

TÁVMUNKA ÉS A HOME OFFICE ALAKULÁSA A JÁRVÁNY TÜKRÉBEN

TELEWORKING AND THE HOME OFFICE EVOLUTION IN THE LIGHT OF THE EPIDEMIC

Kovács Imre Attila*

Abstract

In the last two years, under the influence of the coronavirus, great changes have taken place in the world of work. In Hungary the appearance of the epidemic created a new life situation. In order to maintain continuous work, many have got into other forms of work. In many cases it meant the home office or teleworking introduction. But why is it so important to mention the two forms of work separately? This question might arise in the reader. For me, fundamental conceptual differences have emerged between these two atypical employment relationships. As I follow the events and measures related to the epidemic, I gradually developed a feeling that I wanted to make a summary article. To describe, highlight and comment on this, with the help of my own, other experts and labour lawyers, from the government decrees issued during by state of emergency, which affected the regulation of teleworking and home office.

In my study we got through from the specific provisions, through the promises, to the latest changes. Has the right regulation been put in place? Can one agree with the opinion formulated by the legislator, if not, why not? I will try to find answers to these questions. I hope that the topic will arouse interest in the readers, as we are talking about a form of work that is gaining more space every year, affecting more and more employees. The evolution of the regulation that has taken place over the last two years has only accelerated the process.

Keywords: coronavirus, labour law, government decrees, teleworking, home office

Kulcsszavak: koronavírus, munkajog, kormányrendelet, távmunka, home office (otthoni munkavégzés)

Bevezető gondolatok

Az elmúlt két évben, a koronavírus hatására, nagy változások mentek végbe a munka világában. A járvány magyarországi megjelenése új élethelyzetet teremtett. A folyamatos munkavégzés fenntartása érdekében sokan kerültek más munkavégzési formába. Ez sok esetben az otthoni munkavégzés vagy távmunkavégzés bevezetését jelentette.

* Kovács Imre Attila a Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Munkaügyi és társadalombiztosítási igazgatási alapszak harmadéves, nappali tagozatos hallgatója; E-mail cím: aikovacs2000@gmail.com
Konzulens: Prof. Dr. Jakab Nóra, egyetemi tanár, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete, Agrár- és Munkajogi Tanszék, E-mail cím: civnora@uni-miskolc.hu

De miért is olyan fontos külön említenem a két munkavégzési formát? Ez a kérdés merülhet fel az olvasóban. Számomra alapvető fogalmi különbségek, eltérések fogalmazódtak meg e két atipikus munkaviszony között. Ahogy követtem a járvánnyal kapcsolatos eseményeket, intézkedéseket, fokozatosan alakult ki bennem egy érzés, miszerint egy összefoglaló cikket szeretnék készíteni. Ebben leírni, kiemelni és véleményezni, saját és más szakértők, munkajogászok segítségével, a veszélyhelyzet alatt kiadott kormányrendeletekből azokat, amelyek a távmunka és a home office szabályozását érintették.

A tanulmányomban a konkrét rendelkezésektől, az ígéreteken át, jutunk el a legfrissebb módosításig. Vajon megteremtődött-e a megfelelő szabályozás? Egyet lehet a jogalkotó által kialakított véleménnyel érteni, ha nem, akkor miért nem? Ezekre a kérdésekre próbálok meg választ adni.

Remélem, hogy az olvasókban érdeklődést vált ki a téma, hiszen egy olyan munkavégzési formáról beszélünk, amely évről évre egyre nagyobb teret hódít, egyre több munkavállalót érint. Annak a szabályozásnak az alakulása, amely az elmúlt két évben történt, pedig csak felgyorsította a folyamatokat.

