

Az előterjesztést a Kormány nem tárgyalta meg, ezért az nem tekinthető a Kormány állásponyjának.

Jelen előterjesztés csak tervezet, amelynek közigazgatási egyeztetése folyamatban van. A minisztériumok közötti egyeztetés során az előterjesztés koncepcionális kérdései is jelentősen módosulhatnak, ezért jelen formájában nem tekinthető a Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium állásponyjának.

A dokumentum célja a társadalmi egyeztetés elindítása és a jogalkotási folyamat átláthatóvá tétele, amelynek alapján, illetve eredményeként a mellékelt előterjesztés valamennyi tartalmi és formai eleme módosulhat!

A tervezet előterjesztője

Az előterjesztést a Kormány nem tárgyalta meg, ezért az nem tekinthető a Kormány álláspontjának.

A Kormány

.../2012. (... ..) Korm. rendelete

a közszolgálati tisztviselők munka- és pihenőidejéről, az igazgatási szünetről, a közszolgálati tisztviselőt és a munkáltatót terhelő egyes kötelezettségekről, valamint a távmunkavégzésről

A Kormány a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 259. § (1) bekezdés 10. pont *a)–c)* alpontjaiban, valamint a 12. pontjában foglalt felhatalmazás alapján, az Alaptörvény 15. cikk (3) bekezdésében meghatározott feladatkörében eljárva a következőket rendeli el:

I. FEJEZET

HATÁLY

1. § (1) A rendelet hatálya – a (2) és (3) bekezdésekben foglalt kivétellel – a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) 1. és 2. §-ában meghatározott közigazgatási szervekre és az ott foglalkoztatottakra terjed ki.

(2) A rendelet II–IV. fejezeteinek hatálya a Kttv. 1. és 2. §-ában meghatározott közigazgatási szervekre és az ott foglalkoztatott közszolgálati tisztviselőkre, szakmai vezetőkre, valamint az igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumba beosztott bíróra és ügyészre (a továbbiakban együtt: közszolgálati tisztviselő) terjed ki.

(3) A rendelet V. fejezetének hatálya a Miniszterelnökségre, a minisztériumra, a kormányhivatalra és a központi hivatalra, valamint a kormányhivatal és a központi hivatal területi, helyi szerveire, a megyei, fővárosi kormányhivatalra, valamint területi szervére, továbbá a Kormány által intézményfenntartásra kijelölt szervekre és az ott foglalkoztatott kormánytisztviselőkre, kormányzati ügykezelőkre, munkavállalókra, az igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumba beosztott bíróra és ügyészre, továbbá a szakmai vezetőkre terjed ki.

II. FEJEZET

A MUNKA- ÉS PIHENŐIDŐRE VONATKOZÓ RÉSZLETSZABÁLYOK

1. Eljárás a jogviszony munkaidőkeret lejárta előtti megszűnése esetén

2. § (1) A kormányzati szolgálati jogviszony vagy a közszolgálati jogviszony (a továbbiakban együtt: szolgálati jogviszony) megszűnésekor a közszolgálati tisztviselő illetményét az általános munkaidő-beosztás, a napi munkaidő és a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.

(2) E rendelet alkalmazásában általános munkaidő-beosztásnak minősül a munkaidő heti öt napra, hétfőtől péntekig való beosztása.

(3) A rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a szolgálati jogviszony a munkaidőkeret lejárta előtt

Az előterjesztést a Kormány nem tárgyalta meg, ezért az nem tekinthető a Kormány álláspontjának.

a) a Kttv. 60. § (1) bekezdés *a)–b)*, *d)–h)* és *j)* pontjai szerint,
 b) a Kttv. 60. § (2) bekezdés *a)* pontja szerint,
 c) a munkáltató által, a próbaidő alatt indokolás nélküli azonnali hatályú megszüntetésével,
 d) a Kttv. 63. § (1) bekezdésében foglalt okok, valamint a Kttv. 63. § (2) bekezdés *c)*, *d)* és *f)* pontjában foglalt ok miatti felmentéssel
 szűnik meg és a közszolgálati tisztviselő az általános munkaidő-beosztás, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél többet dolgozott.

(4) Az állásidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a szolgálati jogviszony a munkaidőkeret lejárta előtt

a) a Kttv. 60. § (1) bekezdés *a)*, *b)*, *d)–h)* és *j)* pontjai szerint,
 b) a Kttv. 60. § (2) bekezdés *a)* pontja szerint,
 c) a munkáltató által, a próbaidő alatt indokolás nélküli azonnali hatályú megszüntetésével,
 d) a Kttv. 63. § (1) bekezdésében foglalt okok, valamint a Kttv. 63. § (2) bekezdés *c)*, *d)* és *f)* pontjában foglalt ok miatti felmentéssel
 szűnik meg és a közszolgálati tisztviselő az általános munkaidő-beosztás, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél kevesebbet dolgozott.

(5) Az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a szolgálati jogviszony a munkaidőkeret lejárta előtt

a) a közszolgálati tisztviselő lemondásával,
 b) közszolgálati tisztviselő által, a próbaidő alatt indokolás nélküli azonnali hatályú megszüntetésével, vagy
 c) a Kttv. 63. § (2) bekezdés *a)*, *b)*, vagy *e)* pontjaiban foglalt okok miatti felmentéssel
 szűnik meg és a közszolgálati tisztviselő a beosztás-szerinti munkaidőre járó illetményénél magasabb összegű illetményben részesült.

2. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás, a munkaidő vasárnapra történő beosztása

3. § (1) Munkaidőkeret alkalmazása esetén – a 4. §-ban, valamint a Kttv. 93. §-ában foglaltakra is tekintettel – a munkáltató a munkaidőt a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beoszthatja (egyenlőtlen munkaidő-beosztás).

(2) A munkaidő-beosztást legalább tizennégy nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

4. § (1) Vasárnapra rendes munkaidő

a) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
 b) az idényjellegű munkavégzés esetén,
 c) a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,
 d) társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén,
 e) külföldön történő munkavégzés során

Az előterjesztést a Kormány nem tárgyalta meg, ezért az nem tekinthető a Kormány álláspontjának.

foglalkoztatott közszolgálati tisztviselő számára osztható be.

(2) Az (1) bekezdés *a*) pontja tekintetében a Kttv. 93. § (4) bekezdése megfelelően irányadó.

3. A heti pihenőnap, a heti pihenőidő

5. § (1) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak alkalmazásakor – az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott közszolgálati tisztviselőt kivéve – a közszolgálati tisztviselő számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani.

(3) A közszolgálati tisztviselő számára – a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatott közszolgálati tisztviselő kivételével – havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.

6. § (1) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a közszolgálati tisztviselő részére – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható.

(2) A közszolgálati tisztviselő számára a heti pihenőidőt – a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatott közszolgálati tisztviselő kivételével – havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén – az (1) bekezdésben meghatározott heti pihenőidő helyett és a (2) bekezdésben foglaltak megfelelő alkalmazásával – a közszolgálati tisztviselőnek hetenként legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló, megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. A közszolgálati tisztviselőnek a munkaidőkeret átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell biztosítani.

III. FEJEZET

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐT ÉS A MUNKÁLTATÓT TERHELŐ EGYES KÖTELEZETTSÉGEK

4. A közszolgálati tisztviselőt a szolgálati jogviszony létesítésével összefüggésben terhelő kötelezettségek

7. § A szolgálati jogviszony létesítéséhez és a közszolgálati tisztviselő besorolásához szükséges, illetve a jogviszony fennállása alatt, azzal összefüggésben keletkezett adatokat és tényeket a közszolgálati tisztviselőnek igazolnia kell. Amennyiben az igazolás a közszolgálati tisztviselő számára jogosultságot igazol, a jogosultság fennállása csak az igazolás munkáltató részére történő átadás napjától vehető figyelembe. A közszolgálati tisztviselő legkésőbb a munkába lépése napján köteles átadni a közigazgatási szervnek a korábbi foglalkoztatási jogviszonyának megszűnésekor részére kiállított igazolásokat.

