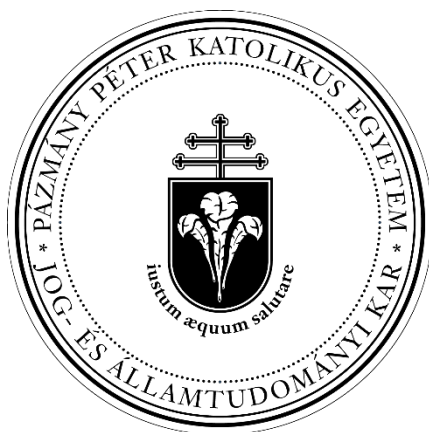




---

Pázmány Law Working Papers  
2026/9

**Nagy Ibolya**  
**A határon átnyúló távmunkavégzés**  
**lehetséges formái és nemzetközi**  
**magánjogi kérdései**

---

Pázmány Péter Katolikus Egyetem  
Pázmány Péter Catholic University Budapest  
<http://jak.ppke.hu>  
<http://www.plwp.eu/>  
ISSN: 2062-9648

# **A HATÁRON ÁTNYÚLÓ TÁVMUNKAVÉGZÉS LEHETSÉGES FORMÁI ÉS NEMZETKÖZI MAGÁNJOGI KÉRDÉSEI**

Nagy Ibolya<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Nagy Ibolya (doktoranda) Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog-és Államtudományi Kar, témavezető: dr. Raffai Katalin Edit tanszékvezető egyetemi docens

## Bevezetés

A távmunkavégzés korai formái már az 1970-es években megjelentek és rövid időn belül olyan elméletek láttak napvilágot, amelyek szerint a távmunkavégzés képes lehet jelentős részben kiváltani az irodai, sőt esetenként a gyári munkát is<sup>2</sup>, azonban ezeket az elméleteket az elmúlt ötven esztendőben sem sikerült minden kétséget kizáróan alátámasztani. A munkaerőpiac globalizációjával, az internet- és az infokommunikációs technológiák (a továbbiakban: IKT) robbanásszerű térnyerésével a kétezres évek elejétől egyre markánsabban jelent meg a munkavállalók részéről az igény, hogy munkájukat az iroda falain kívül, távolról, otthonról, vagy más választott helyről végezhessék, azonban a munkaadók többsége csupán lassú, óvatos lépésekkel nyitott e munkavégzési formák irányába. 2020-ban azonban váratlanul kitört a COVID-19 világjárvány, amely egyik napról a másikra világszerte határok lezárását, kijárási korlátozások-, és szociális távolságtartási előírások bevezetését jelentette, és ezáltal szükségképpen azonnali intézkedéseket várt a munkáltatóktól is. Korábban az otthoni munkavégzés csupán lehetőség volt néhány munkakörben és munkahelyen, esetleg a „juttatási csomag” részeként volt elérhető, de a legtöbb munkáltató nem rendelkezett a távmunkavégzésre vonatkozó kidolgozott szabályzattal. Az egyes nemzetek jogi szabályozása is hézagos volt e tekintetben, sőt az uniós jog sem tartalmazott -és máig sem tartalmaz -kötelező előírásokat a távmunkára vonatkozóan. Míg az Eurostat adatai szerint 2019-ben még csak a munkavállalók 5,4 %-a dolgozott rendszeresen otthonról, és 9% alkalmanként, addig 2021-ben, a korlátozások csúcs időszakában már a munkavállalók 13,3%-a végezte a munkáját rendszeresen otthonról, és 10,7% alkalmanként<sup>3</sup>. A pandémia lecsengését követően a munkáltatók az otthoni munkavégzés számos negatív aspektusát ismerték fel, többek között a munkavállalók elszigetelődését, a csapatmunka és együttműködés hanyatlását<sup>4</sup>, így egyre több munkáltató tér vissza a hagyományos irodai munkavégzésre, azonban a távmunkavégzés egyes formái a mindennapok részévé váltak, és láthatóan helyet követelnek maguknak a munkavállalók munkával kapcsolatos elvárásai között. Eurostat adatok szerint, 2024-ben már csak a munkavállalók 8,9 %-a végzett rendszeresen munkát otthonról, azonban az alkalmanként otthoni munkát végzők aránya 13,7 %-ra nőtt<sup>5</sup>.

A határon átnyúló távmunka még összetettebb kihívások elé állítja a munkáltatókat és a munkavállalókat egyaránt. A jogi keretek hiánya, a széttagolt szabályozási környezet és az IKT fejlődése meghatározza a távmunkavégzés lehetőségeit ugyanakkor korlátokat is emel. Az alábbiakban röviden bemutatom a határon átnyúló távmunkavégzés lehetséges formáit, a távmunka egységes definíciójának hiányából fakadó nehézségeket, valamint kitérek arra, hogy

---

<sup>2</sup> Alvin TOFFLER, *The third wave*, William Morrow and company, INC, New York, 1980., 210.o.

<sup>3</sup> Eurostat, Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%), (továbbiakban: Eurostat)

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA\\_EHOMP\\_custom\\_16324881/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EHOMP_custom_16324881/default/table?lang=en),

Letöltve: 2025. június 14.

<sup>4</sup> Luca RATTI, Antonio García-MUÑOZ, 'The Regulation of Remote Work. Seeking Balance Through the Articulation of Labour Law Sources: A Comparative Appraisal', (2024), 40, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Issue 3, 303.o.

<sup>5</sup> Eurostat

az egyes esetekben a nemzetközi magánjog milyen eszközökkel védi e jogviszonyokban a gyengébb felet, vagyis a munkavállalót.

### 1. A távmunka fogalmának fejlődése

A köztudatban főként a világjárvány kitörése óta van jelen a távmunkavégzés, mint a munkavégzés lehetséges formája, azonban a fogalmat a technológia és az infrastruktúra fejlődése, a globalizáció és világjárványt követően bevezetett költséghatékonysági intézkedések töltötték fel a ma ismert tartalommal.

A „telecommuting”<sup>6</sup> kifejezést először 1973-ban Jack M. Nilles<sup>7</sup> használta az olyan munkavégzésre, amikor számítógépek segítségével vagy anélkül, részlegesen vagy teljesen kiváltható a napi ingázás a munkahely és a lakóhely között. A „telecommuting” Nilles szerint a teleworking (távmunka) egy alkategóriája, hiszen a „teleworking” az ő értelmezésében minden olyan esetet magában foglal, amikor a munkavégzés során a személyes jelenlét az infokommunikációs eszközök használatával helyettesíthető, Nilles ide sorolja a személyes megbeszélések telefonhívásokkal, elektronikus levelezéssel, vagy videokonferenciákkal történő kiváltását is. Nilles elemzésében még nem tér ki arra, hogy a távmunka lehetőséget biztosít a munkavégzés helyének rugalmas megválasztására, ennek legfőbb oka az, hogy a korabeli infokommunikációs eszközök és technológia egy meghatározott helyhez kötötték a munkavállalót.<sup>8</sup>

A nemzetközi joganyagban elsőként az ENSZ Munkaügyi Szervezetének (International Labour Organization, a továbbiakban: ILO) egyezményeiben jelennek meg a távmunkavégzésre irányuló szabályozási törekvések. Az otthoni munkavégzésről szóló 177. számú egyezményt (ILO (1996a): Home Work Convention, No. 177)<sup>9</sup> és a hozzá tartozó 184. számú ajánlást (ILO (1996b): Home Work Recommendation, No. 184)<sup>10</sup> az ILO 1996-ban fogadta el. E dokumentumok a „home work”, „otthon végzett munka” megnevezést használják, olyan munkavégzésként definiálják, „amelyet olyan személy végez, akire az „otthoni munkát végző személy” megjelölés alkalmazandó, (i) aki otthonában, vagy a saját maga által választott más helyen, ami nem a munkáltató munkahelye; (ii) díjazásért; (iii) olyan munkát végez, amely a munkáltató által meghatározott termék előállítására vagy szolgáltatás nyújtására irányul, függetlenül attól, hogy ki bocsátja rendelkezésre a felhasznált eszközöket, anyagokat vagy egyéb inputokat.” Az egyezmény 1. cikk b) pontja szerint azok a személyek, akik csupán alkalmanként végeznek otthonról, vagy más választott helyről munkát, nem minősülnek „otthoni munkát végző személynek”. E meghatározás nem szűkíti a fogalom hatálya alá tartozó tevékenységek körét infokommunikációs eszközök segítségével végzett munkára.

---

<sup>6</sup> A „telecommuting” kifejezésre a magyar nyelv ugyancsak a távmunka fogalmat használja.

<sup>7</sup> NILLES, Jack M.: Telecommunications and Organizational Decentralization, IEEE Transactions on Communications, 23(10), 1975, 6 p, Jack M. NILLES: Traffic Reduction by Telecommuting: A Status Review and Selected Bibliography, *CEO Publication* G 88-5 (118), 1994, 1.o.

<sup>8</sup> Az első mobiltelefonhívás 1973-ban New Yorkban indították. LOUBERE, P. (2021). *A History of Communication Technology*, Egyesült Királyság: Taylor & Francis., 201.o.

<sup>9</sup>[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322),  
Letöltve: 2026.06.10.

<sup>10</sup>[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312522:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO), Letöltve: 2026.06.10.

Az EU joganyagát tekintve, 2002. július 16-án az európai szociális partnerek, az ETUC (Európai Szakszervezeti Szövetség) (és az Eurocadres-CEC összekötő bizottság), az UNICE (Európai Ipari és Munkaadói Szövetségek Uniója), az UEAPME (Európai Kis- és Középvállalkozások Szövetsége) és a CEEP (Állami Vállalatok Európai Központja) aláírták az Európai Távmunka Keretmegállapodást (Framework Agreement on Telework)<sup>11</sup>. A keretmegállapodás a távmunkára vonatkozó szabályok általános kereteit határozza meg, célul tűzve a távmunka fejlődésének előmozdítását, valamint azt, hogy a távmunkát végző munkavállalók ugyanolyan jogokat élvezhessenek, mint a munkáltató telephelyén munkát végzők. A keretmegállapodás a „telework”, „távmunka” fogalmat használja, és a munka szervezésének vagy elvégzésének olyan formájaként definiálja, amely a munkaszerződés, vagy munkaviszony keretében, információs technológia felhasználásával történik, és ahol azt a munkát, amelyet a munkáltató telephelyén is el lehetne végezni, rendszeresen a telephelyen kívül végzik. Minden olyan személy távmunkavállalónak minősül a keretmegállapodás értelmében, aki a fenti meghatározás szerint távmunkát végez.<sup>12</sup> Noha az Európai Távmunka Keretmegállapodás kötelező jogforrás, így az abban foglaltak nem keletkeztetnek kötelezettségeket a tagállamok számára<sup>13</sup>, mégis sarokpontként szolgál a tagállamok távmunkamegállapodásokra vonatkozó jogszabályainak kialakításakor. A Keretmegállapodásban foglaltak hatályosulása érdekében a szociális partnerek jelentős munkát végeztek<sup>14</sup>, azonban a tagállamok eltérő szinten építették be a Keretmegállapodásban foglaltakat a jogrendjükbe<sup>15</sup>, ami szükségképpen egyenlőtlen munkavállalói védelmet eredményez az EU-n belül.

A helyzetet tovább bonyolítja, hogy a tagállamok különböző fogalmakat használnak ugyanarra a munkavégzési formára, vagy az azonos megnevezést használnak, de más és más tartalommal töltik fel. Jungwoo Lee a távmunka négy fő dimenzióját azonosítja<sup>16</sup>, úgymint a technológia, a munkaidő rugalmassága, a távmunkavégzés rendszeressége, valamint a munkavégzés helye. A tagállamok által használt távmunka fogalmát e dimenziók mentén elemezve jelentős eltérések tapasztalhatók.<sup>17</sup> Az Eurofound 2022-es felmérésében megállapította, hogy 22 tagállamban létezik törvényi meghatározás a távmunkára vonatkozóan, azonban a tagállamok által használt

---

<sup>11</sup> Framework Agreement on Telework, Brussels, 2002.07.16.,

<https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework 2002 Framework Agreement - EN.pdf>,

Letöltve: 2026.06.10.

<sup>12</sup> Framework Agreement on Telework, 2. Definition and scope

<sup>13</sup> BANKÓ Zoltán: A távmunka szabályozása az Európai Unióban és Magyarországon, *Munkajogi Szemle*, 2005/2. 25.

<sup>14</sup> Implementation of the european framework agreement on telework report by the european social partners, Adopted by the social dialogue committee on 28 june 2006, 5.o., <https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework 2006 Final Joint Implementation Report - EN.pdf>, Letöltve: 2026.06.14.

<sup>15</sup> Radu MARIN (2021), "Implementation of Telework in the European Union ", *Journal of Human Resources Management Research*, Vol. 2021 (2021), Article ID 857780, DOI: 10.5171/2021.857780

<sup>16</sup> Lee, Jungwoo. *The impact of ICT on work*, Springer, 2016, 75.o.

<sup>17</sup> Eurofound (2022), *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 19.o.

megnevezések eltérőek, úgymint „telework”, „remote work”, „home working”, „home office”, „location-independent work” vagy „distance work”. Abban mind a 22 tagállam egységes volt, hogy a távmunkára munkavégzési formaként tekintenek, és a távmunkára vonatkozó szabályok a munkaszerződéssel rendelkező munkavállalókra vonatkoznak. 2022-ben csupán négy tagállam nem követelte meg az IKT eszközök használatát ahhoz, hogy a munkavégzésre a távmunka szabályok alkalmazhatóak legyenek. Míg egyes tagállamok bizonyos fokú rendszerességet követelnek meg ahhoz, hogy a munkavégzés távmunkavégzésnek minősüljön, mások az alkalmanként megvalósuló távmunkát is a távmunkára vonatkozó szabályok alá sorolják. A felmérésben részt vevő tagállamok egyik felében kizárólag olyan típusú munkavégzésre alkalmazzák a távmunka szabályokat, amelyeket egyébként a munkáltató telephelyén is el lehet végezni, míg a tagállamok másik felében ennek a szempontnak nincs relevanciája a szabályozás tekintetében.

A digitális technológia fejlődése is jelentős hatással van a távmunka fogalmára, az eszközök fejlődésével párhuzamosan egyre szélesítve azt. Az ILO 2020-ban a távmunkát a munkáltató telephelyén kívül, az információs és kommunikációs technológia (IKT, például okostelefonok, táblagépek, laptopok és asztali számítógépek) használatával végzett munkaként definiálta.<sup>18</sup>

A Munka Törvénykönyve szerint távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi.<sup>19</sup>

A távmunka fogalma gyakran összemosódik az otthon végzett munka fogalmával, melyek hasonlóságot mutatnak abban, hogy mindkét munkavégzési forma végezhető a munkavállaló otthonában, de a távmunka nem kizárólag a munkavállaló otthonában végezhető. Az otthon végzett munka nem feltétlenül követeli meg az IKT eszközök használatát, a távmunka mai fogalmában viszont alapelveként jelenik meg az IKT használata<sup>20</sup>.

E fogalmi eltérések számos kérdést vetnek fel. A Keretmegállapodás szerinti munkavállalói jogok (pl. egyenlő bánásmód a munkaadó telephelyén munkát végző munkavállalókkal) a Keretmegállapodás szerinti „távmunkás” védelmét biztosítják, amely több esetben is eltér a tagállami munkajogi kódexekben megjelenő „otthon végzett munka”, és „home office” fogalmaktól, ennek eredményeképp könnyen előfordulhat, hogy ugyanazon tényleges munkavégzési forma az egyik tagállamban védelmet élvez, a másikban pedig nem.

Az uniós jogban megjelenik ugyan a fogalmi egységesítésre irányuló törekvés, de eddig csekély eredménnyel. Az Európai Parlament 2021. január 21-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a kijelentkezéshez való jogról szóló, jogalkotási kezdeményezést tartalmazó állásfoglalása (2019/2181(INL))<sup>21</sup> kifejezetten felhívta a Bizottságot, hogy terjesszen elő jogalkotási keretet a távmunka uniós szintű minimumkövetelményeinek megteremtésére, annak biztosítása érdekében, hogy a távmunka ne érintse hátrányosan a távmunkások foglalkoztatási feltételeit<sup>22</sup>. Ennek nyomán 2022-ben az európai szociális partnerek tárgyalásokat kezdtek a 2002-es keretmegállapodás irányelvű alakításáról, ezek a tárgyalások azonban kudarc

---

<sup>18</sup> Telework. Online training series. International and EU Labour Standards. Background Paper (ILO 2020), 5.o.

<sup>19</sup> 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 196. §

<sup>20</sup> BAUMMAR, M. (2025). Rules of the European Union on telework. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 17(1-2), 76–86., 79.o.

<sup>21</sup> Az Európai Parlament 2021. január 21-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a kijelentkezéshez való jogról szóló, jogalkotási kezdeményezést tartalmazó állásfoglalása (2019/2181(INL))[https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_HU.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_HU.html), letöltve: 2026.06.12.

<sup>22</sup> Az Európai Parlament 2021. január 21-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a kijelentkezéshez való jogról szóló, jogalkotási kezdeményezést tartalmazó állásfoglalása (2019/2181(INL)) 14. pont

zárultak<sup>23</sup>. Az egységes szabályozásra irányuló igény változatlanul fennáll, ezt jól mutatja, hogy a Bizottság 2024-ben az EUMSZ 154. cikke szerinti első konzultációs szakaszt indította a szociális partnerekkel a "tisztességes távmunkáról és a kijelentkezéshez való jogról"<sup>24</sup>, ám átfogó, kötelező uniós definíció a távmunka és az otthoni munkavégzés fogalmának egységes meghatározására még nem került megalkotásra.

## 2. A határon átnyúló távmunkavégzés

A különböző fogalom meghatározások megegyeznek abban, hogy a távmunkavégzés egyik fő pillére az, hogy a munkavégzés a munkáltató telephelyén kívül történjen. Arra azonban a fogalom meghatározások nem utalnak, hogy a munkavégzésnek a munkáltató telephelye szerinti országban vagy máshol kell történnie, azaz, a távmunka számos esetben határon átnyúló munkaszerződés keretében történik. A határon átnyúló távmunka definíciója a 883/2004/EK rendelet<sup>25</sup> 16. cikkének határon átnyúló távmunka esetén történő alkalmazásáról szóló keretmegállapodás 1. cikk c) pontjában került kifejtésre,<sup>26</sup> mely szerint a határon átnyúló távmunka (cross-border telework) „olyan tevékenység, amely bármely helyről végezhető, és amely a munkáltató telephelyén vagy üzleti helyén is elvégezhető, és: 1. a munkáltató telephelyén vagy üzleti tevékenységének helyszínén kívüli tagállamban vagy tagállamokban végzik, és 2. információs technológián alapul, amely biztosítja a kapcsolódást a munkáltató vagy vállalkozás munkakörnyezetéhez, valamint az érdekelt felekhez/ügyfelekhez a munkáltató vagy – önálló vállalkozók esetében – az ügyfelek által a munkavállalónak kijelölt feladatok teljesítése érdekében”.

Azokban az esetekben, amikor a határon átnyúló munkavégzés egyéni munkaszerződés keretében történik, a joghatósági szabályokat a Brüsszel Ia Rendelet<sup>27</sup> határozza meg, míg az alkalmazandó jogra vonatkozóan a Róma I. Rendelet<sup>28</sup> rendelkezéseit kell alkalmazni. A 2015. január 10-től alkalmazandó Brüsszel Ia. rendelet megalkotásakor arra tekintettel nyert önálló szabályozást a munkaszerződésekkel kapcsolatos joghatóság, hogy az egyéni munkavállalók a szerződésekben „gyengébb félnek” minősülnek. A Brüsszel Ia. Rendelet céljai között a (13) preambulumbekkezdés hangsúlyozza: „A biztosítási, fogyasztói és munkaszerződésekkel kapcsolatban a gyengébb felet az érdekeinek megfelelő, az általános szabályoknál kedvezőbb joghatósági szabályokkal kell védelemben részesíteni.” A Róma I. Rendelet (23) preambulumbekkezdése értelmében ugyancsak kiemelt jogpolitikai cél a szerződésben gyengébb

---

<sup>23</sup> European employers pull the plug on telework negotiations, feeding the narrative of the far-right (<https://www.epsu.org/newsletter/european-employers-pull-plug-telework-negotiations-feeding-narrative-far-right>) letöltve: 2026.06.14.

<sup>24</sup> [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/commission-launches-first-stage-consultation-social-partners-fair-telework-and-right-disconnect-2024-04-30\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/commission-launches-first-stage-consultation-social-partners-fair-telework-and-right-disconnect-2024-04-30_en), Letöltve: 2026.06.05.

