

2022. JÚLIUS

Munkajogi útmutatók civil szervezetek és társadalmi vállalkozások számára

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

III. rész

Gyakorlati útmutató a szervezeti távmunka szabályozás készítéséhez



Fontos! Jelen tájékoztató nem minősül jogi tanácsadásnak. Amennyiben pro bono jogi tanácsadást venne igénybe, kérdését várjuk a www.probonougyved.hu oldalon!

Útmutató civil szervezetek és társadalmi vállalkozások számára

III. Gyakorlati útmutató a szervezeti távmunka szabályozás készítéséhez

Fontos! Jelen gyakorlati útmutató segédlet a távmunka keretében történő foglalkoztatás feltételeinek belső szabályozására. Az alábbi tájékoztató nem minősül jogi tanácsadásnak.

A távmunkavégzés jogi szabályozása

A *távmunka jogi szabályozásáról* szóló I. Útmutatóban részletezettek szerint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 196 §-a a távmunka keretében történő foglalkoztatás feltételeiről, néhány lényeges kérdéstől eltekintve nem, vagy csak 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).

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 munkavállalók milyen gyakorisággal végezhetik feladataikat távmunkában; vagy lehetővé teszi-e a munkavállaló élethelyzetéhez igazodva, hogy a munkavégzés kizárólag távmunkavégzés keretében

történjen.

A távmunka megállapodásban keret jelleggel rögzíteni kell, hogy a távmunkavégzésre milyen gyakorisággal, rendszerességgel (pl. hetente vagy havonta hány munkanapon) kerül sor.

A belső szabályozás, a működés rugalmassága érdekében, a felek számára lehetővé teheti, 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 munkáltató érdekeinek megfelelően az erre vonatkozó előírások, az egységes eljárás érdekében, akár belső szabályozásban is rögzíthetők. Ha a munkavállaló hibrid működés keretében 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, egyébként egyenlőtlen munkaidő beosztása 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.

Az Mt. szabályai szerint 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; vagy 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 munkaszerződés szerinti távmunkavégzési helyen, hanem más helyszínen végzi a munkáját (pl. kávézóban, parkban), ezt a hatályos jogi szabályozás alapján megteheti, sőt számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a távoli munkavégzés helyszínét maga választhatja meg. Ez esetben a munkavállaló felel, a munkáltató által biztosított munkavédelmi oktatásnak, tájékoztatásnak megfelelően az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés körülményeinek biztosításáért.

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 (továbbiakban: Mvt.) foglalt előírásokat.

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

A munkavállaló köteles tájékoztatni a munkavállalót az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeiről. Távmunka csak a 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, a megfelelő munkakörülmények megteremtése esetén 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, illetve ellenőrzésére 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 részletesen tartalmazza a távmunkahely kialakításával kapcsolatos munkavédelmi és ergonómiai szempontokat, követelményeket.

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 hatályos jogi szabályozás alapján a munkáltatónak lehetősége van arra, hogy a munkavédelmi követelmények betartását távolról számítástechnikai eszköz útján, vagy akár 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 távoli kapcsolattartás miatt felértékelődik annak szerepe és jelentősége, hogy a munkáltató, milyen módon és csatornákon tájékoztatja a távmunkát végző munkavállalókat annak érdekében, hogy ugyanolyan tájékoztatást tudjon biztosítani számukra, mint a többi munkavállaló részére.
- 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 biztosítania 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 információtechnológiai, számítástechnikai 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, fenntartását
- 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 gondolkodik a távmunka keretében történő foglalkoztatásban, 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 érdekében.

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

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

Kelt: 2022. július