

AZ OTTHON MINT MUNKAHELY?*

HOME AS A WORKPLACE?

MÉLYPATAKI GÁBOR** – MÁTÉ DÁVID ADRIÁN*** – RÁCZ ZOLTÁN****

Absztrakt: A távmunkavégzés és a home office speciális munkavégzési formák. Azonban ezeken kívül is találunk más olyan munkavégzési formát, amelyek helyszíne a munkavállaló otthona. Ezek a munkavégzési formák a COVID–19 okozta járványhelyzetben kerültek előtérbe. Olyan új fogalmakkal kellett megismerkednünk, mint a szociális távolságtartás. A 2020. tavaszi kampányok jelmondata a „maradj otthon, ha tudsz” volt. Ez magával hozta azt is, hogy nagyon sokaknak a munkavégzési tevékenysége a klasszikus értelemben vett munkahelyen kívülre került. Ebben nagy segítségünkre volt a digitális technológia, mely lehetővé tette az otthoni munkavégzést. Azt azonban mindenképpen leszögeznénk, hogy nem minden otthoni munkavégzés történik digitális eszközökön keresztül. A vírus még egy darabig velünk marad, így a fertőzöttség szintjétől függően újra előjöhetnek hasonló időszakok, amikor a munkát át kell költöztetni a munkavállaló otthonába. Éppen ezért tanulmányunk célja, hogy az otthont mint munkavégzési helyet vizsgáljuk. Tesszük ezt

* A tanulmány a Nemzeti Kutatási-Fejlesztési Innovációs Hivatal támogatásával az NKFI Alapból valósult meg a K-120158. sz. projekt keretében.

** DR. MÉLYPATAKI GÁBOR
egyetemi adjunktus
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
jogmega@uni-miskolc.hu

*** DR. MÁTÉ DÁVID ADRIÁN
PhD-hallgató
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
mate.david@uni-miskolc.hu

**** DR. RÁCZ ZOLTÁN
egyetemi docens
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
civracz@uni-miskolc.hu

abban a formában, hogy bemutatjuk a releváns jogviszonyokat, és az általuk generált kérdéseket és problémákat a magyar szabályok tükrében.

Kulcsszavak: *atipikus munkaviszony, távmunka, home office, munkahely, pandémia*

Abstract: Teleworking and home office are special forms of work. In addition to these, we find other forms of work that the employee carries out from home. As a result of the Covid-19 epidemic, these forms of work came to the fore. The epidemic brought many changes, we had to learn new concepts such as “social distance”. The motto for the spring 2020 campaigns was “stay home if you can”. It also brought with it the fact that a many people’s work activities took place outside the workplace. Digital technology, which made it possible to work from home, helped us a lot in this. However, we would definitely point out that not all work at home is done through digital devices. The virus stays with us for a while longer, so depending on the level of infection, there may be periods again when we have to work from home. This is why the aim of our study is to examine the home as a place to work. We do this in the form of presenting the relevant legal relationships and the issues and problems they generate in the light of Hungarian rules.

Keywords: *telework, home office, outwork, workplace, pandemic*

Bevezetés

A vírus miatt bevezetett szociális távolságtartás nem könnyítette meg a klasszikus munkavégzést. A munkahelyek jelentős részén a védőtávolság tartása lehetetlen. A másik probléma, hogy ha egy légtérben több ember tartózkodik, akkor jelentősen megemelkedik a fertőződés kockázata is. Éppen ezért ahol lehetett, ott a munkáltató elrendelte a távmunkát, vagy a home office-t. Azt azonban hozzá kell tenni, hogy a cégek egy jelentős része nem volt felkészülve egy ilyen lépésre sem jogi, sem HR-, sem technikai felkészültség szempontjából. A másik oldala a dolognak, hogy nem minden munkakör végezhető otthonról.

Sok cég áttért a távmunka/home office rendszerre. Az már most látszik, hogy vannak olyan cégek, akik nem is szeretnék a klasszikus munkavégzési keretek közé visszavezetni a munkát. Nekik megfelel a távmunka és a home office is. Ez a jelenség már rövid távon is szükségessé teszi a munka fogalmának az újraértelmezését. Ennek egyik első jele, hogy Németországban már egy őszi törvénytervezet előkészítésén folyik a vita, mely az otthoni munkavégzéshez való jogot foglalná törvénybe. A tervezet szerint azon munkakörök esetében, amely megoldható home office-ból is, a munkavállalónak biztosított lenne a választás joga, hogy eldönthesse, hogy a klasszikus módon, vagy home office-ból szeretné-e megoldani. Hasonló változások Magyarországon is elképzelhetők, de a 2020 őszi tervezett jogalkotási aktus részletei nem ismertek, csak egyes kulcsszavak.

