

## TÁVMUNKA

*A koronavírus járvány kitörése és rendkívül gyors elterjedése számos munkahelyen ahhoz a munkáltatói döntéshez vezetett, hogy a munkavállalók nagy része egyik-napról a másokra otthonról végezze a munkáját. A következőkben a távmunka és az otthoni munka fogalmát, jellemzőit, európai és hazai helyzetét, utóbbi munkajogi szabályozását valamint a Covid-19 világjárvány vonatkozó hatásait tekintjük át.*

### 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.). Egy **szűkebb értelmű meghatározás** szerint négy kritérium határozza meg a távmunkát:

- online összeköttetés a munkavégzés helye és a vállalat között,
- a munkavégzés helyszínének szabad megválasztása,
- a munkaidő szabad beosztása,
- az, hogy a munkaidő nagyobb részét a munkavállaló nem a hagyományos munkahelyén tölti (Szabó–Hámori (2006), 461-463.o.).

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. A hazai munkajog megkülönbözteti még a **bedolgozói munkaviszonyt** (Mt, 198-200.§), amelynek elhatárolási ismérve a távmunkától, hogy a tevékenység eredménye továbbítható-e elektronikus eszközzel. A mindennapi szóhasználatban e két fogalom, a távmunka és az otthoni munka ("home office") használata nem különül el élesen. A távmunka jellemzőit viseli magán az új típusú munkavégzési formák (Eurofond, [2015.](#)) közé sorolt **IKT alapú mobil munkavégzés** ([ICT-based mobil work](#)), amely során a munkát végző a modern információs-kommunikációs technológia segítségével bárhol el tudja látni feladatát. E munkavégzés nem azonos a távmunka fogalmával és pontos szabályozása is várat még magára. Itt a távmunkát széles értelemben használjuk és beleértjük a home office-t is.

- A távmunka fogalmára nincs egységes definíció. A távmunka, a "home office", az otthoni munkavégzés és a – nemrég született – IKT alapú mobil munkavégzés fogalmakat gyakran szinonimaként is használják.
- Magyarországon a távmunka jogi fogalmát a [Munka Törvénye](#) (Mt. 196-197.§) definiálja.
- Uniós szinten a 15 és 64 év közötti munkavállalók 15 százaléka dolgozott (általában vagy néha) otthonról. A gyakran távolról dolgozók aránya évek óta 5 % körül mozog (Eurostat, [2020.](#)).
- Hazánkban a járvány előtt 144 ezer távmunkás volt, 69 százalékuk felsőfokú végzettségű. (KSH, [2020.](#))
- A kormány rendelete ([47/2020. \(III.18.\)](#) 2020. március 20-tól lehetővé tette az Mt-től való eltérést; a koronavírus okozta veszélyhelyzet időtartama alatt és annak megszűntetését követő harminc napig a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti.
- A COVID-19 világjárvány következtében milliók végeznek otthoni munkát, az ebből fakadó tapasztalatok várhatóan jelentősen befolyásolják majd a távmunka jövőbeli szerepét a munkaerőpiacon.

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 vonatkozó direktíva ([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 [Szociális Jogok Európai Pillére](#) három kulcsterületének egyike a **tisztességes munkafeltételek biztosítása**, amely többek között a szociális biztonság, a bérek, a munka és magánélet összehangolása, a munkahelyi biztonság és egészségügy stb. területén kíván jogokat biztosítani, nem utolsósorban az atipikus munkavállalók, köztük a távmunkát végzők körében is ([Lsd. Infojegyzet 2017/83.](#)).

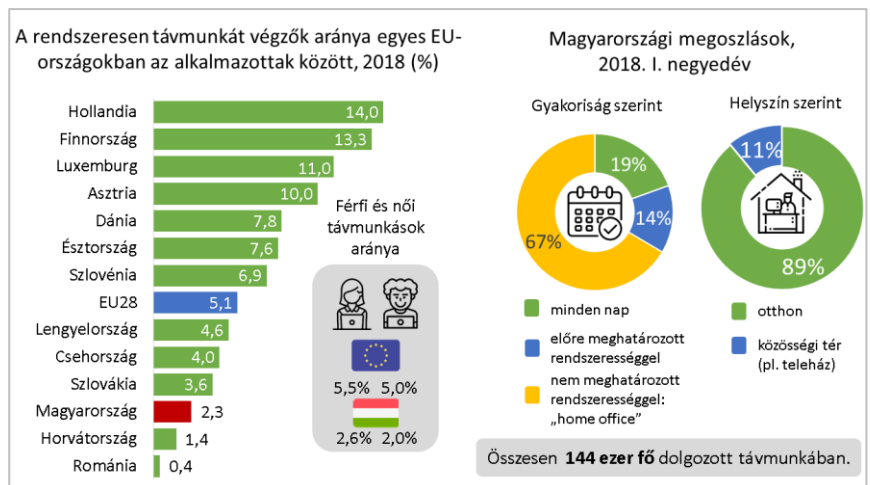
A távmunkavégzés elterjedése nagyon **különböző a tagállamokban**, a rendszeresen távmunkát végzők számát tekintve az élen Hollandia, Finnország és Ausztria állnak (10-14%), a kelet-európai országok közül Észtország (7,6%) emelkedik ki. Magyarország 2,3%-kal a 24. helyen áll. 2013-ban az arány még 6,3% 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](#)).

