

2022. JÚLIUS

Munkajogi útmutatók civil szervezetek és társadalmi vállalkozások számára

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

I. rész

Hogyan alakult a távmunka munkajogi és munkavédelmi szabályozása a járványügyi veszélyhelyzet megszűnése után?



Fontos! Jelen tájékoztató nem minősül jogi tanácsadásnak. Amennyiben pro bono jogi tanácsadást venne igénybe, kérdését várjuk a www.probonougyved.hu oldalon!

Útmutató civil szervezetek és társadalmi vállalkozások számára

I. Hogyan alakult a távmunka munkajogi és munkavédelmi szabályozása a járványügyi veszélyhelyzet megszűnése után

I. Előzmények: Hogyan alakult és változott a szabályozás a kezdetektől a járványügyi vészhelyzet végéig?

1. Jogi szabályozás 2004-től:

A munka törvénykönyvéről szóló jogszabályok 2004 óta tartalmazzák a távmunkavégzésre vonatkozó szabályokat, amelyek a jelenleg is hatályos munka törvénykönyvéről szóló **2012. évi I. törvényben** (továbbiakban: **Mt.**) is szerepelnek. Távmunkavégzésnek minősült a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeztek és eredményét elektronikusan továbbították. A távmunkavégzésről a kezdetektől munkaszerződésben kellett megállapodni.

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban: **Mvt.**) szerint a munkáltatónak, a távmunkavégzésre vonatkozó speciális munkavédelmi szabályok betartása mellett, a távmunkahely kialakítása során is teljesítenie kellett az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkahely kialakítására és üzemeltetésére vonatkozó munkáltatói kötelezettségeket. Ezek a szabályok a kezdetekben jelentős akadályozó tényezőnek bizonyultak a távmunkavégzés elterjedésével szemben.

2. A COVID-19 járvány I. hulláma (2020. március 19. - július 1.) idején:

A 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet szerint a Munka törvénykönyve távmunkára vonatkozó rendelkezéseit azzal az eltéréssel kellett alkalmazni, hogy a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan is elrendelhetette.

3. A COVID-19 járvány II. és III. hulláma (2020. november 12. - 2021. július 3.) idején:

A veszélyhelyzet alatti távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet alapján, a munkavállaló és a munkáltató a Mt. távmunka szabályaitól megállapodással eltérhetett. A munkáltató által a távmunkavégzés egyoldalú elrendelésére jogszerűen már nem volt lehetőség, a felek azonban gyakorlatilag bármiben megállapodhattak.

A Kormányrendelet az otthoni munkavégzésről kifejezetten nem rendelkezett, így a távmunka és az otthoni munkavégzés közötti megkülönböztetés jelentősége ismét megnövekedett. Az otthoni munkavégzés szabályozatlansága miatt, azonban továbbra is sok kérdést vetett fel ennek a foglalkoztatási formának az alkalmazása és elterjedése.

Munkavédelmi szempontból egyértelműen könnyítést jelentett, hogy a veszélyhelyzet idején a munkavédelemről szóló törvénynek a távmunkavégzésre vonatkozó speciális szabályait nem kellett alkalmazni.

Távmunkavégzés esetén a munkáltató tájékoztatni volt köteles a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól, és a munkavállaló a munkavégzés helyét ezen munkakörülmények teljesülésére figyelemmel választhatta meg.

A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény módosításával, már a veszélyhelyzet ideje alatt lehetőség volt arra, hogy a munkáltató a munkaszerződés alapján távmunkát végző munkavállalónak a havi minimálbér 10 százalékának megfelelő adómentes költségtérítést biztosítson.

4. COVID III. hullámától (2021. július 3.) – a veszélyhelyzet megszűnéséig

A 393/2021. (VII. 2.) Korm. rendelettel módosított 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet szabályozása alapján egyértelműbbé vált a távmunka fogalma. Távmunkavégzésnek minősült, ha a munkavállaló a munkáját rendszeresen, a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végezte. Munkaszerződésben kellett megállapodni a távmunkavégzés feltételeiről. A munkavédelemre vonatkozó szabályoktól a felek megállapodással eltérhettek.

