



## Elmosódó határok – a távmunka hatályos szabályainak elemzése

PAPP ÁGNES

ügyvéd, munkajogi szakjogász

A veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről szóló 2021. évi CXXX. törvény a távmunkára vonatkozó szabályokat mind az Mt.-ben,<sup>1</sup> mind az Mvt.-ben<sup>2</sup> módosította. A módosított rendelkezések 2022. június 1-jén léptek hatályba. A veszélyhelyzet idején kormányrendelettel bevezetett, majd törvényi szintre emelt szabályok számos nyitott kérdést hagytak a jogalkalmazók számára. A távmunka elhatárolása a home office-tól, illetve a bedolgozói jogviszonytól a hatályos szabályok figyelembevételével komoly nehézségeket okozhat, különösen a felek távmunkára vonatkozó, részletes megállapodásának hiányában. Jelen tanulmány a távmunka jelenleg hatályos szabályozásának veszélyhelyzeti szabályokon keresztül vezető kialakulását, és ennek tükrében a hozzá legközelebb álló jogviszony típusok elhatárolási szempontjait mutatja be.

### 1. A távmunka és home office szabályozása a veszélyhelyzeti jogalkotás idején

A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet rögzítette, hogy a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti.<sup>3</sup> A jogalkotó a veszélyhelyzet kezdetén tehát párhuzamosan használta az otthoni munkavégzés és a távmunkavégzés fogalmakat anélkül, hogy az otthoni munkavégzés definícióját megadta volna.

A távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet már részletesen érintette a távmunkát, mely azonban eleinte sok bizonytalanságot eredményezett.

<sup>1</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.).

<sup>2</sup> A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.).

<sup>3</sup> 47/2020. (III. 18.) Korm.rendelet 6. § (2) bekezdés.

A 487/2020. (XI. 11.) Korm.rendelet 2020. november 12-én lépett hatályba. Eredeti tartalma, amely 2021. július 2. napjáig volt hatályos, mind az Mt.-t, mind az Mvt.-t derogálta. A 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet 1. §-a szerint ugyanis veszélyhelyzet ideje alatt az Mvt. 86/A. §-át nem kell alkalmazni, míg a 3. § alapján az Mt. 196. §-ától a munkavállaló és a munkáltató megállapodásban eltérhettek.

A 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet kezdetben annyit rögzített a munkavédelemmel kapcsolatban,<sup>4</sup> hogy távmunkavégzés esetén a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól, és a munkavállaló a munkavégzés helyét ezen munkakörülmények teljesülésére figyelemmel választja meg. A bekezdés második fordulata lényegében a munkavégzés teljesítési helye megválasztásának átengedését eredményezte.

A rendelet a jogalkalmazók helyzetét nem könnyítette meg, sok esetben még nagyobb bizonytalanságot eredményezett. A bizonytalanság álláspontom szerint részben abból eredt, hogy ha elfogadjuk azt az uralkodó jogirodalmi álláspontot, miszerint a home office nem minősül távmunkának, úgy az Mvt. 86/A. §-a alkalmazásának kizárását nehezen lehet megindokolni. Bizonytalanságot eredményezett továbbá az Mt. 196. §-ától való eltérés lehetősége is; a felek erre vonatkozó kifejezett megállapodása nélkül is távmunkának minősülhetett az otthoni munkavégzés.

A 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet eredeti szövegét a 393/2021. (VII. 2.) Korm. rendelet 2021. július 3-i hatálybalépéssel módosította, mely így számos tartalmi újításon esett át. Herdon István ezt a lépést egyenesen a home office kodifikációjaként értékelte.<sup>5</sup>

A jogalkotó a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet 1. § (2) bekezdésében szó szerint megismételte az Mvt. 86/A. § (2) bekezdését, valamint az 1. § (3) bekezdésben az Mvt. 86/A. § (6) bekezdés első fordulatát. Az Mvt. 86/A. § alkalmazását ugyanakkor továbbra is kizárta. A munkavállaló és a munkáltató megállapodása szerint tehát lehetőség volt arra, hogy távmunkavégzés esetén a munkavállaló biztosítsa a munkavégzés eszközét, mely esetben a munkáltatót kockázatértékelési kötelezettség terheli, míg a munkavállaló köteles a munkaeszközök biztonságos állapotának fenntartására.<sup>6</sup> Az idézett szabályok az Mvt.-hez képest változatlanok maradtak, pontosabban azok alkalmazását ismét előírta a jogalkotó, de nem az Mvt., hanem a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet alapján. A kétszintű szabályozás szükségessége ugyanakkor vitatható volt.

A jogalkotó új szabályokat is bevezetett: a 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet 1/A. § (1) és (2) bekezdésében különbséget tett a között, hogy a távmunka információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel, rendszerrel (a továbbiakban együtt: számítástechnikai eszköz) vagy anélkül kerül teljesítésre. A megkülönböztetés elsősorban munkavédelmi szempontból lényeges, ugyanis míg a

<sup>4</sup> A távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Kormányrendelet 1. § (2) bekezdés.

<sup>5</sup> HERDON István: A távmunkáról szóló kormányrendelet módosítása, avagy a „home office” kodifikálásnak pillanata. *Munkajog*, 2021/3. 67–71.

<sup>6</sup> 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet 1. § (2) bekezdés.

számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a munkavállaló a munkavégzés helyét a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények teljesülésére figyelemmel – saját maga – választja meg, addig a nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetében a felek írásban megállapodnak a munkavégzés helyéről.

A megkülönböztetés álláspontom szerint dogmatikai szempontból is jelentős volt: a távmunka 2022. 05. 31. napjáig hatályos, az Mt. 196. §-ban megfogalmazott definíciójának<sup>7</sup> ugyanis a kommentár irodalom szerint is specifikus eleme volt, hogy a munkát számítástechnikai eszközzel végzik és a munka eredménye is elektronikusan kerül továbbításra.<sup>8</sup> A Korm. rendelet ezt a specifikumot elhagyta akkor, amikor egyéb feltételek mellett távmunkának minősítette a nem számítástechnikai eszközzel végzett tevékenységeket is, mellyel álláspontom szerint a távmunka kialakulását eredményező és megkülönböztető jegyeinek legjellegzetesebbikét negligálta. Fodor T. Gábor és Tóth Kristóf álláspontja<sup>9</sup> szerint az eddig a távmunkát és bedolgozói jogviszonyt elhatároló azon lényeges különbség, miszerint a távmunka esetén a számítástechnikai eszköz használata elengedhetetlen, míg bedolgozói jogviszonynál ez nem kritérium, a két jogintézmény közötti éles határvonalat bontotta le.

A módosított 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet 3. § (1) bekezdésének első fordulata a veszélyhelyzet ideje alatt a távmunkára vonatkozó Mt. 196. §-ában meghatározott szabályok alkalmazását kizárta, majd a második fordulatban megadta, hogy helyette a Korm. rendelet 3. § (2)–(6) bekezdéseit kell alkalmazni. Bár a rendelet a home office kifejezést továbbra sem alkalmazta, ezzel együtt is a szakirodalmi<sup>10</sup> elemzések szerint tisztázódni látszik a jogalkotói álláspont a home office és a távmunka viszonyáról, miszerint a Korm. rendelet hatálya alatt a home office munkavégzés a távmunkavégzés fogalmába illeszkedik, így lényegében az otthoni munkavégzés is távmunka.<sup>11</sup>

## 2. A távmunka jelenleg hatályos szabályozása

### 2.1. Az Mt. és az Mvt. módosítása

A veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről szóló 2021. évi CXXX. törvény a távmunkára vonatkozó szabályokat mind az Mt.-ben, mind az Mvt.-ben – lényegében a 487/2020.

<sup>7</sup> Mt. 196. § (1) bekezdés.

<sup>8</sup> BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György – SZÓKE Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer, Budapest, 2019. Az Mt. 196–197. §-ához fűzött kommentár. 618–621.

<sup>9</sup> FODOR T. Gábor – TÓTH Kristóf: Occam borotvája, avagy a „home office” mint a munkajog unikornisa. *Munkajog*, 2021/4. 34–38.

<sup>10</sup> HERDON i. m. 67–71.; FODOR T.–TÓTH i. m. 34–38.

<sup>11</sup> Ezzel ellentétes álláspontot képvisel Kárpáti Csenge, aki a „home office” lényegét továbbra is a teljesítési hely megválasztásának munkavállaló számára történő átengedésében látja. Álláspontja szerint a szerződéses munkahely „home office” esetén különbözik a teljesítés helyétől, szemben a távmunkával, ahol a munkaszerződésben meghatározásra kerülő, a munkáltató telephelyétől elkülönült ún. szerződéses munkahely megegyezik a teljesítési hellyel. KÁRPÁTI Csenge: „Home office” napjainkban – Az otthoni munkavégzés jelensége, széles körű elterjedésének munkajogi vetületű problémái. *Munkajog*, 2022/2. 27–37.

(XI. 11.) Korm. rendelet szövegével egyezően – módosította. A módosított rendelkezések 2022. június 1-jén léptek hatályba.

A 2022. június 1. napjától hatályos Mt. 196. § (1) bekezdése szerint a távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi. A jogalkotó tehát az Mt.-ben korábban alkalmazott távmunka fogalomhoz képest a 'rendszerességet' és a 'számítástechnikai eszköz alkalmazását', mint fogalmi elemeket elhagyta. Az Mt. 196. § (2) bekezdése szerint továbbra is a távmunkavégzésre irányuló jogviszony létrejöttének feltétele, hogy a felek a munkaszerződésben ebben megállapodjanak. Az Mt. 196. § (3) bekezdés a) pontjában nem változtatott a jogalkotó azon sem, hogy fő szabályként a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki. Az Mt. 196. § (3) bekezdés b) pontjában bevezetésre került, hogy a felek eltérő megállapodása hiányában a munkáltató fő szabály szerint ellenőrzési jogát számítástechnikai eszköz útján gyakorolja. Az Mt. 196. § (3) bekezdés c) pontjában foglaltak értelmében – új viszonyítási pontként – bevezetésre került, hogy a felek eltérő megállapodása hiányában a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát.

Az Mvt. távmunkavégzésre vonatkozó, 2022. május 31-ig a 86/A. §-ban található speciális munkavédelmi szabályai szintén a 487/2020. Korm. rendelet szövegét szó szerint megismételve kerültek módosításra. Az Mvt. 86/A. §-a kiegészült két további, a számítástechnikai eszközzel végzett távmunkára vonatkozó 86/B. §-al és a nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunkára vonatkozó, 86/C. § rendelkezéseivel.

Lényeges különbség azonban a 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet és a módosított, Mvt. munkavédelemmel kapcsolatos szabályai között, hogy míg a Korm. rendelet 1/A. § (4)–(8) bekezdésében foglaltakat mind a számítástechnikai eszközzel végzett, mind a nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén alkalmazni kellett, addig ugyanezek a szabályok – figyelemmel az idézett rendelkezések szerkezeti tagolására – a módosított Mvt.-ben kizárólag a 86/C. §-ban szabályozott, nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén alkalmazandók. Ezek a szabályok a következők: a munkavállaló a munkáltató hozzájárulása nélkül nem változtathatja meg a munkakörülményeket; a munkáltató vagy megbízottja rendszeresen köteles meggyőződni arról, hogy a távmunkavégzési helyen a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket; az ellenőrzésen túl a munkáltató vagy megbízottja a kockázatértékelés elvégzése, balesetvizsgálat lefolytatása, valamint a munkakörülmények ellenőrzése céljából léphet be és tartózkodhat a távmunkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén; a távmunkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkavédelmi képviselő a munkavállaló beleegyezésével léphet be és tartózkodhat ott. Az Mvt. 81. § (4) bekezdésében meghatározott 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 megkez-

dése előtt legalább három munkanappal tájékoztatja. A munkáltató az ilyen céllal a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területére történő belépéshez szükséges hozzájárulást a munkavállalótól legkésőbb az ellenőrzés megkezdéséig beszerzi.

