

---

---

# A távmunka szabályozási kérdései

## Magyarországon pandémia előtt, alatt és után\*

Bankó Zoltán\*\*

---

A tanulmány a távmunka magyarországi szabályozásának néhány aktuális kérdését tekinti át. A járványhelyzet alatt a távmunka iránti megnövekedett érdeklődés számos irányból mutatkozott: a gyakorlati kérdések mellett számos elméleti, jogalkotási és foglalkoztatáspolitikai, munkavédelmi probléma is felmerült. A pandémia időtartamára alkotott átmeneti foglalkoztatási szabályok hatályon kívül helyezését követően pedig hangsúlyosan merül fel a kérdés, hogy a megnövekedett távmunkában foglalkoztatott munkavállalói körre vonatkozóan hogyan alakítsa a jogalkotó a távmunkavégzés szabályait.

**Kulcsszavak:** távmunka, bedolgozói munkajogviszony, otthoni munkavégzés, munkavédelem

### **Regulatory questions of telework in Hungary before, during and after pandemic**

The study reviews the current issues of telework regulation in Hungary. During the pandemic, the increased interest in telework was manifested from several directions: in addition to practical questions, many theoretical, legislative and employment policy and occupational health and safety problems also arose. After the repeal of the temporary rules created for the duration of the pandemic, the question of how the legislator should shape the rules of telework with regard to the increased number of employees employed in telework is strongly raised.

**Keywords:** telework, employment policy and occupational health and safety, working from home

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.1988>

## **1. Bevezető gondolatok**

**P**rugberger Professor Úr rendkívül termékeny tudományos életútja számos olyan tanulmányt tartalmaz, amelyek az elsők között mutattak be egy-egy problémát a magyar munkajogi irodalomban. Tollából a távmunka vonatkozásában már 1998-

---

\* A tanulmány az ELKH-PTE-NKE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport keretében készült. A kutatást az NKFI 135732 sz. „Innovatív foglalkoztatási formák komplex kutatása – a munkajogi jogalkotás, jogalkalmazás és a vállalati hatékonyság összefüggései” c. pályázat támogatta.

\*\* Főmunkatárs, ELKH-PTE-NKE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport; egyetemi docens, Pécsi Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszék.

ban olvashattunk tanulmányt,<sup>1</sup> amikor a téma még csak nagyon kevesek érdeklődését keltette fel hazánkban. Jelen ünnepi tanulmány azokat a kérdéseket gyűjti csokorba, amelyek 2022-ben jellemzik a távmunka hazai szabályait, Professor Ur születésnapján ezzel a rövid tisztelegő tanulmánnyal kívánok jó egészséget és erőt a további alkotó évekhez, azzal, hogy a távmunka kérdésében biztosan fogunk még a 90. és a 100. születésnapján is (a maiaktól eltérő) aktuális kérdésekről értekezni.

## **2. A távmunka elterjedtségéről, foglalkoztatáspolitikai szerepéről pandémia előtt, alatt és után**

A távmunka nem túl távoli múltra visszatekintő hazai története a korai időszakban foglalkoztatáspolitikai célok tűzésével és e célok támogatásával volt jellemezhető. A jogpolitika a távmunka terjesztését kitűzve sokszor a magyar realitásoknál, fogadókészségnél nagyobb hévvel támogatva igyekezett a távmunkavégzést ösztönözni. A technológia fejlődésével sok ágazatban aztán növekedett a távmunkavégzők száma, egyre több munkavállalót és munkáltatót érintve. Ehhez az emelkedő tendenciához társult aztán a pandémia alatt az a tapasztalat, hogy minden eddiginél több embernek volt lehetősége/kényszerült munkáját otthonról végezni. Ez a helyzet gyökeresen változtatta meg a távmunkáról való gondolkodást olyan helyeken is, ahol korábban különböző okok miatt nem került sor az alkalmazására. Igazából a nagy kérdés az, hogy a pandémia alatti tapasztalatok folytán mennyivel növekszik a távmunkában foglalkoztatottak száma, annyi biztosan már most is látható, hogy ahol a tapasztalatok pozitívak voltak, ott nagyon sokan fogják alkalmazni a távmunkát a pandémiát követően is.

