
A távmunkavégzés új szabályai, különös tekintettel a digitális nomádok megjelenésére

Törő Emese* – Károlyi Géza**

A távmunkavégzés elterjedése szükségessé tette a jogi szabályozás átgondolását, amely során jelentősen kibővült a korábbi távmunka fogalom. Az új szabályozás értelmében a távmunkavégzés nemcsak a számítástechnikai eszközzel végzett munkát jelenti, hanem bármilyen más eszközzel is végezhető, valamint a hibrid munkavégzésre is lehet távmunkaszerződést kötni. A távmunkás speciális típusaként jelent meg a digitális nomád, aki a fejlett digitális technológiát használva helyfüggetlenül, állandó munkavégzési hely nélkül végzi a munkáját.

Kulcsszavak: távmunka, hibrid munkavégzés, digitális nomád, Fehér Kártya, helyfüggetlen munkavégzés

The new rules applicable to teleworking, with special regard to the emergence of digital nomads

The proliferation of teleworking has necessitated a rethinking of the legal framework, which has significantly expanded the former concept of teleworking. Under the new regulation, teleworking means not only working with a computer device, but also with any other means, and hybrid work can also be contracted for teleworking. A digital nomad has emerged as a special type of teleworkers who uses advanced digital technology to carry out his job independently, without a permanent place to work.

Keywords: teleworking, hybrid work, digital nomads, White Card, off-site work

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.2036>

1. Aktualitás

A távmunkavégzés jelentősége világszerte felértékelődött a Covid19 járvány következtében. Az Eurostat adatai alapján¹ Európában 2019-ben a munkavállalók 15 %-a dolgozott a munkáltató telephelyén kívül, míg ez az arány 2020 tavaszán 40 %-ra emelkedett. Hasonló tendenciát tapasztalhattunk Magyarországon is, a járvány előtti években a távmunkában dolgozók az EU átlaghoz

* Egyetemi docens, Debreceni Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, Gazdasági jog nem önálló Tanszék.

** Egyetemi docens, Debreceni Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, Gazdasági jog nem önálló Tanszék.

¹ Eurostat (2021) Overcrowding rate by age, sex and poverty status – total population – EU-SILC survey
Elérhető: Statistics | Eurostat (europa.eu) (Letöltve: 2022-06-12)

képest alacsonynak számító 2,9%-os arányt tettek ki, amely 100 ezer körüli munkavállalót jelentett. Ez a létszám a KSH adatai szerint 2020 márciusában megháromszorozódott, májusban pedig nyolcszorosára ugrott, amely azt jelentette, hogy a foglalkoztatottak 17%-a, azaz közel 760 ezren dolgoztak távmunkában.² A távmunkában dolgozók száma a járványhoz igazodva szakaszosan változott, 2020 egészére 8,6 %-ot tett ki, 2021 februárjában 11 % -ra emelkedett.

Mivel a távmunka lényegi eleme a számítástechnikai eszközök használata és az internetalapú munkavégzés, ez jelentősen befolyásolja az alkalmazási lehetőségét az egyes nemzetgazdasági ágakban, valamint nagy különbségek tapasztalhatók földrajzi elhelyezkedés és iskolai végzettség alapján is. A távmunka elsősorban szellemi munkavégzés esetén valósítható meg, így nem meglepő, hogy a távmunkások több mint háromnegyede (77%) felsőfokú végzettséggel rendelkezett, és legtöbben az információ, kommunikáció (39%), a tudományos és műszaki tevékenység (33%), a pénzügyi szolgáltatás (30%) és az oktatás területén (21%) végezték munkájukat telephelyen kívül. A területi megoszlást tekintve a távmunka a központi régiókban volt a legnépszerűbb, innen került ki a távmunkások közel kétharmada, Budapesten a foglalkoztatottak 21%-a dolgozott ily módon.

A 2022-es I. negyedéves KSH adatok alapján³ 8 %-ra tehető a rendszeresen vagy alkalmanként távmunkában dolgozók aránya, valamint a globális felmérések eredményei⁴ is azt mutatják, hogy ezen atipikus munkavégzési formának a korábbiakhoz képest szélesebb körben való munkaerőpiaci elterjedésével számolnunk kell.