## *2.2. Számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a munkavégzési hely meghatározása*

A 2022. 06. 01. napjától hatályos Mvt. 86./B–C §-ai szerint tehát a számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a munkavállaló a munkavégzés helyét a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények teljesülésére figyelemmel – saját maga – választja meg, a munkavállaló a munkáltató hozzájárulása nélkül is megváltoztathatja a munkakörülményeket, és a munkáltató nem köteles rendszeresen meggyőződni arról, hogy a távmunkavégzési helyen a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek. Az Mt. 45. § (3) bekezdése szerint a munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi. A munkáltató telephelyétől elkülönült ún. szerződéses munkahely meghatározása<sup>12</sup> távmunkavégzés esetén is érvényes, például egy adott település, vagy megye (nagyobb földrajzi egység) megnevezésével.<sup>13</sup> Amennyiben tehát a munkavállaló számítástechnikai eszközzel végez távmunkát, úgy álláspontom szerint a munkavállaló által választott munkavégzési hely nem feltétlenül lesz állandó, azt a munkavállaló jogosult – az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés körülményeiről szóló munkáltatói tájékoztatás figyelembevételével – a szerződésben meghatározott földrajzi egység határain belül megváltoztatni a nélkül, hogy a távmunkavégzés helyét munkavédelmi szempontból előzetesen jóváhagyatná a munkáltatóval.

## *2.3. Számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a távmunkavégzés mennyiségének meghatározása*

Az Mt. 196. § (3) bekezdés c) pontjában foglaltak szerint – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát. A szabály gyakorlati alkalmazása megfelelő szabályozás hiányában ugyanakkor bizonytalan helyzetet eredményezhet. Amennyiben a felek között érvényesen létrejön egy távmunkavégzésre irányuló munkaszerződés, amelyben a felek nem rögzítenek eltérő megállapodást a vonatkozásban,

<sup>12</sup> PÁL Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka. *Munkajog*, 2018/2. 58–59., KÁRPÁTI i. m. 27–37.

<sup>13</sup> Mfv.I.10.097/2018.

hogy a tárgyévben hány munkanapon és ezen belül is milyen rendszerességgel végez a munkavállaló a munkáltató telephelyétől eltérő helyen munkát, úgy az Mt. 196. § (3) bekezdés c) pontját szükséges alkalmazni. Ez esetben felmerül a kérdés, hogy jogosult-e a munkáltató egyoldalúan meghatározni, hogy az adott év mely munkanapjain végezzen munkát a munkavállaló a munkáltató telephelyén és mely munkanapokon egy attól elkülönült helyen? Ezt mennyi idővel előre köteles közölni a munkavállalóval? Másként megfogalmazva, elvárható-e a munkavállalótól, hogy egy általa előre nem ismert időpontban is biztosítani tudja a munkavégzésre alkalmas körülményeket a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen, még akkor is, ha ezt a helyet jogosult ő maga megválasztani?

#### *2.4. Ellenőrzési kötelezettség, munkáltatói kárfelelősség*

Az Mt. 196. § (3) bekezdés b) pontja értelmében a munkáltató csak abban az esetben gyakorolhatja ellenőrzési jogát a távmunkavégzés helyén, amennyiben ebben a munkavállalóval megállapodik, egyébként azt számítástechnikai eszköz útján látja el. Az Mvt. 86/C. §-ban foglalt, a nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunkára vonatkozó speciális munkavédelmi szabályok ugyanakkor kizárólag akként teljesíthetők, ha a munkáltató rendszeresen, a távmunkavégzés helyén ellenőrzi a munkavédelmi követelmények megvalósulását. Tekintettel arra, hogy az Mvt. 86/C. § a számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén fő szabály szerint nem alkalmazandó, így levonható az a következtetés, hogy a munkáltató nem köteles rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkavállaló betartja-e a munkavédelmi szabályokat, illetve a munkavállaló által munkavégzésre használt ingatlan területére sem a munkáltató, sem a hatóság nem léphet be ellenőrzés céljából. Az Mvt. 86/B. § c) pontja szerint a munkáltató a munkavédelmi szabályok megtartását – eltérő megállapodás hiányában – számítástechnikai eszköz alkalmazásával távolról ellenőrizheti. A feltételes mód arra is következtetni engedi a jogalkalmazót, hogy a munkáltató ellenőrzési kötelezettsége csupán lehetőség, nem kötelezettség.

A Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fórumának 2016-ban kiadott tanulmánya<sup>14</sup> a távmunka kapcsán az osztott munkavédelmi felelősség mellett foglalt állást. A tanulmány azokban az esetekben, amikor a munkáltatóknak nincs ellenőrzési lehetősége a munkavállaló munkavégzése felett, a munkáltatók kártérítési felelősségének oldását javasolja. Eszerint a munkáltató továbbra is köteles maradna a munkavédelmi oktatás és eszközök térítésmentes biztosítására a távmunkás esetén is, ám az eszközök rendeltetésszerű használatáért, a munkavédelmi szabályok betartásáért és az ezek megszegéséből eredő károkért a munkavállaló tartozna felelősséggel. A módosított Mvt. távmunkára vonatkozó speciális szabályai, azon belül is a számítástechnikai eszközzel végzett munkára vonatkozó rendelkez-

<sup>14</sup> KEMÉNY Péter – KEVEHÁZI Katalin: Távmunka – osztott munkavédelmi felelősséggel. Javaslatok a távmunka munkavédelmi szabályainak korszerűsítésére. 2016. [http://mef.forum.hu/ckfinder/userfiles/files/MEF\\_tanulm%C3%A1ny\\_t%C3%A1vmunka\\_szab%C3%A1lyoz%C3%A1sr%C3%B3l.pdf](http://mef.forum.hu/ckfinder/userfiles/files/MEF_tanulm%C3%A1ny_t%C3%A1vmunka_szab%C3%A1lyoz%C3%A1sr%C3%B3l.pdf)

zések tulajdonképpen a fentiekhez vezetnek, bár azt a jogszabály nem mondja ki, hogy a munkavállaló tartozik felelősséggel a szabályok megszegéséből eredő károkért. A szakirodalom ugyanakkor nem tartja indokoltnak a munkáltatói kárfelelősség oldását eredményező jogszabály-módosítást. A Kártyás Gábor, Répáczki Rita, Takács Gábor szerzők által publikált tanulmány<sup>15</sup> ezen álláspontot a következővel indokolja: „Ha ugyanis a konkrét munkavégzés felett a munkáltatónak nem, vagy csak korlátozottan volt ellenőrzési lehetősége, akkor nagyobb eséllyel áll fenn a mentesüléshez megkövetelt ellenőrzési körön kívüliség, illetve a kizárólagos károsulti elháríthatatlan magatartás.”