Az előterjesztést a Kormány nem tárgyalta meg, ezért az nem tekinthető a Kormány álláspontjának.

5. A munkáltatót terhelő tájékoztatási kötelezettség

8. § (1) A kinevezéssel egyidejűleg a munkáltatói jogkör gyakorlója a közszolgálati tisztviselőt tájékoztatja:

- a) az irányadó munkarendről,
- b) a jubileumi jutalomra jogosító szolgálati idő kezdő időpontjáról, valamint a soron következő fokozat elérésének várható időpontjáról,
- c) az egyéb juttatásokról és azok mértékéről,
- d) az illetmény átutalásának napjáról,
- e) a munkába lépés napjáról,
- f) a felmentési idő megállapításának szabályairól,
- g) a rendes szabadság mértékéről és kiadásának rendjéről, valamint
- h) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

(2) A munkáltatói jogkör gyakorlója az (1) bekezdésben előírt tájékoztatást legkésőbb a kinevezéstől számított harminc napon belül írásban is köteles a közszolgálati tisztviselő részére átadni. Az írásbeli tájékoztatás jogszabály vagy belső szabályozás rendelkezésére történő hivatkozással is megadható. Az (1) bekezdés a)–d) és f)–g) pontjaiban meghatározottak változásáról a munkáltatói jogkör gyakorlója legkésőbb a változás hatálybalépését követő harminc napon belül köteles írásban tájékoztatni a közszolgálati tisztviselőt.

(3) Nem terheli a munkáltatói jogkör gyakorlóját az (1) bekezdésben foglalt tájékoztatási kötelezettség – az (1) bekezdés h) pontját kivéve –, ha a kinevezés alapján

- a) a szolgálati jogviszony időtartama az egy hónapot, vagy
- b) a munkaidő a heti nyolc órát nem haladja meg.

6. A kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatáshoz kapcsolódó szabályok

9. § (1) A kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatásról – ide nem értve az átirányítást – szóló munkáltatói intézkedésben meg kell határozni:

- a) munkavégzés helyét, időtartamát,
- b) a közszolgálati tisztviselő illetményét, külön és egyéb juttatását,
- c) az intézkedéssel felmerült egyéb költségeket,
- d) munkáltatói jogkör gyakorlójának személyét,
- e) a közszolgálati tisztviselő által ellátandó feladatokat,
- f) egyéb lényeges kérdéseket.

(2) Amennyiben az (1) bekezdés szerinti kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás tizenöt munkanapot meghaladó külföldi munkavégzésre irányul, a munkáltatói intézkedésben az (1) bekezdésben foglaltakon túl meg kell határozni

- a) a díjazás és az egyéb juttatások pénznemét,
- b) a hazatérésre irányadó szabályokat is.

(3) A munkáltató legkésőbb a külföldre való kiutazást megelőző hét nappal korábban írásban tájékoztatja a közszolgálati tisztviselőt a kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatásról szóló munkáltatói intézkedés tartalmáról.

Az előterjesztést a Kormány nem tárgyalta meg, ezért az nem tekinthető a Kormány álláspontjának.

IV. FEJEZET

A TÁVMUNKAVÉGZÉS

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

(2) Távmunkavégzés esetén a kinevezésben meg kell állapodni

a) a közszolgálati tisztviselő távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában,

b) a munkáltató és a távmunkát végző közszolgálati tisztviselő közötti, a szolgálati jogviszonyból származó jogok gyakorlásához és kötelezettségek teljesítéséhez szükséges kapcsolattartás (a továbbiakban: kapcsolattartás) feltételeiben,

c) a távmunkavégzéssel összefüggésben a távmunkát végző közszolgálati tisztviselőnél szükségesen és indokoltan felmerült költség elszámolásának módjáról.

(3) Eltérő megállapodás hiányában a munkavégzéshez, valamint a kapcsolattartáshoz szükséges eszközöket a munkáltató biztosítja.

(4) A munkáltató – a 8. §-ban foglaltakon túlmenően – tájékoztatja a közszolgálati tisztviselőt

a) a munkáltató általi ellenőrzés,

b) a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, valamint

c) arról a szervezeti egységről, amelyhez a közszolgálati tisztviselő munkája kapcsolódik.

(5) A munkáltató a távmunkát végző közszolgálati tisztviselőnek minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más közszolgálati tisztviselőnek biztosít.

(6) A távmunkát végző közszolgálati tisztviselő köteles a kinevezés elfogadásával egyidejűleg tájékoztatni a munkáltatót a kapcsolattartáshoz szükséges elektronikus eszköz elérhetőségének adatairól, ha az elektronikus eszközt nem a munkáltató biztosítja.

(7) A munkáltató biztosítja, hogy a közszolgálati tisztviselő a területére beléphessen és más közszolgálati tisztviselővel kapcsolatot tartson.

11. § (1) A munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a közszolgálati tisztviselő által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.

(2) A munkáltató előírhatja, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a közszolgálati tisztviselő kizárólag a munkavégzéshez használhatja.

(3) A munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a közszolgálati tisztviselőnek a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem aszolgálati jogviszonyból összefüggő adataiba. A betekintési jogosultság tekintetében a szolgálati jogviszonyból származó

Az előterjesztést a Kormány nem tárgyalta meg, ezért az nem tekinthető a Kormány álláspontjának.

kötelezettséggel összefüggő adatnak minősül a (2) bekezdés alapján előírt tilalom vagy korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.

(4) eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb időtartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a közszolgálati tisztviselő, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

(5) eltérő megállapodás hiányában a munkáltató a napi munkaidő legalább fele beosztásának jogát – a távmunkavégzés sajátos jellegére tekintettel – a közszolgálati tisztviselő számára írásban átengedi (kötetlen munkarend).

V. FEJEZET

AZ IGAZGATÁSI SZÜNET

12. § Az igazgatási szünet időtartama

- a) nyáron öt egybefüggő naptári hét, amely augusztus 20-át közvetlenül követő vasárnapig tart,
- b) télen két egybefüggő naptári hét, amely január 1-jét közvetlenül követő vasárnapig tart.

13. § (1) A 12. §-ban meghatározott igazgatási szünet teljes időszaka alatt az alapszabadság terhére az alábbi mértékű szabadságot kell kiadnia a munkáltatónak:

- a) a kormánytisztviselő esetében tizenöt munkanap;
- b) a kormányzati ügykezelő esetében tizenkét munkanap;
- c) a munkavállaló esetén tizenkét munkanap;
- d) az igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumba beosztott bíró és ügyész esetében tizennyolc munkanap.

(2) A 12. §-ban meghatározott igazgatási szünet időszaka alatt az esedékessége évében ki nem adott szabadság teljes egésze kiadható.

(3) A munkáltató az igazgatási szünet időszakára figyelemmel határozza meg a szabadságolási terv alapján kiadásra kerülő szabadságot.

14. § Az államigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője az igazgatási szünet alatt a szabadságot úgy adja ki, hogy biztosítsa a zavartalan ügymenetet és feladatellátást, valamint a lakossági ügyfélszolgálattal rendelkező szervek esetében a folyamatos feladatellátást.

15. § A Kormány a Kttv. 232. § (3) bekezdése alapján a helyi önkormányzat képviselő-testülete, valamint a Kttv. 2. §-ában felsorolt szervek vezetője számára ajánlja igazgatási szünet elrendelése esetén az e rendeletben foglaltak figyelembevételét.

VI. FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

Az előterjesztést a Kormány nem tárgyalta meg, ezért az nem tekinthető a Kormány álláspontjának.

16. § (1) Ez a rendelet 2012. március 1-jén lép hatályba.

(2) Hatályát veszti a 2011. évi igazgatási szünetről szóló 19/2011. (III. 2.) Korm. rendelet.

(3) A Kormány – a 12. §-ban foglaltaknak megfelelően – 2012. évben az igazgatási szünetet

a) 2012. július 23-tól augusztus 26-ig, valamint

b) 2012. december 24-től 2013. január 6-ig

terjedő időszakra határozza meg.

17. § E rendelet az Európai Unió alábbi jogi aktusainak való megfelelést szolgálja:

a) az 5. és 6. § a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) 5. cikkének való megfelelést szolgálják,

b) a 8. és 9. § a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés vagy a munkaviszony feltételeiről való tájékoztatási kötelezettségéről szóló, a Tanács 91/533/EGK irányelve (1991. október 14.) 1-5. és 7.cikkének való megfelelést szolgálja.

Az előterjesztést a Kormány nem tárgyalta meg, ezért az nem tekinthető a Kormány álláspontjának.

ELŐZETES HATÁSVIZSGÁLATI ÖSSZEFOGLALÓ

I. A végrehajtás feltételei

A feladat végrehajtásához szükséges feltételek adottak, a végrehajtás többletfeltételek biztosítását nem igényli.

II. A társadalmi hatások összefoglalása

A tervezet a közszerológati tisztviselőkről szóló törvényhez kapcsolódóan, a munka- és pihenőidőre (ezen belül például az igazgatási szünetre), valamint a közszerológati tisztviselőt és a munkáltatót terhelő egyes kötelezettségekre vonatkozó részletszabályokat állapítja meg, továbbá a távmunkavégzésre vonatkozó szabályokat is meghatározza.

III. Társadalmi költségek

a) A vállalkozások pénzügyi terhei

Az előterjesztésnek a vállalkozások pénzügyi terheire nincs hatása.

b) A háztartások pénzügyi terhei

Az előterjesztés nem érinti a háztartások pénzügyi terheit.

c) Az előterjesztéssel érintett valamely konkrét társadalmi csoport terhei

Az előterjesztés nem terheli meg egyetlen konkrét társadalmi csoport helyzetét sem.

d) Hatékonysági és versenyképességi költségek

Az előterjesztés nincsen hatással a beruházásokra, a megtakarításokra és a gazdaság alkalmazkodóképességre.

e) Az előterjesztés adminisztratív terhei

Az előterjesztés nem jár adminisztratív többletterhekkel.

IV. Költségvetési hatások

Az előterjesztésnek nincsenek költségvetési hatásai.

V. Egészségügyi hatások

Az előterjesztésnek nincsenek egészségügyi hatásai.

VI. Környezeti hatások

Az előterjesztésnek nincsenek környezeti hatásai.

Az előterjesztést a Kormány nem tárgyalta meg, ezért az nem tekinthető a Kormány álláspontjának.

INDOKOLÁS

1. Előzmények, kapcsolódások

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 2012. március 1-jén lép hatályba. A Kttv. ezen időponttal hatályon kívül helyezi a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvényt és a kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvényt és egyben beépíti a szabályai közé a Munka Törvénykönyvének azokat a rendelkezéseit, amelyek a közszolgálat tekintetében relevanciával bírnak.

2. A kormányrendelet tartalma

a) A munka- és pihenőidő részletszabályai

A munkaidőkeret fontosabb szabályait a Kttv. 90. §-a határozza meg. A kormányrendelet rendezi a munkaidőkeret lejárta előtti jogviszony megszűnéssel, megszüntetéssel kapcsolatos igényeket. Eszerint ennek kockázatát annak kell viselni, akinek érdekkörében a jogviszony megszűnésére, megszüntetésére sor került. A kormányrendelet alkalmazásában általános munkaidő-beosztás minősül a munkaidő hétfőtől péntekig történő beosztása. Az általános munkaidő-beosztás képezi ugyanis minden, a munkaidő-beosztással kapcsolatos számítási szabály alapját.

A kormányrendelet a hatékonyabb munkaidő megszervezése érdekében lehetővé teszi a munkaidő egyenlőtlen beosztását is, azaz a munkáltató a munkaidőt az általános munkaidő-beosztástól eltérően is beoszthatja, ha az eredményes működése ezt kívánja. Az egyenlőtlen munkaidő-beosztást a munkáltatónak azonban előre kell közölnie a tisztviselőkkel.