2. A távmunka jogi szabályozása

A pandémia által felgyorsított tendencia megkívánta, hogy a távmunkavégzés jogi szabályozása átgondolásra kerüljön a nemzeti jogrendszerekben és az EU szintjén⁵ is. Hazánkban a távmunkára vonatkozóan a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 196-197.§-a által megfogalmazott rendelkezéseket a veszélyhelyzet idejére a 487/2020. (XI. 11.) Korm. Rendelet,⁶ majd a koronavírus-világjárvány elleni védekezésről szóló 2021. évi I. törvény felülírta, s ezek a rendelkezések a veszélyhelyzet megszűnését követően, 2022. június 1. napjától az Mt.-be is beépültek.

² KSH (2021) Felértékelődött a távmunka a Covid19 árnyékában <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html> (letöltve: 2022-06-12)

³ KSH (2022) 20.2.1.22. A 15–74 éves foglalkoztatottak távmunkavégzésének alakulása, háromhavi mozgóátlag* https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0117.html (letöltve: 2022-06-22)

⁴ KPMG „Current trends in remote working” kutatásában 46 ország 530 vállalatának vezetőjét kérdezte távmunkával kapcsolatos szempontjairól, s a megkérdezett vállalatok 89 százaléka fontolgatja a távmunka szabályozását, vagy már meg is valósította azt. <https://blog.kpmg.hu/2022/05/hosszu-tavonvelunk-marad-a-tavmunka/> (letöltve: 2022-06-22)

⁵ SOC/660 A távmunka kihívásai. Vélemény. Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (2021.) EESC-2020-05278-00-00-AC-TRA-HU

⁶ 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról

2.1. A távmunka fogalmi elemeinek módosulása. Az új szabályok több ponton is módosították a távmunka korábbi fogalmát, kiterjesztve annak alkalmazási körét. Egyik jelentős változás, hogy a távmunka törvényi fogalma magába foglalja a hibrid munkát is, amennyiben a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát. Ennek értelmében a korábbi szabályozástól eltérően távmunkának már nemcsak a kizárólagosan a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzett munka minősül, hanem az is, ha a munkavállaló a munkaidő bizonyos részében a telephelyen is dolgozik. Ennek arányáról a felek írásbeli megállapodása a törvényi egyharmados mértéktől eltérően is határozhat a helyi viszonyok figyelembe vételével. Ez a hibrid formájú távmunka nagyon hasonlít a home office keretében való munkavégzéshez, a lényegi elhatárolást az adja, hogy továbbra is kötelező a munkaszerződésben megállapodni a távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásról, míg a home office alkalmi jellegű munkavégzés a munkáltató egyoldalú intézkedése alapján.

A home office keretében történő foglalkoztatásnak továbbra sincs törvény által definiált fogalma, s álláspontunk szerint nincs is szükség arra, hogy nevesített atipikus munkavégzési formaként kerüljön szabályozásra, hiszen a hibrid távmunka bevezetése pótolja azt a munkavégzési formát, amely alapján a felek írásbeli megállapodásában előre rögzített mértékben részben a munkáltató telephelyén, részben azon kívül valósul meg a munkavégzés.

A másik új elem a távmunka tekintetében, hogy kikerült a fogalmi elemek közül a számítástechnikai eszközzel való munkavégzés és az eredmény elektronikus továbbításának kritériuma. Az infokommunikációs eszközök használatával végzett munka mellett – amely véleményünk szerint továbbra is döntő súllyal lesz jelen a távmunkában – lehetőség van bármilyen más eszközzel való távmunkavégzésre, így az otthoni varrás, csomagolás, összeszerelés – amely korábban bedolgozói munkaviszonynak felelt meg – a felek megállapodása esetén minősülhet távmunkának is.

A nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén felmerül a bedolgozói munkaviszonytól való elhatárolás kérdése, hiszen előfordulhatnak olyan esetkörök, amelyekre a felek mindkét atipikus munkaviszonyt jogszerűen létesíthetik. Nézetünk szerint az elhatárolás kulcsfontja az, hogy a bedolgozói jogviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a teljesítménykövetelmény munkanorma vagy mutatószám formájában adható meg és a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozhatják meg,⁷ míg a távmunkánál ilyen kikötéssel nem találkozunk.

Véleményünk szerint más szempontból is problémát jelent a magyar távmunka fogalmának kiterjesztése a nem számítástechnikai eszközzel való munkavégzésre, hiszen ezáltal túllépett a nemzetközi jogban irányadó definíción, amelyet a 2002-es Távmunkáról szóló Európai Keretmegállapodás⁸ (továbbiakban: Keretmegállapodás)

⁷ Mt. 198.§(1) bekezdés

⁸ A Távmunkáról szóló Európai Keretmegállapodást 2002. július 16-án az Európai szociális partnerek, az ETUC (Európai Szakszervezeti Szövetség) (és az Eurocadres-CEC összekötő bizottság), az UNICE (Európai Ipari és Munkaadói Szövetségek Uniója), az UEAPME (Európai Kis- és Középvállalkozások Szövetsége) és a CEEP (Állami Vállalatok Európai Központja) írta alá. <http://erc-online.eu/wp->

fogalmazott meg. A Keretmegállapodás 2. pontja a távmunkát olyan munkaszervezési vagy munkavégzési formának tekinti, amely a számítástechnikát munkaviszony kereti között veszi igénybe, illetve ahol a munkát, mely a munkáltató telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzik. Ezen fogalom alapján került kialakításra a távmunka intézményének magyar munkajogi szabályozása az 1992-es Mt. 2004-es módosításával.⁹ Az új magyar távmunka fogalomnak az Európa szerte használt fogalomtól való eltérését nem tartjuk szerencsésnek abból a szempontból sem, hogy így nem válik összehasonlíthatóvá nemzetközi viszonylatban.

2.2. A felek speciális jogállása. Az általános munkajogi szabályoktól eltérő speciális rendelkezések abból adódnak, hogy a távmunkás kikerül a munkáltató közvetlen felügyelete alól azáltal, hogy a telephelytől eltérő helyen végzi a munkáját, amelyre csak önállóan végezhető munka esetében kerülhet sor. Az Mt. diszpozitív jelleggel szabályozza a távmunkaviszony tartalmi sajátosságait, amelyekből a felek megállapodása eltérő jogállást is létrehozhat.

Változatlanul érvényesül továbbra is a jogviszony jellegéből adódóan a munkáltató korlátozott utasítási joga, amely a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki, a munka módszertanát a munkavállaló fogja meghatározni. Jelentős változás érvényesül a munkáltató ellenőrzési joga tekintetében, ugyanis az eddigi személyes ellenőrzési kötelezettség nem minden esetben terheli a munkáltatót. A munkáltató ellenőrzési jogának gyakorlása attól függ, hogy milyen eszközzel történik a távmunkavégzés. Lényeges könnyítést jelent mindkét fél számára, hogy kizárólag számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a munkáltató távolról, számítástechnikai eszköz alkalmazásával ellenőrizheti a munkavállaló munkavégzését, a munkavédelmi szabályok betartását, ezzel jelentősen csökkentve a munkáltatóra háruló adminisztrációs terheket, ugyanis a munkáltató részéről elegendő írásban tájékoztatni a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól.¹⁰ A munkavállaló szempontjából is kedvezőbb ez a szabályozás, hiszen nem feltétlenül szükséges lehetőséget biztosítani a munkáltató számára a személyes ellenőrzés lefolytatásához. Szigorúbbak a szabályok abban az esetben, ha nem számítástechnikai eszközzel történő távmunkavégzés valósul meg, ugyanis ekkor a távmunkavégzés csak a felek írásbeli megállapodásában megjelölt olyan helyen folytatható, amelyet a munkáltató előzetesen megfelelőnek minősített. A munkakörülményeket a munkavállaló önkényesen nem változtathatja meg, a munkáltatónak pedig kötelezettsége rendszeresen ellenőrizni, hogy a távmunkavégzési helyen a munkakörülmények folyamatosan megfelelnek-e a munkavédelmi követelményeknek. Az ellenőrzési jog gyakorlása során a munkáltatónak rendeltetésszerűen kell eljárnia, tehát indokolatlanul nem zaklathatja a munkavállalóját, és az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállalónak vagy a vele

content/uploads/2014/04/2011-01194-E.pdf.

⁹ Horváth István – Szladovnyik Krisztina (2022): Távolodva a teleworkingtól – a távmunka törvényi szabályai a veszélyhelyzet után <https://ado.hu/munkaugyek/tavolodva-a-teleworkingtol-a-tavmunka-torvenyi-szabalyai-a-veszelyhelyzet-utan/> (letöltve: 2022-06-24)

¹⁰ 1993. évi XCIII. Törvény a munkavédelemről (továbbiakban: Munkavéd. Tv.) 86/B. §.

együtt élők számára aránytalan terhet.

A Keretmegállapodás 9. pontja rögzíti, hogy a munkáltató köteles intézkedéseket tenni annak érdekében, hogy a távmunkavállaló ne szigetelődjön el a vállalat közösségének többi részétől, lehetőséget biztosít számára, hogy rendszeresen találkozzon a kollégáival, és hozzájusson a vállalati információkhoz. Az Mt. a korábbi szabályozással megegyezően továbbra is előírja, hogy a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.¹¹ Problémásnak tartjuk, hogy ettől a szabálytól azonban a felek megállapodása eltérhet, ami azt jelenti, hogy a munkáltató jogszerűen tilthatja ki a távmunkást a telephelyéről, megtilthatja a belépést a munkáltató területére, így akár az ott tartott céges rendezvényekből is kimaradhat, ami a távmunkavállaló teljes elszigetelődéséhez vezethet.

A munkaszervezéshez kapcsolódó sajátosság a távmunkás munkaideje, amelyet a korábbi szabályozás szerint a távmunkavállaló jogosult volt maga szervezni és beosztani, azonban a jelenlegi rendelkezések nem nevesítik a főszabály szerinti kötetlen munkaidőt. Ennek következtében a távmunkavállaló munkaidő beosztására – ugyanúgy, mint a telephelyen dolgozó munkavállalók esetében - a munkáltató jogosult, ami a gyakorlatban valószínűleg azt jelenti, hogy a távmunkavállaló munkaideje a telephelyi munkaidő-beosztáshoz igazodik. Természetesen nincs akadálya annak, hogy a távmunka-megállapodásban írásban kötetlen munkaidőben állapodjanak meg a felek.

3. A távmunkás új típusa – a digitális nomád

A távmunka pandémia előtti munkajogi szabályai sem követelték meg, hogy a távmunkavégzés a munkavállaló otthonában történjen, ezért sem lehetett az otthoni munkavégzéssel azonosítani, bár kétségtelen, hogy a távmunkában dolgozók túlnyomó többsége az otthonában látja el munkaköri feladatait.¹² Az ettől eltérő 10 % körüli kisebbség az otthonán kívüli helyen folytatja a távmunkáját, amely megvalósulhat teleházban¹³, közösségi irodákban¹⁴ vagy a munkavállaló által meghatározott egyéb helyen, például a nyaralójában vagy akár egy másik országban lévő helyen. A világjárvány alatt szép számmal előfordult, hogy az észak-európai országokból a kedvezőbb éghajlatú államokba költözött a távmunkában dolgozó IT szakemberek sokasága, egyedülállóként vagy a családdal együtt. A földrajzilag nem kötött, fejlett technológiai megoldással dolgozó munkavállalók közül elsősorban az

¹¹ Mt. 196. § (3) bekezdés

¹² A KSH 2018. évre vonatkozó adatai alapján a távmunkások 89 %-a távmunkavégzésének helyeként az otthonát jelölte meg, a földrajzi közelség a munkáltató tekintetében is kedvező volt az ellenőrzési jog gyakorlása szempontjából. KSH (2018) Távmunka és a „home office” <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/tavmunka/index.html> (letöltve: 2022-06-22)

¹³ A teleházak modern multimédia-eszközökkel felszerelt irodák hátrányos helyzetű településeken, amely a munkavállalók otthonában hiányzó digitális technika hiányát pótolja, azonban tipikusan a kistelepüléseken élők kevésbé folytatnak magasan kvalifikált számítástechnikai eszközzel végezhető munkát.

