

LUKÁCS ADRIENN*

Karantén office: az otthoni munkavégzés és magánélethez való jog a Covid19 pandémia idején

Összefoglaló

A Covid19 pandémia az egyének életére alapvető hatást gyakorolt. Ezen jelenség alól a munka világa sem képez kivételt: szerte a világban a munkavállalók ezrei kényszerültek otthonukból történő munkavégzésre. Bár az otthoni munkavégzés önmagában nem a pandémia következményeképp jelent meg, a világjárvány rendkívüli mértékben felgyorsította ezt a folyamatot. A tanulmány azt vizsgálja, hogy a pandémia hatására elrendelt otthoni munkavégzés különbözik-e ezektől a korábban már létező munkavégzési formáktól, különös tekintettel a munkavállalók magánélethez való jogára. Ennek érdekében áttekinti a vonatkozó jogi szabályozást és az otthoni munkavégzés különböző formáit, majd megvizsgálja, hogy a Covid19 miatt elrendelt otthoni munkavégzés során milyen specifikus kihívások merülnek fel a munkavállaló magánéletét illetően.

I. Bevezetés

A 2020-ban berobbanó koronavírus járvány következtében szerte a világban szigorú korlátozásokat vezettek be, köztük számos intézmény, munkahely bezárását. Az otthon szerepe felértékelődött: egyszerre töltötte be iskola, egyetem, munkahely, színház, baráti találkozási helyszínének szerepét. A munka világában nagymértékben megemelkedett az otthonukból munkát végző munkavállalók száma.¹ Az így bevezetett otthoni munkavégzés azonban a korábbi otthonról történő munkavégzési formákhoz képest sajátos jellemzőkkel rendelkezik, kvázi karantén office-t létrehozva. Míg az otthoni munkavégzés a hátrányok mellett számos előnnyel is jár, a pandémia hatására elrendelt karantén office

* tanársegéd, SZTE Állam- és Jogtudományi Kar, MKTB Képzések Intézete

¹ https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf (Letöltés ideje: 2021. 06. 25.)

ezekhez képest inkább a negatív jellemzők irányába billentette el a mérleget, köszönhetően annak, hogy hirtelen, előzetes felkészülés nélkül kellett bevezetni, mindezt az egy időben a társadalmi távolságtartást elrendelő egyéb intézkedések közepette.²

A hirtelen bevezetéssel párhuzamosan nőtt a munkáltatói igény a munkavállalók fokozott megfigyelésére is,³ hangsúlyosan felvetve a munkavállalói jogok védelmének a kérdését. Az egyik ilyen jog, melyet fokozottan érint az ellenőrzés, a munkavállalók magánéletéhez való joga. A tanulmány célja rávilágítani arra, hogy a karantén office-ban milyen tényezők vetik fel fokozottan a magánélet védelmének a kérdését. A tanulmány a vonatkozó jogirodalom és tételes jog áttekintése által először az otthoni munkavégzés lehetséges jogi formáit, és a karantén office létjogosultságát járja körbe, majd a munkavállalók magánéletével kapcsolatos kihívásokat vizsgálja meg.

II. Az otthonról történő munkavégzés jogi formái

Az otthonról történő munkavégzés „hagyományos”, pandémia előtti formáit tekintve a nem a munkáltató telephelyén történő munkavégzésre a Covid19 pandémiát megelőzően is lehetősége nyílt a munkavállalónak. A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) ugyanis szabályozza a távmunkavégzést és a bedolgozói munkaviszonyt, emellett – bár az Mt-ben nincs nevesítve – a gyakorlatban ismert a home office intézménye is. A járvány hatására jelent meg a hirtelen és a korábbihoz képest sokkal nagyobb mértékben az otthoni munkavégzés, mely felvetheti egy új kategória, a karantén office létrejöttének kérdését.

1. Az otthonról történő munkavégzés „hagyományos” formái

Az otthonról történő munkavégzést több jogintézmény is hivatott biztosítani, melyek a pandémiát megelőzően is jelen voltak a magyar jogrendszerben. *Egyrészt*, az atipikus munkavégzési formák között az Mt. rendelkezik a távmunkavégzésről valamint a bedolgozói jogviszonyról – melyek a munkavégzés helyét illetően térnek el a hagyományos munkaviszonytól. Az Mt. 196. § (1) szakasza rendelkezik a *távmunkavégzésről*, melynek egyik legfőbb jellemzője, hogy a munkavégzés *rendszeresen* a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen történik. A távmunkavégzés helyszíne lehet a munkavállaló otthona, szatellitiroda vagy távmunkaház, vagy akár mobil távmunka is megvalósulhat.⁴ Másik fontos jellemzője a munkavégzés eszköze, ugyanis a távmunkás a munkáját számítástechnikai eszközzel végzi és eredményét elektronikusan továbbítja. A távmunkától elkülönül a *bedolgozói munkaviszony* (Mt. 198-200. §), mely esetben a munkavégzés helyszíne a

² SAMEK LODOVICI, MANUELA (szerk.): *The impact of teleworking and digital work on workers and society Special focus on surveillance and monitoring, as well as on mental health of workers*. European Union. Luxembourg, 2021. 40–41. pp.

³ SAMEK LODOVICI 2021, 55–56. pp.

⁴ BANKÓ ZOLTÁN: *Az atipikus munkajogviszonyok*. Dialóg Campus Kiadó. Budapest – Pécs, 2010. 162. p.

munkavállaló lakóhelye (vagy a felek által meghatározott más hely), a munkaviszony önállóan végezhető munkára létesül és teljesítményberezést alkalmaznak rá.

Másrészt, bár az Mt-ben nem kerül nevesítésre,⁵ de a gyakorlatban ismert az otthoni munkavégzés, azaz a *home office* intézménye is. A távmunkával és a bedolgozói jogviszonnyal ellentétben a *home office*-ban történő munkavégzés nem atipikus foglalkoztatás, hanem a munkavégzés helyében történő kivételes eltérés. A munkáltató ugyanis engedélyezheti, hogy kivételesen a munkavégzési helytől eltérő helyen – rendszerint a munkavállaló otthonában – történjen a munkavégzés.⁶ A távmunkavégzéshez képest fontos eltérés, hogy *home office*-ban történő munkavégzésre eseti jelleggel és nem rendszeresen kerül sor, emellett a munkavállaló munkarendje is változatlan. Azaz míg a távmunkában főszabály szerint kötetlen a munkavállaló munkarendje, addig a *home office*-ban dolgozó munkavállaló munkarendje nem változik a munkáltató telephelyén végzett munka munkarendjéhez képest.⁷

2. Otthonról történő munkavégzés a pandémia alatt

A Covid19 pandémiának köszönhetően jelentősen megnőtt az otthonukból munkát végző munkavállalók száma⁸ – mely a munkavégzés jellege folytán főleg a szellemi/irodai munkát végző munkavállalókat érintette. Bár a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen folytatott munka nem kizárólag a munkavállaló otthonából történhet, a járvány okán bevezetett korlátozások miatt ezen forma jelentősége értékelődött fel. A jogalkotó is szabályozta és megkönnyítette a távmunka és *home office* elrendelését. *Egyrészt*, a veszélyhelyzettel összefüggésben született 47/2020. (III. 18.) számú kormányrendelet a koronavírus világijárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről az Mt-t érintő változásokat tartalmazta: eszerint egyrészt a felek megállapodással az Mt. bármelyik rendelkezésétől eltérhettek, másrészt a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelhetette a veszélyhelyzet megszűnését követő harminc napig.⁹ *Másrészt* a téma szempontjából fontos jogalkotási dokumentum volt a 487/2020. (XI. 11.) kormányrendelet a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról – mely kifejezetten a távmunkát szabályozta a *home office*-ról nem rendelkezett. A rendelet értelmében a veszélyhelyzet ideje alatt a munkavállaló és a munkáltató a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 196. §-ától megállapodásban eltérhetnek (3. §), valamint

⁵ Míg a versenyszféra munkajoga nem nevesíti törvényi szinten a *home office*-t, addig a közszféra egyes jogviszonyaiban megtalálható a különbség a *home office* és a távmunkavégzés között. (2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról 126. §; 2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról 153/A. §; 2019. évi CVII. törvény a különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról 61. §).

⁶ KISS GYÖRGY (szerk.): *Munkajog*. Dialóg Campus. Budapest, 2020. 359. p.

⁷ VARGHA BÁLINT (szerk.): *Elemzés. Távmunka, otthoni munkavégzés, lehetőségek, kockázatok*. Állami Számvevőszék. Budapest, 2020. 15. p.

⁸ A Központi Statisztikai Hivatal szerint 2020-ban a foglalkoztatottak 8,6%-a dolgozott *home office* vagy távmunka keretében, míg a megelőző tíz évben 2,9 % dolgozott így. Forrás: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html> (Letöltés ideje: 2021. 06. 25.)

⁹ 47/2020. (III. 18.) számú kormányrendelet 6. §.

szabályokat tartalmazott a munkavállalót megillető költségtérítésről (2. §), valamint az eltérő munkavédelmi szabályoktól. A veszélyhelyzeti jogalkotás soha nem tapasztalt rugalmasságot biztosított a feleknek arra, hogy az otthoni munkavégzésre/távmunkára irányadó szabályokat a megállapodásuknak megfelelően igazítsák, a munkáltató pedig azt egyoldalúan elrendelje.

A megváltozott jogi környezetben túl szükséges megvizsgálni, hogy a pandémia következtében elrendelt otthonról történő munkavégzés valóban azonos-e a pandémiát megelőzően létező munkavégzési formákkal, vagy pedig rendelkezik-e olyan specifikus jellemzőkkel, amelyek ennek a karantén office-nak a sajátjai? Sajátos jellemző, hogy *egyrészt*, a hagyományos home office-hoz/távmunkához képest a karantén office bevezetésére kvázi kényszerként került sor, mind munkáltatói, mind munkavállalói oldalról. *Másrészt*, bevezetésére gyorsan került sor, sok esetben csupán minimális felkészülési időt biztosítva a feleknek. *Harmadrészt*, gyakran állt elő az a helyzet, hogy a munkavégzés helyül szolgáló ingatlant több személy használta (pl.: otthonról dolgozó házastárs, élettárs, online oktatásban részt vevő gyermekek, stb.). *Negyedrészt*, a pandémiának köszönhetően, a határozatlan ideig fennálló bizonytalan helyzet, a kedvezőtlen gazdasági hatások, az izoláltság, valamint az egészséggel kapcsolatos félelmek nagymértékű stresszt okoztak és negatív hatást gyakoroltak az egyének mentális egészségére – mely alól a munkavállalók sem képeztek kivételt. Mindezek a körülmények – melyek egy hagyományos otthoni munkavégzés során nem állnak fenn rendszerint – alapjaiban hatnak a munkavégzésre, jelentősen (tovább) nehezítik a nyugodt körülmények között folytatott, hatékony munkavégzést, valamint kérdéseket vetnek fel a magánélet tiszteletben tartásáról.

III. A munka és magánélet elválasztása a karantén office-ban

A magánülethez való jog alapvető emberi jog,¹⁰ mely valamennyi egyént, köztük a munkavállalókat is megilleti. A magánéletet nehéz – ha nem lehetetlen – egységesen definiálni: *Daniel J. Solove* szerint a létező magánszféra definíciók több kategóriába sorolhatók: jelentheti a jogot arra, hogy az egyén egyedül legyen, az egyénhez való korlátozott hozzáférést, titkosságot, a személyes információk feletti rendelkezést, személyiséget, illetve intimitást.¹¹ Mind nemzetközi, mind hazai¹² szinten garantált a magánülethez való jog védelme. A magánélet egyik hagyományos színtere az egyén otthona,¹³ mely az otthonról történő munkavégzés esetén egyben a munkavégzés helyszíne is, fokozottan felvetve a magánélet tiszteletben tartásának kérdését.

Az otthonról történő munkavégzéssel kapcsolatban gyakran figyelhető meg, hogy az otthonról dolgozó munkavállalóval szemben nagyobb a munkáltatói bizalmatlanság - ez

¹⁰ Ld. például: Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata 12. cikk, Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 17. cikk, Emberi Jogok Európai Egyezménye 8. cikk, Alapjogi Charta 7. cikk, Alaptörvény VI. cikk.

¹¹ SOLOVE, DANIEL. J.: *Conceptualizing Privacy*. California Law Review, 2002/4, 1094. p.

¹² A korábban felsoroltakon túl ld.: 2018. évi LIII. törvény a magánélet védelméről, 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről 2:42. § – 2:43. §.

¹³ A magánélet védelme körében a jogi dokumentumok rendszerint a magánélet, családi élet, *otthon*, kapcsolattartás tiszteletben tartásáról rendelkeznek.

a karantén office esetében sem volt másképp. A pandémiának köszönhetően számos olyan munkáltató volt kénytelen elrendelni a karantén office-t, aki egyébként nem tette volna meg. A bizalmatlanság ellensúlyozása, és annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállaló valóban a munkáját végzi, a munkáltatók részéről felmerülhet az az igény, hogy fokozott ellenőrzésnek vessék alá a munkavállalókat.¹⁴ A munkavállalók ellenőrzésének alapvető követelménye, hogy a munkavállaló csak a munkavisztonnal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető,¹⁵ a magánélete nem képezheti ellenőrzés tárgyát. Ugyanakkor a munka és magánélet elválasztása a karantén office során több kihívást is felvet.

A *munkavégzés helye* tekintetében a munkahely és a munkavállaló otthona egygyé vált.¹⁶ Karantén office esetében további nehézséget okoz, hogy fokozottan előfordulhat, hogy az ingatlant más személyek is használják. Amennyiben több személy huzamosabb ideig egy ingatlanból dolgozik, esetleg vesz részt online oktatáson, felmerülhet annak kérdése, hogy a munkavállalónak van-e lehetősége kialakítani egy állandó munkavégzési „állomást”. Ez a tekintetben lesz jelentős, hogy egy esetleges telefonos kapcsolat, vagy videóhívás esetén megoldható-e, hogy más, az ingatlant, vagy helyiséget használó személy ne legyen „részese” a hívásnak, azaz ne hallatszódjon és látszódjon. Emellett fontos kérdés, hogy a kamerában látható háttér mennyire enged bepillantást a munkavállaló személyes életterébe. Amennyiben az adott helyiséget más személy is használja, vagy a kamera magára a helyiségre (pl.: hálószoba) irányul, fokozottan merül fel a magánélet védelmének kérdése. Ennek kapcsán jó gyakorlat lehet olyan platformok használata, melyek lehetővé teszik a virtuális háttér használatát. A hatályos jogszabályok,¹⁷ valamint a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság gyakorlata¹⁸ alapján folyamatos webkamerás megfigyelés nem alkalmazható jogszerűen.

A *munkaidőt* tekintve szükséges megvizsgálni a munkarend kérdését. Különösen a kötött munkarend vethet fel kérdéseket, tekintettel arra, hogy a karantén office-ban gyakran a gyermekek felügyeletét is el kell látnia a munkavállalónak, megnehezítve a kötött munkarend pontos betartását. Az otthonról dolgozó munkavállalók több esetben számoltak be arról, hogy nehézséget okoz számukra a munkaidő és pihenőidő szétválasztása.¹⁹ Annak érdekében, hogy a két időszak valóban elváljon egymástól, szükséges a munkáltató részéről is a támogató hozzáállás, valamint önfegyelem a munkavállaló részéről. Egy hosszabb periódusú, határozatlan ideig tartó bizonytalan helyzetben fokozottan merül fel

¹⁴ Példaként említhető, hogy az USA-ban a pandémia kezdete óta Sneek online megfigyelő szoftvert tízszer annyi munkáltató vette meg, mint a járványt megelőzően. (Forrás: SAMEK LODOVICI 2021, 55. p.) Egyes programok lehetővé teszik a virtuális iroda üzemeltetését, mely akár folyamatos webkamera használatot is magába foglalhat. Forrás: <https://www.washingtonpost.com/technology/2020/04/30/work-from-home-surveillance/> (Letöltés ideje: 2021. 06. 25.)

¹⁵ Mt. 11/A. § (1).

¹⁶ Távmunka esetében főszabály szerint az ellenőrzés módját a munkáltató határozza meg, azonban az nem okozat aránytalan terhet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára. Mt. 197. § (4).

¹⁷ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (GDPR), Mt, 2005. évi CXXXIII. törvény a személy- és vagyónvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól.

¹⁸ Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság ajánlása a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszer alapvető követelményeiről (2013), Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről (2016).

¹⁹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION: *Working from home: From invisibility to decent work*. International Labour Office. Geneva, 2021. 160. p.

annak kérdése, hogy a munkavállalók mennyire képesek hatékonyan szétválasztani a munka- és pihenőidőt.

A *munkavégzés eszközt* tekintve előfordulhat, hogy az eszközt a munkáltató biztosítja, de az is gyakori, hogy a munkavállaló a saját eszközéről végzi a munkáját, különösen, amennyiben a munkáltató számára nem állt rendelkezésre elegendő eszköz és felkészülési idő, hogy a karantén office-ban dolgozó valamennyi munkavállaló számára biztosítsa a munkavégzés eszközt.²⁰ Amennyiben a számítástechnikai eszközt a munkáltató biztosítja, a munkavállaló főszabály szerint kizárólag munkavégzésre használhatja. Ez alól kivételt képez, ha a felek kifejezetten megállapodtak a magánhasználatban.²¹ A munkavállaló saját eszköze vonatkozásában a magánhasználat nem tiltható meg. A munkáltató jogosult ellenőrizni, hogy a munkavállaló az eszközt rendeltetésének megfelelően használja, megfelelően végzi-e a munkáját. A problémát az jelenti, hogy egyes munkavállalók otthonukból hajlamosabbak munkavégzéstől eltérő célra használni az eszközt, mint az irodában, mely fokozottan igaz, ha saját eszközükről végzik munkájukat. Amennyiben az adott eszközt az ingatlant használó más személy is használja, akkor nem csak a munkavállaló jogainak a védelmét kell biztosítani egy esetleges ellenőrzés során.

IV. Összegzés

A pandémia alatt felértékelődött az otthon szerepe – mely gyakran munkahellyé is vált. Megállapítható, hogy főszabály szerint a munkavállaló magánélete védelmére vonatkozó szabályok, a munkáltatói ellenőrzésre vonatkozó szabályok a karantén office-ra is alkalmazandók – leszámítva az egyoldalú munkáltató általi elrendelés, valamint a feleknek biztosított eltérés lehetőségét. Bár a jogalkotó nem nevesíti a karantén office-t, az számos jellemzőjében különbözik a távmunkától és a home office-től. *Egyrészt* – bár munkajogi értelemben nem menti fel a munkavállalókat a kötelezettségeik teljesítése alól –, a karantén office számos olyan jellemzővel bír, amely – a „hagyományos” otthonról végzett munkavégzéshez képest – megnehezítheti a munkavállalók számára a munka és magánélet szétválasztását, valamint a munkaviszonyból eredő kötelezettségeik teljesítését. A kialakult helyzet mindkét féltől fokozott rugalmasságot kíván, a munkáltatónak is fokozott körültekintéssel kell eljárnia a karantén office-ban dolgozó munkavállalók ellenőrzése során. *Másrészt*, a felmerülő nehézségek ellenére az otthonról történő munkavégzés számos lehetőséget rejt magában, melyet a felek is felismertek. Egyes előrejelzések szerint a home office/távmunka alkalmazása iránti mind munkáltatói, mind munkavállalói igény meg fog maradni a pandémiát követően is.²² Emiatt különösen ajánlott lenne a távmunka mellett a home office-ra vonatkozó rendelkezéseket is kodifikálni az Mt-ben – a közsféra egyes területihez hasonló módon. Ugyanakkor, fontos, hogy mivel ezen „extrém” körülmények között végzett karantén office álláspontom szerint nem azonosítható a home office-al/távmunkával, a felek ne a karantén office-ban tapasztaltak alapján döntenek a jövőbeni home office vagy távmunka alkalmazásáról.

²⁰ SAMEK LODOVICI, 2021, 41. p.

²¹ Mt. 11/A § (2).

²² <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work> (Letöltés ideje: 2021. 06. 25.)