

BANKÓ ZOLTÁN

A távmunka szabályozása az Európai Unióban és Magyarországon

A tanulmány célja, hogy röviden bemutassa a távmunkára vonatkozó szabályokat az Európai Unió jogalkotásában, a tagállamok gyakorlatában illetve a magyar munkajog vonatkozásában. Mivel számos munka látott már napvilágot hazánkban a távmunkáról,¹ így jelentek meg már tanulmányok a témában a Munkaügyi Szemlében is,² ezért e helyen rövid áttekintésre, összegzésre vállalkozunk, illetve néhány olyan fontos körülmény bemutatására, mely a témával foglalkozó magyar irodalomban még kevésbé elemzett.

A távmunkára vonatkozó szabályok az Európai Unióban

A távmunka szabályozásának Európai Unióval kapcsolatos kérdéseit vizsgálva két lényeges szintet kell figyelembe venni – a közösségi, illetve a tagállami viszonylatokat.

Függetlenül attól, hogy milyen arányban dolgoznak távmunkában az egyes országokban, jelenleg az Unió tagállamainak nemzeti jogában nem találunk olyan törvényi szintű munkajogi szabályt, amely a távmunkára vonatkozó speciális szabályokat tartalmazna és meghatározná az ilyen módon történő foglalkoztatás feltételeit. Így az Európai Unió országainak jogalkotását áttekintve elmondható, hogy annak ellenére, hogy már nagyobb volumenben elterjedt a távmunkavégzés több országban, jelentkeznek új jogi problémák, de a tagállamok

egyike sem alkotott még speciális távmunkára vonatkozó joganyagot.³

Azonban a kollektív szerződésben való szabályozása a kérdésnek egyre gyakoribb, ez a munkajogi jogforrás hatékonyan tudja azokat a követelményeket teljesíteni, amely igények a távmunka szabályozásakor fontos kívánalmak: rugalmasan, a helyi igényeknek megfelelően rendezze a felmerülő speciális problémákat.

Az Európai Unió joganyagát vizsgálva, a távmunkavégzés vonatkozásában az ETUC, az UNICE/UEAPME és a CEEP által 2002. július 16-án megkötött Európai Távmunka keretmegállapodás tartalma szolgál iránymutatásul, mely az ilyen módon történő munkavégzés speciális jellemvonásaival kapcsolatosan tartalmaz rendelkezéseket. Hangsúlyozandó, hogy ez csupán az európai szociális partnerek megállapodása, jelenleg nem származik belőle a tagállamok számára jogharmonizációs kötelezettség.

Elképzelhető az – amint az a részmunkaidejű foglalkoztatással és a határozott idejű foglalkoztatással kapcsolatos irányelvek esetében is történt –, hogy az Unió a szociális partnerek által megkötött megállapodás tartalmát később irányelvbe foglalja, és ilyen módon válik az egyes nemzeti jogok számára követendő szabállyá.

A keretmegállapodás 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.⁴

A keretmegállapodás elsőként a távmunka önkéntes jellegét említi.⁵ A távmunkát a munkavállaló munkaszerződésében is elő lehet írni, de önkéntes alapon később is választható ez a konstrukció.

A távmunkát végzők foglalkoztatási feltételeivel kapcsolatosan a keretmegállapodás elsődlegesen a diszkrimináció tilalmának elvét⁶ rögzíti. Ez az elv a magyar szabályok ide vonatkozó rendszerében is egyszerűen rögzíthető⁷ és így külön hangsúlyt kaphat az, hogy a foglalkoztatás feltételeinek tekintetében a távmun-

Bankó Zoltán PTE Munkajogi és Társadalombiztosítás Jogi Tanszék.

¹ Lásd Bankó Z.: *Távmunka – az információs társadalom munkajogi kérdései az Európai Unióban és Magyarországon* JK 1998/; Paál Kálmán (szerk.): *Távmunka tanácsadó*. Budapest, 2004, KJK.

² Lásd Prügberger T.: *A bázi bedolgozás és a távmunka*, *Munkaügyi Szemle*, 1998/12.; Göndör Éva: *Új fejezet a Munka Törvénykönyvében – a távmunka jogi szabályozása*, MSZ 2004/9.

³ *New Forms of Work: Labour Law and Social Security Aspects in the European Community*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 85. o.

⁴ Keretmegállapodás 2. pont.

⁵ Keretmegállapodás 3. pont.

⁶ Keretmegállapodás 4. pont.

