

## A távmunka és a home office működése napjainkban

A koronavírus járvány során a munkahelyek védelme az atipikus (nem szokványos) foglalkoztatási formák kiterjesztését idézte elő. Az alábbi összefoglalóban két ilyen, atipikus foglalkoztatási módszer jellemzőit tekintem át az európai tapasztalatok alapján.

### **A távmunka**

Távmunkán az információs és kommunikációs technológiák (mint például az okostelefonok, táblagépek, laptopok és asztali számítógépek) segítségével a munkáltató telephelyén kívül végzett munkát értjük. (Eurofound és ILO, 2017). A távmunka a munkáltató és a munkavállaló közötti **önkéntes megállapodás** alapján valósul meg. A megállapodásnak a munkahely (ami lehet a munkavállaló otthonában vagy másutt) meghatározásán túl ki kell térnie a munkaidőre, a munkaidő beosztására, a használandó kommunikációs eszközökre és szoftverekre, az elvégzendő munkára, a felügyeleti mechanizmusokra és a munkavégzésről szóló beszámolási szabályokra. A távmunkára vonatkozó előírások egy sor tevékenység esetében **a folyamatos üzemvitel nélkülözhetetlen részét képezik**. Olyan előre nem látható események, mint a szélsőséges időjárás, a terrorcselekmények, vagy, mint napjainkban, egy járvány, amelyek megakadályozhatják a munkavállalókat abban, hogy a szokásos munkahelyükre eljussanak, a távmunka lehet a fő biztosíték a szervezet működőképességének a fenntartására.

**A távmunka** fenti meghatározása a munkavégzés viszonylag új formájára utal, holott önmagában a szokásos munkavégzési helytől távol (otthon) történő munkavégzés az általánostól való eltérés **legrégebbi formájának** mondható. A távmunkának azonban a munkavégzés helyében megnyilvánuló sajátosságán túl a **számítástechnikai eszközök által történő munkavégzés** a másik sajátossága, ami viszont valóban a munkavégzés új fajtáját eredményezi.

A távmunka kapcsán az első felvetődő kérdés az, hogy **munkaviszonyról, vagy vállalkozásnak, illetve megbízásnak minősülő szabadfoglalkozásról** van szó a távmunka esetében. **Ahhoz, hogy a távmunkás önálló munkavégzőnek** minősüljön (azaz vállalkozó, vagy megbízott legyen) két együttes feltételnek kell teljesülnie: egyrészt **a munkaidő, a munkahely meghatározása teljesen a távmunkás illetékessége legyen, valamint a piacon önállóan megjelenő személyről legyen szó** (utóbbi az un. egzisztenciális feltétel). Ellenben munka jogviszonyról van szó a

távmunka esetében akkor, ha a munkavégzés a munkát adó **utasításainak megfelelően** történik, s a munkát adó **ellenőrzési és felügyeleti joga** is megjelenik valamilyen formában a jogviszonyban.

**A távmunkával kapcsolatban az EU szociális partnerei 2002. július 16-án un. autonóm európai keretmegállapodást** írtak alá. Ez olyan kérdéseket szabályoz, mint a foglalkoztatási feltételek, az egészség, a munkabiztonság, a képzés és a kollektív jogok érvényesítése. Németországban merült fel az a munkavállalói követelés, amely a távmunkát végzők esetében is lehetővé teszi az **üzemi tanács megválasztását**. Az igény jogosságát már csak azért is komolyan kell venni, mert ez a munkavállalói réteg könnyebben kerülhet kiszolgáltatott helyzetbe, hiszen munkavégzése **elszigetelt módon** történik, technológiailag is kizárólagos függőségben van munkáltatójától és éppen ezért a munkáltató döntéseinek a befolyásolása esetükben alapvető jelentőségű. Így érthető, hogy **a szociális partnerek egyre intenzívebb érdeklődése** mellett kezdődtek el a tárgyalások a távmunka európai szintű rendezéséről. **A keret-megállapodás elsőként a távmunka önkéntes jellegét** említi. A távmunkát a munkavállaló **munkaszerződésében is elő lehet írni, de önkéntes alapon később is választható** ez a konstrukció. 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 státusát 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. 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 módzatait egyéni vagy kollektív szerződés fekteti le. A távmunkát végzők foglalkoztatási feltételeivel kapcsolatosan a keret-megállapodás elsődlegesen a **diszkrimináció tilalmának** elvét rögzíti. A távmunkás munkaterhelése és a vele szembeni teljesítménykövetelmények **nem térhetnek el azoktól a hasonló munkavállalóktól, akik a munkáltató telephelyén dolgoznak.** (ETUC, BusinessEurope, CEEP és UEAPME, 2002). A távmunkáról szóló kutatások kimutatták, hogy az otthon dolgozó munkavállalók hajlamosak hosszabb munkaidőt ledolgozni, mint azok, akik a munkáltató telephelyén találhatók, részben azért,

