

**Békési Gábor**

*doktorandusz (PTE ÁJK), ÓNSZ titkár*

**Kappel Gergely**

*joghallgató (PTE ÁJK), az ÓNSZ egyik alelnöke, Közjogi Tagozatának tagozatvezetője*

## **Az otthoni munkavégzés lehetősége a járványhelyzetben<sup>1</sup>**

### **I. Bevezetés**

2020-ban megjelent koronavírus (COVID-19) következtében számos olyan munkajogot érintő változás következett be, ami sok esetben alapjaiban megváltoztathatta a felek között – akár már járványhelyzet előtt – létrejött munkaviszony tartalmát. A járvány megfékezése, illetve következményeinek elhárítása céljából munkajogunkban az otthoni munkavégzés lehetősége vált a legkardinálisabb kérdéskörre. A tavaszi veszélyhelyzet során rendeleti úton biztosították a lehetőségét, a veszélyhelyzet akkori megszűnését követően pedig sokan törvénymódosításra számítottak a kérdéskört illetően. Egy dolog biztos: az ún. home office-ra a járványhelyzetben jelentős igény mutatkozik, és feltehetően az enyhülést követően is tömegesen fogják alkalmazni ezt a lehetőséget. A téma jelentőségét tovább növeli azok számára, akik a járványhelyzet következtében – különböző okokból – nem hagyhatják el a lakóhelyüket, hogy számukra az otthoni munkavégzés az egyetlen lehetőség a munkaviszonyból származó kötelezettségeik teljesítésére.

E tanulmány célja, hogy bemutassa a home office során megjelenő munkavállalói és ezzel kapcsolatosan a munkáltatói jogokat és kötelezettségeket, továbbá elengedhetetlen, hogy a távmunkával, mint atipikus munkajogviszonnyal foglalkozzunk, és elhatároljuk az otthoni munkavégzéstől. A tanulmányban alternatív megoldásokat is szemléltetünk, illetve ismertetjük a jelenlegi szabályozást a különleges jogrendre figyelemmel, annak érdekében, hogy a munkavállaló tisztább képet kapjon a munkaviszonyát érintő, sok esetben átmeneti változásokról. Mindenekelőtt a távmunka vonatkozó szabályokat ismertetjük a Munka törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) alapján, ezt követően a Munkavédelmi törvénynek (a továbbiakban: Mvt.) és a személyi jövedelemadóról szóló törvénynek (a továbbiakban: Szjtv.) a távmunkával kapcsolatos rendelkezéseit, illetve kitérünk a kormányrendeletekkel érintett ideiglenes változásokra is. Végül az otthoni munkavégzéssel kapcsolatos munkajogi rendelkezéseket ismertetjük. Kétségtől le kell szögeznünk – a könnyebb megértés érdekében –, hogy a home office és a távmunka szabályai több helyütt is átfedést mutatnak, és ez a veszélyhelyzet ideje alatt fokozottan érvényesül, amely így egy sajátos jogi környezetet teremt a két intézmény számára.

---

<sup>1</sup> A tanulmány a 2021. február 14-én hatályos joganyag alapján készült.

