



**MAGYAR TÁVMUNKA SZÖVETSÉG**

# **SZAKMAI JAVASLATOK**

## **a távmunka szabályainak módosításához**

**Javaslatok a távmunkában alkalmazható rugalmas munkaidő és munkavállalói szabadság munkajogi korlátainak megszüntetésére**

**DR. FORGÁCS TAMÁS**  
**ELNÖK**

**BUDAPEST**

**2020.**

## Tartalomjegyzék

Bevezető, téma indoklása .....	3
Távmunka fogalmi környezete, alapproblémák meghatározása .....	4
(Táv)munka a gyakorlatban .....	7
Tipikus programozói munkanapok .....	8
Tipikus üzemeltetői munkanapok .....	9
Tipikus elemzői munkanapok .....	11
Tipikus menedzseri munkanapok.....	12
Tipikus értékesítői munkanapok .....	14
Távmunka számokban .....	15
Távmunka a munkajogban.....	17
Távmunka meghatározása.....	17
Munkaidő fogalma .....	18
Munkaidő nyilvántartása.....	20
Távmunkavégzés támogató munkarendek, a „rugalmas munkarend” .....	22
Kötetlen munkaidő .....	22
Munkaidő-keret .....	23
Az általános munkarend, egyenlőtlen és az osztott munkaidő-beosztás .....	24
Konklúzió – Javasolt munkaidő-beosztási modell a távmunkára.....	24
Távmunka kontrolling a GDPR szempontjából .....	24
A munkavégzés helye a távmunka során .....	26
Munkavédelem a távmunkában.....	27
A távmunkában elszámolható költségek .....	28
Következtetések, Javaslatok .....	30
Jegyzékek.....	34
Rövidítésjegyzék .....	34
Jogforrások.....	34
Irodalomjegyzék.....	35
Szakmai cikkek .....	36

## Bevezető, téma indoklása

A távmunkával kapcsolatosan általában pozitív véleményeket lehet olvasni, és a jövő munkaszervezési módszereként aposztrofálják<sup>1</sup> mégis csak lassú terjedés volt tapasztalható az elmúlt években<sup>2</sup>.

Radikális változás történt azonban a 2020-as COVID-19 járvány idején, amikor gyakorlatilag néhány hét leforgása alatt a világ szinte minden országában így Magyarországon is szinte minden távmunkában végezhető munkakört egyik napról a másikra „távmunkásítottak”. Egyes felmérések szerint a cégek 76%-a minden irodai dolgozó számára elrendelte a távmunkát<sup>3</sup>.

Miután a távmunka alapvetően több szakterületet érint, így bevezetése a járvány előtt igen körülményes volt. A Magyar Távmunka Szövetség az általa kialakított minősítési rendszerében jogi, információbiztonsági, IT és kommunikációs, HR, munkaszervezési és kontrolling területeken azonosított felkészülési szempontokat<sup>4</sup>. A távmunka sikeressége tekintetében sem voltak egyértelműek a mutatók, így például 2010-2015 között a Yahoo, HP, Honeywell és más nagyvállalatok<sup>5</sup> is visszaszervezték a távmunkáikat irodában, miután teljesítményromlást tapasztaltak.

Ezért is volt meglepő, hogy a vírushelyzet hatására gyakorlatilag különösebb felkészülési idő nélkül bevezetett távmunka működni látszott. Hónapokon át. Mind Magyarországon, mind külföldön.

Az elmúlt időszak legnagyobb problémája szinte a meglevő szabályozás nehézsége volt, amely a például a távmunka önkéntességét, munkaszerződéshez kötését is előírta és a munkaidő elszámolás tekintetében egyáltalán nem volt képes lefedni a valós gyakorlatot. Időközben a kormány átmeneti intézkedésekkel rendezte<sup>6</sup> a kritikus jogi hiányosságokat, de a távmunka szabályozás munkaerőpiaci sajátosságokhoz való igazítása nem történt meg teljeskörűen.

2020. július 20.-án az Innovációs és Technológiai Minisztérium (ITM) foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkára bejelentette<sup>7</sup>, hogy a tervek között szerepel a távmunka fogalmának kiterjesztése, a munkáltató és munkavállaló közötti megállapodás új alapokra helyezése. A munkavédelmi előírások betartása mellett szabadon választhatóvá válna, és a későbbiekben a távmunka akár részlegesen, a felek megállapodása szerint a munkanapok egy részében is megvalósulhatna.

---

<sup>1</sup> Bankó (2008), Forgács (2009), A távmunka a jövő?, Szekeres (2018) 29.o

<sup>2</sup> Távmunka és „home office” (2018)

<sup>3</sup> Bevált a távmunka a hazai cégeknél (2020)

<sup>4</sup> Minősítési Adatlapon (2020)

<sup>5</sup> Távmunka Audit (2020)

<sup>6</sup> 2020. évi LVIII. törvény 56. § (2) b)

<sup>7</sup> <https://www.kormany.hu/hu/innovacios-es-technologiai-miniszterium/foglalkoztataspolitikaert-felelos-allamtitkarsag/hirek/rugalmasabba-valhat-a-tavmunka-szabalyozasa>

Ez valóban fontos előrelépést jelentene, mert a 2004 óta létező magyar szabályozás valóban elsősorban az előre megtervezett, folyamatos távmunkát támogatja, amelyet már az EU Bizottsági jelentés<sup>8</sup> is problémaként nevesített, de a KSH adatok szerint sem ez a jellemző. Sőt immár terminológiai „meghasonulás” indult el a törvényben szabályozott távmunkától eltérő távmunka elnevezésére – erre kezdték el a Home Office elnevezést bevezetni, holott ennek a jogszabályon kívüli (vagyis a jogszabály alá tartozás kikerülésén kívüli) gyakorlati jelentősége egyáltalán nincs. Így a jelen gazdasági helyzet valóban ideülnaklátszik a távmunkával kapcsolatos hiányosságok feloldására.<sup>9</sup>

A közlemény azonban nem szólt például a munkaidővel kapcsolatos problematikáról, amely a szellemi foglalkoztatottak megváltozott foglalkoztatási szokásaiból ered, továbbá más fontos témákról sem. Erre való tekintettel készült a jelen dolgozat, amely célja, hogy áttekintse a távmunkával kapcsolatos munkajogi szabályozást, összevesse a kialakult gyakorlattal és rámutasson a távmunkával kapcsolatos szabályozás munkaidővel és munkavállalói szabadság korlátozásával kapcsolatos rendelkezésekre, és a kialakult gyakorlat és állásfoglalások elemzésével ahol lehetséges, ott fejlesztési javaslatot tegyen, ezzel hozzájárulva a tervezett törvényi módosítás minél teljesebb felülvizsgálatához.

## Távmunka fogalmi környezete, alapproblémák meghatározása

A munka világa folyamatosan alakul. Már Hammurapi (Kr.e.1792-1750) törvényoszlopán találhatunk munkavédelmi vonatkozású szabályokat, majd az ókori Róma „Locatio conductio operarum” munkaszerződésként került értelmezésre, amikor kialakultak az alapvető érdekkör elméletek<sup>10</sup>:

- ha a munkát a munkavállaló érdekkörében keletkezett hiányosság miatt nem végezte el akkor a kockázatot ő viseli.
- ha munkáltató érdekkörében merül fel a munka elmaradásának az oka akkor a kockázat is az övé.

A középkori céhes rendszerek sajátos „tulajdonosi” szemléletet igényeltek, ahol a mester és az inas is tudta, hogy mit hoz létre, látta, és minőségéért szakmai hírnevével felelt. Ezt a munka-eredménytermék közvetlen kapcsolatot fokozatosan lebontotta a manufaktúra tömeggyártása, majd az ipari forradalom. Az 1900-as évek fordí munkaszervezési modellje létrehozta a teljesen személytelen, betanított mozdulatokon alapuló tömeggyártási megközelítést. Ezen folyamatok mellett alakult a munkajog, amely a normál munkaviszonyként a gyártósorhoz (tehát „helyhez”) kötött, beosztás szerinti munkaidőben

---

<sup>8</sup> Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework (2008)

<sup>9</sup> „Mivel a munkajogi jogalkotás mögött a gazdaság állapota húzódik meg, ezért az aktuális gazdaságfilozófiai elvek határozzák meg, hogy szociális megfontolások vagy gazdasági érdekek vezetik a jogalkotást.” KISS (2010) 7.o

<sup>10</sup> Rusz (2014) 8.o.

dolgozó munkásembert modellezi le és elsődleges célja az erőviszonyok kiegyenlítése, a munkavállaló védelmében.<sup>11</sup>

A munka világa sokat változott azóta.<sup>12</sup> A gépsoron dolgozó munkavállaló egy fogaskerék volt a gyártási gépezetben, amelyet azóta inkább már robotok váltanak ki és a munkavállaló lassan visszanyeri emberi mivoltát, feladata több mint egy betanult mozdulatsor, egyre komplexebb, értelemmel bíró rész-feladatok megvalósítását bízzák rá, amelyek az információtechnológia, digitalizáció és globalizáció eredményeképpen már kevésbé kötöttek helyhez és időhöz. Sőt a feladatok megvalósítási lépései sem kötöttek, a munkavállaló személye, karaktere is szerepet kap a feladatok ellátásában. A munkapszichológia, vezetés- és szervezésemélet örömmel konstatálja, hogy egyre többen képesek a Maslow-piramis szintjén felfelé emelkedni az önmegvalósítás felé, a munkában történő kibontakozás, sikerek és megbecsültség révén.<sup>13</sup> A tulajdonosi szemlélet ismét visszatérhet – ha nem is a teljes produktum, de a munkavállalóra bízott részfeladatok terén.

Lehet persze vitatni az előző bekezdésben vázolt, a munka világában zajló átalakulás értékelését, de az tény, hogy a nem géphez kötött, napon túli határidőt biztosító feladatok elvégzése felett időben, térben és valamennyire a kivitelezés módjában is jelentősen nagyobb szabadsága lett a munkavállalónak.

De ez a szabadság természetesen nem összetévesztendő a „vezetői” szabadsággal. Továbbra is egy állandó munkaterheléssel számolhatunk (pl. panaszkézelés, hitelbíráló), ahol a munkavállalók gyakorlatilag „folyamatosan” elláthatóak feladatokkal, így a munkaidő gyakorlatilag 100%-ban is kitölthető munkával, de legalábbis fontos szempont a munkaidő kihasználtsága. Tehát a kötetlenség nem abban áll, hogy a munkafeladat esetleges megjelenése határozná meg a munkavégzési igényt, hanem abban, hogy a munkafeladat

- időben (napon-héten belül)
- és térben (nagyrészt számítógépen történik a feladatok ellátása)
- a munkavállaló választása szerinti ütemezéssel látható el.

---

<sup>11</sup> *“A munkajog kialakulásához létre kellett jönni az ellenérdekű feleknek, akik egymástól függetlenek. A munkáltató gazdaságilag fölényben van a munkavállalóval szemben.”* Ruzs (2014) 5.o., *“A munkajog tárgya az önállóan munkában fejeződött ki, amely a munkajog rendeltetését a védelem irányába mozdítja.”* Szekeres (2018) 21.o.

<sup>12</sup> *“A munka világát érintő változásoknak lehetünk tanúi a 21. században. Ez a folyamat nem más, mint elfordulás a hagyományos viszonyoktól, kiábrándulás a munkajogi keretektől, amelynek hatására a kevésbé szabályozott jogviszonyok jelentősége megnőtt. Válságban van a munkajog talaját jelentő társadalmi, gazdasági modell. A korábban uralkodó, fordista modellnek lényege, hogy a munkajogi szabályozás a klasszikus munkaviszonyon alapul. A foglalkoztatás, a munkavállalás jogi természete azonban differenciálódott, hiszen a korábbi képlet az volt, hogy a függő munkát végző személy volt a munkavállaló, az önálló munkát teljesítő pedig a vállalkozó, azonban kialakultak egyéb rétegek is. Eddig vitathatatlannak minősült, hogy a munkajog tárgya a függő, alapvetően önállóan munkát végző munkát, ezért a munkajog célja egy felborult egyensúlyt kiegyenlíteni annyira, hogy az megfeleljen a „szerződéses elv, az önrendelkezés, a privát autonómia követelményeinek.”* Szekeres (2018)29.o

<sup>13</sup> *“Megváltozott a dolgozók viszonya a munkához: a munka a kényszerből mindinkább becsület és dicsőség dolgává válik”* 1951.évi 7 törvénycikk (első Munka Törvénykönyve preambuluma)

A munkajog hagyományos „normál-munkaviszonyát”<sup>14</sup> a távmunka terjedése az alábbi három fő területen készíti fejlesztesre:

- **P1: Munkaidő:**

- A hagyományos „munkaidő” definíció átalakulni látszik. A munkaidő nem a munkarend eleje és vége közötti idő, hanem amit a munkavállaló munkával tölt.
- A feladatok ellátásának szabadabb ütemezése indokolatlanná teszi a rigid munkaidő kezdési és befejezés szabályozását, különösen ezt napokkal/hetekkel előre. Felesleges kötöttséget jelent, hisz a munkafeladatokból adódó szabadság, a munkavállaló szabadságát is jelentheti saját ideje, saját napja/hefte beosztása felett (pl. gyermekért elmenni napközben, netán aludni egy órát). Ez egy fontos „juttatás” a dolgozó felé, amelyről sem a munkáltató, sem a munkavállaló nem kíván lemondani.
- A munkaszerződésben rögzített munkaidő megléte azonban kiemelten fontos, hiszen a munkavállalói létszám megállapítása a várható/tervezett munkaterhelés (pl. 25.000 ügy/hó) munkafadatainak normaidejével (pl. egy ügy 10 perc) kerül kalkulálásra ( $25.000 \text{ ügy} / 10 \text{ perc} = 2500 \text{ óra} / 168 \text{ óra} = 14,8 \text{ munkavállaló}$ ). Így bár a munkafeladat ütemezése szabad, a munkaidő megléte, sőt „hatékony kitöltése” szigorú követelmény.
- Olyan munkaterületeken, ahol a munkaterhelés folyamatos, a munkaidő meglétén felül a munkaidő termelékenység, azaz hatékony kitöltése is fontos szemponttá kezd válni.

- **P2: Ellenőrzés:**

- A szellemi foglalkozásúak esetén a munkaidő megléte és termelékenysége tehát aktív komponensei a szervezet eredményességének.
- Az egyik fontos ellenőrzési pont a munkaidő megléte. Ha a 8 óra helyett csak napi 7 órát dolgozik egy dolgozó, úgy egy 100 fős szervezetben további 10 munkavállaló felvétele szükséges ugyanazon munkamennyiség ellátásához, amely a bérköltség 10%-os emelkedését jelenti. Márpedig a bérköltség 90% feletti részét tesz ki egy átlag szolgáltatócég életében.
- A másik fontos ellenőrzési pont a munka tartalma, a munkaszervezés, a végrehajtási lépések ismerete. Ennek egyik célja a hatékonyság fejlesztése (pl. joggyakorlat feltárása és kiterjesztése), másik célja pedig a munkaidőként regisztrált idő valóságtartamának ellenőrzése.
- A munkaidőben jelentkező szabadság megvalósulása tehát a munkavégzés transzparenciáját indokolja. Ennek hiánya kockáztathatja a munkafeladatok tervezett kifizetését, ezáltal a dolgozók közötti igazságos

---

<sup>14</sup> “ A normál munkaviszonyként jelölt szituáció a tradicionális helyzetet veszi alapul, az iparban foglalkoztatott munkavállalóra fókuszálva, mint a függő munka sztereotípiájára.” Banko (2008) 23.o.

munkaelosztást, a munkaszervezés hatékonyságát, ezeken keresztül pedig a munkáltató eredményességét.

- **P3: Munkavégzés helye:**
  - A munkavégzés a szellemi foglalkozásúak elsősorban számítógépen történik, ennek megfelelően a munkavégzés helyszíne megfelelő intézkedések esetén akár szabadon választható.
  - Amennyiben a munkafolyamat nem tartalmaz helyhez kötött erőforrásokat, és információbiztonsági szempontból megfelelő kontrollok lehetővé teszik, úgy a legtöbb számítógépes munka üzleti szempontból távolról is ellátható.
  - Zárt számítógépes rendszerek és az információbiztonsági előírások betartása esetén az irodán kívüli munkavégzés helyszíne gyakorlatilag mindegy.
  - A munkavégzés helyszínének előzetes szerződésben/megállapodásban rögzítése, és a munkavédelmi előírások szerinti előzetes kockázatelemzés és kialakítás miatt gyakorlatilag a munkavédelmi és munkajogi előírások jelentik a legnagyobb akadályát a munkavégzés helyének szabad választásában.

A fentiekben vázolt alapproblémákra eltérő megoldások születtek, amelynek a téma újdonsága mellett a szabályozás következetlensége, olykor korlátozó jellege is az oka. A dolgozat további részében ezen alapproblémákra több helyen visszahivatkozunk.

## (Táv)munka a gyakorlatban

Jelen dolgozat nem pusztán elméleti fejtegetésre kíván építeni. A 2020 COVID-19 járvány kapcsán mind Magyarországon, mind nemzetközi szinten „bizonyított” a távmunka, azaz megvalósult mind a térbeli (P3 alapprobléma), mind távoktatással kombinált munkavégzés során az időbeli (P1 alapprobléma) „szabadság”. És eltérő ellenőrzési módszerek (P2 alapprobléma) jelentek meg.

Célunk az volt, hogy eltérő munkakörökben vizsgáljunk meg munkavégzésre vonatkozó dokumentációkat, elsősorban az időbeosztás tekintetében. A zárt rendszerű automatikus munkafolyamat dokumentáló és elemző megoldásokból egyre több érhető el a piacon (lásd pl. RescueTime<sup>15</sup>, Clockify<sup>16</sup>, Toggl<sup>17</sup>), de én ehhez a magyar fejlesztésű JobCTRL<sup>18</sup> megoldást választottam, amely immár 17 országban, több mint 700 vállalatnál alkalmaznak, így Magyarországon is mind az állami szektorban (kormányzati, önkormányzati, felügyeleti szervek), mind magánszektorban (pénzügyintézetek, kereskedelmi és logisztikai vállalatok, tanácsadó cégek).

A JobCTRL a felhasználó felügyeletével, kontrolljával és privát szférájának tiszteletben tartásával képes arra, hogy automatikusan dokumentálja a munkavégzést. Zárt rendszerben képes vezetni munkaidő-nyilvántartást, munkafeladat adminisztrációt (pl.

---

<sup>15</sup> <https://www.rescuetime.com/>

<sup>16</sup> <https://clockify.me/automatic-time-tracker>

<sup>17</sup> <https://toggl.com/>

<sup>18</sup> <https://jobctrl.com/>

ügyfélen/projekten töltött idő és végzett tevékenységek), különféle üzleti mutatók számítását (pl. munkaidő termelékenységét, amely a munkakörhöz kapcsolódó tevékenységek időbeli aránya az elvárt munkaidőhöz képest).

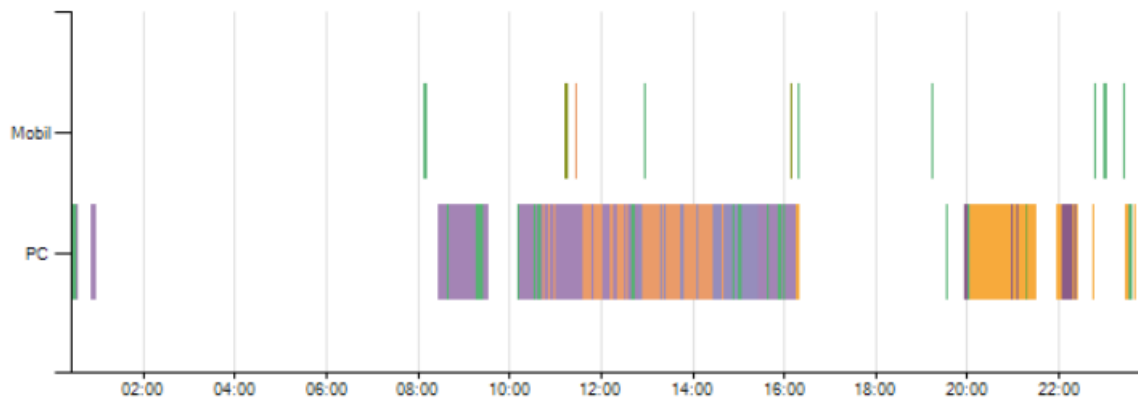
A dolgozat szempontjából az automatikus munkaidő-nyilvántartó rendszerből, néhány tipikus munkakört vizsgáltam (programozói, üzemeltetői, elemző, menedzser, értékesítő), az alábbiakban ezeket láthatjuk. A színek eltérő tevékenységeket jelentenek (egy szín egyféle tevékenység egy diagramon).

Az idősíkokon jól látható az adott munkavállaló munkakezdése (első aktivitása), a munkavégzés módja (PC time=számítógép, Mobile work time=mobil eszköz, Offline=nemszámítógépes tevékenység, vagy kézi adatbevitel), valamint a munkavégzés folyamatossága/feldaraboltsága.

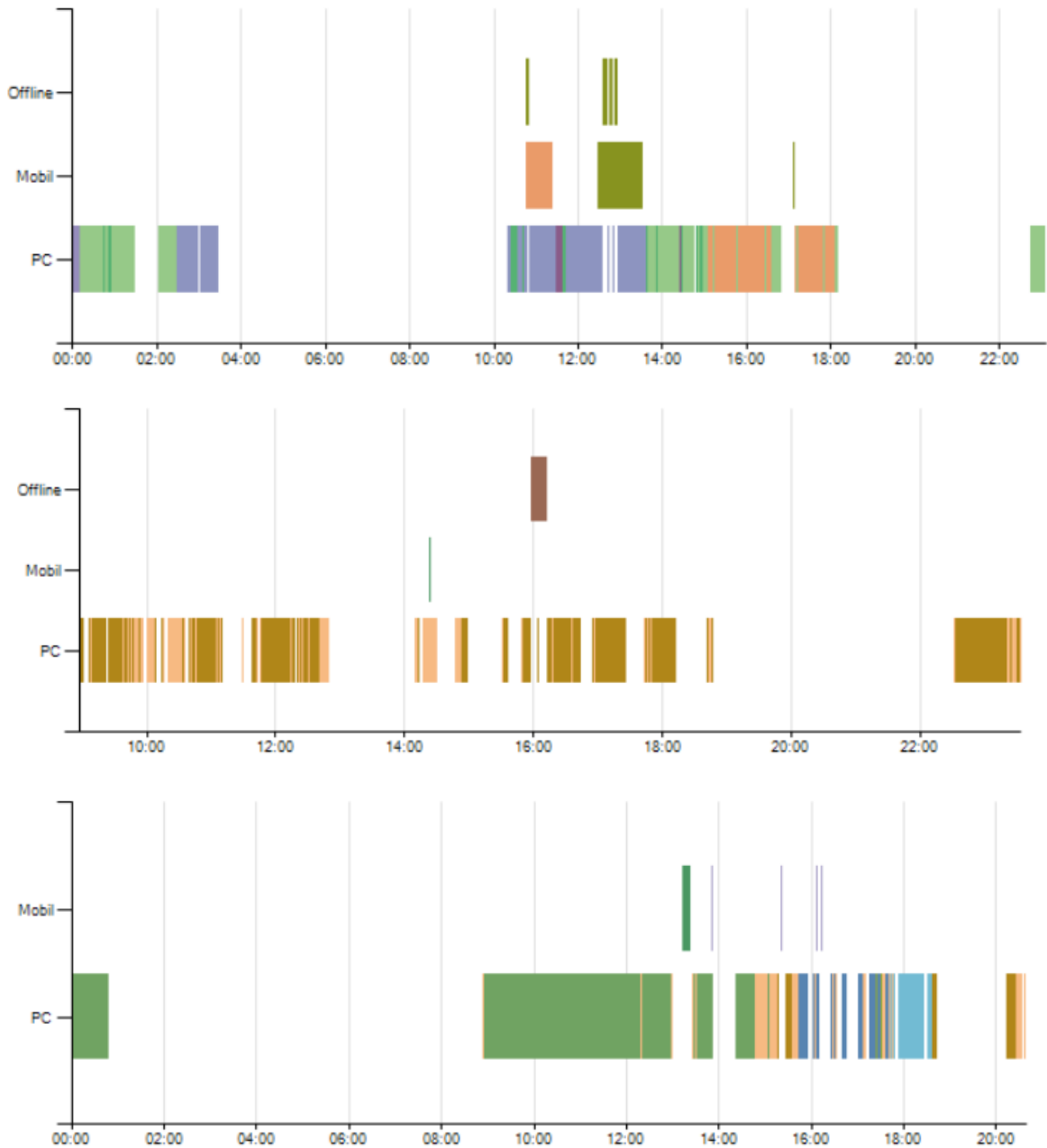
Jelen dolgozat kereteit meghaladná az egyes grafikonok mélyléségi elemzése, emiatt az alábbi alfejezetekben csak felsorolás jelleggel illeszttem be őket. A dolgozatom egyik fő eleme ugyanis a munkaidő és munkarend munkajogi szabályozási korlátjaira való rámutatás, így ezen fejezet célja csak annyi, hogy bemutassa hogy hogyan néz ki a munkavégzés és a munkaidő a „valóságban”.

#### Tipikus programozói munkanapok

A programozói munkanapok esetén látható, hogy nagyon jellemző az éjszakai munkavégzés, és a munka alapvetően 2-3 blokkba tömörül.

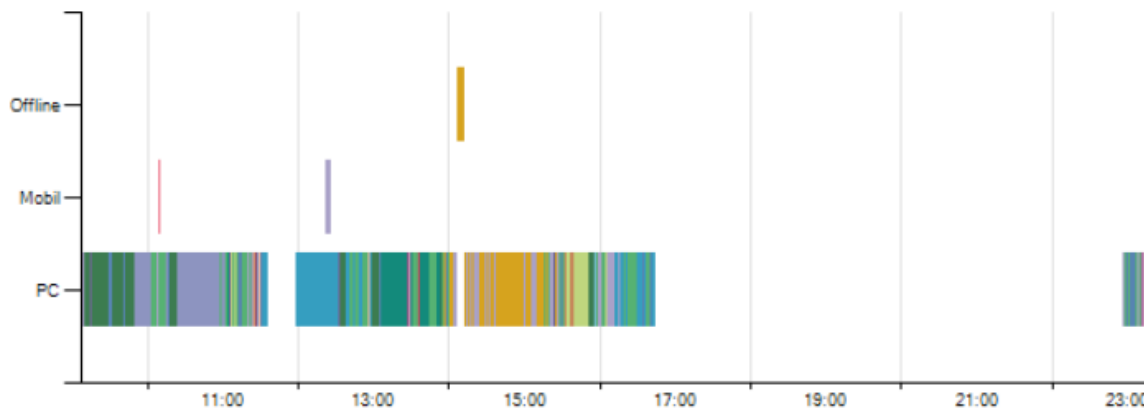
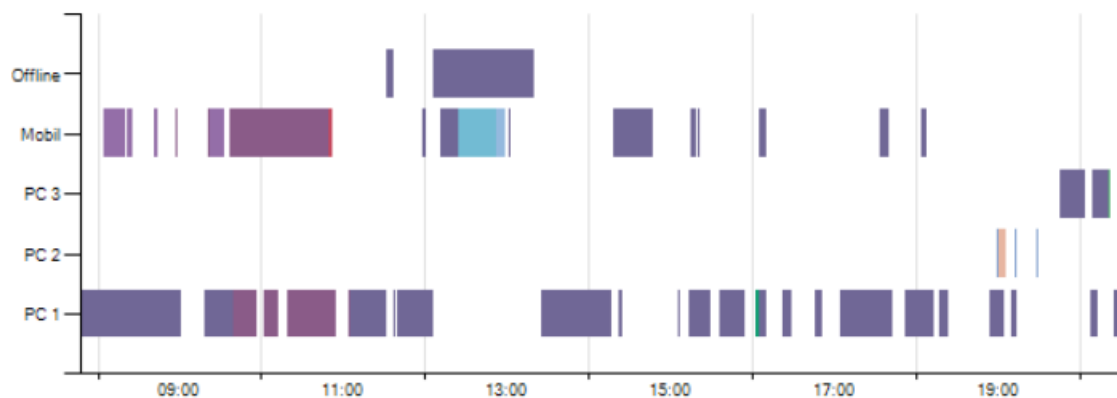
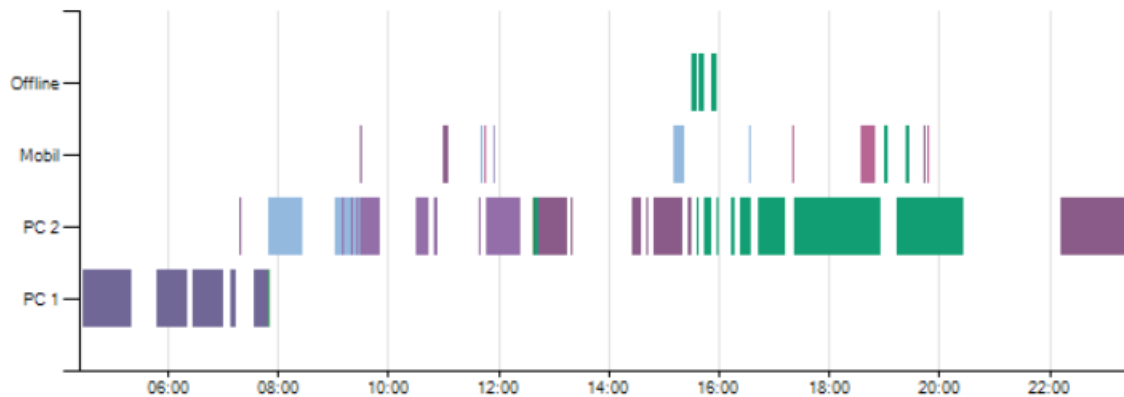


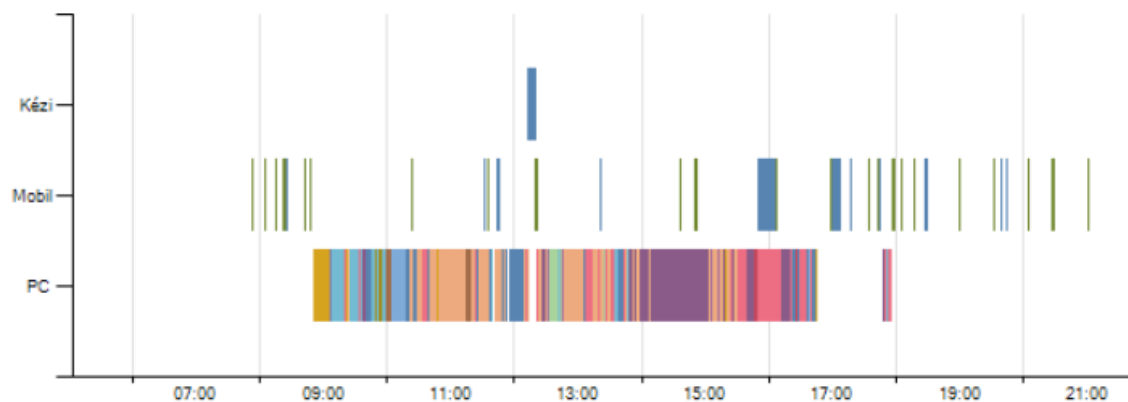
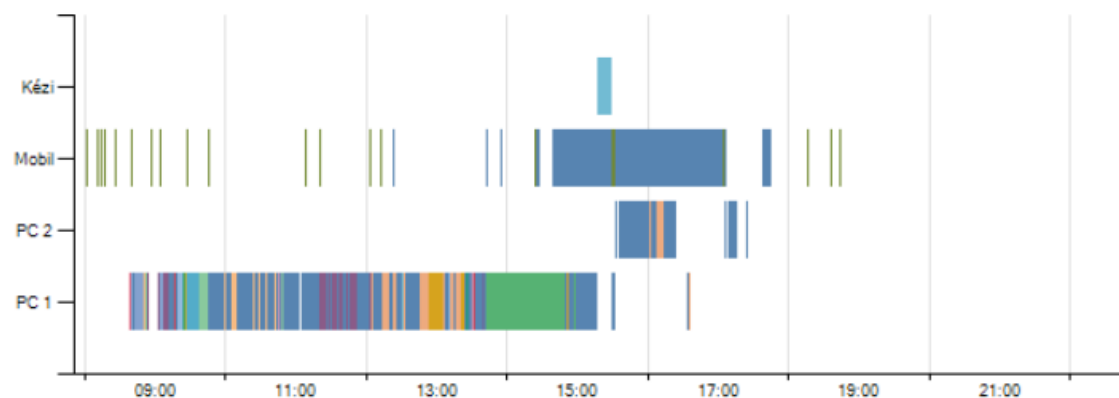
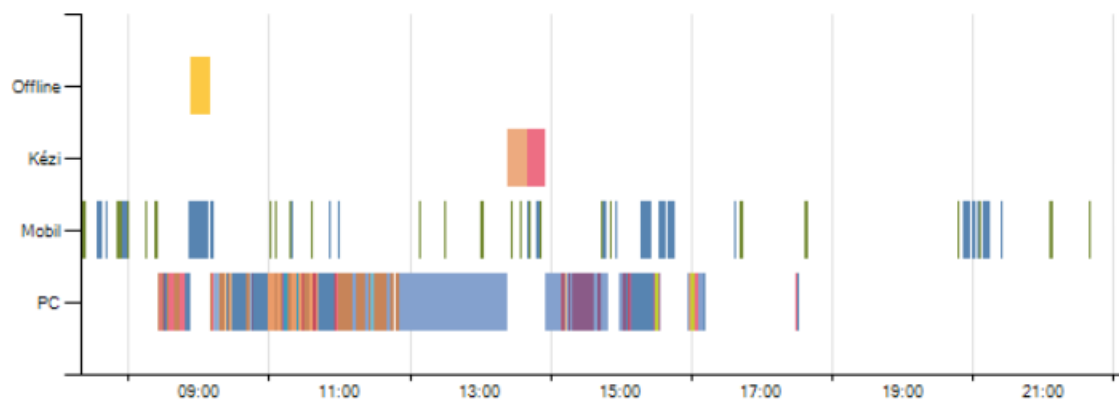




### Tipikus üzemeltetői munkanapok

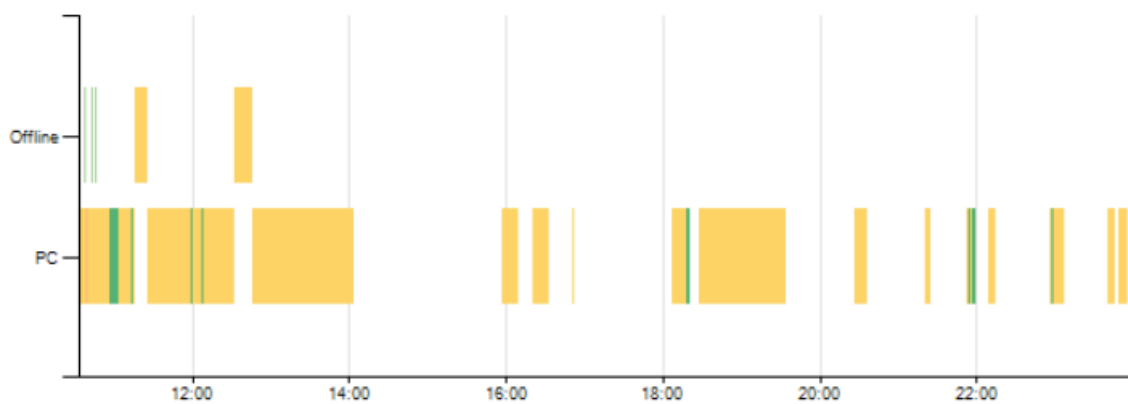
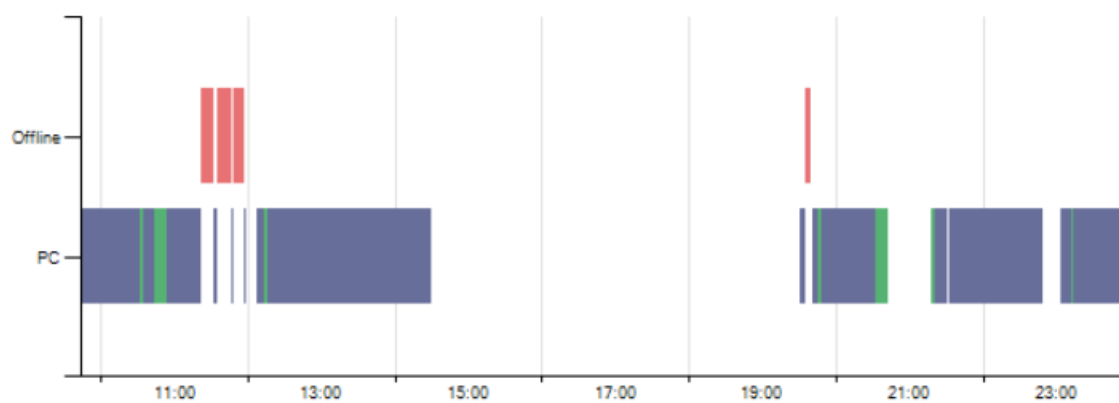
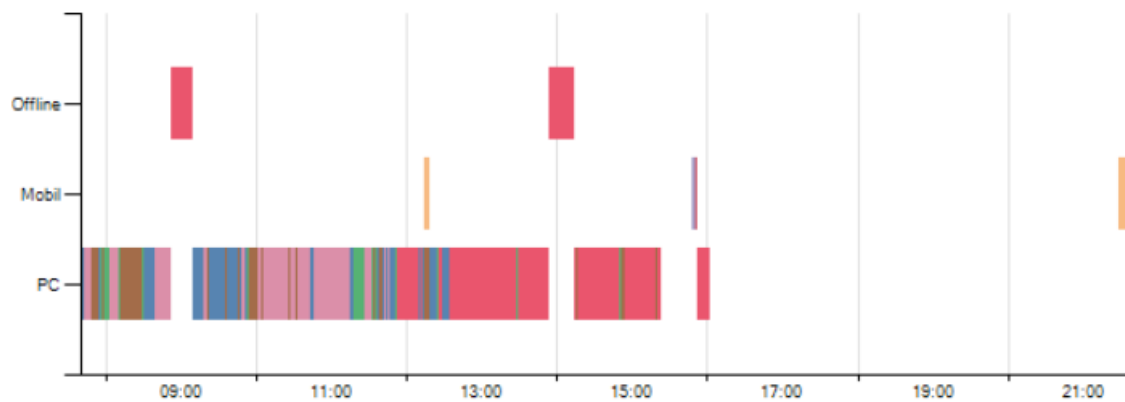
Az üzemeltetői munkakörök esetén a munkavégzés jobban elnyúlik, a mobil eszközök használata is szerepet kap, és gyakori a sok kis munkafeladat a nap elején és végén (pl. e-mailek ellenőrzése, gyors megválaszolása).





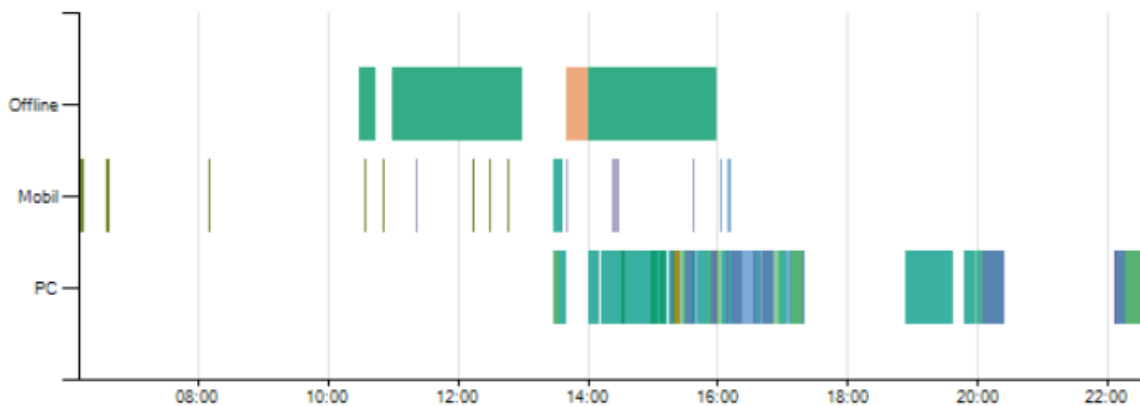
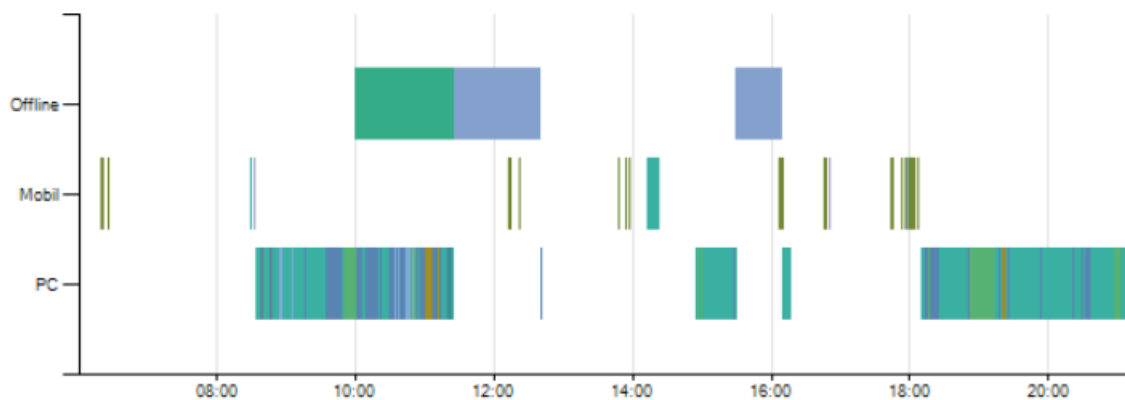
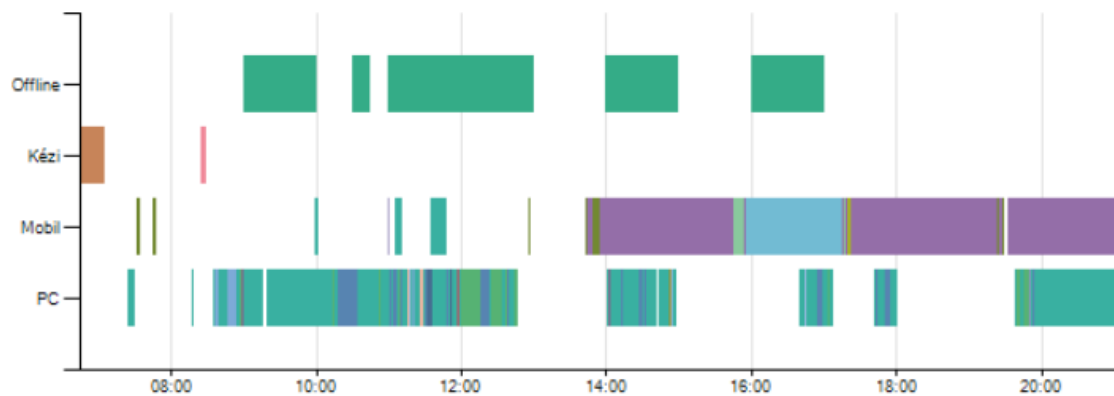
### Tipikus elemzői munkanapok

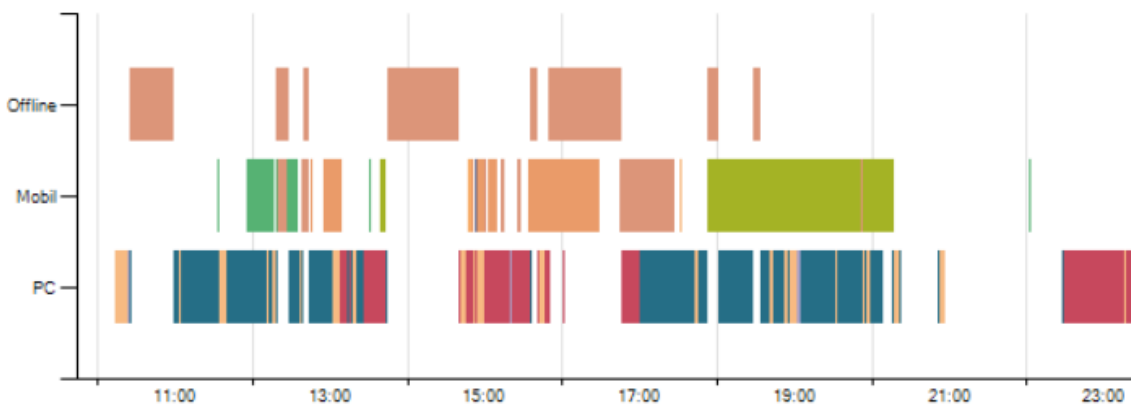
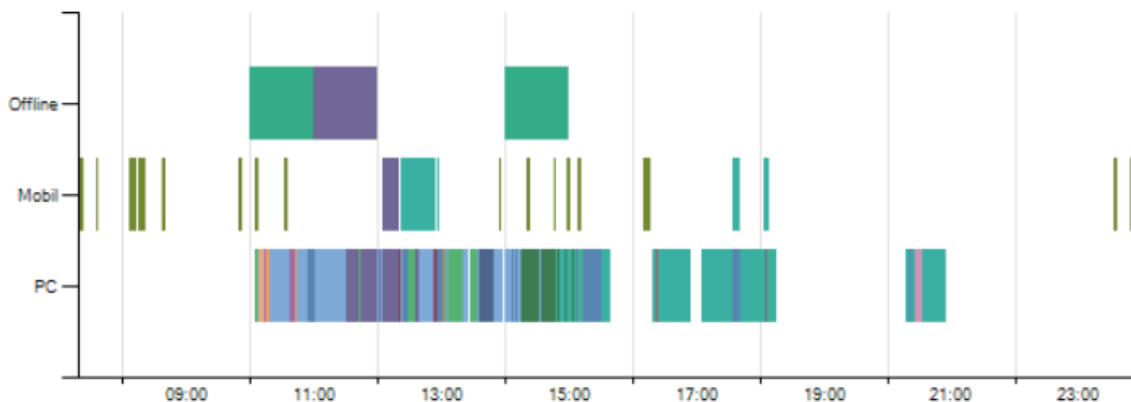
Az elemzői munkakörök a programozókéhoz hasonlóan több blokkban jelennek meg.



