

## A munkaviszony minősítő jegyei és ezek hatása a munkaviszony fogalmára, kiemelt figyelemmel a távmunka esetkörére

Tóth János Jenő<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Tóth János Jenő. PhD hallgató

<sup>1</sup>Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Jog és Államtudományi Doktori Iskola, Budapest

### KULCSSZAVAK

munkajog, távmunka, minősítés, munkaviszony, összehasonlító

### KEYWORDS

labour law, remote work, home office, comparative, labour relations

### IDÉZÉS

TÓTH János Jenő: A munkaviszony minősítő jegyei és ezek hatása a munkaviszony fogalmára, kiemelt figyelemmel a távmunka esetkörére. *Ember és Jog*, 2025/1-2. 9–26.

### COPYRIGHT

© Szerző(k)  
© Kiadó  
2025

Az Ember és Jog kiadója a Pro Veritate Közhasznú Egyesület. A mű a Creative Commons (CC BY-NC-ND) licenc alatt áll.  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Absztrakt:** A munkajog világa folyamatos átalakuláson megy keresztül, amelyet az elmúlt évek kifejezetten felgyorsítottak. A COVID-19 vírus és az ezt megfékezni szándékozó karantén az otthoni munkavégzést helyezte előtérbe, így gyakorlatilag tipikussá vált egy, a Munka Törvénykönyvében atipikusként számontartott munkaviszony-forma: a távmunkavégzés. Ez az atipikus munkaviszony-típus ezt követően nagyobb változásokon is esett át, amelynek eredményeként mindenképpen fontos letisztázni annak jellemzőit és klasszifikációját a magyar munkajogban, a megfelelő külföldi és európai uniós példákkal egybevetve azt, hogy megfelelően tudjuk értékelni és elhelyezni ezt az azóta is „vírusként terjedő” munkavégzési típust, és megértsük, hogy valóban egy munkaviszonnyal, vagy egy elburjánzó polgári jogi jogviszonnyal állunk szemben.

**Abstract:** The world of labour law is in constant change, which has been accelerated in recent years. The COVID-19 virus and the quarantine aimed at curbing it have put the spotlight on working from home, so remote work, a form of employment relationship that is considered atypical in the Hungarian Labour Code, has become virtually typical. This type of atypical employment relationship has subsequently undergone major changes, as a result of which it is important to clarify its characteristics and classification in Hungarian labour law, comparing it with the relevant foreign and EU examples, so that we can properly assess and classify this type of employment relationship, which has since then “spread like a virus”, and to understand whether it is really an employment relationship or a civil law relationship that is being overlooked.

## 1. A munkaviszony minősítő jegyei és azok osztályozása

A munkajogban mindig is megosztó kérdés volt az, hogy pontosan mit tekinthetünk munkaviszonynak, mik azok a jellemzők, amelyek megléte – vagy meg nem léte – határozza meg azt, hogy munkaviszonyról, vagy egyéb, inkább magánjogi – megbízási, vállalkozási – szerződéses jogviszonyról beszélhetünk egy adott esetben.<sup>1</sup>

A munkaviszony meghatározása már csak azért is alapvető feltétel és kiindulási pont kell hogy legyen, mert a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: új Mt.) hatálya, és általánosságban a magyar, illetve a nemzetközi munkajogi szabályozás hatálya is csak a munkaviszonyra, a munkáltató, a munkavállaló – illetve a munkaviszony további, addicionális jellegű – szereplőire terjed ki.<sup>2</sup>

A következőkben érdemes megvizsgálni a távmunka esetében a munkaviszony minősítő jegyeinek meglétét, majd összehasonlítani azt egyes egyéb, munkavégzésre irányuló jogviszonyokkal. Természetesen, ahogyan arról a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról szóló 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv (továbbiakban: Együttes irányelv) és a szakirodalom is fogalmaz „a munkavégzésre irányuló jogviszonyt – a szerződés típusának minősítésekor – összességében kell vizsgálni”.<sup>3</sup> Mégis több szempontból is érdekes és tanulságos lehet a minősítő jegyek vizsgálata, főként azért, mert amennyiben a minősítő jegyek nem, vagy nem megfelelően állnak fenn, akkor nem munkaviszonyról, hanem polgári jogi jogviszonyról – annak minden tulajdonságával és az annak minősítésére hivatott jogszabályok alkalmazásával – beszélünk. A minősítő jegyek együttes értékelésének fontosságát a Kúria is következetesen joggyakorlatába ültette és alkalmazza. Eszerint „a munkavégzésre irányuló jogviszonyt a szerződés típusának minősítésekor a minősítő jegyek alapján, azok összességében kell vizsgálni.”<sup>4</sup>

A munkaviszony minősítő jegyei között megkülönböztetünk elsődleges és másodlagos minősítő jegyeket. Ezek között a különbség abban áll, hogy előbbiek önmagukban meghatározóak lehetnek a munkaviszony minősítése szempontjából, azaz amennyiben fennállnak, egyértelműen munkaviszonyról beszélhetünk, míg utóbbiak nem feltétlenül bírnak meghatározó jelentőséggel.

Elsődleges minősítő jegyként tartja számon – az Együttes irányelvre alapozva érvelését<sup>5</sup> – az új Mt.:

- a tevékenység jellegét, a munkakörként történő feladat-meghatározást;<sup>6</sup>

<sup>1</sup> JAKAB Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében. *Jogtudományi Közlöny*, 2015/9. 421–432.

<sup>2</sup> Új Mt. 2. § (1) bekezdés.

<sup>3</sup> 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról.

<sup>4</sup> A Kúria Mfv.10573/2015/5. számú precedensképes határozata közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata tárgyában.

<sup>5</sup> Együttes irányelv.

- a személyes munkavégzési kötelezettséget;<sup>7</sup>
- foglalkoztatási kötelezettséget a munkáltató részéről, a munkavállaló rendelkezésre állását;<sup>8</sup>
- a munkavállaló és a munkáltató közötti alá-fölérendeltségi viszonyt.<sup>9</sup>

Ezeket kiegészítendő, az új Mt. és a szakirodalom<sup>10</sup> – a másodlagos minősítő jegyek közé sorolja:

- az irányítási, utasításadási és ellenőrzési jogot;<sup>11</sup>
- a munkavégzés időtartamának, a munkaidő beosztásának meghatározását;<sup>12</sup>
- a munkavégzés helyének meghatározottságát;<sup>13</sup>
- az elvégzett munka munkabérral díjazását;<sup>14</sup>
- a munkáltató munkaeszközeinek, erőforrásainak és nyersanyagainak felhasználását;<sup>15</sup>
- a biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek biztosítását;<sup>16</sup>
- végül, de nem utolsó sorban pedig az írásbeliséget.<sup>17</sup>

Kiemelendő végül, hogy ezen jegyek meglétét mindig a bíróság vizsgálja, mindig tényekre alapítva a vizsgálatot, és csak azután figyelembe véve a (munka)szerződés tartalmát.<sup>18</sup> Ezek összevetése, egységes értékelése és mérlegelése útján állapítható meg munkaviszony vagy más jogviszony fennállása.<sup>19</sup>

## 2. A távmunka fogalma és kialakulása

### 2.1. A Munka Törvénykönyvének rejtelmei és a fejlődéstörténet

A távmunkavégzést az új Mt. a XV. fejezetében, az atipikus munkaviszonyok között tartja számon. Akkor nevezhető egy munkaviszony atipikusnak, ha az valamilyen fogalmi

---

<sup>6</sup> Új Mt. 45 § (1) bekezdés.

<sup>7</sup> Új Mt. 52. § (1) bekezdés c) pont.

<sup>8</sup> Új Mt. 51. § (1) bekezdés és 52. § (1) bekezdés b) pont.

<sup>9</sup> Ezt a minősítő jegyet az új Mt. konkrétan nem jeleníti meg, ám a törvénykönyv indoklása sok helyen használja az új Mt. egyes rendelkezéseinek értelmezésére.

<sup>10</sup> HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal. *Pro Futuro*, 2021 11(2). 61–80.

<sup>11</sup> Új Mt., 42. § (2) bekezdés a) pont.

<sup>12</sup> Új Mt. 46. § (1) bekezdés e) pont és 51. § (3) bekezdés.

<sup>13</sup> Új Mt. 45. § (3) bekezdés.

<sup>14</sup> Új Mt. 42. § (2) bekezdés b) pont.

<sup>15</sup> Ugyanaz igaz erre a pontra, mint amit az alá-fölé rendeltségi viszonynál tárgyaltunk.

<sup>16</sup> Új Mt. 51. § (4) bekezdés.

<sup>17</sup> Például új Mt. 46. §, de ez a szabály nagyobb általánosságban járja át a munkaviszonyt.

<sup>18</sup> GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány, Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Budapest, Pázmány Press, 2014. 101–102.

<sup>19</sup> SZEKERES Bernadett: A változó munkavégzés megjelenése és megítélése a bírói gyakorlatban. *Miskolci Jogi Szemle*, 2018/1. 128–144, 130–131.

elemében eltér a tipikus munkaviszonytól, amelynek fő fogalmi elemei: határozatlan idejű, a teljes munkaidőre szól, egy munkáltató és egy munkavállaló közt jön létre, a munkáltató által meghatározott helyen, időben és a munkáltató által biztosított eszközökkel végzik.<sup>20</sup> Ennek szemszögéből vizsgálva egyértelműsíthető, hogy miért atipikus munkaviszony:

- a határozott idejű munkaviszony:<sup>21</sup> a felek nem határozatlan időre kötik;
- a munkavégzés behívás alapján:<sup>22</sup> nem teljes munkaidőre szól a szerződés,<sup>23</sup>
- a munkakör megosztására irányuló munkaviszony:<sup>24</sup> egy munkakörhöz tartozó feladatokat több munkavállaló lát el;<sup>25</sup>
- a több munkáltató által létesített munkaviszony:<sup>26</sup> több mint 1 munkáltató köti és áll a szerződés egyik oldalán a munkavállalóval szerződést kötő félként;<sup>27</sup>
- a bedolgozói munkaviszony:<sup>28</sup> a munkáltató utasítási joga korlátozott, illetve a munkavállaló saját eszközeit használja;<sup>29</sup>
- az egyszerűsített foglalkoztatás:<sup>30</sup> az írásbeli munkaszerződés kötése alól kivétel, csupán a munkáltató bejelentési kötelezettségének teljesítésével létrejön a munkaviszony;<sup>31</sup>
- illetve végül,<sup>32</sup> de nem utolsó sorban a távmunkavégzés is.<sup>33</sup>

A munkajogban és a foglalkoztatásban a távmunka kialakulása 3 generációs fejlődési skálán ábrázolható. Elsőként az 1970-es években a digitalizáció kezdetleges hatásainak eredményeként elkülönülhetett a munkavállaló munkavégzési helye a munkáltató működési területétől, ám ekkor még a technológia állapota miatt – a jelenlegi, gyakorlatilag korlátok nélküli távmunkavégzéshez képest – kötött maradt. A második lépés a fejlődésben az ezredforduló környékén érkezett el, az infokommunikációs eszközök – mobiltelefonok, táblagépek, laptopok – gyors terjedésével érkezett el, ám ezekkel is inkább ‘csak’ mai szemmel „mobil irodákat” lehetett működtetni, mivel a munkavállalók eszközei és a munkáltatók információtárolásra alkalmas rendszerei közötti folyamatos, állandó kapcsolattartást biztosító rendszerek – pl. felhő alapú rendszerek – még nem voltak

<sup>20</sup> GYULAVÁRI (2014) *i. m.* 104–109.

<sup>21</sup> Új Mt. 192. §.

<sup>22</sup> Új Mt. 193. §.

<sup>23</sup> BANKÓ Zoltán et. al.: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez*. Negyedik, átdolgozott kiadás. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2019. 613.

<sup>24</sup> Új Mt. 194. §.

<sup>25</sup> BANKÓ et al. *i. m.* 614–615.

<sup>26</sup> Új Mt. 195. §.

<sup>27</sup> BANKÓ et al. *i. m.* 615–616.

<sup>28</sup> Új Mt. 198–200. §.

<sup>29</sup> BANKÓ et al. *i. m.* 622–623.

<sup>30</sup> Új Mt. 201–203. §.

<sup>31</sup> BANKÓ et al. *i. m.* 624–626.

<sup>32</sup> A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra, a vezető állású munkavállalóra, valamint a cselekvőképtelen munkavállalóra vonatkozó atipikus szabályok részletezésre nem célja a szerzőnek, illetve e három szabályozás más jellegű „atipikusságot” rejt, mint a fent említettek.

<sup>33</sup> Új Mt. 196. §.

biztosítottak. Ez azonban nem jelentett akadályt az Európai Unió és szociális partnerei számára, hogy 2002-ben az Európai Távmunka Keretmegállapodás (a továbbiakban: Keretmegállapodás)<sup>34</sup> megkötésével – kötelező erő hiányában – alapvető elvárásokat fektessenek le a távmunka vonatkozásában. A Keretmegállapodás már csak azért is kiemelkedő jelentőségű, mert egyfajta „összeurópai-sztenderd” távmunka-fogalmat emelt a köztudatba, amely a nemzetközi összehasonlítások során alapul szolgálhat a távmunka fogalmának meghatározásához, amely szerint „a *telework* olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, mely során a munkát végző személy számítástechnikai eszközöket használ, és a munkát, mely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzik”.<sup>35</sup> Itt érdemes megjegyezni, hogy a magyar jogrendszerben ezt követően nem sokkal, a foglalkoztatással összefüggő egyes törvényes módosításáról szóló 2004. évi XXVIII. törvénnyel<sup>36</sup> került be a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.)<sup>37</sup> szövegébe, és e törvény alkalmazásában távmunkát végző munkavállaló: „a munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközzel végző és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbító munkavállaló”,<sup>38</sup> – azaz gyakorlatilag minimális változtatásokkal a Keretmegállapodás definícióját implementálta a magyar jogalkotó. A harmadik – és egyelőre végső – lépcsőfokot a hálózatosodás, a mobilinternet-használat és a virtuális iroda kialakulásával érte el a távmunka, amikortól kezdve a megfelelő eszközök birtokában a távmunka gyakorlatilag bárholnan végezhetővé vált.<sup>39</sup>

Ami a távmunka hazai definícióját illeti, új Mt. hatályos – szűken értendő – definíciója szerint „távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi.”<sup>40</sup> Ez a definíció már önmagában több okból is érdekes: egyrészt, egyből tartalmaz lényeges megjegyzést a munkaviszony minősítő jegyeinek vonatkozásában; másrészt, ez egy relatíve új definíciónak tekinthető, ugyanis az új Mt. 2022. május 31-ig hatályban lévő szövege szerint „távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.”<sup>41</sup> Azaz, „historikus szempontból” is érdekes, hogy egy gyakorlatilag sokkal szűkebb definíció került kitágításra 2022. június 1-től kezdődően, amely korábbi fogalom más szemszögből ragadta meg a távmunka lényegét, ám szintén a

<sup>34</sup> *Framework Agreement on Telework*. Brüsszel, ETUC-UNICE-UEAPME-CEEP, 2002. [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002\\_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf).

<sup>35</sup> Uo. 2.

<sup>36</sup> 2004. évi XXVIII. törvény a foglalkoztatással összefüggő egyes törvények módosításáról.

<sup>37</sup> 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről.

<sup>38</sup> Régi Mt. 192/D. §.

<sup>39</sup> HORVÁTH – PETROVICS *i. m.* 63.

<sup>40</sup> Új Mt. 196. § (1) bekezdés.

<sup>41</sup> Új Mt. 196. § (1) bekezdés, 2022. május 31-ig hatályos állapot.

minősítő jegyek szempontjából releváns módon. Ami a pedig a Keretmegállapodás és az új Mt. kifejezetten érdekes viszonyát illeti – legalábbis a fogalom szempontjából –, a kettő megfogalmazás majdnem teljességgel egyezett. Így még inkább szembetűnő lehet az új Mt. fogalomtágító módosítása annak tükrében, hogy egy korábban betartott – bár kötelező erő hiányában ki nem kényszerített<sup>42</sup> – európai sztenderdet hagyott maga mögött a jogalkotó.

## 2.1. Uniós és nemzetközi kitekintés

Az európai uniós szabályozást már a definíciók tekintetében érdemes szemügyre venni. Az elsődleges forrás a 2002-es Európai Távmunka Keretmegállapodás (a továbbiakban: a Keretmegállapodás) kellene hogy legyen. Ez a dokumentum nem irányelv, hanem a szociális partnerek megállapodása, amelyből nem származik nemzeti szintű jogalkotási kötelezettség.<sup>43</sup> A Keretmegállapodás a *telework* fogalmát használja. Ez majdnem teljesen megegyezik az új Mt. által egészen 2022. május 31-ig alkalmazott távmunka-fogalommal: „a *telework* olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, mely során a munkát végző személy számítástechnikai eszközöket használ, és a munkát, mely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzik”.<sup>44</sup> (Érdekes azonban megemlíteni, a *tele* szó, azaz a számítástechnikai/elektronikai eszköz használatára utaló megnevezés nem épült be korábban sem a magyar szabályozásba, és jelenleg sem része. Csupán a „táv”, azaz a *remote* elnevezés magyar fordítása ragadt meg a magyar terminológiában.) Ennek korábbi alkalmazása után a magyar szabályozás 2022. júniusától áttért a jelenleg ismert, ehhez képest tágabban és bővítően értelmezhető definícióra. A Keretmegállapodás ezt követően alapvető igényeket és fogalmi elemeket fejt ki, amelyeket a magyar szabályozás is többnyire tartalmaz. Ilyen a távmunka önkéntes jellege, amely a munkavállalóra és a munkáltatóra is vonatkozik és a távmunka szerződésben vagy felek közötti megállapodásban történő meghatározásában, valamint a munkavállalónak a munkáltató erre irányuló ajánlatáról való szabad elfogadásában vagy elutasításában teljeseedik ki. Ezen kalap alá veszi a munkáltató kiemelt fontosságú tájékoztatási kötelezettségét is, viszont külön kiemeli az adatvédelmet és az erre vonatkozó tájékoztatási kötelezettséget – ami a magyar szabályozásban nem jelenik meg hangsúlyosan. A munkáltató emellett köteles tiszteletben tartani a munkavállaló magánéletét: ez az új Mt. 196. § (4) bekezdésében meghatározott, a munkáltató ellenőrzési jogát korlátozó rendelkezésében, valamint a (3) bekezdés b) pontjában jelenik meg. A Keretmegállapodásban megfogalmazott munkavégzés eszközeire vonatkozó főszabály, mely szerint a munkáltató felelőssége a munkavégzéshez szükséges minden eszköz biztosítása, telepítése és fenntartása, nem található meg az új Mt.-ben. A munkaszervezésre vonatkozóan egyfajta kötetlen munkarend rajzolódik ki, ugyanis a

<sup>42</sup> BANKÓ Zoltán: A távmunka szabályozása az Európai Unióban és Magyarországon. *Munkaügyi Szemle*, 2005/2. 25.

<sup>43</sup> BANKÓ (2005) *i. m.* 25.

<sup>44</sup> BANKÓ Zoltán: Telework in Hungary – Legislative, Jurisdictionary and Labour Market Policy Experiences. *Hungarian Labour Law*, 2016/2. 92–93., *Framework Agreement on Telework*. Brüsszel, ETUC-UNICE-UEAPME-CEEP, 2002. [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002\\_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf). 2.

munkavállaló meghatározott keretek között – jogszabályok, kollektív megállapodások és a vállalkozás szabályai között – maga „menedzseli” munkaidejét. Mindezek mellett a Keretmegállapodás kitér az egészségügyi és biztonsági kérdésekre – ezeket a tanulmány vonatkozó részében tárgyaljuk –, valamint a kollektív jogok és a képzések kérdésére is.<sup>45</sup> Amit szintén nem szabad figyelmen kívül hagyni, az a Keretmegállapodás 4. pontja szerinti diszkrimináció tilalma: a távmunkában munkát végző munkavállalókat nem érheti hátrány a munkavégzés körülményei tekintetében, természetesen szem előtt tartva a távmunka speciális körülményeit – erre érdemes lesz az egész tanulmány folyamán visszagondolnunk, amikor a távmunka szabályai kerülnek elénk.<sup>46</sup>