## II. A távmunka jogszabályi ismertetése a veszélyhelyzettől függetlenül

Az Mt. 196. és 197. §-a *expressis verbis* nevesíti a távmunka lehetőségét, mint atipikus munkajogviszonyt, amely az európai uniós irányelveknek, illetve követelményeknek is eleget tesz.<sup>2</sup> A távmunka fogalma az Mt.-ben a következő: „*távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.*”<sup>3</sup> A távmunka esetében a munkavállaló leegyszerűsítve olyan tevékenységet végez a munkáltató részére, amelyet egyfelől a rendszeresség jellemez, így e tekintetben tipikus munkavállalóként van jelen a jogviszonyban, másfelől ezt a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi. Az elkülönült hely adott esetben a munkavállaló otthona is lehet, de ettől függetlenül, más munkavégzési helyet is ki lehet jelölni a munkaszerződésben. Lényeges fogalmi eleme, hogy a munkavállaló a tevékenységét számítástechnikai eszközzel végzi, és a tevékenysége során kialakult eredményt is elektronikusan továbbítja. Voltaképpen ez azt jelenti, hogy a piac csak bizonyos szegmenseiben lehet alkalmazni eme atipikus konstrukciót (pl. irodai tevékenységet végzők, grafikusok stb. körében).<sup>4</sup> A távmunkavégzésről – ahogy már az előbbieken utaltunk rá – munkaszerződés keretében kell megállapodnia a feleknek.<sup>5</sup> A munkáltatónak – az általános szabályok szerinti tájékoztatási kötelezettségén túl tájékoztatnia kell a munkavállalót a munkáltató általi ellenőrzésről, a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használatának korlátozási szabályairól, illetve arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.<sup>6</sup> Az általános szabályok szerint a munkáltatónak joga van ellenőrizni a munkavállalót a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében, és ehhez adott esetben technikai eszközt is alkalmazhat, azonban erről írásban előre tájékoztatnia kell a munkavállalót.<sup>7</sup> A távmunka kapcsán – és majd a későbbiekben látni fogjuk, hogy a home office tekintetében is – lényeges a számítástechnikai eszköz biztosításának kérdése. Amennyiben a felek eltérően nem állapodnak meg, akkor a munkáltató által biztosított számítástechnikai eszközt a munkavállaló csak a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése érdekében használhatja, egyszerűen megfogalmazva csak munkára használhatja. A munkáltató ellenőrzési jogköre az általa biztosított eszközön tárolt olyan adatokra terjed ki, amelyek a munkaviszonnyal összefüggésben vannak. E jogkör abban az esetben is megilleti a munkáltatót, ha a munkavállaló saját számítástechnikai eszközt használ,<sup>8</sup> természetesen figyelemmel a személyes adatok, illetve személyiségi jogok védelmére. Abból következően, hogy a távmunkát végző jogállása megegyezik a tipikus munkavállalóéval, továbbá az egyenlő bánásmódról is tekintettel<sup>9</sup> a munkáltató köteles minden olyan tájékoztatást megadni, amelyet más munkavállalónak is biztosít.

<sup>2</sup> Bankó Zoltán: A távmunka és az úgynevezett „home office” munkavégzés szabályozásának helyzete Magyarországon. In: Visegrád 17.0. A Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai (szerk. Pál Lajos – Petrovics Zoltán). Wolters Kluwer Hungary, Budapest 2020. 71. o.

<sup>3</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 196. § (1) bek.

<sup>4</sup> Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György – Szóke Gergely László: Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez

<sup>5</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 196. § (2) bek.

<sup>6</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 196. § (3) bek.

<sup>7</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 11/A. § (1) bek.

<sup>8</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 11/A. § (1)-(3) és (5) bek.

<sup>9</sup> Bankó i. m. 72. o.

Az Mt. munkavállalói jogként – ezzel szemben a munkáltató kötelezettségeként – említi, hogy a munkavállaló a munkáltató területére beléphet és más munkavállalókkal kapcsolatot tarthat.<sup>10</sup> Tulajdonképpen, ennek a lényege abban ragadható meg, hogy a távmunkát végző munkavállaló is a többi munkavállaló jogállásával azonos jogállással illeti meg, amelyhez elengedhetetlen az előbbi jogok biztosítása.<sup>11</sup> Nyilvánvaló, hogy ez a rendelkezés a járványhelyzet alatt számos kockázatot hordoz magában, azonban – ahogy ezt a későbbiekben részletesen bemutatjuk – a veszélyhelyzeti jogalkotás orvosolni törekszik a problémát. A munkáltató utasítási joga a távmunka kapcsán főszabály szerint korlátozott, és csak a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki, azonban ettől a felek eltérően is megállapodhatnak. Szintén eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a távmunkavégzés helyeként meghatározott területen történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb időtartamot is. Fontos kiemelni, hogy a munkáltató ellenőrzési joga nem korlátlan, ezért nem jelenthet aránytalan terhet a munkavállaló, illetve a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan használó más személy számára. Eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen.<sup>12</sup> A kötetlen munkaidő voltaképpen azt jelenti, hogy a munkavállaló jogosult a munkaidejét beosztani. Feltétele, hogy racionálisan fennálljon a munkakör jellegéből e munkarend alkalmazhatósága (pl. nem lehet kötetlen munkaidőt meghatározni egy telefonos ügyfélszolgálati munkakörben tevékenységet végző munkavállaló esetében, ha az ügyfélszolgálati idő reggel 8-tól délután 4-ig tart). Szükséges megjegyeznünk, hogy a rendelkezésre állás, illetve a munkáltatói utasítás végrehajtásának kötelezettségét nem változtatja meg.<sup>13</sup> A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegükénél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.<sup>14</sup>