### Tipikus menedzseri munkanapok

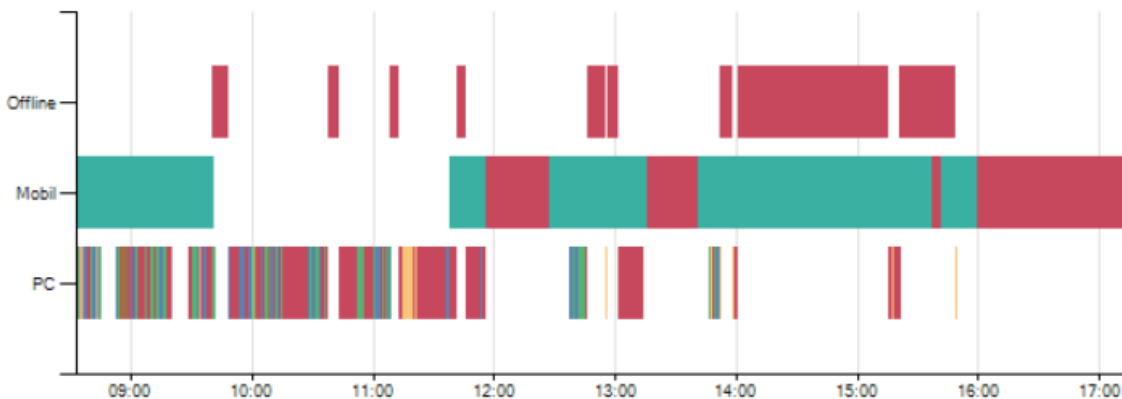
A középvezetői munkakörök esetén tagoltabb a munkavégzés, a mobil eszközök használata jelentős.

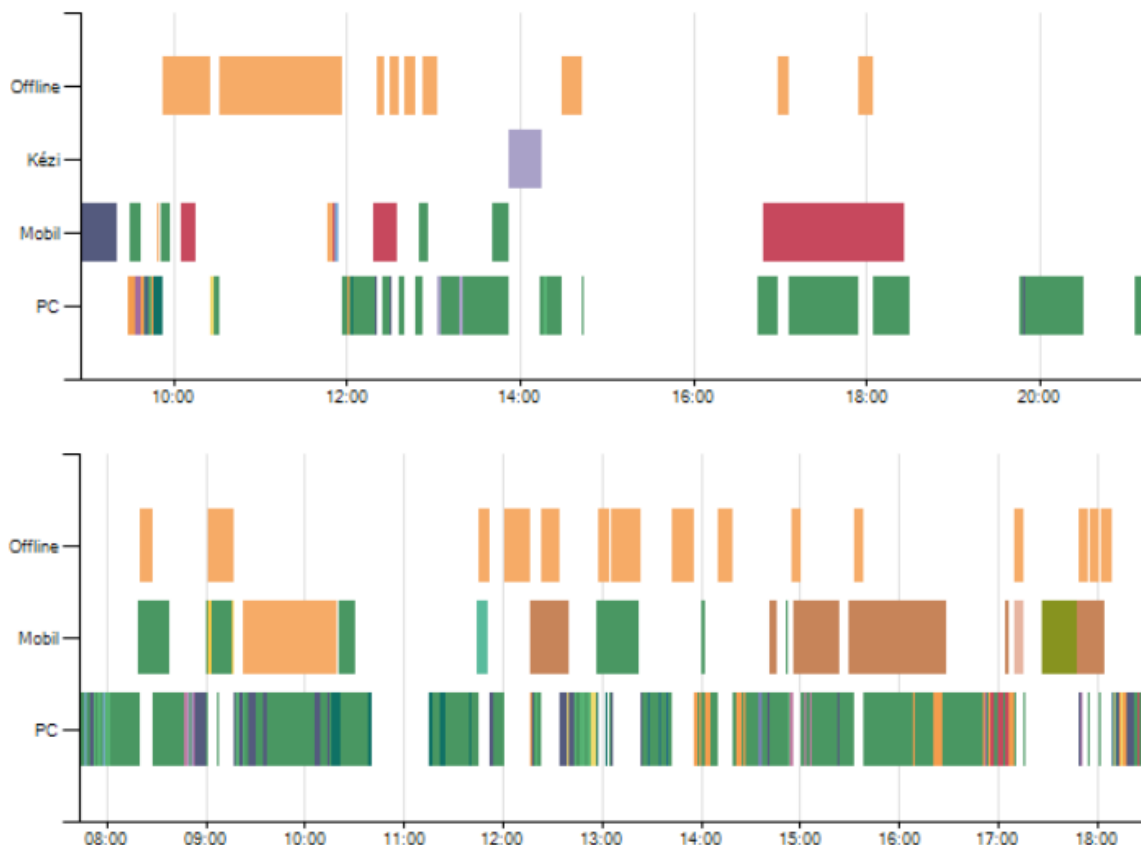




### Tipikus értékesítői munkanapok

Az értékesítői munkakörök esetén tagoltabb a munkavégzés, a mobil eszközök használata jelentős.





## Távmunka számokban

A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) aktuális adatai alapján<sup>19</sup> szolgáltatási szektorban dolgozók aránya ma már több mint 66%, a szellemi foglalkozásúak pedig mintegy 2 millióan vannak. Ők azok, akik részben vagy egészben távmunkában dolgozhatnak.

A KSH adatai<sup>20</sup> szerint 2018-ban 8% körüli volt a szellemi foglalkoztatottak között a távmunkások aránya, amelyen belül 37% az állami szektorból került ki, ami arra hívja fel a figyelmet, hogy nem csak a Munka Törvénykönyve, de a köztisztviselők foglalkoztatására vonatkozó szabályozás felülvizsgálata is indokolt.

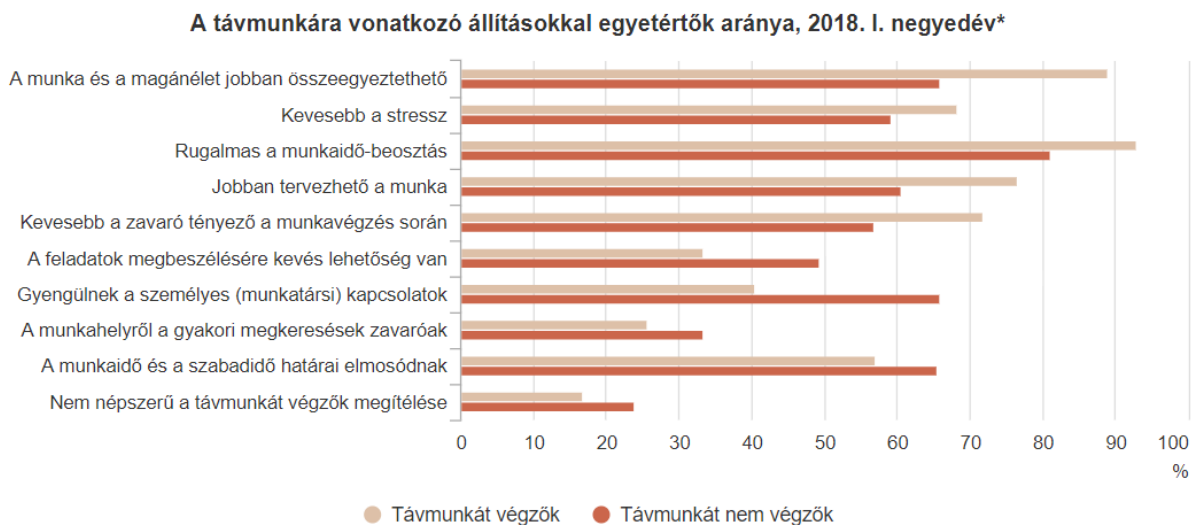
A távmunkáltatásra a legjellemzőbb az eseti, ún. ad-hoc távmunka (66%), és mintegy ötödük esetében van előre tervezhetően kialakítva a távmunka. Ez fontos szerepet játszik mind a jogszabályi meghatározás vonatkozásában (lásd következő fejezet), mind a munkaidő-beosztás előzetes meghatározására vonatkozó követelmények miatt (lásd P1 alapprobléma).

<sup>19</sup> [https://www.ksh.hu/stadat\\_eves\\_3\\_6](https://www.ksh.hu/stadat_eves_3_6)

<sup>20</sup> A 15–74 éves távmunkában dolgozó, valamint távmunkában nem dolgozó alkalmazottak munkaerőpiaci jellemzői nemek szerint, 2018. I. negyedév,

A munkaidő nyilvántartás megvalósítása szempontjából 19% esetben automatikusan rögzül a munkaidő a munka eszközön (Budapesten ez 23%), 19% maga vezeti a nyilvántartást, 62% esetben nem figyelik a munkaidőt, csak az eredményeket. Ennek fontos szerepe lesz a munkaidő valóságban megfelelő rögzítésére vonatkozó előírások tekintetében (lásd P2 alapprobléma).

Az előző fejezetekben felvázolt említett munkavállalói szabadság a munkafeladatok felett a távmunkások 55%-a esetében jelenik meg a KSH felmérésében<sup>21</sup>, továbbá mintegy 23% esetben a munkáltató kérésére jött létre a távmunka.



Ábra 1 - KSH alapján<sup>22</sup>

A Jobsgarden 2019-es felmérésében<sup>23</sup> amely a COVID-19 előtt volt, 450 munkavállaló és több mint 200 cégvezető válaszait alapján azoknak a cégeknek a 70%-a, ahol nem volt távmunka, nem is tervezte bevezetni azt. Az elsődleges ok a bizalom hiánya. Nem bíznak a munkatársakban, aggódnak a vezetői kontroll elvesztésétől: tudni akarják ki, mikor, mit csinál, mennyit van egy nap a gép előtt, valóban dolgozik-e, amikor nem látják. Ez a tény a P2-ben felvázolt alapproblémánkat erősíti.

Bár a járvány utáni változásokról a KSH még nem készített referencia mérést, azonban sok más elemzés látott napvilágot. Az Ernst & Young és a HR Fest kutatása<sup>24</sup> szerint vállalkozások döntő többsége (76%) minden irodai dolgozó számára elrendelte a távmunkát 2020. második negyedévére amikor a járványhelyzet tetőzött Magyarországon. A vállalatok 63 százaléka semmilyen visszaesést nem látott a munkavállalók teljesítményében, 22 százalék szerint pedig még jobban is dolgoztak és a dolgozók is egyre inkább igénylik a

<sup>21</sup> Távmunka és „home office” (2018)

<sup>22</sup> Távmunka és „home office” (2018)

<sup>23</sup> Jobsgarden: *Mennyire rugalmas a munkerőpiac?, kutatási összefoglaló (2019)*

<sup>24</sup> Bevált a távmunka a hazai cégeknél (2020)



távmunkát. A cégek 29 százaléka hosszú távra tervezi újfajta, rugalmas munkavégzés kialakítását.

A penzcentrum.hu 2020. május végén készített felmérése<sup>25</sup> is érdekes megállapításokat hozott. A „home office” jövőjével kapcsolatos kérdőívet 24 nap alatt 3630-an töltötték ki. A felsővezetők 70%-a szerint maradni fog a távmunka a cégükben, míg 68%-uk szerint alapvető munkavállalói jog kell legyen a távmunka úgy, hogy 60% szerint kevesebb munkavállalói jog is elég lehet a szabályozás terén.

A felsővezetők 78% szerint a távmunkavégzés során erősebb informatikai alapú kontrollt kell alkalmazni a munkavégzés felett – ez a P2. alapproblémát alátámasztó eredmény, erősen kapcsolódik a GDPR szigorú rendelkezéseihez is. Lásd ezirányú alfejezetünket a dolgozat későbbi részében.

## Távmunka a munkajogban

Az ellenérdekű felek a munkaszerződést abból a célból kötik, hogy az ennek alapján létrejövő munkajogviszony keretében az egyik fél (munkavállaló) munkaerejét díjazás ellenében a másik szerződő fél (munkáltató) rendelkezésére bocsássa és számára rendszeresen (ismétlődően) valamilyen munkatevékenységet végezzen.

### Távmunka meghatározása

A polgári jogban meglevő szerződéstípusokkal ellentétben a munkajog egy „típust” ismer és atipikusnak az e típustól eltérést nevezi<sup>26</sup>. A II. világháborút követően kialakult „normál-munkaviszony” eróziója a nyolcvanas években indult el. A rugalmasság fogalma egyre több szintéren jelent meg, olyannyira, hogy „1985-ben a Nemzetközi Munkajogi és Társadalombiztosítási Társaság XI. konferenciájára az országjelentések összegzéseként harminc különböző ide sorolt foglalkoztatási formát nevesített”<sup>27</sup>.

A távmunka jogi alapjait a 2002-es Európai Távmunka Keretmegállapodás<sup>28</sup> tette le, amely az alábbi módon definiálja a távmunkát: „A távmunka a munka szervezésének és/vagy végrehajtásának olyan formája, ahol az információs technológia használatával a munkát - melyet a munkaadó helyiségeiben is el lehet végezni - rendszeresen ezen helyiségeken kívül végzik.”

A magyar jogba a 2004. évi XXVIII. Törvény a foglalkoztatással összefüggő egyes törvények módosításáról<sup>29</sup> vezette be a távmunka fogalmát, amely a X/A. fejezet 192/D. § - ban az alábbiképpen határozza meg a távmunkát végző munkavállalót: „a munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen az általa választott, a munkáltató

<sup>25</sup> Gosztola Judit, Nagy Bálint (2020): Rémesen kontrollmániás a legtöbb magyar főnök: itt a nagy home office kutatás

<sup>26</sup> Bankó Zoltán (2016) 18.o.

<sup>27</sup> Bankó Zoltán (2016), 73.o.

