

Távmunka és otthoni munka szlovák előírások szerint

A szlovák Munka Törvénykönyve ismer úgynevezett otthoni munkát és távmunkát. De ez egyik sem azonos a ma gyakran használt „home office” kifejezéssel. A távmunka és az otthoni munka szlovák előírások szerint olyan munka, amit minden esetben otthonról végez a munkavállaló. Ez a tény a munkaszerződésben van rögzítve.

Foglalkoztatási formák Szlovákiában

A 311/2001 számú szlovák Munka Törvénykönyve előírásai rendelkeznek a különböző típusú foglalkoztatási formákról.

A [rendes munkaviszonynak](#) lehetnek különböző típusai, mint a határozott, illetve határozatlan időtartamra kötött munkaviszony, részmunkaidős munkaviszony, osztott munkavégzés, több párhuzamos munkaviszony egy munkáltatónál, otthon végzett munka és távmunka.

A [munkaviszonyon kívüli szerződéses foglalkoztatás](#) típusai a következők:

- megbízási szerződés,
- munkavégzési megállapodás,
- [diákmunka-szerződés](#).

A munkavégzés helye

A munkavégzés helyét a szlovák Munka Törvénykönyve a 43.§ (1) bekezdés b) pontjában szabályozza. **A munkavégzés helyének meghatározása minden munkaszerződés kötelező eleme.** A munkaviszony ideje alatt azonban különféle helyzetek fordulhatnak elő, amikor a munkavállalónak ideiglenesen a lakóhelyéről, vagyis a munkaszerződésben megállapított helytől eltérő helyen kell dolgoznia.

A munkaviszony fennállása alatt olyan helyzetek is felmerülhetnek (leggyakrabban a munkavállaló vagy a munkáltató akaratától független események), amikor szükséges, hogy a munkavállaló egy bizonyos ideig ne a szokásos munkahelyéről dolgozzon, hanem a saját lakóhelyéről.

Az otthoni munkavégzés alternatív mód lehet a munkavállaló és a munkáltató számára a munkavégzés akadályainak felszámolására. Mivel azonban a munkaviszony szerződés elven alapul, a munkahely megváltoztatásához mindkét fél hozzájárulása szükséges, hacsak a Munka Törvénykönyve másként nem rendelkezik.

Távmunka és otthoni munka szlovák Munka Törvénykönyvben

Az **otthoni munka** olyan munkaviszonya a munkavállalónak, amelynél a munkaszerződésben megállapított feltételeknek megfelelően végez munkát otthon vagy más egyeztetett helyen, nem a munkáltatónál, olyan munkaidőben, amelyet maga ütemez.



A **távmunka** olyan foglalkoztatás, amelynél a munkaszerződésben megállapított feltételeknek megfelelően otthon, illetve más egyeztetett helyen végez munkát a munkavállaló, informatikai eszközök alkalmazásával olyan munkaidőben, amelyet maga ütemez.

Az otthoni munkára és a távmunkára a következő eltérő szabályozás vonatkozik:

- a munkavállalóra nem vonatkozik a meghatározott heti munkaidő, a megszakítás nélküli napi pihenőidő, a megszakítás nélküli heti pihenőidő és a leállás megszervezésére vonatkozó rendelkezések,
- a munkavégzés során felmerülő jelentős személyes akadályok esetén a munkavállaló nem jogosult bérkompenzációra, a családtag halálesete kivételével,
- a munkavállalónak nem jár a túlórapénz, az ünnepi munka bérjuttatása, a szombati és a vasárnapi munkavégzés utáni bérpótlék, az éjszakai munkáért járó bérpótlék, a nehéz munkákért járó bérkompenzáció, hacsak a munkavállaló nem állapodik meg eltérően a munkáltatóval.

A távmunka alkalmazásakor a munkáltató megfelelő intézkedéseket tesz következőképpen:

- biztosítja, telepíti és rendszeresen karbantartja a távmunka elvégzéséhez szükséges technikai és szoftveres berendezéseket, kivéve abban az esetben, amikor a távmunkát végző alkalmazott saját berendezését használja,
- biztosítja, különösen a szoftverek esetében, a távmunkában feldolgozott és használt adatok védelmét,
- tájékoztatja az alkalmazottat a hardver és szoftver használatának bármilyen korlátozásáról, valamint az e korlátozások megsértése esetén kiszabott szankciókról.

A munkáltatónak további kötelességei vannak

A munkáltatónak intézkedéseket kell tennie annak érdekében, hogy megakadályozza az otthoni munkát vagy távmunkát végző munkavállaló elszigeteltségét a többi alkalmazottal szemben, és lehetőséget kell adnia számára, hogy találkozzon más alkalmazottakkal.

Az otthon végzett munkára és távmunkára vonatkozó munkakörülmények nem befolyásolhatják hátrányosan az ilyen munkát végző munkavállalót a munkáltató munkahelyén összehasonlítható munkát végző alkalmazottakkal szemben.

Home office

A „home office” csupán alkalmilag otthon végzett munka. Az otthoni munkával és a távmunkával ellentétben, amelyről munkaszerződésben állapotnak meg a felek, az „home office” inkább olyan előnyt jelent, amelyet a munkáltató nyújt a munkavállalóinak. Például hetente egyszer a munkáltató és a munkavállaló által egyeztetett napon. A munkavállaló a többi napokon a munkahelyén dolgozik.

A „home office”-t mint lehetőséget korábban a munkáltatók a munkavállalóik jutalmazásaként használták. Manapság a rendkívüli helyzetre való tekintettel inkább megoldási eszközként használják a munkaadók ezt a foglalkoztatási formát.

A Munka Törvénykönyve nem tartalmaz átfogó szabályozást erről a munkavégzési formáról. Az 52.§ (5) bekezdésében csupán így fogalmaz:



Feltéve, hogy a munkavégzés típusa ezt lehetővé teszi, olyan munka, amelyet a munkavállaló alkalmanként vagy kivételes körülmények között végez otthon a munkáltató beleegyezésével, vagy vele egyetértésben otthon vagy a szokásos munkahelytől eltérő helyen, nem minősül otthoni munkának, illetve távmunkának.

Ha egy alkalmazott csak alkalmanként és rendkívüli helyzetekben végez munkát otthonról, és a munkaszerződése nem otthoni munkára kötött, akkor a munkáltatójának belső irányelv alapján meg kell határozni a „home office”-ben történő munkavégzés feltételeit.

A „home office” ideje alatt a munkáltatónak nem kell ugyanazokat a feltételeket biztosítani, mint a munkahelyen. Mivel ez nem távmunka, a munkaadónak nem kell kimondottan törődnie a munkavállaló technikai felszerelésével a „home office” során. Ezt viszont érdemes belső irányelv által is szabályozni.

További szakmai cikkeket a www.vallalkozasszlovakian.hu oldalon találhat.

Ha tetszett a cikk és szeretne további hasznos információkhoz jutni, [itt feliratkozhat hírlevelemre](#), amelyhez ajándékba egy kis SK-HU szakszótárt küldök.

Szerző: Janok Júlia – Szlovákiai vállalkozások szakértője, 2020.10.04.

