

**MÓDOSULNI FOG A MUNKA  
TÖRVÉNYKÖNYVE A TÁVMUNKA  
SZABÁLYAI TEKINTETÉBEN**

A Parlamenthez benyújtott törvényjavaslat szerint a veszélyhelyzet során alkalmazott szabályokkal összhangban a Munka Törvénykönyvét és a Munkavédelmi Törvényt véglegesen módosítani tervezik 2022. január 1-jétől a távmunka szabályai tekintetében.

A törvényjavaslat szerint távmunkavégzésnek minősül, ha a munkavállaló akár részben, akár egészben a munkát a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi. Tehát újdonságként akár a részbeni otthoni munkavégzés is távmunkavégzésnek minősül.

A távmunkavégzés szerinti munkavégzésben a munkaszerződésben kell megállapodni.

**THE LABOUR CODE WILL BE  
AMENDED WITH RESPECT TO  
TELEWORKING**

According to the proposed legislation submitted to the Parliament, in accordance with the rules applied during the emergency, it is planned to amend permanently the Labor Code and the Labor Protection Act as of 1 January 2022 with regard to the rules on telework.

According to the draft legislation, it is considered teleworking if the employee performs the work either in part or in full in a place separate from the employer's premises. So, as a novelty, even partly working from home is considered teleworking.

Teleworking has to be agreed in the employment contract.

<p>Ha a felek eltérően nem állapodnak meg, úgy a távmunkavégzés során</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által ellátott feladatok meghatározására terjed ki,</li> <li>• a munkáltató az ellenőrzési jogát számítástechnikai eszköz alkalmazásával is gyakorolhatja,</li> <li>• a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben a munkanapok egyharmada esetén végez munkát, és</li> <li>• a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.</li> </ul> <p>Azaz ha a felek másként nem állapodnak meg, a fenti szabályok alkalmazandók, ettől eltérő rendelkezések alkalmazásához (pl. az otthoni és irodai munkavégzés eltérő aránya, a munkáltató utasítási jogának terjedelme) a felek külön megállapodása szükséges.</p> <p>A munkavédelmi szabályok tekintetében a távmunkavégzés – a munkáltatóval kötött megállapodás alapján – a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet. 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 azonban a munkavállaló gondoskodik.</p> <p>Ha a távmunkavégzés információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel történik,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a munkáltató írásban tájékoztatja a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól,</li> <li>• a munkavállaló a munkavégzés helyét a fenti munkakörülmények teljesülésére figyelemmel választja meg, és</li> </ul>	<p>Unless the parties agree otherwise, during teleworking</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• the employer's right of instruction extends to the definition of the tasks performed by the employee,</li> <li>• the employer may also exercise its controlling right by using a computer device,</li> <li>• the employee works at the employer's premises for one third of the working days in the year in question, and</li> <li>• the employer ensures that the employee can enter into the premises of the employer and stay in touch with another employee.</li> </ul> <p>So, unless the parties agree otherwise, the above rules apply, and the application of different provisions (e.g., different proportion of home and office work, scope of the instruction right of the employer) requires a separate agreement between the parties.</p> <p>With regard to occupational safety and health regulations, based on an agreement with the employer, teleworking can also be carried out with the asset provided by the employee. In the case of such asset, the employer shall ensure that the asset is in a non-hazardous and safe condition during the risk assessment. In this case, however, the employee is responsible for maintaining the health and safety of the asset.</p> <p>If the telework is carried out by means of an information technology or computer device,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• the employer informs the employee in writing about the rules of working conditions that do not endanger health and are safe,</li> <li>• the employee chooses the place of work subject to the fulfillment of the above working conditions, and</li> </ul>
--	---

<ul style="list-style-type: none"> <li>• a munkáltató a munkavédelmi szabályok megtartását – eltérő megállapodás hiányában – számítástechnikai eszköz alkalmazásával távolról ellenőrizheti.</li> </ul> <p>Azaz fontos szabály és változás, hogy a munkavédelmi követelményeket a munkáltatónak kell a munkavállalóval írásban közölnie, azonban magát a munkavégzés helyét már a munkavállaló választhatja meg ezen körülmények teljesítésére figyelemmel.</p> <p>A nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a felek írásban állapodnak meg a munkavégzés helyéről.</p> <p>A fenti szabályokkal – álláspontunk szerint – a távmunka és az otthoni munkavégzés közötti eltérés kezd eltűnni, hiszen a részbeni otthoni munkavégzés is távmunkavégzésnek minősül.</p> <p>Tekintettel arra, hogy ezek a szabályok a Munka Törvénykönyvébe és a Munkavédelmi Törvénybe épülnek be, így a veszélyhelyzet megszűnésével is véglegesnek tekintendők. Úgy gondoljuk, hogy a veszélyhelyzettől függetlenül ez egy szükséges és hatékony módosítás, mivel a technika fejlődésével a rugalmasabb munkavégzési szabályok iránti igény megnőtt és így a felek hatékonyabban tudják szabályozni a munkajogi és munkavédelmi kérdéseket.</p> <p><b>Kik vagyunk?</b> A Bán, S. Szabó, Rausch &amp; Partners Ügyvédi Iroda egy teljes körű jogi szolgáltatást nyújtó, Magyarország jogszabályainak megfelelően a Budapesti Ügyvédi Kamaránál bejegyzett ügyvédi iroda.</p> <p><b>Felelősségkizárás</b> A jelen hírlevél tartalma nem tekinthető jogi tanácsadásnak és a jelen hírlevél bármely részének felhasználása nem hoz létre ügyvéd-ügyfél kapcsolatot. A jelen hírlevél az abban tárgyalt jogi témakörben általános jellegű információkat tartalmaz és nem célja, hogy egy teljes elemzést adjon az adott kérdés tekintetében. A hírlevélben foglaltakért a Bán, S. Szabó, Rausch &amp; Partners nem tartozik semmilyen felelősséggel. Bárki, aki olvassa a jelen hírlevelet, azt saját felelősségére teszi és a jelen hírlevél nem képezheti önállóan üzleti döntés alapját. Jogi tanácsadásért keresse meg a Bán, S. Szabó, Rausch &amp; Partners Ügyvédi Irodát.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• unless otherwise agreed, the employer may remotely monitor compliance with occupational safety and health rules using a computer device.</li> </ul> <p>Therefore, an important rule and change is that the employer has to communicate the occupational safety requirements to the employee in writing, however, the place of work itself can be chosen by the employee by taking into account the fulfillment of these conditions.</p> <p>In the case of telework by non-computer means, the parties agree in writing on the place of work.</p> <p>With the above rules, in our opinion, the difference between teleworking and working from home is starting to disappear, as partly home office work is also considered teleworking.</p> <p>Given that these rules are incorporated into the Labor Code and the Labor Protection Act, they are considered final even after the end of the emergency. We believe that this is a necessary and effective change regardless of the emergency, as the need for more flexible work has increased with the development of technology and so that the parties can regulate labor law and occupational safety issues more effectively.</p> <p><b>About Bán, S. Szabó &amp; Partners</b> Bán, S. Szabó, Rausch &amp; Partners is a full-service law firm (“Ügyvédi Iroda”) registered with the Budapest Bar under the laws of Hungary.</p> <p><b>Disclaimer</b> The content of the present newsletter may not be regarded as legal advice and the use of any part of this newsletter does not constitute client-attorney relationship. The present newsletter contains general information on legal matters and is not intended to provide a full, in-depth analysis. Bán, S. Szabó, Rausch &amp; Partners does not accept any liability for the content of this newsletter. This newsletter may be consulted by anyone at one’s own risk and may not be relied on as a source for business decisions.</p> <p>For legal advice, please contact Bán, S. Szabó, Rausch &amp; Partners Law Office.</p>
--	--