1. Távmunka vagy home office?

Ha elnevezésében hasonlít is ez a két kifejezés, jogilag két különböző fogalomról beszélhetünk. A távmunkára vonatkozó szabályozásokat megtalálhatjuk az Mt. 196-197. §-ban. Az otthoni munkavégzésre (home office) viszont nincsenek munkajogi rendelkezések. Juhász Csongor, a Prohuman ügyvezetője így foglalta össze a két fogalom közti különbséget: *„Míg a távmunka tartós, a Munka Törvénykönyvében szabályozott és kifejezetten erre vonatkozó munkaszerződéssel jön létre, az otthoni munkavégzés jogilag jelenleg nem rendezett kategória, többnyire eseti jellegű és a normál munkaviszony keretei érvényesek rá, azon belül tekinthető egyfajta egyszerűsítésnek, kedvezménynek vagy a mostani aktuális helyzetben szükségyszerűségnek”*¹.

A vilá járvány előtt a távmunkavégzés elrendelése a munkáltató és a munkavállaló beleegyezésével jött létre. Ez azonban a 47/2020. (III.18.) Kormányrendelet kihirdetésével megváltozott. A kormányrendeletben foglaltak szerint a távmunkát – az eddigi joggyakorlattól eltérően – a veszélyhelyzet ideje alatt és annak megszűnése utáni 30. napig a munkáltató egyoldalúan is elrendelheti. Az otthoni munkavégzés „szabályait” a joggyakorlat alakította ki, főleg a távmunkától eltérő különbségek meghatározásával. A távmunkavégzés munkaszerződésben kikötött, úgynevezett atipikus munkaszerződésnek minősül. Ezzel szemben az otthoni munkavégzés alkalmazása nem feltétlenül csak a felek megállapodása alapján történhet, azaz a munkáltató egyoldalúan is kötelezheti erre a munkavállalót.² Ez a különbség a 47/2020. (III.18.) Kormányrendelet érvényessége alatt megszűnt. Az otthoni munkavégzés elrendelése hosszabb időszakra is szólhat, de nem válik véglegessé

¹ Adó Online: 6+1 hasznos tudnivaló az otthoni munkavégzés kapcsán (<https://ado.hu/munkaugyek/61-hasznos-tudnivalo-az-otthoni-munkaveges-kapcsan>) (2022.02.02.)

² A Magyar Munkajogi Társaság elnöksége, a Munkajog folyóirat szerkesztőbizottsága: Összefoglaló egyes munkajogi szabályok alkalmazásáról a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt (<https://munkajogilap.hu/osszefoglalo-egyes-munkajogi-szabalyok-alkalmazasarol-a-veszelyhelyzet-kihirdeteserol-szolo-40-2020-iii-11-korm-rendelet-altal-elrendelt-veszelyhelyzet-idotartama-alatt/?fbclid=IwAR2vA6-gYvr4LwdleUd2gPrxu9E2Fj-3rZgZjzPnuzvxS9t1s3pWm2-AJMU>) (2022.02.03.)

(munkaszerződéses elemmé), szemben a távmunkával.³ Egyes vélemények szerint az otthoni munkavégzés esetében szűkebbek a munkáltató munkavédelemmel kapcsolatos kötelezettségei, mint a távmunkánál.⁴

Külön megemlíteném, hogy a harmadik hullám idején részben megváltozott a jogalkotó hozzáállása az otthoni munkavégzés tekintetében. A 104/2021. (III.5.) Kormányrendelet 12.§ és 13.§-a rögzíti, hogy a közigazgatási és gazdasági szektorok törekedjenek az otthoni munkavégzés elrendelésére. Ez részben azzal magyarázható, hogy 2021. március 8-tól az általános iskolák is áttértek az online oktatásra, az óvodákban pedig rendkívüli szünetet rendeltek el. Tanulva az egy évvel ezelőtti helyzetből, amikor is a munkáltatón múlott, hogy milyen formában foglalkoztatja tovább a munkavállalót, most a kormányrendelet értelmében kifejezetten az otthoni munkavégzést ajánlották. Véleményem szerint ezt kifejezetten pozitív intézkedésnek kell tekinteni. Fontos lépésnek tartom mind gazdaságilag, mind szociálpolitikaiilag. Az elmúlt több mint 11 évet figyelembe véve beleillik a kormány által hangoztatott munka alapú társadalom fogalmába. Jelen rendeletnél is látjuk, hogy szociális támogatás helyett a munkavégzést preferálják. Az otthoni munkavégzés alatt így a munkavállaló nem esik el a munkabérétől. Meg tudja fizetni azokat az alapvető dolgokat, amik szükségesek a család létfenntartásához úgy, hogy közben a gyermekére is vigyázni tud. Természetesen utólag ez szépen hangzik, de a valóságban ezt a kettős terhelést a szülőknek nem volt könnyű kivitelezni. A gazdaság szempontjából fontos, hogy megőrizzük munkavállalóinkat, hiszen a gazdaságot, főleg egy járványhelyzet alatt, csak így lehet felpörgetni. Az otthoni munkavégzésre törekvést a kormány egészen az online oktatás végéig fenntartotta (2021. május 10-től a teljes köznevelés visszatért jelenléti oktatásra). A home office-ra való törekvés megszüntetését a 233/2021. (V.6.) Kormányrendelet mondta ki.

2. A 47/2020. (III.18.) Kormányrendelet

Munkajogi szempontból a kormányrendelet 6.§-a⁵ a leglényegesebb. Ami a kormányrendeletből kitűnik, hogy a munkáltató mind a távmunkavégzést, mind az otthoni munkavégzést egyoldalúan elrendelheti. Az otthoni munkavégzésnél előfordulhat olyan megoldás is, hogy csak időszakosan dolgozik otthon az adott munkavállaló, például egy-két hét otthoni munkavégzést követően egy-két hetet újból az eredeti munkavégzési helyén tölti. Nem jelent kötöttséget, a felek rugalmasan is megállapodhatnak. Nincs kifejezett szabály arra nézve sem, hogy a munkáltatónak vagy a munkavállalónak kell-e a szükséges munkaeszközöket

³ A Magyar Munkajogi Társaság elnöksége, a Munkajog folyóirat szerkesztőbizottsága: i.m.

⁴ A Magyar Munkajogi Társaság elnöksége, a Munkajog folyóirat szerkesztőbizottsága: i.m.

⁵ 6.§ (1) A veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III.11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt előírt, tilalmak, korlátozások betartása érdekében a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) a (2)-(4) bekezdés szerinti eltérő szabályokkal kerül alkalmazásra.

(2) Az Mt.-t a veszélyhelyzet megszűnését követő harminc napig azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a) a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást az Mt. 97.§ (5) bekezdése szerinti közzéi szabályoktól eltérően is módosíthatja,

b) a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti, c) a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzése érdekében a szükséges és indokolt intézkedéseket megteheti.

(3) A (2) bekezdésben foglalt szabályoktól eltérő kollektív szerződéses rendelkezéseket e rendelet hatályának tartama alatt alkalmazni nem lehet.

(4) A munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhetnek.

biztosítania az otthoni munkavégzéshez; eltérő megállapodás hiányában az a kötelezettség a munkáltatót terheli.⁶

3. Átmeneti rendelkezések az első veszélyhelyzet után

A veszélyhelyzet megszűnésével⁷ több, a munka világát érintő rendelkezés is megszűnt, míg egyes szabályok meghatározott ideig még alkalmazhatóak voltak. Erről a 2020. évi LVIII. törvény „a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készülségről” 56.§-a rendelkezett. A módosított munkaidőbeosztásra vonatkozó általános szabályoktól a munkáltató 2020. július 1-ig térhetett el. Egyoldalú otthoni munkavégzés és távmunkavégzés elrendelését szintén 2020. július 1-ig tehette meg a munkáltató. Utána otthoni munkavégzés és távmunkavégzés csak a munkavállalóval történő közös megállapodás esetén volt lehetséges. Szintén 2020. július 1-ig térhetett el a munkavállaló és a munkáltató közös megegyezéssel az Mt. egyes rendelkezéseitől. Ilyen lehetett például a szabadság kiadására vonatkozó szabályok.⁸

A 104/2020. (IV.10.) Kormányrendelet értelmében lehetőség volt 2020. június 18-ig a 6 hónapos munkaidőkeret helyett egyoldalúan 24 hónapos munkaidőkeretet elrendelni. Erre a veszélyhelyzet megszűnése után, egy ok kivételével, nincs lehetőség. Az eltérésre okot adó kivétel, ha a foglalkoztatásért felelős miniszter döntése értelmében a munkahelyteremtő beruházás nemzetgazdasági érdeket jelent. Hogy mi számít nemzetgazdasági érdeknek, arról a törvény nem rendelkezik.⁹ Az addig elrendelt egyoldalú munkaidőkereteket a veszélyhelyzet megszűnése nem érintette. A csökkentett munkaidőkeret alapján járó bértámogatást a 290/2020. (VI.17.) Kormányrendelet értelmében legkésőbb 2020. augusztus 31-ig lehetett igényelni. A rendeletnek az alkalmazhatóságát pedig 2020. december 31. napjáig állapították meg.

A 2020. évi LVIII. törvény 67.§-a a munkavédelemmel kapcsolatos területeket is szabályozta. Ennek értelmében bizonyos munkavédelmi célú időszakos felülvizsgálatok közül, mint például a villamos berendezések felülvizsgálata, a veszélyhelyzet megszűnését követő hatvanadik napig elhalasztható.¹⁰

4. A távmunka fogalmának a kiterjesztése, csak egy ígéret?

2020 nyarán jelentek meg olyan hírek, hogy a kormány a járványhelyzet alatt kialakult tömeges távmunkavégzésre tekintettel új szabályozásokat hozhat. Bodó Sándor, az Innovációs és Technológiai Minisztérium (ITM) foglalkoztatásért felelős államtitkára tett kijelentést az

⁶ A Magyar Munkajogi Társaság elnöksége, a Munkajog folyóirat szerkesztőbizottsága: i.m.

⁷ A 2020. március 11-én bevezetett veszélyhelyzet megszűnését a 282/2020. (VI.17.) Kormányrendelet mondta ki, amely június 18-án került hatályba. A veszélyhelyzet megszűnésével a 283/2020. (VI.17.) Kormányrendelet értelmében *járványügyi készülség* került bevezetésre.

⁸ Adó Online: Változnak a munkajogi szabályok a veszélyhelyzet elmúltával (<https://ado.hu/munkaugyek/valtoznak-a-munkajogi-szabalyok-a-veszelyhelyzet-elmultaval/?hilite=vesz%C3%A9lyhelyzet+megsz%C5%B1n%C3%A9se>) (2022.02.04.)

⁹ Adó Online: Adókönyvitésekről és kétéves munkaidőkeretről döntött az Országgyűlés (<https://ado.hu/ado/adokonyvitesekrol-es-keteves-munkaidokeretrol-dont-az-orszaggyules/?hilite=vesz%C3%A9lyhelyzet+megsz%C5%B1n%C3%A9se>) (2022.02.04.)

¹⁰ KOZMA-FECSKE Ivett: Átmeneti szabályok a veszélyhelyzetet követően a munka világában (<https://ado.hu/munkaugyek/atmeneti-szabalyok-a-veszelyhelyzetet-kovetoen-a-munka-vilagaban/?hilite=vesz%C3%A9lyhelyzet+megsz%C5%B1n%C3%A9se>) (2022.02.04.)

ügyben: „A kormány célja, hogy minél korszerűbb szabályozással segítse elő a nem hagyományos foglalkoztatási formák terjedését, ami a munkáltatók és munkavállalók érdeke is.”¹¹ A célok között szerepelt a munkavégzési hely szabadon választhatósága, a távmunka részleges elrendelése, munkáltatói hozzájárulás a munkavállaló távmunkavégzés közben felmerült költségeihez. A kormány sikeresnek ítélte a veszélyhelyzet ideje alatt alkalmazott tömeges távmunkavégzést. Szerintük a távmunka számos területen bevált, amely nemcsak a munkahelyeket védte meg, de hozzájárult a foglalkoztatás növeléséhez is, ami mind a munkavállalóknak, mind a munkáltatóknak előnyös.

