JOGI FÓRUM PUBLIKÁCIÓ

www.jogiforum.hu

A távmunka munkajogi megítélése és fejlődése, munkáltatói kihívások a távmunkában

Szerző:

Dr. Várvölgyi Csaba

Debrecen, 2023.

Bevezető gondolatok

Távmunka, „home office”, „otthon dolgozás”, kávézóban végzett szellemi munka. Ezen munkavégzési formák – melyek, ahogy majd látni fogjuk jogi értelemben kezdetben teljes mértékben elkülönültek egymástól - az informatika fejlődésével, majd a világot bizonyos szempontból megváltoztató, SARS Covid okozta pandémia kialakulásával igen népszerűvé váltak mind nemzetközi, mind haza szinten. Az otthon adta kényelem, a családi feladatok és a munkavégzés összehangolása a munkavállalók számára igen vonzóvá válhat, azonban mindez a jogi szabályozás és a munkáltatók számára kihívást jelent. Az otthon végzett munka iránti igény, és annak alkalmazása mind nemzetközi, mind hazai szinten az évek során folyamatosan nőtt, így a jogalkotóknak, jogalkalmazóknak és a munkáltatóknak is fel kellett, és fel kell vennie a tempót, amennyiben egzakt és hatékony jogi környezetet kívánnak kialakítani köré.

A távmunka térnyerése a járványhelyzetre tekintettel Magyarországon is jelentősen megerősödött, mely munkavégzési lehetőség, az adott körülményekhez képest nagyban hozzájárult a gazdasági helyzet stabilitásának megőrzéséhez, annak alkalmazására alkalmas munkahelyek megtartásához a „vírusválságban”.

A távmunka úgynevezett atipikus foglalkoztatási forma, mivel speciálisan eltér a munkaerőpiacon jellemző munkaviszony általános típusjegyeitől. Jelen tanulmány a távmunka és az azzal kapcsolatos munkáltatói kihívásokat, munkajogi szabályozást veszi górcső alá. Munkám megkezdését megelőzően olyan kérdések fogalmazódtak meg bennem, hogy miként birkózott meg a nemzetközi és a hazai szabályozás a számítástechnika fejlődésével járó foglalkoztatáspolitikai változásokkal és milyen utat jártak be a jogi szabályozás tekintetében. Milyen terhet rótt ez a munkáltatókra, és milyen jogi nehézségekkel kell a mai napig is megbirkózniuk a jogalkotóknak és a munkáltatóknak egyaránt. Mai viszonylatban álláspontom szerint elengedhetetlen, hogy egy jogi témakörrel foglalkozó tanulmány elkészítésekor nemzetközi kitekintésre is sor kerüljön, így mind az Európai Unió, mind az ENSZ égisze alatt megkötött egyezmények, megállapodások vizsgálatára is sor került a dolgozat megírását megelőzően.

Az első fejezetében a távmunka nemzetközi kialakulását, történeti fejlődése kerül bemutatásra, majd ezt követően térek rá, a második fejezetben részletezett hazai szabályozásra. Figyelemmel arra, hogy

a távmunkavégzés - mely a jelen szabályozás alapján már összefonódott a „home office-val” - bizonyos jegyei alapján összetéveszthető a bedolgozói jogviszonnyal, vagy – bizonyos szempontból – a polgári jog által szabályozott egyéb jogviszonyokkal, a második fejezetben külön alcímet szenteltem annak, hogy a távmunkavégzést, mint munkaviszonyt elhatároljam a fentebb felsorolt jogviszonyoktól. Ugyanezen fejezetben fektettem különös hangsúlyt a tanulmány címében is feltüntetésre került, munkáltatói kötelezettségekre, kihívásokra a távmunka kapcsán. Mellőzhetetlennek éreztem kitérni a távmunkára vonatkozó speciális munkavédelemi szabályok bemutatására, mivel álláspontom szerint a munkáltatók számára igen nagy „rizikófaktortként” aposztrofálható a távmunka munkavédelemmel kapcsolatos munkáltatói kötelezettségek, gondolok itt az „otthoni munkahelyi balesetek” bekövetkeztére és az abból fakadó munkáltatói felelősségre.

I. fejezet

Távmunka megjelenése a jogi szabályozásban

1. A távmunka fogalma és történeti háttere

A távmunkával foglalkozó tanulmányok elemzése alapján megállapítható, hogy a távmunka fogalmának meghatározásakor, a számtalan, eltérő megközelítésű definíció sokszor nem kifejezetten alkalmas munkajogi elemzésre, azonban rávilágít a távmunka változatos megnyilvánulási formáira.[1] A szélesebb spektrumban értelmezett "távmunka" tulajdonképpen egyidős a munkaerőpiac kialakulásával. A céhek mellett folyamatosan jelen volt az otthoni munkavégzés a társadalom szegényebb rétege körében. A nők kiegészítő jövedelemszerzésként alkalmazták az otthoni munkavégzést, ez azonban nem mondható azonosnak azzal, amit a mai jogrendszer távmunkaként aposztrófál.[2] A céhek és házkörüli munkák eltűnését követően, az ipari forradalom magával hozta a gyári, üzemi munkavégzést, mellyel kialakult a munkavállaló-munkáltató kapcsolat. A szó legtágabb értelmezése tükrében minden olyan munka távmunka, amikor a munkáltató és a munkavállaló a munkavégzés során térben távol vannak egymástól. Szűkebb értelemben azonban a távmunka az a munkaszervezeten belül végzett munka, mely a hagyományos szervezeti karakterektől térben és időben független, valamint számítástechnikai és telekommunikációs eszközzel támogatott.[3]

A távmunka alapjait alapvetően az 1970-80-as évek információs társadalom - és technológia feltételei rakták le.[4] A fejlődésnek köszönhetően, a számítástechnikai eszközök egyre kisebbek és egyszerűebben kezelhetővé váltak. Ekkortól került az érdeklődés középpontjába a telekommunikáció és a számítástechnikai eszközök felhasználásával kombinált otthoni munkavégzés lehetősége. Az Európai Közösség, majd az Európai Unió az 1990-es évek elejére felismerte, hogy az informatika

---

[1] Bankó Zoltán: A távmunka szabályozásnak dilemmái in. Bankó Zoltán – Berke Gyula – Pál Lajos – Petrovics Zoltán: Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére, Hvg-Orac lapkiadó, Budapest, 2019. 18. oldal (továbbiakban: Bankó 2019.)

[2] Kemény Péter és Keveházi Katalin: Távmunka-osztott munkavédelmi felelősséggel, javaslatok a távmunka munkavédelmi szabályainak korszerűsítésére, 2016 http://mef.forum.hu/ckfinder/userfiles/files/MEF_tanulm%C3%A1ny_t%C3%A1vmunka_szab%C3%A1lyoz%C3%A1sr%C3%B3l(1).pdf (letöltve: 2023.01.10.)

[3] Bankó Zoltán: Atipikus munkaviszonyok. Amunkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon, Pécs, 2008., 181. oldal https://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/banko-zoltan/banko-zoltan-vedes-ertekezes.pdf (letöltve: 2023.01.10., továbbiakban: Bankó Zoltán 2008.)

[4] Forgács Tamás: Távmunka: alternatíva a foglalkoztatásban? 2007, https://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/30_Forgacs.pdf (letöltve: 2023.01.10.)

területén bekövetkezett változások az ipari forradalomhoz hasonló méreteket öltött, melynek kezelése elengedhetetlen. A fejlődés gazdasági téren versenyképességi, munkaszervezési és foglalkoztatottsági kérdéseket vetett fel.

Fentiek megoldására az Európai Unió Bizottsága 1993-ban készítette el a „Fehér Könyv: Növekedés, versenyképesség, foglalkoztatás" című dokumentumot, mely első körben foglalkozott a távmunkával, mint munkavégzési formával.[5] Ez az információs korszak jelentőségnek hivatalos elismerését jelentette, valamint az információs társadalomban jelölte ki az európai társadalom jövőjét. A témával foglalkozó bizottság, a jelentés tartalma szerint törekszik arra, hogy megjelölje a hatékony és hasznos távmunka jellemzőit, meghatározva annak előnyeit, problematikáját, és az egyes csoportokat fenyegető veszélyeket.

A Fehér Könyvben foglaltak hatására az Európai Tanács felkért egy szakmai csoportot arra, hogy készítsen jelentést az információs társadalomról, fogalmazzon meg konkrét javaslatokat az információs fejlődés előmozdítására. Ennek eredményeként 1994. júniusára készült el az úgynevezett Bangemann-jelentés, mely nevét az Európai Bizottság korábbi elnök-helyettesének nevéről, Martin Bangemannról kapta. [6] Ezen dokumentum, a távmunka előnyeit és hátrányait is vizsgálta, különös súlyt fektetve a munkavállalókat érinthető veszélyekre. A távmunkával foglalkozó fejezetének első részében leszögezte, hogy az otthonokban és műholdas hivatalokban végzett távmunkát kell előnyben részesíteni, népszerűsíteni, hogy az ingázóknak ne kelljen többé hosszú utat megtenniük a munkahelyükre.[7]

A távmunka kategorizálására tett kísérletet az angol Lordok Háza, melynek eredményeként 1995-ben kiadtak egy, a távmunkavégzéssel kapcsolatos jelentést, melyben a távmunka négy fajtáját határozták meg.[8] Az első az úgynevezett otthoni távmunka, amely a „tipikus" távmunkavégzést jelenti, azaz melynek során a munkavállaló számítástechnikai eszközzel végzi munkáját otthonából. A második kategóriaként a „telekházakban" (telecottages) történő munkavégzést határozták meg. Ez

[5] European Commision: White Paper 'Growth, competitiveness and employment: the challenges and courses for entering into the XXIst century', 1993. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4e6ecfb6-471e-4108-9c7d-90cb1c3096af/language-en (letöltve: 2023.01.10.)
[6] Bangemann jelentés „Európa és a globális társadalom" http://europa.eu.int/ISPO/docs/basics/docs/bangemann.pdf (letöltve 2023.01.10.)
[7] „Application One: Promote teleworking in homes and satellite offices so that commuters no longer need to travel long distances to work" Bangemann jelentés, 29. oldal
[8] Working at a distance – UK Teleworking and its Implications, London, 1996, House of Lords

egy több munkáltató által, a munkavállalók részére biztosított közösségi helyen való munkavégzést jelenti. A távmunka harmadik fajtáját a „nomád munkavállalók" általi munkavégzés alkotja, amely során a munkavállalók változó helyszínen végzik munkaszerződésben meghatározott tevékenységüket hordozható számítástechnikai eszközökkel. A negyedik kategóriába tartozik, az úgynevezett távirodában való munkavégzés, melyben a munkáltató által fenntartott, számítástechnikai eszközökkel felszerelt, a cég telephelyétől távol eső irodában folyik a munka.[9]

Európai szinten a következő lépcsőfokot az ezredforduló utáni időszak jelentette, ugyanis 2002. július 16. napján az Európai szociális partnerek, azaz az ETUC (Európai Szakszervezeti Szövetség), az UNICE (Európai Ipari és Munkaadói Szövetségek Uniója), az UEAPME (Európai Kis- és Középvállalkozások Szövetsége) és a CEEP (Állami Vállalatok Európai Központja) aláírták az Európai Távmunka Keretmegállapodást (továbbiakban: Keretmegállapodás), mely a távmunka speciális jellemvonásaival kapcsolatban tartalmaz rendelkezéseket. Ezen dokumentum a távmunka – vagy ahogy azt a Keretmegállapodásban olvasható, TELEWORK - fogalmát akként definiálja, hogy, „a távmunka olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, mely a számítástechnikát egy munkaviszony keretei között veszi igénybe, illetve ahol a munkát, mely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzik."[10] A Keretmegállapodás deklarálja a távmunka alkalmazásának alapvető kereteit és az azt meghatározó alapelveket úgy, hogy azok megfeleljenek mind a munkavállaló, mind a munkáltató igényeinek.[11] Alapelvként állapítja meg, hogy távmunka csak a munkáltató és a munkavállaló megállapodásán alapulhat, valamint lehetőséget kell biztosítani a hagyományos munkaviszonyhoz való visszatérésre (átjárhatóság). Előzőből következik, és maga a Keretmegállapodás 2. pontja is rögzíti, hogy távmunka kizárólag önkéntes alapon működhet. Amennyiben a távmunka nem része az eredeti munkaköri leírásnak, és az ilyen fajta munkavégzésre a munkáltató ajánlatot tesz, úgy azt a munkavállaló vagy elfogadja, vagy visszautasítja. Ugyanez a helyzet áll fenn munkáltatói oldalon is, ugyanis, ha a munkavállaló fejezi ki abbéli szándékát, hogy távmunka keretei közt kíván dolgozni, a munkáltató ezt az ajánlatot elfogadhatja, vagy visszautasíthatja. Fontos kiemelni, hogy önmagában az a tény, hogy a munkáltató távmunkavégzésére

---

[9] Bankó Zoltán 2008. 186. o.
[10] Európai Távmunka Keret-megállapodás 2. pont (továbbiakban: Keretmegállapodás), Telework - ETUC interpretation guide EN 2. oldal http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Telework%20-%20ETUC%20interpretation%20guide%20EN.pdf (letöltve: 2023.01.10.)
[11] A távmunkáról szóló Európai Keretmegállapodás végrehajtása, 2006. 2. oldal http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:nf_1cqacjv0J:erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2011-01194-E.pdf+&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu (letöltve: 2023.01.10.)

irányuló ajánlatát a munkavállaló elutasítja, nem adhat alapot a munkaviszony megszüntetésére, annak feltételeinek megváltoztatására.[12] Rögzíti a Keretmegállapodás, hogy a távmunka tekintetében is be kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét, az adatok védelmére való szabályokat, valamint biztosítani kell az egészséges és biztonságos munkafeltételeket.[13] Összegezve, a Keretmegállapodás alapelvként rögzíti, hogy a foglalkoztatási feltételek vonatkozásában a távmunkavállalók a vonatkozó jogszabályok és kollektív megállapodások által garantált ugyanolyan jogokat élveznek, mint munkáltató székhelyén, telephelyén dolgozó hasonló munkavállalók. Kijelenthető, hogy ezen dokumentum lett a távmunka nemzeti szabályozásának „mankója", melyet bizonyít azon tény, hogy annak passzusait a tagállamok nagyrésze - így különösen Magyarország is - deklarálta, beépítette saját jogrendjébe, tekintettel arra is, hogy jelen részben részletezett dokumentum irányelvbe, rendeletbe való foglalása elmaradt, így nemzeti szintű feladat maradt a Keretmegállapodás végrehajtása.[14]

A távmunka tekintetében jelentős egyezmények létrehozására került sor az ENSZ égisze alatt működő Munkaügyi Szervezet (ILO) munkássága alatt, azonban figyelemmel arra, hogy a távmunka és a munkavédelem terén fektettek le ezen egyezmények lényeges szabályokat, így ismertetésükre a későbbiekben kerül sor.

2. Távmunka kialakulása hazánkban

Magyarországon a politikai rendszerváltást követően a Kádár-rendszere jellemző munkavilág korszaka véget ért, és ez lehetőséget teremtett az információs társadalom kialakulásához. Az első intézményesített, kormányzati távmunkaprogram 1998-ban készült el Magyarországon.[15] 1998. év elejére került felállításra a hazai távmunka számítástechnikai feltételrendszerének - első körben a megváltozott munkaképességűek, majd később a gyermeküket egyedül nevelő női munkavállalók részére meghirdetett pályázat útján - biztosítására hivatott Távmunka Közhasznú Társaság, melynek köszönhetően 1998 augusztusáig 15 ezer potenciális munkavállaló került regisztrálásra, azonban a munkaadók nem igazán érdeklődtek ezen foglalkoztatási forma iránt. Ennek ellenére 1998-ban 60

[12] Keretmegállapodás 3. pont
[13] Keretmegállapodás 3-5. pont
[14] Koltai Luca – Simonyi Ágnes – Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor: Foglalkoztatáspolitikai dilemmák, 2010 Budapest 63. o. http://www.ligaakademia.hu/news/351/Foglalkoztataspolitikai_dilemmak.pdf (letöltve: 2023.01.10.)
[15] Bankó Zoltán: A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon, Magyar Munkajog E-folyóirat 2016/2., 55. oldal (továbbiakban: Bankó 2016.)

otthoni számítógépes munkát ajánló cég pályázata került elbírálása, melyből 27 részesült támogatásban 197 munkahely létesítéséhez.[16] A távmunkavégzés fogalmát a Távmunka Kht. is megfogalmazta, mely szerint az a személyi számítógépen végzett olyan szellemi tevékenység, amelyben a munkavállaló otthon, vagy egy közelében kihelyezett munkahelyen, önállóan old meg feladatokat a távolban lévő munkáltató megbízásából. Munkája eredményét távközlési csatornán továbbítja, s többnyire a feladatokat is ugyanígy kapja. Munkáltatójával, főnökével és munkatársaival a telekommunikáció révén tartja a kapcsolatot. Személyes megjelenésére a munkáltató központjában csak esetenként van szükség[17]. 2003 februárjában megkezdte működését a Távmunka Tanács, melynek feladata a távmunkával kapcsolatos politikai stratégia kidolgozása, döntés terveztek, előkészítő javaslatok elkészítése, valamint a távmunka népszerűsítése volt.[18]

A távmunka jogintézményét a magyar jogrendbe - az Európai Távmunka Keretmegállapodás figyelembevételével – a foglalkoztatással összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2004. évi XXVIII. törvény vezette be, mely az akkor hatályban lévő, a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényt is módosította (továbbiakban: régi Mt.). Ezen módosítás még nem magát a távmunkát, hanem munkavállalói oldalról megközelítve a „távmunkát végző munkavállalót" definiálta, mindamellett pedig meghatározásra kerültek a tevékenység végzésére vonatkozó speciális munkáltatói és munkavállalói jogok és kötelezettségek. [19]

Az Európai Unió adatvédelmi reformjának végrehajtása érdekében szükségessé vált, a 2019. évi XXXIV. törvénnyel módosított, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényünk (továbbiakban: Mt.) 2022. július 1. napjáig hatályos 196. § (1) bekezdésének szövege a távmunka fogalmáról ekként rendelkezett: „Távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják." Fentiek alapján korábban távmunkavégzés valósult meg, ha a munkavállaló a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen, rendszeresen folytatta tevékenységét, azt számítástechnikai eszközzel végezte, és a munka eredményét is elektronikusan lehet továbbítani.

---

[16] Bankó Zoltán 1998. 195. o. http://hllj.hu/letolt/2016_2/M_04_Banko_hllj_2016_2.pdf (letöltve: 2023.01.10)
[17] Varga Virág: Távmunka az információs társadalomban http://www.inco.hu/inco7/infotars/cikk0h.htm (letöltve 2023.01.10.)
[18] Bankó 2016. 56. o.
[19] régi Mt. 192/D. § E törvény alkalmazásában távmunkát végző munkavállaló: a munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközzel végző és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbító munkavállaló.

A korábbi szabályozás idején a távmunkát élesen el lehetett határolni az „otthon végzett munkától", vagy mai divatos elnevezéssel élve, a „home office-tól". Ez azt jelentette, hogy a tipikus, klasszikus munkaviszony keretében a felek megállapodhattak abban, hogy a munkavállalónak lehetősége van a munkaszerződésben egyébként meghatározott munkavégzési helyén kívül (így különösen otthonában) számítástechnikai eszközzel ellátni munkavégzési feladatait. A távmunka – korábbi jogszabályi definíciója alapján – rendszeres jellegűnek volt tekinthető, így nem lehetett azonos azon munkajogi helyzettel, amikor a munkáltató a munkavállaló részére – meghatározott kritériumok fennállása esetén - megállapodásuk alapján engedélyezte, hogy a munkáját az otthonában (is) végezze, végezhesse számítástechnikai eszközzel, és ezen keresztül tartsa a kapcsolatot a munkáltatóval.[20] A távmunkára irányuló munkaszerződés esetében a teljesítés, munkavégzés helyét a felek szerződésben rögzítették.[21] A távmunkaszerződés a korábbi szabályozásban egy rugalmatlan, sui generis munkaszerződés volt, míg a „home office" esetében a munkáltató a munkaszerződés teljesítési hely meghatározására vonatkozó jogát ruházta át a munkavállalóra akár egyoldalú nyilatkozattal, akár szerződés útján.[22]

A SARS koronavírus világjárvány okozta munkaerőpiaci és társdalami körülmények megkövetelték a távmunka specifikus fogalmának és szabályozásának megváltoztatását. A munka és a gazdasági élet, pandémia alatti működtetése érdekében a Kormány, a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelettel fogalmazott meg átmeneti szabályokat, melyek 2022. július 1. napjával átemelésre kerültek a jelenleg is hatályos munka törvénykönyvébe, mely nyilvánvalóan a jogszabály módosítását is jelentette.[23] Az Mt. 196. § (1) bekezdésének 2022. július 1. napjától hatályos normaszövege szerint „távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi." A módosítás célja, hogy a munkahelyen kívüli munkavégzés a lehető legrugalmasabb legyen, annak részleteiről a munkáltató és a munkavállaló állapodjon meg. Látható, hogy a járvány előtti szabályozással szemben a jelenleg hatályos törvénymódosításban a távmunka és a „home office" már nem választható el élesen egymástól, a határok elmosódtak, a jogszabály

