

A MUNKAFELÜGYELETI FŐOSZTÁLY ÉS A MUNKAERŐPIACI SZABÁLYOZÁSI FŐOSZTÁLY TÁJÉKOZTATÁSA

a távmunka munkavédelmi és munkajogi szempontú megítéléséről

A távmunkavégzés munkavédelmi és munkajogi szempontú megítélésével kapcsolatosan, valamint a vonatkozó előírások alkalmazásának elősegítése érdekében a Nemzetgazdasági Minisztérium Munkafelügyeleti Főosztálya és Munkaerőpiaci Szabályozási Főosztálya az alábbi átfogó tájékoztatást nyújtja.

Mi a távmunka?

A távmunka a munka és magánélet összehangolásának eszközeként az Európai Unió által is támogatott munkavégzési forma. A távmunkavégzés keretében a munkavállaló a munkáját rendszeresen, a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen – jellemzően lakhelyén –, számítástechnikai eszközök útján végzi, és annak eredményét elektronikusan továbbítja. A távmunka térnyerésével egyre inkább számolni kell hazánkban is.

A munkavégzésnek e fajtája úgynevezett atipikus foglalkoztatási forma, mivel speciálisan eltér a munkaerőpiacon jelenleg jellemző munkaviszony általános jegyeitől. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 87. számú alfejezete (196-197. §) szabályozza a távmunkavégzésre vonatkozó különös munkajogi szabályokat, az általánostól eltérő munkavédelmi szabályokat pedig a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) VII/A. fejezete (86/A. §) tartalmazza. Az Mt. és az Mvt. rendelkezéseit a távmunkavégzés sajátosságainak figyelembevételével, értelemszerűen kell alkalmazni.

Az Mt. szerint távmunkavégzés valósul meg, ha

- azt információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel lehet végezni és a munka eredményét is elektronikusan lehet továbbítani (pl. adatfeldolgozói tevékenységre alapozott munkakörök, így szoftverfejlesztő, rendszergazda, fordító, lektor, bérszámfejtő, stb.),
- az a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott tevékenység,
- ha a munkáltató és a munkavállaló eltérően nem állapodik meg a munkáltató utasítási joga kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.

Meg kell jegyezni, hogy a bedolgozói munka, az esetenkénti otthon végzett munka vagy a változó helyen végzett munka nem minősül távmunkának, így ezekre az esetekre a távmunkavégzésre vonatkozó speciális szabályok nem alkalmazhatók.

A bedolgozói munka és a távmunka megkülönböztetésekor elsősorban azt szükséges vizsgálni, hogy a munkavégzés milyen munkára irányul. Bedolgozói munka keretében végezhető tevékenységek: pl. termék összeszerelés, mennyiségileg mérhető adatrögzítés, alkatrészek válogatása, csomagolás, kézműves termékek készítése stb. A távmunka ettől eltérően tipikusan szellemi tevékenység ellátására irányul.

Továbbá vizsgálni szükséges, hogy a munka díjazása kizárólag teljesítménybérrel történik-e, mert ez esetben a távmunka kizárt, annak díjazása nem történhet teljesítménybérrel.

Az Mt. 198-200. §-ai szerinti bedolgozó munkaviszony olyan önállóan végezhető munkára hozható létre, amelynél

- a munka természeténél fogva kizárólagosan lehetséges a *teljesítménybérezési* forma alkalmazása,
- a munkahely a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely,
- ha a munkáltató és a munkavállaló eltérően nem állapodik meg a munkavállaló feladatát a saját eszközeivel végzi,
- a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki, azonban a munkáltató és a munkavállaló ettől eltérően is megállapodhat.

Az esetenkénti otthon végzett munka szintén nem minősül távmunkának. Otthon végzett munka esetén azt szükséges megvizsgálni, hogy arra a felek megállapodása alapján milyen feltételekkel kerül sor, azaz a munkaszerződésben meghatározott munkahelytől eltérően, kivételesen, alkalmyszerűen, ad hoc jelleggel a munkavállaló otthonában hogyan tehet eleget a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettségének.