Kérdéses, hogy milyen valódi változásokat hozna a távmunka újraszabályozása. A kitűzött célokat vizsgálva láthatjuk, hogy például a munkavégzési hely szabadon választhatóságára eddig is volt lehetőség. A felek szerinti távmunka munkavégzésének a munkanapi beosztása, és a munkáltatónak a munkavállaló költségeihez való hozzájárulása pedig a megállapodás részét képezték. Természetes, míg az első megállapítás egy lehetőség, addig a másik egy kötelezettség. A távmunka esetében is érvényes az a szabályozás, miszerint a munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költséget megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merül fel.¹² Ellenben a távmunkát ösztönző adókedvezmények már újításként hatnának a szabályozásra. 2020 szeptemberében az ígéretek közt megjelent, hogy az otthoni munkavégzésért rezsziátalányt adhatnak, amely az akkori tervek szerint a mindenkori minimálbér 10 %-át tenné ki havonta.¹³

Változást hozott a 478/2020. (XI.3.) Kormányrendelet, amely újból veszélyhelyzetet hirdetett. A veszélyhelyzetnek a meghosszabbítását a Parlament 2020. november 10-én szavazta meg, amelyről a 484/2020. (XI.10.) Kormányrendelet rendelkezik.¹⁴ A távmunka szabályozásában újabb mérföldkövet jelentett a 487/2020. (XI.11.) Kormányrendelet, amely a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról rendelkezik. Bodó Sándor foglalkozáspolitikáért felelős államtitkár a kormányrendelettel kapcsolatban kijelentette, hogy „Az átmeneti szabályozás hozzájárul ahhoz, hogy a vállalkozások a koronavírus-járvány miatt elrendelt veszélyhelyzet alatt is talpon maradjanak, ezzel védi a magyar gazdaságot és munkahelyeket.”¹⁵ A rendelet értelmében, ha a felek erről megállapodnak, akkor a munkavállalónál a távmunkavégzés alatt bekövetkező költséget a munkáltató legfeljebb a havi minimálbér 10%-ának megfelelő összegben megtérítheti. A munkavállaló szabadon választhatja meg a munkavégzési helyét.

¹¹ Forbes: Rugalmasabbá tenné a kormány a távmunkát, fontos új szabályok jöhetnek (<https://forbes.hu/uzlet/rugalmasabba-tenne-a-kormany-a-tavmunkat-fontos-uj-szabalyok-johetnek/>) (2022.02.05.)

¹² VAKULYA Csaba: Távmunka, home office – mi változhat az Mt.-ben a koronavírus miatt? (<https://ado.hu/munkaugyek/tavmunka-home-office-mi-valtozhat-az-mt-ben-a-koronavirus-miatt/>) (2022.02.05.)

¹³ Adó Online: Jönnek az új távmunkaszabályok (<https://ado.hu/munkaugyek/jonnek-az-uj-tavmunkaszabalyok/>) (2022.02.05.)

¹⁴ 2020. november 11-én újra kihirdetésre került a veszélyhelyzet, amelyről a 484/2020. (XI.10.) Kormányrendelet rendelkezett. Ennek értelmében este 8 és reggel 5 óra között kijárási korlátozás volt érvényben. Az üzleteknek este 7-kor be kellett zárniuk, ez alól csak a gyógyszerár és az üzemanyag-töltő-állomás kapott kivételt. A vendéglátóhelyek és a szórakoztatóipar újra leállásra kényszerült. Az éttermekben és étkezdékben csak elvitelre lehetett rendelni. Bent tartózkodni csak az elvitelre várás idején lehetett. Az esti kijárási korlátozás alól mentességet kaptak például a munkavégzés miatt közlekedő személyek, vagy sportolás céljából a versenyszerűen sportolók. Az iskolák 9. osztálytól felfelé (az egyetemeket is beleértve) átálltak a digitális oktatásra. Ezeknek a szigorú rendelkezéseknek a betartása azt a célt szolgálta, hogy az egészségügynek a terheltségét csökkentsük a vírus terjedésének lassításával. 2020 decemberétől megjelent a koronavírus elleni védőoltás, amely egy új fejezetet nyitott a koronavírus elleni harcban.

¹⁵ Adó Online: Változik a veszélyhelyzet alatt a távmunka szabályozása (<https://ado.hu/munkaugyek/valtozik-a-veszelyhelyzet-alatt-a-tavmunka-szabalyozasa/>) (2022.02.05.)

Fontos változás, hogy a munkavállaló a munkaidő egy részét is töltheti távmunkában, amely alapján a jogalkotó valószínűleg az otthoni munkavégzést is távmunkavégzésnek tekinti (487/2020. (XI.11.) Kormányrendelet 3.§ (2) bekezdése értelmében). A munkavállalónak figyelemmel kell lennie a távmunkavégzés helyének kiválasztásakor, hogy a munkavégzés alatt is érvényesüljön az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkakörülmény, amelyről a munkáltatónak is tájékoztatást kell adnia. A távmunkavégzést az új értelmezés szerint a munkavállaló végezheti számítástechnikai eszköz nélkül is, viszont erről a feleknek meg kell állapodniuk. 2021 júliusában újabb módosítás érkezett a 393/2021. (VII.2.) Kormányrendelettel, amely részben tartalmazza a fent említett rendelkezéseket.¹⁶ Eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmadán végezhet munkát.¹⁷ Ezek a rendelkezések a veszélyhelyzet fennállásáig maradnak érvényben. Kérdéses, hogy annak megszűnésével a távmunka és a home office elkülönítésével, vagy új szabályok beiktatásával, törvényi szinten fognak-e rendelkezni. Véleményem szerint ez elkerülhetetlen lesz, mivel az olyan területeken, ahol ez a típusú munkavégzési forma megvalósítható, ott a cégek élni fognak ezzel a lehetőséggel. A cégek tapasztalataival és a szakszervezetek véleményével közösen kellene létre hozni egy olyan szabályozást, amely elkülönítené az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést.

5. A 2021. évi CXXX. törvény: távmunka és a home office szabályozása

Az eddigi fejezetekben olvasott módosítások csak átmenetinek bizonyultak. 2021 végéig kellett várnunk arra, hogy a Kormány pontot tegyen a home office és a távmunka körül kialakult kérdésekben. A véleményem kifejtése előtt szeretném ismertetni, hogy mik változtak a 2021. évi CXXX. törvény kihirdetésével. A jogalkotó, mint ahogy arra számítani lehetett, kibővítette a távmunkavégzés fogalmát, úgy hogy most már a home office fogalma is beletartozik. „A törvényt módosítás következtében a kizárólag a munkáltató telephelyén kívül végzett munka mellett távmunkának minősül, ha a munkavállaló a munkáját részben a munkahelyén, részben pedig azon kívül, például otthonról végzi.”¹⁸ „A home office nem jár automatikusan kötetlen munkarenddel, de azt a felek, ha szeretnék, a munkaszerződésben kiköthetik.”¹⁹

A törvény érinti a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény távmunkavégzésre vonatkozó szabályait. Ez a törvény az Mt.-vel szemben különbséget tesz a számítástechnikai eszközzel és más módon végzett távmunka között. A munkáltató írásban tájékoztatja a munkavállalót az egészség és biztonságos munkakörülmények követelményeiről. A munkavállaló a munkavégzési helyét ezen tények mérlegelése alapján szabadon választhatja meg. Szabó M. András itt külön kiemeli, hogy ez sok veszélyt rejt önmagában is, hiszen egy hosszan tartó külföldi távmunkavégzés a külföldi munka-adó- és Tb- jogszabályok alkalmazhatóságát vonhatja maga után.²⁰ Ezek olyan következményekkel járhatnak, amelyet vagy egy jogszabálymódosítás (a felek közötti megállapodás lehetősége) vagy egy későbbi bírósági vélemény rendezhet. Ha nem számítástechnikai eszközzel történik a távmunkavégzés,

¹⁶ A változások összefoglalójáról részletesebben itt: HORVÁTH István - SZLADOVNYIK Krisztina: Munkaügyeink - nyári változások (<https://ado.hu/munkaugyek/munkaugyeink-nyari-valtozasok/>) (2022.02.05.)

¹⁷ 383/2021. (VII.2.) Kormányrendelet 4.§ (4) bekezdés c) pontja

¹⁸ SZABÓ M. András: Megérkezett a „home office törvénytársomag” – részletes elemzés a szabályokról (<https://ado.hu/munkaugyek/megerkezett-a-home-office-torvenytarsomag-reszletes-elemzes-a-szabalyokrol/>) (2022.02.06.)

¹⁹ SZABÓ: i.m.

²⁰ SZABÓ: i.m.

akkor a felek közösen döntenek a munkavégzés helyéről. Az ellenőrzés történhet számítástechnikai eszközzel, személyesen, vagy megbízott útján.²¹

A törvénymódosítás egyik érdekessége is, hogy annak hatályba lépése is kérdőjeles, hiszen a törvény a 27/2021. (I. 29.) Kormányrendelet szerinti veszélyhelyzet megszűnéséhez köti. A home office és távmunka témakörében egyelőre a már említett 487/2020. (XI. 11.) Kormányrendelet szabályait kell alkalmazni.²²

Ezt egyrészt lehet pozitívan is felfogni, hiszen van idő a törvénymódosítás miatt bekövetkező változásokhoz alkalmazkodni, viszont negatív az a szempont, miszerint nem tudjuk, hogy a veszélyhelyzet meddig marad fenn. Ez bizonytalanságot kelthet azokban a szektorokban, ahol alkalmazzák vagy alkalmazni kívánják ezt a munkavégzési formát.

Záró gondolatok

Továbbra is tartom a véleményemet, amellyel valószínűleg a jogalkotó nem ért egyet, hogy a két munkavégzési forma között alapvető eltérés van. A távmunka a munkaszerződés részévé válik és hosszabb távú hatásai vannak, míg az otthoni munkavégzés esetén rövidebb időszakról beszélünk, akár egy-egy napról, és nem válik a munkaszerződés részévé. Ennek a két területnek az elkülönítésére, törvényi szinten, szükség lenne. A bizonytalan hatályba lépő törvény kihirdetésével, viszont a jogalkotónak más elképzelései mutatkoztak meg. A home office szabályozásának a megjelenését a törvényben mindenképp üdvözlendőnek tartom, bár az előbb kifejtett álláspontom miatt, a fogalmak összemosását nem tartom szerencsésnek. Reményeimet fejezem ki, hogy ez a jövőben változhat, de jelen pillanatban nem tartom esélyesnek, hogy a jogalkotó véleménye változna.

Ezekben a munkavégzési formákban a jövő lehetőségeit látom, hiszen a technológia fejlődésével egyre könnyebben tudjuk tartani a kapcsolatot a munkavállalóinkkal, munkáltatóinkkal. Ez kiterjedhetne abban is, hogy amelyik munkavégzési forma lehetővé teszi, ott nagyobb szerepet kapjon az otthoni munkavégzés. Ez a munkavégzési forma időközönkénti alkalmazása, azért is lehetne hasznos, mivel az utazásokkal járó fáradtságtól megkímélnénk munkavállalóinkat. Arról nem is beszélve, hogy mind gazdasági (tüzelőanyag-fogyasztás), mind környezetvédelmi szempontból előnyösebb lenne. A rugalmas munkarend pedig lehetővé tenné, hogy a munkavállaló háztartásbeli, vagy más egyéb magánéleti kötelezettségével is tudna foglalkozni. A munkáját természetesen itt is el kell végeznie, de nem helyhez kötötten. Ezzel valahol a szabadnap és a munkavégzési nap közötti betöltetlen űrt lehetne kitölteni.

²¹ SZABÓ: i.m. (<https://ado.hu/munkaugyek/megetkezett-a-home-office-torvenycsomag-reszletes-elemzes-a-szabalyokrol/>) (2022.02.06.)

²² SZABÓ: i.m. (<https://ado.hu/munkaugyek/megetkezett-a-home-office-torvenycsomag-reszletes-elemzes-a-szabalyokrol/>) (2022.02.06.)