

HERDON ISTVÁN–RAB HENRIETT*

Megvalósítható-e jogszerűen a home office? A home office fogalmi ismérvei és munkajogi keretei¹

*Is the Implementation of Home Office Legally Feasible?
Criteria for Home Office and its Framework Within Employment Law*

ABSZTRAKT

A 2020. év kihívása a „home office” volt. Habár a megjelent sajtóhírek az otthonról történő munkavégzést egységesen home office-ként említették, ez a megközelítés félrevezető lehet. A munka törvénykönyve semmilyen rendelkezést nem tartalmaz a home office-ra, mint otthoni munkavégzésre nézve, ugyanakkor nevesít két olyan jogintézményt – a távmunkavégzést és a bedolgozói munkaviszonyt –, amelyek lehetővé teszik az otthonról történő munkavégzést. Ezzel szemben a gazdasági szektor által megteremtett és a jogirodalomban is létező home office fogalma éppen azért jelent meg, hogy az említett, rendszerességet és tartósságot feltételező atipikus jogviszonyok helyett lehetővé tegye az átmeneti, rendszertelen otthoni munkavégzést. Mivel a home office-t az Mt. nem szabályozza, a szakirodalom számára is kihívás, hogy az egyébként létező jogintézmény mögé milyen Mt.-beli szabályt illesszen. Tanulmányunkban a home office jogtudományban elfogadott definíciójának elemeit vesszük számba, hogy meghatározzuk, milyen jogintézmények húzódnak meg e fogalom mögött. Hangsúlyozzuk ugyanakkor, hogy a home office tételes jogi szabályozását nélkülözhetetlennek tartjuk.

Kulcsszavak: home office, humán erőforrás-menedzsment, kiküldetés, munkajog, munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, munkavégzés helye, otthoni munkavégzés, távmunka

ABSTRACT

The year 2020 was marked by the challenge of the “home office.” Although the media uses the term “home office” as the legal term for working from home, this approach is misleading. Moreover, the Hungarian Labour Code does not contain any regulation about “home office,” while this legal source embraces two other methods in connection to work from home, which are the teleworking and the legal relationship of outworkers. The problem with the aforementioned legal institutes is that the parties must take into account several rules and must apply these solutions regularly, on a permanent basis. However according to the legal literature, the “home office” is created by the economic and human resource management practice of the employers, where they intend to employ the workers mainly at home irregularly, on an ad-hoc basis. At the same time, “home office” does not have a legal framework in the Hungarian Labour Code, therefore the legal literature has been trying to find a real solution for this employment method in the general

* Herdon István, joghallgató, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, e-mail: istvan.herdon@gmail.com; Dr. Rab Henriett, egyetemi docens, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék, e-mail: rab.henriett@law.unideb.hu.

¹ Jelen tanulmány és az alapjául szolgáló kutatás az Innovációs és Technológiai Minisztérium Új Nemzeti Kiválóság Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült. Pályázati azonosító: ÚNKP-20-2-I-DE-269.

norms of the Labour Code. In the following article we are going to use the home office definition of the literature and highlight the background legal institutes and concepts of this working method. Although we are going to set our opinion about which legal institute may be applicable in this sense, in the conclusion we are going to emphasise that legislation and rules regarding "home office" are indispensable.

Keywords: *derogation from the employment contract, employment law, home office, human resource management, place of work, posting, teleworking, working from home*

A 2020. év változást hozott a *home office*, azaz az otthoni munkavégzés megítélésében. Míg korábban elsődlegesen emberi erőforrás-gazdálkodási nézőpontból közelítettünk hozzá, amely népszerű motivációs eszközként segítette a munkaerőpiacon résztvevők kapcsolatrendszerét, addig a pandémiás helyzet miatti karantén – szükségmegoldásként – általánosan elterjedt foglalkoztatási formaként tette elfogadottá a *home office* munkavégzést. Tekintettel arra, hogy a munka törvénykönyve ezt nem nevesíti önálló munkajogi intézményként, a szakirodalomban megindult a közös gondolkodás az otthoni munkavégzés megítélését, és ezáltal jogalapjának meghatározását illetően. Tanulmányunkban azt a célt tűztük ki, hogy igazoljuk a *home office* és a *táv munka* kapcsán kibontakozó diskurzus létjogosultságát. A két jogintézményt ugyanis hol szinonimaként, hol elismerten különböző munkajogi konstrukcióként kezelik a gyakorlatban.

Tanulmányunk kiindulópontja az a – már önmagában vita tárgyát képező – állítás, hogy a *táv munka* és a *home office* alapvetően eltér egymástól. Tanulmányunkat ezen állítás igazolására építettük fel. A munkavégzés helyének kiemelt jelentősége miatt vettük nagytító alá a szerződéses munkahely és a teljesítés helye közötti eltérést, mely különbség meghatározó alapja a két jogintézmény elhatárolásának. A *táv munka* és az otthoni munkavégzés fogalmának vizsgálatát követően felvázoltuk azokat a munkajogi jogintézményeket, amelyek jogszerű alapját adhatják az otthoni munkavégzésnek. A választott jogi megoldás alkalmazásának eredménye szempontjából is vizsgáltuk a különbségeket, hiszen ez alapvető hatással van a jogalkalmazói tudatosságra. *De lege ferenda* javaslatunk keretében pedig alternatívát fogalmaztunk meg a jogalkotás számára, felhasználva az e körben született szakirodalmi álláspontokat is.

Mivel a jogirodalom mára széles körben feldolgozta a témát, megítélésünk szerint megalapozottan foglalhattunk állást a *home office* munkajogi kereteiről, még akkor is, ha az általánosan elfogadott véleménnyel szemben néhány kérdés tekintetében eltérő álláspontot fogalmaztunk is meg.

1. A munkavégzés helye

A munkavégzés helyének kérdése döntő jelentőségű a munkaviszonyok körében. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) a) pontja értelmében a munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni. E munkavállalói kötelezettség

kikényszerítésére ugyanakkor a munkáltató nem rendelkezik korlátlan eszközökkel. Az Mt. 45. § (3) bekezdése a munkaszerződés tartalmával kapcsolatosan rendelkezik a munkahelyről, és kimondja, hogy a munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi. A jogalkotó elsődleges szándéka eszerint tehát az, hogy a munkavállaló azon a helyen álljon munkába, amelyben a munkaszerződés megkötésekor vagy annak későbbi módosítása során megállapodtak.

Emellett a kódex 53. § (1) bekezdése értelmében a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg többek között a munkaszerződéstől eltérő munkahelyen foglalkoztatni (a továbbiakban: kiküldetés). E foglalkoztatás tartama nem haladhatja meg naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát. A jogalkotó a munkaszerződéstől eltérően e foglalkoztatáshoz nem írja elő a felek konszenzusát, így a munkáltató főszabály szerint a kiküldetést egyoldalú aktussal rendelheti el, ami ezáltal munkáltatói utasításnak is tekintendő.² Természetesen itt is érvényesülnek olyan, a munkavállalót védő korlátozások, amelyek a negyvennégy munkanapos szabályon túlmenően megkötik a munkáltató kezét. Ilyen többek között, hogy a munkavállalók egyes csoportjai – például várandós személyek – hozzájárulásuk nélkül eltérő munkahelyen még átmenetileg sem foglalkoztathatók.³

A munkahely mint a munkaszerződés tartalmi eleme tehát rendkívül fontos, és álláspontunk szerint a munkaszerződés lényeges tartalmi elemének is nevezhető – hozzáátve, hogy az Mt. kiegészítő szabályt alkalmaz a munkahely tekintetében, így az ebben történő megállapodás hiánya nem eredményez nemlétező szerződést. Ebből arra következtethetünk, hogy a jogalkotó – az Mt. 45. §-a alapján – nem emelte az alapbérrel és a munkakörrel azonos rangra a munkahelyben történő megállapodást.

A fentiek szerint meghatározott munkahely a munkaszerződés elvitathatatlanul fontos tartalmi elemeként szerződéses munkahelynek minősül.⁴ Ennek pozitív oldala az, hogy a munkaszerződés szerinti foglalkoztatás esetén a szerződésből eredő jogokat gyakorolni, és a kötelezettségeket teljesíteni, az ott megjelölt helyen kell. A szerződéses munkahely fogalma alá sorolható az az eset is, amikor a munkavállaló a kötelezettségeit munkaköréből kifolyólag a munkaszerződéstől akár tartósan (például hivatásos sofőr), akár átmenetileg eltérő helyen teljesíti (például eljáró). A szerződéses munkahely negatív oldala pedig úgy ragadható meg, hogy az ettől eltérő helyen történő teljesítés elrendelése – a fenti, munkakörből adódó kivételektől eltekintve – a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tipikus esete.

A jogtudományban több megközelítést találunk arra nézve, hogy mit értünk a teljesítés helye alatt. E körben egyetértünk Pál Lajossal és Kiss Györggyel abban, hogy az említett szerződéses munkahelytől el kell határolni a tényleges munkavégzés helyét, avagy a teljesítés tényleges helyét. Pál Lajos álláspontja szerint a szerző-

² Lásd részletesen NÁDAS György: A munkáltatói utasítás – jog vagy kötelesség? In: Pál Lajos–Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 – A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2019, 23.

³ Mt. 53. § (3).

⁴ PÁL Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka. *Munkajog*, 2018/2, 56–57.

déses munkahely az, ahol a szerződés szerint a munkavállalónak rendszerint rendelkezésre kell állnia, míg a teljesítés helye egy adott időpontban történő, konkrét teljesítés helyét jelöli.⁵ Pál szerint „a felek tehát a munkaszerződésben megvonják azt a földrajzi határt, amin belül a munkáltató jogosult a konkrét teljesítési helyet a munkavállaló számára kijelölni.”⁶ Kiss György ehhez hasonlóan a teljesítési helyre úgy hivatkozik, hogy az csak a munkaszerződés szerinti munkahelyen belül értelmezhető.⁷

Ezekkel az álláspontokkal azonban csak részben értünk egyet, meglátásunk szerint ugyanis éppen a teljesítés helye a tágabb fogalom. A szűkebb értelmezést elfogadva úgy véljük, a munkavállalót az a szabály védi, ha a munkáltató csak azon a munkahelyen foglalkoztathatja, amelyben a munkaszerződés megkötésekor megállapodtak. (Ez persze lehetővé teszi, hogy azon belül de facto több helyen is megtörténjen a teljesítés.) Pál Lajos és Kiss György meglátásával szemben azonban véleményünk szerint e hely vagy helyek nem az általuk említett teljesítési helyek, hanem továbbra is a szerződéses munkahely fogalma alá tartoznak, adott esetben természetesen konkretizálva azt. A teljesítés helyének fogalmával összefüggésben ezért szerencsésebbnek tartanánk, ha ebbe mindazon esetkörök besorolhatók lennének, amelyekben a munkáltató teljesíti a munkaszerződésből eredő kötelezettségeit. Nem látunk okot arra, hogy miért volna kizárható a szerződés szerinti munkahelyen történő teljesítés a teljesítési hely fogalma alól, vagy hogy miért nem alkalmazható a teljesítés helyének meghatározása a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetére.

Nyelvtani értelmezéssel is arra juthatunk, hogy a teljesítés helyébe az összes teljesítési hely beletartozik, függetlenül attól, hogy azok milyen módon kerültek megállapításra. Ezt tükrözik a nemzetközi és hazai, eljárásjogi szempontból releváns jogforrások is. Az 593/2008/EK (Róma I.) rendelet⁸ értelmében, ha az egyéni munkaszerződésre alkalmazandó jogot a felek nem választották meg, a szerződésre azon ország joga az irányadó, ahol vagy – ennek hiányában – ahonnan a munkavállaló a szerződés teljesítéseként rendszerint a munkáját végzi.⁹ A Polgári perrendtartás munkaügyi perekre vonatkozó, speciális szabályait tekintve, a munkavállaló felperes a pert az alperesre általánosan illetékes bíróság helyett megindíthatja azon munkaügyi perben eljáró bíróság előtt is, amelynek illetékességi területén huzamos ideig munkát végez vagy végzett.¹⁰ Ezek alapján látható, hogy eljárásjogi szempontból a konkrét teljesítés helye a meghatározó, amely az előbbieket értelmében nem a szerződéses munkahely részhalmazaként, és nem is attól eltérő halmazként fogható fel.

⁵ PÁL: i. m., 58.

⁶ PÁL: i. m., 58.

⁷ Azaz, ha a felek például Budapest V. kerületében állapodnak meg szerződéses munkahelyként, úgy adott esetben a teljesítés helye az V. kerület bármely konkrét címe lehet. Nem lehet viszont a VI. kerület, vagy éppen Debrecen. Kiss György: *Munkajog*. Osiris, Budapest, 2005, 80.

⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 593/2008/EK rendelete (2008. június 17.) a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról (Róma I.). HL L 177., 2008.7.4., 6–16.

⁹ Róma I. rendelet 8. cikk (2).

¹⁰ 2016. évi CXXX. törvény a polgári perrendtartásról, 513. § (3).

Éppen ellenkezőleg: a szerződés teljesítési helye lehet a szerződéses munkahely és a nem szerződéses munkahely, mint a kiküldetési munkahely.

Ugyanakkor, ahogyan az eljárásjogi jogforrásokból is látható, a teljesítés helye szempontjából a rendszerinti teljesítés, azaz a rendszeresség fogalma a döntő. E fogalom az, amely mentén a *home office* és a távmunka élesen elhatárolható. Az összehasonlítást megelőzően azonban szükség van a távmunka és a *home office* fogalmának összevetésére.

2. A távmunka és a *home office* fogalmi elemei

A távmunka és a *home office* (otthoni munkavégzés) normarendszerének áttekintése során rögtön észlelhető, hogy míg a távmunka a nemzetközi és hazai normarendszerben egyaránt megtalálható, addig a *home office* munkavégzés látszólag nincs szabályozva. A tudományos érdeklődés alapját leginkább a koronavírus által okozott veszélyhelyzeti jogalkotás adta, ugyanis a jogalkotó először a veszélyhelyzettel összefüggésben született – ma már nem hatályos – 47/2020. (III. 18.) Korm. rendeletben párhuzamosan használta a távmunka és az otthoni munkavégzés kifejezést. A jogalkotó az ismételten kihirdetett veszélyhelyzettel összefüggésben a 2020. évi LVIII. törvény 56. §-ában az előbbi kormányrendelettel azonos módon tette lehetővé a *home office* és a távmunka egyoldalú elrendelését. Ezt egyébként megelőzte az, hogy az utóbbi időben hatályba lépett több közszolgálati törvénybe is bekerült a távmunka mellé az otthoni munkavégzés fogalma,¹¹ amelyet a jogalkotó a kormányzati igazgatásról szóló törvény indokolásában a gazdasági munkaviszonyban megjelenő *home office*-ra vonatkozó utalással magyarázott.¹²

A tudományos irodalom középpontjában a fenti, párhuzamos szabályozásból eredő következtetések állnak, melyek a két jogintézmény látszólagos azonosságát elemzik. Ezen ellentmondás feloldásaként törekszünk a két jogintézmény komparatív elhatárolására. A jogalkotó ugyanis a fenti törvények indokolásában maga is elismerte, hogy a gazdasági munkaviszonyok körében jellemző *home office* nem írható le a távmunka fogalmával. A következőkben látni is fogjuk, hogy míg a távmunka jogilag meghatározott, addig a *home office* fogalmát rejtély övezi, így különösen problematikus, hogy a jogalkotó egy jogi értelemben nemlétező jogintézményre utalt az említett törvényi indokolásokban. A bizonytalanság tisztázása érdekében a továbbiakban bemutatjuk a távmunka fogalmát, és megkíséreljük megalkotni a gazdasági munkaviszonyokban jellemző otthoni munkavégzés definícióját a tényleges gazdasági működés és a szakirodalmi megközelítések alapján.

¹¹ Lásd például a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvényt és a különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvényt.

¹² Lásd például: T/3610. számú törvényjavaslat a kormányzati igazgatásról, a törvény 126. §-ához fűzött indokolás, 173. Annak értelmében „a törvény bevezeti a magánszférában már népszerűvé vált 'home office' intézményét.” <https://www.parlament.hu/irom41/03610/03610.pdf> (2020. 09. 15.).

2.1. A távmunka

A távmunka szabályozása és fogalma európai szinten elsők között a 2002-ben aláírt, távmunkáról szóló európai keretmegállapodásban¹³ jelenik meg,¹⁴ amelynek nemzeti szinten történő végrehajtása a szociális partnerek eszközeivel történik.¹⁵ Amíg egyes országokban a távmunka szabályozása valóban a szociális partnerek által működtetett eszközök révén került be a nemzeti jogba, addig hazánk a törvényi – ezen belül pedig az Mt.-ben történő – szabályozás mellett döntött. A jogalkotás jellegéből következik, hogy mivel a tagállamok – köztük Magyarország – maguk vállalták a végrehajtást, nincs kikényszeríthető kötelezettségük arra, hogy ezt teljes egészében a keretmegállapodásnak megfelelően tegyék. A távmunka ezen európai szintű szabályozása tehát nem bír olyan kötelező erővel, mint a rendes uniós jogalkotás keretében született jogforrások.¹⁶ Mindezekre tekintettel úgy véljük, tagállami szint feletti szabályozás helyett célszerűbb a tagállami szint melletti szabályozásként kezelni ezt a jogforrást. A távmunka a keretmegállapodás értelmében egy *„olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, mely a számítástechnikát egy munkaviszony keretei között veszi igénybe, illetve ahol a munkát, mely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzik.”*¹⁷

A keretmegállapodás a távmunka önkéntességét hangsúlyozza, rögzítve, hogy a távmunkában történő foglalkoztatásnak a felek megállapodása esetén van helye, és a megállapodáshoz szükséges jognyilatkozat munkavállaló általi megtagadása nem érintheti az adott személy munkavállalói státuszát.¹⁸ A dokumentum különböző rendelkezéseket tartalmaz még arra nézve, hogy a távmunkát végző személy a többi, tipikus munkavégzési formában foglalkoztatottal azonos védelemben, illetve a munkavégzési forma sajátossága miatt, az erre tekintettel indokolt és szükséges, eltérő bánásmódban részesüljön.¹⁹

Ahogy a fentiekben is utaltunk rá, hazánkban a távmunka szabályozása az Mt.-ben valósul meg. Az Mt. 196. §-a értelmében a *„távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.”* Amennyiben a munkáltató a munkavállalót távmunka keretében kívánja foglalkoztatni, erről a feleknek a munkaszerződésben kell megállapodniuk. E szakasz értelmében a munkáltatót a távmunkás felé egyfelől a többi munkavállalóval azonos tájé-

¹³ Framework Agreement On Telework. Brussels, 16 July 2002. https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf (2020. 09. 15.).

¹⁴ Ez a jogforrás, amely egy európai szintű szociális párbeszéd eredményeként született, kevésbé jelentősnek tűnhet, a valóságban azonban komoly relevanciával bír. Lásd BARNARD, Catherine: *EU Employment Law*. Oxford University Press, Oxford, 2012, 450.

¹⁵ BANKÓ Zoltán: A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2016/2, 52.

¹⁶ GYULAVÁRI Tamás: Munkajogi reformok az EU kelet-európai tagállamaiban: úton a munkavégzésre irányuló jogviszonyok új rendszere felé? *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2. különszám, 143.

¹⁷ A keretmegállapodás 2. pontja (saját fordítás).

¹⁸ A keretmegállapodás 3. pontja.

¹⁹ Lásd a foglalkoztatási feltételek, képzés, kollektív jogok, adatvédelem, egészség és biztonság, munkavédelem, többlet-tájékoztatási kötelezettség címek alatt.

koztatási kötelezettség terheli, másfelől annál szélesebb körű is, hiszen a távmunka keretében történő foglalkoztatás számos többletelemet is tartalmaz.

A klasszikus munkaviszonyok körében érvényesülő tájékoztatási kötelezettséget a 91/533/EGK irányelv²⁰ implementációja nyomán az Mt. 46. §-a tartalmazza. Ennek értelmében a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót az e törvényhelyen meghatározottaktól. Ezen túlmenően a távmunkára vonatkozó 196. § (3) bekezdés megköveteli, hogy a munkavállaló tájékoztatást kapjon a munkáltató általi ellenőrzésének módjáról, a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használati korlátozásának szabályairól, továbbá arról a szervezeti egységről is, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik. Meg kell említeni, hogy az Mt. a hivatkozott irányelvben meghatározott, a munkavégzés helyéről történő tájékoztatási kötelezettséget²¹ nem implementálta, pedig ennek különös jelentősége volna. A jelenleg is hatályos, a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet 3. §-a értelmében ugyanis a veszélyhelyzet ideje alatt a munkavállaló és a munkáltató az Mt. 196. §-ától megállapodásban eltérhet.

Az Mt. 197. §-a szerint távmunka esetén a munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki, a munkavállaló munkarendje külön megállapodás hiányában kötetlen. A törvény e rendelkezések között meghatározza még a munkavállaló munkáltató általi ellenőrzésének alapvető szabályait.