A távmunkavégzéssel történő foglalkoztatásról meg kell állapodni a munkaszerződésben. A távmunkavégzés rendszeres jellegű, így nem tekinthető annak például az, ha a munkáltató a munkavállaló részére – meghatározott feltételek esetén – megállapodásuk alapján engedélyezi, hogy a munkáját az otthonában végezze, és ennek során valamilyen információtechnológiai eszköz útján tartsa a kapcsolatot a munkáltatóval vagy más munkatársakkal (pl. gyermek betegsége miatt a munkavállaló egy-két napig otthonról dolgozik).

A változó helyen végzett munka sem minősül távmunkának. A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben meg kell határozni. Így a felek kiköthetik pl. a munkavállaló lakását vagy más egyéb, a munkáltató telephelyétől eltérő helyszínt is a munkavégzés helyéül. Távmunkavégzés azonban csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített munkahelyen folytatható.

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése az Mvt. 2. § (2) bekezdése értelmében – így távmunka esetén is – a munkáltató felelőssége, amelyet nem érintenek a munkavállalók munkavédelmi kötelezettségei.

A távmunka során alkalmazott munkaeszközök

Általános esetben a munkáltató telephelyén a munkavállalók a munkáltató által biztosított, saját tulajdonú/bérelt munkaeszközökkel végzik munkafadataikat, azonban távmunka esetén az Mvt. és az Mt. lehetőséget biztosít arra, hogy a felek úgy állapodjanak meg, hogy a munkafeladat ellátásához szükséges munkaeszközöket a munkavállaló maga biztosítja. A távmunkavégzés során könnyen behatárolható, hogy a munkavállaló milyen munkaeszközöket biztosíthat saját maga számára. A munkáltató azonban a munkavállalóval kötött ezirányú megállapodással nem mentesül az Mvt. 2. § (2) bekezdésében foglalt objektív felelőssége alól, azaz meg kell győződnie arról, hogy a munkavállaló által beszerzett, illetve igénybe vett

munkaeszközök megfelelnek az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés követelményének, mert csak így tud a jogszabályi kötelezettségének eleget tenni.

Az **Mvt. 86/A. § (2) bekezdés** a távmunkára használt saját eszközök megfelelőségének, azaz használatra való alkalmasságának, biztonságosságának, egészséget nem veszélyeztető voltának garanciális feltételeit tartalmazza. Az előírás csak irányadóként, nem pedig kötelezően lefolytatandó eljárásként hivatkozik az Mvt. 21. § (3)-(4) bekezdéseiben foglaltakra, így távmunka esetén az eljárás nem azonos a veszélyes munkaeszközök munkavédelmi üzembe helyezésével, továbbá a munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat elvégzésétől még nem válnak a munkavállaló által használt eszközök veszélyes munkaeszközökké. A munkaeszköz állapotának vizsgálatához (ideértve a dokumentációk, megfelelőségi nyilatkozatok, tanúsítványok, az üzemeltetéshez szükséges utasítások meglétének ellenőrzését) viszont elengedhetetlen a munkavédelmi előírások ismerete, így értelmezésünk szerint a vizsgálat elvégzésének szakszerűségére a munkabiztonsági és munkaegészségügyi szakember bevonása jelenthet garanciát.

Hozzáteesszük, hogy a munkavállaló az Mvt. 60. § (1) bekezdés a) pontja értelmében távmunka esetén is köteles az általa használt munkaeszköz biztonságos állapotáról a tőle elvárható módon meggyőződni, azt rendeltetésének megfelelően és a munkáltató utasítása szerint használni, a számára meghatározott karbantartási feladatokat elvégezni. Az Mvt. 60. § (3) bekezdése szerint a munkavállaló köteles együttműködni a munkáltatóval.

Az Mt. 197. § (2) bekezdése szerint továbbá a munkáltató előírhatja, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja.

A távmunkavégzés helyszíne

Az Mvt. 87. § 5. pontja alapján munkahelynek minősül minden olyan szabad vagy zárt tér, ahol munkavégzés céljából vagy azzal összefüggésben munkavállalók tartózkodnak. Amennyiben a munkáltató és a munkavállaló abban állapodnak meg, hogy a munkavállaló saját otthonában, vagy az általa választott egyéb konkrét helyen végzi rendszeresen a munkáját infokommunikációs vagy számítástechnikai eszközzel, akkor az a hely, ahol ezt a tevékenységet folytatja munkahelynek tekintendő, függetlenül attól, hogy az nem a munkáltató székhelye, telephelye, illetve nem áll a munkáltató közvetlen vagy közvetett ellenőrzése alatt. Álláspontunk szerint, ha a távmunkavégzés a munkavállaló otthonában történik, nem az egész lakás minősül munkahelynek, csak az a kb. 2-4 m²-es terület, ahol a munkaasztal, munkaszék, számítógép, irattároló szekrény stb. van elhelyezve.

Előzőek értelmében, amennyiben a munkavállaló olyan helyen tartózkodik, ahol nem a munkáját végzi, vagy nem a munkájával összefüggésben van jelen (pl. konyha, mosdó, kert), akkor ott (szervezett) munkavégzésről, így távmunkavégzésről sem beszélhetünk.

A távmunkavégzésre szolgáló munkahely munkavédelmi szempontból megfelelő kialakításáról a munkáltatónak az **Mvt. 86/A. § (3) bekezdése** alapján előzetesen meg kell győződnie, továbbá el kell végeznie a kockázatértékelést is. A helyiségnek többek között megfelelően szellőztethetőnek, fűthetőnek, természetes és mesterséges megvilágítással ellátottnak kell lennie, a munkaeszközöknek meg kell felelniük a biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek.

E feltételek meglétének szemrevételezéses ellenőrzése a tevékenység jellege miatt rövid időt vesz igénybe.

Arra való tekintettel, hogy az Mvt. nem mondja ki, hogy távmunka esetén a munkakörülmények ellenőrzése kizárólag helyszíni ellenőrzés keretében történhet, a munkavállaló részéről egy ellenőrző lista kitöltése, valamint a távmunkahely fényképekkel történő dokumentálása is elegendő lehet a munkavédelmi szakember számára a munkavégzési feltételek megfelelőségének elbírálásához. A dokumentumok (pl. a munkahelyül szolgáló lakás érintésvédelméről készült jegyzőkönyv, a számítástechnikai eszköz használati útmutatója), fotók elemzése, illetve a munkavállaló által nyújtott információk alapján a munkahelyet a munkáltató munkavédelmi szempontból megfelelőnek minősítheti.

Ugyanakkor a munkáltatónak vagy megbízottjának az **Mvt. 86/A. § (4) bekezdése** értelmében távmunkavégzés esetén is rendszeresen meg kell győződnie arról (ez megvalósulhat akár helyszíni ellenőrzéssel, akár a munkavállalótól információk bekérésével), hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállaló ismeri, illetve megtartja-e a rá vonatkozó rendelkezéseket. A munkavédelmi hatóság csak előzetes tájékoztatás alapján, kizárólag munkanapokon 8 és 20 óra között végezhet ellenőrzést a távmunkavégzés helyén, erről rendelkezik az **Mvt. 86/A. § (7) bekezdése**.

Kockázatértékelés

Az Mvt. 54. §-ában foglaltak alapján a munkáltatónak minden általa végzett tevékenység vonatkozásában el kell végeznie a kockázatértékelést, amelyben köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, valamint a munkahelyek kialakítására, mely alól a távmunkavégzés kockázatai sem jelentenek kivételt.