A munkaeszköz, azaz a távmunka esetében a számítástechnikai eszköz tekintetében az Mt. általános szabályai értelmében a munkáltató köteles a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani. Mindazonáltal ez a távmunkára nézve csak főszabály, hiszen a felek ettől megállapodással eltérhetnek. Ezen felül a munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel.<sup>15</sup> Az Mt. e szabálya kimondottan lényeges mind a távmunka, mind a home office kapcsán. Magyarán a vírushelyzetben népszerűvé vált alternatív – munkahelyi – megoldások során a munkavállaló igényt tarthat a felmerülő költségek indokolt részének megtérítésére. Véleményünk szerint ezt is célszerű a munkaszerződés keretein belül rendezni a felek között, az esetlegesen felmerülő viták elkerülése végett. Alapesetben a munkavállaló – a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvénynek megfelelően az összevont adóalap megállapításához elszámolható költségek

<sup>10</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 196. § (4)-(5) bek.

<sup>11</sup> *Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György – Szőke Gergely László*: Nagykomentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez

<sup>12</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 197. § (1)-(5) bek.

<sup>13</sup> *Marencsák Zsolt*: Home office versus távmunka, különös tekintettel a munkaidő-szervezés egyes kérdéseire. In: Visegrád 17.0. A Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai (szerk. Pál Lajos – Petrovics Zoltán). Wolters Kluwer Hungary, Budapest 2020. 114-115. o.

<sup>14</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 96. § (2) bek.

<sup>15</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 51. § (1)-(2) bek.

tekintetében – a távmunkavégzése során, azzal összefüggésben terhelő költségek megtérítése érdekében a munkáltató által kifizetett bevétellel szemben meghatározott, igazolt kiadások alapján számolhat el költséget. Lényeges, hogy a munkaszerződés kifejezetten távmunka végzésére irányuljon. Ilyen meghatározott, igazolt kiadás többek között az internethasználat díja (ideértve különösen az egyszeri, a havi, a forgalmi díjat) vagy adott esetben a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült munkavégzési hely bérleti díja, rezsije, arra figyelemmel, hogy ha a lakás és a munkavégzési hely műszakilag nem elkülönített, akkor e kiadásokat a távmunkavégzéssel arányosan lehet csak figyelembe venni.<sup>16</sup>

Az Mt. alapján munkáltató kötelezettsége biztosítani az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit,<sup>17</sup> az erre vonatkozó részletes szabályokat pedig az Mvt. tartalmazza. A munkavédelemről szóló törvényben is eltérő, speciális szabályok találhatók a távmunkavégzéssel kapcsolatban, amely minden kétséget kizáróan ésszerű is, hiszen egy atipikus, a megszokottól nagyban eltérő munkaviszonyról van szó. Az Mvt. 86/A. § (2) bekezdésében le is fekteti, hogy *„a távmunkavégzés - a munkáltatóval kötött megállapodás alapján - a munkavállaló által biztosított munkaeszkővel is történhet.”*<sup>18</sup> Láthatjuk, hogy az Mt. általános szabályaitól eltérő megközelítést alkalmaz, ami véleményünk szerint nem véletlen. Elég csak abból kiindulni, hogy a legtöbb munkáltató nem feltétlenül tud biztosítani számítástechnikai eszközt a távmunkavégzésre vonatkozóan (természetesen kivételként lehet tekinteni a multinacionális, illetve nagyvállalatokra), így szükségszerű ezt a munkavállalói oldalon orvosolni. Az előbbiekből következik, hogy a munkáltató kötelezettsége a munkaeszköz biztonságos állapotával kapcsolatban egy kockázatértékelés elvégzésére terjed ki, aminek a munkaeszköz használatát megelőzően kell megvalósulnia. Amennyiben ez megtörtént, onnantól kezdve a munkavállaló kötelezettsége az eszköz biztonságos állapotának fenntartása. A munkavállaló kötelezettségeként említhető az is, hogy a munkahelyen – amelyet a távmunkavégzésre vonatkozó munkaszerződésben megjelöltek – a munkáltató hozzájárulása nélkül nem változtathatja meg a munkakörülményeket.<sup>19</sup> Abban az esetben, ha a távmunkavégzés során a munkavállaló számára kijelölt hely az otthona, akkor ezt a racionális lehetőségeket figyelembevéve kell alkalmazni. Az Mt. távmunkára vonatkozó szabályainak ismertetésénél említettük, hogy a munkáltató ellenőrizheti a munkavállaló munkavégzésre kijelölt helyét, azzal a kritériummal, hogy az nem járhat aránytalan teherrel. Ilyen indokolt esetnek minősül, ha az ellenőrzés arra irányul, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállaló ismeri, illetve megtarja-e a rá vonatkozó rendelkezéseket, amely az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében történik. Ezen felül a munkáltató (vagy megbízottja) korlátozottan léphet be a távmunkavégzésre szolgáló helyre, csakis abból a célból, hogy ellenőrizze a munkakörülményeket, kockázatértékelést végezzen el vagy balesetvizsgálatot folytasson le. Az Mvt.-ben meghatározott esetekben a hatóság is tarthat ellenőrzést a távmunkára