A távmunkavégzést látszólag csupán ezek a rendelkezések szabályozzák, ugyanakkor nem szabad figyelmen kívül hagyni a szervezett munkavégzésre vonatkozó munkabiztonsági és munkaegészségügyi követelményeket meghatározó, a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban: Mvtv.) rendelkezéseit. Az Mvtv. hatálya kiterjed valamennyi szervezett munkavégzés keretében történő foglalkoztatásra. Az általános munkavédelmi szabályok mellett a törvény 86/A. §-a a távmunkára nézve különös rendelkezéseket is tartalmaz. Például, ha a munkavállaló a saját eszközével végzi a távmunkát, akkor a munkáltatónak erre az eszközre nézve biztonsági kockázatértékelést kell végeznie. A munkavállaló továbbá a munkahelyén (akár otthonában) a munkáltató hozzájárulása nélkül nem változtathatja meg a munkakörülményeket, a munkáltató viszont csak a munkakörülmények ellenőrzése céljából léphet be és tartózkodhat a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén. Az ellenőrzéshez kapcsolódóan további kötelezettségek – így különösen tájékoztatási kötelezettség – terhelik a munkáltatót.²²

A fentiek alapján úgy tűnhet, hogy a távmunkára vonatkozó joganyag egyértelmű. Ez azonban nem teljesen igaz. Egyrészt azért, mert a távmunkára vonatkozóan

²⁰ A Tanács irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről. HL L 288., 1991.10.18., 32–35.

²¹ A kötelező tájékoztatás egyik eleme a munkavégzés helye. Amennyiben nincs meghatározva állandó vagy fő munkavégzési hely, utalás arra, hogy a munkavállaló különböző munkahelyeken, mint a vállalkozás bejegyzett székhelyén, illetve, adott esetben, a munkaadó lakóhelyén végez munkát. 91/533/EGK irányelv 2. cikk (2) bekezdés b) pont.

²² BANKÓ Zoltán–SZÓKE Gergely László: *Issues of the digital workplace. The Situation in Hungary*. Jurinfo, Pécs, 2016, 108.

egyelőre nem alakult ki joggyakorlat;²³ másrészt pedig a távmunka egyik fontos fogalmi eleme, a rendszeresség a hatályos jogszabályok értelmező rendelkezései alapján nem határozható meg egyértelműen. Márpedig a *home office*-ra vonatkozó, a következőkben felvázolt definíciós kísérletek szinte kizárólag azt támasztják alá, hogy a *home office* és a távmunka között a rendszeresség kérdése a legfontosabb határvonal.

2.2. A *home office* mint nem rendszeres távmunka

A *home office*-t, vagyis az otthoni munkavégzést a gazdasági munkaviszonyokban nehéz megragadni. Bár e kontextusban nincs törvényi definíciója, a szakirodalom többször kísérelt meg – álláspontunk szerint helyesen – definíciót alkotni.

Az Mt. egyik kommentárja szerint

„a *home office* megállapodás alatt a tipikus munkajogviszonyokban szabályozott azon lehetőséget értjük, amikor (nem rendszeresen) a munkavállalónak lehetősége van a munkaszerződésében egyébként meghatározott munkavégzési helyén kívül (otthon vagy más helyen), számítástechnikai eszközzel történő munkavégzésre.”²⁴

E definícióval alapvetően egyértünk, kivéve egyetlen elemet: a megállapodást. Ahogyan ugyanis lentebb bemutatjuk, a *home office* nem csak megállapodás útján valósulhat meg. Ez akkor is igaz, ha a munkavállaló számára elméletben sokszor előnyös az egyoldalúan elrendelt otthoni munkavégzés. A járványügyi veszélyhelyzet alatt a távmunka és az otthoni munkavégzés is egyoldalúan elrendelhető volt, azonban a szakirodalmi álláspontokból²⁵ az a következtetés vonható le, hogy a veszélyhelyzeten kívül sem csak megállapodással lehet otthoni munkavégzési helyzetbe kerülni.

Egy másik kommentár értelmezése szerint a *home office* azt jelenti, hogy a munkavállaló „*otthonról teljesíti a munkaviszonyból eredő kötelezettségeit, ám ez csupán heti, vagy havi pár napra vonatkozik.*”²⁶ Bankó Zoltán a *home office* jelenség alatt azt a kivételesnek tekinthető helyzetet érti,

„amikor a hagyományos (teljes munkaidős, határozatlan idejű munkaszerződéssel) munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló számára ideiglenes, kivételes jelleggel a munkáltató engedélyezi az állandó munkavégzési helytől eltérő helyen való munkavégzést, amely jellemzően a munkavállaló lakóhelye.”²⁷

²³ GYULAVÁRI Tamás: *A sűrke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press, Budapest, 2014, 108.

²⁴ BANKÓ–BERKE–KISS–SZÖKE: i. m., az Mt. 196–197. §-ához fűzött kommentár.

²⁵ Összefoglaló egyes munkajogi szabályok alkalmazásáról a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt. A Magyar Munkajogi Társaság elnöksége és a Munkajog folyóirat szerkesztőbizottsága, 2020. május 11. <https://munkajogilap.hu/osszefoglalo-egy-es-munkajog-i-szabalyok-alkalmazasarol-a-veszelyhelyzet-kihirdeteserol-szolo-40-2020-iii-11-korm-rendelet-által-elrendelt-veszelyhelyzet-idotartama-alatt/> (2020. 09. 28.).

²⁶ KÁRTYÁS Gábor–PETROVICS Zoltán–TAKÁCS Gábor: *Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Wolters Kluwer, Budapest, 2020, az Mt. 196. §-ához fűzött kommentár.

²⁷ BANKÓ (2019): i. m., 27. Ugyanígy BANKÓ Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok. In: Kiss György (szerk.): *Munkajog*. Ludovika, Budapest, 2020, 359–360.

Ez a meghatározás álláspontunk szerint a fentieknél ugyan pontosabb, de még mindig nem fedi le teljesen a *home office* körébe sorolt foglalkoztatási megoldásokat.

Más szerzők a rendszertelenséget hangsúlyozva úgy vélekednek, hogy a *home office* „a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen – általában a munkavállaló otthonában – rendszertelenül vagy nem rendszeresen folytatott tevékenység.”²⁸ A Czirók Andrea–Nyerges Éva szerzőpáros is a jogintézmény ideiglenes jellegét emeli ki.²⁹

Molnár Bence ügyvédi hivatásából eredő tapasztalatai alapján megállapítja: „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.” Álláspontja szerint „a *home office* inkább csak egy megnevezés, és a gyakorlatban a szokásos munkavégzési helytől eltérő munkavégzésről van szó.”³⁰

Berke Gyula szerint a *home office* a veszélyhelyzeti jogalkotás terméke, előtte ennek kizárólag az Mt. 53. §, azaz a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás képezhetette jogalapját – amennyiben egyoldalú elrendeléssel történt.³¹

Ki kell még emelni Vallasek Magdolna és Mélypataki Gábor közelmúltban megjelent tanulmányát,³² amely – meglátásunk szerint nagyon helyesen – a távmunka, a bedolgozói jogviszony és a *home office* triászát vizsgálja. A szerzők legtöbb megállapításával egyetértünk, különösen azzal, hogy a távmunkával ellentétben a *home office* esetén nem követelmény a számítástechnikai eszközzel történő munkavégzés. Vitatjuk ugyanakkor azt, hogy a távmunka és a *home office* halmaza között bárminemű átfedés volna.

Elméleti áttekintésünk végére hagyjuk Pál Lajos tanulmányát,³³ amely – annak ellenére, hogy fogalmi meghatározást nem ad – a magyar jogtudományban elindította az otthoni munkavégzésről szóló tudományos diskurzust. Pál Lajos számba veszi azokat a jogintézményeket, amelyek vizsgálata révén eljuthatunk a gyakorlat által megvalósított otthoni munkavégzéshez. A szerző végkövetkeztetése szerint a *home office* lényege az, hogy a teljesítési hely megválasztásának jogát a munkáltató átengedi a munkavállalónak. Ezt az álláspontot osztja Sipka Péter³⁴ és a már idézett Czirók–Nyerges szerzőpáros is.³⁵

A fentiekben vázolt jogtudományi álláspontok alapján úgy tűnik, a *home office* meghatározása szempontjából a döntő jogi kérdés az, hogy mit tekinthetünk rendszeres

²⁸ Lásd például HERDON István: Fontos elhatárolás: Távmunka vagy home office jellemezte a járványügyi veszélyhelyzetet? *Arsboni*, 2020. szeptember 1. <https://arsboni.hu/fontos-elhatarolas-tavmunka-vagy-home-office-jellemezte-a-jarvanyugyi-veszelyhelyzetet/> (2021. 01. 18.).

²⁹ CZIRÓK Andrea–NYERGES Éva: Digitalizáció a munkajogban II. távmunka a gyakorlatban. *Munkajog*, 2018/4. 43–44.

³⁰ MOLNÁR Bence: Gondolatok a home office-ről általában és vírus idején. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2020/1, 38.

³¹ BERKE Gyula: Munkajog veszélyhelyzetben. In: Pál Lajos–Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrad 17.0 – A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2020, 34.

³² VALLASEK Magdolna–MÉLYPATAKI Gábor: Rules on Home Office Work and Telework in Romania and in Hungary. *Central European Journal Of Comparative Law*, 2020/2, 179. (doi: 10.47078/2020.2.177-191)

³³ PÁL: i. m., 57.

³⁴ SÍPKA Péter: A munkáltató felelőssége az otthoni munkavégzés során. In: Pál Lajos–Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrad 17.0 – A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2020, 119.

³⁵ CZIRÓK–NYERGES: i. m., 43–44.

vagy rendszertelen munkavégzésnek. Ami bizonyos: a *home office* nem távmunka. Fogalmilag meghatározhatjuk a *home office*-t nem rendszeres távmunkaként, viszont az a megközelítés már téves, amely a *home office*-t otthonról végzett távmunkaként határozza meg.³⁶ Az elhatárolás ugyanis csak a rendszeresség fogalmának elemzésével lehetséges, így a következőkben ezzel foglalkozunk.

3. A rendszeresség és rendszertelenség a vizsgálat középpontjában

Elsőként ki kell emelni, hogy rendszeres munkavégzés esetén, amennyiben a többi fogalmi elem is megvalósul, távmunkavégzésről beszélünk. Álláspontunk szerint ezen nem változtat, ha a felek – az Mt. 196. § (2) bekezdéssel ellentétben – a munkaszerződésben eredetileg nem állapodtak meg abban, hogy a munkavállaló foglalkoztatása távmunkavégzés keretében történik.