mert a munkahelyre történő ingázáshoz szükséges időt is a munkára fordítják, részben pedig azért, mert elmosódnak a fizetett munka a privát élet közötti időhatárok. A távmunka, általában hosszabb munkaidőt eredményez, gyakran belenyúlik az estébe és a hétvégi munka sem ritka ilyenkor. (lásd például Eurofound és ILO, 2017; Messenger, 2019)

A távmunkavégzés során **az adatvédelmi rendelkezések** betartását és tájékoztatási kötelezettséget a keretmegállapodás alapvetően **a munkáltató kötelezettségeként** rögzíti: 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.<sup>836</sup> A munkaeszközök biztosítása, **a rezsiköltségek viselésének kérdése** a távmunka-végzés során alapvető fontosságú a munkavállalók szempontjából. Általános szabályként kimondható a keret-megállapodás alapján, hogy a munkaadót terheli a rendszeres távmunka végzéséhez szükséges **eszközök biztosítása**, üzembe helyezése és **karbantartása**, hacsak a távmunkavállaló nem saját eszközeit használja. 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 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 kárért (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 **táv munka-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.** A keret-megállapodás következő rendelkezése szerint a távmunkavállaló lehetőség szerint **maga dönthesse el, hogyan szervezi munkaidejét.** Fontos jellemvonása a távmunka leggyakoribb formáinak az önálló munkaidő-beosztás, de nem minden körülmények közt kell ennek az elvnek érvényesülnie. Sokszor a távmunkával kapcsolatos hátrányként említik a **munkahelytől távol dolgozók izolációját.** Ennek megfelelően munkáltatói kötelezettségeként előírható, hogy lehetőséget biztosít neki **kollégáival való rendszeres találkozásra és a vállalattal kapcsolatos információhoz való hozzájutásra.** Ezzel a problémával összefüggésben felmerül a **kollektív munkajog intézményeinek az alkalmazása (szakszervezet, kollektív szerződés, üzemi tanács, üzemi megállapodás, lásd alább).** 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. A távmunkát végzők is **beleszámolandók a munkavállalói érdekképvisellel 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 létrejöttkor határozandó meg. **A munkavállalói képviselőket a távmunka rendszerének bevezetésekor tájékoztatni kell, és velük konzultálni kell** az európai és nemzeti törvények, kollektív szerződések, illetve a vonatkozó gyakorlat alapján.

**A távmunkára vonatkozó** uniós szabályozás összefoglalásaként leszögezhetjük, hogy az Európai Unió irányelvei **az egyenlő bánásmód követelményét rendelik alkalmazni az ilyen atipikus munkajogviszonyban álló munkavállalók vonatkozásában a „hagyományos” munkajogviszonyban foglalkoztatott munkavállalókhoz képest.** Ennek a szabályozási megoldásnak az az alapgondolata, hogy a normál munkaviszonyra vonatkozóan az „optimális kritériumok” valósulnak meg, amihez a hatályos szabályozás előnyös jogkövetkezményeket fűz, ha ezek a követelmények nem teljesülnek, akkor a munkavállaló hátrányos megkülönböztetést szenved.

