



A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon*

BANKÓ Zoltán**

1. Bevezető megjegyzések

Magyarországon a távmunkára létrejött munkajogviszony 2004-ben részletes szabályozásban,¹ az azóta eltelt 12 év lehetőséget ad arra, hogy értékeljük a szabályrendszert, visszatekintsünk a jogalkotás céljaira és vizsgáljuk megvalósulásukat. A tanulmány ennek érdekében áttekinti a távmunkára vonatkozó magyar szabályozás alakulását, a távmunka európai uniós jogi környezetét, a magyar távmunkában történő foglalkoztatással kapcsolatos értékeléseket² és tapasztalatokat. A szabályok hatálybalépését követően számos elemző tanulmány értékelt hazánkban a távmunkára kialakított szabályokat,³ többször megállapítva, hogy a jogintézmény nem mentes sem a munkajog dogmatikáját

* A tanulmány az MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport keretében készült. A kutatást az OTKA K112961 „A munkáltató jogviszonyalakítási hatalmának gazdasági és munkajogi alapelemei, a munkajogviszony teljesítése során bekövetkező érdekváltozások és érdekmúlás” c. pályázat támogatta. A jelen tudományos közleményt a szerző a Pécsi Tudományegyetem alapításának 650. évfordulója emlékének szenteli.

** Tudományos főmunkatárs, MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport, banko.zoltan@ajk.pte.hu.

¹ Ld. az 1992. évi XXII. törvény 192/C-193/A. §-ait (2012. július 1-jétől a 2012. évi I. törvény 196–197. §-ai rendelkeznek a távmunka keretében foglalkoztatott munkavállaló munkajogviszonyáról).

² A távmunkával kapcsolatos elemzések gyakran az atipikus munkajogviszonyokat elemző monográfiákban találhatóak meg részletesen, ld. pl. KISS György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, Osiris, 2002. 409–407.; LAKY Teréz: *Az atipikus foglalkozások*. Budapest, Struktúra Munkaügyi Kiadó, 2001.; BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*. Budapest–Pécs, Dialóg Campus, 2010.; BANKÓ Zoltán – FERENCZ Jácint: *Atipikus munkajogviszonyok*. Budapest, Wolters Kluwer, 2015.; FERENCZ Jácint: *Atipikus foglalkoztatási formák*. Budapest–Pécs, Dialóg Campus, 2015.

³ BANKÓ Zoltán: Távmunka. Az információs társadalom munkajogi kérdései. *Jogtudományi Közöny*, 2000/6.; BANKÓ Zoltán: Távmunka az Európai Unióban és Magyarországon (helyzetkép, támogatás, jogalkotás). In: INOTAI András (szerk.): *EU-tanulmányok I. kötet*. Budapest, Nemzeti Fejlesztési Hivatal, 2004. 609–631.; BANKÓ Zoltán: A távmunka szabályozása az Európai Unióban és Magyarországon. *Munkaügyi Szemle*, 2005/2. 25–28.; BREINERÉ VARGA Ildikó: A távmunka humánpolitikája. *Emberi Erőforrás-kezelési Módszertani Füzetek*, 2004/6.; CSURGÓ Sándor: Távmunka és munkaügyi kapcsolatok Európában. *Munkaügyi Szemle*, 1999/6.; FORGÁCS Tamás: *A távmunka elmélete és gyakorlati alkalmazásának lehetőségei*. PhD értekezés. Pécs, 2009.; GÖNDÖR Éva: Új fejezet a Munka Törvénykönyvében – a távmunka jogi szabályozása. *Munkaügyi Szemle*, 2004/9. 19.; KENDERES György: A távmunkavégzés, mint a foglalkoztatás egyik lehetséges alternatívája. *Advocat*, 2008/3–4. 6–9.; ZACCARIA Márton Leó: A nemek közti esélyegyenlőség alapvető sajátosságai a japán munkajogban, különös tekintettel az atipikus foglalkoztatási formákra. In: P SZABÓ Béla – SZEMESI Sándor (szerk.): *Előadások a 8. debreceni állam- és jogtudományi doktorandusz konferencián 2011. június 3.* Debrecen, Lícium-Art, 2011. 335–343.; ZACCARIA Márton Leó – SÍPKA Péter: A távmunkavégzés új szabályozása a

érintő problémáktól, sem pedig a gyakorlati alkalmazhatóság rovására jelentkező következtetlenségektől.⁴

2. A távmunka elterjedtsége Magyarországon – a távmunkában foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó statisztikai adatok és értékelésük

Többféle, egymástól nagyon eltérő statisztikai adatot találni arról, hogy Magyarországon távmunkavégzés keretében a munkavállalók hány százaléka kerül foglalkoztatásra. A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint a gazdasági válság hatására a tömeges elbocsátások alternatívájaként előtérbe kerültek a rugalmas foglalkoztatási formák, így a távmunka alkalmazása is,⁵ e megállapítás szerint minden tizedik foglalkoztatott dolgozott már távmunkában.⁶ A KSH szerint a 2006–2014 időszakban összességében a távmunkában foglalkoztatott nők aránya 7,7-ről 10%-ra, a férfiaknál pedig 6,8-ről 9,6%-ra emelkedett, a jellemzően vagy alkalmanként távmunkában foglalkoztatottak aránya Közép-Magyarországon volt a legmagasabb, meghaladta a 14%-ot 2014-ben, ezzel szemben az Észak-Alföldön 4,5%-ot tett ki.⁷ A számokkal kapcsolatosan feltétlenül hangsúlyozni kell, hogy ezen adatgyűjtés szempontjából távmunkás az a dolgozó, aki munkáját részben vagy egészében otthon, illetve megbízójától vagy megbízója telephelyétől távol eső helyen végzi, és annak eredményét információs- és kommunikációtechnológiai eszköz közvetítésével juttatja el az alkalmazójának.⁸ A fenti számok tehát koránt sem a munkajogviszony keretében történő távmunkavégzést mutatják, hanem minden más jogviszony (például megbízás, vállalkozás) is ide sorolódik, ha megfelel a munkavégzés többi eleme a fenti távmunka definíciónak.

