



HÍRLEVÉL

A távmunka és otthoni munkavégzés a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál



A GINOP-5.3.5-18-2018-00056 sz. munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek: „Támogató megoldások kialakítása a közigazgatás, védelem ágazatban” projekt keretében a Pécsi Tudományegyetem közreműködésével számos háttér tanulmány született, melyek a közigazgatásban, és a védelmi ágazatban foglalkoztatottak jogviszonyának különböző aspektusait vizsgálták.

Ennek keretén belül a háttér tanulmányban vizsgálták a távmunka, és az otthoni munkavégzés témakörét. A távmunka fogalmának meghatározása, Jack Nilles nevéhez kötődik ő definiálta először, aki a telework és a telecommuting jelzőt használta rá, és egyben definiálta is a különbséget.

A telework meghatározása esetében, a számítógép vagy a távközlés helyettesíti a munkával kapcsolatos utazásokat. A telecommuting az az, amikor a dolgozó nem utazik, otthon és a munkahelye között, hanem a munkája teszi meg ezt, a digitális technológia révén. Tudni kell, hogy a távmunka és az otthoni munkavégzés nem analóg fogalom, a távmunka a munkáltatótól térben elkülönült munkavégzés, és az otthoni munka esetében kifejezetten az otthoni munkavégzés valósul meg. Közös jellemző, hogy mindkét esetben technológiai eszközök közvetítik a munkaeredményét, ebben a tekintetben kijelenthetjük, hogy minden otthoni munka egyben „távmunka” is.

A tanulmány szerint a távmunka formák megkülönböztetésére többféle definíció, illetve elhatárolás létezik, van, amikor a munkavégzés helye szerint, van amikor a munkavégzés ideje szerint, továbbá a munkajogi formák szerint, és léteznek megkülönböztetések a földrajzi kiterjedés alapján is, de

a tevékenység jellege szerint, iparág szerint is. Lehet kollektív vagy egyéni munkavégzés jellege szerinti megkülönböztetés is távmunka tekintetében.

Jellemző, hogy az Egyesült Államokban a '70-es években csak néhány ezer távmunkában dolgozó volt, addig 1980-ra már százezer, 1990-ben ugrásszerűen már hárommillió, és az internet fokozatos terjedésével 1999-ben pedig már tizenöt millió munkavállaló volt. Az Európai Unió esetében a bange-man jelentés összefoglaló jelentése már azt tartalmazza, hogy hogyan profitálhatnak a nagy, kis és közepes vállalkozások, illetve az államigazgatás a távmunka alkalmazásával. Az Európai Bizottság 2000. június 20-án elindította, azt a folyamatot, amely elvezetett a szociális partnerek közötti megállapodásra, ezen belül távmunkával kapcsolatos keretrendeltek megalkotására. Az EU-ban 2019-ben a foglalkoztatottak mindössze 5,4%-a dolgozott otthonról, 2019-re ez az arány 9%-ra nőtt. A munkakörülmény felmérés adatai alapján, mely 2015-ben történt, eltérő mértékben szóródnak a számok a távmunkát végző munkavállalók esetében a különböző tagországokban.

Míg Dániában 36%, Hollandiában 30%, addig Németország Spanyolország, Bulgáriában 12-13% arányban

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

áll a távmunka rangsorában. A magyarországi tapasztalatok 2003-ban jeleznek új lendületet, megalakult a Távmunka Tanács, és e tanács a munka információs társadalom kormányprogram végrehajtását felügyelte az EU akcióterv részeként.

Fontos jogi szabályozás történt 2004-ben, itt a munka törvénykönyve bevezette a távmunka fogalmát és intézményét, ezzel megteremtődtek az alapok, az informatikai fejlődés eredményeként a távmunka széles körű alkalmazására. A munkajogi szabályozások mellett módosult a Ktv., és fontos volt az 1995. évi CXVII. személyi jövedelemadóról szóló törvény módosítása is, amely megengedi, hogy a munkáltató költségként számolhatja el a távmunkavégzéshez szükséges nem anyagi kiadásokat.

Távmunka közigazgatásban

És most nézzük meg, hogy hogyan alakul a távmunka a közigazgatásban. Az e-ügyintézés bevezetésével a kormányzat az állampolgárok részére, illetőleg a vállalkozások részére is gyors, kényelmes és hatékony szolgáltatást kívánt nyújtani, ez teremtette meg az e-közigazgatás felételeit. A különböző jogszabályi rendelkezések megjelenésével az e-közigazgatás elérte, hogy nem igényli az ügyfél és az ügyintéző fizikai érintkezését az adott közigazgatási ügy megoldásában, és az ügyfél is megfelelő eszköz birtokában bárhol is képes ügyeinek intézésére. Ugyanakkor ez igaz az ügyintéző helyzetére is, hiszen ebben a formában nem kell az ügyintézőnek az irodában jelen lenni a közigazgatási ügyek intézésben. Ennek a fejlődésnek sajátos lökést adott a pandémia alatt bekövetkezett korlátozások.

Az otthoni munkavégzés a világjárvány idején nagyon sok esetben jelentett megoldást a foglalkoztatásra. Hogy alakult a távmunkavégzés a rendvédelemben?

A rendvédelmi szervekre (rendőrség, hivatásos katasztrófavédelmi szerv, büntetés-végrehajtási szervezet, az Országgyűlési Őrség, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok), mint speciális közigazgatási szervekre is elmondható, hogy sem a távmunka sem az otthoni munkavégzés egyáltalán nem volt jellemző, a jogszabályok nem rendelkeztek róla. ugyanakkor a Hszt. módosításával az otthoni munkavégzésre irányuló megállapodás megkötése lehetővé vált. Ezt a világjárvány „tette lehetővé” A hivatásos állományú tagokra vonatkozó a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (Hszt.) 2020. július 1-jétől hatályos új 153/A. §-a igaz a távmunkáról nem, hanem az otthoni munkavégzésről rendelkezik, miszerint a hivatásos állomány tagja az állomány illetékes parancsnokával történt megállapodása esetén szolgálati feladatait a szolgálati helyétől eltérően lakó-, illetve tartózkodási helyén, saját eszközeivel is végezheti.

Ezt akkor lehet az állományilletékes parancsnoknál lehet kezdeményezni, és abban az esetben kerülhet sor rá, ha a szolgálati feladatok jellege azt lehetővé teszi, valamint a szolgálati helyen ellátandó feladat körében kezelt – keletkező, felhasznált, feldolgozott és továbbításra kerülő – adatok védelmére, biztonságára vonatkozó követelmények lehetővé teszik azoknak információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel történő továbbítását. Ebben a megállapodásban rögzíteni kell a munkavégzés idejét, az elvégzendő feladatokat, a munkavégzéshez biztosított eszközöket, a kapcsolattartást, és az

elvégzett munka általános módját. Ez egy kétoldalú kvázi szerződés, amely kellő rugalmasságot biztosít a munkáltató részére a munkavégzés feltételeinek megállapításában.

Nézzük, hogyan alakult a távmunkavégzés a Nemzeti Adó- és Vámhivatal esetében!

A Nemzeti Adó- és Vámhivatalra (NAV), ugyanúgy, mint a közigazgatási szervekre 2020 márciusáig általánosan nem volt jellemző sem a távmunka sem pedig az otthoni munkavégzés. Egyes munkavállalókat főleg informatikai szakterületen foglalkoztatta a szervezet ilyen formában. A koronavírus okozta hirtelen változások azonnal felértékeltek az az otthoni munkavégzés szerepét és jelentőségét. Először belső rendelkezésekben lett szabályozva, utána pedig törvényben lett mindkét jogintézmény rögzítve. 2020 márciusáig a NAV inkább az informatikai szakterületen a NAV 2.1 Stratégiai program 2018-ban már tartalmazta a távmunkavégzés rendjének kialakítását és befejezését, azonban ennek tartalma a pénzügyőrökre nem terjed ki, így rájuk nem vonatkozott a távmunkavégzés. A távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatás kérelemre történt, és csak olyan feladatkörben, informatikai munkacsoportban, ahol a munkaköri feladat jellege lehetővé tette a munkavégzés helyén kívüli foglalkoztatást, különös tekintettel az adatok védelmére, biztonságára.

A 2021. január 1.-jén hatályba lépett a 2020. évi CXXX. NAV Szjtv. már külön rendelkezik a távmunkáról, és az otthoni munkavégzés szabályozásáról, rendelkezik a jogszabály a távmunka fogalmáról, és az otthoni munkavégzést mint külön jogintézményt kiveszi a távmunka fogalma alól a jogalkotó. Az ehhez szükséges eszköz a munkáltatói jogkört gyakorló biztosítja, és a biztosított eszközök kizárólag munkavégzésre használhatóak. Az otthoni munkavégzésre vonatkozó szabályok analógok a fent említettekkel, és általánosságban elmondható, hogy a koronavírus járvány terjedése lökést adott a home office szélesebb körű alkalmazására. Fontos tényező volt, hogy az informatikai támogatásom a NAV esetében rendelkezésre álltak, így a VPN munkaállomásokat mindenki számára betudták állítani, a harmadik hullám esetén már 7000 fő home office alkalmazásában. Fontos tapasztalat, hogy nem csak az írásbeli digitális kapcsolattartás került alkalmazásra, és ez egyeztetések is feladatok kiosztások során telefonon és Skype-on is működött kapcsolattartás.

A tapasztalatok összegzésénél elmondhatjuk, hogy bár egyes vezetők a home office-t kedvezőtlenül fogadta, de összességében, a levonható tapasztalatok alapján, kedvező tapasztalatok adódtak, lényegében azért mert a munka és a magánélet között rugalmasabbá vált az egyensúly, a szolgálati feladatok végrehajtását a vírus ebben a formában kevésbé tudta befolyásolni, továbbá ez a fajta munkavégzés meglehetősen rugalmasnak, költséghatékonynak bizonyult.



SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE