

# A távmunka jogi kérdései

## Jogi hírlevél



2015. november 18.

# A távmunka bevezetésének feltételei

A Deloitte Legal Szarvas, Erdős és Társai Ügyvédi Iroda havonta tájékoztatja ügyfeleit hírlevelében a gazdasági jog legfrissebb szabályairól és változásairól, valamint ügyfeleink figyelmére érdemes jogeseteiről.

A munkáltatók számára hangsúlyos szempont, hogy a jó munkaerőt megtartsák. Ezt különböző ösztönzőkkel, kedvezményekkel is elérhetik abban az esetben, ha a munkabért nem tudják megemelni a munkavállaló által megálmodott szintre. Ilyen kedvezmény lehet a távmunka bevezetése. A munkáltató ezzel csökkentheti bizonyos költségeit és adminisztratív terheit. A munkavállaló pedig otthon, kényelmes, nyugodt környezetben is elláthatja a munkaköri feladatait, elkerülve a napi akár több órás utazást, ami elősegítheti a munkavállalók által prioritásként kezelt munka-magánélet egyensúly megtartását.

Ezért napjainkban egyre nagyobb jelentőséggel bír a távmunka intézménye. A skandináv országokban, továbbá Belgiumban és Hollandiában például a munkavégzés a magyarországi gyakorlathoz képest jelentős mértékben távmunka keretén belül valósul meg. **Magyarországon** tapasztalataink szerint **sok céget érint ez a fajta munkavégzési forma**, azonban a piac szereplői nem minden esetben vannak tisztában a háttér szabályokkal, illetve sok gyakorlati kérdésre nem találnak választ a jogszabályokban. **Jelen hírlevelünkben áttekintjük a távmunkára irányadó főbb rendelkezéseket, gyakorlati megoldásokat**

## Szabályozás

A távmunkát az Európai Unió belül egy ún. Keretmegállapodás szabályozza, amelyet a részes tagállamok 2002. július 16-án kötöttek meg. Hazánk a megállapodás előírásait 2004-ben ültette át, jelenleg **a Munka Törvénykönyve tartalmazza a kapcsolódó rendelkezéseket. A távmunkavégzés ennek megfelelően a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.**

## A megkülönböztetés tilalma

A távmunka keretében történő munkavégzés **mindig megállapodás kérdése, a feleknek közösen kell megegyeznie a feltételekről.** Annak érdekében, hogy a távmunkát választók ne kerüljenek hátrányosabb helyzetbe, mint a „jelen lévő” alkalmazottak, és ne szigetelődjenek el a vállalattól, **a jogszabály rögzíti, hogy ők is ugyanolyan jogokat élveznek, mint a munkáltató telephelyén dolgozók.** Így például ugyanúgy joga van egy távmunkásnak belépni a munkáltató telephelyére, kapcsolatot tartani kollégáival vagy akár igénybe venni a kedvezményes menza szolgáltatásait, mint az irodában ülő munkatársának.

## Rendszeresség

A távmunka egyik fogalmi ismérve, a rendszeresség értelmezésbeli problémákat vet fel. **A rendszeresség tekintetében a hazai szabályozás nem ad átfogó magyarázatot,** így azt a feleknek érdemes meghatározniuk. Ha például a cég lehetőséget biztosít egy adott munkakörben dolgozóknak, hogy heti egy alkalommal a munkahelytől távol végezzék a munkájukat, akkor nagy valószínűséggel alkalmazni lehet és kell a távmunkára vonatkozó rendelkezéseket.

## Felmondás

**A távmunka felmondása** némileg félreértésre okot adó megfogalmazás, hiszen nem másról van szó, mint **a távmunka visszafordíthatóságáról.** Ez az eset tipikusan akkor fordulhat elő, ha a munkaszerződés nem alapvetően távmunka végzésre jött létre, hanem a felek később éltek ezzel a

lehetőséggel. A távmunka felmondásának lehetőségét sok európai országban részletesen szabályozzák. **A Munka Törvénykönyve viszont e tekintetben nem tartalmaz előírást**, ezért célszerű a feleknek meghatározni, milyen esetekben térhet vissza a munkavállaló az eredeti munkavégzési feltételekhez, illetve mi történik akkor, ha a már eleve távmunkára kötött megállapodást az otthonról dolgozó nem akarja tovább fenntartani.

## Számítástechnikai eszköz alkalmazása

**A Munka Törvénykönyve rögzíti, hogy a munkavállaló a munka eredményét elektronikusan továbbítja a munkáltató felé.** Arra azonban nem tér ki a törvény, hogy az elektronikus továbbításnak milyen gyakorisággal kell megtörténnie ahhoz, hogy a távmunkára vonatkozó lehetőségeket alkalmazhassák a felek. Ezt minden esetben tartalmilag kell megvizsgálni. Ha a munkavégzés eszköze a számítógép, továbbá ha megfelelően biztosított az adatáramlás a felek között, akkor a távmunkavégzés szabályai alkalmazhatóak.

## Ellenőrzés

A munkáltatók alapvető igénye, hogy ellenőrizzék a munkavégzést. **A cégnek természetesen van lehetősége ellenőrizni a munkavállaló munkavégzését**, de ezzel a joggal nem élhet vissza; a feleknek előre meg kell határozniuk, hogy milyen terjedelemben és milyen időközönként tekinthet be a felettes a számítógépen tárolt adatokba. **A társaságok továbbá korlátozhatják, hogy az alkalmazott mire használhatja a számítástechnikai eszközt**, ezzel is kontrollálva a munkavégzést. Emellett részletesen megállapodhatnak a felek abban, hogy mire terjed ki a munkáltató utasításadási és ellenőrzési joga, amivel kielégíthető a cégek igénye a munkavállalók felügyeletére vonatkozóan.

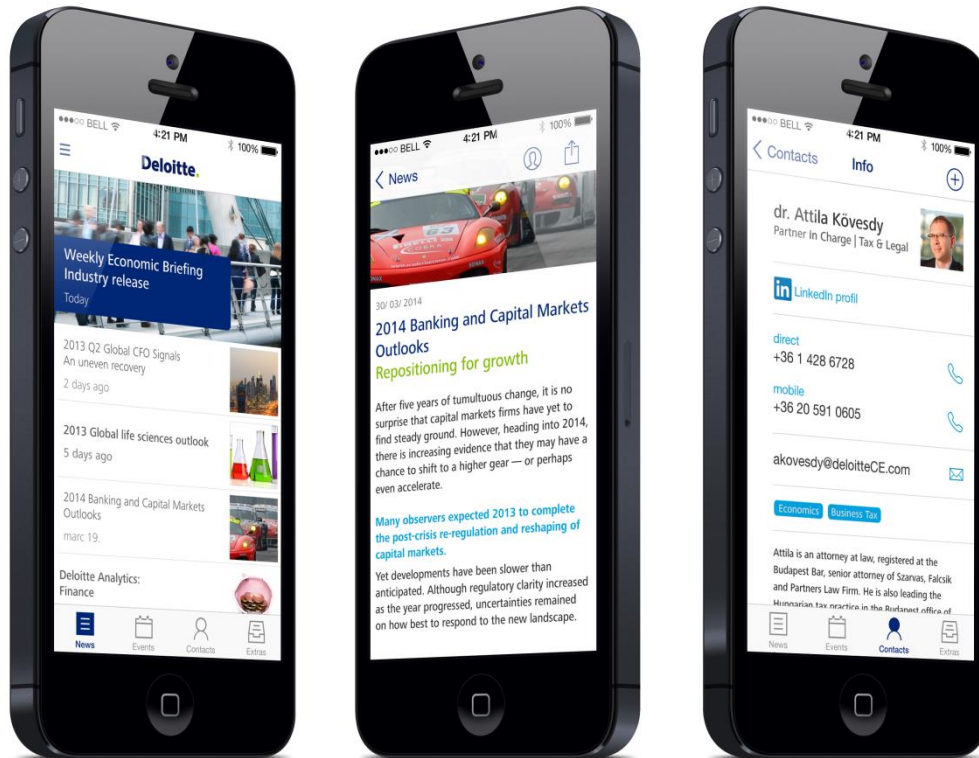
## Költségek megtérítése

**A Keretmegállapodás alapján** minden, a munkavégzéssel kapcsolatos témát, így például a felelősségi és a költségviselési kérdéseket is a távmunka megkezdése előtt szükséges tisztázni. **Az általános szabály szerint a munkáltató felelős a távmunkához szükséges berendezések biztosításáért, telepítéséért és karbantartásáért**, kivéve, ha a munkavállaló a saját berendezéseit használja. Továbbá, **a munkáltató köteles a munka közvetlen költségeit megtéríteni, illetve fedezni, különös tekintettel a kommunikációval kapcsolatos költségekre.**

A távmunkával kapcsolatos **költségek megtérítésére vonatkozóan a hazai munkajogunk nem ad részletes eligazítást**, ami azért sem ideális, mivel nehézséget okoz a munkavégzéssel kapcsolatos költségek megítélése abban az esetben, ha a munkavállaló otthoni környezetben végzi a munkáját. Így kérdésként merülhet fel, hogy például miként téríti meg a munkáltató a munkavállalói oldalon felmerülő fűtés-, illetve egyéb közmű-szolgáltatás igénybevételével járó költségeket és hogyan tudja ezt a munkáltatói költségek között elszámolni. Ezt a kérdéskört elsősorban belső szabályzatban lehet megnyugtatóan és költséghatékony módon lehet rendezni.

**Kijelenthető tehát, hogy a távmunka bevezetését sok magyar cég szorgalmazza, de mivel nincsen egységes, mindenre kiterjedő jogszabályi előírás a távmunka szabályozására, ezért a társaságok feladata, hogy a részletszabályokat a vonatkozó munkaszerződésekben és belső szabályzatokban kimunkálják.**





## Tax and Legal 4Me

A Deloitte Magyarország első adózási és jogi témákkal foglalkozó mobilalkalmazása iOS és Android készülékekhez.

Letöltés és telepítés: [AppStore](#) | [Google Play](#)

Töltse le az alkalmazást, és élvezze annak minden előnyét:

- **Testre szabható:** válassza ki az Ön számára releváns témákat
- **Időszerű,** azonnali, gyors, friss
- **Interaktív:** vegye fel a kapcsolatot szakértőinkkel, mentse el eseményeinket naptárjában vagy ossza meg a híreket kollégáival e-mailben

[Bővebb információt az alkalmazásról ide kattintva honlapunkon talál.](#)

# A Deloitte Legal

A Deloitte Legal 55 országban található 125 iroda 1100 tapasztalt ügyvédjének egyedülálló hálózata, amely széleskörű jogi szolgáltatásokat kínál. Közép-Európa 13 országában a helyi és nemzetközi ügyfeleket magasan képzett, több mint 150 főből álló, egyebek mellett a pénzügyi szektorra, illetve a termelő és gyártó cégek működésére kiterjedő, széleskörű iparági tapasztalatokkal rendelkező ügyvédcsapat segíti. A hálózat tagjaként működő irodák, szükség esetén a Deloitte más szakértőivel együttműködve, tapasztalataikkal és ismereteikkel a komplex feladatok megoldásában is hatékonyan segítik egymást ügyfeleik nemzetközi képviselete során.

Magyarországon a globális Deloitte Legal hálózat tagjaként végzi tevékenységét a Deloitte Legal Szarvas, Erdős és Társai Ügyvédi Iroda, amely a Deloitte Magyarország együttműködő partnere.

További információ: [www.deloittelegalce.com](http://www.deloittelegalce.com) és [www.deloittelegal.hu](http://www.deloittelegal.hu).

## Lépjen velünk kapcsolatba!

Amennyiben a fentiekkel kapcsolatban bármilyen észrevétele, hozzáfűzni valója van, kérjük, vegye fel a kapcsolatot szakértőinkkel az alábbi elérhetőségeken:



**Dr. Erdős Gábor**  
Ügyvéd  
Partner Associate  
+36-1-428- 6813  
[gerdos@deloitteCE.com](mailto:gerdos@deloitteCE.com)



**Dr. Szarvas Júlia**  
Ügyvéd  
Partner Associate  
+36-1-428-6465  
[jszarvas@deloitteCE.com](mailto:jszarvas@deloitteCE.com)



**Dr. Göndöcz Péter**  
Ügyvéd  
Partner Associate  
+36-1-428-6974  
[pgondocz@deloitteCE.com](mailto:pgondocz@deloitteCE.com)



**Dr. Papp Anna Katalin**  
Ügyvéd  
Managing Associate  
+36-1-428-6736  
[apapp@deloitteCE.com](mailto:apapp@deloitteCE.com)



**Dr. Baranyi Gábor**  
Alkalmazott ügyvéd  
Managing Associate  
+36-1-428-6846  
[abaranyi@deloitteCE.com](mailto:abaranyi@deloitteCE.com)



**Dr. Baracsi Anita**  
Ügyvéd  
Managing Associate  
+36-1-428-6844  
[abaracsi@deloittece.com](mailto:abaracsi@deloittece.com)

A jelen dokumentum és a benne foglalt valamennyi információ a Deloitte Magyarország társaságaitól származik és célja, hogy bizonyos témakör(ök)ben általános információkkal szolgáljon, de nem tárgyalja az adott témakör(öke)t annak teljességében.

A jelen dokumentumban megadott információk nem minősülnek számviteli, adóügyi, jogi, befektetési, tanácsadási illetve egyéb szakmai szolgáltatásnak. Ezek az információk nem képezhetik ügyfeleink üzleti döntéseinek kizárólagos alapját. Ügyfeleinket arra kérjük, hogy pénzügyeiket vagy üzletvitelüket befolyásoló bármely döntésük meghozatala, vagy a döntés szerint történő lépés megtétele előtt kérjék képzett szakmai tanácsadóink véleményét.

A jelen dokumentum és a benne foglalt információk tájékoztató jellegűek és társaságaink aktuális helyzetét tükrözik, de nem szolgálnak a Deloitte Magyarország cégei által tett jognyilatkozatként és társaságaink nem vállalnak felelősséget sem a jelen dokumentummal sem a benne foglalt információkkal, illetőleg semminemű teljesítési vagy minőségi megfeleléssel kapcsolatban. A Deloitte Magyarország cégei nem felelnek a szolgáltatásaik piacképességére, vagy adott célra való alkalmassága, jogtisztasága, versenyképessége, biztonsága és pontossága vonatkozásában.

Ügyfelünk a jelen dokumentumot és a benne foglalt információkat a saját felelősségére használja, és teljes mértékben felelősséget vállal a jelen dokumentum és a benne foglalt információk használatából eredő következményekért, esetleges veszteségeikért. A Deloitte Magyarország cégei nem vonhatók felelősségre jelen dokumentum, vagy a benne foglalt információk felhasználásával kapcsolatosan felmerülő sem közvetlen sem közvetett károkért, egyéb veszteségeikért.

Ha a fenti rendelkezések bármelyike bármilyen okból nem érvényesíthető, a többi rendelkezés továbbra is hatályban marad és alkalmazandó. Adatvédelem: az adatkezelés nyilvántartási száma NAIH-72645/2014.

A Deloitte számos iparágban nyújt könyvvizsgálati, valamint adó-, vezetési, pénzügyi tanácsadási és jogi szolgáltatásokat (ügyfeleinknek együttműködő ügyvédi irodánk, a Deloitte Legal Szarvas, Erdős és Társai Ügyvédi Iroda nyújtja a jogi tanácsadási szolgáltatásokat) állami és magáncégek részére egyaránt. Több mint 150 országban jelen lévő hálózatán keresztül a Deloitte világszínvonalú szakértelemével és minőségi szolgáltatásaival segíti ügyfeleit abban, hogy megfeleljenek az előttük álló üzleti kihívásoknak. A Deloitte mintegy 200 000 szakértője egytől egyig arra törekszik, hogy a kiválóság mércéjévé váljon.

A Deloitte név az Egyesült Királyságban "company limited by guarantee" formában alapított Deloitte Touche Tohmatsu Limited társaságra és tagvállalatainak hálózatára utal, melyek mindegyike önálló, egymástól elkülönülő jogi személy. A Deloitte Touche Tohmatsu Limited és tagvállalatai jogi struktúrájának részletes bemutatását a következő link alatt találja:

[www.deloitte.hu/magunkrol](http://www.deloitte.hu/magunkrol).