

Jár-e költségtérítés home-office alatt az otthon dolgozó munkavállalónak?

Korábban a home-office munkavégzést inkább kiváltságnak tekintettük. A járvány okozta korlátozások miatt sokan választották ezt a formát, akár örömmel, akár belekényszerítve. Ez által némileg megnöttek az otthoni rezsiköltségek. A munkavállalónak jár költségtérítés home-office alatt az ezzel járó megnövekedett kiadások miatt.

A szlovák Munka Törvénykönyv is reagált arra, hogy a munkavállalók gyakrabban látják el feladataikat rugalmasan otthonról, vagy más helyről, nem a munkáltató által fenntartott irodából, illetve műhelyből.

Ne tévesszük össze a home-office-t a távmunkával, vagy az otthoni munkával

A távmunka (szlovákul „telepráca”) olyan munkavégzés, amelyet a munkavállaló általában informatikai eszközök által végez. Az otthoni munka (szlovákul „domácka práca”) meg olyan, amit a munkavállaló rendszeresen otthonról végez, nem csupán alkalmilag. Bedolgozói munkavégzésnek is nevezik. Mindkettő feltételeit a Munka Törvénykönyv külön rendelkezések által szabályoz.

A home-office meg abban különbözik a fentiektől, hogy a munkavállaló csak alkalmilag végzi a feladatait otthonából, rendkívüli körülmények között, a munkáltató beleegyezésével, ha a munka jellege ezt lehetővé teszi.

Persze, ezt is [szabályozza a Munka Törvénykönyve](#), méghozzá 2021. március 1-től. Megállapítja a munkáltatók azon kötelezettségét, hogy megtérítsék a munkavállalóknak a saját eszközeik munkával kapcsolatos használatával járó megnövekedett kiadásait.

Hogy van ez a költségtérítéssel?

A megnövekedett otthoni kiadások megtérítésének feltételeiről megfelelően meg kell állapodni a munkaszerződésben, illetve a kollektív megállapodásban. A munkáltatónak hozzá kell járulnia ahhoz, hogy a munkavállaló saját szerszámain, berendezéseit vagy egyéb tárgyait használja az otthoni munkavégzés során.

A Munka törvénykönyve nem határozza meg tételesen, mit kell megfizetni a munkáltatónak. A munkavállalónak meg ténylegesen igazolnia kell a megnövekedett költségeket. Ilyenek lehetnek például:

- telefon és internet költség,
- energiaköltség, elsődlegesen megnövekedett villanyfogyasztás,
- új számítógép üzembehelyezése,
- gyorsabb internet beszereltetése, stb.



Munkáltató beleegyezése szükséges

Induljunk ki abból, hogy a munkáltató a saját (vagy bérelt) helyiségeiben kialakította a megfelelő munkakörülményeket a munkavállalói számára. A home-office csak egy rendkívüli megoldás. Főképpen az elmúlt két év korlátozásai miatt lett olyan felkapott. Egyébként meg a munkáltató érdeke is, hogy a munkavállalói az általa kialakított folyamatokban és az általa kialakított helyen lássák el a feladataikat.

Ha viszont valóban otthonról kénytelen dolgozni a munkavállaló, akár egy új, ergonomiai követelményeknek megfelelő „drága” irodaszéket is kifizethet számára a munkáltató, amennyiben ebbe beleegyeznek. Persze nem úgy, hogy a tulajdonos lányának megfizeti, de a további hat hasonló pozícióban lévő munkatársnak nem.

Ezért fontos, hogy a munkaszerződésben, kollektív megállapodásban, vagy egy belső szabályzatban rögzítve legyen, hogy milyen költségtérítést hajlandó a munkáltató vállalni. És ez mindenre egyformán érvényes legyen, nem csak egy-két kiváltságos munkavállalóra.

Hogyan igazolja a munkavállaló, hogy megnövekedtek a költségei

Például úgy, hogy felmutatja az előző időszak számláit és azokat is, amiket a home-office alatt kapott. Így tudja igazolni például a villanyfogyasztást, a telefon és internet megnövekedett költségeit. A munkáltatónak a számvitelében jól meg kell indokolni, miért fizeti a munkavállalójának az otthoni kiadásait.

Adózási szempontból sem mindegy, hogy a munkáltató ezeket adóalap csökkentő tételként elszámolja, vagy nem. Csak abban az esetben számolhatja el, ha ki tudja mutatni a különbséget és egyértelműen meg tudja indokolni, azt is, hogy miért dolgozhatott a munkavállaló otthonában.

A munkavállalónak sem mindegy, hogy plusz jövedelemnek tekintendő a kompenzáció, amiből személyi jövedelemadót és járulékokat is fizetni kell.

Ezért a gyakorlatban nem szívesen mennek bele a munkáltatók a megnövekedett otthoni költségek térítésébe. Nem azért, mert csúnyák vagy zsugorik lennének, hanem mert iszonyú mértékű adminisztrációval jár. És az adóhatóság is megkérdőjelezheti egy esetleges ellenőrzés során akár néhány évvel később, amikor más senki nem fog emlékezni konkrétumokra.

A munkáltatót és a munkavállalót semmi nem gátolja abban, hogy kölcsönös elégedettség érdekében megfelelő megállapodáshoz jussanak.

További szakmai cikkeket a www.vallalkozasszlovakian.hu oldalon találhat.

Ha tetszett a cikk és szeretne további hasznos információkhoz jutni, [itt feliratkozhat hírlevelemre](#), amelyhez ajándékba egy kis SK-HU szakszótárt küldök.

Szerző: Janok Júlia – Szlovákiai vállalkozások szakértője, 2022.10.24.