<sup>25</sup> AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 883/2004/EK RENDELETE (2004. április 29.) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról

<sup>26</sup> Framework Agreement on the application of Article 16 (1) of Regulation (EC) No. 883/2004 in cases of habitual cross-border telework

<sup>27</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 1215/2012/EU rendelete (2012. december 12.) a polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról, valamint a határozatok elismeréséről és végrehajtásáról (HL L 351., 2012.12.20, pp. 1–32)

<sup>28</sup> AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 593/2008/EK RENDELETE (2008. június 17.) a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról (Róma I.) (HL L 177., 2008.7.4, pp. 6–16)

helyzetben levő fél kiemelt védelemben való részesítése: „Azon szerződések vonatkozásában, amelyek esetén az egyik fél gyengébbnek tekintendő, célszerű e félnek védelmet nyújtani olyan kollíziós szabályokkal, amelyek az általános szabályoknál előnyösebbek számára.”

A Brüsszel Ia. Rendelet 21. cikk (1) bekezdése alapján a munkavállaló szabadon választhat, hogy a munkáltató székhelye szerinti tagállam bíróságai előtt, vagy a szokásos munkavégzési hely szerinti tagállam bíróságai előtt indít-e pert a munkaadó ellen, amennyiben a szokásos munkavégzési hely nem állapítható meg, abban az esetben pedig abban a tagállamban, ahol a munkavállalót foglalkoztató munkaadó telephelye található, vagy található volt. A munkavállaló azonban - kevés kivételtől eltekintve - csak lakóhelye tagállamában perelhet.

A Róma I. Rendelet 8. cikke alapján az egyéni munkaszerződésre főszabályként a felek által választott jog az irányadó, azonban a jogválasztás nem vezethet arra, hogy a munkavállalót megfossszák a jogválasztás hiányában alkalmazandó jog olyan rendelkezései által biztosított védelemtől, amelyekről megállapodás útján nem lehet eltérni. Amennyiben a felek nem választották meg az alkalmazandó jogot, a rendszerinti (szokásos) munkavégzés helye szerinti ország joga (lex loci laboris) lesz az irányadó, abban az esetben pedig, ha ez alapján nem meghatározható az alkalmazandó jog, úgy annak az országnak a joga lesz alkalmazandó, ahol a munkavállalót alkalmazták, kivéve, ha a munkaszerződés szorosabb kapcsolatot mutat egy másik országgal.

### **2.1.A szokásos munkavégzési hely meghatározása a határon átnyúló távmunkavégzés egyes formáiban**

A továbbiakban aszerint kategorizálom a határon átnyúló távmunkavégzést, hogy az egyetlen, vagy több országban történik-e, illetve tisztán távmunkavégzésről, vagy hibrid modellről állapodtak meg a felek, és az egyes esetekben kitérek arra, hogy mely szempontok figyelembevételével határozható meg a szokásos munkavégzési hely.

#### **2.1.1. Távmunkavégzés egy meghatározott, a munkáltató telephelyétől eltérő országban**

Amennyiben egyetlen, a munkáltató telephelyén kívüli országban történik a munkavégzés, a távmunkavégzés szokásos helyének meghatározása egyszerűnek tűnik, mégis számos tényező együttes vizsgálatára lehet szükség.

Az Eurofound 2022-es felmérésében<sup>29</sup> a vizsgált 22 tagállamból 21 tagállamban lehetséges a távmunkát a munkavállaló otthonától eltérő helyen vagy helyről végezni, csupán a német szabályozás nem enged eltérést attól, hogy a távmunkát a munkavállaló otthonában vagy otthonából végezzék. A német távmunka szabályok szerint tehát a szokásos munkavégzési hely távmunkavégzés esetén megfeleltethető a munkavállaló lakóhelyének, abban az esetben is, ha az egy másik országban található. Amennyiben a munkavállaló egyetlen meghatározott országban végez távmunkát, abban az esetben a szokásos munkavégzési hely az adatbevitel szokásos helye szerinti országnak felel meg.<sup>30</sup> Arra vonatkozóan, hogy mennyi ideig kell egy másik államban munkát- vagy távmunkát- végezni ahhoz, hogy a munkavégzés helyének országa szokásos munkavégzési helynek minősüljön, nincsenek előírások. A Róma I. Rendelet (36) preambulumbekzdése szerint a másik országban való munkavégzés csupán ideiglenesnek tekintendő, ha a munkavállaló a feladatok külföldön történő teljesítése után ismét a származási országban fog dolgozni. Számos olyan élethelyzet adódhat, amikor a munkavállaló kérvényezi, hogy munkáját távmunkavégzésben végezhesse- akár egy másik országból is. A munka és a

---

<sup>29</sup> Eurofound, 2022

<sup>30</sup> F. FERRARI: Concise commentary on the Rome I Regulation 2nd ed., Cambridge University Press 2020, 223.o.

magánélet egyensúlyáról szóló 2019/1158 EU irányelv<sup>31</sup> célja, hogy rugalmas munkafeltételeket biztosítson a munkavállaló szülők vagy gondozók számára. Az irányelv 3. cikk (1) f) pontjában a rugalmas munkafeltételeket a munkavállalók számára biztosított lehetőségként definiálja arra vonatkozóan, hogy átszervezzék munkarendjüket, többek között távmunka, rugalmas munkabeosztás vagy a munkaórák számának csökkentése útján, de számos munkáltató az irányelvtől függetlenül is lehetőséget biztosít a munkavállalóknak arra, hogy meghatározott, vagy határozatlan ideig egy másik országból végezzenek távmunkát, például azért, mert a munkavállaló gyermeke, vagy maga a munkavállaló az adott országban végez tanulmányokat. Ezekben az esetekben fontos, hogy a felek megállapodásából kitűnjön, hogy a munkavégzést állandónak, vagy átmenetinek tekintik-e.<sup>32</sup>

Az EUB esetjogában még nem jelent meg kifejezetten a távmunkavégzéssel kapcsolatos ítélet, azonban a szokásos munkavégzési hely fogalmán alapuló esetjog a legtöbb esetben alkalmazható a határon átnyúló home office vagy távmunka eseteire is.<sup>33</sup>

### 2.1.2. Távmunkavégzés több országban

A több országban történő távmunkavégzés egyik esete, amikor a munkavállaló részben a munkaadó telephelyének országából részben pedig más országokban, vagy országokból dolgozik. A másik eset, amikor kizárólag a munkáltató telephelyének országától eltérő országokból végez munkát-bizonyos szempontból ide sorolhatók az úgynevezett „digitális

---

<sup>31</sup> AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2019/1158 IRÁNYELVE (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről

<sup>32</sup> Uglješa GRUŠIĆ: Remote work in private international law, In: Nicola COUNTOURIS, Valerio De STEFANO, Agnieszka PIASNA and Silvia RAINONE: The future of remote work, ETUI aisbl, Brussels, 2023, 193.o.

<sup>33</sup> Az EUB a C-125/92 Mulox IBC v. Geels (ECLI:EU:C:1993:306) és C-383/95 Rutten v. Cross Medical (ECLI:EU:C:1997:7) ügyekben kimondta, hogy a szokásos munkavégzési hely az a hely, ahonnan a munkavállaló ténylegesen kifejti tevékenységét, és ahol munkájával összefüggő tevékenysége központja van. A C-37/00 Weber v. Universal Ogden Services (ECLI:EU:C:2002:122) ügyben tovább pontosította a szokásos munkavégzési hely fogalmát: az a hely, ahol, vagy ahonnan a munkavállaló a kötelezettségei lényegi részét teljesíti. A C-29/10 Koelzsch v. Luxembourg (ECLI:EU:C:2011:151) – a Róma I rendelet (és a Római Egyezmény) 8. cikkének (korábban 6. cikk) értelmezésénél kimondta, hogy a "szokásos munkavégzés országa" a munkavállaló tevékenységének valódi központja, és ezt tágan, az összes releváns körülmény alapján kell vizsgálni. A C-384/10 Voogsgeerd v. Navimer (ECLI:EU:C:2011:842) ügyben az EUB a munkavállalót alkalmazó telephely kapcsolóelvét pontosította, amely elv akkor alkalmazandó, ha a szokásos munkavégzési hely nem azonosítható egyértelműen- például a távmunkavégzésnél is előfordulhat ilyen eset. C-485/24 Locatrans Sàrl v. ES (ECLI:EU:C:2025:955) ügyben az EUB kifejezetten azt az esetet vizsgálja, amikor a munkavégzés helye a jogviszony során megváltozik, és emiatt nem azonosítható egyetlen szokásos munkavégzési hely országa – ilyenkor a Róma I Rendelet és a Római Egyezmény szerinti másodlagos szabály (a munkaadó telephelye szerinti jog) lép életbe. Ez a szabály ugyancsak alkalmazható arra az esetre, amikor egy munkavégzés fokozatosan másik országból végzett távmunkára változik.

nomádok” is-, a harmadik esetben pedig munkaidejének egy részét a munkáltató telephelyén tölti, más részét pedig a telephely országától eltérő országokban, vagy országokból. Ez utóbbi esetben hibrid munkavégzésről beszélhetünk, melyre vonatkozóan a tagállamok eltérő szabályozásokat alakítottak ki. Franciaország<sup>34</sup> és Spanyolország<sup>35</sup> részletes, kógens szabályokat dolgozott ki a távmunkavégzés eseteire, ezzel szemben Németországban a kérdést elsősorban kollektív szerződések, üzemi megállapodások útján kezelik, míg Olaszország<sup>36</sup> egy köztes, rugalmas modellt alkalmaz, amely megállapodáson alapul, bizonyos formai követelményekkel. E szabályok eltérőek a tekintetben is, hogy a munka mekkora hányadát szükséges a munkáltató telephelyétől távol végezni ahhoz, hogy a távmunkavégzésre, vagy hibrid munkavégzésre irányuló szabályok legyenek irányadóak, ugyanakkor eltérő módon szabályozzák például a költségtérítést, a munkavédelmi megfelelőség biztosítását, vagy a lekapcsolódásról való jogot is.

Ez a sokszínűség több területen is feszültséghez vezethet. Elsőként a határon átnyúló hibrid munkavégzésnél a munkavállalóra alkalmazandó munkajog, a társadalombiztosítási jog (a 883/2004/EK rendelet "szokásos munkavégzés helye" fogalma) és az adójog (OECD

---

<sup>34</sup> Az alapszabályozást a Code du travail L.1222-9–L.1222-11. cikkei tartalmazzák ([https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000025558058/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000025558058/)) Ezt egészíti ki az Accord National Interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail, amely a 2005-ös ANI helyébe lépett, és részletesen szabályozza a munkáltató munkaeszköz- biztosítási és költségtérítési kötelezettségét, a visszatérés jogát, valamint rendelkezik a lekapcsolódási jog kötelező tárgyalásáról is.

<sup>35</sup> Az önálló, átfogó spanyol távmunka-törvény (Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE-A-2021-11472)) 7. cikke alapján akkor minősül „távmunkának” a munkavégzés, ha egy 3 hónapos perióduson belül a munkavégzés legalább 30%-a nem a munkáltató telephelyén történik. A 18. cikk rögzíti a digitális lekapcsolódás jogát. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>, letöltve: 2026.06.12.

<sup>36</sup> A távmunkavégzés szabályozásáról a Legge 22 maggio 2017, n. 81, Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato, GU n. 135 del 13 giugno 2017 (17G00096) 18-24. cikke szól. (<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>)

egyezmények "állandó telephely"<sup>37</sup> és "183 napos szabály"<sup>38</sup> fogalmai) egymástól eltérő kapcsoló elveket és definíciókat alkalmaznak ugyanarra a tényállásra – így ugyanaz a munkavállaló munkajogi szempontból egy ország joga alá tartozhat, társadalombiztosítási szempontból egy másik alá, adójogi szempontból pedig egy harmadik ország szabályai szerint minősülhet "helyben dolgozónak". Másodszor, a munkáltatói megfelelési terhek megsokszorozódnak olyan vállalatoknál, amelyek több tagállamban foglalkoztatnak hibrid munkavállalókat, mert ugyanazon *home office*-politikát minden érintett ország eltérő kógens szabályaihoz kell igazítani. Harmadszor, a jogbiztonság hiánya, mivel nincs egységes uniós definíció arra, hogy mi minősül a "munkavégzés helyének" hibrid munkavégzés esetén, sokszor jogvitákhoz és eltérő nemzeti bírósági gyakorlatokhoz vezet.

Az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: EUB) ítélkezési gyakorlatából több olyan példát is kiragadhatunk, ahol az EUB-nak a több államban is munkát végző munkavállaló szokásos munkavégzési helyével kapcsolatban kellett állást foglalnia.

A Rutten ügyben (C-383/95)<sup>39</sup> a hollandiai lakóhellyel rendelkező munkavállaló munkaidejének egyharmadában az Egyesült Királyságban, Belgiumban, Németországban és az Amerikai Egyesült Államokban látta el munkaszerződéséből származó kötelezettségeit, míg a fennmaradó időben Hollandiában, az otthonában kialakított irodában dolgozott. Az EUB a Brüsszeli Egyezmény 5. cikk (1) bekezdését értelmezve kimondta, hogy ha a munkaszerződést több szerződő államban teljesítik, a szokásos munkavégzési hely arra a helyre vonatkozik, ahol

---

<sup>37</sup> Az OECD Jövedelemre és Vagyonra vonatkozó Modellegyezményének (OECD Model Tax Convention on Income and on Capital) 5. cikke olyan rögzített üzleti helyként határozza meg az "állandó telephely" (permanent establishment) fogalmát, amelyen keresztül a vállalkozás tevékenységét egészben vagy részben kifejti. A hibrid munkavégzés szempontjából a kulcsfontosságú, hogy adott tagállamban lévő munkavállaló lakóhelye („home office”-a) „állandó telephelyként” minősítheti-e a munkáltató számára az érintett tagállamot – ugyanis ez adókötelezettséget keletkeztetne a munkáltatónál abban az országban, ahol a munkavállaló otthonról dolgozik. A 2020-ig irányadó kommentár (OECD MTC 2017 ([https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2017/12/model-tax-convention-on-income-and-on-capital-condensed-version-2017\\_g1g8769b/mtc\\_cond-2017-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2017/12/model-tax-convention-on-income-and-on-capital-condensed-version-2017_g1g8769b/mtc_cond-2017-en.pdf), letöltve: 2026.06.14.))

az 5. cikkhez fűzött kommentár, 18. pontjában még kizárta ezt azzal az érveléssel, hogy az otthoni iroda nem a munkáltató "rendelkezésére álló" hely. A COVID-19 utáni helyzetre reagálva az OECD 2025. november 19-én közzétette a Modellegyezmény legújabb frissítését (The 2025 Update to the OECD Model Tax Convention (<https://doi.org/10.1787/5798080f-en>, letöltve: 2026.06.14.)), amely az 5. cikk kommentárjában részletes iránymutatást ad ebben a kérdésben. Ha a munkavállaló az összes munkaidejének 50%-ánál kevesebbet tölt a home office-ban, az főszabályként nem keletkeztet állandó telephelyet a munkáltatónak abban az országban. Az 50%-os küszöb átlépése esetén pedig vizsgálendő, hogy van-e tényleges üzleti indok a munkáltató vállalkozása és a fizikai jelenlét helye között – ennek hiányában szintén nem keletkezik állandó telephely. E meghatározás csupán a kommentárban jelenik meg, így jogilag nem kötelező erejű, ugyanakkor hangsúlyos, mivel az OECD-tagállamok bíróságai és adóhatóságai a kommentárt értelmezési eszközként alkalmazzák.

<sup>38</sup> A 15. cikk szerint a munkaviszonyból szerzett jövedelmet abban az államban lehet adóztatni, ahol a munkát ténylegesen végzik, kivéve az alábbi három feltétel együttes fennállása esetén: 1. a munkavállaló a forrásállamban összesen legfeljebb 183 napot tartózkodik a releváns időszakban (adóév vagy bármely 12 hónapos időszak, a kétoldalú egyezménytől függően) és 2. a díjazást fizető munkáltató nem a forrásállam illetékes lakosa, valamint 3. a díjazást viselő munkáltató nem rendelkezik telephellyel a forrásállamban. A home-office szempontjából különösen a 3. feltételnek van jelentősége, ugyanis, ha a home-office az 5. cikk szerint telephelyet keletkeztet, a három együttes feltétel fennállása megdől.

<sup>39</sup> ECLI:EU:C:1997:7

a munkavállaló a munkavégzés tényleges központját létrehozta, és ahol, vagy ahonnan ellátja feladatai lényeges részét. Az EUB a munkavégzés szokásos helyének megállapításakor jelentőséget tulajdonított annak a ténynek, hogy a munkavállaló hol alakította ki a munkavégzés tényleges központját, hol tartott fenn irodát.

A Mulox ügyben (C-125/92)<sup>40</sup> a munkavállaló nemzetközi marketing igazgatói munkáját Belgiumban, Hollandiában, Skandináviában és Németországban végezte, de Franciaországban nem értékesített termékeket, ugyanakkor munkavégzése tényleges központját Franciaországban található lakásában alakította ki. Az EUB úgy ítélte meg, hogy a munkavégzés helyének meghatározásához figyelembe kell venni, hogy a munkavállaló a munkaszerződésben foglalt kötelezettségeit egy olyan szerződő államban kialakított irodából teljesítette, ahol letelepedett, és ahová minden egyes üzleti útja után visszatért. Azon munkaszerződések esetében, amelyek alapján a munkavállaló egynél több szerződő államban végzi munkáját, a Brüsszeli Egyezmény 5. cikkének (1) bekezdése értelmében a szerződést jellemző kötelezettség teljesítésének helye az a hely, ahol, vagy ahonnan a munkavállaló a munkáltatójával szemben fennálló kötelezettségeit elsősorban teljesíti.

A Nogueira és társai egyesített ügyekben (C-168/16 és C-169/16)<sup>41</sup> a munkavállalók ír munkáltatóval kötöttek szerződést, Írországból lajstromozott légijárművek fedélzetén szolgáltak, szerződésükben azonban egy belga helyszín volt „hazai bázisként”<sup>42</sup> kijelölve. A szokásos munkavégzési hely értelmezése kapcsán az EUB úgy ítélte meg, hogy azokban az esetekben, ahol a munkavégzés több szerződő államban történik, és nem határozható meg a munkavállaló szokásos munkavégzési helye, meg kell határozni azt a helyet, ahonnan a munkavállaló munkaszerződésből eredő kötelezettségeinek lényegét teljesíti, amellyel a jogvita a legszorosabb kapcsolatot mutatja. E módon elkerülhető, hogy több bíróság rendelkezzen joghatósággal. E hely meghatározása a nemzeti bíróságok feladata a valószínűsítő körülmények módszerének alkalmazásával.

Az EUB eddig még nem értelmezte a szokásos munkavégzési helyet távmunkavégzés esetén, azonban jelentős különbségek vannak a más országokban történő hagyományos munkavégzés és távmunkavégzés között, amelyek felvetik a szokásos munkavégzési hely kapcsolóelvének alkalmazásával kapcsolatos nehézségeket ezen munkavégzési forma esetén. Visszatekintve a Távmunka Keretmegállapodás definíciójára, a munkavállaló olyan munkát végez, amelyet a munkáltató telephelyén is el lehetne végezni. Távmunkavégzés esetében nem arról van szó tehát, hogy a munka kizárólag a munkáltató telephelyén kívüli helyen vagy helyről végezhető, mint például egy utazó kereskedelmi ügynök, vagy egy légiutaskísérő esetében, hanem arról, hogy a felek megállapodnak arról, hogy a munkavállaló munkaidejének egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyén kívüli helyről végzi ugyanazt a munkát, amit a munkáltató telephelyén is elvégezhetne. Az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló 2019/1152 (EU) irányelv célul tűzte ki a munkafeltételek javítását az átláthatóbb és kiszámíthatóbb foglalkoztatás elősegítésével, valamint a munkaerőpiac alkalmazkodóképességének biztosítását. Az irányelv kötelezettséggént írja elő a munkáltatók számára, hogy a munkavállalók részére tájékoztatást nyújtsanak a munkaviszony lényeges

---

<sup>40</sup> ECLI:EU:C:1993:306

<sup>41</sup> ECLI:EU:C:2017:688

<sup>42</sup> A polgári légi közlekedés területén a műszaki előírások és a közigazgatási eljárások összehangolásáról szóló 3922/91/EK rendelet 24. a III. mellékletében meghatározza a „hazai bázis” fogalmát, amely „az a hely, ahol a légi személyzet rendszeresen megkezdí a munkanapját és ahol a napi munka megszervezésével befejezi azt, és amelynek a közelében a munkavállalók a munkaszerződésük időtartama alatt lakóhelyet létesítettek és a légi fuvarozó rendelkezésére állnak.

szempontjairól. A 4. cikk (2) bekezdése a munkavégzés helyével kapcsolatban deklarálja, hogy a munkavállalót tájékoztatni kell a munkavégzés helyéről, amennyiben pedig nincs állandó vagy szokás szerinti munkavégzési hely, abban az esetben utalni kell arra, hogy a munkavállaló különböző munkahelyeken végez munkát vagy szabadon dönthet a munkavégzés helyéről. Akár a felek kifejezett megállapodása, akár a munkavállaló szabad döntése alapján történik a több országból megvalósuló távmunkavégzés, a szokásos munkavégzési hely meghatározása akadályokba ütközhet, mivel ezekben az esetekben nehéz azonosítani azt a helyet, ahol a munkavállaló a „munkavégzés tényleges központját létrehozta, és ahol, vagy ahonnan ellátja feladatai lényeges részét”, hiszen a feladatok „lényeges része” legfeljebb időtartamban mérhető akkor, ha a munkavállaló a hét minden munkanapján ugyanazt a típusú tevékenységet végzi, függetlenül attól, hogy éppen milyen földrajzi helyszínen teszi ezt.

Hasonlóan nehéz a szokásos munkavégzési hely meghatározása hibrid munkavégzés esetén, amikor a munkavállaló meghatározott időt a munkáltató telephelyén tölt, míg a fennmaradó időben más helyről végzi a munkáját. Ebben az esetben is előfordulhat, hogy ugyanazt a tevékenységet végzi a munkáltató telephelyén, amit a távmunkavégzés során is, de az is elképzelhető, hogy a munkavállaló idejének kisebb részét tölti a munkáltató telephelyén, de ezekre a napokra csoportosítja a fontosabb megbeszéléseket, míg az úgynevezett „*backoffice*” tevékenységeket a távoli napokra tervezi. A munkavállaló munkaköri feladatainak lényeges része, esetről- esetre, változó lehet. Ugyancsak kérdéseket vethet fel az úgynevezett „digitális nomádok” szokásos munkavégzési helyének meghatározása. A fogalomra nincsen kidolgozott definíció az unió jogrendszerében, a digitális nomádok olyan szakemberek, akik megbízható internetkapcsolattal rendelkező több helyről élnek, utaznak és dolgoznak online.<sup>43</sup> A világ számos országa bevezette az úgynevezett digitális nomád vízum intézményét, amely könnyebbé teszi az államok közötti mozgást és munkavállalást azon munkavállalók részére, akik távoli munkáltatójuk részére IKT eszközök segítségével megvalósuló munkát végeznek.<sup>44</sup> A vízumnak köszönhetően a digitális nomádok sok esetben hónapokat, vagy akár éveket is töltenek egy-egy helyen, de általában nem vernek gyökeret egy-egy országban, a munkavégzést ötvözik az utazással, de minden állomáson ugyanazokat a feladatokat végzik, amennyiben nem változik a munkakörük. Annak meghatározása, hogy az ily módon folyamatos mozgásban lévő munkavállalónak van-e meghatározható szokásos munkavégzési helye, körültekintést igényel.

## **Záró gondolatok**

A határon átnyúló távmunkavégzés lehetősége a munkavállalók széles köre előtt nyitotta meg a lehetőséget arra, hogy olyan munkáltató számára végezzenek munkát, akinek a munkavállaló hazájában nincs telephelye. Ezt megtehetik akár úgy is, hogy el sem hagyják a szülőhazájukat, hanem már eleve erre a munkavégzési formára kötnek szerződést a munkáltatóval, és az is előfordulhat, hogy a munkáltatóval korábban hagyományos munkavégzési formára szerződött munkavállaló távmunkavégzésre vált és egy másik országba költözik. Amennyiben a távmunkavégzés egy országból történik, a munkavállaló, mint gyengébb fél védelmére kidolgozott kapcsolóelv különösebb nehézségek nélkül be tudja tölteni a funkcióját. Ha a felek úgy állapodnak meg, hogy a munkavállaló maga választhatja meg a munkavégzés helyét, e megoldás kaput nyithat akár abba az irányba is, hogy a kellően tudatos munkavállaló olyan munkavégzési helyet válasszon, amelynek joga a legmagasabb szintű védelmet biztosítja számára. Ez a megoldás különösen érdekes lehet például a határok mentén élő munkavállalók esetében, akik akár költözés nélkül is megváltoztathatják a szokásos munkavégzési helyüket, azzal, hogy a határ túloldalán található helyet jelölik meg a távmunkavégzésük helyszínéül.

<sup>43</sup> BOZZI, A. Digital nomadism from the perspective of places and mobilities: a literature review. *Eur. Transp. Res. Rev.* 16, 50 (2024)

<sup>44</sup> TÓTH, Orsolya Éva (2024) *Távol az irodától - Lehetőség az adóoptimalizálásra?* GAZDASÁG ÉS PÉNZÜGY, 11 (1).94.o.

Amennyiben azonban a távmunkavégzés több országból történik, a szokásos munkavégzési hely meghatározása korántsem ilyen egyszerű. Ha a szokásos munkavégzési hely nem meghatározható, a Róma I. Rendelet 8. cikkének (3) bekezdése értelmében „a szerződésre azon telephely szerinti ország joga az irányadó, ahol a munkavállalót alkalmazták.” E kapcsolóelv alkalmazása azonban ahhoz vezet, hogy bár a munkavállaló több országban is dolgozik, végül egy ezekről eltérő ország joga lesz alkalmazandó a munkaviszonyra, ahol talán sohasem végzett munkát. A több országban történő munkavégzés lehetősége egyrészt nagyfokú rugalmasságot biztosít a munkavállalónak, másrészt azonban ahhoz is vezethet, hogy a munkaviszonyra alkalmazandó jog meghatározásakor alacsonyabb szintű védelemben részesül. Ezeket az eseteket körülbírázó jogválasztással, adott esetben az eredetileg választott jog kölcsönös megegyezéssel történő megváltoztatásával lehetne kikerülni. A távmunkavégzés terjedésével várható, hogy az EUB-nak a közeljövőben állást kell foglalnia abban a kérdésben, hogy miként határozható meg a több országban is távmunkát végző munkavállaló szokásos munkavégzési helye, tovább szélesítve ezzel e kapcsolóelv tartalmát.

Az Európai Parlament 2021-ben már felhívta a figyelmet arra, hogy a munka- és életkörülményekre vonatkozó minimumfeltételek biztosítása érdekében a távmunka feltételeinek uniós szabályozása céljából egységes jogszabályi keretre lenne szükség, hogy biztosítva legyenek a tisztességes munka- és foglalkoztatási feltételek a digitális gazdaságban, ezáltal hozzájárulva az egyenlőtlenségek csökkentéséhez és a dolgozói szegénység kezeléséhez<sup>45</sup>, és mivel világosan látható, hogy a részben vagy egészben távmunkát végzők aránya magas szinten maradt a COVID lecsengése után, ez a szabályozás már nem várthat sokáig magára.

### **Felhasznált irodalom:**

BANKÓ Zoltán: A távmunka szabályozása az Európai Unióban és Magyarországon, Munkajogi Szemle, 2005/2. 25.

BAUMMAR, M. (2025). Rules of the European Union on telework. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 17(1-2), 76–86., 79.o.

BOZZI, A. Digital nomadism from the perspective of places and mobilities: a literature review. *Eur. Transp. Res. Rev.* 16, 50 (2024)

EUROFOUND (2022), Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 19.o.

Telework. Online training series. International and EU Labour Standards. Background Paper (ILO 2020)

European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Visionary Analytics, Notus, Martinaitis, Ž., Sadauskaitė, A. et al., Study exploring the social, economic and legal context and trends of telework and the right to disconnect, in the context of digitalisation and the future of work, during and beyond the COVID-19 pandemic –

Executive summary, Publications Office of the European Union, 2024,

<https://data.europa.eu/doi/10.2767/265683>

EUROSTAT, Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%),

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA\\_EHOMP\\_custom\\_16324881/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EHOMP_custom_16324881/default/table?lang=en), Letöltve: 2025. április 16.

---

<sup>45</sup> AZ EURÓPAI PARLAMENT 2021. február 10-i (2021/C 465/07) ÁLLÁSFOGLALÁSA az egyenlőtlenségek csökkentéséről, különös tekintettel az dolgozói szegénységre (2019/2188(INI)), 33. pont

EPSU: European employers pull the plug on telework negotiations, feeding the narrative of the far-right(<https://www.epsu.org/newsletter/european-employers-pull-plug-telework-negotiations-feeding-narrative-far-right>)

FERRARI, F.: Concise commentary on the Rome I Regulation 2nd ed., Cambridge University Press 2020

GRUŠIĆ, U.: Remote work in private international law, In: Nicola COUNTOURIS, Valerio De STEFANO, Agnieszka PIASNA - RAINONE, S.: The future of remote work, ETUI aisbl, Brussels, 2023

LEE, Jungwoo. The impact of ICT on work, Springer, 2016

LOUBERE, P. (2021). A History of Communication Technology, Egyesült Királyság: Taylor & Francis

MARIN, R. (2021)," Implementation of Telework in the European Union “, Journal of Human Resources Management Research, Vol. 2021 (2021), Article ID 857780, DOI: 10.5171/2021.857780

NILLES, Jack M.: Telecommunications and Organizational Decentralization, IEEE Transactions on Communications, 23(10), 1975, 6 p

NILLES, Jack M.: Traffic Reduction by Telecommuting: A Status Review and Selected Bibliography, *CEO Publication* G 88-5 (118), 1994

OECD: Model Tax Convention on Income and on Capital (Condensed Version 2017), OECD Publishing, Paris, 2017, [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2017/12/model-tax-convention-on-income-and-on-capital-condensed-version-2017\\_g1g8769b/mtc\\_cond-2017-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2017/12/model-tax-convention-on-income-and-on-capital-condensed-version-2017_g1g8769b/mtc_cond-2017-en.pdf), Letöltve: 2026.06.14.

OECD: The 2025 Update to the OECD Model Tax Convention, OECD Publishing, Paris, 2025, <https://doi.org/10.1787/5798080f-en>, Letöltve: 2026.06.14.

RATTI, Luca – GARCÍA-MUÑOZ, Antonio, 'The Regulation of Remote Work. Seeking Balance Through the Articulation of Labour Law Sources: A Comparative Appraisal', (2024), 40, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Issue 3*

TOFFLER, Alvin *The third wave*, William Morrow and company, INC, New York, 1980

TÓTH, Orsolya Éva (2024) Távol az irodától - Lehetőség az adóoptimalizálásra?

GAZDASÁG ÉS PÉNZÜGY, 11 (1).94.o.

### Hivatkozott jogesetek:

C-125/92, Mulox IBC Ltd kontra Hendrick Geels, ECLI:EU:C:1993:306

C-383/95, Petrus Wilhelmus Rutten kontra Cross Medical Ltd, ECLI:EU:C:1997:7

C-37/00, Herbert Weber kontra Universal Ogden Services Ltd, ECLI:EU:C:2002:122

C-29/10, Heiko Koelzsch kontra Luxemburgi Nagyhercegség, ECLI:EU:C:2011:151

C-384/10, Jan Voogsgeerd kontra Navimer SA, ECLI:EU:C:2011:842

C-64/12, Anton Schlecker kontra Melitta Josefa Boedeker, ECLI:EU:C:2013:551

C-168/16 és C-169/16, Sandra Nogueira és társai kontra Crewlink Ireland Ltd, illetve Miguel José Moreno Osacar kontra Ryanair Designated Activity Company, ECLI:EU:C:2017:688

C-485/24, Locatrans Sàrl kontra ES, ECLI:EU:C:2025:955

### Hivatkozott jogforrások:

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

Accord National Interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail

C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177), [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322), Letöltve: 2026.06.10.

Az Európai Parlament és a Tanács 883/2004/EK rendelete (2004. április 29.) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról, HL L 166., 2004.04.30., 1. o.

Az Európai Parlament és a Tanács 593/2008/EK rendelete (2008. június 17.) a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról (Róma I.), HL L 177., 2008.07.04., 6. o.

Az Európai Parlament és a Tanács 1215/2012/EU rendelete (2012. december 12.) a polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról, valamint a határozatok elismeréséről és végrehajtásáról, HL L 351., 2012.12.20., 1. o.

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről, HL L 188., 2019.07.12., 79. o.

A Tanács 3922/91/EGK rendelete (1991. december 16.) a polgári légiforgalom területén alkalmazandó műszaki követelmények és közigazgatási eljárások összehangolásáról, HL L 373., 1991.12.31., 4. o.

Az Európai Parlament 2021. február 10-i állásfoglalása [cím], HL C 465., 2021.11.17., [oldal]. o. (2019/2188(INI))

Az Európai Parlament 2021. január 21-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a kijelentkezéshez való jogról szóló, jogalkotási kezdeményezést tartalmazó állásfoglalása (2019/2181(INL)) [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_HU.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_HU.html)

European Commission: Commission launches first-stage consultation of social partners on fair telework and the right to disconnect, [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/commission-launches-first-stage-consultation-social-partners-fair-telework-and-right-disconnect-2024-04-30\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/commission-launches-first-stage-consultation-social-partners-fair-telework-and-right-disconnect-2024-04-30_en)

Framework Agreement on the application of Article 16 (1) of Regulation (EC) No. 883/2004 in cases of habitual cross-border telework

Framework Agreement on Telework, Brussels, 2002.07.16., [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework\\_2002\\_Framework\\_Agreement\\_-\\_EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework_2002_Framework_Agreement_-_EN.pdf), Letöltve: 2026.06.10.

France Code du travail, L.1222-9–L.1222-11. cikkek, [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000025558058/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000025558058/)

Implementation of the european framework agreement on telework report by the european social partners, Adopted by the social dialogue committee on 28 june 2006, 5.o., [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework\\_2006\\_Final\\_Joint\\_Implementation\\_Report\\_-\\_EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework_2006_Final_Joint_Implementation_Report_-_EN.pdf), Letöltve: 2026.06.10.

Legge 22 maggio 2017, n. 81, Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato, GU n. 135 del 13 giugno 2017 (17G00096), 18–24. cikk, <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE-A-2021-11472), <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>, Letöltve: 2026.06.12.

R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312522:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO), Letöltve: 2026.06.10.