

Herdon István – Poór Péter: A home office munkavégzési forma megvalósíthatósága a hatályos jogszabályok tükrében¹

Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, IV. évfolyam, jogász szak

Kulcsszavak: *home office, távmunka, kötelezettségvállalás, kiküldetés, jogi szabályozás*

1. Bevezetés - A home office térbeli elhelyezése, kiket érinthet

A jogi szabályozás kiindulópontjának az tekinthető, hogy a home office, mint munkavégzési forma a munkajog területéhez kapcsolódik. Ha a munkajog fogalmát a legszűkebben közelítjük meg – ideértve kizárólag a klasszikus munkaviszonyt -, akkor a home office-ra vonatkozó szabályrendszert a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (továbbiakban: Mt.) kereshetjük.

Az Mt. a klasszikus gazdasági munkaviszonyokat szabályozza, amelynek rendelkezései között viszont a home office munkavégzési forma vagy foglalkoztatási kategória nem fellelhető. Úgy véljük függetlenül attól, hogy az Mt. explicit módon nem említi a home office-t vagy magyarosított változatoként az otthoni munkavégzést, a törvény mégis tartalmazhat olyan rendelkezéseket, amelyek akár erre a munkavégzési formára is alkalmazhatók.

Az otthoni munkavégzési forma jogi szaktudással nem rendelkező laikusok számára is ismert lehet. A jogtól kissé elrugaszkodva ezt a kérdést – nem megalapozatlanul – úgy is meg lehet közelíteni, hogy társadalmi igényként a home office egy létező munkavégzési forma, amely mögé a jogászoknak kell a felelhető joganyag alapján jogi megoldásokat keresni.²

A home office, azaz az otthoni munkavégzés definíciója első ránézésre egyszerűnek tűnhet. Lényegében azt jelenti, hogy a munkavállaló munkáját otthon végzi. Megjegyezzük, hogy a szakirodalom és az általános közfelfogás is úgy véli: ez munkavégzési forma jellemzően a munkát végző otthonában történik, de ez nem szükségszerűen igaz minden esetben. Elég csak arra gondolni, hogy az otthoni munkát végző személy elektronikus készülékével meglátogatja a közeli kávézót onnan teljesítve a munkavégzési kötelezettségét. Létezik emellett egy olyan felfogás is, miszerint a home-office, illetve az otthoni munkavégzés csak a munkát végző otthonából történhet. Ezen utóbbi megközelítés bár fogalmi értelemben ideálisnak mondható a home office-ra nézve, ugyanakkor semmiképpen nem életszerű. Így az először említett

¹ A jelen tanulmány alapjául szolgáló kutatás és pályamunka a Magyar Nemzeti Bank és a Debreceni Egyetem által meghirdetett „Élet a koronavírus-járvány után” című pályázat keretében született. A pályamunka „Új munkahelyünk a Home Office? Munkapiaci trendek a válság után” címet viselte, amely díjazásban részesült és jelenleg megjelenés alatt áll.

A szerzők ezúton is köszönetüket fejezik ki Dr. Nádasné dr. Rab Henriett habilitált egyetemi docens asszonynak, aki önzetlen segítségével és előremutató tanácsaival támogatta a szerzők kutatási munkáját.

² Az otthoni munkavégzés igénye és megvalósulása mögött legtöbbször HR megfontolások vannak. A munkáltató számára előnyös, mert bizonyos tekintetben olcsó motiváció – szemben a többletszabadsággal -, továbbá előnye, hogy a munkavállaló úgy érzi, hogy a munkaviszonyt jellemző kötöttség a home office által oldódik.

szakirodalmi megközelítéssel³ értünk egyet nagyobb részben, hiszen az otthoni munkavégzés, mint rugalmas foglalkoztatási mód szerepe éppen az, hogy a munkát végző ne minden esetben csak négy fal között teljesítse a jogviszonyból eredő kötelezettségeit.

