

2021. FEBRUÁR

# Munkajogi útmutatók civil szervezetek és társadalmi vállalkozások számára

**Kérdések és válaszok a távmunka és az otthoni munkavégzés („home office”) szabályozásáról járványügyi veszélyhelyzet idején**

II. rész

Gyakorlati útmutató és minta a távmunka keretében történő foglalkoztatásra irányuló munkaszerződés megkötéséhez



COMPLIANCE HÍD  
Pro Bono Együttműködés



*Fontos! Jelen tájékoztató nem minősül jogi tanácsadásnak. Amennyiben pro bono jogi tanácsadást venne igénybe, kérdését várjuk a [www.probonougyved.hu](http://www.probonougyved.hu) oldalon!*

## A távmunka megállapodás szabályozása a Munka törvénykönyvében

**A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény** (továbbiakban: Mt.) 196-197. §-a nagyon röviden rendelkezik arról, hogy a távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásról a feleknek a munkaszerződésben kell megállapodniuk.

Ebből következően **távmunkavégzésre** csak a felek megállapodása alapján kerülhet sor, és a feleknek a megállapodásukat **munkaszerződésbe**, vagy értelemszerűen **munkaszerződés-módosításba** kell foglalniuk.

Lehetséges, hogy a felek már a munkaviszony létesítésekor távmunkavégzésben állapodnak meg, így a munkaszerződésben rendelkeznek erről, de feltehetően, elég gyakran, a munkaviszony fennállása alatt állapodnak meg arról, hogy a munkavállaló a továbbiakban teljes munkaidejében vagy annak egy részében, de meghatározott rendszerességgel, távmunkavégzés keretében kerül foglalkoztatásra.

Az Mt. nem rendelkezik részletesen arról, hogy a távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatással kapcsolatban a munkaszerződésnek mit kell tartalmaznia. A törvény általános rendelkezéseiből levezethetően a feleknek minden, a távmunkavégzés szempontjából lényegesnek tartott kérdésben meg kell állapodniuk.

Az Mt. a távmunkavégzéssel összefüggésben szabályozza azokat a kérdéseket, amelyekkel kapcsolatban a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség terheli – az általános tájékoztatási kötelezettség keretében – a munkavállaló irányában, illetve amelyek tekintetében, megállapodás hiányában, a törvényi szabály érvényesül, vagy a munkáltató egyoldalúan hozhat döntést.

### **A munkaviszonyhoz kapcsolódóan biztosítandó tájékoztatás keretében a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót**

- ✓ a munkáltató általi ellenőrzésről,
- ✓ a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá
- ✓ arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.

### **Ha a felek eltérő módon nem állapodnak meg:**

- a munkáltató utasítási joga kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki,
- a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot,
- a munkavállaló munkarendje kötetlen.

Az Mt. – **az egyenlő bánásmód** követelményével összhangban, és a távmunkában foglalkoztatott munkavállalók jogainak védelme érdekében – rögzíti, hogy a munkáltató:

- ✓ a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít,
- ✓ biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

## **Távmunka megállapodás tartalma**

A távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatással kapcsolatban a munkaszerződésben, illetve a munkaszerződés-módosításban (továbbiakban: távmunka megállapodás), a Feleknek minden olyan kérdésről érdemes rendelkezniük, amely speciálisan a távmunkavégzésre vonatkozik, és a távmunka megállapodás létesítése, módosítása, megszüntetése szempontjából bármelyik fél számára lényeges.

**A munkajogi kérdések mellett** (pl. munkaidő, távmunkavégzés helye, felek közötti kapcsolattartás módja, munkaeszközök biztosítása és használata, költségek viselése, megállapodás módosítása és megszüntetése), ki kell térni a **munkavédelmi, adatvédelmi** és az **információbiztonsági** kérdésekre is.

### **Munkaszerződés módosítása**

**A távmunka megállapodás megköthető a munkaszerződés részeként** (azzal egységes szerkezetbe foglalt megállapodással), **illetve a munkaszerződés módosításaként** úgy, hogy a felek egy külön megállapodása tartalmazza a munkaszerződésnek a távmunkavégzés miatt módosuló pontjait, és azokat a távmunkavégzésre vonatkozó speciális rendelkezéseket, amelyek a munkaszerződést kiegészítik.

A külön megállapodás amiatt is praktikus lehet, mert a munkaszerződés egyéb ok miatti módosítása (pl. munkakör, munkabér változása) a távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatást nem érinti. A távmunka megállapodás határozott és határozatlan időre is szólhat.

### **Távmunka rendszeressége, munkaidő**

A felek megállapodhatnak abban, hogy a munkavállaló folyamatosan, minden munkanapján a munkáltató székhelyétől/telephelyétől eltérő, meghatározott távmunkahelyen dolgozik, vagy abban is, hogy a munkavállaló a munkáját rendszeresen, hetente, illetve havonta több munkanapon a munkaszerződésben munkahelyként megjelölt, a munkáltató székhelyétől/telephelyétől eltérő, meghatározott távmunkahelyen végzi.

Ha a munkavállaló a munkáltató engedélye vagy a felek megállapodása alapján, „ad hoc” jelleggel, a munkavállaló által meghatározott, a munkáltató telephelyétől eltérő helyen végzi a munkáját (otthoni munkavégzés vagy home office), akkor ez nem minősül távmunkavégzésnek.

**Az otthoni munkavégzésre a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra vonatkozó (Mt. 53. §-ában meghatározott) szabályokat kell alkalmazni.**

A Felek, egyeztetésük alapján - a távmunka megállapodásban meghatározott keretek között - a munkavállaló munkatevékenységéhez, feladataihoz igazodóan közösen határozhatják meg a távmunkavégzés helyén, illetőleg a munkáltató székhelyén/telephelyén történő munkavégzés konkrét munkanapjait. A távmunka megállapodás lehetőséget biztosíthat mindkét fél számára, hogy kezdeményezze az így megállapított távmunka napok átcsoportosítását, illetve arra is lehetőséget adhat a munkáltató számára, hogy indokolt esetben jogosult legyen a távmunkavégzés napjait egyoldalúan módosítani.

A távmunkavégzés történhet kötött vagy kötetlen munkarendben is. Ha a felek ebben a kérdésben nem állapodnak meg, akkor távmunkavégzés esetén a munkavállaló munkarendje kötetlen.

Ha azonban a munkavállaló részleges távmunkában dolgozik, és a munkahelyen kötött a munkarendje, tehát a munkavégzés kezdő és befejező időpontját a munkáltató határozza meg, akkor érdemes megfontolni a távmunkavégzés esetén szintén a kötött munkarend alkalmazását, különösen, ha azt a munkavállaló tevékenységének jellege is indokolja.

## Távmunkahely meghatározása

Távmunkavégzés esetén a **munkavégzés helyét** a távmunka megállapodásban pontosan meg kell határozni.

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban: munkavédelmi törvény) rendelkezései szerint, távmunkavégzés esetén munkahely az a munkaszerződésben a felek által meghatározott helyiség, ahol a munkavállaló az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel rendszeresen a munkáját végzi.

Fontos tehát a távmunka megállapodásban rögzíteni, hogy távmunkavégzés esetén a munkavédelmi és biztonsági szempontból távmunka végzés céljából kialakított, illetve üzembe helyezett terület minősül munkahelynek.

### **A munkahely meghatározásának nagy jelentősége van több szempontból is:**

- egyrészt a munkáltatót a munkahely tekintetében terhelik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek kialakítására vonatkozó kötelezettségek,
- másrészt a munkahelyi „balesetek” megítélése és a munkáltató felelősségének megállapítása szempontjából, mivel a munkáltató felelőssége a munkahelyen, munkaidőben, illetve munkavégzés közben a munkavállalót érő balesetek tekintetében merülhet fel.