¹⁴ A közösségi irodák (co-working space) elsősorban Budapesten jellemzők, fejlett digitális technikával rendelkezik, melynek költségeit az ott dolgozók közösen viselik.

egyedülálló, 40 év alattiakra jellemző az a munka- és életforma, amelynek következtében a számítástechnikai eszközzel végzett helyfüggetlen munkájukat országról országra járva látják el, helyenként néhány hónapos vagy 1-2 éves ideiglenesen tartózkodás alatt. Távmunkavégzésük ideje alatt megismerkednek a tartózkodásuk helye szerinti ország sajátosságaival, miközben az adott államban fogyasztanak, költenek. Egyre több ország – köztük hazánk is¹⁵ - felismerte az ebben rejlő lehetőségeket, és rugalmas jogi szabályozás kialakításával teremtette meg a digitális nomádok foglalkoztatását megkönnyítő be- és kiutazási, valamint tartózkodási jogok gyakorlásával összefüggő feltételeket.

3.1. A digitális nomád fogalma. Digitális nomád az a személy, aki a fejlett digitális technológiát használva helyfüggetlenül, állandó munkavégzési hely nélkül végzi a munkáját. Fontos kiemelni, hogy a foglalkoztatási jogviszonya nemcsak munkaviszony lehet, hanem megbízási szerződésekkel is végezheti a munkáját különböző megbízók részére vagy vállalkozóként is folytathatja a tevékenységét. Ebből következik, hogy a digitális nomád csak akkor tekinthető távmunkásnak, ha távmunkaszerződés alapján látja el a feladatát. Amennyiben nem áll munkaviszonyban és nem is alapít vállalkozást, akkor szabadúszóként végezhet rendszeres jelleggel bevételszerző tevékenységet, amely Magyarországon az adószámos magánszemély kategóriájának felel meg. Harmadik opció a vállalkozói tevékenység, amelynek egyszemélyes formájaként az egyéni vállalkozás vagy az egyszemélyes kft. alapítása adhatja a jogi kereteket, de természetesen nincs akadálya annak sem, hogy más személyekkel közösen társas vállalkozást alapítson erre a célra. Ezen jogviszonyok különbözőségének elsősorban az adókötelezettség megállapítása szempontjából van jelentősége. A digitális nomád által végzett tevékenység jellegével kapcsolatban egyetlen megkötés van, hogy számítástechnikai eszközzel bárholnan végezhető munka legyen, mint például programozó, szoftverfejlesztő, webdesigner, youtuber, instagrammer, blogger, adatrögzítő, szerkesztő, tanácsadó, online marketinges, coach, könyvelő, tanár, mérnök, író, fordító, webshop tulajdonosok, stb.

3.2. A Magyarországra érkező digitális nomád tartózkodási joga. A digitális nomád bármely országból érkezik Magyarországra, azonban jogállásuk szempontjából különbséget kell tenni a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező és a harmadik országból érkező személyek között.¹⁶

A szabad mozgás és tartózkodás jogával az EGT állampolgárok¹⁷ rendelkeznek, s amennyiben Magyarországon keresőtevékenység folytatása céljából 90 napot meghaladóan kívánnak tartózkodni, ennek feltétele a regisztrációs igazolás megszerzésére. A regisztrációs igazolást legkésőbb a beutazástól számított 93. napon kötelező igényelni,¹⁸ s azt a célt szolgálja, hogy tájékoztassa az adott ország

¹⁵ 1516/2021. (VII. 29.) Korm. Határozat a digitális nomádok Magyarország területén történő tartózkodásával összefüggő szabályozás kialakításáról

¹⁶ Horváthné Szabó Beáta (2022): Digitális nomádok adózásáról általában. https://adozona.hu/szja_ekho_kulonado/digitalis_nomad_utazas_freelancer_harmadik_OPXJIX (letöltve: 2022. 06. 08.)

