

2021. FEBRUÁR

# Munkajogi útmutatók civil szervezetek és társadalmi vállalkozások számára

Kérdések és válaszok a távmunka és az otthoni munkavégzés („home office”) szabályozásáról járványügyi veszélyhelyzet idején

I. rész

Hogyan változott eddig a szabályozás a járványügyi vészhelyzet miatt?



COMPLIANCE HÍD  
Pro Bono Együttműködés



Fontos! Jelen tájékoztató nem minősül jogi tanácsadásnak. Amennyiben pro bono jogi tanácsadást venne igénybe, kérdését várjuk a [www.probonougyved.hu](http://www.probonougyved.hu) oldalon!

## Hogyan változott eddig a szabályozás a járványügyi vészhelyzet miatt?

### 2020. március 19-től július 1-jéig

A **COVID-19 járvány I. hulláma** alatt, a 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet szerint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) rendelkezéseit azzal az eltéréssel kellett alkalmazni, hogy **a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan is elrendelhetette** [6. § (2) bekezdés b) pont].

**Jegyezzük meg!** Az „egyoldalúság” azt jelenti, hogy az otthoni munkavégzés elrendeléséhez nem volt szükséges a munkavállaló beleegyezése!

### Mi a jelentősége annak, hogy távmunkáról, vagy otthoni munkáról beszélünk?

A joggyakorlat az Mt-ben (Mt. 196–197. §) szabályozott **távmunkavégzéstől megkülönbözteti az otthoni munkavégzést** (angolul: „home office”), mely utóbbira kifejezett munkajogi rendelkezéseket **nem találunk**. Az otthoni munkavégzéssel kapcsolatos szabályokat – a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályaiból kiindulva (Mt. 53. §) – a joggyakorlat alakította ki.

### **A két jogintézmény közötti néhány lényeges különbség:**

- A távmunkavégzés **munkaszerződésben meghatározott**, ún. atipikus foglalkoztatásnak minősül.
- Ezzel szemben az otthoni munkavégzés **nem feltétlenül csak a felek megállapodása** alapján történhet, a **munkáltató egyoldalúan is kötelezheti** erre a munkavállalót. (A Kormányrendelet alapján távmunkavégzés is egyoldalú munkáltatói döntéssel elrendelhető volt, tehát ez a különbségtétel a COVID-19 járvány I. hulláma alatt nem érvényesült.)
- A távmunkára irányuló munkaszerződésben a **felek meghatározzák a munkavégzés helyét** (amely tipikusan a munkavállaló lakása, állandó vagy ideiglenes tartózkodási helye),
- Az otthoni munkavégzés esetében a **munkavállaló (általában) maga jogosult** a munkavégzés helyét megszabni.
- A távmunkavégzés a munkaszerződésben **meghatározott rendszerességgel** nem a munkáltató székhelyén vagy telephelyén történik.
- Az otthoni munkavégzés (tipikusan) **nem rendszeres, a munkaidő egy kisebb részét érinti**. (A COVID-19 járvány I. hulláma alatt az otthoni munkavégzés elrendelése is hosszabb időszakra szólhatott, de nem vált a munkaszerződés részévé, szemben a felek megállapodásán alapuló távmunkavégzéssel.)
- Egyes vélemények szerint, az otthoni munkavégzés esetében **szűkebbek a munkáltató munkavédelemmel kapcsolatos kötelezettségei**, mint távmunkavégzés esetén. Ugyanakkor ez – tekintettel az otthoni munkavégzésre vonatkozó külön szabályok hiányára – vitatható lehet.

- Nincs kifejezett szabály arra nézve sem, hogy a munkáltatónak vagy a munkavállalónak **kell-e a szükséges munkaeszközöket biztosítania az otthoni munkavégzéshez; eltérő megállapodás hiányában ez a kötelezettség a munkáltatót terheli.** Az Mt. rendelkezései szerint már van szabályozott lehetőség arra is, hogy a munkavállaló a munkavégzéshez saját számítógépét, ill. infokommunikációs eszközeit (pl. mobil telefonját) használja.

**Jegyezzük meg!** Ha a munkáltató és a munkavállaló abban állapodik meg, hogy a munkavállaló saját informatikai eszközét használja munkavégzésre, erről érdemes külön írásos megállapodást és kapcsolódó szabályzatot készíteni, amely kitér a munkáltató ellenőrzési jogkörére, továbbá az adatvédelmi és információbiztonsági kérdésekre is.

### **Munkavédelmi megfontolások**

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) részletes szabályokat tartalmaz a biztonságos és az egészséget nem károsító munkahely kialakítása és üzemeltetése tekintetében, és meghatározza a munkáltató ezzel kapcsolatos kötelezettségeit.

A távmunkavégzésre az Mvt. 86/A. §-a tartalmaz speciális szabályokat, de általánosságban alkalmazni kell **a munkáltató által üzemeltetett munkahelyre** vonatkozó követelményeket (pl. a megfelelő mozgásteret, megvilágítást, belmagasságot, a külső zavaró körülmények kizárását).

**Jegyezzük meg!** Abban megoszlanak a vélemények, hogy a munkáltatónak az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtésével kapcsolatos kötelezettségei mennyiben érvényesülnek otthoni munkavégzés esetén. **Részletes szabályok hiányában** ez bizonytalanságot okozhat, ugyanakkor az otthoni munkavégzésre vonatkozó eltérő szabályozás hiányára tekintettel, főszabály szerint a **munkáltató köteles** ezen feltételeket biztosítani.

**Összefoglaló:** a COVID-19 járvány I. hulláma alatt, tekintettel arra is, hogy a Kormányrendelet lehetővé tette a távmunka, ill. az otthoni munkavégzés egyoldalú rendelkezését, ebben az időszakban az otthoni munkavégzés és a távmunkavégzés közötti különbségtétel jelentősége is csökkent. A rendkívüli helyzetre tekintettel inkább csak elméleti kérdéssé vált, hogy ugyanazokat a munkavédelmi szabályokat (Mvt. 86/A. §) kell-e alkalmazni mindkét munkavégzési formára. A távmunkavégzések nagy száma ellenére, nincs adat arra, hogy a munkavégzés során otthon elszenvedett balesetek száma jelentősen növekedett volna, ami felvetette volna **a munkáltató kártérítési** felelősségével kapcsolatos kérdéseket, és így a távmunka szerződések megkötésének hiányából eredő kockázatokat is növelte volna.

### **2020. november 12-től – a veszélyhelyzet megszűntetéséig**

A **COVID-19 járvány II. hulláma** idején, a veszélyhelyzet alatti távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet alapján, **2020. november 12-től** a veszélyhelyzet megszűntetéséig az alábbi szabályokat kell alkalmazni, amelyek lényeges változásokat eredményeztek a korábbi átmeneti szabályokhoz képest.

- A veszélyhelyzet ideje alatt a munkavállaló és a munkáltató az Mt. távmunka szabályaitól – **megállapodással** - eltérhet (196. §). **Erre tekintettel, a munkáltató által egyoldalú távmunka elrendelésére jogszerűen már nincs lehetőség.** A felek azonban, gyakorlatilag bármiben megállapodhatnak (akár abban is, hogy nem kötnek távmunka megállapodást, és nem alkalmazzák a távmunkával kapcsolatos törvényi szabályokat). A későbbi vitás helyzetek elkerülése érdekében ezt a **megállapodást célszerű írásba foglalni**, de a Kormányrendelet ilyen alaki követelményt sem támaszt a felek megállapodásával szemben.
- A Kormányrendelet **az otthoni munkavégzésről kifejezetten nem rendelkezik**, így a távmunka és az otthoni munkavégzés közötti megkülönböztetés jelentősége ismét megnövekedett. Az otthoni munkavégzés szabályozatlansága miatt azonban továbbra is sok kérdést vet fel ennek a foglalkoztatási formának az alkalmazása.

### **Munkavédelmi megfontolások**

Munkavédelmi szempontból egyértelműen könnyítést jelent, hogy a veszélyhelyzet idején a munkavédelemről szóló törvénynek a távmunkavégzésre vonatkozó speciális szabályait (Mvt. 86/A. §) **nem kell alkalmazni.**

Távmunkavégzés esetén azonban a **munkáltató tájékoztatni köteles** a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól, és a munkavállaló a munkavégzés helyét ezen munkakörülmények teljesülésére figyelemmel választja meg. Az átmeneti szabályozás nem írja elő, hogy a munkáltató köteles lenne a távmunkavégzés kapcsán az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények ellenőrzésére, azonban a munkavédelmi törvény általános szabályainak alkalmazását, így a **munkáltató felelősségét sem zárja ki.**

### **A távmunkavégzés során a munkavállalóknál felmerülő költségekről**

**A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény módosításával**, a veszélyhelyzet ideje alatt igazolás nélkül, költségként elszámolható tételnek minősül az Mt. rendelkezéseinek megfelelően, munkaszerződésbe foglalt megállapodással, távmunkavégzés keretében munkát végző munkavállalónak, a távmunkavégzéssel összefüggésben költségtérítés címén fizetett összegből a felek által előzetesen meghatározott, de legfeljebb havonta az adóév első napján érvényes havi minimálbér 10 százalékának megfelelő összeg (ha a távmunkavégzés nem érinti az egész hónapot, a havi összegnek a távmunkavégzéssel érintett napokkal arányos része), feltéve, hogy a magánszemély a távmunkavégzéssel összefüggésben más költséget nem számol el (SZJA tv. 3. számú melléklet I. Jellemzően előforduló költségek cím 24. pont c) és d) alpontja szerint).

**A fenti rendelkezések alapján fontos kiemelni az alábbi megállapításokat:**

- **A költségtérítés a munkáltató részéről adható, de nem kötelező.**
- **Csak munkaszerződés alapján távmunkát végző** munkavállalók esetén van lehetőség a költségtérítés elszámolására, megállapodás nélkül (home office esetén) nem.
- A költségtérítéssel összefüggésben még az is figyelmet érdemel, hogy a havi távmunka napok arányában illeti meg a munkavállalót, tehát a járványhelyzet idején ez egy érzékelhető összeg, de azt követően a havi távmunka napok csökkenése esetén pl. heti két távmunka nappal, csak a töredéke lenne (feltéve, ha esetleg a költségtérítésre vonatkozó szabály hatályban maradna a veszélyhelyzet után is).
- **Természetesen a munkáltató ezen felül is adhat támogatást**, de annak a munkáltatói terhei lényegesen magasabbak az adómentes költségtérítéshez képest.
- Ha a fenti rendelkezés a veszélyhelyzet megszűntetését követően is hatályban maradna, és a munkáltató a költségtérítés fizetése mellett dönt, szükséges lenne a költségként való elszámolás és a bevallással járó adminisztráció átgondolására is (a jogalkotó részéről).

### Várható változások a veszélyhelyzet megszűnése után

A veszélyhelyzet és az átmeneti szabályok hatályának megszűnésével, a távmunkavégzés **ismételten az Mt. és a munkavédelmi törvény vonatkozó rendelkezései alapján lesz folytatható**, tehát érdemes felkészülni erre a helyzetre azzal, **hogy a rendszeres otthoni munkavégzés fenntartása esetén, a távmunkavégzés a felek írásbeli megállapodása alapján történjen**. Betartva a vonatkozó munkavédelmi szabályokat is, **érdemes egy belső szabályozást vagy gyakorlatot kialakítani** a távmunkavégzéssel kapcsolatos kérdések rendezésére.

Számítani lehet arra is, hogy a munkaügyi és munkavédelmi ellenőrzés is fokozottabban ki fog terjedni erre a foglalkoztatási formára is.

## Záró javaslatok civil szervezeteknek és társadalmi vállalkozásoknak

Az otthoni, „home office” munkavégzés jogi feltételeinek pontos jogi meghatározása egyelőre még várat magára. Az átlátható és etikus szervezeti működés, az etikus üzletvitel azonban megköveteli a non-profit szervezetektől is, hogy a megváltozott társadalmi körülmények között figyelemmel legyenek a munkavállalók érdekeire. Az otthoni munkavégzés a munkavállalói oldalon megnövekedett költségeket (ld. rezszi, informatikai beruházások, kiberbiztonság, stb.), illetve bizonytalan felelősségi viszonyokat idézhet elő pl. (munkavédelmi standardok, károkozás, balesetek kezelése). Pontos jogi szabályozás hiányában a munkáltatók számára is érdemes a bizonytalanságra okot adó kérdéseket mielőbb tisztázni és a munkavállalókkal rendszeres otthoni munkavégzés esetén munkaszerződés-módosítást kötni, valamint belső szabályzatok kialakításával méltányos munkafeltételeket biztosítani.

Kapcsolódó hasznos tartalom: V. Modell etikai kódex civil szervezetek számára [itt olvasható](#).

Köszönet a Magyar Telekom munkajogászainak pro bono közreműködéséért, melynek köszönhetően készült el ez a tájékoztató!

Közreműködők: **dr. Czirók Andrea és dr. Pók László Gábor (Magyar Telekom), dr. Barabás Tamás (PILnet)**

Kelt: 2021. 02.01.