⁷ Egyébként következik ez már ma is a Munka Törvénykönyve 5. §-ának abból a megfogalmazásából, hogy tilos a bátrányos megkülönböztetés minden, munkaviszonnyal össze nem függő körülmény miatt.

kát végzőknek ugyanazon, a hatályos jogszabályokban és kollektív szerződésben biztosított, jogokat élvezniük kell, mint a hozzájuk hasonló munkaköröket betöltő, a munkaadó telephelyén foglalkoztatott munkavállalóknak. Ez természetesen nem zárja ki a távmunka sajátosságaiból fakadó speciális rendelkezések előírását.

A távmunkavégzés során az adatvédelemi rendelkezések betartását és a tájékoztatási kötelezettséget⁸ a keretmegállapodás alapvetően a munkáltató kötelezettségeként tervezi rögzíteni: 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 keretmegállapodás 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.⁹

A munkaeszközök biztosítása, a rezsiköltségek viselésének kérdése a távmunkavégzés során alapvető fontosságú a munkavállalók szempontjából. Általános szabályként kimondható a keretmegállapodás alapján¹⁰, hogy a munkaadót terheli a rendszeres távmunka végzéséhez szükséges eszközök biztosítása, üzembe helyezése és karbantartása, hacsak a távmunkavállaló nem saját eszközeit használja. A keretmegállapodás 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. Ebben a körben a magyar jogi szabályok kialakítása során a fenti védelmi szabályok beiktatása mellett esetlegesen alapul vehető a bedolgozó jogviszonnyal kapcsolatos hatályos rendelkezések¹¹ az eszközök biztosításáról, rezsiköltségekről, rögzíthetőek a munkavállaló átvett eszközökért fennálló felelősségének kérdései is.

A munkahelyi egészség és biztonság tekintetében értelemszerűen a technikai munkavédelmi rendelkezések alkalmazását meg kell követelni.

A keretmegállapodás következő rendelkezése szerint a távmunkavállaló lehetőség szerint maga dönthesse el, hogyan szervezi munkaidejét.¹² Fontos jel-

lemvonása a távmunka leggyakoribb formáinak az önálló munkaidő-beosztás, de nem minden körülmények közt kell ennek az elvnek érvényesülnie.¹³ Óvatosan fogalmaz e kérdéssel kapcsolatosan maga a keretmegállapodás 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 nehegy elszigetelődjön a vállalat munkavállalói kollektívájának többi részétől, például olyan módon, hogy lehetőséget biztosít neki kollégáival való rendszeres találkozásra és a vállalattal kapcsolatos információhoz való hozzájutásra.¹⁴

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.¹⁵

A távmunka a magyar munkajogi szabályozásban

A távmunkával kapcsolatos alapvető kérdés az, hogy ezt a tevékenységét milyen jogviszony keretében végzik. Az alapprobléma – mely nem csak a távmunkával kapcsolatosan merül fel¹⁶ – az, hogy ha egy adott munkatevékeny-

⁸ Keretmegállapodás 5. pont.

⁹ Keretmegállapodás 6. pont.

¹⁰ Keretmegállapodás 7. pont.

¹¹ A bedolgozók jogállásáról szóló 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet.

¹² Keretmegállapodás 9. pont.

¹³ Különös tekintettel a munkaidőre vonatkozó szabályok munkavállaló-védelmi jellegére. Természetesen a munkaidő szabályainak betartása (és annak ellenőrzése) további megválaszolandó kérdéseket vet fel.

¹⁴ Keretmegállapodás 9. pont.

¹⁵ Keretmegállapodás 10. pont.

¹⁶ A Munka Törvénykönyve 2003. évi módosítása nyomán különös publicitást kapott az ide vonatkozó munkajogi probléma, amit a szerződések szűntelése, állvállalkozás címszó alatt szokott a sajtóban említeni (az erre vonatkozó rendelkezést a Munka Törvénykönyve 75/A. §-a tartalmazza). A problémáról lásd részletesen Bankó Z. – Berke Gy. – Kiss Gy.: Munkajogi Kézikönyv. Budapest, 2003, Saldo.

séget többféle jogviszony keretében is el lehet látni, akkor a felek szerződés-kötési szabadsága meddig terjedhet a különböző szerződéstípusok közti választásban. Ily módon a távmunka keretében végzett tevékenységre is köthető megbízási, vállalkozási vagy munkaszerződés egyaránt.

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 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 (lásd még alább) nélkül is megállapítható, hogy azok az ismérvek, melyeket a joggyakorlat és a munkajogtudomány alakított ki a munkajogviszony és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok elhatárolására, alkal-

mazhatóak a távmunka jogviszonyainak minősítésére is.

A polgári jog két szerződéstípusa: a megbízási és a vállalkozási szerződés jöhet szóba a munkatevékenység jogi rendezésére. Ezekre a szerződésekre a Polgári Törvénykönyv¹⁷ tartalmaz szabályokat. A vállalkozási szerződés alapján¹⁸ a vállalkozó valamely munkával elérhető eredmény létrehozására, a megrendelő pedig a szolgáltatás átvételére és díj fizetésére köteles.¹⁹ A megbízási szerződés²⁰ alapján a megbízott köteles a rábízott ügyet ellátni.

A megbízási szerződéstől való elhatárolás szempontjából a munkaszerződésnek a következő ismérveit kell általában figyelembe venni: bizonyos fajta munka rendszeressége, 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.²¹

Hozzá kell tenni a kérdéshez mindenképpen azt, hogy a távmunkavégzés során végzett munkatevékenységek napjainkban olyanok, amelyek aggálytalanul végezhetőek bármely jogviszony keretében.²² Azonban az ilyen tevékenységek esetében is igaz az, hogy ha fennállnak a munkajogviszony fenti jel-

lemvonásai, akkor ezekre a szerződésekre munkaszerződést kell kötni.

A 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.²³ Ezeket ma (a magánszférában foglalkoztatottakra vonatkozóan) a Munka Törvénykönyve²⁴ tartalmazza, az általános szabályain túl 2004. május 1-jét követően a távmunkára vonatkozó speciális fejezettel²⁵ kiegészülve.²⁶

A távmunkavégzésről szóló fejezetben a jogalkotó elsőként a távmunka legáldefinícióját határozta meg: távmunkát végző munkavállaló az, aki a munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközzel végzi és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbítja.²⁷

A távmunkavégzéshez a feleknek a munkaszerződésben az általános kötelező elemeken túlmenően meg kell állapodniuk a munkavállaló távmunkát végző munkavállalóként történő foglalkoztatásában, a munkáltató és a távmunkát végző munkavállaló közötti, a munkaviszonyból származó jogok gyakorlásához és kötelezettségek teljesítéséhez szükséges kapcsolattartás feltételeiben és a távmunkavégzéssel összefüggésben a távmunkát végző munkavállalónál szükséges és indo-

¹⁷ Az 1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről.

¹⁸ Ptk. 389. §.

¹⁹ *Bár nem lehet általánosságban kimondani, de a vállalkozási szerződés tartalma inkább az ún. fizikai munkákra szokott irányulni, ilyen szempontból a távmunka keretében végzett tevékenységekre kevésbé tűnik alkalmasnak, inkább az olyan mechanikus feladatok esetében képzelhető el, mint például az adatbevitel.*

²⁰ Ptk. 474. §.

²¹ Gellért Gy. (szerk.): *A Polgári Törvénykönyv magyarázata*. Budapest, 2001, KJK, 1624. o.

²² *Ezek általában ma még nagyfokú önállósággal járó, kötetlen időbeosztás szerint végezhető munkák ilyen tipikusan például a fordítói, újságírói munka.*

²³ *Lásd a 3.1. pontban az elhatárolási szempontokat.*

²⁴ Az 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről.

²⁵ Mt. III. Rész, X/A fejezet.

²⁶ *Magyarországon 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 (ekkor került jogszabályban említésre a fogalom, ha nem is expressis verbis távmunkaként említve). E jogszabályhely szerint támogatás nyújtható a részmunkaidős, valamint olyan foglalkoztatáshoz, amelynek során a munkavégzés a foglalkoztató székhelyéhez, telephelyéhez nem tartozó helyen, számítástechnikai eszköz felhasználásával történik.*

²⁷ *A cikk további részében leírtak az Mt. 192/D, E, F, G § egyes bekezdéseiben találhatók.*

koltan felmerült költség elszámolásának módjáról. A szerződés különös kötelező tartalmi elemeit vizsgálva megállapítható, hogy garanciát legfőképpen a munkát végző félnél felmerülő költségekről (tipikusan rezsiköltségek) való kötelező rendelkezés adhat.

Fontos további garanciális elem, hogy eltérő megállapodás hiányában a munkavégzéshez, valamint a kapcsolattartáshoz szükséges eszközöket a munkáltató biztosítja.