Vannak olyan felmérések is, amelyek a távmunkában foglalkoztatott munkavállalók arányát próbálják kimutatni, eszerint Magyarországon a kormányzati és vállalati szféra törekvéseinek köszönhetően 1-2%-ra tehető azon munkavállalók aránya, akik a cégüknél távmunkában (teljes, rész vagy ad hoc jelleggel) dolgoznak.⁹ Ez utóbbi számadatokat erősítik meg összehasonlító kutatások, rögzítve

magyar jogban. In: BÍRÓ Károly Ágoston – SEBESTYÉN-PÁL György (szerk.): *SzámOkt 2012: XXII. Nemzetközi Számítástechnika és Oktatás Konferencia*. Erdélyi Magyar Műszaki Tudományos Társaság, 2012. 345–350.; MAKÓ Csaba – KESZI Roland – MESTER Dániel: Munkáltatói vélemények a távmunka bevezetésének előfeltételeiről és gyakorlatáról. Kutatási jelentés. *Társadalomkutatás*, 2004/2–3. 203–243.; FORGÁCS Tamás: A távmunka elméleti vizsgálata. *Vezetéstudomány*, 2011/11. 49–62.; FORGÁCS Tamás: A távmunka területfejlesztési aspektusai. *Tér és társadalom*, 2011/2. 106.; HARSÁNYI Eszter: Alternatív munkavégzési formák – távmunka. *Munkaügyi Szemle*, 2010/4.; Ékes Ildikó: A távmunkáról. *Munkaügyi Szemle*, 2000/11. 9–12.

⁴ PRUGBERGER Tamás – KENDERES György: Az atipikus munkaviszonyok a munkaerő-kölcsönzés és a távmunkavégzés tükrében. *Miskolci Jogi Szemle*, 2009/2. 55.

⁵ KÖZPONTI STATISZTIKAI HIVATAL: *Magyarország 2014*. Budapest, Központi Statisztikai Hivatal, 2015. 33. [a továbbiakban: KSH (2015)]

⁶ KSH (2015) i. m. 35.

⁷ Uo.

⁸ KSH (2015) i. m. 35.; LAKY Teréz BORBÉLY Szilvia – NACSA Beáta – FREY Mária – LAKATOS Judit – NÁDAS Magdolna – SIMONYI Ágnes – LINDNER Sándor – PLANK Ferencné – GERE Ilona: *Az atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon*. Budapest, Integrációs Stratégiai Munkacsoport, 1997.

⁹ Forrás: <http://tvmunkas.hu/p12m/htm>; SZABÓ Katalin – BECSKY András: Önmegvalósítás vagy digitális magány? A távmunka elterjedésének ösztönzői és akadályai Magyarországon. *Vezetéstudomány*, 2003/12. 10.

azt, hogy Magyarországon még a Kelet-Európai országok átlagához képest is alacsony a távmunkában foglalkoztatottak száma.¹⁰

Igaz ez akkor is, ha Magyarország az elmúlt évtizedben viszonylag jelentős fogadó országgá vált a megosztott szolgáltatóközpontoknak, ami főként kedvező földrajzi fekvésének, a főváros pénzügyi és kulturális vonzerejének, az európai viszonylatban viszonylag olcsó, képzett munkaerőnek, a társasági adó alacsony szintjének és az utóbbi években az EU-csatlakozásának volt köszönhető.¹¹

3. A távmunka az Európai Unió tagállamaiban, az Európai Unió távmunkára vonatkozó szabályai¹²

3.1. A távmunka helyzete a tagállamokban¹³

A távmunka elterjedtségének felvázolásakor tanulmányok rendkívül eltérő adatokat közölnek arra vonatkozóan, hogy az egyes országokban mekkora a távmunkában foglalkoztatottak száma. Az egységes európai statisztikai adatkezelés, fogalomhasználat hiányában nehéz az összehasonlítás, de a nagyságrendek érzékeltetésére érdemes néhány adatot áttekinteni a távmunkát végzőkről: Nagy-Britanniában 1999-ben több mint egymillióan,¹⁴ Németországban becslések szerint 875 000 és 1,5 millió fő,¹⁵ Franciaországban az összes foglalkoztatott 17%-a dolgozik a távmunka valamely formájában.¹⁶

Hangsúlyozni kell, hogy azon felmérések estében, amikor a távmunka keretében foglalkoztatottaknak a teljes foglalkoztatottakhoz viszonyított aránya ezeknél az adatoknál nagyságrendekkel magasabb adatokat mutat, akkor nem csak a munkajogi relevanciájú számokról van szó, sokkal inkább számítástechnikai eszközzel történő munkavégzésről, ide értve az önálló munkavégzőket is (a távmunka legtágabb definíciója). A távmunka-kertmegállapodás által érintett munkavállalók számát Európában 4,5 millióra becsülték már 2002-ben.¹⁷

Az unióban a távmunka terjedésével párhuzamosan felmérések, vizsgálatok elemezték az ilyen tevékenységet végzők helyzetét. Korábban a bedolgozók tekintetében azt tapasztalták, hogy csak ala-

¹⁰ Jelle VISSER – Nuria Ramos MARTIN.: *Expert Report on the Implementation of the Social Partner's Framework Agreement on Telework*. Amsterdam, University of Amsterdam, 2008. 46.

¹¹ ECKERT Bálint: Országhatárokon átívelő „távmunka”. A megosztott szolgáltatóközpontok és az outsourcing. In: RADVÁNYI Tamás (szerk.): *Gyakorlat és Tudomány. Dolgozatok a BGF Pénzügyi és Számviteli Kara tudományos műhelyéből*. Budapest, BGF Pénzügyi és Számviteli Kar, 2007. 306.

¹² A távmunka fogalmának megjelenését az Európai Unió dokumentumaiban lásd részletesen BANKÓ-FERENCZ i. m.;

¹³ A távmunka keret-megállapodás végrehajtásával kapcsolatosan több összehasonlító kutatás is napvilágot látott, lásd például Roger BLANPAIN (szerk.): *European Framework Agreements and Telework. Law and Practice, A European and Comparative Study*. Alphen ann denn Rijn, Kluwer, 2007.; VISSER-MARTIN i. m.

¹⁴ Alan NEAL: *Atypical workforms and European Labour Law. RdA, 1992/2*.

¹⁵ Manfred WEISS: *Federal Republic of Germany*. Deventer–Boston, Kluwer, 1997.; Manfred WEISS.: *The Future of the Individual Employment Contract in Germany*. In: Lemmy BETTEN (szerk.): *The Employment Contract in Transforming Labour Relations*. The Hague, Kluwer, 1995. 171.

¹⁶ Jean-Emmanuel RAY – Jacques ROYOT: France. In: BLANPAIN (szerk.) i. m.157.

¹⁷ BLANPAIN i. m. 43.; a European Foundation for Living and Working Conditions adatai alapján 2002-ből, ezt követő időszakra, az adatok alakulásáról nem állnak rendelkezésre összehasonlító adatok.

csónyan fizetett, főleg női munkásokat alkalmaztak ilyen minőségben, s ennek megismétlődésétől tartottak a távmunkások esetében is. Bár az, hogy távmunka magában foglalja a magasabb képzettséget igénylő munkatevékenységeket is, bizonyos mértékben védelmet jelenthet.¹⁸ Megfigyelhető volt, hogy a több távmunkást foglalkoztató munkáltatónál olyan munkavállalók dolgoznak, akik adott esetben nem ismerik egymást, sőt egymás létezéséről sem tudnak. Németországban merült fel az a munkavállalói követelés, amely – a Betriebsverfassungsgesetz eltérő rendelkezése hiányában – az ilyen teleworker munkavállalók viszonylatában is az üzemi tanács megválasztására irányul. Az igény jogosságát már csak azért is komolyan kell venni, mert ez a munkavállalói réteg kerülhet a legkönnyebben kiszolgáltatott helyzetbe, hiszen munkavégzése rendkívül elszigetelt módon történik, technológiailag is kizárólagos függőségben van munkáltatójától és éppen ezért a munkáltató szociális tárgyú döntéseinek a befolyásolása számukra alapvető jelentőségű. Így érthető, hogy a szociális partnerek egyre intenzívebb érdeklődése mellett kezdődtek meg a tárgyalások a távmunka európai szintű rendezése tárgyában.¹⁹

3.2. Az Európai Távmunka keret-megállapodás

Az Európai Unió joganyagát vizsgálva, a távmunkavégzés vonatkozásában az ETUC, az UNICE/UEAPME és a CEEP által 2002. július 16-án megkötött Európai Távmunka keret-megállapodás tartalma szolgál iránymutatásul, mely az ilyen módon történő munkavégzés speciális jellemvonásaival kapcsolatosan tartalmaz rendelkezéseket. A megállapodással kapcsolatosan hangsúlyozandó, hogy az az európai szociális partnerek megállapodása, a részmunkaidejű foglalkoztatással és a határozott idejű foglalkoztatással kapcsolatos keret-megállapodásokat követő harmadik ilyen. Az eltérés az első két megállapodáshoz képest, hogy míg azokat később irányelvbe foglalták, ebben az esetben a hatályosulás a nemzeti szinten²⁰ a szociális partnerek eszközeivel történik.²¹

A keret-megállapodás definíciója szerint a távmunka olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, mely során a munkát végző személy számítástechnikai eszközöket használ, és a munkát, mely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzik.²²

A keret-megállapodás elsőként a távmunka önkéntes jellegét említi.²³ A távmunkát a munkavállaló munkaszerződésében is elő lehet írni, de önkéntes alapon később is választható ez a konstrukció.

¹⁸ Brocklehurst a távmunka hatásait értékelve arra a következtetésre jut, hogy bizonyos szempontból párhuzam vonható a bedolgozók és a távmunkások (new-technology homeworkers) között státuszukat, megfizettségüket, képzettségüket vizsgálva. Mike BROCKLEHURST: *Homeworking and the New Technology. The Reality and the Rhetoric*. Bradford, MCB University Press, 1989.

¹⁹ Ld. BLANPAIN i. m. 31–38.

²⁰ 2006 júniusáig a tagállami végrehajtásról 23 tagállamból érkezett jelentés, nem kezdődött el eddig az időpontig a folyamat Bulgáriában és Romániában, de a szociális partnerek vizsgálják a lehetőségét a végrehajtási folyamatba való bekapcsolódásnak BLANPAIN i. m. 43.

²¹ Ld. BLANPAIN i. m. 43.

²² Ld. keret-megállapodás 2. pont.

²³ Ld. keret-megállapodás 3. pont.

Eszerint, ha a távmunka nem része az eredeti munkaköri leírásnak, és a munkaadó ajánlatot tesz a távmunkavégzésre, azt a munkavállaló elfogadhatja vagy visszautasíthatja. Ha a munkavállaló fejezi ki abbéli szándékát, hogy távmunka keretei közt dolgozzon, a munkaadó elfogadhatja vagy visszautasíthatja ezt az ajánlatot. A távmunkára való átállás önmagában, mivel csak a munkavégzés módját módosítja, a munkavállaló jogi státuszát nem változtatja meg. A távmunkának a munkavállaló általi visszautasítása önmagában nem lehet oka annak, hogy a munkaadó az adott munkavállaló munkaviszonyát megszüntesse, vagy annak feltételeit megváltoztassa.²⁴

Ha a távmunka nem része az eredeti munkaszerződésnek, a távmunkára való átállásról szóló megállapodás visszaváltoztatható. A visszaváltoztatás jelentheti azt, hogy a munkavállaló a munkaadó telephelyén folytatja a munkavégzést akár a munkaadó, akár a munkavállaló kérésére. A visszaváltoztatás módozatait egyéni vagy kollektív szerződés fekteti le.²⁵

A távmunkát végzők foglalkoztatási feltételeivel kapcsolatosan a keret-megállapodás elsődlegesen a diszkrimináció tilalmának elvét²⁶ rögzíti.

A távmunkavégzés során az adatvédelemi rendelkezések betartását és tájékoztatási kötelezettséget²⁷ a keret-megállapodás alapvetően a munkáltató kötelezettségeként tervezi rögzíttetni: a munkaadó felelős a megfelelő, szoftverrel kapcsolatos intézkedések megtételéért a távmunkát végző által szakmai céllal használt és feldolgozott adatok védelmének biztosítására. A munkaadó tájékoztatja a távmunkavállalót az adatvédelemmel kapcsolatos vállalati szabályzatról, a hatályos jogszabályokról és a távmunkát végző köteles ezeket betartani.

A munkáltató tájékoztatási körében előírásra kerülhetnek a következők a keret-megállapodás alapján:

- bármely, a számítástechnikai eszközök használatával kapcsolatos megszorításokról, így például az internet használatáról;
- az e megszorítások be nem tartásáért járó szankciókról.

A távmunkát végző privátszférájának védelme az otthon végzett távmunka esetében meglehetősen hangsúlyosan merül fel. Ezzel kapcsolatosan rögzítendő, hogy ha bármely megfigyelő rendszert állít be a munkáltató, annak a vizuális figyelő eszközökről szóló 90/270/EK irányelv céljával összhangban kell állnia, és azt annak figyelembevételével kell üzembe helyezni.²⁸

A munkaeszközök biztosítása, a rezsiköltségek viselésének kérdése a távmunka-végzés során alapvető fontosságú a munkavállalók szempontjából. Általános szabályként kimondható a keret-megállapodás alapján,²⁹ hogy a munkaadót terheli a rendszeres távmunka végzéséhez szükséges eszközök biztosítása, üzembe helyezése és karbantartása, hacsak a távmunkavállaló nem saját eszközeit hasz-

²⁴ Ld. keret-megállapodás 3. pont.

²⁵ Ld. keret-megállapodás 3. pont.

²⁶ Ld. keret-megállapodás 4. pont.

²⁷ Ld. keret-megállapodás 5. pont.

²⁸ Ld. keret-megállapodás 6. pont.

²⁹ Ld. keret-megállapodás 7. pont.

nálja. A keret-megállapodás a munkavállalói érdekek védelmében a kérdéssel részletesen foglalkozik: ha a távmunkát rendszeresen végzik, a munkaadó ellentételezi vagy fedezi a munkavégzés, így különösen az adattovábbítás/kommunikáció okán közvetlenül felmerülő költségeket. A munkaadó megfelelő színvonalú technikai háttérszolgáltatást biztosít a munkavállalónak. A távmunkát végző megfelelően karbantartja a számára biztosított eszközöket, és segítségükkel az internetről nem gyűjt, és azon nem terjeszt jogellenes adatokat.

A munkahelyi egészség és biztonság tekintetében értelemszerűen a technikai munkavédelmi rendelkezések alkalmazását meg kell követelni. Ehhez szorosan kapcsolódó munkajogi dogmatikai kérdés a munkáltató kárfelelőssége a távmunkavállaló munkaviszonyával összefüggésben (a munkáltatótól távol) bekövetkezett káráért (baleset, egészségkárosodás). Védelmet nyújt a távmunkavállaló részére, ha jogszabályi szinten rögzítik, hogy a munkáltató vétkességre való tekintet nélkül felel a távmunka-végzés során is. Ehhez a témakörhöz kapcsolódik az a szabály, hogy a munkáltatónak, a munkavállalói képviselőnek és/vagy az illetékes hatóságoknak szabad bejutást kell lehetővé tenni a távmunka-végzés helyére olyan mértékben, amennyire azt a nemzeti törvények és a kollektív szerződések lehetővé teszik. Ha a távmunkavállaló otthon végzi a munkát, a bejutási szándékról a munkavállalót előzetesen értesíteni kell és ahhoz hozzájárulását meg kell szerezni.³⁰

A keret-megállapodás következő rendelkezése szerint a távmunkavállaló lehetőség szerint maga dönthesse el, hogyan szervezi munkaidejét.³¹ Fontos jellemvonása a távmunka leggyakoribb formáinak az önálló munkaidő-beosztás, de nem minden körülmények közt kell ennek az elvnek érvényesülnie.³² Óvatosan fogalmaz e kérdéssel kapcsolatosan maga a keret-megállapodás is, amikor „a hatályos jogszabályok, a kollektív szerződések és a vállalat szabályzatának keretei közötti” önálló munkaidő-meghatározási lehetőségről beszél.

Sokszor a távmunkával kapcsolatos hátrányként említik a munkahelytől távol dolgozók izolációját. Ennek megfelelően munkáltatói kötelezettségként előírható az, hogy megfelelő intézkedések megtételére kerüljön sor annak érdekében, hogy a távmunkavállaló ne szigetelődjön el a vállalat munkavállalói kollektívájának többi részétől, például olyan módon, hogy lehetőséget biztosít neki kollégáival való rendszeres találkozásra és a vállalattal kapcsolatos információhoz való hozzájutásra.³³ Ezzel a problémával összefüggésben felmerül a kollektív munkajog intézményeinek az alkalmazása (szakszervezet, kollektív szerződés, üzemi tanács, üzemi megállapodás, lásd alább).

³⁰ Ld. keret-megállapodás 8. pont.

³¹ Ld. keret-megállapodás 9. pont.

³² Különös tekintettel a munkaidőre vonatkozó szabályok munkavállaló-védelmi jellegére. Természetesen a munkaidő szabályainak betartása (és annak ellenőrzése) további megválaszolandó kérdéseket vet fel.

³³ Keret-megállapodás 9. pont.

A távmunkavállalóknak a munkaadó telephelyén a hozzájuk hasonló munkavállalókkal azonos képzési és szakmai előmeneteli lehetőségeket kell biztosítani, és munkájukra e munkavállalókkal azonos értékelési rendszer vonatkozzon.³⁴

Nagy szerepük lehet a távmunkával kapcsolatos kollektív munkajogi kérdéseknek is. Ebben a körben tulajdonképpen a diszkrimináció tilalmát deklarálja a keret-megállapodás azáltal, hogy kimondásra kerül, hogy a távmunkát végzőknek a munkáltató telephelyén dolgozó munkavállalókkal azonos jogosultságai vannak. E követelmény szerint azonos feltételek kell, hogy vonatkozzanak rájuk a munkavállalói részvétel, illetve a munkavállalói érdekképviseleti tevékenység igénybevétele kapcsán. A távmunkát végzők is beleszámolandók a munkavállalói érdekképviselettel rendelkező testületek céljaira történő küszöbérték meghatározásába az európai nemzeti törvények, kollektív szerződések, illetve vonatkozó gyakorlat alapján. Az a szervezet, melyhez a távmunkát végzők kollektív jogainak érvényesítésére hivatott, a munkajogviszony létrejöttékor határozandó meg. A munkavállalói képviselőket a távmunka rendszerének bevezetésekor tájékoztatni, és velük konzultálni kell az európai és nemzeti jogszabályok, kollektív szerződések, illetve a vonatkozó gyakorlat alapján.³⁵

4. A távmunka munkajogi szabályozásának alakulása Magyarországon

4.1. A távmunka elterjedtségéről, foglalkoztatáspolitikai szerepéről

Magyarországon a felmérések tág határok között jelölik meg a távmunkában foglalkoztatottak számát,³⁶ így például az összes foglalkoztatott 0,4 és 2,6%-a közé becsülik a távmunka keretében foglalkoztatottakat.³⁷ Már 2005-től empirikus kutatások próbálták mérni a távmunkához való munkáltatói/munkavállalói hozzáállást, azzal a hipotézissel, hogy változás állt be, vagy áll be a közeljövőben a munkaadói oldalnak a távmunkához való hozzáállásában, s ez 2005-ben már kimutatható lesz.³⁸

A távmunka Magyarországon a (néha túlzott elvárásokat megfogalmazó) foglalkoztatáspolitikai célok tűzésével és e célok támogatásának szándékával jellemezhető, azzal, hogy a jogpolitika a távmunka terjesztését sokszor a magyar fogadókészségnél nagyobb hévvel támogatva igyekezett minél több távmunkahely létesítésre ösztönözni a 2000-es évek elején.³⁹

Intézményesített, kormányzati távmunkaprogram először 1998-ban készült Magyarországon, amikor is az akkori kormány létrehozta a Távmunka Koordinációs Kht.-t, melynek alapító tulajdonosai

³⁴ Ld. keret-megállapodás 10. pont.

³⁵ Ld. keret-megállapodás 11. pont.

³⁶ A távmunkával kapcsolatos statisztikai adatkezelés problematikájáról lásd a 3.1 pontot.

³⁷ A Magyar Tudományos Akadémia Szociológiai Kutatóintézete 2006-os felmérése alapján.

³⁸ ECKER Bálint: A távmunkások foglalkoztatásával kapcsolatos feltételek átalakulása a verseny- és közszférában. I. rész *Munkaiügyi Szemle*, 2006/6. 26.

³⁹ A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 19/C. §-a teremtette meg először a lehetőséget a távmunka foglalkoztatáspolitikai célú támogatására: támogatás nyújtható olyan foglalkoztatáshoz, amelynek során a munkavégzés a foglalkoztató székhelyéhez, telephelyéhez nem tartozó helyen, számítástechnikai eszköz felhasználásával történik.

a Munkaügyi Minisztérium és a Futuris Magyar Modernizációs Rt. voltak.⁴⁰ 2003 februárjában új lendületet kapott a távmunka ügye, a Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztérium megállapította a Távmunka Tanácsot.⁴¹

1998 elején kezdte működését a Távmunka Közhasznú Társaság, amelynek feladata a hazai távmunka számítástechnikai feltételeinek biztosítása, egy országos szolgáltató központ üzemeltetése. Az első lehetőségeket a megváltozott munkaképességűeknek írták ki, a második pályázatot pedig a gyermekgondozáson lévő, illetőleg gyermeküket egyedül nevelő nők számára. Munkavégző bőven akadt volna, a kht. 1998 augusztusáig már több mint 15 ezer potenciális munkavállalót regisztrált, a munkaadók viszont alig érdeklődtek. 1998-ban 60, otthoni számítógépes munkát ajánló cég pályázatát bíralták el, 27 részesült támogatásban 197 munkahely létesítéséhez.⁴² A Távmunka Tanács fő feladata „a minisztérium stratégiáját formáló, döntés előkészítő, javaslatokat tevő, projekteket, akciókat és pályázatokat kidolgozó tevékenységek végzése valamint a hazai távmunka elterjesztésének segítése” volt.⁴³

4.2. A távmunka magyar szabályozása

Magyarországon 2004-től kezdődően a Munka Törvénykönyve⁴⁴ speciális szabályokat tartalmaz a távmunkát végző munkavállalókra.⁴⁵ A szabályozással kapcsolatosan egyetértünk azzal az értékeléssel, hogy a magyar távmunkára vonatkozó szabályok adekvátak, megfelelnek az uniós követelményeknek, de a távmunka alacsony volumene miatt nagyon kevés esetben érvényesülnek.⁴⁶

A keret-megállapodás tartalmának ilyen részletességű törvényben való rögzítésére kevés példát találhatunk Európában, ez azokban a nemzeti jogokban történt meg, ahol a szociális partnerek nem a saját nemzeti szintű megállapodásaikon keresztül kívánták azokat érvényre juttatni, hanem ebben a jogalkotó segítségnyújtását látták célravezetőnek.⁴⁷

A magyar munkajogban 2004 óta szerepel a „távmunkát végző munkavállaló” fogalma, és meghatározásra kerülnek a tevékenység végzésére vonatkozó speciális munkáltatói és munkavállalói jogok

⁴⁰ SZABÓ Katalin – BECSKY András: Önmegvalósítás vagy digitális magány? A távmunka elterjedésének ösztönzői és akadályai Magyarországon. *Vezetéstudomány*, 2003/12. 9.