A Magyar Távmunka Szövetség szakmai javaslatokat<sup>16</sup> fogalmazott meg 2020-ban a távmunka szabályainak módosításához. A Szövetség javaslata hangsúlyozza, hogy a jelenlegi munkavédelmi szabályok azáltal, hogy minden egyes távmunkás esetén előzetesen jóvá kell hagynia a munkáltatónak a munkavégzés helyét, túl bürokratikusak. A munkavédelmi szabályok nem otthoni, hanem ipari munkakörnyezetre lettek meghatározva. Mivel az előírt kritériumok – például megfelelő fényviszonyok, szellőztetés, bútorok – biztosítása sok esetben kivitelezhetetlen a munkavállaló otthonában, ezért e téren rugalmasabb szabályokra van szükség. A javaslat ezért azt rögzíti, hogy az eszközök elrendezése a munkavállaló kötelezettségét képezze, az ellenőrzés pedig megvalósulhat ellenőrző lista kitöltésével, fényképek elemzésével is. Lehetőséget kell teremteni továbbá a mobil munkavégzés feltételeinek megvalósítására is. A Mvt. távmunkára vonatkozó speciális szabályai vélhetően a fenti javaslat figyelembevételével kerültek elfogadásra.

### 3. A távmunka elhatárolása a bedolgozói jogviszonytól

Prugberger Tamás és Kenderes György szerzőpáros tanulmányában<sup>17</sup> azt állapította meg, hogy a távmunka a bedolgozói jogviszonyból fejlődött ki. Az 1970-es és 1980-as években az otthonról, számítástechnikai eszközzel végzett távmunkát „elektronikus bedolgozásként” is aposztrofálták. Az Mt. 198. § (1) bekezdése szerint a bedolgozói munkaviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában [137. § (3) bekezdés] határozzák meg. Az Mt. 198. § (2) bekezdés alapján a munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállaló által végzett tevékenységet, a munkavégzés helyét, a költségtérítés módját és mértékét, míg a (3) bekezdés értelmében munkahely a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely.

<sup>15</sup> KÁRTYÁS Gábor – RÉPÁCZKI Rita – TAKÁCS Gábor: A munkajog digitalizálása: A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz (Kutatási Zárótanulmány). Budapest, Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, 2016. 92. [https://www.researchgate.net/publication/339386765\\_A\\_munkajog\\_digitalizalasa](https://www.researchgate.net/publication/339386765_A_munkajog_digitalizalasa)

<sup>16</sup> Magyar Távmunka Szövetség: Szakmai javaslatok a távmunka szabályainak módosításához. 2020. <http://tavmunka.org/wp/szakmai-javaslatok/>

<sup>17</sup> PRUGBERGER Tamás – KENDERES György: Az atipikus munkaviszonyok a munkaerő-kölcsönzés és a távmunkavégzés tükrében. *Miskolci Jogi Szemle*, 2009/2. 30–55.

A két jogviszony összevetéséről részletes és plasztikus, táblázatos összefoglalás található Ferencz Jácint doktori értekezésében.<sup>18</sup> A doktori értekezés szempontrendszerét alapul véve, a jelenleg hatályos távmunka szabályok alapján az alábbiakat állapíthatjuk meg.

### *3.1. A munkavégzés helye*

Az első értékelési szempont a munkavégzés helye, melyből megállapítható, hogy a két jogviszony közötti kapcsolódási pont korábban és jelenleg is az, hogy mindkét tevékenység végezhető a munkavállaló otthonából.

### *3.2. A munkavégzés eszköze*

2022. május 31. napjáig lényeges elhatárolási pont volt, hogy távmunka esetén kizárólag számítástechnikai eszközzel kommunikáltak a felek, a munkavégzés eszköze kizárólag számítástechnikai eszköz volt, és a munka eredménye is elektronikus úton került továbbításra, míg bedolgozói jogviszonyban ez a munkáltató és a munkavállaló megállapodásától függ.<sup>19</sup> A jelenleg hatályos szabályok értelmében a távmunka – a bedolgozói jogviszonnyal egyezően – egyaránt végezhető számítástechnikai és nem számítástechnikai eszközzel.

### *3.3. Munkáltató utasítási joga*

A munkáltató irányítás és utasítás adási joga mindkét jogviszonyban csupán áttételesen érvényesül a hagyományos munkaviszonyhoz képest. Távmunka esetén kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok, bedolgozói jogviszonynál a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki.<sup>20</sup> A felek megállapodásukban mindkét esetben eltérhetnek ezektől a szabályoktól.

---

<sup>18</sup> FERENCZ Jácint: Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése. Doktori értekezés. Győr, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2014.

<sup>19</sup> Mt. 198. § (2) bekezdés.

<sup>20</sup> Mt. 199. § (1) bekezdés.



### 3.4. Munkaeszközök biztosítása

A távmunkavégzés esetén az Mt. általános szabályai szerint – a felek eltérő rendelkezése hiányában – a munkáltató biztosítja a munkavégzéshez szükséges feltételeket, így a munkavégzéshez szükséges eszközöket is.<sup>21</sup> A bedolgozói jogviszony esetén a munkavállaló a felek eltérő megállapodása hiányában a munkát saját eszközeivel végzi.<sup>22</sup>

### 3.5. Munkáltató ellenőrzési joga és kötelezettsége

Az ellenőrzésre vonatkozó szabályok 2022. május 31. napjáig megegyeztek a két foglalkoztatási formánál. Mindkét esetben főszabályként érvényesült, hogy a felek eltérő rendelkezése hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és azt, hogy mi a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb időtartam. A jelenleg hatályos szabályok értelmében távmunkavégzés esetén az Mt. 196. § (3) bekezdés b) pontja alapján a munkáltató főszabály szerint távolról, számítástechnikai eszköz útján ellenőrzi a munkavállaló munkavégzését. Az Mvt. 86/C. § ugyanakkor olyan – az előzőekben már ismertetett – speciális kötelezettségeket ír elő a munkáltatók számára a nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetére, amely miatt ezeket a munkáltatók kizárólag az Mt. 196. § (3) bekezdés b) pontjában foglaltaktól eltérő, a munkavállalóval kötött és az ellenőrzés lehetőségét a távmunkavégzés helyére (is) kiterjesztő megállapodás alapján tudják teljesíteni. Továbbra is érvényesül mindkét jogviszonyban az a garanciális szabály, hogy az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan használó más személy számára aránytalan terhet.<sup>23</sup>

### 3.6. Felelősség a munkával elért eredményért

Ferencz Jácint szerint a két jogviszony közötti lényeges különbséget korábban is a munkavállaló munkájával elért eredményért való felelősségére vonatkozó szabályok adták: „Míg a távmunkás jogviszonya a polgári jog gondossági kötelekhez áll közel, addig a bedolgozói jogviszony inkább eredménykötelem, minthogy a bedolgozóként foglalkoztatott munkavállaló számára szankcióként jelentkezik a teljesítménybér csökkentése vagy megvonása. Ebből a szempontból a távmunkás az általa végzett

<sup>21</sup> Mt. 51. § (1) bekezdés.

<sup>22</sup> Mt. 199. § (2) bekezdés.

<sup>23</sup> Mt. 196. § (4) bekezdés és 199. § (3) bekezdés.

munkáért a tipikus munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló felelősségével tartozik, aki nem teljesítménybérben, hanem órabérben foglalkoztatott.”<sup>24</sup>

### *3.7. A legfontosabb elhatárolási szempont megszűnése?*

A kommentár irodalom szerint<sup>25</sup> 2022. május 31. napjáig a legfontosabb elhatárolási szempont a két jogviszony között az volt, hogy míg távmunka esetén a munkát kizárólag számítástechnikai eszközzel végzik, és a munka eredménye elektronikus úton került továbbításra, addig a bedolgozói jogviszony létrehozásával a jogalkotó szándéka az volt, hogy valamilyen, elsődlegesen fizikai eredményben megnyilvánuló, a munkáltató telephelyétől elkülönült munkavégzést szabályozzon. Ez utóbbi azonban nem jelenti azt, hogy bedolgozói jogviszonyban a feladatok ne lennének számítástechnikai eszközzel végezhetőek. Egyetértek Fodor T. Gábor és Tóth Kristóf azon álláspontjával, mely szerint<sup>26</sup> ez a hosszú ideje irányadó elhatárolási szempont a jelenleg hatályos szabályozás tükrében megszűnni látszik.

## **4. A távmunka elhatárolása a home office-től**

### *4.1. A home office megközelítése a szakirodalomban*

2020 tavaszán, a világjárvány következményeként rendkívüli és azonnali átalakulás történt a munkaerőpiacon; e körben jelen tanulmány szempontjából leglényegesebb az otthonról történő munkavégzés (home office) általánossá válása volt.

Bankó Zoltán álláspontja szerint „a home office jelenség alatt értjük azt a kivételesnek tekinthető helyzetet, amikor a hagyományos (teljes munkaidős, határozatlan idejű munkaszerződéssel) munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló számára ideiglenes, kivételes jelleggel a munkáltató engedélyezi az állandó munkavégzési helytől eltérő helyen való munkavégzést, amely jellemzően a munkavállaló lakóhelye.”<sup>27</sup>

Pál Lajos közelítette meg<sup>28</sup> a szakirodalomban elsőként a home office-t abból a szempontból, hogy különbséget tett a munkavégzés tényleges teljesítési helye, valamint a szerződéses munkahely között. Álláspontja szerint a munkáltató a teljesítési hely meghatározásának jogát egyoldalú kötelezettség-

<sup>24</sup> FERENCZ i. m. 97.

<sup>25</sup> BANKÓ–BERKE–KISS–SZÓKE i. m. 619.

<sup>26</sup> FODOR T.–TÓTH i. m. 34–38.

<sup>27</sup> BANKÓ Zoltán: A távmunka szabályozásának dilemmái. In: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – Pál Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére*. Budapest, HVG-ÖRAC, 2019. 17–29.

<sup>28</sup> PÁL i. m. 58–59.

vállalással jogosult átengedni a munkavállaló részére az Mt. 16. §-a alapján, s a home office – a munkavállaló választásával – lényegében ekként valósul meg jogszerűen. Fodor T. Gábor és Tóth Kristóf tanulmányukban<sup>29</sup> a fentiekre reflektálva kiemelik, hogy a munkavégzési hely átengedésének joga csak szűkítésekkel jöhet szóba, hiszen például a külföldi munkavégzési hely kikötésére korlátozott lehetőség van. Ezen kívül mind a munkáltatói oldal érdekei – üzleti titkok védelme –, mind pedig a munkavállalók és velük egy háztartásban élők személyiségi jogainak – ti. mennyiben szükséges a hozzátartozók beleegyezése az otthoni munkavégzéshez – megóvása határokat szab az egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalásnak. Tapasztalatom szerint a gyakorlati megoldása a munkáltatóknak sok esetben az, hogy a munkaszerződésben a munkavégzés helyeként szinte a ‘fél világ’ felsorolásra kerül, melyen belül a konkrét teljesítési helyekre szabadon ‘mozoghat’, illetve ‘mozgatható’ a munkavállaló. Adott esetben ez azt is eredményezheti, hogy a munkaszerződés lehetetlen szolgáltatás teljesítésére irányul.

Berke Gyula a home office-t a veszélyhelyzet termékének tekinti<sup>30</sup> és elrendelését elsősorban a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatással, mint Mt.-ben biztosított megoldással tartja jogszerűen kivitelezhetőnek.

Herdon István szerint<sup>31</sup> az otthon végzett munka háromféle úton, a távmunka, a bedolgozói jogviszony, valamint a home office útján valósulhat meg. Tanulmányában részletesen vizsgálja, hogyan valósulhatott meg elméletben a home office azt megelőzően, hogy a koronavírus járvány következtében a jogalkotó azt kényszerűen szabályozta. Véleménye szerint alapulhatott a felek megállapodásán, ezen belül is a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (kiküldetés) tartamának meghosszabbításával, továbbá a szerződéses munkahely nagyobb földrajzi helyként megjelölésével. Megvalósulhatott továbbá egyoldalúan a kiküldetés elrendelésével, illetve a teljesítési hely megválasztásának átengedésével.

Molnár Bence azt mutatta be tanulmányában,<sup>32</sup> hogy tapasztalata szerint a gyakorlatban háromféleképpen valósult meg a home office, jellemzően megfelelő jogi szakmai háttér igénybevétele nélkül. Egyik eset, amikor a munkáltató elrendelte, hogy a munkavállalóknak – jellemzően – heti egy napot, adott időponttól kezdődően nem kell a munkavégzés helyén tölteniük, hanem otthonról végezhetik munkájukat. Előfordult, hogy a felek rövid megállapodása alapján látta el munkavégzést otthonról a munkavállaló, továbbá a munkáltató szabályzatot vezetett be, melyben egyoldalúan meghatározta a home office igénybevételeinek feltételeit. Czirók Andrea és Nyerges Éva a home office ideiglenes jellegét emelik ki e tárgykörben született tanulmányukban.<sup>33</sup>

<sup>29</sup> FODOR T.–TÓTH I. m. 34–38.

<sup>30</sup> BERKE Gyula: Munkajog veszélyhelyzetben. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0 – A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 2020. 34.

<sup>31</sup> HERDON István: A munkavégzés helyének megváltoztatása – távmunka, „home office”. In: *Mailáth György Tudományos Pályázat 2020: Díjazott Dolgozatok*. Budapest, Országos Bírósági Hivatal, 650–706.

<sup>32</sup> MOLNÁR Bence: Gondolatok a home office-ről általában és vírus idején. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, hllj.hu, 2020/1.

<sup>33</sup> CZIRÓK Andrea – NYERGES Éva: Digitalizáció a munkajogban II. Távmunka a gyakorlatban. *Munkajog*, 2018/4. 40–46.

Összefoglalóan megállapítható, hogy a többségi jogirodalmi álláspont szerint a koronavírus világjárvány megjelenése előtt a gyakorlatban alkalmazott home office nem minősült távmunkának, a két jogintézményt dogmatikailag el kell különíteni egymástól.

## 4.2. Elhatárolási szempontok

### 4.2.1. Kötelezettség vagy lehetőség

A home office és a távmunka 2022. május 31. napjáig hatályos szabályainak elhatárolásakor a leggyakrabban említett szempont, hogy a távmunkára irányuló munkaszerződésnek kötelező eleme a felek megállapodása arra vonatkozóan, hogy a munkavállaló a munkát a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi. A távmunkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló tehát eleve úgy köti a munkaszerződést, hogy számára nem választási lehetőség, hanem kötelezettség a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen történő munkavégzés. A home office esetén a munkáltató – korábban – ideiglenesen, kivételes jelleggel engedélyezte a munkavállaló számára, hogy az állandó munkavégzési helytől eltérő helyen – jellemzően a munkavállaló otthonában – történjen a munkavégzés. Álláspontom szerint egyrészt a home office ideiglenes és kivételes jellegű engedélyezése ma már a kevés, ritka esetek közé tartozik. Jellemzőbb a munkáltatóknál a heti minimum 1-2 nap otthoni munkavégzés, mely a gyakorlatban konkrét napokra vagy havi átlagban kerül meghatározásra. Másrészt, a távmunkára vonatkozó, 2022. június 1. napjától hatályos szabályok alkalmazásával a számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a munkavállaló – a home office-hoz hasonlóan – jogosult a munkavégzési hely megválasztására. Ezzel gyakorlatilag ez a megkülönböztetési szempont megszűnt.

### 4.2.2. Munkavédelmi szabályok

Elhatárolási alapul szolgálnak a távmunkára és a home office-ra vonatkozó eltérő, munkavédelemmel kapcsolatos előírások. Az Mvt. 2022. május 31. napjáig hatályos 86/A. §-ának a távmunkavégzésre vonatkozó speciális munkavédelmi szabályai a munkáltatóra nézve szigorú követelményeket írtak elő. Home office esetén speciális munkavédelmi kötelezettség ugyanakkor sehol nem került nevesítésre. A Fodor T. Gábor és Tóth Kristóf tanulmányában<sup>34</sup> kifejtettek szerint mindemellett a munkáltató a home office-ban bekövetkező munkahelyi balesetekért (is) felelősséggel tartozik. Következik ez egyrészt abból, hogy a munkáltató munkavédelmi szempontból általánosságban felel a munkaeszközök megfeleléséért, másrészt a munkáltató az Mt. rá irányadó kárfelelősségi szabályai szerint felel az

<sup>34</sup> FODOR T.–TÓTH I.M. 34–38.

ellenőrzési körén belül bekövetkezett károkért. Ugyanerre a következtetésre jutott Sipka Péter<sup>35</sup> az Mt. 51. § (4) bekezdéséből kiindulva, miszerint a munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörnyezetet. Megállapítása szerint az itt megfogalmazott elvárásból, és az Mt. 166. § (1) bekezdéséből egyértelműen következik, hogy az otthoni munkavégzés tekintetében a munkáltató felelőssége nem kerülhető meg.

Az ellenőrzési kör behatárolásához viszonylagos támpontot ad továbbá az NGM Munkafelügyeleti Főosztályának és a Munkaerőpiaci Szabályozási Főosztályának tájékoztatása,<sup>36</sup> mely szerint, *„ha a távmunkavégzés a munkavállaló otthonában történik, nem az egész lakás minősül munkahelynek, csak az a kb. 2-4 m<sup>2</sup>-es terület, ahol a munkaasztal, munkaszék, számítógép, irattároló szekrény stb. van elhelyezve”*. Maga a tájékoztatás is határozottan elkülöníti az „esetenkénti otthon végzett munka” és a távmunka intézményét. Bár a tájékoztatás nem a home office kifejezést használja, véleményem szerint az „esetenkénti otthon végzett munka” azzal azonosítható. A tájékoztatás kiemeli, hogy az „esetenkénti otthon végzett munka” a felek megállapodásán alapulva, ad-hoc jelleggel, kivételesen és alkalmasszerűen valósulhat meg. A tájékoztatásból fentebb szó szerint idézett munkahely definíció ugyanakkor konkrétan csak a „távmunkavégzés” esetén alkalmazandó. Ezzel álláspontom szerint különbséget tesz a tájékoztatás a home office-ban munkát végzők és a távmunkában foglalkoztatottak esetén akként, hogy home office esetén nem szűkíti le a munkahelyet a fent megnevezett 2-4 m<sup>2</sup>-es területre, hanem az egész lakást munkahelynek, ezáltal a munkáltató ellenőrzési körébe eső területnek minősít.

A 2022. június 1. napján hatályba lépett Mvt. 86/A–C §-ai a tanulmányban már feltárt módon különbséget tesznek a számítástechnikai és nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka között. Ez utóbbi esetén a szabályok álláspontom szerint oly mértékben enyhültek, hogy az eszközök rendeltetésszerű használatáért, a munkavédelmi szabályok betartásáért gyakorlatilag a munkavállaló a felelős. Tekintettel arra, hogy home office esetén a munkáltató az általános munkavédelmi előírások betartására köteles és az általános kárfelelősségi szabályok szerint felel a munkahelyi balesetekért, így megállapítható, hogy home office esetén adott esetben szűkebb körben mentesülhet a munkáltató a kártérítési felelősség alól.

#### 4.2.3. A munkáltató utasítási joga és munkarend

Korábban lényeges különbség volt Pál Lajos szerint<sup>37</sup> a távmunka és a home office között az is, hogy távmunka esetén a munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munka-

<sup>35</sup> SIPKA Péter: A munkáltató felelőssége az otthoni munkavégzés során. In: PÁL–PETROVICS Zoltán (szerk., 2020) i. m.

<sup>36</sup> Az NGM Munkafelügyeleti Főosztályának és a Munkaerőpiaci Szabályozási Főosztályának tájékoztatása – a távmunka munkavédelmi és munkajogi szempontú megítéléséről. 2016. <https://bit.ly/36UtpoR>

<sup>37</sup> PÁL i. m. 58–59.

vállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjedt ki. Ezen kívül távmunka esetében a munkavállaló munkarendje 2022. május 31. napjáig főszabály szerint kötetlen volt. Home office esetén, amennyiben a munkáltató erről külön nem rendelkezik, a munkavállaló munkarendje és munkaidő-beosztása nem változik. 2022. június 1. napjától fő szabály szerint az Mt. munkaidő-beosztásra vonatkozó általános szabályai<sup>38</sup> alkalmazandók a távmunka esetén is. Ugyan a munkáltató utasítási joga továbbra is csak a feladatok meghatározására terjed ki, a munkavállaló munkarendje főszabály szerint már nem kötetlen. Ezen elhatárolási pont megszűnése tovább nehezíti a két munkavégzési forma megkülönböztetését.

#### 4.2.4. Következtetés

Sipka Péter összefoglalóan megállapítja a már hivatkozott tanulmányában is,<sup>39</sup> hogy a teljesítési hely megválasztásának átengedése (home office) során a feleknek rendelkezniük szükséges a munkaidő-beosztásáról (vagy annak átengedéséről), a munkavégzési eszközök biztosításának kötelezettségéről, valamint az ellenőrzés kérdéséről. A távmunkára vonatkozó hatályos munkavédelmi és munkajogi szabályokat figyelembe véve ez a számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén még fokozottabban érvényes.

### 5. A távmunka, home office és a bedolgozói jogviszony összefoglaló jellemzői a hatályos szabályok szerint

Az alábbi összehasonlító táblázatból álláspontom szerint megállapítható, hogy a távmunka és a home office intézménye az információtechnológiai fejlődésnek köszönhetően már a veszélyhelyzet idején bevezetett, majd 2022. június 1-jén törvényi szintre emelt új távmunka szabályok előtt is nehezen volt elkülöníthető egymástól. Egyetértek azzal az állásponttal,<sup>40</sup> miszerint már korábban is a távmunka kapcsán legtöbb esetben megkülönböztető érvként felhozott rendszeresség, a számítástechnikai eszköz használata, a munkáltató utasítási jogának korlátozottsága, a munkarend és a munkavédelmi felelősség kérdése akár a felek megállapodásával, akár az általános munkajogi és munkavédelmi szabályok alkalmazásával eltüntette a távmunka és a home office közötti határvonalakat. A jelenleg hatályos szabályok jól láthatóan még tovább bontották ezeket, és nem csak a home office és a távmunka, hanem a bedolgozói jogviszony és a távmunka között is. A bedolgozói jogviszony azonban ezzel szemben

<sup>38</sup> Mt. 96–100. §.

<sup>39</sup> SIPKA i. m. 77.

<sup>40</sup> FODOR T. – TÓTH I. M. 34–38.

olyan specialitásokat hordoz – így legfőképpen a már korábban hivatkozott eredmény orientált jelleg és ehhez kapcsolódó teljesítménybér –, amely indokoltá teszi a külön atipikus munkaviszonyként történő szabályozását.

	<b>Távmunka</b>	<b>Home office</b>	<b>Bedolgozói munkaviszony</b>
<b>Jogviszony létrejöttének feltétele</b>	Munkaszerződéses megállapodás a távmunka keretében történő foglalkoztatásról.	Nincs jogszabály által előírt speciális tartalmi követelmény.	A munkaszerződésben meg kell állapodni a következőkről: a munkavállaló által végzett tevékenység, a munkavégzés helye, a költségtérítés módja és mértéke.
<b>Munkavégzés helye</b>	Számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a munkáltató telephelyétől elkülönült, a munkavállaló által választott hely, amely lehet a munkavállaló otthona is Nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a munkáltató és a munkavállaló által közösen elfogadott munkavégzési hely, amely lehet a munkavállaló otthona is.	A munkavállaló lakóhelye, vagy egy általa választott másik hely.	A munkavállaló lakóhelye, vagy a felek által kijelölt más hely.
<b>Munkáltató irányítási és utasítási joga</b>	A felek eltérő megállapodása hiányában munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.	Az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pont szerint.	A munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki.
<b>Munkavégzés eszköze</b>	Lehet számítástechnikai, vagy bármilyen más, a feladat ellátásához szükséges eszköz, melyet főszabály szerint a munkáltató biztosít.	Jellemzően számítástechnikai eszköz, melyet főszabály szerint a munkáltató biztosít.	Lehet számítástechnikai, vagy bármilyen más, a feladat ellátásához szükséges eszköz, melyet főszabály szerint a munkavállaló biztosít.
<b>Munkaidő beosztás</b>	Az Mt. 96. § (2) bekezdés alapján lehet kötetlen is.	Az Mt. 96. § (2) bekezdés alapján lehet kötetlen is.	A munkavállaló munkarendje kötetlen.
<b>Rendszeresség</b>	Eltérő megállapodás hiányában a tárgyévben legalább a munkanapok kétharmadában álljon fenn.	Ad-hoc jellegű.	Folyamatos.
<b>Költségek viselése</b>	Felek eltérő megállapodása hiányában az Mt. 51. § (2) bekezdés szabályai szerint a munkáltató viseli.	Felek eltérő megállapodása hiányában az Mt. 51. § (2) bekezdés szabályai szerint a munkáltató viseli.	A munkavállaló részére meg kell téríteni az általa viselt, a munkavégzés során ténylegesen felmerült költségét, vagy ha a tényleges költség nem állapítható meg, általányt kell a munkavállaló részére fizetni.

	Távmunka	Home office	Bedolgozói munkaviszony
<b>Munkavédelmi felelősség</b>	Nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén speciális munkavédelmi szabályok vannak az Mvt.-ben, melyek a munkáltatót terhelik. Számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén az eszközök rendeltetésszerű használatáért, a munkavédelmi szabályok betartásáért gyakorlatilag a munkavállaló a felelős.	Nincs külön nevesített munkavédelmi kötelezettség az Mvt.-ben, de az általános szabályok alkalmazásának kizárása sem jelenik meg.	Nincs külön nevesített munkavédelmi kötelezettség az Mvt.-ben, de az általános szabályok alkalmazásának kizárása sem jelenik meg.
<b>Felelősség a munka eredményéért</b>	Az Mt. általános szabályai szerint elsősorban gondossági jellegű.	Az Mt. általános szabályai szerint elsősorban gondossági jellegű.	Elsősorban eredmény-orientált megállapodás, mivel a munka eredményének elmaradása a díjazás és a költségterítés csökkentését vagy megvonását vonja maga után.

## 6. Összegzés

Az Mt. és az Mvt. 2022. június 1. napján hatályba lépett rendelkezéseiből az a következtetés vonható le, hogy a jogalkotó a home office-t a távmunka egyik speciális fajtájának tekinti. A távmunka Mt. 196. §-a szerinti, jelenleg hatályos szabályai álláspontom szerint azonban pontosításra szorulnak. Az Mt. 196. § (3) bekezdés c) pontjában ugyanis meghatározta a jogalkotó, hogy a felek eltérő megállapodása hiányában mennyi a minimum munkaidő elvárás a munkavállaló otthonában, vagy más, a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen ahhoz, hogy az adott jogviszony távmunkának minősüljön. Amennyiben a munkaviszony teljesítése során akár egy nappal is kevesebb a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen történő munkavégzés, úgy ez esetben felmerül a kérdés, hogy az Mt. általános szabályait, vagy a távmunkára vonatkozó speciális szabályokat szükséges alkalmazni a felek jogviszonyában. Szintén az Mt. 196. § (3) bekezdés c) pontja – a felek eltérő megállapodása hiányában – jelentheti akár a távmunkavégzés ütemezésének, elrendelésének munkáltatói oldali egyoldalú meghatározását is. Álláspontom szerint ezzel indokolatlanul tágít a jogalkotó az Mt. munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra vonatkozó szabályain.<sup>41</sup>

Az Mvt. 86/A–C. § rendelkezéseinek értelmezésekor felmerül továbbá a jogalkalmazói kérdés, hogy a jogalkotónak valós szándéka volt-e különbséget tenni a számítástechnikai eszközzel és a nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka kapcsán olyan garanciális munkavédelmi szabályok tekintetében, mint például a munkáltató rendszeres ellenőrzési kötelezettsége, vagy csak ‘kodifikációs hiba’ következtében ‘kerültek’ ezek a szabályok a nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunkára vonatkozó 86/C. § (4)–(7) bekezdéseibe beiktatásra, különös tekintettel arra, hogy a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet 1/A. §-ában

<sup>41</sup> Mt. 53. §.



ezek (még) mindkét távmunkavégzési formára alkalmazandó szabályok voltak. Ez a különbségtétel álláspontom szerint alkotmányos alapjogi problémákat is felvet; sérülhet a munkavállalóknak az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdésében meghatározott egészséget, biztonságot és méltóságot tiszteletben tartó munkafeltételekhez való joga azáltal, hogy a munkavédelmi szabályok ismeretét, annak való megfelelést és a betartását teljes egészében rájuk telepíti a jogalkotó. Különös hangsúlyt kap ez a kérdés az előzőekben felvetett problémával együtt vizsgálva: amennyiben a munkáltató határozza meg, hogy mikor köteles a munkavállaló az otthonában munkát végezni, álláspontom szerint nem várható el a munkavállalótól, hogy ehhez igazítva, bármikor biztosítani tudja a munkavédelmi szabályokat, továbbá a hatékony munkavégzést is kielégítő munkavégzési körülményeket. Ugyanakkor azt is szükséges vizsgálni, hogy mennyiben érvényesülnek a – többek között – az Európai Távmunka Keretmegállapodásban lefektetett egyenlő bánásmódra vonatkozó követelmények a számítástechnikai eszközzel munkát végző távmunkások és a többi munkavállaló relációjában.

A nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka kivitelezése a gyakorlatban egyelőre nehezen elképzelhető a jogalkalmazók számára, bevezetésének indoka a bedolgozói jogviszony részletesen ismertetett szabályai mellett vitatható.

A távmunkavégzésre irányuló munkaviszonyban álló feleknek, és elsősorban a munkáltatóknak tehát elemi érdeke, hogy részletesen szabályozzák a távmunkavégzésre irányuló munkaszerződésben, illetve egyéb megállapodásban a munkaszerződés mindkét fél számára kiszámítható teljesítéséhez szükséges szabályokat, tekintettel arra, hogy a jogszabályi környezet jelenleg nem nyújt megoldást minden esetre.