A kormányrendelet meghatározza a vasárnap rendes munkaidőben elrendelhető munkavégzés feltételeit. Eszerint e napon csak olyan tevékenység keretében foglalkoztathatók rendes munkaidőben a munkavállalók, amelyek végzése vagy közérdeket szolgál vagy a munkáltató rendeltetésszerű működése szempontjából objektíve szükséges.

A kormányrendelet meghatározza azokat a garanciális szabályokat, amelyek egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén alkalmazandóak a heti pihenőnap, valamint a heti pihenőidő tekintetében.

b) A kormánytisztviselőt és a munkáltatót terhelő kötelezettségek

A kormányrendelet meghatározza a közszolgálati tisztviselőt a szolgálati jogviszony létesítésével összefüggésben terhelő kötelezettségeket, valamint a munkáltatót terhelő tájékoztatási kötelezettségeket és a kinevezéstől eltérő foglalkoztatás egyes részletszabályait.

c) A távmunkavégzés

A távmunkavégzés napjainkban egyre inkább elterjedt és hatása a munkajog intézményrendszerére rendkívül jelentős. Az közösségi jogban először 1993-ban két dokumentum is foglalkozott a távmunkával. Az egyik a „Fehér Könyv: Növekedés, versenyképesség, foglalkoztatás”, a másik az ún. Bangemann-jelentés „Európa és a globális társadalom” címmel. Ezek a dokumentumok a távmunkavégzés előnyeit és hátrányait vizsgálták, különös súlyt fektetve a munkavállalókat érinthető veszélyekre. Ezt követően a Bizottság 2000-ben megindította a szociális partnerek

Az előterjesztést a Kormány nem tárgyalta meg, ezért az nem tekinthető a Kormány álláspontjának.

tanácskozását, amelynek eredményeképpen 2002-ben kötötték meg az Európai Távmunka Keretmegállapodást. Ebben a dokumentumban rögzítették a távmunkát meghatározó alapelveket.

A kormányrendelet a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényének, és így az idézett keretmegállapodás elveinek megfelelően alakítja ki az eredetileg a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvénybe a 2004. évi XXVIII. törvénnyel beépített szabályozást, ezen belül pontos fogalmat adva a távmunkavégzésre.

A kormányrendelet meghatározza a kinevezés tartalmi kellékeit és a munkáltató tájékoztatási kötelezettségéről rendelkezik. A kinevezésből egyértelműen ki kell derülnie, hogy a felek távmunka végzésre létesítettek jogviszonyt. A tájékoztatási kötelezésen belül lényeges a munkáltató általi ellenőrzés, valamint a számítástechnikai, illetve elektronikus eszköz használatának korlátozása. A munkáltatónak tájékoztatnia kell a közszolgálati tisztviselőt arról a szervezeti egységről, amelyhez közszolgálati tisztviselő munkája kapcsolódik.

A kormányrendelet nem szabályozza külön a munkáltatói és a közszolgálati tisztviselői kárfelelősséget. Ennek oka, hogy a Kttv. a munkajogi kárfelelősség rendszerét oly módon alakította át, hogy a távmunkavégzés tényállására külön kárfelelősségi szabályok megalkotása nem indokolt.

A keretmegállapodás „Munkaszervezés” cím alatt a 9. pontban az alábbiakat rögzíti: „A munkaadó biztosítja, hogy megfelelő intézkedések előzzék meg, hogy a távmunkavállaló elszigetelődjön a vállalat munkavállalói kollektívájának maradék részétől, például olyan módon, hogy lehetőséget biztosít neki kollégáival való rendszeres találkozásra és a vállalattal kapcsolatos információhoz való hozzájutásra”. Ez a szabály is azt erősíti meg, hogy a távmunkavégzés nem változtatja meg a közszolgálati tisztviselő jogállását, továbbá a távmunkát végző közszolgálati tisztviselő ugyanolyan módon részese a munkáltatóval szolgálati jogviszonyban álló közszolgálati tisztviselői közösségnek, mint a többiek. A kormányrendelet átveszi ezt a szabályt.

A távmunka-végzés egyik jellegzetességére utal a kormányrendelet 8. § (1) bekezdése, amennyiben általános szabályként a munkáltató utasítási joga kizárólag az ellátandó feladatok meghatározására terjed ki. Ez nem több mint feladat kiosztás. A felek ettől eltérően is megállapodhatnak, azonban távmunka esetén ez nem tipikus.

A távmunkát végző közszolgálati tisztviselő nagyobb önállósága a munkavégzés területén, általában erősebb munkáltatói ellenőrzési jogokkal párosul. Ennek szabályozása rendkívül fontos, mert az ellenőrzés olyan helyiségekben is történhet, amelyek egyben a közszolgálati tisztviselő és – általában a vele egy háztartásban élő – más személyek magánéletének színhelyeül is szolgálnak. Általános szabályként a munkáltató határozza meg az ellenőrzés módját. A munkáltató előzetes bejelentés nélkül azonban nem léphet be a munkavégzés helyeül szolgáló ingatlanba, meg kell határoznia a bejelentés és az ellenőrzés megkezdése közötti legrövidebb időtartamot. A kormányrendelet 8. § (4) bekezdés utolsó mondata – a munkáltató több egyoldalú döntéséhez hasonlóan – arányossági követelményt fogalmaz meg.

A 8. § (3) bekezdés szintén az ellenőrzéshez kapcsolódik. A munkáltató a (2) bekezdésben foglaltak értelmében ugyanis csak az általa biztosított számítástechnikai eszközök vonatkozásában rendelkezhet azoknak kizárólag a munkavégzésre történő használatáról. A közszolgálati tisztviselő saját eszközei tekintetében ilyen ugyan nem rendelhet el, azonban az ellenőrzés során természetesen betekinthez a számítástechnikai eszközön tárolt adatokba. Ez azonban nem terjedhet ki a nem a szolgálati jogviszonyból származó jogokkal és kötelezettségekkel összefüggő adatokra. A betekintési jogosultság tekintetében viszont a szolgálati jogviszonyból származó kötelezettséggel összefüggő adatnak minősül a (2) bekezdés alapján előírt tilalom, illetve korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.

A kötetlen munkaidő általános szabályként való rögzítése szintén a távmunkavégzés sajátosságából adódik, a felek azonban ettől eltérhetnek.

Az előterjesztést a Kormány nem tárgyalta meg, ezért az nem tekinthető a Kormány álláspontjának.

d) Az igazgatási szünet

A Kttv. 108. §-a értelmében a Kormány a központi államigazgatási szervekre, azok területi és helyi szerveire nézve igazgatási területenként rendeletben megállapíthatja azt az időszakot (igazgatási szünet), amely alatt a rendes szabadságot ki kell adni. Ezzel összefüggésben a Kttv. 232. § (3) bekezdése szerint a képviselő-testület, valamint a Kttv. 2. §-ában felsorolt szervek vezetője – a Kormány ajánlásának figyelembevételével – a rendes szabadság kiadására igazgatási szünetet rendelhet el.

Az igazgatási szünet részletszabályait határozza meg a kormányrendelet: tartalmazza az igazgatási szünet időtartamát, a kiadható szabadság mértékét. Az igazgatási szünet időtartama alatt biztosítani kell a zavartalan ügymenetet, feladatellátást, valamint a lakossági ügyfélszolgálattal rendelkező szervek esetében ügyeletet kell biztosítani a folyamatos feladatellátás érdekében. A Kormány – a Kttv. 232. § (3) bekezdésére figyelemmel – az önkormányzatok, valamint a Kttv. 2. §-ában felsorolt szervek vezetője számára ajánlás formájában javasolja a rendeletben foglaltak alkalmazását.

Az igazgatási szünet elrendelésével a szabadságok kiadása ütemezettebbé válik, a felhalmozódott szabadságok mértéke pedig csökkenhet.