

2021. MÁRCIUS

# Munkajogi útmutatók civil szervezetek és társadalmi vállalkozások számára

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

III. rész

Gyakorlati útmutató a szervezeti távmunka szabályozás készítéséhez



COMPLIANCE HÍD  
Pro Bono Együttműködés



**Fontos!** Jelen gyakorlati útmutató segédlet a távmunka keretében történő foglalkoztatás feltételeinek belső szabályozására. Az alábbi tájékoztató nem minősül jogi tanácsadásnak. Amennyiben pro bono jogi tanácsadást venne igénybe, kérdését várjuk a [www.probonougyved.hu](http://www.probonougyved.hu) oldalon!

## **A távmunkavégzés jogi szabályozása**

**A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény** (továbbiakban: Mt.) 196-197. §-a a távmunka keretében történő foglalkoztatás feltételeiről, néhány lényeges kérdés tekintetében ugyan, de nagyon szűkszavúan rendelkezik.

Ebből következően felértékelődik a jelentősége annak, hogy a munkáltató a távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásról a munkaszerződésben (továbbiakban: távmunka megállapodás) hogyan állapodik meg az érintett munkavállalókkal, továbbá a speciális kérdések rendezése érdekében kialakítja-e a saját belső szabályait vagy gyakorlatát.

Az Mt. nem rendelkezik részletesen arról, hogy a távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatással kapcsolatban a munkaszerződésnek mit kell tartalmaznia, illetve arra sem tartalmaz utalást, hogy a munkáltatónak ki kellene alakítania saját belső szabályozását.

**A feleknek minden, a távmunkavégzés szempontjából lényegesnek tartott kérdésben meg kell állapodniuk.** A belső szabályozással pedig rendezhetők a munkáltató működése, belső folyamatai szempontjából lényeges kérdések, biztosítható a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme, illetve rendezhetők azok a kérdések, melyekről a munkáltató egyoldalúan dönthet (pl. fizet-e és milyen összegű költségtérítést a távmunkával összefüggésben).

Az Mt. a távmunkavégzéssel összefüggésben szabályozza a munkáltató tájékoztatási kötelezettségét.

**A munkaviszonyból eredő tájékoztatási kötelezettsége alapján a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót:**

- a munkáltató általi ellenőrzésről,
- az információtechnológiai, illetve számítástechnikai 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 időtartamot,
- 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.

## **A távmunkavégzés belső szabályozása**

A távmunkavégzés atipikus munkavégzési formaként a foglalkoztatással kapcsolatos számos kérdésben szükségessé teszi, hogy a munkáltató, amellett, hogy a távmunka keretében történő foglalkoztatásról megállapodik a munkavállalóval, kialakítsa a távmunkavégzéssel kapcsolatos **saját belső szabályait**, vagy szabályozás hiányában döntsön a foglalkoztatás feltételeiről, szabályairól, és **egységes gyakorlatot** alakítson ki.

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

Ha a távmunka keretében történő foglalkoztatás feltételeit belső szabályozás rögzíti, akkor több kérdésben a távmunka megállapodásban elég utalni arra, hogy a távmunkavégzésre – a felek eltérő megállapodása hiányában – a távmunkára vonatkozó belső szabályozás irányadó.

A munkáltató saját tevékenységéhez, működési rendjéhez igazodva dönthet arról, hogy mely munkakörökben, milyen feladatok, tevékenységek tekintetében teszi lehetővé a távmunkavégzést.

### **Távmunkavégzés rendszeressége, munkaidő**

A munkáltató tevékenységéhez, működési rendjéhez igazodva **meghatározhatja annak kereteit**, hogy a munkavállaló **milyen gyakorisággal** végezhetik feladataikat távmunkában; lehetővé teszi-e a munkavállaló élethelyzetéhez igazodva, hogy a munkavégzés kizárólag távmunkavégzés keretében történjen.

Belső szabályozás esetén is, a rendszer rugalmassága érdekében, célszerű a felek számára lehetővé tenni, hogy a távmunka megállapodásban meghatározott keretek között, a munkavállaló munkatevékenységéhez, feladataihoz igazodóan **közösen határozzák meg a távmunkavégzés helyén**, illetőleg a **munkáltató székhelyén/telephelyén** történő munkavégzés konkrét **munkanapjait**.

Célszerű arra is lehetőséget biztosítani, hogy bármelyik fél a távmunka napok **módosítását, átcsoportosítását** kezdeményezze, továbbá indokolt lehet a munkáltató számára lehetőséget biztosítani arra, hogy a távmunkavégzés napjait egyoldalúan módosíthassa, a munkavállaló előzetes tájékoztatása mellett.

A távmunkavégzés történhet **kötött** vagy **kötetlen** munkarendben is. A törvényi rendelkezések szerint, ha a felek ebben a kérdésben nem állapodnak meg, akkor távmunkavégzés esetén a munkavállaló munkarendje kötetlen.

A munkáltató érdekeinek megfelelően az erre vonatkozó előírások, az egységes eljárás érdekében, akár belső szabályozásban is rögzíthetők. Ha 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 a kötött munkarend alkalmazását, különösen, ha azt a munkavállaló tevékenységének jellege is indokolja.

Ha a munkáltató telephelyén történő munkavégzés esetén a munkavállaló kötetlen munkarendben dolgozik, akkor az érintett munkakörökben távmunkavégzés esetén is magától értetődő lehet a kötetlen munkarend alkalmazása.

A munkáltató **köteles** a rendes és rendkívüli munkaidőről, a készenlétről, a szabadságról és egyéb távollétekről munkaidő nyilvántartást vezetni.

A munkáltatónak célszerű a **munkaidő nyilvántartását** úgy kialakítani, függetlenül attól, hogy milyen formában (papíron vagy elektronikusan) történik, hogy a nyilvántartásban, naprakészen a távmunka napok is megfelelően jelölésre kerüljenek. Egyéb tekintetben a munkaidő nyilvántartás (pl. kötött munkarendben a munkaidő kezdetének és végének jelölése, a távollétek megfelelő jogcím szerinti rögzítése) a vonatkozó munkáltatói előírásoknak megfelelően, a szokásos módon történhet.

A távoli munkavégzésre is tekintettel érdemes megfontolni az elektronikus munkaidő nyilvántartás alkalmazását, amely online formában, naprakészen vezethető.

Kötött munkarend esetén a rendkívüli munkavégzés, valamint a készenlét elrendelésének meghatározása és szabályozása a törvényi szabályok, illetve ezzel összhangban a munkáltató belső szabályozása, folyamatai szerint történhet.

### **Távmunkavégzés helye**

Távmunkavégzés esetén a távmunkahely meghatározása, munkajogi és munkavédelmi szempontból is **kiemelt jelentőségű**.

**A munkáltató meghatározhatja, szabályozhatja azt, hogy mi minősülhet távmunkahelynek:** pl. a munkavállaló állandó és ideiglenes lakóhelyeként bejelentett, vagy egyéb értesítési címén lévő ingatlanban kialakított távmunkahely; lehetséges-e külföldi távmunkahely meghatározása.

A távmunkahely tekintetében minimális feltételként elvárható, és munkavédelmi szempontból jelentősége van annak, hogy a távmunkahely **csak olyan ingatlanban alakítható ki, amely távmunkavégzés céljára alkalmas**, és ahol biztosíthatók a munkavédelmi jogszabályokban meghatározott egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételei.

Fontos itt is hangsúlyozni, hogy ha a munkavállaló a munkáltató engedélye vagy a felek megállapodása alapján, „ad hoc” jelleggel, a munkavállaló által meghatározott bármilyen, a munkáltató telephelyétől eltérő helyen végzi a munkáját (otthoni munkavégzés vagy home office), akkor ez önmagában még nem minősül távmunkavégzésnek.