2. Az otthoni munkavégzés jogi szabályozása

2.1 Home office

Jogalkotó az otthoni munkavégzést – a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Kit.) kivételével⁴ – egyetlen jogviszonyt szabályozó törvényben sem említi, mint munkavégzési forma. Ugyanakkor a veszélyhelyzettel összefüggésben született 47/2020. (III. 18.) számú kormányrendelet 6. §-a lehetővé tette azt, munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelje. Ennek alapján látható, hogy maga a jogalkotó ismeri és számol a home office munkavégzési formával, attól függetlenül, hogy a munkavégzési-jellegű jogviszonyok szabályozásánál figyelmen kívül hagyja.

Ellenben kétségtelen, hogy a gyakorlatban a munkáltatók alkalmazzák a home office-t. Az Mt. rendelkezései között több potenciálisan alkalmazható jogintézményt fedezhetünk fel. Már most előrevetítjük, hogy a jogi szakirodalom egy – mára már kisebb – része, nem is tulajdonít a home office kérdéskörének különösebb problémát. Ezen álláspontok legtöbb esetben azzal az egyszerű konklúzióval záródnak egy ilyen dilemmát, hogy a home office egy otthon végzett távmunka forma.⁵ Minden ilyen és ehhez hasonló megközelítéssel nem értünk egyet.

Az Mt. nevesít több jogintézményt, amelyek akár alkalmasak is lehetnének az otthoni munkavégzés jogi keretének megalapozására. A továbbiakban azon jogintézmények kerülnek kifejtésre, amely a home office fogalommal kapcsolatba hozható, esetleg valamelyest megfeleltethető annak. Nevesítve ezeket, az alábbiak a tartoznak ide:

- Távmunkavégzés (Mt. 196-197. §);
- Kötelezettségvállalás (Mt. 16. §);
- Kiküldetés, mint a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás egyik fajtája (Mt. 53. §).

³ BANKÓ Zoltán: A távmunka szabályozásának dilemmái In: BANKÓ Zoltán - BERKE Gyula - PÁL Lajos - PETROVICS Zoltán (szerk.): Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70.születésnapja tiszteletére, Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2019., 27.o.

⁴ Lásd Kit. 126.§, valamint e szakaszhoz fűzött jogalkotói indokolást. Ennek értelmében a törvény bevezeti a magánszférában már népszerűvé vált „home office” intézményét”. (T/3610. számú törvényjavaslat 126. §-hoz fűzött indokolás)

⁵ Lásd például ARSBONI: Az év kihívása a munkáltatók számára: a home office <https://arsboni.hu/az-ev-kihivasa-a-munkaltatok-szamara-a-home-office/> (2020. 07. 27.); DABRÓNAKI Ágnes: A home office munkajogi kérdései <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/a-home-office-munkajogi-kerdesei/?hilit=%27home%27%2C%27office%27> (2020. 07. 27.); ZOLTAY Livia: Gondolatok a home office-ről és a krízisről <https://arsboni.hu/gondolatok-a-home-office-rol-es-a-krizisrol/> (2020. 07. 27.)

2.2 Távmunka

Következőkben az Mt. szerinti távmunka és a home office definíciós vizsgálata következik. Helyesebben leginkább a távmunkáé, ugyanis a home office-nak nincs jogszabályi definíciója. Ami viszont első ránézésre kitűnik mindkét munkavégzési formából az, hogy valamilyen távolságot és elkülönültséget feltételez a munkáltató telephelyétől.

A távmunkavégzés a tipikustól eltérő, az Mt.-ben is nevesített atipikus munkaviszonyok közé sorolandó. Atipikus jellegének köszönhetően minden esetben kifejezetten meg kell benne állapodni, így részint valójában egy sajátos, önálló szerződéstípusról van szó. A szakirodalom úgy tartja, hogy minden olyan jogviszony atipikus, amely a következő tipikus munkaviszony szerinti bármiben is eltér. A tipikus munkaviszony határozatlan idejű, általános teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra vonatkozik, a munkáltató által meghatározott helyen és időben, valamint a munkáltató eszközével történő munkavégzésre létesítik.⁶ A hatályos Mt. szerinti távmunka fogalomból három, számunkra nagyon fontos következtetést lehet levonni a home office kapcsán.

Az első következtetés, hogy távmunkavégzésben való megállapodás nem áll nyitva valamennyi munkavállaló számára. Az Mt. kifejezetten csak a számítástechnikai eszközzel végezhető munkakörökben foglalkoztatottaknak ad lehetőséget a távmunkavégzésre irányuló megállapodásra. Ebből következően, azon munkavállalók számára, akik nem esnek bele ebbe a körbe az otthoni munkavégzés lehetősége távmunka kereti között kizárt. Ugyanakkor, mivel a home office nem rendelkezik ilyen meghatározott fogalmi elemekkel, e munkavégzés keretében nem számítástechnikai eszközzel végzett tevékenység is végezhető. Természetesen úgy gondoljuk, hogy az otthoni munkavégzésben szintén meghatározó a számítástechnikai eszköz. A második következtetés az, hogy a távmunka definíciója rögzíti az ilyen irányú tevékenység kifejtésnek a rendszerességét. Amennyiben ez a fogalmi elem nem teljesül, távmunkáról nem beszélhetünk. Ugyanakkor mivel a home office-nak nincs törvényi fogalma, ennek nem is képezheti részét a rendszeresség.⁷

A harmadik következtetésünk, hogy a távmunkavégzésben való megállapodás során az Mt. 45. § (3) bekezdés által előírt általános szabályok szerint konkrétan meg kell állapodni a munkavégzés helyében azzal, hogy az nem lehet a munkáltató telephelye. Nagyon fontos

⁶ RAB Henriett: A versenyszektor foglalkoztatását ösztönző mechanizmusok bemutatása, JURA, 2018., 24. évf. 2. rész, 519.o.

⁷ Meg kell ugyanakkor jegyezni, hogy ha a home office rendszeres és a rendszeresség mellé teljesülnek a távmunka definíciójának további elemei, akkor az valójában nem otthoni munkavégzés, hanem távmunka.

hangsúlyozni, hogy ebben az esetben a munkaszerződés tartamává válik a munkavégzés helyének megjelölése. A klasszikus értelemben vett home office esetén a munkavállaló maga választhatja meg a tevékenysége végzésének helyét, az nincs a távmunkához hasonló szerződés által korlátozva.⁸

Összességében látható, hogy a távmunka keretében történő – akár otthoni – munkavégzés koránt sem kihívásoktól mentes. Ugyanakkor mivel a home office nem távmunka, erre vonatkozóan nincsenek ilyen jogalkotói megfontolások. Mindezekről függetlenül hívjuk fel a figyelmet arra, hogy álláspontunk szerint az általános munkavédelmi szabályok az otthoni munkavégzésre is irányadók, így, ha nem is a távmunka szerinti mélységben, de igényel többletteleendőt a felek részéről.

1. táblázat: A tipikus jogviszony, a home office jogviszony és a távmunka elhatárolása⁹

Szemponatok	Tipikus jogviszony	Home office jogviszony (atipikus)	Távmunka jogviszony (atipikus)
Jogszámban nevesített foglalkoztatási forma	✓	✗	✓
Munkakörben való megállapodás kötelező elem	✓	✓	✓
Munkabérben való megállapodás kötelező elem	✓	✓	✓
Munkavégzés helye nem a munkáltató telephelye	✗	✓	✓
Rendszeresen a munkavégzés helye nem a munkáltató telephelye	✗	✗	✓
Számítástechnikai eszközzel végzett tevékenység	✗	✗	✓
Elektronikusan továbbított eredmény	✗	✗	✓
Munkaszerződésben külön megállapodást kíván	✗	✗	✓
Többlet munkáltatói tájékoztatást igényel	✗	✗	✓
Csökkent munkáltatói utasításadási jog, amely kizárólag a munkavállaló feladataira terjed ki	✗	✗	✓

Forrás: Saját szerkesztés

a. Kötelezettségvállalás

Következőkben az Mt. 16. §-ban szabályozott kötelezettségvállalás jogintézményének alkalmazása kerül megvizsgálásra a home office tükrében. Mielőtt kitérnénk az ismertetésére két fogalmat kell elhatárolni egymástól: a szerződéses munkahelyet és a tényleges teljesítés

⁸ Bankó: i.m. 27.o.

⁹ Saját összeállítás a hivatkozott jogviszonyok jogszabályi (Mt., Mvtv.) minősítő jegyeinek összevetésével.

helyét. Előbbi a munkaszerződésben megjelölt - olykor nagyobb földrajzi helyet is magában foglaló - területet jelenti, ahol a munkavállalónak a rendelkezésre állási és a munkavégzéssel kapcsolatos egyéb kötelezettségeit kell teljesítenie. A tényleges teljesítés helye pedig, ahogy az elnevezéséből is következik a teljesítmény fizikai megvalósításának a helyét jelöli. Például munkahelynek meg lehet jelölni egy irodaházat és a tényleges teljesítés helyeként az irodaházon belül egy konkrét íróasztalt. Utóbbi a munkáltató egyoldalú utasításán alapszik, melynek egyedül a szerződésben kikötött munkahely szab határt, természetesen az alapvető magatartási, alapvető normákkal egyetemben.¹⁰

A fent említett kötelezettségvállalás alkalmazásával a munkáltató átengedheti a munkavállalónak a tényleges munkavégzés helyének megválasztásának jogát. Ebben az esetben tehát a munkavállaló kvázi magának ad utasítás a munkavégzés helye kapcsán, ami lehet az otthona, egy kávézó, park. Habár az általunk citált szakirodalom ezt kötelezettségvállalásként fogja fel, elgondolkodtató, hogy nem jogosultság vállalásról van-e itt inkább szó. Ugyanis a home office munkavégzésről a munkavállalónak jutott pozitívumként számolnak be a források. Mindemellett felfogásunk szerint vitatható ezen aktus egyoldalúsága. Például, ha a munkáltató megjelöli azokat a napokat, amikor a munkavállaló otthoni munkavégzésre kötelezheti magát, akkor ez megközelíthető a munkáltató ajánlataként, amelyet a munkavállaló elfogad. Így a két fél egybehangzó akaratnyilatkozataként valójában egy megállapodásról van itt szó.

Másfelől ilyen esetben a munkáltató szemszögéből nagyon nagy kockázatot jelentene teljes mértékben lemondani ezen jogáról, különösen, mert miután a kötelezettségvállalás létrejött, egyedül a *clausula rebus sic stantibus* elv – a körülmények lényeges változása - alapján lehet felmondani vagy a jogosult terhére módosítani. Ilyen koncepcióban ki lehet kötni, hogy pontosan melyik napokon engedi át, milyen feltételekkel a munkavállalónak a munkavégzés helyének megválasztásának jogát. Továbbá lehet rendelkezni a munkaidő beosztásáról is, így akár kötetlen munkarend is kiköthető.¹¹

Meg kell még említeni itt is, hogy elsősorban a home office lehetőség a munkavállalóknak egyfajta kedvezményként fogható fel. De nem szabad megfeledkezni arról a tényről, hogy a munkavállaló - választása szerint - akár a szerződéses munkahelyén is végezheti a tevékenységét, amennyiben kötelezettségvállalást nem tesz. Ebben az esetben a munkáltatónak kötelessége biztosítani a munkavégzés lehetőségét. Lényegében tehát fenn kell tartania például

¹⁰ PÁL Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása - a „home office” és a távmunka, Munkajog, 2018. 2. sz. 56-58. o.

