

Riczu Zsófia<sup>1</sup>

# A távmunkára vonatkozó hazai munkajogi szabályozás a jogharmonizáció tükrében

## The Domestic Labour Law Regulations Regarding Remote Work in the Light of Legal Harmonisation

*Az Európai Unióhoz való csatlakozásunk 20. évfordulójához közeledünk. A csatlakozás feltétele volt hazánk az Európai Unió jogrendszeréhez való jogharmonizációjának megvalósítása. A jogharmonizáció kötelezettségeinek teljesítése elengedhetetlen ahhoz, hogy a mechanizmus sikeres legyen, megvalósulhasson az a monitoringrendszer, amely az adaptációt ellenőrzi egy adott tagállam vonatkozásában. Jelen tanulmányban azt vizsgálom, hogy hazánk szempontjából mennyire váltotta be a munkajogi jogharmonizáció a hozzá fűzött reményeket. Ebben a kontextusban kiemelt figyelmet fordítok a távmunkaszabályok esetleges módosulásának, a Távmunka Keretmegállapodás vizsgálatának.*

**Kulcsszavak:** jogharmonizáció, Európai Unió, munkajog, távmunka

*We are approaching the twentieth anniversary of our accession to the European Union. The condition for accession was the realisation of the legal harmonisation of Hungary with the legal system of the European Union. Fulfilment of the obligations of legal harmonisation is essential for the success of the mechanism and for the implementation of a monitoring system that checks adaptation for a given Member State. In the present study, I examine the extent to which the harmonisation of labour law has fulfilled the hopes of Hungary. In this context, I pay special attention to the possible modification of the telework rules, the examination of the Telework Framework Agreement.*

**Keywords:** harmonisation of law, European Union, labour law, teleworking

<sup>1</sup> Doktori hallgató, Miskolci Egyetem Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola; egyetemi adjunktus, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Agrár- és Munkajogi Tanszék, e-mail: [jogriczu@uni-miskolc.hu](mailto:jogriczu@uni-miskolc.hu)

## Bevezetés

A gazdasági integráció, a tagállamok közösségeinek létrehozása nem új keletű fogalom, már az 1930-as évektől kezdve jelen volt, igaz, előtérbe csupán a második világháborút követően került. Számos formája kialakulhatott az egyes tagállami közösségeknek, legyen az katonai – NATO (Észak-atlanti Szerződés Szervezete); nyersanyagkészletek közös felhasználása érdekében létrehozott – Európai Szén- és Acél Közösség –; vámunió, vagy akár közös piac kialakításának lehetősége – Európai Gazdasági Közösség, majd később Európai Közösség. A közösségek ritkább formája, amikor kontinenseken átívelő egységek jönnek létre, gyakoribb formái a kontinensen belüli szerveződések.

Európában a második világháborút követően elsősorban a tartós béke fenntartása érdekében hozták létre az ESZAK-ot. A Schuman-terv alapján hat ország szerződést írt alá arról, hogy szén- és acéliparukat közös irányítás alá helyezik. Az Európai Szén- és Acélközösségről szóló szerződés 1952-ben lépett hatályba.<sup>2</sup> A tagállamok a szerződés sikerén felbuzdulva együttműködésüket egyéb gazdasági ágazatokra is kiterjesztették: az EKG- és az Euratom-szerződés aláírásával 1958. január 1-jén hivatalossá tették együttműködésüket.

Az integráció számos formájával találkozhatunk, a társadalmi, gazdasági, regionális és politikai integráció formáival, amelyek gyakran egymást kiegészítve jelennek meg. A gazdasági integráció elméleti alapjait Balassa Béla fektette le, aki a kormányzati kezdeményezésű gazdasági integrációk alábbi formáit különítette el: szabadkereskedelmi övezet, vámunió, közös piac, gazdasági unió, illetve teljes gazdasági integráció.<sup>3</sup> Tinbergen a gazdasági integráción belül a pozitív és negatív oldalt vázolta.<sup>4</sup> A negatív gazdasági integráció célja a közös piac megalkotása és a versenyegyenlőség megteremtése,<sup>5</sup> míg a pozitív gazdasági integráció a piac korrekciójára irányul, amelynek feltétele a tagállami jogrendszerek közelítése, összehangolása, aminek érdekében – Franz C. Mayer álláspontja szerint – a gazdasági közösségnek bizonyos értelemben jogközösséggé is kell válnia.<sup>6</sup>

A jog közelítése, harmonizációja, egységesítése, illetve koordinációja különböző jogterületeket céloznak, és ahogy arra Lohse is felhívta a figyelmet, a fogalomhasználatban mai napig zavart vélhetünk felfedezni.<sup>7</sup> A jog harmonizációja az EUMSZ szövegében is számos alkalommal megjelenik.<sup>8</sup> Fontos volt már az Unió működését, hatásköreit, azok gyakorlásának részletes szabályai között érinteni a jogharmonizáció kérdéseit, ugyanis az Európai Unióhoz való csatlakozás egyik feltétele, hogy a csatlakozni kívánt tagállam kész alkalmazni az uniós jogszabályokat közvetlenül a csatlakozást követően.

<sup>2</sup> Lásd: [https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/history-eu/1945-59\\_hu](https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/history-eu/1945-59_hu)

<sup>3</sup> BALASSA 1962: 2.

<sup>4</sup> TINBERGEN 1954.

<sup>5</sup> KENGYEL–PALÁNKAI 2004: 143–145.

<sup>6</sup> MAYER 2005.

