

Áttekintés a távmunkára vonatkozó jogalkotási folyamat alakulásáról¹

DOI: <https://doi.org/10.15170/PMJK.2025.K.2>

I. Előzmények

2020-ban megjelent koronavírus-járvány (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 *home office* konstrukciójával kapcsolatban – amely egyébként önálló jogintézményként nem létezik a hatályos jogunkban – le kell szögeznünk, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) általános szabályai lehetőséget biztosítanak (és a járványhelyzetet megelőzően is lehetőséget biztosítottak) arra, hogy a felek a munkaszerződésben meghatározzanak más, eseti jelleggel a szokásos munkavégzés helyétől elkülönült helyet, ahol a munkavállaló teljesíteni köteles. Ez akár a munkavállaló otthona is lehet, figyelemmel az általános rendelkezésekre. Emellett a munkáltató ideiglenesen egyoldalúan is elrendelhet otthoni munkavégzést, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályai alapján.² A 2002. július 16-án megkötött Európai Távmunka Keretmegállapodás rendelkezéseivel összhangban a magyar munkajogban 2004-től szabályozott távmunkával kapcsolatos rendelkezéseket az Mt. 196. és 197. §-a tartalmazta.³ A távmunka fogalma az Mt.-ben a járványhelyzetet megelőzően a következő volt: „*távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.*”⁴ Jól érzékelhető, hogy a *home office* és a távmunka nem azonos fogalmak, noha a közbeszédben gyakran szinonimaként használatos. A munkáltató telephelyétől elkülönült hely kétségtelenül a munkavállaló otthona is lehetett, de ettől függetlenül más munkavégzési helyet is ki lehetett jelölni a munkaszerződésben. Lényeges fogalmi elem volt továbbá a számítástechnikai eszközzel történő munkavégzés. Voltaképpen ez azt jelentette, hogy csak a piac bizonyos szegmenseiben lehetett alkalmazni eme atipikus konstrukciót (pl. irodai tevékenységet végzők, grafikusok stb. körében).

¹ A tanulmány az NKFI- 135732 „Innovatív foglalkoztatási formák komplex kutatása – a munkajogi jogalkotás, jogalkalmazás és a vállalati hatékonyság összefüggései” kutatás kertében készült.

² 2012. évi I. törvény 53. §

³ Bankó Zoltán: A távmunka és az úgynevezett „home office” munkavégzés szabályozásának helyzete Magyarországon. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): Visegrád 17.0. A Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Wolters Kluwer Hungary, Budapest 2020. 71. o.

⁴ 2012. évi I. törvény 196. § (1) bek. [hatályos: 2012.07.01. – 2022.05.31.]

A koronavírus-világjárvány elterjedése okán tömeges igény mutatkozott az otthoni munkavégzés lehetőségének kibővítésére, így a járvány megfékezésével, illetve a következményei elhárításával összefüggésben született jogalkotási lépések kitertek az otthoni munkavégzés, illetve a távmunka szabályaira. A járvány kezdeti időszakában rendeleti úton is biztosították az otthoni munkavégzés lehetőségét. A veszélyhelyzeti jogalkotás értelmében: „*az Mt.-t a veszélyhelyzet megszűnését követő harminc napig azáltal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy [...] a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalián elrendelheti.*”⁵ További szabályozás hiányában számos kérdés merült fel a részletszabályok vonatkozásában, különösképp a munkáltató ellenőrzési kötelezettsége, a munkaidő nyilvántartása, valamint a munkaeszközök és a munkafeltételek biztosítása terén. Megjegyzendő, hogy a felek a rendeleti jogalkotás alapján az Mt. szabályaitól főszabályként bármely irányba eltérhettek, így mind a *home office*, mind a távmunka esetén lehetőségükben állt a felekre vonatkozó jogok és kötelezettségek meghatározása.⁶ A vonatkozó veszélyhelyzeti rendelkezésekkel összefüggő aggályokat ugyan érzékelte a jogalkotó, így annak ellenére, hogy többen a jogintézmény(ek) törvényi úton való rendezésére számítottak, a veszélyhelyzet ismételt kihirdetésével⁷ újra a veszélyhelyzeti jogalkotás eszközével törekedtek szabályozni e kérdéskört.