¹⁷ EGT államok: EU tagállamok, Svájc, Norvégia, Izland, Liechtenstein

¹⁸ A szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek beutazásáról és tartózkodásáról szóló

hatóságát a huzamosabb otlétról. Többek között igazolni kell a keresőtevékenység folytatását, mégpedig munkaszerződéssel vagy egyéni vállalkozói igazolással, vagy ha társas vállalkozás tagja, vezető tisztségviselője, felügyelő bizottság tagja, akkor a társas vállalkozás létesítő okiratával. A regisztrációt kérőnek igazolnia kell, hogy a tartózkodás teljes időtartamára elegendő pénzügyi forrással rendelkezik, amelynek meglétét már meglévő vagyonával (pl. bankszámláján lévő pénz) vagy várható jövőbeli jövedelmével (pl. rendszeres ellátás) igazolhatja. Igazolnia kell továbbá, hogy a magyarországi tartózkodás teljes időtartamára jogosult az egészségbiztosítási szolgáltatások igénybe vételére (vagy nemzetközi megállapodás alapján vagy külön megállapodás kötésével) vagy azok fedezetéről maga gondoskodik. A regisztrációs igazolás határozatlan időtartamra szól.

A harmadik országból érkező, kifejezetten a digitális nomád személyek Magyarországi tartózkodását és munkavégzését teszi lehetővé az Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság által kiadható Fehér Kártya, amely 2022. január 1. napjával hatályba lépett új tartózkodási engedély típus.¹⁹

Fehér Kártyát az a harmadik országbeli állampolgár kaphat, aki egy másik országban igazolt foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban áll vagy Magyarországon kívüli országban igazolt nyereséggel rendelkező vállalkozásban tulajdoni részesedéssel rendelkezik, és munkáját vagy vállalkozása irányítását Magyarországról fejlett digitális technológiai megoldással végzi. További feltétel, hogy a harmadik országbeli személy megfelel a 180 napon belül 90 napot meghaladó tartózkodás általános feltételeinek, és nem folytat keresőtevékenységet Magyarországon, valamint magyarországi vállalkozásban tulajdoni részesedéssel nem rendelkezik. A digitális nomádként való tartózkodás és munkavégzés önálló tartózkodási célként jelenik meg,²⁰ s mivel Magyarországon harmadik országbeli állampolgár egy jogcímen tartózkodhat, ennek értelmében nem kaphat Fehér Kártyát az, aki tanulmányok folytatása célú tartózkodási engedéllyel rendelkezik vagy aki Magyarország területén kiküldetésben tartózkodik. További kizáró ok a belföldi foglalkoztató részére, illetve érdekében történő munkavégzés, illetve magyarországi vállalkozásban tulajdoni részesedés szerzése. Az EGT állampolgárok regisztrációs igazolásához hasonlóan a Fehér Kártyát igénylő harmadik országbeli állampolgárnak is magyarországi szálláshellyel kell rendelkeznie, igazolni szükséges, hogy a magyarországi megélhetését biztosító vagyoni forrással rendelkezik,²¹ valamint az egészségügyi ellátások teljes körére biztosítottnak minősül. Lényeges különbség az EGT államokból érkező digitális nomádokhoz képest, hogy a Fehér Kártya érvényességi ideje legfeljebb egy év és meghosszabbítására is csak egyszer van lehetőség, további egy évre. A rövid érvényességi időből látható, hogy a Fehér Kártya célja az időszakos magyarországi tartózkodás engedélyezése és ezt támasztja alá az

2007. évi I. törvény, valamint ennek végrehajtásáról szóló 25/2007. (V. 31.) IRM rendelet

¹⁹ A harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény (továbbiakban: Harm. Tv.) 20/G. §.

²⁰ Dobosi Kinga (2022): Új engedélytípus a harmadik országbeli digitális nomádok számára. <https://ado.hu/munkaugyek/uj-engedelytipus-a-harmadik-orszagbeli-digitalis-nomadok-szamara/> (letöltés ideje: 2022. 06. 20.)

²¹ A megélhetés igazoltnak tekinthető, ha a harmadik országbeli állampolgár a beutazást megelőző félévben legalább havi 2000 euró jogszerű jövedelemmel rendelkezik.

is, hogy az engedély birtokában Magyarországon töltött idő nem számít bele a letelepedési engedély kiállításához szükséges jogszerű tartózkodási időtartamba²², valamint a Fehér Kártyához nem kapcsolódik családgyejesítési jog, vagyis a Fehér Kártya birtokosának családtagjai nem szerezhetnek tartózkodási jogosultságot a kártya birtokosára tekintettel.²³ A rövid időtartam kifejezetten a digitális nomád életstílus azon lényegi vonásához igazodik, hogy a földrajzi helyhez nem kötött tartózkodás és munkavégzés helyszíne folyamatosan változik, amely miatt nem indokolt a hosszabb távú engedély biztosítása.

A digitális nomád élet- és munkaforma számos munkajogi és adójogi kérdést vet fel, hiszen a 2022. év elején hatályba lépett magyar szabályozás csak a beutazásra és Magyarországon való tartózkodásra jogosító Fehér Kártyát intézményesítette, ezen túlmenően speciális szabályok nem kerültek kialakításra. Ebből következik, hogy a külföldi állampolgárok által külföldi munkáltató vagy vállalkozás részére történő magyarországi munkavégzésére, az erre tekintettel kapott jövedelem adókötelezettségére az általános rendelkezéseket kell alkalmazni.

4. Záró gondolatok

A Covid19 világjárvány következtében a munka világában központi helyet kapott a távmunkavégzés, amelynek kipróbálására több millió ember kényszerült rá, Európában a munkavállalók mintegy 40 %-át érintette a telephelyen kívüli munkavégzés²⁴. A távmunkára való átállás nagy kihívást jelentett mind a munkáltatók, mind a munkavállalók oldaláról, amelyben jogi szempontból nagy segítséget jelentett az európai szociális partnerek 2002-es távmunkáról szóló keretmegállapodása. Ez az önkéntes megállapodás egy általános, európai szintű keretet jelent a tagállamok számára a távmunkára vonatkozó nemzeti szabályozás kialakítása tekintetében. Olyan fontos követelmények kerültek benne meghatározásra, mint az önkéntesség és visszafordíthatóság, a távmunka rendszerének írásba foglalása (berendezésekkel, felelősségi körökkel, költségekkel kapcsolatos kérdések meghatározása), egyenlő bánásmód érvényesülése (a távmunkában dolgozóknak ugyanazon egyéni és kollektív jogok biztosítása, mint más munkavállalóknak), a magánélet tiszteletben tartása, adatvédelem, a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági előírások betartása.

Magyarországon a veszélyhelyzet alatt a távmunkavégzés szabályai módosulásra kerültek, amelyek a veszélyhelyzet megszűnését követően is hatályban maradtak. Az újonnan kialakított szabályozás kapcsán problémásnak találjuk, hogy a magyar rendelkezések több ponton is eltérnek a Keretmegállapodás által rögzített

²² Harm tv. 35. § (9) bekezdés

²³ Szabó Gergely(2021): Fehér kártyával csábítanak a digitális nomádokat Budapestre. <https://jogaszvilag.hu/napi/feher-kartyaval-csabitanak-a-digitalis-nomadokat-budapestre/> (letöltve: 2022-06-15)

²⁴ Eurofound (2020) Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf (letöltve: 2022-06-16)

követelményektől. Az új szabály értelmében a távmunka fogalmának kibővítése a nem számítástechnikai eszközzel végzett munka körével azzal a következménnyel jár, hogy nálunk a távmunka kategóriája nem (csak) az EU-ban használt magas szintű képzettséget és digitális kompetenciát igénylő munkavégzést fogja jelenteni.

A járvány során „tesztelt” távmunka és home office tapasztalatai azt mutatják, hogy az érintett munkáltatók és a munkavállalók többsége a hibrid munkavégzést tartotta leginkább kedvezőnek²⁵, amely korábban jogszabályi háttérrel nem rendelkezett. A hibrid munkavégzés távmunkaként való alkalmazási formája álláspontunk szerint megfelelő választási lehetőséget kínál a feleknek.

A fejlett digitális technológiát használó és állandó munkavégzési hely nélküli távmunka lehetősége ráirányította a figyelmet a távmunka új formájára, a digitális nomád élet- és munkastílusra. Magyarországon ez év elejétől jelent meg a rájuk vonatkozó első szabályozás, amely a magasan kvalifikált, harmadik országbeli távmunkások magyarországi beutazását és ideiglenes itt tartózkodását hivatott megkönnyíteni. A digitális nomádok megjelenése, munkavégzése és bevételszerző tevékenysége számos munkajogi és adójogi kérdést vet fel, amelyekre jelenleg speciális rendelkezések hiányában az általános szabályok az irányadóak. Valószínűsíthető, hogy a digitális nomádok jogállásának megítélése nem mindig lesz egyértelmű, a felmerülő gyakorlati problémák további szabályozás megalkotását fogják szükségessé tenni.

Irodalomjegyzék

- Dobosi Kinga (2022): Új engedélytípus a harmadik országbeli digitális nomádok számára. <https://ado.hu/munkaugyek/uj-engedelytipus-a-harmadik-orzagbeli-digitalis-nomadok-szamara/> (letöltve: 2022. 06. 20.)
- Eurostat (2021) Overcrowding rate by age, sex and poverty status – total population – EU-SILC survey Elérhető: Statistics | Eurostat (europa.eu) (Letöltve: 2022-06-12)
- Horváthné Szabó Beáta (2022): Digitális nomádok adózásáról általában. https://adozona.hu/szja_ekho_kulonado/digitalis_nomad_utazas_freelancer_harmadik_OPXJIX (letöltve: 2022. 06. 08.)
- Horváth István – Szladovnyik Krisztina (2022): Távolodva a teleworkingtól – a távmunka törvényi szabályai a veszélyhelyzet után <https://ado.hu/munkaugyek/tavolodva-a-teleworkingtol-a-tavmunka-torvenyi-szabalyai-a-veszelyhelyzet-utan/> (letöltve: 2022-06-24)
- Kazai Ónodi Annamária (2021): A távmunka alkalmazási arányát befolyásoló kulturális tényezők Európában. <https://doi.org/10.18030/socio.hu.2021.3.39> (letöltve: 2022-06-20)
- KPMG Hungary (2022): Hosszú távon velünk marad a távmunka. <https://blog.kpmg.hu/2022/05/hosszu-tavon-velunk-marad-a-tavmunka/> (letöltve: 2022-06-22)

²⁵ Kazai Ónodi Annamária: A távmunka alkalmazási arányát befolyásoló kulturális tényezők Európában. <https://doi.org/10.18030/socio.hu.2021.3.39> (letöltve: 2022-06-20)

-
- KSH (2018) Távmunka és a „home office”
<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/tavmunka/index.html>
(letöltve: 2022-06-22)
 - KSH (2021) Felértékelődött a távmunka a Covid19 árnyékában
<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html>
(letöltve: 2022-06-12)
 - KSH (2022) 20.2.1.22. A 15–74 éves foglalkoztatottak távmunkavégzésének alakulása, háromhavi mozgóátlag*
https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0117.html (letöltve: 2022-06-22)
 - SOC/660 A távmunka kihívásai. Vélemény. Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (2021.) EESC-2020-05278-00-00-AC-TRA-HU
 - Szabó Gergely (2021): Fehér kártyával csábítanak a digitális nomádot Budapestre. <https://jogaszvilag.hu/napi/feher-kartyaval-csabitanak-a-digitalis-nomadokat-budapestre/> (letöltve: 2022-06-15)
-
-