Kiemelendő, hogy alapvető eltérések érzékelhetők a vírus első 2020. tavaszi és a vírus második 2020 őszi közötti reakciókban. A vírus első hullámának idején viszonylag alacsonyabb esetszámokkal is az otthoni munkavégzés favorizálása volt érzékelhető a jogalkotó részéről. A vírus második hullámának elején a kiugróan magas esetszámok mellett viszont ez a jelenség nem jelentkezett újra. Az állam

részéről nem érkezett olyan jelzés, amelynek keretében erősebben javasolná az otthoni munkavégzésre való átállást. A korábbiakban említett beígért törvénymódosítás is várat még magára.

1. Az otthoni munkavégzési formák

Azért is külön érdekes a kérdés, mert ezen formák egy része viszonylag régebb óta ismert fogalom Közép-Európában. Az otthon mint munkavégzési hely megjelenése nem új keletű. A bedolgozói jogviszony első szabályozására a magyar jogrendszerben 1967-ben sor került.¹ Sokáig egyéb jogviszonyként volt a hazai jog része, mely a munkaviszonyhoz hasonlatos volt. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (továbbiakban: Mt.) azonban beemelte a munkaviszonyok közé.² A hatályos szabályok szerint olyan otthoni munkavégzés, mely önállóan végezhető és teljesítménybérben fizetendő. A bedolgozói munkavégzés tehát minden olyan munkavégzés, mely mérhető, tartós atipikus munkaviszonynak minősül, és a tevékenységek végzése nem feltételezi az IKT-eszközök használatát. A munkáltatói utasítási jog is limitált ebben a formában. A munkaviszonyból eredő alá-fölé rendeltség kevésbé érvényesül. A jogalkotó egészen odáig megy, hogy a munkavégzéssel kapcsolatos háztartási költségek egy részét is köteles a munkáltató megtéríteni.

A technológiai fejlődés generálta a társadalmi és életviszonyok keretében megvalósuló változásokat. Az új körülmények között már nemcsak teljesítményalapú munkafolyamatok otthoni végzését engedélyezte a jog, hanem a tevékenységek szélesebb körét. Ezt a szélesebb kört jelenti, hogy a technológiai fejlődés vívmányainak fejlődése egyre inkább elérhetővé és megvalósíthatóvá tette az otthoni munkavégzést. Ennek egyik legtipikusabb formája a távmunkavégzés lett. A távmunkavégzés szabályainak a bevezetése az EU-hoz való csatlakozás eredményeként nyert szabályozott formát, mint atipikus munkavégzési forma. Magyarországon a hatályos szabályok az atipikus munkavégzési formák között említik.

Az utóbbi időszakban kezdett terjedni a távmunkához részben kapcsolódva a home office kifejezés. A home office-t a távmunkavégzés szinonimájaként használják. A két jogintézmény azonban nem azonos. A különbség lényege a funkcióban van. A távmunkavégzés egy atipikus munkavégzési forma, mely feltételezi a számítástechnológiai és IKT-eszközök aktív használatát. A távmunkavégzés tartós jogviszonyként jön létre általában, melyet jellemzően otthonról végeznek, de nem feltétlenül. A távmunkavégzést semleges helyen is lehet végezni. Az Európai Unió távmunka keretirányelv 2. pontja nemcsak az eszközhasználatot írja elő követelménynek, hanem azt is, hogy a munkáltató székhelyétől, telephelyétől eltérő helyen kell végezni. Nem feltétlenül otthon, de tipikusan a munkavállaló otthonában történik a munkavégzés. Mielőtt megnéznénk a távmunkavégzésre vonatkozó nemzeti szabályokat és anomáliákat, mindenképpen fontos tisztázni a fogalmakat.

¹ GYULAVÁRI Tamás: A foglalkoztatási jogviszonyok új dimenziója. *Esély* 2011/1., 3–23.

² KOZMA Anna – LÖRINCZ György – PÁL Lajos: *Az új munka törvénykönyve magyarázata*. HVG-Orac, Budapest, 2012, 328.

A home office otthoni munkavégzést jelent. Sullivan (2003)³ és Hodder (2020)⁴ idézett tanulmányában ki is emeli a teleworking (távmunka) és a home working (otthoni munkavégzés) közötti különbségtétel fontosságát. A munkavállaló az otthoni munkavégzés során is használhat IKT-eszközöket, de ettől még nem válik automatikusan távmunkát végző munkavállalóvá. Mindezeket a kritériumokat szükséges a távmunka (teleworking) – home working (otthoni munkavégzés) és a housework/domestic work (háztartási munka) fogalmi viszonyrendszerében elhelyeznünk. Ebbe a sorba illeszkedik be a korábban már bemutatott bedolgozói jogviszony (outwork).

Nemcsak a távmunkát, de a home office fogalmát is el kell helyeznünk ezen a fogalmi palettán. A home office átfedésben lehet mind a távmunkával, mind a bedolgozó jogviszonnyal. A home office esetében otthoni munkavégzésről beszélünk, de nincs meghatározva, hogy milyen eszközzel történik. A home office keretében IKT-eszközökkel, de ezen kívüli más eszközökkel is történhet a munkavégzés. A lényeg, hogy a munkavállaló otthonában történik, de csak időszakos jelleggel. A távmunkavégzés és bedolgozói jogviszony esetében a felek külön kikötéssel élnek, mely szerint a munkavállaló a munkáját távmunka, vagy döntő részben távmunka keretében fogja ellátni. A home office esetében azonban főszabály szerint külön megállapodásról nem beszélünk. A munkáltató a rendelkezésre álló jogi kereteken belül elrendelheti az otthoni munkavégzést. A home office keretében végzett munka tehát mindig függő és önálló munkavégzést feltételez, ami egyoldalúan a munkáltató által elrendelhető, a távmunka és a bedolgozói jogviszony azonban mindig függő, de önálló munkavégzést, amely távmunkaszerződésen alapszik.

Egyes források a távmunka és a home office közötti különbséget az időtartam hosszában ragadják meg.⁵ A különbség azonban ennél sokkal nagyobb a két forma között. Ezt a különbséget érzékelteti a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. tv. (továbbiakban Kit.) 125–126. §-ai. A Kit. vonatkozó rendelkezései külön szabályozzák a távmunkát és az otthoni munkavégzést. Érdekes módon az állami alkalmazottak esetében hamarabb került szabályozásra a kérdés, mint a gazdasági szektorban. Az állam felismerte azt, hogy az otthon, mint munkahely nem idegen az államigazgatási szektorban sem. A törvényhez fűzött miniszteri indoklás ki is emeli, hogy a gazdasági életben már olyan jól bevált home office munkavégzést jelenti a Kit. 126. §-ban megfogalmazott otthoni munkavégzés jogintézménye. Azt is hozzá kell tennünk, hogy az otthoni munkavégzés jogintézmény keretében

³ Cath SULLIVAN: What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment* Volume 18, Issue 3, 158–165.

⁴ Andy HODDER: *New Technology, Work and Employment in the era of COVID-19: reflecting on legacies of research*, *New Technology, Work and Employment* in press. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12173>, 2020. augusztus 20.

⁵ HERDON István: Fontos elhatárolás: Távmunka vagy home office jellemezte a járványügyi veszélyhelyzetet? *Arsboni Jog, Munkajog* 2020, 1, https://arsboni.hu/fontos-elhatarolas-tavmunka-vagy-home-office-jellemezte-a-jarvanyugyi-veszelyhelyzetet/#_ftn6, 2020. október 4.

szabályozott home office a felek megállapodására alapoz. Ebben az esetben a kormánytisztviselő a munkáját a munkavégzés rendes helyétől eltérően a lakó-, illetve tartózkodási helyén, saját eszközeivel is végezheti, amennyiben a munkavégzés jellege ezt lehetővé teszi. A felek megállapodásában rögzíteni kell az otthoni munkavégzés idejét, az egyedileg elvégzendő feladatokat, továbbá a kapcsolattartás és az elvégzett munka leadásának módját és időpontját. Mindezekhez képest a 125. §-ban megfogalmazott távmunkavégzés olyan rendszeres munkavégzés, melyben a munkát IKT-eszközökkel végzik el, és a munka eredményét ilyen eszközökön keresztül továbbítják. A távmunka esetében a jogalkotó kiemeli a rendszerességet és a munkavégzési eszközt is, amivel a munkavégzés történik. A távmunka egy olyan atipikus munkavégzés, melyben a munkafolyamat digitalizált. A home office pedig olyan otthoni munkavégzés, mely nem feltétlenül rendszeres és nem is digitalizált. Mindezekhez azonban hozzá kell tenni, hogy otthoni munkavégzés nemcsak a 126. § alapján rendelhető el, hanem a munkáltató egyoldalú utasításával is. Ez a Kit.-ben külön nevesítve ugyan nincs, de jogi akadálya éppen nincs, hogy a munkáltató otthoni munkavégzésre kötelezze a munkáltatót. Ilyenre az Mt. keretei között is van lehetőség a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás keretei között maximum 44 munkanap erejéig. Természetesen nemcsak az állami foglalkoztatási viszonyokban, de a munkaviszonyokban is lehetőség van az otthoni munkavégzésről szerződésben megállapodni. A fentiekből is látszik a különbség, hogy a távmunka tartós atipikus foglalkoztatási jogviszonyokat jelöl, mely jelentős mértékben képes relativizálni a munkáltató felettes pozícióját. A home office pedig inkább speciális munkaszervezési mód, amelynek keretében lehetősége van a munkavállalónak egyes részfeladatok otthoni elvégzésére a munkáltató utasításai szerint. Ez utóbbit az sem befolyásolja jelentősen, hogy az szerződéses formában vagy egyoldalú utasítás formájában került elrendelésre.