Nem részletezve a munkáltatót terhelő tájékoztatási kötelezettség szabályait, ezek közül csak a munkavégzés jellegzetességével leginkább velejártó emeljük ki: a távmunkát végző munkavállaló köteles a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg tájékoztatni a munkáltatót a kapcsolattartáshoz szükséges elektronikus eszköz elérhetőségének adatairól, ha az elektronikus eszközt nem a munkáltató biztosítja.

Tulajdonképpen a csak a munkáltatót terhelő általános információadási tilalom nyomatékosításának tekinthető az a rendelkezés, amely kimondja, hogy a munkáltató a távmunkát végző munkavállaló elektronikus eszközzel történő elérhetőségéhez kapcsolódó adatokat harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben, vagy a távmunkát végző munkavállaló hozzájárulásával közölheti. A munkavégzés során felhasznált, illetve keletkezett adatok védelmének feltételeiről a munkáltató köteles gondoskodni.

A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak a munkaviszonnyal kapcsolatos minden olyan tájékoztatást köteles megadni, melyet más munkavállalónak biztosít. Helyben szokásos módon történő tájékoztatásnak tekintendő az elektronikus eszközzel történő tájékoztatás is.

Mivel a munkavállaló nem a munkáltató telephelyén végzi a munkát, fontos annak kimondása, hogy a munkáltató köteles a

távmunkát végző munkavállalónak biztosítani a működési rendre vonatkozó szabályok megtartása mellett a területére történő belépést és tartózkodást.

Nagy kérdés, hogy hogyan határozható meg a munkavállaló által elvégzendő feladatmennyiség (pontosabban az, hogy a törvényes munkaidőbe milyen mennyiségű munka határozható meg). A munkáltató a munkavégzési kötelezettség alapján ellátandó feladatot a távmunkát végző munkavállaló rendes munkaidejének mértékére figyelemmel állapítja meg, különös tekintettel a munkáltatónál a távmunkát végző munkavállalóval azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló, ilyen munkavállaló hiányában az érintett szakmában dolgozók által elvégzett munka természetére, mennyiségére, a szükséges fizikai vagy szellemi erőfeszítésre.

A munkáltató indokolt esetben ellenőrizheti a távmunkát végző munkavállaló munkavégzési kötelezettségének teljesítését. Az ellenőrzés során a munkáltató nem tekinthet be a távmunkát végző munkavállalónak a munkavégzéshez használt információtechnológiai és informatikai eszközön tárolt, a munkaviszonyból származó jogokkal és kötelezettségekkel össze nem függő adataiba.

Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb időtartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a távmunkát végző munkavállaló, valamint a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan használó más személy számára indokolatlan és aránytalan terhet, tekintettel személyi, családi és egyéb körülményeire.

Mivel munkavégzés helyszíne gyakran a munkavállaló otthona, nagy jelentőségük van a privátsz-

féra védelmére vonatkozó szabályoknak: a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkáltató a munkavégzéshez kapcsolódó utasítás, tájékoztatás vagy ellenőrzés, továbbá a munkavégzéshez szükséges eszköz üzembe helyezése, karbantartása, illetve eltávolítása érdekében léphet be és tartózkodhat.

A munkáltató meghatározhatja, hogy a munkavégzéshez általa biztosított információtechnológiai és informatikai, illetve elektronikus eszközt a távmunkát végző munkavállaló mely tevékenységre nem használhatja.

A távmunkát végző munkavállaló kárfelelősségére vonatkozóan a munkavállaló gondatlan károkozása esetén a kártérítés mértékét a munkaszerződés legfeljebb háromhavi átlagkeresetig határozhatja meg, ha a felek megállapodása szerint a munkáltató utasítási joga kizárólag a távmunkát végző munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki, és a távmunkát végző munkavállaló a kárt e feladatok ellátásával összefüggésben okozta.

A munkajogi jogalkotás számára az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó szabályok megalkotásakor is rendelkezésre áll (és a szokásosnál is célravezetőbbnek minősíthető) a kollektív munkajogi jogintézmények általi védelem nyújtásának lehetősége. Találunk erre utaló próbálkozásokat a Munka Törvénykönyvében, ha nem is nagy számban: a munkáltató köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot legalább félévente a munkáltatónál távmunkát végző munkavállalók számáról és munkakörüik megnevezéséről. A munkáltató köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot és a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet, valamint a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) a távmunkát végző munkavállaló elektronikus eszközzel történő elérhetőségének adatairól.