<sup>7</sup> LOHSE 2012: 284.

<sup>8</sup> Többek között EUMSZ. 2. cikk (5): Meghatározott területeken és a Szerződésekben megállapított feltételek mellett az Unió hatáskörrel rendelkezik a tagállamok intézkedéseit támogató, összehangoló vagy kiegészítő intézkedések megtételére, anélkül azonban, hogy ennek révén elvonná a tagállamok e területeken meglévő hatásköreit; valamint 83.cikk (2); 128. cikk (2); 173. cikk (3) és további számos cikkben.



Magyarországon már a csatlakozási tárgyalások megkezdésekor megkezdődtek jogharmonizációs tevékenységek, amelyek célja az volt, hogy a hazai jogi szabályozás és a közösségi jogi normák összeegyeztethetősége megvalósuljon.

A jogharmonizáció módszertana kettős folyamatelemzésre épül – egyrészt az EU jogharmonizációs politika, másrészt a tagállami integrációt meghatározó nemzeti jog határozzák meg azt a jogi normát, amely által elérhetőek az Európai Unió célkitűzései tagállami szinten.<sup>9</sup> A jogharmonizáció több szakaszra bontható: elsőként a jogharmonizáció elveit határozzák meg, ami az igazodás kezdeti szakaszaként értelmezhető. A második, intenzív szakasz, amelyben a teljes jogközelítés a cél, míg a harmadik szakasz a tagállam csatlakozását követő időszak, amikor a jogharmonizáció folyamata nem áll meg, azt új körülmények között szükségessége fenntartani.<sup>10</sup>

A jogharmonizáció, vagy másik kifejezéssel a jogközelítés alatt azt a folyamatot értjük, amikor több állam jogrendszerének tartalmi közelítésére kerül sor, amelynek során nem feltétlenül azonos szövegű normák jönnek létre. A jogközelítés célja a tagállami szabályozások különbözőségeinek és az ebből fakadó nehézségek leküzdése. A jogharmonizáció egyik formája az önkéntes, gyakoribb azonban a nemzetközi szerződésekben rögzített tagállami kötelezettségek teljesítésére vonatkozóan megvalósuló jogharmonizáció, amelyre az egyes államok európai uniós tagsága során is sor került. Míg a jogharmonizáció a hasonló jogi megoldások kialakítását jelenti, a jogegységesítés túlmutat ezen. Utóbbi esetben az eltérő tagállami szabályozások helyére egy teljesen új, egységes norma lép.<sup>11</sup> A jogegységesítés tehát az integráció legmagasabb foka, amelynek végkimenetele egyetlen joganyag megalkotása.<sup>12</sup> Magyarország európai uniós csatlakozását számos megállapodás készítette elő. Az Európai Megállapodást, amelyet 1991-ben írtak alá Brüsszelben, az 1994. évi I. törvény hirdette ki.<sup>13</sup> E megállapodás V. cím II. fejezetében részletezi a jogszabályok közelítését. A 67. cikk értelmében: „A Szerződő Felek elismerik, hogy Magyarországnak a Közösségbe történő gazdasági integrációja egyik alapvető előfeltétele az, hogy az ország jelenlegi és jövőbeni jogszabályait közelítsék a Közösség jogszabályaihoz. Magyarország biztosítja, hogy amennyire lehetséges, jövőbeni jogszabályai a Közösség jogszabályaival összeegyeztethetők lesznek.”<sup>14</sup> Magyarország a megállapodás aláírásával tehát egyoldalú kötelezettséget vállalt, amely során jogi szabályozását az Európai Közösség jogi szabályozásával való harmonizációra törekvés fényében összeegyeztethetővé kell tennie. A csatlakozási kérelmet hazánk 1994-ben nyújtotta be a 16/1994. (III. 31.) OGY határozattal megadott országgyűlési felhatalmazás alapján.<sup>15</sup> Ezt követően megnyíltak a csatlakozási tárgyalások, a Magyar Köztársaságnak az európai uniós joganyaggal való jogharmonizációra kellett törekednie. A csatlakozásra való felkészülés lényeges eleme tehát a jogközelítés megvalósulása

<sup>9</sup> JÓZON 2020.

<sup>10</sup> PETRÉTEI 2005: 5.

<sup>11</sup> ÁDÁM et al. 1999: 301. és 296.

<sup>12</sup> KAMDEM 2009: 618.

<sup>13</sup> 1994. évi I. törvény.

<sup>14</sup> 1994. évi I. törvény V. cím, III. fejezet, 67.cikk.

<sup>15</sup> 16/1994. (III. 31.) OGY határozat.



volt, amely programozottan valósult meg, de a jogharmonizációs tevékenységen túl az alkotmányos alapok tekintetében is fel kellett készülnie a csatlakozásra.<sup>16</sup>

A jogharmonizációs program hazánk 2004-es csatlakozását követően nem zárult le, az uniós jogalkotásnak való tagállami jogrendszerek megfeleltetése állandó tagállami feladatként jelentkezik, amelyhez szigorú határidők, illetve a kötelezettségek elmulasztása esetén szankciók is kapcsolódhatnak. A csatlakozott tagállamokat tehát folyamatos jogharmonizációs kötelezettség terheli.

A jogharmonizáció a tagállami jogrendszer valamennyi jogágára kiterjed. Jelen tanulmány szempontjából a munkajog harmonizációjára kívánom helyezni a hangsúlyt, kiemelt figyelmet fordítva a távmunkára vonatkozó szabályozásnak.

## **A foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok szabályozásának harmonizációja**

A hazai munkajogban a rendszerváltást követően alakult ki a hármas tagoltság az 1992. évi XXII. törvény (Mt.), az 1992. évi XXIII. Törvény (Ktv.) és az 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) triangulumával. E trichotóm szabályozás kodifikálásával alakította ki a jogalkotó a rendszerváltást követően hazánk munkajogi szabályozását, amely a kilencvenes évek jogi szabályozására való igényeit maximálisan teljesítette. Hazai sajátosságként jelentkezett ez a triangulum, a magánmunkajog és a közszolgálati munkajog között helyezkedett el maga a Kjt., amely magán- és közszolgálati elemeket is képviselt. A közalkalmazott alkupozíciója a közszolgálati munkaviszonyokhoz hasonlóan bizonyos értelemben korlátozott, tekintettel arra, hogy a munkáltató szerv fenntartója a központi költségvetéstől függ pénzügyileg.

A hazai munkajogi szabályozásban is igény jelentkezett a rugalmasságra, aminek egyik kulcslépése volt a jogharmonizáció. Az első lépés ebben a kérdésben az Mt. 2001-es módosítása volt, amely fokozta a munkaviszony rugalmasságát a munkaidő-szabályozás tekintetében, valamint létrehozta – még a közösségi jogalkotástól függetlenül – a hazai munkajogban a munkaerő-kölcsönzést. Emellett széles körben elterjedt volt az alkalmi munkavállalói kiskönyvvvel való foglalkoztatás is, amely már a „túlságosan rugalmas” jelző határát súrolta, és amelynek ellenőrzése során számos hiányosság is megfigyelhető volt.

A jogharmonizáció elsősorban a munkaviszonyban foglalkoztatottak jogviszonyára irányult. A jogharmonizációs törekvések az 1992. évi XXII. törvény módosítására irányultak: ezt mutatja a 2001. évi XVI. törvény<sup>17</sup> és a 2003. évi XX. törvény<sup>18</sup> is, amelyek az 1992. évi XXII. törvény módosítását célozták.

A közszolgálat jogharmonizációját nehezítette a már korábban is tagolt szerkezetű közszolgálati foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok szabályozása, az irányelvek

<sup>16</sup> PETRÉTEI 2005: 9. és 12.

<sup>17</sup> 2001. évi XVI. törvény.

<sup>18</sup> 2003. évi XX. törvény.



átültetése a hazai jogrendszerbe nehezen valósult meg.<sup>19</sup> (Később a közszolgálati jogviszonyok további tagozódása sem könnyítette meg a harmonizációt.)<sup>20</sup>

A régi Mt. azonban már nem tudta lefedni a 2000-es évek jogviszonyait, valamint a jogharmonizációs törekvések sem érték el maradéktalanul céljaikat, ezért hatályba lépett a 2012. évi I. törvény. Ez azonban csupán a munkajogviszonyban állók jogait bővítette, nem érintette sem az önfoglalkoztatók, sem a gazdaságilag függő munkát végzők jogait.<sup>21</sup> Az új Mt. figyelembe veszi az Európai Unió által kiadott irányelveket,<sup>22</sup> sokszor az azokban megfogalmazott minimumsztenderdeknel kedvezőbb szabályozást tartalmaznak a hazai normák.<sup>23</sup>

A jogharmonizáció egyik jelentős eleme a személyi hatály kérdése volt. A jogharmonizáció célja a munkavállalói fogalom széles körű értelmezését korlátozta az a jogalkotói döntés, hogy a személyi hatály fogalmát kizárólag a szűk értelemben vett munkavállalók és maga a munkaviszony jelenti, míg a személyek szabad mozgáshoz való joga, a munkahelyi egészség és biztonság kérdése, az egyenlő bánásmód követelményének szabályrendszere minden, munkavégzésre irányuló jogviszonyban érvényesül, nem korlátozódik a munkaviszonyok körére.<sup>24</sup>

## Atipikus munkavégzési formák szabályozásának megjelenése

A rendszerváltást követő hazai munkajogi szabályozás paradigmája értelmében a munkát végzők két nagy csoportra oszthatók Radnay meglátása szerint. Az első csoportot a függő jogviszonyban, munkaszerződés alapján munkát végző munkavállalók, míg a második csoportot a függőségi jogviszonyt mellőző munkát végzők alkotják, akik egyéb szerződés alapján végzik tevékenységüket.<sup>25</sup>

Hazai szabályozásban a munkajogi normák tárgya elsősorban a standard, vagyis hagyományos munkaviszonyok, vagyis azok a munkaviszonyok, amelyekben megjelenik a határozatlan idejű munkaszerződés és a teljes munkaidőben való foglalkoztatás. A foglalkoztatásra irányuló szerződés egy munkáltató és egy munkavállaló között jön létre, amely a tradicionális munkavégzést testesíti meg, s amely alapot szolgáltat, amelyhez viszonyítva vizsgálhatjuk az egyéb foglalkoztatásra irányuló jogviszonyokat. Gyulavári Tamás álláspontja az, hogy az alternatív munkajogviszonyok térhódítása világszerte

<sup>19</sup> GYULAVÁRI 2014.

<sup>20</sup> Az egységes szabályozást gyengítette, hogy a közszolgálatban foglalkoztatottak jogállását már 10 önálló törvény szabályozta: Kormánytisztviselők, köztisztviselők, hivatásos szolgálati, katonai szolgálati jogviszonyban állók, közalkalmazottak, állami vezetők, bírák, ügyészek, igazságügyi alkalmazottak, polgármesterek jogállásáról szóló törvények.

<sup>21</sup> GYULAVÁRI 2014: 8.

<sup>22</sup> Többek között a Tanács 93/104/EK irányelve; a Tanács 98/59/EK irányelve; a Tanács 96/71/EK irányelve; a Tanács 2014/67/EU irányelve és a Tanács 91/383/EKG irányelve.

<sup>23</sup> Lásd többek között a szülési szabadság kérdéskörét.

<sup>24</sup> Bővebben GELLÉRNÉ LUKÁCS 2009.

<sup>25</sup> RADNAY 2004: 140.



érvényesül, ezért a hazai szabályozásban is törekednünk kell a megfelelő munkajogi környezet megteremtésére.<sup>26</sup>

Köllő János meglátása szerint az atipikus kifejezés nem helytálló, mert a munkavégzés több formáját sorolja a definíció körébe,<sup>27</sup> míg Prugberger Tamás a nemzetközi összehasonlításban vállalkozási és megbízási jelleget tulajdonít az egyes atipikus munkavégzési formáknak.<sup>28</sup> A munkavégzés atipikus formái a munkajog egyik legdinamikusabb területe. Ezek a munkavégzési formák, az általuk igényelt szabályozás meghatározó szerepet játszott az EU munkaerőpiaci rugalmasságának növelésében.<sup>29</sup> Az újonnan csatlakozott EU-tagállamokban az atipikus munkavégzési formák jelentős eltérést mutatnak a régi tagállamok gyakorlatától.<sup>30</sup>

Mint ahogy fentebb is említettem, az 1992 évi XXII. törvény joganyaga a rendszer-váltást követően lefedte a szabályozandó területek körét. Az európai uniós csatlakozásunkat követően azonban elengedhetlenné vált a munkajogviszonyokat szabályozó joganyag újragondolása. A jogharmonizáció megvalósulását segítően a 2012. évi I. törvényt már egy EU-kompatibilis jogszabályként fogadták el, amely figyelembe vette az irányelvek minimumsztemderdjének alakulását.

Jól látható, hogy a 2012. évi I. törvény már széleskörűen szabályozza az atipikus munkaviszonyok körét,<sup>31</sup> amelynek szabályozására a régi Mt. nem tért ki – bár érintette a határozott idejű jogviszonyokat<sup>32</sup> a munkaviszony létesítésének körében.

## Táv munka

Az atipikus munkavégzési formák régóta a hazai szakpolitikai érdeklődés tárgyát képezik. Számos tanulmány foglalkozik mind a távmunka, mind az otthoni munkavégzés fogalmával és azok jogi szabályozásával.<sup>33</sup> A távmunka fogalma hazánk uniós csatlakozása óta is számos változáson ment keresztül. E változások során jelentősen igazodott a fokozatosan jelentkező rugalmasság igényéhez. A távmunka fogalmára nincs egységes definíció, sokan sokféleképpen határozták meg. Legáltalánosabb definíciója szerint 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.<sup>34</sup> A távmunka maga két fontos definíciót egyesít: a távolságot és az infokommunikációs technológia jelenlétét, vagyis azt, hogy a munkavégzés térben (és olykor időben is) eltér, valamint a távmunka feltétele, hogy annak eredményét számítástechnikai eszközzel továbbítsák. Közgazdasági területen elterjedt Szabó Katalin definíciója: „az ember munkaadójától vagy megrendelőjétől, ügyfelétől

<sup>26</sup> GYULAVÁRI 2010: 104.

<sup>27</sup> KÖLLŐ 2012.

<sup>28</sup> PRUGBERGER 2006: 493–514.

<sup>29</sup> KISS 2001a: 409.

<sup>30</sup> BIHARY 2006. 25.

<sup>31</sup> 2012. évi I. törvény XV. fejezet: A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok.

<sup>32</sup> 1992. évi XXII. törvény 79. §.

<sup>33</sup> Lásd KISS 2001b; LAKY 2001; HERTEL 2004.

<sup>34</sup> KISS 2001a: 461.



egy bizonyos távolságban dolgozik, akár otthon, akár útközben, akár pedig egy helyi távmunka-központban.<sup>35</sup> A jogtudományban Prugberger és Kenderes két csoportot különít el a távmunkaviszonyon belül: első, amikor a munkavállaló munkája egy részét a munkahelyén, másik részét pedig a saját lakásán végzi, míg a második a kizárólagosan otthon végzett „képernyős feldolgozó, vagy egyéb ilyen jellegű tevékenység”.<sup>36</sup>

A távmunka Magyarország munkajogi környezetébe való implementálása a 2004. évi XXVIII. törvénnyel valósult meg.<sup>37</sup> E törvényi szabályozás alapját az Európai Távmunka Keretmegállapodás teremtette meg.<sup>38</sup> E 2002-ben létrejött keretmegállapodás ajánlásokat tartalmaz munkaszervezési kérdések, a foglalkoztatási viszony, az egészség és biztonság területén, amelyeket kiegészít a munkaidő-szervezésre vonatkozó (EU/2003/88), valamint a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó irányelv (89/391/EGK), amely olyan további szabályokat fogalmaz meg, amelyek a munkavállalók e csoportjára is érvényesek. A megállapodás rögzíti, hogy a távmunkavégzés keretében foglalkoztatott munkavállalók élvezik a munkavállalók számára biztosított általános védelmet. A megállapodás célja, hogy meghatározzák a távmunka alkalmazásának általános kereteit úgy, hogy az egyaránt megfeleljen a munkaadók és munkavállalók igényeinek. A megállapodás egyúttal rögzíti azokat a főbb területeket, ahol adaptációra van szükség az egyes tagállami jogszabályokban, ilyen területek különösen az adatvédelem, munkaegészség és -biztonság, munkaszervezés, képzés. A megállapodás bár nem irányelv, mégis jelentős alapelveket tartalmaz a távmunka tagállami szabályozásaira vonatkozóan.

