

2015.

A távmunka növelésének lehetőségei a munkavédelmi szabályozás átalakításával

A Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma
Egyesület előterjesztése a Nemzetgazdasági
Minisztérium részére

Jelenleg a sztetend munkakörülmények figyelembe vételével megállapított munkavédelmi szabályok visszatartják a munkaadókat a távmunka alkalmazásától, mert a munkavállaló otthonára vonatkozóan nem lehet hatékonyan alkalmazni a munkáltató felelősségi körébe tartozó munkaegészségügyi és munkavédelmi előírásokat. A Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma Egyesület (továbbiakban MEF, Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma) jelen előterjesztésben, az ILO 177. egyezménye alapján az otthoni munkavégzés tekintetében a munkavédelmi felelősség megosztására tesz javaslatot.



Összefoglalás

Jelen helyzet bemutatása

Az EUROSTAT 2014-es adatfelvétele szerint Magyarországon a távmunkában otthonról foglalkoztatottak aránya 3,4%-a a foglalkoztatottak teljes létszámának, míg az EU 18-ban ez az arány 5,8% (a szomszédos Ausztriában 10,7%, Szlovéniában 7,7%, Csehországban 3,4%). A távmunka igénybe vétele a munkaerő-piac rugalmassága, a munkáltatói költségek, a technikai fejlettség és az iparszerkezet mutatója is, amellet, hogy elterjedtségéből következtethetünk a munkahelyek családbarát jellegére, és a hátrányos helyzetű munkavállalók esélyegyenlőségével kapcsolatos magatartására is.

A munkafeladatok munkahelytől eltérő helyszínen való végzésének, azaz a távmunkának az elterjedtsége egy országban azonban elsősorban nem a munkáltatók attitűdjén múlik, sokkal inkább az államon: az általa kialakított szabályozási környezeten és támogatási eszközrendszeren. Magyarországon nem a magasnak tekinthető járulékkerhek, hanem a mindennapi gyakorlathoz nem illeszthető munkavédelmi szabályozás tartja vissza a vállalkozásokat a távmunka szélesebb körű alkalmazásától.

A távmunkára vonatkozó munkavédelmi szabályok szigorúsága miatt sérül a fenntarthatósági és környezetvédelmi szempontok érvényesülése, a környezeti terhelés nem csökken. Mindez nemzeti, társadalmi szinten okoz fokozatos lemaradást, és többletkiadást. A szigorú munkavédelmi szabályok kedvezőtlenül befolyásolják helyzetünket a nemzetgazdaságok versenyében, és kockázatot jelenthet a rugalmas foglalkoztatást preferáló magas minőségű munkaerő elvándorlása. Az EUROSTAT adatbázisa kimutatja, hogy 2004 és 2014 között az internethasználó magánszemélyek aránya rohamosan, 5%-ról 20%-ra növekedett, ami kedvezne a távoli munkavégzési formáknak, és - bár hasonlóan alakult az internet elterjedése a cégek körében is - az otthoni munkavégzés aránya alacsony maradt. Noha hazánkban is nő a távmunka gyakorlati alkalmazása, erről nincsenek publikált adatok. A kis-, közép- és nagyvállalkozások eseti, vagy akár bizonyos rendszerességgel, (pl. Dolgozz Otthonról Napok, vagy havi fix távmunkaidő-keret) alkalmazzák a távmunkát, ezt azonban nem foglalják bele a munkaszerződésbe, legfeljebb csak vállalati szabályozás, a vezetővel való egyéni megállapodás keretében történik ez. Szintén nem reprezentatív kutatások eredménye, hogy azon szervezetek száma, amelyek távoli hozzáférést biztosítanak a vállalati rendszerekhez, már most is többszöröse azokénak, akik ezt a technikai lehetőséget valóban távmunka végzésre használják.

A munkáltatók szempontjából a távmunka alkalmazását leginkább az a tény hátráltatja, hogy a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény, illetve a kapcsolódó jogszabályok jelenleg nem tesznek különbséget a munkáltató telephelyén, illetve a munkavállaló lakásában végzett munkavégzésre vonatkozó előírásokban, melyek a munkavédelmi felelősséget szabályozzák.

Az érvényben lévő szabályozás következtében ugyanis a munkáltató felelőssége, hogy az otthonában dolgozó munkavállaló számára kialakítsa a munkahelyekre vonatkozó munkabiztonsági feltételeknek megfelelő környezetet és ellenőrizze a rendeltetésszerű használatot, valamint baleset bekövetkezésekor megtérítse a munkavállaló kárát. A helyzet nyilvánvalóan nem életszerű, mivel a jelenlegi szabályozás értelmében a munkáltatóra hárulna, hogy a munkavállaló otthonában a

bútorzatot, a falakat, az elektromos hálózatot munkavédelmi szempontból kialakítsa. A munkavédelmi előírások betartásának ellenőrzése ellehetetlenül, hiszen a munkaadónak nincs lehetősége eseti jelleggel, váratlanul érkezve kontrollálni a biztonságos munkavégzés körülményeit. Ennek ellenére, egy esetleges tanúk híján nehezen kivizsgálható baleset bekövetkezése jelenleg lehetőséget teremt a munkavállalónak, hogy azt munkahelyi balesetként jelentse be, és a munkáltatót terhelje meg annak minden járulékos költségével.

Javaslatok

Nyilvánvaló, hogy egy ilyen szabályozási környezetben a munkáltatók a munkaszervezési folyamatok tervezésekor nem támogatják az otthoni munkavégzés lehetőségét, annak mérhető anyagi előnyei ellenére sem. A Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma javasolja ezért a munkavédelmi szabályozás megváltoztatását, az alábbi elvek mentén:

1) A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012 évi I. törvényben, és a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényben is kerüljön meghatározásra a munkahely fogalma, a munkavállalók biztonságáról, egészségéről és a munkakörnyezetről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1981. évi 67. ülésén elfogadott 155. számú Egyezmény kihirdetéséről szóló 2000. évi LXXV. törvény 3. cikk c) pontjának megfelelően.

A munkavállalók biztonságáról szóló ILO egyezségokmányt kihirdető 2000. évi törvény 3. cikk c) pont: *„a „munkahely” kifejezés felöleli mindazokat a helyeket, ahol a munkavállalóknak munkájuk miatt tartózkodniuk kell, vagy amelyeket fel kell, hogy keressenek, és **amelyek a munkaadók közvetlen vagy közvetett ellenőrzése alatt állnak**”*

Határozottan állítjuk, hogy a munkavállaló otthona nem áll, és nem is állhat jogilag tisztán szabályozható módon a munkáltató ellenőrzése alatt sem közvetett, sem közvetlen módon, ezért a munkáltató munkavédelmi felelőssége sem lehet ugyanolyan, mint a valóban felügyelhető munkahelyek esetében.

2) A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényben kerüljön meghatározásra az otthoni munkavégzésre vonatkozóan a munkavédelmi felelősség megosztása, az ILO otthoni munkavégzésről szóló 177. számú konvenciójának megfelelően. Vagyis a munkáltató legyen köteles továbbra is a munkavégzés jellege által meghatározott munkavédelmi oktatást, felkészítést, munkavédelmi és munkaeszközöket térítésmentesen biztosítani az otthonában dolgozó munkavállaló részére, de az eszközök rendeltetésszerű használatáért, a munkavédelmi szabályok betartásáért, és az esetleges baleset következményeiként előálló károkért a munkavállaló tartozzon felelősséggel.

A távmunka elterjedése csak a munkaviszonyban érdekelt felek kölcsönös érdekeit szolgáló ilyen megoldással biztosítható rövid és hosszútávon egyaránt. A munkahely pontos meghatározása híján a munkavédelmi felelősség meghatározása általános érvényű maradna, míg a munkavédelmi felelősség távmunka esetén történő megosztása nélkül a munkaadó ellenérdekelt marad, és korlátozza a munkavégzési forma terjedését.

Jogsabály-módosítás előterjesztése

(Országgyűlési beadvány formátum használatával)

2015. évi ... törvény

a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény és a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény módosításáról

1. § (1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény XV. fejezetének 87. pontjának 196. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

196. § (1) Távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen (a továbbiakban: távmunkavégzés helyszínén) rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek és eredményét elektronikusan továbbíthatják.

(2) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 196. § (2) bekezdése az alábbiak szerint módosul:

196. § (2) A feleknek írásban kell megállapodniuk a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.

(3) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 196. § a következő (3) bekezdéssel egészül ki, míg az eddigi (3) bekezdés és az azt követő bekezdések értelemszerűen hátrébb számozódnak:

A 196. § (3) A távmunkavégzés a megállapodás szerint lehet minden munkanapra kiterjedő (teljes távmunkavégzés) vagy csak egyes munkanapokra kiterjedő (részleges távmunkavégzés). Részleges távmunkavégzés esetén a munkavállaló és a munkáltató a köztük létrejött írásbeli megállapodásban rögzítik, mely napokon, vagy milyen gyakorisággal dolgozik a munkavállaló a munkáltató telephelyén, illetve a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen.

(4) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 197. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép :

197. § (1) A távmunkavégzés során a munkáltató utasítási joga - eltérő megállapodás hiányában - kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.

(5) A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 197. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép::

197. § (5) Eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen. Részleges távmunka esetén ez a szabályozás kizárólag a távmunkában töltött munkaidőre vonatkozik.

2. § (1) A Munkavédelemről szóló 1993. évi CXIII. törvény 2. §-a következő (5) bekezdéssel egészül ki:

(5) Távmunka esetén a munkáltató felelősségére vonatkozó szabályokat a jelen jogszabályban foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

(2) A Munkavédelemről szóló 1993. évi CXIII. törvény 86/A. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

86/A. § (2) A 2. § (2) bekezdése harmadik mondatában, illetve az 54. § (7) bekezdése c) pontjában foglaltakhoz képest a távmunkavégzés - a munkáltatóval kötött megállapodás alapján - a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet. mely(ek)re nem terjed ki a munkáltató munkavédelmi jellegű objektív felelőssége.

(3) A Munkavédelemről szóló 1993. évi CXIII. törvény VII/A. fejezete az alábbi 86/B §-sal egészül ki:

86/B. § (1) Távmunka esetén a munkahelynek nem minősülő helyeken (jellemzően a munkavállaló otthonában, vagy általa megválasztott helyen, összességében a távmunkavégzés helyszínén) történő munkavégzés esetén e törvény rendelkezéseit az alábbi eltérésekkel kell alkalmazni:

(2) távmunkavégzés helyszínén a 21.§-ban, a 23. §-ban, az 54. §-ban, az 54/A. §-ban, valamint a 64 - 69. §-ban foglaltak nem alkalmazhatók.

(3) Az (1) pont szerinti munkavégzés esetén a munkavállaló munkavédelmi felelőssége kiterjed:

a) a saját maga által biztosított távmunkavégzési körülmények, munkaeszközök és munkavédelmi eszközök munkavédelmi megfelelőségére,

b) a saját maga által biztosított, illetve a munkáltató által rendelkezésére bocsátott munka- és munkavédelmi eszközök ellenőrzésére és rendeltetésszerű használatára;

c) a munkavégzés körülményeinek munkavédelmi szempontú értékelésére;

d) a munkavégzést befolyásoló munka- és egészségvédelmi kockázatok elhárítására;

e) a munkavégzés során keletkező károk rendezésére.

(4) A munkáltató, amikor a munkahelyen történő munkavégzésre vonatkozó munkavédelmi oktatást tartja, abban – a távmunkavégzés engedélyezése esetén – kitér a távmunkavégzés általános munkavédelmi körülményire is.

(4) A Munkavédelemről szóló 1993. évi CXIII. törvény 87. § 5. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

5. Munkahely: a kifejezés felöleli mindazokat a helyeket, ahol a munkavállalóknak munkájuk miatt tartózkodniuk kell, vagy amelyeket fel kell, keressenek, és amelyek a munkaadók közvetlen vagy közvetett ellenőrzése alatt állnak. A távmunkavégzés helyszíne nem tekinthető munkahelynek!

Módosítás indokolása

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény módosításához

A 196. § (1) bekezdéséhez

A távmunkavégzés definíciójának módosítását az az életszerű gyakorlat indokolja, hogy sok esetben nem szükséges elektronikusan továbbítani a tevékenység eredményét. Gyakran ezen később maga a munkavállaló dolgozik, illetve szükség szerint adatfelhőben osztja meg másokkal a produktumot.

A 196. § (2) bekezdéséhez

A javasolt módosítás révén a távmunkáról szóló külön írásbeli megállapodás a munkaszerződés érintetlenül hagyásával is létrehozható, módosítható vagy megszüntethető lenne, ami egyszerűsítene a távmunkavégzéssel kapcsolatos megállapodások kezelését.

A 196. § (3) bekezdéséhez

A távmunkavégzéssel kapcsolatos jelenlegi foglalkoztatási gyakorlatok sokkal jellemzőbben részleges távmunkára korlátozódnak. A jelen törvényi szabályozás erre nem ad külön iránymutatásokat. A módosítás célja a részleges távmunka lehetőségének megjelenítése, illetve hogy a feleknek előre meg kelljen állapodniuk a távmunkás napokról vagy a távmunkavégzés gyakoriságáról, annak érdekében, hogy a távmunkavégzésre vonatkozó speciális előírások kizárólag a távmunkás napokon érvényesüljenek.

A 197. § (1) bekezdéséhez

Részleges távmunkavégzés esetén, a munkáltató telephelyén történő munkavégzés esetén nem indokolt, hogy a munkáltató utasítási joga ugyanúgy korlátozva legyen, mintha a munkavállaló a távmunkahelyen dolgozna.

A 197. § (5) bekezdéséhez

A módosítás értelmében, részleges távmunkavégzés esetén a kötetlen munkaidő – eltérő megállapodás hiányában - csak a távmunkavégzés helyszínén irányadó, míg a munkáltató telephelyén történő munkavégzés során a munkáltató határozná meg a munkaidő beosztását.

A Munkavédelemről szóló 1993. évi CXIII. törvényhez:

A 2. § (5) bekezdéséhez

A javaslat szerint, távmunka esetén a munkáltatóra vonatkozó általános kötelezettségek korlátozottan érvényesülnek, az e törvényben foglaltaknak megfelelően.

A 86/A. § (2) bekezdéséhez

A jogszabályhely eredeti második mondata törlésre kerülne, mivel nem életszerű, hogy a munkáltató a munkavállaló által a távmunkavégzéshez saját maga által biztosított eszközök (pl. laptop, mobiltelefon) használatát csak előzetes munkavédelmi szempontú vizsgálat alapján engedélyezhesse.

A 86/B. §-hoz

Mivel a távmunkahely nem áll a munkáltató felügyelete alatt, így életszerűtlen, ha arra alkalmazni kell a Munkavédelmi törvénynek a munkavédelmi üzembe helyezésre vonatkozó 21 §-át, a munkavégzés tárgyi feltételeinek munkáltatói biztosítására és ellenőrzésére vonatkozó 23 §-át, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés munkáltatói követelményeire vonatkozó 54 §-át, az elsősegély, az orvosi sürgősségi ellátás, a mentési és a tűzvédelmi feladatok ellátásához szükséges kapcsolat felvételi munkáltatói kötelezettségre vonatkozó 54/A §-át, valamint a munkabalesetekkel kapcsolatos munkáltatói feladatokra vonatkozó 64-69 §-át.

A 87. § 5. pontjához

Az a hely, amely nem áll a munkáltató közvetlen, vagy közvetett ellenőrzése alatt, és nem nevezhető munkahelynek, (ez lehet a munkavállaló otthona, vagy akár más ingatlan, internet hozzáférést biztosító intézmény, közlekedési eszköz, vagy akár szabadtér) más munkavédelmi kockázatokat hordoz, melyekre a munkáltatónak nincs közvetlen, vagy közvetett ráhatása. Ezért a munkáltató, amikor a munkahelyen történő munkavégzésre vonatkozó munkavédelmi oktatást tartja, abban – a távmunkavégzés engedélyezése esetén – kitér a távmunkavégzés általános munkavédelmi körülményeire is.