

dr. Pál Lajos

A szerződéses munkahely meghatározása - a „home office” és a távmunka

Megjelent: **Munkajog**, 2018. 2. sz. 56-59. o.

Tartalom:

Bevezetés

A szerződéses munkahely

Változó munkahely

A teljesítési hely

„Home office”

Távmunkavégzés

Bevezetés

1. A szerződéses köteleességek teljesítésével kapcsolatban, különösképp, ha a szolgáltatás tárgya valamely tevékenység kifejtése, általában lényeges feltétel a teljesítési hely. Jellemzően sem a szolgáltatás nyújtója, sem annak fogadója számára nem közömbös, hogy a szerződés tárgyát képező tevékenységet (szolgáltatást) hol kell végezni, ehhez többnyire mindkét félnek lényeges érdeke fűződik. Nem vitásan igaz ez a munkajogviszony tekintetében is. Igaz különösképp azért, mert a munkajogviszony tartós jogviszony, így a felek a teljesítési hely szerződéses meghatározásával hosszú időre kijelölik, hogy munkajogviszonnal kapcsolatos kötelességeiket, hol kell teljesítsék.

A munkajogi dogmatika teljesítési helynek a munkaszerződés szerinti munkahelyet tekinti, eszerint a felek a munkajogviszonyból fakadó jogait, kötelességeiket a munkaszerződésben kikötött helyen gyakorolhatják, illetve teljesíthetik. Nem kétséges tehát, a munkahely a munkajogviszony teljesítése szempontjából alapvető feltétel, hiszen „a teljesítéshez fűződő jogkövetkezmények csak abban az esetben következnek be, ha a kötelezett [munkavállaló] a szolgáltatást megfelelő helyen ajánlja fel”,¹ a munkavállaló ugyanis a teljesítésre mindig valamely konkrét helyen köteles. Így nehezen vitatható, hogy a munkahely meghatározása a munkavállaló alapvető és nem csak a munkajogviszonyhoz tapadó érdekeit érinti. A munkajogviszony létesítésekor a munkavállaló számára döntő szempont lehet a munkahely földrajzi elhelyezkedése, ennek megközelíthetősége, lakóhelyétől való távolsága, hiszen ezek a körülmények kétség kívül meghatározzák életminőségét. Emlékeztetnék ebből a szempontból a Európai Unió Bíróságának az ún. Tyco-ügyben hozott ítéletére², amelyben a bíróság ítéletét épp arra a körülményre alapította, hogy a munkavállalók a munkáltató döntése következtében „elvesztették azt a lehetőséget, hogy szabadon határozzák meg azt a távolságot, amely a lakóhelyüket a munkanapjuk elején és végén a szokásos helytől elválasztja, nem kötelezhetők arra, hogy magukra vállalják a munkáltatójuk ezen irodák bezárásával kapcsolatos választását”³

De ez a munkáltató számára sem kevésbé fontos szerződéses kérdés. Figyelemmel arra, hogy bármely gazdálkodó szervezet tevékenységét, működését kizárólag csak az általa igénybe vett természetes személyek - jellemzően munkavállalók - munkavégzése által képes megvalósítani, így a munkahely szerződéses meghatározása egyben megvonja a munkáltató működésének földrajzi határait is. A

¹ KISS György (2005): *Munkajog*. Budapest, Osiris Kiadó. 152.

² Case C-266/14. Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA [2015] (a továbbiakban: Tyco-ítélet).

³ Tyco ítélet, 44.

munkáltató ugyanis – eltekintve a munka törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) 53. §- szerinti lehetőségtől - csak az így meghatározott földrajzi keretek között jogosult a munkavállaló munkavégzését elrendelni.

A szerződéses munkahely

2. Jóllehet, a hatályos törvény – szakítva a korábbi szabályozással – már nem minősíti a munkaszerződés mellőzhetetlen tartalmi elemének a munkavégzés helyének meghatározását. Mindazonáltal jól látható: a jogalkotó a munkahely kérdését továbbra is lényegesnek tekinti, hiszen a felek számára kifejezetten előírja, hogy „a munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben meg kell határozni”.⁴ Ám ennek elmulasztása – eltérően a korábbiaktól – már nem eredményezi sem a munkaszerződés érvénytelenségét, sem annak hatálytalanságát. A munkajogviszony az erre vonatkozó megállapodás hiányában is jogszerűen létrejön,⁵ a megállapodás elmaradását ugyanis a törvény maga orvosolja azzal, hogy előírja: szerződéses kikötés hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló munkáját szokás szerint végzi.⁶ Megjegyzem, ennek a szabálynak az alkalmazása a munkajogviszony kezdetekor nem egyszerű, hiszen ekkor az adott munkavállaló esetében még nem beszélhetünk „szokásos” munkavégzési helyről, ez csak a későbbiekben, a munkajogviszony teljesítése során alakulhat ki. Így megállapodás hiányában a munkajogviszony kezdetekor – álláspontom szerint – az adott munkakörben szokásos munkavégzési helyet lehet/kell szerződéses munkahelynek tekinteni.

A munkahely tehát munkajogviszonyban mindig szerződéses megalapozottságú, és igaz ez a fent hivatkozott „kisegítő szabály” alapján meghatározott munkahelyre is, hiszen a munkavégzés tényleges helye – a felhívott szabály alapján – a munkaszerződés tartalmává válik, ennek későbbi megváltoztatása a felek konszenzusát igényli.⁷

3. Jóllehet a szerződéses munkahely fogalmára a törvény nem ad (legal) definíciót és nem támaszt kifejezett feltételeket a felek megállapodásával szemben sem, ám az nem lehet kétséges, hogy a felek a munkahelyet egyértelműen azonosítható módon kell meghatározni, hiszen a teljesítés mindig egy konkrét helyen történik. A törvény egyéb szabályaiból nézetem szerint kétséget kizáróan levezethető az is, hogy a munkahely szerződéses meghatározásának jogszerűségi feltétele: annak világos, egyértelmű, kellő pontossággal történő beazonosíthatósága. Eszerint a felek a munkahelyet kiköthetik egy, vagy több közterületként azonosítható hely megjelölésével, de nincsenek elzárva attól sem, hogy azt nagyobb földrajzi egységként határozzák meg.⁸

Kérdés, ha a felek a szerződéses munkahely kereteit földrajzilag tágabban határozzák meg, korlátozott-e szerződéses szabadságuk? Radnay József álláspontja szerint „ilyen munkavégzés hely kikötésének jogos üzemi érdekből lehet helye, amikor a munkát nagyobb területen kell végezni”.⁹ Megítélésem szerint is korlátozott a felek megállapodási szabadsága, ám a magam részéről e határt más szempont alapján vonnám meg. Nézetem szerint ugyanis a megállapodás jogszerűségét nem csak a munkáltató tevékenységének földrajzi kiterjedtsége alapozhatja meg, hanem a munkáltató jogos gazdasági érdeke is. Ebből a szempontból a szerződéses kikötés jogszerűségének (érvényességének)

⁴ Mt. 45. § (3) bekezdés.

⁵ BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György (2017): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Budapest, Wolters Kluwer Kiadó. 202.; KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL LAJOS – PETHŐ Róbert (2016): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. KARDKOVÁCS Kolos szerk. Budapest, HVG-Orac Kiadó. 125.

⁶ Mt. 45. § (3) bekezdés.

⁷ KOZMA – LŐRINCZ – PÁL – PETHŐ (2016): *i. m.*, 125.

⁸ A törvény miniszteri indokolása is ezzel azonos tartalmú.

⁹ RADNAY JÓZSEF (2000): *Munkajog* Budapest, Szent István Társulat. 77.

zsinórmértéke a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás követelménye. Ezzel összefüggésben lényegesnek tartom, hogy a munkajogviszony létesítésekor a munkavállaló megfelelő tájékoztatást kapjon arra nézve, hogy a szerződéses munkahely tágabban meghatározott területi határai között a munkáltató milyen lehetséges teljesítési helyeket, milyen szempontok alapján jelölhet majd meg.

Változó munkahely

4. A munkahelynek „*változó munkavégzési helyként*” történő szerződéses meghatározása a hatályos törvény alapján érvénytelen, hiszen ennek általános, homályos, semmitmondó jellege nem felel meg az egyértelműség követelményének. Ezt az érvelést kétséget kizáróan alátámasztja az Mt. hatálybalépésével kapcsolatos rendelkezéseket megállapító törvény (Mth.)¹⁰ is, miszerint, ha a felek az Mt. hatálybalépését megelőzően kötött munkaszerződésben munkahely megjelölése nélkül változó munkavégzési helyet határoztak meg, munkahelynek az Mt. 45. § (3) bekezdése szerinti munkahelyet kell tekinteni.¹¹

A fenti feltételeknek megítélésem szerint nem felel meg, így érvénytelen az a gyakorlatban előforduló szerződéses kikötés, amely a munkavállaló szerződéses munkahelyét a munkáltató *mindenkori* székhelyével (telephelyével) azonosan határozza meg. Ilyen megállapodás esetén a munkavállaló munkahelyének - az Mt. 45. § (3) bekezdésnek megfelelően - a munkavállaló szokásos munkavégzési helyét kell tekinteni.