A COVID-19-világjárvány visszاسzorítására bevezetett intézkedések világszerte a gazdasági tevékenységek jelentős csökkenéséhez vezettek, következésképpen hatással vannak a munkaerőpiacra. A foglalkoztatottak számára ez jelenthette a

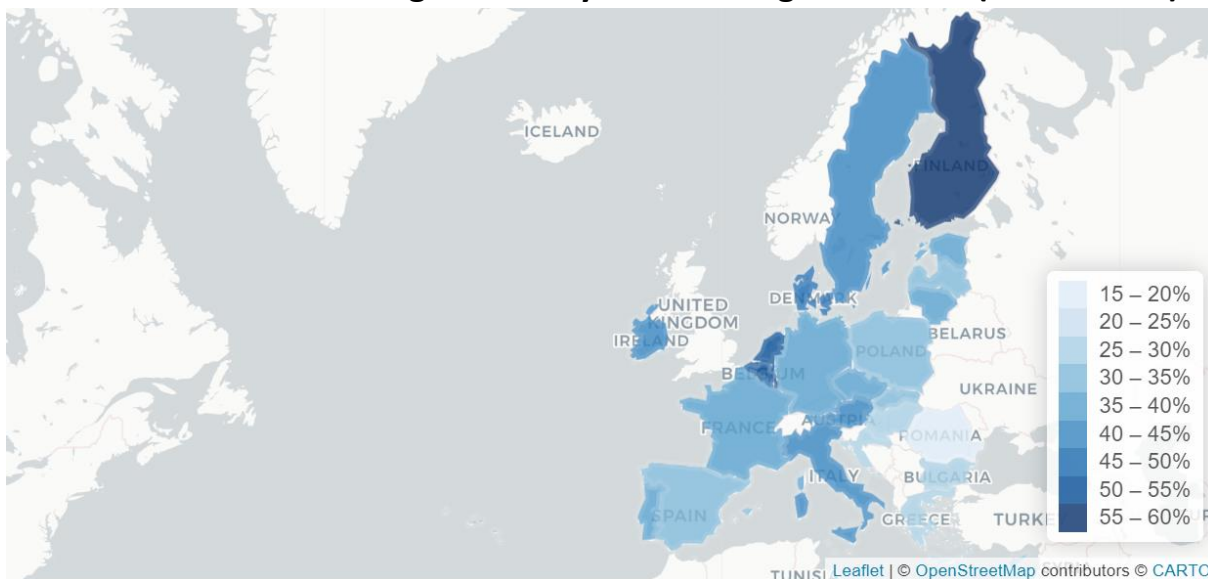
csökkentett munkaidőt, („Kurzarbeit”), az otthoni munkavégzésre való áttérést, vagy legrosszabb esetben akár a foglalkoztatás elvesztését.

- **Az otthoni munkavégzés (home office)**

Míg a távmunkát korábban általában korlátozott ideig (pl. hetente egy, vagy két napig) használták, a koronavírus terjedésének megakadályozása érdekében elterjedt a munkavállaló **teljes körű** (a munkaidő egészére kiterjedő) távmunkára kötelezése. A járvány másik sajátossága, hogy **a távmunka helyszíne leginkább a munkavállaló otthona lett**, mivel a hirtelen váltás nem tette lehetővé a normális időkből elérhető egyéb megoldások (pl. teleházak, megosztott használatú, vagy átmeneti időre bérelhető, területileg szétszórta irodák) tömeges mennyiségű kialakítását. **Az otthoni munka a kortárs munka világának nem újkori jellemzője.** Egyaránt előfordul a digitális platformokon dolgozó magasabb képzettségű munkavállalók körében és az otthoni háztartásban dolgozó, többségében **nők között**, akik közül sokaknak kell otthon maradniuk a gyerek-és felnőtt gondozási kötelezettségek teljesítésére, és így számukra az otthoni munka lényegében a fizetetlen házimunkát jelenti. **A szűkebb értelemben vett, fizetett, otthonról végzett munkában** az ILO becslései szerint **2019-ben** 260 millió munkavállaló volt érintett, amely a foglalkoztatott népesség **7,9% -át** teszi ki. Ebből a számból 147 millió nő volt, ez a nők otthoni foglalkoztatási arányát 11,5% -ra teszi (a férfiak esetébe a hányad 5,6%). Ezek a számok tehát nem tartalmazzák a fizetetlen otthoni gondozási munkát, a fizetett háztartási munkát és a mások háztartásaiban végzett gondozási munkát, valamint a háztartási fogyasztáshoz szükséges önellátási célú (többnyire mezőgazdasági, élelmiszer jellegű) termelést. **A COVID-19 világjárvány miatt az otthoni munkavállalók aránya exponenciálisan nőtt.** Még korai végleges számokról beszélni, de az ILO becslése szerint globális szinten minden hatodik, **a fejlett országokban pedig csaknem minden negyedik munkavállaló váltott át az otthonról végzett munkára.**

Az EUROFUND **2020 április 9-én végzett felmérése** szerint az EU tagállamaiban az alábbiak szerint alakult **az otthoni munkavégzésben részt vevők aránya.** A rekordot Finnország tartotta a munkavállalók 60%-os részarányával, de Hollandia és Belgium is 50% feletti részarányt ért el. Magyarországon 28%-os volt a részvétel, amely a V4 országok között a legalacsonyabb arány volt (Csehorszáigé például 37%-os).

## A home office-ban dolgozók aránya az Unió tagállamaiban (2020.04.09.)



**Az otthoni munkavégzés lehetősége eltérő az egyes országokban.** Függs a gazdasági fejlettség szintjétől, a gazdaság és a foglalkozás szerkezetétől, a szélessávú internethez való hozzáféréstől, az otthoni számítógéppel való rendelkezés mértékétől. Azok az országok, ahol a munkahelyek jelentős része olyan ágazatokban található, mint az IT, a professzionális szolgáltatások, a pénzügyi, a biztosítási és a közigazgatási szektorok, nagyobb arányban képesek az otthoni munkára átcsoportosítani munkavállalókat. Ezzel szemben azok az országokban, ahol a gyártás, a mezőgazdaság, az építőipar és az idegenforgalom dominál, kevésbé képesek erre. **Az otthoni munkavégzésre átállni képes országokban a ledolgozott munkaidő is kevésbé esett vissza.** Európában átlagosan a munkavállalók 24% -a kezdett távmunkában dolgozni azok közül, akik korábban még soha nem dolgoztak ilyen módon. Azok között viszont, akik már eddig is dolgoztak időnként távmunkában, most 56% tért át erre. Összességében a távmunka gyakoriságának ugrásszerű emelkedése a bizonyíték arra, hogy a megfelelő technológia és technikai felszereltség (például a telekommunikációs eszközök) megléte esetén sokkal szélesebb körben hajtható végre a munka átszervezése távolról végezhetőre, mint ahogyan azt korábban feltételezték.

A munkaidőn, a műszaki támogatáson és az eszközökön, valamint az egészségvédelmi és biztonsági intézkedéseken túlmenően az otthoni munka jogi és szerződéses feltételeit is tisztázni kell. Alapesetben a foglalkoztatási feltételeknek meg kell egyezniük azzal, mint amikor a munkavállalók a munkáltató telephelyén dolgoznak. Az otthoni munkavégzéskor azonban egy sor új szempont merül fel: az otthoni munkával kapcsolatos költségek megtérítése, az értesítési eljárások a munkavégzés akadályoztatása esetén, legyen az ok otthoni családi kötelezettség,

betegség vagy baleset. Tisztázni kell a távmunkában használt eszközökre és szoftverekre vonatkozó jogokat és kötelezettségeket, **a különféle eszközökért viselt felelősséget** az elvesztés, megrongálás, vagy ellopás esetére.