A Eurofoud 15 országot vizsgálva, a távmunkások és IKT alapú munkavégzők vonatkozásában a következőket állapította meg (Eurofound, [2017](#)):

- A távmunka aránya nemcsak a technológiai fejlettségtől, hanem a gazdasági szerkezettől és a munkakultúra milyenségétől is függ;

- Az arányok 2%-tól 40%-ig terjednek, a távmunkát végzők között a rendszeresen távolról dolgozók aránya nagyobb az alkalmanként így dolgozókhoz képest.
- Az adott országra jellemző családi szerepek befolyásolják, hogy a férfiak és nők aránya milyen a távolról dolgozók körében.
- Az otthon dolgozó távmunkások jobban meg tudják valósítani a munka és magánélet egyensúlyát; ugyanakkor a mobilabb, váltakozó távoli helyekről dolgozó munkavállaló nagyobb egészségügyi és a jólétét befolyásoló kockázatoknak van kitéve.
- A távmunka hatásai vegyesek, ezeket az IKT-használat, a speciális munkakörnyezet konkrét munkavégzési helye, a munka és a magánélet határának elmosódása és a különböző foglalkozások jellegzetességei határozzák meg.

1. ábra: A távmunkavégzés egyes adatai



Forrás: [Infoszolg/ Eurostat \(lfsa\\_ehomep\)](#) KSH ([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 2020-ban megjelent, 2018. I. negyedéves adatokra épülő elemzése szerint

**a hazai távmunka fő jellemzői a következők** (módszertana a távmunkás alatt a munkajog szerint otthon dolgozó távmunkást és az időnként vagy rendszeresen home office-ban dolgozót is tartalmazza):

- az összes alkalmazottak 3,7 százaléka, 144 ezer fő dolgozott távmunkában;
- a férfiak és a nők aránya hasonló (54, ill. 46%),
- döntő többségük, 133,5 ezer fő szellemi munkát végez;
- 65 százalékuk esetén a munkáltató a munkaidőt nem, csak a munka eredményét figyeli;
- arányuk az alkalmazottakon belül legmagasabb a 35–39 éves körében: 6,1%;
- 69 százalékuk felsőfokú végzettségű;
- arányuk az alkalmazottak között Budapesten 10%, a községekben 1,3%.

#### A TÁVMUNKAVÉGZÉS JOGI SZABÁLYOZÁSA

2002-ben az uniós szinten működő munkaadói ([UNICE](#) és [CEEP](#)) és szakszervezeti szövetségek ([ETUC](#)) megállapodtak a [táv munkáról szóló keret-megállapodásban](#). Mivel a keret-megállapodást nem iktatták irányelvbe, s mert a szociális partnerek a saját nemzeti szintű megállapodásaikon keresztül nem kívánták annak tartalmát érvényre juttatni, így azt 2004-ben a Munka Törvénykönyvében rögzítették. Az [új Munka Törvénykönyve](#) (Mt.) kevesebb szabályozást tartalmaz elődjénél, indokolása ugyanakkor visszautal a keret-megállapodásra.

Táv munkavégzés **a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják (196. § (1))**. A munkáltató telephelyétől, székhelyétől elkülönült helyen történő munkavégzés nem csak a munkavállaló saját otthonában, de a munkáltató által kijelölt egyéb helyen is történhet.

Táv munkavégzés keretében történő foglalkoztatást **munkaszerződésben kell rögzíteni**. Ez különbözteti meg a távmunkát az otthonról

dolgozás másik formájától, az otthoni munkavégzéstől (home-office), amely nem szükségképpen kerül rögzítésre munkaszerződésben, azt a munkáltató ad hoc engedélyezheti vagy akár heti egyszeri, kétszeri, tehát nem rendszeres otthoni munkavégzésre is. Ez utóbbit akár egy külön home-office megállapodás vagy a munkáltató szabályzata is tartalmazhatja. A [47/2020. \(III. 18.\) Korm. rendelet 2020. március 20-tól](#) lehetővé tette az Mt.-től történő eltérést, miszerint **a koronavírus okozta veszélyhelyzet időtartama alatt és annak megszüntetését követő harminc napig a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti, nem kell hozzá a felek megállapodása**. Ez az otthoni munkavégzés tekintetében azt jelenti, hogy ezen időtartamra **nem érvényesül az otthoni munkavégzés időtartamának törvényi korlátja** (naptári évenként összesen negyvennégy beosztás szerinti munkanap vagy háromszázötvenkét óra). További könnyítés, hogy a veszélyhelyzet és az azt követő harminc napig **a munkaidő beosztás a napi munkaidő kezdetét megelőzően kilencvenhat órán belül is módosítható a munkáltató részéről**, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel.