Az eddig ismertetett szabályok esetében közös vonás, hogy az otthon mint a munkavégzés helye jelentkezik. Ezekben az esetekben a munkavégzés a munkavállaló életterében történik, de nem az élettérről kapcsolatban. A munkavállaló az otthonát használja munkahelyként, ahonnan teljesíti a feladatát. A háztartási munka esetében azonban a munkavállaló valaki más otthonában végez munkát. A háztartási munkát végző személy az otthonát használja munkahelyként, ahol teljesíti a feladatát. Az ILO 189. számú egyezmény 1. cikke alapján a „háztartási munka” kifejezés egy háztartásban vagy háztartások érdekében végzett munkát jelenti. Ebből adódóan az egyezmény alapján a háztartási munkavállaló olyan személyt jelent, aki munkaviszony keretében házi munkát végez rendszeresen.⁶ A magyar szabályok egy bővített formában lettek megfogalmazva az ILO definíciójához képest. Az egyik korai szabályozást az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2009. évi CLII. törvény fogalmazta meg.⁷ Ennek keretében a háztartási munka atipikus munkavégzésnek számított. Olyan formának, melynek a kategóriáját az Mt. megemlítette. Részben

⁶ ILO C189 – *Domestic Workers Convention*, 2011.

⁷ Gábor MÉLYPATAKI: Neue Formen der Beschäftigung im Agrarrecht – Die vereinfachte Bechäftigung. *Journal Agriculture and Environmental Law* 2010/9., 32–39.

nevesített formaként értelmezhető. Ezt a szabályt hamar hatályon kívül helyezték, és csak az adójogszabályokban maradt fenn. Így lényegében a háztartási munka az Mt.-ben már részben sem nevesített munkavégzési forma, mely az adójogszabályokban, mint az adórendszeren kívüli keresettel járó foglalkoztatás jelenik meg. Ezen szabályok alapján a háztartási munka: a kizárólag a természetes személy és háztartásában vele együtt élő személyek, továbbá közeli hozzátartozói mindennapi életéhez szükséges feltételek biztosítását szolgáló következő tevékenységek: lakás takarítása, főzés, mosás, vasalás, gyermekek felügyelete, házi tanítása, otthoni gondozás és ápolás, házvezetés, kertgondozás. A foglalkoztatott személy is csak természetes személy lesz.

Az otthoni munkavégzés esetében a fentiek alapján a magyar jogban egy egész széles skála rajzolható fel, melyet az alábbi összefoglaló táblázattal írhatunk fel.

1. táblázat

Az otthoni munkavégzési formák összehasonlítása

Jogviszony neve	Melyik szektorban	Nevesített – nem nevesített jogi eszköz	Szerepe	Munkáltató utasítási joga	Az otthonhoz való kötődése	A munkavégzés iránya
otthoni munkavégzés (home office)	csak a közszolgáltatásban szabályozott, a gazdasági szektorban szabályozatlan	részben nevesített	munkaidő-szervezés	széles utasítási jog	a munkavégzés helye	otthonon kívülre
bedolgozói jogviszony	a gazdasági szektorban	nevesített	atipikus munkaviszony	erősen korlátozott	munkavégzés helye	otthonon kívülre
távmunka	szabályozott, mind a közszektorban, mind a gazdasági szektorban	nevesített	atipikus munkaviszony	erősen korlátozott	munkavégzés helye	otthonon kívülre
háztartási munka	gazdasági szektorban adójogszabályokban	nem nevesített	egyéb adórendszeren kívüli keresettel járó foglalkoztatás	jelentős	más otthonában végzett munka	otthonon belülre

2. Az otthon történő munkavégzés kérdései munkavédelmi szempontból

A munkáltató legalapvetőbb kötelezettségei közé tartozik, hogy biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit.⁸ Ez a munkajogi előírás teremti meg az alapját a munkáltató munkavédelmi kötelezettségének is, amelyet az Mvt. preambuluma tartalmaz. Hogyan alakul a munkáltatók

⁸ Mt. 51. § (4) bek.

ezirányú kötelezettsége abban az esetben, ha a munkavállaló otthonában végzi a munkaköri feladatait? A vonatkozó szakirodalom⁹ a kérdés megválaszolásánál különbséget tesz a távmunkavégzés és a home office során teljesített munka végzése között. Pál Lajos hivatkozott álláspontja szerint távmunkavégzés esetében a munkáltatót terheli a munkavédelmi szabályok betartása, home office esetében a teljesítési hely meghatározásának átengedése következtében a munkáltatót terheli a munkahelyen a munkavégzés feltételei biztosításának kötelezettsége, míg az ún. szerződéses munkahely esetében (amikor a munkáltató és a munkavállaló megállapodást kötnek a munkahely megállapítására, tehát nem egyoldalú az intézkedés), akkor a megállapodás dönti el, hogy ki köteles a feltételeket biztosítani.

Az Mvt. 86/A. § (8) bekezdés értelmében „[t]ávmunkavégzés esetén munkahely az a munkaszerződésben a felek által meghatározott helyiség, ahol a munkavállaló az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel rendszeresen a munkáját végzi”. Ez jellemzően a munkavállaló lakóhelye, ritkább esetben valamely más elkülönült fizikai hely (esetleg a munkáltató által bérelt irodahelyiség). Meg kell jegyezni, hogy ezzel kapcsolatban a munkavállalót is terheli kötelezettség, miszerint „[a] munkahelyen a munkavállaló a munkáltató hozzájárulása nélkül nem változtathatja meg a munkakörülményeket”.¹⁰ Másképpen alakul a helyzet home office esetén, hiszen erre vonatkozó előírást nem tartalmaz az Mvt. A jelenlegi állapot akkor változhat meg, ha az Mt.-ben szabályozást nyerne a home office vagy otthoni munkavégzés szabályrendszere. (Jelen tanulmány korábbi részében rögzítettük, hogy az Mt. ugyan nem, de a Kit. tartalmazza az otthoni munkavégzés szabályait.) A távmunkavégzés és a home office közötti különbség tételét nem szolgálta a vészhelyzet idején hatályba lépett 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet sem, hiszen a 6. § (2) bekezdés b) pontja egyformán kezelte a két munkajogi fogalmat, és lehetővé tette, hogy a munkáltató a munkavállaló részére elrendelhesse ezek alkalmazását. A jogalkotás oldalán találhatóak olyan nézetek¹¹, amelyek szerint munkavédelmi szempontból nincs érdemi különbség a távmunkavégzés és az otthoni munkavégzés között (a szerzők véleménye szerint *tartalmi jogértelmezés* alapján az átmeneti otthoni munkavégzés mellett indokolatlan egyenlőségjelet tenni az ilyen jellegű munkavégzés munkavédelmi követelményeinek indokoltsága és egy távmunkavégzés keretében végzett munka munkavédelmi szempontú megfelelése között, míg *analógia* alapján az összes munkavédelmi szabály betartása elvárható a home office esetében is). Álláspontunk szerint a dilemmát csak a jogalkotás oldhatja fel, amelyre minél hamarabb szükséges lenne sort keríteni, hiszen a kérdés óriási jelentőséggel bír. Egyrésztől ismereteink szerint az otthoni munkavégzésre a vészhelyzet alatti átállás nagyon sok munkáltató esetében megmaradt, számos olyan munkahely található Magyarországon – amint arra a jelen tanulmány 1. pontjában már hivatkoztunk –, ahol sikeresnek ítélték meg a munkavállalók otthoni

⁹ PÁL Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka. *Munkajog* 2018/2., 56–59.

¹⁰ Mvt. 86/A. § (3) bekezdés.

¹¹ 487/2020. (XI. 11.) Kormányrendelet.

munkavégzését, és a vészhelyzet megszűnése után sem álltak vissza a korábbi gyakorlatra. Másrészt, amennyiben a munkavédelmi szabályokat ki kell terjeszteni az otthoni munkavégzésre is, ez óriási terhet ró a munkáltatókra és hatalmas költségekkel járhat számukra. Az otthon mint munkahely biztonságossá tétele előre nem kalkulált anyagi terhet róhat a munkáltatók tömegére. Ráadásul az Mvt. még a munkavédelmi szabályok ellenőrzési kötelezettségét is előírja a munkáltatónak, ez a feladat ismét feladhatja a leckét a munkáltatóknak. Könnyen belátható, nem közbűs, miszerint egy 100 fős munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál az egyetlen munkavégzési helyen (a munkáltató székhelyén vagy telephelyén) kell az ellenőrzést lefolytatni, vagy mind a 100 munkavállaló otthonában mint munkavégzési helyen.¹² A munkavállalók otthoni ellenőrzése külön problémákat vet fel.

3. A munkavállaló otthonában történő munkáltatói, illetve hatósági ellenőrzés

Az Mvt. 54. § (7) bek. b) pontja értelmében *„az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket”*.

Az Mvt. 86/A. § (4) bekezdés szerint az *„Mt. alkalmazásában indokolt esetben minősül a munkáltató vagy megbízottjának ellenőrzése, ha az az 54. § (7) bekezdése b) pontjában leírt feladatok végrehajtása érdekében történik”*.

Az (5) bekezdés pedig arról rendelkezik, hogy *„a (4) bekezdésben meghatározott ellenőrzésen túl a munkáltató vagy megbízottja – így különösen a 8. §-ban, valamint az 57–58. §-ban megjelölt személy – a kockázatértékelés elvégzése, bal-esetvizsgálat lefolytatása, valamint a munkakörülmények ellenőrzése céljából léphet be és tartózkodhat a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén”*.

A fenti szabályokból megállapítható, hogy a munkáltató kötelezettsége az Mt. alapvető munkajogi szabályának és az Mvt. preambulumban foglalt szabály ellenőrzése. Az általános szabályon felül speciális eseteket is felsorol a törvény, amikor a munkáltató vagy megbízottja beléphet a munkáltató otthonául szolgáló (és egyben a munkavégzésnek teret biztosító ingatlan területére). A munkáltatói ellenőrzés kizárólag az ingatlan azon részére vonatkozhat, ahol a tényleges munkavégzés történik, az ingatlan egyéb helyiségeit nem vizsgálhatja. Az ellenőrzés során figyelemmel kell lenni az Mt. 9. §-ában biztosított személyiségi jogok védelmére, ami érinti az ellenőrzés időpontját és módját.

A munkáltató ellenőrzésétől meg kell különböztetni a hatóság általi ellenőrzést, amelynek kereteit az Mvt. 81. § (4) bekezdése határozza meg. Az Mvt. 86/A. § (7) bekezdés részletesen körülírja az ellenőrzés feltételeit. Ezek szerint *„hatósági ellenőrzést a felügyelet kizárólag munkanapon, 8 és 20 óra között végezheti. A munkavédelmi hatóság a munkáltatót és a munkavállalót az ellenőrzés megkezdése előtt*

¹² Erre utal MÉLYPATAKI Gábor: A munkahelyek dematerializálódása az új foglalkoztatási formákban. *Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica* XXXVII. 2019/2., 379–394.

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.” A hatóság ilyen esetekben tehát a munkavállaló otthonában ellenőriz ugyan, de valójában a munkáltató munkavédelmi kötelezettségeinek mikénti teljesítését felügyeli. Amennyiben szabálytalanságot tapasztal, amely a munkavállaló magatartására vezethető vissza, úgy ez nem érinti a munkáltató munkavédelmi felelősségét.¹³

4. A kollektív jogok érvényesülése az otthoni munkavégzés során

Amint azt a jelen tanulmány korábbi részében is kifejtettük, a fizikai értelemben vett munkahely nem csupán a szűkebb értelemben vett munkavégzés, a munkaköri feladatok terepe, hanem annál több: a munkahely a munkavállalók (és a munkáltatók) identitását is megteremti. A munkahely az a földrajzi környezet, ahol a munkavállalók egyrésztől érintkezhetnek a munkáltatóval, másrésztől a munkatársaikkal, a többi munkavállalóval, és ahol a munkavállaló a munkaideje alatt a munkát végzi (jelen tanulmányban nem kívánunk kitérni a munkahelyek dematerializálásának és „privatizációjának” kérdésére, hiszen ezt Mélypataki Gábor korábban hivatkozott tanulmányában már megtette¹⁴). A munkahelyen az individuális munkaviszonyból fakadó jogok és kötelezettségek gyakorlása és teljesítése mellett lehetőség nyílik a kollektív jogok gyakorlására is. A munkavégzési helyen a munkaszervezet mint egy kollektíva tagjai szervezkedhetnek, érdekképviselői szervezetet hozhatnak létre, participációs szervezetet hozhatnak létre és gyakorolhatják a munkaküzdelem legális formáiból adódó jogait. A jelenleg hatályos Mt. a távmunkavégzés szabályainál céloz a munkahelyre való belépés és más munkavállalókkal való kapcsolattartás lehetőségére.¹⁵ Ez a szabály tulajdonképpen a kollektív munkajogi rendelkezéseknek nyit teret. A home office esetében sajátságos a helyzet, hiszen az otthoni munkavégzés elrendelése, vagy munkavállaló által történő kifejezett kérése elvileg nem érinti a munkavállalónak a munkahelyre történő belépési lehetőségét. Azokban az esetekben viszont, amikor a munkáltató kötelezte a munkavállalót a home office-ra, a munkavállaló munkahelyre való belépése már nem garantált. Ebben a helyzetben pedig sérülhetnek a kollektív jogok, hiszen a munkavállaló nem tud személyesen szakszervezeti megmozdulásokon részt venni és értelemszerűen korlátozott a munkabeszüntetés lehetősége (mi legalábbis még nem hallottunk online sztrájkról). Jól példázza a munkahely fontosságát a színművészeti egyetemi hallgatók megmozdulása. Jelen tanulmány megírásának idején az egyetemi hallgatók blokád alá helyezték az egyetem épületét és az általuk törvénytelennek ítélt új egyetemi vezetők munkahelyre való belépését gátolják ezzel. Ezen kol-

