



2024 november

II.A. Útmutató civil szervezetek és társadalmi vállalkozások számára *Gyakorlati útmutató és minta a távmunka keretében történő foglalkoztatásra irányuló munkaszerződés megkötéséhez*

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

A távmunka megállapodás szabályozása a Munka törvénykönyvében

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 196. §-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 mindössze néhány alapvető rendelkezést tartalmaz. Meghatározza azokat a szabályokat, amelyek eltérő megállapodás hiányában érvényesülnek. Ha a felek másként nem állapodnak meg:

- a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki,
- a munkáltató az ellenőrzési jogát távolról számítástechnikai eszköz alkalmazásával gyakorolja,
- a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát, és
- a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

Fentieken túl a törvény a magánszféra védelmére tekintettel rögzíti, hogy ha a munkáltató az ellenőrzés jogát a távmunkavégzés helyén gyakorolja, akkor az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

Az egyenlő bánásmód követelményével összhangban, és a távmunkában foglalkoztatott munkavállalók jogainak védelme érdekében az Mt. rögzíti, hogy a munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.

Távmunka megállapodás tartalma

A távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatással kapcsolatban a munkaszerződésben, illetve a munkaszerződés-módosításban (továbbiakban: távmunka megállapodás), a feleknek minden olyan kérdéssel 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. Ez fordított helyzetben is igaz, ha módosulnak a távmunkavégzés feltételei, akkor elegendő az erre kötött külön megállapodást módosítani.

A távmunka megállapodás határozott és határozatlan időre is szólhat.

Távmunka rendszeressége, munkaidő

Eltérő megállapodás hiányában a törvényi szabályok szerint, akkor beszélhetünk távmunkáról, ha a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát.

A felek a fentiek alapján megállapodhatnak abban is, hogy a munkavállaló folyamatosan, minden munkanapján a munkáltató székhelyétől/telephelyétől eltérő helyen dolgozik, vagy abban is, hogy akár az Mt-ben meghatározottnál kevesebb alkalommal, de meghatározott rendszerességgel, hetente, illetve havonta több munkanapon távmunkázik.

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, és nem alkalmazandók rá a távmunkavégzésre vonatkozó szabályok.

A Felek - a távmunka megállapodásban meghatározott keretek között – egyeztetésük alapján, 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 eseti jelleggel 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 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 távmunkavégzés esetén szintén a kötött munkarend alkalmazását, különösen, ha azt a munkavállaló tevékenységének jellege, vagy egyébként egyenlőtlen munkaidő beosztása is indokolja.

Távmunkahely meghatározása

Az Mt. rendelkezései szerint a munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek az adott munkakörben szokásos helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi.

Távmunkavégzés esetén a munkavégzés helyét szintén a munkaszerződésben, ill. a távmunka megállapodásban kell meghatározni.

Fentiekől eltérően a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban: Mvt.) a munkahely meghatározásában különbséget tesz az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel, rendszerrel (a továbbiakban együttesen: számítástechnikai eszközzel), illetve a nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka között.

Míg a számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a távmunkahely megválasztására a munkavállaló jogosult, a nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a távmunkavégzés helyét a feleknek a munkaszerződésben kell meghatározniuk, összhangban a munkajogi szabályozással.

A távmunka jogi szabályozásáról szóló I. Útmutatóban kifejtettek szerint, a munkáltató a távmunkavégzéshez kapcsolódó kötelezettségeit, és főként a munkavédelmi követelmények betartásával, ellenőrzésével kapcsolatos kötelezettségét akkor tudja megfelelően teljesíteni, ha a munkavállaló a távmunkavégzés helyéről a munkáltatót tájékoztatja, sőt a felek azt megállapodásukban rögzítik. Célszerű tehát a távmunkavégzés helyét a munkaszerződésben rögzíteni, feltéve, ha a számítástechnikai eszközzel végzett távmunka rendszerint ugyanazon a helyszínen történik.

Természetesen nem zárható ki, hogy a munkavállaló alkalmanként a szokásos távmunkahelyétől eltérő helyen végezzen távmunkát, de ez esetben, a munkáltató tájékoztatása alapján, a munkavédelmi követelmények betartásáért ő tartozik felelősséggel.