5. Sajátos kérdésként vetődik fel a munkahely szerződéses meghatározása olyan munkavállaló esetében, aki tevékenységét - a munkaköri feladatok jellegénél, természeténél fogva - *szükségképpen* a munkáltató telephelyén kívül végzi.¹² Nem kétséges, hogy az ilyen munkavállaló esetében sem mérhető a munkahely szerződéses meghatározása, hiszen a fentebb kifejtettek okán ekkor is szükséges a lehetséges teljesítési hely(ek) földrajzi kereteinek megvonása. A munkahelynek a munkáltató székhelyével (telephelyével) azonos módon történő meghatározása álláspontom szerint nem jelentheti azt, hogy a munkáltató a munkavállalót csak itt utasíthatná munkavégzésre, hiszen ez ellentétes lenne az adott munkajogviszony rendeltetésével. Gépkocsivezető esetében vélhetően alappal feltételezhető, hogy a szerződéskötéskor egyik szerződő fél sem arra gondolt, hogy a munkavállaló a munkaköri feladatait majd kizárólag a munkáltató telephelyén fogja teljesíteni.

A teljesítési hely

6. A szerződéses munkahelyet meg kell különböztetnünk a *tényleges* teljesítési (munkavégzési) helytől. Míg az előbbi arra utal, hogy a munkavállalónak a munkaszerződés alapján *rendszerint* hol kell a rendelkezésre állással, illetve a munkavégzéssel kapcsolatos köteleességét teljesíteni, addig az utóbbi „*az adott időpontban történő de facto teljesítés konkrét helyét jelöli*”.¹³

A *tényleges* (konkrét) teljesítési hely meghatározása elengedhetetlen mind a munkáltató foglalkoztatási, mind a munkavállaló rendelkezésre állási és munkavégzési köteletségének teljesítése, teljesíthetősége szempontjából. Így tehát a teljesítési hely – hasonlóan a munkajogviszony egyéb absztrakt tartalmi elemeihez – igényli a munkáltató általi konkretizálást, vagyis azt, hogy a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatával kijelölje a munkavállaló számára a *tényleges* munkavégzés (teljesítés) helyét.

A felek tehát a munkaszerződésben megvonják azt a földrajzi határt, amin belül a munkáltató jogosult a konkrét teljesítési helyet a munkavállaló számára kijelölni. Értelemszerűen, a felek minél tá-

¹⁰ 2012. évi LXXXVI. törvény 4. § (1) bekezdés

¹¹ Hajdu Edit – Mészárosné Szabó Zsuzsanna – Tallián Blanka – Tálné Molnár Erika (2016): *A magyar munkajog* (szerk.: Tálné Molnár Erika). HVG-Orac, Budapest. 127.

¹² Ilyen munkavállaló lehet például a gépkocsivezető, a postás, az ügyfelekhez kijáró szerviz munkatárs.

¹³ BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György (2017): *i. m.*, 210.; KISS (2005): *i. m.*, 154.

gabban határozzák meg a szerződéses munkahely földrajzi határait, a munkáltató annál nagyobb mozgástérrel rendelkezik a tényleges teljesítési hely meghatározásával kapcsolatban.

A munkáltatónak a teljesítési hely konkretizálásával kapcsolatos joga egyébként azért is oly fontos körülmény, mert egyéb mellett ezt is a munkajogviszony más foglalkoztatásra irányuló jogviszonyoktól való lényeges elhatárolási ismérvének tekintjük.

7. A munkáltató teljesítési hely meghatározásával kapcsolatos joggyakorlásának határait azonban nem csak a felek megállapodása szabja meg, a munkáltatónak figyelemmel kell lennie az Mt. *általános magatartási követelményeire*, így különösen a joggal való visszaélés tilalmára és a méltányos mérlegelés követelményére. Ebből fakadóan bármily szélesen is szabja meg a munkaszerződés a lehetséges munkavégzés területi határait, a munkáltató az ezzel kapcsolatos joggyakorlása során a fent hivatkozott magatartási szabályokat nem hagyhatja figyelmen kívül.

8. A konkrét teljesítési hely meghatározása kapcsán a törvény munkáltató rendelkezési jogát adott esetben bővíti, de szűkíti is. A munkáltató ugyanis – az Mt. 53. § (1) bekezdés felhatalmazása alapján – jogosult a szerződéses kereteken túllépni, és ennek alapján a munkavállalót a munkaszerződéstől eltérő helyen is teljesítésre kötelezni.

A munkáltató erre vonatkozó utasítási jogát a törvény 53. § (3) bekezdése az ott meghatározott tényállásokban kifejezetten korlátozza, de a munkáltatónak nyilvánvalóan figyelemmel kell lennie az általános magatartási követelményekre is.

A munkáltató rendelkezési jogát a munkahely meghatározásával kapcsolatban az Mt. 51. § (3) bekezdése is szűkíti. E szabály alapján ugyanis a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, így akár a konkrét munkavégzési helyet is, megfelelően módosítani.

A munkavállaló számára várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig - munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján -, ha a munkakörében nem foglalkoztatható és foglalkoztatás feltételei a fentiek szerint nem módosíthatók, egészségi állapotának megfelelő másik munkakört vagy munkavégzési helyet kell felajánlani. A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges.¹⁴

„Home office”

9. Amint fentebb kifejtettem, a munkáltató jogosult a munkaszerződésben meghatározott keretek között a munkavállaló számára a konkrét teljesítési helyet kijelölni. Ebből eredően a munkáltató jogosult arra is, hogy az erre vonatkozó jogosultságát részben vagy egészben a munkavállaló számára átadja. Az erre vonatkozó munkáltatói jognyilatkozat egyoldalú, mérlegelési jogkörben meghozott döntés, ami az Mt. 16. § szerinti kötelezettségvállalásnak minősül. Épp ezért indokolt lehet, hogy a munkáltató a teljesítési hely meghatározására vonatkozó jogát határozott időre vagy a változtatásra (visszavonásra) vonatkozó jogának fenntartásával adja át, egyébként csak a 16. § (2) bekezdésben megjelölt feltételek esetén módosíthatja jognyilatkozatát.

A paradoxon ebben az esetben az, hogy a munkáltató jognyilatkozata munkavállalói jogosultságot keletkeztet, de nem szünteti meg a munkavégzés feltételeinek biztosítására vonatkozó munkáltatói köteleességet. Így tehát a munkáltató teljesítési hely meghatározásával kapcsolatos jogának átengedése nem érinti azt a munkáltatói köteleességet, hogy a munkavállaló számára a munkavégzés feltételeit a szerződés szerinti munkahelyen biztosítsa. Ebben az esetben a munkáltató jognyilatkozata a munkavállalót arra jogosítja, hogy meghatározhassa, munkavégzési köteleességét a szerződéses vagy az általa megválasztott munkahelyen teljesíti-e. Természetesen a munkáltató ezt a jogát megfelelő

¹⁴ Mt. 60. § (1) bekezdés

feltételek előírásával is átadhatja. Ennek során meghatározhatja, hogy a munkavállaló mely munkanapokon, illetve a munkanap mely részén élhet e jogosultságával. Ezen túlmenően korlátozhatja is a munkavállaló jogát a teljesítési hely megválasztásában, így például kizárhatja azokat a helyeket, ahol az adatbiztonság, vagy a munkáltató személyiségi jogainak megóvása nem garantálható.

A munkáltató intézkedése – döntése szerint - egyben a munkaidő-beosztás jogának átadásával is járhat (kötetlen munkarend), de ez nem feltétlenül szükséges. A munkáltató, ha feltételek adottak, akár kötött munkarend alkalmazásával is feljogosíthatja a munkavállalót a teljesítési hely meghatározására.

Kérdés, mennyiben korlátozott a munkáltató joga a teljesítési hely meghatározásának átengedésével kapcsolatban abból a szempontból, hogy tehet-e különbséget munkakörök, illetve azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók között? Említettük, a munkáltató etekintetben mérlegelési jogkörében dönt, e joga tehát az általános szabályok szerint korlátozott, azaz figyelemmel kell lennie az általános magatartási követelményekre. Az egyenlő bánásmód követelménye nyilván csak valamely védett tulajdonság megléte, az ezzel összefüggő megkülönböztetés esetén merülhet fel.

A teljesítési hely meghatározásának jogát a munkáltató nem csak egyoldalú intézkedésével, hanem a munkavállalóval kötött megállapodás alapján is átengedheti. Ennek jogi megítélése azonban már egészen más kérdés. Ez ugyanis már a munkahely munkaszerződéses meghatározásának minősül. Erre egyébként az Mt. 51. § (1) bekezdés a felek számára sajátos lehetőséget ad, hiszen a hivatkozott jogszabályi hely szerint a munkáltató a felek eltérő megállapodása esetén a munkavégzéshez szükséges feltételeket nem köteles biztosítani.

