

A munkajog digitalizálása

A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz

Kutatási zárótanulmány

Írták:

Kártyás Gábor

Répáczki Rita

Takács Gábor

Budapest 2016

Készült a Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány támogatásával



Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék.....	2
I. RÉSZ: Bevezetés	5
1. Témafelvetés.....	5
2. Vizsgálati módszerek.....	6
II. RÉSZ: A munkapszichológiai környezet: változások a 21. század munkaerőpiacán	9
1. Komplexitás és globalizáció.....	9
1.1. Változás, változtatás és innováció	10
1.2. Négy generáció együttes jelenléte és a digitalizáció.....	10
1.3. Munka, karrier, tér és idő.....	13
1.4. Új készségek, új típusú munkavégzés.....	16
1.5. Azonnaliság és a digitális világ.....	17
2. Milyen kompetenciákat igényel a jelen kor munkaerőpiaca?.....	18
3. A digitális kompetenciák szerepe és jelentősége.....	21
3.1. A digitális állampolgársághoz kapcsolódó kompetenciák készlete	22
3.1.1. <i>Kommunikáció és eszközhasználat</i>	23
3.1.2. <i>Értékteremtés és produktivitás</i>	24
3.1.3. <i>Tevékenység és viselkedés</i>	25
4. A digitális kommunikáció és eszközhasználat	26
4.1. Okostelefon és társai	27
4.2. Web 1-2-3	29
4.3. E-learning.....	30
Munkavállalói interjúk: A változó környezetben szükséges kompetenciák	31
Munkavállalói interjúk: Kompetenciák fejlesztésének szükségessége.....	31
Mire képez a munkáltató?	32
III. RÉSZ – A munkajogi környezet a digitalizáció korában	34
1. A munkaviszony hagyományos teljesítése	34
1.1. A jognyilatkozatok és az elektronikus kommunikáció.....	34
1.1.1. <i>Az e-dokumentumokkal szembeni jogi követelmények</i>	35
1.1.2. <i>Az e-dokumentumokkal kapcsolatos követelmények értelmezése</i>	36
Fontolva haladás és „kettős könyvelés”	40
1.1.3. <i>Az elektronikus nyilatkozatok közzététele</i>	41

E-kommunikáció a munkahelyen: e-mail, és ami utána jön	43
1.1.4. Következtetések	44
1.2. A munkavégzés földrajzi keretei: a munkahely	45
1.2.1. „Kötetlen” munkavégzési hely.....	45
A munkavégzési hely a munkavállalói interjúk tükrében.....	47
1.2.2. A tág munkavégzési hely következményei, hátrányai.....	48
1.2.3. Következtetések	50
1.3. A munkavégzés időbeli keretei: a munkaidő.....	50
1.3.1. A munkaidő mértéke.....	51
1.3.2. Munkaidő korlátok a munkavállaló szempontjából	52
Vezetők, 0-24 óráig.....	53
1.3.3. Mi tartozik bele a munkaidőbe?.....	54
1.3.4. Az utazási idő megítélése az Európai Bíróság szerint	55
1.3.5. A munkaidő-beosztása	57
Munkavállalói interjúk: munkaidő helyett eredményszemlélet	59
1.3.6. Létezik-e rugalmas munkarend?	59
Bátortalan kötetlenség.....	61
1.3.7. Következtetések	61
1.4. A munkavégzés tárgyi keretei: a munkakör	62
1.5. A munka díjazása, az eredményességhez kötött bérezés.....	63
1.6. A digitális eszközök használatával kapcsolatos kérdések	66
1.6.1. Ellenőrzés, a magáncélú használat kérdései.....	66
Az adatvédelem fontos, a magáncélú használat bizalmi kérdés	68
1.6.2. Munkavállalói felelősség az eszközökért és az adatokért	69
Munkavállalói interjúk: a mindennapi eszközhasználat és kihívásai.....	71
1.7. A munka és a magánélet összemosódása	72
1.7.1. Rendelkezésre állás munkaidőn kívül	72
Munkavállalói interjúk: magától értetődő a munkaidőn kívüli elérhetőség?.....	74
1.7.2. Telefonálás, közösségi oldalak használata munkaidőben.....	77
A közösségi média, mint munkaeszköz	80
1.7.3. Véleménynyilvánítási szabadság és az online tér	80
Véleménynyilvánítás és a Facebook: a magánszférának hitt nyilvános fórum	83
1.7.4. A munkavállaló ellenőrzése	84

Mennyi a valójában munkával töltött idő a munkanapon belül?	87
2. Digitális munkavállalók.....	88
2.1. Távmunkavégzés	88
2.1.1. A távmunka teljesítésének helye.....	89
2.1.2. A bedolgozói munkaviszony	92
A távmunka akadályai: jogi bonyodalmak és kézivezérlésű munkavállalók.....	93
2.2. A jövő munkaviszonya	93
2.2.1. Robotika	94
Adatbányászok egy fejvadász cégnél.....	95
2.2.2. Platform alapú munkavégzés (<i>crowdsourcing</i>)	96
IV. RÉSZ - ÖSSZEFOGLALÁS	99
1. melléklet: Interjúk munkáltatókkal – kérdések a beszélgetés vezetéséhez	104
2. melléklet: Munkavállalói online kérdőív	105
Felhasznált irodalom	111

I. RÉSZ: Bevezetés

1. Témafelvetés

A XXI. század elejére a termelés és foglalkoztatás más szervezeti modellben történik, mint amiből a klasszikus munkajogi gondolkodás kiindul. A klasszikus munkaviszony munkáltatója egy jól körülhatárolható, hatalmas termelő szervezet, amely központosított, hierarchikus irányítás alatt áll, és amely egyedi, oszthatatlan entitásként áll a munkavállalóval szemben. Ezt az atomszerű, egységes munkáltatót sokpólusú, szerkezetileg erősen tagolt, hálózati jellegű modellek váltják fel. A szervezeti széttagolódás mellett a munkáltató földrajzi szétszóródása is megfigyelhető. Míg a XX. század közepén a munkáltatói szervezetet a fizikailag egységes, nagy gyárak jelképezték, addig napjainkban a kiszervezések, a távmunka és a telekommunikáció révén a munkáltatói szervezet alapját automatizált, informatikai kapcsolatok jelentik.

Ezek a változások az egyén szintjén is éreztetik hatásukat, és más kompetenciák teszik hatékonyá a XXI. század munkavállalóját, mint ami korábban jellemző volt. A munka térbeli és időbeli egysége felbomlóban van, ami leginkább az internet és a virtuális világ általánossá válásával hozható összefüggésbe. A hangsúly már nem a „munkaidőn” vagy a „munkahelyen” van, hanem sokkal inkább a feladaton és annak elvégzésén, amihez jelenkori virtuális világunkban elegendő egy számítógép és az internetkapcsolat.

Egyre kevesebb az olyan munkakör, ahol a dolgozók egyféle feladatot látnak el. A generalista-szemlélet és a munkában való önálló boldogulni tudás képessége nagyon fontos, kiegészítve azzal, hogy elvárássá vált: egy bizonyos területen viszont legyen profi szakértő a dolgozó. Emellett ugyanakkor legyen képes a munkájához kapcsolódó technikai problémák menedzselésére, kapcsolattartásra, önprezentálásra. A munka jellege változik, ami maga után vonja az „ideális” munkavállalói kép tendenciózus változását is, és egyre jellemzőbb a vállalkozó-típusú, önmagáért felelősséget vállaló dolgozói kép előtérbe kerülése. A munka funkciója már rég nem csak a megélhetés biztosítása, hanem az egyén elégedettségének, önértékelésének, önmegvalósításának biztosítása is.

A technikai fejlődés, a digitalizáció és az internet térnyerése miatt jellemzővé vált a folyamatos online lét és az információáramlás sebességének rohamos növekedése. Mindez több szinten is érvényesíti hatását, aminek következtében a világ összességében összetettebb most, mint 20-30 évvel ezelőtt. Ennek következménye, hogy a munka világában is újszerű

kompetenciákra van szükség egyéni szinten is. A gyors reagálás képessége, a tempó érzékelése és azonnali kezelése, valamint a proaktivitás és a rugalmas alkalmazkodás olyan alapvető elvárásokká váltak a munkaerőpiacon, amelyek nélkül a boldogulás már-már lehetetlen.

A munkáltatói oldalon jelentkező szervezeti változások, illetve a munkavállalói kompetenciák átrendeződése természetesen nem szétválasztható folyamat, hanem ezek szorosan összekapcsolódnak, egymást indukálják. Ezért is szükséges ezeket egyaránt vizsgálni.

E változások azonban nem hozzák magukkal a munkavállaló és a munkáltató közötti alá-fölérendeltségi viszony érdemi átrendeződését. Ha a széleskörű utasítási, és ellenőrzési jog, illetve a munkafeltételek meghatározásának joga továbbra is megilleti a munkáltatót, úgy szükséges a munkáltató hatalmi túlsúlyának ellenpontozása, függetlenül attól, hogy a munkavállaló nem integrálódik a hagyományos munkaviszonyhoz hasonlóan a munkáltató szervezetébe, és hogy a teljesítéshez szükséges kompetenciák bizonyos átrendeződése figyelhető meg. A munkajog – mint védelmi jogág – szükségességét tehát nem vonják kétségbe ezek az új fejlemények, ugyanakkor éppen ezért elemi fontosságú, hogy a munkajog ebben az új környezetben is be tudja tölteni a funkcióját.

A szakirodalomban ma már általánosan elfogadott, hogy maga a munkajog is a munkaerőpiacot befolyásoló tényező, amely egyes esetekben korlátozza, korrigálja, vagy éppen kreálja a piacot. Ezért ha a munkajogi környezet elavult a munkaerő-piac aktuális igényeihez, folyamataihoz képest, akkor a piacot hátrányosan fogja befolyásolni, vagy a káros jelenségekkel szemben nem tud kellő hatásfokkal fellépni.

Olyan munkajogi szabályozásra van szükség, amely lehetővé teszi, hogy a digitalizáció előnyei érvényesüljenek a munkaerő-piacon, az újfajta kompetenciákkal rendelkező munkavállalók sikeresek lehessenek, ugyanakkor a modern technológiák esetleges veszélyeit, káros hatásait megelőzi, illetve csökkenti. A jelen kutatás azt vizsgálta, hogy a munkajogi szabályozásban milyen területeken és milyen mértékben indokolt változtatni ahhoz, hogy ezek a célkitűzések teljesüljenek.

2. Vizsgálati módszerek

A témával kapcsolatos hazai és külföldi szakirodalom, jogi környezet és joggyakorlat feldolgozása mellett a kutatáshoz az alábbi empirikus forrásokra is építettünk.

(1) *Interjúk munkáltatókkal.* Félig strukturált interjúkat készítettünk a digitalizációt érintő munkáltatói tapasztalatok feltérképezésére. Az interjú vezetéséhez készített kérdéscsoportokat az 1. mellékletben közöljük. Összesen kilenc szervezet vezetőjével, menedzsment tagjával beszélgettünk. Az interjúalanyokat az alábbi három nagy csoportból válogatjuk ki:

- „Digitális munkáltatók”, az informatikához, az „e-világhoz” kapcsolódó tevékenységet végző szervezetek.
- Egyéb szellemi tevékenységet végző munkáltatók: irodai környezetben, szellemi munkára épülő tevékenységet végeznek, de nem kapcsolódnak közvetlenül a digitális világhoz.
- „Klasszikus” termelő tevékenységet végző munkáltatók (pl. összeszerelő üzemek, gyárak).

Emellett megosztotta velünk a témát érintő tapasztalatait a Magyar Távmunka Szövetség is. A munkáltatói interjúk eredményeit a szövegbe ágyazott keretben, szürke háttérrel közöljük.

(2) *Interjúk munkavállalókkal.* Hat félig strukturált munkavállalói interjú is felvételre került.¹ Az alanyok három különböző munkáltatói csoportból kerültek ki, a munkakörnyezet és a munka típusa szerint, így fizikai munkát végző; irodai környezetben szellemi munkát végző; és az információ technológia területén szellemi munkát végző munkavállalók voltak az alanyok. Minden esetben ketten, egy negyvenöt éves kor alatti, és egy negyvenöt éves kor feletti munkavállaló válaszolt a kérdésekre.

Az interjúkérdések három nagy témát érintettek. Az általános kérdéscsoport a munkavégzés helyére, idejére és ütemezésére vonatkozott. A kompetenciákat vizsgáló második kérdéscsoport arra irányult, hogy jelen korunkban milyen képességek, tulajdonságok, attitűdök szükségesek az eredményes munkavégzéshez. A harmadik csoport kérdései a digitalizációnak a mindennapi munkavégzésre való hatásait célozták, az alkalmazott eszközök és a használatukkal járó nehézségek álltak a fókuszban.

A munkavállalói interjúk eredményeit a szövegbe ágyazott keretben, fehér háttérrel közöljük.

(3) *Online kérdőív.* A munkavállalói oldal tapasztalatainak felmérésére anonim online kérdőívet is készítettünk, amely 2016. 06. 09-től 12. 19-ig volt elérhető, és amelyet összesen 581 válaszadó töltött ki (a kérdéssort lásd a 2. mellékletben). A kérdőívet munkaügyi

¹ A szerzők köszönetet mondanak Kártyás Péter pszichológusnak a munkavállalói interjúk elkészítéséért.

honlapokon tettük közzé, és több szakszervezet, illetve munkáltatói szövetség segítségét is kértük a népszerűsítéséhez.

A válaszadók főbb demográfiai mutatói az alábbiak:

- A nemi arányok nagyjából kiegyenlítettek voltak (55% volt a nők aránya).
- A legtöbb válaszadó budapesti (36,6%). Az online adatfelvétel jellegéből is eredhet, hogy a kérdőívet kitöltők túlnyomó többsége városi, az összes válaszadó csak mintegy 14%-a él községben.
- A válaszadók fele főiskolai, vagy egyetemi végzettségű, 46,3% a középfokú végzettségűek aránya, és csak néhányan adták meg az általános iskolát, mint legmagasabb iskolai végzettséget (3,7%).
- A munka jellege alapján a szellemi munkakörben dolgozók aránya a domináns (56,9%), ezt követi a fizikai (23,7%), a vezetői (13,6%) és az informatikai munkát (5,8%) végzők csoportja.
- Sajnos a válaszadók életkoráról nem kaptunk pontos képet, mivel ezt a kérdőívben a válaszadóknak maguknak kellett megadniuk egy szabad kitöltésű mezőben. Ezt a rovatot viszont a kérdőívek mintegy harmadában üresen hagyták. Az életkorukat megadó válaszadók átlagéletkora egyébként viszonylag magas, 43 év (388 főre vetítve).

Összességében a városi környezetben élő, magasabb végzettségű, szellemi munkát végző munkavállalói csoport a domináns a válaszadóink között, így az adatokból elsősorban rájuk vonatkozóan vonhatunk le következtetéseket. Megállapításainknál természetesen tekintetbe vesszük, hogy az adatok nem reprezentatívak.

Az online adatfelvétel eredményeit a szövegbe ágyazva, széles margóval, dőlten szedve közöljük.

II. RÉSZ: A munkapszichológiai környezet: változások a 21. század munkaerőpiacán

Komplexitás, változás, innováció, a gyors reakciók szükségessé válása – ezek a 21. század munkaerőpiacának legfőbb jellemzői. Gyorsan, dinamikusan, váratlanul és komplex módon változó körülmények vesznek bennünket körül. A változások a hétköznapiak jellemzőjévé váltak, állandósultak, és ez a technikai fejlődéssel összhangban még inkább alapvetővé lesz, hiszen az internet térnyerése és a virtuális világ egyre komplexebbé válása révén bármiféle változás hirtelen és kiszámíthatatlanul uralkodhat el környezetünkön, életünkön² – már-már határok nélkül minden tekintetben.

1. Komplexitás és globalizáció

A munka világa és a munkafeladatok jellege egyre inkább összetettebbé válik. Korábban egy-egy munkakör a kompetenciák viszonylag szűk körének birtoklását és alkalmazni tudását igényelte, ma azonban egyre inkább az a jellemző, hogy a munkakört hatékonyan betöltő dolgozó „multifunkciós”, azaz kiváló az adott munkakörre, emellett alkalmas lehet más munkakörök betöltésére is.³ A mindennapi hatékonyság szempontjából szükséges kompetenciák számának fokozódása és a munkakörök összetettebbé válása egyre több intellektuális kihívást teremt a munka világában boldogulni akarók számára. Az is látható, hogy a HR-es, valamint a munka- és szervezetpszichológiai szakemberek számára egyre inkább kihívást jelent az alacsonyabb kognitív kapacitással rendelkezőknek helyet találni, és ezt a folyamatot nem könnyítik a globalizációs hatások sem.⁴ A megfelelő kognitív kapacitás mellett a globalizáció okán prioritássá válik a nyelvtudás, a mobilitás, a sokféleség elfogadni és kezelni tudása, ami további – jellemzően érzelmi, társas és digitális – kompetenciák fejlettségét igényli. A globalizációs hatások miatt felértékelődik a rugalmasság, a gyors reagálás képessége, az alkalmazkodni tudás is.

² Amudson, N. (2005). The Potential Impact of Global Changes in Work for Career Theory and Practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2005:5, 91-99.

³ Burke, R. J., Ng, E. (2006). The changing nature of work and organizations: Implications for human resource management. *Human Resource Management Review*, 16 (2006) 86-94.

⁴ Ree, M. J., Caretta, T. R. (1998). General cognitive ability and occupational performance. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 13, 159-184.

1.1. Változás, változtatás és innováció

A változások gyorsan és elkerülhetetlenül érnek bennünket, úgy a munka, mint a magánélet terén. Az alkalmazkodás képessége azért válik egyre fontosabbá, mert minél gyorsabban tud valaki alkalmazkodni, annál valószínűbb, hogy meg tud küzdeni jelen korunk kihívásaival. A komplexitás mellett a változás a legfőbb kihívás, a változások napjaikban szélesebb tempóban követik egymást, és mire az új helyzet megszokottá válhatna, addigra előáll egy még újabb. A változásokhoz való alkalmazkodás záloga a változtatni tudás és az innováció.⁵ Főként az üzleti-gazdasági környezet sajátossága, hogy a folyamatos újítások nem nélkülözhetők, és a túlélés záloga, hogy folyamatosan újabb ötlet, újabb megoldás, újabb termék szülessen, mégpedig olyan, ami a piacon hiányt pótol, és addig ki nem elégített szükségletek kielégítését szolgálja. Az igények rendkívül gyorsan változnak, az igényekkel lépést tartani akaró vállalatok és azok dolgozói pedig ezáltal óriási nyomás alatt élik hétköznapijait. Az innováció szemléleti szinten kezdődik, az attitűdök mentén kap teret, és nemcsak a jó ötletekről és a kreativitásról szól, hanem arról is, hogy a jó ötletet működőképessé kell tenni, és implementálni kell, értelme ugyanis csak akkor lehet.⁶

1.2. Négy generáció együttes jelenléte és a digitalizáció

A munka világa soha nem látott változatosságot mutat, párhuzamosan több nem, nemzetiség és életkori csoport van jelen. Napjaink munkaerőpiacán négy aktív generáció van: a Veteránok, a Baby Boomerek, az X-ek és az Y-ok. Ők – sajátos tudásuknak, készségeiknek és kompetenciáiknak köszönhetően – együtt alkotják azt az erőforrást, ami egy szervezet számára a legnagyobb érték: a speciális humán tőkét. A generációs kutatók az alapján határozzák meg és jellemzik a különféle generációkat, hogy melyek azok a közös élmények, tapasztalatok, amelyek hatással lehetnek az adott korcsoport sajátosságainak, személyes tulajdonságainak, értékrendjének, szokásainak alakulására. E tekintetben meghatározó az adott gazdasági-társadalmi környezet, valamint azok a szocializációs hatások, amelyek az adott korcsoportot a felnövekedés során érték.

⁵ Kanter, R. M. (1984). Managing transitions in organizational culture: The case of participating management at Honeywell. In: Kimberly, J. R., Quinn, R. E. (Eds.) (1984). *Managing Organizational Transitions*. Homewood, Ill.: R. D. Irwin., 195-217.

⁶ Oldham, G. R. (1988). Effects of changes in workspace partitions and spatial density on employee reactions. A quasi-experiment. *A Journal of Applied Psychology*, 73, 252-258. Oldham, G. R., Cummings, A. (1996). Employee Creativity. Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39, 607-634.

A Veteránok. E generáció tagjai 1925-1945 között születtek, a 20. század viszontagságainak keresztüzében nőttek fel és szocializálódtak. Mind a világválság, mind a háború életük meghatározó eseménye volt, meg is tanulták, hogy az alkalmazkodás nemcsak a siker, hanem a túlélés záloga is. Számukra még érték egy munkahelyen ledolgozni az életüket. A vezetőiktől korrekt és céltudatos vezetői tevékenységet várnak el, és az igazán karizmatikus vezető az, aki rájuk hatni tud.

A Baby Boomerek. Ők az 1946-1961 között született generáció, melynek tagjai szemtanúi voltak számos társadalmi felfordulásnak, változások térnyerésének. A technológia folyamatosan szivárgott be hétköznapijokba, legyen szó akár a munka, akár a magánélet területeiről. Kezdetben közöttük még minden face-to-face zajlott, és a mai napig azt vallják, hogy a technológia, a technikai újítások csak megzavarják az emberi kapcsolatokat. Ennek ellenére tudják és hiszik, hogy a technológiai változásokhoz nekik is meg kell tanulni alkalmazkodni, és el kell sajátítaniuk azokat a készségeket, amelyek lehetővé teszik, hogy a technikai fejlődéssel ők is lépést tudjanak tartani. Sokat és keményen tudnak dolgozni, nagyon szívósak, és ezt tudják is magukról. Tisztában vannak továbbá azzal, hogy munkabíró képességük egy olyan kifejezett előny a munkaerőpiacon, amivel például egy Y-generációs soha nem fog tudni lépést tartani.

Az X-generáció. Az 1962-1979 között születetteket tekintjük az X-generáció tagjainak. Az X-generáció tagjai egészen fiatalon szembesültek azzal, hogy az igazán jelentős pozíciókat már betöltötték Baby Boomerekkel, illetve, hogy a munkaerőpiacon bármerre mozdulnak is, mindenütt tapasztalható, hogy a szervezetek meglehetősen gyakran, igen gyors átalakuláson mennek keresztül. Ez azonban idővel számukra olyan kihívássá vált, amit kiválóan megtanultak kezelni. Hiszik, hogy az a technológiai hozzáértésük (ami abból fakad, hogy a számítógép és a videojátékok már gyermekkorukban beszivárogtak az életükbe) kelendőbbé teszi őket az egyébként telített munkaerőpiacon is. Lényegében ez a generáció a „technológiai úttörő”, akik már rendelkeznek olyan kompetenciákkal, mint az alkalmazkodási készség vagy a mobilitás, melyek egyértelműen összefüggnek a digitális technológia térnyerésével. Az X-ek a munkahelyen is igénylik az autonómiát, szeretnek hangot adni véleményüknek. Szüleik példájából okulva sokszor inkább a kisebb, de rugalmasabb vállalati környezet felé orientálódnak, miközben azért a nagyvállalatok nyújtotta biztonság és az ott elérhető lehetőségek számukra kifejezetten vonzóak.

Y-ok, Z-k, azaz az új évezred generációja. A munkaerőpiacon jelenleg jelen lévő generációk közül ők a legifjabbak, akik a 2000-res évek elején érték el a felnőttkort, és születési idejüket 1980 és 1994 közé datáljuk. Az Y-ok számára a technológia a mindennapok része, természetes és evidens számukra, hogy az jelen van. Szörföznek az interneten, fotóznak, szöveges üzeneteket küldenek, YouTube videókat néznek – mindezt a nap 24 órájában egyetlen mobiltelefon alkalmazásával. Az új évezred generációja vezet a web 2.0-s alkalmazások (social network, videomegosztó oldalak, wiki, blogok) és a web 3.0-s eszközök (a következő generációs, úgynevezett szemantikus webes és az ahhoz kapcsolódó adatok) elfogadása, rutinszerű alkalmazása tekintetében, ők továbbá az a generáció, akik felkészültek a web 4.0 nyújtotta lehetőségek munkahelyen történő alkalmazására is. Az Y-generáció tagjai már az iskolapadban megkapták azt az egyéni figyelmet, amit egy Baby Boomer soha, és az Y még az X-nél is jobban igényli, sőt elvárja a személyes visszajelzést, megerősítést, iránymutatást a munkahelyen, hiszen mind az iskola, mind az otthoni környezet biztosította ezt számára. Az Y-ok hiszik, hogy a munkáltató számára ők az igazi érték. Szívesen dolgoznak csoportban, ugyanakkor egyéni tevékenységben is hatékonyak, jól teljesítenek. Olyan irodai környezetet preferálnak, ami biztosítja számukra a választás, az egyéni döntéshozatal lehetőségét, igénylik a dizájnos, inspiráló munkakörnyezetet, ami kiegyensúlyozottabbá és motiváltabbá teszi őket. A nyitott és együttműködő, bizalomra épülő munkahelyi környezetet preferálják, ahol a tudásmegosztás egy olyan érték, amit a napi rutin során is alkalmaznak. A korábbi gazdasági visszaesés miatti korlátokat az Y-ok is megélik a munkahelyeken, a munkaerőpiac olyan sajátos kihívásaival együtt, mint a versengés, a munkanélküliség, és a mindezekkel összefüggő napi stresszt is. Egyre kevésbé viselik el azonban a vállalatok kizsákmányoló hozzáállását, aminek köszönhetően mostanra talán elindult egy etikusabb trend a vállalatok részéről is, tekintve, hogy a munkáltatói oldal is felismerte, hogy a tehetséges, fiatal munkavállalók hosszú távú megtartása érdekében a szakmai és az anyagi elismerés lehetőségét egyaránt biztosítani kell a dolgozók számára. Különösen egy Y számára, akinek minden eddiginél fontosabb, hogy értelmes, társadalmilag jelentős és elismerésre méltó tevékenységet végezzen a munka során.

A legtöbb munkahely egy multigenerációs közeg, elkerülhetetlen, hogy különböző életkorú egyének között együttműködésre legyen szükség. És bár az életkor meghatározó, a generációs különbségek okán a különböző kohorszok tagjai között más jellemzők tekintetében is mutatkoznak eltérések.

A generációs hovatartozás a digitális világ megélése és életünkbe való beengedése szempontjából is meghatározó. Ez a meghatározó erő azonban nem kizárólagos, mert a

digitális lét az életkoron túl sok más tényezővel is összefügg. Ugyanakkor tény az, hogy a jelen kor fiatalabb generációi számára a digitális lét evidensebb, természetesebb és mindennapibb, míg az idősebbek számára inkább feladatjellegű.

A generációs különbségekhez kapcsolódóan nem hagyhatjuk figyelmen kívül a *digitális bennszülött* és a *digitális bevándorló* fogalmakat sem. Az életkor szerinti kategorizálás, amelyben a fiatal generáció tagjait digitális bennszülöttként, az idősebbeket pedig digitális bevándorlóként említik, Marc Prensky⁷ nyomán terjedt el. Ma már tudjuk, hogy pusztán az életkor szerinti kategorizáció nem helytálló, hiszen sokkal inkább attitűdről, mint életkori meghatározottságtól függ, hogy az egyén életében miként kap teret a digitális világ. Ugyanakkor tény az is, hogy életkorhoz kötődően változhat, az egyén számára mennyire evidensen befogadható a digitális világ, és miként, milyen formában teszi azt mindennapjai részévé.

1.3. Munka, karrier, tér és idő

A technikai fejlődés talaján a munka idői és térbeli egysége is felbomlóban van.⁸ Míg régen a munka jellemzően munkaidőhöz és munkahelyhez kötődött, ma sokkal inkább feladathoz, tevékenységhez vagy projekthez, hiszen a munkafolyamatok nagy része időtől és tértől függetlenül bármikor és bárhol végezhető, ha a dolgozó egyén tudja, hogy mi a cél és mi az elvárás.

A modern infokommunikációs eszköztár nemcsak az információ folyamatos beszerzésére biztosít lehetőséget, hanem a munkatársak kapcsolattartására is. Az internetnek köszönhetően terjednek a projektmunkák, melyeket akár más-más országban, időzónában élő dolgozók is tudnak párhuzamosan, vagy időben eltolva menedzselni.⁹ Nem ritka az sem, hogy az adott projekten együtt dolgozók csak virtuálisan találkoznak, és személyesen nem is ismerik egymást.¹⁰

Terjed a home office, a dolgozók egyre több munkát otthonról végezhetnek, amennyiben a megfelelő infokommunikációs bázis rendelkezésükre áll. Ez a cégek szempontjából is

⁷ Prensky, M. (2001): Digital Natives, Digital Immigrants – A New Way To Look At Ourselves and Our Kids, On the Horizon, NCB University Press, 6. <http://www.marcprensky.com/writing/Prensky%20-%20Digital%20Natives,%20Digital%20Immigrants%20-%20Part1.pdf> (Letöltés ideje: 2016. december 21.)

⁸ Frese, M. (2000). The Changing Nature of Work. In: Chmiel, N. (Ed.) (2000). *Introduction to Work and Organizational Psychology*. Blackwell Publishers Ltd., Oxford, 425-439.

⁹ Juhász Márta, Répáczki Rita (2012). Projekt-teamek terjedése a magyar szervezeti kultúrákban. *Munkaügyi Szemle*, 2012. I. 56. évf., 19-26.

¹⁰ Chapman, A., Sheeney, N., Heywood, S., Dooley, B. and Collins, S. (1995). 'The organizational implications of teleworking.' *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 10., 229-248.

számtalan előnyt rejt magában, hiszen kevesebb infrastrukturális költséggel kell számolniuk, amit fordíthatnak például üzletfejlesztésre, növelve ezzel a szolgáltatás vagy termék népszerűségét. Nem hagyhatjuk persze figyelmen kívül az előnyök mellett e változások hátulütőit sem, hiszen szervezetpszichológiai szempontból kockázatokkal is számolni kell:¹¹

a) nehezkesebbé válik a kommunikáció; b) megváltoznak a kommunikációs mintázatok és a kommunikációs tempó; c) felmerül a szervezeti elköteleződés problematikája is, hiszen azáltal, hogy a dolgozó fizikailag nincs jelen a munkahelyén, a munkahelyhez kötődése is másképp alakul.

A karrier és a karrierépítés és -menedzsment értelmezése is folyamatos átalakuláson megy keresztül. A karrier-kérdés nem egyszer és megismételhetetlenül merül fel az egyén életében, hanem bizonyos időközönként, bizonyos életszakaszokhoz és fordulatokhoz kötődően újra és újra – más és más kihívás elé állítva az egyént. A változásra az egyénnek e téren is folyamatosan számítani kell, mert a fordulatok csak részben generálhatók, esetenként a körülmények hoznak létre olyan feltételeket, melyekhez az egyénnek gyorsan és hatékonyan alkalmazkodnia kell.¹²

Ráadásul ma már nem elvárható, hogy az egyéni karrier fő felelőse a szervezet legyen, mert bár időszakosan a munkáltató is részt vehet az egyén karrierjének menedzselésében, összességében mégis inkább egyéni felelősség ez ma már. Már csak azért is, mert napjainkban kevésbé jellemzőek a több évtizedes karrierok egy-egy cégnél, a munkavállalók 4-5 évente váltani akarnak, és érezni azt, hogy fejlődnek és folyamatosan haladnak előre, ami sokszor a szervezetnek nem érdeke. A szervezet érdeke a stabil munkaerő, ez a stabilitás azonban a szervezeti oldalon sem jelenthet tökéletes állandóságot. A fő stratégia ma már az egyén kell, hogy legyen saját karrierje alakításában, számba véve annak lehetőségét, hogy a szervezet és az egyén érdekei akár össze is hangolhatók. A karriermenedzsment ma már nem feltétlenül mutat lineáris előre haladást, főleg nem egy szervezeten belül. A karrier fejlesztésének kulcsa napjainkban sokszor pozícióváltással, munkahelyváltással jár együtt, és ez a tényező egészen más egyéni készségek meglétét igényli, mint az a korábbi helyzet, amikor ezt a feladatot a szervezet vállalta fel, ezzel gondoskodva az egyén karrierjéről. Egyre kevesebb az olyan munkakör, ahol a dolgozók egyféle feladatot látnak el. A generalista-szemlélet és a munkában való önálló boldogulni tudás képessége nagyon fontos, kibővítve azzal, hogy egy adott

¹¹ Burke, R. J., Cooper, C. L. (2006). *The human resources revolution*. Elsevier, Oxford. Cooper, C. L., Burke, R. J. (2002). *The new world of work*. Blackwell Publishers, Oxford.

¹² Kiss István, Répáczki Rita (2012). Új készségek és munkahelyek: a kompetencia megközelítésre épülő szolgáltatások szerepe a foglalkoztatás javításában. *Munkaerőpiac-orientált felsőoktatás. Ötletek, bevált gyakorlatok az „Új készségek és munkahelyek” nevű európai kezdeményezéshez*. Tempus Közalapítvány, Budapest

területen elvárt a specialista tudás. A munka jellegének változása magával hozza a munkavállalók tendenciózus változását is, egyre jellemzőbb a vállalkozó-típusú (freeter), önmagáért felelősséget vállaló dolgozók megjelenése. A szakmai karrierre vágyó, ambiciózus és önálló munkavállalók a szervezet megfelelő hozzáállása mellett óriási fejlődésen mehetnek keresztül, nem utolsósorban az egymással folytatott versenynek köszönhetően. A munka funkciója már nemcsak a megélhetés biztosítása, hanem az egyén elégedettségének, önértékelésének, önmegvalósításának meghatározója is, ami még inkább fokozza a teljesítménymotivációt. Ezáltal az idő folyamán a munka egy olyan életterületté vált, amely nagyban formálja az egyén önbizalmát, önértékelését, és ezzel párhuzamosan a szervezeti hozzáállás is fokozatosan változik. Míg a hagyományos szervezetek alapértéknek tekintették a munkavállalóról való gondoskodást, napjaink munkahelyei sokkal inkább felelősségteljes, öngondoskodó attitűdöt várnak el dolgozóiktól, és arra törekcszenek, hogy a dolgozók azonosuljanak a szervezeti értékekkel és célokkal.

Arthur és Rousseau¹³ hívja fel a figyelmet a „határtalan karrier” (boundaryless career) fogalmára. Szemléletükkel azt hangsúlyozzák, hogy a „karrier” nemcsak egyféleképpen bontakozhat ki, hanem számtalan módon. Nincs ennek standard módja, sokkal inkább egy egyénfüggő folyamatnak tekinthető.¹⁴ A „sikerés karrier” fogalma is összetettebbé vált az idő folyamán, és nem kizárólag a magas fizetésben ragadható meg, hanem legalább ilyen meghatározó az is, hogy az egyén miként éli meg önmagát karrierjén keresztül, elégedett-e azzal, amit elért, és érzi-e azt, hogy munkája révén legjobb énjét tudja megvalósítani.¹⁵ Bright és Pryor¹⁶ „káosz karrier elmélete” szerint az ember általában – így a karrierje szempontjából is – sokkal bonyolultabb annál, hogy valamiféle sémába bepréselhető lenne. A konstruktivista szemlélet szerint pedig egyfajta rugalmas alkalmazkodás történik az aktuális feltételrendszerhez, amihez igazodva az egyén ugyan kialakít speciális mintázatot, de ez az ő egyedi mintázata arra a helyzetre, és nem tekinthető általánosnak.¹⁷ Továbbmenve eme

¹³ Arthur, M. B., Rousseau, D. M. (1996). Introduction: the boundaryless career as a new employment principle. In: Arthur, M. B., Rousseau, D. M. (Eds.) (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press, New York, 3-20.

¹⁴ Eby, L. T., Butts, M., Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 689-708. Goffee, R., Jones, G. (2000). Career, community, and social architecture: an exploration of concepts. In: Peiperl, M. A., Arthur, M. B., Goffee, R., Morris, T. (Eds.) (2000). *Career frontiers: New conceptions of working lives*. Oxford University Press, Oxford, 256-272.

¹⁵ Hall, D. T., Mirvis, P. H. (1996). The new protean career: psychological success and the path with a heart. In: Hall, D. T. & Associates (Eds.) *The career is dead-long live the career*. Jossey Bass, San Francisco, 15-45.

¹⁶ Bright, J. E. H., Pryor, R. G. L. (2005). The Chaos Theory of Careers: A User's Guide. *The Career Development Quarterly*. Volume 53, Issue 4, 291-305.

¹⁷ Pryor, R. G. L., Bright, J. E. H. (2007). Applying Chaos Theory to Careers: Attraction and attractors. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 71, Issue 3, December 2007, 375-400.

értelmezés keretein a karrier folyamatos változások sorozatának tekinthető, ami hol lassabban, hol gyorsabban zajlik, de mindig az adott egyénhez és az aktuális feltételekhez igazodva.

1.4. Új készségek, új típusú munkavégzés

A munkaerőpiac korszerűsítése, a digitalizáció térnyerése a munkavállalók számos kompetenciájára befolyással van. A rugalmasság, a gyors helyzetfelismerés és alkalmazkodás, a technikai jártasság szinte evidens módon váltak a munkaerőpiaci hatékonyság szempontjából meghatározó tényezőkké. Az élethosszig tartó tanulás során az egyének folyamatosan új készségeket elsajátítva, könnyebben alkalmazkodhatnak a folyamatosan megújuló feltételekhez, szükség esetén válhatnak pályát, munkahelyet. A nagymértékű dinamika, az elvárások alakulásának állandósága sajátos kihívások elé állítja a jelen kor munkavállalóit és munkáltatóit egyaránt.

Az információs technológia talaján a munkavállalók egy olyan rétege jelent meg, akiknek a tevékenysége a kreativitáson, a kreatív folyamatokon, az alkotáson és a létrehozáson alapul.¹⁸ Ez a fajta kreatív tevékenység nem feltétlenül művészi jellegű, hanem bármilyen szellemi tevékenység lehet, ami nem szorosan és kifejezetten vett termelő tevékenység. Jellemzően tudásalapú munkafolyamatokat foglal magában, és mindazokat a munkákat, amelyek során a dolgozó alkot, kutat vagy fejleszt, kreatív alapon létrejövő terméket hoz létre. Mely folyamat végeredménye idővel lehet akár egy termék is, de ez nem feltétlenül direkt lépéseken keresztül történik meg. Ez a típusú munkavállalói réteg nagyfokú autonómiát igényel, magas az innovációs készsége, igényli, preferálja, ha teret kap véleménye, és önállóan hozhat döntéseket. Erős identitás és öntudat jellemezheti, éppen ezért akár kiváló vezetővé válhat. Emellett ez a réteg a jelen kor vezetői számára is kihívást jelent: a legtöbb kreatív tudásalapú munka ugyanis láthatatlan és megfoghatatlan, hiszen fejben zajlik. Ebből kifolyólag nehezebb mérni, értékelni is az ezen alapuló teljesítményt.¹⁹ Minden új helyzet új kihívás, és míg a hagyományos munkapszichológiai szemlélet szerint minden változási folyamat sikerének kulcsa a speciális tréning vagy oktatás, azaz egy olyan folyamat, amely kiképzí és felkészíti az érintetteket a változásra,²⁰ napjainkra világossá vált, hogy erre nincs sem tér, sem idő, azaz nem lehet mindig mindenre specifikusan felkészülni. Ezen változásokhoz és az újhoz alkalmazkodni tudó munkavállalónak úgynevezett meta-készségekre van szüksége, amelyek

¹⁸ Florida, R. (2002). *The rise of the creative class*. Basic Books, New York

¹⁹ Ware, J. (2005). *The changing nature of work: Basics*. The future of work blog. <http://www.thefutureofwork.net/blog/archives/000317.html> (letöltve: 2013. szeptember 29.)

²⁰ Rudas János (2007). *Delphi örökösei*. Lélekben Otthon Kiadó, Budapest.

tudástranszfer révén segítik, hogy egyik (a megszokott) helyzetről a másikra (az újszerűre) tudjon váltani, és ahhoz gyorsan és ügyesen alkalmazkodjon. Így az egyén nem tanul minden új helyzet kezelésére valami új készséget, hanem azt tanulja meg, hogy meglévő készségeit miként tudja újszerűen alkalmazni.²¹ A munka világában a hatékonyságot biztosító készségek még inkább kulcsfontosságúak, hiszen a minősítés, az értékelés folyamatosan történik, a számonkérés, a teljesítményelvárás folyamatos. Ma már inkább beszélünk „munkáról” és nem „munkahelyről”, tekintve, hogy a tér-idő egysége ezen az életterületen is felbomlóban van, ami a digitális világ és eszköztár térnyerésével hozható összefüggésbe. A feladatok nem kötődnek sem meghatározott munkahelyhez, sem adott munkaidőhöz. A hangsúly a feladatok elvégzésén van, és jelenkori virtuális világunkban ehhez elegendő egy számítógép és internetkapcsolat.

1.5. Azonnaliság és a digitális világ

Az internet térnyerése és a kapcsolódó technológiai változások okán evidenssé válik az azonnaliság. Az internet révén adott a folyamatos online jelenlét és elérés lehetősége, az információ azonnal megoszthatóvá válik, és az ember azonnali reakciót vár egy-egy kérdésre vagy megosztott információtartalomra. Egyre inkább az „itt-és-most”-ban élünk, az egyén azt éli meg bizonyosként, ami éppen van, és akkor akar reakciót saját kezdeményezéseire, amikor ő azokban éppen benne van, fejben éppen azokra fókuszál. Ez az igény pedig szorosan összefügg azzal, hogy a technológiai változások révén immár rendelkezésünkre áll egy olyan eszköztár is, ami ennek lehetőségét megteremti. Egyre inkább ez válik természetessé, ezáltal elvárttá, és ilyen módon az lesz furcsává, aki ezzel a trenddel nem tud lépést tartani, azaz nem rendelkezik azokkal a kompetenciákkal, amelyek talaján erre lehetőség nyílik.²²

A munkához kapcsolódó problémák jellemzően komplexek, több utánajárást igényelnek, de az eszköztár és a tartalmi bázis soha nem látott mértékben bővült az internet térnyerése révén. Az internet mindig jelen van, mindig tud megoldási lehetőséget biztosítani, ami különösen fontos ma, amikor a problémák sem feltétlenül jól körülhatárolhatóak, és nincsenek rájuk egyértelműen helyes megoldások. Nincsenek sémák, amiket biztonsággal be lehet vetni, mert egyre kevesebb a tipikus helyzet.

²¹ Rybowskiak, V., Garst, H., Frese, M., Batinic, B. (1999). Error Orientation Questionnaire (EOQ): reliability, validity, and different language equivalence. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 527-547.

²² Wallace, P. (2004). *The internet in the workplace: How new technology is transforming work*. Cambridge University Press, New York

Ez a jellegzetesség a munkavállalóknál is sajátos kompetenciák kifejlődését és alkalmazását tette szükségessé, aminek eredményeként a jelen kor munkavállalója sokkal kevésbé alkalmas és nyitott arra, hogy elmélyülten foglalkozzon egy-egy problémával. Sok különböző témával párhuzamosan, de felületesen foglalkozni – ez a mai munkavállalók igazi erőssége, és ezt az internetes információgyűjtés és kommunikáció is kiválóan támogatja. Az elmélyült, fókuszált, egy témával hosszabb ideig történő foglalkozásra való képessége mára egy ritka kompetenciává vált, ami kevesek kiváltsága csak. A jelen kor tipikus dolgozója sok szálát tart kézben egyszerre párhuzamosan (ez a multitasking), de mindenben csak annyira mélyed el, amennyire akkor és ott éppen szükséges. A tempó fokozottá vált, és a napjainkban rendelkezésre álló technikai háttér ehhez nemcsak eszköztárat biztosít, hanem egyfajta nyomást is jelent: aki ebből kimarad, az lényegében lemarad. A virtuális technikai fejlődés bázisán szélesebben áramlik az információ, és nincsenek határok a folyamatos kapcsolattartásban sem.

A technikai fejlődés eredményeként egyre több munkafolyamat gépesíthető, robotizálható. Ennek okán egyre kevesebb humán munkaerőre van szükség, a szervezetek termelékenységéé mégis nő. Aki pedig nem tud lépést tartani a technikai fejlődés diktálta tempóval, kiszorulhat a munkaerőpiacról. Egyre fontosabb tehát, hogy a dolgozó ember készség szinten tudja használni a rendelkezésre álló virtuális eszköztárat, a szervezetek ugyanis saját versenyképességük megtartása érdekében rá vannak kényszerítve arra, hogy a modern technikai eszköztár vívmányait beépítsék és alkalmazzák munkafolyamataik során. Mindebből kifolyólag csak az a munkavállaló maradhat a szervezet része, aki tud bánni ezekkel az eszközökkel. E tekintetben mindegy, hogy melyik iparágról beszélünk, mert a számítógép, az informatika, a telekommunikáció már szinte mindenütt jelen van.²³

2. Milyen kompetenciákat igényel a jelen kor munkaerőpiaca?

A megváltozott munkaerőpiaci körülmények és a digitális világ térnyerése miatt evidens módon változik az „ideális munkavállaló” képe is. Számos olyan kompetencia kap egyre nagyobb jelentőséget, amelyek nélkül nem lehetséges lépést tartani a digitalizációval összefüggő változásokkal.

Komplexitás kezelése. A munkakörök és a munkafeladatok egyre komplexebbé válása miatt többé már nem lehet elvárás, hogy az egyén egy munkafeladat elvégzése előtt mindent tudjon

²³ Heerwagen, J., Kelly, K., Kampschroer, K. (2006). *The Changing Nature of Organizations, Work, and Workplace*. <http://www.wbdg.org/resources/chngorgwork.php> (letöltve: 2013. szeptember 29.)

az adott feladathoz kapcsolódóan. Arra viszont képesnek kell lennie, hogy kiválassza a megfelelő eszközt, módszert a feladat megoldásához és azt tanulja meg használni és nagyon gyorsan alkalmazni (just-in-time learning). A szükséges speciális készségek összességét meta-készségeknek nevezték el. Ilyenek pl.: a gyors tanulás képessége, a releváns információk szelektálása nagy információhalmazból is, a jó kérdésfeltevés képessége, a jó helyzetfelismerő képesség, proaktív gondolkodás, gyors helyzetelemzés és alkalmazkodni tudás.

Az információs túlterhelődés kezelése. A digitális határok tágulása az információáramlásra is markáns hatást gyakorol, és míg korábban az információ megszerzése jelentette a feladatot és a problémát a munka során, ma már sokkal inkább azzal küzd a dolgozó, hogy strukturálni tudja azt az információtömeget, ami eljut hozzá nap, mint nap. A jelen kor dolgozója párhuzamosan számos feladatot végez, és bármikor elérhető az azonnali üzenetküldésre alkalmas rendszerek segítségével. Az elmélyült munka ma már kevésbé kap teret, de ha mégis, akkor párhuzamosan zajlik más eseményekkel: érkezik egy e-mail, jön egy telefonhívás, érkezik egy azonnali választ váró kérdés a skype-on, stb. Ilyen módon rengeteg információ éri az idegrendszert, általában több, mint ami kezelhető, és ez könnyen kognitív túlterhelődéshez vezethet.²⁴

Együttműködés. A munkafolyamatok során számos olyan helyzet adódik, ami több személy együttes tevékenységét teszi szükségessé. E feladatok sikeres kivitelezése érdekében amellet, hogy a dolgozóknak együttműködési hajlandóságra és készségre van szüksége, intenzívebb kommunikációt, információcserét kell alkalmazni, melyet különböző információs technológiai eszközökkel is támogatnak. Az sem ritka, hogy a dolgozónak egyik napról a másikra át kell vennie társa feladatait. Nélkülözhetetlen, hogy a munkatársak egymás munkafadataiban is beleszássanak, képesek legyenek a rutinfeladatokon túli feladatok ellátására, hajlandóak és képesek legyenek az együttműködésre. Ezt a munkafolyamatok során a megosztott digitális tartalmak kiválóan támogathatják. A csapatmunka (team work) több ember szoros együttműködése egy meghatározott cél elérése érdekében úgy, hogy mindenkinek megvan a saját szerepköre, de a tagok ugyanakkor képesek egymást is helyettesíteni. Ezek a teamek a jövőben egyre inkább interdiszciplináris jelleggel működnek, aminek lényege, hogy a teamben több különböző szakma képviselői dolgoznak együtt. A jó kommunikációra emiatt

²⁴ D. Clements-Croome (2006): Creating the productive workplace. Second Edition. Taylor and Francis, New York, NY. 137. old.

kiemelten szüksége van, hiszen az egyes szakterületek nyelvezete csak akkor kommunikálható megfelelő módon, ha az adott szakma képviselője képes azt a többiek számára is érhető módon lefordítani.

Tanulás élethosszig. A versenyképesség és a munkaerőpiaci hatékonyság megkívánja a folyamatos fejlődést, és az egyén változását a környezet változásaival párhuzamosan. Ha valaki folyamatosan új ismeretekre tesz szert, és fejleszti önmagát mind elméleti, mind gyakorlati szinten, képes lesz tartani a munkaerőpiaci változások tempóját is, és helye lesz a munka világában. A munka világa ugyanis rendkívül dinamikusan változik, és a dolgozó akkor marad versenyképes, ha folyamatosan fejlődik azoknak az elvárásoknak megfelelően, amiket a munkaerőpiac támaszt irányába. A megfelelés feltételei pedig változnak, és a három-öt évvel ezelőtti technológiai tudás, digitális ismeretek és készségek már elavultnak számítanak. A fejlődés a munkavállalói élet része, és szervezeti közegben a HR felé általános elvárás, hogy stratégiai üzleti partnerként működve segítse a vállalat céljainak megvalósítását. Ma már jellemzően kompetenciaalapon működnek a modern HR rendszerek: a dolgozó a szervezeti lét minden fázisában a kompetenciái alapján kerül megítélésre. A kompetenciaalapon működő HR rendszerekben folyamatosan annak mérése a cél, hogy az egyén mennyire felel meg az elvárt szintnek, valamint hogy a szervezet mit tud tenni annak érdekében, hogy az egyén az egyes kompetenciaterületeken a megfelelő szintre kerüljön.

A kompetencia egy személy alapvető, meghatározó jellemzőinek összességét jelenti, mely jellemzők ok-okozati kapcsolatban állnak a kritériumszintnek megfelelő hatékony és/vagy kiváló teljesítménnyel. E meghatározásban az „alapvető” azt jelenti, hogy a kompetencia a személy tartós jellemzője, ezáltal alkalmas a személy viselkedésének előre jelzésére a különböző helyzetek széles skáláján. Az „ok-okozati” kapcsolat azt jelenti, hogy a kompetencia meghatározza a viselkedéses megnyilvánulás jellegét és a teljesítményt. A „kritériumszintnek megfelelő” jelentése, hogy a létező kompetenciák alapján megjósolható, ki fog valamit jól vagy rosszul csinálni egy specifikus kritériumnak megfelelően. A „kiváló és/vagy hatékony teljesítmény” lényege: a kiváló teljesítmény az átlagtól való eltérést jelenti az átlagos szinttől fölfelé (azaz az átlagosnál jobb irányba), a hatékony teljesítmény az a minimálisan jó teljesítmény, ami már megfelelőnek tekinthető.²⁵

A kompetencia 6 összetevőből épül fel:

²⁵ Le Deist, F. O. D., Winterton, J. (2005). What Is Competence? *Human Resource Development International*, Vol. 8, No. 1, 27–46, March 2005

- a) *ismeretek, tudás* (knowledge): azon információk összessége, amelyekkel a személy rendelkezik;
- b) *készségek-jártasságok* (skills): olyan jellemzők, amelyek szükségesek bizonyos fizikai és szellemi feladatok teljesítéséhez;
- c) *személyes értékek* (value): olyan értékek, melyeket a személy fontosnak ítél, hogy legyenek vagy megtegye őket (pl. karrier, munka-magánélet egyensúly);
- d) *attitűd* (attitude): a személy értékelő viszonyulása a körülötte lévő világ dolgaihoz;
- e) *személyiségvonások* (character): az egyén pszichikai-fizikai jellemzői és a helyzetekre, információkra adott reakciói;
- f) *motivációk* (motivation): funkciójuk a viselkedés irányítása, befolyásolása, szelektálása bizonyos magatartások, célok felé.

3. A digitális kompetenciák szerepe és jelentősége

Nyikes és Kerti²⁶ definíciója szerint a digitális kompetencia egy olyan képesség, ami a felhasználó egyénetet és szervezeteket képessé teszi az infokommunikációs rendszerek bevezetése révén előálló üzleti lehetőségek felismerésére és kihasználására, ezáltal növelve a digitális ökoszisztéma egyensúlyát és csökkentve a digitális megosztottságot. Calvani és munkatársai²⁷ a digitális kompetenciát három dimenzió együtteseként definiálják: 1) technológiai dimenzió, aminek része a problémamegoldás képessége és a változó technológiai környezethez való rugalmas alkalmazkodás; 2) kognitív dimenzió, melynek fókuszában az információk „olvasása”, szelekciója, értelmezése, értékelése és bemutatása áll, valamint 3) az etikai dimenzió, ami a másokkal való kapcsolatot és kommunikációt emeli ki a technológia felelősségteljes alkalmazásával.

A digitális kompetencia magában foglalja a digitális média magabiztos és kritikus alkalmazásának képességét úgy a munkában, mint a szabadidőben. Ennek van egy gondolkodási és egy technikai oldala, azaz a kompetencia akkor válik teljessé, ha az egyén egyszerre rendelkezik a logikus és kritikus gondolkodás és az infokommunikációs technológiák felhasználásának, alkalmazásának készségével. A gyakorlati oldal magában foglalja a digitális tartalmak, információk keresésének, értékelésének, tárolásának,

²⁶ Nyikes Zoltán, Kerti András (2016). *A digitális kompetencia napjainkban*. Paper 56. Proceedings of 8th International Engineering Symposium at Bánki [PDF] (ISBN: 978-615-5460-95-1)

²⁷ Calvani, A., Fini, A., Ranieri, M. (2009). Assessing the digital competence. Theoretical models and application tools (Valutare la competenza digitale. Modelli teorici e strumenti applicativi.) TD-Tecnologie Didattiche, 48, 39–46.

létrehozásának, bemutatásának és átadásának készségét, valamint az internetes kommunikációt és a közösségi hálózatokban való részvétel képességét.²⁸

A munka világa a korszerű szakmai ismeretek meglétéén túl megköveteli a digitális kompetencia birtoklását is: az alkalmazott digitális eszközöket kezelni tudó szakemberekre van szükség. Egy dolgozó ugyanis akkor tud hatékonyan dolgozni, ha nem jelent számára kihívást a gépek és a technika kezelése.

3.1. A digitális állampolgársághoz kapcsolódó kompetenciák készlete

Egy társadalom közösségi tudása, szabályai, normái azokat a feladatokat, elvárásokat, lehetőségeket és kötelezettségeket foglalják magukban, amelyeknek egy állampolgár eleget kell hogy tegyen. Ezek köre folyamatosan változik, elemek kikerülnek belőle, vagy új elemek kerülnek bele. Az elvárásokat a körülöttünk táguló világ határozza meg. A 21. században kiemelt jelentőséget kaptak technológiai fejlődéshez és a felgyorsult mindennapok menedzseléséhez kapcsolódó elvárások.²⁹ A mai világgal tartani a tempót lehetetlen a digitális eszközök bevonása és támogató funkciója nélkül. Az aktív online jelenlét szinte folyamatos, és az e tevékenység keretében az egyénhez digitális vagy online formában eljutó hírek, tartalmak biztosítják az információközlés és a produktív tevékenység alapjait. Az információ megszerzése egészen más formában zajlik most, mint a digitális kor előtt. A digitális eszközök támogatásával működő adatbázisok, könyvtári katalógusok, online kurzusok és akadémiák nemcsak az információszerzés, hanem a tanulás egészen új útjait nyitják meg. A korszerű környezetben zajló folyamatokat nem lehet a hagyományos attitűdre épülő eszközhasználati fogalommal leírni. Az egyénnek változni kell, a kompetenciafogalom tartalmi bővítése szükséges.³⁰

Napjainkban – technikai szinten mérlegelve – a hálózati kapcsolat nélküli és a hálózati kapcsolattal rendelkező szolgáltatások köre egy egységként kell, hogy működjön. A

²⁸ Nyikes és Kerti id. mű.

²⁹ Ollé János (2012). A digitális állampolgárság értelmezése és fejlesztési lehetőségei. *Oktatás-Informatika*, 1-2. <http://bit.ly/15BA4h1> (Letöltés ideje: 2016. december 21.). Ollé János, Lévai Dóra, Domonkos Katalin, Szabó Orsi, Papp-Danka Adrienn, Czirfusz Dóra, Habók Lilla, Tóth Renáta, Takács Anita, Dobó István (2013). A digitális állampolgárság kompetenciamodellje és részterületei. In: Ollé János, Lévai Dóra, Domonkos Katalin, Szabó Orsi, Papp-Danka Adrienn, Czirfusz Dóra, Habók Lilla, Tóth Renáta, Takács Anita, Dobó István (2013). *Digitális állampolgár az információs társadalomban*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest

³⁰ Nádori Gergely, Prievara Tibor (2011). *Kis-nagy IKT könyv*. <http://bit.ly/gZL0SN> (Letöltés ideje: 2016. december 21.). Námesztovszki Zsolt (2013). *Oktatásinformatika*. Újvidéki Egyetem, Magyar Tannyelvű Tanítóképző Kar, Szabadka

mindennapok menedzseléséhez olyan környezetre van szükség, amely azáltal adaptív, hogy nem különíti el egymástól az online és az offline felületeket, tevékenységeket.³¹

A digitális állampolgárság egyik modern modelljében³² három kompetenciaterület jelenik meg, amely részkompetenciákra tagozódik tovább: 1. Kommunikáció és eszközhasználat 2. Tevékenység és viselkedés 3. Értékteremtés és produktivitás. Ez a három terület olyan kompetenciákat jelöl, amelyekkel bizonyos mértékben minden olyan egyén rendelkezik, aki digitális eszközökkel kiegészített tevékenységet végez. Ez a három nagy kompetencia további részkompetenciákat foglal magában.

1. Kommunikáció és eszközhasználat: a. digitális kommunikáció, b. digitális hozzáférés, c. digitális eszközhasználat;
2. Értékteremtés és produktivitás: a. értékteremtés, b. produktivitás, c. időgazdálkodás d. tartalomszervezés;
3. Tevékenység és viselkedés: a. digitális egészség, b. digitális énmegjelenítés, c. digitális együttélés.

3.1.1. Kommunikáció és eszközhasználat

Ez a kompetencia a digitális és online eszközök tudatosan tervezett felhasználását jelenti, ami lényegében abban támogatja az egyént, hogy a 21. század elvárásainak megfelelően alakítsa kommunikációját, interakcióit, ezáltal szolgálva szűkebb és tágabb környezete igényeit.³³ Az eszközhasználaton túl jelent ez egyfajta attitűdöt is a digitális részvétel szükségességének felismerésére, az ehhez való alkalmazkodásra. E folyamatnak része a digitális kommunikáció, ami az információk elektronikus (digitális vagy online) módon megvalósuló cseréjét, közvetítését jelenti önkifejezés, információátadás vagy másokkal való együttműködés céljából. A hatékony digitális kommunikációhoz digitális hozzáférésre is szükség van, ami a társadalmi, életvezetési és munkafolyamatokban való elektronikusan megvalósuló részvételt jelenti akár online, akár offline formában. A digitális hozzáférés részben eszközalapú, hiszen bizonyos technika feltételek hiányában kudarcba fullad, egyúttal azonban a funkcionalitás is kulcskérdés: a különböző digitális tevékenységek végzéséhez az egyén képes megteremteni a megfelelő digitális hozzáférést. A digitális eszközhasználat kompetenciája magában foglalja,

³¹ Racsko Réka (2011). Kísérlet az e-papír eszközök bevezetésére. *Könyv és Nevelés*, 3, 77–84.

³² Ollé és munkatársai (2013) id. mű.

³³ Dobó István, Lévai Dóra, Tóth Renáta, Papp-Danka Adrienn (2013). Értékteremtés és produktivitás a digitális állampolgárság kompetenciarendszerében. *Oktatás-Informatika*, 1-2.

hogy az egyén képes megtalálni az internetes tevékenységéhez leginkább illeszkedő eszközt, amit hatékonyan használni is tud, ezáltal létrehozva értékes tartalmakat önmaga és környezete számára.³⁴ Az eszközválasztás során az egyén kognitív kapacitása különös hangsúlyt kap: csakis a nyitott és érdeklődő attitűd megléte biztosítja annak felismerni tudását, hogy az adott tevékenységekhez kapcsolódóan mely eszköz a legalkalmasabb az elérni kívánt cél szempontjából.³⁵

3.1.2. Értékteremtés és produktivitás

Az értékteremtés és a produktivitás kompetenciái a munka világában kiemelt jelentőséggel bírnak. A digitális tér egy többdimenziós világ, amely 1) decentralizált: számos kontextus, kommunikációs forma, részvételi lehetőség adott; 2) strukturálatlan: a fizikai, időbeli és ideológiai korlátok háttérbe szorulnak, illetve más elbírálás alá esnek, mint az offline térben; 3) szokatlan, nem evidens: emberek alkotta, mesterséges környezet, önszerveződő, folyamatosan és dinamikusan változó, komplex és befejezetlen; 4) többsíkú: többféle életstílus, életmód, érték és nézet jelenik meg párhuzamosan; 5) döntésvezérelt: megnő az ad hoc, azonnali, valós idejű döntések szerepe; 6) felgyorsult: a helyzetek rövid idő alatt manifesztálódhatnak.³⁶

Ezen környezeti sajátosságok definiálják a jelen kor embere számára azokat a kereteket, amelyben produktív tevékenységet végezhet. Eme keretek sajátosságai révén pedig határozottan az autonóm, szabad, saját érdekeit megfogalmazni képes, aktív, tudatos, felelős egyének válnak egyre értékesebbé. Gerhardt³⁷ nyomán egy digitális állampolgár akkor minősül produktívnek, ha, képes felhasználni a digitális környezet nyújtotta lehetőségeket önmaga kibontakoztatására; érdeklődik a saját érdekein túlmutató közösségi ügyek iránt, és aktívan részt vesz azok alakításában; online jelenlétében tudatos, felelős, tudja, hogy nyilvánosan megosztott gondolatai és cselekvései nem izoláltan léteznek. A produktív tevékenység során az értékteremtés folyamatosan és automatikusan zajlik, és az egyén értékteremtő tevékenysége lényegében független a környezet digitális mivoltától.

³⁴ Czirfusz Dóra, Habók Lilla (2013). Információcsere a digitális korban – a kommunikáció modellje, eszközei és kommunikációs helyzetek a digitális térben. Oktatás-Informatika, 1-2.

³⁵ Ferrari, A. (2012). *Digital Competence in Practice: An Analysis of Frameworks*. Joint Research Center. <http://bit.ly/U7iM2L> (Letöltés ideje: 2016. október 20.)

³⁶ Foerster, H. v. (1993). *Wissen und Gewissen. Versuch einer Brücke*. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main

³⁷ Gerhardt, V. (2007). *Partizipation. Das Prinzip der Politik*. C. H. Beck, München

Értékteremtés olyan tevékenység és produktum révén zajlik, amelyek az egyénre vagy közösségre nézve fejlesztő hatást idézi elő. Az értékteremtés mögött tudatos értékválasztás és értékrend áll, melyet az egyén képviselni tud, és amiért az online felületeken is kiáll és felelősséget vállal.

A produktivitás kulcsa hogy az egyén adekvát és releváns tartalmi hozzájárulást biztosít valamely közösségi tudáshoz. A produktum online és offline is létrejöhet, és a produktivitás kompetenciája magába foglalja azt is, hogy az egyén képes tevékenységeinek szociális következményeivel számolni, figyelembe véve mások érdekeit és igényeit, miközben saját tevékenységét átláthatóvá, nyomon követhetővé teszi.

Az időgazdálkodás része a saját idő hasznos eltöltésének képessége, ami szolgálhat egyéni és közösségi célokat is. A munka világában ez a kompetencia a hatékonyság kulcsa lehet, de nem kizárólag a munkavégzés terén alkalmazható kompetencia. A viselkedés hosszú távú, hatékony megszervezése; a tervezés kompetenciái épp akkora jelentőséggel bírnak a magánélet és a szabadidő terén is, nem beszélve arról, hogy a különböző életterületeken mutatott hatékonyság egymással összefügg.

A tartalomszervezés kompetenciája az információs írástudás készségein alapszik, része az információ hiányának felismerés, az információ feldolgozásának képessége, az adatok, tartalmak tárolása, visszakereshetőségének biztosítása. Ezen kompetencia birtokában az egyén képes a különböző médiumformátumokban megjelenő információk rendszerezésére, szűrésére, így óvva önmagát és környezetét a felesleges információktól.³⁸ A kompetencia magában foglalja az egyén képességét arra, hogy megkülönböztesse a releváns információkat a kevésbé fontosaktól, és olyan technikák és eszközök ismeretét, amelyek a digitális tartalomszervezést hatékonyan segítik.

3.1.3. Tevékenység és viselkedés

A digitális világ térnyerése a viselkedéskultúra terén is változásokat generált. A tudatos életvezetésnek ma már része az is, hogy az egyén a digitális világ normáihoz és szabályrendszeréhez alkalmazkodni tud.³⁹ Az egyén online jelenléte új szempontokat hozott a személyes marketing és az identitás formálása tekintetében, és olyan fogalmak alkalmazását

³⁸ Costa, F. A., Cruz, E., Viana, J. (2010). *Managing personal learning environments: the voice of the students*. The PLE Conference, Barcelona, July 8–9. <http://bit.ly/1f2ZkP2> (Letöltés ideje: 2016. november 4.)

³⁹ Ribble, M. (2011). *Digital Citizenship in Schools*. Second Edition. *International Society for Technology in Education*. Eugene, Oregon, Washington, D.C.

tette evidenssé, mint a digitális lábnyom vagy a digitális énprezentáció. A digitális jelenlét az énkép részévé vált, melyre éppúgy tudatosan figyelni kell, ahogy az offline jelenlétre is. A digitális énmegjelenítés kompetencia magában foglalja az online környezetben megjelenített én ismeretét és az afelé irányuló pozitív attitűdöt; a tudatosságot a használt eszközök és a megosztott személyesen információk tekintetében, számolva a következményekkel is. Része e kompetenciának az én reális és hiteles közvetítése, a digitálisan megjelenített én összetevőinek, dinamikus természetének ismerete, valamint a saját én digitális lenyomatának folyamatos karbantartására való készség és képesség.

A digitális együttélésnek része az is, hogy az egyén az online felületeken is felelősséget vállal társas megnyilvánulásaiért. A digitális együttélés részkompetencia a hagyományos (offline), illetve a digitális környezetre vonatkozó szokások, normák, protokolláris és törvényi szabályok figyelembevételét jelenti a digitális és az online jelenlét során.

A társas kompetenciák körébe tartozó digitális egészség kompetencia magas szintjének birtoklása esetén egyén képes kiküszöbölni, vagy legalább minimalizálni a digitális eszközök használatából esetlegesen eredő fizikai vagy mentális stresszt és az ezekhez kapcsolódó betegségek kialakulását. A kompetencia magában foglalja azt a tudatosságot is, hogy az egyén képes a digitális eszközök révén megszerezhető tartalmakat saját egészségének megőrzése és fejlesztése érdekében felhasználni, alkalmazni, felismeri és megérti az ilyen jellegű felhasználás egyéni és közösségi előnyeit, és képes a digitális eszközök nyújtotta alapvető lehetőségek kihasználására saját maga és az őt körülvevő közösség egészségének és életminőségének javításának érdekében.

4. A digitális kommunikáció és eszközhasználat

A digitalizáció mind a kommunikáció, mind az eszközhasználat tekintetében új lehetőségeket hozott a munka világába is. Az offline, fizikai tér lényegében kibővült, egy úgynevezett „kiterjesztett valóságot” (augmented reality, AR más elnevezéssel mixed reality) létrehozva ezzel. A kiterjesztett valóság a virtuális és a reális valóság keveredését lehetővé tevő technikán alapszik, és a kiterjesztett valóság használatára képesek az okostelefonok, vagy a webkamerás számítógépek. A digitális kommunikáció az információk elektronikus úton történő cseréjét jelenti. Ez történhet önkifejezés, információátadás vagy együttműködés céljából. A kommunikáció lehetséges két személy vagy egy egész csoport között, úgy szinkron vagy aszinkron formában, ugyanakkor sajátossága, hogy tértől független. Alap a szöveges kommunikáció, ami kibővíthető képekkel, mozgóképekkel, hangon, videón és

helymeghatározó koordinátákon alapuló kommunikációval is.⁴⁰ A digitális hozzáférés lényege, hogy ismerjük a lehetőségeket, és képesek vagyunk kihasználni a digitális világ nyújtotta lehetőségeket, előnyöket, szolgáltatásokat a megfelelő helyzetekben.

Az infokommunikációs eszközök elterjedése és napi szintű használata révén a digitális írástudás közel olyan jelentőssé vált, mint az elsődleges írástudás. A digitális írástudás azoknak a számítógépes ismereteknek és képességeknek az összességét jelenti, amelyek képessé teszik az embert arra, hogy az infokommunikáció legújabb eszközeit, módszereit használja és hasznosítani tudja. Éppen ezért az egyének szempontjából a digitális írástudatlanság a jövőben legalább olyan súlyos társadalmi és gazdasági elmaradásokhoz vezethet, mint az analfabetizmus. A munka világában ez a tényező különösen fontos szerepet játszik. Az infokommunikációs technológia megjelenése a vállalati folyamatokban költségcsökkentő hatású, a napi folyamatok és feladatok automatizált intézése révén a vállalatok erőforrásigénye mérséklődik, a vállalati folyamatok ideje rövidül.

4.1. Okostelefon és társai

A digitalizáció térnyerésével olyan eszközök terjedtek el és váltak hétköznapi életünk részévé, amelyek létezését húsz évvel ezelőtt még feltételezni sem tudtuk. Ezek az eszközök a mindennapi élet és a kommunikáció ritmusát rendkívüli módon felgyorsították, a hétköznapi élet menetét pedig markánsan átstrukturálták. Okostelefonnak nevezzük azokat a mobiltelefonokat, amiknek saját operációs rendszere van, alkalmazásokat lehet letölteni és futtatni rajtuk. Ezek a telefonok már jellemzően érintőképernyővel rendelkeznek. Hazánkban az okostelefonoknak háromféle operációs rendszere terjedt el, az Android, az iPhone és a Windows Phone. Az okostelefonok elterjedésével az online tér szinte észrevétlenül kúszott be mindennapjaikba, és ezen eszközök révén a folyamatos online jelenlét ténylegesen biztosítható. Ezek a telefonok már nemcsak a telefonálást teszik lehetővé, hanem az egyén számos munka- és magánéleti tevékenységéhez kapcsolódnak, ennek minden előnyével és hátrányával. Tekintve, hogy ezek az eszközök folyamatosan kapcsolódnak az online térhez, lényegében a munka és a magánélet határait felpuhítják, elhomályosítják. Ezek után már még kevéssé jelent gondot este tíz órakor a munkához kapcsolódó feladatokat ellátni, vagy délelőtt

⁴⁰ Habók Lilla (2013). Kedvelt és elhanyagolt digitális eszközeink. In: Ollé János, Lévai Dóra, Domonkos Katalin, Szabó Orsi, Papp-Danka Adrienn, Czirfusz Dóra, Habók Lilla, Tóth Renáta, Takács Anita, Dobó István (2013): *Digitális állampolgár az információs társadalomban*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest

11 órakor a Messenger révén két e-mail megválaszolója közben kávézást egyeztetni a barátnőjével.

Az informatikai készségekre vonatkozó kérdéscsoportból kitűnően, a válaszadók nagy többsége nyitott a digitális világ felé, és szívesen használja annak eszközeit (20. kérdés). Általában az IKT eszközökkel, kommunikációval szemben a fizikai munkavállalók bizonyultak tartózkodóbbnak. Például, a magukat nem magabiztos eszközhasználónak érzők túlnyomó többsége fizikai munkás volt (12 fő), és mintegy kétharmaduk semmilyen informatikai eszközt nem kap a munkájához (9 fő). Az online kommunikációt nem kedvelők kb. 40%-a (39 fő) nyilatkozott úgy, hogy további IT képzésre lenne szüksége. Ugyanez az arány a szívesen skype-olók körében csak 17%. Ez alapján úgy tűnik, aki a munkája révén gyakran találkozik informatikai eszközökkel, az alapvetően szívesen és magabiztosan is használja, illetve, megfelelő képzéssel ez az arány tovább javítható. A személyes és az elektronikus kommunikáció összevetésénél viszont a többség az előbbit preferálja, és abban is tartja magát hatékonyabbnak. Különösen szembeötlő, hogy a videokonferenciától a válaszadók háromnegyede ódzkodik.

1. táblázat: Az informatikai készségekre vonatkozó kérdések

	Nem jellemző	Inkább jellemző	Teljesen jellemző
Magabiztosan, önállóan tudom használni a munkámhoz szükséges informatikai eszközöket.	14 (2,4%)	179 (30,9%)	386 (66,7%)
Szívesen dolgozom informatikai eszközökkel.	36 (6,2%)	171 (29,6%)	371 (64,2%)
Szívesen kommunikálok on-line.	92 (15,9%)	210 (36,4%)	275 (47,7%)
Előnyben részesítem a személyes kommunikációt az elektronikkal szemben.	116 (20,1%)	267 (46,3%)	194 (33,6%)
Szívesen veszek részt skype-os megbeszéléseken.	441 (76,2%)	97 (16,7%)	41 (7,1%)
Ha választhatok, inkább személyesen egyeztetek a munkatársakkal, partnerekkel.	81 (14%)	246 (42,4%)	253 (43,6%)
Hatékonyabb vagyok egy személyes megbeszélésen, mint on-line.	119 (20,7%)	254 (44,2%)	202 (35,1%)

Az informatikai képzések kapcsán a válaszok meglehetősen megosztottak voltak (11. kérdés). A válaszadók három csaknem egyező arányú csoportba sorolhatóak.

Míg az egyik csoport nem érzete szükségét további képzésnek, ugyanakkora az aránya a képzés mennyiségével elégedetteknek és a további képzést igénylőknek is. Mindössze egy maroknyian jelezték, hogy feleslegesnek érzik a képzés mennyiségét (1,4%). Érdekes, hogy a további képzést igénylők aránya a vezetők esetén is egyharmad, de még az informatikai területen dolgozóknál is 17%. Kimagasló a képzés iránti igény a fizikai munkavállalók körében: 45%-uk fejezte ki, hogy további képzést tart szükségesnek.

4.2. Web 1-2-3

A lekerekített gombok, élénk, de harmonizáló színek (narancsok, zöldek és lilák) lényegében a webkettes oldalak védjegyévé váltak, pedig a webkettő ennél sokkal többről szól. A webkettő kifejezés olyan internetes szolgáltatások gyűjtőneve, amelyek főként a közösségre épülnek, azaz a felhasználók közösen készítik a tartalmat vagy osztják meg egymás információit. A hagyományos portálokkal ellentétben a webkettes szolgáltatásoknál a szerver gazdája csak a keretrendszert biztosítja, a tartalmat maguk a felhasználók töltik fel, hozzák létre, osztják meg vagy véleményezik. A felhasználók kommunikálnak egymással, és kapcsolatokat alakítanak ki egymás között. A webkettő kulcsa az interaktivitás és a fogyasztók egymással folytatott kommunikációja. A webkettő elterjedése kapcsán technikailag a tartalom és a forma szétválasztása jelentette a nagy áttörést, olyan, mintha ez a két tényező két külön állományban lenne, az egész mégis egy felületként működik, lehetővé téve ezzel, hogy a kiemeljük a tartalmat és bárhogyan megformázzuk, továbbá beillesztünk szövegeket, videókat, képeket egyik oldalról a másikra. Ez a technikai változás tette lehetővé a megosztás kultúrájának kibontakozását, azt, hogy bárki könnyedén hozzon létre webes tartalmat (pl. html-kódok ismerete nélkül is) A web ezáltal demokratikusabb lett, bárki szerzővé válhat, és könnyedén oszthat meg, terjeszthet bármiféle tartalmat. Így jöttek létre azok az oldalak, amik erőteljesen a felhasználók tartalmaira épültek. Így működik például a YouTube, a Wikipedia, a Facebook, a Google +, a Twitter.⁴¹

⁴¹ Kaplan, A. M., Haenlein, M. (2010). Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media. Business Horizons (2010) 53, 59-68.

