

Die rechtliche Aspekte der Telearbeit

Rechts-Newsletter



Die rechtliche Aspekte der Telearbeit

Für jeden Arbeitgeber ist es ein wichtiger Gesichtspunkt, eine gute Arbeitskraft zu halten. Dies lässt sich auch über diverse Anreize und Vergünstigungen erzielen, wenn das Gehalt eventuell nicht auf das vom Arbeitnehmer erträumte Niveau angehoben werden kann. Eine derartige Vergünstigung kann z.B. die Einführung der Telearbeit sein. Der Arbeitgeber senkt auf diese Weise bestimmte Kosten und senkt den Verwaltungsaufwand. Der Arbeitnehmer kann dabei zuhause, in bequemer und ruhiger Umgebung sein Aufgaben verrichten, und umgeht dabei außerdem noch die mehrstündigen Anfahrten pro Tag, was dazu beitragen kann, den vom Arbeitnehmer als Priorität empfundenen Einklang zwischen Arbeit und Privatleben herzustellen.

Daher gewinnt heutzutage die Möglichkeit der Telearbeit an Bedeutung. In Skandinavien, wie auch in Belgien und Holland läuft z.B. im Vergleich zum ungarischen System ein beträchtlicher Anteil der Arbeitsverrichtung als Telearbeit ab. In Ungarn betrifft diese neue Arbeitsform – nach unseren Erfahrungen – viele Unternehmen, allerdings sind sich die Marktakteure nicht immer sicher im Bereich der rechtlichen Hintergründe bzw. auf viele Fragen aus der Praxis findet sich in den Gesetzesvorschriften auch keine Antwort. In unserem vorliegenden Newsletter befassen wir uns mit den wichtigsten Bestimmungen und praktischen Lösungen zum Thema Telearbeit

Regelung

Die Telearbeit wird innerhalb der Europäischen Union durch eine so genannte Rahmenvereinbarung geregelt, die die beteiligten Mitgliedsstaaten am 16. Juli 2002 abgeschlossen haben. Ungarn setzte diese Vorschriften ab 2004 um, das Arbeitsgesetzbuch enthält daher entsprechende Bestimmungen. Demzufolge gilt als Telearbeit diejenige regelmäßig erbrachte Tätigkeit, die an einem vom Standort des Arbeitgebers entfernten Ort unter Einsatz von Informationstechnologie durchgeführt wird und deren Ergebnis elektronisch übermittelt wird.

Verbot der Diskriminierung

Die Arbeitsverrichtung im Rahmen der Telearbeit ist grundsätzlich eine Frage der Vereinbarung, die Parteien müssen die Bedingungen gemeinsam festlegen. Damit die Mitarbeiter, die sich für die Telearbeit entscheiden, gegenüber den „anwesenden“ Mitarbeitern nicht benachteiligt und vom Unternehmen isoliert werden, wird in den Rechtsvorschriften festgelegt, dass sie die gleichen Rechte genießen, wie die am Standort des Arbeitgebers arbeitenden Kollegen. Demnach ist ein Telemitarbeiter ebenso berechtigt, den Standort des Arbeitgebers zu betreten, Kontakt mit den Kollegen zu pflegen oder auch die vergünstigten Leistungen einer Kantine in Anspruch zu nehmen wie seine im Büro arbeitenden Kollegen.

Regelmäßigkeit

Ein Grundbegriff im Zusammenhang mit der Telearbeit, die Regelmäßigkeit, kann für Interpretationsschwierigkeiten sorgen. Hinsichtlich der Regelmäßigkeit bietet die ungarische Gesetzgebung keine hinreichende Definition, daher ist es sinnvoll, wenn dieser Begriff von den Parteien definiert wird. Wenn z.B. das Unternehmen den Mitarbeitern, die in entsprechenden Arbeitsbereichen tätig sind, einmal pro Woche die Möglichkeit bietet, ihre Arbeit zu verrichten, ohne an ihrem Arbeitsplatz zu erscheinen, so

können und müssen höchstwahrscheinlich die Bestimmungen für die Telearbeit angewendet werden.

Kündigung

Die Kündigung der Telearbeit ist eine recht missverständliche Formulierung, denn eigentlich bedeutet es nichts anderes, als dass die Telearbeit rückgängig gemacht werden kann. Dieser Fall kann typischerweise eintreten, wenn der Arbeitsvertrag ursprünglich eigentlich gar nicht für die Telearbeit konzipiert worden war, sondern die Parteien diese Möglichkeit erst später nutzten. Die Möglichkeit zur Kündigung der Telearbeit wird in zahlreichen Ländern Europas ausführlich geregelt. Das ungarische Arbeitsgesetzbuch dagegen enthält zu diesem Punkt keinerlei Vorschriften, so ist es sinnvoll, wenn die Parteien festlegen, in welchen Fällen der Arbeitnehmer zu den ursprünglichen Bedingungen der Arbeitsverrichtung zurückkehren kann bzw. was passiert, wenn der von zuhause aus arbeitende Kollege seinen von vornherein für Telearbeit konzipierten Vertrag nicht weiter aufrechterhalten möchte.