Hazai szabályozásban a munka törvénykönyve a 192. §-ban nevesíti a távmunkát, amely „a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják”.<sup>39</sup> Fontos kitétel, hogy a távmunkavégzés tényét munkaszerződésben szükséges rögzíteni, ugyanakkor a törvény nem határozza meg a munkabérre, valamint a költségviselésre vonatkozó részletes szabályokat, így főszabályként azokat a felek megállapodása tartalmazza. Magyarországon sokszor helytelenül alkalmazzák a távmunka kifejezést a home office szinonimájaként<sup>40</sup> – megjegyzem, hogy a home office kapcsán önálló törvénytervezetről szoltak a hírek 2020 őszén, azonban a jogalkotó a home office magyar jogrendszerbe illesztéséhez teljesen új kodifikáció helyett az Mt. egyik atipikus munkaviszonya, a távmunkavégzés szabályait tágította ki olyan mértékben, hogy azok a rendszeresen végzett home office lefedésére is alkalmassá váltak.<sup>41</sup> Utóbbi törvény azonban nem lépett hatályba 2022. január 1-jén, a hatálybalépést a törvény a 27/2021. (I. 29.) Korm. rendeletben foglalt veszélyhelyzet megszűnéséhez köti, addig pedig a 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet rendelkezik a veszélyhelyzet alatt a távmunkával kapcsolatos szabályozásról.<sup>42</sup>

<sup>35</sup> SZABÓ 2003.

<sup>36</sup> PRUGBERGER–KENDERES 2009.

<sup>37</sup> 2004. évi XXVIII. törvény X/A fejezet.

<sup>38</sup> Framework Agreement on Telework 2002.

<sup>39</sup> 2012. évi I. törvény 192. § (1) bek.

<sup>40</sup> Erről bővebben lásd értekezésemet RÍCZU 2020.

<sup>41</sup> SZABÓ M. 2022.

<sup>42</sup> 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet.



Az új munkavégzési formák gyakorlata szabályozást igényelt, ezért 2021 júliusában hatályba lépett a Kormány 393/2021. (VII. 2.) Korm. rendelete a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet módosításáról.

Ennek értelmében a munkavállaló saját eszközeit is használhatta a munkavégzés során, feltéve, hogy előtte erről megállapodást kötött a munkáltatóval. Ebben az esetben a munkáltató kockázatértékelést végzett, ugyanakkor a munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotának fenntartásáról, ebben az esetben a munkavállaló gondoskodott.<sup>43</sup> A munkavégzés helyét érintően az információtechnológiai eszközzel való munkavégzés esetében a munkáltató előzetesen tájékoztatja a munkát végzőt az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés szabályairól, és a munkavállalónak ennek megfelelően, erre tekintettel szükséges a munkavégzés helyét meghatározni. Fontos kitétel, hogy a munkavédelmi szabályok betartását a munkáltató távolról is ellenőrizhette, illetve nem IKT-eszközzel való munkavégzés esetén a munkavégzés csak a munkáltató által, munkavédelmi szempontoknak megfelelően előzetesen jóváhagyott helyen volt elvégezhető, amiről a felek írásban megállapodtak – utóbbi esetben kockázatértékelés, balesetvizsgálat lefolytatása, illetve a munkakörülmények ellenőrzése céljából a munkáltató vagy megbízottja a munkavállaló beleegyezésével a munkavégzés helyén ellenőrzési tevékenységet folytathatott.<sup>44</sup> Az ellenőrzés rendszerességére és módjaira azonban nem tér ki a szabályozás, az ellenőrzés gyakoriságát a munkáltató belátására bízta a jogalkotó.

Az új rendelet további jelentős változást eredményezett a távoli munkavégzésre vonatkozóan. A veszélyhelyzet fennállása idejére igazolás nélkül, költségként elszámolható tételnek minősül a munkaszerződésében foglaltak szerint távmunkavégzés keretében munkát végző munkavállaló esetében, a távmunkavégzéssel összefüggésben költségtérítés címén fizetett összegből a felek által előzetesen meghatározott, de legfeljebb az adóév első napján érvényes havi minimálbér 10%-ának megfelelő összeg.<sup>45</sup> Itt szükséges megjegyezni, hogy a szabályozás itt is kihangsúlyozza a távmunkavégzés tényét a munkaszerződésben, ennek megfelelően a szabályozás nem kifejezetten a home office munkavégzés szabályozására irányul, valamint a szabályozás csupán lehetőséget biztosít a költségtérítésre, ennek fényében az a munkáltatóra nézve nem jelent kötelezettséget.