A munkáltató **tájékoztatási kötelessége** az általános szabályokon alapul ([46. §](#)), amelyhez különös tájékoztatási kötelesség a távmunkavégzés jellegzetessége miatt kapcsolódik: a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a munkáltató általi ellenőrzés, a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, valamint arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.

Főszabály szerint a távmunkát végző **kötetlen munkaidőben tevékenykedik**: munkaideje beosztását, felhasználását maga jogosult meghatározni. A munkaidő kötetlen mivolta nem jelent korlátatlanságot: **ez csak a munkaidő szabad beosztását jelenti**, nem pedig a munkaidőre vonatkozó kötelező szabályok átlépésének lehetőségét. De **megállapodhatnak a felek abban is, hogy a távmunkás munkaidejét a munkáltató osztja be**. A távmunkában

a munkáltató **utasítási joga** – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag **a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki**.

A munkáltatót a távmunkát végző munkavállaló felett is megilleti **az ellenőrzési jog**. A magánszféra védelme érdekében azonban ez csak bizonyos törvényi korlátok között gyakorolható (197. § (4)). A járványra tekintettel 2020. március 20-ától a munkáltató **a munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzése érdekében a szükséges és indokolt intézkedéseket megteheti**. A [munkavédelmi szabályok](#) mind az ad hoc otthoni munkavégzés, mind a távmunkavégzés esetén irányadóak és **alkalmazandóak**.

#### A TÁVMUNKA ÉS A COVID-19 JÁRVÁNY

A világjárvány munkaerőpiacra gyakorolt hatásainak egyike az otthonról dolgozók számának jelentős megnövekedése. Világszerte munkahelyek tömege rendelte el az otthoni

munkavégzést. Több cégnél már a járvány kezdetén „[próbaüzemet](#)” tartottak, hogy lássák, mennyire működik tömeges méretekben a távmunka, elbíráják-e a munkahelyi hálózatok a terhelést, rendelkezésre állnak-e az új helyzet által megkövetelt kommunikációs, munkaszervezési és ellenőrzési formák.

A munkavállalók kényszerhelyzetbe kerültek, az elrendelt távmunka számos többletköltséget rótt rájuk, a gyermekes szülők a digitális oktatásra való átállással pedagógusi feladatokat kaptak, a bezártság okozta pszichés következmények mindenki számára kezelendő kihívásokat jelentenek. A távmunka szempontjából további kihívás, hogy jelenleg négy generáció is dolgozik a munkaerőpiacon, s tagjaik tudása, készségei, IKT eszközhasználatuk meglehetősen eltérő szinten van. Tömegek nincsenek hozzászokva, hogy munkahelyi környezet és keretrendszer nélkül végezzék el korábbi feladataikat. [Szakértők azt vetítik előre](#), hogy sok vállalat fog profitálni a jelenlegi helyzetből, s a munkaerőpiac szereplői sokat fognak tanulni a távmunkáról és az online együttműködésről.

#### Források:

- Szabó Katalin - Hámori Balázs: Információgazdaság. Digitális kapitalizmus vagy új gazdasági rendszer? Akadémiai, Budapest, [2006](#).
- Kiss György (szerk.): Az Európai Unió munkajoga, Osiris, [2001](#)
- Takács Eszter: A részmunkaidős foglalkoztatás és a távmunkavégzés alkalmazásának előnyei és hátrányai, Tudásmenedzsment, [2010/1](#).
- Bankó Zoltán: A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon, [Magyar Munkajog E-folyóirat 2016/2](#)
- 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
- How usual is it to work from home? – Eurostat, [2020. február 6](#).
- [2012. I. törvény](#) a munka törvénykönyvéről
- Távmunka és "home office" – KSH, [2020. február 24](#).
- A kényszerű otthoni munka és a generációk – szakszervezetek.hu, [2020. március 13](#).
- Trendfordulót hozhat a koronavírus a magyar foglalkoztatási gyakorlatban – HRPortal.hu, [2020. március 13](#).
- Nem csökkenti a produktivitást az otthoni munkavégzés – sőt – HVG, [2020. március 27](#).
- Nagy Kristóf: Új távmunkaszabályok kellenek – Magyar Nemzet Online, [2019. augusztus 7](#).

Készítette: dr. Ács Vera - Kardos Krisztina  
Képviselői Információs Szolgálat  
E-mail: [infoszolg@parlament.hu](mailto:infoszolg@parlament.hu)

infoszolg

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