Az adómentes költségtérítés lehetősége változatlanul fennállt.

Az ekkor már hatályba lépett részletszabályok a veszélyhelyzet megszűnése után is, sok tekintetben, változatlanok maradtak, és beépültek a munkajogi, munkavédelmi és adójogi szabályozásba, melyeket az alábbiakban ismertetünk.

II. Távmunka jogi szabályozása a járványügyi veszélyhelyzet megszűnésétől

1. Mt. módosítása 2022. június 1-től:

A távmunkavégzés fogalma módosult, melynek már nem szükségszerű eleme, hogy a munkavállaló a munkáját információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel, rendszerrel (*a továbbiakban együttesen: számítástechnikai eszközzel*) végezze.

Látni fogjuk, hogy a munkavédelmi szabályozás különbséget tesz a számítástechnikai eszközzel és anélkül végzett távmunka között és ettől függően eltérően szabályozza a munkáltató és a munkavállaló felelősségét, kötelezettségeit.

Meg kell jegyezni, hogy a 21. században nehezen tudunk elképzelni olyan távmunkavégzést, amely valamilyen információtechnológiai vagy számítástechnikai eszköz, rendszer alkalmazása nélkül történne.

Egyúttal meg kell különböztetni a távmunkavégzést a bedolgozó jogviszonytól is, amely egy atipikus, kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavégzési forma, és elsősorban valamilyen fizikai eszköz, termék előállítására irányul.

Távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi.

A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.

Eltérő megállapodás hiányában a távmunkavégzés során

- a munkáltató utasítási joga korlátozott, a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki,
- a munkáltató az ellenőrzési jogát távolról számítástechnikai eszköz alkalmazásával gyakorolhatja, amely egyértelmű könnyítést jelent a munkáltató munkavédelmi kötelezettségeinek teljesítése tekintetében,
- a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát, de megállapodás alapján kisebb arányú rendszeres otthoni munkavégzés is tekinthető távmunkavégzésnek,
- a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a munkáltató telephelyére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

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.

A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít, ezzel is garantálva az egyenlő bánásmódot, és az esélyegyenlőséget minden munkavállaló számára, függetlenül attól, hogy valaki távmunkában, hibrid munkavégzés keretében, tehát részben otthon és részben a munkáltató telephelyén, vagy kizárólag a munkáltató telephelyén dolgozik.

2. Munkavédelmi törvény módosítása 2022. június 1-től:

A módosítás következtében a munkavédelmi szabályok jobban igazodnak a távmunkavégzés sajátosságaihoz, segítik a praktikus és rugalmas alkalmazást, amely jelentős könnyítést jelent a munkáltatók számára, és előreláthatólag pozitív hatást fog gyakorolni a „szabályozott” távmunkavégzés elterjedésére.

A jogi szabályozás a távmunkavégzéssel összefüggésben az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek kialakítása és fenntartása tekintetében a kötelezettségeket és a felelősséget megosztja a munkáltató és a munkavállaló között.

A szabályozás különbséget tesz a számítástechnikai eszközzel és anélkül végzett távmunka között és ettől függően eltérően szabályozza a munkáltató és a munkavállaló kötelezettségeit, felelősségét.

Információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén:

- **A munkáltató írásban tájékoztatja a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól.** Ez történhet munkavédelmi oktatás keretében, személyesen vagy online formában, de minden esetben megfelelően dokumentált módon, továbbá belső szabályozás, illetve megfelelő tájékoztató anyagok közzétételével is, írásban, vagy elektronikus úton. Ez utóbbi történhet a szabályozásnak, vagy tájékoztatásnak az ún. helyben szokásos módon, megfelelő belső kommunikációs csatornákon (pl. intranet felületen) történő közzétételével is.
- **A munkavállaló a munkavégzés helyét a munkakörülmények teljesülésére figyelemmel választja meg.** A munkavállaló a munkáltatónak a munkavédelmi követelményekre vonatkozó tájékoztatása alapján választhatja meg, illetve alakíthatja ki az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit.