A kormányrendelet 4. §-a átmeneti jelleggel módosította az Mt. távmunkavégzésre vonatkozó rendelkezéseit. Távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi. Ez jelentős változás a korábbi szabályozáshoz képest, hiszen a távmunka esszenciáját éppen az adta, hogy állandó jelleggel és folyamatosan a munkáltató telephelyétől távol került sor a munkavégzés ellátására. Az új szabályozás értelmében a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében végezheti a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen. A távmunkavégzésről továbbiakban is szerződésben szükséges

<sup>43</sup> 393/2021. (VII. 2.) Korm. rendelet 1. § (2) bek.

<sup>44</sup> 393/2021. (VII. 2.) Korm. rendelet 2. §.

<sup>45</sup> 393/2021. (VII. 2.) Korm. rendelet 3. §.





megállapodni, ebben a rendelet nem hozott változást. A munkáltató jogait érintően az ellenőrzési jog gyakorlásának módjait egészítette ki a rendelet a távolról, számítástechnikai eszközzel való ellenőrzés lehetővé tételével.<sup>46</sup>

Látható, hogy a kormányrendeletek nem kifejezetten a home office intézményét célozzák, sokkal inkább a távmunka kereteit tágítják – és meglátásom szerint össze is mossák a home office jogintézményével, amelyre alapesetben a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályai az irányadók –, utóbbi szabályok korlátozást tartalmaznak az így végzett munka időtartamára (évi 44 nap). Lényeges, hogy a veszélyhelyzet megszűnését követően a távmunkavégzés és az otthoni munkavégzés a továbbiakban is az Mt. és az Mvt. rendelkezéseinek figyelembevételével lesz folytatható, így külön szabályozás hiányában akár egy belső szervezeti szabályzat kialakításával is meghatározható a távolról való munkavégzés folyamata.

A hazai szabályozáshoz hasonlóan a román szakirodalom is többet foglalkozott a home office távmunkától való fogalmi elhatárolásával és definíciójának meghatározásával, mint magával a jogintézmény szabályozásával. A távmunkától való elhatárolás alapja az időszakos jelleg, ugyanakkor szabályozásban (hasonlóan a magyar gyakorlathoz) a távmunka és az otthoni munkavégzés szabályai érvényesültek. Ha a munkavállaló otthonról, home office keretében látja el feladatait, akkor a Code Municipii (Cm.) 108–110. §, illetve a 81/2018. törvény rendelkezései az irányadók.<sup>47</sup> Magára a home office munkavégzésre vonatkozóan a veszélyhelyzetre való tekintettel a 2020-ban kiadott 195. számú rendelet 33. cikke vonatkozik: *Központi és helyi közintézmények és hatóságok, autonóm közigazgatási hatóságok, autonóm közszolgáltatók, nemzeti társaságok és társaságok, valamint olyan társaságok, amelyekben az állam vagy valamely közigazgatási-területi egység az egyedüli vagy többségi részvényese, valamint a magántulajdonban lévő társaságok a veszélyhelyzet idejére – amennyiben lehetséges – otthoni munkavégzést vagy távmunkát kötelesek bevezetni a munkáltató egyszemélyes aktusa alapján.*<sup>48</sup> A veszélyhelyzetre való tekintettel és annak következményeit célozva májusban megjelent az 55/2020. sz. rendelet, amely többek között rendezi az otthoni irodai munkára vonatkozó szabályozást. A májusban kiadott rendeletet módosította a 2020 novemberében kiadott 192/2020. vészhelyzeti rendelet, amelynek értelmében a munkáltatók a veszélyhelyzet idejére otthoni vagy távmunkavégzést rendelnek el (figyelembe véve a 53/2003. munka törvénykönyvének, illetve a 81/2018. sz. távmunkatörvény rendelkezéseit) azokon a területeken, ahol a tevékenység jellege ezt lehetővé teszi.<sup>49</sup> Látható, hogy hasonlóan a hazai rendelkezésekhez, a munkáltató vis maior esetén egyszemélyesen elrendelhetette az otthoni munkavégzést Romániában is. Maga a román jogalkotó sem törekedett a home office kérdéskörének rendezésére, mi több, a jogintézményre utaló kifejezést nem is használja jogalkotásban: minden rendelkezésben a Cm.-ben rendezett otthoni munkavégzés, illetve a 81/2018-as távmunkarendelethez hivatkozik.

<sup>46</sup> 393/2021. (VII. 2.) Korm. rendelet 4. §.

<sup>47</sup> VALLASEK–MÉLYPATAKI 2020: 181.

<sup>48</sup> Decret nr. 195 din 16 martie 2020 Art. 33.

<sup>49</sup> Ordonanță de urgență nr. 192 din 5 noiembrie 2020.



Hazánkban a home office szabályozását a jogalkotás oldaláról leginkább az átmeneti rendelkezésekkel való megoldások jellemezték. A 2021. évi CXXX. törvény azonban számos munkavédelemmel és munkajoggal kapcsolatos jogszabály módosítását eredményezte. A törvényben a hatósági áras benzinár-szabályozás, valamint az szja-visszatérítés mellett rögzítették az Mt. távmunkavégzésre vonatkozó rendelkezéseinek módosításait is.<sup>50</sup> A módosító rendelkezés gyakorlatilag a 393/2021. kormányrendelet rendelkezéseinek beemelését eredményezi a munka törvénykönyvébe, ezzel oly mértékben megváltoztatva a távmunka szabályait, hogy azok akár a home office jogintézményének lefedésére is alkalmasak. Tekintettel arra, hogy e rendelkezéseket már jelen tanulmányban érintettem a kormányrendelet kapcsán, így nem részletezném. Az viszont jelentős változás, hogy a távmunkavégzés esetén a munkanapok kétharmadában végezhet a munkahelyen kívül, és egyharmad részében a munkahelyen munkát – ezek természetesen nem kógens szabályok, a felek megállapodása alapján a munkavállaló számára kedvezőbb feltételek is megállapíthatók.

