

Az otthoni munkavégzés kérdései – a Munka Törvénykönyve 2020 őszére várt módosítása

Az otthoni munkavégzés – másképp „home office” - a koronavírus pandémiára tekintettel 2020. márciusa óta lényeges kérdéssé vált mind a munkáltatók, mind pedig a munkavállalók számára.

Ennek megfelelően a jogalkotó is reagált és megkezdődött a vonatkozó munkajogi – és kapcsolódó - törvények módosítása előkészítésének a folyamata, ami bár már ősz eleje óta foglalkoztatja a közvéleményt is, még mindig nem került az országgyűlési előterjesztésre alkalmas állapotba.

Ez azt jelenti, hogy még nem létezik a konkrét törvényjavaslat, csak rebesgetések, amelyek olyan lényeges változásokat hozhatnak a munkáltatók számára is, hogy azokat érdemesnek találtuk arra, hogy már most felhívjuk rá a következőkben a figyelmet.

1.) Munkavégzés home officeban és annak szabályozási kérdései

A „home office” típusú otthoni munkavégzés lényegében az Mt. által már most is ismert – és eddig inkább csak szűkszavúan szabályozott - távmunka egyik módozata lenne, úgymond „részleges távmunka” az irodai és otthoni munkavégzés ötvözéseként, aminek a részletszabályai most kerülnek kidolgozásra.

1.1. Megállapodás az otthoni munkavégzésben

A tervezett szabályozás szerint a folyamatos home office jellegű otthoni munkavégzés egyoldalúan, csak a munkáltató utasítása alapján nem lesz teljes egészében elrendelhető; azaz előzetesen közösen meg kell állapodni a munkaszerződésben az otthoni munkavégzés ezen lehetőségében.

Ennek megfelelően várhatóan az adott munkavállalókkal munkaszerződés módosításra lesz szükség, ami magában foglalja

- a munkavégzés helyében (pl. a munkavállaló lakcíme)
- és a munkavégzés idejében való megállapodást is, (pl. home office a hét bizonyos napjain, esetleg a nap bizonyos óráiban)

illetve bizonyos keretek közötti rugalmasságot adna a munkáltatónak, hogy utasítás alapján alakítsa a munkarendet (pl. ha csak a napok vannak meghatározva, akkor ő dönteni el, hogy a lehetséges napok közül melyeken maradjon ténylegesen otthon a munkavállaló.)

Ez a szabályozás már túlmutat az otthoni munkavégzés azon esetein, hogy a munkáltató 44 napra az utasítása szerinti a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás keretében eltérő munkahelyen történő munkavégzésre kötelezheti a munkavállalót, illetve amikor idén, 2020. év tavasszal kormányzati intézkedés alapján „lock down” volt elrendelve.

Mivel pedig ezek a fontos faktorok tehát munkaszerződési szinten szabályozandók, így tehát a munkáltató később egyoldalúan nem dönthet majd ezek megváltoztatásáról, hanem a munkavállaló együttműködésére is lenne ráutalva, ezért pedig előzetesen megfelelően mérlegelendő.

1.2. Munkavégzés feltételeinek biztosítása

A „home office” továbbra is munkaviszonyban végzett munkának számít tehát, azaz az Mt. rendelkezései ugyanúgy vonatkoznak a munkavégzés feltételeinek a biztosítására.

Ez azt is jelenti, hogy a munkavégzés feltételeit a munkáltatónak kell biztosítania, ami több tényezőt is magában foglal, ezek közül a legszembetűnőbbek rögtön

- munkavégzés eszközeinek a rendelkezésre bocsátása, pl. laptop, mobiltelefon, egyéb adathordozó stb.

- ami sok helyen szerencsére már megoldott, de amennyiben nem, úgy ezeket, mint a munkavégzéshez szükséges eszközöket a munkáltatónak kell adnia, amennyiben a munkavállaló esetlegesen a saját eszközeinek erre a célra való használatát (pl. a jogilag lehetséges, illetve a felek által megállapodott feltételek mellett) maga nem vállalja.
- akár az internet, illetve egyéb munkahelyi munkavégzési feltételek biztosítása
 - mivel ezek közvetlenül a munkavállaló „home office”-ában jelentkező feltételek, amiknek lényegében a költsége merül fel, a így költségtérítésként kell majd ellentételezni. Erre már most felmerült a törvényhozás szintjén reagálásként, hogy az otthonról dolgozók adómentes költségtérítésként ún. rezsiátalányt kapnának havonként a mindenkori minimálbér 10%-ban (jelenleg 16 100,-Ft), ami a jelenlegi szabályozási koncepció szerint az internet mellett a gáz, a villany és a víz többlethasználattal felmerülő költségeket kellene, hogy fedezzen; azaz nem biztos, hogy minden felmerülő költséget le fog fedni, amelyet az otthoni munkavégzés feltételeinek a biztosításával kapcsolatban azonban a munkáltatónak fizetnie kell és akár adójogilag is mérlegelésre kell majd, hogy kerüljön, miközben egyes költségek (pl. munkába járás) megtakarításként jelentkezhetnek majd.

, ugyanakkor a biztonságos munkavégzés feltételeiről való gondoskodás kérdésköre is felmerül.

Az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban ugyanis változatlanul felmerül a biztonságos munkavégzés és a munkahelyi baleset kérdésköre, tekintettel arra, hogy a munkavégzés közben elszenvedett baleset során a munkavállalót ért kárért a munkáltató (anyagi és egyéb, pl. baleseti táppénz stb.) felelőséggel tartozik, így ez az egyes esetekben kényelminek is tekinthető munkavégzési mód jelentős jogi következményekkel is járhat a munkáltató hátrányára.

Ennek a keretei, illetve, hogy home office-ban végzett munkával kapcsolatban esetleg kell-e valami speciális mércét felállítani mind a munkavállalóval, mind a munkáltatóval szemben, még nem kidolgozottak, ami jelenleg már látszik, hogy súlyosabb nem lesz a szabályozás a munkáltatóra nézve, azaz ami a tényleges munkahelyi munkavégzéskor nem lesz munkahelyi baleset, az a home office-ban sem.

1.3. **Munkavégzés ellenőrzése**

Általánosan érvényes, hogy a munkáltató a rendelkezésre állás, illetve munkavégzés digitális ellenőrzésére jogosult.

Hogy ennek az ellenőrzésnek a részleteit az új jogszabálytervezet szabályozni fogja-e és miként, azonban nem ismertek, az sem, hogy a munkaidő nyilvántartása hogyan lesz megoldva (hiszen pl. a heti munkaidőt ugyanúgy le kell majd dolgozni).

Itt a munkáltatóknak így elsőre a munkavállalók munkaeszközökön keresztül (pl. email-forgalom) megfigyelésének/ellenőrzésének az eszközeinek a használatát kell majd mérlegelnie, ami nyilván számos adatvédelmi kérdést fog felvetni, és/vagy a munkáltatónak a munkavégzés (mennyiségének és minőségének) az ellenőrzésére új, a munkáltatónak megfelelő módszereket kell kidolgozniuk és jogi alkalmazhatóságára megvizsgálatniuk.

Mivel a home office jellegű otthoni munkavégzés a munkahelyi-irodai munkavégzés valós alternatívájaként gyorsan elterjedt, és világszerte elfogadottá vált, így a munkáltatóknak is érdemes ennek keretei kidolgozására időt és forrást fordítania, hogy az előnyeiből ő is megfelelően tudjon profitálni.

A törvénytervezetnek a jogszabályalkotó még idén ősszel – konkrét dátum még nem ismert – parlamenti előterjesztését tervezi, amire annál is szükség lenne, mivel az őszi/téli időszakban ismét jelentősen meg fog növekedni a részben otthon munkát végző munkavállalók száma, akár saját, akár munkáltatói kezdeményezésre is.