Általánosságban a munkavállalók mentesek az ilyen károkkal, kapcsolatos pénzügyi felelősség alól, kivéve, ha azok gondatlanságból vagy szándékosságból következtek be. A munkáltatóknak tájékoztatniuk kell és szükség esetén képezniük kell a munkavállalókat az általuk használt munkaeszközök **biztonsági követelményeivel** kapcsolatban. Ez különösen fontos olyan speciális berendezések esetében, mint például a 3D nyomtatók, VR Headsetek, vagy egyéb eszközök, amelyeket a feladataikat távolról végzők használnak. Ugyancsak vizsgálendő a távmunka **munkakörnyezete, a betegséget, balesetet okozó kockázati tényezők** azonosítása és kiküszöbölése. Számos ország munkaegészségügyi intézete iránymutatásokat dolgozott ki a távmunka otthoni munkakörnyezetére, pl. beltéri levegőminőség, ergonómia, elektromos zárlattal kapcsolatos veszélyek, vegyi expozíció és egyéb aggályok (OSH Wiki, 2020). A pandémiás helyzettel kapcsolatban egyértelmű vállalati politika kialakítására van szükség, a munkaadók és az egészségvédelemmel foglalkozó szakemberek alkalmazhatják **a virtuális helyszíni ellenőrzés módszerét** is annak érdekében, hogy felmérjék a lehetséges egészségügyi és biztonsági veszélyeket, és hogy lépéseket tegyenek ezek csökkentésére. **Indokolt lehet a munkavállalói juttatások felülvizsgálata is**, ha például a távmunka miatt a munkavállalók nem élvezhetik a korábbi juttatások egy részét (pl. fitness termi tagság, ingázási költségtérítés, ingyenes étkezés, kávézás stb.). A korábban adott cafeteria csomag a pandémiát megelőző szinten tartható, más azonos értékű lehetőségekkel helyettesítve (pl. online coaching, tanulási lehetőségek, online tartalmak előfizetésének átvállalása, stb.).

Hangsúlyozni kell, hogy **a dolgozó szülők számára és azok számára, akik otthoni gondozást végeznek**, az iskola bezárások és az intézményi ápolásból hazaküldött betegek mellett az otthoni munkavégzés különösen nagy kihívást jelent. Az Eurofound legfrissebb felmérése szerint a fizikai távolságtartási okból otthoni munkát végzők családjában 26%-os arányban fordul elő 12 évesnél fiatalabb gyermek vagy gyermekek, további 10% -uknál pedig 12–17 éves gyermek. Ezeknek a munkavállalóknak nagy kihívást jelent a munka és a nevelési-ápolási kötelezettség egyensúlyba hozása.

Ezzel együtt valószínű, hogy a **távmunka szélesebb körű használata nem ér véget a világjárvánnyal**, hanem része lesz az „új normának” az elkövetkező években. Ebbe az irányba mutat a digitalizáció, a fejlett kommunikációs eszközök és a felhő

támogatású technológiák térnyerése. A munkaadóknak ezért nagyobb figyelmet kell fordítaniuk a munkavállalók otthoni munkavégzéssel kapcsolatos problémáira (a családi állapotra, az eltartottak számára, korára, a lakáskörülményekre, az élethelyzetre, a készségekre ...) A távmunka új korszaka **új típusú menedzsment módszereket is igényel**, olyat, amely **nagyobb bizalommal** van a beosztottak iránt, amely nagyobb hangsúlyt fektet **az eredmény alapú teljesítményértékelésre**, több **autonómiát enged** az egyénnek a munka megszervezésében, rugalmasabb és a korábnál **jobban alkalmazkodik az egyéni körülményekhez** és preferenciákhoz.

**A dolgozóknak és érdekképviseelőiknek pedig részt kell venniük a döntéshozatali folyamatban**, amely különféle formákat ölthet, ideértve a konzultációkat az információ cserét és az érdekegyeztetési tárgyalásokat.