Az Eurofound által készített 2022-es „Távmunka az EU-ban: keretszabályozások és legújabb változások” című jelentés is fontos ebből a szempontból: a dokumentum sorra veszi a tagállami szabályozásokat és azok változásait, melyekből sok tanulság vonható le. Egyből az elején egyezményeket és egyes szerzőket forrásul használva több definíciót is megemlít és megkülönböztet: *remote work*-ként említi az International Labour Organisation (a továbbiakban: ILO) által 2020-ban készített publikáció<sup>47</sup> alapján azt a foglalkoztatási formát, amely gyakorlatilag megegyezik a jelenleg hatályos magyar szabályozással: „olyan munka, amelyet a munkáltató telephelyén kívül végeznek, tekintet nélkül a használt technológiára”.<sup>48</sup> Az ILO publikációja is elhatárolja a *telework*-öt a *remote work*-től – megemlítve, hogy egyik fogalom sem rendelkezik nemzetközileg elfogadott definícióval, de ahol megjelenik, ott – két lényegi elem alapján: a munkát teljesen vagy részlegesen a munkahelytől eltérő helyen végzik, valamint a számítástechnikai eszközök használata a munkavégzéshez (pl. számítógép, tablet, telefon). Így a *telework* a *remote work* egyik altípusává válik.<sup>49</sup> Fogalmak terén ki kell térnünk a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) két távmunkafogalmára is, ugyanis azok kiszélesítik és tovább fragmentálják a palettát: a törvény külön beszél számítástechnikai eszközzel végzett, és nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunkáról is. A kettő közül előbbi több, az Eurofound-jelentés által is használt definíciónak is megfelelhet: összeegyeztethető akár a Keretmegállapodás *telework*-jével (számítástechnikai eszköz használata, a munkáltató telephelyétől rendszeresen távoli munkavégzés), valamint egy másik fogalom kereteibe is

<sup>45</sup> *Framework Agreement on Telework*. Brüsszel, ETUC-UNICE-UEAPME-CEEP, 2002. [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002\\_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf).

<sup>46</sup> BANKÓ (2005) i. m. 25–26.

<sup>47</sup> COVID-19: *Guidance for labour statistics data collection. Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work*. ILO, 2020. 5. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40stat/documents/publication/wcms\\_747075.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40stat/documents/publication/wcms_747075.pdf).

<sup>48</sup> *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*. Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2022. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/telework-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates>. 5–6.

<sup>49</sup> *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*. Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2022. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/telework-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates>. 5–6. 5–6.

beleilleszhető: a *telework and ICT-based mobile work* (azaz információs technológia-alapú mobil távmunka), amely az erről szóló Eurofound-jelentés alapján egy munkaszervezési mód amelynek fő karakterjegyei az információs technológia használata, illetve az egynél több helyszínről történő munkavégzés<sup>50</sup> (ez a rendszerességet, a mobilitást és az informatikai eszközök használatát alapul véve széles skálán mozog). Azaz még egy fogalom kerül képbe, ám ezek sem felelnek meg teljes mértékben egymásnak. Arról nem is beszélve, hogy a nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka már majdhogynem a későbbiekben tárgyalt bedolgozói munkaviszonynak felel meg.

Az Eurofound jelentése kitér az Európai Unión belüli szabályozások és távmunka jellegű jogszabályi, törvényi fogalmak – pl. Ausztriában *home office* (ez a fogalomhasználat kifejezetten érdekes, főleg a cikk bevezetésben kifejtett céljára, valamint a konklúzióban kifejtettekre tekintettel), míg Magyarország mellett többek között Belgiumban, Bulgáriában, Németországban is *remote work*, Máltán és Hollandiában pedig *location-independent work*, azaz helyszíntől független munka – összehasonlítására. A jelentés a Keretmegállapodást alapul véve a *telework* öt fő fogalmi elemét határozza meg: (1) a *telework* munkaszervezési jellege, amely csak a munkaszerződéssel rendelkező munkavállalókra terjed ki; (2) információs technológia használata munkavégzés során; (3) csak a rendszeres *telework*-re terjed ki; (4) exkluzívan az információs technológiával végezhető munkákra vonatkozhat, amelyek végezhetőek lennének a munkáltató telephelyén is; (5) a *telework* magában foglalhat több alternatív munkavégzési helyet is a munkáltató telephelyein kívül.<sup>51</sup> A Keretmegállapodás fogalmát a tagállamok eltérően adaptálták jogrendszerükbe: a huszonkét vizsgált államból négy – Lettország, Litvánia, Málta és Szlovákia – használja teljes mértékben ugyanazt a definíciót, a legtöbb csak hasonlót.<sup>52</sup> Kiemelendő a spanyol szabályozás, amely 2020-ban különbséget tett a *remote work* és a *telework* között: előbbi „a munkaszervezés vagy a munkavégzés egy olyan fajtája, amelyet a munkavállaló otthonában vagy az általa választott helyszínen végeznek, a munkanapja alatt vagy annak egy részében, rendszeresen”,<sup>53</sup> míg utóbbi pedig „a távmunka egy olyan típusa, melyet kizárólag vagy túlnyomórészt számítógép, telematikai vagy telekommunikációs eszközök és rendszerek felhasználásával végeznek”,<sup>54</sup> azaz definíciószerűen a *remote work* altípusává

<sup>50</sup> *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series*. Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-digital-age>. 5.

<sup>51</sup> *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*. Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/telework-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates>. 17.

<sup>52</sup> *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*. Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/telework-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates>. 17-19.

<sup>53</sup> *Royal Decree-Law 28/2020 of 22 September on remote working*. Hogan Lovells, 2020. [https://www.hoganlovells.com/-/media/hogan-lovells/pdf/2020-pdfs/2020\\_11\\_06\\_newsletter\\_laboral\\_eng.pdf](https://www.hoganlovells.com/-/media/hogan-lovells/pdf/2020-pdfs/2020_11_06_newsletter_laboral_eng.pdf).

<sup>54</sup> *Royal Decree-Law 28/2020 of 22 September on remote working*. Hogan Lovells, 2020. [https://www.hoganlovells.com/-/media/hogan-lovells/pdf/2020-pdfs/2020\\_11\\_06\\_newsletter\\_laboral\\_eng.pdf](https://www.hoganlovells.com/-/media/hogan-lovells/pdf/2020-pdfs/2020_11_06_newsletter_laboral_eng.pdf).

sorolja a *telework*-öt, így az egyik, ha nem a legletisztultabb törvényi szabályozása ezeknek a fogalmaknak.

Foglalkoztatási státusz	Munkaszervezés típusa	Információs technológia használatának intenzitása	Munkavégzés helye/rendszeressége
Munkavállaló	Rendszeresen otthon végzett TICTM	Magas	Főként a munkavállaló otthona, legalább havonta többször
	Magas mobilitású TICTM	Magas	Legalább két helyen, hetente többször
	Alkalmi TICTM	Magas	A munkáltató telephelyén kívül legalább egy vagy két helyen, a magas mobilitásúknál alacsonyabb mobilitással, alkalmanként
	Mindig a munkáltató telephelyén, magas arányú információstechnológia-használat	Magas	A munkáltató telephelye
	Mindig a munkáltató telephelyén, alacsony arányú információstechnológia-használat	Alacsony/nincs	A munkáltató telephelye
Önálló vállalkozó	Önálló vállalkozói TICTM	Magas	Egynél több hely
	Önálló vállalkozó állandó munkavégzési hellyel	Magas/alacsony/nincs	Csak egy hely

Megjegyzés: A TICTM kategóriái kék háttérrel jelennek meg

1. ábra: A TICTM, azaz az információs technológia-alapú mobil távmunka kategorizálása<sup>55</sup>

Abban a tagállami szabályozások egységesekek, hogy ezt a foglalkoztatási formát csak a munkaszerződéssel rendelkezőkre terjesztették ki, illetve munkaszervezési kérdésként kezelik. Jól látható, hogy a jelentést 2022-ben adták ki, ugyanis ebben még Magyarország nem tartozik a közé a 4 vizsgált állam közé, amelyek szabályozásában nem jelenik meg az információs technológiára történő utalás, az ugyanis a 2022. június 1-től hatályos szabályozással került ki az új Mt.-ből. A rendszeresség kérdéskörének szabályozása is megoszlik, ugyanis csupán az államok felében, 11-ben kötik ehhez az előíráshoz a *telework* végzését; Magyarország nem tartozik ezek közé, ugyanis az új Mt. 53. § lehetővé teszi alkalmi jelleggel is azt, hogy „a munkavállalót a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál” foglalkoztassák.<sup>56</sup> Érdekes továbbá az a jelentésben megjelenő megjegyzés, hogy „az információs technológia alkalmazásának definíciókban való megjelenése szinte teljes mértékben irreleváns a *telework*-kel kapcsolatos törvényhozás megítélésében, mivel manapság Európában a legtöbb távmunkát (*remote work*) információs technológiával végzik.”<sup>57</sup>

Ezzel a két említett fogalommal összefüggésben a magyar szabályozás új megvilágítást kaphat, ha alaposan szemügyre vesszük. A Keretmegállapodás és a hatályon kívül helyezett definíció szűkebben értelmezi a távmunka(=*telework*) intézményét, míg az ILO

<sup>55</sup> Az angol nyelvű táblázatot a szerző fordította. *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series*. Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-digital-age>.

<sup>56</sup> *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*. Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2022. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/telework-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates>. 18.

<sup>57</sup> *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*. Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2022. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/telework-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates>. 62.

által kiadott publikáció és a hatályban lévő magyar szabályozás megegyező fogalmaiból (távmunka=*remote work*) egy következtetést kezdetben mindenképpen le kell vonni: míg a nemzetközi szabályozásban a két fogalom egyértelműen elhatárolható, addig a magyar szabályozás következtelenül – vagy tudatosan és bizonyos célokkal – a szűkebb szabályozást a tágabbal váltotta fel. Ennek eredményeként a későbbiekben több kérdés- és problémakör is fel fog merülni. Az Eurofound jelentése alapján azonban nem egyedi eset, hogy nem jelenik meg egy az egyben, azaz a felsorolt öt fogalmi elemből mind az ötöt magában foglalóan a Keretmegállapodásban meghatározott *telework* fogalom a nemzeti szintű törvényi szabályozásban – a korábban említett négy ország kivételével.

A fent kifejtett definíciók alapján már kialakult egy alapvető definíciós készlet, amely részleteinek elemzésével alaposan körbejárhatóvá válik a munkaviszony minősítő jegyeinek megléte – vagy meg nem léte – a távmunkavégzés esetében.

### 3. A munkaviszony minősítő jegyeinek értékelése a távmunka vonatkozásában

A távmunkavégzés minősítése vonatkozásában a legjobb kezdőpont természetesen maga az új Mt. törvényszövege, amelynek bekezdéseinek elemzésével hipotetikusán – mint egy bíróság a gyakorlatban, a tények és körülmények figyelembevételével – sorra vesszük az egyes minősítő jegyeket.<sup>58</sup>

„(1) Távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi.”<sup>59</sup> Az első bekezdésben egyből több minősítő jegyre történő utalás is rejlik:

- az elsődleges jegyek közül megerősíti a munkavállaló személyes munkavégzési kötelezettségét;
- gyakorlatilag a munkavállaló rendelkezésre állási, és a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségét is magában foglalja, és azt semennyiben nem módosítja a rendelkezés;
- a munkavállaló tevékenységére továbbra is „munka”-ként hivatkozik, azaz nem tér el a feladatok munkakörként történő meghatározásától;
- utal a munkaidőben történő munkavégzésre, amelynek megléte a másodlagos minősítő jegyek közé tartozik – akkor is, ha az a gyakorlatban sokszor kötetlen munkarendben történik, az alapvető szabályoknak így is alá vannak vetve a felek;<sup>60</sup>
- a munkakörbe tartozó feladatok munkaidőben történő végzése implikálja a munkabérrel való ellentételezést is;
- valamint a munkavégzés helyének meghatározása is megtörténik, a tipikustól eltérő módon, a munkáltató telephelyén kívüli helyként meghatározva azt.<sup>61</sup> Ezt egészíti

<sup>58</sup> GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. Hatodik, átdolgozott kiadás. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó Kft., 2023. 32–39.

<sup>59</sup> Új Mt. 196. § (1) bekezdés.

<sup>60</sup> GYULAVÁRI (2023) i. m. 420.

ki a 196. § (3) bekezdés c) pontja, amely meghatározza a kivétel korlátait: „c) a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát [...]”.<sup>62</sup>

A munkaidő meghatározására vonatkozó szabályozás más szemszögből azért is érdekes, mert egészen 2022. május 31-ig hatályos szabályozás szerint is kötetlen munkarend egyrészt gyakorlatilag az 2022-es év tavaszának végéig létrejött munkaszerződésekben – természetesen csak azokban, amelyekben nem született erről eltérő megállapodás, de ez, amint a megfogalmazásból is látjuk, kivételként volt feltüntetve – főszabályként állt a felek előtt. Emellett a távmunka keretei között a „feladatok meghatározására”<sup>63</sup> kiterjedő utasítási jog is sokkal nagyobb szabadságot biztosít az idővel való gazdálkodásban a munkavállaló számára.

A munkáltató foglalkoztatási kötelezettségével szembeni rendelkezésre állási kötelezettséget is tágabban értelmezhetővé teszi az új Mt. 196. § (1) bekezdése szerinti telephelytől elkülönült helyen történő munkavégzés, mivel a gyakorlatban ez a munkahelyen való megjelenést, a munkaidő kezdetét és végét, a munkaközi szüneteket is relativizálja. Emellett – az új Mt. korábbi, már hatálytalan szabályai szerint még így értelmezett – kötetlen munkarend is fennállhat a gyakorlatban – erről még több helyen szó esik majd. Természetesen mindez a munkáltató korábban már részletezett módon gyakorolható utasítási és ellenőrzési jogától is függ.

Nyilvánvalóan a minősítő jegyek közül a legszembetűnőbb eltérést a hagyományos munkaviszonytól a munkavégzés helyének meghatározása adja, amely a távmunka fogalmi lényege és létjogosultságának alapja. Az új Mt. 45. § (3) bekezdése szerint a munkaszerződésben meghatározandó a munkavégzés helye, „ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi”<sup>64</sup> a munkavállaló. Ez a hagyományos munkaviszonyok esetében túlnyomó többségben – természetesen meghatározott eltérési lehetőségekkel, tekintettel a klasszikusan székhelyen vagy telephelyen kívül történő munkavégzésre (pl. futárok, amennyiben munkaviszonyt létesítenek velük, és nem vállalkozási szerződés keretei között foglalkoztatják őket) – a gyakorlatban azt jelenti, hogy a munkavállaló munkaidejének túlnyomó részében a munkáltató székhelyén vagy telephelyén végzi a munkakörébe tartozó feladatokat. Ezzel szemben távmunka esetén a munkahely meghatározásának lehetősége, ha nem is területileg szűkül le nagy mértékben, de a munkáltató telephelye ki van zárva a rendelkezésre álló helyszínek köréből, valamint a 196. § (3) bekezdés c) pontjának értelmében „a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a

---

<sup>61</sup> BANKÓ et al. *i. m.* 618.

<sup>62</sup> Új Mt. 196. § (3) bekezdés c) pont.

<sup>63</sup> Új Mt. 196. § (3) bekezdés a) pont.

<sup>64</sup> Új Mt. 45. § (3) bekezdés.

munkanapok egyharmada esetén végez munkát”,<sup>65</sup> ami pedig felér egy munkavégzés helyét és idejét egyszerre korlátozó szabállyal.

„(2) A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.”<sup>66</sup> A második bekezdés a felek távmunkavégzésre irányuló szándéknak írásbeliségi követelményt állít, azaz újabb minősítő jeggyel felelteti meg azt.<sup>67</sup>

„(3) Eltérő megállapodás hiányában a távmunkavégzés során a) a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki [...]”<sup>68</sup> Ezt követően az atipikusságot erősítendő, lazítja a munkavállaló és a munkáltató közötti alá-fölérendeltségi viszonyt, fokozza a munkavállaló önállóságát,<sup>69</sup> amely azonban továbbra is fennmarad, mivel az „eltérő megállapodások” szűken értendők.<sup>70</sup>

„b) a munkáltató az ellenőrzési jogát távolról számítástechnikai eszköz alkalmazásával gyakorolja [...]”<sup>71</sup> A munkáltató ezen pont eredményeként újabb korlátozás alá esik: az ellenőrzési jogát 1. távolról és 2. számítástechnikai eszközzel végezheti. Ez a rendelkezés a munkavállaló magánszférájának védelme érdekében került bevezetésre<sup>72</sup> – amelyre a bírói gyakorlat is nagy hangsúlyt fektet, nem csak a távmunka tekintetében –, ezzel is alátámasztva egyébiránt azt a prekonceptiót, hogy a távmunkát a munkavállalók minden bizonnyal otthoni környezetből folytatják. Eddig összességében mindenképpen megállapítható, hogy távmunka vonatkozásában az – Együttes irányelvben meghatározott csoportosítás szerinti – elsődleges minősítő jegyek közül a hagyományos munkaviszonyra jellemző alá-fölérendeltségi viszony, valamint a széles utasítási és ellenőrzési jog keretei egyből lazábbak a munkavállaló oldalán. Ez a munkáltató számára jóval kisebb teret biztosít („az ellátandó feladatok meghatározására terjed ki”),<sup>73</sup> érthető módon – többek között – a munkavégzés elkülönült helye miatt. A jogalkotó a való élet problémáira jelen esetben jól rátapintva úgy határozta meg, hogy a munkáltató az utasítások végrehajtásának ellenőrzési jogát vagy számítástechnikai eszközzel, vagy elég nagy valószínűséggel a munkavállaló számára „távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlanban”<sup>74</sup> – ami az elmúlt körülbelül 3,5 évben a munkavállaló otthonát, lakóhelyét jelentette – csak a 196. § (4) bekezdésben foglalt korlátok között gyakorolhassa.<sup>75</sup>

<sup>65</sup> Új Mt. 196. § (3) bekezdés c) pont.

<sup>66</sup> Új Mt. 196. § (2) bekezdés.

<sup>67</sup> BANKÓ et al. *i. m.* 619.

<sup>68</sup> Új Mt. 196. § (3) bekezdés a) pont.

<sup>69</sup> GYULAVÁRI (2023) *i. m.* 420.

<sup>70</sup> BANKÓ et al. *i. m.* 619–620.

<sup>71</sup> Új Mt. 196. § (3) bekezdés b) pont.

<sup>72</sup> LUKÁCS Adrienn: *A munkavállalók személyes adatainak védelme a Kúria joggyakorlatában, különös tekintettel a munkavállalók ellenőrzésére és a személyes adatok közlésére.* In: PATYI András – TÓTH Andrea Noémi – FARKAS Zsuzsanna (szerk.): *Fórum-Kúriai tanulmányok.* Budapest, Kúria, 2023. 246–256.

<sup>73</sup> Új Mt. 196. § (3) bekezdés a) pont.

<sup>74</sup> Új Mt. 196. § (4) bekezdés.

<sup>75</sup> GYULAVÁRI (2023) *i. m.* 420.

Ezt követően azonban arra kell ráeszmélnünk, hogy az új Mt. hatályos törvényszövege nem tartalmaz több rendelkezést a távmunkavégzésre vonatkozóan. Ennek eredményeként a munkáltató munkaeszközeinek, nyersanyagainak és erőforrásainak felhasználásával kapcsolatban – már csak a józanészből fakadóan is – felmerülhetnek kérdések a távmunka esetében. Az új Mt. 196. § nem tartalmaz arra vonatkozó rendelkezést, hogy a munkavégzéshez szükséges eszközöket a munkáltatónak kötelessége biztosítani.<sup>76</sup> A szabályozás hiányosságát nem menti fel sem az, hogy ez a jogon túli elvárás a gyakorlatban sokszor teljesül, sem az, hogy a munkavállalók a modern információs társadalomban már óhatatlanul nagy valószínűséggel rendelkeznek saját számítástechnikai eszközökkel. Ugyanis érdekes módon a hatályos szabályozás nem tartalmaz arra vonatkozó kikötést, mint az új Mt. 2022. május 31-ig hatályos szövege, amely szerint a távmunka fogalmának része, hogy az „olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják”.<sup>77</sup> Ennek hiányában pedig egy vákuum keletkezik, amelynek a munkaviszonyokra való hatásai nehezen jósolhatóak meg. Mindenesetre az Országgyűlés által 2022. júliusában elfogadott kisadózó vállalkozók tételes adójának korábbi rendszerének átalakítása/leépítése nyomán új foglalkoztatási jogviszony után néző munkavállalók számára – akik egyrészt jelentős munkaerőt képviselnek, másrészt nem csak olyan munkakörökben foglalkoztatták őket, amelyek fő munkaeszköze egy számítástechnikai eszköz – mindenképpen teret engedhet egyfajta átlépésre, visszatérésre a „munkajog ernyője alá”.<sup>78</sup>

Az új Mt. véges szabályozottsága miatt azonban kifejezetten fontos megemlíteni az Mvt.<sup>79</sup> vonatkozó fejezetét. Az Mvt. 86/A. § (2) bekezdése kivételként említi, hogy „a távmunkavégzés – a munkáltatóval kötött megállapodás alapján – a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet.”<sup>80</sup> Már csak azért sem szabad elmenni szó nélkül a bekezdés mellett, mert egyrészt ez nem feltétlenül egy munkavédelmi szabály, így az Mvt.-ben való elhelyezése már önmagában kérdéseket vet fel. Másrészt viszont a jogalkotó összekötötte egy, a számunka a munkaviszony minősítő jegyeinek értékelése szempontjából másik fontos rendelkezéssel, miszerint

„az ilyen munkaeszköz esetén a munkáltató a kockázatértékelés elvégzése során győződik meg a munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotáról. A munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotának fenntartásáról ebben az esetben a munkavállaló gondoskodik.”<sup>81</sup>

---

<sup>76</sup> BANKÓ (2019) *i. m.* 619–620.

<sup>77</sup> Az új Mt. 2022. május 31-ig hatályos állapota, 196. § (1) bekezdés.

<sup>78</sup> GYULAVÁRI (2023) *i. m.* 28–44.

<sup>79</sup> 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről, VII/A. Fejezet, A távmunkavégzés eltérő munkavédelmi szabályai.

<sup>80</sup> Mvt. 86/A. § (2) bekezdés.

<sup>81</sup> Mvt. 86/A. § (2) bekezdés.

Annak részletezésében nem érdemes elmerülnünk, hogy ezt követően az Mvt. – az új Mt. helyett – két típusra bontja a távmunkavégzést, számítástechnikai és nem számítástechnikai eszközzel végezhető távmunkára,<sup>82</sup> mivel ez témánk szempontjából nem jelentős. Annyit viszont mindenképpen meg kell említenünk, hogy ez tovább fragmentálja az újonnan kialakított fogalmakat, külön munkavédelmi szabályokat állapítva meg rájuk.<sup>83</sup> Míg a számítástechnikai eszközzel végezhető távmunka esetén a munkáltató csupán „írásban tájékoztatja a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól”,<sup>84</sup> a munkavállaló pedig ennek eredményeként, a meghatározott feltételek teljesülésére tekintettel választja meg munkavégzése helyét,<sup>85</sup> addig a nem számítástechnikai eszközzel végezhető távmunka esetén a „távmunkavégzés csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített távmunkavégzési helyen folytatható”,<sup>86</sup> a munkavállaló pedig „a munkáltató hozzájárulása nélkül nem változtathatja meg a munkakörülményeket”.<sup>87</sup> Ezek alapján megállapítható, hogy bár mindkét esetben legalább minimális mértékben fennáll a munkáltató azon kötelezettsége, hogy a biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeit biztosítsa, azonban jelentősnek mondható különbség áll fenn a távmunka két „altípusa” között.

Az utolsó minősítő jegy, amelyre sem az új Mt.-ben, sem pedig az Mvt.-ben nem találunk szabályt, az a munkavégzés során a munkáltató munkaeszközeinek, erőforrásainak és nyersanyagainak felhasználása. Mivel a munkavállaló által a saját otthonában – vagy bármely olyan tartózkodási helyén, amely nem a munkáltató telephelye – végzett munka során keletkezett költségeket is az új Mt. 51. § (2) bekezdése alapján köteles „a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan felmerült”.<sup>88</sup> Azonban a gyakorlatias szemléletmód miatt fel kell tenni olyan kérdéseket is, hogy például a munkavégzés helyének fűtése, takarítása, rendben tartása mennyiben tekinthető a „munkaviszony teljesítésével indokoltan felmerült”<sup>89</sup> költségnek, és mennyiben beszélünk a normális, emberi életkörülmények magától értetődő fenntartásán, ami a munkavállaló, mint magánember hatáskörébe tartozik – nem megfélelmezve az elmúlt időszakban megemelkedett energiaárakról és a nem elhanyagolható inflációról, amelyek esetleges távmunka esetén sok munkavállaló számára kiemelt terheket jelenthetnek. Ekkor kell hogy szem elé kerüljön a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (a továbbiakban: Szja tv.) az összevont

<sup>82</sup> Mvt. 86/B. § és 86/C. §.

<sup>83</sup> HORVÁTH István – SZLADOVNYIK Krisztina: Távolodva a teleworkingtól. *Adó szaklap*, 2022/4. <https://ado.hu/munkaugyek/tavolodva-a-teleworkingtol-a-tavmunka-torvenyi-szabalyai-a-veszelyhelyzet-utan/>.

<sup>84</sup> Mvt. 86/B. § a) pont.

<sup>85</sup> Mvt. 86/B. § b) pont.

<sup>86</sup> Mvt. 86/C. § (2) bekezdés.

<sup>87</sup> Mvt. 86/C. § (3) bekezdés.

<sup>88</sup> Új Mt. 51. § (2) bekezdés.

<sup>89</sup> Új Mt. 51. § (2) bekezdés.

adóalap megállapításához elszámolható költségekről szóló mellékletének 1. fejezetének 24. pontja.<sup>90</sup> Eszerint:

„24. a Munka Törvénykönyvének a távmunkavégzésre vonatkozó rendelkezéseinek megfelelően, a munkaszerződésben foglaltak szerint távmunkát végző munkavállalót a távmunkavégzéssel összefüggésben terhelő költség(ek) megtérítése érdekében a munkáltató által kifizetett bevétellel szemben a munkavállaló a következő, igazolt kiadás(ok) alapján számolhat el költséget

a) a távmunkavégzéshez, valamint a kapcsolattartáshoz szükséges nem anyagi jószág, számítógép, számítástechnikai eszköz megszerzésére fordított, 200 ezer forintot meg nem haladó kiadás,

b) a távmunkavégzéshez, valamint a kapcsolattartáshoz szükséges nem anyagi jószág, számítógép, számítástechnikai eszköz megszerzésére fordított, 200 ezer forintot meghaladó kiadás esetében 33 százalékos leírási kulcs alkalmazásával értékcsökkenési leírás címén megállapított összeg; az értékcsökkenési leírást egyebekben – a III. fejezetben foglaltaktól függetlenül – a 11. számú melléklet értékcsökkenés elszámolására vonatkozó rendelkezéseinek megfelelő alkalmazásával kell megállapítani, és a költségként történő elszámolás feltétele külön részletező nyilvántartás(ok) vezetése,

c) az internethasználat díja (ideértve különösen az egyszeri, a havi, a forgalmi díjat),

d) a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült munkavégzési hely bérleti díja, a fűtés, a világítás és a technológiai energia díja azzal, hogy ha a lakás és a munkavégzési hely műszakilag nem elkülönített, akkor e kiadás(oka)t a távmunkavégzéssel arányosan, az adott költségre jellemző mértékegységek (munkaidő, m<sup>2</sup>, m<sup>3</sup> stb.) alapulvételével lehet figyelembe venni.”<sup>91</sup>

Ez arra enged következtetni, hogy a végső soron a fent felsorolt költségek megtérítésre sor kerül a munkáltató által, az Szja tv. nyomán egészen tágran értelmezhető körben. Mindezekről függetlenül a szabályozás koherenciáján sokat segíthetne, ha ezek a költségek – esetleg pontosabban, akár szűkebben megfogalmazva – megjelennének az új Mt. 196. § szabályozása alatt is, annak fényében mindenképpen, hogy a régi Mt. kiemelte annak követelményét, hogy a munkáltatónak és a munkavállalónak a távmunkavégzéshez meg kellett állapodniuk „a távmunkavégzéssel összefüggésben a távmunkát végző

---

<sup>90</sup> 1995. évi CXVIII. törvény a személyi jövedelemadóról.

<sup>91</sup> 3. számú melléklet az 1995. évi CXVII. törvényhez, I. Jellemzően előforduló költségek, 24. pont.

munkavállalónál szükségesen és indokoltan felmerült költség elszámolásának módjáról”,<sup>92</sup> továbbá alapvetésként szögezi le, hogy „eltérő megállapodás hiányában a munkavégzéshez, valamint a kapcsolattartáshoz szükséges eszközöket a munkáltató biztosítja.”<sup>93</sup>

#### 4. Konklúzió

Mindezek alapján láthatjuk, hogy a munkaviszony minősítő jegyei – ha a távmunka jellegzetességeire tekintettel vagyunk – megtalálhatóak a távmunka esetén is. Fontos figyelembe vennünk, hogy a minősítő jegyek megléte vagy meg nem léte nem értékelhető túlságosan szigorúan, mivel az atipikus munkaviszonyok pontosan azért minősülnek atipikusnak, mert egy vagy több ponton eltérnek a hagyományos munkaviszonytól, az eltérések pedig képesek átrendezni és átértékelni a minősítő jegyek rendszerét. Találunk azonosságokat és különbségeket a tipikus és az atipikus, azon belül is a távmunka és egyes vele hasonlatos munkajogviszonyok között. Azt is látjuk, hogy bár a távmunka egyértelműen mutat eltéréseket a klasszikus munkaviszonyhoz képest, de ezek mértéke nem olyan jellegű, hogy megkérdőjelezhetővé tenné annak „munkaviszonyi minőségét”. Sőt, az elmúlt évek gyakorlata alapján egyre hétköznapiabbá válik ez a munkaviszony, főleg annak – akár hatályos, akár hatálytalan – fogalmi elemeinek elterjedése miatt.

---

<sup>92</sup> Régi Mt. 192/E. § (1) bekezdés c) pont.

<sup>93</sup> Régi Mt. 192/E. § (2) bekezdés.

## Felhasznált irodalom

- BANKÓ Zoltán: A távmunka szabályozása az Európai Unióban és Magyarországon. *Munkaügyi Szemle*, 2005/2.
- BANKÓ Zoltán: Telework in Hungary – Legislative, Jurisdictionary and Labour Market Policy Experiences. *Hungarian Labour Law*, 2016/2.
- BANKÓ Zoltán et. al.: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez*. Negyedik, átdolgozott kiadás. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2019.
- GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány, Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Budapest, Pázmány Press, 2014.
- GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. Hatodik, átdolgozott kiadás. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó Kft., 2023.
- HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal. *Pro Futuro*, 2021 11(2).
- HORVÁTH István – SZLADOVNYIK Krisztina: Távolodva a teleworkingtől. *Adó szaklap*, 2022/4. <https://ado.hu/munkaugyek/tavolodva-a-teleworkingtol-a-tavmunka-torvenyi-szabalyai-aveszelyhelyzet-utan/>
- JAKAB Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében. *Jogtudományi Közlöny*, 2015/9.
- LUKÁCS Adrienn: *A munkavállalók személyes adatainak védelme a Kúria joggyakorlatában, különös tekintettel a munkavállalók ellenőrzésére és a személyes adatok közzétételére*. In: PATYI András – TÓTH Andrea Noémi – FARKAS Zsuzsanna (szerk.): *Fórum-Kúriai tanulmányok*. Budapest, Kúria, 2023.
- SZEKERES Bernadett: A változó munkavégzés megjelenése és megítélése a bírói gyakorlatban. *Miskolci Jogi Szemle*, 2018/1.

## Egyéb források

1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről
1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről
1995. évi CXVIII. törvény a személyi jövedelemadóról
2004. évi XXVIII. törvény a foglalkoztatással összefüggő egyes törvények módosításáról
2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról
- A Kúria Mfv.10573/2015/5. számú precedensképes határozata közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata tárgyában
- COVID-19: *Guidance for labour statistics data collection. Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work*. ILO, 2020. 5. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40stat/documents/publication/wcms\\_747075.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40stat/documents/publication/wcms_747075.pdf)

*Framework Agreement on Telework.* Brüsszel, ETUC-UNICE-UEAPME-CEEP, 2002.  
[https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002\\_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf)

*Royal Decree-Law 28/2020 of 22 September on remote working.* Hogan Lovells, 2020.  
[https://www.hoganlovells.com/-/media/hogan-lovells/pdf/2020-pdfs/2020\\_11\\_06\\_newsletter\\_laboral\\_eng.pdf](https://www.hoganlovells.com/-/media/hogan-lovells/pdf/2020-pdfs/2020_11_06_newsletter_laboral_eng.pdf)

*Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series.* Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020.  
<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-digital-age>

*Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates.* Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022.  
<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/telework-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates>