



Gondolatok a *home office*-ről általában és vírus idején

MOLNÁR Bence*

1. Bevezetés

Bár – alappal – úgy tűnhet a kedves olvasó számára, hogy az ideiglenes otthoni munkavégzéssel – más néven a *home office*-szal – foglalkozó jelen tanulmány apropóját a koronavírus szolgáltatta, ez csak kisebb részben igaz. A valóság az, hogy már 2019 ősze óta folyamatosan foglalkoztat a téma, amióta egyre több és több ügyfelünknel került bevezetésre, hogy a munkavállalónak jellemzően heti egy, esetleg két nap *nem kell megjelennie a munkavégzés helyén*, és a maga által megválasztott helyen – jellemzően otthonról – végezheti tevékenységét.

Nyilvánvalónak tűnik, hogy otthonról csak bizonyos munkakörök láthatóak el, jellemzően irodai, adminisztratív feladatok. Különösebb magyarázatra nem szorul, hogy a legtöbb munkakör esetében a *home office* lehetősége fogalmilag kizárt.

Mivel a *home office*-ra a munkáltatók és a munkavállalók egyaránt egyfajta privilégiumként tekintenek, így a munkavállaló egyszerűen örül (és nem kérdez), a munkáltató pedig úgy érzi, hogy kedvezményt ad – vajon minek kellene ehhez a munkavállaló hozzájárulása? Hasonló ez a béremeléssel szükségképpen együtt járó szerződésmódosítási kötelezettség gyakorta jellemző ignorálásához.

Fentiekből adódóan leginkább a jogintézmény teljes szabályozatlansága és a kapcsolódó jogértelmezési bizonytalanság szembetűnő. A szabályozatlanság olyan mértékű, hogy a *home office*-cal kapcsolatban még csak az sem jelenthető ki egyértelműen, hogy otthoni munkavégzésről van szó, ugyanis az egyes munkáltatóknál alkalmazott eljárásrendek még csak ezt sem írják elő. Összességében tehát a *home office* inkább csak egy megnevezés, és a gyakorlatban a szokásos munkavégzési helytől eltérő munkavégzésről van szó.

Az alábbiakban bemutatom, hogy a gyakorlatban hogyan kerül sor az otthoni munkavégzésre, ezt követően pedig arra keresem a választ, hogy mi szabályozza a *home office* intézményét a magyar jog-

* KMBK Ügyvédi Társulás, partner; PPKE JÁK Munkajogi Tanszék, megbízott oktató

ban, hogyan helyezhető el a munkajog rendszerében, illetve mutat-e rokonságot egy másik, nevében hasonló jogintézménnyel, a távmunkával.

2. Home office a gyakorlatban

Tapasztalataim szerint a home office „bevezetéséhez” jellemzően egyáltalán nem vesznek igénybe jogi segítséget a munkáltatók. Jellemzően három „modell” különíthetünk el, egyiket sem jellemzi sem az átgondoltság, sem a részletesség.

- a) A munkáltató közli az érintett munkavállalókkal, hogy – jellemzően – heti egy napot mostantól nem kell a munkavégzés állandó helyén tölteniük, hanem otthonról dolgozhatnak.¹ Ez a nap jellemzően soha nem péntek (nehogy a munkavállaló a hétvége előszeleként tekintszen az otthoni munkavégzésre).
- b) A munkáltató és a munkavállaló pár soros megállapodást írnak alá, ez ugyanakkor jellemzően a munkáltató számára az adott pillanatban fontos üzleti kérdésekre koncentrál,² a munkajogilag releváns kérdések zöme kívül esik a megállapodáson.
- c) A munkáltató szabályzatot vezet be, ezzel egyoldalúan meghatározva³ a home office „igénybevétele” feltételeit, jellemzően kifejezetten utalva is arra, hogy az otthoni munkavégzés a munkáltató által biztosított egyoldalú privilégium, amelyre jogosultak körét a munkáltató határozza meg, és diszkrecionális jogkörben bármikor módosíthatja, megszüntetheti.

A fenti, nem feltétlenül jogszerű megoldások közös vonása, hogy számos lényegi kérdést nem rendeznek, nem esik szó az eszközhasználatról,⁴ az infrastruktúra egyéb költségeinek viseléséről (pl. internet, nyomtató),⁵ a munkavédelemről és az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeiről.⁶ Bármennyire is életszerűtlennek hat, a szabályozatlanság olyan fokú, hogy általában a munkáltató még csak nem is érdeklődik az iránt, hogy a munkavállaló hol tölti a home office-ra kijelölt munkanapját. Ennek oka véleményem szerint az, hogy – mint azt fentebb írtam – a munkavállaló örömmel veszi a távolmaradás lehetőségét, a munkáltató pedig úgy érzi, hogy kedvezményt ad, holott a munkáltatót számos egyéb kötelezettség is terhelné (internet, nyomtatás és egyéb költségek megtérítése, megfelelő ergonómiájú irodabútorok biztosítása). Ennek a struccpolitikának

¹ Ez a megoldás meglátásom szerint jogellenes. Az Mt. 53. § (2) bekezdése ugyan relatív diszpozitív szabály, de megállapodásra akkor is szükség van, ha arra a munkavállaló érdekében kerül sor.

² Például nem lehet telefonálás közben „otthoni háttérzaj”, videokonferenciákhoz elvárt üzleti öltözet.

³ Az a) ponthoz hasonlóan ez a gyakorlat is jogellenes, hiszen hiányzik az egybehangzó akaratnyilatkozat az Mt. 53. § (2) bekezdésétől való eltéréshez.

⁴ Mt. 51. § (1) bekezdés második fordulata.

⁵ Mt. 51. § (2) bek.

⁶ Mt. 51. § (4) bek.

a következménye, hogy a felek számos kockázatot nemhogy nem mérlegelnek, de még csak fel sem merül bennük.

3. A home office „elrendelése”

Álláspontom szerint amennyiben és ameddig a felek a home office-ról meg nem állapodnak, abban az esetben munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásról beszélhetünk, azon belül is arról az alesetről, amelyben a munkavállaló a munkáltató *a munkaszerződéstől eltérő munkahelyen foglalkoztatja*.⁷

A home office tehát tartalmilag nem más, mint olyan foglalkoztatás, amelynek során a munkáltató a munkavégzés helyének megválasztását ideiglenesen, előre meghatározott munkanapok tekintetében átengedi a munkavállaló számára.

Amennyiben erről a felek megállapodnak, abban az esetben ez a megállapodás kétségkívül a munkaszerződés módosításának minősül, és vonatkoznak rá az Mt. által meghatározott alaki szabályok.⁸ Amennyiben a felek az alaki szabályok megsértésével (pl. szóban) állapodnak meg, de mindketten a megállapodott feltételek szerint járnak el, felmerülhet az Mt. 58. §-a által hivatkozott Mt. 44. § alkalmazhatósága.

Amennyiben a felek megállapodást nem kötnek, és az otthoni munkavégzésre meghatározott rendszerességgel a munkáltató egyoldalú utasítása alapján kerül sor (pl. belső szabályzat vagy utasítás írja elő), abban az esetben a home office az Mt. 53. §-a szerinti munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásnak fog minősülni, amelynek tartama nem haladhatja meg évente a 44 napot. Ha heti egy-két nap otthoni munkavégzésből indulunk ki, és figyelembe vesszük, hogy egy év 52 hétből áll, és a munkavállaló a legritkább esetben tölt 8 hetet szabadságon, valamint egyéb, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás is felmerülhet az év során, akkor megállapítható, hogy az otthoni munkavégzés egyoldalú elrendelése munkaviszonyra vonatkozó szabályba – konkrétan az Mt. 53. § (2) bekezdése rendelkezésébe – ütközik. A 44 nap lejártá után tehát a munkavállaló jogszerűen tagadhatja meg a munkáltató home office „elrendelésére” vonatkozó utasítását, ugyanis az munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik.⁹ Megjegyzem, hogy az évi 44 napos időtartamot kollektív szerződés akár fel is emelheti, ez esetben a munkáltató természetesen nagyobb mozgástérrel rendelkezhet.¹⁰

Szűk körben elképzelhetőnek tartom az Mt. 53. § (1) bekezdése alapján közölt utasítás megtagadását a 44 nap lejáratá előtt is, amennyiben a munkavállaló bizonyítani tudja, hogy az utasítás végrehajtása

⁷ Mt. 53. § (1) bek.

⁸ Mt. 58. §.

⁹ Mt. 54. § (2) bek.

¹⁰ Az Mt. 57. §-a az eltérést nem tiltja, így a főszabály érvényesül, miszerint a kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhet.

egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, példának okáért azért, mert lakhatási körülményei nem teszik lehetővé az otthoni munkavégzést.

Ellentétben a fent írtakkal Pál Lajos szerint:

„[...] a munkáltató jogosult a munkaszerződésben meghatározott keretek között a munkavállaló számára a konkrét teljesítési helyet kijelölni. Ebből eredően a munkáltató jogosult arra is, hogy az erre vonatkozó jogosultságát részben vagy egészben a munkavállaló számára átadja. Az erre vonatkozó munkáltatói jognyilatkozat egyoldalú, mérlegelési jogkörben meghozott döntés, ami az Mt. 16. §-a szerinti kötelezettségvállalásnak minősül. Épp ezért indokolt lehet, hogy a munkáltató a teljesítési hely meghatározására vonatkozó jogát határozott időre vagy a változtatásra (visszavonásra) vonatkozó jogának fenntartásával adja át, egyébként csak az Mt. 16. § (2) bekezdésében megjelölt feltételek esetén módosíthatja jognyilatkozatát.”¹¹

A magam részéről csak kisebb részben értek egyet Pál Lajos érvelésével, olyan esetekben, amikor a munkaszerződés tágabb földrajzi területet határoz meg munkavégzés helyeként. Amennyiben ugyanis a munkaszerződés konkrétan rögzíti a munkavégzés helyét – amely bár az Mt. szerint már nem szükségszerű tartalmi kelléke a munkaszerződésnek,¹² de ettől még állandó élő gyakorlat –, akkor a munkaszerződés rendelkezéseivel szemben a munkáltatónak nincs olyan joga, amelyet a munkavállalónak átengedhetne (nincs külön lehetőség a teljesítési hely kijelölésére, hiszen az megegyezik a munkavégzés állandó helyével, és a munkaszerződés szabályozza). Mivel ilyen alanyi joggal a munkáltató nem rendelkezik, így erre vonatkozóan egyoldalú kötelezettséget sem tud vállalni.

Marad tehát a fent vázoltak szerinti munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás vagy a munkaszerződés módosítása közös megegyezéssel, azzal, hogy az alaki szabályok megsértésével – szóbeli megállapodással vagy ráutaló magatartással kialakult gyakorlat – létrejött munkaszerződés módosítás az Mt. 22. § (4) bekezdése szerint érvényessé válhat.

4. A home office és a távmunkavégzés viszonya

A home office felületes vizsgálat alapján számos hasonlóságot mutat az Mt.-ben nevesített egyik atipikus jogviszonnyal, a távmunkavégzéssel.¹³

Czirók Andrea és Nyerges Éva közösen jegyzett tanulmányukban¹⁴ így definiálják a távmunkát:

¹¹ PÁL Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka. *Munkajog*, 2018/2. 56–59.

¹² Mt. 45. § (3) bekezdés második fordulata.

¹³ Mt. 196–197. §

¹⁴ CZIRÓK Andrea – NYERGES Éva: Digitalizáció a munkajogban II. Távmunka a gyakorlatban. *Munkajog*, 2018/4. 40–46.

„Távmunkának tekintjük tehát a munkavégzésnek azt a formáját, amikor a munkavállaló nem hagyományos értelemben vett munkahelyen, például a munkáltató telephelyén kialakított irodai környezetben, hanem attól távol – *általában saját otthonában* – végzi a munkáját, mégpedig meghatározott rendszerességgel. Ezek a munkák jellemzően valamilyen szellemi tevékenységet, írásztal, illetve számítógép mellett végezhető feladatokat jelentenek, melyek eredménye elektronikus formában továbbítható.”

Ahogy a Czirók Andrea és Nyerges Éva megállapítja,¹⁵ a távmunka annak rendszeressége szerint háromféle kategóriába sorolható: eszerint az alkalmi távmunka, a részleges távmunka és a folyamatos távmunka csoportjai különböztethetők meg. Ebben a megközelítésben a folyamatos távmunkához képest definiálható az alkalmi távmunka (melynek rendszeressége nincs meghatározva, a feladat felmerülésekor, külön jóváhagyással történhet), valamint a részleges távmunka is, amikor a munkavállaló előre meghatározott rendszerességgel (például heti egy-két napon) végez távmunkát a hagyományos munkavégzés mellett.

Azt a kérdést kell tehát megválaszolnunk, hogy az ideiglenes otthoni munkavégzés a távmunka egyik alfaja-e, azaz a home office megfeleltethető-e a részleges távmunkának?

Álláspontom szerint nem. A távmunka egy atipikus munkaviszony, *sui generis* jogintézmény, részben önálló szabályrendszerrel.

A jogintézmény elnevezése annak csak alapvető *diferentia specifica*-ját határozza meg, de távolról sem merülnek ki ebben – azaz a munkavégzés különös helyében – a távmunkavégzést a tipikus munkaviszonytól megkülönböztető körülmények.

A távmunkaszerződés, amelyet a feleknek mint atipikus munkaszerződést meg kell kötniük,¹⁶ szükségszerűen meghatározza a távmunkavégzés helyét is. A munkáltatót az Mt. 46. §-ában felsoroltakhoz képest bővebb tájékoztatási kötelezettség terheli.¹⁷ A távmunkavállaló azon különös joga, hogy a munkáltató területére beléphet,¹⁸ szintén értelmezhetetlen (lenne) tipikus munkaviszonyban. Eltérő rendelkezés hiányában a távmunkáltató utasítási joga kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki,¹⁹ a munkavállaló munkarendje kötetlen,²⁰ és a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés szabályait, amelyek nem jelenthetnek a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.²¹

¹⁵ CZIRÓK–NYERGES i. m.

¹⁶ Mt. 196. § (2) bek.

¹⁷ Mt. 196. § (3) bekezdés: 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.

¹⁸ Mt. 196. § (5) bek.

¹⁹ Mt. 197. § (1) bek.

²⁰ Mt. 197. § (5) bek.

²¹ Mt. 197. § (4) bek.

Ezzel szemben fontos kiemelni, hogy a home office-ról való rendelkezés – azon túl, hogy a munkáltató a munkavégzés helyének megválasztását ideiglenesen, előre meghatározott munkanapok tekintetében „átengedi” a munkavállaló számára – semmilyen egyéb módon nem módosítja a munkaszerződést, sem ideiglenes, sem végleges jelleggel. Ilyeténképpen nem befolyásolja a munkáltatónál irányadó munkarendet, a munkavállaló konkrét munkaidő beosztását (még az otthoni munkavégzés tartamára sem), nincs hatással a munkabér mennyiségére illetőleg esedékességére, nem módosítja a szabadság mértékét és kiadása szabályait. A home office tehát csak és kizárólag a munkavégzés helyének meghatározásáról – pontosabban a meg nem határozásáról – szól, jellemzően heti 1, legfeljebb 2 napra. Álláspontom szerint a távmunkavégzés különös szabályai közül egy sem alkalmazandó a home office-ban történő munkavégzésre.

Pál Lajos álláspontja szerint²² a távmunka és a home office között *szembetűnő különbség, hogy távmunka esetén a munkáltatót terhelik a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) sajátos szabályai. Ennek alapján gondoskodnia kell a munkahely és a munkavégzés megfelelő munkabiztonsági feltételeiről, sőt a feltételeket ellenőrizni is köteles. Ilyen kötelessége azonban a teljesítési hely meghatározásának átengedése kapcsán (home office) nincs. Az ellenőrzési kötelességből fakadóan nyilvánvalóan másképp lehet/kell megítélni a munkáltató kártérítési felelősségét is.*

Álláspontom szerint a fenti distinkció nem vezethető le sem az Mt., sem az Mvt. rendelkezéseiből. A home office-ban dolgozó munkavállaló ugyanúgy szervezett keretek között munkát végez, semmilyen jogi alapját nem látom annak, hogy reá a munkavédelmi szabályok ne vonatkoznának. Mint azt a fentiekben már kifejtettem, ugyanígy terheli a munkáltatót az Mt. 51. § (4) bekezdésében foglalt kötelezettség, miszerint köteles biztosítani az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. Ezt támasztja alá az európai szociális partnerek által elfogadott Teleworking Agreement is, amely az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítását teljes egészében a munkáltatóra telepíti.²³

5. Mi szabályozza akkor a home office-t?

Röviden megfogalmazva: semmi. Távolabbról vizsgálva a kérdést arra jutunk, hogy mivel az ideiglenes otthoni munkavégzésre jelenleg nem létezik jogi szabályozás – és mint azt a fentiekben kifejtettem, a távmunkavégzés szabályai sem alkalmazhatóak – az Mt. általános szabályaiból kell kiindulnunk, annak minden előnyével és hátrányával együtt.

Teljes mértékben egyetérték a Czirók–Nyerges szerzőpáros megállapításával, miszerint *az otthonról végzett munkának ez a formája – éppen szabályozatlanságából adódóan – számos kockázatot rejt*

²² PÁL i. m.

²³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

*mind munkáltatói, mind munkavállalói oldalról.*²⁴ A home office tehát sokkal több kérdést tesz fel, mint amire választ kaphatunk.

Határozott álláspontom szerint jelenleg nincs olyan jogszabály hazánkban, amely alapján a home office-t kiemelhetnénk a tipikus munkaviszonyra vonatkozó szabályok hatálya alól. Mint azt már fentebb említettem, a munkáltatót ugyanúgy köti valamennyi munkaviszonyra vonatkozó szabály, mintha a munkavállaló a szokásos munkavégzési helyen végezné a munkáját.

A munkavállaló kötelezettségei is az irodai munkavégzéssel azonosan alakulnak. Be kell tartania a munkaidő beosztást, a munkaidő kezdetekor rendelkezésre kell állnia, kárfelelőssége is az általános szabályok szerint alakul.

Az általános szabályok alkalmazhatósága alól kevés kivételt lehet kategorikusan megállapítani, ilyen véleményem szerint a munkáltató munkahelyre bevitt dolgokért való felelőssége,²⁵ amelynek a gyakorlati alkalmazhatóságát home office esetén fogalmilag kizártnak tartom. Szintén elképzelhetetlennek tartom, hogy egy munkáltatói kárfelelősséggel kapcsolatos perben a bíróság egyáltalán ne tulajdonítana jelentőséget a kimentési alakzatok vizsgálata során²⁶ annak a ténynek, hogy a munkavállaló saját otthonában, vagyis a home office-ban szenvedte el a balesetet.

Jellemezően egyetemi órákon az Mt. II. Része és a munkaszerződés közötti eltérés szabályai között a teljes kétoldali diszpozitivitás iskolapéldájaként tanítjuk azt a törvényi rendelkezést, miszerint munkáltató köteles – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.²⁷ Általában nem kap jelentős hangsúlyt ez a törvény által biztosított lehetőség, home office esetén viszont jogszabályi alapot biztosít ahhoz, hogy a felek a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosításában megállapodjanak. Önmagában természetesen egy ilyen megállapodás sem oldja meg a felmerülő problémákat. Kun Attila és Rácz Ildikó közösen jegyzett tanulmánya²⁸ találóan állapítja meg, hogy *ha a munkáltató és a munkavállaló eljutott a fentebb taglalt megállapodásig, és megegyeztek a saját eszköz használatában, akkor a következő kérdés, hogy e praxis milyen tételes munkajogi problémákat vethet fel.*

Vagyis a vonatkozó szabályrendszer hiánya ellenére kétséget kizáróan megállapíthatjuk, hogy az otthoni munkahely mégsem eshet *minden* tekintetben teljesen azonos jogi megítélés alá a szokásos munkavégzés helyével, ugyanakkor sajátos szabályozására jogalkotói szándék és jogalkalmazói igény lenne szükséges.

²⁴ CZIRÓK–NYERGES i. m.

²⁵ Mt. 168. § (1) bek.

²⁶ Mt. 166. § (2) bek. a)-b) pontok.

²⁷ Mt. 51. § (1) bekezdés második fordulata.

²⁸ KUN Attila – RÁ CZ Ildikó: A Bring Your Own Device (BYOD)-policy jelensége – munkajogi nézőpontból. *Munkajog*, 2017/1. 40–44.

6. Home office vírus idején

A veszélyhelyzeti jogalkotás témánk szempontjából a következő releváns rendelkezést vezette be.

„Az Mt.-t a veszélyhelyzet megszűnését követő harminc napig azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy

[...]

b) a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti,”²⁹

Hozzá kell tenni a fentiekhez a pontosság kedvéért, hogy az egyoldalúság kereteinek tágítása home office esetében csak az évi 44 napot meghaladóan értelmezhető, hiszen ezen időtartam erejéig a munkáltatók eddig is rendelkeztek ezzel az alanyi joggal. A távmunkavégzés pedig egyoldalúan a kormányrendelet rendelkezései ellenére sem „rendelhető el”, hiszen ezt az atipikus jogviszonyt – mint azt fent részletesen ismertettem – a távmunkaszerződés hozza létre, e körben pedig a felek akaratát nem pótolhatja a kormányrendelet (ez ugyanis nem egy egyoldalú jog gyakorlása, hanem a jogviszony alapvető jellegét megváltoztató munkaszerződés módosítás). Ahogyan Kártyás Gábor is rámutat:³⁰

„Teljes humánpolitikai képtelenség az utasításra elrendelt otthoni munka. A munkavégzési hely nem véletlenül kötött a felek megállapodásához. Számtalan olyan eset elképzelhető ugyanis, ahol a munkavállaló számára az otthoni munkavégzés egyszerűen nem megoldható.”

Bár a fentiek alapján inkább tűnik úgy, hogy a hivatkozott kormányrendelet kodifikátorát nem a dogmatikai tudatosság vezette, ám ennek ellenére a kormányrendelet szövegét elemezve az alábbi lényeges következtetéseket vonhatjuk le.

- A munkajogi jogalkotásban először jelenik meg nevesítve a home office, ami önmagában is komoly jelentőséggel bír, hiszen bizonyítja azt a tényt, hogy a jogi szabályozás hiánya ellenére a jogintézmény a gyakorlatban létezik.
- A jogi szabályozás teljes hiánya ellenére nyilvánvalónak tűnik, hogy a kormányzat is a távmunkától független fogalomként kezeli a home office-t, hiszen a fent felhívott jogszabályhelyen szereplő megfogalmazás értelmezése (az „és” kötőszó használata) csak erre az eredményre vezethet.

²⁹ 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről, 6. § (2) bek. b) pont

³⁰ KÁRTYÁS Gábor: *Veszélyhelyzetre veszélyes munkajogi szabályok*. <http://www.klaw.hu/2020/03/19/kartyas-gabor-munkajog/> (letöltés ideje: 2020. 05. 16.).

- Ha veszélyhelyzeti jogforrás kivételes szabályként írja elő a home office munkáltató általi egyoldalú elrendelhetőségét, abból *a contrario* nyilvánvalóan következik, hogy alapesetben, különleges jogrend hiányában az otthoni munkavégzés egyoldalúan nem rendelhető el. Az értelmezést úgy pontosítanám, hogy az Mt. 53. § (2) bekezdésében meghatározott időtartamot meghaladóan nem rendelhető el.

Csak remélhetjük, hogy a veszélyhelyzet elmúltával is kitart ez a jogalkotási szándék, és a home office önálló szabályozást nyerhet.

7. Záró gondolatok

A home office minden szabályozatlansága és kockázata ellenére folyamatosan és jelentős mértékben hódít tért magának évről évre, ugyanakkor gyakorlati oldalról nem tapasztaljuk, hogy jogviták alakulnának ki, vagy feszültség keletkezne a munkáltató és a munkavállaló között.

Ennek okai feltárása álláspontom szerint rendkívül összetett, és komolyabb szociológia, illetőleg munkaerőpiaci vizsgálatokat követelne, amelyek a jelen tanulmány kereteit meghaladják. Bizonyára jelentősége van annak, hogy a home office lényegében csak irodai munka esetén jöhet szóba, így a munkabalesetekkel gyakrabban sújtott ágazatok esetén – mint jelentős kockázati tényező – eleve fel sem merül. Valószínűleg jelentős szerepe van a munka jellegében is annak, hogy a munkavégzés távolról is ellenőrizhető, így nem okoz feszültséget a munkaidő-beosztás szerinti munkavégzés betartatása.

Fentiekén túlmenően a home office számos egyéb előnye is megfigyelhető: a munkavállaló egy számára komfortosabb környezetben lehet, a munkába járással nem pazarol időt, amelyet így szabadon felhasználhat, valamint az utazással – ingázással – nem terheli a környezetet.

Egyértelműnek tűnik tehát, hogy a home office a munkáltató oldaláról viszonylag alacsony kockázatot rejt magában, és számos előnye van. Ugyanakkor szükség lenne néhány egyértelmű szabály bevezetésére az Mt.-be, amelyek legalább nevesítenék ezt a XXI. századi jogintézményt, és meghatároznák a szabályozás alapvető kereteit. Választ adnának a legalapvetőbb kérdésekre a home office tényleges helyszínével, a munkaidő beosztással, a vonatkozó munkavédelmi és a kárfelelősségi szabályokkal kapcsolatban.