

Be kell vezetni az otthoni munkavégzést

Home office vagy távmunka, mi a különbség?

A járványügyi helyzet miatt, akár hatósági intézkedés, akár a munkáltató vagy a munkavállaló igénye nyomán otthoni munkavégzés bevezetése vált szükségessé. Ez megtehető home office vagy távmunka keretében is, a konkrét körülmények alapján kell eldönteni, hogy melyik praktikusabb.

1. A távmunka

A távmunka a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.

A távmunkának minden esetben feltétele, hogy a felek arról a munkaszerződésben állapodjanak meg, azaz egyoldalúan nem elrendelhető. Ha a koronavírusos járványügyi helyzetben a munkáltató távmunkavégzést kíván bevezetni, a munkaszerződés módosítására van szükség. Ez akár határozatlan, akár határozott időre is megtehető, azaz, ha csak átmeneti lesz az otthoni munkavégzés, akkor rövidebb időre is meg lehet kötni a módosító megállapodást.

A távmunkavégzés fogalmi eleme, hogy a munkavállaló információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végezze a tevékenységét, és elektronikusan továbbítsa annak eredményét. Ez a szellemi munkakörök esetében többnyire megvalósul, hiszen a munkát jellemzően számítógép segítségével végzik; kizárja viszont a távmunkából azokat a munkavállalókat, akik papír alapon dolgoznak, illetve többnyire a fizikai munkakörökben foglalkoztatottakat is; ők, még ha haza is vihetnék a munkát, nem számítástechnikai eszközökkel dolgoznának, illetve nem elektronikusan továbbítanák annak eredményét.

Szintén lényeges, hogy a távmunkavégzésnek rendszeresen a munkáltató telephelyén kívül kell megvalósulnia (jellemzően a munkavállaló otthonában). Lehet távmunka már a heti néhány nap otthoni munkavégzés is, ha az rendszeres (pl. minden héten két nap). Az otthoni munkavégzés nem lehet jelentéktelen mértékű (a havi 1 nap nem alapozza meg a távmunkát), de nem kell teljes munkaidőt otthonról eldolgozni. Az otthoni, vagy a munkáltatónál bent töltött idő legalább minimális mértékében érdemes a munkaszerződésben megállapodni a későbbi viták elkerülése érdekében, illetve abban rögzíteni mindkét (vagy több) munkavégzési helyet.

Eltérő megállapodás hiányában a távmunkás munkavállaló munkarendje kötetlen, vagyis saját maga osztja be munkaidejét, továbbá a munkáltató utasítási joga csak a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki. Érdemes végiggondolni, hogy ezek mellett működhet-e a munkaviszony, mivel a távmunkavégzés tartama alatt ezeken a kérdéseken egyoldalúan már nem lehet módosítani; azaz például utóbb nem lehet a kötetlen munkarendet kötötté tenni, minden ilyen lépéshez kell a munkavállaló hozzájárulása, és egy újabb szerződésmódosítás.

2. A home office

A távmunkával ellentétben a home office, mint otthoni munkavégzés, nincs jogilag szabályozva, az Mt. ugyanis nem nevesíti külön. A home office tehát nem egyenlő a távmunkával, bár a szabályozás hiánya miatt több kérdésben - például a munkavédelemben vagy

az ellenőrzés kapcsán - a távmunkás szabályokat érdemes alapul venni; vannak azonban lényeges eltérések.

A home office alkalmazásáról a felek megállapodhatnak, de akár a munkáltató egyoldalú utasítása mellett is elrendelhető (utóbbi esetben ez az Mt. 53. § szerinti munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásnak fog minősülni). A munkaidő-beosztás főszabály szerint kötött, azaz a munkáltatónak a munkaidőt be kell osztania, azt időben közölnie kell, és a munkavállaló az így meghatározott munkaidőben lesz köteles rendelkezésre állni és munkát végezni. A kötetlen munkarend akkor állapítható meg a home office-ban, ha a munkaszervezés önálló feltételei adottak. Ha a felek megállapodnak, akkor akár rugalmas munkarend kialakítására is lehetőség van, a munkajogi szabályoktól való megfelelő eltérések rögzítésével.

A home office során nem feltétel a számítástechnikai eszközzel való munkavégzés, vagy az eredmények elektronikus továbbítása - azaz, ha a munkavállaló hazaviszi a postázandó dokumentumokat, és otthon borítékol, akkor ez home office esetén lehetséges, míg távmunkavégzésben nem. Home office a fizikai munkavállalók esetében is elképzelhető, bár nagyon szűk körben; esetükben inkább a bedolgozói munkaviszonyban, mint alternatívában érdemes gondolkodni.

3. Hogyan válasszunk a két forma közül?

Ha a home office és a távmunka egyaránt megvalósítható lenne egy adott munkavállaló esetében, akkor a döntést első sorban a munkavégzési forma rendszeressége alapján érdemes meghozni. Ha az otthoni munkavégzést - akár csak a járványügyi helyzet alatt -, de hosszabb időtartamra, rendszeresen és a munkaidő jelentős részében szeretné biztosítani a munkáltató, akkor távmunkában érdemes gondolkodni, mivel annak szabályai kidolgozottak, kevesebb potenciális vita alakulhat ki, és a hatósági ellenőrzés is jobban tudja követni a történéseket. Ha a munkahelytől távol maradás csak rövid időre szól, vagy csak néhány napot érintene egy-egy hónapban, és a munkáltató szeretné megtartani az egyoldalú elrendelés által biztosított kontrollt, akkor a home office választása a célszerű.

Hogyan tovább?

Munkaidő: kötött, kötetlen és rugalmas

Eszközök biztosítása és költségek

Munkavédelmi kérdések

Iratminták

Pandémiás terv

Home office szabályzat

Kapcsolódó tartalmak

Folyamatábra távmunkavégzésre irányuló munkaviszony létesítéséről

Távmunka

Folyamatábra bedolgozói munkaviszony létesítéséről

Bedolgozói munkaviszony