

### **3. szakasz**

#### **IKT-vel támogatott táv- és mobil munka**

**2021. május**

---

**Nemzeti jelentés Németországról**

*Szerző(k)*

**Rüdiger Krause**

**Jonas Walter Kühn**

---

„Irel- Smarter Industrial relations to address new technological challenges in the world of work”

Az Európai Unió társfinanszírozásával (hivatkozás: VS/2019/0081)

## Tartalom

Bevezetés .....	3
I. A távmunkáról és a mobil munkavégzés hatásairól szóló keretmegállapodás .....	7
II. Szabályozási keret Németországban .....	11
1. A mobil munkavállalók státusza .....	11
2. A mobil munka megvalósítása .....	15
3. Egészségügyi és biztonsági kérdések .....	29
4. Munkavállalói adatvédelem .....	34
5. Munkaeszköz, felelősség- és balesetbiztosítás .....	42
III. Mobil munka, részvételi jogok és ipari kapcsolatok gyakorlatai .....	45
1. Mobil munka és részvételi jogok .....	46
2. Az ipari kapcsolatok jelenlegi gyakorlata .....	50
IV. Következtetések .....	52
Irodalomjegyzék .....	58

## Bevezetés

Mivel sok munkavállaló rugalmas időbeosztással a nappaliba és a konyhaasztal mellé költözött, a COVID pandémia legsúlyosabb és igen ambivalens módon értékelt<sup>1</sup> öröksége a munkaszervezéssel kapcsolatban valószínűleg az IKT által támogatott távmunka és a mobil munkavégzés térhódítása lesz. Ami korábban egzotikusnak tűnt<sup>2</sup> és csak a vezetőkre korlátozódott, fokozatosan széles körben elterjedt jelenséggé kezd válni a munka világában<sup>3</sup>, mióta a "Green Desking" (szó szerint) divatba jött.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Lásd például egyrészt a Twitter vezetőjének kijelentéseit, miszerint a cég munkatársai "örökké" otthonról dolgozhatnak, másrészt a Netflix alapítójának az otthoni munkavégzés "tisztá negatívumként" való értékelését; <https://www.economist.com/leaders/2020/09/12/is-the-office-finished>. Sőt egyes alkalmazottak azt állítják, hogy "életük legjobb teljesítményét" otthonról dolgozva érték el; lásd: Apple munkavállalók közelmúltban írt belső levelét egy új irányelv ellen, amely szerint hetente legalább három napra vissza kellene térniük az irodájukba, <https://www.theverge.com/2021/6/4/22491629/apple-employees-push-back-return-office-internal-letter-tim-cook>. A jogi viták során is a munkavállalók "önkiszákmányolásának" veszélye és az otthoni munkavégzés során félreértelmezett "lassiez-faire-hez való jog" között ingadoznak az álláspontok. vö. *Picker*, ZfA 2019, 269 [272].

<sup>2</sup> Pl. a "workation"-narratíva, amely szerint létezik egy növekvő, különösen fiatal digitális nomádokból álló törzs, akik teljes munkaidőben dolgoznak, miközben a világ minden táján utazgatnak, vö. <https://www.economist.com/1843/2017/07/11/havemacbook-will-travel> vagy a "workation visszavonulóban" mint fenyegető társunka terek, vö. <https://www.sueddeutsche.de/stil/schoener-arbeiten-mein-grosser-gruener-schreibtisch-1.5041353>.

<sup>3</sup> Egy felmérés szerint a munkavállalók közel 50 százaléka ma már teljes egészében vagy legalább részben a home office-ban dolgozik. (<https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Corona-Pandemie-Arbeit-im-Homeoffice-nimmt-deutlich-zu>), míg más empirikus értékelések 36 százalék körüli arányt (BMAS, Forschungsbericht Nr. 549, 2020, 100. o.), vagy 33 százalékot feltételeznek ([https://www.boeckler.de/data/impuls\\_2020\\_15\\_S2.pdf](https://www.boeckler.de/data/impuls_2020_15_S2.pdf)). További friss tanulmányok szerint az otthonról történő munkavégzés lehetőségét a munkavállalók 56 százalékának kínálják fel, vö. *Alipour/Falck/Schüller*, ifo Schnelldienst 73 (2020), 30 [30].

<sup>4</sup> Lásd: <https://www.vogue.co.uk/arts-and-lifestyle/article/rural-co-working>

Míg eddig általánosságban véve csak az volt jellemző, hogy a modern start-up cégek bezárják irodáikat és távmunkára ösztönzik alkalmazottaikat<sup>5</sup>, az ilyen erőfeszítések manapság egyre inkább megfigyelhetőek a hagyományosabb ágazatokban is<sup>6</sup>, különösen a világjárvány megjelenése óta.<sup>7</sup>

A munkahelyek újrainyitása közben a vezetők - figyelembe véve a véve a legfrissebb munkavédelmi és egészségügyi előírásokat – több távmunkára vonatkozó megállapodást értékelnek annak érdekében, hogy megfeleljenek a munkavállalók elvárásainak<sup>8</sup>,

---

<sup>5</sup> Lásd például a WordPress.com digitális publikációs platformot működtető Automatticot és a "100%-os távmunka 'filozófiáját'" <https://hbr.org/2013/03/how-wordpress-thrives-with-a-1> és <https://www.nytimes.com/2020/07/12/business/matt-mullenweg-automattic-corner-office.html>

<sup>6</sup> Vö. pl. a pénzügyi ágazatban tett bejelentésekkel, <https://www.handelsblatt.com/finanzen/bankenversicherungen/home-office-fuer-immer-so-sehen-grosse-finanzinstitute-die-zukunft-der-arbeit/26136242.html>

<sup>7</sup> Egy nemrégiben készült tanulmányban a megkérdezett vállalatok negyede nyilatkozott úgy, hogy bevezette vagy kiterjesztette a távmunkára vagy a home office-ra vonatkozó szabályozást, <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/HomeofficeCorona.html> 1. old. Összességében a legtöbb előrejelzés a világjárványnak az otthoni munkavégzésre gyakorolt hatásáról egybecseng a tendenciát tekintve. Egy nemrégiben Amerikára vonatkozó tanulmány például úgy becsüli, hogy a távmunkát választó munkavállalók aránya a világjárványt követően 5 százalékról 22 százalékra fog nőni, lásd *Barrero/Bloom/Davis*, Why Working From Home Will Stick, 2020 dec. Annak ellenére, hogy a távmunka a világjárvány kezdete óta általánossá vált, ez a típusú munkavégzés mégis közel 40 éve a munkajogi viták gyakori témája, lásd *Preis*, RdA 2019, 75 [87] további hivatkozásokkal.

<sup>8</sup> A home office kontextusában a legújabb tanulmányok azt feltételezik, hogy "a munka jövőjét a hibrid munkamodellek fogják jellemezni, amelyek a távmunka előnyeit az irodában történő személyes kapcsolattartással egyeztetik össze", *Alipour/Falck/Schüller*, CESifo Working. Paper No. 8227, 2020, 12. o. Tehát ahelyett, hogy teljesen távmunkára váltanának, a vállalkozások kísérletezhetnek egy vagy két távmunkával töltött nappal hetente, lásd: *Di Martino/Wirth*, in *Labour Rev* 129 (1990), 529 [540] előrejelzése. A munkavállalók esetében már az elmúlt években megfigyelhető volt a tendencia, hogy egyre inkább igénylik a távmunka lehetőségét, lásd. 2017-es kísérletet, amely szerint egy átlagos munkavállaló 8 százalékos fizetéscsökkenést is hajlandó elfogadni cserébe azért, hogy otthonról dolgozhasson, *Mas/Pallais*, *American Economic Review* 107 (2017), 3722. Mivel az iskolák és óvodák nem működtek a zárlat alatt a vírus terjedésének lassítása érdekében, az otthonról történő munkavégzésre vonatkozó igény különösképpen megfigyelhető volt azoknak a szülők estében, akiknek a gyermekeik

biztosítsák az extra rugalmas munkafolyamatokat, és enyhítsék a költségterheket. Az olyan bonyolult kérdések mellett, mint a vállalati kultúra fenntartása<sup>9</sup> és a digitális bűnözés elleni küzdelem (mivel egyre több érzékeny adatot dolgoznak fel a vállalati tűzfalon kívül), az IKT által támogatott táv- és mobil munkavégzés (a továbbiakban: mobil munka) egyre elterjedtebbé válása számos jogi kérdést vet fel a távmunka tartós jövőjével kapcsolatban. A munka – munkaviszony keretében történő - szervezésének és végrehajtásának módjaként értelmezve, a mobil munkavégzést a fejlett információtechnológiát alkalmazó munkavállalók autonómiájaként<sup>10</sup> növekedése

---

felügyeletét is meg kellett oldaniuk. A munkavégzés közben történő videó hívások esetében azonban a gazdálkodási terhek trükkös jogi vitákhoz is vezethetnek, lásd ezzel összefüggésben pl. egy nő perét, aki azt állítja, hogy őt amiatt bocsátották el az állásából, mert a gyermekei hangoskodtak a munkahelyi hívások közben, <https://www.nytimes.com/2020/07/08/us/drisanarios-lawsuit-hub-international.html> Ezzel szemben a járvány alatt a technológiai cégeknél elterjedt, hogy a szülőknek több juttatást biztosítottak, mint a többi munkavállalónak, és az állítólagos kivételezett bánásmóddal kapcsolatos neheztelés enyhe feszültséget okozott a munkavállalók körében, <https://www.nytimes.com/2020/09/05/technology/parents-time-off-backlash.html> Átfogó áttekintésért az otthoni munkavégzés előnyeiről, mind a munkáltató, mind a munkavállaló szempontjából, lásd *Kilian/Borsum/Hoffmeister*, NZA 1987, 401 [407 f.] és *Müller*, Homeoffice, 2020, 1. § 3-7. pont. Korai, de átfogó áttekintéshez lásd. *Di Martino/Wirth*, Int Labour Rev 129 (1990), 529. Részletesebben a munkavállalókra gyakorolt hatásokról: BMAS, Forschungsbericht Nr. 549, 2020, 27-30. o. és nemrégiben a DGB-Index Gute Arbeit 2020, <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++7239c414-349b-11eb-93d8-001a4a160123>

<sup>9</sup> A leggyakoribb állítások szerint a spontaneitás és a kreativitás hiánya, ami annak tudható be, hogy szigorúan ütemezett videó megbeszéléseket tartanak alkalmi találkozók helyett, valamint az új rutink iránti igények következtében megzavart életritmus, vö. <https://www.economist.com/business/2020/05/30/working-life-has-entered-a-new-era> Azonban egy, a COVID-19-nek a munka jellegére gyakorolt hatásáról szóló nagyszabású tanulmány szerint a munkavállalók hajlamosabbak lehetnek arra, hogy többet kommunikáljanak így fokozva a munkahelyi bajtársiasságot, mivel a virtuális kommunikáció kiterjed a munkaidőn túlra is és meghaladja a korábban rendszeresített kommunikációt, vö. <https://www.nber.org/papers/w27612.pdf>, 4. o.

<sup>10</sup> A munkaidő-autonómia növelésére vonatkozó terminológia stílusában ("bizalomalapú munkaidő", lásd BAG 2003.05.06. - I ABR 13/02 - BAGE 106, 111 [122]), az adott kontextusban a "bizalmon alapuló munkaidőre" is utalhatnánk, egy kifejezésre, amelyet *Brügger/Kaderka*, AuA 2019, 516 [517] alkottak.

jellemzi.<sup>11</sup> A mobil munkavégzésről szóló keretmegállapodás végrehajtásával kezdve a következő megjegyzések a mobil munkavégzés új formáira és azok jogi következményeire összpontosítanak. Ezen túlmenően felvázoljuk a mobil munkavégzés elterjedésével kapcsolatos munkaügyi kapcsolatokra gyakorolt hatásokat, különös tekintettel az üzemi tanácsok jogi hátterére, amelyeknek feladata egyfajta "közbülső pozíció"<sup>12</sup> kialakítása az érdekkülönbségek és természetesen a világjárvány hatásainak metszéspontjában. E rövid áttekintésből kiderül, hogy egyes jogi kérdések különösen a munkaszervezés e formájára jellemzőek (pl. a mobil munkavégzéshez való jog, egészségvédelmi és biztonsági előírások, a munkáltató telephelyén kívüli munkahelyek, a home office-ban okozott károkért való felelősség vagy költségviselési kérdések<sup>13</sup>), míg mások átfogó kontextusokban fontosak, de különösen nyilvánvalóak a mobil munka esetében (különösen a mobil munkavállalók termelékenységének nyomon követésével vagy az elérhetetlenség jogával kapcsolatos kérdések tekintetében).

---

<sup>11</sup> A terminológia nem mindig pontos, és a "távmunkától" a "mobil munkavégzésig" terjed, és az utóbbi időben egyre gyakoribb kifejezés az "otthonról történő munkavégzés". A fogalmak átfogó tárgyalása és a "mobil irodák" fogalmának megalkotása érdekében lásd *Freyler, Arbeitszeit- und Urlaubsrecht im Mobile Office*, 2018, 23-34. o. A terminológiáról röviden lásd *Krieger/Rudnik/Povedano Peramato, NZA 2020*, 473 [473 f.]. A fent említett felfogás megfelel az elvileg a távmunkáról szóló keretmegállapodás 2. szakaszában szereplő fogalommal, amely előírja, hogy a távmunka teljes egészében vagy legalább részben a munkát rendszeresen a munkáltató telephelyén kívül, információk technológiák felhasználásával történik. Azonban, ahogy az alább részletezésre kerül, a jelenlegi németországi jogi keret különbséget tesz a távmunka (telework) és a munkáltató telephelyén kívüli, rögzített munkahely nélkül megvalósuló távoli munka (remote work) között. Számos munkaszerződés ezért kezdetben mobil munkavégzésről szólt, lásd például a Daimler mobil munkavégzésre vonatkozó üzemi megállapodását, amely kivonatoltan megjelent nyomtatásban *Heuschmid*, in: *Handbuch Arbeitsrecht (2019)*, 118. § 53. bek.

<sup>12</sup> *Luhmann*, in: *Schriften zur Organisation 1 (2018)*, p. 255–271 [265].

<sup>13</sup> Egy nemrégiben készült tanulmány szerint a megkérdezett munkavállalók mintegy 80 százaléka esetében a munkáltató eddig nem mutatta ki a szándékát, hogy hozzájáruljon az olyan járulékos kiadásokhoz, mint a bérleti díj, a víz- és fűtési többletköltségek, a villany, a szoba karbantartása vagy a megfelelő irodai bútorok és berendezések beszerzése, lásd <https://www.sueddeutsche.de/karriere/home-office-papier-ist-privatsache-1.5034727>

Az utóbbi szempontok mögött metaszintű kérdések merülnek fel a munkáltató felelősségi köre és a munkavállaló magánszférájának védelme közötti normatív elhatárolás tekintetében. Összességében, csakúgy, mint az egyre inkább digitalizált munka világának számos területén, a munkajog alapvető irányának fontossága itt is megmutatkozik: a jövőben a normativitásnak kell-e inkább orientálódnia a ténszerűség irányába, vagy fordítva, a ténszerűséget kell-e visszaközelíteni a normativitáshoz?<sup>14</sup> Továbbá hangsúlyozandó, hogy tisztázni szükséges a mobil munkavégzés végső célját. A rugalmas munkavégzéssel kapcsolatos jelenlegi eufória ellenére érdemesnek tűnik megvitatni olyan kérdéseket a legújabb empirikus tanulmányok fényében, mint a hely és idő szempontjából rugalmas munkavégzéssel kapcsolatos tudatosság növelése, illetve a rugalmas munkavégzés megteremtése érdekében olyan keretfeltételek megteremtésének szükségessége, amelyekben mindenki a lehető legtöbbet tudja dolgozni.<sup>15</sup>

A távmunkáról és a mobil munkavégzés hatásairól szóló keretmegállapodás

A távmunkáról szóló 2002. évi keretmegállapodás<sup>16</sup> volt az első jogilag nem kötelező érvényű<sup>17</sup> megállapodás, amelyet az európai szociális partnerek, az UNICE, a CEEP, az

---

<sup>14</sup> Munkaidővel kapcsolatos kérdésekről, *Krause*, NZA-Beilage 2019, 86 [86]

<sup>15</sup> Ebben az összefüggésben az egyik példa az lehet, hogy az eredményeken és a sikerességen és nem a munkaerő ráfordításon alapuló ellenőrzési módszerek gyakran elrejtik a mobilitás többletköltségeit, lásd további hivatkozásokért *Monz/Vogl*, *Z. Arb. Wiss.* 2020, 178 [185]. Ez különösen az úgynevezett "érdekelt önvészélyeztetéshez" vezethet, amikor a munkavállalók az egészségüket veszélyeztetik, hogy képesek legyenek meghatározott célok elérésére a magas követelmények miatt, *Kraus/Grzech-Sukalo/Rieder*, *Z. Arb. Wiss.* 2020, 167 [169]. A mobilitással kapcsolatos munkakörülmények és az "érdekelt önvészélyeztetés" közötti kapcsolatot illetően lásd *Kraus/Rieder*, *Wirtschaftspsychologie* 2019, 6 [13-14].

<sup>16</sup> Nyomtatásban megjelent in RdA 2003, 55 f. and NZA 2002, 1268 ff

<sup>17</sup> Lásd *Blanpain* (szerk.), *European Framework Agreements and Telework* (2007), hátsó borító; *Krebber*, in: *Callies/Ruffert*, *EUV/AEUV* (2016), AEUV Art. 155 32. pont; *Strauss*, in: *NK Gesamtes Arbeitsrecht* (2016), *Rahmenvereinbarung über Telearbeit*, 37. bekezdés. Amint a "Report of the High Level Group on Industrial Relations and Change in the European Union in 2002" (Az Európai Unió ipari kapcsolataival és a változással foglalkozó magas szintű munkacsoport 2002-es jelentése) írja a 35. oldalon, "[...] a

UEAPME és az ESZSZ kötöttek. Bár a tagállamok nem kötelesek garantálni a távmunkáról szóló keretmegállapodás átültetését a nemzeti jogi keretbe, valamint annak ellenére, hogy a terjedelem 12 szakaszra csökkent, nem szabad alábecsülni ennek az első "autonóm"<sup>18</sup> megállapodásnak a jelentőségét. Nagy előrelátásról árulkodik, hogy már 2002-ben, amikor az európai szociális partnerek a megállapodás megkötésére jutottak, napirenden voltak a magánélet és az adatok védelmével kapcsolatos aggályok az ilyen jellegű munkával kapcsolatban.<sup>19</sup> Emellett figyelemre méltó a kezdeti koncepcionális keret létrehozása a távmunka fogalmának meghatározására, valamint az a tény, hogy az egyenlő bánásmód kérdése nem csak a munkavállaló jellemzőivel, hanem a munkakörülmények megszervezésével is összefügg.<sup>20</sup> A távmunkára vonatkozó döntés önkéntes jellegének és a döntés későbbi visszavonásának lehetőségének hangsúlyozásával a megállapodás célja a távmunka általános európai szintű keretének létrehozása volt, amely jelzi az távmunka ipari kapcsolatokon keresztül történő szabályozására tett első kísérleteket, például az IBM Németországban 1991-ben kötött üzemi megállapodását<sup>21</sup> és a Deutsche Telekomnál 1995-ben kötött kollektív

---

szabályozás támaszkodhat [...] egy tanulási folyamatra is, amely iránymutatásokon és referenciaértékeken alapul, amelynek célja a tényleges magatartás javítása", a Távmunkáról szóló keretmegállapodás végrehajtása a aláíró felek tagjai által a nemzeti eljárásokkal és a munkaügyi gyakorlatokkal összhangban ilyen iránymutatásokon és referenciaértékeken alapuló megközelítésnek tekinthető.

<sup>18</sup> Az EUMSZ 155. cikke (2) bekezdésének 2. mondata (az EK 139. cikke) szerint a szociális párbeszéd ilyen "autonóm" megállapodáshoz vezethet (azaz a szociális partnerek átvették a megállapodás végrehajtásával kapcsolatos felelősséget a tagállamokban, találóan *Sagan*, in: *Sagan/Preis*, *Europäisches Arbeitsrecht*, 2019, 1. § 1. bek. 71. pont; *Ramos Martín/Visser*, *IJCL*.24 (2008), 511 [521]) vagy - mint például a részmunkaidős irányelv esetében – a tanácsi határozat átvételével kapcsolatos felelősséget. A szociális párbeszédet követő irányelvek áttekintése megtalálható *Benecke*, in: *Grabitz/Hilf/Nettesheim*, *EUV/AEUV* (2020), *AEUV Art. 155. cikk* (14) bekezdés.

<sup>19</sup> Lásd a keretmegállapodás "5. Adatvédelem" és "6. Adatvédelem" című fejezetét. Nemzeti szinten a távmunka adatvédelmemre vonatkozó következményei már a korai szakaszban is szóba kerültek, lásd pl. *Fischer/Schierbaum*, *CR* 1998, 321.

<sup>20</sup> Utóbbival kapcsolatban lásd *Thüsing*, *MüKoBGB* (2020), *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, *Einleitung* para 13.

<sup>21</sup> <https://www.zeit.de/1991/41/gift-oder-medizin/>



szerződést<sup>22</sup>. A megállapodás 12. szakaszának megfelelően a szociális partnerek 2006-ban jelentést tettek a végrehajtásról.<sup>23</sup> Kiderült, hogy egyes országoktól eltérően<sup>24</sup> a tagállamok többsége nem a jogalkotást választotta a végrehajtás eszközül. Ehelyett – és a szándéknak megfelelően - a keretmegállapodás kollektív szerződéseken és üzemi megállapodások révén valósult meg. Ez különösen azért figyelemre méltó, mert a szakszervezetek - legalábbis Németországban - kezdetben nem voltak elégedettek az új, technológia által vezérelt távmunka lehetőségeivel.<sup>25</sup> Mindazonáltal, különösen Németországban, számos üzemi megállapodás (és átfogó vállalati megállapodás) biztosította a mobil munkavégzés kiterjesztésének alapját<sup>26</sup>, és csak néhány, a mobil munkavégzéssel kapcsolatos per<sup>27</sup> látszik bizonyítani, hogy a teljes lefedettség (azaz a széleskörű törvényi szabályozás az európai vagy nemzeti szinten) kevésbé fontos, "amíg

---

<sup>22</sup> Nyomtatásban: NZA 1996, 189. A távmunka empirikus jelentőségéről Németországban 2002-ig lásd Wedde, NJW 1999, 527.[527]; Körner, NZA 1999, 1190 [1190 f.]; Hoeland, Comp. Lab. L. & Pol 24 (2003), 147 [151]. Például 1987-ben csak 1000 távmunkahely létezett Németországban, lásd CR 1987, 336 [336]. Feltételezések szerint 2005-ben a dolgozó népesség 13%-a volt érintett, lásd Genenger, in: Innovative Arbeitsformen (2005), 1057-1127. o. [1065]. A koronavírus előtti időkben a tanulmányok szerint az arány 11 és közel 25 százalék között volt, lásd BMAS, Forschungsbericht Nr. 549, 2020, 18., 20-22. o. "A térbeli mobilitás jelentősége és növekvő jelentősége a (táv)munkában" 2007-ben átfogóan leírásra került a következő tanulmányban: Hislop/Axtell, New Tech Work Empl 22 (2007), 34 [35-45].

<sup>23</sup> A jelentés található: <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework>

<sup>24</sup> Lásd Ramos Martín/Visser, IJCL 24 (2008), 511 [525].

<sup>25</sup> Például az IG Metall 9. számú állásfoglalása a 14. Szakszervezeti Kongresszus 1983-as müncheni ülésén

[https://www.igmetall.de/download/20190909\\_Metallzeitung\\_1983\\_14\\_Gewerkschaftstag\\_dcb2b41d2b2c9498e9bea0dc5fbb163279667751.pdf](https://www.igmetall.de/download/20190909_Metallzeitung_1983_14_Gewerkschaftstag_dcb2b41d2b2c9498e9bea0dc5fbb163279667751.pdf) 21. o., amely az "elektronikusan támogatott otthoni munka" törvényes betiltását kérte. Ilyen megfontolások még a munkaszerződésen túli távmunkát tiltó törvénytervezetnek is vezettek, vö. Däubler, KJ 1985, 362 [377].

<sup>26</sup> Részletes információért lásd: Weiss, in: European framework agreements and telework (2007), p. 171–180. Actual practises are covered in BMAS, Forschungsbericht Nr. 549, 2020, p. 64 ff

<sup>27</sup> Lásd. Rieble/Picker, ZfA 2013, 383 [385]; Freyler, Arbeitszeit- und Urlaubsrecht im Mobile Office, 2018, p. 4.

az érintett munkavállalókat érintjük "<sup>28</sup>. A munkavállalói képviselet két csatornáját szem előtt tartva, ezt a lefedettséget elsősorban a német munkajog garantálja kétféleképpen. A kollektív jogokkal kapcsolatos kérdésekben a keretmegállapodás kimondja, hogy a távmunkavállalókat ugyanolyan kollektív jogok illetik meg, mint a munkáltató telephelyén dolgozókat, 11. szakasz. A szakszervezetek általi vállalaton felüli szintű képviselet tekintetében ezt már maga a német alkotmány is biztosítja, mivel az alaptörvény (GG) 9. cikk (3) bekezdése<sup>29</sup> a munkavállalói jogállású távmunkásokra is vonatkozik. Továbbá, a vállalati együttdöntésre vonatkozóan a **Works Constitution Act** (BetrVG) 5. § (1) bekezdésének 1. mondata kifejezetten a távmunkásokra is kiterjed végrehajtási kör vonatkozásában.<sup>30</sup> Az első, a 90-es évek közepén született távmunkára vonatkozó kollektív szerződés és üzemi megállapodás óta a kollektív szerződések és az üzemi megállapodások még mindig a mobil munkavégzés központi alapját képezik, mivel a jogalkotó csak néhány, alább említett paragrafussal szabályozta a munkaszervezés e formáját. Figyelemre méltó, hogy amennyire egyértelműen meg lehet ítélni<sup>31</sup>, a kollektív szerződésekben a mobil munkavégzés keretfeltételei a keretmegállapodásban foglaltakkal nagymértékben összhangban vannak. Annak érdekében, hogy a mobil munkavégzésre vonatkozó szabályozás a lehető legpontosabban illeszkedjen az üzemi valósághoz, a kollektív szerződések a maguk részéről csupán elveket állapítanak meg, és lehetővé teszik az üzemi tanácsok számára, hogy önkéntes munkahelyi megállapodásokat kössenek ezen elveknek megfelelően. A kiegészítésben olyan záradékok is szerepelnek, amelyek kimondják, hogy a munkáltató köteles a munkavállalót a digitális csatornáin keresztül tájékoztatni a szakszervezeti szolgáltatásokról; ezáltal enyhíteni lehet az üzemi tanácsok és a szakszervezetek tevékenységük népszerűsítésével kapcsolatos nehézségeit. Végezetül, a kapcsolódó

---

<sup>28</sup> Ramos Martín/Visser, IJCL 24 (2008), 511 [547].

<sup>29</sup> A távmunkával kapcsolatos státuszkérdést lásd alább. A munkavállalókra vonatkozó kollektív tárgyalási hatáskör azonban a TVG 12a. szakaszából, az otthon dolgozókra pedig a HAG 17. szakaszából ered.

<sup>30</sup> Részletesebben lásd alább és Rieble/Picker, ZfA 2013, 383 [424–430].

<sup>31</sup> Sajnos, a közönség számára nem hozzáférhető az összes kollektív szerződés vagy üzemi megállapodás.

kollektív szerződések egyre gyakrabban tartalmazzak munkaidőre vonatkozó rendelkezéseket<sup>32</sup>.

## II. Szabályozási keret Németországban

Bár Németországban nincs a mobil munkavégzést átfogóan szabályozó törvény, egyes jogszabályok tartalmazzak néhány rendelkezést kifejezetten a mobil munkavállalókra vonatkozóan.

Amíg azonban a törvény a mobil munkavállalókat a Polgári Törvénykönyv (BGB) 611a. szakasza értelmében vett munkavállalókként határozza meg, a munkavállalók védelmére vonatkozó rendelkezések teljes skálája alkalmazandó.<sup>33</sup>

### 1. A mobil munkavállalók státusza

A platform- munkavállalók esetéhez hasonlóan a fent említett BGB 611a. szakasza által biztosított jogi keret a következőkre ad választ a mobil munkavállalók munkavállalói státuszának kérdésével kapcsolatban. Eszerint munkavállalónak minősül mindenki, aki szerződés alapján köteles személyesen függő munkaviszonyban, utasítás alapján szolgáltatást nyújtani. Ezt a személyes függőséget az ítélkezési gyakorlat több alapelv révén határozza meg részletesebben, pl. az időre, időtartamra és helyre vonatkozó utasítások követésére vonatkozó kötelezettség kiterjedése<sup>34</sup>, vagy a munkavégzésre

---

<sup>32</sup> Részletesebben „Actual Practices” III. 2. szakasz

<sup>33</sup> A munkavállalói státusz központi jelentőségét illetően a távmunka kontextusában lásd a korábban említetteket: *Kilian/Borsum/Hoffmeister*, NZA 1987, 401 [402] és *Albrecht*, NZA 1996, 1240 [1241].

<sup>34</sup> BAG 13.01.1983 – 5 AZR 149/82 – BAGE 41, 247 [253, 259]; BAG 06.05.1998 – 5 AZR 347/97 – BAGE 88, 327 [335]; BAG 21.05.2019 – 9 AZR 295/18 – AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 131 [13. bek.] Vö. még: BAG 15.02.1012 - 10 AZR 301/10 - BAG 15.02.1012 - 10 AZR 301/10. AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 123 [18. bek.], amely szerint a munka időbeosztás meghatározása és a hozzá kapcsolódó időbeli és szervezési kötelezettségvállalás munkaviszony feltételezésére szolgál, és BAG 16.07.1997 - 5 AZR 312/96 - BAGE 86, 170 [175], amely szerint az egyszerű tevékenységekre vonatkozó

vonatkozó kötelezettség teljesítése a munkáltató által meghatározott felépítésű munkaszervezetben.<sup>35</sup> Ezt a tipológiai megközelítést figyelembe véve, a virtuális kapcsolat és a vállalkozással való kapcsolattartás és az ilyen módon adott utasítások a legtöbb esetben elegendőnek tűnnek.<sup>36</sup> A munkavállalói státusz vélemezésének kritériumaként tehát elegendő a technikai felszereltség a vállalkozás által biztosított eszközökkel<sup>37</sup> és a megrendelések online fogadása a vállalkozói munkaszervezettel összehangoltan a vállalati szervezetbe való beilleszkedés kifejezéseként.<sup>38</sup> Hasonlóképpen, az a tény, hogy egy megállapodás a munkáltató és a munkavállaló között éppen a munka és a magánélet egyensúlyának javítása érdekében a szigorú időbeli és térbeli utasításkövetési kötelezettség elkerülésére irányult, nem annulálja a

---

utasítások betartásának kötelezettsége abból következik, hogy például egy újsághordónak egy bizonyos körzetet jelölnek ki egy ügyféllistával és egy meghatározott időkerettel együtt.

<sup>35</sup> Ez a jellemző abban az értelemben értendő, hogy a munkavállalók részt vesznek a munkamegosztás folyamatában, azaz részt vesznek az összesített teljesítmény létrehozásában. Lásd *Wiese*, RdA 2009, 344 [345].

<sup>36</sup> Vö. *Krause*, Arbeitsrecht, 2020, 2. § 31. pont; *Picker*, ZfA 2019, 269 [271]; *Wiese*, RdA 2009, 344 [345]. Lásd még az "információs függőségről" *Linnenkohl/Kilz/Rauschenberg* u.a., AuR 1991, 203. Az utasítások iránti elkötelezettség kontextusában az "elektronikus póráz" kifejezést is használják, vö. *Krause*, Gutachten 71. DJT, 2016, B 104. A munkaidő szempontjait illetően figyelembe kell venni, hogy a munkaidő tényszerű meghatározása is elegendő az utasítások általi kötöttségéhez a különböző megrendelésekre vonatkozó szűk időkeret következtében, lásd még *Freyler*, Arbeitszeit- und Urlaubsrecht im Mobile Office, 2018, 53. o. és *Wank*, NZA 1999, 225. [231].

<sup>37</sup> Ez a szempont további figyelmet igényel, amikor a "Bring Your Own Device (BYOD)" trend tovább erősödik. Mindazonáltal, ha a munkáltatóval költségmegosztási megállapodás születik a saját eszközök használatáról, akkor nem merülhetnek fel a foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos komolyabb kérdések.

<sup>38</sup> E jellemzőnek a munkavállalói státusz meghatározásában betöltött jelentőségéről lásd BAG 1975.10.08. - 5 AZR 430/74 - AP BGB 611. §. Abhängigkeit Nr. 18 [II. 1. bekezdés]; BAG 13.09.1991 - 7 AZR 31/91 - BAGE 69, 62 [68]; BAG 25.03.1992 - 7 ABR 52/91 - BAGE 69, 62 [68]. BAGE 70, 104 [109]; 2001.03.28. TÁSKA - 7 ABR 21/00 - BAGE 97, 226 [231]; 2001.06.27. TÁSKA - 5 AZR 561/99 - BAGE 98,146 [148]; BAG 11.06.2020 - 2 AZR 374/19 - AP BGB § 622 Nr. 79 [28. pont].

munkavállalói státuszt.<sup>39</sup> A szociológiai tanulmányok is alátámaszthatják ezt. Még a mobil munkavállalók körében is az autonómiát és az önkontrollt tekintik lételemnek; a korai tanulmányok azt mutatják, hogy az érintett munkavállalóknak egyértelmű elvárásai vannak a vezetőikkel szemben, mint például munkahelyi kapcsolatok fenntartása és koordinációs csoportok.<sup>40</sup> Az elhatárolási problémák általában akkor merülnek fel, amikor a munkavállalók kizárólag a cégen kívül nyújtják szolgáltatásaikat. Itt döntő fontosságú, hogy különbséget tegyünk a munkavállaló és az egyéni vállalkozó között.<sup>41</sup> A holisztikus megközelítést alkalmazva ez utóbbi eset csak akkor áll fenn, ha az érintett személy a megbízónak a klasszikus kötelmi jogi felelősségen túl nem tartozik elszámolási kötelezettséggel, és nem oszthatja be teljesen szabadon az idejét, valamint könnyedén folytathat más tevékenységeket is. Igaz, azt is meg kell kérdezni, hogy a munkavállaló ilyen helyzetben munkavállaló jellegű személynek vagy otthon dolgozónak minősíthető-e. A munkavállaló jellegű személyekre vonatkozóan például az Egyenlő bánásmódról szóló törvény, a Szabadságolásról szóló szövetségi törvény és a Kollektív szerződésről szóló törvény rendelkezései lennének alkalmazandók. Erre a besorolásra a Kollektív Szerződés (TVG) 12a. §-ának feltételei vonatkoznak, tehát a munkavállalónak gazdaságilag függőnek kell lennie, amely általában akkor vélelmezhető, ha a munkavállaló a szerződő fél számára végzett munkája felhasználásától és a munkájából származó jövedelemtől függ a megélhetése biztosítása érdekében.<sup>42</sup> Így ehhez hasonló megítélés feltételezhető különösen pl. a médiaágazatban vagy a szoftveriparban.<sup>43</sup> Mindazonáltal ebben az

---

<sup>39</sup> Lásd még *ErfK/Preis* (2020), 611a BGB para 38; *HWK/Thüsing*, *Arbeitsrecht* (2020), § 611a BGB para 52; *Nebe*, in: *Däubler*, *TVG* (2016), § 1 para 258.

<sup>40</sup> *Breisig*, *Z. Arb. Wiss.* 74 (2020), 188 [190 f.].

<sup>41</sup> Az elhatárolási vonal keresése érdekében korábban *Weiss*, *Ind Law J* 20 (1999), 741. Az elhatárolás fontosságáról a jogi következmények tekintetében lásd nemrégiben *Willemsen*, in: *FS Moll* (2019), 757-774. o. [759]

<sup>42</sup> BAG 02.10.1990 – 4 AZR 106/90 – BAGE 66, 95 [104]; BAG 21.01.2019 – 9 AZB 23/18 – AP ArbGG 1979 § 5 Nr. 75 [para 31]; BAG 09.04.2019 – 9 AZB 2/19 – AP ArbGG 1979 § 2 Nr. 107 [para 19].

ágazatban a munkavállaló jellegű személyek egy sajátos "típusa" is fellelhető, mivel a Szövetségi Munkaügyi Bíróság 2016-ban kimondta, hogy a digitálisan teljesített tevékenységek technikai értelemben otthoni munkavégzésnek minősülnek.<sup>44</sup> A terminológia tisztázása érdekében az otthonról végzett munka önmagában még nem tesz egy munkavállalót "otthoni munkavállalóvá".<sup>45</sup> Az Otthoni munkavégzésről szóló törvény (HAG) 2. szakasz (1) bekezdésének 1. mondata szerint otthoni munkavállaló az a személy, aki lakásában vagy saját maga által választott üzlethelyiségben dolgozik egyedül vagy családtagjaival együtt, iparosok vagy közvetítő vállalkozók megbízásából, de a munka eredményét közvetve vagy közvetlenül a megbízó vállalkozónak adja át.<sup>46</sup> A döntő tényező az, hogy a munkavégzés nagyrészt önállóan szervezhető, és nem úgy, mint a klasszikus munkavállaló esetében, aki home office-ban dolgozik és személyesen függ a munkáltatótól.<sup>47</sup> Végül soron a következő megfontolások döntő fontosságúak: számos esetben nagyobb igény van arra, hogy a jogviszonyt munkaszerződésnek minősítsék. Egyrészt a munkáltató különösen fontosnak tartja, hogy rendelkezzen bizonyos utasítási jogkörrel, hogy strukturális képet kapjon a munkáról és a munkaszervezés folyamatáról, és azt a vállalat saját preferenciái szerint alakíthassa. Ez még inkább így van, ha érzékeny üzleti adatokról van szó. Az biztos, hogy a vállalkozás tulajdonosa nem akarja kockáztatni, hogy az adatvédelmi jogsértésekért kiszabott büntetésekkel vonják felelősségre anélkül, hogy szigorú utasításokat tudna adni e tekintetben. A másik oldalról viszont az a grafikus például, aki értéket tulajdonít a saját

---

<sup>43</sup> *Temming*, in: Preis, *Der Arbeitsvertrag* (2020), T20, 26. bekezdés. A gazdaságilag eltartott személynek egyébként is szüksége van a munkavállalóhoz hasonló védelemre az általános szociális helyzetét tekintve, vö. BAG 2006.01.17. 61/05 - NJOZ 2006, 3821 [14. pont].

<sup>44</sup> BAG 14.06.2016 - 9 AZR 305/15 - BAGE 155, 264. Az Otthoni munkavégzésről szóló törvény munkakörülményeket illető jelentőségével kapcsolatban az - akkoriban így nevezett - "számítógépes házi feladat", lásd *Kappus*, NJW 1984, 2384 [2388].

<sup>45</sup> Lásd még *Wedde*, NJW 1999, 527 [528].

<sup>46</sup> További hivatkozásokért lásd *Krause*, *Arbeitsrecht*, 2020, § 2 para 31; *ErfK/Preis* (2020), § 2 HAG para 5-13.

<sup>47</sup> BAG 14.06.2016 – 9 AZR 305/15 – BAGE 155, 264 [269, 274].

magá által meghatározott munkarendjének és magas jövedelmének, nem állítaná, hogy alkalmazottnak minősül. Ezzel szemben a home office-ban dolgozó más irányultságú munkavállalónak egyértelműen jó esélyei vannak a munkavállalói státuszra, de ő gazdasági függősége miatt mindenképpen munkavállaló jellegűnek minősül.<sup>48</sup> Összefoglalóan tehát megállapítható, hogy - a távmunkáról szóló keretmegállapodásban<sup>49</sup> foglaltakkal ellentétben - nem mindenfajta mobil munkavégzés történik munkaszerződés keretében - még ha általában ez is a helyzet.<sup>50</sup>

## 2. A mobil munka megvalósítása

A távmunkáról szóló keretmegállapodás 3. szakaszában az európai szociális partnerek hangsúlyozták a távmunka önkéntes jellegét. Tekintettel az eddig nem létező home office-hoz vagy a mobil munkavégzéshez való jogra a nemzeti jogban<sup>51</sup> a munkáltató és a munkavállaló közötti önkéntes beleegyezés elve a távmunka bevezetésére vonatkozóan általánosságban is érvényes.<sup>52</sup> A következőkben az egyoldalú végrehajtás

---

<sup>48</sup> Lásd *Deinert*, RdA 2018, 359 [362]; *Nebe*, in: DIäubler, TVG (2016), 1. § 258. bek. Igaz, korlátozott számú esetben csak ez lehet az eredmény, lásd *Wlank*, NZA 1999, 225 [235] és *Wedde*, NJW 1999, 527 [529], aki az Otthoni munkavégzésről szóló törvényt szintén megfelelő átfogó rendelkezésnek tekinti.

<sup>49</sup> Lásd a "Meghatározás és hatály" című 2. szakaszt: A TELEWORK a munka megszervezésének és/vagy elvégzésének egy formája, információ felhasználásával és technológia segítségével, munkaszerződés/viszony keretében, ahol a munka, amely a munkáltató telephelyén is végezhető, rendszeresen a telephelyen kívül történik.

<sup>50</sup>Vö. HWK/*Thüsing*, Arbeitsrecht (2020), § 611a BGB para 103; *Picker*, ZfA 2019, 269 [271]; *Wank*, RdA 2010, 193 [207].

<sup>51</sup> Vö. *Krieger/Rudnik/Povedano Peramato*, NZA 2020, 473 [478]. A "mobil munkavégzésről szóló törvény" jogszabálytervezetét, beleértve a munkavállalóknak az évi legalább 24 napos mobil munkavégzéshez való jogát, 2020-ban elvetették.

<sup>52</sup> A képviselő, aki a törvényes jogosultságok ellen szavazott, különösképpen kiemelte ezt összhangban a távmunka önkéntes jellegével, ahogyan az a keretmegállapodásban is szerepel, vö. *Picker*, ZfA 2019, 269 [289].

lehetőségét tárgyaljuk a munkáltató részéről, és fordítva, abból a szempontból, hogy a munkavállalónak milyen lehetőségei vannak a mobil munkavégzés érvényesítésére. A német törvényi szabályozás szerint, a mobil munkavégzésnek a munkáltató és a munkavállaló közötti egyedi szerződéses megállapodásból kell származnia.<sup>53</sup> Különösen a munkáltató utasítási joga nem biztosít megfelelő jogalapot<sup>54</sup>, mivel a jogszerűség kritériuma itt az úgynevezett "ésszerű mérlegelési jogkör"<sup>55</sup>, ami megköveteli, hogy a munkavállaló érdekeit figyelembe vegyék.<sup>56</sup> Amint azt egy bíróság 2014-ben a távmunkával kapcsolatban megállapította, egy olyan, a munkaszerződés általános szerződési feltételei szerinti megállapodás, amely lehetővé teszi a munkáltató számára a megállapodás szerinti váltakozó távmunka megszüntetését előfeltételek nélkül, és nem utal arra, hogy a munkavállaló érdekeit is figyelembe kell venni a folyamat során, az "ésszerű mérlegelés" jogi modelljétől való eltérés miatt érvénytelen.<sup>57</sup> Továbbá, az otthoni munkavégzésre vonatkozó utasítással kapcsolatban tiszteletben kell tartani az alkotmányos jellegű értékeléseket. Az Alaptörvény (GG) 13. cikke szerint az abban foglalt, a saját otthon sérthetlenségéhez fűződő alapjog kétségtelenül korlátozza a munkáltató szabályozási jogkörét.<sup>58</sup> Különleges

---

<sup>53</sup> A kollektív szerződés vagy az egyenlő bánásmód igénybevételére, mint az egyenlő bánásmód elvének kifejezésének lehetőségére vonatkozó kivételeket lásd alább. Különösen az a tény, hogy a munkavállaló a feladatai nagy részét hosszú időn keresztül távolról látta el, nem jelenti a megfelelő helyi specifikációt, lásd LAG *Rheinland-Pfalz* 2014.12.17. - 4 Sa 404/14 - BeckRS 2015, 68467 [II. 1. b) pont alatt].

<sup>54</sup> Egyértelműen LAG Brandenburg 14.11.2018 – 17 Sa 562/18 – BeckRS 2018, 34001 [para 21]

<sup>55</sup> Vö. a 106. szakasz 1. mondatának szövegével (GewO). E referenciaérték hatálya minden utasításra vonatkozóan, vö. átfogó hivatkozásokkal *Bitzenhofer*, *Grundlagen des Weisungsrechts*, 2020, 69 f.

<sup>56</sup> Állandó ítélkezési gyakorlat, lásd például BAG 28.11.1984 – 5 AZR 123/83 – BAGE 47, 238 [249]; BAG 20.12.1984 – 2 AZR 436/83 – BAGE 47, 363 [375]; BAG 28.05.1997 – 5 AZR 125/96 – BAGE 86, 61 [73]; BAG 24.10.2018 – 10 AZR 19/18 – AP GewO § 106 Nr. 40 [para 26]; BAG 15.05.2019 – 7 AZR 396/17 – AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 174 [para 23].

<sup>57</sup> LAG Düsseldorf 10.09.2014 – 12 Sa 505/14 – LAGE § 307 BGB Nr. 44.

<sup>58</sup> Ennek az alkotmányos megkötöttségnek a távmunkával kapcsolatos jelentőségéről lásd *Boemke*, BB 2000, 147 [151 f.]; *Wiese*, RdA 2009, 344 [349]; *Rieble/Picker*, ZfA 2013, 383 [396]; *Schöllmann*, NZA-Beilage 2019, 81 [82].



vészhelyzetekben azonban kivételeket kell tenni. De még ebben az esetben is, az érdekek kiegyensúlyozásának szükségességét szem előtt tartva, csak a munka vállalati telephelyen kívüli ideiglenes végrehajtása bizonyulhat jogilag megengedhetőnek.<sup>59</sup> A következők szerint és a fentieknek megfelelően a munkavállaló sem követelheti meg egyoldalúan a mobil munkavégzés bevezetését. Ennek megfelelő a mobil munkavégzéshez vagy az otthonról történő munkavégzéshez való jog még nem létezik.<sup>60</sup> Mindazonáltal bizonyos - bár ritka - körülmények között a jelenlegi jogi keret már lehetőséget biztosít a távmunkára. Például, Esélyegyenlőségről szóló szövetségi törvény (Bundesgleichstellungsgesetz) 16. szakasza (1) bekezdésének 2. mondata mérlegelési jogot biztosít a szövetségi köztisztviselőnek a home office munkahely iránti kérelemmel kapcsolatban<sup>61</sup>. Néhány fogyatékkal élő személy valóban jogosult távmunkára a IX. társadalombiztosítási törvénykönyv (SGB IX) alapján, amelyet a munkáltató csak akkor kerülhet el, ha a távmunka bevezetése számára ésszerűtlen, vagy ha az aránytalanul magas költségekkel jár.<sup>62</sup> Ezen túlmenően, és a teljesség kedvéért érdemes szem előtt tartani az egyenlő bánásmód általános elvének<sup>63</sup> egy további

---

<sup>59</sup> Ebben az összefüggésben elképzelhető lenne például, ha a közeli hozzátartozók otthoni ápolása vagy a gyermekek nevelése, amely alkotmányos védelem alatt áll (6. cikk alaptörvény), merül fel sürgős jelleggel, és az esedékes munkát méltányosan otthonról is el lehetne végezni, vö. még *Picker*, ZfA 2019, 269 [280].

<sup>60</sup> Az új "mobil munkavégzésről szóló törvény" tervezete, amely tartalmazza a munkavállaló fix jogosultságát a mobil munkavégzés gyakorlására legalább évi 24 napra, kivéve, ha a munkáltató érthető vagy operatív okokkal indokolni tudja a munkavállaló kérelmének elutasítását.