A munkába lépést követően, a munkaviszony fennállása alatt a későbbiekben is születhet olyan megállapodás a felek között, amely a munkavállalót rendszeresen, a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen történő munkavégzésre kötelezi. Egy esetleges perben felvetődhet a kérdés, hogy milyen alakiság vonatkozik az ilyen, későbbi megállapodásra. Ezzel összefüggésben azt emelnénk ki, hogy az Mt. értelmében a távmunkában való megállapodás a munkaszerződés részeként, annak immanens elemeként fogható fel. Így a távmunkavégzésben utóbb történő megállapodásra álláspontunk szerint nem az Mt. 22. § (1) bekezdésének, hanem az Mt. 44. §-ának a munkaszerződés alakiságára vonatkozó szabályai az irányadók. Ennek értelmében e megállapodást írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a távmunkavégzésre vonatkozó megállapodás érvénytelenségére csak a munkavállaló hivatkozhat, véleményünk szerint a távmunka megkezdését követő harminc napon belül.

3.1. A rendszeresség fogalma

A rendszeresség fogalmával, mint a távmunkát jellemző feltétellel eddig sem a szakirodalom, sem a bírói gyakorlat nem foglalkozott részletesen. Utóbbinak nem is lett volna rá módja, hiszen a távmunka joggyakorlata egyelőre elenyésző. A szakirodalomból a *Bankó–Berke–Kiss–Szőke*-féle kommentár emelhető ki, amely röviden, de sokatmondóan úgy fogalmaz: „a rendszerességben kifejezésre jut a folyamatosság, ami egyben a munkáltató foglalkoztatási köteletségének sajátos megnyilvánulási formája.”³⁷ Uniós szinten is felvetődik a kérdés, hogy mit is értünk rendszeresség alatt. Erre mutat rá a *Eurofound* távmunkával összefüggő jelentése, amely

³⁶ Lásd például KÁRTYÁS Gábor–PINTÉR Miriam–ÖRVÉNYESI Rita–ERŐSNÉ BERECKZI Edit–KOVÁCS András: *A munkáltató teendői és kötelezettségei a járványveszély idején*. Menedzser Praxis, Budapest, 2020, 12.

³⁷ BANKÓ Zoltán–BERKE Gyula–KISS György–SZŐKE Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Wolters Kluwer, Budapest, 2019; az Mt. 196–197. §-ához fűzött kommentár.

rögzíti, hogy rendszeresség alatt érthető heti öt nap, de akár heti egy nap távmunka is, amennyiben az egy adott időintervallumban periodikusan ismétlődik.³⁸

Mint említettük, a távmunkával kapcsolatos bírói joggyakorlat egyelőre rendkívül szűk, ezen belül pedig különösen kevés volt eddig az olyan eset, ahol a bíróság értelmezhetette volna a rendszeresség fogalmát. A Veszprémi Munkaügyi Bíróság egy 2008-as ítélete értelmében „*távmunkás az, aki munkajogviszonyban áll oly módon, hogy munkaidejének legalább 50%-át a munkáltató fő telephelyétől távol tölti, és munkájához számítógépet és telekommunikációs kapcsolatot használ.*”³⁹ E döntést a témával foglalkozó szakirodalom⁴⁰ is gyakran idézi, csakúgy, mint az ügyben született másodfokú határozatot, amely kimondta: „*[a távmunka során] a munkáltató és a munkavállaló térben elkülönül egymástól, a munkáltatónak tehát nincs is olyan, adott helyen lévő szervezeti egysége, ahol a munkát a munkavállaló végezheti.*”⁴¹ A szakirodalom nagyrészt azon az állásponton van, hogy a két döntés teljesen ellentétes egymással. A magunk részéről vitatjuk ezt az állítást. A jogirodalom ugyanis két különálló esetként hivatkozik a két ügyre, valójában azonban a másodikként idézett ítélet az előbbit helybenhagyó jogerős másodfokú ítélet. Megjegyezzük, hogy e határozatot a Legfelsőbb Bíróság is helybenhagyta a felülvizsgálati eljárásban.⁴²

Látható, hogy ha a rendszeresség fogalma alatt a munkaidő legalább 50%-át értjük, akkor a kvázi teljes távmunka fogalmával mindenképpen van metszéspontja. A távmunkás felé a munkáltatót meglátásunk szerint nem terheli olyan kötelezettség, hogy a munkavállaló számára telephelyén munkaszervezeti egységet, illetve munkaállomást tartson fenn. Ez következik a fent idézett jogerős ítéletből is. Az Mt. 196. § (5) bekezdése szerint a munkáltatónak csak azt kell biztosítania, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson. Felvetődik a kérdés, hogy ha nincs a munkáltató telephelyén olyan szervezeti egység, ahol a munkavállaló a munkáját végezheti, akkor hogyan fordulhat elő, hogy a munkaidejének valamekkora hányadát nem a távmunkavégzésre kijelölt munkahelyen tölti. A válasz leginkább a munkaidővel kapcsolatos szabályokban rejlik. Az Mt. 196. § (5) bekezdésében szereplő rendelkezések elsősorban a távmunka hatékonyságához szükséges személyes egyeztetést teszik lehetővé, a munkavállaló felettesével vagy más munkavállalóval. Minden ezzel töltött idő – amely történhet például a munkáltató telephelyén munkát végző személy irodájában vagy tárgyalójában – munkaidőnek számít. Ugyanakkor a legfontosabb, hogy álláspontunk szerint munkaidőnek számít az az idő is, amíg a távmunkás a munkáltató telephelyére, majd

³⁸ *Telework in the European Union*. Eurofound, 2010. 3. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf (2020. 09. 25.).

³⁹ Veszprémi Munkaügyi Bíróság M.187/2008/14.

⁴⁰ BANKÓ Zoltán: A távmunka szabályozásának dilemmái. In: Bankó Zoltán–Berke Gyula–Pál Lajos–Petrovics Zoltán (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére*. HVG-ORAC, Budapest, 2019, 28.; FERENCZ Jácint: *Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése*. Doktori értekezés, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Győr, 2014, 94. https://doktiskjog.sze.hu/images/doktori.hu-ra/Ferencz%20J%C3%A1cint/%C3%A9rt_Ferencz_v%C3%A9rd%C3%A9sre.pdf (2020. 10. 29.); Kiss (2020): i. m., 360.

⁴¹ Veszprém Megyei Bíróság Mf. 20.071/2009/5.

⁴² Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.933/2009/4.

onnan hazautazik. Ez a munkaidő különösen akkor lehet jelentős, ha a távmunkásnak nagyobb távot kell utaznia.

Megjegyezzük, hogy véleményünk szerint a bírói jogértelmezés folytán meghatározott rendszeresség – tehát a munkaidő legalább 50%-a – a gyakorlatban már túlzottan alacsony arány, különösen akkor, ha a *home office*-tól kívánjuk elhatárolni a távmunka jogintézményét. Ugyanis munkajogilag a *home office* egyik lehetséges megvalósítási módja a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, azon belül pedig a kiküldetés. Ha adott egy heti öt munkanapon általános munkarend szerint teljes napi munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, akkor esetében az év ötvenkét hetéből – figyelmen kívül hagyva a szabadságokat és a munkaszüneti napokat – majdnem minden hétre jut egy napnak megfelelő kiküldetés az Mt. 53. § szerinti negyvennégy munkanapos szabálya alapján. Ilyen esetben a munkavállaló otthoni munkavégzése már eléri a munkaidejének körülbelül 20%-át kitevő munkaszerződéstől eltérő munkavégzést. Ha viszont nem csak a *home office* az összehasonlítási alap, akkor ehhez hozzá lehet még számítani a kirendelés folytán más munkáltatónál – így más munkavégzési helyen – teljesített munkát is, amely további körülbelül 20%-a lehet a munkavállaló munkaidejének a negyvennégy munkanapos szabályra figyelemmel.

Ezen egyszerű levezetés alapján könnyen belátható, hogy a jogalkalmazásban indokoltabb lenne a rendszeresség fogalmát a munkavállaló munkaidejének legalább 70–75%-ában meghatározni. Ekkora munkaidő hányadnál viszont már nem lehet kérdés, hogy a folytonos, vagy a periodikusan ismétlődő elkülönült munkavégzést fogadjuk el távmunkának.

A fentiek összhangban állnak *Román László* megközelítésével is, aki a munkajogviszony dinamikájával és a munkaidővel összefüggésben rögzítette, hogy „*a munkanapok egymásutánjára vonatkoztatott, vagyis egy ismétlődő, szabályosságot jelentő, általában munkanap kihagyást nem engedő teljesítési követelményt*” hívjuk rendszerességnek.⁴³ A szerző felhívja azonban a figyelmet arra, hogy a rendszeresség teljesülésének lehetnek korlátai, elsősorban a munkaidő-beosztás. A magunk részéről ezzel az állásponttal messzemenőig egyetértünk.

3.2. A rendszeresség szükségszerű jogkövetkezménye

Megeshet, hogy a felek akarata nem távmunkavégzésről szóló megállapodás megkötésére irányul, ám a jogviszonyt mégis a rendszeres, a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen történő munkavégzés jellemzi. Meggyőződésünk, hogy ilyenkor egy esetleges perben a bíróságnak figyelmen kívül kell hagynia a felek szerződéses akaratát, és az előtte fekvő jogviszonyt kell minősítenie. Analógia útján ebben a helyzetben alkalmazhatónak gondoljuk azon bírósági gyakorlatot, amely rögzíti, hogy „*nem a szerződés elnevezése, hanem a megvalósult jogviszonyból eredő jogok és kötelezettségek alapján állapítható meg a munkaviszony fennállta.*”⁴⁴ Emellett pedig lényeges, hogy „*a munkaviszonyra jellemző alá-, fölérendeltség és függőség fennál-*

⁴³ ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei. II. kötet.* PTE ÁJK, Pécs, 1996, 132.

⁴⁴ BH 2017.412.

*lása esetén a jogviszony nem minősíthető megbízási jogviszonynak, azt a szerződő felek akarata sem vonhatja ki a munkajog szabályai alól.*⁴⁵

Az analógia alapjául szolgáló helyzetet itt a jogviszony minősítése adja. Ezt viszont azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy ilyen esetekben a bíróságnak nem a munka- és polgári jogi jogviszonyok összevetésével kell döntenie, hanem alapvetően két munkaviszonyt szükséges összevetnie, amelyek közül az egyik klasszikus, míg a másik atipikus. Úgy véljük, a távmunka esetén – több atipikus jogviszonnal ellentétben – a munkavállaló érdekét az védi, ha a bíróság az ehhez szükséges feltételek fennállása esetén megállapítja, hogy a felek között valójában távmunkavégzésre irányuló jogviszony jött létre.⁴⁶ Ez azért lényeges, mert ilyen esetben számos többletkötelezettség terheli a munkáltatót a munkavállalóval szemben, emellett a távmunkában történő foglalkoztatás megállapítása más (például perjogi) következményekkel is jár.

4. Megvalósítható-e jogszerűen a home office?

Az alcímben feltett kérdésre nem egyszerű a válasz a *home office* fogalmából eredő bizonytalanságok, illetve az Mt. kifejezett megengedő rendelkezésének hiánya miatt. Ha viszont a veszélyhelyzeti jogalkotást vizsgáljuk, akkor a válasz már egyértelműen igenlő. Mindazonáltal, nem elvitatta a veszélyhelyzeti jogalkotás jelentőségét, úgy véljük, e tanulmány akkor jelent érdemi hozzájárulást a téma szakirodalmi feldolgozásához, ha túllép azon. Így a veszélyhelyzeti jogalkotást a továbbiakban félretesszük. Megjegyezzük, hogy a *home office* kapcsán kifejezetten hibásnak véljük azt a gyakorlatot, amely a nemzetközi összehasonlítás eszközrendszerével próbálja megválaszolni a fenti kérdést. Ugyanis már önmagában az is kérdéses, hogy a magyar jogban mit nevezünk *home office*-nak,⁴⁷ így más országok megközelítése nem bír relevanciával.

Az irányadó szakirodalom egyetért abban, hogy a *home office* jogszerűen megvalósítható. Arról azonban, hogy ez milyen módon lehetséges, eltérnek az álláspontok. A *home office* kapcsán tehát nem csak annak jogszerűsége a hangsúlyos, hanem az is, hogy a munkaerőpiac működése szempontjából melyik megvalósítási módja a legideálisabb. A továbbiakban három, e körben alkalmazható jogintézményt mutatunk be: a kiküldetést, a kötelezettségvállalást és a megállapodást.

⁴⁵ EBH 2002.677.

⁴⁶ Erre a következtetésre jutott a vonatkozó szakirodalom is. Lásd ZACCARIA Márton Leó–SIPKA Péter: A távmunkavégzés új szabályozása a magyar jogban (New regulation of telework in Hungarian law.). In: Bíró Károly Ágoston–Sebestyén Pál György (szerk.): *SzámOkt 2012: XXII. Nemzetközi Számítástechnika és Oktatás Konferencia*. Erdélyi Magyar Műszaki Tudományos Társaság (22nd International IT and Education Conference, Hungarian Technical Scientific Society in Transylvania), 2012, 347.

⁴⁷ Lásd például ZOLTAY Lívia: Gondolatok a home office-ről és a krízisről. *Arsboni*, 2020. március 18. <https://arsboni.hu/gondolatok-a-home-office-rol-es-a-krizisrol/> (2020. 11. 26.).

4.1. A kiküldetés mint munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

Ahogy fentebb rögzítettük, az Mt. 53. § (1) bekezdése szerinti, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás egyik formájának minősülő kiküldetés esetén a munkáltató a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkahelyen foglalkoztathatja. A (2) bekezdés értelmében ez viszont naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezen foglalkoztatás főszabály szerint a munkáltató egyoldalú utasításával valósul meg, ám vannak kivételes esetek, amikor a jogalkotó – jellemzően szociális szempontok miatt, például várandós és gyermeket nevelő szülő esetén – a munkavállaló hozzájárulását is megköveteli a kiküldetéshez.

A kiküldetés jogintézménye azonban nem az otthoni munkavégzés megvalósítására jött létre, hiszen ha elfogadjuk, hogy a *home office* a munkavállaló javát szolgáló jogintézmény, akkor a fenti megkötések ezzel ellentmondásban állnak. Ugyanakkor látható az is, hogy ha az otthoni munkavégzés egyoldalúan, utasítással kerül elrendelésre, akkor a munkavállalónak a *home office* alapján az otthona nem a szerződéses munkahelye – hiszen itt a munkaszerződéstől eltérően foglalkoztatják –, hanem a teljesítés átmeneti helye.

Tovább menve, az olyan munkahely, amely megfelel a munkaszerződés szerinti munkahelynek, már nem tartozhat az Mt. 53. § hatálya alá. Így, például ha a felek a munkaszerződésben egy egész települést jelöltek ki, úgy e település bármely részére anélkül elrendelhető egyoldalúan a munkavégzés, hogy az az Mt. 53. §-ában rögzített időkeretet igénybe venné. Itt viszont figyelni kell arra, hogy az új Mt. hatálybelen lépésével érvénytelen a változó munkahely munkaszerződésben történő kikötése.

Ahogy *Pál Lajos* is utal rá, érvénytelen az a munkaszerződés szerinti munkahely kikötés, amely a munkáltató mindenkori telephelyéhez igazodik.⁴⁸ Ugyanakkor az előbbi, tágabb munkahely meghatározás jogszerű, így a munkáltató végső soron egyoldalúan, de a munkaszerződésből – azaz megállapodásból – fakadóan utasíthatja a munkavállalót otthoni munkavégzésre.⁴⁹ Ilyen esetben viszont a *home office* szerinti munkavégzési hely szerződéses munkahelyként működhet, hiszen ebben az esetben a munkaszerződésben rögzített teljes földrajzi területet szerződéses munkahelynek kell tekinteni. Véleményünk szerint azonban az ilyen módon megvalósuló otthoni munkavégzés nem tekinthető „igazi” *home office*-nak. A szerződéses munkahely esetén ugyanis a munkáltatót alapvető kötelezettségek terhelik például az utasításadás vagy a munkavédelem terén, amely a *home office* esetén nem feltétlenül van így.

Nem mellékes, hogy az Mt. 17. §-a szerinti munkáltatói szabályzat tartalmilag egyoldalú aktus (utasítás), így a *home office* munkáltatói szabályzatban való előírására is az Mt. 53. §-ában leírt korlátozások vonatkoznak. Véleményünk szerint azért is a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás a leginkább alkalmas a *home office* megvalósítására, mivel e jogintézmény rendeltetése az, hogy a munkáltató ad hoc jelleggel, megfelelően rendelkezzen a birtokában lévő munkaerővel.

⁴⁸ PÁL: i. m., 57.

⁴⁹ KÁRTYÁS–PETROVICS–TAKÁCS: i. m., az Mt. 45. §-ához fűzött kommentár.

4.2. A teljesítési hely megválasztásához fűződő jog átengedése: biztosan egyoldalú?

Az otthoni munkavégzés megvalósulási módjaként gyakran említi a szakirodalom azt a lehetőséget, hogy a munkáltató az Mt. 16. § szerinti kötelezettségvállalás keretében átengedi a teljesítési hely megválasztásának jogát a munkavállalónak.⁵⁰ Ez a kötelezettségvállalásnak azonban egy olyan sajátos fajtája, amely a munkavállaló esetében jogosultságot hoz létre. Álláspontunk szerint a kötelezettségvállalás a munkavállaló számára csak egy lehetőség arra nézve, hogy megválaszthatja a munkaszerződésben kikötött, szerződéses munkahelytől eltérő teljesítés helyét, ám semmiképpen sem kötelezettség.

Habár első ránézésre ez a megoldás távol áll a megállapodás törvényi fogalmától, mégis értelmezhető azzal rokon megoldásként. Analógiaként felhívható a kinevezés jogintézménye, amely a közsféra foglalkoztatási jogviszonyaiban látszólag két külön mozzanatból áll: a munkáltató általi kinevezési jognyilatkozat megtételéből és annak a közszolgálati foglalkoztatott általi elfogadásából. Ezzel szemben a Kúria azt hangsúlyozza, hogy a munkáltató „a kinevezés tartalmi elemeinek megjelölésével ajánlatot tesz, amelyet ha az érintett elfogad, a felek között megállapodás jön létre a közalkalmazotti jogviszony létesítésére.”⁵¹

Egyrészt jelentős a hasonlóság a jelen esetben jogosultságot keletkeztető kötelezettségvállalás és egy, a kinevezéshez hasonló, nem klasszikus kontraktuális jognyilatkozat között: a kötelezettséget vállaló munkáltató egyoldalúan meghatározza a kötelezettségvállalás kereteit (például belső szabályzatban), amelyet a munkavállaló elfogadhat. Másrészt nem formai, hanem inkább tartalmi a különbség, amely abból fakad, hogy itt mindössze egy különös, egyoldalú jognyilatkozatról van szó. Az Mt. 16. § szerinti kötelezettségvállalásra ugyanis az egyoldalú jognyilatkozatokra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. Ám amíg az Mt. 16. § (1) bekezdés második fordulata szerint a munkavállaló érvényesen csak munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezett rendelkezése alapján tehet kötelezettségvállalást tartalmazó jognyilatkozatot, addig az Mt. 15. § (1) bekezdése értelmében egyoldalú jognyilatkozatból csak munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott esetben származhatnak jogok vagy kötelezettségek. Álláspontunk szerint ezen rendelkezéseknek óvatosságra kell intenie mindazokat, akik az otthoni munkavégzés megvalósítását ezen az úton kísérlik meg.

Az Mt. 15. § által említett, munkaviszonyra vonatkozó szabályban történő meghatározottságra a munkaidő kapcsán hozhatunk példát: az Mt. 96. § (2) bekezdése értelmében „a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát – a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend).” Indokolt lenne egy ehhez hasonló felhatalmazás bevezetése a munkaviszony helyének munkavállaló általi megválasztását illetően is, ám ilyen rendelkezés jelenleg nem található az Mt.-ben.

⁵⁰ PÁL: i. m., 58–59.; SIPKA: i. m., 119.; KISS (2020): i. m., 359–360.; BANKÓ (2019): i. m., 27. Bankó a home office-t kifejezetten a teljesítési hely megválasztásának átengedéseként fogja fel.

⁵¹ EBH 2019. M.23.

E jogintézmény alkalmazása kapcsán messzemenőig egyetértünk *Molnár Bence* aggályaival.⁵² *Molnár* álláspontja szerint a munkavégzés helye, amennyiben megállapodnak róla, a szerződés tartalmi elemének minősül, ebből kifolyólag attól eltérni csak szerződéses jognyilatkozattal lehet. Az Mt.-ben azonban nem szerepel olyan, a munkáltatót megillető alanyi jog, amely alapján a teljesítés helyének megválasztását átengedhetné a munkavállalónak.