## **3. A távmunka magyar szabályozásának sajátosságai, a pandémia alatti szabályozás**

Magyarországon 2004 óta a Munka törvénykönyve tartalmaz speciális szabályokat a távmunkát végző munkavállalókra, az azóta eltelt időben a szabályozás részletessége, tartalma több alkalommal módosult. 2004-ben egészen részletes törvényi szabályozásban részesítette a jogalkotás a jogviszonyt (túlnyomó részt az Európai Távmunka keret-megállapodás alapul vételével). A 2012-ben hatályba lépett Munka törvénykönyve meghagyta a speciális szabályozás elvét, de kevésbé részletező, a felek megállapodásainak nagyobb teret hagyó szabályokkal váltotta fel a korábbiakat.

A veszélyhelyzeti jogalkotás érintette a távmunka, az otthoni munkavégzés szabályozását is. A 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról címmel tartalmazott (átmeneti) szabályokat, amelyek abból a szempontból érdekesekek, hogy a jogalkotó az átmeneti szabályokkal a jelenlegi törvényi szabályozásban visszaköszönő megoldásokat

---

<sup>1</sup> Prugberger Tamás: A házi bedolgozás és a távmunka. *Munkaügyi szemle* 1998/12, 46-48. o.

vezetett be. Az átmeneti szabályokban találkozhattunk először a „számítástechnikai eszközzel végzett távmunka” és a „nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka” fogalmakkal.

#### **4. A Munka törvénykönyvének hatályos szabályai, a pandémia utáni időszakra vonatkozó jogalkotás**

A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 2022. június 1-eji módosítása szerint távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi [Mt. 196. § (1) bek.] A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában [Mt. 196. § (2) bek.]. A szabályozás korábbihoz képest szembevetendő sajátossága, hogy az új normaszöveg szakít azzal a nemzetközileg is használt távmunka-definícióval, mely szerint e munkavégzés fogalmilag számítástechnikai eszközzel végzett tevékenység.<sup>2</sup>

Az Mt. meghatározza a távmunkára létrejött munkajogviszony sajátosságait, oly módon, hogy azt rögzíti, hogy eltérő megállapodás hiányában a távmunkavégzés során a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki, a munkáltató az ellenőrzési jogát távolról számítástechnikai eszköz alkalmazásával gyakorolja, a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát, és a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson [Mt. 196. § (2) bek.]. Rögzíti még a törvény, hogy ha a munkáltató az ellenőrzés jogát a távmunkavégzés helyén gyakorolja, akkor az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet [Mt. 196. § (3) bek.]. Garanciális szabályként még annyit tartalmaz a kódex, hogy a munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít [Mt. 196. § (4) bek.]. Ferencz Jácint az új szabályozással kapcsolatosan arra hívja fel a figyelmet, hogy hiányzik az új szövegből a kötetlen munkarendre vonatkozó kitétel is, mellyel tulajdonképpen a jogalkotó azt a gyakorlatot igyekszik kodifikálni, hogy a koronavírus-járvány alatt otthoni munkavégzésre „kényszerült” dolgozók munkaideje általában igazodott korábbi munkarendjükhöz. Azonban a korábban távmunkára létrejött szerződéseknek a kötetlen munkarend „természetes tartalmát” képezte, a normaszöveg hatálybalépése után azonban ez nem lesz így, e munkaszerződéseket módosítani kell, ugyanis egy korábban megszokott ritmus szükségszerűen munkabér-elszámolási anomáliákhoz fog vezetni.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Ferencz Jácint: Atipikus távmunka-viszonyok. In: Ábrahám Márta – Berke Gyula – Tálné Molnár Erika (szerk.): *Exemplis discimus. Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*. Budapest, Kúria-Pázmány Press, 2022. 70. o.

<sup>3</sup> Ferencz i.m. 70. o

## 5. A távmunka munkavédelmi szabályrendszere

A hazai távmunka keretében történő foglalkoztatási hajlandóságot (az ilyen tartalmú munkaszerződések megkötését) a távmunkára alkalmazandó munkavédelmi szabályrendszer nagymértékben meghatározta/meghatározza. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) 86/A. §-a a távmunkavégzésre speciális szabályokat rendel alkalmazni. A törvény speciális szabályai szerint a távmunkavégzés - a munkáltatóval kötött megállapodás alapján - a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet. Az ilyen munkaeszköz esetén a munkáltató a kockázatértékelés elvégzése során győződik meg a munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotáról. A munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotának fenntartásáról ebben az esetben a munkavállaló gondoskodik [Mvt. 86/A. § (1) bek.]

A törvény megkülönböztet számítástechnikai eszközzel végzett távmunkát és nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunkát: az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel, rendszerrel (a továbbiakban együtt: számítástechnikai eszköz) végzett távmunka esetén a munkáltató írásban tájékoztatja a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól, a munkavállaló a munkavégzés helyét az a) pont szerinti munkakörülmények teljesülésére figyelemmel választja meg, a munkáltató a munkavédelmi szabályok megtartását - eltérő megállapodás hiányában - számítástechnikai eszköz alkalmazásával távolról ellenőrizheti [Mvt. 86/B. §] A nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a felek írásban megállapodnak a munkavégzés helyéről (a továbbiakban: távmunkavégzési hely) [Mvt. 86/C. § (1) bek.].

A nem számítástechnikai eszközzel történő távmunkavégzés csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített távmunkavégzési helyen folytatható [Mvt. 86/C. § (2) bek.]. A távmunkavégzési helyen a munkavállaló a munkáltató hozzájárulása nélkül nem változtathatja meg a munkakörülményeket [Mvt. 86/C. § (3) bek.].

A munkáltató vagy megbízottja rendszeresen köteles meggyőződni arról, hogy a távmunkavégzési helyen a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket [Mvt. 86/C. § (4) bek.]. A törvényben meghatározott ellenőrzésen túl a munkáltató vagy megbízottja kockázatértékelés elvégzése, balesetvizsgálat lefolytatása, valamint a munkakörülmények ellenőrzése céljából léphet be és tartózkodhat a távmunkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén [Mvt. 86/C. § (5) bek.]. A távmunkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkavédelmi képviselő a munkavállaló beleegyezésével léphet be és tartózkodhat [Mvt. 86/C. § (6) bek.].

A hatósági ellenőrzés a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet nem jelenthet. A munkavédelmi hatóság a munkáltatót és a munkavállalót az ellenőrzés megkezdése előtt legalább három munkanappal tájékoztatja. A munkáltató az ilyen céllal a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területére történő belépéshez szükséges hozzájárulást a munkavállalótól legkésőbb az ellenőrzés megkezdéséig beszerzi [Mvt. 86/C. § (7)

bek.]

A távmunka munkavédelmi kérdéseivel kapcsolatosan még a veszélyhelyzet megelőzően a Nemzetgazdasági Minisztérium Munkafelügyeleti Főosztály és a Munkaerőpiaci Szabályozási Főosztály készített tájékoztatást a távmunka munkavédelmi és munkajogi szempontú megítéléséről címmel (a továbbiakban. Tájékoztató), amely tartalmának ismerete sok szempontból érdekes a gyakorlat számára. A Tájékoztató szerint a bedolgozói munka és a távmunka megkülönböztetésekor elsősorban azt szükséges vizsgálni, hogy a munkavégzés milyen munkára irányul. Bedolgozói munka keretében végezhető tevékenységek: pl. termék összeszerelés, mennyiségileg mérhető adatrögzítés, alkatrészek válogatása, csomagolás, kézműves termékek készítése stb. A távmunka ettől eltérően tipikusan szellemi tevékenység ellátására irányul. Továbbá vizsgálni szükséges, hogy a munka díjazása kizárólag teljesítménybérrel történik-e, mert ez esetben a távmunka kizárt, annak díjazása nem történhet teljesítménybérrel. A Tájékoztató rögzíti, hogy távmunkavégzéssel történő foglalkoztatásról meg kell állapodni a munkaszerződésben, a távmunkavégzés rendszeres jellegű, így nem tekinthető annak például az, ha a munkáltató a munkavállaló részére – meghatározott feltételek esetén – megállapodásuk alapján engedélyezi, hogy a munkáját az otthonában végezze, és ennek során valamilyen információtechnológiai eszköz útján tartsa a kapcsolatot a munkáltatóval vagy más munkatársakkal (pl. gyermekbetegsége miatt a munkavállaló egy-két napig otthonról dolgozik). A változó helyen végzett munka sem minősül távmunkának. A Tájékoztató rögzíti, hogy amennyiben a munkáltató és a munkavállaló abban állapodnak meg, hogy a munkavállaló saját otthonában, vagy az általa választott egyéb konkrét helyen végzi rendszeresen a munkáját infokommunikációs vagy számítástechnikai eszközzel, akkor az a hely, ahol ezt a tevékenységet folytatja munkahelynek tekintendő, függetlenül attól, hogy az nem a munkáltatószékhelye, telephelye, illetve nem áll a munkáltató közvetlen vagy közvetett ellenőrzése alatt. A Tájékoztató álláspontja szerint, ha a távmunkavégzés a munkavállaló otthonában történik, nem az egész lakás minősül munkahelynek, csak az a kb. 2-4 m<sup>2</sup>-es terület, ahol a munkaasztal, munkaszék, számítógép, irattároló szekrény stb. van elhelyezve. Előzőek értelmében, amennyiben a munkavállaló olyan helyen tartózkodik, ahol nem a munkáját végzi, vagy nem a munkájával összefüggésben van jelen (pl. konyha, mosdó, kert), akkor ott (szervezett) munkavégzésről, így távmunkavégzésről sem beszélhetünk.

## **6. A távmunkára létrejött munkajogviszony és a bedolgozói munkajogviszony kapcsolatáról**

A Munka törvénykönyve 2022. júniusi módosítását elemző első irodalmi értékelések egyöntetűen arra hívják fel a figyelmet, hogy a jogalkalmazás számára figyelemre méltó, hogy a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. tv. 86/A-C. §-ai is módosulnak a Munka törvénykönyve módosításával egyidejűleg, tovább halványítva a határt a

táv munka és a bedolgozói jogviszonyok között.<sup>4</sup> A bedolgozói jogviszony szabályozása több tekintetben is lényeges változásokon ment keresztül 2012-ben az Mt. hatálybalépésével. Eddig az időpontig ugyanis a bedolgozói jogviszonyt rendeleti szinten szabályozták, és ezt a jogviszonyt a rendelet (*sui generis*) jogviszonyként rögzítették. Önmagában az a tény, hogy a jogalkotó ezt az intézményt a munka törvénykönyvében helyezte el, meghatározta a bedolgozói jogviszony jogi természetét, amennyiben az a munkajogviszony egy sajátos esete. Az Mt. 198. § (2) bekezdése ennek megfelelően munkaszerződésről rendelkezik, amelyben meg kell határozni a munkavállaló által végzett tevékenységet, a munkavégzés helyét, a költségtérítés módját és mértékét.<sup>5</sup> A munkaszerződés tartalmára utal az Mt. 198.§ (1) bekezdése is, amennyiben azt rögzíti, hogy a felek a munkabért kizárólag teljesítmény formájában határozhatják meg. A bedolgozói munkajogviszony tartalma eltér a tradicionális munkajogviszony (és a távmunkára létrejött munkajogviszony) tartalmától. Az egyik lényeges – ugyanakkor önmagában nem meghatározó – eltérést az Mt. 199. § (2) bekezdése tartalmazza. Ennek értelmében a munkavállaló – eltérő megállapodás hiányában – feladatait saját eszközeivel végzi.<sup>6</sup> A bedolgozói munkajogviszony tartalma szempontjából szintén lényeges rendelkezést tartalmaz az Mt. 199. § (1) bekezdése. Ennek értelmében a munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki. Az Mt. 200. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló részére meg kell téríteni az általa viselt, a munkavégzés során ténylegesen felmerült költségét, vagy ha a tényleges költség nem állapítható meg, átalányt kell a munkavállaló részére fizetni. A bedolgozóval a munka kiadásával egyidejűleg írásban közölni kell a munka elvégzéséért járó díjazást. Azt, hogy a bedolgozónak kifizetett összeg magában foglalja a bedolgozó rezsiköltségét is, vita esetén a munkáltató tartozik bizonyítani (BH1988. 465.). Az Mt. 200. § (2) bekezdése értelmében, nem jár díjazás és költségtérítés, ha a teljesítés az előírt követelménynek a munkavállalónak felróható okból nem felel meg. Csökkentett díjazás és költségtérítés jár, ha a munkáltató a munka eredményét részben vagy egészben felhasználhatja.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Ferencz i.m. 71. o

<sup>5</sup> Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: *Nagykommentár a Munka törvénykönyvéhez*. Budapest, Wolters Kluwer, 2019, 622. o.

<sup>6</sup> Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: i.m. 623. o.

<sup>7</sup> Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: i.m. 623. o.