<sup>16</sup> Ld. részletesebben: A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 3. számú melléklet, I. Jellemzően előforduló költségek 24. pontja.

<sup>17</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 51. § (4) bek.

<sup>18</sup> A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 86/A. § (2) bek.

<sup>19</sup> A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 86/A. § (2)-(3) bek.

meghatározott munkavégzési helyen, de ezt 8 és 20 óra között végezheti, azzal, hogy a munkáltatót és a munkavállalót legalább 3 nappal előbb tájékoztatja.<sup>20</sup>

### III. Távmunkára vonatkozó szabályok a veszélyhelyzetben

A Kormány a veszélyhelyzet kihirdetéséről és a veszélyhelyzeti intézkedések hatálybalépéséről szóló 27/2021. (I. 29.) Korm. rendelet értelmében 2021. február 8-tól – a 478/2020. (XI. 3.) Korm. rendelethez hasonlóan – rendeleti úton tud hatékony intézkedéseket hozni, és ezzel kapcsolatban akár a törvényi rendelkezésektől is eltérhet, jóllehet csak a különleges jogrend fennállása alatt. Feltehetően az Országgyűlés a koronavírus-világjárvány második hulláma elleni védekezésről szóló 2020. évi CIX. törvénynek megfelelően – ismételten – meg fogja hosszabbítani a veszélyhelyzettel kapcsolatos rendeletek hatályát.

A 2020-as tavaszi időszakhoz képest a munkajogunkat kevesebb behatás érte és nem teljes egészében, hanem csak egy kis szeletét érintve.<sup>21</sup> A Kormány a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) rendeletével eltérést tesz lehetővé az Mt.-től és ezzel kapcsolatban az Mvt.-től, illetve az Szjvtv.-től. A kormányrendelet értelmében: „a veszélyhelyzet ideje alatt a munkavállaló és a munkáltató a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 196. §-ától megállapodásban eltérhetnek.”<sup>22</sup> Ennek értelmében a felek, azaz a munkáltató és a munkavállaló külön megállapodásban a kormányrendelet hatályának fennállásáig, a munkaszerződés módosítása nélkül egy sajátos megoldást, konstrukciót alkalmazhatnak. A 196. §. (1) bekezdés szerinti fogalommeghatározásból kiindulva eltérhetnek attól a kitéeltől is, hogy csak számítástechnikai eszközzel végezhető munka esetén alkalmazhatóak a távmunkára vonatkozó szabályok, amely így kétségekívül kiszélesíti az alkalmazási lehetőségeket. Ezzel a rendelkezéssel tulajdonképpen ez a home office egyik sajátos formájaként értelmezhető, amelyre a távmunkára vonatkozó előnyöket is alkalmazni lehet. Ugyanakkor további lényeges szabálytól is el lehet térni, nevezetesen attól, hogy a munkáltatónak kötelessége biztosítani a munkavállaló számára a munkáltató területére történő belépést és más munkavállalóval való kapcsolattartást. Értelemszerűen a járványra tekintettel pont ezt szükséges elkerülni, hogy a kontaktusok számának növekedésével a vírus terjedését fokozzuk, és a munkavállalók esetleges megbetegedéseivel közvetlenül a munkáltatóknak, közvetetten a munkavállalóknak vagyoni hátrányt keletkeztessen.