Hangsúlyozni szükséges, a teljesítési hely meghatározásával kapcsolatos munkáltatói jog akár egyoldalú munkáltatói intézkedésen, akár szerződésen alapuló átadása nem eredményezheti a felek között *táv munkára* vonatkozó szerződés létrejöttét. A távmunka szerződés ugyanis egy sui generis munkaszerződés, tehát a munkajogviszony sajátos típusa. Ilyen jogviszony a felek között csak erre vonatkozó kifejezett megállapodás esetén és a törvényben meghatározott sajátos tevékenység ellátására jöhet létre.

A teljesítési hely meghatározására való jog átadása kapcsán felmerül, a munkáltató köteles-e a munkavállaló teljesítésével kapcsolatban felmerülő esetleges többletköltséget viselni. Megítélésem szerint erre a munkáltató külön megállapodás hiányában nem köteles. Annak költségét, ami azzal összefüggésben merül fel, hogy a munkavállaló a szerződéses munkahelytől eltérő teljesítési helyet választ, maga köteles viselni.

A teljesítési hely meghatározására való jog átadása a munkáltató kártérítési felelősségének megítélésével összefüggésben is vethet fel kérdéseket. Ebben az esetben a munkavállalót terheli annak bizonyítása, hogy a kár őt munkajogviszonyával összefüggésben, munkavégzése során érte. Ennek bizonyítása esetén a munkáltató felelőssége ugyan megállapítható, ám az Mt. 166. § (2) bekezdés szerinti feltételekkel kimentheti magát. A munkavállalót ért kár - vélhetően - ellenőrzési körén kívül következik be.

Táv munkavégzés

A távmunkavégzést megalapozó munkaszerződés egy sajátos, önálló szerződéstípus¹⁵. Az ilyen munkaszerződés fogalmi eleme, hogy a munkavállaló a munkát a munkáltató telephelyétől elkülönült munkahelyen végzi. Ebben az esetben tehát a szerződéses munkahelyet a felek épp úgy megjelölik a szerződésben, amit a tipikus munkajogviszony esetén, ám ez sosem a munkáltató telephelye, hanem jellemzően a munkavállaló lakóhelye. Az ún. „home office” esetén is a teljesítés helye vélhetően a

¹⁵ Mt. 196. § (2) bekezdés

munkavállaló lakóhelye, de ebben az esetben ezt a munkavállaló maga választja, míg távmunkaszerződés esetében ezt a felek a szerződésben jelölik ki. Szembetűnő a különbség, hogy távmunka esetén a munkáltatót terheli a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény sajátos szabályai [86/A §]. Ennek alapján gondoskodnia kell a munkahely és a munkavégzés megfelelő munkabiztonsági feltételeiről, sőt a feltételeket ellenőrizni is köteles. Ilyen kötelessége azonban a teljesítési hely meghatározásának átengedése kapcsán (home office) nincs. Az ellenőrzési kötelességből fakadóan nyilvánvalóan másképp lehet/kell megítélni a munkáltató kártérítési felelősségét is.

Az is sajátossága a távmunkavégzésre létrejött jogviszonynak, hogy a távmunkahely megfelelőségét a munkavédelmi hatósági szervek is ellenőrizhetik.

A távmunkavégzésre létesített szerződés lényegi eleme a munkahely elkülönültségén túl az is, hogy ilyen szerződés csak a törvényben meghatározott tevékenységre köthető. Nevezetesen a „távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják”¹⁶.

Lényeges különbség a „home office”-hoz képest az is, hogy a munkáltató utasítási joga - eltérő megállapodás hiányában - kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.¹⁷ A munkaidő kapcsán sem jelentéktelen az eltérés, távmunka esetében a munkavállaló munkarendje főszabály szerint kötetlen.¹⁸

Felhasznált irodalom

BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György (2017): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Budapest, Wolters Kluwer Kiadó.

HAJDU EDIT – MÉSZÁROSNÉ SZABÓ ZSUZSANNA – TALLIÁN BLANKA – TÁLNÉ MOLNÁR ERIKA (2016): *A MAGYAR MUNKAJOG* (SZERK.: TÁLNÉ MOLNÁR ERIKA). HVG-ORAC, BUDAPEST.

KISS György (2005): *Munkajog*. Budapest, Osiris Kiadó.

KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL LAJOS – PETHŐ Róbert (2016): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. KARDKOVÁCS Kolos szerk. Budapest, HVG-Orac Kiadó.

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

¹⁶ Mt. 196. § (1) bekezdés

¹⁷ Mt. 197. § (1) bekezdés

¹⁸ Mt. 197. § (5) bekezdés