## Összegzés

A 2000-es években jelentek meg az első jogharmonizációt célzó szabályok, amelyek egy-egy terület átfogó szabályozására irányultak, ennek során irányelveket és rendeleteket adtak ki. A jogharmonizációs kötelezettségek a csatlakozástól kezdve folyamatosan terhelik az Európai Unió tagállamait. Azonban az uniós jog is dinamikusan igyekszik követni a gazdasági változásokat és megfelelni azok jogi kihívásainak. Ezáltal a tagállami jogharmonizáció sem jelentkezhethet statikus elemként, hanem folyamatosan törekedni kell a jogközelítésre és a reflektivitás fenntartására.

Somssich Réka megfogalmazása alapján:

„Ami a harmonizációs feladatok gördülékeny és időben való elvégzését, vagyis a mennyiségi megközelítést illeti, a fentiekből látható volt, hogy a magyar rendszer alapvetően megfelel a bizottsági ajánlásoknak, sőt már az ajánlás megjelenése előtt megfelelt, talán az sem kizárt, hogy bizonyos »jó gyakorlatok« előképe volt. A megfelelően strukturált és gyors reagálású koordinációs és megfelelőségvizsgálati rendszer nemcsak a külső megfelelés szempontjából fontos, hanem a tekintetben is, hogy képes a belső végrehajtás szempontjából problémás vagy nehezen kezelhető kérdések korai és tudatos azonosítására is. Mindenesetre a koordinációs, ellenőrző mechanizmus bármilyen kiépített és olajozottan működő, nem lehet merev és változatlan, annak folyamatosan igazodnia kell az uniós jog változó jellemzőihez.”<sup>51</sup>

A foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok alternatív formáinak megteremtése mögött politikai-kormányzati okokra is visszavezethető jogalkotói szándék áll. Az atipikus munkaviszonyok jogi szabályozásának bevezetése fokozottan indokoltá vált az európai jogharmonizációs törekvések tükrében, annak érdekében, hogy a versenyképesség megtartása és fokozása mellett redukálható legyen a feketegazdaság térfelület.

<sup>50</sup> 2021. évi CXXX. törvény 74. §.

<sup>51</sup> SOMSSICH 2020: 52.



A munkajogi kódexen belül szabályozott atipikus munkavégzési formákon túl azonban megjelent a szürke zóna, vagyis a gazdaságilag kiszolgáltatottabb munkát végző réteg, amely igényli a foglalkozáshoz igazodó jogviszonyok létrejöttét. Ezek túlnyomó többségben még mindig a munkajogviszonyok és az önfoglalkoztatás peremén létező jogviszonyok, amelyek azonban egyre nagyobb teret nyernek, egyre szélesebb körben találkozhatunk velük, és olyan foglalkoztatási célokat is szolgálnak, mint a munkatapasztalat szerzése felsőoktatási intézményben hallgatói jogviszonyban állók részére, vagy épp a kisgyermeket nevelők jövedelmének kiegészítését.

Az Európai Távmunka Keretmegállapodás, bár nem irányelvként fogadták el, a tagállami szabályozásban mégis szignifikáns szerephez jut. Az atipikus munkaviszonyok szabályozásának megjelenése a tagállamok munkajogában fokozza a munkajog rugalmasságát, azonban munkajogi kódexben való rögzítése munkajogi garanciákat is biztosít az ilyen foglalkoztatásra irányuló jogviszonyokban dolgozó munkavállalóknak.

A munkajog és a polgári jog peremén álló szürke zóna (a kvázi önfoglalkoztatók csoportja) a jövőben tovább bővíülhet majd, adott esetben többfokozatú átmenetet képezhet az önállótlan és önálló munkavégzés tipizált formái között.<sup>52</sup> Mindez az atipikus jogviszonyok körének bővülését prognosztizálhatja.

## Irodalomjegyzék

- ÁDÁM Antal – BACK András – BARTÓK Irén – BASA Ildikó (1999): *Jogi lexikon*. Budapest: KJK-KERSZÖV.
- BALASSA Béla (1962): *The Theory of Economic Integration*. Westport: Greenwood Press.
- BIHARY Pál szerk. (2006): *Tanulmányok a távmunkáról*. Budapest: Budapesti Munkaerőpiaci Intervenciók Központ.
- Framework Agreement on Telework* (2002). EU Social Dialogue Resource Centre. Online: [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002\\_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf)
- GELLÉRNÉ LUKÁCS Éva (2009): *Személyek szabad mozgása az Európai Unióban*. Budapest: Tullius.
- GYULAVÁRI Tamás (2010): *Szürke Zóna. A munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti jogviszonyok Európában és Magyarországon*. Habilitációs értekezés. Budapest: ELTE ÁJK.
- GYULAVÁRI Tamás (2014): A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: kényszer vagy lehetőség? *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2014/1. 1–25.
- HERTEL András (2004): Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon. *E- tudomány*, 2(2).
- HOVÁNSZKI Arnold (2001): A munkavégzésre irányuló vegyes szerződések megítélése. *Cég és Jog*, 3(9), 5–9.
- JÓZON Mónika (2020): Az európai uniós jogharmonizáció mint állandó viszonyítási-értékelési-igazodási folyamat tagállami szinten: módszertani elemzés. *Iustum Aequum Salutare*, 16(3), 29–48.

<sup>52</sup> HOVÁNSZKI 2001: 9.



- KAMDEM, Innocent Fetze (2009): Harmonisation, unification et uniformisation en droit des contrats: plaidoyer pour un discours affiné sur les moyens d'intégration juridique. *La Revue juridique Thémis de l'Université de Montréal*, 43(3), 605–649.
- KENGYEL Ákos – PALÁNKAI Tibor (2004): A gazdasági integráció fejlődési szakaszai, az EU-országok makrogazdasági helyzetének alakulása. In BLAHÓ András (szerk.): *Európai integrációs alapismeretek*. Budapest: AULA, 141–176.
- KISS György szerk. (2001a): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest: Osiris.
- KISS György szerk. (2001b): *Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában*. Budapest: Osiris.
- KÖLLŐ János (2012): A részmunkaidő és más atipikus foglalkoztatási formák. In FAZEKAS Károly – SCHARLE Ágota (szerk.): *Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010*. Budapest: Szakpolitikai Elemző Intézet – MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 194–209.
- LAKY Teréz (2001): *Az atipikus foglalkozások*. (h. n.): Struktúra-Munkaügy Kiadó.
- LOHSE, Eva-Julia (2012): The Meaning of Harmonisation in the Context of European Union Law – A Process in Need of Definition. In ANDENAS, Mads – BAASCH ANDERSEN, Camilla (szerk.): *Theory and Practice of Harmonisation*. Cheltenham: Elgar, 284. Online: <https://doi.org/10.4337/9780857933171.00021>
- MAYER, Franz C. (2005): Europa als Rechtsgemeinschaft. In SCHUPPERT, Gunnar Folke – PERNICE, Ingolf – HALTERN, Ulrich (szerk.): *Europawissenschaft*. Baden-Baden: Nomos, 429–487.
- PETRÉTEI József (2005): A magyar jogharmonizáció az Európai Unió csatlakozás előtt és után. *Romániai Magyar Jogtudományi Közlöny*, 3(1), 5–20. Online: <https://rmjk.adatbank.transindex.ro/pdf/01.Petretei.pdf>
- PRUGBERGER Tamás (2006): *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Budapest: Complex.
- PRUGBERGER Tamás – KENDERES György (2009): Az atipikus munkaviszonyok a munkaerő-kölcsönzés és a távmunkavégzés tükrében. *Miskolci Jogi Szemle*, (2), 30–53.
- RADNAY József (2004): A látszólagos önállóság és a munkavégzési kapcsolatok jogszerű alakítása. In RÁCZ Réka – HORVÁTH István (szerk.): *Tanulmányok a munkajog jövőjéről: Dr. Ádám Lóránt emlékének*. Budapest: Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, 140.
- RICZU Zsófia (2020): Távmunka vagy home-office? Távmunka szabályozásának összehasonlító elemzése a magyar és a török munkajogban. *Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium*, 20(2), 133–146. Online: <https://doi.org/10.46942/SIDM.2020.2.133-146>
- SOMSSICH Réka (2020): A jogharmonizációs kötelezettségek teljesítésének módszertana és eszközrendszere 15 évvel a csatlakozás után. *Állam- és Jogtudomány*, 61(2), 36–52.
- SZABÓ Katalin (2003): A munkaviszonyok fellazulása. Paradigmaváltás a munka világában az információtechnológiák hatására. *Információs Társadalom*, 3(1), 75–95. Online: <https://doi.org/10.22503/inftars.III.2003.1.5>
- SZABÓ M. András (2022): Megérkezett a „home office törvénycsomag” – részletes elemzés a szabályokról. *Adó Online*, 2022. január 3. Online: <https://ado.hu/munkaugyek/megerkezett-a-home-office-torvenycsomag-reszletes-elemzes-a-szabalyokrol/>
- TINBERGEN, Jan (1954): *International Economic Integration*. Amsterdam: Elsevier.



VALLASEK, Magdolna – MÉLYPATAKI, Gábor (2020): Rules on Home Office Work and Telework. *Central European Journal of Comparative Law*, 1(2), 177–191. Online: <https://doi.org/10.47078/2020.2.177-191>

## Jogi források

1994. évi I. törvény a Magyar Köztársaság és az Európai Közösségek és azok tagállamai között társulás létesítéséről szóló, Brüsszelben, 1991. december 16-án aláírt Európai Megállapodás kihirdetéséről
2001. évi XVI. törvény a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról
2003. évi XX. törvény a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról
2004. évi XXVIII. törvény a foglalkoztatással összefüggő egyes törvények módosításáról
2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról
- 16/1994. (III. 31.) OGY határozat a Magyar Köztársaság Kormányának felhatalmazásáról a Magyar Köztársaságnak az Európai Unióhoz való csatlakozási kérelme beadására
- 91/383/EGK tanácsi irányelv (1991. június 25.) a határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről
- 93/104/EK tanácsi irányelv (1993. november 23.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól
- 96/71/EK tanácsi irányelv (1996. december 16.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről
- 98/59/EK tanácsi irányelv (1998. július 20.) a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről
- 2014/67/EU tanácsi irányelv (2014. május 15.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv érvényesítéséről
- Az Európai Unió Működéséről szóló szerződés
- Decret nr. 195 din 16 martie 2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României
- Ordonanță de urgență nr. 192 din 5 noiembrie 2020

