

Az Európai Unió atipikus foglalkoztatásra vonatkozó szabályozó eszközei¹

VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK.....	2
AZ EURÓPAI UNIÓ ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSRA VONATKOZÓ SZABÁLYOZÓ ESZKÖZEI.....	7

¹ Utolsó frissítés: 2021.12.31. napján hatályos jogszabályok és 2022.01.21. napján hatályos védelmi intézkedésekről szóló szabályok szerint

VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK

A Kormány az élet- és vagyónbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó SARS-CoV-2 koronavírus világjárvány (a továbbiakban: koronavírus világjárvány) következményeinek elhárítása, a magyar állampolgárok egészségének és életének megóvása érdekében **Magyarország egész területén továbbra is veszélyhelyzet van érvényben. A Parlament módosította a koronavírus-világjárvány elleni védekezésről szóló törvényt, amelynek hatálya és így a koronavírus-járvány miatti veszélyhelyzet 2022. június elsejéig tart.² Így továbbra is biztosítható a hatékony és gyors döntéshozatal ahhoz, hogy a járvány okozta nehézségekre rugalmasan lehessen válaszokat adni. Amennyiben a járványhelyzet lehetővé teszi, a Kormány kezdeményezni fogja a veszélyhelyzet korábbi megszüntetését.**

2022. június 18-áig³ hosszabbította meg a Kormány a járványügyi készütséget. A rendelet szerint az eddig 2021. december 18-áig tartó időszak határidejét 2022. június 18-ig tolták ki.

A védelmi intézkedések aktuális, részletes szabályairól a <https://www.jogpontok.hu/Tajekoztatok> oldalon található tájékoztató anyagban olvashatóak további fontos információk.

² 2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről

³ 705/2021. (XII. 15.) Korm. rendelet a járványügyi készütség bevezetéséről szóló 283/2020. (VI. 17.) Korm. rendelet módosításáról

A távmunkával kapcsolatos szabályok⁴

Átemelték a normál jogrendbe is a veszélyhelyzet alatt a távmunkával kapcsolatban hozott szabályokat és **a veszélyhelyzet megszűnése után továbbra is hatályban lesznek, a veszélyhelyzet megszűnésekor lépnek hatályba a következő szabályok** (hatálybalépésének időpontját a Miniszterelnök annak ismertté válását követően a Magyar Közlönyben haladéktalanul közzétett egyedi határozatával állapítja meg):

A Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény) módosításai:

Távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi. Tehát lehetővé válik a részbeni távmunkavégzés is.

A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.

Eltérő megállapodás hiányában a távmunkavégzés során

- a) a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki,
- b) a munkáltató az ellenőrzési jogát távolról számítástechnikai eszköz alkalmazásával gyakorolja (ez a munkáltató adminisztratív terheit csökkentti),
- c) a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát, és

⁴ 2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről

- d) a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

Ha a munkáltató az ellenőrzés jogát a távmunkavégzés helyén gyakorolja, akkor az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény módosításai:

A távmunkavégzés – a munkáltatóval kötött megállapodás alapján – a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet. Az ilyen munkaeszköz esetén a munkáltató a kockázatértékelés elvégzése során győződik meg a munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotáról. A munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotának fenntartásáról ebben az esetben a munkavállaló gondoskodik.

A munkáltató a munkavállalót tájékoztatja a törvényben meghatározott munkahelyi munkavédelmi tanácskozási és érdekképviseleti lehetőségekről és gyakorlatról, továbbá az ezzel összefüggő feladatot ellátó felelős személyekről, elérhetőségük adatairól.

Az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel, rendszerrel (a továbbiakban együtt: számítástechnikai eszköz) végzett távmunka esetén

- a) a munkáltató írásban tájékoztatja a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól,
- b) a munkavállaló a munkavégzés helyét az a) pont szerinti munkakörülmények teljesülésére figyelemmel választja meg (a munkavégzés helye a módosuló munkavédelmi előírások betartása mellett szabadon megválasztható),
- c) a munkáltató a munkavédelmi szabályok megtartását – eltérő megállapodás hiányában – számítástechnikai eszköz alkalmazásával távolról ellenőrizheti.

A nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a nagyobb kockázatra tekintettel maradnak a szigorúbb munkavédelmi kritériumok, a felek írásban állapodnak meg a munkavégzés helyéről (a továbbiakban: távmunkavégzési hely). Ez csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített távmunkavégzési helyen folytatható.

A távmunkavégzési helyen a munkavállaló a munkáltató hozzájárulása nélkül nem változtathatja meg a munkakörülményeket.

A munkáltató vagy megbízottja rendszeresen köteles meggyőződni arról, hogy a távmunkavégzési helyen a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket.

Ezen túlmenően a munkáltató vagy megbízottja a kockázatértékelés elvégzése, balesetvizsgálat lefolytatása, valamint a munkakörülmények ellenőrzése céljából léphet be és tartózkodhat a távmunkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén.

A távmunkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkavédelmi képviselő a munkavállaló beleegyezésével léphet be és tartózkodhat.

A hatósági ellenőrzés a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet nem jelenthet. A munkavédelmi hatóság a munkáltatót és a munkavállalót az ellenőrzés megkezdése előtt legalább 3 munkanappal tájékoztatja. A munkáltató az ilyen céllal a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területére történő belépéshez szükséges hozzájárulást a munkavállalótól legkésőbb az ellenőrzés megkezdéséig beszerzi.

AZ EURÓPAI UNIÓ ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSRA VONATKOZÓ SZABÁLYOZÓ ESZKÖZEI

Az Európai Unió több területen is jelentősen befolyásolja a tagállamok életét, ez alól a munka világa sem kivétel. A foglalkoztatás- és a szociálpolitika területén a tagállamok uniós szinten koordinálnak, amely folyamat várhatóan csak egyre erőteljesebb lesz a jövőben. Az uniós munkajog jelenleg az alábbi fő területeket foglalja magában:

- diszkrimináció ellenes szabályok,
- egyéni munkajogok és munkakörülmények,
- a dolgozók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció.

Ezeken a területeken az Európai Unió elsősorban irányelveken keresztül hat a tagállami jogalkotásra. Az irányelvek olyan szabályozási eszközök, amelyek nem közvetlenül hatnak a nemzeti jogra, hanem minimumkövetelményeket határoznak meg, amelyek figyelembevételével a tagállam alakíthatja ki a jogi szabályozást. Az irányelveket a tagállamoknak az implementálásra nyitva álló határidőn belül be kell építeni a nemzeti jogba, illetve azokat a tagállami hatóságoknak, valamint a bíróságoknak is alkalmaznia kell.

Az Európai Bizottság ellenőrzi, hogy a tagállamok az uniós irányelveket nemzeti jogba átültették-e, és rendszeres felügyelettel gondoskodik arról, hogy a szabályok végrehajtása megfelelően történik-e. A Bizottság nem nyújthat jogorvoslatot közvetlenül az egyes polgároknak, azonban a szabályokat megszegő országok ellen kötelezettségszegési eljárást indíthat.

A legmeghatározóbb atipikus foglalkoztatásra vonatkozó szabályok az alábbiak:

- a Tanács 1997. december 15-i 97/81/EK irányelve a részmunkaidőről,
- a Tanács 1999. június 28-i 1999/70/EK irányelve a határozott idejű foglalkoztatásról,
- az Európai Parlament és a Tanács 2008. november 19-i 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről,
- a távmunkáról szóló keretmegállapodás a szociális partnerek között.

A részmunkaidőről szóló irányelv elsősorban arra irányul, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak számára teljes munkaidős társaikéval egyenlő bánásmódot biztosítson. A határozott idejű foglalkoztatás kapcsán is fontos szerepet kap a diszkrimináció tilalma, valamint az ilyen jellegű jogviszonnyal kapcsolatos visszaélések megakadályozására irányuló intézkedések. A távmunkával kapcsolatos keretmegállapodás alapján a munkáltató szék-, illetve telephelyén dolgozók és a távmunkát végző dolgozók azonos jogokat élveznek azzal, hogy a távmunka különleges tulajdonságait figyelembe kell venni. Fontos, hogy a részmunkaidő és a távmunka lehetőség a felek megállapodása szerint, azonban egyetlen munkavállaló sem kényszeríthető ilyen foglalkoztatási módba és a visszautasításuk sem lehet felmondási ok.