<sup>28</sup> Framework agreement on telework (2002)

<sup>29</sup> 2004. évi XXVIII. törvény

*székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközzel végző és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbító munkavállaló.”* A definíció lényeg tartalma azóta sem változott, a hatályos 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről a „87. A távmunkavégzés” fejezetében a 196. § (1) bekezdésben ugyanis a következőképpen határozza meg a távmunkát: *„Távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.”*

Az Európai Távmunka Keretmegállapodás végrehajtását értékelő 2008-as Bizottsági jelentés<sup>30</sup> megjegyzi, hogy a magyar megfogalmazás eltér az európai javaslattól annyiban, hogy csak az teljes távmunkára vonatkozik, ezzel nem szabályozva az eseti távmunkát, valamint nem tér ki arra, hogy a munkáltató telephelyén is végezhet munkát a távmunkás. Ennek a megállapításnak jelentősége abban látszik, hogy miután a 2008-as jelentésben foglalt észrevételt az új Mt. sem rendezte, így az eseti távmunkát jogszerűen nem lehet lefedni, pedig azt az előző fejezetben is láttuk, hogy a 2018-as KSH jelentés alapján a távmunkások mintegy 66%-a eseti távmunkát végzett. Az eseti távmunkára maga a KSH tanulmány is használja a távmunkáltatás mellé a Home Office fogalmat, sőt ezt a szóhasználatot már az kormányzati kommunikáció is átvette. Munkaszervezési szempontból ezt az erőltetett megkülönböztetést remélhetőleg a 2020 őszén várható távmunka szabályozás módosítása rendezni fogja – a közlemény alapján ugyanis ez az egyik célkitűzése.

### Munkaidő fogalma

A dolgozat fogalmi lehatárolásában vázolt munkajog korlátait feszegető alapproblémák tekintetében a munkaidő fogalma kulcsfontosságú számunkra. Amennyiben a munkáltató időben és térben szabadságot ad a munkavállalónak a munkafeladatai ellátásában, de elvár egy bizonyos munkaidőt (P1 alapprobléma), amelyet ellenőrizni is kíván (P2 alapprobléma), és ezt az ellenőrzést a térbeli elhelyezkedéstől (P3 alapprobléma) függetlenül folyamatosan végezni kívánja, úgy nem mindegy számunkra, hogy jogilag munkaidőnek minősíthető-e a munkavégzésnek azonosított tevékenység (pl. hogy e-mail elolvasása a mobiltelefonon vagy egy hívás fogadása) és az sem mindegy hogy milyen számonkérési, ellenőrzési jogosultságai lehetnek a munkáltatóknak.

A törvényi definíció szerint munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama [Mt. 86. § (1) bekezdés]. A definíció terminológiai értelemben azt is jelenthetné, hogy munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tart, tehát szinte mindegy is, hogy a munkavégző mivel tölti ezt az időt. Természetesen ez nem így van hiszen az Mt 42. § (2) a) szerint a munkavállaló köteles munkát végezni. A munkavégzés előírt időhöz kötése nagyban megnehezíti a munkáltató dolgát, ha szabadságot akar adni a munkavállaló részére munkaidejének bizonyos része felett, hiszen a szabályozás nem a munkavégzéssel töltött időt, hanem a munkavégzésre előírt (beosztott vagy elrendelt) időt

---

<sup>30</sup> Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework (2008)

tekinti munkaidőnek, és ebből a szempontból közömbös, hogy ez idő alatt kerül-e sor munkavégzésre, vagy sem.

Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve szerint azonban munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően (2003/88/EK irányelv 2. cikk 1. pont).

Az EU-s megfogalmazás tehát már közelebb áll ahhoz, amit keresünk, hiszen kimondja, hogy „*munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik*”.

A munkaidő irányelvi, illetve munka törvénykönyvi definíciója kapcsán felmerülhet, hogy a hazai szabályozás nem áll összhangban az európaival, miután a hatályos hazai szabályozás egy adott időszak munkaidő jellegét nem a munkavégzés ténye, hanem a munkáltató rendelkezése alapozza meg. „*Másképpen fogalmazva, a munkaidő egy adott időtartam jogi természetét jelenti, míg a tényleges munkavégzés faktum.*”<sup>31</sup>

Törekedve és keresve a dolgozatban vizsgált munkavállalói szabadságot, fontosnak tartjuk azonban tisztázni ezt a fogalmi különbséget, hiszen a szellemi foglalkozás során egy munkavállalói e-mail elolvasása, vagy telefonhívás tartalmilag is munkavégzést jelent, így jogilag is le kell tudni képezni ezen eseményeket. Ebben segít a Kúria 53/1999. számú munkaügyi elvi határozata<sup>32</sup>, amely bár a túlóra vonatkozásában, de kimondta, hogy a „*munkáltató által ellenőrzöten és igazoltan teljesített többlet-munkaidejét (túl)munkaidőként kell számításba venni.*”

Tehát amennyiben a munkáltató iránymutatásaival összhangban, általa ellenőrzöten és igazoltan történik munkavégzés, akkor „*a munkáltatói „tűrést” elrendelésre irányuló ráutaló magatartásnak tekinti. Így megállapítható, hogy a munkavégzés előírása a munkáltató részéről mind kifejezett, mind ráutaló magatartással megtett jognyilatkozati formában megtörténhet, ennek alapján tehát a munkaidő elrendelése sem feltétlenül igényli a kifejezett munkáltatói rendelkezést, a munkavégzés – függetlenül attól, hogy ennek elrendelése kifejezetten vagy hallgatólagosan történt – munkaidőnek minősül. Az már egy külön kérdés, hogy az így teljesített munkaidőt rendes vagy rendkívüli munkaidőnek kell-e tekinteni.*”<sup>33</sup>

A fenti okfejtéssel a P1 alapproblémánkhöz kapcsolódóan igazoltnak tekintjük azt, hogy a haza szabályozás is megfelel az 2003/88/EK irányelv meghatározásának, miszerint munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik.

Mindazonáltal látva a fenti okfejtés komplexitását, javasoljuk a magyar szabályozást összhangba hozni az 2003/88/EK irányelv definíciójával, amely alkalmasabbnak látszik napjaink munkavégzési formáihoz való igazodást.

<sup>31</sup> Radnay József (2000) 103. o

<sup>32</sup> 53/1999. számú munkaügyi elvi határozat

<sup>33</sup> Pál (2018) 5.o

**(JAVASLAT #1) Legyen egyértelműen szabályozva, hogy a munkavállaló igazolható munkavégzése alapesetben munkaidőnek minősül. Emeljük át az Mt-be az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelvét, miszerint a munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik**

### Munkaidő nyilvántartása

Az előző fejezet konklúziója szerint a munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik. Ez azt is jelenti, hogy ha a munkavállaló a munkáltató által igazoltan dolgozik akkor az munkaidőnek minősül.

A jogszabály ugyanis a munkáltató kötelezettségévé teszi (Mt 134. §) a valós adatokat tartalmazó munkaidő-nyilvántartás vezetését, ami „*az abban foglaltak valósággal történő megegyezését jelenti*”<sup>34</sup> Fontos továbbá, hogy „*a munkaidő-nyilvántartásnak meg kell felelnie a hitelesség, ellenőrizhetőség és naprakészség elvének.*”<sup>35</sup> A munkaidő-nyilvántartás körében a törvény nem ír elő alaki követelményt, így annak vezetése bármilyen formában történhet, ha kétséget kizáróan tartalmazza az Mt.-ben előírt elemeket. „*Akkor felel meg a törvénynek a munkáltató eljárása, ha ennek megfelelően a munkavállalót kioktatja, ellenőrzi és gondoskodik arról, hogy amennyiben a nyilvántartással összefüggő hiányosság merül fel, azt még aznap, előre szabályozott eljárási rendnek megfelelően pótolja.*”<sup>36</sup>

Ennek elsősorban a P2 alapprobléma vizsgálatához kapcsolódóan van jelentősége. Ha ugyanis jogszerűen akarunk eljárni, és a valós munkavégzéshez kapcsolódó valós munkaidőt szeretnénk rögzíteni akkor képesnek kell lenni arra, hogy egy erre alkalmas eljárást válasszunk. Általános gyakorlat napjainkban is a távmunkások esetén is a hónap végén utólagosan kitöltött és aláírt 8-16 közötti munkaidő, amely nyilvánvalóan sem a valóságnak, sem a jogszabálynak nem felel meg.

Erre a feladatra a zárt rendszerű munkaidő-nyilvántartó alkalmazások képesek (az előző fejezetben bemutattunk erre egy példát). Amennyiben ilyent alkalmaz a munkáltató a munkaidő-nyilvántartás és munkavégzés ellenőrzésére, amelyet a munkáltató előzetesen elfogad, a munkavállalót pedig kioktatja annak használatáról és ellenőrzi a rendszer működőképességét, így a rendszerben regisztrált munkavégzés ideje is automatikusan munkaidőnek kell, hogy nyilvánuljon.

A valóságnak megfelelő munkaidő-nyilvántartás azonban további problémákat is felvet, hiszen szinte lehetetlen pontosan annyit dolgozni, mint amennyi az elvárt munkaidő (vagy több vagy kevesebb lesz ugyanis ilyenkor a mért idő), továbbá a munkavállalói szabadságból adódóan könnyen előfordulhat munkaszüneti napra dokumentált munkavégzés, valamint a munkavállaló saját döntése alapján a pihenőidőre előírt követelményeket is megsértheti. Az alábbiakban megvizsgálunk néhány tipikus problémát és az arra vonatkozó jogi levezetéseket.

<sup>34</sup> 13/2016. számú munkaügyi elvi határozat

<sup>35</sup> u.o.

<sup>36</sup> u.o.

- a) Az egyik ilyen probléma, hogy ha a mért munkaidő hossza az elvártnál hosszabb lesz. A Kúria 53/1999. számú munkaügyi elvi határozat kimondta, hogy „*önmagában a munkahelyen a munkaidő lejártát követően történt tartózkodás túlmunkavégzés megállapítására nem szolgálhat [Mt. 127. §]*”. Tehát ha a munkavállaló munkaideje az elvárt felett van, de igazolhatóan nem végzett ez alatt a munkáltató iránymutatásai szerinti munkát, úgy a többletmunka ez alapján nem számolható el túlmunkának. Bár az Mt 108. § nem várja el a túlmunka elrendelésének írásba rögzítését, de a zárt rendszerű munkaidő-nyilvántartó rendszerek használata esetén emiatt indokolt lehet szabályozási szinten egyértelműsíteni a túlmunka elrendelésének kritériumait (valamint az okfejtés egyben a P2 alaprobléma tartalmi ellenőrzésének indokoltsága).
- b) A másik alaprobléma, hogy ha a mért munkaidő hossza az elvártnál kevesebb lesz. Ebben az esetben a munkáltató egyoldalúan eltekinthet ezen hiánytól (pl. Mt. 92. §), vagy a ledolgozott valós óraszámot érvényesítheti az elszámoláskor (lásd Mt. 156. § (2)). Természetesen ez csak akkor igaz, ha a munkavállaló nem teljesítette az Mt 52. § (1) szerinti kötelezettségét, azaz nem is törekedett a munkavégzésre. Az ilyen esetekben gyakorlat a szabadság utólagos kiírása is, amelyre bár az Mt 46. § (1) e) pontja valamelyes keretet adhat, de a 122. § (4) tizenöt nappal előtti tájékoztatást ír elő. A 124. § (5) szerint azonban munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni, amely úgyszintén jogalapot adhat ezen gyakorlathoz. De ebben a kérdésben nagy a bizonytalanság.
- c) A harmadik alaprobléma, a munkavállalói szabadságból adódhat, ha a munkavégzésre általa választott időpont munkaszüneti napra esne. Ebben a kérdéskörben a 3/2014. számú munkaügyi elvi döntés<sup>37</sup> nyújt eligazítást, amely kimondja, hogy az hogy „*pihenőnapokon és munkaszüneti napokon is végezhettek munkát, ...nem jelenti azt, hogy ez túlmunka. Nem igazolt ugyanis, hogy ez a munkavégzés amiatt történt, mert a feladatot csak egy adott időpontban lehetett teljesíteni, vagy felperesek a munkaidő beosztásukat alakították úgy, hogy azt a tevékenységet akkor végzik el, amikor számukra kedvezőbb az időbeosztás*”, továbbá „*A túlmunkáért járó díjazás csak akkor illeti meg a munkavállalót, amennyiben a túlmunka konkrét időpontja és időtartama igazolt, azt a munkáltató írásban elrendelte, vagy a munkavállaló a végzett munka szükségességét igazolni tudja. A túlmunkadíj feltételezésekre, következtetésekre alapítottan nem jár a munkavállalónak*”

Látva a fenti okfejtés komplexitását, javasoljuk a magyar szabályozást felkészíteni a zárt rendszerű automatikus munkaidő rendszerekbe rögzített időkkel kapcsolatos anomáliák egyértelmű kezelésére vonatkozó iránymutatással, úgy mint

- A túlmunka igény kötelező írásba adását a munkáltató részéről.

<sup>37</sup> 3/2014. számú munkaügyi elvi döntés

- Kevesebb munkaidő esetén szabadság jóváírás lehetőségének biztosítását.
- Távmunka során alkalmazott munkarend munkavállaló általi szabad időbeosztásból adódó munkaszüneti napi munkavégzése ne minősüljön túlmunkának.

**(JAVASLAT #2) Legyen az Mt-ben egyértelműen leszabályozva, a munkavállaló szabad döntéséből adódó munkaidőválasztás sajátosságainak kezelése, úgy mint a**

- a) munkaszüneti napon történő munkavégzés,**
- b) többlet munkaidő elrendelt túlmunka nélkül,**
- c) az előírtat el nem érő munkaidő.**

Távmunkavégzés támogató munkarendek, a „rugalmas munkarend”

A munka törvénykönyve (Mt.) főszabályként a munkaidő-beosztás jogát a munkáltatóhoz delegálja<sup>38</sup>. Ennek megfelelően a következő alfejezetekben áttekintjük a dolgozat fogalmi lehatárolás fejezetében kifejtett munkavállalói szabadságot lehetővé tevő munkaidő-beosztási lehetőségeket, és elemezzük a fentiekben kifejtettekhez való illeszkedést, rámutatunk az esetleges hiányosságokra.

Kötetlen munkaidő

Az Mt. 197. § (5) kimondja, hogy „*eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen*”, így értelemszerűen ezt vizsgáljuk legelőször. Nézzük meg ezt közelebbről.

A kötetlen munkarend esetében a munkáltató a munkavállalók javára a munkaidő-beosztás jogáról részben vagy egészben lemond, a munkavállaló a munka szervezéséről maga gondoskodik, és nem a munkáltató utasításai szerint osztja be munkaidejét.

Ez eddig tökéletes is lenne. A kötetlen munkarend esetén azonban nem alkalmazhatók a munkaidőkeretre, a munkaidő-beosztásra, a munkaközi szünetre, a napi pihenőidőre, heti pihenőnapra, a heti pihenőidőre, a rendkívüli munkaidőre, az ügyeletre és a készenlétre, valamint a munkaidő-nyilvántartására vonatkozó szabályok sem<sup>39</sup>.

A kötetlen munkaidő esetén tehát elvárt munkaidőt sem támaszthatunk, de legalábbis nincs jogalapunk azt számon kérni.

A szellemi foglalkoztatottak többsége tipikusan olyan munkakörökben dolgozik, amelyek a munkavállalói szabadságot biztosítani tudják, azaz időben és térben szabad, napon túli határidőkkel rendelkeznek, és a végrehajtási módot is a munkavállaló tudja kialakítani, de abban eltér egy vezetői munkakörtől, hogy a munkavállalótól elvárás: minél több érdemi munkát végezzen el a munkaidejében (lásd P1 és P2 alapproblémában kifejtettek a munka termelékenységéről). A feladatok tehát „nem fogynak el”, a munkáltató biztosítani tudja a folyamatos munkavégzést – annak elvégzési idejét azonban a munkavállaló önállóan

<sup>38</sup> Mt. 96. § (1) szerint: „A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg.”