**Ha a munkavállaló rendelkezik távmunka megállapodással, de adott helyzetben nem a távmunkavégzés helyén**, hanem más helyszínen végzi a munkáját (pl. kávézóban, parkban), ez természetesen a munkavállaló tudtával és engedélye alapján is történhet, de ez esetben a munkáltatót nem terhelik a megállapodás szerinti távmunkahely kapcsán fennálló kötelezettségei és felelőssége.

**Rendszeres távmunka esetén fontos lehet kitérni arra is, hogy a munkáltató milyen feltételekkel biztosítja a munkáltató telephelyén a munkavégzést** pl. a munkavállaló más munkatársaival megosztott, munkahelyre pl. felváltva használt íróasztalra jogosult. A távmunkavégzés nagyarányú elterjedése azzal a következménnyel is járhat, hogy a munkáltató kisebb irodát tart fenn a munkáltató telephelyén történő munkavégzés céljából.

### **Távmunkahellyel kapcsolatos munkavédelmi követelmények**

A munkavállaló foglalkoztatása, így távmunkavégzés esetén is figyelembe kell venni és be kell tartani a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényben foglalt előírásokat.

Az alkalmazás **munkavédelmi feltétele** a foglalkozás-egészségügyi vizsgálat alapján az érvényes munkaköri orvosi alkalmassági vélemény megléte.

Távmunka csak a munkáltató által **munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített** távmunkahelyen kezdhető meg, illetve folytatható. Távmunkahely az **egészséget nem veszélyeztető** és **biztonságos** munkavégzés feltételeinek és a munkavédelmi előírásoknak megfelelő helyiségben alakítható ki.

#### **A távmunkahely meghatározása és kialakítása munkavédelmi szempontból nagy jelentőséggel bír:**

- egyrészt a munkáltatót a távmunkahely tekintetében terhelik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek kialakítására vonatkozó kötelezettségek,
- másrészt a munkahelyi „balesetek” megítélését és a munkáltató felelősségének megállapítását is lényegesen befolyásolja, mivel a munkáltató felelőssége a munkahelyen, munkaidőben, illetve munkavégzés közben a munkavállalót érő balesetek tekintetében merülhet fel.

A munkáltató a munkavédelmi oktatások **során köteles a munkavállalókat tájékoztatni a munkakörük ellátásával kapcsolatos veszélyekről**, ártalmakról, az ellenük való védekezés módjáról. A munkáltatót ez a kötelezettség a távmunkavégzéssel összefüggésben is terheli, ezért nagyon hasznos lehet, ha a távmunka belső szabályozása kitér a távmunkahely kialakításával kapcsolatos munkavédelmi és ergonómiai szempontokra, követelményekre.

Ezzel összefüggésben a munkáltató előírhatja, hogy a munkavállaló a távmunkavégzés megkezdését megelőzően köteles nyilatkozni arról, hogy távmunkahely kialakításával kapcsolatos munkavédelmi követelményeket megismerte, és azokat betartja.

#### **A munkáltató felel azért, hogy az így kialakított távmunkahely megfelel az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek.**

A munkáltatónak lehetősége van arra, hogy a munkavédelmi követelmények betartását a munkavállaló távmunkahelyén ellenőrizze.

A munkáltató vagy megbízottja a munkavédelmi törvényben meghatározott munkavédelmi feladatok elvégzése, munkavédelmi eljárások lefolytatása (pl. felülvizsgálat, balesetvizsgálat) céljából jogosult – a munkavállaló előzetes tájékoztatása mellett – a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlanba belépni és a feladatainak elvégzése céljából indokolt ideig ott tartózkodni.

A munkáltatónak a távmunkavégzéssel összefüggésben is el kell végezni a munkavédelmi törvényben előírt ún. **kockázatértékelést**. Helyszíni ellenőrzés hiányában ennek alapja lehet a **munkavállaló nyilatkozata** a távmunkahely kialakításával összefüggésben, vagy egy **becsatolt fénykép** a távmunkavégzésre szolgáló helyiségről, helyiség részről, amelyen jól láthatók a munkavállaló munkavégzéséhez használt **eszközök, bútorok** (asztal, szék), **megvilágítás**.

A munkavédelmi szakemberek ennek megfelelően ajánlást tehetnek az ergonómiai feltételek megváltoztatására, a munkafeltételek javítására.

Az így kialakított távmunkahelyen a munkavállaló csak a munkáltató hozzájárulása alapján változtathatja meg a munkavédelmi szempontból lényeges munkakörülményeket.

A távmunkavégzés helyének megváltozása esetén az új munkahelyen is biztosítani kell az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, a munkáltatónak tehát az új távmunkahely tekintetében is meg kell győződnie a munkavédelmi követelmények érvényesüléséről.

**Fontos tudni, hogy a távmunkahelyeken a munkavédelmi hatóság is jogosult ellenőrzést végezni.** A munkavédelmi törvény értelmében erről a hatóság a munkáltatót és a munkavállalót az ellenőrzés megkezdése előtt legalább 3 munkanappal köteles tájékoztatni.

### **Felek közötti kapcsolattartás módja**

A rendszeres távoli munkavégzésre tekintettel a személyes kapcsolattartásra kevesebb a lehetőség, emiatt fontos a **kapcsolattartás gyakoriságát és módját szabályozni**, illetve a munkavégzéssel összefüggésben a távmunka megállapodásban is rögzíteni.

- A munkáltató a munkavégzéssel összefüggésben előírhatja, hogy a munkavállaló köteles a munkáltató által meghatározott rendszerességgel a munkáltató telephelyén a munkaértekezleteken, illetve megbeszéléseken részt venni, vagy azokhoz online módon kapcsolódni.
- Érdemes a belső szabályozásban meghatározni, hogy rendszeres távmunkavégzés esetén a munkavállaló milyen csatornákon és folyamatok szerint tud kapcsolatba lépni a munkáltató képviselőivel, hogyan tudja a munkavégzéssel, a munkaviszonyával kapcsolatos ügyeit intézni. A mai digitalizált világunkban felértékelődik az online csatornák, az elektronikus nyilatkozatok és ügyintézés jelentősége.
- A munkavállaló számára a távmunka megállapodásban is indokolt előírni, hogy tájékoztatni köteles a munkáltatót minden olyan körülményről, amely a távmunkavégzését akadályozza vagy kizárja (pl. eszközök vagy hálózat megrongálódása, meghibásodása, energia kimaradás esetén).
- A törvényi előírások alapján meg kell határozni azokat az eseteket, melyek indokolják, hogy a munkáltató képviselője vagy megbízottja a távmunkavégzés helyszínére beléphessen ott a szükséges munkálatokat vagy ellenőrzést elvégezze (pl. karbantartási, javítási munkálatok elvégzése, munkavédelmi ellenőrzés) A távmunkavégzés keretében dolgozó munkavállalónak, előzetes egyeztetés alapján munkaidőben biztosítani kell a bejutást a távmunkavégzés helyére a munkáltató vagy annak képviselői számára, illetve mindazon hatóság képviselői számára, akiknek jogosultságát jogszabály írja 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 (pl. laptop, mobil telefon). A felek azonban megállapodhatnak abban is, hogy munkavállaló a munkavégzéshez részben vagy teljes egészében a saját eszközeit használja.

A munkáltató belső szabályozásában célszerű rendelkezni a távmunkavégzés esetén 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** – járványhelyzetben – hatályos rendelkezései szerint a **munkáltató adómentes költségtérítést is biztosíthat** a munkavállaló számára a távmunkavégzéssel összefüggésben.

**Rendszeres távmunkavégzés esetén a távmunka nem eredményezhet utazási költségtérítésre vonatkozó többlet jogosultságot** a munkavállaló számára, azon felül, ami a munkavégzésével összefüggésben egyébként is megilletné. A munkába járás támogatásának igénybevétele a jogszabályi előírások és a munkáltató belső szabályozásának megfelelően változatlanul történhet.

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.

**A munkáltató által biztosított eszközök tekintetében érdemes azok használatával kapcsolatos egyéb szabályokat is rögzíteni, pl.:**

- az eszközök üzembe **helyezését** és **leszerelését** a munkáltató vagy a munkavállaló biztosítja,
- a munkaeszközök **meghibásodását** a távmunkavégzés keretében dolgozó munkavállaló kinek, milyen csatornán köteles bejelenteni,
- a munkaeszközök **karbantartása, javítása** a munkavállaló távmunka helyén történik-e, mely esetben a munkavállaló köteles a karbantartási, javítási munkák elvégzése érdekében a távmunkavégzés helyére a munkáltató képviselőit beengedni, és velük együttműködni,
- ha a munkaeszközök javítása a munkáltató által meghatározott helyszínen történik, akkor a munkavállaló kötelezettsége a javítás érdekében az eszközt előre egyeztetett időpontban odaszállítani.

## Információvédelem, titokvédelem, egyéb biztonsági előírások

A munkavállaló távmunkavégzés esetén is **köteles betartani** a munkaviszonyával, illetve munkavégzésével összefüggésben törvényben előírt **titokvédelmi szabályokat**, továbbá a munkáltató belső szabályozása szerinti **információvédelmi** és **biztonsági előírásokat** (pl. üzleti titok, személyes adatok védelme, iratkezelési szabályok, jogszerű szoftverhasználat).

A rendszeres távoli munkavégzéssel összefüggésben, továbbá a munkavégzéshez biztosított **információtechnikai, IT eszközök használata**, magáncélú használatának engedélyezése kapcsán a munkáltató **nagyobb kockázatnak** lehet kitéve pl. a biztonsági vagy adatvédelmi incidensek tekintetében, így indokolt lehet kifejezetten a távmunkavégzéssel összefüggő információvédelmi, titokvédelmi és biztonsági szabályok előírása.

A munkavállaló számára **előírható** és köteles gondoskodni arról, hogy a távmunkavégzés céljából rendelkezésére bocsátott eszközök használatát **más személyek részére nem engedheti át**, azokhoz illetéktelen harmadik személy ne férhessen hozzá.

Meghatározhatók a munkavállaló további kötelezettségei, melyeket a munkaeszközeinek, továbbá az üzleti titkot vagy a munkáltató által bizalmasnak minősített adatokat tartalmazó adathordozóknak a szállítása, otthoni tárolása során köteles betartani, az adatok megsemmisülésének, elvesztésének, vagy illetéktelen személyek számára hozzáférhetővé tételének megakadályozása érdekében.

## Táv munka megállapodás megkötésének, a távmunkavégzés kialakításának folyamata

**Az egységes eljárás érdekében fontos lehet kialakítani egy folyamatot, amelynek eredményeként megteremthetők a távmunka keretében történő munkavégzés feltételei:**

- ki kezdeményezheti és milyen eljárás mentén a távmunka megállapodás megkötését,
- a feleknek miben kell megállapodni a távmunka megállapodás megkötése érdekében,
- a munkavállaló milyen módon és csatornán keresztül kap tájékoztatást a távmunkavégzés feltételeiről,
- a feleknek milyen kötelezettségeik vannak a távmunkavégzés feltételeinek megteremtésében, a távmunkahely kialakításában,
- a munkáltató milyen módon ellenőrzi az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek teljesítését,
- kinek kell jóváhagyni a távmunka megállapodás megkötését (pl. munkavédelmi, IT biztonsági szempontból),
- hogyan történhet a távmunkavégzés feltételeinek módosítása, vagy a távmunka megállapodás megszüntetése.



## Záró javaslatok

Ha a munkáltató hosszú távon is át kíván térni a távmunka keretében történő foglalkoztatásra, vagy több munkavállalóval is köt távmunka megállapodást, akkor érdemes a távmunka megállapodás tartalmi kialakításán és megkötésén túl, a távmunka keretében történő foglalkoztatás feltételeire vonatkozó belső szabályozást vagy gyakorlatot is kialakítani a szükséges munkáltatói döntések meghozatala és az egységes gyakorlat kialakítása és fenntartása

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)**

Kelt: 2021. 03. 16.