4.3. Megállapodásos home office

Mint említettük, a szakirodalom az otthoni munkavégzésre gyakran *home office* megállapodásként utal. Ezt bizonyos keretek között elfogadható megközelítésnek tartjuk, amely ugyanakkor pontosításra is szorul. Először is arról kell állást foglalnunk, hogy mit értünk megállapodás alatt. A hagyományos, a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával létrejövő jogügylet definíciójának ugyanis megfelel az az eset is, amikor a teljesítési hely megválasztásának a munkavállaló részére történő átengedésére, és a munkavállaló által ezen lehetőség igénybevételére (vagyis az ajánlat elfogadására) kerül sor. Mivel ezt az esetet az előzőekben már tárgyaltuk, az ezzel kapcsolatos véleményünket nem ismételjük meg.

Az otthoni munkavégzésre vonatkozó megállapodás legegyszerűbben a munkaszerződésbe foglalással jöhet létre. Ebben az esetben ugyanakkor ismét felmerül a probléma, hogy a munkaszerződésben kikötött nem rendszeres otthoni munkavégzés, esetleg tágabb munkahely-megjelölés nem igazán tükrözi azt az ad hoc jelleget, amelyet a szakirodalom a *home office* fogalmi elemeként határoz meg. Bármilyen szerződésben kikötött, munkahellyel kapcsolatos rendelkezés ugyanis bevonja az adott munkahelyet a szerződéses munkahely meghatározása alá.

Felmerül a kérdés, hogy mi lehet a jogi minősítése annak, ha a felek ad hoc módon, szükség esetén állapodnak meg az otthoni munkavégzésről. Ezt egyfelől értékelhetjük munkaszerződés módosításként, másfelől viszont a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás megállapodással történő kivitelezéseként is. Amennyiben a felek ilyen ad hoc megállapodása ténylegesen nem rendszeres otthoni munkavégzésre irányul, úgy ez az Mt. 53. §-ának megállapodás útján történő meghatározását jelenti, nem pedig a munkaszerződés módosítását. Ugyanis a munkaszerződés szerinti munkahely módosításához a munkahely Mt. 45. §-a szerinti fogalma mellőzhetetlen. Márpedig a szerződéses munkahely magában foglalja az e helyen történő rendszeres teljesítést. Így, ha ténylegesen nem rendszeres a teljesítés a *home office*-ként megjelölt helyen, akkor az nem minősülhet szerződéses munkahelynek. Például a munkáltató székhelyének és a munkavállaló lakóhelyének megjelölése szerződéses munkahelyként csak akkor megfelelő, ha mindkét helyen rendszerint teljesít a munkavállaló. Amennyiben a teljesítés rendszerint a munkáltató székhelyén történik, úgy a munkavállaló lakóhelye csak az Mt. 53. § szerinti munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra vonatkozó megállapodás útján lehet munkavégzési hely. Ellenben ha a szerződéses munkahely egy nagyobb közigazgatási egység (például

⁵² MOLNÁR: i. m., 41.

a teljes település), úgy már rendszerességtől függetlenül a munkáltató székhelye és a munkavállaló lakóhelye is szerződéses munkahelynek minősül.

További kérdés, hogy az Mt. 53. §-a szerinti, ám megállapodás útján létrehozott *home office* megvalósítása esetén a felek közötti konszenzussal átléphető-e a negyvenéves munkanapos szabály. A válasz nem egyszerű. Egyfelől, a korlátlan eltérés az Mt. felhatalmazó rendelkezésének hiánya folytán nem lehetséges. Másfelől, ha nagymértékű az eltérés, akkor a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás rendszernek minősülne, amely a fentiek értelmében már munkaszerződésmódosítást, így szerződéses munkahelyet eredményezne.⁵³

Az eltérést engedő szabályokat áttekintve úgy gondoljuk, hogy bár az Mt. 57. § – az 53. § (3)–(4) bekezdésekhez hasonlóan – nem tiltja a munkavállaló hátrányára való eltérést, mégis az Mt. 43. §-ából következően e körben csak a munkavállaló javára való eltérés megengedett. Az külön értékelést kíván, hogy az otthoni munkavégzés vajon a munkavállaló javára történő eltérés-e, avagy sem. E tekintetben oszttjuk *Molnár Bence* álláspontját, aki szerint abban az esetben is szükség van megállapodásra, ha (látszólag vagy ténylegesen) a munkavállaló javára történik eltérés.⁵⁴

Bár az említett kérdéssel a hazai szakirodalom még nem foglalkozott érdemben, nemzetközi kontextusban születtek már olyan munkák, amelyek a távmunka, sőt az otthoni munkavégzés árnyoldalaira igyekeznek rámutatni, meglátásunk szerint helyesen. Az egyik ilyen tanulmány⁵⁵ a *home office*-nak a távmunkával való összehasonlítása kapcsán a *home office* *hibrid* jellegét mutatja meg, mely észrevétel hasonló alapokon nyugszik, mint az általunk elismert *home office* definíció. A nemzetközi kutatások felhívják a figyelmet arra a problémára, hogy a *home office* intézménye nagy mértékben beavatkozhat egy személy magánéletébe, mivel a munka és a magánélet szoros összefonódását eredményezi, és a negatív hatásokat a tipikusan jelenlévő digitalizáció tovább növeli. Jóllehet a tömeges otthoni munkavégzés hátrányai napjainkban – különösen a jelenlegi járványhelyzetben – egyre nagyobb figyelmet kapnak, az Európai Unióban éppen a munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről szóló 2019/1158 irányelv⁵⁶ rögzít olyan rugalmas foglalkoztatási feltételekre vonatkozó előírást, amely szélesebb körben teheti lehetővé a távmunkavégzést mint a munka és a magánélet közötti egyensúlyt előmozdító jogintézményt.⁵⁷ Ebből is látható, hogy a munka és a magánélet viszonyát tekintve a távmunka hasonló problémákat vet fel, mint az otthoni munkavégzés.

Mindent összevetve tehát úgy véljük, hogy a megállapodás útján való eltérés –

⁵³ HALMOS Szilvia–PETROVICS Zoltán: *Munkajog*. NKE KTK, Budapest, 2014, 149.

⁵⁴ MOLNÁR: i. m., 39.

⁵⁵ Lásd például: KATSABIAN, Tammy: The Telework Virus: How the COVID-19 Pandemic Has Affected Telework and Exposed Its Implications for Privacy and Equality. *SSRN Electronic Journal*, 2020. 13., 56–57. (doi: 10.2139/ssrn.3684702).

⁵⁶ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről. HL L 188., 2019.7.12., 79–93.

⁵⁷ SÍPKA Péter–ZACCARIA Márton Leó: Megújuló tájékoztatási kötelezettség a munkajogi viszonyokban és azokon túl. *Munkajog*, 2019/3. 28., 30.

amennyiben igazolt, hogy a munkavállaló javát szolgálja – megengedett, viszont csak a rendszeresség fentebb ismertetett arányainak tükrében.

4.4. Melyik jogintézmény a megfelelő?

Az előzőekben olyan jogintézményeket vettünk számba, amelyek az otthoni munkavégzéssel foglalkozó szakirodalomban sem ismeretlenek. Az áttekintés alapján saját álláspontot alakítottunk ki arra vonatkozóan, hogy a *home office* megvalósításának melyik módja a legideálisabb. *Molnár Bence* a mienkhez több tekintetben hasonló álláspontot fogalmaz meg, és arra is rámutat, hogy az otthoni munkavégzést feltehetően a jogalkotó sem úgy kívánta lehetővé tenni, ahogyan az az uralkodó tudományos álláspontok szerint megvalósítható.

A járványügyi veszélyhelyzet első ciklusa alatt hatályos kormányrendelet értelmében a távmunka és a *home office* egyoldalúan elrendelhető volt. A jelenlegi, második járványügyi ciklus alatt a 2020. évi LVIII. törvény 56. §-ával a jogalkotó ugyanígy egyoldalúan elrendelhetővé tette az otthoni munkavégzést és a távmunkát. *Molnár Bence* helyesen mutat rá arra, hogy „a contrario nyilvánvalóan következik, hogy alapesetben, különleges jogrend hiányában az otthoni munkavégzés egyoldalúan nem rendelhető el.”⁵⁸

A *home office* megítélése éppen akkor okoz nehézséget, ha az a távmunka rendszerességét nem éri el, ugyanakkor tartama naptári évenként a kiküldetésnél meghatározott negyvennégy munkanapos időtartamot már meghaladja. Ha ugyanis az otthoni munkavégzés naptári évenként a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot nem haladja meg, úgy valójában nincs jelentősége, hogy ezt munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásnak, vagy *home office*-nak hívjuk. Ennek jogszerűségéhez egyoldalú elrendelés esetén sem férhet kétség. Szintén nem okoz problémát, ha az otthoni munkavégzés átlépi a negyvennégy napos időkeretet, de mértéke a rendszeresség fogalmi körébe esik. Ekkor ugyanis a feleknek távmunkaviszonyt kell létesíteniük, vagy ha ez elmarad, a korábban kifejtettek értelmében a bíróságnak meg kell állapítania a távmunkaviszony létrejöttét a jogviszonyt jellemző tényleges minősítő jegyek alapján.⁵⁹

A valódi dilemmát az az eset jelenti, ha az ad hoc otthoni munkavégzés az említett mérték (negyvennégy nap és rendszeresség), illetve jogintézmény (munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás vagy távmunka) feltételei között marad. Ehhez kapcsolódóan elsőként szeretnénk kiemelni, hogy az Mt. 53. § szerinti kiküldetési időtartamra vonatkozó, negyvennégy napos felső határ egyoldalú aktussal – így különösen munkáltatói szabályzattal – nem léphető át. Felmerül viszont a kérdés, hogy a felek erre vonatkozó megállapodása hogyan értékelhető, azaz hogy az Mt. 53. § szerinti kiküldetésre vonatkozó rendelkezésektől konszenzussal el lehet-e térni. Létezik olyan szakirodalmi álláspont, amely szerint itt a diszpozitivitás az irányadó, tehát a felek a munkavállaló javára és a munkavállaló hátrányára egyaránt eltérhetnek ezen

⁵⁸ MOLNÁR: i. m., 46.

⁵⁹ ZACCARIA–SIPKA: i. m., 347.

előírástól.⁶⁰ A magunk részéről nem osztjuk ezt az álláspontot, mert véleményünk szerint az Mt. hallgatása azt jelenti, hogy „a felek eltérhetnek a törvényi rendelkezéstől, de az eltérés csak egyirányú lehet, a munkavállaló javára történhet.”⁶¹

Ha elfogadjuk, hogy a munkavállaló javára történő eltérést rögzítő megállapodás megengedett, ebből adódik a kérdés, hogy mi számít a munkavállaló javára történő eltérésnek. Ez minden bizonnyal az eset összes körülményétől függ,⁶² hiszen az eltérés megfelelőségét a törvény értelmében az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni. Példaként említhető az a megállapodás, amely „a törvényhez képest csekélyebb mértékű végkielégítést biztosít, de arra a munkavállaló már 1 éves munkaviszony után jogot szerez.”⁶³

Fontos kiemelni: a felek közül különösen a munkáltatónak kell figyelmet fordítania arra, hogy az eltérés ténylegesen a munkavállaló javára történjen. A hierarchikus jogviszony-szerkezetre tekintettel ugyanis a megállapodás pusztá aláírásának, illetve bármilyen formában történő elfogadásának a szerződési szabadság elvéből történő pusztá levezetése még nem támasztja alá azt, hogy az eltérés valójában a munkavállaló javára történt.⁶⁴

Mindezek alapján álláspontunk az, hogy az uralkodó szakirodalmi felfogással elentétben a *home office* munkavégzés tartalma és megvalósítási módja a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásból, azon belül a kiküldetés szabályaiból ered, viszont megkívánja a megállapodást is. A hangsúly ugyanis elsősorban nem azon van, hogy a negyvennégy munkanapos szabályon belül az adott munkavégzési formát otthoni kiküldetésnek vagy éppen *home office*-nak nevezzük, hanem azon, hogy ennek egy esetleges konszenzussal való átlépése megvalósítható-e. Álláspontunk szerint a *home office* ilyen módon megvalósítható, de csak nagyfokú körültekintéssel. Egyfelől esetenként vizsgálni kell azt, hogy a negyvennégy munkanap túllépése valóban a munkavállaló javára történt-e. Másfelől figyelni kell arra, hogy ez a fajta munkavégzés ne legyen rendszeres, mert ha annak minősül, akkor munkaszerződés-módosítás, azon belül is távmunkaviszonyra irányuló munkaszerződés-kötés szükséges. Hasonló esetnek tartjuk a munkavégzési hely megválasztásának átengedését is, hiszen az is egy megállapodási forma, így a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatással kapcsolatos megfontolások arra is irányadók.

Végezetül hangsúlyozzuk, hogy bár álláspontunk szerint a *home office* megvalósítására – ha nem kiküldetésnek hívjuk – egyoldalú utasítással csak úgy van lehetőség, hogy az nem haladja meg a negyvennégy munkanapot, meggyőződésünk, hogy ettől függetlenül egy megállapodáson alapuló *home office* részletszabályainak a munkáltatói szabályzatban történő konkretizálása hasznos és támogató.

⁶⁰ NÁDAS–RAB–SIPKA–ZACCARIA: i. m., 119.

⁶¹ BANKÓ–BERKE–KISS–SZÓKE: i. m., az Mt. 57. §-ához fűzött kommentár.

⁶² HALMOS–PETROVICS: i. m., 30.

⁶³ KÁRTYÁS–PETROVICS–TAKÁCS: i. m., az Mt. 43. §-ához fűzött kommentár.

⁶⁴ Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Szerzői kiadás, Pécs, 2010, 484.

5. Az általános magatartási követelmények alkalmazhatósága

Végezetül röviden szeretnénk utalni arra, hogy az alapelvek alkalmazhatósága kapcsán sem mellékes a *home office* megvalósulási formája. Ha *home office*-ként írjuk le a negyvennégy munkanapot meghaladó, egyoldalúan elrendelt kiküldetést, akkor ennek kapcsán más alapelvek hívhatók fel, mint ha az otthoni munkavégzés megállapodás formájában valósul meg.

Az alapelvek közül a joggal való visszaélés tilalma és az egyenlő bánásmód követelménye jöhet elsősorban számításba. Ezen alapelvek felhívhatósága között felfedezhető hasonlóság, ám tartalmukban teljesen eltérnek.⁶⁵ Közös vonásuk, hogy ezen alapelvek sérelme nem állapítható meg egy szerződéses jognyilatkozattal kapcsolatban. Ez természetesen nem azt jelenti, hogy a jognyilatkozat által létrehozott jogviszonyban, illetve a teljesítésben nem állhat elő olyan helyzet, amikor valamelyik alapelv sérül, viszont kifejezetten a megállapodás jogintézményével szemben nem hívhatók fel.

A joggal való visszaélés tilalmával kapcsolatban az elmúlt években a Kúria⁶⁶ és a szakirodalom⁶⁷ is megállapította, hogy a szerződéses jognyilatkozatokkal szemben nem hivatkozható, mivel ezen alapelvnek fogalmi eleme az alanyi jog szerinti formálisan jogszerű joggyakorlás. Az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban Zaccaria Márton Leó a szerződési szabadság elvének vizsgálatakor arra, az általunk helyesnek vélt, következtetésre jutott, hogy az nem olyan jogsértés, amely a felek között fennálló szerződésből származik.⁶⁸ Látható tehát, hogy ha kiküldetéses *home office*-szal állunk szemben, akkor ezek az elvek a kiküldetési aktussal szemben már közvetlenül felhívhatók, viszont amennyiben az alapesetet, azaz a megállapodást tekintjük, akkor legfeljebb csak a *home office*-ban történt teljesítést érintően lehet ezen alapelvekre hivatkozni, az otthoni munkavégzés megvalósulásával szemben viszont nem.

Az alapelvek közül érdemes még vizsgálat alá venni a jóhiszeműség és tisztesség, valamint a méltányos mérlegelés elvét. A méltányos mérlegelés elvének megsértése szintén nem alapulhat megállapodáson, hiszen az Mt. értelmében az elv lényege éppen az, hogy a munkáltató miként határozhatja meg egyoldalúan a munkaviszony teljesítését. Ezzel szemben a jóhiszeműség és tisztesség követelményei a bírói gyakorlat szerint olyan általános elvek, amelyek szerződéses jognyilatkozattal szemben is hivatkozhatók, hiszen nem igénylik az alanyi jog fennállását.⁶⁹

⁶⁵ ZACCARIA Márton Leó: Összefoglaló az egyenlő bánásmód elvét érintő kúriai gyakorlat és az Egyenlő Bánásmód Hatóság releváns határozatainak elemzéséről. In: Kúriai joggyakorlat-elemző csoport: Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat. Összefoglaló vélemény. Budapest, 2017, 166. https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemen_y_-_egyenlo_banasmod.pdf (2020. 09. 21.).

⁶⁶ 5/2017. KMK vélemény.

⁶⁷ Lásd például TERCSÁK Tamás: *A joggal való visszaélés*. HVG-ORAC, Budapest, 2018; HERDON István: *A joggal való visszaélés a munkaügyi bíróságok ítélkezési gyakorlatában*. In: Országos Bírósági Hivatal (szerk.): *Mailáth György Tudományos Pályázat 2019: Díjazott dolgozatok*. Országos Bírósági Hivatal, Budapest, 2020, 547–599.

⁶⁸ ZACCARIA Márton Leó: *Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban*. HVG-ORAC, Budapest, 2015, 11–12., 110–111.

⁶⁹ 5/2017. KMK vélemény.

A jogalkalmazás részéről azonban különös figyelmet érdemelnek azok az esetek, amikor az alapelvek alkalmazásáról valamely veszélyhelyzeti szabály szerinti otthoni munkavégzésre vonatkozóan kell döntenet. A *home office* ugyanis, mint fentebb rögzítettük, a veszélyhelyzet alatt egyoldalú aktussal elrendelhető, így elrendelésével szemben az előbbi alapelvek mindegyike felhívható. Nem mellékes, hogy a fenti megállapítások a távmunka kapcsán is érvényesek, amely az Mt. értelmében megállapodáshoz kötött, ám a veszélyhelyzet idején szintén egyoldalúan elrendelhető.

6. Összegzés

Tanulmányunkban arra törekedtünk, hogy felvázoljuk a *home office*, azaz az otthoni munkavégzés munkajogi kereteit. Kiindulópontunk az volt, hogy a távmunka és a *home office* alapvetően eltér egymástól. Ez az állítás a szakirodalomban is többek által elfogadott, ugyanakkor úgy véljük, tanulmányunkban sikerült e hipotézist egyértelműen bizonyítani. Elsőként a munkavégzés helyének fontosságát hangsúlyoztuk, és nagyító alá vettük a szakirodalomban is gyakran vizsgált eltérést a szerződéses munkahely és a teljesítés helye között. E körben arra a megállapításra jutottunk, hogy a teljesítés helye nem csak hogy nem szűkebb, hanem éppen tágabb fogalom is lehet a szerződéses munkahelynél.

A tanulmányban összevetettük a távmunka és az otthoni munkavégzés fogalmát. Ez utóbbi alapulvételével – amelynek meghatározása lényegesen nehezebb volt – felvázoltuk azokat a jogintézményeket, amelyek az otthoni munkavégzés megvalósításának jogszerű alapjául szolgálhatnak. Elismerjük azt az uralkodó tudományos álláspontot, amely elsődlegesen az Mt. 16. § szerinti egyoldalú kötelezettségvállalással történő munkavégzési hely megválasztásának átengedésében látja a megoldást, és másodlagosan esetleg a megállapodásban. A magunk részéről arra az álláspontra helyezkedtünk, hogy az olyan egyoldalú kötelezettségvállalás, amely a munkavállaló számára opcionálisan igénybe vehető (vagy elfogadható) jogot biztosít, dogmatikailag nem egyoldalú kötelezettségvállalás, hanem valójában egy munkáltatói ajánlat és annak munkavállaló általi esetleges elfogadása, tehát egy megállapodás. Megítélésünk szerint ugyanis a jelenlegi munkajogi keretek mellett a *home office* jogszerű megvalósítási módja a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásnak a megállapodás útján történő szabályozhatóságában rejlik. Megállapítottuk azt is, hogy olyan *home office*, amely a negyvennégy munkanapos kiküldetési szabály tartamát meghaladja, egyoldalúan nem rendelhető el.