A kockázatok felmérése nélkül a munkáltató nincs abban a helyzetben, hogy megalapozott döntést tudjon hozni a tekintetben, hogy a munkavállalóval köthet-e távmunkavégzésre irányuló megállapodást, ugyanis – ahogyan azt a fentiekben kifejtettük – előzetesen meg kell győződnie arról, hogy a munkavállaló által választott, rendszeres munkavégzés helyéül szolgáló hely, valamint az alkalmazott munkaeszközök – akár a munkáltató, akár a munkavállaló biztosítja azokat – megfelelnek az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés követelményeinek. A munkáltató csak ezáltal tud megfelelni az Mvt. 2. § (2) bekezdésében foglalt kötelezettségének. De ahogy azt már a korábbiakban is kifejtettük a távmunkavégzés helyét illetően, a kockázatértékelési tevékenységbe a távmunkás munkavállaló is bevonható, így a kockázatok felmérése akár egy előre elkészített és a

munkavállaló által kitöltött, aláírt checklista, valamint a távmunkahely fényképekkel történő dokumentálása útján is megvalósulhat, de az értékelés természetesen csak munkabiztonsági, illetve munkaegészségügyi szaktevékenység keretében történhet.

Munkavédelmi oktatás

A távmunkavégzés speciális jellegére tekintettel ugyancsak különösen fontos szerepe van annak, hogy a munkáltató a kockázatok felmérésének eredménye alapján, de még a munkavégzés megkezdése előtt a munkavállaló munkavédelmi oktatása során térjen ki a távmunkavégzés során felmerülő veszélyekre és hívja fel a figyelmet az együttműködés fontosságára.

Távmunkavégzés során történt baleset

Az Mvt. azokat a baleseteket tekinti munkabalesetnek, amelyek a munkavégzés során vagy azzal összefüggésben következnek be. A felek a távmunkavégzésre vonatkozó megállapodás megkötésekor meghatározzák, hogy a távmunkavégzés mely munkatevékenységre és munkahelyre terjed ki. A munkatevékenységet és a munkahelyet célszerű úgy körülhatárolni, hogy az egyértelműen azonosítható legyen. Amennyiben tehát a munkavállaló a tevékenységét a megjelölt 2-4 m²-es helyen végzi, úgy az őt ezen a munkaterületen érő baleset olyan balesetnek tekintendő, mely a munkavégzés során következik be, így munkabalesetnek minősül. Nem minősül azonban munkabalesetnek, ha a munkavállaló munkahelyét elhagyja, azaz pl. kimegy a konyhába, mosdóba vagy kertbe, és ott éri baleset. Ugyanis míg az Mvt. 87. § 3. pontja szerinti „munkavégzéssel összefüggő” tevékenységekért, a munkáltató által nyújtott szolgáltatásokért a munkáltató tartozik felelősséggel, addig a távmunka keretében foglalkoztatott munkavállaló saját maga által kialakított mosdó, konyha, kert állapota már a munkavállaló felelősségi körébe esik.

Amennyiben munkaeszköz használata során következik be munkabaleset, a balesetet követően az érintett munkaeszközt az Mvt. 23. § (2) bekezdése alapján soron kívüli ellenőrzésnek kell alávetni.

Abban az esetben, ha a munkavállaló a munkáltató telephelyén tartózkodik (pl. megbeszélésen, értekezleten, tréningen való részvétel céljából) és eközben éri baleset, az esemény természetesen munkabalesetnek tekintendő.

A munkavállaló tájékoztatása

A munkáltató – az Mt. 46. §-ában foglaltakon túlmenően – tájékoztatja a munkavállalót

- a) a munkáltató általi ellenőrzés, és
- b) a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá

c) arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.

A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít, továbbá az **Mvt. 86/A. § (6) bekezdése** értelmében tájékoztatást nyújt az Mvt. VI. fejezetében meghatározott munkahelyi munkavédelmi tanácskozási és érdek-képviseleti lehetőségekről és gyakorlatról, az ezzel összefüggő feladatot ellátó felelős személyekről, elérhetőségük adatairól.

A munkáltató ellenőrzési jogának gyakorlása az Mt. szerint

A felek a munkaszerződésben megállapodhatnak a munkáltató ellenőrzési joga gyakorlásának módjáról és feltételeiről. Eltérő megállapodás hiányában ugyanakkor a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

A munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonyból származó kötelezettséggel összefüggő adataiba. A betekintési jogosultság tekintetében a munkaviszonyból származó kötelezettséggel összefüggő adatnak minősül a munkáltató által biztosított eszköz magáncélú használatára vonatkozóan előírt tilalom vagy korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.

Budapest, 2016. szeptember 06.