A munkáltató ellenőrzési kötelezettségeinek teljesítése szempontjából, tehát fontos lehet 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 több szempontból is nagy jelentősége van:

- egyrészt a munkáltatót a munkahely tekintetében terhelik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek kialakítására, illetve ellenőrzésére 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, így különösen a következőket:

- 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 Mt. alapján szankcionálható. Első

alkalommal szóban, írásban javasolt figyelmeztetni. Ha több alkalommal igazolatlanul hiányzik, annak akár a munkaviszony megszüntetése 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 (pl. laptop, mobil telefon). 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 felek tételes költségelszámolásban is megállapodhatnak, ennek hiányában pedig 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 az Mvt. 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 távmunka jogi szabályozásáról szóló 1. Útmutatóban részletesen kifejtettek szerint az Mvt. különbséget tesz az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel, rendszerrel (továbbiakban együttesen: számítástechnikai eszközzel) végzett távmunka között, eltérően szabályozva a munkáltató és a munkavállaló munkavédelemmel kapcsolatos kötelezettségeit és felelősségét:

- **Számítástechnika eszközzel végzett távmunka esetén** a munkáltató írásban köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól. A munkavállaló a munkavégzés helyét a munkakörülmények teljesülésére figyelemmel választja és alakítja ki az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit.

- **Nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén** távmunkavégzés csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített távmunkavégzési helyen folytatható. A munkáltató felel az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek megfelelő távmunkahely kialakításáért.
- A munkavállaló felel az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek fenntartásáért, és a munkáltató hozzájárulása nélkül nem változtathatja meg a munkakörülményeket.

Feltételezhető, hogy a gyakorlatban a számítástechnikai eszközzel végzett távmunka fordul elő gyakrabban, tehát a fenti előírások közül a vonatkozó rugalmasabb szabályok alkalmazhatók, amelyek a kötelezettséget és a felelősséget megosztják a munkáltató és a munkavállalók között.

A gyakorlatban mindkét esetben, attól is függően, hogy a távmunkavégzéshez szükséges munkaeszközöket, egyéb feltételeket a felek megállapodása alapján ki biztosítja, a munkáltató vállalhat nagyobb szerepet a távmunkavégzés munkavédelmi feltételeinek megteremtésében.

Másik oldalról pedig, tekintettel arra is, hogy távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkáját a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi, 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 rendszeresen köteles meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket. A munkáltató rendszeresen köteles a munkavédelmi követelmények betartását, a távmunkahely munkavédelmi megfelelőségét ellenőrizni.

Számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a munkáltató a munkavédelmi szabályok megtartását számítástechnikai eszköz alkalmazásával távolról ellenőrizheti. A munkáltató jogosult és köteles ellenőrizni, hogy a munkavállaló a távmunkahely megválasztása és kialakítása során figyelembe vette és betartja-e az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételeket. A helyszíni ellenőrzés helyett azonban választhatja azt is, hogy távolról, számítástechnikai eszközzel végzi el az ellenőrzést, pl. a munkavédelmi szabályok betartását a munkavállaló online nyilatkoztatása, a távmunkahelyről készült fénykép bekérése útján, vagy online eszközzel végzett egyéb ellenőrzési módszerrel.

A munkáltató a távmunkavégzés 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.

Nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a munkáltató, a kockázatértékelés elvégzése, balesetvizsgálat lefolytatása, valamint a munkakörülmények ellenőrzése céljából léphet be és tartózkodhat a távmunkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén.

A hatósági ellenőrzés a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet nem jelenthet. A munkavédelmi hatóság a munkáltatót és a munkavállalót az ellenőrzés megkezdése előtt legalább 3 munkanappal tájékoztatja. A munkáltató a belépéshez szükséges hozzájárulást a munkavállalótól legkésőbb az ellenőrzés megkezdéséig beszerzi.

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 hatékonyan működése érdekében, motivált és elégedett munkavállalókat tudjon foglalkoztatni a távmunka eszközét is felhasználva.

A munkáltató távmunka megállapodásának elkészítéséhez egy általános mintát is biztosítunk, amely a munkáltatói és munkavállalói igényeknek megfelelően módosítható és kiegészíthető, adott helyzethez igazítható.

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

Közreműködő: dr. Czirók Andrea (Magyar Telekom), (PILnet)

Kelt: 2024. november