<sup>39</sup> Mt 96. § (3)., 30/2016. számú munkaügyi elvi határozat

oszthatja be. A munkáltatói cél azonban, hogy minél több munkát el tudjon végezni a munkavállaló ezekből, sőt a feladatokhoz tervezi a létszámot is. Könnyen számszerűsíthető veszteség éri a munkáltatót, ha a munkavállalók naponta a tervezett 8 óra helyett 7 órát dolgoznak. (például egy 80 fős Backoffice-n ez további 10 fő felvételét indokolná).

A kötetlen munkaidő tehát nem felel meg az elvárásainknak, mert nem biztosítja a munkafeladatok tervezhető ellátását. Nem teszi lehetővé továbbá a munkaszerződésben rögzített munkaidő megvalósulásának számonkérését, ellenőrzését, a munkaidő hiány szankcionálását.

#### Munkaidő-keret

Ha tehát kizárjuk a kötetlen munkaidő alkalmazhatóságát, de mégis szeretnénk lehetővé tenni a munkavállaló számára a szabad időbeosztás jogát, úgy a munkaidő-keret<sup>40</sup> felé tekinthetünk. A 93. § (2) szerint „*A munkaidő-keretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni.*”. Itt tehát már lehetőség van bizonyos szabadságra, de itt viszont elvárás egy általános munkarend meghatározása.

A munkaidő-keret jogintézménye lehetővé teszi a törzsidős-peremidős rendszert, amely az elvárt munkaidőt egy tetszőlegesen kötött beosztásra és egy szabadon választható peremidőre bontja.

Ebben már valóban igen tág mozgásteret van a munkáltatónak a munkaidő beosztás meghatározására, hogy ezáltal minél nagyobb szabadságot adjon át a munkavállalónak a munkaidő beosztására.

A munkaidő keret azonban úgyszintén határozott kötöttségeket tartalmaz, azáltal hogy a munkarendet továbbra is a munkáltatónak kell meghatároznia. Ennek megfelelően, ha kizárja a munkaszüneti napokat és a munkavállaló mégis munkát végez, amely valós tény a zárt munkaidő nyilvántartó rendszer rögzít, úgy ezen időt legalábbis felül kell vizsgálni és dönteni kell felőle. A kötetlen munkaidő tekintetében, az ítélezési gyakorlat szerint, ha a munkavállaló a munkaideje beosztását, illetve felhasználását maga határozza meg, eltérő megállapodás hiányában rendkívüli munkavégzés esetén ellenérték nem illeti meg<sup>41</sup> – így amennyiben a munkaidő keret kötelező (törzsidő) részén felüli munkaidő szabad beosztását eszerint kezeljük, úgy az megfelelő jogalap lehet ezen problémakör kezelésére.

Másik probléma a munkaidő-keret alkalmazásával, hogy amennyiben a munkáltató törzsidőt sem kíván megadni, akkor gyakorlatilag a teljes munkaidő beosztás jogát átadja, amely az előző alfejezetben vázolt kötetlen munkaidőnek fog megfelelni. Bár kétségtelenül ez a modell áll legközelebb a távmunka rugalmasságának támogatásához, mégis korlátozza a teljes munkavállalói szabadságot a szabad munkaidő választás tekintetében (lásd pihenőidőkre és munkaszüneti napokra vonatkozó előírások)

---

<sup>40</sup> Mt. 93. §, 94. §

<sup>41</sup> Horváth (2015)

Az általános munkarend, egyenlőtlen és az osztott munkaidő-beosztás

Az általános munkarend szerint a munkát hétfőtől péntekig kell beosztani. Emellett lényeges elem, hogy az általános munkarend képezi minden, a munkaidő-beosztással kapcsolatos számítási szabály alapját (pl. a munkaidőkeretben teljesítendő munkaidő). Általános munkarend alkalmazása esetén a heti pihenőidő szükségszerűen szombatra és vasárnapra esik [Mt. 97. § (2) bekezdés].

Az Mt. lehetővé teszi a munkaidő egyenlőtlen beosztását is, azaz a munkáltató a munkaidőt az általános munkarendtől eltérően is beoszthatja. Mindennek előfeltétele a munkaidőkeret, vagy elszámolási időszak alkalmazása [Mt. 97. § (3) bekezdés]. Az Mt. 100. §-a alapján osztott munkaidő-beosztást a munkáltató egyoldalúan nem rendelhet el, ehhez – akár munkaszerződésbe foglalt – megállapodás is szükséges<sup>42</sup>. Ez tehát nem egy rugalmas megoldás. Úgyszintén rugalmatlan az, hogy a beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani. Az osztott munkaidő továbbá napon belül maximum csak két részre osztható, ami további súlyos korlátot jelent a munkavállalói szabad időbeosztás felett.

Mint láttuk a gyakorlatot bemutató fejezetben, a munkaidő több részre is tagolódik, és mindennemű megkötés, tervezés szűkítené a munkavállalói szabadságot. Emiatt ezen modellek önmagukban nem alkalmasak a távmunka rugalmasságának támogatására.

Konklúzió – Javasolt munkaidő-beosztási modell a távmunkára

A munkaidő keret és a kötetlen munkaidő ötvözete lenne az ideális megoldás a távmunka rugalmasságának a támogatására. Amennyiben a munkáltató nem rögzít törzsidőt, vagy ha rögzít akkor az a feletti rész esetén legyen lehetősége a munkavállalónak azt az adott elszámolási időszakban (nap/hét/hónap) saját döntése szerint, a kötetlen munkaidőre jellemző sajátosságokkal felhasználnia.

**(JAVASLAT #3) Vezessük be az Mt-be a lehetőséget arra, hogy a munkaidő-keret nem munkarendként szabályozott idejét a kötetlen munkaidő szabályai szerint lehessen kezelni.**

Távmunka kontrolling a GDPR szempontjából

A zárt rendszerű automatikus munkaidő-nyilvántartás egy olyan informatikai megoldás, amely a munkaeszközökön fut és munkavégzéshez kapcsolódó tevékenységeket elemzi és amennyiben az megfelel munkaként azonosítható úgy azokat regisztrálja. Bár a dolgozónak lehetősége van ezt felügyelni, vezényelni, a rögzített adatok a személyes adatoknak minősülnek (lásd InfoTv<sup>43</sup>, GDPR<sup>44</sup>), emiatt mind az Infotv, mind a GDPR hatálya alá

---

<sup>42</sup> Horváth (2015)

<sup>43</sup> Infotv 3. § „2. személyes adat: az érintettre vonatkozó bármely információ”

<sup>44</sup> GDPR 4. cikk „1. személyes adat: azonosított vagy azonosítható természetes személyre vonatkozó bármely információ; azonosítható az a természetes személy, aki közvetlen vagy közvetett módon, [...] azonosítható;”



tartozik ez az adatkezelés. Ez a problémakör elsősorban a P2 alapproblémában felvázoltakhoz kapcsolódik.

Bár az Mt. 11/A. § és a 9. § (2) lehetőséget teremt a munkavállalók ellenőrzésére, és a munkavállaló személyiségi jogának korlátozására, azonban a gyakorlat szerint a munkaidő-nyilvántartás automatikus mérése „nem elég fajsúlyos” okot jelent ehhez.

A munkáltatói ellenőrzéshez kapcsolóan kimondja, hogy a munkáltató által biztosított számítástechnikai eszközök a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja, illetve a munkáltató az ellenőrzése során az eszközön tárolt, munkavisztonnyal összefüggő adatokba betekinthez. Ennek ellenére a munkavisztonnyal össze nem függő adatok ellenőrzésének tilalmától nem lehet eltérni<sup>45</sup>, márpedig egy automatikus ellenőrzés során nagyon nehéz kiküszöbölni, hogy a munkavállaló, munkaidőben, munkaeszközön ne nyisson meg akár egy dokumentumot, amelybe a saját ügyeit kezdi el leírni. Ilyen és ehhez hasonló „kreált” ügyek azok, amelyek az automatikus ellenőrzést megakadályozni akaró jogászok vesszőparipái....

A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (NAIH) 2016-os tájékoztatója<sup>46</sup> bemutatta azokat az alapvető adatvédelmi követelményeket, amelyeket az ellenőrzés során be kell tartani. Így a munkáltatónak megfelelő jogalap megteremtése érdekében érdekmérlegelési tesztet kell elkészítenie, illetve az ellenőrzésre vonatkozó belső szabályzat kell megalkotnia, valamint a munkavállalókat tájékoztatni kell az adatkezelésről, az ellenőrzés menetéről.

A GDPR rendelkezései alapján szintén elvárt az munkáltatóktól az érdekmérlegelési teszt elvégzése, hiszen a jogalapot egyértelmű jogszabályi iránymutatás hiányában a munkáltatói jogos érdek teremti meg<sup>47</sup>. Emellett a GDPR alapján is kötelező a munkavállalók tájékoztatása az adatkezelésről. Ezen túlmenően új kötelezettség a GDPR-nak az adatvédelmi hatásvizsgálat elvégzése, tekintettel arra, hogy a munkavégzés ellenőrzését a NAIH olyan adatkezelésnek minősíti, amely esetben hatásvizsgálatot kell elvégezni.

Dr. Osztopáni Krisztián<sup>48</sup> adatvédelmi szakjogász véleménye alapján az Mt. rendelkezései nem teremtenek jogalapot a munkáltatói ellenőrzésre. Számos kötelezettséget kell teljesítenie a munkáltatónak ahhoz, hogy az ellenőrzés (és az azzal együtt járó adatkezelés) összhangban legyen az adatvédelmi rendelkezésekkel.

A GDPR-ban szerepelő adatvédelmi követelmények valamennyi olyan munkáltatói adatkezeléshez irányadóak, amely a munkavállaló által használt számítástechnikai eszközök érinti. Így például ha a munkavégzés során a munkavállaló által használt eszközön keletkezett személyes adatokat a munkavégzés valódiságának megállapítása céljából használják fel. Ebben az esetben is szükséges mind az érdekmérlegelési teszt elkészítése

---

<sup>45</sup> NAIH/2019/769/ határozat

<sup>46</sup> A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről (2016)

<sup>47</sup> GDPR 6. cikk „(1) A személyes adatok kezelése [...]jogszerű [...] f) az adatkezelés az adatkezelő vagy egy harmadik fél jogos érdekeinek érvényesítéséhez szükséges [...]”

<sup>48</sup> <http://sbgk.hu/hu/munkatarsak/ugyvedek/dr-osztopani-krisztian>

(szintén a munkáltatói jogos érdek lesz a jogalap), illetve a munkavállalókat tájékoztatni kell az adatkezelésről, valamint a munkáltatónak adatvédelmi hatásvizsgálatot kell elvégeznie.

Az érdekmérlegelési teszt és az adatvédelmi hatásvizsgálat elkészítése a gyakorlatban nagyon sokrétű megoldásokat indukál és visszatartó ereje is hatalmas. A P2 alapproblémában kifejtettekkel összhangban, a zárt munkaidő-nyilvántartás jogalapja indokolt lehet, emiatt javasolt lenne az Mt-ben jogalapot teremteni erre, így a GDPR 6. cikk (1) f) pont helyett lehetségessé válna a b) vagy c) pont szerint minősíteni a mérés tényét. A GDPR 88. cikk az „*Adatkezelés a foglalkoztatással összefüggően*” kifejezetten rendelkezik arról az (1) bekezdésben, hogy „*A tagállamok jogszabályban [...] pontosabban meghatározott szabályokat állapíthatnak meg [...] a munkaszerződés teljesítése céljából, ideértve [...] a munka irányítását, tervezését és szervezését*”.

**(JAVASLAT #4) Az Mt. teremtsen egyértelmű jogalapot a munkavállaló munkaidejének automatikus zárt rendszerű mérésére, továbbá olyan adatok rögzítésére, amely alapján megállapítható, hogy a rögzített munkaidő alatt milyen konkrét munkafeladaton dolgozott. (legyen alkalmas a rögzített adat a túlmunka igazolására)**

#### A munkavégzés helye a távmunka során

A távmunkavégzés helyszíne lehet tipikusan a munkavállaló saját otthona, azonban máshol is megvalósulhat a távmunkavégzés, ha arra nem a szokásos munkavégzés helyén, a munkáltató székhelyén, telephelyén kerül sor, hanem ettől eltérő helyszíneken. Nem kötelező eleme a munkaszerződésnek, de javasolt rögzíteni a munkaszerződésben vagy külön okiratban, hogy a távmunkavégzésre hol kerül sor. Ennek főként munkavédelmi és költségelszámolási/adózási szempontok miatt van jelentősége.

Ha a munkáltató csak ad hoc jelleggel engedélyezi a munkavállaló részére az otthoni munkavégzést, úgy azt nem feltétlenül kell a munkaszerződésben rögzíteni, erről és ennek szabályairól a munkáltató egyoldalú utasításban vagy szabályzatban is rendelkezhet. Ad hoc jellegű otthoni munkavégzés esetén ugyanis a munkáltató alapvetően a teljesítés helyét határozza meg, illetve éppen átengedi a választás jogát a munkavállalónak. Amennyiben ugyanakkor rendszerességgel akár heti 1 napot, akár kéthetente 1 napot otthoni munkavégzés keretében tölt el, úgy távmunka szerinti foglalkoztatás valósul meg.<sup>49</sup>

A munkavégzés helye az értékesítői és vezetői munkakörökben gyakorlatilag bárhol lehet (lakás, ügyfél, autó, szálloda), és más munkaköröknél sem egyértelműen mindenki a saját tulajdonú lakásában, külön szobában dolgozik. Hisz a rugalmasság pont ezt a szabadságot adja, hogy akár a kertben egy hintaágyban vegyen részt egy online konferencián, karosszékekben a nappaliban írja meg e-mailjeit, esetleg ágyban olvasva egy elemzést végezze munkáját a szellemi foglalkoztatott. De a mobil eszközök azok, amelyek teljesen felborítják a hagyományos helyhez kötöttség logikáját, hisz a mobiltelefonon olvasott e-mail, vagy egy

---

<sup>49</sup> Bihary, Pulay (2019)

telefonálás ab ovo „mobil”. Így a munkavégzés helynek előírása, netán szerződésbe rögzítése az itt leírtak és a P1 és P3 alapprobléma tekintetében is gyakorlatilag olyannyira elavult elképzelés, hogy jobb lenne kivezetni a joggyakorlatból, hisz jogszerűen annak megfelelni nem lehet.<sup>50</sup>

A munkavégzési hely rugalmasabb kezelése szerencsére az egyik célja a 2020 őszén várható törvény módosításnak. A gyakorlatban a munkavégzés helyének előírása és távmunkaszerződésben rögzítése elsődlegesen munkavédelmi előírások bonyolultsága miatt történik, így javaslatunkat az ezt feldolgozó következő fejezetben fogalmazzuk meg.

### Munkavédelem a távmunkában

Lényeges szabály, hogy bármelyik megoldást is választják a felek, a távmunkavégzés csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített munkahelyen folytatható. A távmunkavégzés tehát nem jelenti azt, hogy a munkavállaló mindig szabadon választhatja meg, hogy az adott pillanatban hol, akár egy kávézóban, gyorsétteremben végzi a munkát<sup>51</sup>.

