

JOGI FÓRUM PUBLIKÁCIÓ

A fizetés nélküli szabadság, mint „szükséges rossz”: megismétlődhet?

Szerző:

Kosárka Lilla

joghallgató

Konzulens:

Dr. Sipka Péter

egyetemi adjunktus

Debrecen, 2020.

1. Bevezetés

A koronavírus nem csak a mindennapi életünkben, hanem a munkajog világában is számos változást idézett elő. Ezzel egyidejűleg rengeteg kérdés is megfogalmazódik a munkaviszony alanyaiban az újításokat illetően. Cikkemben egy ilyen újkeletű megoldást fogok részletesen kifejteni és megpróbálom megfogalmazni, hogyan lehet jelen a második hullám folyamán.

2.A munkaidő, mint alapfogalom

Elsőként fontos tisztázni, hogy mi is a munkaidő fogalma, mely nevezetesen a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama. Mivel ez az EU-ban is kiemelt kérdés, ezért a 2003/88/EK irányelv szerinti fogalomba (Az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/ vagy gyakorlatnak megfelelően.) beletartozik a rendelkezésre állási kötelezettség is, mely a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (továbbiakban: Mt.) 86.§ szerinti fogalomban is beleértendő, mert a bíróságok elismerik és átültetik a hazai jogba, tehát a rendelkezésre állás is munkaidőnek minősül. A munkaidőn kívül eső fogalom a pihenőidő, melyet az említett irányelv definiál, az az időtartam, ami nem minősül munkaidőnek. Az Mt. nem tartalmazza a fogalmát, csak egyes fajtáit szabályozza. A munkavállaló regenerálódását szolgálja, mert a pihenés elengedhetetlen a megfelelő munkavégzéshez. Az Alaptörvény is kimondja alkotmányos alapjait XVII. cikk (3)-(4) bekezdésében, valamint a XX.cikk (1) bekezdésében.¹

Fajtái:

- a munkaközi szünet,
- két nap közötti pihenőidő,
- heti pihenőnap,
- szabadság,
- munkaszüneti napok

¹ Alaptörvény XVII. cikk (3)-(4), XX.cikk (1)

A munkavállaló részére akkor kell munkaközi szünetet biztosítani a munkáltatónak a törvény szerint², ha a beosztás szerinti munkaideje vagy a rendkívüli munkaidő eltér a beosztástól és ennek tartama meghaladja a hat (ezután 20 perc munkaközi szünet jár) vagy kilenc órát (további 25 perc szünet jár). Két munkanap közötti időnek a napi munka befejezése és a következő napi munkakezdés közötti időt kell érteni, mely között minimum 11 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani. A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg, ez lesz a heti pihenőnap. A munkaszüneti napokra díjazás jár a munkavállalónak, ezeket a napokat az Mt. 102.§ (1) bekezdése határozza meg. Elérkeztünk a fő témához, ami nem más, mint a szabadság, pontosabban a fizetés nélküli szabadság. A továbbiakban kifejtem az általános tudnivalókat és szabályokat, majd rátérek a jelenlegi vírushelyzet kreálta fontosabb aspektusokra.

3. Milyen szabadságok vehetők igénybe?

A munkaviszony meghatározó ismérve az, hogy a munkavállaló számára a munkáltató fizetett szabadságot biztosít. Olyan sajátosságról beszélhetünk jelen esetben, amely egyetlen egy más munkavégzésre irányuló polgári jogi jogviszonyra sem jellemző, mert ezen rendelkezések alapján a munkáltató akkor is szolgáltatás nyújtására köteles, amikor is a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége teljesítése alól mentesül.³ Szabadság mindig a tárgyévben eltöltött munkaidő után jár, vagyis időarányosan munkavégzéshez kötött. Tehát a munkában eltöltött idő után számolható az ki, hogy kinek mennyi jár az adott évben. Alap- és pótszabadságból áll. A pótszabadságokról most nem fogok szót ejteni. Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.

Ebben a tekintetben munkavégzésnek minősül:

- a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- a szabadság
- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első 6 hónapja,
- a keresőképtelenség,

² 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 86. §, 103-107. §

³ NÁDAS György – RAB Henriett – SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény kommentárja a munkajogi kódexek összehasonlító táblázatával, OPTEN Informatikai Kft. 2015, 320. oldal

- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés 3 hónapot meg nem haladó időtartama,
- a munkavégzés alóli mentesülés egyes esetei. Ilyen például egy lombikbébi program meghatározott része, vagy bizonyos tanulmányokhoz szükséges idő.

A munkáltatónak a szabadság kiadására egyoldalú jogosultsága, és egyben kötelezettsége van, melyeket munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni, azonban ez a munkavállaló előzetes meghallgatásához kötött. Ilyenkor a munkavállalónak nem kell munkát végeznie, mégis úgy kell tekinteni, mintha dolgozott volna, amikor az éves szabadságot veszik figyelembe. Tehát olyan napokra nem lehet kiadni, amikor nincsen munkavégzési kötelezettség, hiszen nem érné el úgy a célját, ami az, hogy a munkavállaló pihenjen. Fontosnak találok még megemlíteni, hogy a munkáltató évente hét munkanap szabadságot legfeljebb két részletben úgy köteles kiadni, hogy az a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban legyen. Nyilván az erre irányuló szándékot jelezni kell a munkáltató felé, még hozzá 15 nappal a szabadság kezdete előtt.⁴

4.A „szükséges rossz”

Azért lehet találni a szükséges rossz elnevezés, mert tulajdonképpen abból a célból alkalmazták a munkáltatók, hogy elkerüljék vele az állásidő bekövetkeztét. Az állásidőről még lesz szó a továbbiakban. Tehát az alakult ki, hogy a munkáltatók nem kaptak megrendeléseket a vírus miatt, és ennek hiányában munkát sem tudtak adni a munkavállalóiknak, ez bevétel/munkaerő kiesést eredményezett, ami miatt nem akartak munkabért fizetni. Így jöhetett szóba a fizetés nélküli szabadság lehetősége. Abból a szempontból vizsgálva, hogy ezzel a munkáltató nem tesz eleget annak a főkötelezettségének, miszerint köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni és munkabért fizetni. Ettől a munkáltató csak jogszabály által meghatározott, vagy a munkaviszonyra vonatkozó egyéb eltérő rendelkezés esetén térhet el. Állásidő akkor következik be, ha a munkáltató nem tesz eleget a foglalkoztatási kötelezettségnek a beosztás szerinti munkaidőben, és erre az időre díjazás illeti meg a munkavállalót. Vagyis, ha munkáltató munkaszervezési, gazdasági vagy bármely okból nem tudja foglalkoztatni a munkavállalót,

⁴ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 115-133.§

nem érheti kár emiatt. Láthatjuk, hogy két kötelezettségével sem fér össze a munkáltatónak ez a megoldás, sem a foglalkoztatásával, sem a munkabér-fizetésével.

Nézzük meg, hogy az alapelvekkel mennyire összeférhető a fizetés nélküli szabadság elrendelése. A jóhiszeműség és tisztesség elve azt jelenti, hogy a jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése során tekintettel kell lenni a másik fél érdekére, és tartózkodni kell minden olyan tevékenységtől, amely a másikkal indokolatlanul hátrányt okozna. Tehát indokolatlan hátrányt nem okozhat ezzel a munkáltató, ezt figyelembe kell vennie. Ezenkívül a mielőtt kiadná a fizetetlen szabadságot a méltányos mérlegelés elve alapján figyelembe kell vennie a munkavállaló személyes körülményeit is, nem okozhat a döntése aránytalan sérelmet. A tájékoztatási kötelezettség és az együttműködés elve is felmerül, mert szükséges tájékoztatni róla a munkavállalót és együtt is kell működniük a feleknek ebben.

A fizetés nélküli szabadság legfőbb jellemzője, ami már az elnevezésből is kikövetkeztethető, hogy ennek ideje alatt nem jár munkabér a munkavállaló részére. Vannak kötelező esetei, így például köteles kiadni a munkáltató gyermek gondozása céljából a gyermek hároméves koráig (Mt. 131-132.§). Ezen eseteken kívül azonban a felek megállapodásától függ, hogy jogosult-e a munkavállaló fizetés nélküli szabadságra, vagyis egyoldalú meghatározására munkáltató által nincs lehetőség. Azonban nem kizárt, hiszen a veszélyhelyzettel összefüggésben kiadott 47/2020. (III.18.) Kormányrendelet feljogosította a feleket arra, hogy az Mt. szabályaitól megállapodásban eltérjenek. Ez utóbbi esetben a munkáltató mégis jogosult lesz tehát egyoldalúan fizetetlen szabadságot elrendelni. Ezt a törvényen kívüli okokból, például tartós elutazás nem köteles jóváhagyni a munkáltató. A közelmúltban a legtöbb munkáltató első reakciója a vírus okozta gazdasági nehézségekre a munkavállalók fizetés nélküli szabadságra küldése volt. Ez lehet mind előnyös és hátrányos is a felek számára. Előnyös például azért, mert a munkáltató nem veszíti el a munkaerejét, a munkavállaló pedig azonnal amint lehet munkába tud állni megszokott munkahelyén.⁵

A fizetés nélküli szabadság esetén időtartama után nem jár rendes szabadság, kivéve, ha ez szerepel külön a törvényben. Azonban, ha azt a fajtáját nézzük, amelynél a felek megállapodására van szükség, ez nem szerepel a törvény általi felsorolásban, ezért nem lehet a szabadság alapja, vagyis nem jár

⁵ Fizetés nélküli szabadság vagy állásidő? [https://uzletem.hu/jogadokonyveles/fizetes-nelkuli-szabadsag-vagy-allasido-](https://uzletem.hu/jogadokonyveles/fizetes-nelkuli-szabadsag-vagy-allasido) (Letöltve: 2020.09.28.)

utána rendes szabadság. Azt mondhatjuk, hogy ez már csökkenteni fogja a munkavállaló munkában eltöltött idejét, és mivel a kiadható szabadságot ez alapján számolják, ezért jogszerűen csökken az alapszabadság is. ⁶ Ennek az ésszerű indokát én abban látom, hogy a törvény azért határoz meg eseteket, amelyeknél a munkáltató vállalja, hogy úgynevezett fizetetlen szabadságra mehessen a munkavállaló, és ez ne menjen a munkában eltöltött idő rovására, mert az adott munkáltató működését ez a munkaerő kiesés még nem akadályozza olyan mértékben, amely miatt neki meg kellene vonnia a munkavállalótól pihenő idejét, vagyis ez még „belefér”. A gyakorlatban meglátásaim szerint akkor élnek a munkavállalók a fizetés nélküli szabadságnak a felhasználásával, ha a rendes szabadságaikat már elhasználták és valamilyen törvényben rögzített, vagy azon kívüli okból mégis szükségük van erre, ezért arra kényszerülnek, hogy ebben a formában vegyék ki. A koronavírus olyan helyzetet teremtett, amikor is megtörténhet, hogy a munkáltatónak kell élnie a fentiekben is kifejtett fizetetlen szabadság kiadásával, azért, mert felütötte a fejét a dolgozók között a járvány. Hiszen a munkáltató alapvető kötelezettsége az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek a biztosítása, és a vírus ilyen szempontból nyilvánvalóan kockázatot jelent. Ilyenkor a közös megegyezéses fajtáról beszélünk, mely szerintem törvényi ellentmondást teremtett az állásidő fogalmával, hiszen ez akkor következik be, amikor a munkáltató nem tesz eleget a foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben, és ilyenkor a munkavállalót alaphéti illeték megemelési jogával, kivéve, ha elháríthatatlan ok miatt következik be, mint amilyen is a vírushelyzet. Az állásidő nem függ a felek megállapodásától, mert a munka biztosítása a munkáltató feladata.⁷

5. Hatása a társadalombiztosításra

Ha beszéltünk arról, hogy mi történik, ha átmenetileg kiesik a munkaerő a vírus miatt és hogy ez milyen hatással is van munkaviszony alanyaira, akkor szót kell ejteni arról is, hogy mire volt még hatással ez a törvényi által biztosított tág rugalmasság. A társadalombiztosításra is hatással volt ugyanis a 2019.évi CXXII. törvény (továbbiakban: Tbj.) 8.§-a alapján a fizetés nélküli szabadság tartama alatt - kivéve, ha annak idejére CSED, örökbefogadói díj, GYED, GYET, GYES kerül

⁶ dr. Kocsis Ildikó: Jogszerűen csökkenthető az alapszabadság a vírus miatt?
<https://uzletem.hu/jogadokonyveles/jogszeruen-csokkenteto-az-alapszabadsag-a-virus-miatt?fbclid=IwAR26m-MjOV6sbDmjWZSym8XzEhatajLido4AE15Mny6DJ7oTcZSyPOU3U2Q> (Letöltve:2020.09.29.)

⁷Fizetés nélküli szabadság vagy állásidő?
<https://uzletem.hu/jogadokonyveles/fizetes-nelkuli-szabadsag-vagy-allasido-> (Letöltve: 2020.09.28.)

folyósításra, vagy a fizetés nélküli szabadságot tizenkét évesnél fiatalabb beteg gyermek ápolása vagy azt önkéntes tartalékos katonai szolgálat teljesítése céljából veszi igénybe a munkavállaló - szünetelt a biztosítás.⁸ Tehát ez mit jelentett? Azt, hogy ezen időtartamot, amíg fizetetlen szabadságon van valaki, nem lehet a társadalombiztosítási ellátások tekintetében biztosításban eltöltött időnek tekinteni, így amiért nincsen jogosultsági idő, nincsen jogosultság sem az egészségügyi szolgáltatásra, amire a Tbj. 39.§ (2) bekezdése alapján a magánszemély egészségügyi szolgáltatási járulék fizetésére kötelezett. A 140/2020. (IV. 21.) Kormányrendelet 20.§-a könnyíteni próbál a helyzeten úgy, hogy a munkáltatót kötelezi ezen munkavállalók után egészségügyi járulék fizetésére, így őket is megilletheti - felülírva a szabályt - az egészségügyi szolgáltatás.⁹ Ennek ellenére az érintett személyek biztosítása továbbra is szünetelni fog, vagyis nem terjed ki rájuk a biztosítás és nem illetheti meg őket semmiféle társadalombiztosítási ellátás.¹⁰

Tehát ezen fentiek voltak az első hullám következményei a fizetés nélküli szabadságot illetően. 2020. július 1-jével azonban hatályukat veszítették a fent tárgyalt, újonnan a veszélyhelyzet következtében bevezetett szabályozások. Azt láthattuk, hogy nagyon sok bonyodalmat okozott már az első hullám is, törvényi ellentmondásokat, felülírásokat, túl rugalmas előírásokat is képes volt kialakítani. Szükség lesz a második hullám során ezen felmerülő problémák kiküszöbölésére, mert a vírus elháríthatatlan ok révén még úgy tűnik jó ideig jelen lesz a világban. A továbbiakban megvizsgálom, hogy mit tehet a munkavállaló és a munkáltató annak érdekében, hogy a következő hullám alatt elkerülje ezt a helyzetet.

6. Megisméltődhet? Ha igen, van megoldás?

Jelenleg még várat magára a második hullám munkajogi szabályozása. Azonban meglátásom szerint a helyzet afelé tendál, hogy akár hamarosan meg is ismétlődhet az, ami év elején. Újra bevezethetnek olyan intézkedéseket, melyek eredményezhetnek már felkészültebb szabályokat, megoldásokat. Azt

⁸ 2019. évi CXXII. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen szolgáltatások fedezetéről

⁹ A Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében a koronavírus-járvány gazdasági hatásainak mérséklése érdekében szükséges adózási könnyítésekről szóló 140/2020. (IV. 21.) Korm. rendelet 20. §-a alapján

¹⁰ Széles Imre: A munkavállaló társadalombiztosítási jogállása, illetve ellátási alapja a fizetés nélküli szabadság, illetve a bértámogatás ideje alatt

https://perfekt.blog.hu/2020/05/20/a_munkavallalo_tarsadalombiztositasi_jogallasa_illetve_ellatasi_alapja_a_fizetes_nelkuli_szabadsag_i (Letöltve: 2020.10.01.)

viszont nem gondolom, hogy a teljes leállás megismétlődhetne, hiszen ezúttal az előző esetből tanulva lesznek megoldások annak érdekében, hogy ez a helyzet minél kockázatmentesebben elkerülhető legyen.

Már van egy kialakult gyakorlat, amit a vírus elkerülése érdekében alkalmaznak a felek. Ilyenek a kézfertőtlenítő kihelyezése, légterek fertőtlenítése, maszkviselés, gyakori kézmosás, munkahelyre belépéskor lázmérés, munkaeszközök fertőtlenítése. Betartásuk esetén csökken a fertőződés lehetősége. Mit tehetnek a felek, hogy elkerüljék a fizetetlen szabadságot vagy az állásidőt? Meglátásom szerint a home office lehet ilyen megoldás, vagy ha a munkáltató meghatározza, hogy a munkaidő hány százalékát kell vagy mely napokat kell a munkahelyen eltölteni. Erről néhány cikket már találni is lehet az interneten. Egyoldalúan nem rendelheti majd el a munkáltató, rendelkezésre kell bocsátani az ehhez szükséges eszközöket (laptop, okoseszközök, telefon), alkatrészeket, berendezéseket, amelyek szükségesek a feladatok biztonságos ellátásához, és rezsiátalány is jár majd a tervek szerint az otthoni munkáért. Az otthoni baleset munkahelyi balesetnek minősül.¹¹ A home office volt az a fogalom, mely a veszélyhelyzetben újként került a munkajogi szabályok közé, azonban nem problémamentes. Jogi kockázatokat rejt magában, melyek nevezetesen megjelennek a munkavédelem, a munkaidő és pihenőidő, adatvédelem, valamint az egyenlő bánásmód kapcsán. A munkavédelem terén az jelent kockázatot, hogy a munkáltatónak kell megteremtenie és biztosítania otthon is a munkavégzéshez szükséges egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit az Mvt. (veszélyhelyzet alatt szabályozott, már nem hatályos) 86/A.§ értelmében.¹² Itt véleményem szerint az lenne a megfelelő, ha nem terhelné felelősség a munkáltatót ezen tekintetben, vagy korlátozottan terjedne ki a felelőssége, akkor viszont felmerül a kérdés, hogy mi történik abban az esetben, ha valakit otthon mondjuk baleset ér a munkaideje alatt, a készülőben lévő szabályozás munkahelyi balesetnek fogja minősíteni. Pihenőidő tekintetében rendkívüli munkavégzés utáni ellenszolgáltatás iránti igénye merülhet fel a munkavállalónak, ha igazoltan ő otthon többet dolgozik a munkaidejénél, vagyis anyagi többlet megterheltséget okozhat a munkáltatónak. Ez esetben meg kellene találnia a munkáltatónak az egyensúlyt a munkaidő és pihenőidő között és kikényszeríteni azt, vagy a rendszerbe történő belépés korlátozásával szabályozni

¹¹ Nagy Kristóf: Home office: a jövőben a munkaadó és az alkalmazott egyezkedhet <https://magyarnemzet.hu/gazdasag/home-office-a-jovoben-a-munkaado-es-az-alkalmazott-egyezkedhet-8602611/> (Letöltve: 2020.10.02.)

¹² 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről, 86/A.§

a munkaidőt. Az adatvédelem is nagyobb szerepet játszik, mert bármely online ellenőrzési eszközt is választja a munkavállaló otthoni munkavégzésének ellenőrzésére a munkáltató, arról tájékoztatnia kell, hiszen vékony a határ, és akár személyiségi jogot is sérthet. Egyenlő bánásmód terén pedig az a veszély merül fel, hogy a munkavállalók közötti különbségtétel előfordulhat. Biztosítani kell tehát, hogy mindenkinek egyenlő módon nyíljon lehetősége home officera, és az ellenőrzés is hátrányos megkülönböztetés mentesen működjön.¹³ Ez munkavégzési lehetőség szerintem egy nagyon fejlett és kidolgozott rendszert igényel a fentiek kiküszöbölésére. Nagyon jó megoldása lehet annak, hogy ne kerüljön sor a fizetés nélküli szabadságra, és a munkáltatónak se kelljen huzamosabb időre leállnia. Készül a törvénymódosítás, mely szabályozza ezeket a kivetnivalókat, és az otthoni munkavégzés kereteit, a részletfeltételek alakításának lehetőségét meghagyja a feleknek, így egy modern rendszer alakul majd ki a munkavégzésre, mely képes ilyen vírushelyzeteket is átvészelni. Nyilván nem érvényes ez minden munkaterületre, mert léteznek azok a szektorok, amelyeknél nem jöhet szóba home office, vagy kizárja a munkakör.