A Kormány a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) rendeletével (továbbiakban: Rendelet) eltérést tett lehetővé az Mt. távmunkára vonatkozó szabályaitól, illetve ezzel összefüggésben rendelkezett a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban: Mvt.), valamint a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (továbbiakban: Szt.) jogintézményhez kapcsolódó eltérő szabályairól.⁸ A Rendelet – 2021. július 3-át megelőzően hatályos szövegének – értelmében: „*a veszélyhelyzet ideje alatt a munkavállaló és a munkáltató a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 196. §-ától megállapodásban eltérhetnek.*”⁹ Ennek értelmében a felek külön megállapodásban a Rendelet hatályának fennállásáig, a munkaszerződés módosítása nélkül egy sajátos megoldást, konstrukciót alkalmazhattak. A 196. § (1) bekezdés szerinti fogalom meghatározásból kiindulva eltérhettek attól a kitéeltől is, hogy csak számítástechnikai eszközzel végezhető munka esetén alkalmazhatók a távmunkára vonatkozó szabályok, amely így kétségek nélkül kiszélesítette az alkalmazási lehetőségeket.

A Rendelet 2021. június 3-i hatállyal történt módosítása¹⁰ számos változást hozott a jogintézmény vonatkozásában. Azzal együtt, hogy a kibővült szabályok egy része konkretizálódott, a távmunka alkalmazási köre tovább szűkült.¹¹ Az új szabályozás¹² értelmében távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő

⁵ 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (2) bek. [hatályos: 2020.03.19. – 2020.06.17.].

⁶ 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (4) bek. [hatályos: 2020.03.19. – 2020.06.17.].

⁷ 478/2020 (XI. 3.) Korm. rendelet [hatályos: 2020.11.04. – 2021.02.07.].

⁸ 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet 1-2. § [hatályos: 2020.11.12. – 2021.07.02.].

⁹ 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet 3. § [hatályos: 2020.11.12. – 2021.07.02.].

¹⁰ 393/2021. (VII. 2.) Korm. rendelet

¹¹ Tekintettel arra, hogy a 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet a korlátok nélküli szabad megállapodást, a 478/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet korábbi szövege pedig az Mt. távmunkára vonatkozó szabályaitól való eltérést tette lehetővé.

¹² 478/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet [hatályos: 2021.07.03. – 2022.05.31.].

egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi. Ezzel lényegében megtörtént a „hibrid” *home office* intézményesítése (amikor a munkavállaló a munkát a munkaidejének egy részében végzi csak a munkahelyén), azzal, hogy a *home office* és a távmunka közti határvonal továbbra is csak az Mt. általános szabályainak segítségével volt meghatározható. Annak ellenére, hogy a korábbi veszélyhelyzeti szabályozás(ok)hoz képest (szabad megállapodás útján való rendezés) a szabályok specifikusabbak lettek, az Mt. eredeti rendelkezéséhez képest továbbra is jelentős mértékű kiterjesztés érhető tetten. Ez leginkább abban érzékelhető, hogy nem csak a számítástechnikai eszközzel munkát végző személyek esetén, hanem lényegében a rendeltetésénél fogva bármely tevékenységet ellátó munkavállalókra is alkalmazható volt a konstrukció. Abban továbbra sem történt változás, hogy az ilyen típusú munkavégzésben a munkaszerződésben kell megállapodni. A diszpozitivitás elvét szem előtt tartva a jogszabály különböző részletszabályokat tartalmazott:

- a) a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki,
- b) a munkáltató az ellenőrzési jogát távolról számítástechnikai eszköz alkalmazásával gyakorolja,
- c) a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát, és
- d) a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

Bár lényegében továbbra is a felek megállapodása élvezett elsőbbséget, a jogalkotó meghatározta azokat a kritériumokat, amelyek alapján a jogintézmény behatárolhatóbb lett. Másképp: amennyiben a felek csak a távmunkavégzés tényében állapodtak meg, az egyéb kérdések tekintetében a Rendelet rendelkezéseit kellett alkalmazni. Az utasítási joggal kapcsolatos rendelkezés lényegében megegyezett az Mt. eredeti szabályával, az ellenőrzési jog konkrét meghatározásával pedig leszűkítette a munkáltató lehetőségeit az online térre. Abban az esetben, ha a munkáltató az ellenőrzés jogát a távmunkavégzés helyén gyakorolta, akkor az ellenőrzés nem jelenthetett a munkavállaló, valamint a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet. A Rendelet a távmunkával kapcsolatos tájékoztatási kötelezettség tekintetében úgy rendelkezett, hogy a munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles volt megadni, amelyet más munkavállalónak biztosított (elhagyva munkáltatónak a távmunkára vonatkozó speciális tájékoztatási kötelezettségét). A módosítás az új konstrukcióhoz igazodva szintén változást hozott az Mvt., illetve az Szjtv. távmunkára vonatkozó rendelkezései eltérő alkalmazásával összefüggésben.

2021. decemberében az Országgyűlés elfogadta a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről szóló 2021. évi CXXX. törvényt, amely 2022. január 1-jén hatályba lépett, azzal, hogy a törvény bizonyos rendelkezései a veszélyhelyzet megszűnésével léptek hatályba.¹³ Ez a következőt jelentette: törvény született az otthoni munkavégzés lehetőségéről (a jogszabály továbbra is a távmunka kifejezést használta), de az erre vonatkozó szabályok – az Mt., az Mvt., illetve a Szjtv. módosításai – csak a

¹³ 2021. évi CXXX. törvény 104. §

veszélyhelyzet megszűnésével, 2022. június 1-jével hatályosultak.¹⁴ Másképp: a veszélyhelyzet tartama alatt – eltérő jogszabályi rendelkezés hiányában – továbbra is a Rendelet rendelkezéseit kellett alkalmazni. Tekintettel arra, hogy a jogszabálymódosítás következtében a távmunkát szabályozó törvények (Mt., Mvt., Szjtv.) tartalmi értelemben átvették a Rendelet rendelkezéseit,¹⁵ a szabályokkal kapcsolatos megállapítások újbóli ismertetése nem indokolt.

II. Értékelés

A 2020 tavaszán bevezetett munkajogi szabályok (lényegében az Mt. diszpozitívva tétele) tökéletesen szemléltették a következő kettősséget: hiába kívánt a jogalkotás idejében reflektálni a rendkívüli helyzetre, a járványhelyzet kiszámíthatatlansága, valamint a különböző jogintézmények módosítására irányuló szabályozási előzmények szinte teljes hiánya következtében egy olyan sajátos helyzet alakult ki, ami bizonyos szempontból még rövid távon sem lett volna fenntartható. Részben ezzel indokolható, hogy a járvány ún. második hullámának kezdetekor a korábbi – járványügyi, illetve azzal összefüggő jogalkotási – időszak esetleges következtetlenségei kiküszöbölődni látszottak. A jogalkotás felismerte, hogy az otthoni munkavégzéssel kapcsolatos szabályok rendezésén túl – ide nem értve egyes járulékos, illetőleg szükségszerű kiegészítést – a túlzott mértékű beavatkozás nem feltétlen indokolt a munka világába. Az otthoni munkavégzés tekintetében a 478/2020. (XI. 11.) Korm. rendelettel bevezetett szabályozás, valamint a későbbi módosítások, illetőleg az Mt. 2022. június 1-jétől hatályos szabályozása tökéletesen tükrözi a fentebb említett tendenciát. A járványhelyzet kezdetekor a munkáltatói hatalom egyoldalú kiterjesztésétől a felek kompromisszumos megoldására fókuszáló irányon keresztül eljutottunk a jogintézmény konzekvens, hosszútávon alkalmazandó tartalmához. Természetesen e folyamat megértéséhez, a módosítások mögött meghúzódó szemlélethez szükségszerűen hozzátartozik a korábbi szabályozásból fakadó tapasztalatok összesítése. A 2022. június 1-jétől hatályos törvénymódosítás következtében a jogintézményt szabályozó normák (Mt., Mvt., Szjtv.) tartalmi értelemben átvették a Rendelet rendelkezéseit. A törvényjavaslat indoklásából kiderül, hogy a távmunkával kapcsolatos veszélyhelyzeti szabályokat a jogalkotó sikeresnek értékelte, így a veszélyhelyzet megszűnését követően szakítani kívánt a korábbi, kevésbé rugalmas távmunka szabályokkal, oly módon, hogy lényegében törvényi erőre emelte a veszélyhelyzet idején kikristályosodott szabályozást.¹⁶

Természetesen az otthoni munkavégzés kérdését nem csak Magyarországon, hanem Európa legtöbb államában napirendre tűzték a járványhelyzet kezdeti időszakában. Összefoglalóan annyit szükséges megemlíteni, hogy Európa legtöbb államában az általános szabályok alapján volt lehetőség az otthoni munkavégzésre (pl.

¹⁴ 181/2022. (V. 24.) Korm. rendelet [hatályos: 2022.06.01. – 2022.10.22.]

¹⁵ „A javaslat megteremti a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. Korm. rendelet kivezetéséhez szükséges szabályokat. A módosítással a távmunkavégzés tekintetében a veszélyhelyzet idején kialakult gyakorlat normál jogrendbe történő átemelése történik meg.” Ld.: T/17671. számú törvényjavaslat indoklása.

¹⁶ T/17671. számú törvényjavaslat indoklása.

Németország, Csehország), azzal, hogy szükség esetén a már meglévő jogi szabályozást „igazították” a járványhelyzet súlyosságához (pl. Olaszország). Ezzel összhangban arra is találunk példát, hogy egyes országok – a járványhelyzet súlyosságára, valamint a munkakörök jellegére tekintettel – átmenetileg kötelezően elrendelték az otthoni munkavégzést (pl. Szlovákia, Ausztria).