A munkavédelmi szabályokat tekintve az alábbiakat tartalmazza a rendelet: „a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 478/2020. (XI. 3.) Korm. rendeletben<sup>23</sup> kihirdetett veszélyhelyzet ideje alatt a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 86/A. §-át nem kell alkalmazni. Távmunkavégzés esetén a munkáltató tájékoztatja a

<sup>20</sup> A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 86/A. § (4)-(5) és (7) bek.

<sup>21</sup> Ld. a tavaszi időszakra vonatkozó eltéréseket a munkajog területén: Berke Gyula: Munkajog veszélyhelyzetben. In: Visegrád 17.0. A Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai (szerk. Pál Lajos – Petrovics Zoltán). Wolters Kluwer Hungary, Budapest 2020.

<sup>22</sup> A veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet 3. §

<sup>23</sup> Jóllehet, hogy maga a 487/2020. (XI. 3.) Korm. rendelet hatályát veszítette, ellenben a 27/2021. (I. 29.) Korm. rendelet 4. § (1) bekezdése értelmében azon rendeleteknél, ahol az előbb említett, már hatálytalan rendeletre hivatkoznak ott az új rendelet 1. §-át kell érteni.

*munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól, és a munkavállaló a munkavégzés helyét ezen munkakörülmények teljesülésére figyelemmel választja meg.*<sup>24</sup> Ez tulajdonképpen azt jelenti, hogy a korábbiakban részletezett, a távmunkára vonatkozó speciális szabályokat nem kell alkalmazni, így ennek keretében a munkáltatói és munkavállalói kötelezettségek módosulhatnak. A munkáltató kötelezettsége kimerül abban, hogy a munkavállalót tájékoztatni köteles a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól. Ennyiben meg is áll a felelőssége, és a továbbiakban a munkavállaló kötelezettsége a tájékoztatásnak megfelelő munkavégzési hely kiválasztása.

A távmunkával kapcsolatos költségelszámolás is változott a rendelet hatálybalépésével, azaz pontosabban kibővült az Szjtv.-ben tételezett szabály. A következő lehetőséget biztosítja a rendelet: *„a veszélyhelyzet ideje alatt igazolás nélkül, költségként elszámolható tételnek minősül a munka törvénykönyvéről szóló törvény távmunkavégzésre vonatkozó rendelkezéseinek megfelelően, a munkaszerződésében foglaltak szerint távmunkavégzés keretében munkát végző munkavállalónak, a távmunkavégzéssel összefüggésben költségértítés címén fizetett összegből a felek által előzetesen meghatározott, de legfeljebb havonta az adóév első napján érvényes havi minimálbér 10 százaléka 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 a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 3. számú melléklet I. Jellemzően előforduló költségek cím 24. pont c) és d) alpontja szerint más költséget nem számol el.”*<sup>25</sup> Voltaképpen ez annyit tesz, hogy az internethasználati díjat, illetve a rezsit költségként legfeljebb a minimálbér 10 %-nak megfelelő összeg erejéig igazolás nélkül költségként számolhatja el a munkavállaló. Természetesen a felek ettől eltérhetnek, de legfeljebb a 10 %-os kritériumnak megfelelő összegig. További lényeges pont e rendelkezésnél, hogy ezt csak abban az esetben lehet alkalmazni, ha távmunka végzésére irányuló munkaszerződést kötöttek a felek. Tehát nem vonatkozik az igazolás nélküli költségelszámolás a veszélyhelyzet idején alkalmazható szabályra, amely lehetővé teszi, hogy a felek külön megállapodásban is kiköthessék a távmunkát vagy a „hibrid” home office-t. Egyszerűbben kifejezve a munkavállaló akkor tud élni ezzel a lehetőséggel – a veszélyhelyzet ideje alatt is –, ha távmunkára vonatkozó munkaszerződést kötnek. Mindazonáltal javasoljuk ennek a megoldásnak az alkalmazását, hiszen a felek egyszerűbben tudnak reagálni a vírus okozta helyzetre, továbbá szélesebb körben is tudják alkalmazni (nem csak számítástechnikai eszközzel történő munkára), és ezen felül a köztük fennálló jogviszonyt sokkal jobban személyre is tudják szabni.

#### **IV. A home office alkalmazása az Mt. általános szabályai szerint**

A home office konstrukciójával kapcsolatban – amely egyébként önálló jogintézményként nem létezik a hatályos jogunkban – le kell szögeznünk, hogy az Mt. általános szabályai lehetőséget biztosítanak arra,

<sup>24</sup> A veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet. 1. § (1)-(2) bek.

<sup>25</sup> A veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet. 2. §



hogyan a munkáltató a munkaszerződésben meghatározza más, eseti jelleggel a szokásos munkavégzés helyétől elkülönült helyet, ahol a munkáltató teljesíteni köteles. Ez akár a munkavállaló otthona is lehet, figyelemmel az általános rendelkezésekre.<sup>26</sup> Nyilvánvaló, hogy a távmunkára vonatkozó speciális szabályok, és az abból következő előnyök ebben az esetben nem alkalmazhatók.

Az Mt. 53. §-a értelmében a munkáltató egyoldalúan is elrendelhet home office-t, természetesen ezt sem korlátlanul: „*a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.*” Azzal a korlátozással teheti ezt, hogy a foglalkoztatás tartama nem haladhatja meg az évi 44 munkanapot vagy a 352 órát. Továbbá arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. A munkáltatónak tájékoztatási kötelezettsége is keletkezik, mégpedig az eltérő foglalkoztatás várható tartamával kapcsolatban.<sup>27</sup> A munkáltatót ez az utasítási joga a munkaszerződés tartalmától függetlenül megilleti, ellenben a munkaszerződésben a munkavállaló javára ettől a rendelkezéstől el lehet térni.<sup>28</sup> Ebben az esetben is az Mt. általános szabályai lesznek irányadók, gondolunk itt akár a munkafeltételek biztosítására, vagy az Mvt.-re tekintettel az általános munkavédelmi szabályokra. Amennyiben él a munkáltató e jogával, akkor a munkáltató kötelezettsége biztosítani a munkaeszközt, adott esetben a számítástechnikai eszközt, ami leginkább releváns lehet ebben az esetben. A járványhelyzetre és a 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendeletre tekintettel célszerűbb – és meglátásunk szerint szorgalmazandó – a külön megállapodást alkalmazni. A rendelet hatályvesztése után, bizonyos körülmények között az Mt. 53. §-a is igénybe vehető a munkáltató számára, természetesen az általános együttműködési kötelezettséget figyelembe véve.

## V. Összegzés

A távmunka és a home office tekintetében megállapítható, hogy a távmunkára vonatkozó szabályoktól történő eltérést lehetővé tevő kormányrendelet egy sajátos jogi környezetet teremtett. Tulajdonképpen a két, sok tekintetben hasonlóságokat mutató konstrukció a veszélyhelyzet ideje alatt összemósódott, és a rendeletnek köszönhetően a két intézmény elhatárolása – legalábbis a rendelet hatályban maradásáig – gyakorlati szempontból kevésbé lényeges. A munkáltató és a munkavállaló számára az a tény, hogy a munkaszerződést nem kell módosítani – hiszen a felek között egy külön megállapodásban lehet rögzíteni a távmunkát, azzal, hogy nem csak számítástechnikai eszközzel történő munkavégzésre irányulhat –, nagyban megkönnyíti a vírushelyzetre való reagálást munkajogi szempontból. Mindenesetre figyelemmel kell lennünk arra is, hogy az Szjtv. fentebb említett rendelkezései, illetőleg a rendelet ezirányú kiegészítése csak akkor alkalmazható, ha a felek munkaszerződés keretében távmunka végzésében megállapodtak. Kérdéses, hogy a jogalkotó a veszélyhelyzet után miként fogja kezelni ezeket a munkaviszonyokat, ellenben azok esetében célszerű lehet a munkaszerződés módosítása (távmunka végzésére), akik a veszélyhelyzet elmúltával is folytatni szeretnék a távmunka keretében végzett munkát,

<sup>26</sup> *Marencsák* i. m. 112. o.

<sup>27</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 53. § (1)-(2) bek.

<sup>28</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 43. § (1) bek.

illetve foglalkoztatást minden előnyével és hátrányával együtt. Bízunk abban, hogy a jogalkotó átgondolja az intézmény mibenlétét, és a 21. századi igényeknek megfelelően él a módosítás eszközével.