

SINKÓ ZOLTÁN PÉTER

A digitalizáció hatása az atipikus munkavégzésre. A távmunka és a home office szabályozásának irányvonalai

The Impact of Digitalization on Atypical Work – Guidelines for the Regulation of Teleworking and Home Office Type of Work

Abstract: Dealing with the crisis caused by the 21st-century pandemic and the changes brought about by digitalization have demanded flexible solutions that have moved both employers and employees out of the traditional labour law environment. The aim of this short study is to identify the characteristics of teleworking, working from home, and home office type of work in order to reflect on the differences between them and to examine their relation to the changes caused by the new information and communication technologies, studied at the national as well as European level.

Keywords: atypical work, telework, home office, work from home, digitalization, Romania

Összefoglaló: A 21. századi pandémia okozta válság kezelése, illetve a digitalizációval járó változások olyan rugalmas megoldásokat követeltek, melyek mind a munkáltatókat, mind pedig a munkavállalókat kimozdították az addig hagyományosnak vélt munkajogi közegből. Jelen tanulmány célja meghatározni a távmunka, az otthonról végzett munka és a home office típusú speciális munkavégzési formák jellegzetességeit, a köztük fennálló különbségeket, valamint ezek viszonyulását az uniós szinten vizsgált digitalizáció okozta változásokhoz.

Kulcsszavak: atipikus munka, távmunka, home office, otthoni munkavégzés, digitalizáció, Románia

1. Jogászportré - megemlékezés

A távmunka, a digitalizáció és a hozzájuk köthető kutatási terület, néhány nyugati állammal ellentétben, hazánkban teljesen újszerűnek mondható. Emiatt a munkajog ezen ágát csak közvetlenül kapcsolhatjuk olyan magyar jogász nevéhez, aki már jogtörténeti megközelítésből is változásokat és különböző reformokat szeretett volna elérni. Itt említhetjük Ágoston Péter nevét, aki jogi és politikai pályafutása alatt a 20. század munkavállalóinak érdekeit próbálta tevékenységének középpontjába helyezni.

Ágoston Péter 1874-ben Zsombolyán született jogtudós, egyetemi tanár, miniszter, radikális, majd szociáldemokrata politikus. Jogi tanulmányait a budapesti karon folytatta. Grosschmid Béni tanítványaként, a magyar magánjogtudomány 20. századi történetében a szociális jogfejlődés és irányzat képviselőjeként jelenik meg.¹ Jogtudósi pályafutását Nagyváradon kezdte, majd az ausztriai és magyarországi magánjogi, illetve bányajogi tanári státusz megszerzését követően a kolozsvári egyetem keretein belül magántanári képesítést kapott. Aktív politikusi tevékenységével vált az akkori jogi élet egyik meghatározó személyiségévé. 1919-től kezdődően belügyi államtitkárként a budapesti egyetemen volt tanár. Már ezt megelőzően belépett a Szociáldemokrata Pártba, ahol részt vett a választójoggal kapcsolatos politikai vitákban.²

Jelen írás szempontjából, ugyanakkor Ágoston tudományos műveit tekintve is *A munka rabsága* című tanulmánya kiemelkedő fontossággal bír. A monográfiának nevezhető munkajogi értekezés elméleti, gyakorlati, szociológiai és gazdaságpolitikai szemszögből is górcső alá veszi a XX. század eleji individuális munkaviszony egyes elemeit. A mű egyik kiindulópontja a munkajogviszony terén megjelenő függőség és alárendeltség, melyen a szerző szerint több tekintetben is enyhíteni kellene. Úgy látja, hogy a munkát szabad emberek szolgáltatják, jogi helyzetük azonban a munka alatt olyan, mint a régmúlt idők rabmunkásáé.³ Az említett műben Ágoston Péter a római jogtól kezdődően, a középkori jogon keresztül saját korszakának szabályait is elemzi, majd művét a munkajog jövőjéről szóló fejezettel zárja.⁴

Az akkori munka rabságát a mai viszonyokkal párhuzamba helyezve megállapíthatjuk, hogy a munkavállalók szabad akarata, a munkáltatótól való függőség, az ideális munkaidő és munkakörülmények közötti egyensúly kialakítása most is valós és megoldásra váró probléma. Általánosságban véve a munkajog jövője kapcsán a kihívás és a cél továbbra is ugyanaz: a munkavállalói státusz meghatározása a szabadságon, rugalmasságon és biztonságon alapuló munkaviszony rendszerén belül.

2. Bevezetés

A mindenkori munkaerőpiac egyik fő jellemzője, hogy a gyorsan változó társadalmi és szociális igényekhez viszonyulva folyamatos változásban van. A 21. századi pandémia okozta válság kezelése és a digitalizációval járó változások olyan rugalmas megoldásokat követeltek, amelyek mind a munkáltatókat, mind pedig a munkavállalókat kizozdították az addig hagyományosnak vélt munkajogi közegből. Jelen kihívásokig a munkaviszony alapját a standard, tipikusnak mondható munkaszerződés

1 BERKE Gyula: *Ágoston Péter: Az első magyar munkajogász = Erdélyi Jogászok – Jogászpörtrék I.*, szerk. VERESS Emőd, Forum Iuris Könyvkiadó, Kolozsvár, 2020, 12.

2 *Uo.*, 12.

3 ÁGOSTON Péter: *Amunka rabsága*, Deutsch Zsigmond és Társa, Budapest, 1909, 3.

4 VALLASEK Magdolna Márta: *Alkalmazott, munkás, dolgozó. Gondolatok a munkavállaló jogi fogalmának változásairól a XX. század elejétől napjainkig, különös tekintettel a román munkajogra = Ad Saletum Civium Inventas Esseleges*, szerk. VERESS Emőd, Forum Iuris Könyvkiadó, Kolozsvár, 2019, 4.

jelentette,⁵ mely az esetek legnagyobb részében, főszabály szerint határozatlan időre szólt, és a munkavégzés a munkáltató telephelyéről történt.

A vírushelyzet következményeként olyan jogintézmények kerültek előtérbe, amelyek már korábban is léteztek, viszont jelentőségük most vált megkérdőjelezhetetlenné. Idesorolható a távmunka, valamint a home office típusú munkavégzés. Ez a két sajátos munkavégzési forma vált a munkajogi szereplők mindennapjainak részévé, és ezzel egyidejűleg a kapcsolódó szabályozás részletes és pontos kialakítása a jogalkotó legfőbb feladatává.

A jogalkotó legnagyobb kihívása ezen a ponton megtalálni az egyensúlyt a gazdasági racionalitás és a munkajog társadalmi jellege között.⁶ Leegyszerűsítve a cél tehát a rugalmasabb munkaviszonyok kialakítása, ugyanakkor pedig a munkavállalók nagyobb fokú védelmének a biztosítása. Ez nem csak a sürgősségi helyzetek és vészhelyzeti állapotok kezelésének okából indokolt: nemzeti és európai uniós szinten is minden jel arra mutat, hogy az információs-technológiai eszközök fejlődésével a digitalizáció mint jelenség egyre több területen veszi majd át az irányítást.

E többértékű változások következtében az uniós szinten már jól ismert flexicurity elv alkalmazása is középpontba kerül: a nem standard munkavégzési formák által hozott jelentősebb mértékű bevételek, a nagyobb munkavállalói szabadság, a dolgozók lelki egészsége, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly kialakítása a hosszú távú fenntarthatóság szempontjából elengedhetetlen. Ezen biztonság és rugalmasság közötti egyensúly kialakításának a hiánya a munkaerőpiac szegmentálódásához, vagyis az *insideri* (belső) és *outsideri* (külső) elnevezésű munkavállalói kategóriák megjelenéséhez vezethet,⁷ melyen belül csak azon személyek részesülnek megfelelő garanciákban és védelemben, akik a megszokott, klasszikus munkaszerződések alapján dolgoznak.

Jelen tanulmány célja meghatározni a távmunka, az otthonról végzett munka és a home office típusú speciális munkavégzési formák jellegzetességeit a román jogrendszerben, a köztük fennálló eltéréseket, valamint ezek viszonyulását az uniós szinten vizsgált digitalizáció okozta változásokhoz. Ennek során bemutatásra kerülnek a távmunka-tevékenység kialakulásának nemzetközi és uniós gyökerei, a Romániában hatályos kapcsolódó munkajogi szabályok, az uniós szintű digitális környezet általános jellemzői, illetve a távmunkához köthető politikai és társadalmi viszonyok legfőbb elemei.

3. Távmunkafejlődés - történeti áttekintés

A technológia fejlődésének egyik szembetűnő vetülete a munkajog területén érzékelhető a legjobban. Figyelembe véve az elmúlt évtized változásait, úgy gondolom, hogy hosszú távon, a munkaerőpiaci viszonyok szempontjából ez mindenképpen előnyös változásokhoz vezethet: az érintett területeken a munkahelyek nem tűnnek el,

5 NICOLAE Alcaz: *Noțiunea și principiile flexicurității*, Revista Națională de Drept, 2015/7, 58.

6 FERENCZ Jácint: *Atipikus foglalkoztatási formák*, Dialóg Campus Kiadó, Budapest–Pécs, 2015, 11.

7 Mihaela-Emilia MARICA: *Contracte de muncă atipice*, Editura Universul Juridic, București, 2019, 12.

csupán a munkavégzési formák egyes elemei fognak nagymértékben átalakulni. Az átrendeződés magas szintű felkészültséget és alkalmazkodóképességet igényel majd a munkajog minden érintett alanyának és szegmensének a részéről.

A digitalizációval kapcsolatos fejlődési folyamatok következményei már most is jól érzékelhetők, ha jobban belegondolunk, hogy a világ egyik legnagyobb szálláskereső vállalatának, az Airbnb-nek nincsenek saját tulajdonában lévő ingatlanai, a személyszállítás területén működő Uber cég nem csak saját gépjárművekkel biztosít szolgáltatásokat, a Skype pedig saját infrastruktúra nélkül vált piacvezető távközlési szolgáltatássá.⁸

Globális viszonylatban, a távmunka jelenségével foglalkozó szakemberek közül Jack Nilles a Dél-Karolinai Egyetemről már 1970-ben megjósolta a munkahelyek jövőbeli dematerializációjának várható következményeit és az információs társadalom fokozatos kialakulását.

A távmunka evolúciójának kiindulópontjaként érdemes alapul venni a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet többgenerációs elméletét.⁹ Ez alapján három fejlődési folyamatot különböztethetünk meg.

Az első ilyen generációként az 1970-es évekbeli *home office* típusú munkavégzést említhetjük, mely főként a munkavégzéshez használt, akkor még nem hordozható eszközök használatát említve tér el a *home office* mai formáitól. Ekkor még közvetlen szabályozása – a többi atipikusnak vélt munkavégzési formához hasonlóan – ennek sem volt. Az egyedüli célt a hosszú távon történő utazások és az ezzel járó nehézségek kiküszöbölése jelentette.

Kis idő elteltével, az 1990-es évekre, a telekonferenciák, az elektronikus posta és a World Wide Web internetes szolgáltatásainak az elterjedésével kialakulni látszott a második generációs távmunkavégzés. Ezt a *mobile office*-nak nevezett szakaszt az utolsó fejlődési folyamattól még mindig a helyhez kötött eszközök használata jelentette.

Végül a fejlettebb technológiák és a modernebb eszközök fokozatos megjelenésével, illetve az információk gyorsabb áramlásával a munkajog világában is megjelent a *virtual office* generáció, melynek véleményem szerint az egyik továbbfejlesztett változatát éljük ma is. Ehhez képest a jelen állapot legszembetűnőbb eltérését és az információs társadalom mai formájának – a negyedik generációnak – a kialakulását a távmunkát érintő pontos törvényes rendelkezések és szabályok bevezetése jelenti, melyek vizsgálatára a következőkben kerül sor.

4. A távmunkavégzés uniós szintű szabályozásának irányvonalai

Közösségi szinten az első lépés a távmunka-szabályozás kialakulásának útján az 1990-es évekhez köthető, amikor az Európai Bizottság számos olyan ajánlást és politikai programot fogadott el, melyek a munkaerőpiac és az információs társadalom szociális dimenziójának a fejlesztésére vonatkoztak.

8 MÉLYPATAKI GÁBOR, RICZU ZSÓFIA JUHÁSNÉ: *Labour law employment policy implications of digitizing work and introducing robotics*, Hantos Peridoica, 2020/1, 58.

9 JON C. MESSENGER: *Telework in the 21st century. An Evolutionary Perspective*, The ILO Future Work series, 2019, 3.

A nagyobb mértékű fejlődés 1994-ben, a Martin Bangemann, egykori német gazdasági miniszter és bizottsági tag által elnökölt felső szintű szakértői csoport által kiadott jelentéssel indult meg. Kezdetben főként az infrastruktúra és a szabályozási elvek területén jelentek meg különböző stratégiai, iránymutató követelmények. Ezek közé sorolhatjuk többek között az analóg hálózatok – mára már kezdetlegesenek számító – ISDN-hálózatokra történő lecserélését, a széles sávú technológiák elterjedését, a kizárólagos és a különleges jogok felszámolásának követelményét vagy a díjszabályozás rendezésének a kérdéskörét.

A jelentés számunkra meghatározó jellegét támasztja alá, hogy a távmunka mint fogalom, ebben jelent meg először Európában. A tíz kiemelt alkalmazási terület közül ez volt az első. A hozzá kapcsolódó célok és teendők a *Több munkahely és új munkahely egy mobil társadalomért* című fejezetben olvashatók. Itt került felsorolásra az otthonokban és a műholdas hivatalokban végzett távmunka előmozdításának követelménye, melyre az ingázással kapcsolatos nehézségek kiküszöbölése miatt volt szükség. A jelentés alapján a távmunkával járó legfőbb előny, hogy a nagyobb termelékenységéből, a megnövekedett rugalmasságból és a költségtakarékosságból a nagy-, a közepes és a kisvállalkozások, valamint az államigazgatás is egyaránt profitálhatnak.¹⁰ Ezt az irányvonalat 1998-ban a Foglalkoztatási, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága, illetve az Információs Társadalom Főigazgatósága részéről megalkotott olyan alaptervezet követte, mely a Bizottságban dolgozó személyek munkavégzési szokásaira vonatkozott. Ez eredeti formájában háromféle távmunka végzésére alkalmas módozatot írt le: az otthonról és az irodából felváltva végezhető munkát, a hivatalos kiküldetések során végzett munkát és bizonyos alkalmi munkákat, melyeket egy másik bizottsági épületben végeztek.¹¹

Az Európai Tanács 2000. évi lisszaboni ülésén kifejezett célként fogalmazódott meg a munkahelyek minőségének a javítása, a tudásalapú gazdaság lényegi elemeinek a figyelembevételével.¹² Ennek következtében 2002. július 16-án az európai szociális partnerek aláírták Brüsszelben a *Távmunkáról szóló keretmegállapodást*, amely a tagállamokra vonatkozóan tartalmazott referenciarendelkezéseket.

5. A távmunkáról szóló európai keretmegállapodás

A megállapodás célja a „*munkaszervezés lehetséges módozatainak a korszerűsítése volt, beleértve a rugalmas munkafeltételeket, valamint a rugalmasság és a biztonság közötti szükségleges egyensúly megteremtését*”.¹³

10 FORGÁCS Tamás: *A távmunka elmélete és gyakorlati alkalmazásának lehetőségei*, doktori értekezés, Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Pécs, 2009, 38.

11 www.eur-lex.europa.eu (letöltés ideje: 2021. 11. 24.).

12 Ioan CIOCHINĂ-BARBU: *Aspecte legislative privind reglementarea muncii în biroul virtual*, Acta Universitatis George Bacovia Juridica, Volumul 8, 2019/2, 1.

13 OVIDIU ȚINCA: *Preocupări pentru amplificarea dialogului social în Uniunea Europeană. Acordul Cadru asupra telemuncii*, Revista Română de Dreptul Comercial, 2003/5, 64.

Ennek értelmében 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 a helyiségen kívül végzik. A következő címből is kiderül, hogy ezzel összhangban, az európai szintű szemléletmódban a távmunka-tevékenység végzésének egyik döntő feltételeként jelenik meg a számítástechnikai eszközök használata. A hatályos román szabályozás is ezt az értelmezést követi.

A megállapodásban több szempontot hangsúlyoztak, nevezetesen: – a távmunka önkéntes jellegét; a távmunkában dolgozók és a vállalatnál dolgozó hasonló munkavállalók közötti egyenlő bánásmódot, kifejezetten hivatkozva a munkateherre, a képzéshez való hozzáférésre és a kollektív jogokra; a visszafordíthatóságot; azt, hogy a távmunkára való átállás nem változtat a munkavállalók munkavállalói státuszán; a távmunkában dolgozók magánéletének tiszteletben tartását; az adatvédelmet; a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági normák betartását.¹⁴

Az egészségvédelmi és biztonsági előírások helyes alkalmazásának ellenőrzése érdekében a munkáltató vagy az illetékes hatóságok a nemzeti jogszabályok és a kollektív megállapodások keretein belül beléphetnek a munkavégzés helyére. Ha a távmunkás az otthonában dolgozik, a belépést előzetesen be kell jelenteni, és a munkavállalónak ahhoz hozzá kell járulnia.

A tagállamok belső szabályaiban fennálló értelmezésbeli eltérések jogalapja, hogy a nemzetközinek számító keretmegállapodásnak nincsen másodlagos uniós jogforrási jellege, de az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés értelmében ezt a tagállamoknak figyelembe kellene venniük a belső jogrendszerükbe való átültetés során. Erre általánosan alkalmazandó szabályozási eszköz vagy az iránymutatások be nem tartásakor esedékes szankció nincs kikötve. A dokumentum jogi természetére vonatkozóan azt is fontos kiemelni, hogy ezt a magyar szakirodalom fordítja keretmegállapodásnak, ennek kötőerejét vizsgálva viszont az egyszerű megállapodások jellegével bír.

Ebből adódóan az autonóm megállapodás átültetése és végrehajtása az egyes tagállamokban különbözőképpen, heterogén módon történt meg: Franciaországban, Olaszországban, Dániában, Görögországban és Spanyolországban a – Romániában már nem használatos – nemzeti vagy szektorális kollektív munkaszerződéssel került átültetésre. Hozzánk hasonlóan Magyarország, Belgium és Luxemburg a törvényes megoldást, míg Ausztria, Finnország és Nagy-Britannia a két- vagy háromoldalú megegyezéses átültetést választotta a jogintézmény szabályozási módozatának.¹⁵ Fontos megemlíteni, hogy a szabályozásra való ösztönzést mind EU-s, mind pedig tagállami szinteken gyakorlati szükségletek tették napirendi ponttá. Európa államaiban 2002 előtt is előfordult a távmunka keretén belül végzett tevékenységek használata. Erre példa az 1995-ben Németországban aláírt első olyan kollektív munkaszerződés, mely a Deutsche Telekom AG nevű cégnél tette munkavégzési lehetőséggé a távmunka-tevékenységet. Ezt követték

14 Európai Gazdasági és Szociális Bizottság: Vélemény – a távmunka kihívásai: munkaidő-szervezés, a munka és a magánélet közötti egyensúly és a lecsatlakozáshoz való jog, SOC/660, 2020, 4.

15 Raluca DIMITRIU: *Dreptul Muncii. Anxietăți ale prezentului*, Editura Rentrop and Straton, București, 2017, 143.

a T-Mobile, az Allianz, a Bosch és később a Ford is.¹⁶ Végezetül azt is fontos kiemelni, hogy a megállapodás kötőerejéből adódóan a lehetséges, tagállamonkénti fogalom és értelmezésbeli eltérések köre igencsak széles. Ahogy a Romániában hatályos törvényes rendelkezések áttekintéséből majd kiderül, a jogalkotó a számítástechnikai eszközök használatát kötelező feltételnek tekinti ahhoz, hogy távmunkavégzésről beszélhessünk, és hogy a vonatkozó jogszabály elemeit alkalmazni lehessen. Ezzel tesz különbséget a rendelettel szabályozott home office típusú munkavégzés és a Munkatörvénykönyvben megjelenő, otthonról végzett munka között, mely eltérések részletesebb vizsgálatára a következőkben kerül majd sor.

Ezzel szemben érdekességnek számít, hogy Magyarországon nemrégiben kihirdették az akkor még 2022. január 1-ig tartó vészhelyzettel összefüggő átmeneti szabályokról szóló 2021. évi XCIX. törvény hatálybalépéséről rendelkező törvényt (a továbbiakban: Módosító törvény). Ennek alapján a magyar kormány, a járványügyi készültségekre tekintettel elrendelheti a távmunkavégzéshez köthető, különösnek számító szabályok alkalmazását. Ez így nemcsak a klasszikus munkavédelmi rendelkezésektől való eltérésre ad lehetőséget, hanem a távmunka fogalmát is értelmezhetik az ott hatályos törvényi rendelkezésektől eltérő módon.¹⁷ Így tehát a magyar jogalkotói álláspont szerint elképzelhető olyan megállapodás, mely távmunkavégzésnek tekinti az olyan munkavégzést is, amelyre nem rendszeresen kerül sor a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen, illetve amit nem kizárólag számítástechnikai eszközökkel végeznek, vagy melynek eredménye nem csak elektronikus eszközökkel továbbítható.

Ebből is az derül ki, hogy a tagállamok jogalkotói majdnem teljes függetlenséggel rendelkeznek a vészhelyzet kapcsán népszerűvé váló munkajogviszonyok terén. Éppen ezért tartom fontosnak a továbbiakban tisztázni, hogy a nemzeti álláspont szerint jelenleg a távmunka intézménye hol helyezkedik el az atipikusnak vélt munkajogviszonyok körében, illetve a hozzá hasonló, otthonról végezhető munkajogviszonyok és szabályok rendszerében.

6. Munkavégzés a digitális környezetben

Az úgynevezett digitális gazdaságnak a szakirodalomban jelenleg még nincsen egy általánosan elfogadott fogalmi meghatározása. Az Eurofund egy 2018-as tanulmányából az derül ki, hogy a társadalmi rendszerekre vagy szervezetekre alkalmazva a digitalizáció tág értelemben utal a digitális-műszaki technológiák (robotika, gépi tanulás, virtuális valóság stb.) széles körű elterjedésével előidézett átalakulásokra. Bizonyos információkra alkalmazva a digitalizálás azt a folyamatot jelenti, melynek során ezeket az adatokat számítógéppel feldolgozható digitális formává alakítják, magába foglalva minden virtuális valóság által végrehajtható műveletet.

16 <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union> (letöltés ideje: 2020. 02. 06.).

17 A Munkatörvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény, 196. §.

A korábbi tapasztalatok és a jelenleg rendelkezésre álló bizonyítékok is egyértelműen arra utalnak, hogy a fentiekben bemutatott folyamatok következtében egyes munkahelyek eltűnnek, mások létrejönnek, és a meglévők közül néhány teljesen átalakul majd. A digitalizáció által hozott változások a munkavállalók hozzáállása terén nagyobb fokú önállósághoz és ezáltal egyfajta vállalkozói jellegű magatartás kialakulásához vezethetnek, a munkaprogram megszervezésének, illetve az ehhez használt módozatok személyre szabott kialakításának tekintetében.

A gépiesedés következményeként kialakuló új generációs munkaviszonyok területén felvetődik a kérdés, hogy ki a munkáltató, illetve ki a munkavállaló. Az utóbbiakat illetően kétféle digitális munkást különböztethetünk meg: az első a már megszokott, hagyományosnak mondható munkaszerződés alapján végez tevékenységet, míg a teljesen újnak tekinthető digitális dolgozó egy másik, alkalmazás- vagy megbízásalapú jogviszonyon belül vállal munkát.

A távmunkavégzés kapcsán az első kategória a meghatározó, míg a munkaszerződés hiányában dolgozó a gig-economy rendszer részét képezi, s ezáltal nem tartozik a jelen kutatásban vizsgált távmunkások körébe.

A felsorolt tényezők nagyfokú elterjedése idővel az Uniót is cselekvésre készítette. Ennek eredményeképp, a digitális környezet kialakulásának a szempontjából, az Európai Unió szintjén ismert Digitális Egységes Piac (Digital Single Market) fogalma igencsak hangsúlyossá vált.

Ezen célok megvalósítása nyomán a Bizottság 2015. május 6-án fogadta el a digitális egységes piacra vonatkozó stratégiáját, mely három pillérből állt:

- a fogyasztók és a vállalatok hozzáféréseinek a megkönnyítése a digitális termékekhez és szolgáltatásokhoz;
- egyenlő feltételek kialakítása a digitális hálózatok és innovatív szolgáltatások fellendüléséhez;
- a digitális gazdasági fellendülés lehetőségeinek a maximalizálása.

Széles körűen tekintve, ez a piaci rész az Unió belső piacának minden olyan szegmensét felöleli, mely a digitalizáció által érintett lehet, s így szinte minden területre kiterjed, ezáltal magába foglalva a munkajogi vonatkozású folyamatokat is.

A különböző technológiák által kiváltott fejlődés mértékét a tagállamok szintjére kiterjedően a DESI-index (Digital Economy and Society Index) révén határozzák meg. A tagállamok fejlettségi besorolása során a következő tényezőket veszik figyelembe:

- humán tőke – *human capital*;
- hálózati összekapcsoltság – *connectivity*;
- internetes szolgáltatások használata – *use of internet services*;
- a digitális technológiák integrálása – *integration of digital technology*;
- digitális közszolgáltatások – *digital public services*.

Ennek az ötdimenziós vizsgálatnak a 2020-as adatai alapján az EU tagállamai átlagosan meghaladták az 50%-os fejlettségi szintet, Románia 39%-os arányt mutatva fel a ranglétrán.

A jövőbe tekintve uniós szintű fejlődés a Digitális Európa elnevezésű programtól várható, mely a gazdasági és egyben kereskedelmi folyamatok mellett hatással lesz a munkajogi viszonyok alakulására is. A program a 2021–2027-es időszakra szólóan

biztosít különböző támogatásokat többek között a mesterséges intelligenciával, a digitális készségekkel és a különböző modern technológiai eszközök használatával kapcsolatos készségek fejlesztése terén. Ez a fajta felkészültség a gazdaság és az EU belső piacának minden szegmensében olyan munkaerő kifejlesztésére lesz alkalmas, melynek a távmunkavégzés már nem fog akkora kihívást jelenteni, mint az információs társadalom azon tagjainak, akiket a vírushelyzet okozta online térbe történő átváltás váratlanul ért.

Áttekintve a digitalizációs fejlődéshez vezető eszközök tág alkalmazási körét, melyek többek között a munkaerőpiac versenyképességének növelése szempontjából fontos szerepet töltenek be, megállapíthatjuk, hogy a flexicurity elv célkitűzései és az itt felsorolt célok szorosan összefüggenek, mondhatni szimbiózisszerű kapcsolat áll fenn közöttük. A rugalmasságon és biztonságon alapuló rendszer úgy jelenik meg, mint egy cél, a digitalizáció mint egy eszköz, és ezen elemek helyes összeegyeztetése a távmunka gyors elterjedéséhez vezethet.

7. Tipikus vagy atipikus?

A munka és a magánélet közötti harmonikus egyensúly akkor érhető el, ha a munkavállalóknak a fizetett munkán belüli és az ezen túlmutató teljes élethez való jogát normaként fogadják el és tartják tiszteletben¹⁸ – mely norma betartása kölcsönösen előnyös lehet mind az egyén és az üzleti élet, mind a társadalom egészének a javára. Ennek az egyensúlynak a követelménye és vizsgálata a hagyományos, teljes munkaidős, rendszeres, magas védelmi szintet biztosító, határozatlan időre szóló munkaviszonytól eltérő munkavégzési formák esetében bír a legnagyobb relevanciával.

A román jogalkotó az elmúlt 10 évben nagymértékű fejlődést mutatott az atipikus munkavégzési formák pontosabb szabályozásának kialakítása terén. Ennek kapcsán 2011-ben és 2017-ben is sor került a jelenleg is hatályos Munkatörvénykönyv (továbbiakban: Mt.) módosítására, mely a nem standard munkavégzés kapcsán magába foglalta a határozott időre szóló, a részmunkaidős, a munkaerő-kölcsönzéssel történő vagy az otthonról végezhető munka szabályozási területének a rugalmasság irányába történő módosításait.

A fentebb felsorolt, „klasszikus atipikus” munkavégzési formákkal szemben a munkahelyek dematerializálódását leginkább érintő speciális intézmény a távmunka, mely összetettségét az is alátámasztja, hogy ez nem az Mt. normaszövegén belül került szabályozásra, hanem a 2018. évi 81. törvénnyel vált a román munkajogi rendszer részévé.

Azért tartom szükségesnek a távmunka intézményének különválasztását a többi periférikusnak¹⁹ számító munkavégzési formától, mert munkáltatói szempontból is

18 <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/work-life-balance> (letöltés ideje: 2021. 03. 03.).

19 GYULAVÁRI Tamás, KÁRTYÁS Gábor: *The Hungarian flexicurity pathway? New Labour Code after Twenty Years in the Market Economy*, Pázmány Press, Budapest, 2015, 89; BANKÓ Zoltán, *Az atipikus munkajogviszonyok*, Dialóg Campus Kiadó, Budapest–Pécs, 2010, 47–57.

ennek az esetében tapasztalhatók a legnagyobb változások: a munkáltató ellenőrzési, irányítási és szankcionálási hatáskörei teljesen más megközelítést nyernek. Ezek gyakorlati módzataira és ezzel egyidejűleg az ideköthető adatvédelmi és magánéleti kérdésekre a távmunkát szabályozó törvénynek külön ki kellett térnie.

A 2018 áprilisában bevezetett törvény akkor még nem hozott jelentősebb változást a távmunka keretein belül dolgozók számának növekedésében jelentősége mondhatni elenyésző volt: az Eurostat adatai alapján ebben az időszakban a foglalkoztatottaknak csupán 0,4%-a dolgozott ebben a formában. Ez a szám 2019-re a duplájára, azaz 0,8%-ra nőtt.²⁰ Az otthonról vagy a munkáltató telephelyétől eltérő helyen munkát végzők száma uniós viszonylatban, a vírushelyzet okozta változások következtében 5,4%-ról 30–40%-ra változott.²¹

A hazánkban érzékelhető kisebb számok egyik kiváltó oka lehet, hogy a hatályos törvény rendelkezései, az európai uniós, távmunkáról szóló megállapodáshoz képest néhány esetben nem elég pontosak, nem véve át az uniós szabályozás egyes fontos elemeit.

8. Távmunkaszabályok Romániában - pro és kontra

A 2021 tavaszáig hatályos román törvényi meghatározás értelmében a távmunka *„olyan munkaszervezési forma, amelyben a munkavállaló, önkéntesen és rendszeres jelleggel, a beosztásának, foglalkozásának vagy szakmájának jellegzetes feladatait havonta legkevesebb egy napig, a munkáltató telephelyétől távol végzi, számítástechnikai és kommunikációs eszközök használatával”*.²²

A munkaviszony alapja ez esetben is lehet hagyományos munkaszerződés vagy egy meglévő szerződés kiegészítése, a távmunkavégzésre utaló kikötéssel és néhány olyan plusz elemmel, melyet ez a munkavégzési forma megkövetel. Idesorolható a munkáltató ellenőrzési jogkörének a behatárolása, a munkavédelem terén felmerülő felelősségi kérdések kikötése vagy a munkatársaktól való elszigeteltség kiküszöbölését célzó eszközök meghatározása. Mindenképpen pozitívumnak számít, hogy alapjában véve a távmunkával kapcsolatos változások bevezetése csak a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével történhet, és az utóbbi részéről érkező ellentmondást nem lehet az alkalmazottak elbocsátási indokaként felhasználni.

Mint láthatjuk, a rendszeresség és a munkavégzés helyének a pontos meghatározása a keretmegállapodásban is megtalálható. Ezzel ellentétben a román jogalkotó kissé ellentmondásosan beillesztette a heti egynapos feltételt. Erre a szakirodalomból és a gyakorlatból ért kritikák következtében rájött, így a jelenlegi meghatározásból ez a rész teljesen eltűnt.

20 VALLASEK Magdolna: *Digitális munkahely – a jövő munkahelye?*, Symbolon, Vol. XX, /2020/1, 4.

21 Mart FANA, Enrique FERNANDEZ-MACIAS, Ignacio GONZALEZ, Santos MILASI, Joanna NAPIERAL: *Telework during Covid-19 crisis: new reality, old questions*, Social Europe, 2020.

22 A távmunka-tevékenység szabályozásáról szóló 2018. évi 81. törvény, 2. cikk, a) pont.

Az eltérések helyesbítése mellett egy másik előnyös, fejlődésre utaló változás az otthoni vagy más helyen történő munkavégzéssel járó költségek munkaadó általi kifizetése és támogatása. Ezen költségek fedezésének kötelezettsége a pandémia okozta válság kezdetén még a munkavállalókra hárult. Legelőször a 2020. évi 295. számú törvény hozott változást ezen a téren, mely a fizetések és egyéb jövedelmek kapcsán, az uniós keretmegállapodás normáinak megfelelően kitért arra, hogy az áram, a fűtés, a víz, illetve az internethasználathoz és a munkaeszközök biztosításához kapcsolódó összegek kifizetése egy havi plafon keretén belül a munkáltatókat terhelje. Ez ma már a távmunkáról szóló törvénybe is bekerült.²³

Összegzésképpen a szabályozás és a jogalkotói hozzáállás jelenlegi állapotáról elmondhatjuk, hogy az európai uniós standardokhoz viszonyítva egy pozitív, fejlődésre irányuló magatartás figyelhető meg. A rugalmasság szemszögéből a legfőbb hátrányként a munkaprogram előre történő meghatározásának a kötelezettségét említeném. Ennek kiküszöbölése valóban hozzájárulna a munkavállalók szabadabb mozgásterének a kialakításához, viszont úgy gondolom, hogy ez a jövőben a digitalizáció és a vállalkozások nyitottságának függvényében szintén változni fog.

9. Home office – klasszikus vagy modern?

A SARS CoV-2 vírus gyors elterjedésének egyik legjobban érzékelhető következménye a home office fogalmának mindennaposá vált használata. Ahhoz, hogy ezt elhelyezhessük a számítástechnikai eszközök használatán alapuló munkaviszonyok rendszerében, nemcsak a távmunkával, de az otthonról végzett munka fogalmával is összefüggésbe kell hoznunk.

Előjáróban fontos kiemelni, hogy ezeknek nincs egységes, közösségi szintű jogi kerete, nem szabályozza őket uniós dokumentum. Ennek következtében a köztük fennálló legfőbb különbségek vizsgálatának eszközéül a román jogrendszer kapcsolódó rendelkezéseinek az áttekintését választottam.

Az otthonról végzett munka intézményét a távmunkával szemben, nevesített atipikus munkavégzési formaként, a román Mt. szabályozza. Nem újszerű tevékenység, mely lényegi elemeinek figyelembevételével tér el a távmunka sajátos szabályaitól.

A távmunkával szemben az otthonról végzett munka egy sokkal hagyományosabb munkavégzési formát takar: a munkavállaló egy klasszikusnak tekinthető munkaszerveződés alapján otthonról végzi a tevékenységét, melynek eredménye minden esetben valamilyen kézzelfogható késztermék kell legyen. Ennek megfelelően az ehhez használt eszközöknek semmi esetre sem kell információs-technológiai eszközöknek lenniük, és ezeket a munkáltatónak kell biztosítania. Emellett, a távmunkához hasonlóan, megjelenik még néhány munkaszerveződésben meghatározandó többletkötelezettség is, úgymint a munkavédelemmel, ellenőrzéssel vagy munkaprogrammal kapcsolatos kérdések. A magyar szabályozásban ez a munkavégzési forma azonos megközelítéssel, bedolgozó jogviszony elnevezéssel van jelen.

23 A távmunka-tevékenységről szóló 2018. évi 295. törvény, 5. cikk, j. pont.

A jogalkotó által közvetlenül szabályozott, otthonról végzett munkával és a távmunkával szemben a home office egy nem nevesített, de a pandémia okozta hatások miatt gyakran használt munkavégzési forma.

A hozzá kapcsolható törvényi rendelkezéseket először a koronavírus-járvány elterjedésének megakadályozása érdekében hozott 2020. évi 195. elnöki rendelet, majd a szükségállapotot vészhelyzeti állapotra felváltó 2020. évi 395. kormányhatározat tartalmazta. Ezeket a COVID-19-világjárvány hatásainak megelőzéséről és kezeléséről szóló 2020. évi 55. törvény váltotta fel.

Ennek megfelelően a jelenlegi román jogalkotói álláspont szerint a munkavállaló, időszakos jelleggel, egész egyszerűen az otthonából hajtja végre a munkával kapcsolatos tevékenységeit. A feladatok elvégzése ugyanúgy történhet hagyományos, mint információs-technológiai eszközök használatával.

Fontos kiemelni, hogy a munkáltató és a munkavállaló egyetértése alapján kell eldönteni, hogy a munkavégzés ebben a formában a távmunka vagy az előbb bemutatott, otthonról végzett munka szabályai szerint történjen, így közvetett, rész-egész kapcsolatot alakítva ki e három sajátos munkavégzési forma között. Emellett az időszakosság jelenti a legfőbb sajátosságát, mely ilyen módon, első számú megoldásként tette lehetővé a szükséghelyzetek hatékony, de ugyanakkor átmeneti megoldását.

A normaszövegeket összevetve továbbá azt láthatjuk, hogy a home office-ra való ideiglenes átállást, kezdetben az Mt. 48. cikke alapján, főszabálytól eltérően, a munkáltató egyoldalúan is elrendelhetette vis maiorra hivatkozva, fegyelmi szankcióként vagy a munkavállalók általános védelmének az érdekét szem előtt tartva. A későbbi törvényes rendelkezésekből viszont az derül ki, hogy a munkavégzés helyének ideiglenes megváltoztatása most már ez esetben is csak közös megegyezéssel történhet.

10. Zárógondolatok

Összegzésképpen megállapíthatjuk, hogy a jelenleg végbemenő társadalmi, gazdasági és szociális folyamatok és változások eddig még nem tapasztalt kihívás elé állítják a munkaerőpiacot. Számos olyan megoldásra váró kérdés és újszerű probléma jelenik meg, melyre a jogalkotónak és a munkajogi szereplőknek egyaránt választ kell találniuk.

Véleményem szerint a jelenlegi román munkajogi rendszer még nem áll teljesen készen a digitalizációval és az otthoni munkavégzéssel járó összes kihívás kezelésére, viszont nagy léptekkel halad a fejlődés útján. A gyakorlati szükségletek okozta törvényi módosításokat tekintve az elmúlt időszakban mindenképpen egy pozitív, innováló jogalkotói magatartás figyelhető meg mind nemzeti, mind európai uniós szinten.

Ahhoz, hogy a távmunka valóban hozzájárulhasson a Bangemann-jelentésben és a digitális egységes piaci stratégiákban megjelenő célok érvényre juttatásához, az Unió és a tagállamok szintjén is szükség lenne a távmunkaszabályok egységesítésére. Ennek eléréséhez a tagállamokban heterogén végrehajtási módozatokat tűző Távmunkáról szóló európai keretmegállapodás eddig nem bizonyult elégségesnek. A kapcsolódó szabályok irányelvi vagy rendeleti szintű bevezetése már a kezdetektől hozzásegíthette volna az

Uniót ennek a belső piaci résznek a megszilárdításához. Az egyik meghatározó probléma az otthonról végezhető munka egyes fajtáinak a megkülönböztetése lehet. Mint láthattuk, ez Romániában a munkavégzéshez használt eszközök jellegének vizsgálatán keresztül érthető el, viszont a magyar jogalkotó néhány esetben már akkor is távmunkáról beszél, ha a munkavégzés nem számítástechnikai eszközök használatával történik.

A digitalizációval összefüggésbe hozható tudás fejlesztése az egyik legfontosabb követelmény a távmunkát végző személyek számának növelése érdekében. Ez folyamatos és rendszeresen tanulóssal érhető el, melynek biztosítása akár munkáltatói kötelezettség formájában is megjelenhet. Munkahelyi vagy vállalati szinten ezáltal lehetne a leggyorsabban elérni a munkavállalók technológiai tudásának kifejlesztését és naprakész jellegét.

A távmunka intézményének a népszerűsítése és a vele járó, kevésbé előnyös következmények fokozása kapcsán egy másik fontos tényező a munkavállalók mentális egészségének a biztosítása. Az erre vonatkozó biztosítékok fenntartása, véleményem szerint, ismét vállalati szintű, munkáltatói kötelezettségként lenne a legjobban megvalósítható. Ez történhet a román távmunkatörvény által is előírt minimális, de kötelező munkahelyi jelenléttel a munkáltató telephelyén vagy olyan munkaidőtől független programokkal, melyek szintén a munkavállalók szocializálódását segítenék elő.

Végezetül, figyelembe véve az elmúlt évtized változásait úgy gondolom, hogy hosszú távon a munkaerőpiaci viszonyok szempontjából a technológia fejlődése mindenképpen előnyös változásokhoz vezet majd: az érintett területeken a munkahelyek nem tűnnek el, csupán a munkavégzési formák egyes elemei fognak nagymértékben átalakulni.

Irodalomjegyzék

1. Nicolae ALCAZ: *Noțiunea și principiile flexicurității*, Revista Națională de Drept, 2015/7.
2. ÁGOSTON Péter: *A munka rabsága*, Deutsch Zsigmond és Társa, Budapest, 1909.
3. BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*, Dialóg Campus Kiadó, Budapest–Pécs, 2010.
4. Raluca DIMITRIU: *Dreptul muncii și unele provocări generate de digitalizare*, 2020.
5. Raluca DIMITRIU: *Dreptul Muncii. Anxietăți ale prezentului*, Rentrop and Straton, Bukarest, 2017.
6. FERENCZ Jácint: *Atipikus foglalkoztatási formák*, Dialóg Campus Kiadó, Budapest–Pécs, 2015.
7. FORGÁCS Tamás: *A távmunka elmélete és gyakorlati alkalmazásának lehetőségei*, doktori értekezés, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, Pécs, 2009.
8. GYULAVÁRI Tamás, KÁRTYÁS Gábor: *The Hungarian flexicurity pathway? New Labour Code after Twenty Years in the Market Economy*, Pázmány Press Kiadó, Budapest, 2015.
9. Fana MARTA, Enrique FERNANDEZ-MACIAS, Ignacio GONZALEZ, Santos MILASI, Joanna NAPIERAL: *Telework during Covid-19 crisis: new reality, old questions*, Social Europe, 2020.
10. Jon MESSENGER C.: *Telework in the 21st century. An Evolutionary Perspective*, The ILO Future Work series, 2019.
11. MÉLYPATÁKI Gábor, RICZU JUHÁSNÉ Zsófia: *Labour law employment policy implications of digitizing work and introducing robotics*, Hantos Peridoica, 2020/1.

12. Mihaela-Emilia MARICA: *Contracte de muncă atipice*, Ed. Universul Juridic, Bukarest, 2019.
13. STRIHÓ Krisztina: *A munkajog a digitalizáció világában*, Erdélyi Jogélet, 2020/4.
14. VALLASEK Magdolna Márta: *Alkalmazott, munkás, dolgozó. Gondolatok a munkavállaló jogi fogalmának változásairól a XX. század elejétől napjainkig, különös tekintettel a román munkajogra = Ad Saletum Civium Inventas Esseleges*, szerk. VERESS Emőd, Forum Iuris Könyvkiadó, Kolozsvár, 2019.
15. VALLASEK Magdolna: *Digitális munkahely – a jövő munkahelye?*, Symbolon, Vol. XX, 2020/1.
16. EUROFOUND: *Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018.