[20] A Nemzetgazdasági Minisztérium Munkafelügyeleti Főosztály és a Munkaerőpiaci szabályozási Főosztály tájékoztatása a távmunka munkavédelmi és munkajogi szempontú megítéléséről Budapest, 2016. http://www.ommf.gov.hu/letoltes.php?d_id=6956 (továbbiakban: Munkafelügyeleti Főosztály tájékoztatása 2016.) (letöltve 2023.01.10.)
[21] Dr. Czirók Andrea – Dr. Nyerges Éva: Digitalizáció a munkajogban II., Munkajog, Hvg-orac Lap-és Könyvkiadó Kft., 2018/IV. szám, 2018. 43. oldal (továbbiakban: Czirkó-Nyerges 2018.)
[22] Dr. Pál Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása - A „home office" és a távmunka, Munkajog 2018. II. évfolyam, 2. szám Hvg-Orac Lap-és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2018., 59. oldal
[23] 2021. évi CXXX. törvény 74. §

szövegében mindössze a távmunkavégzés kifejezés szerepel. Az új szabályozás szakít a távmunkavégzés korábbi, kevésbé rugalmas szabályozási rendszerével és lehetővé teszi a részbeni távmunkavégzés lehetőségét is, azaz a felek megállapodhatnak abban, hogy a munkavállaló a munkaidő egy részében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végezze a munkáját. A feleknek azonban továbbra is munkaszerződésben kell megállapodniuk a távmunkavégzésről.

Fontos kiemelni, hogy a munkavállaló nem kötelezhető távmunka végzésére, erről a feleknek egyértelműen meg kell állapodniuk a munkaszerződésben[24] és a távmunka végzésre vonatkozó speciális előírásokról a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkaviszony létesítésekor. A távmunkára főszabályként az Mt. általános szabályait kell alkalmazni, a távmunkára vonatkozó speciális szabályok figyelembevételével. A munkavállaló kizárólag az ellátandó feladatok ellátása tekintetében utasítható a munkáltató által, melytől a felek eltérő megállapodása ugyancsak eltérhet. A távmunkavégzés feltételeiről, így a munkahelyen és a munkahelyen kívül töltött munkaidő arányáról, a munkavállaló és a munkáltató állapodik meg. Ha a munkaszerződésben csak a távmunkavégzést rögzítik a felek, akkor a munka törvénykönyve alapján a munkavállaló legfeljebb az éves munkaideje egyharmadában kötelezhető jelenléti munkavégzésre a munkáltató telephelyén, ami a teljes munkaidőben – heti negyven órában - foglalkoztatottnál – a munkaszüneti napokat is figyelembe véve – hetente legfeljebb két munkanapot jelent. A felek egyéb jogairól és kötelezettségeiről a tanulmány további fejezeteiben rendelkezek.

[24] Mt. 196. § (2) A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.

3. Távmunka elhatárolása az egyéb atipikus munkaviszonyoktól és polgári jogi jogviszonyoktól

Tág értelemben minden olyan munka távmunka, amikor a munkavégzés során a munkavállaló és a munkáltató térben eltérő helyen vannak[25]. Ezen megállapítás természetesen megalapozottnak mondható, hiszen a szó nyelvtani értelmében a bedolgozói „távmunkavégzésnek" minősül. Amennyiben viszont a szűkebb értelemben vett, hazai szabályozásban is meglévő távmunkát akarjuk körülírni, úgy mindenképpen különbséget kell tenni a hatályos munkajogban is meglévő, a munkáltató telephelyétől eltérő munkahelyen végzendő munkaviszonyoktól.

A bedolgozói munkaviszony törvényi fogalma szerint: bedolgozói munkaviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg.[26] Fenti fogalommeghatározás alapján a bedolgozói munkaviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a teljesítménykövetelmény munkanorma formájában, illetőleg más mennyiségi vagy minőségi mutatókkal meghatározható. A távmunka kapcsán a teljesítménybér megállapítása kizárt. Az elhatárolás egyik másik aspektusa, hogy a bedolgozói munkaviszony tipikusan valami fizikai eredmény megvalósítására létesül (pl.: összeszerelés, csomagolás, „dobozolás"), míg álláspontom szerint a távmunka általában számítástechnikai eszközzel végzett szellemi munkának minősül, még ha a 2022. július 1. napjával hatályos normaszöveg a számítástechnikai eszközzel kifejezést már mellőzte. A távmunka immateriális javakat hoz létre, melyek értéke differenciált, az egyszerű adatrögzítéstől a bonyolult programok elkészítéséig terjedhet. A bedolgozói munkaviszony keretében a munkavállaló tevékenysége az előállított termék megszámlálása (teljesítménye) útján mérhető, munkadíja is ezen alapul.[27]

A szabályozás során alapproblémaként merül(he)t fel, hogy egy adott munkatevékenységet többféle jogviszony keretében is el lehet látni, ily módon a távmunka keretében végzett tevékenységre is köthető megbízási, vállalkozási vagy munkaszerződés egyaránt.[28] Prugberger Tamás gondolataival élve: „ahogy a bedolgozás is végezhető munkaviszony alapján, de folytatható vállalkozási, sőt irodai munka vagy kijáró, illetve képviseleti tevékenység esetén megbízási jogviszony keretében is, úgy a

---

[25] Forgács Tamás: A távmunka elmélete és gyakorlati alkalmazásának lehetőségei, Doktori értekezés, Pécsi Tudományi Egyetem Közgazdaságtudományi Kar, 2009., 24. o. https://pea.lib.pte.hu/bitstream/handle/pea/14812/forgacs-tamas-phd-2009.pdf?sequence=1&isAllowed=y (letöltve: 2023.01.10.)
[26] Mt. 198. § (1) bek.
[27] Bankó Zoltán 2008., 187. o.
[28] Bankó 2008. 197. o

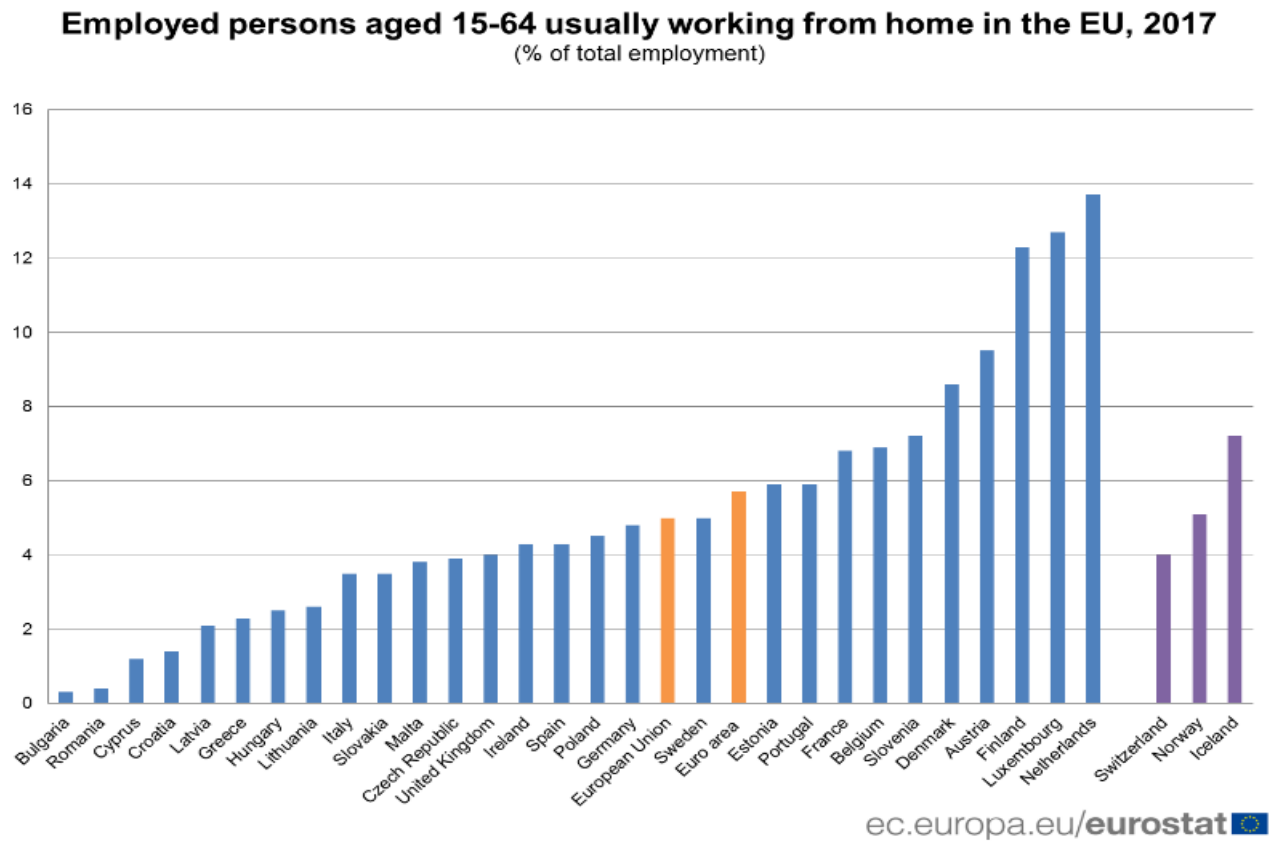
„távmunkára” is érvényesíthető ugyanezen kijelentés.”[29] Erre tekintettel a távmunka – mint atipikus munkaviszony – valamint a polgári jog alapján szabályozott megbízási és vállalkozási jogviszony elhatárolása feltétlenül indokolt. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk) szerint vállalkozási szerződés alapján a vállalkozó valamely munkával elérhető eredmény létrehozására, míg a megrendelő a szolgáltatás átvételére és díj fizetésére köteles; a megbízási szerződés alapján pedig a megbízott köteles a rábízott ügyet ellátni. Jelen jogviszonyok és a távmunka, mint munkaviszony közötti különbséget alapvetően a „nevük” adják, de a legfontosabb elhatárolási pont az adott munkát végző személy egzisztenciális státuszában keresendő, azaz, hogy a munkaadóval milyen függőségi helyzetben van[30]. Az ellenőrzés és utasítási jog erőteljesebb fennállása, a munkaadóval szembeni erős függőség a munkaviszony jellemző eleme, így ezen esetben távmunka munkaviszony van a két fél között. Ezen gondolatmenetből kiindulva, amennyiben a munkát ellátó fél önálló piaci szereplő, munkaidejét, munkahelyét saját maga állapítja meg, úgy vállalkozóról, megbízottról beszélhetünk.[31] Fentiek alapján ahhoz, hogy a távmunkás önálló munkavégzőnek – megbízottnak, vállalkozónak – minősülhessen az alábbi feltételeknek kell teljesülniük: egyrészt a munkaidő, munkavégzés helyének meghatározása egyedül a munkát végző személy döntése legyen, másrészt a piacon önálló individum legyen. Összességében kijelenthető, hogy a távmunkavégzéssel összefüggésben végzett tevékenységek nagyrésze (adatrögzítés, szoftver, program elkészítése) napjainkban végezhető bármely jogviszony keretében, azonban amennyiben az ilyen tevékenységek esetében fennállnak a munkaviszony, fentebb kifejtett jellemvonásai, úgy a felek munkaszerződést kötelesek kötni egymással.

[29] Prugberger Tamás-Kenderes György: Az atipikus munkaviszonyok, Miskolci Jogi Szemle 2009. 4. évfolyam 2. szám 49. oldal (továbbiakban: Prugberger – Kenderes 2009.)
[30] i.m. 50. oldal
[31] Bankó 2016. 57. oldal

II. Fejezet

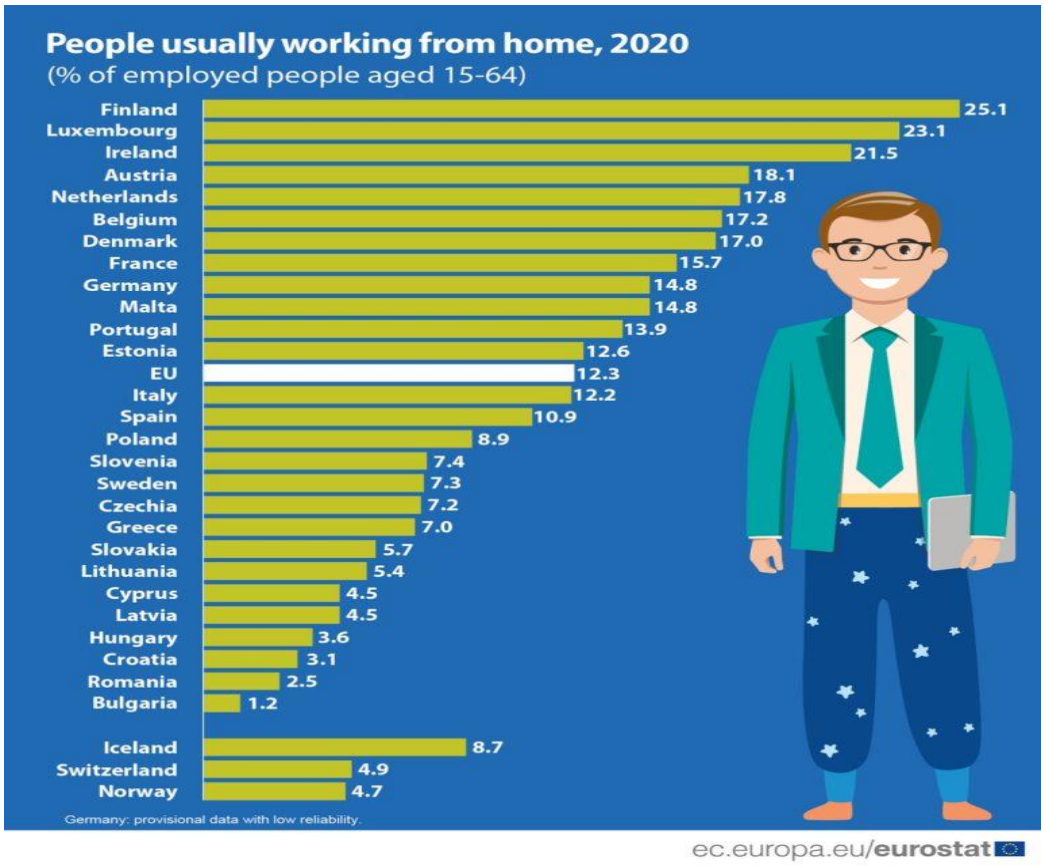
A munkáltatói kihívások és kötelezettségek a távmunka kapcsán

Az EUROSTAT 2018-ban készített – lenti ábrával szemléltetett - felmérése alapján az Európai Unióban 2017-ben a 15-64 év közötti munkavállalók 5 %-a dolgozott otthoni munkavégzés keretében.[32] A távmunkavégzők száma Hollandiában a legmagasabb (13,7 %), majd őket követi Luxembourg és Finnország, a valamivel több mint 12%-ával. Ezen felmérés szerint a magyar munkavállalók közel 3%-a, látta el munkajogi kötelezettségét otthonából.



[32] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1 (letöltve: 2023. 01. 10.)

Ezen számok a 2020. évben némiképpen megváltoztak. A lenti ábra alapján – melyet ugyancsak az EUROSTAT készített – megállapítható, hogy 2018 óta Európában emelkedés mutatkozik az otthoni munkavégzés tekintetében. Míg például Finnországban 2018-ban a 15-64 év közötti korosztály munkát végző polgárainak 12 %-a dolgozott „home office-ban", addig 2020-ban már ezen arány 25 %-ra emelkedett. Az Európai Unióban pedig 2018-hoz képest több mint a duplájára emelkedett a távmunkavégzők száma (12 %).



A Központi Statisztikai Hivatal által, 2018. I. negyedévében közétett statisztikai adatok alapján a magyar munkavállalók – a fenti ábrától eltérően, az értékelt időszakban - közel 4%-a dolgozott kizárólag távmunka munkaviszonyban.[33] Ezen adat a 2020. évben jelentősen megváltozott. A KSH által, 2021. április 7. napján megjelent kiadványban foglaltak alapján, 2020 egészére nézve 8,6%-ot tett ki az otthon, távmunka keretében dolgozók száma, ami háromszorosa volt a megelőző tíz év 2,9%-os átlagának.[34] Ezen szám 2021 elején, a koronavírus második hulláma idején tovább nőtt, februárban 482 ezer főt, a foglalkoztatottak 11%-át érintette a „home office", azaz közel ötször annyit, mint egy évvel korábban.

[33] Magyar Tudományos Akadémia Szociológiai Kutatóintézetének 2006-ban kiadott felmérése alapján a távmunkában összes foglalkoztatottak száma 0,4 és 2,6 % közé volt tehető
[34] https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html (letöltve: 2023.01.10.)

A 2012. évben hatályba lépett új munkatörvénykönyv megalkotásával a kormányzat egyértelműen elköteleződését fejezte ki a távmunka iránt, ennek ellenére a vállalatok egy részének véleménye szerint a szabályozás nem feltétlenül ösztönzi a távmunka alkalmazását.[35] Jogosan merül fel a kérdés, hogy ennek mi állhat a hátterében. A távmunka bevezetésekor végzett SWOT, magyarul GYELV (Gyengeségek, Erősségek, Lehetőségek, Veszélyek) analízisben a munkáltatók első helyen fogalmazták negatívumként „a munkahelyi balesetek kezelését" és a „tisztázatlan munkajogi háttér" problémáját.[36] Hátrányként került kiemelésre a munkáltatók részéről a munkaszervezés nehézsége, az adatbiztonság kérdése, a magas technológiai költségek, valamint az, hogy a munkavállalók nincsenek közvetlen ellenőrzés alatt, ellenben a munkáltatók székhelyén, telephelyén munkát végző munkavállalókhoz képest. Mindezekhez társul a jogszabályok alapján, munkáltatókra rótt kötelezettségek, amelyek ugyancsak nem tették munkáltatói oldalról korábban vonzóvá a távmunkát adott esetben.

1. A munkáltató kötelezettségei a távmunkában

A távmunkával kapcsolatos nemzetközi szabályozás – és az azt implementáló magyar jogrend is – alapelvként határozza meg a diszkrimináció tilalmát. A Keretmegállapodás 4. pontja úgy rendelkezik, hogy a foglalkoztatási feltételek vonatkozásában a távmunkavállalók a vonatkozó jogszabályok és kollektív megállapodások által garantált ugyanolyan jogokat élveznek, mint a munkáltató telephelyén dolgozó hasonló munkavállalók, azonban a távmunka speciális jellegére tekintettel kiegészítő szabályok megalkotása is szükségesség válhat. Hazánkban mindez – ahogy arra már korábban említést tettem – úgy valósul meg, hogy a távmunkára az Mt. általános szabályai érvényesek, a távmunkára vonatkozó speciális szabályok alkalmazása mellett, amelyek meghatározzák a munkáltató többletkötelezettségeit a távmunka munkaviszony létesítése és annak fenntartása során. A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.[37]

Nem vitás, hogy a távmunkavégzés bevezetése tudatos szervezést igényel és anyagi befektetéssel is jár, amellett, hogy hosszú távon a távmunka bevezetésével csökken a környezeti terhelés, és az

[35] Kemény - Keveházi: 2016, 27. oldal
[36] i.m. 10. oldal
[37] Mt. 196. § (5) bek.

irodahelyiségek fenntartására fordított költségek.[38] Ezzel összefüggésben kell kiemelni, hogy az Mt. 51. § (2) bekezdése értelmében a munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel. Kérdés, hogy a távmunka esetében a munkavállaló számítástechnikai berendezés fenntartása, internet költségek, rezsidíj támogatása, ezzel felmerült költségek megtérítése munkáltatói kötelezettség-e. A Keretmegállapodás 7. pontjának második bekezdése szerint, „ha a távmunkavégzés rendszeresen történik, a munkáltató köteles a munka közvetlen költségeit kompenzálni vagy fedezni, különös tekintettel a kommunikációval kapcsolatos költségekre. Ebből is következik, hogy amennyiben a távmunkás számára a munkaviszonyból eredő, a rendszeres távmunkavégzés teljesítéséhez – munkáltatói előírás alapján, és/vagy a munka jellegéből adódóan nélkülözhetetlenül - internetkapcsolat létesítésére, és annak állandó fenntartására van szükség, az Mt. 51. § (2) bekezdése alapján az abból eredő költségeket a munkáltatnak kell(ene) megtéríteni. A munkaadó biztosítja a megfelelő háttérszolgáltatást a munkavállalónak a munka elvégzéséhez, míg a munkavállaló megfelelően karbantartja a biztosított eszközöket. Más a helyzet, ha az otthoni közműszolgáltatások (villany, gáz, víz) fenntartásával kapcsolatos költségeket vesszük alapul. Közvetlen költségnek minősül-e munkavégzés tekintetében, ha a távmunkás az otthonában fűteni kényszerül. Álláspontom szerint amennyiben a munkavégzés helye a munkavállaló otthona, úgy a rezsiköltségek nem közvetlenül a munkavégzéshez szükséges költségeként merülnek fel, hiszen a téi időszakban történő fűtés, vagy elektromos áram használata a lakás, háztulajdonos munkavállaló számára alapvető szükséglet, és nem közvetlenül a munkavégzéssel függ össze. Más kérdés, hogy a felek – szerződési szabadság alapulvételével - szabad megállapodás tárgyává tehetik, hogy a munkáltató miként kompenzálja azt, hogy a távmunkás a munkaidejét (is) otthon tölti el, így a rezsiköltségekhez, interneteléréshez miként járul hozzá. A Keretmegállapodásra visszautalva, az akként rendelkezik, hogy a munkavégzéshez szükséges költséget a távmunka megkezdése előtt egyértelműen tisztázni kell. Ezen kérdéskör tekintetében kell még említést tenni a távmunkavégzéshez szükséges eszközök biztosítási kötelezettségről. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban: Mvt.), 2019. január 1. napjával módosított rendelkezése szerint a távunkavégzés – munkáltatóval kötött megállapodás alapján - a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet.[39] Ugyanezt deklarálja a Keretmegállapodás 7. pontjának második bekezdése: „általános szabály, hogy munkáltató felelős a

[38] Czirkó-Nyerges 2018, 42. o.
[39] Mvt. 86/A. § (2)

távmunkához szükséges minden berendezés biztosításáért, telepítéséért és karbantartásáért, kivéve, ha a távmunkavállaló a saját berendezését használja." A hazai jogrend – a Keretmegállapodás rendelkezéseit alkalmazva – lehetőséget biztosít arra, hogy a munkavégzéshez szükséges számítástechnikai eszköz biztosításának költségei a munkavállalót terhelje, azonban kérdéses, hogy az ebből fakadó munkáltatói kötelezettség – mely szerint a munkavállaló által biztosított munkaeszköz esetén a munkáltató köteles kockázatértékelés elvégzése útján meggyőződni a munkaeszköz biztonságos állapotáról, és ezen állapot fenntartásáról – nem ró el nagyobb terhet és/vagy költséget a munkáltatóra, mint amennyiben maga biztosítaná a szükséges számítástechnikai eszközt a munkavállaló részére.

Hazánkban a rezsiköltség problémakörét a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII törvény (továbbiakban Szja tv.) 3. mellékletében foglaltak szerint kívánták szabályozni. Kiemelendő ezen rendelkezések közül például, hogy a munkáltató a havi minimálbér 10 százalékának megfelelő összeget, igazolás nélkül, költségként elszámolhat a távmunkavégzéssel összefüggésben a távmunkában dolgozó munkavállalónak költségtérítés címén fizetett összegből.[40] Ezt a kedvező adózási szabályt azonban csak akkor alkalmazhatja a munkáltató, ha a távmunkavégzésről szóló megállapodást a munkaszerződés megfelelően szabályozza.[41] Lényeges tudni azt is, hogy ezen adókedvezmény igénybevételére akkor kerülhet sor, ha a munkavállaló egyes egyéb, a személyi jövedelemadóról szóló törvényben meghatározott terheket (például az internethasználat havidíját) nem számolja el költségként, mint személyi jövedelemadó alapját csökkentő elemet.

Alapvető, a munkaviszonnyal összefüggésben fennálló, az Mt.-ben (is) rögzített kötelezettség, hogy a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét be kell tartani.[42] Ugyanezen követelményt rögzíti az egyenlő bánásmódról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) 5. §-ának d.) pontja. Habár a munkavállaló és a munkáltató távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatás során fizikailag eltérő helyszínen tevékenykednek, az Ebktv.-ben felsorolt hátrányos megkülönböztetési formák megvalósulása a távmunkás esetében is fennállhat, így egyértelmű, hogy az egyenlő bánásmód követelményének betartását a távmunkások tekintetében is be kell tartania a munkáltatónak. Ahogy arra korábban hivatkoztam, a távmunka

[40] Szja tv. 3. melléklet I. pont 11. alpont
[41] https://mfor.hu/cikkek/makro/a-rezsi-emelkedese-a-tavmunka-szabalyaiba-is-bekavarhat-majd.html (letöltve: 2023.01.10.)
[42] Mt. 12. § (1)

önkéntes alapú munkavégzési forma, annak elfogadása a munkavállaló egyéni döntésén alapszik, így azt a munkáltató sem megtorlásként, sem jogtalan elkülönítésként nem alkalmaztathatja munkavállaójával szemben, önkényesen nem kényszerítheti a munkavállalót a távmunkára, vagy az arról való „klasszikus munkaviszonyra" való áttérésre. A téma kapcsán érdemes kiemelni, az Egyenlő Bánásmód Hatóság egy 2017-ben hozott döntését, mely kifejezetten a távmunkával összefüggésben született: [43]A munkavállaló az egyik minisztériumban 2003. május 1. napjától állt kormánytisztviselői jogviszonyban, majd 2010. augusztus 2. napján távmunkás programmunkatárs munkakörre módosították a kinevezését. Ezt követően harmadik gyermekének születése után szülési szabadságra ment. A szülési szabadságának időtartama alatt a munkáltató 2015. február 1-jei hatállyal megerősítette a távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatását. 2015. július 28-án a munkavállaló írásban jelezte a munkáltatójának, hogy 2015. november 16. napján újra munkába állna és kérelmezte, hogy korábbi munkakörének megfelelően távmunkás pályázatkezelő referensként heti 20 órás munkarendben láthassa el munkáját, tekintettel arra, hogy három kiskorú gyermeket nevel. Ezt követően a munkáltató több kinevezésmódosítást is készített, amelyek közül az elsőt (2015. szeptember 28. napján kelt) azért nem fogadta el a munkavállaló, mert a munkavégzés távmunkás jellege hivatali munkavégzésként került meghatározásra. További kinevezésmódosításokat követően 2015. december 22. napján egy személyes egyeztetés keretében – amely során a munkavállaló ügyvéd segítségét kérte – a munkáltató vállalta, hogy az egyoldalú módosításokat visszavonja, és olyan tervezetet készít, amelyben a hivatali munkavégzést a betanulási időszak végéig, legfeljebb 2016. június 30. napjáig kötik ki, ezt követően pedig automatikusan távmunkás munkavégzés keretében foglalkoztatja a munkavállalót. A munkáltató azonban már másnap megszegte a vállalását, mivel elektronikus levélben arról tájékoztatta a munkavállalót és jogi képviselőjét, hogy a módosítások visszavonását szükségtelennek érzi, ezért arra nem is került sor. A hatóság megállapította, hogy a munkáltató a munkavállaló anyaságával összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amely közvetlen hátrányos megkülönböztetés formájában valósult meg, amikor a munkavállalónak 2015. november 16. napjától nem biztosította a távmunka keretében történő foglalkoztatását. Fenti jogeset is egyértelművé teszi, hogy az egyenlő bánásmód követelményének betartása a távmunkavállalók esetében is kiemelkedően fontos és a szabályok ugyanúgy alkalmazandók rájuk.

[43] EBH/57/2017

Habár a személyhez fűződő jogok tiszteletben tartása a munkaviszony tekintetében valamennyi fél szempontjából betartandó követelmény, jelen fejezet tekintetében a munkavállaló oldaláról érdemes megvizsgálni a kérdést. A távmunkavégzésre irányuló jogviszony tekintetében is érvényes az Mt. 9.§-a alapján alkalmazandó a Ptk. 2:42. § (1)-(2) bekezdésében foglalt kötelezettségek. Távmunkavállaló tekintetében különösen lényeges a magánélethez és a magántitokhoz való jog meg nemsértési kötelezettség. A Keretmegállapodás 6. pontja akként rendelkezik, hogy a munkáltató köteles tiszteletben tartani a távmunkavállaló magánéletét, valamint leszögezi, hogy amennyiben a munkáltató bármilyen ellenőrző rendszert alkalmazna, annak arányosnak kell lennie a céllal, és meg kell felelnie a vizuális kijelzőkre vonatkozó irányelveknek. Mindezt a jelenleg hatályos Mt. – követve a Keretmegállapodás fenti rendelkezését – általános szabályként, azaz valamennyi munkavégzési formára kiterjesztően szögezi le, úgy, hogy a munkavállaló kizárólag a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető[44], valamint a munkáltató ellenőrzése során a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be. Mindezen rendelkezés korábban (2019. április 25. napjáig) az Mt. 197. § (3) bekezdésében fejeződött ki, mely kizárólag a távmunkavégzés esetében volt alkalmazandó. [45] Fontos azonban kiemelni, hogy a GDPR hatályba lépése óta az Mt. alapszabályként rögzíti, hogy a munkavállaló -eltérő megállapodás hiányában – a munkáltató által biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt privát céljaira nem, csak a munkaviszony teljesítése érdekében használhatja.[46] Amennyiben a felek abban állapodnak meg, hogy a munkavállaló magáncélra is használhatja a számítástechnikai eszközt, úgy egy mappa létrehozásával szemléltetheti azt, hogy mi munkavégzésre vonatkozó adat, és mi a magáncélra használt adat. A magánszféra védelme érdekében amennyiben a munkáltató ellenőrizni kívánja, hogy történt-e magáncélú eszközhasználat olyan esetben, amikor arra a munkavállaló a megállapodás alapján nem jogosult, úgy a munkáltató kizárólag addig végezhet ellenőrzést, amíg egyértelműen meg nem tudja állapítani, hogy az adott e-mail munkavégzéssel összefüggő üzenet, vagy privát.[47] Ebben az esetben az ellenőrzés során csak az kerülhet rögzítésre, hogy személyes, privát tartalom tárolására került sor, azonban maga a tartalom nem ellenőrizhető.

---

[44]Mt. 11/A. §(1)
[45]Eszerint a munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthetett be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkajogviszonnyal összefüggő adataiba.
[46]Mt. 11/A.§ (2)
[47]Pentz Edina: A Munka Törvénykönyvét érintő GDPR változások, 2019. május 21. Wolters Kluwer, Munkaügyek rovat https://ado.hu/munkaugyek/a-munka-torvenykonyvet-erinto-gdpr-valtozasok/ (letöltve: 2023.01.10.)

Amennyiben a távmunka rendszeres, állandó jellegű változatáról beszélünk, hátrányként is aposztrofálható azon tény, miszerint a távmunkát végző munkavállaló – habár saját akaratából - a munkáltatóval ugyancsak munkaviszonyban álló, a munkáltató telephelyén munkát végző munkavállalóktól elszigetelten, izoláltan végzi munkáját. Ezen helyzet enyhítése tekintetben írja elő a Keretmegállapodás 9. pontjának harmadik bekezdése, hogy a munkáltató köteles olyan intézkedéseket végrehajtani, amely által a távmunkavállaló nem szigetelődik el a „vállalat dolgozó közösségének többi részétől". Azaz a munkáltatónak lehetőséget kell biztosítania arra, hogy a távmunkavállaló a rendszeresen találkozhasson kollégáival, és hozzájusson a szükséges információhoz. Az Mt. fent részletezett pontnak való megfelelés végett rendelkezik úgy, hogy a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a munkáltató telephelyére, székhelyére beléphessen, más munkavállalókkal kapcsolatot tarthasson.[48] Mindez a kollektív munkajog érvényesülése végett is jelentős, ugyanis a távmunkavállalók tekintetében is felmerül a kollektív munkajog intézményeinek az alkalmazása. Itt visszautalnék a diszkrimináció tilalmára is, mely alapján kimondásra került, hogy a távmunkát végzőknek a munkáltató telephelyén munkát végző munkavállalókkal azonos jogosultságai vannak.[49] Ez alapján a távmunkavégzőket ugyanúgy számba kell venni a munkavállalói érdekképviseleti választások esetén, azonos feltételekkel kell, hogy vonatkozzanak rájuk a munkavállaló részvétel, illetve munkavállalói érdekképviseleti tevékenység igénybevételére vonatkozó szabályok is.

2. Munkavédelem és a távmunka

Felmérések kimutatták, hogy azon kérdésre, miszerint mi gördíttette korábban – és bizonyos mértékben akár manapság is - a legnagyobb akadályt a távmunka bevezetésére az adott szervezetben, a megkérdezettek 50 %-a jelenleg hatályos munkavédelmi szabályozást jelölte meg.[50] Ennek oka az lehet, hogy a hatályban lévő magyar szabályozás és a hozzá kapocslódó jogszabályok nem tesznek különbséget a munkáltató telephelyén, illetve a munkavállaló lakásában végzett munkavégzésre vonatkozó munkavédelmi felelősséget szabályozó előírások között.[51] A következő alcímben a távmunka munkavédelmi szabályozásával foglalkozok mind a hazai mind a nemzetközi jogszabályok mentén.

---

[48] Mt. 196. § (3) bekezdés d.) pont
[49] Bankó 2008, 194. o.
[50] Kemény-Keveházi 28.oldal
[51] i.m. 19. o.

A munkavédelemmel és távmunkával kapcsolatos nemzetközi jogszabályok közül az ENSZ Munkaügyi Szervezetének (ILO) egyezményei, valamint az Európai Unió dokumentumai bírnak relevanciával a távmunka keretszabályozásának értelmezésekor, míg hazánkban a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény rendelkezik a munkavédelemről, azon belül is annak VII/A. fejezete a távmunkavégzés eltérő munkavédelmi szabályozásáról.

Ahogy arra korábbi fejezetben utaltam, a távmunka a 90'-es években került előtérbe, lett releváns foglalkoztatáspolitikai téma, azonban a nemzetközi joganyagok közül fontos kiemelni, hogy az ILO 1981. évi 67. ülésszakon elfogadott, a munkavállalók biztonságáról, egészségéről és a munkakörnyezetről szóló 155. számú egyezményt (továbbiakban ILO 155.), amely 3. cikkének c.) pontjában olvasható „munkahely" fogalom lehetővé teszi a munkahelyen és a munkavállalók otthonában végzett munka munkavédelmi felelősségének különválasztását.[52] Habár maga az ILO 155. 1981-ben került elfogadásra, Magyarország csak 2000-ben ratifikálta, így ezen egyezmény része a hazai jogrendnek is, amelyre hivatkozni lehet. A munkavédelmi szabályozás terén kiemelten fontos a munkahely fogalmának egyértelmű meghatározása, hiszen ahogy azt a későbbiekben részletezem, a munkáltató kárfelelőssége szempontjából kardinális kérdés.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 1996. június 20. napján fogadta el az otthon végzett munkavégzésről szóló 177. számú Egyezményt (továbbiakban: ILO 177.), mely az ILO reagálása volt a 90'-es évek második felére jelentőssé vált távmunkával, otthoni munkavégzéssel kapcsolatban felmerült kérdésekre. Ezen dokumentumban a nemzetközi szervezet megvizsgálta az otthoni munkavégzés specifikumait, célja pedig az volt, hogy a távmunkásokra kiterjessze az általános munkaügyi egyezményekben foglaltakat. [53] Fenti cél elérése érdekében az Egyezmény 7. cikke akként rendelkezik, hogy a munkabiztonságra és a munkaegészségügyre vonatkozó nemzeti törvényeket és rendelkezéseket az otthon végzett munkára is alkalmazni kell, azonban figyelemmel kell lenni annak speciális jellemzőire.[54] Így gyakorlatilag rávilágítja a jogalkotókat arra, hogy a távmunka kapcsán a generális szabályoktól eltérő szabályok megállapítása is lehetséges, és indokolt is. Az ILO 177.-et Magyarország is ratifikálta, azonban ezt követően indult be a fentebb már hivatkozott Európai Távmunka Keret-megállapodás előkészítése, amely szélesebb körben rendelte vizsgálni a távmunkát.

[52] Kemény-Keveházi 13. oldal
[53] Az otthoni munkavégzésről szóló ILO 177. Egyezmény preambuluma
[54] Az otthoni munkavégzésről szóló ILO 177. Egyezmény 7. cikk

A távmunka-munkavédelem relációjában mérföldkőként emelendő ki az otthon végzett munkáról szóló, ILO 184. számú ajánlása (továbbiakban: ILO 184.), amelyet a tagországok az ILO 177.-hez hasonlóan ugyancsak 1996. június 20. napján fogadtak el. Tudvalevő, hogy az ajánlások nem bírnak kötelező erővel, azonban az ILO 184., munkavédelem és munkaegészségügyről szóló VII. fejezete a távmunka munkavédelmi szabályai tekintetében, a tagországok szempontjából megfontolandó „nem kötelező érvényű szabályokat" fektet le. Az egyezmény 21. cikkének (b) pontja leszögezi, hogy „az otthoni munkát végző személyektől meg kell követelni, hogy megfelelő módon gondoskodjanak saját biztonságukról és egészségükről, valamint azokéról, akiket cselekedeteik vagy munkavégzési hiányosságaik – beleértve a rendelkezésükre bocsátott anyagok, gépek, szerszámok és egyéb berendezések megfelelő használata - érinthetnek." Idézett rendelkezés egyértelműen a „munkavédelmi felelősség megosztásának elvét" fekteti le, mely alapján a távmunkavégzés során bekövetkező balesetekből eredő következményekért a munkavállaló felelősséggel tartozik.[55] Ahogy látni fogjuk, a hazai szabályozás ezen rendelkezést nem fogadta el sajátjának.

Az Európai Unió égisze alatt megalkotott Keretmegállapodás tartalma szerint a munkahelyi egészségért és biztonságért a munkáltató tartozik felelősséggel, a „távmunkás" pedig köteles az ezzel összefüggésben lévő hatályos biztonsági szabályokat betartani, valamint a kiadott utasításokat végrehajtani.[56] A Keretmegállapodás kiemeli, hogy a távmunkás munkahelyéhez a munkáltató, a munkavállaló képviselői, releváns hatóságok annak érdekében, hogy a távmunkáról és a hozzá tartozó műszaki felszerelésről szóló szabályok betartását igazolni tudják, hozzáférnek. Az ellenőrzés, hozzáférés – amennyiben a munkahely azonos a munkavállaló otthonával – a távmunkavállaló előzetes hozzájárulása alapján történhet. Hazánkban a Keretmegállapodás végrehajtása a törvényhozás útján valósult meg. Magyarországon az Európai Unióhoz való csatlakozási eljárási folyamatában a távmunka szabályozás részben már elő volt készítve.[57] Fentiek alapján került 2004. évi XI. törvény 2. §-a alapján megállapításra az Mvt. 2. § (2) bekezdése, mely szerint a munkáltató felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért. A munkavállalók munkavédelmi kötelezettségei nem érintik a munkáltató felelősségét. A munkáltatói feladatok teljesítésével összefüggésben keletkező költségeket és egyéb terheket nem szabad a munkavállalóra hárítani. Ahogy azt már fentebb kifejtettem a távmunkavégzés alkalmazása okoz(hat) némi szkeptikus

[55] Kemény-Keveházi 2016. 16. oldal
[56] Keretmegállapodás 8. pont
[57] Kemény-Keveházi 2016. 17. oldal

hozzáállást a munkáltató a munkáltató részéről, melynek oka abban keresendő, hogy habár az Mvt. külön rendelkezik a távmunkavégzés speciális munkavédelmi szabályairól, kardinális kérdések – így különösen a munkáltatói felelősség - tekintetében mégsem tesz különbséget a távmunka és a klasszikus munkaviszony között, nem elhanyagolva azt a tényt, hogy a távmunkavállalónak nagyobb önállósága van a munkavégzés és a munkaszervezés tekintetében is, mely a munkavédelmi szabályok betartatását is nehezíti.

A távmunka definíciójából kiindulva, munkavédelmi szempontból a munkahely (távmunkavégzési hely) kérdésköre bír kiemelt relevanciával, kiemelten akkor, ha a munkaviszony teljesítéséhez számítástechnikai eszközre van szükség. A 2018 évi XCIV törvény hatályba lépésig több bírálat is érte az Mvt. munkahelyi definícióját, abból a szempontból, hogy az nem volt külön meghatározva a távmunkavégzés tekintetében.[58] Az Mvt. általános, munkahely definíciója szerint munkahely minden olyan szabad vagy zárt tér, ahol a munkavállalók munkavégzés céljából vagy azzal összefüggésben tartózkodnak.[59] Fenti problematikát oldotta fel az Mvt. 2019. január 1-jével hatályba lépett – 2022. július 1. napjáig hatályos - módosítása, mely a távmunka tekintetében önállóan is meghatározta a távmunka tekintetében irányadó munkahely fogalmát.[60] Ezen definíció alapján munkahelynek minősült a munkavállaló és a munkáltató által meghatározott helyiség, ahol a munkavállaló munkát végez számítástechnikai eszközzel, így például a munkavállaló otthona, amennyiben a felek a munkaszerződésben ezt jelölték ki. Ezen fogalom azonban 2022. július 1. napján hatályba lépett módosítással kikerült a jogszabályból.

Kiemelendő, hogy az Mvt. 2022. július 1. napján hatályba lépett módosításával, a jogszabály mára különbséget tesz a számítástechnikai eszköz alkalmazásával végzett munka és a nem ezen eszközök alkalmazásával végzett munka munkavédelmi követelményei között. A módosítás a kizárólag számítástechnikai eszköz útján végzett távmunka esetén jelentősen csökkenti a munkáltatóra háruló adminisztrációs terheket azáltal, hogy rögzít, miszerint a munkáltató a munkavédelmi szabályok megtartását számítástechnikai eszköz alkalmazásával ellenőrizheti. Továbbá a munkavállaló ebben az esetben a munkavégzés helyét a munkáltatónak a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem

[58] Kemény - Kevházi 2016. 20. oldal
[59] Mvt. 87. § 5. pont
[60] Mvt. 86/A. (8) bekezdés: Távmunkavégzés esetén munkahely az a munkaszerződésben a felek által meghatározott helyiség, ahol a munkavállaló az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel rendszeresen a munkáját végzi.

veszélyeztető és biztonság munkakörülményeinek szabályairól szóló írásbeli tájékoztatására figyelemmel választhatja meg.

A nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetében a felek írásban állapodnak meg a távmunkavégzés helyéről.

Kárfelelősség tekintetében nem elhanyagolandó, hogy a nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka tekintetében alkalmazandó munkavédelmi szabályok szerint a munkavállaló a munkahelyén a munkáltató hozzájárulása nélkül semmilyen tekintetben sem változtathatja meg a munkakörülményeket.[61] Álláspontom szerint, amennyiben a munkakörülmények megváltozásáról a munkavállaló vétkesen nem tájékoztatja a munkáltatót, és a kár erre visszavezethető, ok-okozati összefüggésben áll, úgy a munkáltató – ennek bizonyítása esetén – mentesület a felelősség alól. Ugyancsak kardinális kérdés, hogy a munkaszerződésben a munkahelyet minél pontosabban határozzák meg a felek, ugyanis véleményem szerint egy munkabaleset bekövetkezte esetén nem lényegtelen, hogy például a munkavállaló otthonának melyik része minősíthető munkahelyként. Egyes álláspontok szerint, amennyiben a távmunkavégzés a munkavállaló otthonában történik, úgy csak az a kijelölt helyiség – adott esetben annak konkrétan meghatározott, m2-re leszűkített része – minősül munkahelynek, ahol a munkaasztal, munkaszék és a számítástechnikai eszköz található, így amennyiben a baleset például a munkavállaló fürdőszobájában történik, úgy az nem minősül munkahelyi balesetnek.[62] A munkáltató a távmunkavégzésre irányuló munkaszerződés megkötését megelőzően ugyancsak kockázatértékelést köteles elvégezni a munkavállaló otthona (munkahelye) tekintetében. Lényeges, hogy a munkáltató, vagy annak megbízottja kizárólag a kockázatértékelés elvégzése, balesetvizsgálat lefolytatása, valamint a munkakörülmények rendszeres ellenőrzése céljából léphet be és tartózkodhat a munkavállaló ingatlanában, kizárólag munkanapokon 8 és 20 óra közötti időpontban. A kockázatértékelésről szóló rendelkezéseket az Mvt. általános szabályai között találjuk. Ez alapján a munkáltató köteles minőségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel a munkavállalók által alkalmazott munkaeszközökre, munkavállalókat érő terhelésekre, továbbá a munkahelyek kialakítására.[63] Kockázatok felmérésnek hiányában a munkáltató nincs abban a helyzetben, hogy megalapozott

[61] Mvt. 86/C. § (3) bekezdés
[62] Munkafelügyeleti Főosztály 2016., 3. oldal
[63] Horváth István – Szladovnyik Krisztina: A munkaviszonyra vonatkozó 201-es jogszabályváltozások – 2. rész, Adós szaklap 2019/4. Munkaügy 5. oldal

döntést tudjon hozni, hogy a munkavállalóval köthet-e távmunkavégzésre vonatkozó megállapodást.[64] Lényeges, hogy a jelenleg hatályos munkavédelmi szabályok alapján, amennyiben a munkavállaló biztosítja saját maga számára munkaeszközét, úgy annak biztonságos állapotának fenntartásáról köteles gondoskodni. Ez olyan kötelezettséget ró a munkavállalóra és vesz le a munkáltató válláról, amely adott esetben álláspontom szerint a munkavállaló kárfelelősségének megállapításához vezethet.

A munkáltató az Mvt. 54. § (7) bekezdésének b.) pontjában foglaltaknak megfelelően nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén rendszeresen – például 6 havonta - végez ellenőrzéseket avégett, hogy meggyőződjék arról, a munkavállaló megtartja-e a rá vonatkozó munkavédelmi rendelkezéseket, így különösen az általa biztosított eszköz biztonságos állapotának fenntartásáról. Adott a két ellenőrzés közötti időszak, mely alatt a munkavállaló észleli ugyan, hogy a munkavégzéséhez szükséges berendezés (lásd olvasólámpa) az egészséges és biztonságos munkavégzésre nem alkalmas, azonban erről tudomást nem véve tovább használja, melynek következtében áramütést szenved. Álláspontom szerint, az Mt. 166. § (2) bekezdés b.) pontja, valamint a 179. § (1) - (2) bekezdésében foglalt szabályok alapulvétele alapján, amennyiben a munkáltató bizonyítani tudja, hogy a munkavállaló vétkességére – jelen tényállás tekintetében annak gondatlanságára – vezethető vissza az, hogy a kár bekövetkezett, úgy a munkáltató teljes mértékben mentesülhet a felelősség alól. Véleményem szerint azonban ezt sokkal nehezebb bizonyítani a távmunkavégzés esetében, mint a közvetlen ellenőrzése alatt lévő, klasszikus munkaviszonyban álló és a munkáltató telephelyén munkát végző munkavállalók esetében.

A hatályos munkavédelmi törvényünk szerint a távmunkavállaló a munkaviszonyból eredő munkavégzési kötelezettségének – a felek megállapodása alapján – saját maga által biztosított munkaeszközzel is eleget tehet. Klasszikus esetben a munkavállaló számára a munkáltató biztosítja a munkaeszközt, ebben az esetben a kockázati tényező is alacsonyabb lehet. Azonban amennyiben a távmunka esetében a munkáltató hozzájárul ahhoz, hogy a munkavállaló saját notebook, vagy táblagépén végezhesse munkáját, úgy nagyobb kockázati faktor lép előtérbe, hiszen a munkáltatót nem mentesíti az objektív felelőssége alól az, hogy a munkaeszközt nem ő biztosítja, azaz meg kell győződnie arról, hogy a munkavállaló által használt számítástechnikai eszköz, vagy eszközök

[64] Munkafelügyeleti Főosztály tájékoztatása 2016.

megfelelnek az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés követelményének.[65] A 2019. január 1. valamint legutóbb 2022. július 1. napával is módosított jogszabályhely alapján a munkáltató kockázatértékelés elvégzése alapján győződik meg a munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotáról. [66] Korábbi szabályozás - álláspontom szerint nem igazán egzakt megfogalmazásban - úgy rendelkezett, hogy a munkáltató munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálatot követően engedélyezhette a munkavállaló által használt eszköz alkalmazását. A jogszabálymódosítás egyrészről konkrétabbá tette, hogy a munkáltató milyen zsinórmérték mentén, milyen, az Mvt. általános szabályaiban meghatározott eljárás keretében köteles ellenőrizni a munkaeszközt, másrészről viszont többletkötelezettséget is rótt a munkáltatóra.

[65] http://www.ergonom.hu/hireink/25/a-tavmunka-munkavedelmi-szabalyai (letöltve 2023.01.10.)
[66] Mvt. 86/A. § (2) bekezdés második mondata

Összegző gondolatok

Az információs társadalom kialakulásával, a technikai eszközök térnyerésével az otthoni munkavégzés, mint foglalkoztatási lehetőség megállíthatatlan fejlődésnek indult. A nemzetközi szervezetek belátva az információs társadalom térhódítását, megfelelő szabályozás mentén próbálta, és bizonyos szinten ki is alakította mind a tágabb, mind a szűkebb értelemben vett távmunka jogi kereteit, mely folyamatosan fejlődik és változik. Elmondhatjuk, hogy a hazai szabályozás eleget téve az Európai Unió égisze alatt létrejött Távmunka Keretmegállapodásban foglaltaknak, az abban részletezett szabályozást nagyrészt átültette a nemzeti jogrendbe és a fejlődést szem előtt tartva, valamint a felmerülő dilemmákkal való „megbirkózás" jegyében fejleszti, módosítja a távmunkára vonatkozó jogszabályokat, ahogy történt ez 2022-ben is.

A futótűzként pusztító koronavírus hazánkban is változtatásokra késztette a gazdasági élet szereplőit, és a jogalkotókat is. A munkáltatóknak rá kellett jönnie, hogy a munkaviszony és a munkavégzés fenntartásához nélkülözhetetlen a távmunkavégzés lehetőségének kiépítése. Kijelenthetjük, hogy olyan munkakörökben is sikerült ezt megoldani, ahol ezidáig elképzelhetetlen volt. Ennek mentén a jogalkotónak pedig olyan jogszabályokat kellett alkotnia, ami a távmunkavégzés egy rugalmasabb kiépítési lehetőségét teremtette meg. Álláspontom szerint a jelenleg, 2022. július 1. napjával hatályos, távmunkával is foglalkozó jogszabálymódosítások mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára is egyszerűbbé teszi a távmunka igénybevételét. Külön kiemelendő, hogy mára a korábbi távmunkavégzés és a „home office" közötti határ eltűnni látszik, ha már nem el is tűnt.

A távmunkavégzés előnyei vitathatatlanok: a munkáltató takarékoskodhat az irodahelyiség költségeivel, rugalmas létszámgazdálkodás valósítható meg, földrajzi távolságtól függetlenül lehet a szaktudást igénybe venni, az otthon és a munkavégzés közötti egyensúly kialakítását nagyban segíti, javítja a túlterhelt közlekedést, javítja a hátrányos helyzetű térségekben élő munkavállalók munkához jutását, a munkáltató alkalmazhat olyan munkavállalókat, akik személyi okokból (mozgássérült, több gyermekes anyukák) nem tudják megoldani a munkáltató székhelyén való megjelenést. Általánosságban elmondható, hogy a munkáltatónak a távmunkával lehetősége nyílik a foglakoztatási feltételek egyéniesítésére, HR szempontok mentén is.

Kiemelendő azonban, hogy amennyiben a munkáltató távmunkavégzésre irányuló munkaviszony kialakítása mellett dönt, úgy számolnia kell az ezzel járó kötelezettségeknek való megfeleléssel. Azon felül, hogy az Mt. az általános szabályok alkalmazását – lásd adatvédelem, egyenlő bánásmód követelménye – rendeli a távmunkavégzésre, speciális, többletkötelezettségeket is ró a munkáltatóra, amelyek gátat szabhatnak ezen munkaviszony mellett való döntésben. Álláspontom szerint a munkáltatói bizalmatlanságot, hajlandóságot leginkább a munkajog merev szabályai, valamint az érvényben lévő munkavédelmi szabályozás befolyásolja. Véleményem szerint semmilyen körülmények között nem lehet egyenlőségjelet tenni a távmunkavállalók, valamint a klasszikus munkaviszonyban álló munkavállalók között. A munkáltató a munkavállaló munkavédelemre vonatkozó kötelezettségeinek teljesítését nem tudja úgy ellenőrizni, mint azon munkavállalókat, akik a munkáltató székhelyén, telephelyén végzik munkájukat, így a felelősségük sem lehet ugyanolyan, mint a valóban felügyelete alatt álló munkahelyeken munkát végző munkavállalók esetében. Osztom azon álláspontot, miszerint a távmunkára vonatkozó hazai munkavédelmi szabályozásban az ILO 184. ajánlásban is megjelenő, osztott felelősség elvének kellene érvényesülnie, mely alapján a munkáltató legyen köteles az otthon munkát végző személyek számára megadni mindazon tájékoztatást és információt, amely a kiadott munkával kapcsolatos veszélyekre vonatkozik, továbbá biztosítsák számukra az ezzel kapcsolatos oktatásban való részvételt, valamint a megfelelő biztonsági eszközökkel ellátott, munkavégzéshez szükséges gépeket. A munkavállalók kötelességévé kellene tenni, hogy eleget tegyenek az előírt munkabiztonsági és munkaegészségügyi intézkedéseknek, megfelelő módon gondoskodjanak saját biztonságukról és egészségükről, az eszközök rendeltetésszerű használatáért, és az esetleges baleset következményeiként előálló károkért felelősséggel kellene tartozniuk. Mindez a munkáltató távmunkavégzés tekintetében való objektív felelősségének felszámolását jelentené.

Támogatom Bankó Zoltán azon okfejtését, miszerint amikor a magyar jogalkotás nagy hangsúlyt helyezett a távmunkavégzés mint munkaviszony szabályozására, egyben korlátokat is állított, amelyek óhatatlanul a munkaviszonyból való menekülés irányába tereli a feleket. [67] Ezt támasztja alá az is, hogy a szerződési szabadság elve alapján a felek szabadon állapíthatják meg, hogy egymással milyen jogviszony keretében kívánnak munkavégzésre, meghatározott feladat ellátására irányuló megállapodást kötni. Ahogy azt kifejtettem, a távmunkára is igaz azon kijelentés, miszerint a

[67] Bankó 2019. 29. oldal

távmunka alapján elvégzendő munka vállalkozási, valamint megbízási jogviszony keretében is elvégezhető. Ebben az esetben azonban a kárfelelősségre, az eszközök és más munkafeltételek biztosítása – így különösen az egyenlő bánásód követelménye – speciális jelleggel érvényesülnek, nem beszélve adó- és járulékfizetési, illetőleg levonási kötelezettségekről. Álláspontom szerint mindaddig, amíg a távmunka és a klasszikus munkaviszony közötti markáns elhatárolás nem valósul meg teljes mértékben a munkáltatók – függetlenül az elmúlt évek által generált körülményekre - vonzóbbnak fogják találni azon megoldást, miszerint megbízási, vagy vállalkozási szerződést kötnek egy bizonyos eredmény elérésére, vagy feladat ellátására. A munkaviszonyban az a vonzó a foglalkoztató számára, hogy a munkavállaló a munkáltató folyamatos rendelkezésére áll, ez azonban a távmunkára nem igaz, amennyiben a felek nem állapodnak meg abban, hogy a munkavállaló munkaideje nem kötetlen. [68]

[68] Nem csoda, hogy Gyulavári Tamás is kérdésesnek tatja, hogy a távmunkában dolgozók inkább a munkavállalók csoportjába, vagy inkább az úgynevezett szürke zónába sorolandók. lásd bővebben: Gyulavári Tamás: A szürke állomány – Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán. Jogtudományi monográfiák 6., Pázmány Press, Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Budapest, 2014. 194. oldal

Felhasznált Irodalom

- Bankó Zoltán: A távmunka szabályozásnak dilemmái in. Bankó Zoltán – Berke Gyula – Pál Lajos – Petrovics Zoltán: Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére, Hvg-Orac lapkiadó, Budapest, 2019. 17-30. oldal
- Kemény Péter és Keveházi Katalin: Távmunka-osztott munkavédelmi felelősséggel, javaslatok a távmunka munkavédelmi szabályainak korszerűsítésére, 2016
- http://mef.forum.hu/ckfinder/userfiles/files/MEF_tanulm%C3%A1ny_t%C3%A1vmunka_szab%C3%A1lyoz%C3%A1sr%C3%B3l(1).pdf (letöltve: 2023. 01. 10.)
- Bankó Zoltán: Atipikus munkaviszonyok. Amunkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon, Pécs, 2008., https://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/banko-zoltan/banko-zoltan-vedes-ertekezes.pdf (letöltve 2023.01.10.)
- Forgács Tamás: Távmunka: alternatíva a foglalkoztatásban? 2007, https://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/30_Forgacs.pdf (letöltve: 2023. 01. 10.)
- European Commision: White Paper 'Growth, competitiveness and employment: the challenges and courses for entering into the XXIst century', 1993. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4e6ecfb6-471e-4108-9c7d-90cb1c3096af/language-en (letöltve: 2023. 01. 10.)
- Bangemann jelentés „Európa és a globális társadalom" http://europa.eu.int/ISPO/docs/basics/docs/bangemann.pdf (letöltve 2023.01.10.)
- House of Lords : Working at a distance – UK Teleworking and its Implications, London, 1996.
- Európai Távmunka Keret-megállapodás, Telework - ETUC interpretation guide EN http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Telework%20-%20ETUC%20interpretation%20guide%20EN.pdf (letöltve: 2023. 01. 10.)
- A távmunkáról szóló Európai Keretmegállapodás végrehajtása, 2006. http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:nf_1cqacjv0J:erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2011-01194-E.pdf+&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu (letöltve: 2023. 01. 10.)
- Koltai Luca – Simonyi Ágnes – Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor: Foglalkoztatáspolitikai dilemmák, Budapest, 2010.

http://www.ligaakademia.hu/news/351/Foglalkoztataspolitikai_dilemmak.pdf (letöltve: 2023. 01. 10.)

- Bankó Zoltán: A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon, Magyar Munkajog E-folyóirat 2016/2. http://hllj.hu/letolt/2016_2/M_04_Banko_hllj_2016_2.pdf (letöltve: 2023. 01. 10.)
- Varga Virág: Távmunka az információs társadalomban http://www.inco.hu/inco7/infotars/cikk0h.htm
- (letöltve: 2023.01.10.)
- Forgács Tamás: A távmunka elmélete és gyakorlati alkalmazásának lehetőségei, Doktori értekezés, Pécsi Tudományi Egyetem Közgazdaságtudományi Kar, 2009., 24. o. https://pea.lib.pte.hu/bitstream/handle/pea/14812/forgacs-tamas-phd-2009.pdf?sequence=1&isAllowed=y (letöltve: 2023. 01. 10.)
- A Nemzetgazdasági Minisztérium Munkafelügyeleti Főosztály és a Munkaerőpiaci szabályozási Főosztály tájékoztatása a távmunka munkavédelmi és munkajogi szempontú megítéléséről Budapest, 2016. http://www.ommf.gov.hu/letoltes.php?d_id=6956 (letöltve: 2023.01.10.)
- Dr. Czirók Andrea – Dr. Nyerges Éva: Digitalizáció a munkajogban II., Munkajog, Hvg-orac Lap- és Könyvkiadó Kft., 2018/IV. szám, 2018. 40-46. oldal
- Dr. Pál Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása - A „home office" és a távmunka, Munkajog 2018. II. évfolyam, 2. szám Hvg-Orac Lap-és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2018 56-59. oldal
- Prugberger Tamás-Kenderes György: Az atipikus munkaviszonyok, Miskolci Jogi Szemle 2009. 4. évfolyam 2. szám 30-54. oldal
- https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1 (letöltve: 2023.01.10.)
- KSH: 9.10.1. A 15–74 éves távmunkában dolgozó, valamint távmunkában nem dolgozó alkalmazottak demográfiai jellemzői nemek szerint, 2018. I. negyedév
- https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_atipikus9_10_01.html (letöltve: 2023. 01. 10.)
- Adó Online: A cégvezetők jelentős részre támogatja a távmunkát, 2019. október 22. https://ado.hu/munkaugyek/a-cegvezetok-jelentos-resze-tamogatja-a-tavmunkat/ (letöltve 2023.01.10.)

- Pentz Edina: A Munka Törvénykönyvét érintő GDPR változások, 2019. május 21. Wolters Kluwer, Munkaügyek rovat https://ado.hu/munkaugyek/a-munka-torvenykonyvet-erinto-gdpr-valtozasok/ (letöltve 2019. október 20.)
- http://www.ergonom.hu/hireink/25/a-tavmunka-munkavedelmi-szabalyai (letöltve 2023.01.10.)
- Horváth István – Szladovnyik Krisztina: A munkaviszonyra vonatkozó 2019-es jogszabályváltozások – 2. rész, Adós szaklap 2019/4. Munkaügy 1-11. oldal
- Gyulavári Tamás: A szürke állomány – Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán. Jogtudományi monográfiák 6., Pázmány Press, Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Budapest, 2014.
- https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html (letöltve:2023.01.10.)
- https://mfor.hu/cikkek/makro/a-rezsi-emelkedese-a-tavmunka-szabalyaiba-is-bekavarhat-majd.html (letöltve: 2023.01.10.)
- http://www.ergonom.hu/hireink/25/a-tavmunka-munkavedelmi-szabalyai (letöltve:2023.01.10.)