<sup>61</sup> Egyértelmű, hogy ez nem egy szigorúan vett jog, vö. BVerwG 2008.01.31. - 2 C 31/06 - BVerwGE 130, 201 [23. pont] és *Oberthür*, MDR 2015, 1269 [1270]. Legalábbis a munkáltatónak törvényi kötelezettsége, hogy a kérelmező kérelmével foglalkozzon. A távmunka különböző jogi aspektusairól a közszolgálatban lásd még *Hahn*, öAT 2018, 202-205.

<sup>62</sup> Vö. LAG *Niedersachsen* 6.12.2010 – 12 Sa 860/10 – BeckRS 2011, 68917.

<sup>63</sup> *Sagan/Brockfeld*, NJW 2020, 1112 [1115]; *Däubler*, in: 100 Jahre Betriebsverfassungsrecht (2020), p. 115–127 [122]; *Temming*, in: Preis, *Der Arbeitsvertrag* (2020), T 20 para 30; *Heuschmid*, in: *Handbuch Arbeitsrecht* (2019), § 118 para 56.

szempontját, a szerződés hallgatólagos módosítását<sup>64</sup> vagy a munkáltató ellátási kötelezettségét<sup>65</sup>. Szigorú feltételeikre tekintettel ezek a lehetőségek mindazonáltal továbbra is kivételek maradnak és nem teljesen alkalmasak az általánosításra. Így továbbra is tény, hogy az önkéntes szerződéses megállapodásnak meg kell előznie az IKT-alapú mobil- és távmunkát. Természetesen ennek jogi alapja is lehet a kollektív szerződésben, ami a gyakorlatban gyakran előfordul<sup>66</sup>.

Végül, a jelenlegi világjárvány körülményei miatt az egyes esetekben eltérő elbírálás merülhet fel. Jelenleg a Fertőzésvédelmi törvény (IfSG) legutóbbi, 2021 áprilisától hatályos módosítása azt eredményezte, hogy a munkáltató köteles felajánlani a munkavállalóknak a lehetőséget az otthoni munkavégzésre az irodában történő munkavégzés vagy hasonló tevékenységek esetén, amennyiben nem szólnak kényszerítő operatív okok e váltás ellen. Hasonlóképpen, a munkavállalók kötelesek elfogadni ezt az ajánlatot, ha a részükről semmilyen nyomós ok nem akadályozza őket ebben, IfSG 28b. § (7) bekezdés.<sup>67</sup> A munkavállalói elutasítással kapcsolatos indokolásra vonatkozó követelmények azonban nem lehetnek nagyon szigorúak. Például a technikai felszereltség hiányára vagy a nem megfelelő térbeli lehetőségekre való hivatkozás valószínűleg elegendő. És bár a munkáltatónak indokolnia az operatív okokat, amelyek miatt nem tudja végrehajtani a home office-ra vonatkozó intézkedést az illetékes hatóság kérésére, ez nem jár további dokumentációval vagy bírsággal való

---

<sup>64</sup> *Picker*, ZfA 2019, 269 [277-279]. Ez arra a megfontolásra utal, hogy a távmunka múltbéli megengedésével és engedélyezésével a munkáltató konkretizálta utasítási jogát, és e tekintetben ez a mérvadó a jövőbeni végrehajtás esetében is. Természetesen ennek konkretizálásához olyan különleges körülményekre van szükség - ahogyan azt az esetjog előírja -, amelyek kellően bizonyossá teszik, hogy a munkáltató a jövőben is kötelezettséget vállal.

<sup>65</sup> *Eufinger/Burbach*, DB 2019, 1147 [1152]; *Picker*, ZfA 2019, 269 [281 f.]; *Krieger/Rudnik/Povedano Peramato*, NZA 2020,473 [478].S

<sup>66</sup> *Krause*, Gutachten 71. DJT, 2016, B 82.

<sup>67</sup> Lásd BGBl. 2021 I, 802. o. [805]. A pandémiás háttérrel jól szemlélteti, hogy a kötelező home office-ról szóló rendelkezés 2021. június 30-án hatályát veszti, vö. az IfSG 28b. § (10) bekezdésével.

fenyegetéssel,<sup>68</sup> ami valószínűleg inkább fellebbviteli jelleget kölcsönöz a rendelkezésnek. Előrelépve érdemes megemlíteni, hogy a német munkavédelmi törvény<sup>69</sup> különbséget tesz az úgynevezett technikai munkavédelem, amely a munkahelyi technikai kockázatokra vonatkozik és a szociális munkavédelem között, amely a munkavállalók általánosabb védelmi igényével kapcsolatos.<sup>70</sup> A következőkben a szociális munkavédelemmel foglalkozunk a munkaidő-védelem keretében, míg a technikai munkavédelmet a későbbiekben vizsgáljuk részletesebben. A munkavállalónak a távmunka során eredendően megnövekedett szabadsága a munkaidő tekintetében olyan jogi kérdésekhez vezet, amelyek - bár a különböző munkakonstellációk összefüggésében merülnek fel - különösen a mobil munkavégzéssel kapcsolatban jellemzőek. Ennek megfelelően a munkaidőre vonatkozó jogi kérdések szimbolikusan fontos jogpolitikai kérdéseknek tekinthetők a munka folyamatosan digitalizálódó világában.<sup>71</sup> IA a munkaidőről szóló jelenlegi vita<sup>72</sup> általánosságban olyan

---

<sup>68</sup> Vö. BT-Drs. 19/28732, p. 21

<sup>69</sup> A munkavédelmi jogról mint a "modern munkajog összejtéről" lásd *Herschel*, RdA 1978, 69 [69].

<sup>70</sup> Az európai jog szintjén a technikai munkavédelemről és az egészségvédelemről szóló jogszabályok a következők: az 1990/270/EGK irányelv, a képernyős berendezésekkel végzett munkára vonatkozó biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményekről, míg a szociális munkaügyi egészségvédelmi és munkabiztonsági jogszabályok körébe tartozik például a 2003/88/EK munkaidő-irányelv, az állapotos munkavállalókról szóló 1992/85/EGK irányelv és a fiatal munkavállalókról szóló 1994/33/EK irányelv. Lásd általában *Krause*, *Arbeitsrecht*, 2020, 1. § 25. pont és 3. § 43. pont f. alpontja.

<sup>71</sup> *Preis*, RdA 2019, 75 [87]. Lásd részletesen *Krause*, *NZA-Beilage* 2019, 86 [86 ff.]. Nem lehet konkrét megfontolásokra következtetni a keretmegállapodásból, amely csupán azt mondja ki, hogy az alkalmazandó jogszabályok keretein belül a kollektív megállapodások és a vállalati szabályok keretei között a távmunkavállaló gondoskodik a munkaidejének megszervezéséről.

<sup>72</sup> A munkaidő fogalma a német jogból nem derül ki egyértelműen, mivel a Munkaidő törvény (ArbZG) 2. szakasz (1) bekezdésének 1. mondatában szereplő meghatározás nyitva hagyja, hogy pontosan mit értünk munka alatt. Az azonban egyértelmű, hogy a munkaidő fogalma az uniós jogban önálló fogalomként értelmezendő, és azt a tagállamok nem határozhatják meg egyoldalúan, lásd CJEU 09.09.2003 – C-151/02 – ECLI:EU:C:2003:437 (*Jaeger*) [para 58, 82] and CJEU 09.03.2021 – C-344/19 – ECLI:EU:C:2021:182 (*Radiotelevizija Slovenija*) [para 30 f.]. Ebben a tekintetben az EUB a munkavégzés és a pihenőidő szigorú dualizmusára támaszkodik a munkaidő meghatározásakor, lásd

különböző jogi és tényleges dinamikákra vezethető vissza, amelyek különösen a mobil munkavégzés kontextusában kiemelkedőek. Az első központi tényező az IKT-rendszerek gyors fejlődése, amely megteremtette a rugalmas munkavégzés lehetőségét mind idő, mind hely tekintetében ("bármikor és bárhol"). A technikai lehetőségek, amelyeknek köszönhetően a felettesek, kollégák vagy ügyfelek a rendes munkaidőn túl is kapcsolatba léphetnek a munkavállalókkal szintén jelentősen bővültek. A második jelentős tényező a munkaszervezésben, illetve a munkaidő szervezésében bekövetkezett változás az eredményorientált vállalati teljesítménypolitikáknak és a munkaidőnek bizalmi alapuló kiterjesztése formájában. E fejlemények hatásait erősíti, hogy a hozzáadott érték egyre nagyobb része az információ kinyerésén és feldolgozásán alapul. Így a munkafolyamatok egyre inkább függetlenednek az adott telephelytől. Ezek a változások olyan munkavállalókat érintenek, akiknek a preferenciái szintén változnak, és akik hajlamosak nagyobb jelentőséget tulajdonítani a rugalmas munkaidő-formáknak a munka és a magánélet jobb egyensúlyának elérése érdekében. Az autonómia megfelelő növekedése így sok munkavállaló kívánságának felel meg. A másik oldalon azonban ott van az időbeli önkorlátozás kockázata, amely túllépi a munkavállalók védelmére létrehozott munkaidőtörvény kereteit. A munkaidő rugalmasabbá tételének ez az ambivalens jellege tehát különösen nyilvánvaló a mobil munkavégzés kontextusában. Ezért a kapcsolódó jogi kérdéseket a következő két fő témakörhöz rendeljük: "Always-on" és "Munkaidő-nyilvántartás", és az alábbiakban a vonatkozó jogi rendelkezésekre hivatkozva mutatjuk be őket. Mivel a mobil munkavégzés általában nem változtatja meg az érintett munkavállalók jogállását, a munkaszervezési formának köszönhetően nyert rugalmasságnak illeszkednie kell a jogi kerethez. A jogi értékelés szempontjából a munkaidőről szóló törvény (*ArbZG*) *sedes materiae*<sup>73</sup>, és így

---

CJEU 03.10.2000 – C-303/98 – ECLI:EU:C:2000:528 (*Simap*) [para 47] and CJEU 01.12.2005 – C-14/04 – ECLI:EU:C:2005:728 (*Dellas*) [para 42] and recently CJEU 09.03.2021 – C344/19 – ECLI:EU:C:2021:182 (*Radiotelevizija Slovenija*) [para 29]. A munkaidő kérdésével kapcsolatos bonyolult egyeztetési problémákra a német és az európai jog között, lásd az alábbi 83. lábjegyzetet.

a kötelező érvényű munkavédelmi jognak minősül.<sup>74</sup> Ennek megfelelően a munkaszüneti napokra vonatkozó rendelkezések különösen a munkanapokon történő nyolcórás munkavégzésre (ArbZG 3. §), a 11 órás megszakítás nélküli pihenőidőre (ArbZG 5. §) és a munkáltató nyilvántartási kötelezettségére (ArbZG 16. § (2) bekezdés) tekintettel igényelnek külön figyelmet a mobil munkavégzés kontextusában.<sup>75</sup> Továbbá a vasárnapi és ünnepnap munkavégzés tilalmának betartása (ArbZG 9. §) és a szünetek betartása (ArbZG 6. §) is releváns, tekintettel az "időbeli korlátlanág"<sup>76</sup> veszélyére.

### "Always-on"

---

<sup>73</sup> Természetesen a munkaidővel kapcsolatos jog az európai jog által meghatározott jogterület, ezért az ArbZG alkalmazása során mindvégig figyelembe kell venni a 2003/88/EK munkaidő-irányelv értékelését.

Ezen túlmenően vannak alapvető jogok, ahogy a CFR 31. cikkének (2) bekezdése többek között tartalmazza a munkavállalóknak a maximális munkaidő korlátozásához való jogát, valamint a napi és heti pihenőidőhöz való jogot. Alkotmányos szinten a GG 2(2) 1 szerinti testi épséghez való jog, amelyből a Szövetségi Alkotmánybíróság az államnak az egészségi állapot védelmére vonatkozó kötelezettségét vezette le, az éjszakai munka normatív korlátozása révén minden esetben, lásd BVerfG 1992.01.28. - 1 BvR 1025/82, 1 BvL 16/83, 1 BvL 10/91 -, 1 BvL 10/91. BVerfGE 85, 191 [213]. A munkaidőjog európai és nemzetközi szintű jogforrásairól ld. *Jacobs, Schutz vor psychischen Belastungen durch die Individualisierung des Arbeitszeitrechts*, 2019, 102-118. o.

<sup>74</sup> Lásd *Krause*, NZA-Beilage 2019, 86 [89] and *Freyler*, Arbeitszeit- und Urlaubsrecht im Mobile Office, 2018, p. 58.

<sup>75</sup> Különösen a nyilvántartási kötelezettségek tekintetében a jelenlegi EUB-ítélet [EUB 14.5.2019 - C-55/18 - C-55/18 -] ECLI:EU:C:2019:402 (CCOO)] ösztönözte a jogalkotót a nemzeti jogszabályok kiigazítására. Ami jogbiztonságnak a végrehajtás révén megvalósuló előnyét illeti, azáltal, hogy megfelelő módosítják a jogszabályt, lásd *Thüsing/Flink/Jänsch*, ZfA 2019, 456. [484 f.]. Ebben a tekintetben még nem tudni, hogy a jogalkotó hogyan fogja kezelni az egyensúlyt aközött, hogy egyrészt garantál egy olyan "objektív, megbízható és hozzáférhető rendszert, amely lehetővé teszi a napi munkaidő időtartamának mérését", másrészt lehetővé teszi a kellő mértékű rugalmasságot.

<sup>76</sup> *Krause*, NZA-Beilage 2017, 53 [54]. "Korlátozás nélküli munka" fogalmára lásd *Däubler*, SR 2014, 45 [45].

A "vállalat-mentés" <sup>77</sup> jelentős következményekkel jár a munkahelyi szociális egészségvédelemre és biztonságra nézve, különösen a munkamentes idő védelmét illetően. Ehhez közvetlenül kapcsolódik az a kérdés, hogy miként határozzuk meg a munkaidő fogalmát a rugalmas munkaszervezetekben. Az ArbZG 3. szakaszának 1. mondata szerint a maximális napi munkaidőt legfeljebb nyolc órában állapítják meg. <sup>78</sup> Az európai jog szempontjából az általános keret valamivel tágabb. A vonatkozó 2003/88/EK irányelv csak 48 órás maximális heti átlagos munkaidőt ír elő, és nem napi nyolcórás, sőt nem is tízórás munkaidőt. <sup>79</sup> Továbbá az irányelv 17. cikkének (1) bekezdése lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy kivételeket állapítsanak meg az "önálló munkavállalókra" <sup>80</sup> vonatkozóan, amennyiben a munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének általános elveit tiszteletben tartják. <sup>81</sup> Mindazonáltal e törvényi szabályozáson kívül létezik a lehetséges eltéréseknek egy bonyolult rendszere, akár közvetlenül kollektív szerződés, akár üzemi vagy szolgáltatási megállapodáson alapuló kollektív szerződés révén. Ugyanez igaz a minimális pihenőidőkre is. A nemzeti jogszabályok (ArbZG 5. § (1) bekezdés) elvileg tizenegy egybefüggő óranyi pihenőidőt

---

<sup>77</sup> Itt arra a jelenségre gondolunk, hogy az új típusú munkaviszonyok és a laza hálózatos értékláncok kialakulása szervezeti elhatárolódáshoz és ezáltal a munkaügyi kapcsolatok széttöredezéséhez vezet. Lásd *Hanau*, NJW 2016, 2613 [2617].

<sup>78</sup> Az egyértelműség kedvéért ez a napi korlát az ArbZG 3. szakaszának 2. mondata szerint két órával meghosszabbítható, feltéve, hogy egy hat hónapos vagy huszonnégy hetes időszakon belül az átlagos munkaidő nem haladja meg a nyolc órát.

<sup>79</sup> Az EUB szerint a maximális munkaidő korlátozása nem csak az uniós szociális jog különös jelentőségű szabálya, hanem ezt a CFR 31. cikkének (2) bekezdése is elsődleges jogállással garantálja, lásd EUB 2019.5.14. C-55/18. - ECLI:EU:C:2019:402 (CCOO) [30. pont]; EUB 06.11.2018 - C-684/16 - ECLI:EU:C:2018:874 (Max-Planck- Gesellschaft). [20. bek.]

<sup>80</sup> Az EUB ítéletének (EUB 26.07.2017 - C-175/16 - ECLI:EU:C:2017:617 (Hälvä) [32. pont]) értelmében "a 17. cikk (1) bekezdése szerint azokra a munkavállalókra vonatkozik, akiknek a munkaidejét egészségében véve nem mérik, vagy nem határozzák meg előre, illetve a munkavállalók maguk nem határozhatják meg az általuk végzett tevékenység sajátosságai miatt."

<sup>81</sup> Nem szabad azonban elfelejteni, hogy ezt a kivételt az EUB nagyon szigorúan értelmezi, lásd EUB 2010.12.18. C-428/09 - ECLI:EU:C:2010:612 (Union syndicale Solidaires Isère) [40. pont].

írnak elő, ami alapvetően összhangban van az európai uniós jogszabályokkal. (2003/88/EK irányelv 3. cikk). E pihenőidő kilenc órára történő csökkentésére vonatkozó eltérések a 7. § (1) bekezdés 3. pontja<sup>82</sup> és a 7. § (2) bekezdés 1. pontja<sup>83</sup> alapján lehetséges kollektív szerződéssel vagy kollektív szerződés alapján üzemi vagy szolgálati megállapodással. E tekintetben a mobil munkavégzés kérdéseket vethet fel a következőkkel kapcsolatban: "állandó rendelkezésre állás", rövid pihenőidőszakok vagy a munkavállaló által végzett "önkéntes" (többlet) munka minősítése, mivel a munka e formája megfelelő ösztönző hatással jár mindkét fél esetében.

---

<sup>82</sup> A döntő tényező itt az, hogy a "munka jellege" megkívánja a pihenőidő lerövidítését. Ez valószínűleg például akkor következik be, ha munkaszervezési okok vagy ágazati sajátosságok játszanak szerepet, lásd bővebben részletesen *Baeck/Deutsch/Winzer*, ArbZG, 2020, 7. § 74. pont.

<sup>83</sup> A döntő tényező itt az, hogy a "munka jellege" megkívánja a pihenőidő lerövidítését. Ez valószínűleg például akkor következik be, ha munkaszervezési okok vagy ágazati sajátosságok játszanak szerepet, lásd bővebben részletesen *Baeck/Deutsch/Winzer*, ArbZG, 2020, 7. § 74. pont. Az ügyelet a munkavállaló azon kötelezettsége, hogy a munkáltató rendelkezésre álljon, hogy behívás esetén a lehető leghamarabb munkába álljon, lásd BAG 2006.07.11. 11. - 9 AZR 519/05 - BAGE 119, 41 [49]. f.). A munkavállalónak tehát képesnek kell lennie arra, hogy a behíváskor azonnal munkába álljon, lásd BAG 12.02.1969 - 4 AZR 308/68 - 4 AZR 308/68 - BAGE - BAGE - 4 AZR 308/68. BAGE 21, 348 [352]. Az ügyeletet a pihenőidőhöz rendelik, lásd BAG 18.02.2003 - 1 ABR 2/02 - BAGE 105, 32. [50] és az ArbZG 5. § (3) bekezdését. Mindazonáltal az EUB ítélezési gyakorlatára hivatkozva az EUB 21.02.2018 - C-518/15. sz. ECLI:EU:C:2018:82 (*Matzak*) [53 ff. pont] munkaidőnek minősül, ha a munkavállaló az ügyeletet a saját otthonából tudja teljesíteni, de nyolc percen belül köteles megjelenni a munkahelyén. A BAG ugyancsak úgy ítélte meg, hogy nem ügyeleti kötelezettség, hanem ügyeleti szolgáltatás, ha a munkavállalónak 20 percen belül kell megjelennie a munkahelyén ügyeleti időben (BAG 2002.01.31. 31. - 6 AZR 214/00 - BeckRS 2002, 40880 [B. I. 2. alatt]), tehát lényegében ugyanarról a megközelítésről van szó, még akkor is, ha a német jogban finomabban megkülönböztetést tesznek az "Arbeitszeit", "Arbeitsbereitschaft", "Bereitschaftsdienst" között, valamint a "Rufbereitschaft" és "Ruhezzeit" között, lásd *Wiebauer*, NZA 2016, 1430 [1432 f.] és *Freyler*, Arbeitszeit- und Urlaubsrecht im Mobile Office, 2018, 83-90. o. Ez a cizellált rendszer már a munkaügyi viták során is nehézségeket okozott az 1993/104/EK munkaidő-irányelv tárgyalásain, amikor a német tárgyalók megpróbálták a többi résztvevő számára világossá tenni a különbségeket, anekdotikusan *Anzinger*, in: FS Wißmann (2005), 3-14. o. [9, ott 22. lábjegyzet].

Az "állandó rendelkezésre állás" tekintetében különbséget kell tenni: Ha a munkavállaló ténylegesen olyan tevékenységet végez, amely a munkaszerződés szerinti kötelessége, akkor az valóban munkaidőnek minősül. Ha nem ezt a tevékenységet végzi, akkor az ügyletnek minősül, amely viszont a pihenőidő része.<sup>84</sup> Ezek a megfontolások alkalmazhatók a mobil munkavégzésre, bár nehezebb egyértelmű határvonalat húzni, amikor a munkavállalók otthonról, co-working helyiségből vagy a legközelebbi kávézóból végzik a munkájukat, és akkor dolgoznak és tartanak szünetet, amikor nekik tetszik - gyakran a vállalati video hívás jelenti az egyetlen biztos pontot. Ezért sok érv szól amellett, hogy az "állandó rendelkezésre állás" elvileg csak az ügyletet jelentse, amikor a munkavállalónak a híváskor nem kell helyet változtatnia, azaz nem kell azonnal bemennie a munkahelyére (a vállalkozó telephelyére). Az a tény, hogy a telefonon vagy legalábbis az interneten keresztül történő gyors reagálást általában elvárják, nem változtat azon, hogy a munkavállaló személyes és szociális gondjainak megítélését sokkal kevésbé érinti, mintha mindent azonnal félre kellene tennie, hogy rövid időn belül a munkahelyére érjen.<sup>85</sup> Ezt másként kell értékelni, ha a munkahely bizonyos mértékig beköltözött a munkavállaló magánlakásába, például azáltal, hogy folyamatosan figyelemmel kísérik a termelési folyamatokat online, és programparancsokon keresztül közvetlenül beavatkozhatnak problémák esetén.<sup>86</sup> Ugyanez vonatkozik arra az esetre is, ha a tapasztalat azt mutatja, hogy a munkavállalót sorozatosan behívják üzleti célból, és így a pihenőidővel tulajdonképpen elérni kívánt regeneráló hatás a megzavarás miatt nem következhet be.<sup>87</sup> Ez a fajta munkaszervezés azonban, ahogyan azt az imént leírtuk, nem jellemző a mobil munkavégzés leggyakoribb konstellációiban. Inkább akkor fordul elő, amikor ténylegesen a termelés folyamatos figyelemmel kíséréséről van szó, amely esetben a vállalaton belüli

---

<sup>84</sup> Átfogóan további referenciákkal Krause, NZA-Beilage 2019, 86 [90 f.].

<sup>85</sup> Vö. az Ipar 4.0 alkalmazások megfelelő operatív megvalósítási projektjeivel kapcsolatban: *Ittermann/Niehaus/HirschKreinsen*, *Arbeiten in der Industrie 4.0*, HBS-Study 308, 2015, 29 f.

<sup>86</sup> Vö. az Ipar 4.0 alkalmazások megfelelő operatív megvalósítási projektjeivel kapcsolatban: *Ittermann/Niehaus/HirschKreinsen*, *Arbeiten in der Industrie 4.0*, HBS-Study 308, 2015, 29 f.

<sup>87</sup> *Krause*, NZA-Beilage 2019, 86 [91]



munkavégzéssel analóg módon műszakos munkavégzésre kerül sor.<sup>88</sup> Egy másik kapcsolódó kérdés az, hogy hogyan kezeljük az "önkéntes" munka besorolását, és hogyan befolyásolja ez a pihenőidőket. Amit az "önkéntes" munkával kapcsolatban tisztázni kell az, hogy ezek a tevékenységek "munkának" minősülnek-e, és ha igen, milyen feltételek mellett, mivel sok munkavállaló hozzászólt ahhoz, hogy telefonhívásokat fogad, e-maileket válaszol meg, vagy dolgoz fel a rendes munkaidőn túl. Itt tűnik a legmeggyőzőbbnek az a koncepció, hogy minden olyan tevékenységet, amelyet egy munkavállaló a vállalkozás számára történő teljesítés érdekében végez, munkavégzésnek kell minősíteni<sup>89</sup>. Ha és amennyiben a munkáltatónak nem volt tudomása ezekről a tevékenységekről, és nem is kellett tudnia róluk, mivel azok teljes mértékben a munkavállaló tudtán kívül zajlanak a munkaidőn kívül, , hogy este vagy éjszaka home office-ban, nem lehet őt a munkaidő be nem tartásával vádolni. Mivel széles körben elterjedt, hogy a munkavállalók az üzleti e-maileket esténként, a családdal kapcsolatos szünetet vagy szabadidős tevékenységet követően olvassák el és dolgozzák fel, a folyamatban lévő vita a minimális pihenőidők alatti rövid szünetek kezelésére is összpontosít. Valószínűleg ez a terület, ahol a tények és a norma közötti ellentmondás a legnyilvánvalóbb.<sup>90</sup> Mégis, az erre a helyzetre adott egyetlen válasz sem tűnik egyértelműnek. Annak érdekében, hogy a normatív értelmezést közelebb vigyük a jog valóságához, vitatott, hogy a rövid távú szünetek a pihenés szempontjából nem tekintendők-e károsnak, mivel így nem szükséges új, tizenegy órás minimális pihenőidőt előírni, amennyiben - a szabályozás céljának megfelelően - a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme a pihenőidők betartásával, nem sérül. Módszertanilag ez a vonatkozó rendelkezés megszorító értelmezése lenne annak

---

<sup>88</sup> *Boemke*, BB 2000, 147 [150]. Bár ez a fajta távmunka megfosztja a szabad munkaidő-szervezésre vonatkozó előnytől.

<sup>89</sup> Vö. *Krause*, in: *JbArbR*, Bd. 54 (2017), p. 23–50 [39 f.]; *Krause*, *NZA-Beilage* 2017, 53 [56]; *Krause*, *Gutachten* 71. DJT, 2016, B 35 f.

<sup>90</sup> Gyakorlatilag nincs olyan ember, aki rövid határidőn belül este 11-kor ellenőrzi az üzleti e-mailjeit, és emiatt a munkavégzést csak tizenegy óra elteltével folytatja, azaz csak másnap tíz óra után - az ArbZG 5. § (1) bekezdésének normatív szabályozásától eltérően.

védelmi célját ("teleologische Reduktion"<sup>91</sup>), azaz a munkavállalók egészségének védelmét illetve. Azonban az a tény nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy még az olyan (felszínen) rövid távú, üzleti ügyekkel kapcsolatos eset is, mint például egy este 11 órakor érkező, egy fontos projekt előre nem látható nehézségeiről szóló üzenet hosszú időre lekötheti a munkavállalót mentálisan. Összességében nem tűnik helyénvalónak a minimális, külsőleg csak néhány percben korlátozódó pihenőidő minden megszakítását elutasítani lényegtelennek minősítve azt. Mindenesetre a 2003/88/EK irányelv 3. cikkének EUB általi értelmezése ebben a tekintetben meghatározónak tűnik - bár egy mérsékelt megközelítés természetesen nem lehet megfelelő a pihenőidőnek a munkavállalók egészsége szempontjából betöltött fontos szerepére való tekintettel. Legalábbis a jogbiztonság érdekében kívánatosnak tűnik egy olyan pontosítás, amely szerint a rugalmas munkaszervezetek mobil munkavégzésnek minősülnek. Ez például megszüntetné azt a fenyegetettséget, amely az ArbZG 22. és 23. §-ában szereplő szankciók és bírságok képében függ "Damoklész kardjaként" az olyan munkáltatók felett, akik általában véve nyitottak a mobil munka bevezetésére, sőt, még az is előfordulhat, hogy a munkaszervezés e formájának további ösztönzésére is szolgálhatna. Ebben a tekintetben különböző kiindulópontok kínálkozhatnak. Nemzeti szinten például némi pontosításra lenne szükség az ArbZG 7. § (1) bekezdésének 3. pontját tekintve, lehetővé téve az eltérés lehetőségét a mobil munkavégzés esetében<sup>92</sup> vagy a maximális napi munkaidőről a maximális heti munkaidőre való áttérést. Az európai jog szintjén egyéb megközelítések is lehetségesek, például a 2003/88/EK irányelv 17. cikkének (1) bekezdésében, azáltal, hogy meghatározzák az "egyéb önálló döntéshozatali hatáskörrel rendelkező személyeket"<sup>93</sup>; a 20. cikkben szereplő derogáció

---

<sup>91</sup> A jogalkotó szándékának teljesítése érdekében a német jogban teleologikus redukciónak alkalmaznak, amikor egy szabály célja nem áll összhangban a szabály alkalmazásával, és ezért ez a módszer korlátozza a rendelkezések alkalmazási körét. Vö. a módszer eredetével kapcsolatban *Larenz, Methodenlehre der Rechtswissenschaft*, 1969, 369 ff.

<sup>92</sup> Ebben az irányban például *Schöllmann*, NZA-Beilage 2019, 81 [82]; *Freyler*, Arbeitszeit- und Urlaubsrecht im Mobile Office, 2018, 205-207

elfogadása, valamint ennek megfelelően az "utazó munkavállaló" fogalmának további értelmezése<sup>94</sup>; vagy a mobil munkavégzésre vonatkozó egyedi szerződéses megállapodások érvényesítése. Ezenkívül és valószínűleg a leginkább megfontolandó annak biztosítása, hogy a szociális partnerek számára szükséges jogi alapot kellően konkrét nyitó záradékok révén biztosítsák, hogy a munkaidő olyan jogi keretet kapjon, amely a lehető legközelebb áll a munka világának valóságához kollektív szerződések és üzemi megállapodások<sup>95</sup> révén, és amely nem csak nem elhanyagolható mértékű rugalmasságot tesz lehetővé a munkaidő-szervezésben<sup>96</sup>, hanem megfelelő védelmi intézkedéseket is biztosíthat<sup>97</sup>.

---

<sup>93</sup> Szigorúan a megfogalmazás alapján az autonóm döntéshozatali hatáskörök gondolata a hely és a kiterjedés tekintetében a munkaidő meghatározására vonatkozóan nem tűnik teljesen lehetetlennek. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint azonban a 17. cikk (1) bekezdésében foglalt eltérést úgy kell értelmezni, hogy annak hatálya az érdekek védelméhez feltétlenül szükséges mértékre korlátozódjon, amelyeknek védelmét az eltérés lehetővé teszi, EUB 2017.07.26. C-175/16 - ECLI:EU:C:2017:617. (Hälvä) [31. pont]. Emellett az is nyilvánvaló, hogy ez nem vonatkozhat a távmunka minden formájára, mivel ilyen széles körű szabadság biztosítása nem áll majd a munkáltató érdekében minden tevékenységgel összefüggésben.

<sup>94</sup> A jelenlegi változat azonban pontos meghatározást ad, és így nem terjed ki az itt szóban forgó távmunkára, lásd a 2003/88/EK irányelv 2. cikkének 7. pontját.

<sup>95</sup> Ebben az irányban lásd *Schöllmann*, NZA-Beilage 2019, 81 [86].

<sup>96</sup> Itt figyelembe vehető olyan lehetséges tevékenységek kollektív szerződésekben történő meghatározása, amelyek nem minősülnek a pihenőidő megszakításának, vö. még *Haußmann*, RdA 2019, 131 [132].

<sup>97</sup> *Krause*, NZA-Beilage 2019, 86 [92]. Erre példa egy 2018-as fém- és villamosenergia-ipari kollektív szerződés a mobil munkavégzésről, amely a tevékenységek mozgósításának általános kereteit hivatott megteremtteni. Azon túlmenően, hogy a munkavállalók számára nem kötelező a megállapodás szerinti mobil munkaidőn kívül rendelkezésre állni (a KSZ 3. szakaszának 4. pontja), ki kell emelni a pihenőidőkre vonatkozó szabályozást (a KSZ 5. szakasza). E rendelkezés értelmében a mobil munkát végző munkavállalók pihenőideje legfeljebb kilenc órára csökken a napi munkaidő vége és a munkaidő újraindítása között, ha asaját maguk képesek meghatározni az azt követő munkaidő végét és a másnapi munkakezdés indítási idejét, amely révén a csökkentett pihenőidőt hat hónapon belül ki kell egyenlíteni. A CBA-t itt találja: <https://www.bw.igm.de/tarife/tarifvertrag.html?id=87504>

## Munkaidő nyilvántartása

Mint fentebb említettük, az ArbZG 16. § (2) bekezdés 1. mondata szerint a munkáltató köteles a munkavállaló az ArbZG 3. § 1. mondatában meghatározott nyolc órát meghaladó munkaidejét nyilvántartani.<sup>98</sup> Tekintettel az otthon alkotmányosan garantált sérthetlenségére (GG 13. cikk), a home office környezetében felmerül a kérdés, hogy a munkáltató hogyan tud ennek eleget tenni anélkül, hogy ezzel egyidejűleg a munkavállaló magánéletét sértené.<sup>99</sup> Ráadásul egy olyan munkaszervezetben, ahol a munkavállaló bármely helyről dolgozhat, a munkáltató a túlórák megfelelő nyilvántartásának gyakorlati problémájával szembesül. A munkáltató azon kézenfekvő módszere mellett, hogy a munkaidőt közvetlenül a munkavállaló IT-rendszerén, megfelelő szoftver segítségével rögzítse - amelyről az ellenőrzés és felügyelet összefüggésében külön lesz szó -, megfontolásra kerül az az alternatíva is, hogy a munkaidő-nyilvántartási kötelezettséget a munkavállalóra ruházzák át. A mobil munkavégzés területén ez szinte alternatíva nélkül merül fel.<sup>100</sup> Az ilyen átruházást általában megengedhetőnek tekintik mindaddig, amíg teljesülnek azok a feltételek, amelyek mellett a munkáltató szisztematikusan nyomon követheti munkavállalói nyilvántartását, és elkerülheti a munkaidő helytelen nyilvántartására való ösztönzést.<sup>101</sup>

---

<sup>98</sup> A munkáltatónak legalábbis általános kötelessége biztosítani, hogy a munkaidő-korlátok összhangban legyenek a kötelező érvényű munkaidőtörvény előírásaival, lásd kifejezetten BAG 2001.12.11. - 9 AZR 464/00 - BAGE 100, 70 [75] és *Krause*, *Arbeitsrecht*, 2020, 9. § 24. pont. Ezzel szemben az európai jog *expressis verbis* nem ír elő ilyen kötelezettséget a munkáltató részéről. Mindazonáltal az EUB EUB-ügyben hozott ítélete (CJEU 14.5.2019 - C-55/18 - ECLI:EU:C:2019:402 (CCOO)) előkészíti a terepet a munkáltató munkaidő-nyilvántartási kötelezettsége számára. Kritikus a világos normaszöveget jelentő alap hiánya miatt *Latzel*, *EuZA* 2019, 469 [473] és *Bayreuther*, *EuZW* 2019, 446 [447 f.].

<sup>99</sup> A magánszféra átfogó elemzése a német jogban a munkaviszonnyal összefüggésben *Finkin/Krause/Takeuchi-Okuno*, in: *Comparative Labour Law* (2015), 153-194. o. [165-174]

<sup>100</sup> *Krause*, *NZA-Beilage* 2019, 86 [93 f.]; *Heuschmid*, *NJW* 2019, 1853 [1853]; *Krieger/Rudnik/Povedano Peramato*, *NZA* 2020, 473 [480]; *Temming*, in: *Preis, Der Arbeitsvertrag* (2020), T20 para 39a.

Ha ez megengedett, akkor ennek az a tagadhatatlan előnye, hogy a munkaidő nyilvántartásának olyan módját alkalmazzák, amely jobban tiszteletben tartja a munkavállaló személyiségi jogait, mivel lemond az adatvédelmi aggályoktól sem mentes technikai eszközökről.<sup>102</sup>

### 3. Egészségügyi és biztonsági kérdések

A munkaidőről szóló törvényhez hasonlóan a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló törvény (ArbSchG)<sup>103</sup> is átfogóan vonatkozik a munkavállalókra - abban az esetben is és különösen, ha azok mobil munkaszervezetekben végzik munkájukat.<sup>104</sup> Azonban ez a törvény számos, specikusabb állami szintű jogi rendelkezés által konkretizált keretet biztosít. Ennek példája a munkahelyi rendelet (ArbStättV), amely a 2. § (7) bekezdésében közvetlenül foglalkozik a távmunkával, bár a távmunka jelenségének nagyon szűk körű meghatározását<sup>105</sup> veszi alapul. Noha ez a rendelkezés kiterjed az otthoni távmunkára,

---

<sup>101</sup> Lásd *Höpfner/Daum*, RdA 2019, 270 [277 f.]; *Thüsing/Flink/Jänsch*, ZfA 2019, 456 [471–473]; *Schrader*, NZA 2019, 1035 [1037].

<sup>102</sup> Még *Höpfner/Daum*, RdA 2019, 270 [278]; *Temming*, in: Preis, Der Arbeitsvertrag (2020), T 20 para 39a.

<sup>103</sup> A németországi műszaki munkavédelmi jog "Magna Chartája", *Krause*, Arbeitsrecht, 2020, 12. § (2) bek. Valójában ez szintén olyan tárgykör, amelyet az európai jog felülír, lásd az 1989/391/EGK irányelvet.

<sup>104</sup> Ebben a tekintetben tömören, pl. a Szövetségi Munkaügyi és Szociális Minisztérium munkavédelmi bizottságai a SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, NZA-Beilage 2020, 27 [31]: "Az ArbSchG és az ArbZG a home office-ra is vonatkozik. A munkaidőre és a rendelkezésre állásra vonatkozó szabályokat ki kell alakítani". Lásd még *Oberthür*, NZA 2013, 246 [247 f.]; *Schöllmann*, NZA-Beilage 2019, 81 [82]. A munkáltató azon kötelezettségének polgári jogi alapjáról, amely szerint biztosítania kell munkavállalói védelmét, lásd a BGB 618. §-át.

<sup>105</sup> Vö. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, 2.2. szakasz, NZA-Beilage 2020, 27 [28]: "a mobil munka egyfajta munkaszervezés, amely nem a munkahelyen történik az ArbStättV 2. § (1) bekezdése

nem vonatkozik a más helyről történő munkavégzésre<sup>106</sup>, és nem érinti a HAG<sup>107</sup> értelmében vett otthoni munkavégzést sem, így a munkavégzés helyének és idejének nagyon rugalmas megszervezésével jellemezhető mobil munkavégzés nem tartozik e szabályozás hatálya alá. Ehelyett az ArbStättV csak a helyhez kötött, képernyő-alapú munkahelyek<sup>108</sup> esetére terjed ki a munkavállalók magánszférájában, amelyek esetében a felek megállapodtak egy meghatározott heti munkaidőben és a telepítés adott időtartamában. Ez annyiban sajnálatos, hogy a rendelet mellékletének követelményei, különösen a 6. szakasz "A képernyős berendezések kialakítására vonatkozó intézkedések", nem vonatkoznak a mobil munkavégzésre<sup>109</sup>, noha az eszközök

---

értelmében, és nem is az ArbStättV 2. szakaszának (7) bekezdése értelmében vett állandó jelleggel telepített távmunkahelyen zajlik." Vö. még az ArbStättV 2. § (7) bekezdésének megfogalmazását: "Távmunkahelyek a munkáltató által a munkavállalók magánszférájában állandó jelleggel telepített számítógépes munkaállomások, amelyek esetében a munkáltató a munkavállalókkal egyeztetett heti munkaidőt állapított meg, és a telepítés időtartamát is meghatározta. Távmunkahelyet a munkáltató csak azt követően létesít, hogy a munkáltató és a munkavállaló szerződésben vagy megállapodásban meghatározta a távmunka feltételeit. A távmunkahely szükséges berendezését bútorokkal, munkaeszközökkel, beleértve a kommunikációs eszközöket is, a munkáltató vagy az általa megbízott személy biztosítja és telepíti a munkavállaló magánszférájában." Még akkor is, ha a munkavállaló otthon a saját íróasztalát használja, az ArbStättV nem alkalmazható, lásd *Wiebauer*, NZA 2017, 220 [222].

<sup>106</sup> Vö. a BR-Drs. 506/16. sz. törvény magyarázatával, 36. oldal.

<sup>107</sup> Vö. a BR-Drs. 506/16. sz. törvény magyarázatával, 40. oldal.

<sup>108</sup> Ezért a modern hordozható eszközök használata az ArbStättV-ben tárgyalt távmunka esetében többnyire szóba sem jöhet. Lásd: közelmúltban *Bayer*, ArbRAktuell 2020, 489 [490].

<sup>109</sup> Lásd még az ArbStättV 1. § (4) bekezdés 2. pontját, amely szerint a nomád használatra szánt hordozható képernyőberendezések, amelyeket nem rendszeresen használnak egy munkahelyen, nem tartoznak a 6. melléklet hatálya alá. Azt azonban újra kell gondolni, hogy egy ilyen jogi konstrukció még mindig az európai jog keretein belül van-e, mivel az 1990/270/EK irányelv hatálya minden munkahelyre vonatkozik. Így a nemzeti joggal kapcsolatos kritikáért, *Wiebauer*, NZA 2017, 220 [222], *Calle Lambach/Prümper*, RdA 2014, 345. [347 f.] és *Kollmer*, ARP 2020, 242 [247]. Mégis, figyelembe véve a mobil munkavégzés tudatos kizárását az ArbStättV alkalmazási köréből, az európai jogi kedvező értelmezési megközelítés legalábbis kétségesnek tűnik, ld. *Hidalgo*, NZA 2019, 1449 [1451, 1456 f.].

kockázatai<sup>110</sup> nem függenek a munkahely munkáltató által fix telepítésétől<sup>111</sup>, és valójában a képernyő előtt huzamosabb ideig végzett munka minden formája az 1990/270/EK irányelv hatálya alá tartozik.<sup>112</sup> Így különösen a világjárványhoz kapcsolódó, rövid távú home office megállapodások nem tartoznak a hatálya alá.<sup>113</sup> Természetesen, mivel a konkrét egészségügyi kockázatok még nem voltak nyilvánvalók a képernyő előtt végzett munkáról szóló 1990/270/EK irányelv<sup>114</sup> elfogadásakor, a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó szabályozás hiánya ésszerűnek tűnik. Az európai szintű megközelítést, amely nem javasolja az uniós irányelv módosítását vagy kiegészítését a folyamatosan fejlődő technológia miatt, hanem e helyett a gyorsan adaptálható egységes "iránymutatások és szabványok"<sup>115</sup> kidolgozását támogatja, elvben nemzeti szinten is megszívlelték, lehetővé téve egy interdiszciplináris munkahelyi bizottság létrehozását. (ArbStättV 7. szakasz), hogy az iránymutatásokat és szabványokat dolgozzon ki "a legmodernebb munkaegészségügyről és a higiéniről" [...] és egyéb, a munkavállalók munkahelyi biztonságára és egészségére

---

<sup>110</sup> Empirikus kutatás a kockázatokkal kapcsolatban, lásd *Bretschneider-Hagemes*, Z. Arb. Wiss. 65 (2011), 223 [227], referenciák *Krause*, Gutachten 71. DJT, 2016, B 61 and közelmúltban *Monz/Vogl*, Z. Arb. Wiss. 2020, 178.

<sup>111</sup> Ugyanez a tendencia *Thüsingnél*, SR 2016, 87 [107] és *Kollmernél*, ARP 2020, 242 [247]. Sőt, az együttdöntés a vállalati szinten még nem tűnik teljesen kialakultnak ezen a területen. Például azt állítják, hogy jelenleg ritkák a vállalati megállapodások az ergonómiai minimumkövetelményekkel kapcsolatban, amelyeknek a mobil termináloknak vagy a rugalmas irodai munkahelyeknek kell megfelelniük a modern "desksharing" koncepciókban, lásd *Wedde*, in: 100 Jahre Betriebsverfassungsrecht (2020), 793-800. o. [796].

<sup>112</sup> 2 CJEU 06.07.2000 – C-11/99 – ECLI:EU:C:2000:368 (*Dietrich*) [para 39].

<sup>113</sup> *Günther/Böglmüller*, ArbRAktuell 2020, 186 [188].

<sup>114</sup> Lásd *Calle Lambach/Prümper*, RdA 2014, 345 [353] és *Krause*, Gutachten 71. DJT, 2016, B 63. Az ottani megjegyzések az 1990/270/EK irányelvnek az úgynevezett "Bildschrimarbeitsverordnung" (a vizuális kijelzők használatára vonatkozó szabályozás) által történő végrehajtására vonatkoznak, amely végül az ArbStättV 6. mellékletébe került be.

<sup>115</sup> Európai Bizottság, The increasing use of portable computing and communication devices and its impact on the health of EU workers, 2010, 9. o.

vonatkozó megalapozott tudományos ismeretekről" (ArbStättV 7. § (3) 1. sz. 1. §).<sup>116</sup> Ennek ellenére kifejezetten a mobil munkavégzés tipikus kockázataira szabott iránymutatások még nem állnak rendelkezésre. Ezért a mobil munkavégzésre az általánosabb ArbSchG<sup>117</sup> alkalmazandó, mivel az ArbSchG 2. § (2) bekezdése a munkavállaló foglalkoztatási státuszához kapcsolódik. Ebben az összefüggésben különösen relevánsak a munkáltató elsődleges kötelezettségei, amelyek a munkavállalók munkahelyi biztonságára és egészségére vonatkozó szükséges intézkedések megtételére vonatkoznak, és amelyek a munkavállalók biztonságát és egészségét befolyásolják az ArbSchG 3. szakasza szerint. A munkáltatónak gondoskodnia kell arról, hogy ezen intézkedések kialakításához és végrehajtásához megfelelő szervezet álljon rendelkezésre, és biztosítania kell a szükséges erőforrásokat. Az ArbSchG 3. § (1) bekezdés 2. mondata szerint a munkáltató köteles felülvizsgálni az intézkedései hatékonyságát, és szükség esetén a változó körülményekhez igazítani azokat. Ezen túlmenően a munkáltatónak kockázatértékeléssel kell megállapítania, hogy milyen munkavédelmi intézkedésekre van szükség, ahogy ezt az ArbSchG 5. szakasza<sup>118</sup> meghatározza. Ezen túlmenően a munkáltatónak a munkavállalókat az ArbSchG 12. szakasza szerint kell instruálnia, amely előírja, hogy a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó elegendő és megfelelő tájékoztatásra kerüljön sor munkaidőben, ArbSchG 12. § (1) bekezdés 1. mondat.<sup>119</sup>

---

<sup>116</sup> Lásd *Wiebauer*, NZA 2017, 220 [221 f.] and *Faber/Feldhoff*, in: HK-ArbSchR (2018), Kommentierung der Arbeitsstättenverordnung para 199.

<sup>117</sup> Lásd *Rieble/Picker*, ZfA 2013, 383 [392]; *Oberthür*, NZA 2013, 246 [247]; *Faber/Feldhoff*, in: HK-ArbSchR (2018), Kommentierung der Arbeitsstättenverordnung para 200; *Hidalgo*, NZA 2019, 1449 [1452]; *Krieger/Rudnik/Povedano Peramato*, NZA 2020, 473 [479].

<sup>118</sup> Különösen az otthonról történő munkavégzés esetén az otthon alkotmányosan garantált sérthetlensége minden bizonnyal a munkavállaló javára válik, így a megfelelő kockázatértékelés a munkáltató számára még bonyolultabbnak tűnik, mivel ő nem jogosult belépni a munkavállaló helyiségeibe. Vö. *Schöllmann*, NZA-Beilage 2019, 81 [83].

<sup>119</sup> E rendelkezés különleges jelentőségéről a távmunkával összefüggésben lásd *Häcker*, ArbRB 2019, 343 [345]; *Maiß/Ameln*, AuA 2019, 392 [396].



Egyértelművé vált, hogy még a mobil munkavégzés kontextusában is a munkáltató kötelessége a munkavállaló biztonságának és egészségének védelme. E munkaszervezés jellege azonban azt jelenti, hogy a munkáltatónak csak korlátozott mértékben van lehetősége a vonatkozó előírások betartására.<sup>120</sup> Ezen túlmenően a munkavédelmi és munkaegészségügyi jogszabályok célja a testi épséghez való jog védelme (GG 2. cikk (1) bekezdés), és így a munkavállaló egészségének védelme az alkotmány értelmében. A munkavállalónak a munkáltató által végzett átfogó ellenőrzésekkel szemben felhozott kifogásai is a munkavállaló alapvető jogaira vezethetők vissza, nevezetesen az otthon sérthetlenségére vonatkozó jogra (GG 13. cikk) vagy az információs önrendelkezési jogra 2. cikk (1) bekezdés, összefüggésben a GG 1. cikk (1) bekezdésével a technikai ellenőrzések esetében. Az egyénibb és részletesebb kockázatértékelésre<sup>121</sup> vonatkozó igény tehát mindenképpen helyesnek tűnik. Figyelembe véve azonban a tényleges nemzeti jogi keretek által nyújtott védelem hiányát, nem sok hozható fel az ArbStättV alkalmazási körének a távmunka egészére való kiterjesztése ellen<sup>122</sup>, különösen, mivel azt a munkáltató általi különböző megfelelőségi ellenőrzések<sup>123</sup> támasztják alá, bizonyos alapvető utasítási kötelezettségekkel kiegészülve. Igaz, ez nem jelenti az ArbStättV minden vonatkozásának általános átvételét. Ehelyett inkább a vonatkozó rendelkezéseknek a munkaszervezés sajátos kockázataihoz szabott kiválasztását kell jelentenie, amelyekkel a mobil munkavégzéssel összefüggésben kell foglalkozni. Ez jelentős jogbiztonságot adna a munkáltatónak a BGB 618. §-a szerinti

---

<sup>120</sup> Például a hardver ergonómiáját csak a tényleges üzemeltetési környezetben lehet értékelni, lásd *Bretschneider-Hagemes*, Z. Arb. Wiss. 65 (2011), 223 [226, 232].

<sup>121</sup> *Faber/Feldhoff*, in: HK-ArbSchR (2018), Kommentierung der Arbeitsstättenverordnung, 201. pont; *Hidalgo*, NZA 2019, 1449 [1455]. Általános és elvontabb kockázatértékelések támogatása *Günther/Böglmüller*, ArbRAktuell 2020, 186 [188].

<sup>122</sup> *Krause*, Gutachten 71. DJT, 2016, B 63; *Thüsing*, SR 2016, 87 [107]. *Wiebauer*, NZA 2017, 220 [220] az alkalmazás mellőzését *de lege lata* nyilvánvaló kozmetikai intézkedésnek tekinti, amellyel a BDA (Német Munkaadók Szövetségének) tetszését kívánják elnyerni. *Kollmer*, ARP 2020, 242 [247] a jelenlegi jogi helyzetet furcsa politikai kompromisszumként írja le.

<sup>123</sup> Pontosabban, meg lehetne fontolni például annak lehetőségét, hogy a munkáltató időszakonként ellenőrzéseket hajtson végre a munkavállaló előzetes kezdeményezésére.

kötelezettségeinek meghatározása tekintetében is, amely itt kétségtelenül alkalmazandó.<sup>124</sup> Ennek megfelelően, mivel a munkavállaló nem követelhet magasabb szintű munkaegészségügyi és munkavédelmi ellátást, mivel a munkavédelemre vonatkozó szabályok végérvényesen meghatározzák a munkáltató BGB 618. §-a szerinti szerződéses kötelezettségeit<sup>125</sup>, elengedhetetlennek tűnik a mobil munkavégzéssel kapcsolatos kockázatok kezelése. Mindenesetre ki kell zárni az a lehetőséget, hogy csak az élvezheti a mobil munkavégzés előnyeit, aki a munkáltatónak bizonyos hozzáférési jogokat<sup>126</sup> és mélyreható ellenőrzési jogokat biztosít.

#### 4. Munkavállalói adatvédelem

Még mielőtt a világjárvány arra kényszerítette a munkavállalókat, hogy otthonról nyújtsák szolgáltatásaikat és a teljesítmény és a magatartásfigyelő szoftverek<sup>127</sup> sokkal elterjedtebbé<sup>128</sup> váltak, a munkavállalói adatvédelem kérdései már napirenden voltak.<sup>129</sup>

---

<sup>124</sup> Vö. a közjogi munkavédelmi és munkaegészségügyi szabályok és a magánjogi szabályozás közötti kölcsönhatással kapcsolatban BGB 618. §, HWK/*Krause*, *Arbeitsrecht* (2020), BGB 618. §, 5-7. bek.

<sup>125</sup> *Henssler*, *MüKoBGB* (2020), § 618 BGB 62. bekezdés; HWK/*Krause*, *Arbeitsrecht* (2020), § 618 BGB 12. bekezdés. Korlátozóbban ErfK/*Wank* (2020), BGB 618. § (4) bekezdés.

<sup>126</sup> Ezzel kapcsolatban lásd *Rieble/Picker*, *ZfA* 2013, 383 [400]. Hozzáférési jogokkal kapcsolatban, lásd alább.

<sup>127</sup> Ezeknek a "bossware" felügyeleti eszközöknek különböző fajtái vannak. E termékek közös felügyeleti jellemzőivel kapcsolatban lásd <https://www.eff.org/de/deeplinks/2020/06/inside-invasive-secretive-bossware-tracking-workers>.

<sup>128</sup> <https://www.bloomberg.com/news/features/2020-03-27/bosses-panic-buy-spy-software-to-keep-tabs-on-remoteworkers>

<sup>129</sup> Az önálló munkavállalói adatvédelmi törvény megalkotására tett alkalmi kísérletek után jelenleg új erőfeszítéseket tesznek egy ilyen rendelet megalkotására, lásd a közelmúltban kiadott sajtóközleményt a következő címen <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2020/beirat-zum-beschaefigtendatenschutz-nimmtseine-arbeit-auf.html>

A fő kérdés itt az, hogy a munkáltatónak milyen mértékben van joga megfigyelni a munkavállalók teljesítményét, azaz leginkább az adatgyűjtés jogáról van szó.<sup>130</sup> Emellett az érzékeny vállalati adatok munkavállaló általi feldolgozása is a figyelem középpontjában áll. Ez olyan jelentős kérdés, amelyet érdemes figyelembe venni, amikor az eszközöket egyre gyakrabban használják mind a munka, mind a magánélet céljaira<sup>131</sup>, és a munkahelynek a munkáltatói befolyási szférától történő hely- és időbeli szétválasztásával a munkáltató képessége az ezzel a szabadsággal kapcsolatos kockázatok kezelésére csökken. Az ebben az összefüggésben felmerülő jogi kérdések túlságosan számosak és összetettek, hogy itt teljes körűen foglalkozhassunk velük. Ehelyett a következő szakasz célja, hogy meghatározza azt az általános keretet, amelyben a két kérdéskört kezelni lehet.

A munkavállaló magánéletének védelmét<sup>132</sup> illetően figyelembe kell venni az általános adatvédelmi rendelet (GDPR) és a szövetségi adatvédelmi törvény (BDSG) szigorú követelményeit, különösen a BDSG 26. szakaszát, amely a GDPR 88. cikkének nyitó záradékát tölti be.<sup>133</sup> Ebben a tekintetben az a tény, hogy a munkavállaló a szolgáltatásait távolról nyújtja, kezdetben irreleváns a jogi keret kérdése szempontjából, mivel az adatvédelem a személyes adatok meglétéhez, és nem a munkaszervezés

---

<sup>130</sup> A digitális felügyelet, a munkavállalók megfigyelése és az EU-ban a mesterséges intelligencia szempontjából felmerülő szabályozási kérdések tekintetében, lásd nemrégiben *Aloisi/Gramano*, *Comp. Lab. L. & Pol* 41 (2019), 95.

<sup>131</sup> Bár az adatvédelmi és információszabadságért felelős szövetségi biztos ajánlásai kifejezetten kimondják, hogy a munkavállalók nem használhatják magáncélra a munkahelyi célokra biztosított informatikai eszközöket, lásd <https://www.bfdi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Flyer/Telearbeit.html?nn=335688> Az alábbiak használatának veszélyeiről lásd *Göpfert/Wilke*, *NZA* 2012, 765. o. (A személyi okostelefonok üzleti célú használatának veszélyeiről lásd: *Göpfert/Wilke*, *NZA* 2012, 765. o.).

<sup>132</sup> A magánélet fogalmának fejlődéséről a foglalkoztatással kapcsolatos értekezésekben lásd *Hendrickx*, *Comp. Lab. L. & Pol* 41 (2019), 147, ff.

<sup>133</sup> Lásd *Thüsing*, *SR* 2016, 87 [107] and *Kort*, *RdA* 2018, 24 [24]

módjához kapcsolódik.<sup>134</sup> Ezért az alapvető és alkotmányosan alátámasztott (2 cikk (1) bekezdése a GG 1. cikkének (1) bekezdésével összefüggésben) információs önrendelkezési jog, amelyet a Szövetségi Alkotmánybíróság 1983-ban alakított ki<sup>135</sup>, különös jelentőséggel bír. Ennek megfelelően a Szövetségi Munkaügyi Bíróság (BAG) ezt a jogot több, munkáltatói intézkedésre<sup>136</sup> vonatkozó határozatában alkalmazta, bár a fent említett GDPR és BDSG egyértelműen elsőbbséget élvez a jogi kérdések rendezésében. Például 2017-ben a bíróság az információs önrendelkezési jogra hivatkozva helybenhagyta a "keylogger"(billentyűzetfigyelő)- rendszerek használatával történő megfigyelés tilalmát az olyan munkavállalók magatartásának megfigyelése céljából, akik munkahelyi számítógépet használnak.<sup>137</sup> Ezen túlmenően az informatikai rendszerek esetében a titoktartáshoz és integritáshoz való alapvető jog egy további fontos, a Szövetségi Alkotmánybíróság által kidolgozott jogi védelem.<sup>138</sup> Az általános alapjogi garanciák továbbfejlesztésének és konkretizálásának kifejezéseként, a technológiai és társadalmi feltételek adott változásainak fényében, ez a jog valóban aktiválható munkajogi kontextusokban. Mindazonáltal elsősorban az állam az, aki e rendelkezés alapján nem nyerhet betekintést egy személy magánéletének lényeges részeibe, sőt nem is kaphat érdemi képet a személyiségéről sem az informatikai rendszerekbe való titkos behatolással.<sup>139</sup> A tipikus alkalmazás egy olyan forgatókönyv, amelyben az állam egy "trójai falovat" akar felhasználni prevenciós célokra. Itt a fent említett jogba való bármilyen beavatkozásnak olyan jogszabályon kell alapulnia, amely alkotmányos és önmagában ésszerű. Mégis, bár az alaptörvény elsősorban az államot kötelezi, az alapjogok "objektív értékrendet" állítanak fel, és a jog minden részét

---

<sup>134</sup> Lásd a távmunka kontextusában *Boemke/Ankersen*, BB 2000, 1570 [1571].

<sup>135</sup> BVerfG 15.12.1983 – 1 BvR 209/83, 1 BvR 269/83, 1 BvR 362/83, 1 BvR 420/83, 1 BvR 440/83, 1 BvR 484/83 – BVerfGE 65, 1 [43 ff.].

<sup>136</sup> BAG 27.07.2017 – 2 AZR 681/16 – BAGE 159, 380 [391].

<sup>137</sup> A németországi foglalkoztatással kapcsolatos adatvédelem bevezető leírását lásd: *Finkin/Krause/Takeuchi-Okuno*, in: *Comparative Labour Law* (2015), 153-194. o. [170-174].

<sup>138</sup> BVerfG 27.02.2008 – 1 BvR 370/07, 1 BvR 595/07 – BVerfGE 120, 274 [302 ff.]

<sup>139</sup> 9 BVerfG 27.02.2008 – 1 BvR 370/07, 1 BvR 595/07 – BVerfGE 120, 274 [314]

irányítják<sup>140</sup>. Ez a magánjognak az alkotmányos jog fényében történő értelmezését jelenti. Ezért e jog jelentőségét nem szabad alábecsülni semmilyen magánfoglalkoztatási kontextusban. Hézagpótló funkciója<sup>141</sup> miatt ez az alapjog mindenesetre valamivel specifikusabbnak tűnik, mint az információs önrendelkezési jog, mivel azt csak a saját IKT eszközt használó munkavállaló tudja mozgósítani.<sup>142</sup>

Az egészségvédelmi és biztonsági előírások betartásának biztosítására vonatkozó kötelezettség és a munkateljesítmény ellenőrzéséhez fűződő érdek közötti kölcsönhatás azonban a munkáltatót a vonatkozó adatok gyűjtésére ösztönzi. Emellett azt is hangsúlyozni kell, hogy a hatékonyság javítása<sup>143</sup> és a képzési szükségletek meghatározása<sup>144</sup> kétségkívül jogos célja lehet az adatgyűjtésnek. Ugyanakkor ez bizonyos túl ambiciózus munkáltatói tevékenységhez vezethet. Például, ahogy a bíróság kimondja, a biometrikus munkaidő-nyilvántartó rendszer (ujjlenyomat-olvasáson keresztül), amelyet a munkáltató a munkaidő-csalások megelőzése érdekében, vagy akár a tisztességes és igazságos munkafeltételek biztosítása érdekében (CFR 31. cikk (2) bekezdés) telepít, általában nem követelmény az általános adatvédelmi rendelet 9. cikke (2) bekezdésének b) pontja és a BDSG 26. cikk (3) bekezdése értelmében.<sup>145</sup> A nemzeti szint feletti keretrendszerre összpontosítva, a CFR 7. és 8. cikkét és az EJEE 8. cikkét kell figyelembe venni, mióta a strasbourgi bíróság ítéletet hozott a Bărbulescu<sup>146</sup> és a López Ribalda<sup>147</sup> ügyben. Ezeket az ítéleteket azonban összefüggéseikben kell

---

<sup>140</sup> Lásd ehhez a BVerfG 1958.01.15-i iránymutató ítéletét - 1 BvR 400/51 - BVerfGE 7, 198 [205]. A közelmúltban pl. BVerfG 11.04.2018 - 1 BvR 3080/09 - BVerfGE 148, 267 [280]. A "magánjog alkotmányosításával" kapcsolatban vö. *Barczak*, in: *Linien der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts*, 2017, 91-122. o.

<sup>141</sup> BVerfG 27.02.2008 – 1 BvR 370/07, 1 BvR 595/07 – BVerfGE 120, 274 [303, 313].

<sup>142</sup> 2 BAG 27.07.2017 – 2 AZR 681/16 – BAGE 159, 380 [387].

<sup>143</sup> Lásd pl. *Krause*, in: *Handbuch Industrie 4.0* (2020), p. 1219–1238 [1230].

<sup>144</sup> Lásd pl. BAG 14.11.2006 – 1 ABR 4/06 – BAGE 120, 146 [158 f.].

<sup>145</sup> LAG Berlin-Brandenburg 04.06.2020 – 10 Sa 2130/19 – NZA-RR 2020, 457 [para 52-72].

<sup>146</sup> ECHR 05.09.2017 – Application no. 61496/08.

<sup>147</sup> ECHR 17.10.2019 – Application nos. 1874/13 and 8567/13.

vizsgálni. Amikor a távmunkáról van szó, például home office-ban, a mérlegelendő érdekeket egészen másképp kell értékelni, mivel a magánélethez való jog elvárása itt erősebb, mint egy olyan kvázi nyilvános térben, mint egy szupermarket. Mindazonáltal az arányossági követelmények alapvető figyelembe vétele, különösen az adatgyűjtés céljának és a kevésbé korlátozó alternatíváknak az értékelése tekintetében döntő jelentőségű lesz. Ezt a megközelítést a német bíróságok már megfelelően értelmezik. Például 2016-ban a BAG úgy döntött<sup>148</sup>, hogy a munkahelyi titkos videokamerás megfigyelés csak kivételesen engedélyezett, ha a munkavállaló által elkövetett bűncselekmény vagy más súlyos kötelességszegés konkrét gyanúja áll fenn. Továbbá feltétel, hogy kevésbé súlyos nyomozati eszközöket kell ezt megelőzően alkalmazni eredmény nélkül, és a megfigyelési intézkedés egészét ésszerűen kell végrehajtani. Ennek megfelelően a BDSG 26. szakasza (1) bekezdés 2. mondata lehetővé teszi az adatgyűjtést bűncselekmények felderítése céljából. Azonban itt is az a tény, hogy csak a munkáltató tárgyi tulajdonosi érdekeinek átfogó mérlegelése után tehetik lehetővé a megfigyelést, legyen az akár fedett, akár előzetes bejelentést követő megfigyelés. Szem előtt tartva azt a tényt, hogy az alapvető, jól bevált értékelések esetében, amelyek a klasszikus munkavégzéssel összefüggésben is kulcsfontosságúak, megengedhető a teljesítmény- és magatartás-ellenőrzés céljából történő megfigyelés, a munkáltatók esetében sokkal nagyobb lesz a hajlandóság arra, hogy távmunka esetén ellenőrzéseket és megfigyeléseket hajtsanak végre. Ez a teljesítmény- és magatartás-ellenőrzés a vállalat szintjén ésszerűen korlátozható az üzemi tanácsi együttdöntés révén. Mivel a **Works Constitution Act** (BetrVG) vonatkozó rendelkezései a távmunkavállalókra is vonatkoznak, a mobil munkavégzésre semmi más nem vonatkozhat.<sup>149</sup> Ebben az esetben különösen említésre méltó az üzemi tanácsnak az olyan technikai eszközök bevezetésére és használatára vonatkozó együttdöntési joga, amelyek célja a munkavállalók magatartásának vagy teljesítményének ellenőrzése.<sup>150</sup> Az együttdöntési jog például

---

<sup>148</sup> BAG 20.10.2016 – 2 AZR 395/15 – BAGE 157, 69

<sup>149</sup> Vö. a BetrVG távmunkára vonatkozó alkalmazási körével kapcsolatban lásd alább.

olyan üzemi megállapodáshoz vezethet, amely bizonyos tilalmakat állapít meg a különböző eszközök által gyűjtött adatok felhasználására vonatkozóan oly módon, hogy ezek az adatok csak korlátozott mértékben használhatók fel a teljesítmény és a magatartás átfogó elemzésére. Ehhez a témához szorosan kapcsolódik a "hozzáférési jog" kulcsszó körül felmerülő kérdések köre is. Ezt a már említett gyakorlati nehézségek befolyásolják, nevezetesen az, hogy bár a munkáltató felelőssége, hogy biztosítsa a munkavédelmi és munkaegészségügyi előírások betartását, az is az ő érdekében áll, hogy ellenőrizze, hogy valóban történik-e munkavégzés. Ugyanakkor a munkáltató vállalaton kívüli beavatkozási lehetőségei jelentősen korlátozottak. Különösen az otthonról történő munkavégzés esetén az otthon sérthetlenségének joga (GG 13. cikk (1) bekezdés) szab gátat az általános hozzáférési jognak.<sup>151</sup> Ezért a munkáltató csak akkor férhet hozzá a munkahelyhez, ha a munkavállaló a beleegyezését adja<sup>152</sup>, a beleegyezésnek bármikor, indoklás és szankció nélkül visszavonhatónak kell lennie.<sup>153</sup> Mindazonáltal ez nem jelenti azt, hogy a munkáltató munkabiztonsági és munkavédelmi

---

<sup>150</sup> BetrVG 87. § (1) bekezdés 6. sz. Ez az együttdöntési jog akkor lép életbe, amikor a munkáltató hardvereszközöket vagy a munkavállalók megfigyelésére alkalmas szoftvereket vezet be, lásd BAG 1975.09.09. - 1 ABR 20/74 - BAGE 27, 256 [261]; BAG 1983.12.06. - 1 ABR 43/81 - BAGE 44, 285 [312]; BAG 2004.01.27. - 1 ABR 7/03 - BAGE 109, 235 [241]; BAG 2016.12.13.- 1 ABR 7/15 - BAGE 157, 220 [224]. Tekintettel arra, hogy ez a tech-semleges rendelkezés lehetővé teszi az új technológiák megfelelő kezelését, lásd *Krause*, in: 100 Jahre Betriebsverfassungsrecht (2020), 353-368. o.

<sup>151</sup> Ennek az alapvető jognak a védelmi célja az egyének "békén hagyáshoz" való jogának védelme, lásd BVerfG 1969.07.16. - 1 BvL 19/63 - BVerfGE 27, 1 [6]; BVerfG 1979.04.03. - 1 BvR 994/76 - BVerfGE 51, 97 [107]; BVerfG. 03.03.2004 - 1 BvR 2378/98, 1 BvR 1084/99 - BVerfGE 109, 279 [309]. Ez akkor is érvényes, ha az érintett helyiségekben egyidejűleg üzleti vagy vállalkozási tevékenységet is folytatnak, lásd BVerfG 1971.10.13. 32, 54 [75]

<sup>152</sup> Kollektív szerződéssel sem lehetne hatékonyan megalapozni egy ilyen hozzáférési jogot, mivel hiányzik a szükséges szabályozási hatáskör az alapvető jogokra érzékeny területen ahhoz, hogy a munkavállaló akarata ellenére megállapodjanak a szabályozásról, lásd *Rieble/Picker*, ZfA 2013, 383 [403] és *Hahn*, öAT 2018, 202 [205].

<sup>153</sup> *Rieble/Picker*, ZfA 2013, 383 [410]. A követelmények további részletezése *Wiese*, RdA 2009, 344 [344 f.].

jogi kötelezettségei semmissé válnak azért, mert a jogvédelem alatt álló munkavállalótól függ, hogy engedélyezi-e a munkáltató számára a hozzáférést.<sup>154</sup>

Éppen ellenkezőleg, a mobil munkavállalók adatkezelésével kapcsolatos kérdések nem tűnnek kevésbé kényesnek.<sup>155</sup> Ebben az összefüggésben be kell tartani a GDPR funkcionális elvét, amely szerint minden, az adatvédelmi jog szempontjából releváns tevékenység a vállalat egészének tulajdonítható, és ennek megfelelően nem csak a belső, hanem a kiszervezett részlegek is egyetlen gazdasági egységként kezelendők.<sup>156</sup> Ezért a követelmények a mobil munkát végző munkavállalókra is vonatkoznak.<sup>157</sup> Még ha a munkáltató jogosult is utasításokat adni, a vállalat a GDPR 4. cikkének (7) bekezdése értelmében adatkezelő<sup>158</sup>, és biztosítania kell a megfelelő szintű védelmet a GDPR 32. cikke értelmében. Emellett figyelembe kell venni a munkavállalók megnövekedett felelősségét is az üzleti és ipari titkok tekintetében, mivel a munkavállalónak biztosítania kell, hogy harmadik felek ne szerezzenek jogosulatlanul

---

<sup>154</sup> Ugyanez a tendencia már *Körnernél*, NZA 1999, 1190 [1191]. Meg kell azonban jegyezni azt is, hogy vannak más, sokkal gyakorlatiasabb módjai is annak, hogy a munkáltató eleget tegyen egészségvédelmi és biztonsági kötelezettségeinek, például a kérdőívek, fényképek, vagy különleges konzultációs ülések révén. Lásd további hivatkozásokkal *Hidalgo*, NZA 2019, 1449 [1453]. Tekintettel az ArbSchG 15. § (1) bekezdésére, azt sem szabad szem elől téveszteni, hogy a munkavállaló is köteles biztosítani a személyének biztonságát és egészségét a munkavégzés során a legjobb tudása szerint. Ami a munkavállaló általi indokolatlan megtagadás következményeit illeti, *Thüsing*, SR 2016, 87 [95].

<sup>155</sup> A személyes adatoknak a otthoni távmunka keretében történő feldolgozásával kapcsolatos bizonyos kétségek, már *Wedde*, NJW 1999, 527 [534].

<sup>156</sup> Lásd további hivatkozásokkal *Ambrock*, ZD 2020, 492 [493].

<sup>157</sup> Az Adatvédelmi Konferencia szerint a vállalkozások felelősségének határa, azaz a túllépés akkor valósul meg, ha a munkavállaló tevékenysége ésszerű mérlegelés alapján nem sorolható az adott üzleti tevékenység körébe, azaz a munkavállaló a rábízott feladatokon túlmenően jár el, ily módon az objektív cél a meghatározó, ld.

*Datenschutzkonferenz*, Unternehmen haften für Datenschutzverstöße ihrer Beschäftigten, 2019, 1. o.

<sup>158</sup> *Bayer*, ArbRAktuell 2020, 489 [491]; *Müller*, Homeoffice, 2020, para 175; *Däubler*, Gläserne Belegschaften, 2019, para 388k.



tudomást a vállalati ügyekről.<sup>159</sup> Az egyes munkavállalók tudatosságának növelése a problémával kapcsolatban szükséges és megfelelő módszerek tűnik annak megakadályozására, hogy például alapvető fontosságú dokumentumok a kávézók szemétesébe kerüljenek, vagy, hogy a megfelelő biztonsági intézkedések nélküli internet-hozzáférést használjanak, például VPN ügyfélként történő bejelentkezést.

Úgy tűnik tehát, hogy a szociális partnerek eddigi gyakorlata megfelelő eredményeket hoz. Például a szakszervezet vagy az üzemi tanács kezdeményezését a mobil munkavégzés hozzáférhetővé tételére alátámasztja az az érthető kompromisszum, amely a munkavállalók lehetséges kockázatokra érzékenyítő speciális képzéseire és utasításaira vonatkozik.<sup>160</sup> Itt megjegyzendő, hogy a távmunkáról szóló keretmegállapodás már ajánlott ilyen megfelelő megközelítést az adatvédelemre vonatkozóan, amikor kimondta a munkáltató felelősségét "a megfelelő intézkedések megtételéért, különösen a szoftverek tekintetében, a távmunkavállaló által használt és feldolgozott adatok védelmének biztosítása érdekében", valamint az 5. szakaszban megfogalmazta a munkáltató azon kötelezettségét, hogy "tájékoztassa a távmunkavállalót minden vonatkozó jogszabályról és az adatvédelemre vonatkozó vállalati szabályról". A 6. szakasz szerint a munkáltatónak tiszteletben kell tartania a távmunkavállaló magánéletét. Az alábbiakban ismertettek szerint a nemzeti szociális partnerek gyakran pontosítják ezeket az elvont követelményeket.<sup>161</sup>

---

<sup>159</sup> Lásd *Krause*, *Arbeitsrecht*, 2020, 10. § (5) bekezdés. Egy bíróság például azt az ítéletet hozta, hogy elfogadható, hogy egy rendőr megtagadta az otthonról történő munkavégzést, mivel a rendőrségi információs rendszerhez való otthoni hozzáférés ellenőrizhetetlen biztonsági kockázatokkal jár, lásd VG *Koblenz* 18.02.1015 - 2 K 719/14 [33. pont].

<sup>160</sup> Vö. *Schöllmann*, *NZA-Beilage* 2019, 81 [83]; *Ambrock*, *ZD* 2020, 492 [497].

<sup>161</sup> Ami a vállalati szintet illeti, a 2015-ben megkérdezett üzemi tanácsok 64 százaléka nyilatkozott úgy, hogy létezik az adatvédelemre vonatkozó üzemi megállapodás, lásd *Baumann/Maschke*, *WSI-Mitteilungen* 2016, 223 [227].

## 5. Munkaeszköz, felelősség- és balesetbiztosítás

Tisztán gyakorlati szempontból - és a koronavírus járvány alakulása miatt különösképpen - felmerül a kérdés, ki viseli a kötelezett szolgáltatások elvégzésének szükségességéből adódó költségeket. Ebben a tekintetben egyértelmű, hogy a home office költségeit, általában nem fedezi a munkabér.<sup>162</sup> Elvileg inkább a munkáltató terheli a munkahely berendezésének felszerelése és a berendezések üzemeltetési költsége<sup>163</sup>, ami alapvetően a cég telephelyén kívüli munkavégzésre is vonatkozik.<sup>164</sup> Ez magában foglalja például az internet-hozzáférés, az áram, a fűtés, de még a bérleti díj arányos részének költségtérítését is, ha a munkát otthonról végzik. Mindenesetre az általánosítványokra vonatkozó megállapodás tűnik ésszerűnek<sup>165</sup>- és a gyakorlatban valószínűleg eddig is ezt a megoldást alkalmazták.<sup>166</sup> Emellett meg kell jegyezni, hogy ha a munkavállaló már elköltött pénzt az érintett eszközökre, akkor kártérítést igényelhet.<sup>167</sup> A távmunkáról szóló keretmegállapodás fényében, ahol az európai szociális partnerek a távmunka megkezdése előtt egyértelműen meghatározó megállapodás és a költségek munkáltatói adóztatása mellett szavaztak (a távmunkáról szóló keretmegállapodás 7. szakasza), valószínűleg már a munkáltató érdeke, hogy a munkaeszközöket úgy biztosítsa, hogy az adatvédelmi jogi kockázatokat a lehető

---

<sup>162</sup> *ErfK/Preis* (2020), § 611a BGB para 559.

<sup>163</sup> Lásd pl. BAG 2007.10.16. - 9 AZR 170/07 - BAGE 124, 210 [215]. A költségek viselésére való kötelezés tekintetében a hasonló BYOD kontextusban lásd *Monsch*, Bring Your Own Device (BYOD), 2017, 69-78. o.

<sup>164</sup> Lásd pl. *Krieger/Rudnik/Povedano Peramato*, NZA 2020, 473 [478 f.]; *Fuhlrott/Fischer*, NZA 2020, 345 [349]; *Benkert*, NJW-Spezial 2019, 306 [306]; *Aligbe*, ArbRAktuell 2016, 596 [598]; *Boemke*, BB 2000, 147 [152].

<sup>165</sup> *Hüllsemann*, ArbRAktuell 2017, 483 [484 f.]; *Wedlde*, NJW 1999, 527 [532, there Fn. 70].

<sup>166</sup> Lásd pl. *Kamann*, ArbRAktuell 2016, 75 [77 f.]; *Boemke*, BB 2000, 147 [152].

<sup>167</sup> Követelmények és további hivatkozások, lásd *Krieger/Rudnik/Povedano Peramato*, NZA 2020, 473 [478 f.].

legalacsonyabb szinten tartsa. Mindazonáltal az e téren felmerülő jogi problémák valószínűleg másodlagosak jelentőséggel bírnak.

Egy másik szempont az a kérdés, hogy hogyan kezeljük azokat a helyzeteket, amikor a munkát nem lehet elvégezni, például áramkimaradás vagy műszaki zavarok miatt. Az általános szabály itt az, hogy a munkáltatónak díjazást kell fizetnie, ha a munkavállaló olyan körülmények miatt nem tud teljesíteni, amelyekért sem a munkáltató, sem a munkavállaló nem felelős. (Betriebsrisiko, BGB 615. § 3. mondat).<sup>168</sup> Ezt az indokolja, hogy a munkáltató szervezi az operatív folyamatokat és ő kapja a bevételeket.<sup>169</sup> Azonban a hibák lehetséges okai sokkal sokrétűbbek a mobil munkavégzés esetében. Kiindulópontként mindazonáltal megvalósítható lesz a kockázat általános megosztásához ragaszkodni. Ellenkező esetben a kockázatok a munkavállalóra hárulnának át a munka szervezeti formája miatt. Ilyen forgatókönyv esetén a munkáltató számára célszerűbbnek tűnik, hogy alternatív tevékenységi struktúrákat hozzon létre, és ezért ez az általános szabály megfelelőnek tűnik.<sup>170</sup> Ez természetesen a munkavállaló fokozott értesítési és tájékoztatási kötelezettségével jár együtt a műszaki hibák esetén. Ebben a tekintetben a munkaszervezés nagyobb fokú önállósága a munkával kapcsolatos fokozott felelősséggel korrelál.

A mobil munkavégzéssel összefüggésben a munkahelyi balesetek kezelése is szóba kerül, ami szintén gyakorlati jelentőséggel bírhat, tekintettel az ilyen munkaszervezésből eredő megnövekedett kockázati területekre.<sup>171</sup> A kötelező

---

<sup>168</sup> Bevezetésként lásd *Krause*, *Arbeitsrecht*, 2020, § 11 para 44-48.

<sup>169</sup> BAG 08.02.1957 – 1 AZR 338/55 – BAGE 3, 346 [348]; BAG 09.03.1983 – 4 AZR 301/80 – BAGE 42, 94 [98 f.]. Further HWK/*Krause*, *Arbeitsrecht* (2020), § 615 BGB para 112-123.

<sup>170</sup> *Temming*, in: *Preis*, *Der Arbeitsvertrag* (2020), T 20, 38. bekezdés; *Heuschmid*, in: *Handbuch Arbeitsrecht* (2019), 118. § (1) bek.

58. Lásd még: *Wedde*, *NJW* 1999, 527 [533] azzal az érveléssel kapcsolatban, hogy még abban az esetben is, ha a távmunkavállalók nem tartózkodnak fizikailag a munkáltató telephelyén, a BetrVG hatálya kiterjed rájuk. Ezért a távmunkavállalókat a "munkáltató telephelyének" részének kellett tekinteni.

<sup>171</sup> További hivatkozásokért lásd *Müller*, *NZS* 2019, 177 és *Müller*, *Homeoffice*, 2020, para 427–436.

balesetbiztosításról szóló törvény értelmében vett munkabaleset feltétele, hogy a baleset az SGB VII. 2., 3. vagy 6. §-a alapján biztosított tevékenység miatt következzen be. Itt az ún. objektív cselekvési hajlandóság a döntő, vagyis az, hogy az ún. balesetet okozó tevékenységet a vállalat érdekében és a vállalat céljaira végezték-e. A Szövetségi Szociális Bíróság (BSG) egyik döntése szerint az otthoni íróasztalról való távozás vízivás céljából egyértelműen magánjellegű tevékenységnek minősül.<sup>172</sup> Ezzel szemben a tevékenység végzéséhez szükséges, a biztosított által megtett távolságok a biztosított tevékenységének részét képezik, és így a vállalati munkával egyenértékű ún. vállalati útnak minősülnek. Bár ilyen céges út jellemzően csak az otthonon kívül létezik, a dolgok bizonyosan másként állnak a home office keretében végzett tevékenység esetében. Itt azt kell megállapítani, hogy a munkavállaló a távolságot a vállalat közvetlen érdekében tette-e meg.<sup>173</sup> Összességében egy olyan joggyakorlat alakult ki, amely nem tűnik túl kedvezőnek a jogbiztonság szempontjából. Az a sérülés, amely a magánfolyosón a munkával kapcsolatos feladatok elvégzése érdekében történő áthaladás közben következik be, munkahelyi balesetnek minősülhet.<sup>174</sup> Ugyanez vonatkozik a home office-ba vezető útra is, ha arra hivatalos telefonhívás céljából került sor.<sup>175</sup> Másként értékelték azonban a helyzetet, amikor a baleset a gyermekek bölcsődéből való elhozatala során következett be a home office-ba való visszaúton.<sup>176</sup> Ezt másképp értékelik, mint az otthonról a munkahelyre vezető utat az SGB VII. 8. § (2) bekezdés 2a. sz. szerint. A BSG egyedi kazuisztikájához kapcsolódó bizonytalanság gyakran arra a tényre utal, hogy a biztosítási pótlék a vállalati megállapodások részét képezi.<sup>177</sup> Mindenesetre remélhető, hogy a jogalkotó olyan megoldást hoz létre, amely a jogbiztonságot célozza. Alkalmanként a foglalkozási megbetegedések minősítésével

---

<sup>172</sup> BSG 05.07.2016 – B 2 U 5/15 R – BSGE 122, 1 [6].

<sup>173</sup> BSG 05.07.2016 – B 2 U 5/15 R – BSGE 122, 1 [6].

<sup>174</sup> BSG 31.08.2017 – B 2 U 9/16 R – BSGE 124, 93.

<sup>175</sup> BSG 27.11.2018 – B 2 U 28/17 R – BeckRS 2018, 40346.

<sup>176</sup> BSG 30.01.2020 – B 2 U 19/18 R – BeckRS 2020, 1741.

<sup>177</sup> Lásd ajánlások in *Hülsemann*, ArbRAktuell 2017, 483 [486]; *Maiß/Ameln*, AuA 2019, 392 [396] és Müller, NZS 2019, 177 [180].

kapcsolatban is problémák merülhetnek fel a mobil munkahely kontextusában. Amint azt egy állami szociális bíróság nemrégiben hozott döntése<sup>178</sup> mutatja, annak megállapításához, hogy egy foglalkozási megbetegedést a munkahelyen kívüli környezeti tényezők okoztak-e, egyértelműen el kell dönteni, hogy a kérdéses kitétség a munkahelyen vagy a magánszférában valósult-e meg. Az itt alkalmazandó mérce az lesz, hogy a tényleges üzemi tevékenység okozta-e a hatást, vagy legalábbis elkerülhetetlenül összefüggött-e vele. A mobil munka jellemzőit figyelembe vevő jogi pontosítás ebben az esetben is teljesen elképzelhetőnek tűnik.

### **III. Mobil munka, részvételi jogok és ipari kapcsolatok gyakorlatai**

Az a tény, hogy a szociális partnerek új feladatokkal szembesülnek az egyén megnövekedett önállósága miatt a szolgáltatásnyújtás terén, már a platformmunka esetében is megmutatkozott. A vállalathoz való fizikai kötődés hiánya mérföldkőnek számító kihívások elé állítja mind az üzemi tanácsot, mind a szakszervezeteket, és ez nem kevésbé nyilvánvaló a mobil munka esetében. Mindazonáltal ez a terület a múltban és jelenleg is kulcsfontosságú a szociális partnerek számára, akik jellemzően két szinten foglalkoznak ezzel a témával: míg a vállalatközi és ágazati kollektív szerződések általános keretet biztosítanak, addig gyakran a gyakorlatorientáltabb üzemi megállapodások azok, amelyek leginkább lehetővé teszik és alakítják a mobil munkavégzést.<sup>179</sup> A következő szakasz először az üzemi tanács általi együttdöntés jogi

---

<sup>178</sup> LSG Mecklenburg-Vorpommern 03.07.2019 – L 5 U 29/18 – BeckRS 2019, 26027.

<sup>179</sup> Erre példa az IG Metall által 2018-ban tárgyalt kollektív szerződés. Ennek 3.1. szakasza szerint "a munkáltató és az üzemi tanács önkéntes vállalati megállapodást köthet a mobil munkavégzésről. Az alábbi elveket kell betartani". Lásd a <https://www.bw.igm.de/tarife/tarifvertrag.html?id=87504> oldalt.

kereteit ismerteti, majd a kollektív szerződések és az üzemi megállapodások tényleges gyakorlatát mutatja be.

## 1. Mobil munka és részvételi jogok

A szociális partner joga a mobil munkavégzés szabályozására nem kérdéses, tekintettel a munkaügyi és gazdasági kapcsolatokra vonatkozó alkotmányos hatáskörre.<sup>180</sup> Ezenkívül a **Works Constitution Act** (BetrVG) több normatív kiindulópontot is tartalmaz a mobil munka megszervezésében való együttdöntéshez, mivel a BetrVG 5. § (1) bekezdés 1. mondat hatálya azokra a munkavállalókra terjed ki, - kifejezetten megemlítve a távmunkát - akik a szolgáltatásukat a vállalat telephelyén kívül végzik. A jogalkotó célja itt az volt, hogy a szolgáltatások információs és kommunikációs technológiák felhasználásával történő biztosításával kapcsolatos, kialakulóban lévő tendenciával foglalkozzon, azáltal, hogy az együttdöntés védelmét kiterjesztették a munkahelyen kívül dolgozó munkavállalókra is.<sup>181</sup> E tekintetben a vállalkozást funkcionálisan kell érteni a BetrVG értelmében, amely nem korlátozódik a konkrét fizikai működésben lévő, térben megfogható munkahelyekre<sup>182</sup>, ami azt jelenti, hogy a mobil munkavállalók a BetrVG hatálya alá tartoznak a vállalati struktúrába való szervezeti integrációjuk miatt<sup>183</sup>. Ennek megfelelően az üzemi tanács számos részvételi jogot biztosít a mobil munkavállalók számára. Tekintettel azonban arra, hogy bonyolult

---

<sup>180</sup> Lásd az Alaptörvény 9. cikke (3) bekezdésének szövegét.

<sup>181</sup> Lásd magyarázatot BT-Drs. 14/5741, p. 24, 27 f., 35

<sup>182</sup> Lásd *Maschmann*, in: 100 Jahre Betriebsverfassungsrecht (2020), 463-480. o. [469]; *Thüsing*, SR 2016, 87 [103]. Kifejezetten a szociális ügyekben való együttdöntés tekintetében BAG 27.01.2004 - 1 ABR 7/03 - BAGE 109, 235 [239].

<sup>183</sup> Lásd *Fitting*, BetrVG, 2020, 5. § 188. pont. A mobil munkavállalók tehát "teljes jogú" munkavállalók a **Works Constitution** szempontjából. Ugyanez a tendencia a távmunkások tekintetében *Heinkel*, in: MHD ArbR Bd. 2 (2018), 201. § 20. bek; *Rieble/Picker*, ZfA 2013, 383 [425].

megteremteni az egyensúlyt a munkáltató vállalkozói szabadsága és a munkavállaló együttdöntési joga között, az üzemi tanács nem követelheti a mobil munkavégzés bevezetését vagy annak megszüntetésének megakadályozását.<sup>184</sup> Pontosabban a **works constitution** alapelvei itt is érvényesülnek, és ezért tömören megállapítható, hogy az üzemi tanácsnak kevesebb befolyása van a "vajon" kérdésre, mint a konkrét körülményekre, a távmunka tényleges bevezetésének vagy megszüntetésének "hogyanjára".<sup>185</sup> Ennek megfelelően egy jelenlegi törvénytervezet az IKT-n keres használatával végzett mobil munkavégzés szervezetére vonatkozó együttdöntési jogot (de nem annak bevezetését) szabályozza.<sup>186</sup> Ez elsősorban azokra a szabályozásokra vonatkozna, amelyek a mobil munkavégzés kezdetének és befejezésének, valamint a munkavégzés helyének meghatározására vonatkozna. Emellett a jogalkotói szándék célja a konkrét jelenléti kötelezettségek, a hozzáférhetőség, a munkaeszközök és biztonsági szempontok szabályozása. Az azonban, hogy a munkáltató bevezeti-e a mobil munkát vagy sem, továbbra is a munkáltató döntése marad. Az üzemi tanács általános tájékoztatási joga (BetrVG 80. § (2) bekezdés) azért lehet fontos a tervezés kezdeti szakaszában, hogy ellenőrizni lehessen, hogy a munkáltató betartja-e a BetrVG 80. § (1) bekezdés 1. mondatában előírt, a munkavállalók érdekeit szem előtt tartó szabályokat.<sup>187</sup> Az üzemi tanácsnak a BetrVG 90. § (1) bekezdése és 90. § (2) bekezdése szerinti tájékoztatási és konzultációs jogait a - például mobil

---

<sup>184</sup> Természetesen a jogilag kötelező erejű együttdöntésen túlmenően az üzemi megállapodásokban részt vevő felek szabadon köthetnek önkéntes munkaszerződéseket, és megállapodhatnak a mobil munkavégzésre való jogosultságról. Ami a kollektív szerződésen vagy a munkaszerződés tartalmán keresztül történő korlátozások buktatóit illeti, lásd *Bayer*, ArbRAktuell 2020, 433 [435].

<sup>185</sup>A **Works Constitution Act** és a vállalkozói döntés közötti kapcsolatra vonatkozóan lásd *Wank*, in: 100 Jahre Betriebsverfassungsrecht (2020), 777-792. o. [778 ff.]

<sup>186</sup> Lásd a BT-Drs. 19/28899, 9., 17., 23. o. a BetrVG-tervezet 87. § (1) bekezdés 14. pontjára vonatkozóan.

<sup>187</sup> Az üzemi tanács itt sokféle információt kaphat, például azt, hogy milyen kockázatértékelések állnak már rendelkezésre, vagy, hogy hogyan kell kezelni a munkaidővel kapcsolatos kérdéseket, vagy milyen vonatkozó adatvédelmi követelményeknek kell megfelelni.

munkavégzéshez szükséges - műszaki berendezések esetében (BetrVG 90. § (1) bek. 2. pont), szintén be kell tartani.<sup>188</sup> Ezt egészíti ki az üzemi tanács joga a különleges terhek elhárítására irányuló intézkedések érvényesítésére (BetrVG 91. §)<sup>189</sup>, a személyzeti tervezésben való részvételre (BetrVG 92. §)<sup>190</sup>, a foglalkoztatás biztosítására irányuló intézkedések megtételére (BetrVG92a. §)<sup>191</sup> vagy - amennyiben a működés megváltoztatásának feltételei fennállnak<sup>192</sup> - az érdekegyeztetésről vagy akár egy úgynevezett szociális kompenzációs tervről való tárgyalásra (BetrVG 111. és azt követő szakaszok).<sup>193</sup> A mobil munkavégzés bevezetése vagy megszüntetése rendszerint a munkavállalók munkavégzési helyének megváltozását jelenti, így a BetrVG 99. § (1)

---

<sup>188</sup> Lásd *Wiese*, RdA 2009, 344 [346 f.]; *Müller*, Homeoffice, 2020, para 557.

<sup>189</sup> Ez az együttdöntési jog akkor lép életbe, amikor nyilvánvalóvá válik, hogy a mobil munkavállalók a "megállapított ergonómiai megállapítások" megsértésével nyújtják szolgáltatásaikat. Gondolhatunk például arra a helyzetre, amikor a munkavállalók az otthoni irodában csak a konyhaasztalnál dolgoznak, ami ergonómiai szempontból nem kielégítő. Egy hasonló példa található *Schmechel*, NZA 2004, 237 [240] és *Wedde*, CR 1994, 230 [235]; *Peter*, DB 1998, 573 [578]. Itt az üzemi tanács különböző korrekciós vagy kompenzációs intézkedéseket követelhet. E tekintetben a jog egy követő, korrekciós jelleget ölt, lásd *Wiebauer*, RdA 2019, 41 [46].

<sup>190</sup> E rendelkezés szerint az üzemi tanácsnak joga van a tájékoztatáshoz, például ha a vállalat azt tervezi, hogy a jövőben több és több mobil munkavállalót kíván alkalmazni. Ebben az összefüggésben a mobil munkavégzés speciális kérdéseivel foglalkozó továbbképzési programokra vonatkozó információk nagy jelentőséggel bírnak. Lásd *Heuschmid*, in: *Handbuch Arbeitsrecht* (2019), 118. § 67. pont; *Schulze/Ratzesberger*, ArbRAktuell 2016, 109 [111]; *Schmechel*, NZA 2004, 237 [238 f.]; *Boemke/Ankersen*, BB 2000, 2254 [2256 f.]

<sup>191</sup> Itt elképzelhető lenne, hogy az üzemi tanács párbeszédet kezdeményez a munkáltatóval arról, hogy a mobil munka lenne, mint a munka tervezett kiszervezése, lásd *Müller*, Homeoffice, 2020, 569. pont.

<sup>192</sup> Lásd ehhez *Temming*, in: *Preis*, *Der Arbeitsvertrag* (2020) T 20, 75. bekezdés, és a távmunkára vonatkozóan *Fitting* BetrVG, 2020, 111. § 94. bek.

<sup>193</sup> Különösen az érdekegyeztetéssel összefüggésben van lehetőség arra, hogy az üzemi tanács befolyásolja például a mozgó munkavégzés bevezetésének módját, és hogy szükség esetén kártérítést követeljen a munkavállalók által elszenvedett gazdasági hátrányokért, *Schmechel*, NZA 2004, 237 [239]; *Boemke/Ankersen*, BB 2000, 2254 [2258]. A szociális kompenzációs tervnek, mint az üzemi tanács "legerősebb jogi pozíciójának" lehetősége a távmunka bevezetése során, *Wedde*, CR 1994, 230 [233].



bekezdés 1. mondata értelmében vett áthelyezést<sup>194</sup> kell feltételezni, és az üzemi tanács megtagadhatja a mobil munkavégzés bevezetéséhez vagy megszüntetéséhez való hozzájárulását a BetrVG 99. § (2) bekezdés 1-6. pontjában foglalt feltételek szerint.<sup>195</sup> A szociális ügyekben a BetrVG 87. § (1) bekezdése szerinti együttdöntési elemek is a jelentőséggel bírnak. A 87. § (1) bekezdés 1. sz. szerinti együttdöntési jog például akkor áll fenn, ha a munkáltató hozzáférési jogainak<sup>196</sup> vagy az IKT-berendezés magáncélú használatának<sup>197</sup> kérdése merül fel. A BetrVG 87. § (1) bek. 2. sz. akkor biztosítja az együttdöntési jogot, amikor a bizalmi alapú munkaidő biztosításáról van szó, így az üzemi tanács meghatározhatja a munkaidőkeretet<sup>198</sup>, ami a gyakorlatban gyakran meg is történik.<sup>199</sup> Mint ahogy az ellenőrzésről és az adatvédelemről már fentebb említettük, az

---

<sup>194</sup> A kifejezésre lásd a BetrVG 95. § (3) bekezdését. Ahogy azt a bíróságok kimondták, LAG Düsseldorf 2014. 9. 10. - 12 Sa 505/14 - LAGE § 307. BGB 2002 Nr. 44 [92. és azt követő bekezdés] és LAG Köln 2020. 08. 14.- 9 TaBV 11/20 - BeckRS 2020, 27011 [31. bekezdés], a váltakozó távmunka megszüntetése ebben az értelemben áthelyezésnek minősül.

<sup>195</sup> Ez azonban valószínűleg a legkritább eset, lásd LAG München 2018. 07. 31. - 7 TaBV 19/18 - BeckRS 2018, 34031. Az legalábbis elképzelhető, hogy a munkáltató megsérti az egyenlőség elvét azzal, hogy bizonyos munkavállalókat kizár a mobil munkából objektív ok nélkül, vö. *Schulze/Ratzesberger*, *ArbRAktuell* 2016, 109 [112]. Mindazonáltal itt látható, hogy a mobil munkavégzés tekintetében nincs jele annak, hogy elmaradás lenne a "normál munkavégzési szervezetek" számára biztosított védelem szintjétől.

<sup>196</sup> Ez annyiban tűnik ésszerűnek, hogy a munkáltató felelőssége a munkaegészségügyi előírások betartásának ellenőrzése, de a magánélet védelme miatt, és a home office kontextusában az otthon sérthetlenségének alkotmányos védelme miatt nem jogosult a munkavállaló beleegyezése nélkül a helyszínen ellenőrizni.

<sup>197</sup> *Rieble/Picker*, *ZfA* 2013, 383 [426].

<sup>198</sup> Megfontolandó lenne például egy olyan rendelkezés, amely szerint a munkaidő lejárt utáni használatot csak sürgős esetekben lehessen engedélyezni, és hogy reggel 7 és este 8 óra között csak a telefonos funkció álljon rendelkezésre. További hivatkozásokért lásd *Wank*, *RdA* 2014, 285 [289]. Fordítva, a munkavállalók elérhetőségét megkövetelő szabályok az együttdöntés hatálya alá tartoznak, lásd *Wiese*, *RdA* 2009, 344 [346] és *HWK/Clemenz*, *Arbeitsrecht* (2020), BetrVG 87. §. 73. bek.

üzemi tanácsot a BetrVG 87. § (1) bekezdés 6. pontja alapján együttdöntési jog illeti meg a munkavállalók felügyeletére alkalmas technikai eszköz bevezetésekor.<sup>200</sup> Az üzemi tanács a BetrVG 87. § (1) bekezdés 7. pontja szerint a munkavédelemmel kapcsolatos kérdésekben is véleményt nyilváníthat, ami különösen fontos lehet a munkahelyi kockázatértékelés esetében.<sup>201</sup>

## 2. Az ipari kapcsolatok jelenlegi gyakorlata

Amint azt korábban említettük, a kollektív szerződések általában egy adott ágazatban történő mobil munkavégzés általános keretét biztosítják. Ennek során a szociális partnerek az olyan témákat helyezik az előtérbe, mint az IKT-berendezések, a munkaidő-szabályok, az adat- és üzleti titkok védelmére, valamint a költségviselésre vonatkozó szabályok.<sup>202</sup> Mindezt kiegészítően, lehetőség van arra, hogy legalább a távmunkára való egyéni jogosultságról megállapodjanak.<sup>203</sup> Ugyanakkor a gyakorlatban jellemzőbb, hogy olyan megállapodás van érvényben, amely kifejezetten

---

<sup>199</sup> Lásd *Heuschmid*, in: *Handbuch Arbeitsrecht* (2019), § 118 para 59.

<sup>200</sup> Ez már a munkaidő-nyilvántartó szoftverek bevezetésére is vonatkozik, amit a legtöbb vállalat aligha akar majd végrehajtani szoftver nélkül. Lásd "Adatok, nyomon követés és felügyelet" című, 5. szakaszt.

<sup>201</sup> Lehetőség van arra is, hogy önkéntes alapon megállapodjanak a fent említett ArbStättV alkalmazásáról ebben az összefüggésben.

<sup>202</sup> Cf. *Müller*, Homeoffice, 2020, para 83.

<sup>203</sup> Lásd például a Deutsche Bahn jövőbeni munkájáról szóló kollektív szerződés: 7. (1) szakasz 2. mondat "[...] elvileg a váltakozó vagy mobil távmunkában való munkavégzés joga". Ezt követően a 7. szakasz (4) bekezdés 1. mondata tartalmaz egy bizonyos korlátozást: a mozgó munkavégzés "legyen az üzemi érdekek sérelme nélkül végezhető". Ez a kollektív szerződés itt található: [https://www.evgonline.org/fileadmin/Tarif/Tarifvertraege/Tarifvertraege\\_DB\\_Konzern/TV\\_Arbeit\\_4.0\\_EVG\\_2018\\_internet.pdf](https://www.evgonline.org/fileadmin/Tarif/Tarifvertraege/Tarifvertraege_DB_Konzern/TV_Arbeit_4.0_EVG_2018_internet.pdf)

rögzíti, hogy ilyen, egyéni munkavállalókra vonatkozó jogosultság nem létezik.<sup>204</sup> Bizonyos esetekben azonban a kollektív szerződésben olyan rendelkezések is szerepelnek, amelyek a mobil munkavállalók pihenőidejét 11 órától 9 órára csökkentik<sup>205</sup>, kihasználva az ArbZG 7. szakaszának (1) bekezdése 3. által biztosított mozgásteret. Hasonló a helyzet a vállalati együtdöntés esetében is. Még akkor is, ha az együtdöntésről szóló megállapodások megelőzőbben tudják kezelni a tényleges körülményeket a tényálláshoz való nagyobb megfelelés miatt, egyedi jogi igényt csak a legritkább esetben fognak ily módon rendezni.<sup>206</sup> Gyakran nem lesz lehetséges minden egyéni érdek teljes körű kielégítése elsősorban azért, mert munkáltatónak a vállalkozói szabadságot megtestesítő érthető érdeke, hogy nem kívánjon többet szembesülni azzal, hogy vállalati helyiségek üresen állnak. Ezért olyan versenyhelyzetek kialakulására nyílik lehetőség, amelyekben a munkáltató döntése olyan szempontok alapján történhet, amelyeket korábban kollektív szerződésben vagy üzemi megállapodásban rögzítettek.<sup>207</sup> A kollektív szerződéseknek vagy üzemi megállapodásoknak különböző, a gyakorlatban alkalmazott jellemzői azonosíthatóak, amelyek röviden összefoglalva a következők: annak megállapítása, hogy az mobil munkavállalók nem kerülhetnek hátrányos helyzetbe a szolgáltatásnyújtás módja miatt<sup>208</sup>, a szükséges felszerelés biztosításával kapcsolatos intézkedések, a költségviseléssel kapcsolatos kérdések<sup>209</sup>, a munkáltató által

---

<sup>204</sup> Lásd például a Deutsche Telekom 1998. évi kollektív szerződéseit (nyomtatásban: NZA 1998, 1214 [1215]) és a <https://rundfunk.verdi.de/++co++8dcf5a48-b069-11e4-8b12-525400248a66> címen található kollektív szerződést.

<sup>205</sup> Vö. *Haußmann*, RdA 2019, 131 [132] és az IG Metall által tárgyalta, korábban említett kollektív szerződés 5. szakasza. <https://www.bw.igm.de/tarife/tarifvertrag.html?id=87504>

<sup>206</sup> Példa említése *Hülsemann*, ArbRAktuell 2017, 483 [484].

<sup>207</sup> Megfontolandó például, hogy bizonyos családi helyzetekben lévőket (gyermek vagy gondozásra szoruló hozzátartozó esetén) előnyben kell részesíteni.

<sup>208</sup> Például kimondják, hogy a mobil munkának nem szabad alacsonyabb értéket tulajdonítani, de ugyanakkor nem lehet egyéb munkát végezni más munkahelyeken.

<sup>209</sup> Gyakran itt utalás van arra, hogy az internetköltségeket nem térítik meg, és a munkavégzés helyétől szolgáló helyiség költségeit (bérleti díj, villany, fűtés) nem fedezik.

az adatvédelmi követelményeknek megfelelően telepítendő hardverre és szoftverre vonatkozó rendelkezések<sup>210</sup>, az ergonómikus munkahellyel kapcsolatos ellenőrzési listák<sup>211</sup> és így tovább<sup>212</sup>.

#### IV. Következtetések

A home office tömeges jelenséggé válásának irányába mutató fejleményekkel már a koronavírus okozta globális világjárvány előtt is foglalkoztak.<sup>213</sup> Tekintettel arra, hogy a pandémiát követően a mobil munkavállalók száma hirtelen megnövekedett a fertőzés-megelőzési intézkedések következtében<sup>214</sup>, az otthonról történő munkavégzés széles körű elterjedése az előrejelzések szerint tartósan fennmarad, ami számos jogi kérdést vet fel, és új kihívások elé állítja a szociális partnereket és az üzemi tanácsokat. Összességében és amellet a kétségtelen tény mellett, hogy a távmunka nem mindenki számára lehetséges, mivel számos iparágban nyilvánvaló, hogy a vállalat telephelyén fizikálisan jelen kell lenni, úgy tűnik, üdvözlendő, hogy számos munkavállaló megszabadult a merev munkaidőbeosztású vállalati irodák gyakran időhöz és helyhez kötött igájától. Az, hogy a változó munkaügyi körülményekkel jogi szempontból foglalkozunk, azt jelenti, hogy a tényleges jogi keretnek kellő szilárdságúnak kell lennie. A mobil munkavégzéssel összefüggésben ez különösen igaz, mivel a munkaügyi

---

<sup>210</sup> Gyakran hangsúlyozzák a munkavállalók felelősségét és kötelezettségét, például azt, hogy ne engedjenek senkit hozzáférni az anyagokhoz vagy felszereléshez.

<sup>211</sup> Az ergonómikus felszerelésről szóló bizonyítékokat dokumentálni kell, például egy képen keresztül, és szükség esetén a tanácsadáshoz szükséges kapcsolattartó pontokat is meg kell adni.

<sup>212</sup> A mobil munkára vonatkozó munkaszerződés-mintákhoz: pl. *Schrader*, in: *Schaub/Schrader/Straube/Vogelsang*, *Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch* (2019), B. Kollektivarbeitsrecht 197a f. bekezdés; *Holthaus*, in: *Hümmerich/Lücke/Mauer*, *Arbeitsrecht* (2018), 5. § Betriebsvereinbarungen, 150. pont és *Hülsemann*, *ArbRAktuell* 2017, 483.

<sup>213</sup> Lásd pl. *Däubler*, in: *100 Jahre Betriebsverfassungsrecht* (2020), p. 115–127 [123].

<sup>214</sup> Egy nemrégiben készült kutatási jelentés szerint ez az arány jelenleg 36 százalék körül lehet. Lásd BMAS, kutatási jelentés Nr. 549, 2020, 100. o.

és foglalkoztatási jogszabályok eredete a tömeges iparosítás korszakához köthető, és így e rendelkezések arra a feltételezésre épülnek, hogy az emberek gyárakban vagy irodákban dolgoznak. Ennek ellenére a mobil munka jogi megítélése első pillantásra viszonylag változatlanak tűnik. A mobil munkavállalók a legtöbb esetben munkavállalói státuszra és - ennek megfelelően - az jogi védelem teljes körére tarthatnak igényt. A munkavállalóknak nincs joga a mobil munkavégzéshez, és a munkáltató sem kötelezheti a munkavállalóit távmunkára az adott érdekek mérlegelése nélkül. Ily módon a mobil munkavégzésről önkéntesen kell megállapodni. A munkahely meghatározásának "ésszerű mérlegeléssel" történő korlátozása a világjárvány idején is fennáll. Mindazonáltal a kényszerítő operatív indokok fennállásakor és a munkavállalók jogos érdekhányának egyedi esetei során eltérő megfontolásokat kell alkalmazni, amelyek értelmében a munkáltató egyoldalú intézkedése jogszerűnek tűnik.<sup>215</sup> Emellett most már létezik a fent említett, világjárvány miatti új rendelkezés, amely szerint a munkáltatónak fel kell ajánlania munkavállalói számára az otthonról történő munkavégzést, ha irodai vagy hasonló tevékenységet kell végezniük, és a munkavállalóknak ennek megfelelően kötelességük elfogadni ezt az ajánlatot. Mivel azonban a munkáltatókat nem fenyegeti azonnali bírság, és a munkavállalók elvileg bármilyen indokot fel tudnak hozni a kérés visszautasítására, kérdéses, hogy a törvény többet nyújt-e a pusztá felhívásnál, még akkor is, ha ez a rendelkezés a legtöbb esetben valószínűleg az érintett munkavállalók érdekeit szolgálja. Továbbá két olyan központi kérdés merül fel a munkaidővel kapcsolatban, amely a mobil munkavégzési helyzeteken túl is alapvető fontosságú. Az első kérdés a munkaidő nyilvántartásának kezelése. A második a munkaidő fogalmának érdekes kérdésével kapcsolatos; általában mit értünk munkaidő alatt. Ennek jogilag szilárd kerete különösen kívánatosnak tűnik éppen a mobil munkavégzéssel összefüggésben. A munka- és egészségvédelemmel kapcsolatban

---

<sup>215</sup> Vö. VG Berlin 14.04.2020 - VG 28 L 119/20 - NVwZ-RR 2020, 696: A három hetes otthoni munkavégzés elrendelése egy közalkalmazott számára jogszerű volt.

a német jogalkotónak egyértelművé kell tennie, hogy az ArbStättV szigorú (szükség esetén módosított) előírásai konkretizálják a munkáltató munkavédelmi kötelezettségeit. Az adatgyűjtéssel és -feldolgozással kapcsolatos kérdésekben széleskörű védelmi szabályrendszer áll rendelkezésre, amely a munkavállalók és így természetesen a távmunkások érdekeit szolgálja. Hasonlóképpen, a munkaeszközök, a felelősség- és balesetbiztosítás jogi kerete elvben nem vet fel meglepő kérdéseket a munkáltatók számára, még akkor is, ha ez utóbbi tekintetében nem tűnik erőltetettnek a jogszabályi tisztázás.

Összefoglalva, a legnehezebb kérdések a munkaidő és a felügyelet terén merülhetnek fel. A szerződéses munkaidőn kívüli szakmai tevékenységek kérdése, pontosabban az, hogy a cégek milyen mértékben figyelhetik meg a munkavállalókat otthonukban, egyre inkább konfliktusok lehetőségét veti fel. Ugyanakkor nyilvánvalónak tűnik, hogy a mobil munkavégzés általában mind a munkáltató, mind a munkavállaló kölcsönös érdeke. A munkavállalónak a munka és a magánélet jobb egyensúlyára irányuló törekvése és a munkáltatónak a saját irányítása és felügyelete alatt álló munkaszervezés iránti igénye olyan metszéspontot alkot, ahol a különböző ágazatokban tevékenykedő üzemi tanácsok "középen" foglaltak állást gyakran finom egyensúlyt teremtve az érdekek között, amikor a mobil munkavégzésről volt szó. A helyzet azonban még az üzemi tanács számára is akkor kezd bonyolódni, amikor a jogi helyzet nem teljesen egyértelmű, vagy - a munkaidővel összefüggésben - túlságosan eltér a tényleges gyakorlattól. Amikor a mobil munkavégzés valóban hosszabb munkanapokat, több megbeszélést és megválaszolandó e-mailt jelent, akkor rengeteg hátulütővel kell számolni. Az otthonról történő munkavégzés és a munkahelyi élet közötti különbségtétel további elmosódásának elkerülése érdekében az üzemi tanácsok összességében erős pozícióval rendelkeznek, amelyet több, jogszabályban egységesített együttdöntési jog biztosít. A fenti pontok világosan mutatják, hogy a mobil munkavégzés esetében már most is biztosított a szociális védelem magas szintje a meglévő jogi keretnek és különösképpen a szakszervezetek és az üzemi tanácsok tevékenységeinek köszönhetően. Mindazonáltal, bizonyos negatív hatások még nem

teljesen előreláthatóak<sup>216</sup>, és bizonytalan, hogy a távmunka előnyei tartósan fennmaradhatnak-e. A szakszervezetek és az üzemi tanácsok szorosan figyelemmel fogják kísérni az ezzel kapcsolatos fejleményeket. Az üzemi tanácsok tevékenységének jogi hátterét azonban abban lehet látni, hogy az üzemi tanácsok számára biztosítják - a BetrVG 87. § (1) bekezdésének 6. pontja szerint – az együttdöntésre való kezdeményezés jogát. Aligha lehet indokot felhozni arra, hogy az üzemi tanács miért ne követelhetné olyan rendszer bevezetését, amellyel szabályozni lehet a felhalmozott adatok felhasználását, különösen abban az esetben, ha a műszaki berendezések konkrétan a munkavállaló érdekeinek védelmét szolgálják.

Mindezek fényében a távmunkáról szóló 2002. évi keretmegállapodás szilárd alapot nyújt nemzeti szinten a szociális partnerek számára a mobil munkavégzés kihívásainak kezeléséhez. Német szempontból ennek az autonóm megállapodásnak a szociális partnerek gyakorlatán keresztül történő végrehajtása számos iparágra terjed ki. Ezért a Szövetségi Szociális és Munkaügyi Minisztérium legutóbbi, ámbátor sikertelen erőfeszítése meglehetősen messzemenőnek tűnt, bár a home office-hoz való jog inkább olyan jogként volt értelmezendő, amely a munkáltatót a munkavállaló kívánságainak figyelembevételére kényszeríti. Mindazonáltal a jogi rendelkezések egyre kevésbé kapcsolódnak a mobil munkavégzés engedélyezéséhez, hanem inkább arra reflektálnak, hogy milyen mértékű a jogi megfelelés szintje a mobil munkavégzés során. Ugyanakkor európai szinten is meglehetősen korlátozott a jogszabályi nyomon követés szükségessége.

A 2002 óta tapasztalható technikai fejlődés ellenére a klasszikus távmunka egyre kevésbé van jelen, bár a mobil vagy távmunka kérdése rendszeresen napirendre kerül. Az iránymutatás és a szabvány-alapú megközelítés - e nyelvi árnyalattól eltekintve - úgy

---

<sup>216</sup> Egy "koronavírus előtti" tanulmány például arra következtetésre jutott, hogy azok a munkavállalók, akik IKT eszközöket használtak a kommunikációhoz, nagyobb stressznek voltak kitéve, mint azok, akik az irodában hagyták a munkájukat. Lásd *Song/Gao*, *Journal of Happiness Studies* 2020, 2649 [2664].

tűnik, hogy alapvetően alkalmas arra, hogy a gyakorlatban biztosítsa a szükséges rugalmasságot a személyre szabott megoldások megtalálásához. A mobil munkavégzés bevezetésének önkéntessége, ugyanazoknak a jogoknak az alkalmazása a mobil munkavállalókra, mint a munkáltató telephelyén dolgozó hasonló besorolású munkavállalókra, valamint a kollektív jogokkal kapcsolatos kérdések már a nemzeti jogszabályokból is levezethetőek. Ezen túlmenően az olyan témák a kezelése, mint az adatvédelem és a magánélet védelme már most is megoldott mind európai, mind nemzeti szinten, mivel e kérdések nem függenek a munkaszervezés formájától. Ez azt sugallja, hogy nincs szükség a mobil munkavégzés különálló és merev, irányelv általi európai szintű szabályozására.

Ezen túlmenően, a mobil munkavégzés egyes ágazatokban megjelenő különböző formái és igényei miatt ésszerűnek tűnik, hogy a specifikusabb érdekképviseletet bízzanak meg a mobil munkára vonatkozó megállapodások konkrét kialakításával. A keretmegállapodás is kellően világos a foglalkozásbiztonsági és foglalkozásegészségügyi szabályozások tekintetében, bár nemzeti szinten előnyös lenne az ArbStättV alkalmazási körének pontosítása a jogbiztonság érdekében. Mindenesetre úgy tűnik, hogy a munkaidőnek és a munkavégzés felügyeletének sürgető kérdéseit tekintve nincs feltétlenül szükség egy kifejezetten a mozgó munkavégzésre szabott európai irányelv általi szabályozásra.

Összefoglalva, legalábbis német szempontból megállapítható, hogy a mobil munka területén működő ipari kapcsolatok az európai és a nemzeti jog mellett szinte teljes körű védelmet biztosítanak az ebben a formában foglalkoztatottak számára, amit nem utolsósorban az erre a komplex kérdéskörre vonatkozó, igen szerény mennyiségű ítélkezési gyakorlat is bizonyít. Emellett a szociális partner előtt álló kihívások, amelyek együtt járnak a munka és a munkáltató telephelyének egyre gyakoribb szétválasztásával, jogi szempontból kevésbé tűnnek kritikusnak, mint tényszerű-stratégiai szempontból. Mindazonáltal elengedhetetlen, hogy átfogó jogi eszközökkel biztosítsák a szociális partnerek munkaszervezésre vonatkozó befolyását annak érdekében, hogy az üzemi tanácsok és a szakszervezetek megfelelően kezelhessék az új, talán még fel sem merült



kockázatokat. Ugyanakkor nem kérdés, hogy a jogalkotónak egyértelműen ki kell jelölnie a jogilag megengedhető határokat, ha olyan helyzetek merülnek fel, amelyek jellemzően magas kockázattal és így munkavállalók védelmének fokozott szükségességével járnak.

## Irodalomjegyzék

*Albrecht, Rüdiger*, Die Einrichtung von Tele- und Außenarbeitsplätzen – Rechtliche und personalpolitische Anforderungen, NZA 1996, p. 1240–1245.

*Aligbe, Patrick*, Wichtige Aspekte der novellierten Arbeitsstättenverordnung, ArbRAktuell 2016, p. 596–599.

*Alipour, Jean-Victor/Falck, Oliver/Schüller, Simone*, Germany's Capacities to Work from Home, 2020,

<https://www.cesifo.org/en/publikationen/2020/working-paper/germanys-capacities-work-home> (cit.

*Alipour/Falck/Schüller*, CESifo Working Paper No. 8227).

*Alipour, Jean-Victor/Falck, Oliver/Schüller, Simone*, Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise, ifo Schnelldienst 73 (2020), p. 30–36.

*Aloisi, Antonio/Gramano, Elena*, Artificial Intelligence Is Watching You at Work – Digital Surveillance, Employee Monitoring, and Regulatory Issues in the EU Context Automation, Artificial Intelligence, & Labor Law, Comp. Lab. L. & Pol 41 (2019), p. 95–122.

*Ambrock, Jens*, Mitarbeiterexzess im Datenschutzrecht – Verantwortlichkeit und Haftung für Verstöße gegen die DS-GVO durch Beschäftigte, ZD 2020, p. 492–497.

*Anzinger, Rudolf*, Das Bereithalten zur Arbeit am Beispiel des ärztlichen Bereitschaftsdienstes – ...kann denn Schlafen Arbeit sein?, in: Kohte, Wolfhard/Dörner, Hans-Jürgen/Anzinger, Rudolf (ed.), Arbeitsrecht im sozialen Dialog – Festschrift für Hellmut Wißmann zum 65. Geburtstag, München 2005, p. 3–14 (cit. *Anzinger*, in: FS *Wißmann*).

*Baeck, Ulrich/Deutsch, Markus/Winzer, Thomas*, Arbeitszeitgesetz – Kommentar, 4. Aufl., München 2020 (cit. *Baeck/Deutsch/Winzer*, ArbZG).

*Barczak, Tristan*, Konstitutionalisierung der Privatrechtsordnung, in: Scheffczyk, Fabian/Wolter, Kathleen (ed.), Linien der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts Band 4, Berlin 2017, p. 91–122 (cit. *Barczak*, in: Linien der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts).

*Baumann, Helge/Maschke, Manuela*, Betriebsvereinbarungen 2015 – Verbreitung und Themen, WSIMitteilungen 2016, p. 223–232.

*Bayer, Bastian*, Krisengewinner „Mobiles Arbeiten“? – Teil 1, ArbRAktuell 2020, p. 433–436.

*Bayer, Bastian*, Krisengewinner „Mobiles Arbeiten“? – Teil 2, ArbRAktuell 2020, p. 489–492.

*Bayreuther, Frank*, Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erfassung der Arbeitszeit der Beschäftigten, EuZW 2019, p. 446–449.

*Benecke, Martina*, Art. 155 – G. Umgesetzte Vereinbarungen, in: Das Recht der Europäischen Union, 70. Aufl., München 2020 (cit. Benecke, Grabitz/Hilf/Nettesheim, EUV/AEUV).

*Benkert, Daniel*, Arbeitsrechtliche Aspekte einer Tätigkeit im Home-Office, NJW-Spezial 2019, p. 306–307.

*Bitzenhofer, Dominik*, Grundlagen des Weisungsrechts, Berlin 2020.

*Blanpain, Roger* (ed.), European Framework Agreements and Telework – Law and Practice: A European and Comparative Study 2007.

BMAS, Forschungsbericht Nr. 549, Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice, 2020, <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-pdf-verbreitungsauswirkung-mobiles-arbeiten.html> (cit. BMAS, Forschungsbericht Nr. 549).

*Boemke, Burkhard*, Das Telearbeitsverhältnis, BB 2000, p. 147–154.

*Boemke, Burkhard/Ankersen, Per*, Das Telearbeitsverhältnis – Arbeitsschutz, Datenschutz und

Sozialversicherungsrecht, BB 2000, p. 1570–1572.

*Boemke, Burkhard/Ankersen, Per*, Telearbeit und Betriebsverfassung, BB 2000, p. 2254–2260.

*Breisig, Thomas*, Führung auf Distanz und gesunde Führung bei mobiler Arbeit, Z. Arb. Wiss. 74 (2020), p. 188–194.

*Bretschneider-Hagemes, Michael*, Belastungen und Beanspruchungen bei mobiler IT-gestützte Arbeit – Eine empirische Studie im Bereich mobiler, technischer Dienstleistungen, *Z. Arb. Wiss.* 65 (2011), p. 223–233.

*Brügger, Kathrin/Kaderka, Gabriele*, Der Weg ins Homeoffice und zurück, *AuA* 2019, p. 516–519.

*Calle Lambach, Inés/Prümper, Jochen*, Mobile Bildschirmarbeit – Auswirkungen der Bildschirmrichtlinie 90/270/EWG und der BildscharbV auf die Arbeit an mobil einsetzbaren IT-Geräten, *RdA* 2014, p. 345–354.

*Datenschutzkonferenz*, Unternehmen haften für Datenschutzverstöße ihrer Beschäftigten – Entschließung der 97. Konferenz der unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder am 3. April 2019, 2019, [https://www.datenschutzkonferenzonline.de/media/en/20190405\\_Entschliessung\\_Unternehmenshaftung.pdf](https://www.datenschutzkonferenzonline.de/media/en/20190405_Entschliessung_Unternehmenshaftung.pdf).

*Däubler, Wolfgang*, Ein neues Arbeitszeitrecht?, *KJ* 1985, p. 362–378.

*Däubler, Wolfgang*, Entgrenzung der Arbeit – ein Problem des Arbeitsrechts?, *SR* 2014, p. 45–65.

*Däubler, Wolfgang*, Gläserne Belegschaften – Das Handbuch zum Beschäftigtendatenschutz, 8. Aufl., Frankfurt am Main 2019.

*Däubler, Wolfgang*, Die Technikoffenheit der Betriebsverfassung, in: Gräfl, Edith/Lunk, Stefan u.a. (ed.), *Festschrift 100 Jahre Betriebsverfassungsrecht*, München 2020, p. 115–127 (cit. Däubler, in: *100 Jahre Betriebsverfassungsrecht*).

*Deinert, Olaf*, Die heutige Bedeutung des Heimarbeitsgesetzes, *RdA* 2018, p. 359–367.

*Di Martino, Vittorio/Wirth, Linda*, Telework – A New Way of Working and Living, *Int Labour Rev* 129 (1990), p. 529–554.

*Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 20. Edition München 2020 (cit. *ErfK/Bearbeiter*).

*Eufinger, Alexander/Burbach, Nils*, New Work – eine arbeitsrechtliche Standortbestimmung, *DB* 2019, p. 1147–1153. European Commission, The increasing use of portable computing and communication devices and its impact on the health of EU workers, 2010, <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/975aecbb-1dc4-4c08-bd69-64d7aaf5d0bc/language-en>.

*Faber, Ulrich/Feldhoff, Kerstin*, Kommentierung der Arbeitsstättenverordnung, in: Kohte, Wolfhard/Faber, Ulrich/Feldhoff, Kerstin (ed.), *Gesamtes Arbeitsschutzrecht* –

Arbeitschutz, Arbeitszeit, Arbeitssicherheit, Arbeitswissenschaft : Handkommentar, 2. Aufl., Baden-Baden 2018 (cit. Faber/Feldhoff, HK-ArbSchR).

*Finkin, Matthew W./Krause, Rüdiger/Takeuchi-Okuno, Hisashi*, Employee autonomy, privacy, and dignity under technological oversight, in: Finkin, Matthew W./Mundlak, Guy (ed.), *Comparative Labor Law*, Cheltenham 2015, p. 153–194 (cit. Finkin/Krause/Takeuchi-Okuno, *Comparative Labour Law*).

*Fischer, Ulrich/Schierbaum, Bruno*, Telearbeit und Datenschutz, CR 1998, p. 321–327.

Fitting, Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung – Handkommentar, 30. Edition, München 2020 (cit. Fitting, BetrVG, 2020).

*Freyler, Carmen*, Arbeitszeit- und Urlaubsrecht im Mobile Office, Tübingen 2018.

*Fuhlrott, Michael/Fischer, Katharina*, Corona: Virale Anpassungen des Arbeitsrechts, NZA 2020, p. 345–350.

*Genenger, Angie*, Telearbeit, in: Preis, Ulrich (ed.), *Innovative Arbeitsformen – Flexibilisierung von Arbeitszeit, Arbeitsentgelt, Arbeitsorganisation*, Berlin, Köln 2005, p. 1057–1127 (cit. Genenger, *Innovative Arbeitsformen*).

*Göpfert, Burkhard/Wilke, Elena*, Nutzung privater Smartphones für dienstliche Zwecke, NZA 2012, p. 765–771.

*Günther, Jens/Böglmüller, Matthias*, COVID-19-Pandemie und Home-Office, ArbRAktuell 2020, p. 186–188.

*Häcker, Franziska*, Schöne neue Arbeitswelt?, ArbRB 2019, p. 343–346.

Hahn, Claudia, Telearbeit und Home-Office im öffentlichen Dienst, öAT 2018, p. 202–205.

*Hanau, Hans*, Schöne digitale Arbeitswelt?, NJW 2016, p. 2613–2617.

*Haußmann, Katrin*, Arbeit 4.0 - Update Arbeitsrecht?!, RdA 2019, p. 131–135.

*Heinkel, Ronny*, § 201 Telearbeitsverhältnis, in: Kiel, Heinrich/Lunk, Stefan/Oetker, Hartmut (ed.), *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*, 4. Aufl., München 2018 (cit. Heinkel, MHdB ArbR Bd. 2).

*Hendrickx, Frank*, Privacy 4.0 at Work: Regulating Employment, Technology and Automation, Artificial

Intelligence, & Labor Law, *Comp. Lab. L. & Pol* 41 (2019), p. 147–172.

*Henssler, Martin/Willemsen, Heinz Josef/Kalb, Heinz-Jürgen* (ed.), *Arbeitsrecht – Kommentar*, 9. Aufl., Köln 2020 (cit. HWK/Bearbeiter, Arbeitsrecht).

*Herschel, Wilhelm*, Zur Dogmatik des Arbeitsschutzrechts, RdA 1978, p. 69–74.

*Heuschmid, Johannes*, § 118 Telearbeit und Mobilarbeit, in: Deinert, Olaf/Heuschmid, Johannes/Zwanziger, Bertram (ed.), *Arbeitsrecht – Handbuch für die Praxis*, 10. Aufl., Frankfurt am Main 2019 (cit. Heuschmid, Handbuch Arbeitsrecht).

*Heuschmid, Johannes*, Neujustierung des Arbeitszeitrechts und des Systems der Arbeitszeiterfassung durch den EuGH, NJW 2019, p. 1853–1854.

*Hidalgo, Martina*, Arbeitsschutz im Home Office – ein Lösungsvorschlag, NZA 2019, p. 1449–1458.

*Hislop, Donald/Axtell, Carolyn*, The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: the case of telework, *New Tech Work Empl* 22 (2007), p. 34–51.

*Hoeland, Armin*, A Comparative Study of the Impact of Electronic Technology on Workplace Disputes: National Report on Germany A Comparative Study of the Impact of Electronic Technology on Workplace Disputes: Germany, *Comp. Lab. L. & Pol* 24 (2003), p. 147–176.

*Holthaus, Michael*, § 5 Betriebsvereinbarungen – 3. Muster: Mobiles Arbeiten, in: Hümmerich, Klaus/Lücke,

*Oliver/Mauer, Reinhold* (ed.), *Arbeitsrecht – Vertragsgestaltung, Prozessführung, Personalarbeit*,

*Betriebsvereinbarungen*, 9. Aufl., Baden-Baden 2018 (cit. Holthaus, Hümmerich/Lücke/Mauer, Arbeitsrecht).

*Höpfner, Clemens/Daum, Jan Alexander*, Die Pflicht des Arbeitgebers zur Erfassung der Arbeitszeit, RdA 2019, p. 270–280.

*Hülsemann, Jörn*, Arbeiten von zu Hause aus? – Elemente einer Betriebsvereinbarung zur alternierenden Telearbeit, *ArbRAktuell* 2017, p. 483–486.

*Ittermann, Peter/Niehaus, Jonathan/Hirsch-Kreinsen, Hartmut*, *Arbeiten in der Industrie 4.0 –*

*Trendbestimmungen und arbeitspolitische Handlungsfelder 2015* (cit. Ittermann/Niehaus/Hirsch-Kreinsen, *Arbeiten in der Industrie 4.0*, HBS-Study 308).

*Jacobs, Steffen*, Schutz vor psychischen Belastungen durch die Individualisierung des Arbeitszeitrechts 2019.

*Kamann, Jannis*, Arbeitsvertragliche Gestaltung von Telearbeitsverhältnissen, ArbRAktuell 2016, p. 75–78.

*Kappus, Matthias*, Die Computerheimarbeit, NJW 1984, p. 2384–2390.

*Kilian, Wolfgang/Borsum, Wolfgang/Hoffmeister, Uwe*, Telearbeit und Arbeitsrecht – Ergebnisse eines Forschungsprojekts, NZA 1987, p. 401–408.

*Kollmer, Norbert*, Arbeitsschutz – Eine notwendige Standortbestimmung, ARP 2020, p. 242–248.

*Körner, Marita*, Telearbeit – Neue Form der Erwerbsarbeit, alte Regeln?, NZA 1999, p. 1190–1194.

*Kort, Michael*, Neuer Beschäftigtendatenschutz und Industrie 4.0, RdA 2018, p. 24–33.

*Kraus, Sylvia/Grzech-Sukalo, Hiltraud/Rieder, Kerstin*, Mobile Arbeit – Home-Office, Dienstreisen, Außendienst – was ist wirklich belastend?, Z. Arb. Wiss. 2020, p. 167–177.

*Kraus, Sylvia/Rieder, Kerstin*, Mobilitätsbezogene Arbeitsbedingungen und interessierte Selbstgefährdung, Wirtschaftspsychologie 2019, p. 6–16.

*Krause, Rüdiger*, Digitalisierung der Arbeitswelt - Herausforderungen und Regelungsbedarf – Gutachten B für den 71. Deutschen Juristentag, München 2016 (cit. Krause, Gutachten 71. DJT).

*Krause, Rüdiger*, Digitale Transformation der Arbeitswelt und arbeitsrechtliche Regulierung, in: Schmidt, Ingrid (ed.), Jahrbuch des Arbeitsrechts, Berlin 2017, p. 23–50 (cit. Krause, JbArbR, Bd. 54).

*Krause, Rüdiger*, Herausforderung Digitalisierung der Arbeitswelt und Arbeiten 4.0, NZA-Beilage 2017, p. 53–59.

*Krause, Rüdiger*, Arbeit anytime? Arbeitszeitrecht für die digitale Arbeitswelt, NZA-Beilage 2019, p. 86–95.

*Krause, Rüdiger*, Arbeitsrecht, 4. Aufl., Baden-Baden 2020.

*Krause, Rüdiger*, Die Bedeutung des Arbeitsrechts im Prozess von Industrie 4.0, in: Frenz, Walter (ed.), Handbuch Industrie 4.0 – Recht, Technik, Gesellschaft, Berlin, Heidelberg 2020, p. 1219–1238 (cit. Krause., Handbuch Industrie 4.0).

*Krause, Rüdiger*, Sozialverträgliche Arbeitnehmerüberwachung – Technikbasierte Beschäftigtenkontrolle als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung im digitalen Zeitalter, in: Gräfl, Edith/Lunk, Stefan u.a. (ed.), Festschrift 100 Jahre Betriebsverfassungsrecht, München 2020, p. 353–368 (cit. Krause, in: 100 Jahre Betriebsverfassungsrecht).

*Krebber, Sebastian*, AEUV Art. 155 (ex-Art. 139 EGV), in: Calliess, Christian/Ruffert, Matthias (ed.), EUV/AEUV – Das Verfassungsrecht der Europäischen Union mit Europäischer Grundrechtecharta: Kommentar, 5. Aufl., München 2016 (cit. Krebber, Callies/Ruffert, EUV/AEUV).

*Krieger, Steffen/Rudnik, Tanja/Povedano Peramato, Alberto*, Homeoffice und Mobile Office in der Corona-Krise, NZA 2020, p. 473–480.

*Larenz, Karl*, Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 2. Aufl., Berlin, Heidelberg, New York 1969.

*Latzel, Clemens*, Primärrechtliche Effektivierung der Arbeitszeitgrenzen, EuZA 2019, p. 469–481.

*Linnenkohl, Karl/Kilz, Gerhard/Rauschenberg, Hans-Jürgen/Reh, Dirk A.*, Der Begriff des Arbeitnehmers und die „informationelle Abhängigkeit“ (Ein Beitrag zur Deregulierungsdiskussion im Arbeitsrecht), AuR 1991, p. 203–206.

*Luhmann, Niklas*, Worker Participation in Decision-Making, in: Schriften zur Organisation 1, 2018, p. 255–271 (cit. Luhmann, Schriften zur Organisation 1).

*Maiß, Sebastian/Ameln, Falko von*, Homeoffice und mobiles Arbeiten, AuA 2019, p. 392–396.

*Mas, Alexandre/Pallais, Amanda*, Valuing Alternative Work Arrangements, American Economic Review 107 (2017), p. 3722–3759.

*Maschmann, Frank*, Betriebsverfassung in der Matrixorganisation, in: Gräfl, Edith/Lunk, Stefan u.a. (ed.), Festschrift 100 Jahre Betriebsverfassungsrecht, München 2020, p. 463–480 (cit. Maschmann, in: 100 Jahre Betriebsverfassungsrecht).

*Monsch, Christine*, Bring Your Own Device (BYOD), Berlin 2017.

*Monz, Anna/Vogl, Gerlinde*, Mobile Arbeit – räumlich entgrenzt und ortsgebunden, Z. Arb. Wiss. 2020, p. 178–187. Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 8. Aufl., München 2020 (cit. Bearbeiter, MüKoBGB).

*Müller, Stefan*, Die gesetzliche Unfallversicherung im Homeoffice, NZS 2019, p. 177–180.



*Müller, Stefan*, Homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis – Rechtshandbuch für die Arbeit 4.0, 2. Aufl. 2020 (cit. Müller, Homeoffice).

*Nebe, Katja*, § 1 Inhalt und Form des Tarifvertrags – III. Der normative Teil des Tarifvertrags, in: Däubler, Wolfgang/Ahrendt, Martina u.a. (ed.), Tarifvertragsgesetz – Mit Arbeitnehmer-Entsendegesetz, 4. Aufl., BadenBaden 2016 (cit. Nebe, Däubler, TVG).

*Oberthür, Nathalie*, Die Arbeitssicherheit im Mobile Office, NZA 2013, p. 246–249.

*Oberthür, Nathalie*, Telearbeit im Homeoffice, MDR 2015, p. 1269–1272.

*Peter, Jörg*, Kernfragen der Telearbeit, DB 1998, p. 573–579.

*Picker, Christian*, Rechtsanspruch auf Homeoffice?, ZfA 2019, p. 269–290.

*Preis, Ulrich*, Von der Antike zur digitalen Arbeitswelt, RdA 2019, p. 75–88.

*Ramos Martín, Nuria/Visser, Jelle*, A more ‘autonomous’ European social dialogue – the implementation of the Framework Agreement on Telework, IJCL 24 (2008), p. 511–548.

*Rieble, Volker/Picker, Christian*, Arbeitsschutz und Mitbestimmung bei häuslicher Telearbeit, ZfA 2013, p. 383–432.

*Sagan, Adam/Brockfeld, Marius*, Arbeitsrecht in Zeiten der Corona-Pandemie, NJW 2020, p. 1112–1117.

*Sagan, Adam/Preis, Ulrich*, Europäisches Arbeitsrecht, 2. Aufl., Köln 2019.

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, NZA-Beilage 2020, p. 27–38.

*Schmechel, Tanja*, Die Rolle des Betriebsrats bei der Einführung und Durchführung von Telearbeit, NZA 2004, p. 237–241.

*Schöllmann, Ingo*, Mobile Working, Telearbeit, Desksharing, NZA-Beilage 2019, p. 81–86.

*Schrader, Peter*, in: Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch, 13. Aufl., München 2019 (cit. Schrader, Schaub/Schrader/Straube/Vogelsang, Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch).

*Schrader, Peter*, Aufzeichnung und Dokumentation der Arbeitszeit nach dem Urteil des EuGH in der Rechtssache CCOO, NZA 2019, p. 1035–1039.

*Schulze, Marc-Oliver/Ratzesberger, Eva*, Telearbeit: Fluch oder Segen? – Mitbestimmung des Betriebsrats bei mobiler Arbeit, *ArbRAktuell* 2016, p. 109–112.

*Song, Younghwan/Gao, Jia*, Does Telework Stress Employees Out? – A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers, *Journal of Happiness Studies* 2020, p. 2649–2664.

*Strauss, Ursula*, Rahmenvereinbarung über Telearbeit, in: Boecken, Winfried/Düwell, Franz Josef u.a. (ed.), *Gesamtes Arbeitsrecht*, Baden-Baden 2016 (cit. Strauss, NK *Gesamtes Arbeitsrecht*).

*Temming, Felipe*, Telearbeit/Arbeiten im Home, Mobile und Global Office, in: Preis, Ulrich (ed.), *Der*

*Arbeitsvertrag*, 6. Aufl., Köln 2020 (cit. Temming, Preis, *Der Arbeitsvertrag*).

*Thüsing, Gregor*, Digitalisierung der Arbeitswelt – Impulse zur rechtlichen Bewältigung der Herausforderung gewandelter Arbeitsformen, *SR* 2016, p. 87–108.

*Thüsing, Gregor/Flink, Maike/Jänsch, Melanie*, Arbeitszeiterfassung als europarechtliche Pflicht, *ZfA* 2019, p. 456–485.

*Wank, Rolf*, Telearbeit, *NZA* 1999, p. 225–235.

*Wank, Rolf*, Abschied vom Normalarbeitsverhältnis?, *RdA* 2010, p. 193–207.

*Wank, Rolf*, Facetten der Arbeitszeit, *RdA* 2014, p. 285–290.

*Wank, Rolf*, Betriebsverfassung und unternehmerischen Entscheidung, in: Gräfl, Edith/Lunk, Stefan u.a. (ed.), *Festschrift 100 Jahre Betriebsverfassungsrecht*, München 2020, p. 777–792 (cit. Wank, *100 Jahre Betriebsverfassungsrecht*).

*Wedde, Peter*, Telearbeit und Mitbestimmung des Betriebsrats, *CR* 1994, p. 230–236.

*Wedde, Peter*, Aktuelle Rechtsfragen der Telearbeit, *NJW* 1999, p. 527–535.

*Wedde, Peter*, Analoges Recht und digitale Arbeitswelt – Herausforderungen für moderne Betriebsratsarbeit, in: Gräfl, Edith/Lunk, Stefan u.a. (ed.), *Festschrift 100 Jahre Betriebsverfassungsrecht*, München 2020, p. 793–800 (cit. Wedde., *100 Jahre Betriebsverfassungsrecht*).

*Weiss, Manfred*, Employment versus Self-Employment: The Search for a Demarcation Line in Germany, *Ind Law J* 20 (1999), p. 741–754.

*Weiss, Manfred*, Germany, in: Blanpain, Roger (ed.), *European Framework Agreements and Telework – Law and Practice: A European and Comparative Study*, 2007, p. 171–180 (cit. Weiss., *European framework agreements and telework*).

*Wiebauer, Bernd*, *Arbeitsschutz und Digitalisierung*, NZA 2016, p. 1430–1436.

*Wiebauer, Bernd*, *Die Novelle der Arbeitsstättenverordnung 2016*, NZA 2017, p. 220–224.

*Wiebauer, Bernd*, *Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Gefährdungsbeurteilung und Arbeitsschutzmaßnahmen*, RdA 2019, p. 41–49.

*Wiese, Günther*, *Personale Aspekte und Überwachung der häuslichen Telearbeit*, RdA 2009, p. 344–353.

*Willemsen, Heinz Josef*, *Arbeitnehmer und Selbstständige – Reflexionen über einen ungeklärten Grenzverlauf*, in: Gallner, Inken/Henssler, Martin u.a. (ed.), *Dynamisches Recht – Herausforderungen im Arbeitsrecht, Gesellschaftsrecht und Insolvenzrecht : Festschrift für Wilhelm Mollzum 70. Geburtstag*, München 2019, p. 757– 774 (cit. Willemsen, in: FS Moll).

**TOVÁBBI INFORMÁCIÓK**

**A PROJEKTRŐL:**

[www.irelproject.eu](http://www.irelproject.eu)

[twitter.com/irelproject](https://twitter.com/irelproject)

**Projekt koordinátor:**

Marco Biagi Alapítvány, Modena és Reggio Emilia Egyetem (Olaszország)

**Társigénylők:**

Aahrus Egyetem (Dánia)

Alma Mater Studiorum - Bolognai Egyetem (Olaszország)

Georg-August-Universität Göttingen (Németország)

Szociális és Szakszervezeti Kutatóintézet - Istur (Bulgária)

Emilia-Romagna Gazdasági és Társadalomkutató Intézet (Olaszország)

Munkástanácsok Országos Szövetsége (Magyarország)

Tartu Uelikool (Észtország)

A. Moro Bari Egyetem (Olaszország)

Lodzi Egyetem (Lengyelország)

**Társult szervezetek:**

Dansk Arbejdsgiverforening, DA (Dánia)

Eesti Ametiühingute Keskkliit (Észtország)

Európai Szakszervezeti Szövetség (EU)

Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH (Dánia)

Federazione Italiana Lavoratori Commercio Alberghi Mense Servizi, FILCAMS-CGIL  
(Olaszország)

IG Metall - Gewerkschaft fuer Produktion und Dienstleistung im DGB (Németország)