A munkavédelmi előírások szerint tehát a távmunkát előre rögzített és munkavédelmi szempontból bevizsgált helyszínen lehet végezni, amelyen a munkavállaló nem eszközölhet jelentősebb változtatást. Ez az előírás teszi leginkább bürokratikusá jelenleg a távmunka jogszerű (szerződés szerű) alkalmazását. Gondoljunk csak bele, hogy pl 100 távmunkás esetén ez milyen adminisztrációs, szervezési és pénzügyi terhet jelent, nem beszélve arról, hogy sok munkavállaló albérletben, garzonban, netán családnál, barátnál, stb lakik. És akkor nem említettük az előző fejezetben levezetett mobil munkavégzéshez kapcsolódó ab ovo helyfüggetlenséget.

Nézzük tehát hogy milyen „könnyítések” érhetők el a munkavédelmi megfelelésség tekintetében.

Ha a távmunkavégzés a munkavállaló otthonában történik, nem az egész lakás minősül munkahelynek, csak az a kb. 2-4 m<sup>2</sup>-es terület, ahol a munkaasztal, munkaszék, számítógép, irattároló szekrény stb. van elhelyezve.<sup>52</sup> A távmunkavégzésre szolgáló munkahely munkavédelmi szempontból megfelelő kialakításáról a munkáltatónak az Mvt. 86/A. § (3) bekezdése alapján előzetesen meg kell győződnie, továbbá el kell végeznie a kockázatértékelést is. Nehézséget jelent azonban az az előírás, hogy a helyiségnek többek között megfelelően szellőztethetőnek, fűthetőnek, természetes és mesterséges megvilágítással ellátottnak kell lennie, a munkaeszközöknek meg kell felelniük a biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek.

Könnyítést jelent az eljárásban, miszerint az NGM állásfoglalás szerint „*Arra való tekintettel, hogy az Mvt. nem mondja ki, hogy távmunka esetén a munkakörülmények ellenőrzése kizárólag helyszíni ellenőrzés keretében történhet, a munkavállaló részéről egy*

<sup>50</sup> Pl. a német jogban a távmunka nincs definiálva, lásd Szekeres (2018) 271.o.

<sup>51</sup> Melyek a távmunkavégzés legfontosabb szabályai? (2017)

<sup>52</sup> A munkafelügyeleti főosztály és a munkaerőpiaci szabályozási főosztály tájékoztatása a távmunka munkavédelmi és munkajogi szempontú megítéléséről (2016)

*ellenőrző lista kitöltése, valamint a távmunkahely fényképekkel történő dokumentálása is elegendő lehet a munkavédelmi szakember számára a munkavégzési feltételek megfelelőségének elbírálásához. A dokumentumok (pl. a munkahelyül szolgáló lakás érintésvédelméről készült jegyzőkönyv, a számítástechnikai eszköz használati útmutatója), fotók elemzése, illetve a munkavállaló által nyújtott információk alapján a munkahelyet a munkáltató munkavédelmi szempontból megfelelőnek minősítheti.”<sup>53</sup>*

A fenti állásfoglalás kerüljön bele a törvényszövegbe is, valamint felülvizsgálatra szorulna az előírások távmunkás munkakörökre való alkalmazhatósága. Lehetővé kellene tenni a munkavállaló nyilatkozatát a munkáltató által előírt feltételek megfelelőségéről, hiszen ha a munkavállaló pl. ortopéd gumilabdán szeret dolgozni, vagy a kerti hintaszékben videokonferenciázni, akkor nem biztos hogy rá kell kényszeríteni a szabványosított irodaszéket.

**(JAVASLAT #5) A munkavédelmi előírásokban nagyobb szabadságfokot kell engedni pl az irodabútorok, terek kialakításában, valamint lehetővé kell tenni a helyszínek bejárás nélküli kockázatelemzését, a mobil munkavégzés sajátosságainak jogszerűségét.**

#### A távmunkában elszámolható költségek

Az otthoni munkavégzés során lehetősége van a munkavállalónak arra, hogy költségtérítés címén kérje egyes kiadásainak megtérítését a munkáltatótól.

A munka törvénykönyve alábbi két szabályát a távmunka esetében is meg kell tartani:

- a munkáltató köteles biztosítani a munkavégzéshez szükséges feltételeket,
- és meg kell térítenie a dolgozó azon költségeit, amelyek a munkaviszony teljesítésével kapcsolatban indokoltan felmerültek.

A távmunkához otthon használt eszközöket, berendezéseket a dolgozó, de akár a munkáltató is megveheti. Nem keletkezik ugyanis adókötelezettsége a dolgozónak, ha a munkáltató veszi meg, és bocsátja a dolgozó rendelkezésére. Az Szja törvény szerint ugyanis nem jelent bevételt a dolgozónak, ha olyan, a munkáltató által juttatott eszközt vesz igénybe otthon, amelynek használata, igénybevétele a munkavégzése, tevékenysége ellátása érdekében történik. Ilyennek minősül az íróasztal, a szék, irodatechnikai eszköz mint a nyomtató, irodaszer.

Az eszközök a munkáltató tulajdonát képezik, a dolgozó csak addig használhatja azokat, amíg a munkavégzéshez szükségesek. Az eszközök a nyilvántartásokban idegen helyen tárolt eszközöknek minősülnek. Az adómentesség akkor is él, ha olyan dologról, vagy szolgáltatásról van szó, amely alkalmas személyes szükséglet kielégítésére is, és nem zárható ki a magáncélú használat, hasznosítás. Kivétel ez alól, ha a törvény a hasznosítást, a használatot vagy akár csak annak lehetőségét adóztatható körülményként határozza meg. Ilyen például a cég tulajdonában lévő mobiltelefon használatának díja.

---

<sup>53</sup> u.o.

Az Szja törvény<sup>54</sup> a távmunkavégzéshez, valamint a kapcsolattartáshoz szükséges számítástechnikai eszköz megszerzésére fordított, 200 ezer forintot meg nem haladó kiadást teljesen kiemeli az adófizetési kötelezettség alól. De az e feletti költségekre is kedvezményes értékcsökkenési jogot biztosít. Lehetőséget biztosít továbbá a munkavégzési hely bérleti díja, a fűtés, a világítás és a technológiai energia díja azzal, hogy ha a lakás és a munkavégzési hely műszakilag nem elkülönített, akkor e kiadás(oka)t a távmunkavégzéssel arányosan, az adott költségre jellemző mértékegységek (munkaidő, m<sup>2</sup>, m<sup>3</sup> stb.) alapulvételével lehet figyelembe venni.

A távmunkahelyek kialakításához kapcsolódó költségek SZJA szempontból tehát megoldottnak látszanak.

Felmerül azonban a vállalati infrastruktúra kialakítási költségeinek támogatási lehetősége (pl. kedvezményes ÁFA). Ilyen lehet például a biztonságos kommunikáció (pl. VPN eszközök), digitalizációs rendszerek, vagy az előző fejezetekben említett zárt rendszerű, automatikus munkaidő-nyilvántartó rendszerek alkalmazása.

Másik lehetőség a célzott foglalkoztatás, így pl a vidéken lakó munkavállalók folyamatos távmunka esetén történő munkabértámogatása, amely a foglalkoztatáson keresztül multiplikátor hatást fejthet ki a helyi, vidéki gazdaságok fejlesztésére<sup>55</sup>.

**(JAVASLAT #6) Javasolt a területi fejlesztési irányokkal összhangban célzott támogatásokat kialakítani a távmunkáltatás koordinált ösztönzésére.**

---

<sup>54</sup> 1995. évi CXVII. törvény

<sup>55</sup> Lásd Forgács (2009) 6. fejezetét „A távmunka regionális gazdaságpolitikai vonatkozásai” címmel

## Következtetések, Javaslatok

A dolgozatban a munkavégzés modern formái által lehetővé tett rugalmas munkavégzést vizsgáltuk, kiemelt figyelemmel a távmunkára és a munkavállalói szabadság munkajogi korlátjaira. Az így végezhető tevékenységek sajátosságait jártuk körbe, hogy megvizsgáltuk a jelenlegi jogszabályok mennyiben képesek megfelelni ennek az elmúlt évtizedekben kialakult és a munkavállalók számára egyre nagyobb szabadságfokot adó munkaszervezési módoknak.

A munkajog alapvetően a munkavállaló érdekében jött létre, hogy kiegyenlítse az erőegyensúlyokat a munkáltató és a munkavállaló között, amelyek különösen az iparosodás során alakultak ki. Célja tehát a munkavállaló védelme, szempontjainak képviselete volt akkor és most is. Ezt a célt szem előtt tartva mondhatjuk, hogy a munkajog „kötelessége” a változó munka-világához való folyamatos alkalmazkodás, hogy végül ne céljával ellentétesen felesleges korlátokat támasszon a munkavállaló elé...

Mégis a „normál munkaviszony” modellje szinte még mindig a második világháború után kialakult „ipari munkás”, akit berendelnek a munkahelyre dolgozni, megmondják, hogy mettől-meddig dolgozzon, és igazából nem is a munkát várjuk el tőle, hanem hogy jelen legyen egy kijelölt helyen. Erről mára már viccesnek tűnő interjúk is készültek<sup>56</sup>, hisz a lényeg nem a munka volt, hanem a munkahely környékén levés.

A globalizálódó piacgazdaság technokratizálódása már jó ideje átrajzolta a munkáltatói profilt, jelentős szabadságot biztosít a munkavállalónak időben, térben és motivációban is. De ez a szabadság nem azonos az „eseményvezérelt” vezetői szabadsággal. Itt állandó, előre tervezhető munkaterheléssel számolhatunk (pl. panaszkezelés, hitelbírálattal), ahol a munkavállalók gyakorlatilag „folyamatosan” elláthatóak feladatokkal, így a munkaidő gyakorlatilag akár 100%-ban is kitölthető munkával (mint ahogy a gyártósoron és a call centerekben is). Tehát a kötetlenség nem abban áll, hogy a munkafeladat esetleges megjelenése („eseményvezérlés”) határozná meg a munkavégzési igényt, hanem abban, hogy a munkafeladat

- időben (napon-héten belül)
- és térben (kvázi 100%-ban számítógépen történik a feladatok ellátása, amely szinte bárhol lehet)
- a munkavállaló választása szerinti ütemezéssel látható el.

A munkajog hagyományos „normál-munkaviszonyát” a távmunka terjedése véleményünk szerint az alábbi három fő területen<sup>57</sup> készíti fejlesztesre:

- **P1:** Munkaidő: A munkavállalói szabadság megjelenik abban, hogy a munkafeladatok elvégzése egy bizonyos határidőn belül szabadon ütemezhető. A munkafeladatok „nem fogynak el”, a távmunkás folyamatosan végezheti

<sup>56</sup> Például: <https://www.facebook.com/Dorr.Hunique/videos/454033925490646/>

<sup>57</sup> A alapproblémákat a dolgozat “Távmunka fogalmi környezete, alapproblémák meghatározása” fejezetében mélyebben is kifejtettük.

munkafeladatait. A munkáltató a szerződés szerinti munkaidőt elvárja, de lehetővé teszi a munkavállaló életritmusához való részleges vagy teljes igazodást.

- **P2:** Ellenőrzés: A munkaidő megléte és annak hatékony eltöltése a munkáltató eredményességének egyik feltétele. A munkavállalói szabadság biztosítása egyben a munkavégzés transzparenciáját igényli, hogy lehetővé váljon a munkaszervezés felügyelete és fejlesztése. A térben és időben megjelenő munkavállalói szabadság rugalmas munkaszervezése tovább bonyolítja a munkáltatói felügyeletet és irányítást. Ez az igény zárt rendszerű, részben automata informatikai munkaidő-nyilvántartások térnyeréséhez vezetett. Ezen rendszerek már a munkavégzés jellemzőit is rögzíteni, elemezni képesek, amelyek célja a munkaszervezés hatékonyságának elemzése, fejlesztése (pl. automatizálási lehetőségek feltárása, optimális végrehajtási sorrendek feltárása).
- **P3:** Munkavégzés helye: A munkavégzés elsősorban számítógépen történik, ennek megfelelően a munkavégzés helyszíne akár szabadon választható. Az irodán kívüli munkavégzés akadályai lehetnek a munkavédelmi és munkajogi korlátok.

A dolgozat első fejezeteiben tehát meghatároztunk három alapproblémát, amelyek a munkajogi fejlődést elsődleges igénylik a szellemi foglalkoztatottak és távmunka jelene és jövője szempontjából, majd bemutattuk néhány munkakör gyakorlati munkavégzési szokásait egy zárt rendszerű automata munkaidő nyilvántartó rendszeren keresztül. Ezt követően áttekintettük a távmunkához kapcsolódó munkajogi szempontokat, megvizsgáltuk ezek alkalmazását és több esetben javaslatot fogalmaztunk meg a tervezett 2020 őszi törvénymódosításhoz kapcsolódóan.

A dolgozat részletes elemzés alapján fogalmazza meg a javaslatokat, így ezen a helyen csak listázzuk őket és alatta tömören megfogalmazzuk a javaslat által kezelt problémát és elérendő célt.

**(JAVASLAT #1) Legyen egyértelműen szabályozva, hogy a munkavállaló igazolható munkavégzése alapesetben munkaidőnek minősül. Emeljük át az Mt-be az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelvét, miszerint a munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik**

**Probléma:** A Munka Törvénykönyvének megfogalmazása nem teszi egyértelművé, hogy maga az igazolt munkavégzés is munkaidő lehet. Emiatt pl. a mobiltelefonon történt e-mailezés, telefonálás nem jelenik meg a munkaidő-nyilvántartásokban, ez pedig napi több óra is lehet.

**Cél:** A munkavállaló munkával töltött ideje legyen objektív módon munkaidőként elszámolva, akármilyen formában is teszi ezt meg.

**(JAVASLAT #2) Legyen az Mt-ben egyértelműen leszabályozva, a munkavállaló szabad döntéséből adódó munkaidőválasztás sajátosságainak kezelése, úgy mint a**

- a) munkaszüneti napon történő munkavégzés,**
- b) többlet munkaidő elrendelt túlmunka nélkül,**
- c) az előírtat el nem érő munkaidő.**

**Probléma:** A munkavállalói szabadságból adódó valós munkavégzési gyakorlat objektív rögzítése sajátos problémákat indukál. Ezek szabályozatlansága a valóság meghamisítására készíti a munkáltatókat - vagy akár a rugalmasságot is visszautasítják emiatt.

**Cél:** A Munkajog ne legyen korlátja a munkavállalói érdekek érvényesülésének, tegye lehetővé a jogszerű nyilvántartás vezetését és a sajátosságok kezelését.

**(JAVASLAT #3) Vezessük be az Mt-be a lehetőséget arra, hogy a munkaidő-keret nem munkarendként szabályozott idejét a kötetlen munkaidő szabályai szerint lehessen kezelni.**

**Probléma:** Jelenleg nem áll rendelkezésre olyan lehetőség, amely munkaszerződésben vállalt munkaidő számonkérhetőségét biztosítva, lehetővé tenné a nem kötött időszakok (munkarendek) feletti részek teljesen szabad (kötetlen) munkaidőbeosztását.

**Cél:** A kötetlen munkaidőhöz hasonlatos modell kialakítása, amely lehetővé teszi a megállapodás szerinti munkaidő számonkérését (munkarend kialakítását), de a nem szabályozott időszak felett a munkavállalói szabadságból adódó időpontválasztások nem kerülnek szankcionálásra.

**(JAVASLAT #4) Az Mt. teremtsen egyértelmű jogalapot a munkavállaló munkaidejének automatikus zárt rendszerű mérésére, továbbá olyan adatok rögzítésére, amely alapján megállapítható, hogy a rögzített munkaidő alatt milyen konkrét munkafeladaton dolgozott. (legyen alkalmas a rögzített adat a túlmunka igazolására)**

**Probléma:** Az érvényes jogi szabályozás (Infotv, GDPR) személyes adatnak minősíti még a munkaidőben, munkaeszközön, munkáltató vállalati rendszereiben végzett tevékenységeket is. Emiatt a munkavégzés tartalmi ellenőrzésének (pl. munkaidő igazolás, munkaszervezés fejlesztés céllal) jogszerűsége gyakran kétséges. Ez sok munkáltatót visszatart a munkáltatói szabadság biztosításától.

**Cél:** A Munkajog ne legyen korlátja a munkavállalói érdekek érvényesülésének, tegye lehetővé a jogszerű ellenőrzés alkalmazását.



**(JAVASLAT #5) A munkavédelmi előírásokban nagyobb szabadságfokot kell engedni pl az irodabútorok, terek kialakításában, valamint lehetővé kell tenni a helyszínek bejárás nélküli kockázatelemzését, a mobil munkavégzés sajátosságainak jogszerűségét.**

**Probléma:** A munkavédelmi előírások az ipari munkakörnyezetre lettek kialakítva, szigorú előírásokat tartalmaz még az irodaszékek, fényviszonyok, stb megfeleltetésére is, sőt megtiltja ezek átrendezését is. Távmunka esetén ez alapvetően a munkavállaló saját lakása. Az előírásoknak való jogszerű megfelelés gyakran visszatartja a munkáltatókat a rugalmasság biztosításától.

**Cél:** A Munkajog ne legyen korlátja a munkavállalói érdekek érvényesülésének, tegye lehetővé munkavállalói szabadságot a saját lakásában a munkavégzési körülmények kialakítása felett. Készüljön fel továbbá a mobil munkaeszközök sajátosságaira is.

**(JAVASLAT #6) Javasolt a területi fejlesztési irányokkal összhangban célzott támogatásokat kialakítani a távmunkáltatás koordinált ösztönzésére.**

**Probléma:** A távmunka terjedése lehetőséget teremt a területi egyenlenségek, a környezetszennyezés, a vidék elnéptelenedésének csökkentésére, a helyi gazdaságok fejlesztésére, ha a fejlesztési irányokkal összhangban történik ennek fejlődése.

**Cél:** Olyan ösztönzőrendszer kialakítása, amely a jelenlegi közvetlen költségek SZJA-ban történő figyelembevételén túl, a munkáltatói költségek csökkentésén keresztül ösztönzi a vállalatokat a távmunka jogszerű, munkavállalói szabadságot biztosító alkalmazására, mindezt a vidék fejlődését előidéző módon.

**Összességében elmondható, hogy a munkaidő homályos meghatározása, sajátosságai, a munkarend kötöttsége, ellenőrzés jogi korlátai a munkáltatók nem valóságnak megfelelő munkaidő-nyilvántartás vezetését alakította ki. Emiatt az Mt.-ben erősíteni szükséges a munkaidő valóságot tükröző rögzítésének elvárását, és meg kell teremteni ennek feltételeit (Szja Tv, Met).**

## Jegyzékek

### Rövidítésjegyzék

GDPR - az európai parlament és a tanács (eu) 2016/679 rendelete

Met. - 1996. évi LXXV. Törvény a munkaügyi ellenőrzésről

Mt. – 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

Infotv. - 2011. évi CXII. Törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról

### Jogforrások

13/2016. számú munkaügyi elvi határozat

1993. évi XCIII. Törvény a munkavédelemről

1995. évi CXVII. Törvény a személyi jövedelemadóról

1996. évi LXXV. Törvény a munkaügyi ellenőrzésről

2004. évi XXVIII. Törvény a foglalkoztatással összefüggő egyes törvények módosításáról

2011. évi CXII. Törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

2018. évi CXXV. Törvény a kormányzati igazgatásról

2020. évi LVIII. Törvény a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készülségről

2070/2009. számú munkaügyi elvi határozat

3/2014. számú munkaügyi elvi döntés

30/2016. számú munkaügyi elvi határozat

53/1999. számú munkaügyi elvi határozat

88/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet a kormányzati igazgatási létszámgazdálkodásról, valamint a kormányzati igazgatási szerveket és azok foglalkoztatottjait érintő egyes személyügyi kérdésekről

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2016/679 RENDELETE (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) (GDPR rendelet)

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2003/88/EK IRÁNYELVE (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól

### Irodalomjegyzék

A munkafelügyeleti főosztály és a munkaerőpiaci szabályozási főosztály tájékoztatása a távmunka munkavédelmi és munkajogi szempontú megítéléséről (2016). Nemzetgazdasági Minisztérium, [http://www.ommf.gov.hu/letoltes.php?d\\_id=6971](http://www.ommf.gov.hu/letoltes.php?d_id=6971) (2020.07.29)

A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről (2016)

[https://www.naih.hu/files/2016\\_11\\_15\\_Tajekoztato\\_munkahelyi\\_adatkezelesek.pdf](https://www.naih.hu/files/2016_11_15_Tajekoztato_munkahelyi_adatkezelesek.pdf) (2020.07.29)

A távmunkáról szóló európai keretmegállapodás végrehajtása 2006. Az európai szociális partnerek jelentése.

[http://resourcecentre.etuc.org/linked\\_files/documents/Framework%20Agreement%20on%20telework%20HU.pdf](http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20Agreement%20on%20telework%20HU.pdf) (2020.07.29)

Bankó Zoltán (2016): A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon. In: Magyar munkajog E-folyóirat 2016/2

Bankó Zoltán 2008. Az atipikus munkajogviszonyok. A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon. PhD értekezés. Pécs.

Forgács Tamás 2009. A távmunka elmélete és gyakorlati alkalmazásának lehetőségei. PhD értekezés. Pécs.

Framework agreement on telework (2002):

[http://resourcecentre.etuc.org/linked\\_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf](http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf) (2020.07.29)

Jobsgarden (2019): *Mennyire rugalmas a munkerőpiac?*, kutatási összefoglaló, Budapest

Kiss György (2010): Alapjogok kollíziója a munkajogban. Pécs.

*Kötetlen munkarend és munkaidőkeret kikötése a munkaszerződésben* (2014), In: Munkaügyi Levelek 108. szám, 2122. kérdés

NAIH/2019/769/ Határozat, Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság, <https://www.naih.hu/files/NAIH-2019-769-hatarozat.pdf> (2020.07.29)

Opinion of the European Economic and Social Committee on the Proposal for a Council decision on guidelines for the employment policies of the Member States. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1595619039731&uri=CELEX:52020AE1835> (2020.07.29)

Pál Lajos (2018): *A munkaidővel kapcsolatos fogalmak (dogmatikai adalékok)*. In: Pál Lajos-Petrovics Zoltán (szerk.) 2018. *Visegrád 15.0.* 104-129. Budapest. Wolters Kluwer.

Radnay József (2000): *Munkajog*. Szent István Társulat, Budapest

Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework (2008). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008SC2178&qid=1595606565097&from=EN> (2020.07.29)

Rusz Zsuzsanna (2014): *A munkajog története, Az ókortól napjainkig*. Szakdolgozat. Miskolci Egyetem Állam és Jogtudományi Kar Agrár és Munkajogi Tanszék. Miskolc.

Szekeres Bernadett (2018): *Munkajogon innen – munkaviszonyon túl, A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme*. PhD értekezés. Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola. Miskolc.

#### Szakmai cikkek

A 15–74 éves távmunkában dolgozó, valamint távmunkában nem dolgozó alkalmazottak munkaerőpiaci jellemzői nemek szerint, 2018. I. negyedév, [https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_atipikus9\\_10\\_02.html](https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_atipikus9_10_02.html) (2020.07.29)

A munkaidő és pihenőidő szabályainak alkalmazása és nyilvántartása. Heves Megyei Kereskedelmi és Iparkamara. <http://www.hkik.hu/hu/content/munkaido-es-pihenoido-szabalyainak-alkalmazasa-es-nyilvantartasa> (2020.07.29)

*A rugalmas foglalkoztatásról.*

<http://www.rugalmasmunka.hu/hu/article/%C3%B6sszefoglal%C3%B3%20anyag%20rugalmas%20foglalkoztat%C3%A1sr%C3%B3l> (2020.07.29)

A távmunkáé a jövő? In: *Munkaadó Lapja* 107. számában. <https://amunkaadolapja.hu/2007/02/a-tavmunkae-a-jovo/> (2020.07.29)

*A törzsidős-peremidős foglalkoztatás rendszere (2017)*, [https://ifka.hu/hu/article/improving\\_job\\_opportunities/news/528](https://ifka.hu/hu/article/improving_job_opportunities/news/528) (2020.07.29)

A versenyképesség forrása a rugalmasság (2008). In: *A Munkaadó lapja* 118. száma. <https://amunkaadolapja.hu/2008/03/a-versenykepessag-forrasa-a-rugalmassag/> (2020.07.29)

Az új módosítás szerint egyéni alku tárgya lehet az otthoni munka (2020), Origo online, <https://www.origo.hu/gazdasag/20200723-egyeni-alku-targya-lehet-az-otthoni-munka.html> (2020.07.29)

Best productivity and employee time tracking apps of 2020: the ultimate list. <https://deskttime.com/best-employee-time-tracking-software> (2020.07.29)

Bevált a távmunka a hazai cégeknél (2020), Ernst & Young sajtóközlemény.

[https://www.ey.com/hu\\_hu/news/2020-press-release/6/bevalt-a-tavmunka-a-hazai-cegeknel](https://www.ey.com/hu_hu/news/2020-press-release/6/bevalt-a-tavmunka-a-hazai-cegeknel)  
(2020.07.29)

Bihary Ákos, Pulay Flóra (2019): Home office vagy távmunka?

<https://www.jogado.hu/home-office-vagy-tavmunka/> (2020.07.29)

D.A.S. JogSzerviz: a home office költségei (2020), Origo online,

<https://www.origo.hu/jog/20200508-das-jogszerviz-home-office-koltseg-munkajog-munkaado-munkavallalo.html> (2020.07.29)

Dénesné Orcsik Judit (2016): Ezek a távmunka specialitásai. Adó online,

<https://ado.hu/munkaugyek/ezek-a-tavmunka-specialitasai/> (2020.07.29)

Ezek a platformok segíthetik az otthoni munkavégzést. <https://ivsz.hu/hirek/ezek-a-platformok-segithetik-az-otthoni-munkavegzest/> (2020.07.29)

Gosztola Judit, Nagy Bálint (2020): Rémesen kontrollmániás a legtöbb magyar főnök: itt a nagy home office kutatás, <https://www.penzcentrum.hu/karrier/remesen-kontrollmanias-a-legtobb-magyar-fonok-itt-a-nagy-home-office-kutatas.1097106.html> (2020.07.29)

Heinrich Renáta (2019): *Rugalmas vagy kötetlen munkarend? Mi a különbség?*, DAS,

<https://das.hu/jogi-esetek-es-hirek/rugalmas-vagy-kotetlen-munkarend-mi-a-kulonbseg/>  
(2020.07.29)

Horváth István (2015): *Beoszthatnak-e heti 84 órára dolgozni?*

<http://softc.hu/blogbejegyzes?cmblogcmd=viewpost&postrid=2015-09-14-Dr.-Horvath-Istvan-Beoszthatnak-e-heti-84-orara-dolgozni> (2020.07.29)

Jónás Tünde (2014): Ami nem számít bele a munkaidőbe. Adó online,

<https://ado.hu/munkaugyek/ami-nem-szamit-bele-a-munkaidobe/> (2020.07.29)

Kártyás Gábor (2012): Korlátozott a kötetlen munkarend, Adó online,

<https://ado.hu/munkaugyek/korlatozott-a-kotetlen-munkarend/> (2020.07.29)

Kártyás Gábor (2019): Mikor kezdődik a munkaidő?, Adó online,

<https://jogaszvilag.hu/szakma/mikor-kezdodik-a-munkaido/>

Keserű Imre (2019): Mi minősül munkaidőnek?, In: Jogmagazin,

<https://jogmagazin.hu/2019/05/30/mi-minosul-munkaidonek/> (2020.07.29)

*Költségelszámolás a jogszabályok alapján* (2020), <https://www.eu-tax.hu/koltsegterites-tavmunka-es-home-office-eseten/> (2020.07.29)

Költségelszámolás távmunkánál (2011), Adó online, <https://ado.hu/ado/koltsegelszamolas-tavmunkanal/> (2020.07.29)

Költségtérítés távmunka és home office esetén. <https://www.eu-tax.hu/koltsegterites-tavmunka-es-home-office-eseten/> (2020.07.29)

Javaslatok a távmunkában alkalmazható rugalmas munkaidő és munkavállalói szabadság munkajogi korlátainak megszüntetésére



Melyek a távmunkavégzés legfontosabb szabályai? (2017),  
<https://kamaraonline.hu/szakerto-valaszol/melyek-a-tavmunkavegzes-legfontosabb-szabalyai/> (2020.07.29)

Mi számít munkaidőnek és mi nem? <https://das.hu/jogi-esetek-es-hirek/mi-szamit-munkaidonek-es-mi-nem/> (2020.07.29)

Miként adóznak a távmunkában dolgozók? (2012), Adó online, <https://ado.hu/ado/mikent-adoznak-a-tavmunkaban-dolgozok/> (2020.07.29)

Minősítési Adatlap (2020), Magyar Távmunka Szövetség,  
<https://minositett.tavmunka.org/minosites> (2020.07.29)

*Mit is jelent a kötetlen munkarend? Akkor dolgozok, amikor akarok?.* <https://www.bankarika.hu/szakmai-blog/mit-is-jelent-a-kotetlen-munkarend-akkor-dolgozok-amikor-akarok> (2020.07.29)

MTMSz Minősített Távmunka – tanúsítás, munka, kontroll (2020). Magyar Távmunka Szövetség. <http://tavmunka.org/wp/minositett-tavmunka/> (2020.07.29)

Pentz Edina (2016): Kötetlen vagy rugalmas munkaidő? Ezt engedi az Mt.,  
<https://ado.hu/munkaugyek/kotetlen-vagy-rugalmas-munkaido-ezt-engedi-az-mt/> (2020.07.29)

Távmunka Audit, Magyar Távmunka Szövetség, <http://tavmunka.org/wp/tavmunka-audit/> (2020.07.29)

Távmunka és „home office” (2018), KSH,  
<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/tavmunka/index.html> (2020.07.29)

The 10 best time tracking apps of 2020. <https://zapier.com/blog/best-time-tracking-apps/> (2020.07.29)

The Best Time Tracking Apps in 2020: Toggl, Clockify, and More.  
<https://collegeinfo geek.com/time-tracking-app/> (2020.07.29)