), Budapest, HVG Orac, 2019.
- Bankó Zoltán: A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon, *Magyar Munkajog Évfolyóirat*, (2016) 2.
- Carsten C. Schermuly - Carl Geissler: New Work im Krisenmodus. *Personalmagazin*, (2021) 9.
- Cath Sullivan: What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology Work and Employment*, (2003) 3. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00118>
- Herdon István - Rab Henrietta: Megvalósítható-e jogszerűen a home office? A home office fogalmi ismérvei és munkajogi keretei, *Pro Futuro*, (2021) 3. <https://doi.org/10.26521/PROFUTURO/2020/3/8931>
- Kártyás Gábor - Petrovics Zoltán - Takács Gábor: *Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Budapest, Wolters Kluwer Hungary Kft., 2020.
- Kiss György: A magyar munkajog esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, (2008) 1.

²⁴ A szociális fenntarthatóság elválaszthatatlan kapcsolatban van a megfelelő munkakörülményekkel. Lásd: Paola Conigliaro: Between Social Sustainability and Subjective Well-being: The Role of Decent Work. *Soc Indic Res*, (2021), 157. o. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02564-9>. A szociális fenntarthatóság az EU számára is fontos kérdés. Lásd erről: Jakab Nóra: Social Dimension of the EU – The Pillar's impact on European Labour Law, *Lex et Scientia*, 27 (2019) 2.

-
- Molnár Bence: Gondolatok a home office-ről általában és vírus idején, *Magyar Munkajog E-folyóirat*, (2020) 1.
 - Pál Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka, *Munkajog*, (2018) 2.
 - Paola Conigliaro: Between Social Sustainability and Subjective Well-being: The Role of Decent Work. *Soc Indic Res*, (2021) <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02564-9>.
 - Schmidt Barbara: NEW WORK - a megatrend, ami nem egyszerűen csak home office. <https://www.hrportal.hu/hr/new-work-a-megatrend-ami-nem-egyszeruen-csak-home-office-20220506.html> (Megtekintés ideje: 2022. 06. 02.).
 - State of the Deskless Workforce, 2022. <https://www.quinyx.com/hubfs/Campaigns/2022/SODW/Reports/Quinyx-The-State-of-the-Deskless-Workforce-Bericht-2022-DACH.pdf> (Megtekintés ideje: 2022. 06. 02.).
 - Tálné Molnár Erika (szerk.): *A Munka Törvénykönyve kommentárja (2012. évi I. törvény)*, Budapest, HVG Orac Kiadó, 2020.
 - Tománé Szabó Rita: EU-konform-e az Mt. szabályozása az Európai Unió Bírósága C-266/14. számú ügyben hozott ítélete tükrében vizsgálva? *Miskolci Jogi Szemle*, (2017) 2.
 - Vallasek Magdolna – Mélypataki Gábor: Rules on Home Office Work and Telework in Romania and in Hungary, *Central European Journal Of Comparative Law*, (2020) 2. <https://doi.org/10.47078/2020.2.177-191>.
-
-