A munkajogi szabályok szerint a munkaviszony keretében a felek a munkavégzés helyét a munkaszerződésben megállapodásuk szerint határozzák meg. Ehhez képest a munkavédelmi szabályok szerint, számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a távmunkahely megválasztására a munkavállaló jogosult. A munkavállaló olyan távmunkahelyet választhat, amely megfelel a munkavédelmi követelményeknek.

A munkáltató a tájékoztatási kötelezettségét, és főként a munkavédelmi követelmények betartásával kapcsolatos ellenőrzési kötelezettségét akkor tudja megfelelően teljesíteni, ha a munkavállaló a távmunkavégzés helyéről a munkáltatót tájékoztatja, sőt a felek azt megállapodásukban rögzítik. Célszerű tehát, ha a távmunkavégzés rendszerint ugyanazon a helyszínen történik, azt a munkaszerződésben rögzíteni, mellyel kapcsolatban mind a munkáltató, mind a munkavállaló teljesíteni tudja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos kötelezettségeit.

Természetesen nem zárható ki, hogy a munkavállaló alkalmanként a szokásos távmunkahelytől eltérő helyen végezzen távmunkát, de ez esetben, a munkáltató tájékoztatása alapján, a munkavédelmi követelmények betartásáért ő tartozik felelősséggel.

- **A munkáltató a munkavédelmi szabályok megtartását számítástechnikai eszköz alkalmazásával távolról ellenőrizheti.** A munkáltató jogosult és köteles ellenőrizni, hogy a munkavállaló a távmunkahely megválasztása és kialakítása során figyelembe vette és betartja-e az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételeket. A helyszíni ellenőrzés helyett azonban választhatja azt is, hogy távolról, számítástechnikai eszközzel végzi el az ellenőrzést, pl. a munkavédelmi szabályok betartását a munkavállaló online nyilatkozatása, a távmunkahelyről készült fénykép bekérése útján, vagy online eszközzel végzett egyéb ellenőrzési módszerrel végzi.

Számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a munkáltató tehát a távmunkavégzéssel kapcsolatos egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételekről való megfelelő tájékoztatásért felel. A tájékoztatás alapján a távmunkahely megválasztása, munkavédelmi szempontú kialakítása a munkavállaló feladata és felelőssége, melyet a munkáltató jogosult ellenőrizni, és az ellenőrzési kötelezettségét távolról, számítástechnikai eszköz útján is teljesítheti.

Megjelent a Technológiai és Ipari Minisztérium Munkavédelmi Irányítási Főosztályának tájékoztatása az az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végzett távmunka során a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól, melyet a munkavédelmi előírások megfelelő teljesítése érdekében érdemes áttanulmányozni:

http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=851

Nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén:

- **A felek írásban megállapodnak a munkavégzés helyéről.** A számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a távmunkavégzés helyét a munkavállaló választhatja meg, míg ebben az esetben a felek megállapodása határozza meg a távmunkavégzés helyét. Ez a szigorúbb szabályozás egyrészt feltételezi, hogy a munkavállaló tartósan a megállapodás szerinti távmunkahelyen végezhet távmunkát, másrészt a munkáltatónak a távmunkahely kialakításával kapcsolatosan szigorúbbak a munkavédelmi kötelezettségei.
- **Távmunkavégzés csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített távmunkavégzési helyen folytatható.**
Nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a munkáltató felel az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek megfelelő távmunkahely kialakításáért. Nem elegendő tehát, ha a munkavállalót tájékoztatja ezekről a feltételekről, meg kell győződnie arról, hogy a távmunkahely a munkavédelmi feltételeknek megfelel.
- **A munkavállaló a munkáltató hozzájárulása nélkül nem változtathatja meg a munkakörülményeket.** A távmunkahely kialakításáért a munkáltató felel, de az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek fenntartása a munkavállaló kötelezettsége, azokat csak a munkáltató hozzájárulása esetén változtathatja meg.
- **A munkáltató rendszeresen köteles meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket.** A munkáltató rendszeresen köteles a munkavédelmi követelmények betartását, a távmunkahely munkavédelmi megfelelőségét ellenőrizni.
- **A munkáltató, a kockázatértékelés elvégzése, balesetvizsgálat lefolytatása, valamint a munkakörülmények ellenőrzése céljából, léphet be és tartózkodhat a távmunkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén.**
- **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 3 munkanappal tájékoztatja. A munkáltató a belépéshez szükséges hozzájárulást a munkavállalótól legkésőbb az ellenőrzés megkezdéséig beszerzi.**

Nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén, amely a gyakorlatban valószínűleg elég ritkán fog előfordulni, a munkáltató munkavédelmi kötelezettségei, felelőssége sokkal szigorúbb. A munkáltató felel a távmunkahely munkavédelmi szempontú „üzembe helyezéséért”, kialakításáért. A munkavállaló felel az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek fenntartásáért. A munkáltató a távmunkavégzés során is köteles rendszeresen ellenőrizni a munkavédelmi feltételek megtartását és folyamatos biztosítását. Ennek érdekében helyszíni ellenőrzést folytathat, illetve hatósági ellenőrzés esetén is köteles a munkavállalóval és a hatósággal együttműködni.

A távmunkavégzés fenti kategorizálásától függetlenül a távmunkavégzés - a munkáltatóval kötött megállapodás alapján - a **munkavállaló által biztosított munkaeszközzel** is történhet. A munkáltató a kockázatértékelés elvégzése során győződik meg a munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotáról, melynek fenntartásáról azonban már a munkavállaló köteles gondoskodni.

Jegyezzük meg! Ha a munkáltató és a munkavállaló abban állapodik meg, hogy a munkavállaló saját informatikai eszközét használja munkavégzésre, erről érdemes külön megállapodást kötni a munkavállalóval, illetve a saját eszköz használatára vonatkozó feltételekről szabályzatot készíteni, amely kiterjed a munkáltató ellenőrzési jogkörére, továbbá az adatvédelmi és információbiztonsági kérdésekre is.

3. SZJA törvény módosítása (3. melléklet II. 11. pont):

Igazolás nélkül, költségként elszámolható - az Mt. rendelkezéseinek megfelelően a munkaszerződésben foglaltak szerint - távmunkavégzés keretében munkát végző munkavállalónak a távmunkavégzéssel összefüggésben költségterítés címén fizetett összegből a felek által előzetesen meghatározott, de legfeljebb havonta az adóév első napján érvényes havi minimálbér 10 százalékanak 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 az „I. Jellemzően előforduló költségek” alcím 24. pont c) és d) alpontja alapján költséget nem számol el (pl. internethasználat díja, munkavégzési hely bérleti díja, a fűtés, a világítás és a technológiai energia díja).

A fenti rendelkezések alapján fontos kiemelni:

- A költségterítés a munkáltató részéről adható, de nem kötelező.
- Csak munkaszerződés alapján távmunkát végző munkavállalók esetén van lehetőség a költségterítés elszámolására, megállapodás nélkül (home office esetén) nem.
- A költségterítéssel összefüggésben még az is figyelmet érdemel, hogy a havi távmunka napok arányában illeti meg a munkavállalót, tehát hibrid munkavégzés esetén pl. heti 2-3 távmunka nap esetén a költségterítés csak a távmunka napok arányában adható adómentesen.
- Természetesen a munkáltató ezen felül is adhat támogatást, de annak a munkáltatói terhei lényegesen magasabbak az adómentes költségterítéshez képest.
- Ha a munkáltató a költségterítés fizetése mellett dönt, szükséges a költségként való elszámolással és a bevallással járó munkaügyi adminisztráció átgondolására is (pl. távmunka napok igazolása, jelenléti ív vezetése, költségterítés arányosítása).

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

A joggyakorlat az Mt-ben (Mt. 196. §) szabályozott **távmunkavégzéstől megkülönbözteti az otthoni munkavégzést** (angolul: „home office”), mely utóbbira kifejezett munkajogi rendelkezéseket a hatályos szabályozásban sem 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 otthoni munkavégzés esetén külön megállapodás nélkül, a munkáltató alkalmanként vagy rendszeresen „átengedi” a munkahely megválasztásának jogát a munkavállalónak.
- A távmunkára irányuló munkaszerződésben a **felek meghatározzák a munkavégzés helyét** (amely tipikusan a munkavállaló lakása, állandó vagy ideiglenes tartózkodási helye). Otthoni

munkavégzés esetében a **munkavállaló maga jogosult** a munkavégzés helyét megválasztani, amely akár eseti jelleggel, változó is lehet.

- A távmunkavégzés a munkaszerződésben **meghatározott rendszerességgel** nem a munkáltató székhelyén vagy telephelyén történik. Az otthoni munkavégzés (tipikusan) **nem rendszeres, alkalmanként merülhet fel.**
- Egyes vélemények szerint otthoni munkavégzés esetében **szűkebbek a munkáltató munkavédelemmel kapcsolatos kötelezettségei**, mint távmunkavégzés esetén. Ugyanakkor, ha valaki nemcsak adhoc jelleggel, hanem rendszeresen otthon dolgozik – tekintettel az otthoni munkavégzésre vonatkozó külön szabályok hiányára is – vitatható, hogy a munkáltató mentesülne a munkavédelmi kötelezettségei alól.

Összességében elmondható, hogy a távmunka szabályozás rugalmasabbá vált, enyhültek azok a munkáltatói kötelezettségek, amelyek miatt a home office alkalmazása sokkal vonzóbb volt a munkáltatók számára.

A hatályba lépett szabályok ismeretében a távmunka javára billenhet el a mérleg, amellyel szemben a home office alkalmazása - szabályozatlansága, a felek közötti megállapodás hiánya, a felek jogainak és kötelezettségeinek tisztázatlansága miatt - jelentős bizonytalanságot hordoz magában.

Záró javaslatok

A távmunkavégzés, a járványügyi veszélyhelyzet megszűnésével hatályba lépett jogszabályi rendelkezések alapján folytatható. **Rendszeres otthoni munkavégzés esetén, a távmunkavégzés a felek írásbeli megállapodása alapján történhet.**

Betartva a vonatkozó jogszabályokat is, **érdemes egy belső szabályozást vagy gyakorlatot kialakítani** a távmunkavégzéssel kapcsolatban felmerülő kérdések rendezése érdekében.

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

Az átlátható és etikus szervezeti működés megköveteli a non-profit szervezetektől is, hogy a megváltozott társadalmi körülmények között figyelemmel legyenek a munkavállalók érdekeire is. Az otthoni munkavégzés a munkavállalói oldalon megnövekedett költségeket (ld. rezsi, informatikai beruházások, kiberbiztonság, stb.), illetve bizonytalan felelősségi viszonyokat idézhet elő pl. (munkavédelmi standardok, károkozás, balesetek kezelése). A jogi szabályozás alapján a munkáltatók számára is érdemes a bizonytalanságra okot adó kérdéseket mielőbb tisztázni és a munkavállalókkal, rendszeres távoli munkavégzés esetén, munkaszerződés-módosítást kötni, valamint belső szabályzatok kialakításával méltányos munkafeltételeket biztosítani.

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

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

Kelt: 2022. július