¹¹ PÁL: i.m. 58.o.

a munkaállomást, minden munkavállalónak függetlenül attól, hogy home office-ban dolgozik vagy sem.

A kötelezettségvállaláshoz kapcsolódóan végső megjegyzésünk, hogy ennek jogi kerete összhangban van azzal, miszerint egy adott kötelezettségvállalás kapcsán bizonyos keretek között maga a munkavállaló válassza meg a teljesítés helyét. Ez lehet a munkavállaló otthona, de amint említettük a home office munkavégzés esetében gyakori, de nem feltétlen szükségeszerű a kizárólag otthon történő munkavégzés.

2.4 Kiküldetés

A távmunkán és a kötelezettségvállaláson túl a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást kell vizsgálat alá vonnunk, mint otthoni munkavégzést esetlegesen megteremtő jogintézményt. Ebben a körben a munkáltató az Mt. 53. § (1) bekezdés értelmében „jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkahelyen foglalkoztatni”, amely foglalkoztatás a „kiküldetés” nevet viseli. Ebben az esetben átmeneti helyként akár a munkavállaló otthonát is meg lehet jelölni. Mivel ez a jogszabályi rendelkezés a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást teszi lehetővé, fogalmi eleme, hogy ehhez a munkaszerződés módosítása nem szükséges.

Az otthonról történő munkavégzés ilyen esetben – függetlenül attól, hogy egyoldalú munkáltatói utasítás - pozitív lehet a munkavállaló számára. Természetesen nem minden esetben a munkavállaló érdekében történik a kiküldetés elrendelése. Ennek okán a jogalkotó eltérést nem engedő szabállyal biztosítja az egyébként gyengébb pozícióban lévő munkavállaló érdekeit. Ilyen szabály például, hogy a kiküldetés „naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg”. Ezenfelül a törvényben meghatározott csoportba tartozók – például a munkavállaló várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig – beleegyezése is szükséges más helységben végzendő munka esetén. Ha csak a kiküldetés mennyiségi korlátját vesszük figyelembe, némi számolás után láthatjuk, hogy körülbelül minden hétre jut egy munkanap, amikor a munkavállalót kiküldetésre lehet kötelezni. Amennyiben az említett munkaszerződéstől eltérő munkahely a munkavállaló otthona, akkor tulajdonképpen home office-ról beszélhetünk. Ebből következően ez a jogintézmény tökéletesen alkalmas lehet a home office szabályozására azokban az esetekben, ahol nem a gyakori otthoni munkavégzés a cél.

A kiküldetéshez kapcsolódóan végső megállapításunk, hogy megfelelő jogi keretet nyújthat a home office munkavégzés megvalósítására akkor, ha a távmunka fogalmától eltérően a rendszertelenségen van a hangsúly. Az otthoni munkavégzést több jogi és közgazdasági szakirodalom is „nem rendszeres távmunkaként” idézi.

3. Következtetéseink

Álláspontunk szerint a jogalkotó a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok túlnyomó többségénél explicit módon nem szabályozza a home office munkavégzési formát. Ugyanakkor a szabályozás hiánya azt is jelenti, hogy az otthoni munkavégzés kifejezetten nem tilos. Sőt, az utóbbi időben az otthoni munkavégzés egyre ismertebb munkavégzési forma. Ahogyan korábban felvázoltuk látható, hogy a szabályozás hiánya alapján nem lehet a megengedhetőség kérdésében állást foglalni. Ezért volt szükség arra, hogy egyes, a munkaviszony-jellegű jogviszonyok körében fellelhető jogintézményeket bemutassunk. Ezen relevanciával bíró jogintézmények közül rámutattunk arra, hogy ellentétben a közvélekedéssel, a home office jogi értelemben véve nem távmunka. Ugyanakkor vannak olyan jogintézmények, mint a kötelezettségvállalás és a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, amelyek keretében az otthoni munkavégzés nem csak, hogy nem kizárt, de megvalósítható.