## Felek közötti kapcsolattartás módja

Tekintettel arra, hogy távmunkavégzés esetén a munkáltató nevében eljáró vezető és a munkavállaló személyes találkozására sokkal kevesebb lehetőség adódhat, emiatt fontos a kapcsolattartás gyakoriságát és módját **megállapodásban rögzíteni**.

- A munkáltató **előírhatja**, hogy a munkavállaló köteles a munkáltató által meghatározott rendszerességgel a munkáltató telephelyén a **munkaértekezleteken**, illetve **megbeszéléseken** részt venni, vagy azokhoz **online módon kapcsolódni**. (A munkavállaló, ha több alkalommal igazolatlanul hiányzik a munkáltató által szervezett megbeszélésekről, a Munka törvénykönyve alapján szankcionálható. Első alkalommal szóban, írásban javasolt figyelmeztetni. Ha több alkalommal igazolatlanul hiányzik, akár munkaviszony megszüntetés is lehet a következménye.)
- A munkavállaló tájékoztatni köteles a munkáltatót minden olyan körülményről, amely a távmunkavégzését akadályozza vagy kizárja (pl. eszközök vagy hálózat megrongálódása, meghibásodása, energia kimaradás, stb).
- A távmunkavégzés keretében dolgozó munkavállalónak, előzetes egyeztetés alapján munkaidőben biztosítani kell a bejutást a távmunkavégzés helyére a munkáltató vagy annak képviselői számára (pl. karbantartási, javítási munkálatok elvégzése, munkavédelmi ellenőrzés céljából), illetve mindazon hatóság képviselői számára, akinek jogosultságát jogszabályok írják elő (pl. munkavédelmi hatóság).

## Munkaeszközök biztosítása, költségek viselése

A munkaviszony keretében a munkáltató kötelezettsége a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása, így ez a távmunkavégzés esetén is irányadó. Általában a munkáltató biztosítja a munkavégzéshez szükséges eszközöket (laptop, mobiltelefon). A felek azonban megállapodhatnak abban is, hogy munkavállaló a munkavégzéshez **részben** vagy teljes egészében a **saját eszközeit használja**.

Fentiekén túl a távmunka megállapodásban célszerű rendelkezni a munkavégzéshez szükséges egyéb **műszaki és tárgyi feltételek biztosításáról** és a költségek viseléséről is. Távmunkavégzés esetén tipikusnak mondható, hogy ezeket a feltételeket (pl. internet, villamos áram, íróasztal, szék, világítástechnikai eszköz) a munkavállaló biztosítja, és viseli a távmunkahelyen a munkavégzéssel összefüggésben felmerülő költségeket (pl. bérleti díj, fűtés, világítás).

A **személyi jövedelemadóról szóló törvény** hatályos rendelkezései szerint a munkáltató adómentes költségtérítést is biztosíthat a munkavállaló számára a távmunkavégzéssel összefüggésben.

Az Mt. rendelkezéseivel összhangban a munkavállaló a munkavégzés/távmunkavégzés céljára a munkáltató által biztosított eszközöket – eltérő megállapodás hiányában – **kizárólag munkavégzés céljából használhatja**. A munkáltató az általa biztosított eszközök magáncélú használatát is engedélyezheti, ennek feltételeiről azonban érdemes a munkáltatónak a belső szabályozásában rendelkezni.

## Munkavédelmi kérdések

A munkavállaló foglalkoztatása során, tehát távmunkavégzés esetén is, be kell tartani a munkavédelmi törvény előírásait, illetve a munkáltató vonatkozó belső szabályait. A munkáltató kötelezettsége, hogy a távmunkavégzéssel összefüggő **munkavédelmi és biztonsági előírásokról** a munkavállaló számára megfelelő tájékoztatást adjon (munkavédelmi oktatás, továbbá egyéb tájékoztató anyagok biztosításával).

A **biztonságos** és az egészséget nem veszélyeztető munkahely kialakítása és üzemeltetése a munkáltató kötelezettsége, függetlenül attól, hogy a munkavégzés nem a munkáltató telephelyén történik. Távmunkavégzés esetén fokozottan elvárható a munkavállalótól, hogy a távmunkavégzés munkavédelmi feltételeinek kialakításában és fenntartásában működjön együtt a munkáltatóval, és tartsa be a vonatkozó munkavédelmi előírásokat.

A munkáltató a távmunkavégzési helyén is jogosult ellenőrizni, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek. Ennek érdekében a munkavállaló – előzetesen egyeztetett időpontban – köteles biztosítani a munkáltató megbízott **szakemberei**, vagy akár a **munkavédelmi hatóság képviselői** részére, hogy a távmunkavégzés helyén a szükséges ellenőrzéseket elvégezzék, és a feltárt hiányosságok megszüntetése érdekében intézkedéseket kezdeményezzenek.

A munkavállalót a munkáltató irányában tájékoztatási kötelezettség terheli, ha a távmunkavégzés során a **munkavégzést akadályozó**, vagy baleseti veszélyhelyzetet eredményező **rendellenességet** tapasztal, vagy a munkavégzés során balesetet szenved.

## **Biztonsági, titokvédelmi, adatvédelmi, információbiztonsági kérdések**

A távmunkavégzés kapcsán elegendő lehet, ha a távmunka megállapodásban a munkáltató felhívja a munkavállaló figyelmét a munkavégzés során egyébként is irányadó **biztonsági, titokvédelmi, adatvédelmi és információbiztonsági** előírásokra, és azok betartására, amelyek a jogszabályokból és a munkáltató belső szabályozásából is eredhetnek. A munkáltató a távmunkavégzéstől függetlenül is köteles a munkavállalókat tájékoztatni ezekről az előírásokról.

**Ezen túlmenően, a távmunkavégzés során felmerülő helyzetekre alkalmazandó szabályokat, célszerű a távmunka megállapodásban külön nevesíteni annak érdekében, hogy:**

- a munkavállaló gondoskodjon a munkaeszközök rendeltetésszerű használatáról, megóvásáról és megfelelő őrzéséről,
- a távmunkavégzés céljából rendelkezésre bocsátott eszközökhöz, és az azokon tárolt bizalmas információkhoz, személyes adatokhoz illetéktelen harmadik személyek ne férjenek hozzá, azok használatát más személyek részére a munkavállaló nem engedje át,
- a távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatás megszűnésekor a munkáltató által rendelkezésre bocsátott eszközöket, illetve a távmunkavégzés helyén tárolt információhordozókat és dokumentumokat a munkáltató felhívására a munkavállaló haladéktalanul szolgáltatassa vissza a munkáltatónak,
- biztonsági, információvédelmi vagy adatvédelmi incidens észlelése, vagy annak gyanúja esetén a munkavállaló haladéktalanul tegyen bejelentést a munkáltatónak.

## **Megállapodás módosítása és megszüntetése**

A távmunka megállapodás módosítása értelemszerűen a felek **közös megegyezésével** lehetséges.

A távmunka megállapodást a felek közös megegyezéssel, az általuk meghatározott időpontban megszüntethetik.

Álláspontunk szerint, függetlenül attól, hogy a távmunka megállapodás a munkaszerződés része, lehetőséget kell biztosítani a felek számára arra, hogy a távmunka keretében történő foglalkoztatás megszüntetését akár **egyoldalúan is kezdeményezzék**.

A távmunkavégzéssel összefüggésben a körülmények lényeges megváltozása bármelyik fél oldalán eredményezhet olyan helyzetet, amely miatt a távmunkavégzés fenntartása lehetetlenné válik, vagy aránytalan terhet jelentene, illetve jelentős kockázattal járna.

Amennyiben a munkaviszony nem kizárólag távmunkavégzésre jött létre, a távmunka megállapodás megszüntetése megítélésünk szerint önmagában a munkaviszony folyamatosságát nem érinti, a munkaviszony megszüntetésére csak az Mt-ben meghatározott módon és indokok fennállása esetén, a munkáltató vagy a munkáltató jognyilatkozata, vagy a felek közös megegyezése alapján van lehetőség.

Véleményünk szerint – a felek erre irányuló megállapodása esetén – a távmunka megállapodás **egyoldalú felmondására** adhat okot a távmunka keretében történő munkavégzés további fenntartását lényegesen befolyásoló vagy akadályozó körülmény, így különösen az alábbi okok fennállása:

- a munkavállaló személyi, családi vagy lakáskörülményeiben olyan lényeges és tartós változás következik be, amely a távmunkavégzést ellehetetlenítené, illetőleg aránytalanul vagy jelentősen megnehezítené (pl. gyermekszületés, tartós betegség, hozzátartozó otthoni ápolása, lakáscsere stb.),
- a munkavállaló távmunkavégzési helyén történő munkavégzés munkavédelmi feltételei tartósan nem biztosíthatók, így a távmunkavégzés fenntartása a munkavállaló egészségét veszélyeztetné.

A távmunkavégzés azonnali hatályú megszüntetését nem igénylő esetekben a felmondás joga **felmondási idő** biztosításával is kiköthető.

Véleményünk szerint, ha a távmunka keretében történő munkavégzés további fenntartását valamely körülmény lehetetlenné teszi, a felek számára – erre irányuló megállapodás esetén – **azonnali hatályú felmondási jog** is biztosítható, különösen az alábbi okokra hivatkozással:

- a munkavállaló távmunkavégzési helye a távmunka végzésére tartósan alkalmatlanná válik (megrongálódás pl. tűzvész, földrengés következtében stb.),
- olyan mértékű biztonsági kockázat merül fel, ami a szerződéskötéskor nem volt ismert, és a további biztonságos munkavégzést nem teszi lehetővé.

A felek megállapodhatnak abban is, hogy a távmunka megállapodás megszüntetése esetén, amennyiben ennek feltételei fennállnak, a munkavállaló köteles biztosítani a székhelyén/telephelyén történő további munkavégzést.

## **Záró javaslatok**

A távmunka keretében történő foglalkoztatás szabályait, a munkavállaló és a munkáltató jogait és kötelezettségeit érdemes a felek közötti megállapodásban kellő részletességgel szabályozni a megfelelő munkafeltételek biztosítása, a felek közötti kapcsolat rendezése és az esetleges kockázatok csökkentése és megszüntetése érdekében.

Megéri időt és energiát fektetni egy mindkét fél számára megfelelő megállapodás kidolgozásába annak érdekében, hogy mind a munkáltató, mind a munkavállaló élvezni tudja a távmunkavégzésből eredő előnyöket, a munkáltató a hatékony működés érdekében motivált és elégedett munkavállalókat tudjon foglalkoztatni a távmunka eszközeit is felhasználva.

A távmunka megállapodás elkészítéséhez egy általános mintát is biztosítunk, amely a munkáltatói és munkavállalói igényeknek megfelelően módosítható és kiegészíthető, adott helyzethez igazítható. A szerződés minta honlapunkon **Word** és **pdf** formátumban is megtalálható.

Köszönet a Magyar Telekom munkajogászainak pro bono közreműködéséért, melynek köszönhetően készült el ez a tájékoztató!

Közreműködők: **dr. Czirók Andrea (Magyar Telekom), dr. Barabás Tamás (PILnet)**

További információ: [www.probonougyved.hu](http://www.probonougyved.hu)

Kelt: 2021. 02. 22.