⁴¹ SZABÓ–BECSKY i. m. 9.

⁴² *Rövidtávú munkaerőpiaci prognózis, 1999. I. félév.* Budapest, OMMK, 1999. 43.

⁴³ tvmunkatanacs.bmik.hu

⁴⁴ 2004-től 2012-ig az 1992. évi XXII. törvény 192/C-193/A. §-ai, 2012. július 1-jétől a 2012. évi I. törvény 196–197. §-ai.

⁴⁵ Ez a megoldás, hogy a keret-megállapodás által érintett kérdések munkajogi kódexben kerülnek meghatározásra, Magyarországon evidenciának számít már napjainkban, azonban a tagállamok összehasonlításában inkább kivételesnek mondható. Az egyes tagállami megoldásokról ld. VISSER–MARTIN i. m.

⁴⁶ GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. A gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán.* Budapest, Pázmány Press, 2014, 108.

⁴⁷ A távmunka törvényi szintű szabályozására Csehország, Lengyelország, Magyarország, Portugália említhető csupán. BLANPAIN i. m. 53. Sokkal inkább jellemző, a kollektív megállapodásokon keresztül történő szabályozás.

és kötelezettségek, azonban az alapkérdés a kodifikációtól függetlenül az maradt, hogy a tevékenységet milyen jogviszonyok keretében lehet végezni.⁴⁸

Az alapprobléma – mely nem csak a távmunkával kapcsolatosan merül fel – az, hogy ha egy adott munkatevékenységet többféle jogviszony keretében is el lehet látni, akkor a felek szerződéskötési szabadsága meddig terjedhet a különböző szerződéstípusok közötti választásban. Ily módon a távmunka keretében végzett tevékenységre is köthető megbízási-, vállalkozási vagy munkaszerződés egyaránt. A német munkajogi irodalom alapján hazánkban elsőként a távmunka és a bedolgozói jogviszony elhatárolási kérdéseit Prugberger Tamás elemezte már 1998-ban, jóval a távmunka hazai kodifikálása előtt.⁴⁹ Az az alapvető tétel, mely szerint, ha a felek a szerződés típusának megválasztásával költséget csökkenthetnek, akkor a munkaerő-piaci szereplők normális és racionális viselkedése, hogy a legolcsóbb szerződéstípus felé orientálódnak,⁵⁰ talán a távmunka esetében a legnyilvánvalóbb.⁵¹

Azt, hogy munkaviszonyról vagy vállalkozásnak, illetve megbízásnak minősülő jogviszonyról van-e szó távmunka esetében, azt a szerződés tartalma és a munkát végző személy egzisztenciális státusza dönti el. Ezért meg kell határozni azokat a tartalmi kritériumokat, amelyek szerint minősíthető a jogviszony: ahhoz, hogy a távmunkás önálló munkavégzőnek minősülhessen (vállalkozó, megbízott) két együttes feltételnek kell teljesülnie: egyrészt a munkaidő, munkahely meghatározása teljesen a távmunkás lehetősége legyen, valamint az egzisztenciális feltétel: a piacon önállóan megjelenő személyről legyen szó. Ellenben munkajogviszonyról van szó a távmunka esetében akkor, ha a munkavégzés a munkát adó utasításainak megfelelően történik, az ellenőrzés és a felügyelet valamilyen formája is megjelenik a jogviszonyban. A kritériumok további felsorolása nélkül is megállapítható, hogy azok az ismérvek, melyeket a joggyakorlat és a munkajogtudomány alakított ki a munkajogviszony és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok elhatárolására, alkalmazhatóak a távmunka jogviszonyainak minősítésére is.

A polgári jog két szerződéstípusa, a megbízási és a vállalkozási szerződés jöhet szóba a munkatevékenység jogi rendezésére. A megbízási szerződéstől való elhatárolás szempontjából a munkaszerződésnek a következő ismérveit kell általában figyelembe venni: bizonyos fajta munka rendszeresége, állandó jellege, a munkáltató és a munkavállaló közötti szoros kapcsolat, a munkavállalónak a munkáltatótól függő helyzete, a munkafegyelem megtartásának kötelezettsége, a munkaerőnek meghatározott keretben állandó jellegű lekötöttsége, tehát a munkaerőnek a munkáltató rendelkezésére bocsátása, a munkáltató utasításai szerint történő munkavégzés kötelezettsége.⁵² Hozzá kell tenni a kérdéshez mindenképpen azt, hogy a távmunkavégzés során végzett munkatevékenységek döntő

⁴⁸ Ld. az ezzel kapcsolatos statisztikai adatkezelési problémát fent.

⁴⁹ PRUGBERGER Tamás: A házi bedolgozás és a távmunka. *Munkajogi Szemle*, 1998/12.

⁵⁰ GYULAVÁRI i. m. 110.

⁵¹ Ld. például BREINERNÉ VARGA Ildikó: A távmunka humánpolitikája. *Emberi Erőforrás-menedzsment Módszertani Füzetek*, 2004/6.; MAKÓ Csaba – KESZI Roland – MESTER Dániel: Munkáltatói vélemények a távmunka bevezetésének előfeltételeiről és gyakorlatáról. *Kutatási jelentés. Társadalomkutatás*, 2004/2–3. 203–243.

⁵² GELLÉRT György (szerk.): *A Polgári Törvénykönyv magyarázata*. Budapest, KJK, 2007. 1624.

többsége napjainkban olyanok, amelyek aggálytalanul végezhetőek bármely jogviszony keretében.⁵³ Azonban az ilyen tevékenységek esetében is igaz az, hogy ha fennállnak a munkajogviszony fenti jellemvonásai, akkor ezekre a szerződésekre munkaszerződést kell kötni. Az „önállótlan munkát” végző fél védelmét a munkajogi jogalkotás oly módon tudja biztosítani, hogy ha a jogviszony tartalma megfelel a munkajogviszonynak, akkor arra a munkajog szabályait kell alkalmazni.

Az új Mt. úgy definiálja a távmunkavégzést, hogy a távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.⁵⁴

Az Mt. rögzíti a távmunkavégzésre irányuló munkaszerződés speciális tartalmát: a munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.⁵⁵ A munkáltató – a 46. §-ban foglaltakon túlmenően – tájékoztatja a munkavállalót

- a) a munkáltató általi ellenőrzés,
- b) a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá
- c) arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.⁵⁶

A távmunkát végzőkkel kapcsolatos egyenlő bánásmódra vonatkozó szabály az, mely szerint a munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.⁵⁷

A munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.⁵⁸

Főszabály szerint a jogalkotó eltérést ad a feleknek, így akkor is, amikor azt rögzíti, hogy a munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.⁵⁹

Ugyanilyen diszpozitív rendelkezés, amely szerint eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen.⁶⁰ Hozzá kell azonban tenni, hogy még kötetlen munkarend esetében is csak a munkavállaló szabad, munkaidő-beosztási lehetőségét jelenti e szabály, nem pedig a munkaidőre vonatkozó kógens szabályok átlépésének lehetőségét.⁶¹

⁵³ Ezek általában ma még nagyfokú önállósággal járó, kötetlen időbeosztás szerint végezhető munkák, ilyen tipikusan például a fordítói, újságírói munka.

⁵⁴ Mt. 196. § (1) bek.

⁵⁵ Mt. 196. § (2) bek.

⁵⁶ Mt. 196. § (3) bek.

⁵⁷ Mt. 196. § (4) bek.

⁵⁸ Mt. 196. § (5) bek.

⁵⁹ Mt. 197. § (1) bek.

⁶⁰ Mt. 197. § (5) bek.

⁶¹ BERKE Gyula – KISS György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Budapest, CompLex, 2012. 497.

A munkáltató előírhatja, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja.⁶²

A munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonyból összefüggő adataiba.⁶³

Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.⁶⁴

Nagyban befolyásolja a hazai távmunka keretében történő foglalkoztatási hajlandóságot (az ilyen tartalmú munkaszerződések megkötését) a távmunkára alkalmazandó közjogi, nevezetesen munkavédelmi szabályrendszer. A munkavédelmi törvény szerint a távmunkavégzés – a munkáltatóval kötött megállapodás alapján – a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet. Az ilyen munkaeszköz használatát a munkáltató munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálatot követően engedélyezi.⁶⁵ Távmunkavégzés csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített munkahelyen folytatható. A munkahelyen a munkavállaló csak a munkáltató hozzájárulása alapján változtathatja meg a munkavédelmi szempontból lényeges munkakörülményeket.⁶⁶ A munkáltató vagy megbízottja a szükséges munkavédelmi feladatok elvégzése, a munkavédelmi eljárások lefolytatása – így különösen az üzembe helyezés, kockázatértékelés, felülvizsgálat, balesetvizsgálat – céljából léphet be és tartózkodhat a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén.⁶⁷

Az Mvt. szerint a munkáltató a munkavállalót tájékoztatja a munkahelyi munkavédelmi tanácskozási és érdek-képviselési lehetőségekről és gyakorlatról, továbbá az ezzel összefüggő feladatot ellátó felelős személyekről, elérhetőségük adatairól. A munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkavédelmi képviselő a munkavállaló beleegyezésével léphet be és tartózkodhat.⁶⁸

Hatósági ellenőrzést a felügyelet kizárólag munkanapon, 8 és 20 óra között végezheti. A munkavédelmi hatóság a munkáltatót és a munkavállalót az ellenőrzés megkezdése előtt legalább 3 munkanappal erről tájékoztatja. A munkáltató az ilyen céllal a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére történő belépéshez szükséges hozzájárulást a munkavállalótól legkésőbb az ellenőrzés megkezdéséig beszerzi.⁶⁹

Összességében a magyar szabályozásról annyi megállapítható, hogy az a távmunkára vonatkozó adekvát munkajogi kérdésekről rendelkezik, aggály csak a rendelkezések tényleges hatályosulása

⁶² Mt. 197. § (2) bek.

⁶³ Mt. 197. § (3) bek.

⁶⁴ Mt. 197. § (4) bek.

⁶⁵ A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) 86/A. § (2) bek.

⁶⁶ Mvt. 86/A. § (3) bek.

⁶⁷ Mvt. 86/A. § (5) bek.

⁶⁸ Mvt. 86/A. § (6) bek.

⁶⁹ Mvt. 86/A. § (7) bek.

vonatkozásában említhető, ami felvetheti a távmunka nagyobb volumenű hazai terjedése esetén a távmunka speciális kérdéseinek más (polgári jogi) jogviszonyok keretében történő átgondolását is.⁷⁰

5. A távmunka a Kúria ítélezési gyakorlatában

Bár a statisztikai adatok munkavállalók különböző arányait tartják távmunka keretében foglalkoztatottnak, amely adatok adott esetben még azt is sugallhatják, hogy Magyarországon viszonylag sokan dolgoznak távmunkában, jól mutatja a távmunka magyarországi gyakorlatát, hogy jogviták igen csekély számban keletkeztek ebben a tárgykörben, a távmunka alacsony volumene miatt nagyon kevés esetben kerültek a szabályok alkalmazásra. Egy ügyet azonban érdemes kiemelni a Kúria gyakorlatából, annak okán, hogy a tényállás nem csak a távmunka miatt érdekes, hanem a magyar munkajog egyik aktuális kérdését is érinti, nevezetesen a felmondás elektronikus úton történő közlését.⁷¹ Az ügyben⁷² a munkavállalót távmunkában foglalkoztatták, a munkáltató MSN program útján közölte a felperessel a rendkívüli felmondást akként, hogy az írásba foglalt és cégszerű aláírással ellátott rendkívüli felmondási okiratot beszkennele, és JPG formátumban elküldte a felperes MSN postafiókjába. Ezt követően a munkáltatói jogkör gyakorlója SMS-ben felkérte a felperest az MSN program használatára. A munkavállaló az MSN programba belépett, majd MSN útján írásban nyilatkozott a munkáltatónak, hogy a JPG formátumban megküldött felmondást fogadta, azt meg tudta nyitni és el tudta olvasni. Az ezután MSN útján folytatott beszélgetés során a felperes a rendkívüli felmondást elfogadta, csak a szabadságok kifizetését kérte az alperestől. Később azonban a munkavállaló a közölt munkáltatói rendkívüli felmondást nem tekintette szabályszerűnek, mert álláspontja szerint elektronikus aláírás nélkül és interneten keresztül a munkaviszonnyal kapcsolatos hivatalos iratot kézbesíteni nem lehet.

A Kúria rögzítette, hogy a perben nem volt vitatott, hogy a postai úton megküldött munkáltatói rendkívüli felmondás és az MSN útján továbbított rendkívüli felmondás azonosak. Ez alapján a bíróság megállapította, hogy a munkáltató a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntette. A munkáltatói rendkívüli felmondás szabályszerű írásba foglalása az MSN-en keresztül történő továbbítást megelőzően a bíróság megállapítása szerint megtörtént, oly módon, hogy a rendkívüli felmondást tartalmazó okiratot az alperes szkennelés útján digitalizálta. A digitalizálási eljárás során a szkennert beolvasta a papíron lévő információt, és annak tartalomhű digitális változatát hozta létre, amelyet az alperes JPG (kép) formátumban továbbított a felperesnek. Így ebben az ügyben a Kúria azt

⁷⁰ A probléma ebben az esetben a „munkavállalóhoz hasonló jogállású” személyek problémája lesz, ha kialakul egy „kvázi önálló munkavégző” távmunkás réteg (mert a tevékenység klasszikusan valóban megfelelhet az önálló munkavégzés kritériumainak), azonban tevékenységüket csak egy megbízó részére végzik stb.

⁷¹ A jognyilatkozatok elektronikus dokumentumokon keresztül történő közlésének kérdéséről a magyar munkajogban lásd részletesen BANKÓ Zoltán: *Electronic Documents in the Hungarian Labour Law*. In: HOMOKI-NAGY Mária – HAJDÚ József (szerk.): Ünnepi kötet Dr. Czucz Ottó egyetemi tanár 70. születésnapjára. Szeged, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2016. 49–59.; Zoltán BANKÓ – Erika KOVÁCS: Die Lehre der ungarischen Kodifikation – Gesetzgeberische Konzepte, ihre Auswirkungen und neue Probleme. *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2016/2. 263–270.; BANKÓ Zoltán – SZÖKE Gergely László: *Az információtechnológia hatása a munkavégzésre*. Pécs, Utilitates Bt., 2015. 55–66.

⁷² Mfv.I.10.644/2013/9.

mondta ki, hogy az ítélezési gyakorlat alapján – a távirathoz és a géptávíróhoz való hasonlósága folytán – írásba foglaltnak kell tekinteni az MSN útján JPG formátumban megküldött jognyilatkozatot is.

6. Összegzés

A távmunka magyarországi szabályozásának története kezdeti lelkesedéssel, foglalkoztatáspolitikai nagyratörő tervekkel, részletes kodifikációval és nem túl nagy eredményekkel jellemezhető. Ha abból indulunk ki, hogy a távmunka elsősorban munkaszervezési mód,⁷³ amely alkalmazása a munkajogviszony atipikus jellegét eredményezi, a munkajogi jogalkotás ezeknek a jellegzetességeknek a szabályozását tűzheti ki célul, amely önmagában nem alkalmas foglalkoztatáspolitikai célok elérésére. Ezért két körülményt érdemes összefoglalásként rögzíteni a távmunka jövőjével, alapkérdéseivel kapcsolatosan: egyrészt azt, hogy a számítógép előtt végzett munkák nagy hányada végezhető távmunka keretében, a megfelelő (ösztönző) jogszabályi környezet a távmunkában történő foglalkoztatottak számát jelentősen növelheti. Ez a magyar tapasztalatok alapján azt is jelenti, hogy elérhetőek foglalkoztatáspolitikai célok, de csak akkor, ha a támogatási szándék támogató jogszabályi háttérrel párosul. A másik (a jogalkotással kapcsolatos) megállapítás pedig az, hogy a távmunka szabályozásakor felmerülő kérdések jól mutatják a munkajog határainak, az önálló és önállótlan munkavégzés szabályozásának⁷⁴ megoldandó kérdéseit.⁷⁵

⁷³ FORGÁCS Tamás: Távmunka – korunk új munkaszervezési modellje? *Humán erőforrás-menedzsment*, 2008/5–6. 35.

⁷⁴ A magyar munkajogi irodalom egységes abban, hogy a szabályozásra történtek kísérletek, de ez a jogalkotási kérdés ma még korántsem rendezett, illetve lezárt. GYULAVÁRI i. m. 67; lásd még KISS György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közlöny*, 2013/1.

⁷⁵ Nem túlzás az a következtetés, hogy egy gazdaságilag függő távmunkavégző réteg lehet az egyik célcsoportja egy jövőbeli harmadik munkavégzői kategória megteremtésének. GYULAVÁRI i. m. 108.