

# A távmunka – lehetőség és kockázat

A távmunkavégzés – illetve az attól fogalmilag pontosan el nem váló otthoni munkavégzés – azt jelenti, hogy a munkavállaló rendszeresen vagy eseti jelleggel távolról, jellemzően az otthonából, számítástechnikai eszközzel végez munkát. A COVID-19-veszélyhelyzet előtt ezek a munkavégzések csak elvétve fordultak elő. A járvány miatt azonban számos munkáltató kénytelen volt a távmunkát, otthoni munkavégzést elrendelni. Számos esetben igen pozitívak voltak mind a munkavállalói, mind a céges tapasztalatok. Ezért – illetve mivel a járványveszély nem múlt el – számos munkáltató jelenleg is fenntartja a távmunka, illetve az otthoni munkavégzés rendszerét.

Ugyanakkor a COVID-19-veszélyhelyzetre tekintettel bevezetett kormányrendeletek már nem hatályosak, az átmeneti szabályozás pedig ezt a kéréskört nem rendezi. Így a rendszeres távmunka, illetve az otthoni munkavégzés elrendelésére jelenleg nem egyszerűen a munkáltató döntése alapján van lehetőség, hanem szükséges a munkaszerződések módosítása és speciális belső szabályok megalkotása. Ennek alapján a távmunka, illetve az otthoni munkavégzés egyoldalú munkáltatói intézkedéssel történő elrendelése, illetve megfelelő munkaszerződés-módosítás és szabályzatok nélküli fenntartása **jelentős munkajogi kockázatot hordoz magában.**

Tapasztaljuk azt is, hogy a távmunkával kapcsolatos adózási megtakarítási lehetőségeket nem aknázzák ki a cégek. Pedig a távmunka gyakran havi 5-10 ezer, esetenként viszont akár havi 50 ezer forintos **adómentes juttatási lehetőséget** biztosít munkavállalónként. Számításaink szerint egy 1000 fős vállalat legalább évi 22 millió forintot – de akár ennek többszörösét is – megtakaríthatja ilyen módon. Ezért a távmunka megfelelő belső szabályozásának elmaradása szükségtelen többletköltségeket eredményez vállalati szinten, illetve nettó jövedelemcsökkenést munkavállalói oldalon. Ezzel pedig az adott cég munkaerőpiaci szempontból **versenyhátrányba** kerülhet.

## A PwC Magyarország szakértői segítenek, amennyiben már felmerült a kérdés, hogy a távmunka miatt:

- Hogyan kellene módosítani a **munkaszerződéseket**?
- Milyen belső munkajogi és munkavédelmi **szabályzatokat**, nyilatkozatokat kell kidolgozni?
- Milyen juttatások illetik meg a munkavállalókat, és melyek azok, amelyeket a munkáltató pótlólagosan adhat?
- Várhatóan hogyan változnak majd a munkajogi szabályok, és erre hogyan lehet felkészülni?
- Milyen **adómentes** lehetőségeket lehet kihasználni?
- Lehet, és kell-e a **cafeteria**-szabályokat módosítani?
- Hogyan lehet az elérhető adómentes lehetőségeket a **legkisebb adminisztráció** mellett igénybe venni?
- Nő vagy csökken a **munkavállalók elégedettsége** és a munkáltató iránti elköteleződése?

**Amennyiben ezek a kérdések az Önök szervezeténél is felmerültek, és azokra komplex, mindenre kiterjedő választ szeretnének találni, forduljanak bizalommal kollégáinkhoz.**



**dr. Zsedely Márta**  
munkajogász

Telefon: +36 30 586 1957  
E-mail: marta.zsedely@pwc.com



**Honyek Péter**  
igazgató

Telefon: +36 30 958 3790  
E-mail: peter.honyek@pwc.com



**Megyesi Dénes**  
vezető menedzser

Telefon: +36 30 958 3705  
E-mail: denes.megyesi@pwc.com