Die Anwendung von Informationstechnologie

Im Arbeitsgesetzbuch heißt es, dass der Arbeitnehmer die Ergebnisse seiner Arbeit elektronisch an seinen Arbeitgeber übermittelt. Allerdings gibt es in dem Gesetz keinerlei Anhaltspunkte dafür, wie oft diese elektronische Übermittlung zu erfolgen hat, damit die Parteien die für Telearbeit geltenden Möglichkeiten nutzen können. Dies muss allerdings vor dem Hintergrund inhaltlicher Aspekte untersucht werden. Wenn die Arbeit am Computer verrichtet wird und der Datenaustausch zwischen den Parteien angemessen gewährleistet wird, so können die Regelungen für die Verrichtung von Telearbeit angewandt werden.

Kontrolle

Grundsätzlich haben Arbeitgeber den Anspruch, die Arbeitsverrichtung zu kontrollieren. Natürlich hat ein Unternehmen die Möglichkeit, die Arbeit ihrer Mitarbeiter zu kontrollieren, aber dieses Recht darf nicht missbraucht werden: die Parteien müssen vorab festlegen, in welchem Maße und wie oft ein Vorgesetzter Einsicht in die auf dem Computer des Arbeitnehmers gespeicherten Daten nehmen darf. Die Gesellschaften dürfen darüber hinaus einschränken, wofür der Angestellte das EV-Gerät verwenden darf, wodurch sie die Arbeitsverrichtung ebenfalls kontrollieren können. Außerdem können die Parteien sich detailliert darauf einigen, was das Anweisungs- und Kontrollrecht umfasst, wodurch sich der Kontrollanspruch der Unternehmen über ihre Mitarbeiter durchaus befriedigen lässt.

Kostenerstattung

Die Rahmenvereinbarung sieht vor, dass sämtliche Themen im Zusammenhang mit der Arbeitsverrichtung, wie z.B. auch die Übernahme von Verantwortungen und Kosten, vor Beginn der Telearbeit zu klären sind. Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, die für die Telearbeit erforderlichen Geräte zur Verfügung zu stellen, zu installieren und instand zu halten, es sei denn, der Arbeitnehmer verwendet seine eigenen Geräte. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, die direkten Kosten zu erstatten bzw. zu decken, die dem Mitarbeiter bei der Telearbeit entstehen, insbesondere die im Zusammenhang mit der Kommunikation anfallenden Kosten.

Im Zusammenhang mit der Kostenerstattung für Telearbeit bietet das ungarische Arbeitsrecht keine detaillierten Richtlinien, was auch allein deswegen nicht ideal ist, da sich die Kosten im Zusammenhang mit der Arbeitsverrichtung äußerst schwer einschätzen lassen, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit zuhause verrichtet. So kann sich z.B. die Frage stellen, wie der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer seine Heizkosten bzw. sonstige an die Versorgungswerke zu entrichtenden Kosten erstatten kann und wie er diese Ausgaben als für den Arbeitgeber entstehende Kosten abrechnen könnte. Dieser Themenbereich lässt sich am besten und auf kosteneffektivste Art und Weise durch Festlegungen in der Geschäftsordnung regeln.

Es lässt sich also festhalten, dass die Einführung der Telearbeit bei vielen ungarischen Firmen vorangetrieben wird, da es allerdings keine einheitlichen, allumfassenden Rechtsnormen zur Regelung der Telearbeit gibt, ist es Aufgabe der Gesellschaften, die Detailregelungen für die jeweiligen Arbeitsverträge oder die Geschäftsordnung auszuarbeiten.

Kontakt

Für Kommentare und Fragen jeglicher Art wenden Sie sich bitte an unsere Experten. Die Kontaktdaten finden Sie auf den linken Seite dieses Schreibens.



Dr. Gábor Erdős
Rechtsanwalt
Partner Associate
+36-1-428- 6813
gerdos@deloittece.com



Dr. Júlia Szarvas
Rechtsanwalt
Partner Associate
+36-1-428-6465
jszarvas@deloittece.com



Dr. Péter Göndöcz
Rechtsanwalt
Partner Associate
+36-1-428-6974
pgondocz@deloittece.com



Dr. Katalin Papp Anna
Rechtsanwalt
Managing Associate
+36-1-428-6736
apapp@deloittece.com



Dr. Gábor Baranyi
Rechtsanwalt
Managing Associate
+36-1-428-6846
gbaranyi@deloittece.com



Dr. Anita Baracsi
Rechtsanwalt
Senior Associate
+36-1-428-6844
abaracsi@deloittece.com

Der Name Deloitte bezieht sich auf die im Vereinigten Königreich in der Form einer "company limited by guarantee" gegründeten Gesellschaft Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und verbundenen Unternehmen. Die DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbständig und voneinander unabhängig. Die DTTL (oder „Deloitte Global“) bietet Ihren Mandanten keine Dienstleistungen. Eine detaillierte Beschreibung der Rechtsstruktur der DTTL und ihrer Mitgliedsunternehmen finden Sie unter: www.deloitte.com/de/ueberuns.

In Ungarn übernimmt die Dienstleistungen die Deloitte Könyvvizsgáló és Tanácsadó Kft. (Deloitte Kft.) für Wirtschaftsprüfung und Beratung, die Deloitte Üzletviteli és Vezetési Tanácsadó Zrt. (Deloitte Zrt.) für Geschäftsführungs- und Managementberatung und die Deloitte CRS Kft. (die gemeinsam als "Deloitte Magyarország" [Deloitte Ungarn] bezeichnet werden). Diese drei Gesellschaften sind alle Mitgliedsunternehmen der Deloitte Central Europe Holdings Limited. Die Deloitte Magyarország nimmt in vier Fachbereichen - Wirtschaftsprüfung, Consulting, Steuer- und Rechtsberatung sowie Risikoberatung – eine führende Rolle im Lande ein und erbringt ihre Dienstleistungen mithilfe von über 400 Fachspezialisten aus dem In- und Ausland. (Leistungen im Bereich Rechtsberatung bietet unseren Mandanten unser kooperierendes Anwaltsbüro, die Rechtsanwaltskanzlei Deloitte Legal Szarvas, Erdős és Társai.)

Das vorliegende Dokument und die darin enthaltenen Informationen stammen von den Gesellschaften der Deloitte Magyarország und verfolgen das Ziel, zu (einem) gewissen Themenkreis(en) allgemeine Informationen zu liefern, behandeln jedoch den/die gewissen Themenkreis(e) nicht im vollen Umfang. Die im vorliegenden Dokument übermittelten Informationen gelten nicht als Dienstleistungen in den Bereichen Rechnungsführung, Steuerwesen, Recht, Investitionen, Beratung oder sonstigen Fachbereichen. Diese Informationen können nicht als ausschließliche Grundlage für Ihre Entscheidungen dienen. Wir bitten unsere Klienten, vor jeglicher Entscheidung, die ihre Finanzen oder ihre Geschäftsführung beeinflussen oder vor der Umsetzung der beschlossenen Maßnahme, die Meinung unserer qualifizierten Fachberater einzuholen.

Das vorliegende Material und die darin enthaltenen Informationen dienen der Orientierung und können eventuell auch Fehler enthalten, für die die Deloitte weder ausdrücklich noch stillschweigend Verantwortung übernimmt und die auch nicht als Stellungnahme der Deloitte Magyarország anzusehen sind. Ohne Einfluss auf die vorstehenden Aussagen übernimmt Deloitte Magyarország auch keinerlei Garantie für die Richtigkeit sowie für die Erfüllung sämtlicher speziellen Kriterien für Qualität und Leistung. Die Unternehmen der Deloitte Magyarország haften auch nicht für die Marktfähigkeit ihrer Dienstleistungen oder für die Eignung für bestimmte Zwecke oder die Rechtsreinheit, Wettbewerbsfähigkeit, Sicherheit und Genauigkeit.

Unsere Klienten verwenden das vorliegende Dokument und die darin enthaltenen Informationen auf eigene Verantwortung, und übernehmen die volle Verantwortung für die Folgen oder eventuelle Verluste, die durch die Anwendung des vorliegenden Dokuments oder der darin enthaltenen Informationen entstehen. Die Unternehmen der Deloitte Magyarország können für kriminelle oder sonstige Schäden sowie andere Verluste, die direkt oder indirekt, als Nebeneffekt oder als Folge der Verwendung des vorliegenden Dokuments oder der darin enthaltenen Informationen entstanden, nicht zur Verantwortung gezogen werden, unabhängig davon, ob diese vertraglicher, gesetzlicher oder privatrechtlicher Art (z.B. aus Fahrlässigkeit entstanden) sind.

Wenn eine der obigen Bestimmungen aus irgendeinem Grunde nicht geltend gemacht werden kann, so gelten die übrigen Bestimmungen dennoch weiterhin und sind anzuwenden.