¹³ Mvt. 2. § (2) bekezdés második fordulata.

¹⁴ MÉLYPATAKI Gábor: A munkahelyek dematerializálódása az új foglalkoztatási formákban. *Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica* XXXVII. 2019/2., 379–394.

¹⁵ Mt. 196. § (5) bekezdés.

lektív nyomásgyakorló eszköz mellett az egyetem oktatói sztrájkba kezdtek, ők az érdekvégyesítési eszköz ezen formáját választották, a munkahelyen a munkavégzési kötelezettségüknek nem tesznek eleget. Az egyetem mint munkahely blokád alá helyezésével, illetve a munkahelyen folytatott sztrájjal kívánnak befolyást gyakorolni egyrészt az egyetem új vezetésére, másrészt a kormányzatra a hallgatók és az oktatók, hogy az érdekeiknek megfelelő új döntések szülessenek az illetékesek részéről¹⁶.

5. A munkavégzési hely munkáltató általi megváltoztatásának problémái

Jelen tanulmány korábbi részében foglalkoztunk a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás kérdésével, azzal, hogy az Mt. szerinti lehetőség¹⁷ vonatkozhat akár az otthoni munkavégzésre is. Álláspontunk szerint a munkajognak ez az intézménye – amely esetben a munkáltató a munkaszerződés módosítása nélkül egyoldalúan elrendelheti a munkavállaló részére legfeljebb évi 44 beosztás szerinti munkanapra a másik munkahelyen történő munkavégzést (rég elnevezéssel kiküldetést) – szintén igazolja a munkavégzési hely fontosságát a munkaviszonyokban. Főleges lenne ennek a munkajogi szabálynak az alkalmazása, ha a munkáltatónak nem lenne érdekében a munkavállaló átmeneti, más földrajzi helyen történő foglalkoztatása. A jogalkotó ezen szabály jogrendbe iktatásakor valószínűleg nem gondolt arra, hogy ez a munkavégzési hely majd egykor a munkavállaló otthona lesz, de a kérdés különösen most, a milliók életét követelő pandémia idején alaposan felértékelődik. Magyarországon nagyon sok munkáltatónál aktuális a másik munkahelyen történő foglalkoztatás kérdése, de a jelen tanulmány írásának idején még aktuálisabbá vált az egészségügyi dolgozók kirendelésének vonatkozásában. Egy 2013-as kormányrendelet¹⁸ már korábban lehetővé tette az egészségügyi dolgozók kirendelését gyakorlatilag korlátlan időtartamra egészségügyi válsághelyzet idején (hangsúlyozzuk, hogy ez a szabályozás nem a 2021. január 1-jével hatályba lépő egészségügyi szolgálati viszonyról szóló törvény rendelkezése). Az államnak elemi érdeke fűződik ahhoz, hogy egy ilyen típusú helyzetben az orvosokat, szakápolókat, ápolókat „mozgatni” tudja az egészségügyi intézmények között. Az már egy másik kérdés, hogy az ilyen egyoldalúan megfogalmazott kötelezettséget miként fogadja az egészségügyi dolgozók sokasága.

Amennyiben a munkáltató a munkavégzési helyet a munkavállaló otthonában jelöli meg, a jelen tanulmányban eddig nem említett problémák is felmerülhetnek.¹⁹

¹⁶ SZFE-oktatók: *Az új vezetés súlyos fenyegetésekkel kommunikál*. https://hvg.hu/kultura/20201013_SZFEoktato_Az_uj_vezetes_sulyos_fenyegetesekkel_kommunikal, 2020. október 14.

¹⁷ Mt. 53. §.

¹⁸ 521/2013. (XII. 30.) Korm. rendelet az egészségügyi válsághelyzeti ellátásról.

¹⁹ Vajk FARKAS: „*Telework Pilot Projects in Spain*”. *Pilot projects in Public Administration Management – Summary of a Research at Pázmány Péter Catholic University Faculty of Law and Political Sciences*. Volume II. (ed.: Balázs Szabolcs Gerencsér), Budapest, Pázmány Péter Katolikus Egyetem, 2013.