4.3. E-learning

A digitalizációs hatások a képzések módjára, eszköztárára is jelentős hatást gyakoroltak, markáns változásokat eredményezve így a képzési lehetőségek terén. Ma már evidens, hogy a képzés is online térben zajlik, és a könyvek, papíralapú tananyagok különféle digitális tartalmakkal kerülnek kiegészítésre a munka világában is.

Az e-learning lényege, hogy a tananyag olyan speciális programmal készített tartalomból áll, melynek az elméleti részeken túl éppúgy része lehet az interaktív gyakoroltató feladat, mint a közvetlen és azonnali visszajelzést adó önellenőrzés. Az e-learning koncepció sajátossága, hogy a tananyag intraneten, vagy speciális hozzáférést igénylő virtuális felületen érhető el a tanulni akarók számára, akik ezáltal rugalmasan, a nekik ideális időpontban tudják azt megtanulni. Persze mindez szabályozható azzal, hogy az elérést egy bizonyos idői intervallumon belül tesszük lehetővé, de azon belül a felhasználóra van bízva, mikor ül neki az anyagnak. A számonkérés éppúgy működhet online, mint magának a tananyagnak az átadása. A dinamikus formátumú tananyagokon túl ezekre a felületekre további, a tanulást segítő elemeket lehet feltölteni, és hasznos tartalmakat elérhetővé tenni például videokonferencián, audiokonferencián keresztül. Az egy-egy témához kapcsolódó előadások online is elérhetők, és ezeken az úgynevezett webináriumokon keresztül élőben és utólagosan is lehetőség van egy-egy előadás megtekintésére. Ezen felületek működtetése kapcsán további koncepcionális jellemző, hogy a résztvevőknek legyen lehetőségük egymással és az oktatóval is kommunikálni. Erre megosztott dokumentumok, különféle chat felületek, valamint a klasszikus e-mailes kapcsolattartás révén nyílik lehetősége.

Az e-learninggel összefüggő sajátos tanulási-tanítási módszer a „blended learning”. E módszer lényege, hogy a tanulási folyamat során egyszerre jellemző az online támogatás és az oktató személyes jelenléte. A személyes alkalmak célja leginkább keretbe helyezni mindazt, ami online formában átadásra kerül. Ezeken a személyes alkalmakon a tanulóknak lehetősége van kérdezni, pontosítani, személyes keretek között megvitatni mindazt, ami bennük felmerül, és ami számukra kérdéses. Ez az oktatási forma nagyon hatékony azért, hogy alapvetően rugalmas, mégis jól strukturált, és reagál a tanulók egyéni igényeire is, miközben mindenki egy közös elveket és szabályokat érvényesítő platformnak is része. Az, hogy a módszerek keveredése miként valósul meg a tanulási folyamat során, függ a témától, a hallgatók előzetes tudásától, a tanulók egyéni jellemzőitől, a büdzsétől, a rendelkezésre álló idői és téri lehetőségektől és a megfogalmazott elvárásoktól is.

Ezen változások okán kapott teret a „gamification” is, aminek lényege, hogy játékká változtatjuk, „játékosítjuk” az adott folyamatot, például a tanulást-oktatást. A gamification a számítógépes játékok fejlesztése során használt megoldásokat, elveket ülteti át más környezetbe. Lényege, hogy a „játékost” magával ragadó, valódi feladatjellegű, a problémamegoldáson alapuló, és azonnali jutalmat biztosító rendszerrel összefüggő szerkezetre épülve elmélyültebb tanulást, ismeretszerzést tesz lehetővé, ami mindeközben még szórakoztató is a felhasználó számára.

Munkavállalói interjúk: A változó környezetben szükséges kompetenciák

Az általunk a kutatás keretei között felvett munkavállalói interjú alapján úgy tűnik, a változó környezetben szükséges kompetenciákat vizsgáló kérdések által mutatott kép vegyes. Minden területről érkeztek olyan válaszok, amelyek a problémamegoldó képesség meglétét és fontosságát emelték ki. Szintén területtől függetlenül, több esetben jelölték meg a sikeresség feltételeként a kommunikációs képességet és az emberekkel való viszonyt, amely alatt empátiát, figyelmi képességet, humanitást és ügyfél-közponúságot említettek. Több válaszban szerepelt a szakmai tudás szempontja is, de sosem önmagában, és több alany kiemelte, hogy ezt egyéb kompetenciák háttérbe szorítják, illetve, hogy nem annyira fontos, mint a többi képesség. A munkamotiváció a sikeresség kritériumaként egyedül a fizikai területen jelent meg.

A sikeres dolgozó kompetenciáinak jellemzése alapvetően egybeesett az általánosan szükséges kompetenciák felsorolásával. Az adott munkakörnyezetben eredménytelen munkatárs jellemzésében két esetben (egy fizikai, egy szellemi) jelent meg a munkamotiváció hiánya, a lustaság, érdektelenség. A többi esetben főként a sikerhez szükséges kompetenciák hiányával, vagy nem megfelelő arányával jellemezték a sikertelen személyt. A személyes kompetenciák felsorolása is megegyezett az általános sikerkritériumokkal. A kompetenciákat vizsgáló kérdések csoportjánál az látszott, hogy az alanyok nehezen képesek értékelni magukat, hogy korábban nem igazán foglalkoztak ilyen kérdésekkel, a kompetencia fogalmát sem igazán ismerik.

Munkavállalói interjúk: Kompetenciák fejlesztésének szükségessége

A válaszadók kritikusak voltak magukkal szemben azzal kapcsolatban, hogy valamely területen szükséges-e fejlődniük. Több kompetenciát, vagy szakmai tudást igénylő területet

emeltek ki, de ezek között csak egyetlen esetben jelent meg a digitális kor követelményeivel szorosan összefüggő fejlesztési igény, a negyvenöt év feletti szellemi munkát végző, irodai dolgozó esetében. Az adott személy kifejezetten kiemelte, hogy nehézséget okoz neki a számítógéppel végzendő munka, és hogy az eszközök és programok használatában fejlődnie kell. Több válaszadó emelte ki, hogy szakmai tudásának frissítésére folyamatosan szüksége van a felgyorsult fejlődés miatt.

Az összes válaszadó úgy ítélte meg, hogy munkáltatójától kaphat vagy kap is segítséget a szakmai fejlődéséhez. Elsősorban a munkatársi kapcsolatokon keresztül rendelkezésre álló segítséget, szakmai támogatást emelték ki, de minden területről érkezett olyan válasz, amely a munkáltató részéről érkező segítséget is lehetségesnek tartja. Ennek formájaként a szakmai képzést, oktatást említették leggyakrabban, a tréning lehetősége csak egy esetben, az IKT területen jelent meg.

Több válaszadó említett elavult képességeket: idejét múlt szakmai tudást (kultúraelmélet), eszközhasználatot (régii dagasztógép, írógép), elavult szoftverek (Windows XP, Excel programozás) ismeretét.

Mire képez a munkáltató?

Van, amit csak a cégen belül lehet megtanulni

A kutatás során megkérdezett munkáltatók részéről – lényegében munkakörtől függetlenül – ma már alapelvárás egy bizonyos számítógépes jártasság, ami nélkül senkit nem tudnak alkalmazni. Ugyanakkor, a belső szoftverek használatához vagy a munkáltató speciális tevékenységéhez szükséges szaktudás megszerzéséhez folyamatos, nem ritkán éveken keresztül húzódó képzést biztosítanak a munkatársaknak.

Egy pénzügyi szolgáltató HR vezetője szerint korunkban a legfontosabb munkavállalói kompetencia a tanulási képesség. A változó világ mellett állandóan változnak a belső vállalati folyamatok, szoftverek, de az irodai felszerelés, az újabb és újabb fénymásolók, szkennerek is állandó tanulást igényelnek. Egy alapvető informatikai jártasság éppen ezért ma már nélkülözhetetlen, az „IKT tudatlan felhasználót naponta éri egyfajta technikai stressz”. Ha a cég valamilyen új szoftvert vezet be, arra mindig szerveznek belső képzést is, több esetben részletes műszaki leírással támogatott távoktatás formájában. A munkatársak mellett külső tanfolyamokon is részt vehetnek, ennek éves költségkerete az általuk betöltött pozíciótól függ. A legnépszerűbbek a kommunikációs, stressz-kezelő vagy ügyfélszolgálati tréningek. Egy

másik pénzügyi szolgáltatónál a tapasztalatok hasonlóak. Itt az alapvető informatikai készségekre, a szövegszerkesztő, táblázatkezelő programok használatához már nem szerveznek külön képzést, ezek magabiztos kezelését elvárják a munkatársaktól. A belső adminisztrációhoz használt szoftverekhez viszont biztosított a betanítás.

A megkérdezett munkáltatók közül – magától értetődően – az informatikai készségek terén a legmagasabb elvárások egy IT szolgáltató cégnél vannak. A cég ügyvezetője szerint náluk a „digitális jártasság”, az irodai szoftverek használata evidencia, amit külön nem is mérnek a kiválasztásnál. Kifejezetten vizsgálják viszont a kommunikációs készségeket, a munka ugyanis megkívánja, hogy a fejlesztéseket, termékeket be kell tudni mutatni a kollégák, vagy az ügyfelek előtt. A szakmai feladatok ellátásához olyan speciális tudás is szükséges, amelyet egyik felsőoktatási intézmény sem kínál. Így ezt a tudást viszonylag hosszú, 2-3 éves belső betanítással adják át az új munkatársaknak. Éppen ezért a cég előnyben részesíti a pályakezdeők felvételét, hiszen egy más területen már tapasztalatokat szerzett, de ezért magasabb bérigényű dolgozónak is át kellene esnie ezen az első tanulási fázison. A betanulást a junior munkatársak mellé rendelt mentorok segítik, ők a cég legtapasztaltabb szakértői közül kerülnek ki. A tanulási folyamat a belépést követő évek elmúltával nem ér véget, minden jelentősebb szoftverváltozásról kapnak képzést a munkavállalók. Egy üzleti tartalomszolgáltató cégnél is nagy hangsúlyt helyeznek a belső képzésre, a szolgáltatás jellege okán számos olyan készséget oktatnak a kezdő munkavállalóknak, amelyet iskolában sehol nem tanítanak. A digitalizáció persze a képzések technikai lebonyolítását is nagyban segíti, több megkérdezett munkáltatónál gyakorlat az online oktatás. Egy humánszolgáltató cégnél a vidéki irodák munkatársai videokonferencia keretében tudnak bekapcsolódni a fővárosi központban tartott rendszeres továbbképzésekbe.

Az informatikai alapkészségeket a megkérdezett két termelőcégnél is elvárják, bár a munkaerő-hiány miatt a számítástechnikai tudás ma már inkább csak előny a felvételnél, de nem alapkövetelmény. A termelés mindkét üzemben számítógépek vezérelte gépekkel történik, az ezek működtetéséhez szükséges képzést mindkét cég biztosítja az új belépőknek.

III. RÉSZ – A munkajogi környezet a digitalizáció korában

Az alábbiakban azt vizsgáljuk meg, mennyiben alkalmas a munkajogi környezet a digitalizációban rejlő előnyök kiaknázására, illetve az esetleges kockázatok csökkentésére. E körben külön tárgyaljuk a munkaviszony hagyományos teljesítését (tehát amikor maga a munkavégzés nem szükségszerűen kötődik valamilyen informatikai eszközhöz, technikához), illetve a kifejezetten erre épülő foglalkoztatást.

Az előbbi témán belül az alábbi kérdéseket elemezzük:

- az elektronikus kommunikáció és a nyilatkozattétel szabályai,
- a munkavégzés földrajzi, időbeli, tárgybeli és díjazásbeli kereteire vonatkozó rendelkezések és a digitalizáció jelentette új igények összhangja,
- a digitális eszközök használatával kapcsolatos ellenőrzési és kárfelelősségi kérdések,
- a munka és a magánélet összemosódását előidéző legfontosabb tényezők.

1. A munkaviszony hagyományos teljesítése

1.1. A jognyilatkozatok és az elektronikus kommunikáció

Az elektronikus kommunikáció a digitális technika talán legszélesebb körben alkalmazott, leginkább elterjedt formája, amely természetesen a munkahelyeken is jelen van. Az elektronikus dokumentumoknak megvan az az előnye, hogy ugyanazt az iratot egyszerre többen is olvashatják; azonos minőségben másolhatók, példányszámuk nem korlátozott; könnyebben kereshető a tartalmuk; könnyebb javítani, frissíteni; egy dokumentum több helyen is megtalálható. Nincsenek papír alapú iratok, a nyomtató nem fogyaszt áramot, a tárgyalásokra, egyeztetésekre, értekezletre elegendő egy táblagéppel menni súlyos dossziék helyett. Az információ elektronikusan könnyebben hozható létre, és könnyebben kezelhető, gyorsabban továbbítható, mintha papíron lenne.

Ugyanakkor jelentős a lehetséges kockázatok listája is. A fenti előnyök elsősorban a biztonság, bizonyíthatóság szempontjából válhatnak hátránnyá, hiszen nagyon könnyű az adatokat törölni, módosítani, illetéktelen személyekhez eljuttatni, vagy olyan „tökéletes” hamisítványt készíteni, amelyen nincs nyoma a manipulációnak. Emellett a technológia gyorsan avul – a két évtizeddel ezelőtt általánosan használt kislemezek olvasására ma már

egyetlen új számítógép sincs felszerelve –, a csak digitális formában tárolt adatok elvesztése pedig komoly kockázat lehet.⁴²

Első ránézésre a hatályos munkajog megteremti a lehetőséget ezeknek az előnyöknek a kiaknázására, ám a részleteket tekintve úgy tűnik, a kockázatok miatti bizonytalanság az erősebb.

1.1.1. Az e-dokumentumokkal szembeni jogi követelmények

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) egyik legmodernebb vonása, hogy bizonyos esetekben írásbelinek tekinti az elektronikus dokumentumban tett nyilatkozatot is. A szabály értelmezése körüli viták azonban kiválóan illusztrálják a digitalizációval kapcsolatos ambivalens helyzetet, korunk átmeneti jellegét. A bizonytalanságok miatt egyelőre úgy tűnik, az elektronikus dokumentumokat elismerő rendelkezés inkább megnehezíti, semmit megkönnyíti a munkáltatók és munkavállalók életét. A szóban forgó szabály szerint írásbelinek kell tekinteni az elektronikus dokumentumban tett jognyilatkozatot is, ha az megfelel az alábbi három feltételnek: (1) alkalmas a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, (2) a nyilatkozattevő személyének és (3) a nyilatkozattétel időpontjának azonosítására.⁴³ A törvény tehát tételesen nem sorolja fel, hogy milyen típusú elektronikus dokumentum minősül írásosnak. Bármilyen elektronikus közlési forma szóba jöhet, amennyiben megfelel a fenti feltételeknek (pl. SMS, e-mail, blog bejegyzés, komment egy közösségi oldalon stb.).⁴⁴ Az Mt. tehát nem egy konkrét elektronikus dokumentum fogalmát rögzíti, hanem azt szabályozza, hogy egy elektronikus dokumentumnak milyen feltételeknek kell megfelelnie, hogy ahhoz az írásbeliség jogkövetkezménye fűződjön.⁴⁵

⁴² Bankó Zoltán (2015): Elektronikus dokumentumok a munkajogviszonyban – a munkajogi jognyilatkozatokkal szemben támasztott követelmények a digitális világban. Lásd:

<http://www.kjmalapitvany.hu/category/szakertoi-palyazatok/szakertoi-palyazatok> (letöltés ideje: 2016. október 3.). 2.; Hrecska Renáta (2015): Elektronikus dokumentumok munkajogviszonyokban - A munkajogi jogviszonyokkal szemben támasztott követelmények a digitális világban. Lásd:

<http://www.kjmalapitvany.hu/category/szakertoi-palyazatok/szakertoi-palyazatok> (letöltés ideje: 2016. október 3.). 18–21.

⁴³ Mt. 22. § (2) bek. a) pont.

⁴⁴ Sőt, elektronikus dokumentum egy tűzvédelmi oktatófilm is, amely egy tízoldalas nyomtatott füzet helyett öt-tíz percben kép- és hanganyaggal mutatja be a tudnivalókat. Hrecska (2015) id. mű 19.

⁴⁵ Bankó (2015) id. mű 6.

1.1.2. Az e-dokumentumokkal kapcsolatos követelmények értelmezése

A szabály egyfelől tehát rendkívül rugalmas, hiszen akár egy egyszerű e-mail is elegendő lehet bármely írásbeli formához kötött nyilatkozat megtételéhez, például egy felmondáshoz. Ugyanakkor, jól látható, hogy mindhárom feltétel értelmezése ugyancsak kérdéses. Egy SMS rögzíti a feladó telefonszámát, de mi a helyzet akkor, ha a magára hagyott mobilról nem a tulajdonosa, hanem valaki más, esetleg tréfából küld üzenetet? Naponta több tucat e-mailt fogadunk és küldünk, de ismerjük az időnként órákig, vagy napokig „az éterben kerengő” levelek esetét is: megállapítható-e tehát, mikor „adtuk fel” a levelet? Nyilvánvalóan manipulálható egy elektronikus levél tartalma is. Az értelmezési kérdések azért különösen súlyosak, mert a törvény szerint bármely, tehát a legsúlyosabb következményekkel járó nyilatkozat is megtehető elektronikusan (pl. felmondás, munkaszerződés módosítása, fizetési felszólítás, stb.).

Maga a törvény nem ad eligazítást ahhoz, hogy ezt a három követelményt mennyire szigorúan kell értelmezni. A gyakorlatban kétféle vélemény alakult ki. Az egyik álláspont szerint a hármas törvényi feltételt csak a fokozott, vagy minősített biztonságú elektronikus aláírással ellátott dokumentum elégítheti ki. A másik vélemény ezt vitatja.⁴⁶ A magunk részéről az utóbbi álláspontot osztjuk, az alábbi indokokból.

Egyrészt, sem az Mt., sem az elektronikus aláírásról szóló – ma már hatályon kívül helyezett – külön törvény⁴⁷ nem tartalmaz olyan utalást, hogy a munkaviszonnyal összefüggésben alkalmazott elektronikus dokumentumnak az e külön törvényben foglaltak szerinti biztonsági alkalmazásokkal ellátottnak kell lennie. A mintegy tíz évvel később hatályba lépett Mt.-t így ésszerűen értelmezhetjük akként, hogy a jogalkotó célja éppen a korábbi, jóval szigorúbb alakisági feltételek lazítása volt. Amúgy sincs akadály, hogy egy általános hatályú törvényhez képest egy speciális törvény (az Mt.) eltérő szabályokat állapítson meg. Emellett, ha az elektronikus dokumentum Mt.-beli szabályát csak a külön törvényben meghatározott követelmények teljesítésével lehetne alkalmazni, akkor valójában teljesen felesleges volt erre az új munkajogi kódexben külön szabályt alkotni, hiszen annak önálló tartalma így valójában nem lenne.

⁴⁶ A két álláspont összefoglalását lásd: Petrovics Zoltán: Az elektronikus dokumentum körüli dilemmák a munkajogban. *HR&Munkajog* 2016/10., 10-11.; Bankó (2015) id. mű 10–11.

⁴⁷ Az elektronikus aláírásáról szóló 2001. évi XXXV. törvény, amely 2016. július 1-jén veszttette hatályát. Helyébe lépett a belső piacon történő elektronikus tranzakciókhoz kapcsolódó elektronikus azonosításról és bizalmi szolgáltatásokról, valamint az 1999/93/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló 910/2014/EU Rendelet (2014. július 23.). Ez utóbbi jogforrás azonban témánk szempontjából közömbös, mivel 2. cikk (3) bekezdése szerint nem érinti a szerződések megkötésére és érvényességére, sem más, alaki követelményekkel kapcsolatos jogi vagy eljárási kötelezettségekre vonatkozó nemzeti vagy uniós jogot.

Másrészt, a gyakorlat oldaláról közelítve, a minősített (vagy fokozott biztonságú) elektronikus aláíráshoz szükséges technikával a munkavállaló nyilvánvalóan nem rendelkezik, ahogy a munkáltatók túlnyomó többsége sem. Az „egyszerű” elektronikus közlési csatornák alkalmazása mégis bevett gyakorlat a munkahelyeken. Az elektronikus dokumentumokkal kapcsolatos aggályokat⁴⁸ eltúlzottnak tartjuk arra tekintettel is, hogy a nyilatkozattétő személye, a nyilatkozattétel ideje és a tartalom éppúgy manipulálható egy közönséges hagyományos levél esetén is, a papír alapú nyilatkozatok rendszere mégis kielégítően működik, jó pár száz éve.

Végül, egyetértünk azokkal az álláspontokkal, miszerint a bizonyítási eljárás során a szabad bizonyítás elve a bíróságok számára lehetővé teszi, hogy kialakítsák meggyőződésüket az ügyben szereplő elektronikus dokumentumok bizonyító erejéről.⁴⁹ Az „egyszerű okiratok” – köztük az elektronikus dokumentumok – bizonyító erejét ugyanis a bíróság a tárgyalás és a bizonyítás összes adatainak mérlegelése alapján ítéli meg.⁵⁰ Így az eset összes körülményei alapján a bíróság szabadon mérlegelheti, hogy a konkrét elektronikus közlési forma vajon megfelel-e az Mt. hármas feltételének, illetve, hogy ennek hiányában egyszerű okiratként milyen bizonyító erőt tulajdonít neki.⁵¹ Alátámasztja ezt a véleményünket az az ítélkezési gyakorlat is, amely szabályos közlésnek tekintette, hogy a papír alapon elkészített és aláírt rendkívüli felmondást a munkáltató beszkenelte, és MSN program útján, digitálisan közölte a munkavállalóval, aki a rendkívüli felmondás megnyitását, elolvasását e programon keresztül vissza is igazolta.⁵²

Az online kérdőív több kérdése is az elektronikus közlési formák munkahelyi gyakorlatát vizsgálta. A kérdések első csoportja arra irányult, hogy a munkavállaló milyen kommunikációs csatornákkal élhet egyes esetekben. A válaszadók több közlési formát is megjelölhettek egy-egy nyilatkozatnál (12-14. kérdések).

⁴⁸ A gyakorlati problémák összegzéséhez lásd például: Ajtay-Horváth Viola (2015): E-mailben kopogtat a felmondás? *HR&Munkajog* 2015/1.

⁴⁹ Bankó (2015) id. mű 8. és 20., Petrovics (2016) id. mű 12.

⁵⁰ A polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény 199. §.

⁵¹ A bírói gyakorlatban számos olyan döntést találhatunk, ahol a bíróság bizonyítékként értékelte a felek közötti e-mailes levelezést (pl. a fizetés nélküli szabadság kérelmezése kapcsán: EBH2013/M.5., a munkaviszony megszüntetéséről való egyeztetés kapcsán: BH2014/282. és BH2011/289., a munkavállaló teljesítményének értékelése kapcsán: BH2015/334., munkakör módosítást megelőző egyeztetés kapcsán: BH2012/156.). Hasonlóan megjelent az SMS is, mint bizonyítási eszköz (pl. munkahelyi zaklatásnál: BH2011/347., keresőképtelenség bejelentésénél: BH2008/74.).

⁵² Mfv.I.10.644/2013/9. Elemzését lásd: Bankó Zoltán (2016): A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2016/2. (hlj.hu) 60–61.

A szabadság igénylésénél a szóbeli, az írásbeli és a telefonos bejelentés a leggyakoribb. Ez elsősorban azzal magyarázható, hogy a szabadság időzítésénél különösen fontos a felek együttműködése, amelyet leginkább a személyes (jellegű) kommunikációval lehet megvalósítani. Érdekes ugyanakkor, hogy kimagasló az e-mail aránya. Az „egyéb formát” megjelölt válaszadók túlnyomó többsége pedig valamilyen elektronikus munkaidő-nyilvántartó programon, intranet felületen, vagy alkalmazáson keresztül kérhet szabadságot (az összes válaszadó 10%-a).

A betegállomány bejelentése már lényegesen más képet mutat. A szabadsággal szemben ez egy nem tervezett, váratlan eseményt jelent, ezért itt jóval nagyobb a „rövid úton” történő közlés aránya. Elsősorban ezzel magyarázható, hogy a három vizsgált nyilatkozat közül itt a legerősebb a digitális kommunikáció alkalmazása. Első helyen szerepel a telefonon történő bejelentés, ezt követi (jóval lemaradva) a szóbeli és az e-mailes közlés. Érdekes, hogy a válaszadók közel egyharmada az SMS-t is megjelölte lehetséges formaként, ami a minél gyorsabb, egyszerűbb bejelentés igényével magyarázható. Az egyéb formát az esetek többségében itt is valamilyen elektronikus munkaidő-nyilvántartó program jelenti (az összes válaszadó 3,4%-a adta meg ezt).

A felmondás a magyar munkajogban írásbeli formához kötött, ezt tükrözik a válaszok is. Figyelmet érdemel, hogy a válaszadók 35%-a megfelelő közlési formának tartja a szóbeli bejelentést is, ami minden bizonnyal jogellenes. Ugyanakkor, az elektronikus dokumentumként esetleg elfogadható e-mail, vagy SMS aránya jóval alacsonyabb, noha az e-mail 15%-os aránya nem lebecsülendő. A táblázat egyes oszlopaiban az első három leggyakrabban használt közlési formát római számmal jelöltük meg.

2. táblázat: E-kommunikáció a munkavállalói nyilatkozatoknál

Közlési forma	Szabadság igénylése (%)	Betegállomány bejelentése (%)	Felmondás bejelentése (%)
Írásban	48,5 (II.)	26,9	93,9 (I.)
Szóban	63,9 (I.)	47,8 (II.)	35,1 (II.)
Telefonon	30,1 (III.)	87,2 (I.)	4,7
SMS-ben	9,3	29,5	1,7
E-mailben	28,2	34,5 (III.)	15 (III.)
Közösségi oldalon	1,9	2,4	0,5
Egyéb formában	12,7	4,7	1,6

A következő kérdések azt vizsgálták, hogy a munkáltató néhány jellegzetes nyilatkozatot milyen formában szokott megtenni (15-17. kérdések).

A rendkívüli munkaidő az Mt. alapján formai kötöttségek nélkül rendelhető el. Ezzel is magyarázható a szóbeli közlés legnagyobb előfordulása, amit az írásos és a telefonos forma követ. Figyelmet érdemel, hogy szorosan a telefonos közlés után az e-mail következik, 27%-kal. Az egyéb, amúgy szintén gyors értesítést lehetővé tevő elektronikus közlési formák előfordulása nem jelentős. Az egyéb formaként megjelölt esetek közül a munkaidő-nyilvántartó szoftverek, alkalmazások tették ki a legnagyobb részt (az összes válaszadó 2%-a).

A képzések elrendelésénél nagyobb kötetlenséget mutatnak az adatok: a szóbeli és az írásbeli közlés mellett jelentős – az írásbeliséget megközelítő – e-mail szerepe.

A munkaszerződés módosítása csak írásban érvényes, de az arra vonatkozó ajánlat nincs formasághoz kötve. Jelentősége okán úgy tűnik, a gyakorlat mégis az írásbeliséget részesíti előnyben, amelyet a szóban és az e-mailben tett módosítási ajánlat követ.

Érdekes tanulság, hogy míg mindhárom kérdésnél az írásbeli és szóbeli közlés volt az elsődleges, ezt szorosan követi az e-mailben történő kommunikáció, mint ami még a legközelebb áll az írásoshoz.

3. táblázat: E-kommunikáció a munkáltatói nyilatkozatoknál

Közlési forma	Rendkívüli munkaidő elrendelése (%)	Képzés elrendelése (%)	Munkaszerződés módosítási ajánlat (%)
Írásban	45,7 (II.)	53,9 (II.)	77,2 (I.)
Szóban	71,3 (I.)	60,6 (I.)	45,9 (II.)
Telefonon	29,8 (III.)	13,6	4
SMS-ben	6,1	1,7	0,5
E-mailben	27	42,4 (III.)	18,6 (III.)
Közösségi oldalon	1,1	0,9	0,2
Egyéb formában	4,9	2,6	2,6

Fontolva haladás és „kettős könyvelés”

A munkáltatói interjúk azt mutatják, hogy minden munkáltató felismerte az elektronikus kommunikáció jelentőségét és hatékonyságát, és ahol csak lehet, alkalmazza is. A jognyilatkozatok körében azonban a „fontolva haladás” jellemző. A munkáltatók csak a kisebb jelentőségű, mindennapos nyilatkozatok esetében támaszkodnak az elektronikus közlési formákra, ám ahol bármilyen jogi kockázatot sejtene, ott inkább maradnak a papírnál.

A munkaviszony létesítése és megszüntetése körében azok a cégek is ragaszkodnak a papír alapú nyilatkozatokhoz, amelyek egyébként a leghaladóbbak a digitális technikák alkalmazásánál. Ennek a jogi kockázatokon túl humánpolitikai indoka is van. Több HR vezető hangsúlyozta, hogy minden esetben ragaszkodnak a felmondás személyes közléséhez. Egy pénzügyi cég munkaügyi vezetője úgy fogalmazott, hogy a munkaviszony sarokköveit – mint az írásos munkaszerződés vagy a felmondás – nem kívánják kiütni elektronikus dokumentumokkal. Nagy lépésre készül e szempontból egy humánszolgáltató cég. A vidéki irodákban elektronikus aláíró padon íratnák alá a munkavállalókkal a szerződéseket, amelyeket szintén ilyen eszközzel szignálna a munkáltatói jogkör gyakorlója Budapesten. Ezzel jelentősen könnyebbé válna a szerződéskötés.

A munkaidő és munkabér adminisztrációja területén már jóval gyakoribb az elektronikus közlési formák használata. A legtöbbször említett példa a szabadság kiadása és engedélyezése volt, amelyet elektronikus felületen intézhetnek a munkavállalók. Mint az egyik cégvezető

kiemelte, ezzel nem csak egyszerűbbé válik az adminisztráció, de a vezetők bármikor naprakészen lekérdezhetik számítógépükkel, hogy melyik kolléga mikor van, illetve lesz szabadságon. Sok cég használ elektronikus munkaidő-nyilvántartást is. Egy informatikai cégnél minden munkatárs elektronikusan vezeti a jelenléti adatait, amelyet a hónap végén kinyomtatnak, és jóváhagyólag aláírnak.

Ez a fajta kettős könyvelés általánosnak mondható: több munkáltatónál visszaköszön, hogy az elektronikus nyilvántartást, nyilatkozatot, tájékoztatót a felek a digitális közlés után ki is nyomtatják, és papír alapon is megőrzik, illetve átadják. Például, egy pénzügyi szolgáltató vidéki telephelyein elektronikusan vezetik a jelenléti íveket, amelyeket a helyi vezető a hónap végén kinyomtat, aláír, majd szkennelt formában megküld a cégközpontnak feldolgozásra. A bérszámfejtés a szkennelt okirat alapján már elkezdődik, de azokat – archiválási célból – a vidéki központ papír alapon, postán is megküldi.

A duplikáció oka elsősorban a biztonságra törekvés. Egy termelő cég HR vezetőjének megfogalmazása szerint „a munkavállalók irtó bizalmatlanok”. Hiába lenne a teljes munkaidő adminisztrációra megfelelő szoftverük, a munkavállalók ragaszkodnak a papíron vezetett nyilvántartáshoz. Egy másik cégnél a kollektív szerződés írja elő, hogy a rendkívüli munkaidő csak írásban rendelhető el. A szakszervezet ebben a túlórák elszámolásának biztosítékát látja. Sokszor maga a munkáltató sem kíván elmozdulni a biztosabbnak ítélt papír alapú nyilatkozatoktól. „Bizonyítékok gyártásáról szól az élet” – fogalmazott a HR vezető.

Végeredményben a digitális technikák iránt leginkább nyitott munkáltatónál is temérdek papír alapú dokumentum képződik. Egy országosan működő humánszolgáltatónál ez 200.000 oldal évente. Mindez a digitalizáció korában egyelőre tetemes irattárolási és postázási költségeket jelent.

1.1.3. Az elektronikus nyilatkozatok közlése, a közzététel

Kétségtelenül kockázatot jelent az elektronikusan tett nyilatkozattal kapcsolatban az annak közlésére vonatkozó szabály. A törvény szerint az elektronikus dokumentum akkor tekinthető közöltnek, ha az címzett vagy az átvételre jogosult más személy részére hozzáférhetővé válik.⁵³ A szabály legfeljebb ránézésre egyszerű: az e-mailben küldött felmondás vajon mikor minősül közöltnek ez alapján? Amikor a levél megérkezik a postafiókba, amikor a felhasználó először belép megnézni a leveleit, vagy amikor a címzett rákattint a levélre, hogy elolvassa

⁵³ Mt. 24. § (1) bek.

azt? A három időpont között napok (hetek) is eltelhetnek. A „hozzáférhetővé válik” kitétel legalább annyira értelmezés kérdése, mint az, hogy mikor tekintető visszaidézhetőnek a dokumentum tartalma.

Az elektronikus kommunikációs formák munkahelyi térnyerését elősegítheti az Mt. azon szabálya, amely lehetővé teszi bizonyos munkáltatói jognyilatkozatok közzététel útján történő közlését. Az elektronikus dokumentummal kapcsolatos, fent bemutatott dilemmák miatt fontos, hogy ha a nyilatkozatot nem kell személyre szólóan közölni, hanem az alábbiak szerint elég közzétenni, akkor nem is kell az elektronikus dokumentummal kapcsolatos hármas feltételnek megfelelni. A helyben szokásos és általában ismert módon történő közzététel ugyanis az írásba foglalással egyenértékű.

Az Mt. szerint közzététel útján közölhető bármely munkáltatói szabályzat és kötelező tájékoztatás. Emellett az alábbi, elsősorban a munkaidővel kapcsolatos nyilatkozatok közölhetőek közzététellel: a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontjának meghatározása, a munkaidő-beosztás, a rendkívüli munkaidő, az ügyelet és a készenlét elrendelése, a teljesítménykövetelmény és a teljesítménybér-tényező, valamint a behívás alapján történő munkavégzés időpontjának meghatározása.⁵⁴

A törvény a közzététel formáját nem határozza meg, ám azt megköveteli, hogy az a helyben szokásos és általában ismert módon történjen.⁵⁵ A közzététel így jelentheti azt, hogy a hirdetményt kifüggesztették a faliújságra, hirdetőtáblára, vagy feltöltötték a vállalat intranetes felületére, kiküldték e-mailben stb. Ugyanakkor vita esetén a jognyilatkozatot tevő felet terheli annak bizonyítása, hogy a közlés szabályszerűen megtörtént, azaz jelen esetben a közzététel módja valóban bevett gyakorlat, általánosan ismert volt.⁵⁶ Nem felel meg ennek a követelménynek, ha a közlemény ugyan letölthető az internetről, de ahhoz a terepen dolgozó kollégák nem férnek hozzá, és otthoni internethasználatot sem biztosít a munkáltató. A legtöbb esetben – különösen nagyobb munkáltatói szervezeteknél – több közzétételi formát kell egyszerre használni ahhoz, hogy a nyilatkozatot valóban minden címzett megismerhesse. Például, az irodai alkalmazottak letölthetik az intranetről, az üzemben dolgozók elolvashatják a faliújságon, a telephelyen kívül dolgozóknak pedig külön elküldik e-mailben.

Elegendő tehát, ha a választott elektronikus közlési forma helyben szokásos és általánosan ismert. Megfelelő például, ha a kis cég minden munkavállalóját tömörítő zárt Facebook csoportban tesz közzé a munkáltató egy üzenetet. Miközben tehát a munkáltató lehet kreatív a

⁵⁴ Mt. 17. § (2) bek., 18. § (2) bek., 22. § (2) bek. b) pont.

⁵⁵ Mt. 24. § (1) bek.

⁵⁶ Mt. 24. § (4) bek.

közzététel formájának megválasztásában, biztonsággal csak olyan módszert érdemes választani, amelynek megfelelőségét vita esetén könnyen tudja bizonyítani. A közzététel útján közölhető nyilatkozatok, tájékoztatások körében az elektronikus közlési formák bátran alkalmazhatóak.

E-kommunikáció a munkahelyen: e-mail, és ami utána jön

Míg a nyilatkozattétel tekintetében a megkérdezett munkáltatók hozzáállása alapvetően tartózkodó, a mindennapi munkahelyi kommunikációt viszont mára az elektronikus eszközök dominálják. Az e-mail és a telefon használata a mindennapi rutin része. Egy szakmai tartalomszolgáltató cég vezetője szerint az elektronikus kommunikáció „teljes arzenálját” kihasználják. Például, a videokonferencia programok segítségével rengeteg felesleges utazást tudnak megtakarítani. Még a termelő cégeknél is ott állnak a számítógép terminálok a munkagépek mellett, amelyet – még ha nem is szükséges közvetlenül a gépek vezérléséhez – a kísérő adminisztráció és a kapcsolattartás miatt folyamatosan használni kell.

Ugyanakkor több munkáltató kétségeket fogalmazott meg az e-mail hatékonysága kapcsán. Egy pénzügyi szolgáltatónál ugyan minden héten elektronikus körlevélben küldik ki a munkatársak számára a legfontosabb vállalati híreket, a tapasztalat azt mutatja, hogy ezt a kb. 1-1,5 oldalas levelet a kollégák többsége még csak át sem futja. Egy fiatal munkavállalókra fókuszáló humánszolgáltató cég tapasztalatai hasonlóak. Kb. 6-8 éve még sikerrel használták a saját maguk fejlesztette körlevél küldő programjukat, amikor tömegesen, többezres címlistára kellett levelet kiküldeniük. Ma ezt már felváltotta a cég hivatalos Facebook oldala, ezt ugyanis sokkal többen követik.

Egy termelőcég is előnyben részesíti a chat programokat az e-maillal szemben, mivel itt gyorsabb és kevésbé formális a kommunikáció, különösen rövid üzenetek esetén. Ez a cég saját programot is fejlesztett a belső kapcsolattartása. A szoftver minden számítógépen elérhető, amellyel bármely munkatárs részére küldhető üzenet vagy SMS, valamilyen hiba kijavítása, vagy ötlet felvetése céljából. A program nyomon követi a megkeresett munkatárs válaszát, illetve, hogy azt a feladó elfogadta-e. A szoftver hamar népszerű lett a cégen belül, mivel gyors, informális és jól áttekinthető kommunikációt biztosít, anélkül, hogy a termelésben részt vevő munkavállalóknak egy-egy ötlettel, vagy kérdéssel el kéne hagyniuk a munkaállomást. Másfelől, ugyanez a munkáltató kevésbé kedveli, ha a munkavállalók távolmaradásukat, betegségüket jelentik be „rövid úton”, elektronikus eszközökkel. A műszak

kezdete előtt egy órával, SMS-ben bejelentett távollétek ugyanis igen nehezen kezelhetőek, és sokszor a jogi alapjuk is kétséges.

1.1.4. Következtetések

Az elektronikus dokumentum körüli bizonytalanságok azért veszélyesek, mert a rá vonatkozó szabályok az Mt. I. Részében kaptak helyet. Ezért azoktól munkaszerződésben, vagy kollektív szerződésben egyáltalán nem lehet eltérni. Nem megoldás tehát, ha a felek a saját viszonyaiknak, igényeiknek megfelelően pontosítják a homályos törvényi rendelkezéseket. Mivel ezek eltérést nem engedő szabályok, a munkavállaló akkor is jogosult a fenti feltételekkel e-mailben felmondani, ha egyébként a kollektív szerződés, vagy akár egy munkáltatói szabályzat ezt kizárná. Mindenesetre célszerű, ha a munkáltató hivatalosan csak azt az elektronikus közlési formát támogatja, amelyben fenntartás nélkül megbízik. Minden más, „gyanús” e-dokumentum kapcsán érdemes egyeztetni a nyilatkozatot tévő féllel, hogy az abban foglaltak a valós szándékát tükrözik-e, és tisztában van-e azzal, hogy azt a munkáltatónak a papír alapú okirattal egyező erejűnek kell tekintenie.

Érdemes megjegyezni, hogy a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) az elektronikus dokumentumok kapcsán jóval haladóbb, gyakorlatiasabb szabályokat tartalmaz, amelyek 2016. január 1-jén léptek hatályba. Eszerint a közszolgálati tisztviselői jogviszonyban az írásbeli nyilatkozattétel elsődleges formájává az elektronikus dokumentum vált, amely – a legfontosabb, a törvényben külön nevesített nyilatkozatok kivételével⁵⁷ – kifejezetten nem kötött (minősített) elektronikus aláíráshoz.⁵⁸ A jognyilatkozatok közlése kapcsán pedig kimondja a törvény, hogy az elektronikus dokumentum akkor válik hozzáférhetővé (ezáltal közzétetté), amikor a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát a közszolgálatból eredő kötelezettsége teljesítésével összefüggésben megismerje.⁵⁹ A jövőt illetően érdemes lenne ezeket a szabályokat az Mt.-ben is átvenni.⁶⁰

⁵⁷ A kinevezés és annak elfogadása, a kinevezés módosítása, a közszolgálat megszüntetésével kapcsolatos jognyilatkozat, a fegyelmi, kártérítési ügyben hozott határozat, a sérelemdíj megfizetése ügyében hozott határozat, az összeférhetetlenség megszüntetésére irányuló felszólítás és a fizetési felszólítás a munkáltatói jogkör gyakorlója részéről elektronikus legalább fokozott biztonságú elektronikus aláírással kiadmányozható. Kttv. 20. § (5) bek.

⁵⁸ Kttv. 20. § (3–8) bek.

⁵⁹ Kttv. 21. § (2) bek.

⁶⁰ Erre nézve a Nemzetgazdasági Minisztérium részéről volt már javaslat 2015 őszén (TERVEZET: 2015. évi ... törvény a munka törvénykönyvéről szóló törvény, valamint a munka törvénykönyvéhez kapcsolódó egyéb törvények módosításáról). A tervezet világosan kimondta volna, hogy az elektronikus formában nyilatkozatot

1.2. A munkavégzés földrajzi keretei: a munkahely

A munkahely azt adja meg, hogy a munkavállaló mely földrajzi helyen köteles munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettségét teljesíteni. A digitalizáció révén egyre szaporodnak azok a munkakörök, amelyben a munka lényegében bárholnan végezhető. Ráadásul egyre kisebb költséget jelent a munkavállalót ellátni olyan eszközökkel, hogy feladatait tartózkodási helytől függetlenül tudja elvégezni (internetkapcsolatra képes laptop, telefon).⁶¹ Az alábbiakban megvizsgáljuk, hogy a munka földrajzi kötetlenné válásával mennyiben tart lépést a magyar munkajog.

1.2.1. „Kötetlen” munkavégzési hely

E tekintetben a magyar szabályozás – hagyományosan – meglehetősen rugalmas: a munkaszerződésben nagyon tágan is meghatározható a munkavégzés helye, de az sem tilos, hogy a felek nem is állapodnak meg egy konkrét munkahelyben. Míg a korábbi szabályozásban a munkavégzési hely a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme volt, addig a hatályos Mt. szerint a munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben nem kötelező meghatározni.⁶² Ez első látásra jelentős változás, ám lényegében a hatályos Mt. előtt sem volt kötelező a feleknek megállapodni egy világosan meghatározott munkahelyben.

Az 1992. évi Munka Törvénykönyve ugyanis ismerte a változó munkavégzési hely fogalmát.⁶³ Ilyen esetben nem volt konkrétan meghatározott munkahely, hanem a munkáltató egyoldalúan írta elő, hogy a munkavállaló éppen melyik telephelyen, kirendeltségen köteles dolgozni. A bírói gyakorlat szerint ez azt jelentette, hogy a munkavállaló bárhol kötelezhető volt munkavégzésre, ahol a munkáltató tevékenységet végzett. A munkavégzési hely megváltoztatásának szükségességét és indokoltságát a munkavállaló nem vitathatta, köteles

tevő személy azonosításához nem szükséges a nyilatkozattevő elektronikus aláírásról szóló törvény szerinti minősített elektronikus aláírása. Ugyanakkor előírta volna, hogy a munkáltató az elektronikus dokumentumban foglalt munkaszerződést, annak módosítását és a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát a közléstől számított öt napon belül köteles a munkavállalónak papíralapú formában is átadni. Ezek az egyébként helyeselhető javaslatok végül – ismeretlen okokból – nem kerültek a Parlament elé.

⁶¹ Ma 400 dollárért megvásárolható egy olyan okostelefon, aminek teljesítménye egyezik egy 1975-beli, ötmillió dollárt érő szuperszámítógépével. Degryse, Christophe (2016): Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. European Trade Union Institute Working Paper p. 7. Lásd: <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets> (letöltés ideje: 2016. október 3.).

⁶² A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XII. törvény 76. § (5) bek., Mt. 45. § (3) bek.

⁶³ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 76/C. § (1) és (3) bek.

volt az utasítás szerinti helyen dolgozni.⁶⁴ Így valójában korábbi munkajogunkban is rendkívül rugalmasan lehetett meghatározni a munkavégzési helyet. A feleknek ugyanis elegendő volt változó munkahelyre szerződést kötni, és ezzel a munkáltató szabad kezet kapott arra, hogy a munkavállaló teljesítési helyét aktuális igényei szerint határozza meg.

A mai jogi helyzet ehhez hasonló. Természetesen továbbra is lehetséges, hogy a munkavégzési helyet maga a szerződés világosan megjelölje.⁶⁵ Ennek hiányában a törvény szerint munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló munkáját szokás szerint végzi.⁶⁶ Ez a kiegészítő szabály azonban számos problémát vet fel. A „szokás szerinti” elnevezés arra utal, hogy a felek között kialakult egyfajta gyakorlat, és annak alapján állítható meg a teljesítés helye.⁶⁷ Ilyen értelemben a „szokásos” munkavégzési hely meghatározása gondot okoz, ha a munkavállaló rendszeresen más és más helyen végzi tevékenységét (pl. utazó ügynök, sofőr, futár). Hasonlóan, a jogviszony kezdeti időszakában aligha lehet kialakult szokásos munkahelyről beszélni.⁶⁸ De viszonylag kevés változást feltételezve is számos vita forrása lehet, ha a munkavállaló teljesítésének földrajzi kereteit nem egyértelmű szerződéses kikötés, hanem íratlan gyakorlat alapján kell bizonyítani.

Véleményünk szerint a szokás szerinti munkavégzési hely nyilvánvalóan nem ugyanazt jelenti, mint a korábbi változó munkahely. A fentiek alapján ugyanis a változó munkahely gyakorlatilag „kötetlen” munkavégzési helyet jelentett, míg a szokás szerinti a felek gyakorlata alapján kialakult, de a szerződésben kifejezetten nem rögzített földrajzi keretet. Például, az idézett bírói gyakorlat alapján a változó munkavégzési helyre alkalmazott munkavállaló nem vitathatta, ha másfél év csepeli munkavégzés után a munkáltató arra utasította, hogy a következő hétfőn az óbudai telephelyen vegye fel a munkát. Ma viszont alappal hivatkozhatna arra, hogy a kialakult szokás szerint ő Csepelen köteles teljesíteni, Óbuda pedig ehhez képest nyilvánvalóan eltérő helyszín. Ebből a szempontból problematikus, hogy az Mt.-t hatályba léptető szabályok alapján, ha a 2012. július 1-jét megelőzően kötött munkaszerződésben a felek munkahely megjelölése nélkül változó munkavégzési helyet határoztak meg, akkor munkahelynek a fentiek szerinti szokásos munkavégzési helyet kell

⁶⁴ MK 5.

⁶⁵ Kifejezetten ezt veszi alapul az egyszerűsített foglalkoztatásra irányadó minta-munkaszerződés. Eszerint ugyanis munkavégzési helyként a munkáltató székhelyét, telephelyét, illetve, ha a tényleges munkavégzés telephelyen kívül történik, ennek címét, cím hiányában más megjelölését (pl. építés alatt álló út helyrajzi száma, kilométer szelvénye, dűlő megnevezése) kell feltüntetni (egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény 1. számú melléklet).

⁶⁶ Mt. 45. § (3) bek.

⁶⁷ Hasonlóan ahhoz a szabályhoz, hogy az alaki előírások megszegésével tett nyilatkozat is érvényessé válik, ha a felek akaratának megfelelő tényleges helyzet megvalósul [Mt. 22. § (4) bek.].

⁶⁸ Gyulavári Tamás, Hős Nikolett, Kártyás Gábor, Takács Gábor (2015): A Munka Törvénykönyve 2015. Egységes szerkezetben állásfoglalásokkal és magyarázatokkal. Kompkonzult Kiadó, Budapest 88.

tekinteni.⁶⁹ Természetesen a felek közös megegyezéssel módosíthatják is a munkaszerződésben megjelölt munkahelyet, ha az korábban változóként volt megjelölve, és az a szokás szerintre átértelmezve nem fedi a felek eredeti akaratát.

A szokás szerinti munkahely tehát sok vita forrása lehet, ám az Mt. miniszteri indokolása alapján annak sincs akadálya, hogy a felek a munkahelyet több konkrét helyként (pl. több telephely felsorolásával) vagy egy tágabb földrajzi egységként jelöljék meg. Például, a munkavégzés helye egy egész város, vagy megye, esetleg egy nagyobb tájegység. Ilyen esetben e területen, illetve a felsorolt konkrét helyeken bárhol kötelezhető munkavégzésre a munkavállaló. Az indokolás azonban arra is utal, hogy a munkáltatót köti a rendeltetésszerű joggyakorlás, továbbá a méltányos mérlegelés alapelve.⁷⁰ Ezért sem arra nincs lehetőség, hogy a munkáltató tényleges működéséhez képest indokolatlanul tágan határozzák meg a munkavégzési helyet, sem arra, hogy – noha a szerződés keretei között maradván, de – a munkáltató a munkavállalónak aránytalan sérelmet okozva változtassa meg egyoldalúan a munkahelyet (pl. a változtatások gyakorisága vagy a különböző helyszínek közötti nagy távolságok miatt).

A gyakorlat szempontjából célszerű magában a szerződésben kiemelni, hogy a munkavégzési hely tág meghatározása objektív követelmények következménye (pl. a munkáltató működése, a munkakör helyhez nem kötött jellege miatt), és nem a munkáltatói önkény indokolja. A szerződés kifejezetten tartalmazhatja, hogy a munkavállaló határozott akarata a rendkívül tág munkavégzési hely mellett is a szerződés megkötése.⁷¹

A munkavégzési hely a munkavállalói interjúk tükrében

A munkavégzés helyszínére vonatkozó első kérdésre adott válaszokból az látszik, hogy az IT területen dolgozók számára egyértelmű, hogy a munkavégzés helye már nem esik egybe a munkahellyel, az irodával. A válaszadók ezen a területen mind úgy nyilatkoztak, hogy az irodán kívüli munkavégzés szerepe és aránya is jelentős, a helyszín lehet az otthonuk, külső helyszín, amely az ügyfélhez kötődik, vagy olyan semleges terület, amely egyik résztvevő félhez sem köthető, de alkalmas megbeszélések lebonyolítására. Ilyen helyszínt jelentenek például a kávézók vagy egyéb vendéglátó ipari egységek. Az egyik alany esetében a

⁶⁹ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény 4. § (1) bek.

⁷⁰ Mt. 6. § (3) bek. és 7. §

⁷¹ Rácz Réka (2015): A munkajogviszony létesítésével összefüggő dokumentumok tartalma a gyakorló ügyvéd szemével. In: Horváth István (szerk.): Tisztelgés. Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 405.

munkavégzés helyszínei között az utazás közbeni változat is szerepelt. Kiemelték, hogy a fejlett infokommunikációs eszközök segítségével a munkahelyen kívülről is könnyedén lehetséges a munkavégzés, és kevés az olyan tevékenység, amely kifejezetten a munkahelyhez kötné őket. A fizikai, és a fiatalabb szellemi, irodai munkát végző alany válaszaiban a munkahely kizárólagosan az iroda, noha a későbbi válaszokból kiderül, hogy ez sem kizárólagos, mert bizonyos esetekben valójában otthoni munkavégzés is történik.

1.2.2. A tág munkavégzési hely következményei, hátrányai

Elsődlegesen azt kell kiemelni, hogy történjen bár a munkavégzés változatos, előre pontosan nem meghatározott helyeken, ez mit sem változtat a munkáltató munkavédelmi kötelezettségein és kártérítési felelősségén. Azaz, a rendszeresen telephelyen kívüli teljesítésre kötelezett, vagy az egyes telephelyek között gyakran mozgatott munkavállaló számára is ugyanúgy biztosítani kell az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit.⁷² A munkavédelmi szabályok szempontjából ugyanis munkahelynek minősül minden olyan szabad vagy zárt tér (ideértve a föld alatti létesítményt, a járművet is), ahol munkavégzés céljából vagy azzal összefüggésben munkavállalók tartózkodnak.⁷³

Minél tágabb a munkavégzési hely szerződéses meghatározása, annál nagyobb hangsúly helyeződik a munkáltató tájékoztatási kötelezettségére. Azt ugyanis előre közölnie kell a munkavállalóval, hogy hol köteles eleget tenni munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettségének. A tájékoztatás megadására törvényben meghatározott határidő nincs, ám ez minél rövidebb, az utasítást annál nagyobb valószínűséggel tagadhatja meg a munkavállaló, mint számára aránytalan sérelmet okozót.⁷⁴ Hasonlóan fontos a tájékoztatási kötelezettség akkor, ha külön szerződési kikötés hiányában munkavégzési helynek a szokás szerintit kell tekinteni. Ehhez képest üdvözlendő változás lett volna a Nemzetgazdasági Minisztérium által 2015 októberében közzétett azon törvénymódosítási javaslat, amely ebben az esetben előírta volna, hogy a munkáltató a munkaviszony létesítésekor – majd minden későbbi változás esetén – 15 napon belül tájékoztassa a munkavállalót a tényleges munkavégzési helyről.⁷⁵

A tág munkavégzési hely hátrányai jelentkezhethet a munkáltató állás-felajánlási kötelezettsége esetén, így például akkor, ha védett korú, vagy kisgyermekes munkavállalónak kíván

⁷² Mt. 51. § (4) bek. Erre még a távmunkavégzés kapcsán visszatérünk.

⁷³ A munkavédelemről szóló 1993. XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) 87. § 5. pont.

⁷⁴ Mt. 6. § (3) bek.

⁷⁵ A munkahely tág, a munkáltatónak széleskörű utasítási jogot biztosító meghatározása a munkaidő szempontjából is vet fel kérdéseket. Lásd a Tyco-eset (C 266/14.) kapcsán kifejtetteket az 1.3.4. pontban.

felmondani a működésével összefüggő okból. Ezekben az esetekben ugyanis a felmondás közlése előtt meg kell vizsgálni, hogy a munkavállaló munkaszerződése szerinti munkahelyen van-e a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör.⁷⁶ Minél tágabban lett rögzítve ez a munkahely, annál szélesebb körben köteles a munkáltató megfelelő másik munkakört keresni. A munkavégzési helynek a munkaügyi perek szempontjából is jelentősége van. A munkaügyi perre ugyanis kizárólag a munkáltató azon telephelye szerinti munkaügyi bíróság illetékes, ahol a munkavállaló a munkaszerződése alapján munkát végez, vagy végzett.⁷⁷ A gyakorlat szerint telephelyen minden olyan helyet érteni kell, ahol a munkavállalók munkavégzést teljesítenek, függetlenül attól, hogy az a cégjegyzékben telephelyként szerepel-e. Ha a munkavégzés helye eszerint nem állapítható meg, akkor az illetékesség a munkáltató székhelye alapozza meg. A bírói gyakorlat szerint ez a helyzet akkor, ha a munkavállaló munkavégzési helye nem állandóként lett meghatározva.⁷⁸ Amennyiben vita van az illetékes bíróságról (pl. a bíróság megállapítja illetékességének hiányát, ám olyan bírósághoz tenné át az ügyet, amelyik ezt szintén megállapította), akkor az eljáró bíróságot az ítéletábla, illetve ha különböző ítéletáblák illetékességi területéhez tartozó bíróságok között van vita, akkor a Kúra jelöli ki.⁷⁹

A további közjogi jellegű, hatósági hatáskört-illetékességet megállapító szabályok szempontjából nincs jelentősége a munkavégzési hely tág vagy szűk meghatározásának. Így például a csoportos létszámcsökkentésre irányadó küszöbszámok számításánál, több telephely esetén a munkavállalót azon a telephelyen kell számításba venni, amelyen a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint végez munkát.⁸⁰ Annak nincs jelentősége, hogy ez a telephely a munkaszerződésben konkrétan megjelölt egyedüli munkahely, vagy a több munkahely egyike, vagy az ott megjelölt nagyobb földrajzi egységen fekszik, illetve ez csak a szokás szerinti munkavégzési hely. A munkaügyi hatóság pedig a munkáltató valamennyi munkahelyén külön engedély és előzetes bejelentési kötelezettség nélkül ellenőrzést tarthat.⁸¹

⁷⁶ Mt. 66. § (5) bek.

⁷⁷ A polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: Pp.) 349/B. § (2) bek.

⁷⁸ MK. 157., EBD2013. M.2.

⁷⁹ Pp. 45. §

⁸⁰ Mt. 71. § (3) bek.

⁸¹ A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 4. § (1) bek.

1.2.3. Következtetések

Összegezve, a munkaviszonyból eredő munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség teljesítésének földrajzi kereteit a felek rendkívül rugalmasan határozhatják meg a munkaszerződésben. Érvényesen szerződhetnek ugyanis akként is, hogy a munkavállaló egy tág földrajzi körben, vagy a közelebről meg nem határozott, szokás szerinti munkavégzési helyen teljesít majd. Ez pedig kifejezetten konform lehet a digitális technika adta lehetőségekkel. A tág keretek között a munkáltató egyoldalú utasítással állapíthatja meg a konkrét munkahelyet, ám e körben figyelemmel kell lennie a munkajogi alapelvekre, így különösen a tájékoztatási kötelezettségre, a méltányosság elvére és a joggal való visszaélés tilalmára. Fontos, hogy a munkavédelem és a munkáltató kárfelelőssége szempontjából nincs jelentősége, hogy a munkavállaló egy pontosan rögzített helyen, vagy változatos helyszíneken teljesít. Pontosán nem meghatározott munkavégzési hely esetén a munkaügyi bíróság illetékességét a munkáltató székhelye határozza meg, a hatósági ellenőrzés és a munkavédelmi szabályok szempontjából viszont nem az adott helyszín szerződésbeli rögzítésének van jelentősége, hanem önmagában annak, hogy ott tényleges munkavégzés folyik. A munkavégzési hely meghatározása a távmunkavégzés szempontjából fontos aggályokat vet fel, amelyre a 2.1. pontban térünk vissza.

1.3. A munkavégzés időbeli keretei: a munkaidő

A munkaidő szabályozás különösen nagy nyomás alatt van az utóbbi időben. Miközben ezek az előírások történetileg kifejezetten munkavédelmi célból jöttek létre, napjainkban sokszor a hatékony munkaszervezés, a válasz-kész működés akadályaként jelenik meg. A digitalizáció által bárhonnán, bármikor elérhető és feladattal megbízható munkavállaló képe mellett idejét múltnak tűnik a rendes és rendkívüli munkaidő pontos nyilvántartására és elszámolására építő munkajog. E helyen a munkaidő hatályos szabályozásának részletes ismertetése helyett annyit kívánunk igazolni, hogy ezekre a szabályokra a technikai fejlődés szintjétől függetlenül mindmáig szükség van. Illetve, a digitális munkakörnyezet előnyeinek kiaknázáshoz nem is szükséges ezeknek az előírásoknak a rendszerszintű fellazítása, vagy felülvizsgálata. A munkaidő szabályok komoly kötöttséget jelenthetnek a munkáltatóknak, ám ezeknek fontos funkciója van.

1.3.1. A munkaidő mértéke

A magyar munkajogban a munkaviszony mindig egy pontosan meghatározott munkaidő mennyiség teljesítésére létesül.⁸² A munkaidő mértékéről a feleknek kell megállapodni, külön szerződési kikötés hiányában a munkaviszony az általános teljes munkaidőre (napi nyolc, heti negyven órára) jön létre.⁸³ A hazai munkajog nem ismeri a „nulla órás munkaszerződést”, amely esetben a felek a munkaidő mértékének pontos meghatározása nélkül szerződhetnek. Ez lényegében azt jelentené, hogy a munkáltatót nem terheli foglalkoztatási kötelezettség, azaz nem kell ellátnia munkával a munkaszerződést aláíró munkavállalót, illetve bérfizetési kötelezettsége is csak a ténylegesen ledolgozott idő után van.

A hazai szakirodalomban vitatott, hogy a behívásos munkaviszony ezt lehetővé teszi-e.⁸⁴ A törvény ugyanis úgy fogalmaz, hogy ebben az esetben „a munkavállaló munkaszerződés alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét”.⁸⁵ Ez alapján úgy tűnik, nem a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége, hanem a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége igazodik a feladatok esedékességéhez. Ez azért problematikus, mert ez utóbbi nyilvánvalóan minden munkaviszonyban így van: nem lehet munkát végezni, ha nincs esedékes feladat. Így viszont nem érthető, hogy mi is a behívásos munkaviszony értelme.

A fenti dilemmától eltekintve, a magyar munkajog a foglalkoztatási kötelezettségre épül, azaz a munkáltatónak nem csak joga, de kötelezettsége is a szerződés szerinti óraszámban foglalkoztatni a munkavállalót, illetve ha ennek – az elháríthatatlan külső okot kivéve – nem tesz eleget, úgy a munkavállaló alaphéret és bérpótlékait ettől függetlenül is fizetnie kell.⁸⁶ A munkaszerződés szerinti munkaidő csökkentésére csak a felek közös megegyezésével van lehetőség.⁸⁷

A fentiekből következik, hogy a munkavállalónak a szerződés szerinti munkaórákat meghaladó munkavégzésért is díjazás jár, a rendkívüli munkavégzés szabályai szerint.⁸⁸ E szempontból pedig lényegtelen, hogy a munkavégzés milyen időtartamban történik, illetve,

⁸² Ez kötetlen munkarendben is igaz, ugyanis ebben az esetben is csak a munkaidő-beosztása kötetlen, de a teljesítendő munkaidő mértéke a szerződésben behatárolt. Lásd még az 1.3.6. pontban.

⁸³ Mt. 45. § (4) bek.

⁸⁴ Gyulavári Tamás (szerk.) (2016): Munkajog. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest 407.

⁸⁵ Mt. 193. § (1) bek.

⁸⁶ Mt. 51. § (1) bek., 146. § (1) bek.

⁸⁷ Mt. 58. §. Ez történet átmeneti időre is, például a felek megállapodhatnak, hogy három hónapra a munkavállaló eredeti nyolc órás napi munkaidejét – a díjazás arányos csökkentésével – hat órára változtatják. A három hónapos időtartam letelte után pedig újra az eredeti óraszám lesz irányadó.

⁸⁸ Mt. 107. § és 143. §.

hogy azt a munkáltató formálisan elrendelte-e, vagy csak utólag tudomásul vette. Például, ha a munkavállaló a beosztás szerinti munkaidőn kívül is munkaügyben fogad telefont, vagy e-mailt ír, az rendkívüli munkaidőnek minősül (lásd még az 1.7.1. pontban). Véleményünk szerint alapvetően ez az oka, hogy a munkáltatók nem eseményszerűen vezetik a munkaidő nyilvántartásokat. Technikai oldalról aligha lenne akadálya olyan szoftverek alkalmazásának, amelyek pontosan kimutatják a munkavégzéssel töltött időt, ám gyaníthatóan ez alapján messze a törvényes munkaidőn felüli óraszámot kellene elszámolniuk.

1.3.2. Munkaidő korlátok a munkavállaló szempontjából

A munkaidő mértékére vonatkozó szabályokat sokszor munkavállalói oldalról is kritikák érik. Adódhatnak esetek, amikor éppen a munkavállaló az, aki szeretné ezeket a korlátokat túllépni. Például, a távolról bejáró munkavállaló egy munkanap inkább 14 órát teljesítene, cserébe kéthetente csak kilenc napot járna dolgozni. Egy másik munkavállaló több gyermeket nevel, és a többlet jövedelemért szívesen vállalna túlórákat az éves törvényi korláton felül is. Egy magasan képzett fiatal informatikus imádja a munkája jelentette kihívásokat, egy-egy problémát még hétvégére sem tud elengedni, és lelkesen teljesít heti 50-60 munkaórát is. Mi a teendő ezekben az esetekben?

Hangsúlyozni kell, hogy a munkajogi szabályok betartása, betartatása a munkáltató felelőssége. Ezért ha a munkavállaló többet dolgozik, mint a törvény szerint lehetne, azért a munkáltatót marasztalja el a munkaügyi hatóság, az pedig nem mentesíti a felelősség alól, hogy erre a munkavállaló kérésére került sor. Ráadásul, ha a munkavállaló a kifáradásból eredően megbetegszik, vagy baleset éri, esetleg hibázik munka közben, a felelősség a munkáltatót terheli. Az előrelátó munkáltató tehát elutasítja a munkavállaló ilyen igényét. Ezt a fajta szigort azonban mégsem tekinthetjük elavultnak, vagy feleslegesnek.

Egyrészt, bármiben is lássuk a munkaidő mértékét korlátozó szabályok rendeltetését (így különösen a munkahelyi egészség és biztonság, vagy a magánszféra védelmében), ezek nyilvánvalóan irányadóak akkor is, ha a munkavállaló kezdeményezné a megengedettnél több munkavégzést. Másrészt, a törvény csak az egy munkaviszonyon belül teljesíthető munkaidő mértékét korlátozza. Annak tehát nincs akadálya, hogy a munkavállaló további munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesítsen, ha a törvényi keretek között nem tudja kielégíteni kreativitását, munkakedvét. Nem tiltja a törvény, hogy valaki a napi nyolc órás főállása mellett – ha van még energiája, vagy egyszerűen csak több pénzre van szüksége – további munkát vállaljon, vállalkozni kezdjen stb.

Számos érvet felhozhatunk annak igazolására, hogy miért korlátozza a törvény az egy jogviszonyon belül munkában tölthető időt, ha ezek a mértékszabályok több párhuzamos jogviszony esetén nem összeszámíthatóak. A logika alapvetően az, hogy több jogviszony esetén a munkavállaló kiszolgáltatottsága kisebb. A több párhuzamos jogviszony önmagában azt feltételezi, hogy a munkavállaló saját akaratából vállalt további munkát. Ezzel szemben egy jogviszonyon belül a munkaidő bővítése a legtöbb esetben a munkáltató utasítására történik, vagy legalábbis kétséges a munkavállaló „érdekezése”. Emellett, ha a munkavállaló azért dolgozik napi tizenkét órát, mert a főállása mellett egy napi négy órás részmunkaidős állást is vállalt, rugalmasabban kezelheti a munkaidejét, mintha egy jogviszonyon belül kellene napi tizenkét órát teljesítenie.⁸⁹ A gazdasági kockázatok is csökkennek, ha a munkavállaló két különböző munkáltatótól kap díjazást.

Vezetők, 0-24 óráig

Interjú partnereink a munkaidő „parttalanná válását” leginkább a vezetők, menedzsment tagok vonatkozásában tapasztalták. Az állandóan elérhetőség, naprakészség elvárása náluk a legerősebb, amit viszont válaszadóink nem értékelnek pozitív fejleménynek. Ahogy az egyik termelőcég HR vezetője fogalmazott: az állandó munkakészültség a „kiegészítő biztos útja”.

Egy pénzügyi cég HR vezetői állandó rendelkezésre állásának oka elsősorban az, hogy a felsővezetőknél a legkevésbé helyhez kötött a munkavégzés. Esetükben az ügyfelek, a külföldi anyacég, vagy a más országok leányvállalatainak látogatása miatt mindennapos az utazás, az a ritkább eset, hogy az irodában dolgoznak. Az állandó elérhetőség legszélsőségesebb példájáról az egyik termelőcég munkaügyi vezetője számolt be. Elmondása szerint a cégcsoport egyes régióvezetői neheztelnek, ha a hazai menedzsment tag „out of office” üzenetet állít be e-mail postafiókjában. Az ő megközelítésükben egy vezető még a szabadság, betegszabadság alatt is köteles naprakész lenni. Szolidabb elvárást fogalmazott meg egy humánszolgáltató cég ügyvezetője. Ennél a cégnél a vezetőknek is biztosított a háborítatlan szabadság, az viszont elvárás, hogy visszatérésükkor már az első napon naprakészek legyenek a folyamatban lévő ügyekben. Ez természetesen azt feltételezi, hogy legkésőbb a szabadság utolsó napján a munkavállaló már foglalkozik a munkahelyi feladataival is.

⁸⁹ A két jogviszony külön is felmondható, ha a terhelést már túl nagyra éreznék, a szabadság egymástól függetlenül, eltérő időpontban is igénybe vehető a két állásban, vagy elképzelhető, hogy míg az egyik munkakörében keresőképtelen, addig a másikban tud dolgozni. Az egy jogviszonyon belül teljesítendő munkaidő esetén ilyen megbontásra nincs lehetőség.

Az irodai munkakörnyezetben dolgozók esetén a munkaidő határai jóval határozottabbak. Legfeljebb kivételként említették interjú partnereink, hogy a hivatalos munkaidő után is rendelkezésre kellene állnia a munkatársaknak. Példaként említették, ha a munkakör jellege okán munkaidőn kívül is előfordulhatnak azonnali reakciót igénylő feladatok (pl. informatikusok, sajtófigyelő munkavállalók), vagy ha egy nagyobb feladat, kampány záró időszakában összetorlódnak a feladatok. Összességében viszont a megkérdezett cégeknél a munkaidő hasonlóan kötött, mint a munkavégzés helye (lásd még: „A távmunka akadályai: Jogi bonyodalmak és kézivezérlésű munkavállalók” című írásunkat a 2.1. pontban).

1.3.3. Mi tartozik bele a munkaidőbe?

A gyakorlatban sokszor felmerülő kérdés, hogy ha van is a jogviszonyra irányadó kötelező munkaidő mérték, de vajon mit kell munkaidőnek elismerni. Ez a bizonytalanság különösen a digitális technológia terjedésével erősödik fel, hiszen egyre szaporodnak azok a feladatok, amelyek ellátása nem kötött sem helyhez, sem időhöz. Például, az e-mailek áttekintése és megválaszolása egyaránt végezhető otthonról, a reptéren vagy az orvosnál várakozás közben, akár hétvégén vagy éjszaka is. El kell-e ismerni munkaidőnek, ha a munkavállaló a beosztása szerinti munkaidőn kívül olvas céges leveleket, vagy telefonál az ügyfelekkel?

Hangsúlyozni kell, hogy a munkaidő minősítése körében nincs jelentősége, hogy pontosan milyen tevékenységet végez a munkavállaló a munkáltatója részére, és annak sincs, hogy hol vagy honnan.⁹⁰ Jól látszik ez az uniós munkajogban, amely szerint munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően. Ehhez képest pihenőidő az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek.⁹¹ Irreleváns, hogy a munkáltató részére rendelkezésre álló, vagy munkát végző munkavállaló pontosan milyen feladatot lát el, az munkaidőnek minősül. Ez a szigorú bináris rendszer az Európai Bíróság esetjogában is

⁹⁰ Ennek megfelelően, a munkaidő-nyilvántartásakor sem kell az egyes tevékenységeket eltérően kezelni. A törvény szerint csak a rendes és rendkívüli munkaidőt kell elkülöníteni, az viszont már közömbös, hogy a munkaidőn belül a munkavállaló mikor utazott, vett részt tanfolyamon, illetve min és hol dolgozott. Fontos viszont a rendes és rendkívüli munkaidő pontos kezdő és befejező időpontjának rögzítése (Mt. 134. §). Ez telephelyen kívüli munkakezdés és -befejezés esetén is megoldható, például egy online elérhető alkalmazás, vagy akár egy „be- és kijelentkező” SMS segítségével.

⁹¹ Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól 2. cikk 1–2. pont.

megjelenik, amely alapján a Bíróság munkaidőnek minősítette az ügyeletet⁹² és meghatározott körülmények mellett az utazási időt is.⁹³

A magunk részéről egyetértünk ezzel a leegyszerűsítőnek tűnő gyakorlattal. Szkeptikusak vagyunk a tekintetben, hogy elképzelhető-e olyan harmadik kategória, amikor a munkavállaló nem rendelkezhet ugyan teljesen a saját idejével, ám mégsem kell munkaidőnek tekinteni. Amikor ugyanis a munkavállaló rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége túlterjeszkedik a munkaidőn, az csak és kizárólag a munkavállaló magánszférájának, magánéletének rovására történhet. Az uniós esetjog alapján viszont kétségtelenül érvényesül egyfajta bizonytalanság, mivel egyáltalán nem kizárt, hogy a Bíróság újabb és újabb időszakokat minősít majd munkaidővé.⁹⁴ Jól mutatja mindezt az utazási idő minősítésével kapcsolatos vita, amelyre – aktualitása okán – részletesen is kitérünk

1.3.4. Az utazási idő megítélése az Európai Bíróság szerint

A hazai szabályozás szerint nem munkaidő a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.⁹⁵ Azaz nem csak a munkaszerződés szerinti munkahelyre történő utazás ideje, hanem általában, a tényleges munkavégzés helyére való eljutás időtartamát nem tekinti munkaidőnek a törvény. Ez akkor is így van, ha a munkát – kiküldetés keretében – nem a szerződés szerinti munkahelyen kell felvenni, és ezzel jelentősen nő az utazási idő. Míg a szerződés szerinti munkahelyet a munkavállaló beleegyezésével határozzák meg – tehát a munkavállaló tud azzal előre kalkulálni, milyen kötelezettséget jelent számára a munkába járás –, a kiküldetés helyét, illetve az esetleges kiküldetések gyakoriságát nem tudja előre. A magyar munkajog mégis azonosan kezeli e kétféle utazási időt.⁹⁶

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv 2. cikke szerint munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően. Joggal vethető fel, hogy ha a munkavállaló az utazási idő alatt nem is áll

⁹² SIMAP (C-303/98.), Jäger (C-151/02.) és Vorel (C-437/05.) esetek.

⁹³ Tyco-eset C-266/14.

⁹⁴ Fodor T. Gábor (2016): A Munka Törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfelelőségéről. *Magyar Munkajog E-Folyóirat*, 2016/2. (hlj.hu) 23.

⁹⁵ Mt. 86. § (3) bek. b) pont.

⁹⁶ Aggályos továbbá, hogy – mint az 1.2.1. pontban már említettük – nem kötelező a munkahely megjelölése a munkaszerződésben, illetve annak sincs akadálya, hogy a felek a munkahelyet egy tágabb földrajzi egységként jelöljék meg.

közvetlenül a munkáltató rendelkezésére, de olyan tevékenységet végez, amely ehhez elengedhetetlenül szükséges, annak előfeltétele. Ez az összefüggés akkor látszik élesen, amikor a munkavállalónak nem azon a helyen kell megjelennie, amelyre egyébként szerződött, hanem a munkáltató rendelkezése (utasítása) alapján valahol másutt, vagy a szerződésben nem is volt pontosan meghatározva a munkavégzési hely, illetve csak tágabb földrajzi egységként.

Az Európai Bíróság a Tyco-esetben⁹⁷ vizsgálta ezt a problémát. A tényállás szerint spanyol munkavállalók biztonsági rendszerek üzembe helyezését és karbantartását végezték a munkáltató ügyfeleinél. Egy-egy munkavállalóhoz akár egy-két tartománynyi terület is tartozott, amelyen belül a munkáltató utasításai szerint kellett felkeresni az ügyfeleket. A munkavállalók minden nap a lakóhelyükről kiindulva, szolgálati autóval utazva járták végig az ügyfeleket, majd tértek haza a nap végén. A munkavállaló otthona és az első munkavégzési hely közötti távolság a 100 kilométert is meghaladhatta. A munkavállalók céges telefonon keresztül kapták meg a munkanapjukat megelőző napon a különböző helyeket jegyzékbe vevő útitervet, amelyeket a következő munkanapon fel kell keresniük földrajzi területükön belül, valamint az ügyfelekkel való találkozók időpontjait. Az Európai Bírósághoz forduló spanyol bíróság úgy vélte, hogy ez a munkaszervezés azzal a következménnyel jár, hogy a munkavállalókat többé nem illeti meg a választás joga, hogy magánéletüket és lakóhelyüket munkahelyük közelségéhez igazítsák, mivel az mindennap változik. Ebből következik, hogy a lakóhely és az ügyfelek közötti utazással töltött időt nem lehet pihenőidőnek tekinteni.

Az Európai Bíróság a munkaidő fogalmát következetesen úgy ítélte meg, hogy abba beletartozik minden olyan időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi, valamint hogy a pihenőidőn e fogalom ellentétét kell érteni, tekintve, hogy e két fogalom kölcsönösen kizárja egymást.

Az Európai Bíróság szerint a szóban forgó munkavállalók utazásai – azért, hogy a munkáltatójuk által kijelölt ügyfelekhez utazzanak – az ahhoz szükséges eszközt jelentik, hogy a munkavállalók műszaki szolgáltatásaikat ezen ügyfeleknél elvégezzék. Emellett a munkavállalók ezen utazások alatt munkáltatójuk utasításaitól függnék, aki megváltoztathatja az ügyfelek sorrendjét, törölhet egy találkozót, vagy pedig újabb találkozót szervezhet. Ezért az utazás szükséges ideje alatt nincs lehetőségük arra, hogy szabadon rendelkezzenek idejükkel, valamint a magánügyükkel foglalkozzanak, következésképpen pedig a munkáltatóik rendelkezésére állnak. Ez akkor is így van, ha a munkáltató állítása szerint a

⁹⁷ C-266/14.

munkavállalók nem kötelesek a telefont bekapcsolva hagyni a lakóhely és az ügyfelek közötti utazással töltött idő alatt. Az Európai Bíróság annak tulajdonított jelentőséget, hogy a munkavállalók elvesztették azt a lehetőséget, hogy szabadon határozzák meg azt a távolságot, amely a lakóhelyüket a munkanapjuk elején és végén szokásos helytől elválasztja, és nem kötelezhetők arra, hogy magukra vállalják a munkáltatójuk által választott e munkaszervezési forma kockázatait, hátrányait.

Ezért az Európai Bíróság kimondta, hogy ha a munkavállalók nem rendelkeznek állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel, munkaidőnek minősül az az utazási idő, amelyet e munkavállalók a lakóhelyük, valamint a munkáltatójuk által kijelölt első és utolsó ügyfél közötti mindennapos utazással töltenek.

Jól láthatóan ezzel az értelmezéssel a hatályos magyar szabály nincs összhangban. A fent elemzett szabályok alapján ugyanis soha nem számít munkaidőnek az utazási idő, függetlenül a munkavégzés helyének mikénti meghatározásától. E ponton tehát az Mt. felülvizsgálatra szorul.⁹⁸

1.3.5. A munkaidő-beosztása

A munkaidő-beosztása tekintetében szigorú korlátokat állít a törvény. A munkáltató a munkaidő-beosztásának, a beosztás előzetes közlésének és a teljesítés nyilvántartásának kötelezettsége alól csak a kötetlen munkarendben mentesül. Ehhez az szükséges, hogy a munkáltató írásban átengedje a munkaidő beosztásának jogát a munkavállalónak, ám erre csak akkor van lehetősége, ha a munkavégzés önállóan megszervezhető. Amennyiben nem a munkavállaló döntheti el, hogy mikor foglalkozik a feladataival, hanem ez a munkáltatótól, vagy a munkáltató ügyfeleitől függ, úgy kötetlen munkarendről nem lehet szó. Ugyanakkor, a munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.⁹⁹ Például, a kötelezően előírt időpontban teljesítendő továbbképzések, értekezletek nem befolyásolják a munkarend kötetlen jellegét.

⁹⁸ Más kérdés, hogy az Európai Uniónak a fizetés szabályozására nincs hatásköre. Ezért továbbra is a tagállamok hatáskörében marad annak meghatározása, hogy az előbbieket szerint munkaidőnek elismerendő utazási időre milyen díjazás jár. Ez tehát a tényleges munkavégzéssel töltött időre járó bérnél alacsonyabb is lehet (az ügyeleti díjhoz hasonlóan).

⁹⁹Mt. 96. § (2–3) bek.

A beosztási szabályok fenti kötöttségei miatt e területen rendkívül nagy a jogsértések aránya.¹⁰⁰ A gyakorlat részéről nagy nyomás nehezedik a jogalkotóra, hogy folyamatosan lazítson a szabályokon. Az Mt. hatályba lépésekor ez irányba ható változás volt például a kollektív szerződés nélkül alkalmazható munkaidőkeret tartamának növelése, a rendkívüli munkavégzés éves felső korlátjának emelése, a munkaidő-beosztás közlés utáni módosításának lehetővé tétele, a vasárnapi munkavégzés korlátainak fellazítása stb.

Figyelembe kell azonban venni, hogy a rugalmasság irányába tett engedmény azt jelenti, hogy a munkáltatók a piaci kockázatokat fokozatosan átkerülik a munkavállalókra. Például, egy friss zöldséget csomagoló munkáltató nem tudja betartani a munkaidő-beosztás előzetes közlésére vonatkozó egyhetes határidőt, mivel a megrendeléseket az étteremtől ennél jóval szűkebb, akár 24 óránál is rövidebb határidő mellett kapja. Az ügyfelek azt a saláta szállítót keresik, aki a legrövidebb határidővel vállalja a megrendelések teljesítését. Ezzel ugyanis az a kockázat, hogy a frissen el nem adott salátát ki kell dobni, átkerülhet a beszállítóra. Így viszont a rövid határidőket felvállaló munkáltató számára csak az előző nap derül ki, hogy másnap mennyi munkaerőre lesz szüksége. Ebből eredően a munkavállaló is csak a műszakja végeztével értesül arról, hogy a következő munkanapján hány órát és mikor kell teljesítenie. A termék gyors romlandóságából eredő kockázatokat így végül a munkavállaló viseli, nem az őt foglalkoztató munkáltató, és nem is a salátát értékesítő étterem, holott a kockázat (el lehet-e adni a megrendelt friss salátát) az ő tevékenységükben merült fel. A kérdés azért különösen jelentős, mert csak szoftver kérdése, hogy a munkáltató képes legyen a raktárkészlet, az ügyfélforgalom, a beszállítói igények stb. elemzése alapján naprakészen kiszámítani a mindenkor szükséges legoptimálisabb munkaerőt, és a beosztásokat – rövid értesítési határidővel – ez alapján elkészíteni.¹⁰¹

Az alapvető munkaidő-garanciák fenntartása azért szükséges, mert ezek tudják biztosítani, hogy a kockázatokat azok a szereplők viseljék, akiknél az jelentkezik, elvégre őket illeti a tevékenységből eredő profit is.

¹⁰⁰ Lásd legutóbb a munkaügyi hatósági ellenőrzés 2016. I-III. negyedévi tapasztalatairól készített összefoglalót, amely szerint a munkaidő-beosztás hiánya, a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontjának rögzítése, a rendkívüli munkavégzés éves mértékének tiszteletben tartása, és a pontos munkaidő-nyilvántartás vezetése voltak a leggyakoribb jogsértések a munkaidő körében. Lásd: http://ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=544

¹⁰¹ Degryse (2016) id. mű 44.

Munkavállalói interjúk: munkaidő helyett eredményszemlélet

A munkavégzési időszakokat és a munka ütemezését érintő kérdésekre adott munkavállalói válaszokból kiderül, hogy a munkaidő fogalmát egyedül a fizikai területen kezelik a hagyományos értelemben, ahol váltott műszakokban dolgoznak, és a munkaidő-nyilvántartás szerepe is fontos, azt következetesen vezetik és ellenőrzik. Az irodai területen és az IT-ben dolgozóknál az látszik, hogy ha van is munkaidő nyilvántartási rendszer, az csupán formalitás, és a napi nyolc órás törzsidőnél valójában hosszabb időt töltenek munkavégzéssel. A válaszadók azt is többen megemlítették, hogy az eredményszemlélet a jellemző, a munka és a feladatok elvégzése az elvárás, a munkaidő regisztrált eltöltésével szemben, illetve, hogy a nem kizárólag a munkahelyen történő munkavégzés miatt a munkaidő követése is nehézségekbe ütközne. Az IT területen dolgozók válaszaiból kiderült, hogy az időbeosztásuk és a munkafeladatok ütemezése saját hatáskörben, rugalmasan történik, és ennek előnyeit élvezik is.

1.3.6. Létezik-e rugalmas munkarend?

A rugalmas munkarend népszerű munkaidő-szervezési módszer a gyakorlatban, noha az Mt. nem is ismeri ezt a fogalmat. A rugalmas munkarend alatt azt értjük, amikor a munkáltató csak a munkaidő egy részét osztja be a munkavállaló számára, a fennmaradó órákról viszont a munkavállaló maga rendelkezik. Például, előírja, hogy a teljesítendő heti 40 órából a munkavállaló köteles minden hétköznap 10 és 14 óra között az előírt helyen tartózkodni és munkát végezni, ám a fennmaradó 20 órát saját beosztása szerint teljesítheti. Ez sokszor kiegészül azzal a megkötéssel, hogy a rugalmas órák is csak egy megadott időszámba oszthatóak be, például hétköznap reggel 8 és 18 óra között. Így a munkavállaló akkor is megfelelően teljesíti rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségeit, ha reggel 8-tól 16 óráig dolgozik, de akkor is, ha csak 10-re megy be dolgozni, ám 18 óráig bent is marad. Ebben a felosztásban a munkáltató által előírt kötelezően munkában töltendő időtartamot törzsidőnek, a fennmaradó idő ledolgozására biztosított időszámbot pedig peremidőnek nevezi a gyakorlat.

Ezekkel a fogalmakkal az Mt.-ben nem találkozunk. A törvény csak a már bemutatott kötetlen munkarendet ismeri, amely elsősorban abban különbözik a fent vázolt rendszertől, hogy a munkavállaló a munkaidő egészét maga osztja be. A kötetlen és a rugalmas munkarend tehát látszólag jól elválasztható. Ugyanakkor – mint láthattuk –, a munkarend kötetlen jellegét nem

érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti. Nincs tehát akadálya, hogy a munkáltató kötetlen munkarend mellett is előírjon kötelező értekezleteket, továbbképzéseket stb., amelyeken a munkavállaló csak a munkáltató által meghatározott, kötött időpontban vehet részt. Azt már nem tudjuk meg a szabályozásból, hogy ezek a kötött feladatok a munkaidő mekkora hányadát tehetik ki.

Elvileg úgy tűnhet, hogy a törzsidő-peremidő rendszerre épülő, rugalmas munkarend nem más, mint egy olyan kötetlen munkarend, ahol a törzsidőben kell ellátni azokat a sajátos feladatokat, amelyek csak kötött ütemezésben teljesíthetőek. Ezt azonban a gyakorlatban aligha sikerülne igazolni. Egy irodai munkakörben szinte kizárt, hogy a munkavállalónak minden hétköznap 10-14 óra között olyan feladatai legyenek, amelyeket akkor és csak akkor lehet teljesíteni. Minél nagyobb részét adja a munkaidőnek a törzsidő, annál nehezebb alátámasztani, hogy az akkor elvégzendő feladatok elválaszthatatlanul kötődnek az adott kötelező időszávhhoz.

A kérdés jelentősége az, hogy a kötetlen munkarend előnyei, azaz a beosztási szabályok és a munkaidő-nyilvántartás vezetése alóli mentesülés csak a törvénynek megfelelő kötetlen munkarendhez kapcsolódnak. Ha a munkáltató által előírt, kötött időpontban, időszakban teljesíthető feladatoknak nincs olyan jellege, amelyek miatt ezeket ne lehetne máskor teljesíteni, akkor a feltétel nem teljesül. Így viszont a munkáltató megszegi kötelezettségeit, ha az érintett munkavállaló jelenléti adatait nem rögzíti, vagy nem tartja be a munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályokat.

A munkaidőnek persze mindig szoros összefüggése van a munka díjazásával. A rugalmas vagy kötetlen munkarend értelmezése körüli viták is ott szoktak kiéleződni, amikor a munkavállaló sérelmezi, hogy a munkáltató – a munkarend állítólagos kötetlen jellegére tekintettel – nem fizet neki bérpótlékokat, különösen a rendkívüli munkavégzés után. Fel kell hívni a figyelmet, hogy ha a munkarend nem felel meg a törvényi feltételeknek – mert például a kötött időszak túlterjeszkedik azon, amit a feladatok kötöttsége indokolna –, akkor ezek a munkavállalói igények jogosak, és három évre visszamenőleg érvényesíthetőek.

Összefoglalva, nincs akadálya a törzsidő-peremidő rendszer alkalmazásának, csak éppen nem köthetőek hozzá a kötetlen munkarend velejárói. A 10-14 órás hétköznapi törzsidős rendszer mellett erősen kétséges a munkarend kötetlen jellege. Ha ennek ellenére a munkáltató nem tartja nyilván és emiatt nem is fizeti ki a rendkívüli munkaidőt, azzal jelentős jogi kockázatokkal kell számolnia.

Bátortalan kötetlenség

A munkáltatói interjúk alapján a távmunka felé való nyitás körüli bizonytalanságokkal párhuzamosan a rugalmas vagy kötetlen munkarend felé való elmozdulás is kivételesnek tűnik. Ez annyiban meglepő, hogy a szellemi munkakörök kapcsán minden munkáltatónál észlelik az időbeli kötöttségek másodlagossá válását: a hivatalosan beosztott munkaidő ledolgozása helyett egyre inkább az eredményen, a határidőre befejezett munkán van a hangsúly.

Egy szakmai tartalomszolgáltató cégnél viszont általános a rugalmas munkaidő-beosztás alkalmazása. Ebben a rendszerben – egy bizonyos időszávon belül – a munkavállalók maguk dönthetnek a munkaidő kezdetéről és végéről. A megkérdezett vezető viszont azt is hozzátette, a legtöbb munkatárs olyannyira leterhelt, hogy a napi munkaidejébe rendszeresen nem fér bele az összes feladat. Ezért – noha választásuk szerint korábban hazamehetnek –, sokszor otthon is folytatódik a munkavégzés. Egy pénzügyi szolgáltatónál is hasonló a helyzet, azzal, hogy itt a munkavállalónak előre be kell jelentenie az általa preferált munkaidő-kezdést, amihez utána kötve van, azt nem változathatja meg napról napra.

Érdekesség, hogy a gyakorlatban rugalmas munkarend alapján működő munkáltatóknál is a formális, kötött munkarend alapján történik a munkaidő-nyilvántartás vezetése. Jó példa erre egy informatikai cég, ahol formálisan a munkatársak egyenlő munkaidő-beosztásban, napi nyolc órát dolgoznak, ami azonban a valóságban gyakran máshogy alakul, elsősorban ügyfél látogatások, tárgyalások okán. Több munkáltató jelezte, hogy a formális munkaidő-nyilvántartást csak a törvényi kötelezettség miatt vezetik. Sokkal fontosabb viszont a munkaidő projekt alapú elszámolása. A munkavállalóknak szigorúan vezetniük kell, hogy melyik feladattal mennyi időt foglalkoztak, ami a belső kontrolling folyamatok fontos forrása. Egy humánszolgáltató cég ügyvezetője kifejezetten szkeptikus a szabadabb munkaidő-beosztással kapcsolatban. Ebben a szervezetben minden munkavállalónak pontosan be kell érnie munkakezdésre, a késést nem tolerálják. A vezető elmondása szerint az azonnali válaszokat igénylő piaci környezetben nem megengedhető, hogy egy fontos ügy azért akadjon el, mert a rugalmas, vagy kötetlen munkarendben dolgozó kolléga éppen nem elérhető.

1.3.7. Következtetések

A munkavégzés földrajzi, tárgyi és díjazásbeli kereteinek jogi kötöttségeivel összehasonlítva úgy tűnik, a munkaidő a legkevésbé rugalmas dimenzió. Ennek a kötöttségnek azonban fontos indoka van. A munkaidő határai ugyanis közvetlenül a magánszféra határait is jelentik. A munkaidő expanziója ezért fogalmilag csak a magánélet rovására történhet. Meglátásunk szerint a technikai fejlődés mellett sem indokolt a munkaidő szabályozás strukturális átalakítása. Ha a munkavállaló a munkáltatója rendelkezésére áll, vagy részére munkát végez, akkor az beleszámít a szerződése szerinti munkaidő mértékébe, és azért díjazás jár, függetlenül a teljesítés helyétől és módjától. Ennek ellentmondó elvi érvet nem látunk. A munkaidő pontos elszámolásának nem lehet akadálya az, hogy nehezebben mérhető és nyilvántartható a teljesítés, ha az nem egy egybefüggő időszakban és nem egy adott helyen történik. Ezek a technikai problémák ugyanis éppen a digitális eszközökkel könnyen áthidalhatóak. Az pedig már a munkáltató munkaszervezési kötelezettsége körébe tartozik, hogy a munkaidőn belül ne legyenek felesleges „üresjáratok”, sem pedig azon túl szükségtelen túlórák. A munkaidő és a magánélet összemosódásával kapcsolatos problémákra az 1.7. pontban még visszatérünk.

1.4. A munkavégzés tárgyi keretei: a munkakör

A munkaviszonyban ellátandó feladatokat földrajzilag a munkahely, időben a munkaidő, tárgyilag pedig a munkakör határolja be. A munkakör azoknak a feladatoknak az általános meghatározása, amelyeket a munkavállalónak a munkaszerződés alapján teljesítenie kell. A munkaviszony e tartóköve sem mentes a digitalizáció hatásaitól, egyértelmű tendenciáról viszont nehéz beszélni. A technológia fejlődése ugyanis éppen úgy előhozhatja a specializációt, mint a sokoldalú, változatos feladatokkal megbízható „generalisták” iránti igényt. Az előbbi inkább az egyre jobban automatizált termelő ágazatban jellemző, míg az utóbbi a szolgáltató szektorban.

A munkakör fogalmilag tág meghatározást jelent, a munkaviszony egyik sajátossága éppen az, hogy a munkavállaló nem pontosan, előre meghatározott feladatok ellátására szerződik. E tág meghatározáson belül a munkáltató jogosult meghatározni, hogy konkrétan milyen feladatokat kell ellátnia a munkavállalónak. A munkakör ugyanakkor korlátozás is: a munkavállaló csak az adott feladatsoporthoz tartozó munkát köteles ellátni.

A bírói gyakorlat rámutatott, hogy munkakör meghatározása nem lehet olyan mértékben általános, hogy abból az elvégzendő munkák köre és jellege nem állapítható meg. A konkrét

esetben a szerződés szerinti munkakör autógyári technológiai művelet-végrehajtó volt. Az eljáró bíróságok azonban ezt úgy értékelték, hogy a munkakör tág meghatározása nem vezethet a jogszabály által kötelezően előírt munkakör, mint a feladatok jellegének meghatározása tartalmi kiüresítéséhez. Ehelyett a munkakört a tényleges munkafeladatok alapján, a végzett munka jellege szerint kellett megállapítani.¹⁰² A munkakör egyértelműsége a munkáltatónak is érdeke. Csak néhány példát említve egy felmondás kapcsán: vita esetén neki kell bizonyítania, hogy a munkavállaló szakmai vagy egészségügyi alkalmatlansága valóban fennáll az adott munkakörre, hogy a munkavállaló által megszegett kötelezettség valóban a munkakörébe tartozott, illetve, hogy az átszervezés, létszámleépítés valóban érintette a munkavállaló munkakörét, és így a munkaviszony megszüntetése jogszerű volt.

A munkaköri feladatok mennyiségének, fajtáinak nem csak a munkakör, hanem a munkaidő is korlátot állít. Azaz, a munkáltatónak arra is tekintettel kell lennie, hogy a munkakörbe sorolt feladatok elláthatóak-e a munkavállaló munkaidejében (pl. napi 8, heti 40 órában).

Lehetséges, hogy egy munkavállalót a munkáltató két munkakörre alkalmazzon (pl. bolti eladó és takarító). Ilyenkor a szerződésben érdemes munkakörönként meghatározni a munkavégzés feltételeit, tehát a bérezést, a munkaidőt, a munkavégzés helyét, stb. Ennek azért van jelentősége, mert a bírói gyakorlat alapján a kettős munkakörre létrejött munkaviszony csak akkor szüntethető meg, ha a megszüntetés indoka mindkét munkakörre fennáll. Így például, ha csak az egyik munkakörre válik alkalmatlanná a munkavállaló, akkor a másik munkakörben tovább kell foglalkoztatni.¹⁰³

Összességében az ellátandó feladat meghatározása aligha jelenthet felesleges jogi kötöttséget. A munkaszerződés szerinti munkakör ugyanis változatos feladatokat is átfoghat, ha éppen ezt igényli a munkáltatói szervezet. Ugyanakkor nem általánosítható annyira, hogy már kiüresedett legyen. Utalunk továbbá a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás lehetőségére is, amellyel a munkáltató egyoldalú utasításával kötelezheti a munkavállalót a szerződésétől eltérő munkakör ellátására is, ideiglenesen.¹⁰⁴

1.5. A munka díjazása, az eredményességhez kötött bérezés

¹⁰² BH2015/78., BH1998/52.

¹⁰³ BH2006/126.

¹⁰⁴ Mt. 53. §. Ez az ideiglenesség évi 44 munkanapot jelent, amely korlát kollektív szerződésben felemlhető.

A munkavégzés fellazuló időbeli és térbeli keretei mellett egyre hangsúlyosabb igény merül fel a munka ellenértékének rugalmas meghatározására is. Ha a munkavállaló önállóan, térben és időben kötetlenül teljesíthet, az felveti az eredmény alapú díjazás gondolatát. Miközben a munkaviszony hagyományosan gondossági kötelelem,¹⁰⁵ amelyben a díjazás nem kötődik a tényleges eredményhez, a teljesítmény alapú díjazási elemek hangsúlyosabbá válásának jogi akadályja nincs. Akár az is lehetséges, hogy a munkáltató túlnyomórészt egyoldalúan rendelkezzen a munkavállalót megillető díjazásról.

A munkavállalót megillető díjazás kapcsán a törvény által megkövetelt minimum, hogy a felek magában a munkaszerződésben állapodjanak meg a munkavállaló alaplábéréről, amelynek önmagában el kell érnie a kötelező legkisebb munkabért.¹⁰⁶ Ezt meghaladóan maga az Mt. csak egyes bérpótlékokról rendelkezik, ám megengedi, hogy a felek megállapodása alapján a munkáltató ezt átalányként számolja el, illetve egyes bérpótlékok beépíthetők magába az alaplábérbe.¹⁰⁷ Minden további juttatás adható a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalása (szabályzata, utasítása, de akár íratlan gyakorlata) alapján is.

Ebből következően nem tilos az olyan díjazási rendszer, ahol a munkavállaló munkaszerződése csak a minimálbérnek megfelelő alaplábért tartalmazza, a bérpótlékokon felül pedig minden további díjazását a munkáltató által egyoldalúan kialakított szabályok alapján kapja. Ez lehet prémium jellegű juttatás, amelyre a munkavállaló bizonyos, előre meghatározott teljesítmény esetén lesz jogosult, de akár jutalom természetű is, mely esetben a munkáltató utólag mérlegeli a munkavállaló teljesítését, és az alapján dönt a további juttatás mértékéről. A munkáltató mozgásterét e körben az alábbi tényezők korlátozzák.

1. A kötelezettségvállalás akkor módosítható a munkavállaló terhére vagy akkor mondható fel azonnali hatállyal, ha a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna.¹⁰⁸ Ez a – korábbi bírói gyakorlatot rögzítő – szabály azt jelenti, hogy a munkáltató megfelelő indok nélkül nem vonhatja vissza a szerződésben nem részletezett juttatásokra vonatkozó szabályzatát, illetve azt hátrányosan nem is módosíthatja. Más kérdés, hogy az eleve határozott időre tett kötelezettségvállalást az időbeli hatálya lejártá után nem kötelező megújítani, illetve nincs akadály, hogy a következő időszakra vonatkozóan kevésbé kedvező feltételeket tartalmazzon.

¹⁰⁵ Az eredménykötelmeiktől való elhatároláshoz lásd: Kiss György (2005): Munkajog. Osiris Kiadó, Budapest 2005 17–18.

¹⁰⁶ Mt. 45. § (1) bek., 136. § (1) bek.

¹⁰⁷ Mt. 145. §.

¹⁰⁸ Mt. 16. § (2) bek.

2. A munkáltató a munka díjazása körében köteles megtartani az egyenlő bánásmód elvét.¹⁰⁹ Eszerint a munkavállaló valamely, a munkaviszonnyal össze nem függő személyiségjegye alapján nem tehet hátrányos megkülönböztetést. Például, jutalmazásnál nem vehető figyelembe szempontként a munkavállaló neme, életkora, szakszervezeti tagsága, vagy világnézete.

3. A munkavállalót a kizárólag számára előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján megillető juttatások teljesítménybérnek minősülnek, és ezekre alkalmazni kell a törvény teljesítménybérre irányadó garanciáit.¹¹⁰ Így különösen, a teljesítménykövetelményt (a juttatási feltételeket) előzetes, objektív mérésen és számításra alapuló eljárás alapján kell meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő száz százalékos teljesíthetőségének vizsgálatára, és amely során tekintettel kell lenni a munkáltató működési körébe tartozó feltételekre. A feltételeket előre írásban közölni kell a munkavállalóval, amely történhet a helyben szokásos és általában ismert módon történő közzététel útján is.¹¹¹

4. A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben a munkavállaló abban az esetben léphet fel, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.¹¹² Például, ha a munkáltató díjazási szabályzata tartalmaz arra nézve szempontokat, hogy kinek és mennyi jutalmat adhat, e feltételekhez kötve van.

A bemutatott keretek között a munkáltató teljes szabadságot élvez a díjazási rendszer kialakításában. A munkavállaló szempontjából mindez kiszolgáltatottságot, a munkaviszonyból eredő jövedelem változását, kiszámíthatatlanságát jelentheti. Ez annál inkább igaz, minél nagyobb arányúak az alpbéren felüli, a teljesítménytől függő díjazási elemek a munkavállaló összes bevételeiben. Például, egy ügynök munkavállaló esetén elképzelhető, hogy a minimálbérnek megfelelő alpbéren felül jogosult az általa értékesített termékek, szolgáltatások után jutalékra (jutalomra). Ez átlagos teljesítmény mellett is többszöröse lehet az alpbérének. Ilyen esetben a díjazási feltételek nagyobb részét a munkáltató egyoldalúan megváltoztathatja. Emellett, mivel a távolléti díjnak nem képezik részét ezek az alpbéren felüli, teljesítményhez kötött díjazások,¹¹³ a munkavállaló ezektől szabadság, betegszabadság, más fizetett távollét esetén elesik.

Szélsőséges esetben ez a díjazási modell a munkaviszonyt az eredménykövetelmekhez közelíti, amelyben díjazás csak a szerződés szerű teljesítés esetén jár, persze azzal a fontos

¹⁰⁹ Mt. 12. §.

¹¹⁰ Mt. 138. §.

¹¹¹ Mt. 22. § (2) bek. b) pont.

¹¹² Mt. 285. § (3) bek.

¹¹³ Mt. 148. §.

különbséggel, hogy a minimálbért elérő alapbér – mint a távolléti díj kötelező része – a fizetett távollét idejére is jár, jóllehet ez sokkal kevesebb lehet, mint a munkavállaló átlagos keresete.

1.6. A digitális eszközök használatával kapcsolatos kérdések

A digitalizáció hatásai természetesen csak akkor érvényesülhetnek a munkaviszonyban, ha a munkavállaló munkája során használja is az informatikai eszközöket. Ez napjainkra teljesen általánossá vált. Munkajogi szempontból maguk az eszközök kapcsán két fő kérdést vetünk fel. Egyrészt, mi a helyzet a munkáltató által biztosított eszközök magáncélú használatával, illetve annak ellenőrzésével. Másrészt, a munkavállalói kárfelelősség szempontjából külön szabályok alá eshet, ha egy digitális eszközben, illetve a rajta tárolt adat elvesztése miatt következik be a kár. Meglátásunk szerint a jelenleg hatályos szabályok megfelelő kereteket adnak az esetlegesen felmerülő kockázatok kezelésére.

1.6.1. Ellenőrzés, a magáncélú használat kérdései

A munkahelyi számítógép, laptop, telefon stb. használata kapcsán az alapvető eldöntendő kérdés az, hogy a munkáltató engedélyezi-e a magáncélú használatot. Amennyiben igen, akkor az eszközök magáncélú használata miatt értelemszerűen semmilyen szankciónak nincs helye. Más kérdés, hogy a magáncélú használatnak (pl. levelezésnek) ettől még munkaidőn kívül kell történnie. Azaz, ha az eszközhasználati szabályokat nem is szegi meg a munkaidőben rokonaival a neten csevegő munkavállaló, a munkaidőben történő munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettségét igen. Az arányosság elvéből eredően viszont a munkáltató nem ismerheti meg a magánlevelek tartalmát, ha a munkaidőben történő levelezés már önmagában az e-mailek címzettjének vagy tárgyrovatának elolvasása alapján is megállapítható (lásd még az 1.7.4. pontban).

Ha a munkáltató eleve tiltja az eszközök magánhasználatát, különösen súlyos kötelezettségzegésnek minősül, ha a munkavégzéssel össze nem függő eszközhasználat munkaidőben történik, és annak tartalma, célja is helyteleníthető. Egy konkrét esetben a jogtanácsos munkavállaló munkaidőben irodai számítógépével pornó-oldalakat nézett az interneten, illetve e célból kollégája számítógépét is felhasználta. Emiatt utóbb az érintettől írásos jegyzőkönyvben – tettét elismerve – elnézést is kért. A munkáltató a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntette. A másodfokon eljáró bíróság úgy foglalt állást, hogy

noha „erkölcsileg nem helyeselhető bizonyos weboldalak megnyitása”, ezek tényleges megtörténte, gyakorisága a konkrét ügyben nem volt bizonyítható, és azt sem lehetett a perben teljes bizonyossággal megállapítani, hogy a kifogásolt weboldalakat „minden esetben a felperes használta-e”. A Legfelsőbb Bíróság azonban nem osztotta ezt az álláspontot, kiemelve, hogy a munkavállaló elismerte a szabálytalan (bocsánatkérésre okot adó) számítógép használatot. A munkavállalónak lényeges kötelezettsége, hogy a munkáját úgy végezze, hogy a munkáltatója és más személy helytelen megítélését ne idézze elő. A konkrét esetben a fontos és bizalmi munkakört betöltő munkavállaló ezt a lényeges kötelezettségét jelentős mértékben, legalább súlyos gondatlansággal megszegte. A rendkívüli felmondás így jogszerű volt.¹¹⁴

Egy másik esetben a munkavállaló szinte minden lehetséges visszaélést megvalósított a munkáltató által rendelkezésére bocsátott lappal, amit magáncélra is használhatott. Az eszközön azonban a munkáltató engedélye nélkül adattörést hajtott végre – részben vissza nem állítható módon –, ehhez szintén engedély nélkül szoftvert telepített, a gépen pornográf képeket tárolt, az adattörés érdekében gépet mechanikusan is károsította, mindezt a munkáltató egyik legmagasabb beosztású menedzsereként. A Kúria rámutatott, hogy mindezen magatartások közül az illegális programmal történő adattörés már önmagában alkalmas volt a jogviszony azonnali hatályú megszüntetésére.¹¹⁵

Ha a magáncélú használatra vonatkozó tilalom betartását a munkáltató tehát ellenőrizheti, ám ha a kötelezettségzegés már a levelek, dokumentumok, lehívott weboldalak stb. tartalmának megismerése nélkül is megállapítható, akkor itt meg is kell állni.¹¹⁶ Nem nélkülözhető az ellenőrzés mikéntjéről való előzetes tájékoztatás sem (például annak technikai eszközei, rendszeressége tekintetében). Ez nem csak a jogszabályoknak való megfelelés miatt fontos, hiszen a szabályok tisztázása a munkavállalóval való esetleges vitáknak is segít elejét venni. Ehhez célszerű pontos, körültekintő munkáltatói szabályzatot alkotni, noha – a munkáltatói interjúk tanúsága szerint – egyelőre nem ez a gyakorlat.

Hozzá kell tenni, hogy annak sincs akadálya, hogy a munkavállaló a saját informatikai eszközeivel dolgozzon. Ennek jogi akadálya nincsen, hiszen az Mt. megengedi a felek olyan megállapodását, hogy bizonyos munkaeszközökről a munkavállaló maga gondoskodik.¹¹⁷ Ez nem csak a munkáltatónak járhat egyoldalú előnyökkel, az eszközök beszerzésével,

¹¹⁴ BH2006/64.

¹¹⁵ BH2015/311.

¹¹⁶ Lásd ezzel kapcsolatban az Emberi Jogok Európai Bíróságának ítéletét a Bărbulescu-esetben (No. 61496/08.). Elemzi: Kártyás Gábor – Kozma-Fecske Ivett (2016): Szerelmes levelek a munkahelyi postafiókban. *HR&Munkajog* 2016/3.

¹¹⁷ Mt. 51. § (1) bek.

állagmegóvásával kapcsolatos teendők munkavállalóra terhelése által. Sok munkavállaló ugyanis maga is rendelkezik lappal, okostelefonnal stb., és felesleges tehernek érezné, ha ezeket az eszközöket a munkája miatt duplikálnia kellene. A „bring your own device” név alatt is ismert tendencia¹¹⁸ éppen azzal a jelenséggel megy szembe, amikor a munkavállaló egyik zsebében a céges, másikban a saját telefonját hordja.

Az online munkavállalói kérdőívünk eszközhasználatot vizsgáló kérdései alapján (8-10. kérdések) elmondható, hogy a munkavállalók túlnyomó többsége számára legalább számítógépet (laptopot) biztosít a munkáltató (85%). Magas volt még a céges mobiltelefonnal (31,8%) vagy okostelefonnal (25,8%) rendelkezők aránya, míg a GPS (7,7%) és a tablet (4,1%) jóval ritkább munkaeszköznek bizonyult. A válaszadók 51,7%-a legalább kétféle eszközt is kap a munkáltatótól, a leggyakoribb kombinációk a számítógép mellé kapott mobiltelefon és okostelefon volt. A válaszok jól mutatják, hogy ma már a fizikai munka sem mentes a digitalizációtól, ugyanis a legjobb „eszköz-ellátottságú” válaszadók (akik legalább háromféle eszközt kapnak a munkáltatótól) egyharmada fizikai munkásként dolgozik. A válaszadók csupán 11%-a nem kap a munkáltatótól informatikai munkaeszközt, ám e csoport 75%-a fizikai munkás. A többi, eszközzel el nem látott válaszadó úgy nyilatkozott, hogy saját eszközeit használja a munkához (néhány szellemi munkakörű munkavállaló kivételével, ők azt a ritka kivételt jelenthetik, amikor valaki informatika-mentes munkát végez).

A válaszadók többsége (52%) használhatja valamely, a munkáltatótól kapott informatikai eszközt magáncélra is. Azok, akik számára a magánhasználat nem engedélyezett, nagy részben (összesen 68,6%) csak egyetlen eszközt kapnak a munkájukhoz (általában számítógépet), vagy semmit.

A saját eszközök használata nem kivételes. A válaszadók 45%-a jelezte, hogy használ saját digitális eszközt a munkához. A saját eszközt használókon belül az arányok a következők: a legtöbbször az okostelefon (46,8%), a számítógép (39,6%) és a mobiltelefon (34%) fordult elő a válaszokban.

Az adatvédelem fontos, a magáncélú használat bizalmi kérdés

¹¹⁸ Bankó Zoltán – Szőke Gergely (2015): Az információtechnológia hatása a munkavégzésre. Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 5. UTILITATES Bt. Pécs, 21.

Az interjúk tapasztalatai alapján a munkáltatók az informatikai eszközök, illetve az internet használatát elsősorban adatvédelmi, technikai oldalról szabályozzák és ellenőrzik. A magáncélú használatra vonatkozó formális szabályzatról nem, csak szóban közölt elvárásokról számoltak be a megkérdezett vezetők.

Egy informatikai tanácsadó cégnél minden munkatársat ellátnak lappal és telefonnal, amelyeket háromévente cserének a legmodernebb készülékekre. Az eszközök használata a tárolt adatok biztonsága és az eszközök állagmegóvása oldaláról szabályozott. A magáncélú használat nem tiltott, a cég ügyvezetője szerint „bizalmi kérdés”, hogy a céges eszközöket a munkatársak nem fogják veszélyes, vagy illegális tevékenységekre használni. Kivételképpen említette a cégnél dolgozó gyakornokokat, az ő esetükben korlátozott az internetes hozzáférés: csak a munkájukhoz szükséges oldalakat érik el a munkahelyi gépeken.

Egy pénzügyi szolgáltatónál hasonló a megközelítés. Itt a munkavállalók egy bizonyos keretösszeg erejéig maguk választhatják ki a munkájukhoz szükséges IT eszközöket, amelyeket magáncélból is használhatnak. A cég HR vezetője kiemelte, hogy ma már az adattárolás egy központi szerveren történik, a munkavégzés felhő alapú szoftverekben történik. Ezzel az új technikával pedig jelentősen csökkentek az eszközök elvesztéséből, ellopásából eredő adatvédelmi kockázatok.

Egy humánszolgáltató cégnél nincs formális tilalom a magáncélú eszközhasználatra. Ugyanakkor a nemzetközi cégközpontból – egy erre rendszeresített szoftver segítségével – tudják ellenőrizni, hogy a munkatársak a munkahelyi számítógépeken mennyi időt töltenek a munkához nem kapcsolódó oldalak böngészésével. Az ügyvezető elmondása szerint a nemzetközi mezőnyben előkelő helyen végzett a magyar leányvállalat, mivel az adatok alapján igen sok időt töltöttek a kollégák a közösségi oldalakon munkaidőben. Ennek formális következménye egyelőre nem volt, de azóta a vezetők nagyobb hangsúlyt fektetnek a magáncélú internetezés csökkentésére.

1.6.2. Munkavállalói felelősség az eszközökért és az adatokért

Az Mt. szerinti megőrzési felelősség lehetővé teszi, hogy a munkavállalót akkor is felelősségre lehessen vonni a neki átadott munkaeszközök (felszerelések) eltűnése, vagy megsemmisülése miatt, ha egyébként ennek bekövetkezésében felróhatóság nem terheli. A megőrzési felelősség körébe eső dolgokban bekövetkező hiányért a munkavállaló felelőssége objektív, amelyet a dolog hiányának ténye önmagában megalapoz. Ez különösen fontos lehet a nagyobb értékű IT eszközök gondos kezelésének elősegítése céljából.

A megőrzési felelősség három szigorú feltétel mellett érvényesíthető: (1) a munkavállaló a dolgot állandóan őrizetében tartja, kizárólagos használatra, kezelésre; (2) az átadás visszaszolgáltatási és elszámolási kötelezettség mellett történt; (3) a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át.¹¹⁹

Ezek a szabályok akkor is irányadóak, ha a megőrzési felelősség tárgya valamilyen modern technikai eszköz. Az „eltűnt” telefonért, GPS készülékért, tabletért stb. persze akkor is felelősségre vonható a munkavállaló, ha valamelyik felsorolt feltétel nem áll fenn. Például, ha a munkavállaló a telefont nem egyedül, hanem legalább egy másik kollégájával együtt használta, vagy ha az átadásról nem készült írásos elismervény. Ilyen esetben azonban a munkavállaló az általános kárfelelősségi szabályok alapján, azaz csak akkor felel, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.¹²⁰ Ezt viszont a munkáltatónak kell bizonyítania, az eltűnés ténye önmagában még nem teszi felelőssé a munkavállalót a telefon értékéért.

Ha viszont a megőrzési felelősség fenti feltételei fennállnak, a munkavállaló csak akkor mentesülhet a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő. A gyakorlat alapján nem felel a munkavállaló, ha a megőrzési felelősségébe tartozó dolgot ellopják. Ehhez azonban az szükséges, hogy a lopás egyben elháríthatatlan is legyen. Azaz a mentesülés feltétele, hogy a munkavállaló egyébként mindent megtett a lopás elkerülése érdekében. Hiába hivatkozik tehát lopásra, ha az adott munkaeszközt nyilvános helyen felügyelet nélkül hagyta (pl. a mobilt kitette az asztalra egy szórakozóhelyen), vagy nyitott kézitáskában tartotta. Ezért a lopás körülményeit érdemes a lehető legpontosabban megvizsgálni. Biztosan nem tartozik az elháríthatatlan ok körébe, ha a munkavállaló a laptopját elveszíti. A megőrzési felelősség lényege ugyanis éppen az, hogy az e körbe eső dolgokat a munkavállaló különösen gondosan kezelje. A jogintézmény rendeltetéséből ered, hogy nem mentesülhet a felelősség alól, ha ezt elmulasztja, és ezért nem tud az átadott dolgokkal elszámolni. Nem elegendő tehát a mentesüléshez egy olyan homályos nyilatkozat, hogy a készülék „eltűnt”.

Az adattárolásra alkalmas munkaeszközök esetén külön kockázati tényező, ha illetéktelenek nem csak magát az eszközt, de az azon tárolt adatokat is megszerzik. Ilyen eset lehet, ha a készülékhez nem volt beállítva jelszó, illetve az könnyen feltörhető volt, vagy azt a munkavállaló óvatlanul az eszköz mellett tartotta. Ilyenkor a felelősség szempontjából el kell

¹¹⁹ A pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékkezelőt az írásos jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében. Mt. 180. §.

¹²⁰ Mt. 179. § (1) bek.

választani egymástól azt a kárt, ami a készülék ellopásából ered, és azt, ami a rajta tárolt adatok illetéktelen felhasználása miatt éri a munkáltatót. Például, a fent leírtakból következően egy telefont illetően a lopás (általában) elháríthatatlan ok. Ezért nem követelhető a munkavállalótól, hogy a készülék árát térítse meg. Az adatok felhasználásából eredő károk megítélése pedig az általános munkavállalói kárfelelősség alapján történik. Eszerint akkor felel a károkért a munkavállaló, ha azok valamely munkaviszonyból eredő kötelezettsége felróható megszegéséből erednek. Álláspontunk szerint ez megállapítható, ha a munkavállaló gondatlanul a készülék mellett tárolta a PIN kódot, vagy ha a lopás felfedezését követően nem intézkedik a telefon letiltatása, vagy a kiszivárgott céges jelszavak megváltoztatása iránt. Ha tehát a munkavállaló nem teszi meg a rendelkezésére álló, ésszerű óvintézkedéseket, úgy az ebből eredő károkért felróhatósági alapon felel.

A munkáltató a bemutatott kockázatokat jogi eszközökkel úgy tudja leginkább kivédeni, ha gondoskodik róla, hogy a nagy értéket képviselő eszközöket a munkavállalók a megőrzési felelősség feltételeinek fennállása mellett használják, és tisztában legyenek a szükséges óvintézkedésekkel azokra az esetekre, ha a dolog részükről el nem hárítható okból tűnt el.

Munkavállalói interjúk: a mindennapi eszközhasználat és kihívásai

Az összes válaszadó használ digitális eszközöket a munkájához. A fizikai területen az elvégzett tevékenységek dokumentáláshoz számítógépet és tabletet is használnak, a mobiltelefon a munkaszervezéshez szükséges ezen a területen is. A többi esetben a számítógép és okos telefon kifejezetten munkaeszköz, az irodai környezet esetén ezek kiegészülnek a jellemző berendezésekkel (nyomtató, fénymásoló, fax, szkennner).

A fizikai területen dolgozó munkavállalók egyike sem jelezte, hogy bármilyen digitális eszköz használata nehézséget vagy kihívást jelentene a számára. Ezzel szemben az irodai munkakörnyezetben dolgozók mindketten említettek ilyen területet. A negyvenöt év alatti munkavállaló esetében a kiosk számítógépek voltak ezek az eszközök (érintőképernyővel és billentyűzettel is felszerelt, nyilvános számítógépek), a negyvenöt év feletti munkavállaló állítása szerint számára nagyon nagy kihívást jelent az összes informatikai eszköz és program használata, a szövegszerkesztés, a táblázatkezelés és az alapvető számítógép kezelés is. Az IT területen dolgozók számára az eszközök kezelése nem okozott gondot.

A munkavégzéshez szükséges digitális eszközöket a munkáltató majdnem minden esetben biztosította a munkavállalók részére. A meglepő kivétel az IT területről való, ahol az egyik esetben a munkáltató csupán a digitális eszközök perifériáit (egér, monitor) biztosítja, és a

munkavállaló a saját laptopját és okos telefonját használja a munkavégzéshez. Ugyanakkor az adott válaszadó szerint ez a jobb gyakorlat, és így semmilyen munkaadói korlátozás nem nehezíti az eszközök használatát. Az eszközök használatára vonatkozó korlátozás egyedül a fizikai területen jelent meg egy esetben, ahol a tableten csak a munkavégzéshez szükséges funkciók voltak elérhetők. Az irodai munkakörnyezet egyik válaszadója külön kiemelte, hogy nincs korlátozás a munkához biztosított eszközök használatát illetően, de semmiképp nem is élnének vissza a lehetőséggel.

1.7. A munka és a magánélet összemosódása

A digitalizáció kapcsán rendre kiemelt hatás a munka és a magánélet közötti választóvonal viszonylagossá válása. A telekommunikáció fejlődésével ma már bármely munkavállaló, bármikor, bárhol elérhető lehet, ha a munkáltató ellátja egy internet kapcsolatot létesíteni képes telefonnal, tablettel, lappal. A munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség ma már nem csak a szigorúan vett munkaidőben és munkahelyen teljesíthető. A munkavállaló otthonról is hozzáférhet a munkavégzéshez szükséges e-mail fiókjához, otthoni gépéről is elérheti a szükséges adatbázisokat, munkaanyagokat.¹²¹ Kérdéses ugyanakkor, hogy pusztán azért, mert technikailag lehetséges, köteles-e erre, illetve, mennyiben ellenőrizhető a munkaidőn kívüli magatartás.

1.7.1. Rendelkezésre állás munkaidőn kívül

A munkavállaló munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége a szerződése szerinti munkaidőre korlátozódik. Ugyanígy a munkavállaló csak a munkaidőben köteles munkára képes állapotát fenntartani.¹²² A munkaidőn kívül a munkavállaló teljesen szabadon rendelkezik az idejével, és természetesen olyan tevékenységet is választhat, amely mellett nem is észleli, hogy telefonon, vagy e-mailben keresik (pl. alszik, moziban van), illetve nem is köteles üzemkészen, a keze ügyében tartani a készüléket. Mivel a munkaidőn kívül rendelkezésre állási, illetve a munkára képes állapot fenntartására vonatkozó kötelezettség nincs, semmilyen szankció nem érheti a munkavállalót, ha – akár a munkáltató által biztosított eszközzel – munkaidőn kívül nem érhető el.

¹²¹ Egyes szerzők ez alapján már egyenesen „lecsatlakozáshoz való jogról” beszélnek. Bankó–Szöke (2015) id. mű 27.

¹²² Mt. 52. § (1) bek.

Ez alól legfeljebb rendkívüli esetekben, a munkavállaló általános együttműködési kötelezettségére, illetve a jóhiszeműség és tisztesség elvére tekintettel lehet kivétel.¹²³ Például, a munkáltató kifejezetten jelzi a munkavállaló felé, hogy kivételesen, egy rendkívül fontos feladat miatt előfordulhat, hogy munkaidőn kívül is keresni fogják telefonon és rövid ideig feltartanak. A feladat különös jelentőségével a munkavállaló is tisztában van, és valóban csak pár perces „távsegítségéről” van szó, amit telefonon otthonról nyújtania kellene. Ilyen – hangsúlyozottan kivételes – körülmények között az együttműködési kötelezettség fontosabb lehet, mint a munkavállaló magánszférához való joga. Nincs szó erről az esetről, ha minden héten adódik ilyen „különleges” helyzet.

Amikor a munkavállaló azért telefonál munkaidején kívül, mert főnöke keresi, a munkáltatója érdekkörében jár el, munkavégzési kötelezettséget teljesít, amit ennek megfelelően kell nyilvántartani és elszámolni. Mivel itt fogalmilag a munkaidő-beosztáson kívüli időszakról beszélünk, ez egyben munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő lesz, annak minden bérpótlék vonzatával.¹²⁴ Ez független attól, hogy a hívás hány percig tart, vagy hogy milyen súlyú erőfeszítést igényel a munkavállalótól a beszélgetés. A munkavállaló ugyanis a telefon felvételével a munkáltatója rendelkezésére áll, ami akkor is munkaidőt jelent, ha a felettes végül csak arra volt kíváncsi, meglocsolta-e aznap az irodában a virágokat. Ez éppúgy beavatkozás a munkavállaló privát szférájába, mintha komoly szakmai kérdés miatt keresnék. Hasonló a jogi megítélése annak is, ha az általános munkarendben dolgozó munkavállaló péntek délután kap e-mailben egy feladatot azzal, hogy hétfő reggelre legyen kész.

Ha a munkáltató kifejezetten elő akarja írni, hogy a munkavállaló maradjon elérhető és legyen munkára képes állapotban a munkaidőn kívül is, azt a készenlét elrendelésével teheti meg. A készenlét azt jelenti, hogy a munkavállaló a beosztás szerinti munkaidején kívül köteles a munkáltató rendelkezésére állni, munkára képes állapotát megőrizni és – igény esetén – munkát végezni. A készenlét elrendelésére számos korlát vonatkozik, így például annak időtartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell. Ezt módosítani csak előre nem látható körülmény miatt és csak legalább négy nappal korábban lehet. A készenlét tartamára a munkavállalót alaphétre 20%-a illeti meg.¹²⁵ Ha a munkáltató ezt a juttatást nem fizeti meg, akkor a munkavállaló sem köteles a rendelkezésre állást teljesíteni. A bírói gyakorlat szerint azonban nem állapítható meg készenlét önmagában azon az alapon, hogy a munkavállaló munkaidőn kívül is elérhető telefonon. Ehhez az szükséges, hogy az elérhetőség

¹²³ Mt. 6. § (2) bek.

¹²⁴ Mt. 107. §, 143. §.

¹²⁵ Mt. 110. §, 144. §.

elmaradását a munkáltató szankcionálja is, illetve a készenlét esetén fennálló egyéb kötelezettségek (a munkára képes állapot, szükség esetén bármikor munkába állás) terheljék a munkavállalót.¹²⁶

Hangsúlyozottan nem írható tehát elő a telefonon való elérhetőség egyoldalú munkáltatói szabályzatban, a törvényben előírt kötelező juttatás nélkül. Pontosabban, a munkáltatói szabályzat e kikötése semmis, amelynek esetleges be nem tartásáért a munkavállalóval szemben semmilyen szankció nem alkalmazható. Természetesen létezik ellentétes tendencia is, azaz, amikor a munkáltató éppen azt kívánja elérni, hogy munkaidőn kívül ne foglalkozzanak a feladataikkal a munkavállalók. Például, úgy állítják be a céges levelező szervereket, hogy a munkaidőn kívül küldött üzenetek csak a munkaidő kezdetén érkezhessenek meg a címzetthez.¹²⁷

Munkavállalói interjúk: magától értetődő a munkaidőn kívüli elérhetőség?

A munkaidőn kívüli kommunikációt vizsgáló kérdésre kapott válaszok alapján a készenlét, a rendelkezésre állás sehol sem jelenik meg előírászerűen. Ugyanakkor, a legtöbb esetben a mobilkommunikációs eszközök lehetővé teszik a munkaidőn kívüli, nem hivatalos megkeresést, amelyre akadtak is példák. Amennyiben az ilyen megkeresésre nem érkezett válasz, vagy a hívás elutasításra került, következmények nem merültek fel. A válaszadók mindegyike azt fogalmazta meg, hogy bár a rendelkezésre állás nem feladatuk, de többnyire elérhetőek munkaidőn kívül is, és ha ilyesmi történik, akkor igyekeznek a legrövidebb időn belül válaszolni. Ahogy az egyik alany fogalmazott, ez olyan elvárás, ami a családban is megjelenik. Az is látszik a válaszokból, hogy a munkaidőn kívüli kommunikációt többnyire nem a munkaadó hivatalos kezdeményezésére indul meg, hanem a kollegiális, emberi kapcsolatok, informális viszonyok következményeképp, ahol a munkavállalók hajlandók együttműködni és kisegíteni egymást munkaügyben is. Az IT területen teljesen mindennapos esemény volt a munkaidőn kívüli munkavégzés, amely a hétvégéket és az éjszakákat is érintette. Mindkét esetben kiderült, hogy az ilyen időszakokban történő munkavégzés számukra nem teher, sokkal inkább belső, saját igényből táplálkozik. A szellemi, irodai terület munkavállalóinál minden esetben gyakori volt az ilyen megkeresés, de ezt szintén munkájuk szerves részének és természetes velejárójának tekintették.

¹²⁶ EBH2006/1540.

¹²⁷ Bankó–Szöke (2015) id. mű 27.

Az online kérdőív eredményei jól mutatják a munkaidő határainak oldódását. A válaszadók legkevesebb kétharmadánál legalább esetileg előfordul, hogy a hivatalos munkaidőn kívül is kell munkaügyben telefonálnia, e-maileznie, de legalábbis elérhetőnek kell maradnia. Az esetek ötödében ráadásul mindezt megszokottnak, általánosnak minősítették a válaszadók. Még a szabadság tűnik a legsérthetlenebbnek, itt az esetek közel felében egyáltalán nem kerül sor munkavégzésre, ám a válaszadók 12%-a még szabadsága alatt is rendszeresen dolgozik (18. kérdés).

4. táblázat: Rendelkezésre állás munkaidőn kívül

	A hivatalos munkaidő után is szoktam munkaügyben telefonálni.	A hivatalos munkaidő után is szoktam munkaügyben e-mailezni.	Otthonról, pihenőidőben is szoktam a munkával foglalkozni.	A munkáltatóm elvárja, hogy munkaidőn kívül is legyek elérhető.	Szabadságom alatt is szoktam a munkával foglalkozni.
Nem jellemző	191 (33,1%)	260 (45,1%)	200 (34,5%)	226 (39,3%)	267 (46%)
Előfordul	268 (46,3%)	206 (35,7%)	269 (46,5%)	184 (32%)	241 (41,6%)
Általános, megszokott	119 (20,6%)	111 (19,2%)	110 (19%)	165 (28,7%)	72 (12,4%)

Meglepő módon a munkaidőn kívüli rendelkezésre állást, elérhetőséget a válaszadók többsége nem értékeli nehézségnek. A magánszférába öt különböző „fokozatú” beavatkozást jelentő kérdéseinkre lényegében azonos összetételű válaszok érkeztek (19. kérdés). Ismét a szabadság tűnik a legérzékenyebb pontnak, ám ennek kapcsán is csak a munkavállalók ötöde érezte magára teljesen jellemzőnek, hogy számára nehézséget jelent, ha a szabadság alatt elérhetőnek kell lennie. Ezek a magas munkavállalói toleranciára utaló válaszokat talán azzal magyarázhatóak, hogy a kérdés hipotetikus, azaz elképzelhető, hogy a felsorolt kérdések azért nem jelentenek a munkavállaló számára nehézséget, mert nem vagy alig találkozik velük a gyakorlatban.

5. táblázat: A munkaidőn kívüli rendelkezésre állás munkavállalói megítélése

	Nehézséget okoz-e Önnek, ha...				
	a napi munkaidő után is a munkával kell foglalkoznia.	a napi munkaidő után is elérhetőnek kell lennie telefonon.	hétvégén (pihenőnap) is a munkával kell foglalkoznia.	hétvégén (pihenőnap) is elérhetőnek kell lennie telefonon.	a szabadság alatt is elérhetőnek kell lennie a munkáltató számára.
Nem jellemző	358 (61,6%)	340 (58,7%)	320 (55,1%)	317 (54,6%)	285 (49,2%)
Inkább jellemző	153 (26,3%)	152 (26,2%)	159 (27,4%)	164 (28,2%)	177 (30,5%)
Teljesen jellemző	70 (12,1%)	87 (15,1%)	101 (17,5%)	100 (17,2%)	117 (20,2%)

Ellentmond ennek ugyanakkor, ha az eredményeket összevetjük az előző kérdéssorra kapott válaszokkal. Azok a munkavállalók sem számoltak be különösen nehézségekről ugyanis, akiknél általános, megszokott a munkaidőn kívüli telefonálás, e-mailezés stb. Például, a munkaidőn kívül is rendszeresen telefonálóknak csak mintegy 26%-a értékelte ezt nehézségnek. Hasonlóan, 18% érezte nehézségnek a napi munkaidőn kívüli munkavégzést azok közül, akik általában szoktak pihenőidőben, otthonról is dolgozni. Ez az arány a szabadság alatti elérhetőség kapcsán a legmagasabb (37,5%).

Ugyanakkor, hogy a munkavállalói preferenciákat vizsgáló kérdésünkre érkezett válaszok tanúsága szerint a válaszadók döntő többsége mégis a kiszámíthatóságot igényli (21. kérdés). Láthatóan, 10% alatti azoknak az aránya, akik nem igényelnék a munkaidő kezdete és vége szempontjából kiszámítható napokat. A munkaidőn kívüli munkavégzéssel és az elérhetőséggel kapcsolatos eredmények azonban összeesengenek a korábban elemzettekkel. A kiszámíthatóság a munkavégzés földrajzi keretei kapcsán is igaz: válaszadóink csak kb. 10%-a számára nem preferencia a kiszámítható munkavégzési hely, és 50% körül alakul a kifejezetten a biztonságot keresők aránya.

6. táblázat: *Munkavállalói preferenciák a munkaidővel és a munkavégzési hellyel kapcsolatban*

	Szeretem tudni, mikor van a munkanap eleje, vége.	Igénylem a munkaidő szempontjából kiszámítható munkanapokat.	Nem zavar, ha este vagy hétvégén is kell munkával foglalkoznom.	Mindig elérhető vagyok a munkatársaim, partnereim számára.	Szeretem, ha mindig ugyanoda kell bemennem dolgozni.	Igénylem a munkahely szempontjából kiszámítható munkanapokat.
Nem jellemző	44 (7,6%)	51 (8,8%)	307 (53,2%)	87 (15%)	65 (11,2%)	52 (9%)
Inkább jellemző	187 (32,2%)	196 (33,9%)	195 (33,8%)	282 (48,6%)	241 (41,5%)	200 (34,5%)
Teljesen jellemző	350 (60,2%)	332 (57,3%)	75 (13%)	211 (36,4%)	275 (47,3%)	327 (56,5%)

1.7.2. Telefonálás, közösségi oldalak használata munkaidőben

Az előző pontban tárgyalt kérdés másik oldala, hogy a munkaidőn kívüli elérhetőséget lehetővé tévő eszközök a munkaidő alatt viszont képesek elvonni a munkavállaló figyelmét a munkavégzésről. Új kihívás a munkáltatók számára a munkaidőt közösségi oldalak böngészésével, csevegő-programokkal, magáncélú telefonállással töltő munkavállalók kezelése.

A kiindulópont itt is munkaidő – fent már részletezett – szigorú felfogása, ami ebben az esetben kifejezetten kedvező lehet a munkáltatónak. A munkaidőt munkavégzéssel, illetve rendelkezésre állással kell tölteni, munkára képes állapotban. A munkáltató ezért mindenféle magán-tevékenységet megtilthat, hiszen a munkaidőben a munkavállaló teljes figyelmére igényt tarthat. Számos munkakör esetében munkavédelmi vagy szakmai szabályok megszegését jelentené a munka közben folytatott telefonálás (pl. egy sofőr esetén). Ha a munkavállaló a munkaidőben, magánügyben telefonál, e-mailezik stb., ezeket az alapvető kötelezettségeit szegi meg, amelynek a kötelezettségszegés súlyával arányos következménye lehet. Természetesen nem közömbös, hogy a munkát megszakító tevékenység mennyi ideig tartott, rendszeres volt-e, illetve okozott-e ezzel fennakadást, kárt a munkavállaló. A

kötelezettségzegés súlyát növeli, ha a magáncélú telefonálásra a többi munkavállalót zavarva, hangoskodva kerül sor. Például, a Kúria rendkívüli felmondást megalapozó kötelezettségnek minősítette, ha a munkavállaló egy munkatársa számítógépét munkaidőben saját célra használja. A konkrét esetben a munkavállaló munkaideje alatt saját, illetve a kollégája munkahelyi gépén a munkavégzéshez szükségtelen weboldalakat nézegetett, amelyek szinte kizárólag pornóval foglalkoztak. A munkáltató a per során sikeresen bizonyította a szabálytalan internethasználatot.¹²⁸

Összességében a magáncélú tevékenység alapvetően csak a munkaközi szünetben lehetséges, amelynek tartama alatt a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség nem terheli.¹²⁹

Ehhez a következetes tilalomhoz mégsem ragaszkodnak a munkáltatók, ha a telefonálás a munka biztonságát és hatékonyságát egyébként nem befolyásolja. Egy szalag mellett dolgozó munkavállalónál a teljes munkafolyamat megakadását jelentené, ha egy SMS megírása céljából fél percre otthagyná a munkaállomását. Egy személy- vagy vagyonőr sem függesztheti fel a tevékenységét és hagyhatja öt percre őrizetlenül megbízóját vagy annak vagyontárgyait, míg kedvesével mobilon egyeztetni a bevásárló listát. Ám a legtöbb munkakör esetében az állandó, teljes fizikai-szellemi jelenlét nem követelmény, és nem válik a munka hatékonyságának kárára, ha azt a munkavállaló hasonló magánbeszélgetések céljából rövid időre megszakítja. Mi több, éppen az tűnik a hatékonyságot rombolónak, ha ezt a munkáltató nem teszi lehetővé. Hangsúlyozni kell azonban, hogy ez csak humánpolitikai okokból biztosított lehetőség, a munkáltató mérlegelése alapján. Ha a munkáltató megtiltja a magáncélú telefon-, vagy internet-használatot munkaidőben, akkor a munkavállaló ezt akkor is köteles tiszteletben tartani, ha a megszegésével a munkát nem akasztaná meg, kárt nem okozna.

Ez alól az általános együttműködési kötelezettség alapján lehet helye kivételnek.¹³⁰ A munkaidőn kívüli munkahelyi telefonhívás kapcsán is láttuk, előfordulhat, hogy a magánszféra tiszteletben tartásának fontossága mellett is, rendkívüli körülmények között a munkáltató elvárhatja, hogy a munkavállaló legyen elérhető a munkaidő lejártá után is. Az együttműködési kötelezettség kölcsönös, ezért ennek a fordítottja is igaz: lehetnek olyan személyi, családi körülmények, amelyek mellett engedélyezni kell, hogy a munkavállaló munkaidőben telefonját bekapcsolva tarthassa, és a hívásra válaszoljon. Ilyen eset például, ha

¹²⁸ BH2006/64.

¹²⁹ Mt. 103. §.

¹³⁰ Mt. 6. § (2) bek.

a munkavállaló a mindenórás feleségétől várja az értesítést, hogy indulni kell a szülészetre, vagy ha a munkavállaló gyermeke egy nemzetközi sportverseny döntőjében indul, és nyomban közölni kívánja az eredményt. A kölcsönös együttműködés alapján a munkavállalónak abban kell együttműködnie, hogy a magánéletében fontos hírek megismerését, továbbítását halassza el a munkaidő utánra, a munkáltatónak viszont abban, hogy kellő súlyú esetben tegyen kivételt a telefonhasználati tilalom alól. Hogy mikor melyik a nagyobb súlyú körülmény, azt csak esetleg lehet vizsgálni.

Hozzá kell tenni, hogy még ha engedélyezi is a munkáltató a magáncélú telefonálást, ez nem jelenti azt, hogy annak időtartamát teljesített munkaidőnek ismeri el. Nem tilos ezért az olyan gyakorlat, miszerint a munkaidőt megszakító cselekményeket egy bizonyos napi időhatárig (pl. 20 perc) engedélyezi a munkáltató, ám annak időtartamát nem számítja bele a munkaidőbe.¹³¹ Ez persze azt feltételezi, hogy ezek az időtartamok pontosan mérhetőek, ami egy számítógép előtti munkavégzésnél megoldható. Hasonlóan, a magáncélú eszközhasználat engedélyezése nem értelmezhető úgy, hogy az idő- és tartalomkorlát nélküli.¹³² A magáncélú eszközhasználat egy sor munkavállalói kötelezettség megszegéséhez vezethet. Így a munkakörhöz megkövetelt bizalom tanúsítása, a munkáltató személyiségi jogainak tiszteletben tartása, a munkatársakkal való együttműködési kötelezettség, vagy a munkáltatói jogos gazdasági érdekeinek védelme egyaránt sérülhet.¹³³

Összegezve, a munka és a magánélet összemosódása szempontjából a jogi helyzet és a gyakorlat eltérőnek mutatkozik. A munkáltató jogkörével élve szigorúan kizárhat lényegében bármilyen magáncélú tevékenységet munkaidőben, és csak következetes munkahelyi gyakorlat kérdése, hogy ennek a tilalomnak érvényt szerez-e. Hasonlóan, a munkavállalónak is megvan a jogi lehetősége, hogy kizárja a munkával kapcsolatos hívásokat, üzeneteket a munkaidején kívül. Ugyanakkor úgy tűnik, a munkaidő és a magánélet éles elhatárolásához nem ragaszkodnak a felek. Mégis, ezt a helyzetet a magánélet szempontjából tartjuk sérülékenyebbnek. A munkáltatója jó megítélésére igényt tartó, alárendeltségben teljesítő munkavállaló számára ugyanis jóval nagyobb kockázat lehet, ha munkaidején kívül nem áll rendelkezésre, mint amivel a munkaidőben a szigorú munkavégzéshez ragaszkodó munkáltatónak kellene számolnia.

¹³¹ Franciaországból olyan esetjog is ismert, amely szerint a munkáltatónak egy bizonyos szintű magáncélú internethasználatot tűrnie kell, ami miatt szankciót nem alkalmazhat. Kajtár Edit (2015): Európai ügyek a Facebook sötét oldaláról. A munkavállalók közösségi oldalakon tanúsított kötelezettségesség magatartása. In: Horváth István (szerk.): Tisztelgés. Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 206.

¹³² Németh Janka (2013): A közösségi média használatára alapozott felmondások – megosztó gyakorlatok. *HR&Munkajog* 2013/6. 14.

¹³³ Részletesen lásd: Németh (2013) id. mű.

A közösségi média, mint munkaeszköz

A közösségi oldalak néhány interjú partnerünkénél munkaeszközként is megjelentek. A legtöbb esetben a toborzási folyamat részeként használják, az álláshirdetéseket a munkáltatók közzéteszik hivatalos oldalaikon is. Ez azonban inkább csak spontán, nem teljesen átgondolt kiegészítése az új munkatársak keresésére használt „hagyományos” technikáknak. Kivételt képez válaszadóink között egy fejvadász cég, amelynél közösségi média, elsősorban a Facebook és a LinkedIn kifejezetten munkaeszköz. A megfelelő jelöltek felkutatásához rutinszerűen, tudatos stratégiák alapján használják a felhasználók által ingyenesen megosztott rengeteg adatot, a szellemi munkakörökbe történő toborzások döntő része ezzel a technikával történik (lásd még az „Adatbányászok egy fejvadász cégnél” című írást a 2.2.1. pontnál). Már csak azért is egyre inkább tevődik át a hangsúly az online toborzásra, mert az igazgató szerint a telefonos elérhetőségre egyre kevésbé tudnak építeni: az adatbázisukba regisztrált álláskeresők 50%-át egy év után már nem érik el a megadott telefonszámon.

Egy iskolaszövetkezet interjú partnerünk elmondása szerint már nem is lehetne utolérni a fiatalokat máshogy, mint a közösségi oldalon. A munkaügyi vezető elmondása szerint a toborzás 90%-a a szervezet hivatalos Facebook oldalán történik, amelynek közel 50.000 követője van. A cég irodáiban ülő szervezők ide töltik fel az álláslehetőségeket. A célközönség jelentős része az Y-generáció tagja, ezért fontos, hogy a hirdetések figyelemfelkeltő képpel, frappánsan megfogalmazott és rövid szöveggel jelenjenek meg. Az érdeklődők sokszor kommentben teszik fel kérdéseiket, vagy jelentkeznek a munkára. Érdekesség, hogy ugyanez a munkavállalói kör ma már telefonos, vagy SMS-ben küldött megkeresésekre szinte nem is válaszol. A cégcsoport foglalkozik munkaerő-kölcsönzéssel is, ahol viszont már jóval magasabb a munkavállalók átlagéletkora. Itt nagyobb a hangsúly a hagyományos toborzási technikákon. A munkaügyi vezető szerint jellemző, hogy miközben e kör számára is tesznek közzé álláshirdetéseket a Facebook-on, az interakció szintje (megosztások, kommentek aránya) jóval szerényebb.

1.7.3. Véleménynyilvánítási szabadság és az online tér

A munka és a magánélet határainak elmosódását erősítő sajátos tényező, hogy a munkavállaló az online térben számos olyan formában adhat hangot véleményének, amely noha zárt közösségnek szánt, valójában mégis nyilvános. Mintegy húsz évvel ezelőtt az átlag

munkavállalónak alig állt rendelkezésére olyan eszköz, amellyel nagyobb számú ember felé fejezhette ki véleményét. Ez gyakorlatilag csak a közönség személyes jelenlétével megvalósuló gyűlések, szakszervezeti rendezvények alkalmával volt lehetséges, esetleg falragaszok, szórólapok, vagy valamilyen nyomtatott sajtótermékben elhelyezett cikk útján. Ezek megszervezése, költség- és időigénye nem hasonlítható ahhoz, hogy ma az interneten a munkavállaló milyen egyszerűen tudja közzétenni a véleményét, gyakorlatilag előre meg sem határozhatóan széles kör számára.¹³⁴ Például, a munkáltató új beruházásáról szóló internetes cikkhez pár másodperc alatt, lényegében költségmentesen írható egy kritikus megjegyzés, amely percek alatt több száz emberhez jut el.

Meglátásunk szerint a véleménynyilvánítási szabadsággal kapcsolatos kérdések aktualitása elsősorban e technikai változásokkal magyarázható. Bárki „hozzáfér” a nyilvánossághoz, miközben a legtöbb munkavállaló nem tudatos abban, hogy egy adott online fórumon a nyilvánossághoz szól, vagy még a magánszféráján belül mozog. Ez a bizonytalanság munkáltatók oldalán is látszik, egyelőre ritka, hogy egy munkáltató átgondolt, előre meghatározott szabályokat alkosson a virtuális térben megengedhető magatartásokról.

A jogi szabályozást vizsgálva, véleményünk szerint a hatályos szabályozás megfelelő kereteket ad a technikai változások jelentette kihívások mellett is. Egyetérthetünk azzal az elvi kiindulóponttal, hogy ami egy offline környezetben jogellenes magatartás az online térben is az.¹³⁵ Mindegy, hogy a munkáltató jó hírnevét sértő megjegyzés egy falfirka formájában jelenik meg, vagy a Facebook-on.¹³⁶ A legfontosabb szabályokat kiemelve:¹³⁷

- a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.¹³⁸ E jog gyakorolásával tehát a felsorolt védett értékek súlyos sérelmét, veszélyeztetését nem lehet előidézni. E körben természetesen nagy különbség van abban, ha a munkavállaló csak privát üzenetben, esetleg csak az ismerősei által látható körben fejt ki véleményét, vagy bármely más felhasználó által is látható formában fogalmaz meg éles kritikát a munkáltatóval szemben.

¹³⁴ Pók László (2012): Lájkolni szabad? Munkavállaló véleménynyilvánítás az új Munka Törvénykönyve tükrében. *Infokommunikáció és jog*. 2012/4. 163.

¹³⁵ Edit Kajtár (2015) id. mű 213.

¹³⁶ Egy hasonló példával élve: a magáncélú e-mail használatát munkaidőben történő megtiltása csak akkor tűnik szigorú szabálynak, ha nem gondolunk arra, hogy az online technika előtti időben is tilos volt munkaidőben magánleveleket fogalmazni. Zaccaria Márton Leó (2016): Munkavállalók a világhálón – „Megosztani ér?”. *HR&Munkajog* 2016/10. 16.

¹³⁷ Mt. 8. §. Maguk a szabályok sem kezelik külön az internethasználattal kapcsolatos kérdéseket, hanem általában, a munkáltató ellenőrzési jogának adnak kereteket. Zaccaria (2016) id. mű 15.

¹³⁸ A korábbi bírói gyakorlat alakította ki ezeket a kereteket, lásd BH2009/255., EBH2004/1050.

- a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. Így a közösségi portálokon megosztott, a munkáltatót lejárató információk így akkor is kötelezettségzegést jelentenek, ha a posztot nem a munkaidőben írja a munkavállaló. A törvény azonban igen szigorúan fogalmaz: csak akkor vonható felelősségre a munkavállaló, ha a munkaidőn kívüli magatartása közvetlenül és ténylegesen alkalmas például a munkáltató jó hírnevének veszélyeztetésére.
- a munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat.

A törvény vonatkozó szakaszai tehát telítve vannak elvont fogalmakkal, generálklauzulákkal, de éppen ezért tartjuk alkalmasnak a legújabb kihívások kezelésére is. A virtuális tér és a véleménynyilvánítás szabadsága körében az alábbiakat tartjuk a legfontosabbnak:

- a munkavállaló online formában is ugyanazon keretek között jogosult kifejezésre juttatni a véleményét, mint az offline fórumokon. A véleménynyilvánítás szabadsága alkotmányos jog, amelynek korlátozására az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint csak kivételesen kerülhet sor: a véleménynyilvánítási jogot korlátozó törvényeket megszorítóan kell értelmezni.¹³⁹ Ezért az online véleményformálás szigorúan csak a munkáltató jó hírneve, jogos gazdasági és szervezeti érdeke védelme céljából korlátozható, és csak súlyos veszélyeztetés esetén.
- a közösségi oldalakon közzétett véleményért fennálló munkavállalói felelősséget számos európai országban az alapján közelítik meg, hogy ha a munkavállaló a profiljához való hozzáférést nem korlátozta, akkor az ott közöltek nem tekinthetőek a magánszféra részének.¹⁴⁰ Éppen ezért lenne szükséges, hogy a munkavállalók tudatosabban alakítsák „virtuális lábnyomukat”.¹⁴¹
- mivel a törvényi szabályok szükségképpen általánosak és nem az online kommunikációra íródtak, célszerű a munkáltató számára a véleménynyilvánítási jog gyakorlásának részleteit belső szabályzatban rendezni.¹⁴² Ez fontos szerepet játszhat

¹³⁹ 36/1994. (VI. 24.) AB határozat.

¹⁴⁰ Kajtár (2015) id. mű 205–210.

¹⁴¹ Répáczki Rita (2012): Rendben van a virtuális lenyomatod? Lásd: <http://repaczkirita.hu/rendben-van-a-virtualis-lenyomatod/> (letöltés ideje: 2016. október 3.).

¹⁴² Hasonló következtetésre jut: Kajtár (2015) id. mű 211., Pók (2012) id. mű 164.

abban is, hogy a munkavállalók tudatosabbak legyenek az új online közlési formák szabályos használatában.

A közösségi oldalak, blogok elterjedésének van egy másik oldala is: soha nem látott méreteket öltött a felhasználók által saját magukról, önként közzétett tartalmak mennyisége.¹⁴³ Ez a munkáltatók számára is gazdag adatforrás lehet (lásd még az „Adatbányászok egy fejtáncos cégnél” című írást a 2.2.1. pontnál).

Véleménynyilvánítás és a Facebook: a magánszférának hitt nyilvános fórum

A munkáltatói interjúkból kitűnően a munkavállalók sokszor nincsenek tisztában azzal, hogy a Facebook-on közzétett véleményük, vagy megjegyzésük milyen nyilvánosságot kaphat. Az esetek egy részében a munkavállaló kifejezetten felelőtlenül járt el.

Egy fémmegmunkálással foglalkozó cégnél munkavállaló üzenő falán sarkos véleményt fogalmazott meg vezetőjével és a munkáltatóval szemben, mivel figyelmeztetésben részesült. Arról azonban elfeledkezett, hogy ismerősei között ott volt a szóban forgó felettes, a cég HR vezetője és még számos munkatárs, akikhez így azonnal eljutott a „közlemény”. A figyelmeztetés így rögtön átfordult a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésébe. Egy pénzügyi szolgáltatónál az egyik munkatárs a cég hivatalos Facebook oldalán tett közzé olyan kommentet, amelyben trágár szavakkal illette a munkáltatót és annak vezetőit. Ebben a nagy szervezetben külön PR munkatárs foglalkozik a cég online megjelenésével, aki szinte azonnal észlelte a sértő megjegyzést. Az oda nem illő mondatot törölték az oldalról, a munkavállaló pedig rendkívüli felmondással távozott.

Egy csomagolóipari vállalatnál a munkavállalók zárt Facebook csoportot alakítottak. A csoport neve a cégnév volt, a borítóképül pedig az egyik céges rendezvényen készült fényképet választották, amelyen szinte minden munkatárs szerepelt. A munkáltató sérelmezte, hogy a nevét és a cég munkatársainak képmását engedély nélkül használták fel az oldal készítői, különösen, mivel azt a látszatot kelthették, hogy a cég hivatalos online megjelenéséről van szó. Tényleges beavatkozásra azonban csak akkor került sor, amikor ebben a csoportban a munkáltatót és annak vezetőit érintően több negatív megjegyzés, kritika jelent meg, néhány esetben nyomdafestéket nem tűrően. Az érintett munkavállalókat a cég jogásza felszólította a személyiségi jogokat sértő tevékenység beszüntetésére, azóta a kritikus

¹⁴³ Bankó – Szőke (2015) id. mű 19.

hozzászólások megszűntek. A csoport azonban még ma is létezik, a cégnél a közösségi média használatára vonatkozóan utasítás vagy szabályzat egyelőre nem készült.

Egy iskolaszövetkezetről a szervezet Facebook oldala a működésük nélkülözhetetlen része, mivel a toborzás döntő része itt történik. A több tízezer követő hozzászólásainak moderálása mégsem jelent komoly terhet. A munkaügyi vezető elmondása szerint olykor fordulnak ugyan elő kritikus, vagy sértő megjegyzések, ám ezeket a többi hozzászóló maga „helyre teszi”. Az aktív felhasználók túlnyomó része ugyanis elégedett a munkáltatóval. A cég marketinges munkatársának csak ritkán kell beavatkoznia a beszélgetésekbe, hozzászólást azonban ekkor sem törölnek, beérik a cég hivatalos álláspontjának közlésével.

1.7.4. A munkavállaló ellenőrzése

A modern informatikai eszközökkel és alkalmazásokkal a munkavállaló munkavégzése, munkahelyi magatartása gyakorlatilag teljesen ellenőrizhetővé vált. Egy villanyszerelő munkavállaló napi mozgása pontosan nyomon követhető egy GPS készülék és néhány egyszerű mobil alkalmazás segítségével. Ezek rögzítik, milyen útvonalon, milyen megállókkal halad, mennyi időt tölt kinn az egyes ügyfeleknél, ott milyen műveletek végez el stb. A számítógép előtt dolgozóknál elég egy háttérben futó program, amely regisztrálja az adatbevitel nélküli időszakokat és azt is, mikor milyen szoftverrel dolgozik a munkavállaló. Ez a szoros ellenőrzés egyfelől a munka intenzitását, hatékonyságát növelő eszköz lehet, ám felveti a magánszférába való aránytalan beavatkozást. Az állandó megfigyelés és ellenőrzés mellett a munkaviszony már nem a felek kölcsönös bizalmára épül, a munkavállaló pedig nem több mint egy eszköz, amelyet valaki más használ.¹⁴⁴ A rohamos technikai fejlődésre tekintettel álláspontunk szerint kifejezetten érték, hogy a munkahelyi ellenőrzéssel, megfigyeléssel kapcsolatos magyar adatvédelmi gyakorlat¹⁴⁵ meglehetősen szigorú, és csak az arányosság elvét messzemenőig tiszteletben tartozó ellenőrzési megoldásokat fogad el.

A munkahelyi ellenőrzés azért problematikus terület, mert szükségképpen a munkavállaló személyes adatainak megismerésével jár.¹⁴⁶ A személyes adatok kezelésére a hatályos szabályozás két jogalapot biztosít: az érintett hozzájárulását, vagy ha azt törvény vagy –

¹⁴⁴ Degryse (2016) id. mű 39–40.

¹⁴⁵ Összefoglalását lásd: Edit Kajtár (2016): Dignity at Work: Employees' Personality Rights in the 21st Century. Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 6. University of Pécs, Pécs 113–123.

¹⁴⁶ Személyes adat az érintettel kapcsolatba hozható bármely adat, különösen az érintett neve, azonosító jele, valamint egy vagy több fizikai, fiziológiai, mentális, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára jellemző ismeret; valamint az adatból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés [az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (a továbbiakban: Infotv.) 3. § 2. pont].

törvény felhatalmazása alapján, az abban meghatározott körben – helyi önkormányzat rendelete közérdeken alapuló célból elrendeli.¹⁴⁷ Az Mt. a munkaviszony természetéből eredően általában felhatalmazza a munkáltatót, hogy a munkavállalót a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizze.¹⁴⁸ A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság ajánlása szerint ez az általános rendelkezés önmagában kellő jogalapot teremt a munkavállaló személyes adatainak kezelésére, azaz az ellenőrzéshez a munkavállaló részéről külön hozzájárulás nem szükséges.¹⁴⁹ Itt az adatfeldolgozás jogalapja az, hogy az adatfeldolgozás a munkáltató jogszerű érdekének érvényesítéséhez szükséges. Ám ez csak addig terjedhet, amíg a munkáltató érdekeinél nem magasabb rendű a munkavállaló alapvető jogainak és szabadságainak, különösen a magánélet tiszteletben tartásának védelme. A munkáltatói ellenőrzés tehát nem függ a munkavállaló beleegyezésétől, ám csak az alábbi garanciális korlátok között gyakorolható.

- A munkáltatói ellenőrzés csak a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból lehetséges, a feltétlenül szükséges mértékben és a cél elérésével arányosan.¹⁵⁰ Például a Hatóság álláspontja szerint önmagában a vagyonvédelem miatt nem szükséges a munkavállaló céges autóját GPS nyomkövetővel ellátni, és ezáltal mozgását állandóan ellenőrizni. Különösen nem esik ebbe a körbe, ha a munkavállaló az autóval jelentős értéket nem szállít, és munkáját egyébként rendszeresen otthonában látja el.¹⁵¹
- A munkáltatói ellenőrzés és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető.¹⁵² Nem lehet például kamerát helyezni a munkahelyi öltözőbe, illemhelyre, vagy abba a helyiségbe, amely a munkaközi szünet eltöltésére szolgál.¹⁵³
- A munkáltató előzetesen tájékoztatja a munkavállalót azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak.¹⁵⁴ Ez fontos lehet a közösségi oldalakról származó (nyilvános)

¹⁴⁷ Infotv. 5. § (1) bek.

¹⁴⁸ Mt. 11. § (1) bek.

¹⁴⁹ A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság ajánlása a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszer alapvető követelményeiről (2013. január 30.).

¹⁵⁰ Mt. 9. § (2) bek.

¹⁵¹ NAIH-42-6/2013/V. állásfoglalás.

¹⁵² Mt. 11. § (1) bek.

¹⁵³ A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság ajánlása a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszer alapvető követelményeiről (2013. január 30.).

¹⁵⁴ Mt. 11. § (2) bek.

információk munkáltatói gyűjtése-elemzése körében is. Például, hogy az álláshirdetésre jelentkezőket a munkáltató tájékoztassa arról, hogy mely közösségi oldalakon közzétett, mely információkat fogják ellenőrizni, kik és milyen célból.¹⁵⁵

- Az adatkezelés akkor jogszerű, ha a munkáltató az adatkezeléssel kapcsolatban betartja az Infotv. alapvető rendelkezéseit, különösen a célhoz kötött és a tisztességes adatkezelés elvét. Az adatkezelésnek minden szakaszában meg kell felelnie az adatkezelés céljának, az adatok felvételének és kezelésének tisztességesnek és törvényesnek kell lennie.¹⁵⁶
- A munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme, valamint a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása körében tett munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetét előzetesen véleményeztetni kell az üzemi tanáccsal. E körben a szakszervezet is jogosult véleményt nyilvánítani, igény esetén az érdekképviselői szervekkel konzultálni kell.¹⁵⁷

Az adatvédelmi rendelkezések jelentőségét jól mutatja, hogy azok megszegése a bírói gyakorlat szerint megalapozhatja a munkavállaló rendkívüli felmondását. Egy konkrét esetben a munkáltató a munkavállaló céges mobiltelefonján – a munkavállaló értesítése, beleegyezése nélkül – flotta nyomkövető rendszert aktivált. Amikor a munkavállaló erről egy volt kollégájától három évvel később tudomást szerzett, felhívta a munkáltatót, hogy nyilatkozzon ennek valóságáról. Miután a munkáltató a felhívást válasz nélkül hagyta, a munkavállaló rendkívüli felmondással élt. A Kúria ezt alaposnak találta, kiemelve, hogy a munkáltató a munkavállaló személyiségi jogát is megsértette a tartózkodási helyére vonatkozó adatok jogosulatlan, személyes kezelésével. Nem csak a munkavállaló szabadidejére vonatkozó adatgyűjtés, hanem a munkaidő alatti tartózkodási hely – hozzájárulás nélküli – megfigyelése is jogellenes volt.¹⁵⁸

A munkáltató feladata, hogy a munkafeltételek, folyamatok ismeretében szabályozza, hogy a munkavállaló ellenőrzése miért, milyen mértékben és milyen eszközökkel szükséges. E körben különösen figyelemmel kell lennie arra, hogy a munkáltatói – különösen gazdasági – érdekei nem írhatják felül a munkavállaló alapvető jogai védelmének fontosságát. Hiába lehetséges, hogy a munkavállalók tevékenységét kamerák, kémprogramok, szkennerek segítségével valós időben követhesse a munkahelyi vezető, ez csak akkor lehet megengedett,

¹⁵⁵ Kajtár (2016) id. mű 173.

¹⁵⁶ Infotv. 4. § (1)–(2) bek.

¹⁵⁷ Mt. 264. § (2) bek, c) és d) pontok; 272. § (5) bek., 233. §.

¹⁵⁸ BH2014/89.

ha az adott cél (pl. a munka hatékonyságának, a munkaidő optimális felhasználásának biztosítása) más, a magánszférába kisebb beavatkozást jelentő eszközzel nem megoldható.

Mennyi a valójában munkával töltött idő a munkanapon belül?

A Magyar Távmunka Szövetség felhívta a figyelmet, hogy megfelelő szoftverek alkalmazása mellett a munkáltató ma már azt is követni tudja, vajon mennyi időt tölt tényleges munkával a munkavállaló a munkaidőn belül.¹⁵⁹ A szoftver rögzíti, hogy a munkavállaló milyen programokkal dolgozik, illetve milyen tartalmakat böngész az interneten. A munkáltató beállításai alapján ebből pedig automatikusan minősíti is, hogy mennyi volt a munkával és mennyi az egyéb tevékenységgel töltött idő. A számítógép előtti munka megszakításai is láthatóvá válnak. Itt vagy a munkavállalónak kell manuálisan rögzítenie, hogy milyen – technika nélküli – feladattal foglalkozott (pl. értekezlet, ügyféltalálkozó stb.). A program egy felhasználó több eszközére is feltelepíthető, így a munkavállaló irodai gépéről, laptopjáról, táblagépéről, vagy telefonjáról érkező adatok összesíthetőek.

A szoftverből lekérdezhető adatok igen beszédesek. Kimutatható belőle az egy adott feladatra fordított idő, mérhető a munkavégzés megszakításának gyakorisága (az ún. munkatöredezettség) és láthatóvá válnak az „üresjáratok”, a nem érdemi feladattal töltött idők is. Adatvédelmi okokból azt már nem tárolja a szoftver, hogy pontosan mely, a munkavégzéshez nem kapcsolódó internetes oldalakat látogatta a munkavállaló, az adatbázisba egyszerűen csak nem munkával töltött időként kerül rögzítésre ez az időtartam.

Az eredmények persze a munkáltató számára is lehetnek kellemetlenek. A vezetők számára természetesen nem nagy dicsőség, ha az adatok szerint a beosztottak munkaidejük jelentős részét nem a feladataikkal töltik. De ugyanúgy kínos lehet, ha a szoftver rendszeresen a törvényes munkaidő feletti napi időráfordítást mutat ki. A program használatát a Magyar Távmunka Szövetség – kutatási célból – kifejezetten ajánlja a munkáltatók számára, mivel álláspontjuk szerint az eddigi tapasztalatokból látható, hogy a távmunka keretében foglalkoztatott munkavállalók mutatói jobbak.¹⁶⁰

¹⁵⁹ A Magyar Távmunka Szövetség összefoglalója itt érhető el:
http://tavmunka.org/szm/MTMSZ_kutatas_2016.pdf

¹⁶⁰ Bővebben lásd még: Molnár Ildikó (2016): Távmunka: családbarát és hatékony munkavégzés, objektív értékelés. *HR&Munkajog* 2016/11-12. 29–30.

2. Digitális munkavállalók

Az előző fejezetben azt tekintettük át, hogy a hagyományos munkaviszonyban hogyan formálja át a digitalizáció a munkavállaló teljesítésének módját, a jogviszony kereteit. Ha a munkavégzés maga is a digitális technológiákra épül, úgy a hatás természetesen még erősebb. Ezért külön foglalkozunk azokkal a munkavégzési formákkal, ahol az információ-technika nem csak egy a jogviszonyt formáló külső tényezők közül, hanem a munkavégzés éppen ezekre az eszközökre, vívmányokra épül. E körben három kérdéssel foglalkozunk részletesen:

- a távmunkavégzés, mint külön szabályozás alá eső atipikus munkaviszony kérdései,
- a robotika távlati hatása a munkaerő-piacra,
- a platform alapú munkavégzés jelensége (crowdsourcing).

2.1. Távmunkavégzés

A távmunkavégzés érintettsége a digitális technológia fejlődésével kézenfekvő, hiszen ez a foglalkoztatási forma fogalmilag erre épül. Az Mt. szerint ugyanis a távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják.¹⁶¹ A távmunka a magyar munkajogi szakirodalomban részletesen feldolgozott terület.¹⁶² A szerzők arra is rámutatnak, hogy furcsa módon a jogintézmény nagyobb figyelmet kapott az elméletben, mint a gyakorlatban, mivel elterjedtsége egyelőre meglehetősen alacsony. Erre is tekintettel az alábbiakban mellőzük a távmunka hazai jogi hátterének részletes elemzését, és csak arra kívánunk rámutatni, hogy a szabályozás komoly bizonytalanságokat okoz a gyakorlatban. Így – a távmunka további elterjedésének támogatása érdekében – a jogi környezet alakítása is feltétlenül szükséges.

A távmunka szerény elterjedtségét az online adatfelvételünk is igazolta (7. kérdés). Mindössze 12 válaszadó nyilatkozott úgy, hogy távmunkásként dolgozik (2,1%), mellettük további 47 főnek van lehetősége esetenként, legfeljebb heti 1-2 napot otthonról dolgozni (8,3%). Hozzá kell tenni, hogy a 12 távmunkás közül hatan fizikai munkások, aki minden bizonnyal nem számítástechnikai eszközzel

¹⁶¹ Mt. 196. § (1) bek.

¹⁶² A szakirodalom összefoglalását lásd: Bankó Zoltán (2015): Az atipikus munkajogviszonyok a magyar munkajogi irodalomban. In: Horváth István (szerk.): Tisztelgés. Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 46–47.

dolgoznak, ezért tévesen kategorizálták magukat távmunkásként (valószínűleg a telephelyen kívüli munkavégzést tekintették távmunkának). Az alkalmi jelleggel otthonról dolgozók 85%-a városban élő, legalább középfokú végzettségű személy volt. Összességében tehát minta közel 90%-a számára esetileg sem biztosított a kötetlen helyszínű munkavégzés.

2.1.1. A távmunka teljesítésének helye

Az alapvető problémát abban látjuk, hogy a hatályos szabályozás mellett egy olyan alapvető kérdésben sem lehet állást foglalni, mint hogy pontosan hol is dolgozik a távmunkás. Közelebbről, míg a távmunka lényege éppen a teljesítés helyének kötetlenségében rejlik (azaz nincs egy pontosan meghatározott munkavégzési hely), addig bizonyos szabályaink kifejezetten arra építenek, hogy a távmunkás munkavállaló egy jól körülhatárolható helyen végzi tevékenységét.

A távmunkára vonatkozó speciális szabályok alapján a munkaszerződésnek csak azt kell kötelezően tartalmaznia, hogy a munkavállaló foglalkoztatására távmunka keretében kerül sor.¹⁶³ A törvény előírja még, hogy a munkáltató köteles a munkaviszony kezdetekor adandó kötelező írásos tájékoztatóban arról is értesíteni a munkavállalót, hogy mely szervezeti egységhez kapcsolódik a munkája.¹⁶⁴ Ez azonban nyilvánvalóan nem a munkahelyet meghatározó szabály. Egyrészt ugyanis itt nem a felek megállapodásáról, csak a munkáltató egyoldalú tájékoztatásáról van szó. Másrészt, a szervezeti hovatartozásnak nincs közvetlen összefüggése a munkavégzés földrajzi kereteivel.¹⁶⁵

Ezért a munkavégzési hely meghatározására távmunkavégzés esetén is az általános szabályok irányadóak. Ahogy azt az 1.2.1. pont alatt bemutattuk, ha felek kifejezetten nem rögzítik a szerződésben a munkahelyet, akkor a szokás szerinti teljesítési hely lesz irányadó,¹⁶⁶ ami viszont számos vitára adhat okot. Különösen, ha a munkavállaló rendszeresen más és más helyen (helyről) teljesít, ami távmunkánál gyakori.

A távmunkás munkavégzési helye legtöbb esetben a munkavállaló otthona, tartózkodási helye. De bármely egyéb, a munkáltató telephelyétől elkülönült hely is lehet, például az

¹⁶³ Mt. 196. § (2) bek.

¹⁶⁴ Mt. 196. § (3) bek. c) pont.

¹⁶⁵ A munkáltatói interjúk kapcsán is több esetben találkoztunk olyan példákkal, hogy olyan munkavállalók tartoznak egy szervezeti egységhez, akik különböző országokban dolgoznak (pl. a HR vagy pénzügyi területet az összes európai országban egy nemzetközi központból irányítják). Ezáltal például a magyar munkavállaló felettese Prágában van, kollégái pedig szerte Európában.

¹⁶⁶ Mt. 45. § (3) bek.

önkormányzat vagy egy civil szervezet által távmunkavégzésre létesített és fenntartott teleház. A távmunkaként megszervezhető tevékenységek széles körénél arra is lehetőség van, hogy a munkavállaló gyakorlatilag bárhol dolgozzon, ahova magával viszi számítógépét, és ahol internetkapcsolatot tud létesíteni (pl. nyaralójában, strandon, játszótéren, egy népszerű kirándulóhelyen az erdőben). Ezekben az esetekben nem is életszerű a munkavállaló munkavégzését az otthonára, vagy más előre meghatározott helyre korlátozni. Maga az idézett törvényi definíció sem szól egy konkrét munkavégzési helyről, csak arról, hogy annak a munkáltatótól elkülönült helyen kell lennie. A felek ezért úgy is szerződhetnek, hogy a munkavállaló munkavégzési helye az otthona, illetve az általa meghatározott más hely.

Ezzel a rugalmassággal azonban úgy tűnik, a munkavédelmi szabályok nem tartanak lépést. Az Mvt. szerint ugyanis a távmunkavégzés csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített munkahelyen folytatható. A munkahelyen a munkavállaló csak a munkáltató hozzájárulása alapján változtathatja meg a munkavédelmi szempontból lényeges munkakörülményeket.¹⁶⁷ Ez – szigorúan értelmezve – azt jelenti, hogy a távmunkában tőkepiaci elemzéseket író pénzügyi elemző minden kedvenc munkahelyét, így otthoni dolgozószobáját, a nappaliban a kanapét, a sarki kávézót, a közeli könyvtárat, a hétfélig házát stb. mind előzetesen minősíteni kell. A munkavédelmi hatóság egy 2016-os tájékoztatásában némiképp oldani igyekezett ezt a formális jogértelmezést, kimondva, hogy a munkavédelmi minősítésnek csak arra a 2-4 négyzetméteres helyre kell korlátozódnia, ahol a munkavállaló ténylegesen is dolgozik. A megfelelőség vizsgálatához pedig nem szükséges helyszíni szemle, hanem az – munkavédelmi szakember bevonásával, de – elvégezhető a munkavállaló által kitöltött ellenőrző listával és fotódokumentációval is.¹⁶⁸ Jól láthatóan azonban ez a dokumentum is abból indul ki, hogy a távmunkás egy bizonyos fix helyről teljesíti munkavégzési kötelezettségét.

A kérdés azonban nem csak a munkavédelmi hatóság esetleges ellenőrzése miatt érdekes. Az ugyanis könnyedén a munkáltató kártérítési felelősségi körébe tartozhat,¹⁶⁹ ha a cikket író távmunkás újságíró éppen a Városligetben kap áramütést a munkáltató által biztosított laptoptól. A távmunkás munkavállaló lehetséges (megengedett) munkavégzési helyeinek előzetes végiggondolása így nem csak adminisztratív kérdés.

¹⁶⁷ Mvt. 86/A. § (3) bek.

¹⁶⁸ Az NGM Munkafelügyeleti Főosztályának és a Munkaerőpiaci Szabályozási Főosztályának tájékoztatása a távmunka munkavédelmi és munkajogi szempontú megítéléséről.

Lásd: http://ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=533

¹⁶⁹ Mt. 166. §.

A jogi kockázat okán a munkáltató könnyedén juthat arra a következtetésre, hogy vagy nem vállalja a távmunkában történő foglalkoztatást, vagy azt szigorúan formalizálja, és – gyakorlatilag a jogintézmény lényegével ellentétesen – pontosan meghatározott teljesítési helyhez (helyekhez) köti. Egy másik gyakori stratégia, hogy a munkáltatótól elkülönült helyen történő teljesítés nem rendszeres. Azaz, a táv- (illetve tipikusan: otthoni) munkavégzést csak eseti jelleggel, heti vagy havi pár napra engedélyezi a munkáltató (ez a gyakorlatban home office-ként ismert). Ezzel kapcsolatban megjegyezzük, hogy egyrészt az akár eseti jellegű otthoni munkavégzés is mindig a felek megegyezését igényli, hiszen a munkavégzés helye a munkaszerződés eleme, illetve a gyakorlatban kialakult „szokásos” munkahely is csak közös megegyezéssel változtatható meg. Home office-ra ezért a munkavállaló nem utasítható, a munkavállaló ezt megtagadhatja. Könnyen előfordulhat ugyanis, hogy otthonában nem biztosított a nyugodt munkavégzés (pl. a vele együtt élők miatt), és ezért nem kíván élni a lehetőséggel. Másrészt, az akár csak eseti jellegű otthoni munkavégzésre is azonos munkavédelmi szabályok vonatkoznak, ezért a munkavédelmi kötelezettségek betartása, illetve a munkáltató kárfelelőssége körében leírt dilemmák ugyanazok.¹⁷⁰ A munkáltató így lényegében csak annyiban tudja kockázatait csökkenteni, hogy időben erősen korlátozza a telephelyétől elkülönült helyen történő munkavégzést.

A fentiek magyarázzák azt a munkáltatói kezdeményezést, amely szerint a munkáltató felelősségét oldani kell azokban az esetekben, amikor a munkáltatónak nincs ellenőrzési lehetősége a munkavállaló munkavégzése felett. Eszerint a munkáltató továbbra is köteles maradna a munkavédelmi oktatás és eszközök térítésmentes biztosítására a távmunkás esetén is, ám az eszközök rendeltetésszerű használatáért, a munkavédelmi szabályok betartásáért és az ezek megszegéséből eredő károkért a munkavállaló tartozna felelősséggel.¹⁷¹ A magunk részéről nem feltétlenül tartunk indokoltnak egy ilyen törvénymódosítást. A munkáltatói kárfelelősség kimentési esetei ugyanis megfelelően biztosíthatják, hogy ezekben az esetekben ne álljon fenn a munkáltató kártérítési felelőssége. Ha ugyanis a konkrét munkavégzés felett a munkáltatónak nem, vagy csak korlátozottan volt ellenőrzési lehetősége, akkor nagyobb

¹⁷⁰ A fent említett hatósági tájékoztató csak annyit mond ki, hogy az eseti jellegű otthoni munkavégzés nem távmunka, amiből természetesen nem következik, hogy ez a teljesítési forma a munkavédelmi szabályok hatályán kívül esne. Lásd: http://ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=533

¹⁷¹ Kemény Péter – Keveházi Katalin (2016): Távmunka – osztott munkavédelmi felelősséggel. Javaslatok a távmunka munkavédelmi szabályainak korszerűsítésére. Lásd: http://mef.forum.hu/ckfinder/userfiles/files/MEF_tanulm%C3%A1ny_t%C3%A1vmunka_szab%C3%A1lyoz%C3%A1sr%C3%B3l%281%29.pdf (letöltés ideje: 2016. október 3.).

eséllyel áll fenn a mentesüléshez megkövetelt ellenőrzési körön kívülség, illetve a kizárólagos károsulti elháríthatatlan magatartás.¹⁷²

Érdemes megjegyezni, hogy a munkavégzési hely meghatározásának a munkába járás költségei és a kiküldetés esetén fizetendő költségtérítés szempontjából is jelentősége van.¹⁷³

Egy gyakorlati példával élve: melyik jogcímen és mit kell téríteni a távmunkás munkavállaló költségeiből, ha időnként meg kell jelennie a cég központjában (pl. egy értekezletre, képzésre, beszámolóra)? A kiindulópont itt is az, hogy mi szerepel a munkavállaló munkaszerződésében. Ha az otthona a munkavégzési helye, akkor az ettől eltérő minden munkavégzési helyre való utazás kiküldetés, amiért az ennek megfelelő (teljes, illetve a mindenkori adószabályok szerinti) költségtérítés jár. Nem kizárt, hogy a távmunkás a munkába járás költségeinek megtérítésére is jogosult legyen. Ez akkor lehetséges, ha a munkahely nem a munkáltató telephelye (hiszen távmunkáról van szó), de nem is a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helye, hanem egy harmadik helyszín (pl. egy teleház).

2.1.2. A bedolgozói munkaviszony

A távmunkavégzés kapcsán meg kell említeni a bedolgozói munkaviszonyt. Ebben az atipikus munkaviszonyban sem a munkáltató által biztosított helyen történik a munkavégzés. Itt azonban nem az informatikai eszközök használata, hanem az ellátott munka jellege teszi lehetővé, hogy a munkavállaló nem üzemi körülmények között és nem állandó irányítás, felügyelet mellett dolgozzon. A munkavégzés önálló jellege révén a bedolgozó jogállása számos tekintetben a polgári jogviszonyokban állókhoz áll közelebb, mint a hagyományos munkaviszony munkavállalójához. Eltérő megállapodás hiányában ugyanis:

- a munkahely a munkavállaló lakóhelye,
- a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására korlátozódik,
- a munkavállaló feladatát a saját eszközeivel, kötetlen munkarendben végzi,
- nem jár díjazás és költségtérítés, ha a teljesítés az előírt követelménynek a munkavállalónak felróható okból nem felel meg.¹⁷⁴

A bedolgozói munkaviszonyban tehát nem szükségszerű az informatikai eszközök használata, ám lehetséges. Például, a gyakorlatban adatrögzítési, -feldolgozási munkákra alkalmazható,

¹⁷² Mt. 166. § (2) bek.

¹⁷³ Mt. 51. § (2) bek., a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet.

¹⁷⁴ Mt. 198–199. §.

ha a feleknek valamilyen okból fontos, hogy az egyébként önálló munkavégzés mégis munkaviszonyban valósuljon meg.

A távmunka akadályai: jogi bonyodalmak és kézivezérlésű munkavállalók

A munkáltatói interjúk jól tükrözik a távmunka alkalmazásával kapcsolatos félelmeket. Valamennyi interjú alanyunk egyetértett abban, hogy a szellemi munkakörök nagyobb része ellátható lenne távmunkában is, és egyöntetűen jelezték, hogy a munkavállalók kedvelik az otthoni munkavégzés lehetőségét.

Mégis, csak egyetlen munkáltató volt közöttük, ahol a távmunkát rendszeresen alkalmazzák. Ennél a cégnél bizonyos munkakörök kifejezetten nem helyhez kötöttek (pl. adatrögzítés), más esetekben pedig a munkavállaló kezdeményezésére tértek át a távmunkára (egy kisgyermekes szülő esetén). A megkérdezett munkáltatók többsége azonban csak az alkalmi jellegű otthoni munkavégzést engedélyezi, havonta egy-két nap erejéig, vezetői jóváhagyás alapján.

A távmunkavégzéssel szembeni kifogások egy része a jogi bizonytalanságokra utal. Az egyik megkérdezett munkáltatónál az informatikai eszközökkel történő munkavégzés általános, de „a távmunka jogi feltételeibe nem akarunk belegabalyodni” – fogalmazott a vezető. Egy másik munkáltató vezetője a távmunkát bizalmi kérdésnek tekinti. Csak annál látja alkalmazhatónak, „aki nem kézivezérléses, hanem meg van benne a belső tűz”. Ennél a cégnél jutalomként kezelik, ha a munkavállalónak alkalmanként nem kell megjelennie az irodában, amivel csak az élhet, akinek minden mutatószáma kimagasló. Azt azonban még pontosan nem gondolták végig, hogy hogyan lehetne ezt formalizálni, és szabályzatban rögzíteni az otthoni munka feltételeit.

Egy csomagolóipari cégnél egyelőre teljesen szabályozatlan az otthoni munkavégzés alakulása. Közben van olyan pénzügyes munkavállalójuk, aki még soha nem jelent meg az irodában, és csak otthonról dolgozik, kockázatnak érzik, hogy a szerződése neki sem távmunkára szól. A cég HR vezetője szerint sürgős feladat, hogy az otthoni munkavégzés feltételeit pontos munkáltatói szabályzatban rögzítsék.

2.2. A jövő munkaviszonya

A digitalizáció munkaerő-piaci hatásainak elemzését nem zárhatjuk le anélkül, hogy röviden ne írjunk a közeljövőben várható változásokról. A fejlődés természetesen nem áll meg:

amennyire újszerű és jobbára ismeretlen volt tíz éve a közösségi média, vagy az okos-eszközök használata, úgy ma is láthatóak már valamelyest azok az új jelenségek, amelyek tovább formálják világunkat, és benne a munkahelyeket. Ehelyütt két fő tendenciát emelünk ki: a robotika fejlődését és az ún. platform alapú munkavégzést.

2.2.1. Robotika

Kurt Vonnegut már 1954-ben megálmodta Utópia című regényében azt a világot, ahol csak a legkivételesebb képességű emberek dolgoznak, de a széles tömegek érdemi munka nélkül tengődnek, mivel feladataikat már átvették a robotok. A technikai fejlődéssel ez a jövőkép napjainkban valósággá érik. Az elemzések nem fukarkodnak a szélsőséges jóslatokkal. Egy az uniós munkaerő-piaci statisztikák alapulvételével készített kalkuláció szerint az Európai Unióban az állások 40%-át érinti majd az „elszámítógépesedés”, Magyarországon ezt az arányt 50% fölé teszik. Ugyanakkor, minél fejlettebb egy ország a digitalizáció szempontjából (pl. szélessávú technológiák használata, munkavállalók IT jártassága, e-közigazgatás), annál kevésbé van kitéve hasonlóan drasztikus változásoknak.¹⁷⁵ Ez természetesen jelentősen felértékeli – gyakorlatilag létfontosságúvá teszi – a munkavállalók képzését: megfelelő digitális kompetenciák hiányában a jövőben aligha lehet majd érvényesülni a munkaerő-piacon.

A magunk részéről a helyzet árnyaltabb megítélésével értünk egyet. Kétségtelen, hogy számos, könnyen automatizálható, alacsony képzettséget igénylő munkakör feleslegessé válik majd a gépesítés révén. Ez azonban nem csak a fizikai munkaköröket érinti, hanem a szellemieket is. Az algoritmusok, a „virtuális robotok” napjainkban is egyre több helyen veszik át a munkavállalók helyét (pl. online kereskedelem, netbank szolgáltatások, online check-in a légitársaságokban stb.). Ugyanakkor, a gépesítés számos új munkakört, új szakmát hoz magával. Az egyre modernebb gépek tervezése, az azokat működtető szoftverek és algoritmusok megírása, a gépek vezérlésének betanítása, a digitális termelő/szolgáltató egységek menedzselése új, ma még nem is létező munkaköröket hozhat. Például, ha a gépkocsikat a jövőben számítógépek fogják vezérelni, az a mai sofőrök munkahelyeinek megszűnésével jár majd. Ám egy okosautó üzemben tartásához rengeteg, ma még nem létező munkakör betöltése szükséges: speciális térképek készítése, szkennelés, programozás stb. Összességében inkább úgy tűnik, a digitalizációval nem eltűnnek a munkahelyek, csak más

¹⁷⁵ Degryse (2016) id. mű 24–25.

lesz az emberi erőforrással ellátandó feladat.¹⁷⁶ E szempontból csak helyeselni lehet a Nemzeti Infokommunikációs Stratégia azon célkitűzését, miszerint 2020-ra csökkenjen 30% alá a digitálisan írástudatlanok aránya, a felnőtt lakosságnak pedig legalább 75%-a váljon rendszeres internet használóvá.¹⁷⁷ Hasonló szemléletet követ az iparfejlesztési célkitűzéseket tartalmazó Irinyi Terv, amely kifejezetten számol az ipar digitalizációjával és az ehhez szükséges szakképzett munkaerő iránti igény növekedésével.¹⁷⁸

Legalább ennyire fontos hatás a munkaerő-piac földrajzi átrendeződése. A digitalizáció révén a munka nincs helyhez és időhöz kötve, ezért a globális kiszervezések soha nem látott hulláma indulhat meg. Nincs akadálya, hogy az angolul beszélő indonéz informatikus egy kanadai munkáltatónak dolgozzon, miközben fizikailag esetleg soha nem találkoznak. Az akár kontinenseken átívelő munkavállalás egy sor további állásnál is reálissá válhat. A számítógép vezérelte teherautó, gyári robot stb. működtetője ülhet a tengerentúlon is.¹⁷⁹ Nem csak a munkaerő-piacon elérhető állások jellege, illetve a szükséges képzettségek változnak majd, hanem az is elképzelhető, hogy az új munkakörök más országokban, más földrészeken jelennek majd meg. Végül, bizonyára változni fognak a munkavégzés általános keretei is, ami már átvezet minket a következő kérdéshez.

Adatbányászok egy fejadász cégnél

Egy fejadász cég példával szolgálhat arra, milyen ma még szinte ismeretlen új munkaköröket hozhat a jövő. Ennél a cégnél a szellemi munkakörökbe történő toborzást az esetek 70%-ában adatbányászok (researcher) végzik. Feladatuk, hogy az interneten elérhető, nyilvános adatok alapján keressenek az ügyfél által megadott specifikációnak megfelelő jelölteket. Ehhez elsősorban a közösségi oldalakon megosztott információkra, azon belül is a szakmai csoportokra építenek, de felhasználják szakmai oldalak, egyesületek honlapjait is. Bizonyos ellenszolgáltatásért vásárolnak is adatbázisokat nagy álláskereső portálokra regisztrált felhasználókról.

¹⁷⁶ Degryse (2016) id. mű 25.

¹⁷⁷ Nemzeti Infokommunikációs Stratégia 2014 –2020. Az infokommunikációs szektor fejlesztési stratégiája (2014-2020) v7.0, 9.

¹⁷⁸ Irinyi Terv: Az innovatív iparfejlesztés irányainak meghatározásáról (NGM, 2016), 40.

¹⁷⁹ World Bank (2013): Connecting to work. How information and communication technologies could help expand employment opportunities. 9–13. Lásd: <http://documents.worldbank.org/curated/en/290301468340843514/pdf/809770WP0Conne00Box379814B00PUBLIC0.pdf> (letöltés ideje: 2016. szeptember 15.)

Az igazgató elmondása szerint rutinfeladat, hogy a csapat rövid időn belül letegye az asztalára az adott pozícióra javasolt jelöltek nevét és a róluk fellelhető információkat, köztük a telefonszámukkal. Ezt a munkát formális képzésben egyelőre nem tanítják, a gyakorlati tapasztalatokat, trükköket adják át az új belépőknek. Bár a feladathoz nem szükséges semmilyen komoly informatikai előképzettség, logikus gondolkodás és kreativitás annál inkább. Jól szemlélteti ezt az adatbányásznak jelentkező álláskeresők számára kitalált beugró feladat: az mehet tovább a kiválasztás következő fordulójára, aki a leggyorsabban találja meg az interneten egy adott amerikai virágkereskedő furgonjának a rendszámát (csak a személy neve alapján). A cég igazgatója úgy véli, hasonló munkakörök bizonyára minden cégnél feltűnnek majd, nem csak a toborzás területén, hanem az ügyfelek, beszállítók, lehetséges partnerek keresése céljából is.

2.2.2. Platform alapú munkavégzés (crowdsourcing)

A munkajogi szakirodalomban egyre nagyobb érdeklődés kíséri a munkát keresők és kínálók új weboldalain, mobil-alkalmazásain keresztül megvalósuló munkavégzést. A munkát kereső regisztrálhat az oldalra, megadva, hogy milyen jellegű feladatokat vállalna el (hol, milyen tárgykörben, mennyiért, milyen időbeosztásban stb.). A munkaerőt keresők pedig jól szerkesztett keresőfelülettel választhatják ki a szóba jöhető számos jelölt közül a számukra szimpatikust. A konstrukció lényege, hogy a szolgáltató csak a két oldal találkozását elősegítő platformot működteti, és határozottan elutasít bármilyen munkáltatói felelősséget, kötelezettséget, illetve kifejezetten felhívja az oldalra regisztráló munkakeresők figyelmét, hogy nem minősülnek a platform munkavállalóinak. A munkavégzés jogi keretének megválasztása, a közteherfizetés, bejelentési és bevallási kötelezettségek teljesítése már a feleket terheli.¹⁸⁰ A platformokon munkát vállalók száma elképesztő gyorsasággal növekszik: 2016. decemberben az amerikai Upwork 10 millió regisztrált tag szolgáltatásait kínálja, míg az Amazon Mechanical Turk oldalon közel 1,2 millió feladatra lehetett jelentkezni.

Munkajogi szempontból ezeknek az oldalaknak az érdekessége ugyanaz, mint az Uber-nek a közlekedési szabályok szempontjából: ahogy az Uber úgy szervez személyszállítási szolgáltatást, hogy nem rendelkezik maga egyetlen autóval sem, a munkavállalási platformok sem saját szolgáltatást kínálnak a leendő foglalkoztatóknak, hanem mások (a regisztrált

¹⁸⁰ Eurofound (2015): New forms of employment. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 107–109.

tagjaik) szolgáltatásait.¹⁸¹ Az ellentmondás abban rejlik, hogy míg a platformok határozottan elzárkóznak bármiféle munkáltatói minőség elől, valójában nagyon is van ráhatásuk a munkát végző munkakörülményeire. Ez különösen szembeötlő abban, hogy az oldalak részletes rendszert dolgoznak ki a munkát végzők értékelésére. Bár magát az értékelést a foglalkoztatók végzik el, annak szempontjait és következményeit a platform határozza meg. Így például, az alacsony pontszámot szerzőket automatikusan törlik az oldalról, vagy profiljukat ideiglenesen letiltják, esetleg nem engedik addig jobban fizetett, komolyabb feladatokat vállalni, míg teljesítményük nem javul egy bizonyos szint fölé.

Világjelenség, hogy a munkaügyi igazságszolgáltatás a munkaviszony ismérveire vonatkozó írott-íratlan katalógust segítségül hívva igyekszik megítélni, hogy egy platform-munkás munkaviszonyban áll-e, és ha igen, kivel.¹⁸² A tét igen jelentős: ha ugyanis ez nem munkaviszony, akkor nem is alkalmazandóak rá a minimálbér szabályok, a szakszervezeti szervezkedés és a kollektív alku joga, a diszkrimináció tilalma, a munkaidő és pihenőidő előírásai stb. Nem véletlen, hogy a platform-munkásokat gyakran digitális szolgálknak nevezik.¹⁸³ Mindennek természetesen van egy nemzetközi dimenziója is: a robotika kapcsán már kifejtett globális verseny ezeken a platformokon már ma is élő jelenség. A nem helyhez kötött munkákra (takarítás, kertészkedés helyett pl. fordítás, programozás, képszerkesztés) a világ bármely pontjáról jelentkezhethet munkát vállaló. Ez jelentős kihívás elé állíthatja nem csak munkajogi, de adójogi, társadalombiztosítási szabályaink hatályát is.¹⁸⁴

Mindazonáltal a platform alapú munkavégzés minden újdonsága mellett nem változtat a munkát végző alárendeltségén, kiszolgáltatottságán. Meglátásunk szerint éppen ennek kell meghatározni a munkajog lehetséges reakcióját is. Teljesen mindegy, hogy valaki a hagyományos környezetben, egy irodában vagy gyárban dolgozik, vagy éppen egy weboldalon keresztül szerzi a munkáját: amennyiben alárendeltségben, más részére, ellenérték fejében és személyesen teljesít, úgy szüksége van a munkajogi védelemre. A munkaviszony teljesítési módja magától értetődően változik a technikai fejlődéssel, de ha a jogviszony alapszerkezete változatlan, úgy nincs indok a munkajogi szabályok félre tételére. Nem véletlen, hogy a Világbank a digitalizáció munkavállalásra gyakorolt hatását vizsgáló tanulmánya végén ekként fogalmazza meg a jövő munkajogával szembeni elvárásokat: a

¹⁸¹ Degryse (2016) id. mű 31.

¹⁸² Eddie Keane (2016): Are Collaborative Workers Employees? *Hungarian Labour Law E-Journal* 2016/2. (hllj.hu). Jónás Tünde (2016): Sharing economy, avagy menekülés a munkajog hatálya alól? Lásd: <http://munkajog.hu/rovatok/munkahely/sharing-economy-avagy-menekules-a-munkajog-hatalya-alol> (letöltve: 2016. 03. 24.).

¹⁸³ Jeremias Prassl – Martin Risak (2016): Uber, TaskRabbit & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. *Oxford Legal Studies Research Paper* No. 8/2016. 6–8.

¹⁸⁴ Degryse (2016) id. mű 32.

munkáltató számára legyen kellően rugalmas, bontsa le a fejlődés előtti akadályokat, ugyanakkor ne hagyja kizsákmányolni a munkavállalót.¹⁸⁵ Márpedig ebben semmi újdonság nincs, a munkajog ezt teszi, történetének kezdetétől fogva.

¹⁸⁵ World Bank (2013) id. mű 50-51.

IV. RÉSZ - ÖSSZEFOGLALÁS

1. A 21. századi munkaerőpiac legfőbb jellemzői a komplexitás, a változás, az innováció, a gyors reakciók szükségessé válása. Ezekkel a környezeti hatásokkal csak azok a szervezetek és azok a munkavállalók tudják tartani a tempót, amelyek mind szemléletükben, mind eszköztárukban tudnak alkalmazkodni ezekhez a jellegzetességekhez, kihívásokhoz és sajátos helyzetekhez. Az internet és a digitális hatások mindennapivá válása a munkaerőpiac kihívásait is jelentősen átalakította. A munkaerőpiac korszerűsége ma a digitalizáció térnyerésén alapszik, és ez a munkavállalók számos kompetenciájára befolyással van. Nélkülözhetetlenné vált a rugalmasság, a gyors helyzetfelismerés és a technikai jártasság mellett a digitális kompetencia, melynek három összetevője 1) a technológiai dimenzió (aminek része a problémamegoldás képessége és a változó technológiai környezethez való rugalmas alkalmazkodás); 2) a kognitív dimenzió (melynek fókuszában az információk „olvasása”, szelekciója, értelmezése, értékelése és bemutatása áll), valamint 3) az etikai dimenzió (ami a másokkal való kapcsolatot és kommunikációt emeli ki a technológia felelősségteljes alkalmazásával). Lényegét tekintve napjainkban ezek a munkaerőpiac kihívásaihoz való alkalmazkodás szempontjából leginkább meghatározó tényezők, melyek befolyással bírnak a jelen kor dolgozójának teljesítményére, találékonyságára, kommunikációjára, valamint általános és digitális eszközhasználati hatékonyságára.

2. Az elektronikus nyilatkozattétel kapcsán a jogi környezet első látásra kifejezetten modernnek, a digitális technikát támogatónak tűnik. Az Mt. ugyanis bizonyos feltételek mellett írásosnak fogadja el az elektronikus dokumentumokat is. E feltételek értelmezése azonban vitatott, amit jól tükröz az egyelőre meglehetősen bátortalan gyakorlat. Egyelőre a munkáltató a digitalizáció korában is temérdek papír alapú iratot termel munkaügyi működése során. A magunk részéről az elektronikus jognyilatkozatok minél szélesebb körű elismerését támogatjuk, amelyhez azonban feltétlenül szükséges lenne az Mt. vonatkozó szabályainak pontosítása. Így különösen annak deklarálása, hogy az elektronikus dokumentum minősített elektronikus aláírás nélkül is írásosnak minősül. Hasonlóan tisztázni szükséges azt is, hogy az e-nyilatkozat mikor minősül közöltnek. E tekintetben a Kttv. megoldását mintaeértékűnek tekintjük (az elektronikus dokumentum akkor közölt, amikor a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát a munkaviszonyból eredő kötelezettsége teljesítésével összefüggésben megismerje).

3. Elemzésünk alapján azt állapítottuk meg, hogy a munkaviszony teljesítésének kereteit rögzítő szabályaink jelenleg is meglehetősen rugalmasak, és – legalábbis rendszerszinten – nem merevítik be a munkavégzést felesleges térbeli, időbeli, tárgybeli vagy díjazásbeli keretek közé. Ennyiben tehát a digitalizáció előnyeinek kiaknázása előtt munkajogi akadályok csak a részletszabályok szintjén állnak.

3.1. A munkavégzés helye rendkívül tágan határozható meg, akár nagyobb földrajzi egységként, többes munkahelyként, vagy a tényleges gyakorlatra bízva, a „szokás szerinti” munkavégzési helyre utalással. Ez a fajta rugalmasság azonban nem a digitalizáció terméke, évtizedekkel ezelőtt is számos olyan munkakör létezett, amelynél nem lehetett konkrétan megadni a teljesítés földrajzi helyét (lásd a telephelyen kívüli munkavégzés fogalmát). Hangsúlyozni kell ugyanakkor, hogy a munkahely mikénti meghatározása nem befolyásolja a munkáltató munkavédelmi kötelezettségeit és kártérítési felelősségét. Ezen álláspontunk szerint nem is szükséges változtatni, jóllehet, a bírói gyakorlatban a munkáltató szervezetétől elkülönült helyen történő teljesítésnél célszerű lenne megengedőbben értelmezni a kárfelelősség alóli mentesülés feltételeit (ellenőrzési körön kívüliség, kizárólagos károsulti elháríthatatlan magatartás).

3.2. A munkaidő mértékére és beosztására vonatkozó szabályok adják a legtöbb kötöttséget a felek számára, ezt azonban indokoltnak tartjuk. A munkaidő határai ugyanis közvetlenül a magánszféra határait is jelentik. A munkaidő expanziója ezért fogalmilag csak a magánélet rovására történhet. Meglátásunk szerint a technikai fejlődés mellett sem indokolt a munkaidő szabályozás strukturális átalakítása. Ha a munkavállaló a munkáltatója rendelkezésére áll, vagy részére munkát végez, akkor az beleszámít a szerződése szerinti munkaidő mértékébe, és azért díjazás jár, függetlenül a teljesítés helyétől és módjától. Ennek ellentmondó elvi érvet nem látunk. A munkaidő pontos elszámolásának nem lehet akadálya az, hogy nehezebben mérhető és nyilvántartható a teljesítés, ha az nem egy egybefüggő időszakban és nem egy adott helyen történik. Ezek a technikai problémák ugyanis éppen a digitális eszközökkel könnyen áthidalhatóak. Az pedig már a munkáltató munkaszervezési kötelezettsége körébe tartozik, hogy a munkaidőn belül ne legyenek felesleges „üresjáratok”, sem pedig azon túl szükségtelen túlórák.

3.3. A munkakör, az ellátandó feladat meghatározása aligha jelenthet felesleges jogi kötöttséget. A munkaszerződés szerinti munkakör ugyanis változatos feladatokat is átfoghat, ha éppen ezt igényli a munkáltatói szervezet. Ugyanakkor nem általánosítható annyira, hogy már kiüresedett legyen. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatással pedig munkáltató

egyoldalú utasításával kötelezheti a munkavállalót a szerződésétől eltérő munkakör ellátására is, évente akár két hónapra (44 munkanap).

3.4. A munka díjazására vonatkozó szabályok mellett nem tilos az olyan díjazási rendszer, ahol a munkavállaló munkaszerződése csak a minimálbérnek megfelelő alpbért tartalmazza, a bérpótlékokon felül pedig minden további díjazását a munkáltató által egyoldalúan kialakított szabályok alapján kapja. Szélsőséges esetben ez a modell a munkaviszonyt az eredménykötelmekhez közelíti, amelyben díjazás csak a szerződésszerű teljesítés esetén jár, persze azzal a fontos különbséggel, hogy a minimálbért elérő alpbér – mint a távolléti díj kötelező része – a fizetett távollét idejére is jár, jóllehet ez sokkal kevesebb lehet, mint a munkavállaló átlagos keresete.

4. Az informatikai eszközök használatával kapcsolatos felelősségi és ellenőrzési kérdések kapcsán arra a megállapításra jutottunk, hogy a hatályos jogi környezet megfelelően kezeli a felmerülő kérdéseket, kockázatokat. A munkáltatói ellenőrzésre vonatkozó rendelkezések akkor is aggály nélkül alkalmazhatóak, ha az ellenőrzés tárgya a munkavállalóra vonatkozó valamely digitális adat (pl. fénykép, e-mail, SMS). Jól mutatja ezt az Emberi Jogok Európai Bírósága előtti Bărbulescu-eset is (No. 61496/08.), amely bár nagy sajtóvisszhangot keltett, jogi szempontból érdemi újdonságot nem hozott a munkáltatói ellenőrzés és a munkavállalói személyiségi jogok tekintetében.

5. A munka és a magánélet összemosódásával kapcsolatban három tényezőt vizsgáltunk meg: a munkaidő és a pihenőidő határainak viszonylagossá válását, a munkavállaló véleménynyilvánítási és a munkáltató ellenőrzési jogát.

5.1. A munkaidő és a pihenőidő összemosódása kapcsán megállapíthatjuk, hogy jogi szempontból mindkét félnek lehetősége van arra, hogy e két kategória éles elhatárolásához ragaszkodjon. A munkáltató jogkörével élve szigorúan tilthat lényegében bármilyen magáncélú tevékenységet munkaidőben, és csak következetes munkahelyi gyakorlat kérdése, hogy ennek a tilalomnak érvényt szerez-e. Hasonlóan, a munkavállalónak is megvan a jogi lehetősége, hogy kizárja a munkával kapcsolatos hívásokat, üzeneteket a munkaidején kívül. Ugyanakkor úgy tűnik, a munkaidő és a magánélet éles elhatárolásához nem ragaszkodnak a felek. Mégis, ezt a helyzetet a magánélet szempontjából tartjuk sérülékenyebbnek. A munkáltatója jó megítélésére igényt tartó, alárendeltségben teljesítő munkavállaló számára ugyanis jóval nagyobb kockázat lehet, ha munkaidején kívül nem áll rendelkezésre, mint

amivel a munkaidőben a szigorú munkavégzéshez ragaszkodó munkáltatónak kellene számolnia.

5.2. A véleménynyilvánítási szabadsággal kapcsolatos kérdések aktualitása elsősorban azzal magyarázható, hogy az online térben bárki „hozzáfér” a nyilvánossághoz. Ugyanakkor úgy tűnik, egyelőre egyik fél sem tudatos abban, hogy ez pontosan mit jelent. Sok munkavállaló nem ismeri fel, hogy az interneten közzétett véleménye milyen nyilvánosságot kap, miközben ritka, hogy egy munkáltató átgondolt szabályzatot alkosson a virtuális térben megengedhető magatartásokról. Véleményünk szerint a hatályos szabályozás megfelelő kereteket ad a technikai változások jelentette kihívások mellett is. Egyetértünk azzal az elvi kiindulóponttal, hogy ami egy offline környezetben jogellenes magatartás az online térben is az.

5.3. Ma már bármely munkáltató számára elérhetőek azok az eszközök, amelyekkel a munkavállaló a munkaviszonya teljesítése során állandóan megfigyelhető és ellenőrizhető. A rohamos technikai fejlődésre tekintettel álláspontunk szerint kifejezetten érték, hogy a munkahelyi ellenőrzéssel, megfigyeléssel kapcsolatos magyar adatvédelmi gyakorlat meglehetősen szigorú, és csak az arányosság elvét messzemenőig tiszteletben tartó ellenőrzési megoldásokat fogad el. A munkáltató feladata, hogy a munkafeltételek, folyamatok ismeretében szabályozza, hogy a munkavállaló ellenőrzése miatt, milyen mértékben és milyen eszközökkel szükséges. E körben különösen figyelemmel kell lennie arra, hogy a munkáltatói – különösen gazdasági – érdekei nem írhatják felül a munkavállaló alapvető jogai védelmének fontosságát. Hiába lehetséges, hogy a munkavállalók tevékenységét kamerák, kémprogramok, szkennerek segítségével valós időben követhesse a munkahelyi vezető, ez csak akkor lehet megengedett, ha az adott cél (pl. a munka hatékonyságának, a munkaidő optimális felhasználásának biztosítása) más, a magánszférába kisebb beavatkozást jelentő eszközzel nem megoldható.

6. Külön foglalkoztunk a távmunkavégzéssel, mint a kifejezetten információ-technológiai eszközzel történő munkavégzésre épülő munkaviszonnyal. Álláspontunk szerint aggályos, hogy munkavédelmi szabályaink alapján a távmunkás egy konkrét munkavégzési helyen teljesít. Így jogi kockázatokat jelent a munkáltatónak, ha a távmunka valódi értelme alapján megengedi munkavállalójának, hogy szabadon válassza meg a teljesítés helyét. A munkavédelmi szabályok pontosítása mellett nem látjuk indokoltnak a munkáltató kárfelelősségét érintő rendelkezések módosítását. Ugyanakkor álláspontunk szerint a kimentési feltételek körében megengedőbb gyakorlat indokolt, ha a munkavállaló

távmunkásként kevésbé állhatott a munkáltató ellenőrzése alatt, illetve ha kisebb (akár kizárt) a munkáltatói közrehatás esélye.

7. A technikai fejlődés nem áll meg, ezért számolni kell azzal, hogy pár év múlva újabb kihívások érik majd a munkajogi szabályrendszert. Ennek első jeleként foglalkoztunk a robotika és a platform alapú munkavégzés kérdéseivel. Az előbbi kapcsán nem osztjuk az emberi élő munka alkonyát vizionáló álláspontot. Valós kockázatnak látjuk viszont a munkaerő-piac erős átrendezését, a digitális kompetenciák felértékelődését és a globális verseny erősödését. A munkavégzés kereteinek, formáinak alakulása véleményünk szerint nem jelenti szükség szerint a munkajog háttérbe szorulását. Ha a munkavégzés alárendeltségben, a munkavállaló számára adott körülmények között történik, úgy a legbonyolultabb online munkaszervező platform közbejötté mellett is indokolt a munkajogi szabályok alkalmazása.

1. melléklet: Interjúk munkáltatókkal – kérdések a beszélgetés vezetéséhez

- Milyen kompetenciák szükségesek a digitális korban egy munkavállalónak ahhoz, hogy sikeres legyen? Melyek azok a kompetenciák/tulajdonságok, amelyek most napjainkban, hogy az internet és a számítógépes alkalmazások mindennapi használata jellemző, hatékonyra tesznek egy munkavállalót?
- Ezen kompetenciák közül melyik az, amelyik az alapvető „boldoguláshoz” szükséges, és melyik az, amire a sikeresség érdekében van szükség?
- Kiválasztás során szűrik-e a pályázókat e tekintetben?
- Fejlesztik-e e vonatkozásban a munkavállalóikat?
- Van-e valamilyen változás a szükséges kompetenciákban a technikai fejlődéssel?
- Vannak-e a felértékelődő, új kompetenciákra összpontosító képzési programjaik? Melyek azok az „új kompetenciák”, amelyekre fókuszálnak ezeken a képzéseken? Melyik kompetenciát hogyan fejlesztik ezek közül? On-the-job/Off-the-job megoldások?
- Van olyan terület a működésükben, ahol kifejezetten ki tudják használni a digitalizáció előnyeit? Melyek ezek? Hogyan jelent ez előnyt?
- A munkavállalóval való hivatalos érintkezésben hol fogadják el az elektronikus kapcsolattartási formákat?
- Melyek azok a területek, tevékenységek, amiket az internet és az IT alkalmazások használatával fejleszteni tudnának, vagy lenne mód az ilyen irányú fejlesztésre?
- Van-e olyan terület, ahol hátrányokat, kockázatokat okoz a digitalizáció? Van-e különbség az egyes munkavállalói csoportok kapcsán (pl. vezetők)?
- Milyen elektronikus kommunikációs formákat használnak a munkavállalókkal való kapcsolattartásban? Mire használják ezeket?
- Változtatott-e a hétköznapi menetén a szervezetben az, hogy jelen van az internet, és jellemző a szinte folyamatos on-line jelenlét és kommunikáció? Hogyan?
- Mennyire érvényesül szigorúan a gyakorlatban a munkaidő kezdete-vége? Használják-e a kötetlen, vagy rugalmas munkarendet?
- Mennyire elvárás a formális munkaidőn kívül a rendelkezésre állás és az érkező információk feldolgozása?

2. melléklet: Munkavállalói online kérdőív

1. Kérjük, adja meg életkorát! _____

2. Neme: nő férfi

3. Kérjük, adja meg lakóhelyét!

főváros megyeszékhely megyei jogú város város község

4. Melyik megyében található az Ön lakóhelye? _____

5. Legmagasabb iskolai végzettsége

- a. általános iskola
- b. középiskola
- c. főiskola/egyetem

6. Kérjük, adja meg, milyen területen dolgozik!

- a. fizikai munka
- b. szellemi munka
- c. informatikai területen végzett munka
- d. vezetői munkakör

7. Ön távmunkásként dolgozik?

- a. igen
- b. csak alkalmanként (legfeljebb heti 1-2 nap)
- c. nem

8. Kérjük, jelölje be, az alábbiak közül milyen eszközöket biztosít a munkáltató a munkájához! Több választ is megjelölhet!

- a) számítógép (laptop)
- b) tablet
- c) mobiltelefon
- d) okostelefon
- e) GPS
- f) egyéb digitális eszköz:

9. Kérjük, jelölje, melyeket használhatja magáncélra a munkáltató által biztosított munkaeszközök közül! Több választ is megjelölhet!

- a) egyiket sem
- b) számítógép (laptop)
- c) tablet
- d) mobiltelefon
- e) okostelefon
- f) GPS
- g) egyéb digitális eszköz:

**10. Használ saját informatikai eszközt a munkájához (amit nem a munkáltató biztosít)?
Több választ is megjelölhet!**

- a) nincs ilyen eszköz
- b) számítógép (laptop)
- c) tablet
- d) mobiltelefon
- e) okostelefon
- f) GPS
- g) egyéb digitális eszköz:

11. Biztosít a munkáltatója képzést a munkához szükséges informatikai eszközök, szoftverek használatához?

- a) Igen, elegendő képzésben részesülök.
- b) Igen, többet is, mint amire szükségem van.

- c) Nem, további képzésre lenne szükségem.
- d) Nem, de nincs is szükségem további képzésre.

12. Ha szabadságot szeretne igényelni, az alábbiak közül mely formákban jelentheti be a munkáltatójának? Több választ is megjelölhet!

- a) Írásban.
- b) Szóban.
- c) Telefonon.
- d) SMS-ben.
- e) E-mailben.
- f) Közösségi oldalon.
- g) Egyéb:

13. Ha betegállományba kerül, az alábbiak közül mely formákban jelezheti ezt a munkáltatójának? Több választ is megjelölhet!

- a) Írásban.
- b) Szóban.
- c) Telefonon.
- d) SMS-ben.
- e) E-mailben.
- f) Közösségi oldalon.
- g) Egyéb:

14. A felsoroltak közül mely formában jelentheti be felmondását a munkáltatója felé? Több választ is megjelölhet!

- a) Írásban.
- b) Szóban.
- c) Telefonon.
- d) SMS-ben.
- e) E-mailben.

- f) Közösségi oldalon.
- g) Egyéb:

15. Ha a munkáltatója rendkívüli munkavégzésre kötelezi, ezt milyen formában jelzi Ön felé? Több választ is megjelölhet!

- a) Írásban.
- b) Szóban.
- c) Telefonon.
- d) SMS-ben.
- e) E-mailben.
- f) Közösségi oldalon.
- g) Egyéb:

16. Ha a munkáltatója képzésen való részvételre kötelezi, ezt milyen formában jelzi Ön felé? Több választ is megjelölhet!

- a) Írásban.
- b) Szóban.
- c) Telefonon.
- d) SMS-ben.
- e) E-mailben.
- f) Közösségi oldalon.
- g) Egyéb:

17. Ha a munkáltatója a munkaszerződés módosítására tesz ajánlatot, ezt milyen formában közli Önnel? Több választ is megjelölhet!

- a) Írásban.
- b) Szóban.
- c) Telefonon.
- d) SMS-ben.
- e) E-mailben.
- f) Közösségi oldalon.

g) Egyéb:

18. Kérjük, értékelje az alábbi állításokat!

1 nem jellemző – 2 előfordul – 3 általános, megszokott

- a) A hivatalos munkaidőm után is szoktam munkaügyben telefonálni.
- b) A hivatalos munkaidőm után is szoktam munkaügyben e-mailezni.
- c) A munkáltatóm elvárja, hogy munkaidőn kívül is legyen elérhető telefonon.
- d) Otthonról, pihenőidőmben is szoktam a munkával foglalkozni.
- e) Szabadságom alatt is szoktam a munkával foglalkozni

19. Kérjük, értékelje az alábbi állításokat 1-3-ig!

1 nem jellemző – 2 inkább jellemző – 3 teljesen jellemző

Nehézséget okoz-e Önnek, ha...

- a) a napi munkaidő után is a munkával kell foglalkoznia.
- b) a napi munkaidő után is elérhetőnek kell lennie telefonon.
- c) hétvégén (pihenőnapján) is a munkával kell foglalkoznia.
- d) hétvégén (pihenőnapján) is elérhetőnek kell lennie telefonon.
- e) szabadság alatt is elérhetőnek kell lennie a munkáltató számára.

20. Kérjük, értékelje az alábbi állításokat 1-3-ig!

1 nem jellemző – 2 inkább jellemző – 3 teljesen jellemző

- a) Magabiztosan, önállóan tudom használni a munkámhoz szükséges informatikai eszközöket.
- b) Szívesen dolgozom informatikai eszközökkel.
- c) Szívesen kommunikálok on-line.
- d) Előnyben részesítem a személyes kommunikációt az elektronikussal szemben.
- e) Szívesen veszek részt skype-os megbeszéléseken.
- f) Ha választhatok, inkább személyesen egyeztetetek a munkatársakkal, partnerekkel.
- g) Hatékonyabb vagyok egy személyes megbeszélésen, mint on-line.

21. Kérjük, értékelje az alábbi állításokat 1-3-ig!

1 nem jellemző – 2 inkább jellemző – 3 teljesen jellemző

- a) Szeretem, ha mindig ugyanoda kell bemennem dolgozni.
- b) Szeretem tudni, mikor van a munkanap eleje, vége.
- c) Nem zavar, ha este vagy hétvégén is kell munkával foglalkoznom.
- d) Mindig elérhető vagyok a munkatársaim, partnereim számára.
- e) Igénylem a munkaidő szempontjából kiszámítható munkanapokat.
- f) Igénylem a munkahely szempontjából kiszámítható munkanapokat.

Köszönjük, hogy részt vett a felmérésben!

Felhasznált irodalom

- Ajtay-Horváth Viola (2015). E-mailben kopogtat a felmondás? *HR&Munkajog* 2015/1.
- Amudson, N. (2005). The Potential Impact of Global Changes in Work for Career Theory and Practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2005:5
- Arthur, M. B., Rousseau, D. M. (1996). Introduction: the boundaryless career as a new employment principle. In: Arthur, M. B., Rousseau, D. M. (Eds.) (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press, New York
- Bankó Zoltán – Szóke Gergely (2015). Az információtechnológia hatása a munkavégzésre. Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 5. UTILITATES Bt. Pécs
- Bankó Zoltán (2015). Az atipikus munkajogviszonyok a magyar munkajogi irodalomban. In: Horváth István (szerk.): Tiszteletgés. Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest
- Bankó Zoltán (2015). Elektronikus dokumentumok a munkajogviszonyban – a munkajogi jognyilatkozatokkal szemben támasztott követelmények a digitális világban. Lásd: <http://www.kjmalapitvany.hu/category/szakertoi-palyazatok/szakertoi-palyazatok> (letöltés ideje: 2016. október 3.)
- Bankó Zoltán (2016). A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2016./2. (hllj.hu)
- Bright, J. E. H., Pryor, R. G. L. (2005). The Chaos Theory of Careers: A User's Guide. *The Career Development Quarterly*. Volume 53, Issue 4
- Burke, R. J., Cooper, C. L. (2006). *The human resources revolution*. Elsevier, Oxford
- Burke, R. J., Ng, E. (2006). The changing nature of work and organizations: Implications for human resource management. *Human Resource Management Review*, 16 (2006)
- Calvani, A., Fini, A., Ranieri, M. (2009). Assessing the digital competence. Theoretical models and application tools (Valutare la competenza digitale. Modelli teorici e strumenti applicativi.) TD-Tecnologie Didattiche, 48
- Chapman, A., Sheeney, N., Heywood, S., Dooley, B. and Collins, S. (1995). 'The organizational implications of teleworking.' *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 10.

- Clements-Croome, D. (2006). *Creating the productive workplace*. Second Edition. Taylor and Francis, New York, NY.
- Cooper, C. L., Burke, R. J. (2002). *The new world of work*. Blackwell Publishers, Oxford
- Costa, F. A., Cruz, E., Viana, J. (2010). *Managing personal learning environments: the voice of the students*. The PLE Conference, Barcelona, July 8–9. <http://bit.ly/1f2ZkP2> (letöltés ideje: 2016. november 4.)
- Czirfusz Dóra, Habók Lilla (2013). Információcsere a digitális korban – a kommunikáció modellje, eszközei és kommunikációs helyzetek a digitális térben. *Oktatás-Informatika* 1-2.
- Degryse, Christophe (2016). Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. European Trade Union Institute Working Paper 2016. 7. Lásd: <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets> (letöltés ideje: 2016. szeptember 15.)
- Dobó István, Lévai Dóra, Tóth Renáta, Papp-Danka Adrienn (2013). Értékteremtés és produktivitás a digitális állampolgárság kompetenciarendszerében. *Oktatás-Informatika* 1-2.
- Eby, L. T., Butts, M., Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24.
- Eddie Keane (2016). Are Collaborative Workers Employees? *Hungarian Labour Law E-Journal* 2016/2. (hllj.hu)
- Edit Kajtár (2016). *Dignity at Work: Employees' Personality Rights in the 21st Century*. Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 6. University of Pécs, Pécs
- Eurofound (2015). *New forms of employment*. Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Ferrari, A. (2012). *Digital Competence in Practice: An Analysis of Frameworks*. Joint Research Center. <http://bit.ly/U7iM2L> (letöltés ideje: 2016. október 20.)
- Florida, R. (2002). *The rise of the creative class*. Basic Books, New York
- Fodor T. Gábor (2016). A Munka Törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfelelőségéről. *Magyar Munkajog E-Folyóirat*, 2016/2. (hllj.hu)
- Foerster, H. v. (1993). *Wissen und Gewissen. Versuch einer Brücke*. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main
- Frese, M. (2000). The Changing Nature of Work. In: Chmiel, N. (Ed.) (2000). *Introduction to Work and Organizational Psychology*. Blackwell Publishers Ltd., Oxford
- Gerhardt, V. (2007). *Partizipation. Das Prinzip der Politik*. C. H. Beck, München

- Goffee, R., Jones, G. (2000). Career, community, and social architecture: an exploration of concepts. In: Peiperl, M. A., Arthur, M. B., Goffee, R., Morris, T. (Eds.) (2000). *Career frontiers: New conceptions of working lives*. Oxford University Press, Oxford
- Gyulavári Tamás (szerk.) (2016). Munkajog. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest
- Gyulavári Tamás, Hős Nikolett, Kártyás Gábor, Takács Gábor (2015): A Munka Törvénykönyve 2015. Egységes szerkezetben állásfoglalásokkal és magyarázatokkal. Kompkonzult Kiadó, Budapest
- Habók Lilla (2013). Kedvelt és elhanyagolt digitális eszközeink. In: Ollé János, Lévai Dóra, Domonkos Katalin, Szabó Orsi, Papp-Danka Adrienn, Czirfusz Dóra, Habók Lilla, Tóth Renáta, Takács Anita, Dobó István (2013). *Digitális állampolgár az információs társadalomban*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest
- Hall, D. T., Mirvis, P. H. (1996). The new protean career: psychological success and the path with a heart. In: Hall, D. T. & Associates (Eds.) *The career is dead-long live the career*. Jossey Bass, San Francisco
- Heerwagen, J., Kelly, K., Kampschroer, K. (2006). *The Changing Nature of Organizations, Work, and Workplace*. <http://www.wbdg.org/resources/chngorgwork.php> (letöltve: 2013. szeptember 29.)
- Hrecska Renáta (2015). Elektronikus dokumentumok munkajogviszonyokban - A munkajogi jogviszonyokkal szemben támasztott követelmények a digitális világban. Lásd: <http://www.kjmalapitvany.hu/category/szakertoi-palyazatok/szakertoi-palyazatok> (letöltés ideje: 2016. október 3.)
- Jeremias Prassl – Martin Risak (2016). Uber, TaskRabbit & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. *Oxford Legal Studies Research Paper* No. 8/2016.
- Jónás Tünde (2016): Sharing economy, avagy menekülés a munkajog hatálya alól? Lásd: <http://munkajog.hu/rovatok/munkahely/sharing-economy-avagy-menekules-a-munkajog-hatalya-alol> (letöltve: 2016. 03. 24.)
- Juhász Márta, Répáczki Rita (2012). Projekt-teamek terjedése a magyar szervezeti kultúrákban. *Munkaügyi Szemle*, 2012. I. 56. évf.
- Kajtár Edit (2015). Európai ügyek a Facebook sötét oldaláról. A munkavállalók közösségi oldalakon tanúsított kötelezettségsgő magatartása. In: Horváth István (szerk.): *Tisztelgés. Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest

- Kanter, R. M. (1984). Managing transitions in organizational culture: The case of participating management at Honeywell. In: Kimberly, J. R., Quinn, R. E. (Eds.) (1984). *Managing Organizational Transitions*. Homewood, Ill.: R. D. Irwin
- Kaplan, A. M., Haenlein, M. (2010). Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media. *Business Horizons* (2010) 53.
- Kártyás Gábor – Kozma-Fecske Ivett (2016). Szerelmes levelek a munkahelyi postafiókban. *HR&Munkajog* 2016/3.
- Kemény Péter – Keveházi Katalin (2016). Távmunka – osztott munkavédelmi felelősséggel. Javaslatok a távmunka munkavédelmi szabályainak korszerűsítésére. Lásd: http://mef.forum.hu/ckfinder/userfiles/files/MEF_tanulm%C3%A1ny_t%C3%A1vmunka_szab%C3%A1lyoz%C3%A1sr%C3%B3%281%29.pdf (letöltés ideje: 2016. november 17.)
- Kiss György (2005). *Munkajog*. Osiris Kiadó, Budapest 2005
- Kiss István, Répáczki Rita (2012). Új készségek és munkahelyek: a kompetencia megközelítésre épülő szolgáltatások szerepe a foglalkoztathatóság javításában. *Munkaerőpiac-orientált felsőoktatás. Ötletek, bevált gyakorlatok az „Új készségek és munkahelyek” nevű európai kezdeményezéshez*. Tempus Közalapítvány, Budapest
- Le Deist, F. O. D., Winterton, J. (2005). What Is Competence? *Human Resource Development International*, Vol. 8, No. 1, March 2005
- Molnár Ildikó (2016). Távmunka: családbarát és hatékony munkavégzés, objektív értékelés. *HR&Munkajog* 2016/11-12.
- Nádori Gergely, Prievara Tibor (2011). *Kis-nagy IKT könyv*. <http://bit.ly/gZL0SN> (letöltés ideje: 2016. december 21.)
- Námesztovszki Zsolt (2013). *Oktatásinformatika*. Újvidéki Egyetem, Magyar Tannyelvű Tanítóképző Kar, Szabadka
- Németh Janka (2013). A közösségi média használatára alapozott felmondások – megosztó gyakorlatok. *HR&Munkajog* 2013/6.
- Nyikes Zoltán, Kerti András (2016). *A digitális kompetencia napjainkban*. Paper 56. Proceedings of 8th International Engineering Symposium at Bánki [PDF] (ISBN: 978-615-5460-95-1)
- Oldham, G. R. (1988). Effects of changes in workspace partitions and spatial density on employee reactions. A quasi-experiment. *A Journal of Applied Psychology*, 73.
- Oldham, G. R., Cummings, A. (1996). Employee Creativity. Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39.

- Ollé János (2012). A digitális állampolgárság értelmezése és fejlesztési lehetőségei. *Oktatás-Informatika*, 1-2. <http://bit.ly/15BA4h1> (letöltés ideje: 2016. december 21.)
- Ollé János, Lévai Dóra, Domonkos Katalin, Szabó Orsi, Papp-Danka Adrienn, Czirfusz Dóra, Habók Lilla, Tóth Renáta, Takács Anita, Dobó István (2013). A digitális állampolgárság kompetenciamodellje és részterületei. In: Ollé János, Lévai Dóra, Domonkos Katalin, Szabó Orsi, Papp-Danka Adrienn, Czirfusz Dóra, Habók Lilla, Tóth Renáta, Takács Anita, Dobó István (2013). *Digitális állampolgár az információs társadalomban*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest
- Petrovics Zoltán (2016). Az elektronikus dokumentum körüli dilemmák a munkajogban. *HR&Munkajog* 2016/10.
- Pók László (2012). Lájkolni szabad? Munkavállaló véleménynyilvánítás az új Munka Törvénykönyve tükrében. *Infokommunikáció és jog*. 2012/4.
- Prensky, M. (2001): Digital Natives, Digital Immigrants – A New Way To Look At Ourselves and Our Kids, On the Horizon, NCB University Press, 6. <http://www.marcprensky.com/writing/Prensky%20-%20Digital%20Natives,%20Digital%20Immigrants%20-%20Part1.pdf> (letöltés ideje: 2016. december 21.)
- Pryor, R. G. L., Bright, J. E. H. (2007). Applying Chaos Theory to Careers: Attraction and attractors. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 71, Issue 3, December 2007
- Rácz Réka (2015). A munkajogviszony létesítésével összefüggő dokumentumok tartalma a gyakorló ügyvéd szemével. In: Horváth István (szerk.): *Tisztelgés. Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest
- Racsko Réka (2011). Kísérlet az e-papír eszközök bevezetésére. *Könyv és Nevelés*, 3.
- Ree, M. J., Caretta, T. R. (1998). General cognitive ability and occupational performance. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 13.
- Répáczki Rita (2012). Rendben van a virtuális lenyomatod? Lásd: <http://repaczkirita.hu/rendben-van-a-virtualis-lenyomatod/> (letöltés ideje: 2016. március 10.)
- Ribble, M. (2011). Digital Citizenship in Schools. Second Edition. *International Society for Technology in Education*. Eugene, Oregon, Washington, D.C.
- Rudas János (2007). *Delphi örökösei*. Lélekben Otthon Kiadó, Budapest
- Rybowiak, V., Garst, H., Frese, M., Batinic, B. (1999). Error Orientation Questionnaire (EOQ): reliability, validity, and different language equivalence. *Journal of Organizational Behavior*, 20.

- Wallace, P. (2004). *The internet in the workplace: How new technology is transforming work*. Cambridge University Press, New York
- Ware, J. (2005). *The changing nature of work: Basics*. The future of work blog. <http://www.thefutureofwork.net/blog/archives/000317.html> (letöltve: 2013. szeptember)
- World Bank (2013): Connecting to work. How information and communication technologies could help expand employment opportunities. 9–13. Lásd: <http://documents.worldbank.org/curated/en/290301468340843514/pdf/809770WP0Cone00Box379814B00PUBLIC0.pdf> (letöltés ideje: 2016. szeptember 15.)
- Zaccaria Márton Leó (2016). Munkavállalók a világhálón – „Megosztani ér?”. *HR&Munkajog* 2016/10.