A *home office* megvalósítási módjai közötti különbség az eredmény szempontjából nem mellékes. Az ugyanis, hogy alapvetően egyoldalú aktussal vagy konszenzusos jognyilatkozattal lehet valakit *home office*-ban foglalkoztatni, befolyásolja azt is, hogy a *home office* elrendelésével vagy az erről szóló megállapodás megkötésével szemben milyen Mt.-beli alapelvek hívhatók fel egy esetleges peres eljárásban. Ezzel kapcsolatban megállapítottuk, hogy amíg a jóhiszeműség és tisztesség elve bármely esetben felhívható, addig a joggal való visszaélés vagy a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalma, az egyenlő bánásmód követelménye, valamint a méltányos mérlegelés elvének felhívhatósága egy bizonyos alanyi jog meglététől függ. Már-

pedig ilyen a szerződéses jognyilatkozatok esetén nem áll fenn. Ez azonban nem akadályozza annak, hogy a szerződés teljesítése körében ezen alapelvek értékelést nyerjenek.

7. A jövőbeli jogalkotásra vonatkozó javaslatok

A fenti elemzésekből kiderült, hogy a *home office* jogintézményi besorolása nem egyértelmű. Bár a szakirodalom és jelen tanulmány szerzői is igyekeznek e munkavégzési módhoz valamilyen jogintézményt társítani, ennek sikere a jelenlegi jogszabályi környezetben komolyan megkérdőjelezhető. Ez az állítás elsősorban nem arra a helyzetre vonatkozik, amikor a munkavégzés éves szinten néhány alkalommal *home office*-ből is teljesíthető, hiszen ehhez létezik egy általunk is megfelelőnek ítélt jogintézmény: a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás. A jelentősebb mértékű otthoni munkavégzés megvalósítása azonban – különösen akkor, ha erre teljes munkáltatói szervezeti struktúrák épülnek – komoly nehézséget okozhat mind a jogalkalmazás, mind a jogtudomány, de akár a jogtudatosabb munkáltatók számára is. Mivel lehetőség szerint el kell kerülni minden olyan gyakorlatot, amely bizonytalan megítélésű foglalkoztatást eredményez, ezért a távmunka és a *home office* elhatárolása és szabályozása kapcsán a következő javaslatokat tesszük.

Álláspontunk szerint a hazai jogalkotásban törvényi szinten kellene szabályozni a gazdasági munkaviszonyok gyakorlatában kialakult *home office* jogintézményét. A távmunkától való elhatárolás alapját tekintve úgy gondoljuk, elfogadható a szakirodalomban is általánosnak tekinthető szempont, azaz a rendszeresség hiánya. E fogalmi elemből kiindulva a jogalkotónak olyan normarendszert kell alkotnia, amely valamelyest egyszerűsíti a távmunkánál megjelenő többlétszabályokat, ugyanakkor biztosítja azt, hogy a munkavállaló egy esetleges ad hoc otthoni munkavégzés során se kerüljön ki a munkáltató által biztosított védőernyő alól. Igaz, jelenleg is találhatunk több olyan rendelkezést – például a munkáltató kártérítési felelősségével kapcsolatban⁷⁰ –, amely talán eredményesen felhívható volna a munkavállalók védelme érdekében a jelenleg nem kodifikált *home office*-szal összefüggésben, ám meggyőződésünk, hogy a megfelelő szabályozásnak nem a szankciókon, hanem a prevención kellene alapulnia. Ehhez megismerhető és konkrét jogi normákra van szükség, hasonlóan a távmunka szabályozásához.

Az ily módon szabályozott jogintézménynek az „otthoni munkavégzés” nevet kellene viselnie, tekintettel arra, hogy a *home office* angol kifejezés. Habár kézenfekvőnek tűnhet, mégsem lenne célszerű a „nem rendszeres távmunka” fogalmát bevezetni, hiszen az nem csak hazai szinten, de a nemzetközi szabályozásból eredően is

⁷⁰ A kérdést külön vizsgálhatjuk a vezető állású munkavállalók tekintetében is, hiszen a *home office* munkavégzés lehetősége az ő esetükben gyakori megoldás, melyhez a vezető állásúak esetén a munkajogi szabályok rugalmassága is társul. Ilyen körülmények között hogyan mérhető az általuk végzett munka hatékonysága és eredményessége? Hogyan alkalmazhatóak továbbá a rájuk irányadó, speciális kárfelelősségi szabályok? Lásd erről NÁDAS GYÖRGY: Felelősségi alakzatok a munkajogban és kapcsolatuk a polgári joggal. In: Bankó Zoltán–Berke Gyula–Pál Lajos–Petrovics Zoltán (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére*. HVG-ORAC, Budapest, 2019, 279.

(lásd a távmunka keretmegállapodás szerinti távmunkafogalmat) komoly definíciós zavart okozhat.

Jelen tanulmány ugyan nem tárgyalta a közszolgálati *home office*-t, mert az valójában csak otthonról végzett távmunka a különböző közszolgálati jogviszonyok keretében, mégis érdemes emlékeztetni arra, hogy az ezekre vonatkozó törvényekben már angol elnevezésével szerepel a *home office*. Bár e törvények az Mt.-től független jogszabályok, célszerű lehet módosítani ezen jogintézmények nevét vagy tartalmát. A koherencia megteremtése szükségszerű is, mivel e közszolgálati otthoni munkavégzési formák a gazdasági munkajogviszonyokból erednek, ahogyan ezt a fentebb hivatkozott jogalkotói indokolásuk is hangsúlyozza. Ez alapján úgy tűnik, a jogalkotó állást foglalt amellett, hogy a gazdasági viszonyrendszerben is megállapodáson kell, hogy alapuljon a *home office*. Ezt támaszthatja alá az általunk már hivatkozott 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet felhatalmazása is. A jogalkotás átmeneti jellegéből fakadó bizonytalanságok elkerülése érdekében tehát a jogalkotónak rendeznie kell azt a kérdést, hogy a munkaviszonyokra jellemző otthoni munkavégzés megállapodáson vagy egyoldalú aktusban alapuljon-e. Az előbbi esetben, mint említettük, célszerű az egyszerűséget követni, minimális tartalmi elemekkel. Az utóbbi kapcsán a jogalkotónak abban kell döntést hoznia, hogy milyen módon kívánja – ha kívánja – ezt elválasztani a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatástól.

A hazai kereteket túllépve úgy véljük, az Európai Unió szintjén is szükség volna további jogalkotásra. Habár a több mint két évtizede a szintén szociális párbeszéd keretében született, határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött európai keretmegállapodás mára irányelvi szintre emelkedett, a távmunkáról szóló keretmegállapodás megmaradt eredeti formájában. Mivel utóbbi ebben a formában nem egy rendes uniós jogalkotási eljárásban született kötelező aktus, a jogharmonizáció szempontjából nem a leghatékonyabb eszköz. Márpedig ilyen jogharmonizációra a járványügyi veszélyhelyzet által teremtett, új munkaerőpiaci trendek folytán szükség lesz, hiszen amellett, hogy egyes tagállamokon belül gyakoribbá válik a rendszeresen vagy rendszertelenül a munkáltató telephelyétől eltérő helyen történő munkavégzés, a technikai fejlettség jelenlegi szintjén probléma nélkül előfordulhat az olyan eltérő helyen vagy helyről történő munkavégzés is, amely a munkáltató tagállamától is elkülönül. Ez utóbbi körülmény leginkább a rendszeresség jegyét magán hordozó távmunkát jellemezheti, de a tagállami határok közelében elhelyezkedő munkáltatói telephelyek esetén is felmerülhet a más tagállamból történő munkavégzés problémája a rendszertelen *home office* kapcsán. Mindezekre tekintettel az uniós szintű, kötelező erejű, de kellően rugalmas – tehát irányelvi – szabályozást tartjuk szükségesnek.

Az eddigiekben felvázolt „kemény” jogi szabályozás lehetősége mellett meg kell említeni a jogilag nem kikényszeríthető „puha” jogi eszközök jelentőségét, és a *Corporate Social Responsibility* (CSR, azaz társadalmi, vagy inkább vállalati felelősségvállalás) eszközrendszerén keresztüli megjelenését. Ez a fogalom tömören annyit takar, hogy a „*vállalatok önkéntesen szociális és környezeti szempontokat érvényesítsenek üzleti tevékenységükben és a partnereikkel fenntartott kapcsolatokban.*”⁷¹ A CSR látszólag távol esik a *home office* témájától, a magunk részéről

⁷¹ RAB Henriett: A CSR-szemlélet munkajogi vetületei. *Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás*, 2018/4, 207.

azonban úgy véljük, a kapcsolat egyértelműen fennáll akkor, ha a *home office* munkavégzésre történő átállás a munkáltató részéről azzal a céllal történik, hogy önkéntesen szociális szempontokat érvényesítsen a munkavállaló javára. Ilyen szociális szempont lehet a magán- vagy családi életben történő kiteljesedés támogatása, amelynek kiváló, innovatív eszköze lehet az otthoni munkavégzés. Ez viszont csak akkor teljesülhet – a korábban említett dilemmákat is figyelembe véve –, ha a *home office* ténylegesen a munkavállaló javát szolgálja, és a CSR elvrendszert alkalmazva a munkáltató szem előtt tartja, hogy csak a munkajog eltérést engedő követelményeinek keretei között kerüljön rá sor. Márpedig a *home office* jogintézménye alapvetően a meglévő munkajogi keretek megbontására irányul.⁷²

A CSR-politikán keresztül tehát a „puha” jog megoldásai hasznosak, hiszen rámutatnak a munkajog eltérést nem engedő, merev szabályainak a hiányosságaira. Az ebből létrejövő *home office* jogintézmény már a tudományos és a gyakorlati vitákon felülálló, széles körben elfogadott definíciót kapott, amely az ad hoc rendszertelenséget hordozza magán. Így meglátásunk szerint a *home office*-nak, mint a „puha” jog által teremtett fogalomnak „pre-jog” funkciója van. Ez azt jelenti, hogy alkalmas egy jövőbeli „kemény” jog irányába történő elmozdulás előkészítésére, így kiindulópont lehet a fentiek szerinti tételes jogi szabályok megalkotása során.⁷³ A fogalmi meghatározáson túl azonban a *home office* megvalósítási módjai nem egységesek sem a szakirodalom szerint, sem a tényleges gyakorlatban – mi több, az alkalmazott módok nagy része valójában a vonatkozó munkajogi minimumszabályok – így a kiküldetés negyvennégy munkanapos szabálya – megkerülésére törekszik. Emiatt a jogalkotónak a fogalmi meghatározáson túl a megvalósítás részletszabályait is le kell fektetnie, oly módon, hogy az e tanulmányban is felvetett bizonytalanságokat rendezze.

⁷² RAB: i. m., 208., 213.

⁷³ KUN Attila: A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban – Az új Munka Törvénykönyve apropóján. In: Katona Klára–Szalai Ákos (szerk.): *Hatékony-e a magyar jog?* Pázmány Press, Budapest, 2013, 89.