Cikkek sokasága értekezik az otthoni munkavégzés előnyeiről, munkaidőben történő, ágyban elköltött kávékról, pizsamás munkavégzésről és hasonló blődségekről. Valójában az otthoni munkavégzésnek a fentebb egyébként jelzett hátrányai mellett nem vitásan pszichés hátrányai is adódhatnak a munkavállalók terhére. Az otthonba történő bezártság, a munkatársak fizikai jelenlétének hiánya, a közösségi lét elmaradása mind pszichés problémákhoz vezethet.²⁰

6. Az otthoni munkavégzés költségterítése

Bárki számára belátható, hogy amennyiben a munkavállaló a munkavégzés helyeként használja otthonának, az otthonául szolgáló ingatlanak egy részét, ez óhatatlanul az otthon fenntartásának költségeinek megnövekedésével jár. Az otthonban történő munkavégzés költségeinek megítélésénél visszautalunk a jelen tanulmány korábbi részében írtakra, miszerint az Mt. 51. § (1) bekezdés értelmében a munkáltató a munkavégzéshez szükséges feltételeket akkor köteles biztosítani, ha a felek eltérően nem állapodnak meg. Távmunka esetében a munkáltató köteles a megnövekedett költségeket biztosítani, míg abban az esetben, amikor a munkáltató és a munkavállaló megállapodást kötnek a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosításáról, a megegyezésük dönti el a kérdést. Speciális esetet tartalmaz a költségek vonatkozásában az Mt. 198. § (2) bekezdése, amely szerint a munkaszerződésben meg kell határozni – többek között – a költségterítés módját.

Az otthoni munkavégzés költségterítésére vonatkozó törvényalkotás tekintetében – amint arra a jelen tanulmány korábbi részében utaltunk – a jogalkotó a tanulmány megírásának idejéig mély hallgatásba burkolózott.

Felhasznált irodalom

- [1] GYULAVÁRI Tamás: A foglalkoztatási jogviszonyok új dimenziója. *Esély* 2011/1., 3–23.
- [2] HERDON István: Fontos elhatárolás: Távmunka vagy home office jellemezte a járványügyi veszélyhelyzetet? *Arsboni Jog, Munkajog* 2020, 1., https://arsboni.hu/fontos-elhatarolas-tavmunka-vagy-home-office-jellemezte-a-jarva-nyugyi-veszelyhelyzetet/#_ftn6, 2020. október 4.
- [3] Andy HODDER: *New Technology, Work and Employment in the era of COVID-19: reflecting on legacies of research*, *New Technology, Work and Employment* in press. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12173>, 2020. augusztus 20.
- [4] ILO C189 – *Domestic Workers Convention*, 2011.
- [5] MÉLYPATAKI Gábor: A munkahelyek dematerializálódása az új foglalkoztatási formákban. *Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica* XXXVII. 2019/2., 379–394.

²⁰ SOLYMOSI Emőke: *Káros lehet az otthoni munka?* <http://elteonline.hu/tudomany/2015/10/24/karos-lehet-az-otthoni-munka/>, 2020. október 14.

-
- [6] Gábor MÉLYPATAKI: Neue Formen der Beschäftigung im Agrarrecht – Die vereinfachte Beschäftigung. *Journal Agriculture and Environmental Law* 2010/9., 32–39.
- [7] PÁL Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka. *Munkajog* 2018/2., 56–59.
- [8] KOZMA Anna – LÖRINCZ György – PÁL Lajos.: *Az új munka törvénykönyve magyarázata*. HVG-Orac, Budapest, 2012.
- [9] SOLYMOSI Emőke: *Káros lehet az otthoni munka?* <http://elteonline.hu/tudomany/2015/10/24/karos-lehet-az-otthoni-munka/>, 2020. október 14.
- [10] Cath SULLIVAN: What’s in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment* 2003, Volume 18, Issue 3, 158–165.
- [11] SZFE-oktatók: *Az új vezetés súlyos fenyegetésekkel kommunikál*. https://hvg.hu/kultura/20201013_SZFEoktato_Az_uj_vezetes_sulyos_fenyegetesekkel_kommunikal 2020. október 14.
- [12] Vajk FARKAS: “*Telework Pilot Projects in Spain*”. *Pilot projects in Public Administration Management – Summary of a Research at Pázmány Péter Catholic University Faculty of Law and Political Sciences*. Volume II (ed. Balázs Szabolcs Gerencsér), Budapest, Pázmány Péter Katolikus Egyetem, 2013.

Jogszabályjegyzék

- [13] 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- [14] 521/2013. (XII. 30.) Korm. rendelet az egészségügyi válsághelyzeti ellátásról
- [15] 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról