

A távmunka szabályozása a Covid19 utáni Európában

Szerzők: Pablo Sanz de Miguel, Maria Caprile és Juan Arasanz (NOTUS).

Ez a jelentés az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) megbízásából készült. Tartalmáért, beleértve a benne megfogalmazott véleményeket és/vagy következtetéseket, a szerzők felelnek, és nem feltétlenül tükrözik az EU-OSHA álláspontját.

Projektvezetők: Maurizio Curtarelli és Lorenzo Munar (EU-OSHA).

**Az Europe Direct szolgáltatása segít Önnek választ találni az
Európai Unióval kapcsolatos kérdéseire.**

**Ingyenesen hívható
telefonszám (*):**

00 800 6 7 8 9 10 11

(*). Egyes mobiltelefon-szolgáltatók nem teszik lehetővé 00 800-as számok hívását, vagy díjat számíthatnak fel.

Az Európai Unióról további információt a <http://europa.eu> honlapon találhat. A katalógusadatok a kiadvány borítóján találhatóak.

Luxemburg: Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2021

ISBN: 978-92-9479-541-0

doi:10.2802/125499

© Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, 2021

A sokszorosítás a forrás feltüntetésével engedélyezett.

Tartalomjegyzék

1	Bevezetés	4
2	A távmunka Covid19 előtti szabályozása az EU-ban	4
3	A távmunka nemzeti szintű szabályozása a Covid19 előtt.....	6
	3.1 A távmunkára vonatkozó jogszabályi meghatározásokkal és külön jogszabályokkal rendelkező országok.....	7
	3.1.1 Jogszabályi meghatározás	7
	3.1.2 A jogszabályok által kezelt főbb kérdések.....	8
	3.1.3 Kollektív alkuval történő szabályozás	14
	3.2 A távmunkára vonatkozó jogszabályi meghatározásokkal és külön jogszabályokkal nem rendelkező országok.....	15
	3.2.1 A távmunkával kapcsolatos kérdésekre vonatkozó jogszabályi rendelkezések	15
	3.2.2 Kollektív alkuval történő szabályozás	16
4	A nemzeti szabályozást érintő változások és viták a Covid19 után	17
	4.1 Ideiglenes intézkedések és kezdeményezések	17
	4.2 Jogi változások, kezdeményezések és viták.....	19
5	Záró megjegyzések	26
6	Hivatkozások	29

1 Bevezetés

A távmunka Covid19-világjárvány kitörése miatti példátlan terjedése kérdéseket vet fel a munkaszervezés ezen formájának hosszú távú hatását illetően, különösen mivel számos okból feltételezhető, hogy felgyorsítja a munka digitalizációja és a munkafeltételek növekvő rugalmassága irányába mutató, már meglévő tendenciákat. 2020 márciusa óta számos munkáltató munkavállalóinak nagy része otthonról dolgozik. A távmunkával kapcsolatos korábbi tapasztalattal nem rendelkező munkáltatók és munkavállalók egyaránt szembesültek az ebben a formában történő munkavégzés előnyeivel és hátrányaival. Az idő előrehaladtával valószínű, hogy a távmunka és a rugalmasabb munkaszervezési megoldások kiemelkedőbb szerepet kapnak és állandósulnak a munkáltatók és a munkavállalók körében.

A szakirodalom szerint a távmunka a rugalmasság, az autonómia, a teljesítmény, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly szempontjából előnyös lehet mind a szervezetek, mind az egyének számára, de a lehetséges hátrányokra is rámutatnak a tanulmányok. A távmunkához hagyományosan pszichoszociális kockázatokat társítanak, amelyek főként az információs és kommunikációs technológiák (IKT) átható jellegéhez (a fokozott elérhetőséghez és a nagyobb munkateherhez), a munka és a magánélet közötti határok elmosódásához (a munka és a magánélet összeegyeztethetlenségéhez), valamint az elszigetelődéshez kapcsolódnak. A távmunka emellett nagyobb ergonómiai kockázattal is jár, mivel a munkáltató létesítményein kívüli munkavégzés esetén bonyolultabbá válik a kockázatértékelés, valamint a munkavédelmi és biztonsági normák vállalati vagy munkavállalói képviselők általi betartatása.

A távmunka Covid19-világjárvány következtében tapasztalt terjedése miatt egyre nagyobb az érdeklődés a munkaszervezés ezen formája, valamint annak munkavállalók jóllétére és egészségére gyakorolt hatása iránt. Ezért 2020 őszén az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) egy online felmérés segítségével konzultációt folytatott [nemzeti kapcsolattartó pontjai hálózatával](#) a távmunkára nemzeti szinten alkalmazandó meglévő jogszabályokról, valamint a pandémiából eredő jogi változásokról, kezdeményezésekről és vitákról.

Ez a jelentés a távmunka európai szabályozásának az e konzultáción, valamint a szakirodalom áttekintésén – többek között a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet ([ILO](#)) [nemzeti jogalkotási adatbázisa](#) vizsgálatán – alapuló elemzését mutatja be. Bevezetésként áttekinti a Covid19 előtt hatályban lévő uniós szabályozást, amit a járvány előtti nemzeti szabályozás elemzése követ. A következő fejezet a Covid19 utáni jogszabályváltozásokról, egyéb kezdeményezésekről és szakpolitikai vitákról számol be. A jelentés végén néhány záró megjegyzés található.

2 A távmunka Covid19 előtti szabályozása az EU-ban

A távmunka uniós szintű szabályozása nem kemény jogi (hard-law) mechanizmusokon keresztül történik. Nincsenek kifejezetten a távmunkára vonatkozó irányelvek, bár számos irányelv és rendelet foglalkozik olyan kérdésekkel, amelyek a távmunkát végző munkavállalók jó munkakörülményeinek a biztosítása szempontjából is fontosak. Így például a munkaidőről szóló uniós irányelv ([2003/88/EK irányelv](#))¹ a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmét célzó rendelkezései (legfeljebb heti 48 munkaóra stb.) a távmunkát végzőkre is vonatkoznak. Emellett a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló keretirányelv ([a 89/391/EGK tanácsi irányelv](#))² – amelynek célja, hogy a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének a javítását ösztönözze – nem

¹ Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól (HL L 299., 2003.11.18.).

² A Tanács 89/391/EGK irányelve (1989. június 12.) a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (HL L 183., 1989.6.29.).

határozza meg a munkavégzés helyét a rendelkezései alkalmazása kapcsán, és ennél fogva a távmunkát végző munkavállalókra is alkalmazandó. Az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló, közelmúltban elfogadott irányelv ((EU) 2019/1152 irányelv)³ közvetett módon kezeli a távmunkát végző munkavállalók védelme kapcsán felmerülő egyes kihívásokat. Előírja, hogy a munkaszerződésben rendelkezni kell a munkavégzés helyéről, és tisztázni kell a munkarendet. Ez jobban tervezhető munkaidő-beosztást biztosít a munkavállalók számára, ami jótékony hatással lehet a munka és a magánélet közötti egyensúlyra. Érdeemes megemlíteni még a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelvet ((EU) 2019/1158 irányelv)⁴, amely a dolgozó szülőket és gondozókat megillető rugalmas munkafeltételek közé sorolja a távmunkát. A távmunka lehetséges negatív hatásával azonban nem foglalkozik ez az irányelv (Eurofound, 2020a). Ugyancsak figyelmet érdemel a 95/46/EK irányelv helyébe lépő általános adatvédelmi rendelet ((EU) 2016/679 rendelet)⁵, amely a személyes adatok gyűjtését, felhasználását és továbbítását szabályozza, valamint az adatfeldolgozási műveletekre, többek között az alkalmazottak felügyeletére vonatkozó rendelkezéseket állapít meg. Ebben az összefüggésben ez a rendelet a munkavállalók előzetes hozzájárulásához köti az alkalmazott felügyeleti rendszer bevezetését (Eurofound, 2020b). Végezetül említésre érdemes az Európai Parlament közelmúltbeli (2021. januári) jogalkotási kezdeményezése⁶, amely felszólítja a Bizottságot a lecsatlakozáshoz való jog elismerésére irányuló jogszabályra vonatkozó javaslatlételre. Ennek a törvénynek a távmunkára vonatkozó minimumkövetelményeket is meg kellene állapítania, valamint tisztázni kellene a munkafeltételeket, a munkaidőt és a pihenőidőt. A jogalkotási kezdeményezést 472 szavazattal, 126 ellenszavazattal és 83 tartózkodással fogadták el.

A távmunkára vonatkozó fő uniós szabályokat [a távmunkáról szóló európai keretmegállapodás](#)⁷ vezette be 2002-ben. Ez az európai szociális partnerek (ESZSZ, UNICE, UEAPME és CEEP) között létrejött autonóm megállapodás kötelezi a társult nemzeti szervezeteket arra, hogy a megállapodást az egyes tagállamok sajátos „eljárásainak és gyakorlatának” megfelelően hajtsák végre. Ez a végrehajtási módszer azon két lehetőség egyike, amelyet a Szerződések az európai szociális partnerek közötti tárgyalások során létrejött uniós megállapodások végrehajtását illetően előírnak. A másik lehetőség a tárgyalások során létrejött megállapodások beépítése a nemzeti jogba átültetendő uniós irányelvekbe. A második lehetőségtől eltérően az első megközelítés (azaz a megállapodásoknak az egyes tagállamok sajátos „eljárásainak és gyakorlatának” megfelelően történő végrehajtása) nem eredményez kötelező erővel bíró jogi aktust, ezért a munkaügyi kapcsolatok nemzeti rendszereinek sokféleségéből adódóan a végrehajtás és a hatékonyság nagyobb különbözősége várható.

A 2002-ben létrejött, távmunkáról szóló európai keretmegállapodásban szereplő meghatározás szerint a távmunka „olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, amely az információs technológia alkalmazására épül, munkaszerződés alapján, illetve munkakapcsolat keretében valósul meg, és amelynek során a munkavégzés, amely a munkáltató helyiségeiben is történhetne, rendszeresen ezeken a helyiségeken kívül történik” (2. cikk).

Ennek az akkoriban igen tágnak tekintett fogalom meghatározásnak a legfontosabb elemei (ETUC et al., 2006) a következők:

³ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről (HL L 186., 2019.7.11.).

⁴ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 188., 2019.7.12.).

⁵ 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 irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 119., 2016.5.4.).

⁶ Az Európai Parlament 2021. január 21-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a lecsatlakozáshoz való jogról (2019/2181(INL)).

⁷ Az európai szociális partnerek – az ESZSZ, az UNICE, az UEAPME és a CEEP – között 2002. július 16-án létrejött megállapodás a távmunkáról.

- A távmunkát a munkaszervezés egy formájaként, nem pedig valamilyen munkaszerződésként értelmezi.
- Csak a munkaszerződéssel rendelkező munkavállalókra vonatkozik.
- Csak a rendszeresen (heti 1 vagy 5 napon) végzett távmunkára terjed ki.
- A távmunka kizárólag olyan helyhez kötött munka végzését jelenti, amely a munkáltató létesítményében is elvégezhető lenne, de az információs és kommunikációs technológiák használata következtében bárhol végezhető.
- A távmunkavégzés a munkáltató létesítményeitől eltérő több helyszínen is folyhat.

A távmunka tartalmát illetően a következőket szabályozza a távmunkáról szóló európai keretmegállapodás:

- Az önkéntesség elve: a távmunka mind a munkavállaló, mind a munkáltató számára önkéntes jellegű, kivéve akkor, ha a munkaköri leírás már eleve előírta.
- Visszafordíthatóság: ha a távmunka eredetileg nem szerepelt a munkaköri leírásban, akkor a távmunkára való áttérésre vonatkozó döntés egyéni és/vagy kollektív megállapodással visszavonható. A visszafordíthatóság módozatait az egyéni és/vagy kollektív megállapodás határozza meg.
- Foglalkoztatási feltételek, képzés és kollektív jogok: a távmunkát végző munkavállalókat ugyanazok a jogok és lehetőségek illetik meg, mint amelyeket a jogszabályok, valamint a kollektív szerződések és a vállalati szabályok/politikák a munkáltató létesítményeiben dolgozó munkavállalóknak biztosítanak.
- Adatvédelem: a távmunkát végző munkavállaló által használt és feldolgozott adatok védelmének biztosításáért a munkáltató felel.
- A magánélet védelme: a munkáltatóknak tiszteletben kell tartaniuk a munkavállalók magánéletét, és a felügyeleti rendszereknek arányosoknak kell lenniük a célkitűzésekkel.
- Munkaeszközök: a távmunka megkezdése előtt meg kell állapodni a munkaeszközökkel kapcsolatos kérdésekről. A munkaeszközök biztosítása, telepítése és karbantartása – általános szabály szerint – a munkáltató feladata, kivéve, ha a távmunkát végző munkavállaló a saját eszközeit használja.
- Biztonság és egészségvédelem: a távmunkát végző munkavállaló munkahelyi biztonságának és egészségének védelméért a munkáltató felel. Ez többek között megköveteli, hogy a munkáltató kockázatértékelést végezzen, és tájékoztassa a távmunkát végző munkavállalókat a lehetséges kockázatokról.
- Munkaszervezés: munkaidejének szervezését a távmunkát végző munkavállaló a nemzeti jogszabályok és a kollektív szerződések szabta korlátokon belül maga irányítja.

3 A távmunka nemzeti szintű szabályozása a Covid19 előtt

Az Európai Unió országaiban jogszabályokon keresztül vagy szociális párbeszéd és kollektív alku útján valósul meg a távmunka szabályozása. A legtöbb uniós országban eltérő mértékben ugyan, de mindkét típusú szabályozás jelen van, és a kétféle szabályozás kiegészíti egymást.

Az állam, illetve a munkaügyi kapcsolatokat meghatározó szereplők távmunka szabályozásában betöltött szerepe részben a történelmileg kialakult nemzeti intézményrendszerrel függ, amely a munkaügyi kapcsolatok nemzeti intézményeinek „útvonalfüggősége”, ellenálló képessége vagy egymást kiegészítő jellege miatt általában némi stabilitást mutat (Hall és Soskice, 2001). Így a komoly voluntarista hagyományokkal rendelkező (főként skandináv) országokban a kollektív alkuval való szabályozás játssza a fő szerepet, míg a munkaügyi kapcsolatok alakításának „államközpontú” modelljeit alkalmazó országokban (Franciaországban, Portugáliában stb.) a jogszabályok szerepe a meghatározó.

A kétféle szabályozás közötti egyensúly azonban változhat. Az utóbbi években például a társadalmi párbeszéd és kollektív alkun alapuló szabályozás kárára fokozódott a munkaügyi kapcsolatokba való állami beavatkozás. Ez különösen azokban az országokban történt, amelyeket súlyosan érintett a 2008-as gazdasági válság, és ahol a munkaügyi kapcsolatokat alakító intézmények és szereplők viszonylag sérülékenyebbek voltak (Meardi, 2018; Sanz de Miguel et al., 2020). Érdekes, hogy ezen országok némelyikében társadalmi párbeszéd nélkül dolgozták ki a távmunkáról szóló jogszabályokat az elmúlt években ([Spanyolország, 3/2012. törvény](#))⁸.

A **távmunka jogszabályokkal történő szabályozását** tekintve általában véve két fő csoportot lehet megkülönböztetni:

- a munka törvénykönyvében vagy a kapcsolódó jogszabályokban szereplő jogszabályi meghatározással és a távmunka alkalmazására (a munkaszervezésre, a foglalkoztatási feltételekre stb.) vonatkozó külön jogszabályokkal rendelkező országok (Belgium, Bulgária, Csehország, Spanyolország, Németország, Észtország, Franciaország, Görögország, Magyarország, Horvátország, Olaszország, Litvánia, Luxemburg, Málta, Hollandia, Lengyelország, Portugália, Románia, Szlovénia és Szlovákia);
- azok az országok, amelyek nem rendelkeznek a távmunkára vonatkozó jogszabályi meghatározással és külön jogszabályokkal, vagy ahol a távmunkával az adatvédelemre, a munkavédelemre vagy a munkaidőre vonatkozó különböző jogszabályok foglalkoznak (Ausztria, Ciprus, Dánia, Finnország, Írország, Lettország és Svédország).

3.1 A távmunkára vonatkozó jogszabályi meghatározásokkal és külön jogszabályokkal rendelkező országok

3.1.1 Jogszabályi meghatározás

Belgiumban, Csehországban, Spanyolországban, Franciaországban, Görögországban, Magyarországon, Horvátországban, Olaszországban, Litvániában, Luxemburgban, Máltán, Hollandiában, Lengyelországban, Portugáliában, Romániában, Szlovéniában és Szlovákiában ⁽⁹⁾ jogszabály határozza meg a távmunka vagy a távmunka adott országbeli megfelelőjének a fogalmát – Bulgáriában például a „távols munkavégzést”, Spanyolországban a „távrolról végzett munkát” (amelyet később felváltott a távmunka), Horvátországban az „alternatív munkahelyet” és Hollandiában a „helytől független” munkavégzést.

Ezen országok többségében a nemzeti jogszabályokban szereplő fogalom meghatározás megfogalmazása hasonlít az európai keretmegállapodás szóhasználatára, vagy a keretmegállapodásban alkalmazotthoz hasonló megközelítést követ. Pontosabban fogalmazva:

- Ezen országok mindegyikében a *munkaszervezés egy formájaként*, nem pedig valamilyen *munkaszerződésként* értelmezik a távmunkát, bár legalább egy országban (**Portugáliában**) léteznek kifejezetten távmunka-szerződések is, amelyek határozott időre szólnak. Egyes országokban (pl. **Bulgáriában, Magyarországon, Luxemburgban, Szlovéniában**) a feltételeket és eljárásokat kollektív vagy egyéni munkaszerződésben (vagy a munkaszerződés módosításaként) kell meghatározni; más országok (pl. **Észtország, Spanyolország, Franciaország, Görögország, Horvátország, Olaszország, Málta, Portugália**) jogszabályai azonban csak írásbeli megállapodást írnak elő.
- Ezen országok mindegyikében a hagyományos munkára korlátozódik a távmunka.

⁸2012. július 6-i 3/2012. törvény a munkaerőpiac reformját célzó sürgős intézkedésekről (BOE-A-2012–9110).

⁹Belgiumban és Luxemburgban a jogszabályi szabályozás egy korábbi, a távmunkáról szóló európai keretmegállapodás végrehajtása céljából létrejött ágazatközi megállapodáson alapul, amelyet később minden vállalatra és munkavállalóra kiterjesztettek, és jogszabály által kötelező erejűnek nyilvánítottak (Visser and Ramos Martin, 2008; Eurofound, 2010).

- Számos ország (**Belgium, Bulgária, Csehország, Spanyolország, Franciaország, Málta**) fogalom meghatározása szerint a távmunka csak olyan munka végzését jelenti, amely az információs és kommunikációs technológiák használata következtében végezhető bárhol, vagyis a munkáltató létesítményében is elvégezhető lenne, tehát kizárja azokat az eseteket, amikor a munkafolyamat teszi szükségessé a telephely elhagyását. Érdekes azonban megjegyezni, hogy egyes nemzeti fogalom meghatározások nem említik kifejezetten az információs és kommunikációs technológiák használatát (**Csehország, Horvátország, Spanyolország, Hollandia**).
- Ezen országok némelyike (**Németország, Spanyolország, Magyarország, Litvánia, Luxemburg, Málta, Lengyelország, Románia**) csak a rendszeresen vagy „túlnyomórészt” távolról végzett munkát tekinti távmunkának. Más országok (**Belgium, Olaszország, lásd az alábbi 1. háttérmagyarázatot**) különbséget tesznek a rendszeres vagy strukturális távmunka, illetve az alkalmi, nem rendszeres vagy okos távmunka között, amelyek mindegyikére más-más jogi keret alkalmazandó. Megint más országok (pl. **Franciaország, Portugália**) pedig vagy nem határozzák meg a távmunka gyakoriságát, vagy elég tágan határozzák meg ahhoz, hogy a különböző gyakoriságú eseteket magában foglalja.
- Az országok többségében a munkáltató létesítményeitől eltérő több helyszínen is végezhető a távmunka. Egyes országok különbséget tesznek az otthoni munka a távmunka között (**Szlovénia**), míg más országokban (**Csehországban, Spanyolországban**) olyan új elnevezések váltották fel az „otthoni munka” kifejezést, amelyek egyértelműen kifejezik a munkavégzés munkáltató létesítményein kívül eső helyszíneinek a sokféleségét.

1. háttérmagyarázat: Több jogszabályi meghatározással rendelkező országok

Belgiumban különbséget tesznek a „strukturális” és az „alkalmi” távmunka között. A különbség abban rejlik, hogy a strukturális távmunka rendszeres (egy meghatározott rendet követ), míg az alkalmi távmunka végzésére rendszertelenül vagy ritkán kerül sor. A munkavállaló vis maior vagy személyes okok esetén jogosult alkalmi távmunkára.

Olaszországban a tér- és időtényezők rugalmas meghatározása különbözteti meg az „okos munkát” a távmunkától. Az okos munka annyiban rugalmasabb, hogy a munkavégzés részben a cég telephelyén, részben pedig azon kívül történik, és a jogszabály vagy a kollektív szerződés által meghatározott maximális munkaidőn kívül semmilyen egyéb korlátozás nem vonatkozik a munkavégzés helyére vagy a munkaidőre. 2019 közepén 480 000 főre becsülték az okos munkát végzők számát Olaszországban (Eurofound, 2020a).

Más országokban a kollektív szerződések vezették be az alternatív fogalom meghatározásokat. Németországban például egyes vállalatok a „mobil munkavégzés” kifejezést használják a kollektív szerződésekben.

3.1.2 A jogszabályok által kezelt főbb kérdések

Ebben a részben a nemzeti jogszabályok által kezelt főbb kérdéseket tárgyaljuk. E célból a szakirodalomban és az európai keretmegállapodásban meghatározott legfontosabb szabályozási területekre összpontosítunk, amelyek a következők: foglalkoztatási és munkafeltételek (beleértve a munkaidőt érintő munkaszervezést); adatvédelem és munkáltatói felügyelet; munkaeszközök; munkavédelem; kollektív jogok; valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly.

A **foglalkoztatási és munkafeltételeket** illetően a legáltalánosabb megközelítés annak az elvnek a követése, hogy biztosítani kell a távmunkavállalók és az állandó jelleggel a munkáltató létesítményeiben dolgozó munkavállalók közötti egyenlő bánásmódot. Ez az elv azon a tényen alapul, hogy a távmunka

befolyásolja a munkaszervezést, és nem eredményez különleges munkavállalói jogállást (Visser és Ramos Martin, 2008). Egyes országokban azonban a nemzeti jogszabályok ezen az általános megközelítésen túllépve meghatároznak egy sor olyan kérdést, amikor a távmunkára alkalmazandó szabályok eltérnek az általános munkajogi rendelkezésektől. Ez különösen a munkaidő szabályozása esetében van így. **Belgiumban, Bulgáriában, Csehországban, Litvániában és Szlovákiában** például a jogszabályok kimondják, hogy a távmunkavállaló munkarendje kötetlen. Ez azt jelenti, hogy a munkaidejét maga szervezheti. **Belgiumban, Csehországban és Szlovákiában** a jogszabályok azt is kimondják, hogy a távmunkavállalók nem jogosultak kompenzációs pihenőidőre vagy túlóradíjra. **Szlovéniában** a törvény szerint a távmunkavállalók munkaszerződése másképp határozhatja meg a munkaidőt, az éjszakai munkát, a szüneteket, valamint a napi és heti pihenőidőt akkor, ha a munkavállaló önállóan oszthatja be a munkaidejét. **Magyarországon** a törvény előírja, hogy ellenkező megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendjének rugalmasnak kell lennie. Ezenkívül ebben az országban a távmunkavállalókra más szabályok vonatkoznak a munkáltató utasítási joga tekintetében, mint a munkáltató létesítményeiben dolgozó munkavállalókra (Visser és Ramos Martin, 2008).

Egyes országokban a foglalkoztatási feltételek egyenlőségének elvét a megkülönböztetés-mentességet kifejezetten is megfogalmazó záradékok erősítik. **Franciaországban, Máltán és Portugáliában** a jogszabályok kifejezetten elismerik, hogy a távmunkavállalók és a munkáltató létesítményeiben dolgozó munkavállalók egyenlő jogokkal rendelkeznek az előléptetés és a képzés tekintetében (valamint Portugáliában a rendes munkaidő korlátozása tekintetében is). **Horvátországban** meghatározásra került, hogy a távmunkavállalók javadalmazása nem lehet kevesebb, mint a munkáltató létesítményeiben azonos vagy hasonló feladatok ellátására alkalmazott munkavállaló díjazása. Hasonlóképpen, **Spanyolország** Covid19 előtt érvényben lévő jogszabályai is hangsúlyozták, hogy a javadalmazás tekintetében megkülönböztetés-mentességre van szükség. Eszerint „a távmunkát végző munkavállalók ugyanolyan jogokkal rendelkeznek, mint a munkáltató helyiségeiben dolgozók, kivéve azokat a jogokat, amelyek a munkáltató létesítményeiben végzett munka velejárói. A távmunkavállaló legalább a szakterületének és a feladatkörének megfelelő teljes díjazásra jogosult” ([a munkavállalók jogállásáról szóló törvény](#)¹⁰ 13. cikkének (3) bekezdése). **Romániában** figyelmet kapnak az olyan alternatív munkavállalói juttatások, mint az egészségügyi csomagok, az edzőtermi tagság, a gyümölcs vagy hasonló. Ennek kapcsán a jogszabályok előírják a munkáltatónak az ilyen juttatások elérhetővé tételét, vagy hasonlókat nyújtását (Andersen, 2020). A **lengyelországi** jogszabály meghatároz egy, a távmunkavállalókra alkalmazandó átfogó megkülönböztetés-mentességi záradékot, amely a munkaviszony létrehozására és megszüntetésére, a foglalkoztatási feltételekre, az előmenetelre és a képzéshez való hozzáférésre vonatkozik. A **luxemburgi** megkülönböztetés-mentességi záradékokban hasonlóképpen a díjazás feltételeire, az előléptetéshez való hozzáférésre, valamint a folyamatos szakmai képzéshez való kollektív és egyéni hozzáférésre történik utalás.

Különös figyelmet érdemelnek azok az országok, nevezetesen **Belgium, Franciaország, Olaszország és Spanyolország**, amelyek jogszabályba foglalták a távmunkát végző munkavállalókat megillető új munkavállalói jogokat és különösen a lecsatlakozáshoz való jogot (lásd a 2. háttérmagyarázatot).

2. háttérmagyarázat: A lecsatlakozáshoz való jog szabályozása Belgiumban, Franciaországban, Olaszországban és Spanyolországban

Franciaország volt az első olyan európai ország, amely a lecsatlakozáshoz való jogot elismerte azáltal, hogy 2016-ban egy erre vonatkozó rendelkezést foglalt az új Munka Törvénykönyvébe. Olaszországban a rugalmas („okos” vagy „agilis”) munkavégzés új keretrendszerét szabályozó 2017. május 22-i 81. törvény állapította meg ezt a jogot. Spanyolországban a személyes adatok védelméről

¹⁰ A spanyol munkaügyi és társadalombiztosítási minisztérium 2/2015. királyi törvényerejű rendelete, amely jóváhagyja a munkavállalók jogállásáról szóló törvény egységes szerkezetbe foglalt szövegét (BOE-A-2015-11430).

és a digitális jogok garanciájáról szóló, 2018. december 5-i 3/2018. törvény vezette be. Belgiumban a gazdasági növekedés és a társadalmi kohézió erősítéséről szóló, 2018. március 26-i törvénybe kerültek be a lecsatlakozáshoz való jog gyakorlását elősegítő rendelkezéseket.

Az Eurofound (2020a) megállapítása szerint a lecsatlakozáshoz való jog érvényesítésének megközelítése és alkalmazási köre országonként eltérő. Ami a megközelítést illeti, a lecsatlakozáshoz való jog érvényesítése a spanyol jogszabályok szerint kollektív alku tárgyat képezheti, Franciaországban pedig a munkáltatók és a szakszervezetek közötti, vállalati szintű megállapodások révén történhet. Belgiumban a vállalati szintű munkavédelmi bizottságoknak kell az ilyen irányú tárgyalásokat lefolytatniuk. Ezzel szemben Olaszországban a munkáltató és a munkavállaló közötti egyedi megállapodásokban kell erről rendelkezni.

Ami az alkalmazási kört illeti, Olaszországban csak az okos munkát végzőket illeti meg a lecsatlakozáshoz való jog (az okos munka meghatározását lásd az 1. háttérmagyarázatban). Franciaországban minden ötvennél több munkavállalót foglalkoztató vállalkozásnak biztosítania kell a lecsatlakozáshoz való jogot (ez a munkáltatók kevesebb mint 1%-át és a munkaerő 45–50%-át jelenti). Belgiumban hasonlóképpen csak azoknak a több mint 50 alkalmazottal rendelkező vállalkozásoknak van ilyen kötelezettsége, amelyek számára a törvény munkavédelmi bizottságok létrehozását írja elő (Eurofound, 2020a).

Azokban az országokban, ahol a lecsatlakozáshoz való jog nincs jogszabályba foglalva, a munkaidőre vonatkozó jogszabályoknak való megfelelés biztosítását célzó jogi rendelkezések vannak érvényben. A **német** szabályozás előírja például, hogy a távmunkáról szóló megállapodásnak köteleznie kell a munkavállalót a munkaidőről szóló törvény betartására. Emellett a ledolgozott napi munkaidő dokumentálását is kötelezővé kell tennie a munkavállaló számára.

Egyes országok (pl. **Franciaország** és **Hollandia**) a *táv munka kérelmezésére való jogot* is jogszabályba foglalták. Ez a jog minden munkavállalót megillet, és a kérés elutasítását a munkáltatónak írásban indokolnia kell.

Az **adatvédelmet és a munkáltatói felügyeletet** illetően az országok távmunkára vonatkozó jogi rendelkezései általában az arányosság, a jogosság, valamint a munkáltató által gyakorolt ellenőrzés és a magánélethez való jog közötti egyensúly általános elveire hivatkoznak. Egyes esetekben a távmunkaszabályok kimondják azt is, hogy a felügyeleti rendszernek összeegyeztethetőnek kell lennie a képernyő előtti munkavégzésre vonatkozó munkavédelmi követelményekkel (**Málta**), hogy a felügyeleti rendszer bevezetéséhez a munkavállalók előzetes írásbeli hozzájárulása szükséges (**Görögország** és **Málta**), vagy hogy tilos a munkavállalók teljesítményének távfelügyeleti rendszer alkalmazásával történő mérése (**Portugália**).

Az ebbe a csoportba tartozó országok körében több példa is található arra, hogy a munkavállalók digitális felügyeletét a távmunkára vonatkozó jogszabályok rendelkezésein túl az adatvédelmi jogszabályok is szabályozzák. Egyes országokban ez a szabályozás tiltja az elektronikus levelezés vagy internethasználat figyelését (**Bulgária, Portugália**), a telefonos vagy videómegfigyelést (**Horvátország**), illetve az eszközökbe telepített alkalmazásokon keresztül közvetlen ellenőrzést (**Olaszország**). Más országokban (**Bulgária, Franciaország, Észtország, Németország, Görögország, Lettország, Hollandia, Románia, Szlovénia, Szlovákia**) az adatvédelmi jogszabályok bizonyos helyzetekre, szakmai tevékenységekre vagy körülményekre korlátozzák a digitális felügyeletet. A digitális felügyeleti eszközök (kamerák, internet- vagy email-figyelő rendszerek) használata **Észtországban** például csak akkor engedélyezett, ha az a személyek és a tulajdon védelmét szolgálja, **Németországban** pedig csak akkor, ha bűncselekmény vagy súlyos visszaélés konkrét gyanúja áll fenn (Eurofound, 2020b).

A **munkaeszközök**et illetően számos ország jogszabályban rögzítette, hogy a munkaeszközök biztosítása és karbantartása a munkáltató feladata (pl. **Málta, Lengyelország**), illetve hogy a munkáltatónak gazdasági ellentételezést kell nyújtania a munkavállaló ezekkel kapcsolatban felmerülő költségeiért (pl. **Görögország, Litvánia**). Más országok jogszabályai előírják, hogy a munkahelyen használt munka-, műszaki és egyéb eszközökkel kapcsolatos kérdéseket az egyéni távmunka-megállapodásban kell meghatározni (Bulgária, Szlovénia). Érdekes módon Franciaországban egy 2017-es törvénymódosítást követően megszűnt az a jogi követelmény, hogy a távmunkaeszközökkel kapcsolatos költségeket a munkáltatónak kell viselnie, ([2017. szeptember 22-i 2017-1386. sz. rendelet](#)¹¹ a vállalkozásokon belüli társadalmi és gazdasági párbeszéd új szervezetéről és a szakszervezeti feladatok gyakorlásának és előmozdításának a támogatásáról). A módosítás tényleges következményeit illetően azonban kétségek merültek fel tekintettel a munkáltató szakmai költségek viselésére vonatkozó jogi kötelezettségére ([Cass. soc., 2013. szeptember 19., 12-15.137. szám](#))¹². Más országokban a jogszabályok egyszerűen nem foglalkoznak ezzel a kérdéssel, bár a kollektív szerződésekben megjelenhet. Spanyolországban például a távmunka Covid19 előtti spanyol szabályozásában fennálló joghézagynak minősítették a munkaeszközökre vonatkozó szabályok hiányát (Sierra Benítez, 2013, 2015).

A munkavédelem tekintetében a kötelező távmunkára vonatkozó jogszabályok általában elismerik a távmunkavállalók és a munkáltatók létesítményeiben dolgozó munkavállalók egyenlő jogait. Ennélfogva a munkavédelemre vonatkozó általános szabályok a távmunkavállalókra is alkalmazandók. A munkavédelmi normák gyakorlati végrehajtása és érvényesítése azonban problematikusabb azoknak a munkavállalóknak az esetében, akik a munkáltató létesítményein kívül dolgoznak. Távmunkavégzés esetén a munkáltató munkavállalók munka védelmével kapcsolatos felelőssége nagyobb kihívást jelent, és a munkavállalók adatvédelmi jogaiból adódóan jogilag korlátozható. A munkavédelmi felügyelőség és a munkavállalók képviselői is több korláttal és nehézséggel szembesülhetnek a vonatkozó munkavédelmi rendelkezések helyes alkalmazásának az ellenőrzése során. Mindezekre tekintettel több ország (**Belgium, Bulgária, Észtország, Franciaország, Görögország, Hollandia, Lengyelország, Románia, Magyarország, Szlovénia**) lehetőséget biztosít a munkavédelmi felügyelőségeknek, a munkáltatóknak (vagy a munkavédelmi szakértőknek) és/vagy a munkavállalók képviselőinek arra, hogy a munkavállaló előzetes értesítése és hozzájárulása függvényében a távmunkavállaló munkahelyén ellenőrizzék a munkavédelem előírásainak való megfelelést. **Bulgária** különösen részletesen szabályozza ezt a kérdést. Ebben az országban szigorúan korlátozott lehetősége van a munkavállalónak arra, hogy a munkáltatói ellenőrzést elutasítsa, mivel a távmunkavállaló nem jogosult indokolatlanul megtiltani a munkahelyére való belépést, amennyiben az a meghatározott munkaidő alatt és/vagy az egyéni munkaszerződésben és/vagy kollektív szerződésben meghatározott korlátok között történik. Ugyanakkor a távmunkavállaló jogosult arra, hogy a munkahelyén hivatalos ellenőrzést kérjen. Ezzel szemben vannak olyan országok (**Horvátország, Németország, Olaszország, Spanyolország, Portugália**)¹³, ahol a jogszabályok nem teszik lehetővé vagy szigorúan korlátozzák a távmunkavállalók otthoni ellenőrzését.

A munkavédelmi normák munkáltatókkal és munkavállalókkal való betartatásának problémája más intézkedésekkel is kezelhető. **Szlovéniában** például a munkavédelmi felügyelőségnek a távmunka megkezdése előtt értékelést kell végeznie – igaz, csak a munkáltatók bejelentései alapján. Távmunkát csak azok a vállalkozások alkalmazhatnak, amelyek a munkavédelmi felügyelőségtől arra engedélyt kaptak. Érdemes megemlíteni **Észtország** esetét is, ahol a munkavállalók felelősségét hangsúlyozó

¹¹ A Francia Köztársaság elnökének 2017. szeptember 22-i 1386/2017. rendelete a vállalaton belüli társadalmi és gazdasági párbeszéd új szervezetéről, valamint a szakszervezeti feladatok gyakorlásának és felértékelődésének az előmozdításáról (HL 223, 2017.9.23.).

¹² Cour de cassation 12-15.137, 12-15.138, 12-15.139/2013 2013. szeptember 19.

¹³ Portugáliában a jogszabályok előírják, hogy a munkahelyi látogatásra kizárólag a munkatevékenység és a munkaeszközök ellenőrzése céljából, 9.00 és 19.00 óra között, a munkavállaló vagy az általa kijelölt személy segítségével kerülhet sor. Ez azonban nem vonatkozik a biztonsági és egészségvédelmi előírásoknak való megfelelés ellenőrzésére.

megközelítéssel kezelték a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi normák munkáltatókkal és munkavállalókkal való betartásának a problémáját. Ebben az országban a munkavédelemről szóló törvény 2018 májusában elfogadott (és 2019. január 1-től hatályos) módosítása kimondja, hogy a munkáltató és a távmunkát végző munkavállaló közötti megállapodásban kötbér köthető ki arra az esetre, ha a munkavállaló nem tartja be a munkahelyi egészségvédelemről és egészségvédelemre vonatkozó szabályozást. E rendelkezés célja tehát az, hogy elrettentés és iránymutatás révén biztosítsa munkavállalók munkavédelemre vonatkozó szabályozásnak a megfelelését. Ily módon **Észtország** elsősorban a munkavállalókra ruházza a felelősséget, bár a munkáltatóknak továbbra is gondoskodniuk kell a munkavállalók oktatásáról és képzéséről.

A betartáson túl a munkavédelmi normákra vonatkozó szabályozással kapcsolatos másik lehetséges probléma a munkáltatónak a távmunkavállalót ért munkahelyi balesetek esetén fennálló felelősségét érinti. Általában szólva a távmunka során bekövetkező balesetekre ugyanazok a szabályok vonatkoznak, mint a munkáltató létesítményeiben bekövetkező munkahelyi balesetekre. Tehát a munkáltatók ugyanolyan felelősséggel tartoznak a távmunka során bekövetkező balesetekért, mint azokért, amelyek a saját létesítményeikben következnek be; a távmunkavállalók balesetbiztosításra való jogosultsága korlátozott, mivel az a munkáltató létesítményeiben dolgozó munkavállalókra, valamint a szakmai vagy munkatevékenység során bekövetkező balesetekre vonatkozik. A munkahelyi baleset fogalmának a távmunkavállalókra való alkalmazása azonban ennél bonyolultabb lehet. A nemzeti jogi keretek általában megkövetelik a távmunkavállalótól annak bizonyítását, hogy a baleset ténylegesen a munkahelyen, munkaidőben következett be, és az illetékes hatóságok feladatává teszik annak kivizsgálását és megállapítását, hogy a baleset munka vagy magánéleti tevékenység során következett-e be.¹⁴ Az általánosan alkalmazott szabályozás alól kivételt képez **Franciaország**, ahol a jogszabály szerint más vélelmet kell felállítani a távmunka helyszínén, munkaidő alatt bekövetkező balesetek esetében. Ez a vélelem azzal az előnnyel jár, hogy mentesíti a munkavállalót annak bizonyítási kötelezettsége alól, hogy a baleset a munkával összefüggésben következett be.

Figyelmet érdemelnek azok az országok, ahol olyan konkrét rendelkezéseket fogadtak el, amelyek előírják a munkáltatók számára, hogy a távmunkavállalók munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi előírásoknak való megfelelését kiegészítő források vagy személyre szabott tervek biztosításával segítsék. Legalább egy olyan ország létezik (**Litvánia**), ahol a jogszabályok szerint a munkáltatónak képzést kell nyújtania a munkavállalónak a munkáltató által biztosított munkaeszközök biztonságos használatára vonatkozóan. Számos ország (**Horvátország, Németország, Magyarország, Szlovénia**) jogszabályai kifejezetten előírják a munkáltatók számára, hogy végezzék el a távmunka helyének kockázatértékelését, és az értékelés alapján hozzanak intézkedéseket, vagy tájékoztassák a munkavállalót a távmunka helyén fennálló kockázatokról (pl. **Hollandia**). Azokban az országokban, ahol a jogszabályok megakadályozzák vagy szigorúan korlátozzák a távmunkavállalók otthoni ellenőrzését (**Horvátország, Németország, Olaszország, Spanyolország**), a kockázatértékelést a távmunkavállalótól kapott információk alapján kell elvégezni.

Érdemes megemlíteni azokat az eseteket is, amikor a nemzeti jogszabályok a távmunkához kapcsolódó sajátos kockázati tényezőkre is kiterjednek.

Olaszországban különös figyelmet fordítanak a „technostressz” kapcsán felmerülő kockázatok elkerülésére. Ezeknek a kockázatoknak az elkerülése érdekében a munkavállalók kötelesek betartani a törvény és a kollektív szerződések által a pihenőidőre és a szünetekre vonatkozóan megállapított szabályokat. A szünetek és pihenőidők alatt a munkavállalóknak ki kell kapcsolniuk a munkavégzéshez használt eszközöket. A **holland** jogszabályok a pszichoszociális kockázatok értékelésére és megelőzésére is kitérnek. A **szlovén** szabályozás szerint távmunka esetén a következő tényezőket kell

¹⁴ Németországban az állami balesetbiztosító a távmunkavállalók esetében alaposan megvizsgálja a munkahelyi baleseteket annak tisztázása érdekében, hogy a baleset munka vagy magánéleti tevékenység során következett-e be (Andersen, 2020).

figyelembe vennie a munkáltatónak: stressz és mentális jóllét, az a tény, hogy a munkavállaló egyedül dolgozik, valamint egyéb kockázatok, mint például a kézi teheremelés, áramütés stb. **Portugáliában** és **Luxemburgban** az elszigetelődés kockázatára hívják fel a figyelmet. A **portugál** munkajog előírja a munkáltató számára, hogy az elszigetelődés megelőzése érdekében szorgalmazza a távmunkavállaló, a vállalat és a többi munkavállaló közötti rendszeres kapcsolattartást. **Luxemburgban** a távmunkáról szóló nemzeti megállapodás (amelyet a törvény kötelezővé erejűvé nyilvánított) előírja, hogy a munkáltatóknak gondoskodniuk kell olyan intézkedések meghozataláról, amelyek megakadályozzák, hogy a távmunkavállalók elszigetelődjenek az irodában dolgozó kollégáiktól (Eurofound, 2010).

A **kollektív jogokat** illetően a nemzeti jogszabályok leginkább a távmunkához kapcsolódó egyenlőségi elveket ismerik el. Úgy tűnik, hogy az uniós tagállamok többségében hiányoznak az olyan konkrét rendelkezések, amelyek a távmunkavállalók üzemi tanács vagy üzemi megbízott általi képviselőhöz való jogának a megerősítését célozzák. A fellelhető konkrét rendelkezések a távmunkavállalók azon jogára vonatkoznak, hogy egyéni információs és konzultációs képviselőt választhassanak (**Bulgária**); a távmunka bevezetésével vagy a távmunkát végző munkavállalók számával kapcsolatos tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogot fogalmazzák meg (**Horvátország, Görögország, Magyarország, Luxemburg**); valamint kötelezővé teszik a munkáltató számára, hogy a távmunka bevezetése előtt megállapodást kössön a vállalat szakszervezetével (**Lengyelország**)⁽¹⁵⁾. E közös megközelítés alóli érdekes kivétel található **Németországban**, ahol az üzemi tanácsok kiterjedt hatáskörrel rendelkeznek a távmunkához közvetlenül és közvetve kapcsolódó számos kérdésben (lásd a 3. háttérmagyarzatot).

3. háttérmagyarzat: A távmunkavállalók kollektív jogai Németországban

Németországban a távmunka vállalkozásban történő bevezetése előtt a munkáltatónak egyeztetnie kell az üzemi tanáccsal. Az üzemi tanácsnak joga van részt venni minden olyan döntésben, amely a foglalkoztatás helyszínének a megváltoztatását (Versetzung) eredményezi. Az üzemi tanács együttdöntési joga valamennyi munkavállaló vonatkozásában fennáll továbbá a munkavédelmet, a munkaidő-beosztást és a digitális felügyeletet (azaz a távmunkát végző alkalmazottak megfigyelésére szolgáló eszköz, illetve szoftver bevezetését) érintő kérdésekben. Mindemellett, amennyiben a távmunka bevezetése több munkavállalót érintő vállalati intézkedésként történik, üzemi megállapodást kell kötni (Andersen, 2020).

Végezetül, ami **a munka és a magánélet közötti egyensúly** kapcsolatát illeti, az Eurofound nemrégiben készült tanulmánya (2020a) külön foglalkozott ezzel a témával. A tanulmány két fő csoportot különböztet meg:

- azok az országok, ahol a lecsatlakozáshoz való jog jogszabályba foglalása megerősítette a munkavállalók védelmét a távmunka és az állandó elérhetőség negatív következményeivel szemben (**Belgium, Franciaország, Olaszország és Spanyolország**; lásd a 2. háttérmagyarzatot);
- azok az országok, ahol a távmunkát a munka és a családi vagy magánélet összeegyeztetését támogató eszközként népszerűsítették a kapcsolódó negatív következmények kezelése nélkül (**Németország, Litvánia, Málta, Lengyelország, Portugália és Románia**).

A második csoportba tartozó országok a távmunkát olyan jogként ismerik el, amelyre egyes munkavállalók a családi kötelezettségek ellátása érdekében jogosultak. Tehát a jogi szabályozás túlmegy az európai keretmegállapodásban foglalt önkéntesség elvén. **Litvániában** a várandós munkavállalókat, az új szülőket, a kisgyermekes szülőket és az egyedülálló szülőket illeti meg ez a jog.

¹⁵ Érdemes megemlíteni, hogy Lengyelországban a távmunka egyedi megállapodások alapján történő megvalósítását is lehetővé teszik a jogszabályok (Andersen, 2020).

Németországban a gondozási feladatokat ellátó munkavállalókra terjed ki. **Lengyelországban** főként a fogyatékossgal élő gyermekek szüleinek korlátozódik ez a jog. **Málta, Portugália és Románia** jogszabályai tágabban megfogalmazott rendelkezéseket tartalmaznak, amelyek a távmunkát a munka és a magánélet közötti egyensúly javítását célzó intézkedések egyikeként határozzák meg.

3.1.3 Kollektív alkuval történő szabályozás

A jogszabályokon túl a kollektív alku távmunka szabályozásában betöltött szerepe is figyelmet érdemel. A kollektív megállapodások részletesebb rendelkezésekkel egészíthetik ki a jogszabályokat. Emellett az egyes ágazatok igényeihez igazíthatják a távmunkára vonatkozó szabályozást, és kiegyensúlyozottabb szabályozási megoldásokat eredményezhetnek, mint az egyedi megállapodások.

A kollektív alku foglalkoztatási és munkafeltételek szabályozásában játszott szerepe nagy eltéréseket mutat a távmunkára vonatkozó jogszabályokkal rendelkező országokban. A kollektív szerződések lefedettségi rátája Belgiumban, Spanyolországban, Franciaországban és Hollandiában például több mint 70%, Bulgáriában, Magyarországon, Észtországban vagy Szlovákiában viszont kevesebb mint 20% (Eurofound, 2018).

A lefedettség pozitívan korrelál a kollektív alku centralizáltsági fokával (Eurofound, 2018).

Azokban az országokban, ahol a kollektív szerződések rendszere decentralizált (pl. Bulgáriában, Csehországban, Észtországban, Magyarországon, Litvániában, Máltán, Lengyelországban és Szlovákiában) az egyéni vagy vállalati távmunka-megállapodások az elterjedtebbek.

A szakirodalom azt mutatja, hogy a távmunkát szabályozó vállalati kollektív szerződések a tudásintenzív ágazatokban és a jól bevált munkavállalói képviselői struktúrával rendelkező nagyvállalatoknál jellemzők. Egyes országokban azonban a tudásintenzív ágazatokban működő nagyvállalatok inkább egyéni távmunka-megállapodásokat kötnek, amely legfeljebb a munkavállalóval folytatott közvetlen egyéni egyeztetéssel jár. Erre példa Észtország, ahol a szociális partnerek 2017-ben ágazatközi keretmegállapodást kötöttek a távmunkáról. A távmunkáról szóló észt keretmegállapodás végrehajtása azonban korlátozott volt. A távmunkát szélesebb körben alkalmazó ágazatokban (számítástechnika, programozási és kapcsolódó tevékenységek (IT), pénzügyi tevékenységek) nem létezik ágazati szintű kollektív szerződés. A vállalati szinten a vállalatoknak csak kis hányada köt kollektív szerződéseket; a munkáltatók gyakran inkább egyoldalúan, humánerőforrás-gazdálkodási gyakorlatok révén valósítják meg a távmunkát. Az informatikai és a pénzügyi ágazatban egyes vállalatok különböző módszereket – például munkacsoportokat vagy online felméréseket – alkalmazó tájékoztatói és konzultációs eljárásokra támaszkodnak. E mechanizmusok révén elemzik a munkavállalók rugalmas munkafeltételekkel kapcsolatos nézeteit és igényeit, és a terveket azoknak megfelelően dolgozzák ki (Sanz de Miguel, 2020).

A centralizáltabb kollektív tárgyalási és megállapodási rendszerrel rendelkező országok (Belgium, Franciaország, Németország, Olaszország, Hollandia, Szlovénia vagy Spanyolország) esetében országon belüli különbségek mutatkoznak a tekintetben, hogy az ágazati és vállalati kollektív szerződések milyen mértékben foglalkoznak a távmunkával.

Spanyolországban és Portugáliában például nagyon kevés kollektív szerződés tér ki a távmunkára. A **spanyol** foglalkoztatási minisztérium kollektív szerződésekre vonatkozó statisztikáinak 2016. évi adatai szerint a vállalatok által kötött szerződéseknek kevesebb mint 5%-a, az ágazati szintű szerződéseknek pedig kevesebb mint 3%-a tartalmaz a távmunka végzésére vonatkozó záradékot. A távmunka ágazati szintű szabályozása a vegyiparban, a napi sajtó és média ágazatban, valamint újabban a pénzügyi szektorban valósul meg. A legfontosabb vállalati szintű távmunka-megállapodások a pénzügyi és biztosítási ágazatban, az energiaszektorban, valamint az IT-szektorban jöttek létre. A távmunka záradékot tartalmazó kollektív szerződések nem foglalkoznak számos olyan szemponttal,

amely a szakirodalom által meghatározott, a munkafeltételekre, valamint a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre gyakorolt lehetséges negatív hatások megelőzése szempontjából fontos lehet. Általában a távmunkavállalók sajátos munkavédelmi problémáira sem terjednek ki. Ritkák az olyan innovatív szervezési intézkedések, amelyeket a távmunkavállalók támogatása érdekében hozhatnak a munkáltatók (konkrét képzés stb.) vagy a munkavállalók képviselői (új képviseleti csatornák stb.). A leginnovatívabb záradékok a lecsatlakozáshoz való joghoz kapcsolódnak, amelyet ágazati szinten szabályoznak a pénzügyi szektorban és vállalati szinten néhány bankban (pl. Banco Santander) és biztosítótársaságnál (pl. AXA). **Portugáliában** a 2008-as gazdasági válságot követő időszakban gyakorlatilag nem történt fejlődés a távmunka záradékok kollektív szerződésekre történő bevezetése terén. 2017-ben mindössze hat kollektív szerződés – köztük két többmunkáltatós szerződés – tartalmazott a távmunkára való hivatkozást. (Centro de Relações Laborais, 2018).

Egyes országokban, például **Németországban, Franciaországban** vagy **Olaszországban** jelentősebb szerepet játszott a kollektív alku a távmunka szabályozásában. **Németországban** régi hagyománya van a távmunka vállalati szintű szabályozásának. Az első ilyen megállapodások megjelenése az 1990-es évekre tehető. Az első kollektív szerződést 1999-ben írta alá a Telekom és a Postás Szakszervezet (Postgewerkschaft). A Hans-Böckler-Stiftung jelentése szerint 2000-ben 68 vállalati megállapodás tartalmazta a távmunka szabályozását. A közelmúltban számos jelentős vállalati szintű megállapodás jött létre a távmunka különböző szempontjainak, és különösen a lecsatlakozáshoz való jog szabályozására. 2011-ben a Volkswagen elsőként vette elejét annak, hogy az alkalmazottak mobiltelefonjára délután 6 és reggel 7 óra között e-mailek érkezzenek. 2014-ben a Daimler autótársaság vezette be azt az elektronikus levelezési gyakorlatot, melynek révén a munkavállalók elkerülhetik a szabadságuk alatt beérkező üzenetek fogadását. Más cégek, például az Allianz, a Bayer, az Evonik, a Henkel, az IBM Germany és a Telekom is hasonló politikát vezettek be. Az Evonik üzemi megállapodásban rögzített „e-mail féket” alkalmaz, amely a társaság minden alkalmazottjára vonatkozik. A munkavállalók a feletteseikkel együtt meghatározzák azt az időtartamot, amelyen keresztül elérhetőnek kell lenniük, és amelyen túl nem kell válaszolniuk az e-mailekre. Az e-mail-szervereket azonban nem kapcsolják ki, és az e-maileket sem blokkolják. Az IBM Németország este 8 és reggel 6 óra között blokkolja a munkavállalók e-mailjeit, míg a Henkelnél dolgozó alkalmazottak a hivatalos munkaidőn túl nem kötelesek megnézni az e-mailjeiket.

Franciaországban 2017-ben a munkavállalók 25%-ára vonatkozott olyan vállalati szintű kollektív távmunka-megállapodás, amely a munkavállalók védelmét szolgáló rendelkezéseket tartalmazott (DARES, 2019). Ezeket a megállapodásokat inkább nagy (több mint 500 alkalmazottat foglalkoztató) vállalatok kötötték, mintsem kis- és középvállalkozások. 2017-ben a nagyvállalatoknál dolgozó munkavállalók 57%-ára vonatkozott vállalati kollektív távmunka-szerződés, szemben a kis- és középvállalkozásoknál dolgozók 4%-ával (DARES, 2019).

Olaszországban a nemzeti kollektív szerződések mintegy 30%-a tartalmaz a távmunka és/vagy az okos munka végzésére vonatkozó záradékot (Cetrulo, 2021).

3.2 A távmunkára vonatkozó jogszabályi meghatározásokkal és külön jogszabályokkal nem rendelkező országok

3.2.1 A távmunkával kapcsolatos kérdésekre vonatkozó jogszabályi rendelkezések

Azokban az országokban ((**Ausztria, Ciprus, Dánia, Finnország, Írország, Lettország és Svédország**)), ahol a Covid19-világjárvány okozta válság előtt nem létezett a távmunkára vonatkozó jogszabályi meghatározás és konkrét jogszabály, a távmunkát különböző jogszabályok szabályozták.

Ezen országok némelyikében a **munkavédelemre vonatkozó nemzeti szabályozás** keretébe tartozik a távmunka szabályozása. Ez a helyzet a skandináv országokban, ahol az úgynevezett munkakörnyezeti jogszabályok a távmunkavállalókra és más munkavállalókra egyaránt alkalmazandók, és a távmunkára vonatkozó további iránymutatásokat állapítanak meg. Ilyenek például a **Dánia** munkakörnyezetről szóló törvénye szerinti „Iránymutatások a távmunkához és az otthoni munkavégzéshez”. A dán jogszabályok azt is előírják a munkáltatók számára, hogy megfelelő munkavédelmi feltételeket biztosítsanak (pl. megfelelő asztal, szék stb.) azon munkavállalók számára, akik heti egy napnál többet dolgoznak otthonról. Érdemes megemlíteni **Finnország** esetét is, ahol a munkavédelemre és biztonságra vonatkozó jogszabályok eltérő biztosítási fedezetet írnak elő a távmunkavállalók számára. Ennek legfontosabb jellemzője, hogy a távmunkavállalók esetében a munkahelyi balesetbiztosítás nem terjed ki a munkaközi szünetekben elszenvedett balesetekre. Az ebbe a csoportba tartozó más országokban egyszerűen az általános munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szabályokat kell a távmunkavállalókra alkalmazni; ez a helyzet **Ausztriában** is, ahol azonban egyes vállalatoknál az üzemi tanács kialakította, hogy a távmunkavállalókra esetében sajátos munkavédelmi normákat alkalmazzanak.

Ezen országok némelyike az **adattvédelmi jogszabályokon** keresztül is szabályozza a távmunkával kapcsolatos kérdéseket. Ilyen például különösen **Ausztria**, ahol a [2018. évi adattvédelmi törvény](#)¹⁶ a távmunka szempontjából fontos rendelkezéseket léptetett életbe (konkrétan a munkaviszonyról és a vállalkozások szervezeti felépítéséről szóló szövetségi törvény (ArbVG) 96a) szakaszát). E rendelkezés szerint az üzemi tanács (és a munkáltató is) jogosult arra, hogy vállalati kollektív szerződés megkötését kérje, amennyiben a következő adatkezelési projektek bevezetésére vagy végrehajtására kerül sor: a munkahelyi technológiai létesítmények telepítésével kapcsolatos projektek, amelyek (potenciálisan) alkalmasak a munkavállalók nyomon követésére és az emberi méltóság befolyásolására (az ArbVG 96 (1) szakaszának 3. pontja); a munkavállalók személyes adatainak számítógépes gyűjtésére, kezelésére és feldolgozására szolgáló bármely olyan rendszer, amely túlmegy az adott személyre és képzésére vonatkozó általános adatok gyűjtésén (az ArbVG 96a (1) szakaszának 1. pontja); valamint a munkavállalók értékelésére szolgáló bármely rendszer, amennyiben a működési szükségletek által nem indokolt adatgyűjtésre kerül sor (az ArbVG 96a (1) szakaszának 2. pontja).

Végezetül, a munkaidőre vonatkozó szabályozás is foglalkozik a távmunkával. E tekintetben érdekes **Finnország** esete, ahol a munkaidőről szóló törvény hatályát a 2019. évi aktualizálás kiterjesztette. A munkaidő fogalmát nem köti a munkahelyhez: a munkaidő a munkavégzéssel töltött idő, független attól, hogy a munkavégzés hol történik. Ez azt jelenti, hogy a távmunkát (amelynek Finnországban használatos elnevezése a munka „távolról végzett” jellegét hangsúlyozza) általában a munkaidőről szóló törvény szabályozza. **Ausztriában** a munkaidő szabályozása az érvényben lévő vállalati kollektív szerződések hatálya alá tartozik.

3.2.2 Kollektív alkuval történő szabályozás

Azokban az országokban, ahol a Covid19-világjárványt megelőzően nem létezett a távmunkára vonatkozó jogszabályi meghatározás és külön jogszabály, különös figyelmet kell fordítani a kollektív alkufolyamatok során kialakuló szabályozásra. A kollektív alku távmunka szabályozásában játszott szerepe alapján az országok két fő csoportja határozható meg.

Az első csoportba azok az országok tartoznak, ahol a kollektív szerződések alig foglalkoztak a távmunkával, és a távmunka jellemzőit főként egyéni tárgyalások útján határozták meg (**Ciprus**, **Lettország**, **Írország**). Írországban és Cipruson az európai keretmegállapodást nem háromoldalú vagy kétoldalú megállapodás révén hajtották végre.¹⁷ **Lettországban** háromoldalú megállapodás jött létre,

⁽¹⁶⁾ Az Osztrák Parlament személyes adatok védelméről szóló 2018. szövetségi törvénye (DSG)

⁽¹⁷⁾ Írországban a szakszervezetek iránymutatásokat adtak ki az európai keretmegállapodás végrehajtása céljából (Eurofound, 2010).

ám ez csak nem kötelező erejű iránymutatásokat tartalmazott a távmunka bevezetésére vonatkozóan (Eurofound, 2010).

Az országok második csoportjában az ágazati kollektív szerződések meghatározó szerepet játszottak a távmunka szabályozásában (**Ausztria, Dánia, Finnország, Svédország**). **Ausztriában** az európai keretmegállapodás végrehajtása érdekében az ágazati kollektív szerződések mintegy 90%-a átfogóbb szabályokat állapított meg. A vállalati kollektív szerződések több ágazatban is – például az informatika és a pénzügyi tevékenységek terén – részletesebb szabályokat írtak elő (Sanz de Miguel, 2020). A skandináv országokban (főként **Dániában** és **Svédországban**) már az európai keretmegállapodás jogszabályba foglalása előtt is létezett néhány olyan ágazati kollektív szerződés, amely a távmunkát szabályozta (Prosser, 2012). 2002 óta **Dániában, Finnországban** és **Svédországban** általános iránymutatásokat és ajánlásokat tartalmazó nemzeti keretmegállapodások biztosítják az európai keretmegállapodás végrehajtását. Ezek eredményeként a skandináv országok ágazati kollektív szerződéseinek a többségébe bekerültek az európai keretmegállapodásban foglaltak (Visser és Ramos Martin, 2008; Eurofound, 2010). Mindazonáltal a távmunka skandináv szabályozásának egyik fontos eleme, hogy a távmunkát végző munkavállaló legnagyobb hányadát kitevő alkalmi távmunkát végzők (Sostero et al., 2020) főként egyéni és informális megállapodások alapján dolgoznak. A korábbi kutatások valójában azt állapították meg, hogy a távmunka skandináv szabályozása alapvetően a „felelősséggel párosuló szabadság” kultúráján alapul, ami azt jelenti, hogy a távmunka az esetek többségében a munkáltató és a munkavállaló közötti bizalomra épülő, különösebb vezetői korlátozás nélküli önszabályozás alá esik (Sanz de Miguel, 2020).

4 A nemzeti szabályozást érintő változások és viták a Covid19 után

4.1 Ideiglenes intézkedések és kezdeményezések

A kormányok különféle ideiglenes intézkedéseket vezettek be a Covid19 terjedésének megelőzésére alkalmas eszköznek tekintett távmunka támogatása érdekében. Egyes országok csak ajánlást adtak ki az otthoni munkára vonatkozóan, mások viszont kötelezővé tették, legalábbis a világvárvány tetőzése idején. Az olyan országokban, mint **Franciaország** és **Belgium** a jogi keretek már korábban is lehetővé tették a távmunka előírását vis maior esetén annak érdekében, hogy a vállalati tevékenység folytonossága és a munkavállalók védelme biztosítható legyen. A vészhelyzetre hivatkozva több ország is hasonló megközelítést alkalmazott (pl. **Finnország, Németország, Magyarország, Olaszország** (a közsférában), **Lengyelország, Portugália, Szlovákia, Szlovénia**). Ezek a kényszerintézkedések a távmunka önkéntességét megkövetelő elv ideiglenesen felfüggesztését jelentették, és ezzel minden „távmunkásítható” munkakör esetében a távmunka lett az alapértelmezett munkavégzési mód. Egyes országokban (pl. **Magyarországon** és **Lengyelországban**) csak a munkáltató dönthet a távmunka alkalmazásáról, míg más országokban (pl. **Olaszországban, Hollandiában**) a munkáltató és a munkavállaló is kérheti az átállást.

A Covid19-világvárvány kitörése miatt a szociális partnereknek, a vállalatoknak és a munkavállalóknak számos országban egy olyan rendkívüli helyzettel kellett megbirkózniuk, melynek során a távmunka előírására vagy ajánlására irányuló intézkedések a járvány alakulásával együtt változtak.

Ebben az összefüggésben kiemelkedő ország **Belgium**, ahol a szociális partnerek kiadtak egy [ágazatközi kollektív megállapodást](#)¹⁸, amely keretet nyújt a munkáltatók és a munkavállalók számára az ajánlott vagy kötelező távmunka megfelelő kivitelezéséhez a világvárvány alatt. A 2021 januárjában

¹⁸ A Belga Nemzeti Munkaügyi Tanácsnak a koronavírus-válság miatt ajánlott vagy kötelező távmunkáról szóló, 2021. január 26-i 2015/149. számú kollektív munkaügyi megállapodása, amelyet aláírt a Belga Vállalkozások Szövetsége, a Független és Kis- és Középvállalkozások Legfelsőbb Tanácsa által képviselt szervezetek, a De Boerenbond, a Vallon Mezőgazdasági Szövetség, a Vállalkozói Szövetség a Szociális Előnyökért, a Belgiumi Szakszervezetek Szövetsége, a Belgiumi Általános Munkaszövetség és a Belga Liberális Szakszervezetek Általános Központja.

létrejött és 2021 végéig érvényben lévő megállapodás a magánszektorban végzett távmunka azon formájára vonatkozik, amely nem sorolható a „rendszeres” és az „alkalmi” távmunka világjárvány előtt hatályos jogszabályokban meghatározott kategóriáiba. A tárgyalat szempontok között szerepel a szociális párbeszéd tiszteletben tartásával és a munkavállaló egyértelmű tájékoztatásával együtt járó rugalmasság a megvalósítás terén; a munkáltató és a munkavállaló közötti megállapodás tárgyát képező kérdések (munkaeszközök és költségek, munkaidő és elérhetőség); a munkáltató azon kötelezettsége, hogy tájékoztassa a munkavállalót a távmunka felügyeletének módszereiről, és hogy tiszteletben tartsa a munkavállaló magánéletét; a munkáltató azon kötelezettsége, hogy tájékoztassa a munkavállalót a távmunka ellenőrzési módszereiről, és tartsa tiszteletben a munkavállaló magánéletét; a kollektív jogok tiszteletben tartása; valamint a munkahelyi jóllét. A jóllétet illetően a megállapodás kimondja, hogy a távmunkavállalónak útmutatást kell adni arról, hogy milyen az ergonómikus munkahely, hogyan kell helyesen használni a képernyőt, és hogyan előzhető meg a pszichoszociális kockázatok. Ezeknek az útmutatásoknak kockázatértékelésen kell alapulniuk. A munkavállalók számára lehetővé kell tenni, hogy a biztonság és egészség terén felmerülő bármely kérdés esetén kapcsolatba léphessenek a feletteseikkel vagy az illetékes megelőzési tanácsadókkal. A megállapodás kimondja továbbá, hogy a munkáltatónak megfelelő intézkedések révén biztosítani kell a távmunkavállalók és munkatársaik közötti kapcsolat fenntartását, valamint az elszigetelődés megelőzését, többek között azáltal, hogy – az egészségügyi intézkedések tiszteletben tartása mellett – elősegíti a vállalkozás telephelyén történő találkozást.

A nemzeti kapcsolattartó pontokkal folytatott konzultáció alapján az EU-OSHA megállapította, hogy a távmunka szélesebb körű alkalmazását előíró vagy megkönnyítő ideiglenes intézkedések elfogadásával párhuzamosan két fő irányban fokozták erőfeszítéseiket a hatóságok.

Egyrészt új vagy rendszeres felmérések és a témára vonatkozó vizsgálatok révén adatokat gyűjtöttek és elemeztek annak érdekében, hogy többet tudjanak meg a távmunka megvalósításáról, valamint a munkáltatók és munkavállalók általi megítéléséről. A cél általában az volt, hogy feltárják a munkaszervezés ezen formájának előnyeit és hátrányait, valamint a jövőre vonatkozó terveket és preferenciákat. Egyes esetekben részletesebb elemzésnek vetették alá a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szempontokat, például a kockázatkezelési stratégiákat, a pszichoszociális kockázatokat és az általános jóllétet.

Másrészt konkrét munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi ajánlásokat és új útmutatókat dolgoztak ki a vállalatok, vezetők és munkavállalók számára, egyes esetekben a szociális partnerekkel együttműködve. A világjárvány tudatosította a munkavédelmi kérdések fontosságát mind a munkáltatók létesítményeiben, mind a más helyszíneken. A Covid19 munkahelyi terjedésének megelőzését célzó általános iránymutatásokat a biztonságos távmunkára való áttérést segítő konkrét útmutatókkal és erőforrásokkal ötvözték, szem előtt tartva, hogy számos vállalat és távmunkavállaló nem rendelkezett korábbi tapasztalattal a munkavégzés ezen módját illetően. Ezt szemlélteti a következő néhány példa:

- **Belgiumban** a szociális partnerek a Munkaügyi Minisztérium támogatásával kidolgoztak egy [általános útmutatót](#)¹⁹, hogy segítsék a vállalkozásokat a Covid19-válság kezelésében. Az útmutatót a szociális partnerek később több ágazat számára is átdolgozták.
- **Írországban** a Munkavédelmi Hatóság (HSA) a világjárvány kitörése óta [a távmunkára vonatkozó új információkat és útmutatókat](#)²⁰ tesz közzé a honlapján. A Vállalkozásügyi, Kereskedelmi és Foglalkoztatási Minisztérium weboldalt indított [„Útmutató a Covid19 alatti távmunkához”](#)²¹ címmel, ahol részletesen ismerteti, hogy hol található információk a

¹⁹ A belga Munkaügyi Minisztérium 2020. december 14-i általános útmutatója a Covid19 munkahelyi terjedése elleni küzdelemről.

²⁰ Az ír egészségügyi és biztonsági hatóságok Covid19-cel kapcsolatos tájékoztatása és erőforrásai.

²¹ Az ír Vállalkozásügyi, Kereskedelmi és Foglalkoztatási Minisztérium távmunkára vonatkozó útmutatója.

távmunkára vonatkozóan. Az útmutatás megfelelőségéről nyilvános konzultáció indult, melynek során a munkáltatók és a munkavállalók jelezhetik, hogy milyen további területeken igényelnek útbaigazítást.

- **Hollandiában** az egészségvédelmi és biztonsági portál különös figyelmet fordít a világjárvány ideje alatti, otthonról történő munkavégzésre. A testi egészségre (például az ülő testtartásra) és a lelki egészségre (például a munka és a magánélet összeegyeztethetlenségének a megelőzésére) vonatkozó [tájékoztatást és ajánlásokat](#) ²² nyújt a munkáltatók és a munkavállalók számára. Az „[Otthoni munkavégzés a koronavírus-járvány alatt](#)”²³ címet viselő infografika az ergonómiai elvekkel összhangban álló otthoni munkahely létrehozásához nyújt útmutatást. A portál a munkáltatók és a munkavállalók munkavédelemmel kapcsolatos felelősségi körére is kitér.
- **Lettországnban** a közelmúltban elfogadott új távmunka-szabályokhoz új útmutató és audiovizuális anyagok jelentek meg [általában a távmunka](#)²⁴, [az otthoni iroda kialakítása](#)²⁵ és az [otthoni testmozgás](#)²⁶ témakörében.

4.2 Jogi változások, kezdeményezések és viták

A világjárvány kitörése óta immár széles körben és hosszú időn keresztül alkalmazott távmunka tapasztalatai a távmunka-szabályok Covid19 utáni helyzethez való igazítását célzó jogszabály-módosításokat és vitákat ösztönöztek. Általánosan elfogadott, hogy a világjárvány jelentős hatást gyakorolt a munkaszervezési gyakorlatokra és a vezetői kultúrára. Az idő előrehaladtával valószínű, hogy a távmunka és a munkaszervezés rugalmas megközelítése kiemelkedőbb szerepet kap és állandósul a munkáltatók és a munkavállalók körében.

Eddig (2021. március) öt országban – **Olaszországban, Luxemburgban, Lettországnban, Szlovákiában és Spanyolországban** – történtek jogszabály-változások (lásd a 4. háttérmagyarázatot). Számos más országban (**Ausztriában, Belgiumban, Cipruson, Horvátországban, Írországnban, Magyarországnon, Máltán, Lengyelországnban, Portugáliában és Szlovéniában**) a jogszabályok felülvizsgálata folyik. Ebbe a csoportba sorolható **Hollandia** is, ahol folyamatban van a távmunkát szabályozó törvény – a rugalmas munkafeltételekről szóló törvény – értékelése (nem a világjárvány közvetlen következményeként, hanem mert a törvény előírja). Az értékelés célja annak vizsgálata, hogy a világjárvány kitörése óta vajon változtak-e a munkáltatók és a munkavállalók nézetei, és ez szükségessé teszi-e a jogszabályok módosítását. Az 1. táblázat a Covid19 előtti és utáni helyzet nemzeti jogszabályok és távmunkára vonatkozó konkrét rendelkezések szempontjából történő összehasonlítását mutatja be.

1. táblázat: A távmunka jogi szabályozása a Covid19-világjárvány kitörése előtt és után

	A Covid19 előtt	A Covid19 után
EU-tagállam	A távmunkára vonatkozó jogszabályi meghatározás és külön jogszabályok	A távmunkára vonatkozó új, külön jogszabály
BE Belgium	Van	Felülvizsgálat alatt
BG Bulgária	Van	Nincs

²² A holland Szociális és Foglalkoztatási Minisztérium tájékoztató oldala a Covid19-ről.

²³ Útmutató az arbo, a Vakmedianet és a TNO Covid19 miatti, otthonról történő munkavégzéssel kapcsolatban Hollandiában hozott munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi intézkedéseikhez.

²⁴ A lett Rīgas Stradiņa Egyetem audiovizuális anyaga a távmunkáról.

²⁵ A lett Rīgas Stradiņa Egyetem audiovizuális anyaga az otthoni iroda kialakításáról.

²⁶ A lett Rīgas Stradiņa Egyetem audiovizuális anyaga az otthoni testmozgásról.

A Covid19 előtt			A Covid19 után
CZ	Csehország	Van	Nincs
DE	Németország	Van	Felülvizsgálat alatt
EE	Észtország	Van	Nincs
ES	Spanyolország	Van	Van
FR	Franciaország	Van	Nincs
EL	Görögország	Van	Nincs
HU	Magyarország	Van	Felülvizsgálat alatt
HR	Horvátország	Van	Felülvizsgálat alatt
IT	Olaszország	Van	Van
LT	Litvánia	Van	Nincs
LU	Luxemburg	Van	Van
MT	Málta	Van	Felülvizsgálat alatt
NL	Hollandia	Van	Felülvizsgálat alatt
PL	Lengyelország	Van	Felülvizsgálat alatt
PT	Portugália	Van	Felülvizsgálat alatt
RO	Románia	Van	Nincs
SI	Szlovénia	Van	Felülvizsgálat alatt
SK	Szlovákia	Van	Van
AT	Ausztria	Nincs	Felülvizsgálat alatt
CY	Ciprus	Nincs	Felülvizsgálat alatt
DK	Dánia	Nincs	Nincs
FI	Finnország	Nincs	Nincs
IE	Írország	Nincs	Felülvizsgálat alatt
LV	Lettország	Nincs	Van
SE	Svédország	Nincs	Nincs

4. háttérmagyarázat: A távmunka jogi szabályozásának változása a világjárvány kitörése óta

Olaszország – az okos munka közigazgatáson belüli alkalmazásának a kiterjesztése (2020. április)

Az „okos munka” közigazgatáson belüli alkalmazásának kiterjesztését a 2020. április 24-i 27. számú törvény²⁷ írja elő. A közigazgatási szerveknek a teljesítményterv részeként, a szakszervezetekkel folytatott konzultációt követően, minden év január 31-ig el kell készíteniük a

²⁷ Az olasz Igazságügyi Minisztériumnak a nemzeti egészségügyi szolgálat megerősítésére, valamint a családok, munkavállalók és vállalkozások Covid19 miatti járványügyi szükségállapotban történő gazdasági támogatására irányuló intézkedésekről szóló, 2020. március 17-i 18. számú, módosított törvényerejű rendeletének törvényi szintre emelése és a törvényerejű rendeletek elfogadására vonatkozó határidők meghosszabbítása. (20G00045)

szervezet okosmunkatervét (POLA). A POLA célja az ebben a formában végezhető tevékenységek meghatározása, és az okos munkát végző munkavállalók arányának legalább 60%-ra való növelése. Ahol nem kerül sor POLA elfogadására, legalább 30%-ra kell növelni azoknak a munkavállalóknak az arányát, akik az „okos munkát” kérelmezhetik.

Lettország – a munkavédelmi törvény módosítása (2020. július)

A távmunkáról szóló új szabályozás, ami a munkavédelmi törvény²⁸ módosítását jelentette, már a világvárvány kitörése előtt előkészítés alatt állt, és 2020 júliusában lépett hatályba. Tartalmazza a távmunka – európai keretmegállapodással összhangban álló – meghatározását, és továbbfejleszti a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó rendelkezéseket. Továbbra is a munkáltató felelős a munkáért, valamint a munkahelyi biztonságért és egészségvédelemért. A munkavállalónak együtt kell működnie a munkáltatóval a kockázatértékelés során, és tájékoztatást kell nyújtania a távmunka helyszínének a jellemzőiről, amennyiben ezek hatással lehetnek a munkavállalók biztonságára és egészségére. A munkáltatónak támogatnia kell a kockázatértékelést, függetlenül attól, hogy a munkavállaló hány helyen dolgozik. A kockázatértékelésbe be kell vonni a munkavállalók képviselőjét (vagy a megbízott személyt).

Spanyolország – a távmunkáról szóló törvény (2020. október)

2020-ban fogadták el a 28/2020. számú királyi törvényerejű rendeletet²⁹, ami részben a Covid19-járványra adott válasz volt, és a szociális partnerekkel kötött megállapodáson alapult. Részletesebben szabályozza a lecsatlakozáshoz való jogot, valamint a munkavédelem sajátos vonatkozásait, kiemelt figyelmet fordítva az ergonómiai, pszichoszociális és szervezeti szempontokra, különösen a munkaidő elosztására, az elérhetőség korlátozására és a szünetekre. A munkáltató köteles elvégezni a távmunkavégzési hely (pl. lakás vagy a távmunkavállaló által választott egyéb hely) kockázatértékelését, és tájékoztatnia kell a munkavállalót a távmunkavégzés helyén fennálló kockázatokról. A foglalkozási kockázatokra vonatkozó információk szerzése céljából a vállalat (vagy a munkavédelemmel foglalkozó szolgálat) látogatást tehet a távmunkavállaló által választott munkavégzési helyen (de csak a távmunkavállaló engedélyével, amennyiben az otthonából dolgozik). A kockázatértékelés a távmunkavégzésre használt helyre korlátozódik. Az engedély megtagadása esetén, a kockázatértékelést a távmunkavállalótól kapott információk alapján kell elvégezni a megelőzésre vonatkozó üzemeltetési utasításokkal összhangban. A munkáltatónak védőintézkedéseket kell továbbá hoznia különösen a sérülékeny csoportba tartozó munkavállalók, például a várandósok támogatására. Emellett a törvény bevezeti a munkáltató azon kötelezettségét, hogy kompenzálja a munkavállalót a távmunka költségeiért.

Luxemburg – a szociális partnerek új megállapodásának végrehajtása (2021. február)

A szociális partnerek távmunkáról szóló, 2020. októberi megállapodásának végrehajtását a 2021. január 22-i nagyhercegi rendelet³⁰ biztosítja. „Alkalmi távmunkaként” határozza meg azokat az eseteket, amikor a munkavállaló rendes évi munkaidejének kevesebb mint 10%-ában végez távmunkát, és minden egyéb esetet a „rendszeres távmunka” kategóriájába sorol. A rendszeres távmunka a munkáltató és a munkavállaló közötti írásbeli megállapodáson alapul,

²⁸ A Lett Köztársaság parlamentjének 2001. június 20-i 1/2001. számú munkavédelmi törvénye.

²⁹ 2020. szeptember 22-i 28/2020. királyi törvényerejű rendelet a távoli munkavégzésről. (BOE-A-2020-11043)

³⁰ A Luxemburgi Nagyherceg 2021. január 22-i 76/2021. nagyhercegi rendelete a 2020. október 20-i megállapodás általános kötelezővé tételéről a távmunka jogi szabályozása terén (HL 76, 2021.1.29.).

míg az alkalmi távmunka csak írásbeli megerősítést igényel (például e-mailben). A rendszeres távmunkáról szóló megállapodásban meg kell határozni többek között a távmunka helyét; a munkarendet; a túlóra elfogadásának rendjét; az internet- és kommunikációs költségek térítését; valamint a munkáltató létesítményeibe történő visszatérés folyamatát. A távmunkavállaló számára szükséges eszközöket a munkáltatónak kell biztosítania, illetve kifizetnie. A rendszeres távmunkához vállalati megállapodásra vagy kollektív szerződésre lehet szükség. Bizonyos esetekben a munkáltatónak egyeztetnie kell a munkavállalók képviselőivel, és törekednie kell a távmunka-politikára vonatkozó megállapodás elérésére. A lecsatlakozáshoz való jog minden munkavállalót egyformán megillet, és a távmunkát végzők ugyanolyan bánásmódra jogosultak, mint a munkáltató létesítményeiben dolgozó munkavállalók. A távmunkát végző munkavállalók kérhetik, hogy a vállalat foglalkozás-egészségügyi szolgálata ellenőrizze a választott munkahelyüket, de a munkáltatónak nincs joga helyszíni ellenőrzést végezni.

Szlovákia – a munka törvénykönyvének módosítása (2021. március)

A távmunkára vonatkozó szlovák szabályozás létrehozását részben a világjárvány váltotta ki. A munka törvénykönyvének ³¹ módosítása új jogokat és kötelezettségeket állapít meg a munkavállalók és a munkáltatók számára. A távmunkának kölcsönös megállapodáson kell alapulnia, és rendszeresen vagy valamilyen meghatározott rend szerint (nem pedig kivételes jelleggel) kell megvalósulnia. Az új rendelkezések kötelezik a munkáltatót a munkavállaló távmunkával kapcsolatban felmerülő többletköltségeinek, például az anyagokkal és eszközökkel kapcsolatos kiadásainak a megtérítésére. A munka törvénykönyvébe bekerült a munkanap végén, valamint a heti pihenőidő, a szabadság és a munkaszüneti napok alatti lecsatlakozáshoz való jog, ami a túlóra elrendelésének és a túlóráról való megállapodásnak az eseteire nem vonatkozik.

További figyelemreméltó kezdeményezések találhatók **Írországban** és **Franciaországban**. 2021 januárjában az ír kormány megjelentette [nemzeti távmunka-stratégiáját](#) ³², amely a távmunka támogatását célzó jogszabály-módosításokat és egyéb intézkedéseket irányoz elő (köztük a távmunka-infrastruktúra fejlesztését, például az internetkapcsolatok és csomópontok kiépítését), és célul tűzi ki a távmunka előfordulására és gyakoriságára vonatkozó nemzeti adatok bővítését, amely a rugalmas munkafeltételekre vonatkozó adatok bővítésére irányuló szélesebb körű erőfeszítés része, és azt a célt szolgálja, hogy a jövőbeli szakpolitika számára tudományos alapot biztosítson. A stratégia részben az Ír Szakszervezetek Kongresszusának a foglalkoztatási szabályozás távmunka szempontjából történő átfogó felülvizsgálatára vonatkozó felhívására adott válasz. **Franciaországban** szintén 2021 januárjában adtak ki a szociális partnerek egy [új ágazatközi megállapodást](#) ³³, amely a 2006. évi megállapodás helyébe lép, és a távmunka Covid19 előtti jogi szabályozását hivatott kiegészíteni.

A távmunkával kapcsolatos jogszabály-változások és szakpolitikai viták négy fő szempont köré csoportosulnak: (1) a távmunka jogszabályi meghatározása, (2) a lecsatlakozáshoz való jog, (3) a távmunkához való jog és (4) a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó rendelkezések. Kisebb mértékben a munkaeszközök és költségek kapcsán felmerülő kérdésekkel is foglalkoznak.

Lettországban a munkavédelmi törvény módosítása következtében született meg **a távmunka jogszabályi meghatározása**. Bár a távmunka meghatározása összhangban áll az európai

³¹ A Szlovák Köztársaság elnökének a munka törvénykönyvéről szóló, 2021. február 17-i 311/2001. törvénye.

³² Ír Vállalkozásügyi, Kereskedelmi és Foglalkoztatási Minisztérium – A távmunka kialakítása: nemzeti távmunka-stratégia.

³³ Franciaország 2020. november 26-i ágazatközi megállapodása a távmunka sikeres megvalósításáról Franciaországban, amelyet a CFDT, a CFE-CGC, a FO, a MEDEF, a CPME és az U2P írt alá.

keretmegállapodással, a módosítás fő célja – az alábbiakban kifejtettek szerint – a biztonsági és egészségvédelmi kérdések egyedi szabályozása volt. Hasonló reformra készül **Ciprus**, ahol a távmunka európai keretmegállapodás alapján történő szabályozása szerepelni fog a Biztonsági és Egészségügyi Tanács 2021. évi napirendjén.

Luxemburgban a távmunkára vonatkozó jogi szabályozás módosítása bevezette az alkalmi és a rendszeres távmunka közötti különbségtételt. Alkalminak minősül a távmunka akkor, ha a munkavállaló rendszeres évi munkaidejének kevesebb mint 10%-ában dolgozik ebben a formában, míg a távmunka minden egyéb esete rendszeresnek minősül. Rendszeres távmunka esetén írásbeli megállapodást kell kötnie a munkáltatónak és a munkavállalónak, amelyben meg kell határozni a távmunka helyét, a munkarendet, a túlóra elfogadásának rendjét, az internet- és kommunikációs költségek térítését, valamint a munkáltató létesítményeibe történő visszatérés folyamatát. Az alkalmi távmunka csak írásbeli megerősítést igényel, ami nagyobb rugalmasságot tesz lehetővé a megvalósítás során.

Lengyelországban vita alatt áll a jogszabályi meghatározás átfogó, a világjárvány alatt kötelezővé tett távmunka tapasztalataira épülő reformja. A Covid19-világjárvány kitörésekor a munkáltató létesítményein kívüli munkavégzés megvalósítását szolgáló ideiglenes intézkedésként bevezetett távmunkára vonatkozó szabályokat (amelyek nem csak az IKT-eszközök használatán alapuló távmunkavégzésre vonatkoznak) a világjárvány végéig meghosszabbították. A meglévő jogi szabályozással ellentétben a munkáltató kérésére történő, korlátozott ideig tartó távmunkavégzéshez nem szükséges a munkaszerződés módosítása, és a munkavállaló a saját eszközeit is használhatja, de a bizalmas információk védelmét biztosítani kell. A munkáltatónak meg kell erősítenie, hogy a munkavállaló rendelkezik a távmunkavégzéshez szükséges készségekkel, valamint műszaki és logisztikai eszközökkel. A munkáltató munkahelyi biztonságához és egészségvédelemhez kapcsolódó kötelezettségei továbbra is fennállnak, és a munkahelyi balesetekért is változatlanul a munkáltató vonható felelősségre. A jogalkotási reform előírja, hogy a távmunka Munka Törvénykönyvében meghatározott fogalmát ez az új értelemben vett távmunkavégzés váltsa fel. A törvényjavaslat szerint a távmunkavégzés folyhat részben vagy teljes mértékben a munkáltató létesítményein kívül. A tervezet a munkáltató és a munkavállaló közötti önkéntes megállapodás elvén alapul, és a kollektív szerződésekre vonatkozó rendelkezéseket is tartalmaz. Ugyanakkor olyan megoldásra törekszik, amely lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy kivételes esetben, például járvány vagy más válsághelyzet esetén egyoldalúan utasítsa a munkavállalót a vállalkozás létesítményein kívüli munkavégzésre. Másrészt bizonyos munkavállalók (pl. a 3 év alatti, fogyatékos vagy különleges gondozást igénylő gyermekeket nevelők) e tekintetben gyakorolható jogait megerősíti. Ezeknek a munkavállalóknak a távmunkavégzésre vonatkozó kérelmét csak objektív okokra hivatkozva utasíthatja el a munkáltató. A munkavédelmi szabályoknak való megfelelést illetően a tervezet hangsúlyozza a munkavállalók felelősségét. Munkahelyi baleset esetén a munkavállalónak hozzá kell járulnia a munkavédelmi jelentéssel záruló ellenőrzéshez. Az ebben való együttműködés megtagadása a munkavállaló részéről azt eredményezheti, hogy a baleset előfordulása nem állapítható meg. Az ellenőrzéssel és felügyelettel kapcsolatos kérdések további fejlesztést igényelnek. A tervezet szerint a szükséges anyagokat és eszközöket a vállalatnak kell biztosítania, és fedeznie kell az ilyen eszközök üzembe helyezésével, szervizelésével, működtetésével és karbantartásával kapcsolatos költségeket. A reformról még folynak a tárgyalások a kormány és a szociális partnerek között. A szakszervezetek kétségeiket fejezték ki azzal kapcsolatban, hogy a távmunka meglévő szabályozását fel kell-e váltani a távmunkavégzésről szóló új szabályozással. Véleményük szerint a világjárvány tapasztalatai azt mutatják, hogy e szabályokat továbbra is a vállalaton kívüli ideiglenes munkavégzés lehetőségére kellene alkalmazni. A munkavállalók felváltva dolgozhatnak távmunkában, hogy az elszigetelődésük elkerülhető legyen. Kijelentették továbbá, hogy meg kell határozni egy minimális átalányösszeget, amely fedezi például a villamos energia, az internet-hozzáférés vagy az egyéb háztartási készülékek munkával kapcsolatos célokra való használatának költségeit.

Szlovákiában a Munka Törvénykönyvének módosítása vezette be elsőként a **lecsatlakozáshoz való jogot**. A módosításban szereplő meghatározás szerint a lecsatlakozáshoz való jog a munkaeszköz használatának a munkanap végén, valamint a heti pihenőidő, a szabadság és a munkaszüneti napok alatti megszüntetéséhez való jog, ami a túlóra elrendelésének és a túlóráról való megállapodásnak az eseteire nem vonatkozik.

Spanyolországban a távmunkáról szóló új jogszabály megerősíti a világjárvány előtt már hatályban lévő rendelkezéseket. A kockázatmegelőzésnek különös figyelmet kell fordítania az ergonómiai, pszichoszociális és szervezési szempontokra, különösen a munkaidő elosztására, a rendelkezésre állás korlátozására és a szünetekre.

Luxemburgban a szociális partnerek közötti új megállapodást végrehajtó jogszabály kimondja, hogy minden munkavállalót egyformán megillet a lecsatlakozáshoz való jog, és a távmunkavállalók ugyanolyan bánásmódra jogosultak, mint a munkáltató létesítményeiben dolgozó munkavállalók. A távmunka-megállapodásban meg kell határozni azokat az időszakokat (munkaórákat és munkanapokat), amikor a távmunkavállaló elérhető, valamint az elérhetőség módját.

Írországban a Munkahelyi Kapcsolatok Bizottsága (WRC) konzultációt indított egy új gyakorlati kódexről, amely feljogosítja a munkavállalókat a rendes munkaidőn túli lecsatlakozásra. A gyakorlati kódex iránymutatást nyújt majd a munkavállalók és a munkáltatók számára a munkavállalók rendes munkaidőn túli lecsatlakozására vonatkozó bevált gyakorlatokról és megközelítésekről. Ez tudatosítaná mind a munkáltatókban, mind a munkavállalókban azt, hogy milyen követelmények és jogosultságok vonatkoznak rájuk a munkából való kijelentkezést illetően, és azt is megértetné velük, hogy ezek a követelmények és jogosultságok hogyan alkalmazandók, különösen a távmunka esetében. A kódex munkajogi jogvitákban is hivatkozható lesz. A konzultáció 2021 januárjában lezárult, és a kormány felkérte a WRC-t, hogy az eredményekre építve dolgozza ki a gyakorlati kódexet. Ez a [nemzeti távmunka-stratégiában](#)³⁴ foglalt intézkedések egyike.

Portugáliában már a világjárvány előtt folyamatban volt a lecsatlakozáshoz való jogról szóló vita, ami azóta még élénkebb lett, bár a jogalkotási reform megrekedt. 2020 júliusában egy ellenzéki csoport vezetésével parlamenti vitára került sor a távmunkára vonatkozó új törvény elfogadásáról. A törvényjavaslat a lecsatlakozáshoz való jogra, az egyéb pszichoszociális kockázatok (a munka és a magánélet összeegyeztethetlensége, elszigetelődés) megelőzésére, a magánélethez való jog és a bérezés szempontjaira összpontosított. A törvény elfogadása ugyan elmaradt, de a szakpolitikai vita tovább folyik a politikai pártok, a szociális partnerek, a nem kormányzati szervezetek és a szakértők között. Számos más országban a folyamatos elérhetőségből adódó pszichoszociális kockázatok tudatosításának témája a szakpolitikai viták és a kollektív tárgyalások során is felmerül.

A távmunkához való jog Németországban visszatérő vita tárgyát képezte, és a világjárvány kitörése óta egyre fontosabbá vált. 2020 végén a Munkaügyi Minisztérium javaslatot tett a [mobil munkavégzésről szóló törvény](#)³⁵ elfogadására, amely biztosította volna az évi 24 nap távmunkához való jogot (5 napos munkahetet véve alapul). A szociáldemokraták (SPD) és a keresztény demokraták (CDU) alkotta nagykoalíciós kormány azonban a CDU erős ellenállása miatt nem tudott konszenzusra jutni a törvénytervezetét illetően, amit a munkáltatói szervezetek is széles körben bíráltak. Készült egy második tervezet, amely még megvitatás alatt áll. Az új tervezet szerint a munkavállalók kérhetik a távmunkavégzést, a munkáltató vonatkozásában azonban nem tartalmaz ilyen irányú jogosultságot. A munkáltató a működéssel összefüggő okokból elutasíthatja a kérelmet, de az elutasítást indokolnia kell. Miközben a vita folyik, érdemes megjegyezni, hogy e törvény célja a mobil munkavégzés átfogó

³⁴ Ír Vállalkozásügyi, Kereskedelmi és Foglalkoztatási Minisztérium – A távmunka kialakítása: nemzeti távmunka-stratégia.

³⁵ K. Tschierse: Do we need a right to work from home?, DW, 2020 október 10. Elérhető a következő internetcímen: <https://www.dw.com/en/do-we-need-a-right-to-work-from-home/a-55254341>

szabályozása, valamint a jogszabályban meghatározott „távmunka” és a kollektív szerződésekből szabályozott „mobilmunka” közötti szakadék áthidalása.

Luxemburgban a távmunkáról szóló új megállapodás 2020. évi elfogadását megelőzően került sor a távmunkához való jog megvitatására háromoldalú egyeztetések keretében. A vitát egy [polgári petíció](#)³⁶ indította el, amely a távmunkához való jog elismerésére szólított fel, és amelyet a parlamenti képviselők is megvitatottak. A távmunkához való jog elismerése azonban nem került be a megállapodásba, ami így fenntartotta a távmunka önkéntességének az elvét. Más országokban nem a távmunkához való jogról szól a vita, hanem a munkavállaló azon jogáról, hogy kérhesse a távmunkában való foglalkoztatást. Ez a helyzet **Írországban**, ahol az Ír Szakszervezetek Kongresszusa felszólította a kormányt a rugalmas munkafeltételek, többek között a távmunka kérelmezéséhez való jog elismerésére. Az új [nemzeti távmunka-stratégia](#)³⁷ támogatja ezt a felhívást, és elkötelezi magát a távmunka kérelmezéséhez való jog munkavállalók számára történő biztosítására irányuló jogalkotás mellett.

Szlovéniában a jogalkotási reform egy új záradék bevezetését irányozza elő, amely lehetővé tenné a gyermekes munkavállalók és a gondozók számára a rugalmas munkavégzési forma, többek között a távmunka kérelmezését. A munkáltatónak értékelnie kellene a munkavállaló kérelmét, és elutasítás vagy halasztás esetén indokolnia kellene a döntését.

Olaszország eltérő megközelítést követ a közigazgatásban, amely abban áll, hogy éves munkaszervezési tervek révén ösztönzi az okos munka alkalmazásának kiterjesztését. Az új törvény konkrét célokat határoz meg: 30%-tól legalább 60%-ig terjedő szintre kell emelni azoknak a munkavállalóknak az arányát, akik az „okos munkát” kérelmezhetik.

A legtöbb jogszabályváltozás a munkavédelemre vonatkozó új **rendelkezések** bevezetésére irányul. **Lettországban** a munkavédelmi törvény módosítása meghatározta a munkáltatók és a munkavállalók feladatait és kötelezettségeit. Bár továbbra is a munkáltató felelős a munkáért, valamint a munkahelyi biztonságért és egészségvédelemért, a munkavállalónak együtt kell működnie a munkáltatóval a kockázatok értékelésében. A kockázatértékelésbe be kell vonni a munkavállaló képviselőjét (vagy a megbízott személyt) .

Amint azt a 4. háttérmagyarázat kifejti, **Spanyolországban** az új jogi szabályozás átfogó módon közelíti meg a munkavédelemmel kapcsolatos kérdéseket, beleértve az ergonómiai, pszichoszociális és szervezeti szempontokat. A munkáltatónak el kell végeznie a távmunkavégzési hely (lakás vagy más hely) kockázatértékelését, és tájékoztatnia kell a munkavállalót a fennálló kockázatokról. A foglalkozási kockázatokra vonatkozó információk szerzése céljából a vállalat (vagy a munkavédelemmel foglalkozó szolgálat) látogatást tehet a távmunkavállaló által választott munkavégzési helyen (de csak a távmunkavállaló engedélyével, amennyiben az otthonából dolgozik). Az engedély megtagadása esetén, a kockázatértékelést a távmunkavállalótól kapott információk alapján kell elvégezni a megelőzésre vonatkozó üzemeltetési utasításokkal összhangban. A munkáltatónak védőintézkedéseket kell továbbá hoznia különösen a sérülékeny csoportba tartozó munkavállalók, például a várandósok támogatására.

Luxemburgban az új szabályozás szerint a távmunkavállalók kérhetik, hogy a vállalat foglalkozás-egészségügyi szolgálata ellenőrizze a választott munkahelyüket, de a munkáltatónak nincs joga helyszíni ellenőrzést végezni. A munkavédelmi rendelkezések fontos szempontnak számítanak minden olyan országban, ahol a jogszabályok felülvizsgálat alatt állnak. Mindamelllett meg kell jegyezni, hogy úgy tűnik, **Dánia** az egyetlen skandináv ország, ahol a távmunkáról széles körű vita folyik, amelynek keretében a képernyő előtti otthoni munkavégzésre vonatkozó munkavédelmi rendelkezések módosítására vonatkozó felhívások is születnek. A törekvések egyike azonban az, hogy az otthoni

³⁶ G. Montaigu: Luxembourg: il n'y aura pas de droit au télétravail. Le Quotidien, 2020 október 10. Elérhető a következő internetcímen: <https://lequotidien.lu/a-la-une/luxembourg-il-n-y-aura-pas-de-droit-au-teletravail/>

³⁷ Ír Vállalkozásügyi, Kereskedelmi és Foglalkoztatási Minisztérium – A távmunka kialakítása: nemzeti távmunka-stratégia.

munkavégzés nagyobb léptékben váljon lehetségessé, még mielőtt konkrét munkavédelmi követelmények vonatkoznának rá.

Végezetül, a **spanyol** és **szlovák** jogi reformok bevezették a munkáltató **táv munkához kapcsolódó költségek** (internet- és kommunikációs, valamint anyagköltségek stb.) megtérítésére vonatkozó kötelezettségét. Luxemburgban az új szabályozás előírja, hogy a munkáltató és a munkavállaló közötti megállapodásban meg kell határozni a távmunka költségeinek a térítését, és hogy a távmunkavállaló számára szükséges **eszközöket** a munkáltatónak kell biztosítania, illetve kifizetnie.

Ennek a résznek a zárásaként kiemeljük a korábban már említett, **Franciaországban** létrejött új, távmunkáról szóló ágazatközi megállapodás néhány innovatív elemét:

- **Táv munkásíthatóság:** a távmunka szélesebb körű alkalmazásának a megkönnyítése érdekében a munkáltatóknak ki kell dolgozniuk a „táv munkásítható” munkakörök meghatározásának az alapjául szolgáló feltételeket. A táv munkásítható munkakörök meghatározását meg kell vitatni a munkavállalók képviselői szerveivel, amennyiben vannak ilyenek, vagy ha nincsenek, akkor közvetlenül a munkavállalókkal.
- **A távmunka gyakorisága:** a gyakoriságot a munkáltató és a munkavállaló közötti megállapodás határozza meg a vonatkozó munkaszerződés vagy okmány alapján. A társadalmi kohézió fenntartása és a szervezeti zavarok elkerülése érdekében azonban a munkáltatóknak megfelelő egyensúlyt kell biztosítaniuk a távmunka és a jelenléti munka között.
- **Kockázatértékelés:** a vállalat kötelező kockázatértékelését ki kell terjeszteni a távmunkára, különös figyelmet fordítva az elszigetelődéssel és a digitális eszközök használatával kapcsolatos kockázatokra.
- **Képzés:** a megállapodás hangsúlyozza a vezetők és az irányítási lánc kulcsszerepét a távmunka megvalósításában, amely a közvetlen felettes és a munkavállaló közötti bizalmi kapcsolaton, az egyértelmű célok kitűzésén és a munkavállaló autonómiáján alapul. Ezzel összefüggésben ajánlja a vezetők, a távmunkavállalók és a munkáltató létesítményeiben dolgozó munkavállalók képzését arra vonatkozóan, hogy miként lehet a munkatevékenységeket a távmunkához igazítani; hogyan lehet fejleszteni a távmunkát végző munkavállalók autonómiáját; hogyan lehet a munkanapot szakaszokra tagolni; hogyan kell tiszteletben tartani a munkajogi szabályokat és a lecsatlakozáshoz való jogot a távmunka során; hogyan szabályozható a digitális eszközök használata; és hogyan határozzanak meg célkitűzéseket egy olyan csapat számára, amelynek tagjai között távmunkát végzők és a munkáltató létesítményeiben dolgozók is vannak.

5 Záró megjegyzések

A legtöbb uniós tagállamban a távmunkáról szóló 2002. évi európai keretmegállapodás szolgál a távmunkára vonatkozó nemzeti jogszabályok és kollektív alku folyamatok elsődleges hivatkozási alapjaként. Ez magában foglalja a távmunka meghatározását (olyan munkaszervezési forma, amikor a munkavállaló IKT-eszközök használatára támaszkodva a vállalkozás létesítményein kívül olyan munkát végez, amely a vállalkozás létesítményeiben is elvégezhető lenne), valamint a távmunka alapvető jellemzőinek a szabályozását: önkéntesség mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára; visszafordíthatóság; egyenlő foglalkoztatási, képzési és kollektív jogok; adatvédelem; a magánélet tiszteletben tartása; valamint a munkáltatók munkavédelemmel kapcsolatos felelőssége.

Az uniós tagállamok jogszabályokon keresztül vagy szociális párbeszéd és kollektív alku útján szabályozzák a távmunkát. A legtöbb országban eltérő mértékben és jelentőséggel ugyan, de mindkét típusú szabályozás jelen van, és a kétféle szabályozás kiegészíti egymást. Az állam, illetve a

munkavédelmi kapcsolatokat alakító szereplők távmunka szabályozásában betöltött szerepe részben a nemzeti munkavédelmi kapcsolatokat meghatározó hagyományoktól függ.

A Covid19-járvány kitörése előtt általában véve két fő csoportot lehet megkülönböztetni:

- a munka törvénykönyvében vagy a kapcsolódó jogszabályokban szereplő jogszabályi meghatározással és a távmunka alkalmazására (a munkaszervezésre, a foglalkoztatási feltételekre stb.) vonatkozó külön jogszabályokkal rendelkező országok (Belgium, Bulgária, Csehország, Spanyolország, Németország, Észtország, Franciaország, Görögország, Magyarország, Horvátország, Olaszország, Litvánia, Luxemburg, Málta, Hollandia, Lengyelország, Portugália, Románia, Szlovénia, Szlovákia);
- azok az országok, amelyek nem rendelkeznek a távmunkára vonatkozó jogszabályi meghatározással és külön jogszabályokkal, vagy ahol a távmunkával az adatvédelemre, a munkavédelemre vagy a munkaidőre vonatkozó különböző jogszabályok foglalkoznak (Ausztria, Ciprus, Dánia, Finnország, Írország, Lettország és Svédország).

Az európai keretmegállapodáshoz képest újonnan szabályozott fő szempontok a következőképpen foglalhatók össze:

- Rendszeres és alkalmi távmunka: az európai keretmegállapodás csak a rendszeres (legalább heti egy napon végzett) távmunkára vonatkozott. A távmunka uralkodó formája azonban az alkalmi (a munkaidő kevesebb mint 20%-ában és/vagy nem egy meghatározott rendszer szerint végzett) távmunka lett. A nemzeti megközelítések eltérőek.
- Egyes országok (pl. Franciaország) úgy módosították a távmunka jogszabályi meghatározását, hogy az bármilyen gyakoriságot magában foglaljon; más országok (pl. Belgium) eltérő fogalom meghatározásokat és szabályokat fogadtak el a rendszeres és alkalmi távmunkára vonatkozóan.
- A lecsatlakozáshoz való jog: az európai keretmegállapodás kimondta, hogy munkaidejének szervezését a távmunkavállaló a nemzeti jogszabályok és a kollektív szerződések szabta korlátokon belül maga irányítja. A vállalatok, illetve az ügyfelek folyamatos elérhetőséggel kapcsolatos elvárásai miatt egyes országokban megjelent a lecsatlakozáshoz való jog szabályozása, amely a munkaidő elosztására, az elérhetőség korlátozására és a szünetekre vonatkozó megállapodást jelenti.
- A távmunkához való jog: egyes országok az önkéntesség elvének fenntartása mellett szabályozzák a távmunka kérelmezéséhez való jogot (pl. Franciaországban és Hollandiában a munkavállaló jogosult arra, hogy írásbeli indoklással ellátott választ kapjon abban az esetben, ha a vállalat visszautasítja a kérelmét), vagy különleges bánásmódot biztosítanak egyes csoportoknak a munka és a magánélet közötti egyensúly támogatása érdekében (pl. Németország).
- Munkavédelemre vonatkozó konkrét jogszabályi rendelkezések, amelyek az európai keretmegállapodás általános megközelítését fejlesztik tovább: ezen a területen változó a szabályozás. Egyes országok jogszabályai kifejezetten említik, hogy a munkáltatónak kockázatértékelést kell végeznie, és tájékoztatnia kell a munkavállalót, bár a kockázatértékelési eljárások eltérőek, és vannak olyan országok, ahol a munkáltatót erősen korlátozza a magánélet tiszteletben tartásához való jog (ezekben az esetekben a kockázatértékelés a távmunkavállaló által szolgáltatott információkon alapul). A figyelembe vett munkavédelmi kockázatok köre is eltérő. Néhány ország a sajátos pszichoszociális kockázatok – nevezetesen az elszigetelődés, a munka összeegyeztethetetlensége és a stressz – értékelésére és megelőzésére irányuló szabályozást is kidolgozott. Végezetül, a munkáltató munkahelyi balesetekkel kapcsolatos felelőssége kényes terület, és e tekintetben jelentősen eltérnek a nemzeti előírások.

A Covid19-világjárvány kitörése óta a kormányok különféle ideiglenes intézkedéseket vezettek be a járvány terjedésének megelőzésére alkalmas eszköznek tekintett távmunka támogatása vagy kötelezővé tétele érdekében. Ezzel párhuzamosan – amint arra az EU-OSHA nemzeti kapcsolattartó pontjai rámutatnak – a világjárvány tudatosította a munkavédelmi kérdések fontosságát mind a munkáltatók létesítményeiben, mind a más helyszíneken. A pandémia munkahelyi terjedésének megelőzését célzó általános iránymutatásokat a biztonságos távmunkára való áttérést segítő konkrét útmutatókkal és erőforrásokkal ötvözték, szem előtt tartva, hogy számos vállalat és távmunkavállaló nem rendelkezett korábbi tapasztalattal a munkavégzés ezen módját illetően.

A legtöbb országban az immár széles körben és hosszú időn keresztül alkalmazott távmunka tapasztalatai a távmunka-szabályok Covid19 utáni helyzethez való igazítását célzó jogszabály-módosításokat és vitákat ösztönöztek. Eddig (2021. március) öt ország (Olaszország, Luxemburg, Lettország, Szlovákia és Spanyolország) hajtott végre jogszabálymódosításokat, számos más országban (Ausztriában, Belgiumban, Cipruson, Horvátországban, Írországban, Magyarországon, Máltán, Lengyelországban, Portugáliában és Szlovéniában) pedig folyamatban van a jogszabályok felülvizsgálata. A távmunkával kapcsolatos jogszabály-változások és szakpolitikai viták négy fő szempont köré csoportosulnak – (1) a távmunka jogszabályi meghatározása (beleértve a rendszeres és az alkalmi távmunka közötti különbségtételt), (2) a lecsatlakozáshoz való jog, (3) a távmunkához való jog és (4) a munkavédelemre vonatkozó rendelkezések –, és a világjárvány előtt már megkezdett úton haladnak.

Ezzel ellentétben a skandináv országokban nem vezettek jogi változásokhoz vagy szakpolitikai vitákhoz a világjárvány alatti távmunkával kapcsolatos tapasztalatok. Az alkalmi távmunka egyéni és informális megállapodások alapján történő megvalósítása hagyományosan a munkáltató és a munkavállaló közötti bizalomra épülő, különösebb vezetői korlátozás nélküli önszabályozáson alapul (ez az úgynevezett „felelősséggel párosuló szabadság”). Ez a megközelítés eredményesnek tűnt a világjárvány idején. A skandináv országok között Dánia az egyetlen ahol a távmunkáról széles körű vita folyik, amelynek keretében a képernyő előtti otthoni munkavégzésre vonatkozó munkavédelmi rendelkezések módosítására vonatkozó felhívások is születnek. A vita alakulása azonban az önszabályozás erősítése felé mutat: a törekvések egyike az, hogy az otthonról történő munkavégzés nagyobb léptékben váljon lehetségessé, mielőtt konkrét munkavédelmi követelmények vonatkoznának rá.

6 Hivatkozások

- Andersen (2020). 'European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe'. Available at: <https://es.andersen.com/en/publications-and-news/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-eu.html> (accessed March 2021).
- Centro de Relações Laborais (2018). *Relatório Anual Sobre a Evolução Da Negociação Coletiva Em 2017*, Lisbon.
- Cetrulo, A. (2021). *Early adoptions of remote work in Italian collective bargaining agreements: from flexible working time to the risk of surveillance and unpaid overtime. Lessons for the post-Covid agenda*. Available at: <https://wageindicator.org/documents/eng-powerpoint-cetrulo.pdf> (accessed May 2021).
- DARES (2019). 'Quels sont les salariés concernés par le télétravail?' DARES Analyses, November 2019. No 051. Available at: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/quels-sont-les-salaries-concernes-par-le-teletravail#:~:text=Les%20%C3%A9%20travailleurs%20sont%20majoritairement%20de,s.mode%20d'organisation%20du%20travail> (accessed March 2021).
- ETUC, UNICE-UEAPME and CEEP (2006). *Implementation of the European Framework Agreement on Telework — Report by the European social partners: Adopted by the Social Dialogue Committee on 28 June 2006*, ETUC. Available at: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf> (accessed May 2021).
- Eurofound (2010). *Telework in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2018). *Measuring varieties of industrial relations in Europe: A quantitative analysis*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2020a). *Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2020b). *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Hall, P. A. and Soskice, D. (2001). 'An introduction to varieties of capitalism'. In P. A. Hall and D. Soskice (eds), *Varieties of Capitalism*, Oxford University Press, Oxford, pp. 1-68.
- Meardi, G. (2018). 'Economic integration and state responses: change in European industrial relations since Maastricht', *British Journal of Industrial Relations*, 56(33), 631-655.
- Prosser, T. (2012), 'Europeanization through 'procedures and practices'? The implementation of the telework and work-related stress agreements in the UK and Denmark', *Transfer*, 18(4), 447-460. <https://doi.org/10.1177%2F1024258912458874>
- Sanz de Miguel, P. (2020) *Exploring the contribution of social dialogue and collective bargaining in the promotion of decent and productive virtual work*. Deep View Final Report, VP/2017/004/0050. Available at: https://drive.google.com/file/d/1JrHgEDU9swF4KM5H74gOJO-u_hptKIXK/view (accessed May 2021).
- Sanz de Miguel, P., Welz, C., Caprile, M. and Rodríguez Contreras, R. (2020). 'Industrial democracy in Europe: a quantitative approach'. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 30(2), 101-132. <https://doi.org/10.1080/10301763.2020.1774101>
- Sierra Benítez, E. M. (2013). 'La nueva regulación del trabajo a distancia', *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1(1), 1-35.

- Sierra Benítez, E. M. (2015). 'The regulation of telework in Spain's autonomous communities: an overall evaluation'. In Mella, L. and Serrani, L. (eds), *Work-Life Balance and the Economic Crisis: Some Insights from the Perspective of Comparative Law*, Cambridge Scholars Publishing, Newcastle, pp. 208-227.
- Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernández-Macías E., Bisello M., Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?, Seville: European Commission, 2020, JRC121193.
- Visser, J. and Ramos Martin, N. (2008). *Expert report on the implementation of the social partner's Framework Agreement on Telework*. Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies, University of Amsterdam, Amsterdam

Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA)

segít abban, hogy Európa olyan hely legyen, ahol biztonságosabban, egészségesebb körülmények között és hatékonyabban lehet dolgozni. Az Ügynökség megbízható, kiegyensúlyozott és elfogulatlan biztonsági és egészségvédelmi információk kutatásával, kidolgozásával és terjesztésével, továbbá páneurópai figyelemfelhívó kampányok szervezésével foglalkozik. Az Európai Unió által 1994-ben alapított, bilbaói (Spanyolország) székhelyű ügynökség az Európai Bizottság, a tagállamok kormányai, a munkáltatói és munkavállalói szervezetek képviselői, valamint

Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség

Santiago de Compostela 12, 5. emelet
48003 Bilbao, Spanyolország
Tel.: +34 944794360
Fax: +34 944794383
E-mail: information@osha.europa.eu