Az, hogy úgy foglaltunk állást – egyezően a jogalkotói szándékkal és a szakirodalommal -, hogy a home office az nem szinonimája a távmunkának kihívás elé állítja a jelen tanulmány szerzőit. Nem csak a közbeszédben, de az egyes statisztikai felmérésekben¹² is az az általános elgondolás, hogy a home office mindössze otthon végzett távmunka. A jogalkotói szándékot – miszerint az otthoni munkavégzés és a távmunka eltér – jól mutatja a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet. E rendelet 6. § (2) b) pontja értelmében „a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti”. Az más kérdés, hogy a jogalkotó itt úgy kezeli az otthoni munkavégzést, mintha az az Mt. része lenne.

Az előbbi dilemmától függetlenül lehet vizsgálni azt a kérdést, hogy milyen személyek foglalkoztathatók otthoni munkavégzés keretében. Ahogyan említettük munkaerőpiaci tendenciák vizsgálata során közel sem mellőzhető annak a kérdésnek a vizsgálata, hogy hozzávetőlegesen hány ember kerülhet e tendenciát vizsgáló tanulmány nagytípusa alá. Azt, hogy mely jogviszonyban foglalkoztatottakat kell itt számba venni, úgy kell megközelíteni, hogy mely foglalkoztatás alapjául szolgáló jogviszonyban van lehetőség otthoni munkavégzésre. Ennek keretében röviden elemezve elsőként az egyes munkaviszony-jellegű jogviszonyokat azt a következtetést vonhatjuk le, hogy nem csak klasszikus munkavállalók, hanem a közszolgálatban foglalkoztatott személyek számára is nyitva áll e lehetőség.

¹² Lásd például a KSH kiadványát a Távmunka és „home office” témában. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/tavmunka/index.html> (2020. 07. 28.)

Az előbbi vizsgálat lezárását követően tényszerűleg elmondható, hogy csak olyan munkavállalók foglalkoztathatók home office formában, akiknek ezt a munkakörük lehetővé teszi. Értelmszerűen első ránézésre teljes egészében otthoni munkavégzésre például egy sofőri vagy egy hivatásos vadász munkakör nem alkalmas. Meggyőződésünk ugyanakkor, hogy mivel az otthoni munkavégzés nem távmunka, így az otthoni munkavégzésnek nem fogalmi eleme a távmunkánál jelenlévő rendszeresség. A jogtudomány értelmezése szerint¹³ a rendszerességgel jut kifejezésre a folyamatossága munkavégzésnek. Amennyiben nincs folyamatos – azaz rendszeres - „távmunka”, az legfeljebb home office lehet. Ennek értelmében a sofőr és a hivatásos vadász is foglalkoztatható otthoni munkavégzés keretében addig és annyiban, amíg például a munkavégzéshez szükséges adminisztrációs munkákat elvégzi.

Végezetül felmerülhet a kérdés, hogy csökkenhet-e a munkavállalók védettségi szintje, ha otthoni munkavégzésre kerül sor? Erre a kérdésre igenlő választ kell adnunk. Ez azért kiemelten fontos kérdés, hiszen pont emiatt nem csak elméleti dilemma az, hogy az adott munkavégzés home office vagy távmunka. Amíg a rendszeresség fogalmi elemét magán hordozó távmunka kapcsán nem csak az Mt., de a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvtv.) is megfogalmaz különös munkavédelmi szabályokat¹⁴, addig az otthoni munkavégzés kapcsán e törvény is hallgat. Ebből kifolyólag a távmunkára irányadó szabályok nem alkalmazhatók a home office munkavégzésre álláspontunk szerint. Ezek viszont éppen olyan, főként munkavédelemmel összefüggő normák volnának, amelyek segítenek kiküszöbölni a munkavállaló és munkáltató közötti földrajzi távolságból eredő védelemcsökkenést.

A védettségi szintről más aspektusból is szólni kell. A home office munkavégzési forma kapcsán – éppen a szabályozás hiányból kifolyólag – fellazulhatnak a munkaviszony-jellegű foglalkoztatási formákra vonatkozó kötöttségek. A munkavállaló alárendeltsége a térbeni eltérőség folytán csökken, ugyanakkor a munkáltatónak is lazulnak a munkavédelmi kötelezettségei a fentebb kifejtettekből következően. Ez előbb-utóbb könnyen elvezethet oda, hogy a munkáltatónak sokkal inkább megéri – adózási és a munkajogi kötöttségek miatt – polgári jogi jogviszonyban „foglalkoztatni” az ilyen státuszú személyeket. Ez a már meglévő foglalkoztatottak védelmi szintjének drasztikus csökkenéséhez, új „foglalkoztatottak” esetén pedig a védelem kieséséhez vezet. Ezért véljük úgy, hogy az így önfoglalkoztatóvá váló személyekre különösen tekintettel kell lenni, hiszen előfordulhat, hogy ezen személyeknek valójában a munkajog védelme alatt kellene állniuk.

¹³ BANKÓ Zoltán-BERKE Gyula-KISS György-SZŐKE Gergely László: Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez, Budapest, Wolters Kluwer, 2019., az Mt. 196-197. §-ához fűzött kommentár

¹⁴ Lásd az Mvtv. 86/A. §

Legvégül látható, hogy a home office munkavégzés megvalósításának jogszabályi eszközei bonyolult összefüggésekre mutatnak rá. A fogalmilag atipikus, de valójában inkább tipikus jellemzőket magában hordozó otthoni munkavégzés megtévesztő természetű. Az otthoni munkavégzés jogszabályi definíció hiányában egy kiszámíthatatlan jogintézmény, amely bár elsőre munkavállalói motivációként hat, utóbb mégis bebizonyosodott, hogy elsősorban munkáltatói érdekeket képviselhet. Ez természetesen nem feltétlenül probléma, az ugyanakkor igen, hogy egyelőre a jogalkotó nem szabályozza ezt a jogintézményt. Ez viszont a jövőben meglátásunk szerint elkerülhetetlen lesz.¹⁵

¹⁵ <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20200720/valtozhat-a-tavmunka-szabalyozasa-magyarorszagon-a-koronavirus-valsag-nyoman-441782> (2020. 07. 26.)

Forrás és irodalomjegyzék

- 1) ARSBONI: Az év kihívása a munkáltatók számára: a home office <https://arsboni.hu/az-ev-kihivasa-a-munkaltatok-szamara-a-home-office/> (2020. 07. 27.)
- 2) BANKÓ Zoltán-BERKE Gyula-KISS György-SZŐKE Gergely László: Nagykomentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez, Budapest, Wolters Kluwer, 2019.
- 3) BANKÓ Zoltán: A távmunka szabályozásának dilemmái In: BANKÓ Zoltán - BERKE Gyula - PÁL Lajos - PETROVICS Zoltán (szerk.): Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70.születésnapja tiszteletére, Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2019.
- 4) DABRÓNAKI Ágnes: A home office munkajogi kérdései <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/a-home-office-munkajogi-kerdesei/?hilite=%27home%27%2C%27office%27> (2020. 07. 27.)
- 5) KSH kiadvány a Távmunka és „home office” témában. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/tavmunka/index.html> (2020. 07. 28.)
- 6) PÁL Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása - a „home office” és a távmunka, Munkajog, 2018. 2. sz.
- 7) RAB Henriett: A versenyszektor foglalkoztatását ösztönző mechanizmusok bemutatása, JURA, 2018., 24. évf. 2 rész
- 8) ZOLTAY Livia: Gondolatok a home office-ról és a krízisről <https://arsboni.hu/gondolatok-a-home-office-rol-es-a-krizisrol/> (2020. 07. 27.)