

TÁVMUNKA 2.

A COVID-19 járvány második hullámának időszakában az otthoni munkavégzés lehetőségének biztosítása és támogatása továbbra is a védekezés egyik eszköze. Az Infojegyzet a 2020 márciusában kiadott anyag ([Infojegyzet 2020/7](#)) frissítése.

Fogalmak

A távmunka **az atipikus munkavégzési formák** (részmunka, határozott idejű szerződésen alapuló munkavégzés, munkakör megosztás, munkavégzés behívás alapján, bedolgozás stb.) egyik fajtája, ami a **digitális információ technológiák** megjelenése, majd széleskörű elterjedése nyomán jelent meg. Ehhez hozzájárult a globalizáció, a földrajzi távolságok áthidalásának, a leszakadó régiók felzárkóztatásának igénye is.

A távmunka **fogalmára nincs egységes definíció**, sokan sokféleképpen határozták meg. **Legáltalánosabb definíciója** szerint távmunkás az, aki munkajogviszonyban áll oly módon, hogy munkaidejének legalább ötven százalékát a munkáltató fő telephelyétől távol tölti és munkájához számítógépet és telekommunikációs kapcsolatot használ (Kiss (szerk.), [2001](#) 461.o.). Herdon szerint a home office „*legáltalánosabban úgy ragadható meg, mint a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen – általában a munkavállaló otthonában – rendszertelenül vagy rendszeresen folytatott tevékenység*”. Ez a fajta munkavégzés gazdasági szükségszerűségként jött létre. Megállapítja, hogy ha a járványügyi veszélyhelyzetben, vagy akár máskor egy munkavállaló rendszeresen vagy kisebb megszakításokkal otthonról dolgozik, gyakorlatilag távmunkát végez (Herdon, [2020](#)).

A hazai jogi szabályozás szerint a távmunka a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják ([Munka törvénykönyve](#) (Mt) 196-197.§).

A távmunkavégzést munkaszerződésben kell rögzíteni, míg az otthoni munkavégzést ("home office") a munkáltató engedélyezi, vagy belső szabályzatban rögzíti. Utóbbi időtartama hosszabb időszak is lehet, történhet rotálódva is (pl. kétheti váltásban a fertőzésveszély elkerülése érdekében), de nem válik véglegessé. A munkáltató átengedheti a munkavállaló számára a munkaidő beosztás jogát otthoni munkavégzés esetén is, de sokkal inkább jellemző a munkahelyen irányadó munkaidő beosztás elvárása vagy annak meghatározása, hogy a munkavállaló mely időszakban legyen elérhető. A munkavállaló informatikai eszközzel történő nyomon követése csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása vonatkozásában megengedett (Hajdú-Dudás, [2020](#)). A digitális csatornákon folyó munkavégzés során egyszerre kell megvalósítani az ellenőrzést és az adatvédelem érvényesülését, ami „*jelenleg le nem küzdhető akadály elé állítja a munkáltatókat*” (Sipka, [2020](#)).

A továbbiakban a távmunkát széles értelemben használjuk és beleértjük a home office-t is.

- A járvány első hullámában 2020. március 20-tól lehetővé vált az Mt-től eltérő távmunkavégzés ([47/2020. \(III.18.\)](#)).
- A második hullám miatt kihirdetett veszélyhelyzet idején a távmunkára vonatkozó szabályokat a Kormány [487/2020. \(XI. 11.\)](#) rendelete állapítja meg:
 - Nem kell alkalmazni a munkavédelmi törvényt.
 - Igazolás nélkül, költségként elszámolható a távmunkavégzéssel összefüggésben, költségtérítés címén fizetett összegből a felek által előzetesen meghatározott, de legfeljebb havi, a minimálbér tíz százalékának megfelelő összeg; feltéve, hogy a munkavállaló más költséget nem számol el.
 - El lehet térni az Mt. 196. §-ától.
- Hazánkban 2020 áprilisában a 15–64 éves foglalkoztatottak 16,8%-a, mintegy 720 ezer fő dolgozott távmunkában (KSH, [2020. 145.o.](#)).
- A távmunka és a home office szabályainak újragondolása nemcsak a járványhelyzet miatt, hanem a társadalmi kihívások és a munkaerő-piac változásai miatt is időszzerűvé vált (Vakulya, [2020](#)).

EURÓPAI ÉS HAZAI HELYZETKÉP

Európai Unió

A 2002-ben létrejött, távmunkáról szóló keretmegállapodás ([Framework Agreement on Telework](#)) ajánlásokat fogalmaz meg munkaszervezési kérdések, a foglalkoztatási viszony, az adatvédelem, az egészség és biztonság, a képzés és a karrierkilátások területén. A munkaidő-szervezésre ([EU/2003/88](#)), valamint a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó irányelv ([89/391/EGK](#)) további szabályokat fogalmaz meg, amelyek a munkavállalók e csoportjára is érvényesek.

A távmunkavégzés elterjedése nagyon **különböző a tagállamokban**, a rendszeresen távmunkát végzők számát tekintve az élen Hollandia, Finnország és Luxemburg állnak, a kelet-európai országok közül Észtország és Szlovénia emelkedik ki. Magyarország 2019-ben 1,2%-kal a 25. helyen állt. 2013-ban az arány még 3,9% volt, azóta folyamatos a csökkenés. Az EU átlag az elmúlt években 5% körül mozgott. A nők aránya általában magasabb, mint a férfiaké, és az idősebbek között is többen dolgoznak távolról (50-64 évesek 6,4%) (Eurostat, [2020](#)).

Magyarország

Az atipikus munkavégzési formák régóta a hazai szakpolitikai és munkajogi érdeklődés előterében vannak. Számos könyv és tanulmány

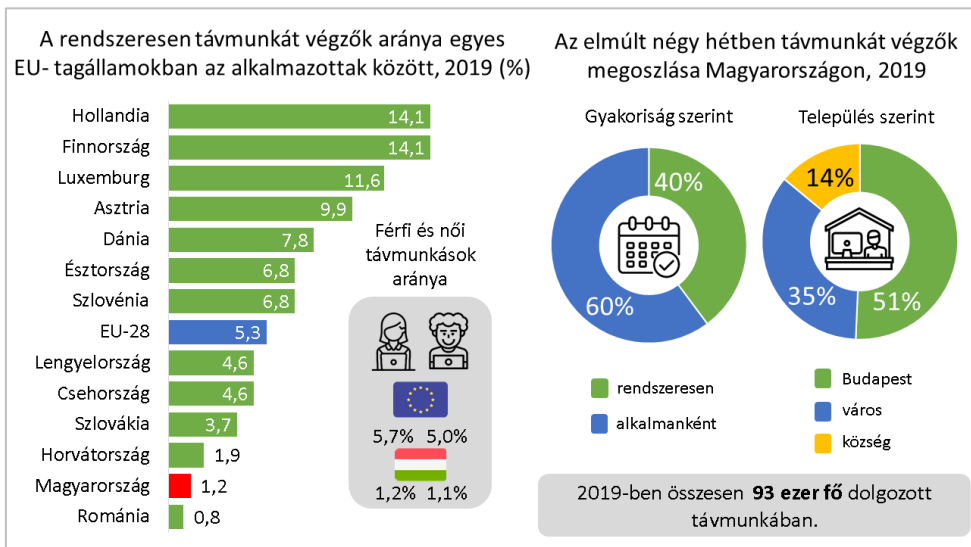
foglalkozik ezen belül a távmunka és az otthoni munkavégzés hazai helyzetével, jogi szabályozásának alakulásával is (pl. Kiss (szerk.) [2001](#), Laky, [2001](#), Hertel [2004](#), Forgács [2009](#), Ferencz [2014](#), Bankó [2016](#)).

A KSH [Lakossági munkaerő-felmérés kiegészítő felvételeinek](#) a távmunkavégzésre vonatkozó legfrissebb, 2020. októberében megjelent [adatai](#) alapján a következők állapíthatók meg:

- Az elmúlt öt évben (2014–2019) a rendszeresen vagy alkalmanként távmunkát végzők aránya az összes foglalkoztatotthoz képest 2 és 3 % között mozgott, 2019-ben 2% volt.
- A koronavírus járvány kitörése után 2020. áprilisában dolgoztak a legtöbben, 730 ezer fő távmunkában, ami az összes foglalkoztatott 16,7%-a volt. Ez a szám augusztusra 249 ezer főre csökkent (5,5%).
- 2019-ben a távmunkások aránya a férfiak között 64% volt, a KSH korábbi (KSH, [2020](#)) részletes, 2018 I. negyedévének adataira épülő elemzéséhez képest ez 10 százalékpontos emelkedés.
- A távmunkások 86%-a Budapesten vagy városban él és dolgozik.
- Arányuk a 40-44 éves korcsoportban a legmagasabb, a távmunkások több mint egyötöde ide tartozik.

A TÁVMUNKA ÉS A COVID-19 JÁRVÁNY

1. ábra: A távmunkavégzés egyes adatai



A világjárvány munkaerőpiacra gyakorolt hatásainak egyike **az otthonról dolgozók számának jelentős megnövekedése**. Világszerte munkahelyek tömege rendelte el az otthoni munkavégzést. Az egyes államok a járványhelyzet hatásainak kezelésére, a munkavállalók védelme érdekében hozott intézkedései között szerepelt a távmunkára való átállás ösztönzése és az otthoni munkavégzés feltételeinek megkönnyítése mindazok számára, akiknél nélkülözhető volt a munkahelyen való fizikai jelenlét. Az **OECD tagállamokat**

Forrás: [Infoszolg/ Eurostat \(lfsa_ehomep\)](#); KSH Statat, [9.17.4.](#)

tekintve 2020 áprilisában öt munkavállaló közül kettő otthonról dolgozott. A szervezet jelentése megállapítja, hogy a távmunka továbbra is hatékony munkavégzési forma marad, amely csökkenti a megfertőződés kockázatát, különös tekintettel a járvány második hullámára. Normál körülmények között általában a munkák egyharmada elvégezhető otthoni környezetben. A távmunka szerepének növeléséhez szükséges a munkaadók és a munkavállalók közti megállapodás megkönnyítése, a megfelelő körülmények és eszközök biztosítása, a munkaszervezési folyamatok megtervezése és a munkavállalók felkészítése a távmunkára különös tekintettel a járvány második hullámára (OECD, [2020](#)).

Az **Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (Eurofound)** 2020-ban két fordulóban végzett kérdőíves felmérést a járványnak az életkörülményekre és a munkavégzésre gyakorolt hatásairól. A távmunka vonatkozásban kiderült, hogy júliusban a válaszadók 34 százaléka kizárólag otthonról dolgozott. A távmunkások aránya a magasan képzett városi, főleg a szolgáltató szektorban alkalmazott munkavállalók között volt a legmagasabb. 24 százalékuk jelezte, hogy részben a szabadidejében is dolgozott, de ennek ellenére a válaszadók 78 százaléka szívesen dolgozna távmunkában is a járvány után (Eurofound, [2020](#)).

Az **ILO** júliusban kiadta [útmutatóját](#) a távmunka hatékony megszervezéséről, amely egyrészt tartalmazza a COVID-19 világjárvány miatt tavasszal gazdasági kényszerűség-

ből gyorsan elterjedt távmunka első tapasztalatait, másrészt az ezek alapján megfogalmazott, – nemcsak veszélyhelyzetre szóló – ajánlásait.

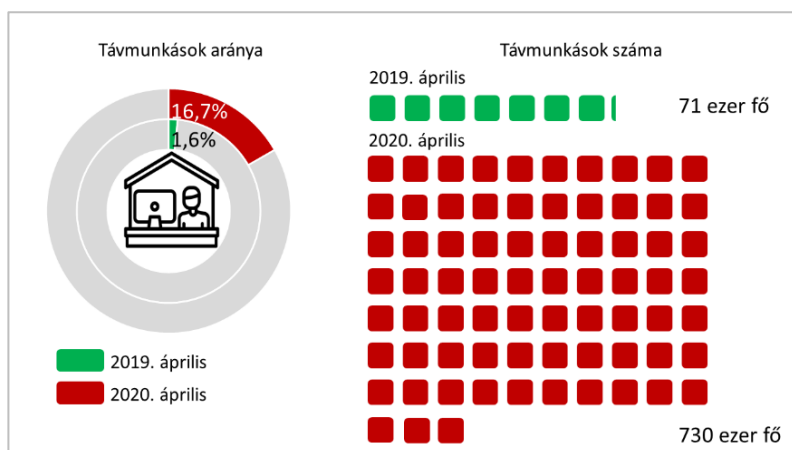
ÚJ SZABÁLYOZÁS TERVEI NÉHÁNY EURÓPAI ORSZÁGBAN

A járvány első hullámában szerte a világon széles körben bevezetett távmunka tapasztalatai alapján több európai ország újragondolta a távmunkavégzés szabályozását, kiterjesztve annak lehetőségeit.

Németországban –Hollandiával ellentétben – nincs joga a munkavállalónak a távmunkára. A munkáltató döntésétől függ, hogy engedélyezi-e a távmunkát. A német szövetségi munkaügyi és szociális miniszter – [részletes tanulmányra](#) alapozva – 2020. október 5-én betervezte törvényjavaslatát a távmunka szabályozásának módosítására. A javaslat szerint a teljes munkaidős munkavállalónak évente legalább 24 nap járna távmunkára, amennyiben a munkáltató működéséhez kapcsolódó halasztathatatlanság ezt nem akadályozza. Ez gyakorlatilag havi két munkanapot jelentene. Ehhez szükséges a szakszervezet, az üzemi tanács és üzemi megbízott egyetértése. A kollektív szerződés, valamint az üzemi tanács megállapodás további rendelkezéseket tartalmazhat. A munkáltatónak kell biztosítania, hogy a munkavédelemre, adatvédelemre és munkaidőre vonatkozó szabályokat betartsák. Megsértésük esetén akár 30 000 euró büntetés is kiszabható. A megállapított munkaidőben az otthon történt baleset során az általános balesetbiztosításra vonatkozó szabályok az irányadók. A javaslatot illetően a kormányzó koalícióban jelenleg [nincs egyetértés](#).

Szlovéniában júniusban a [munkáltatói érdekképviseleti szervezetek a szakszervezeteknek és a kormánynak átadták javaslataikat](#) a távmunka pontosabb szabályozására. A javaslat szerint, ha a munkavállaló távmunkában kezd el dolgozni, a munkavégzés helyének megváltozása miatt új munkaszerződést kell kötni, erről a munkaügyi felügyelőséget értesíteni kell. A munkáltatónak a munkavállaló materiális költségeire támogatást kell fizetnie

1. ábra: A távmunkában dolgozók aránya és száma a 15-64 éves foglalkoztatottak körében 2019. és 2020. áprilisában



Forrás: [Infoszolg/KSH Statad 9.17.3.](#)

(maximum a nemzeti átlagbér 5 százalékát). A munkáltató teljes felelősséggel tartozik a munkavállalók munkahelyi egészségéért és biztonságáért. A javaslat szerint a munkavállalók között differenciálni kell aszerint, hogy rendszerint vagy alkalmanként dolgoznak távmunkában. Az első esetben a javaslat szabályai az irányadók, míg az utóbbiban a munkáltató megállapítja a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó szabályokat, de a munkavállaló felelőssége annak betartása.