Ha felmerülne az a helyzet, hogy huzamosabb időre beáll az állásidő az adott munkáltatónál, és a home office sem kivitelezhető, akkor arra is sor kerülhet, hogy a munkavállaló úgy dönt átképzzi/átképezteti magát egy másik, a vírussal nem vagy nem lényegesen érintett területre. Az átképzés azt jelenti, hogy szerez a meglévő szakképesítése mellé egy teljesen vagy részben újat, így ebben tud kereső tevékenységet folytatni és elkerüli a fizetetlen szabadságot is. Nyilván ez megoldható pusztán felmondással és munkahelyváltással is, nem feltétlenül szükséges az átképzés. Szerintem fennállhat az, hogy a munkavállaló azért, hogy dolgozni tudjon keres olyan munkahelyet, melyet még nem állított le a koronavírus.

Én a fentiekben látom esetlegesen, hogy mit tehet a munkavállaló a fizetetlen szabadság elkerülése érdekében. Véleményem az, hogy teljes munkáltatói leállás újfent nem várható már, hiszen az mind a gazdaságot, mind a munkajog alanyait jelentősen megviselné, ezért igyekeznek majd minél hatékonyabban és veszélyhelyzetre formáltan lehetővé tenni a „social distancing” munkavégzést.

¹³ <https://www.youtube.com/watch?v=dAbOOwaB4L8> (Megtekintve: 2020.10.12.) - A home office kihívásai- Dr. Sipka Péter előadása

Felhasznált irodalomjegyzék

Könyvek:

- NÁDAS György – RAB Henriett – SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény kommentárja a munkajogi kódexek összehasonlító táblázatával, OPTEN Informatikai Kft. 2015, 320. oldal

Jogforrások:

- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 86.§, 102-107.§, 115-133.§
- 2003/88/EK irányelv, 1. fejezet 2. cikk
- Alaptörvény XVII. cikk (3)-(4), XX.cikk (1)
- A Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében a koronavírus-járvány gazdasági hatásainak mérséklése érdekében szükséges adózási könnyítésekről szóló 140/2020. (IV. 21.) Korm. rendelet 20. §-a
- 2019.évi CXXII. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen szolgáltatások fedezetéről, 8.§, 39.§ (2)
- 1993.évi XCIII. törvény a munkavédelemről, 86/A.§

Internetes forrás:

- Fizetés nélküli szabadság vagy állásidő?
<https://uzletem.hu/jogadokonyveles/fizetes-nelkuli-szabadsag-vagy-allasido-> (Letöltve: 2020.09.28.)
- dr. Kocsis Ildikó: Jogszerűen csökkenthető az alapszabadság a vírus miatt?
<https://uzletem.hu/jogadokonyveles/jogszeruen-csokkenthető-az-alapszabadsag-a-virus-miatt?fbclid=IwAR26m-MjOV6sbDmjWZSym8XzEhatajLido4AEI5Mny6DJ7oTcZSyP0U3U2Q>
(Letöltve:2020.09.29.)
- Széles Imre: A munkavállaló társadalombiztosítási jogállása, illetve ellátási alapja a fizetés nélküli szabadság, illetve a bértámogatás ideje alatt
https://perfekt.blog.hu/2020/05/20/a_munkavallalo_tarsadalombiztositasi_jogallasa_illetve_ellatasi_alapja_a_fizetes_nelkuli_szabadsag_i (Letöltve: 2020.10.01.)
- Nagy Kristóf: Home office: a jövőben a munkaadó és az alkalmazott egyezkedhet

<https://magyarnemzet.hu/gazdasag/home-office-a-jovoben-a-munkaado-es-az-alkalmazott-egyezkedhet-8602611/> (Letöltve: 2020.10.02.)

- <https://www.youtube.com/watch?v=dAbOOwaB4L8> (Megtekintve: 2020.10.12.) - A home office kihívásai- Dr. Sipka Péter előadása