Spanyolországban háromoldalú megállapodás után megszületett a [távmunka új szabályozása](#). Ha valaki egy pár órát vagy alkalmanként egy-egy napot dolgozik otthon, az rugalmas munkakörülménynek számít, s nem távmunkának. A munkavállalónak és a munkáltatónak ugyanis önkéntes alapon, írásban kell megállapodnia a távmunkáról, ha a munkavégzés három hónapon át meghaladja a heti munkaidő 30 százalékát, azaz a heti két napot. A távmunka feltételeinek biztosítása (pl. a munkáltató kötelezettsége marad a munkavállaló munkaeszközzel való ellátása) és a felmerülő költségek megfizetése a munkáltatót terhelik,

utóbbiról azonban a feleknek kollektív tárgyalások során kell megállapodniuk. A távmunka szabályait a vállalatok kötelesek kollektív szerződésbe foglalni. A jogszabály felsorolja azokat a minimumszabályokat is, amelyeket tartalmaznia kell a megállapodásnak (pl. távmunkában használt készülék megjelölése, a munkavállaló fizetése, munkaidejének be-/megosztása az irodai munka és a távmunka között, a távmunka helyének megjelölése, a munkáltató általi ellenőrzés, a megállapodás tartama és a felmondási idő tartama). Ha a távmunka megállapodást a felek felmondják, az nem jelenthet alapot a munkaviszony megszüntetésére. A távmunka nem jelenthet hátrányt a munkavállalónak sem fizetésben, sem munkahelye stabilitásában, sem munkaidőben, sem képzésben, vagy a szakmai előmenetelben. Ha a munkáltatónál van érvényes megállapodás a távmunkára, az új szabályok annak lejártával lépnek hatályba. Ha a hatályos megállapodásnak nincs lejárata, akkor az az új szabály kihirdetését követő egy év múlva hatályát veszti, kivéve, ha a felek másképp állapodnak meg (maximum három év).

Források:

- Szabó Katalin - Hámori Balázs: Információgazdaság. Digitális kapitalizmus vagy új gazdasági rendszer? Akadémiai, Budapest, [2006](#).
- Kiss György (szerk.): Az Európai Unió munkajoga, Osiris, [2001](#)
- Bankó Zoltán: A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon, [Magyar Munkajog E-folyóirat 2016/2](#)
- Herdon István: Fontos elhatárolás: Távmunka vagy home office jellemezte a járványügyi veszélyhelyzetet? – [Arsboni.hu, 2020. szeptember 1.](#)
- Dr. Vakulya Csaba: Távmunka, home office - mi változhat az Mt-ben a koronavírus miatt? – [rsm.blog.hu, 2020. augusztus 17.](#)
- Hajdú-Dudás Mária: Home office szabályozása: kérdések, amelyeket törvényben kell tisztázni – [Adozona.hu, 2020. szeptember 21.](#)
- Eurofound and the International Labour Office (2017), [Working anytime, anywhere: The effects on the world of work](#), Publications Office of the EU and the ILO, Geneva
- Eurofound (2020), [Living, working and COVID-19](#) és [Covid-19 Policy Watch, Slovenia](#), Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- How usual is it to work from home? – Eurostat, [2020. február 6.](#)
- Távmunka és "home office" – KSH, [2020. február 24.](#)
- A home office a legnagyobb magyar cégeket is megosztja – [Hvg. hu, 2020. augusztus 13.](#)
- [OECD Employment Outlook 2020](#)

Készítette: dr. Ács Vera - Kardos Krisztina
Képviselői Információs Szolgálat
E-mail: infoszolg@parlament.hu

infoszolg

Internet: www.parlament.hu/infoszolg
Intranet: intra.parlament.hu/infoszolg/
Tel.: (1) 441-6486