**„HOME OFFICE” SZABÁLYZAT**

**I. A Szabályzat célja**

A Minta Kft. (székhelye: 007 Mintaváros, Mintás u. 3., Cg.: 00-11-222222, adószám: 12345678-2-42, képviseli: Minta Péter ügyvezető, a munkáltatói jogok gyakorlója) Munkáltató célja a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése, a Munkavállaló részére a munkahelyi jelenléthez képest nagyobb fokú szabadság biztosítása, lehetővé téve, hogy akár pizsamában vagy az erkélyen napozva is elláthassa munkaköri feladatait, továbbá családjának, hobbijának több időt szentelhessen. Mindeközben a Munkavállaló megspórolja az utazással töltött időt, elkerülve az úti baleset eshetőségét is.

A fentiek érvényesülése érdekében a Munkáltató a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 17.§ (1) bekezdésének felhatalmazása alapján a munkavállalói igényekhez alkalmazkodva lehetővé teszi a térben és időben rugalmas munkavégzési forma elérését. A Munkáltató jelen Szabályzatban dolgozza ki a Munkavállaló otthonában történő munkavégzésének részletszabályait, a munkafolyamatokat, valamint biztosítja a személyi és tárgyi feltételeket (a továbbiakban: home office, otthoni munkavégzés).

**II. Jogosultság**

A home office elérhető minden Munkavállaló számára, aki esetén teljesülnek az alábbiakban ismertetett feltételek. Az otthoni munkavégzés biztosítása azonban nem kezelhető jutalmazási formaként. A munkavállalói kérelmeket az egyenlő bánásmód követelményének betartása mellett kell elbírálni figyelembe véve azt is, hogy azt nem lehetséges valamennyi munkakör, illetve szervezeti egység tekintetében megvalósítani.

A Munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi Munkavállaló jogosult a home office-ra feltéve, ha

* ha a munkaviszony legalább 6 hónapja fennáll, és
* a Munkavállaló otthonában kialakítható az egészséges és biztonságos munkakörnyezet, ahol a munkaköri feladatok munkavédelmi és titokvédelmi szempontból egyaránt elláthatóak, és
* a munkaköri feladatokat azok természete alapján a Munkavállaló viszonylagos önállósággal, az otthonából is elláthatja, és
* a Munkavállaló rendelkezik az otthoni munkavégzés helyéről működő szélessávú internet-előfizetéssel és VPN hozzáféréssel.

A Szabályzat hatálya alatt különösen az alábbi munkakörökben, feladatkörökkel érintett esetekben érhető el a home office:

* HR-vezető,
* sales manager,
* marketing manager,
* IT-manager,
* programozás,
* könyvelés,
* egyéb irodai munkakörök,
* kötetlen munkarendben foglalkoztatott Munkavállalók.

**III. Home office igénybevétele**

1. A Munkáltató az Mt. 53.§ (1) bekezdése[[1]](#footnote-1) alapján az otthoni munkavégzésre egyoldalúan kötelezheti a Munkavállalót naptári évenként negyvennégy beosztás szerinti munkanap vagy háromszázötvenkét óra erejéig. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. Ezt meghaladóan a Munkavállaló nem kötelezhető további otthoni munkavégzésre. A home office várható tartamáról a Munkavállalót tájékoztatni kell. Amennyiben a korábban meghatározott idő nem érte el a maximális mértéket, abban az esetben a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tartama meghosszabbítható.

2. A Munkavállaló saját maga is bármikor kezdeményezheti a home office-t: a kérelmét írásban kell előterjesztenie a közvetlen felettese felé, megjelölve az otthoni munkavégzéssel érintett napo(ka)t. A kérelem legfeljebb egy hónapra előre nyújtható be. Írásbeli közlésnek minősül a céges e-mail címről céges e-mail címre kiküldött levél is. A közvetlen felettes, amennyiben nincs jogosultsága a kérelem elbírálására, abban az esetben azt haladéktalanul továbbítja a munkáltatói jogkör gyakorlója felé, javaslatával ellátva.

A Munkavállaló kérelmére a Munkáltató legkésőbb 7 munkanapon belül jelez vissza. A kérelem elbírálása során mérlegeli különösen a munkaköri feladatok jellegét, a Munkavállaló teljesítményét, motivációját, megbízhatóságát, határidő-kezelését.

Jelen veszélyhelyzet tartama alatt az a 14 éven aluli gyermeket nevelő Munkavállaló, aki nem tud gyermeke felügyeletéről gondoskodni, továbbá aki 60 év feletti személlyel, krónikus beteggel vagy a vírus szempontjából egyéb módon veszélyeztetett személlyel közös háztartásban él, erre irányuló írásbeli nyilatkozata alapján automatikusan jogosult otthoni munkavégzésre.

3. Az otthoni munkavégzés havonta legfeljebb 10 munkanapra igényelhető. Ez alól a veszélyhelyzet teljes tartama kivételt képez, amikor a Munkáltató arra törekszik, hogy az otthoni munkavégzés mindenki számára tartósan elérhető legyen.

4. Amennyiben azonban a Munkáltató akként ítéli meg, hogy a Munkavállaló teljesítménye az otthoni munkavégzés során romlott, nem éri el azt a szintet, amelyet munkahelyi körülmények között teljesíteni tudott, a Munkáltató jogosult a további otthoni munkavégzés megtagadására. Jelen veszélyhelyzet alatti home office-ban történt teljesítményromlás esetén a Munkavállaló köteles egyeztetni a felettesével/feletteseivel annak érdekében, hogy a munkavégzésének minősége elérje a korábbi minőséget.

**IV. Munkarend**

*1. Általános szabály*

Home office esetén, a munkahelyen irányadó munkaidő-beosztás az irányadó. Ettől eltérően a Munkáltató esetről esetre írásban dönthet akként, hogy a kötött munkarendben foglalkoztatott Munkavállaló részére rugalmas munkarendet engedélyez vagy amennyiben a munkavégzés önálló megszervezésének feltételei fennállnak, átengedi a Munkavállaló számára a munkaidő beosztásának jogát (kötetlen munkarend).

Rugalmas munkarend esetén a Munkavállaló a törzsidejét 10:00 és 14:00 óra között köteles munkavégzéssel tölteni (kötött rész), míg a munkaidejéből fennmaradó további tartamot a 08:00 és 21:00 óra közötti peremidőben maga jogosult beosztani (kötetlen rész). A munkarend rugalmas jellegét nem érinti, hogy a Munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.

A kötött és rugalmas munkarendben foglalkoztatott Munkavállaló a napi munkavégzés megkezdésekor és annak befejezésekor köteles az erre a célra rendszeresített „Mintaonline” elektronikus felületen annak időpontját rögzíteni.

*2. Koronavírus világjárvány*

A járványhelyzettel érintett időszakban a veszélyhelyzet tartama alatt a kötött munkarendben foglalkozott Munkavállalók munkarendje rugalmas. Ennek indoka a munka-magánélet egységének megteremtése, továbbá a kijárási korlátozás hatásainak enyhítése.

*3. Kritikus helyzetek*

Abban az esetben, ha a Munkáltató adott helyzetet akként ítél meg, hogy szükséges a Munkavállaló munkahelyen történő személyes jelenléte, abban az esetben erre irányuló értesítését követően a Munkavállaló haladéktalanul köteles megjelenni az irodában.

**V. Technikai feltételek, költségek viselése**

1. A Munkáltató a Munkavállaló részére az otthoni munkavégzés céljára és tartamára laptopot biztosít. A céges laptopra annak Munkavállaló részére történő átadását megelőzően az IT telepíti fel a szükséges programokat. A Munkáltatónál hatályos Informatikai Szabályzat alapján a home office tartama alatt is változatlanul kötelező a számítógép belépési jelszavának havonta egy alkalommal történő megváltoztatása.

2. Amennyiben a Munkáltató a Munkavállaló részére az otthoni munkavégzés céljára és tartamára telefont biztosít, Munkáltató viseli a munkavégzési célból kezdeményezett hívások teljes költségét, továbbá kizárólag a veszélyhelyzet tartama alatt a magáncélú hívások díját is, legfeljebb bruttó 10 000 forint összeghatárig. Ezt meghaladóan a Munkavállaló köteles viselni a hívások díját. Munkáltató és Munkavállaló a fentiektől eltérő írásbeli megállapodást köthetnek.

3. A Munkavállalónak rendelkeznie kell az otthoni munkavégzés helyéről működő szélessávú internet-előfizetéssel és VPN hozzáféréssel. A Munkáltató az internet használatot nem támogatja.

4. A Munkáltató a közüzemi szolgáltatások igénybevételével kapcsolatos kiadásokat nem támogatja. Munkáltató és Munkavállaló ettől eltérő írásbeli megállapodást köthetnek.

5. A Munkáltató a munkába járással kapcsolatos utazási költségeket, illetve az üzemanyagot kizárólag abban az esetben téríti meg, amikor a Munkavállaló ténylegesen is beutazik a munkahelyére.

**VI. Egészséges és biztonságos munkakörnyezet, munkabaleset**

1. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban: Munkavéd. törvény) a távmunka tekintetében ír elő kötelezettséget a Munkáltató részére. A törvény 86/A §-a szerint távmunkát csak a Munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített munkahelyen lehet folytatni. A munkahelyen a Munkavállaló csak a Munkáltató hozzájárulása alapján változtathatja meg a munkavédelmi szempontból lényeges munkakörülményeket. A Munkáltató köteles biztosítani az egészséges és biztonságos munkavégzéshez szükséges feltételeket, többek között a megfelelő megvilágítást, klímát, a szellőztethetőséget, alkalmas munkaeszközöket, mozgásteret. Bár a jelen szabályzat hatályba lépése időpontjában a Munkavéd. törvény 86/A §-át nem kell alkalmazni[[2]](#footnote-2), a Munkáltató törekszik a Munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzése követelményeinek megvalósítására.

A Munkáltató a Munkavállalók védelme érdekében home office esetén is vizsgálja a fenti technikai körülmények meglétét. Ennek során a lehető legkisebb mértékben kívánja korlátozni és zavarni a Munkavállalót, ezért az alábbi megoldást választotta: a Munkavállaló a home office első alkalommal történő engedélyezését megelőzően

* kitölti az 1. számú melléklet szerinti kérdőívet,
* fényképfelvételeket készít a munkaterületéről,
* e-mailben küldi meg a [homeofficebanvagyok@mintakft. hu](mailto:homeofficebanvagyok@mintakft.hu) e-mail címre.

A fényképfelvételen jól látható kell legyen az asztal és a szék magassága, pontos helye, a képernyő helyzete és távolsága a Munkavállalótól, a megvilágítás, a szobát körülvevő falak, különös figyelemmel a polcokra, az ablakok elhelyezkedésére.

A Munkáltató a munkahely munkavédelmi szempontú megfelelőségét, azt, hogy a technikai feltételek eleget tesznek-e az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményének, a megküldött anyagok alapján informatikai és munkavédelmi szakember bevonásával ellenőrzi. A jelen pont szerinti követelmények teljesülését a Munkáltató évente felülvizsgálja.

Nincs lehetőség home office igénybevételére pinceszinten, garázsban, de megvalósítható alagsori szinten, amennyiben ott a huzamos tartózkodáshoz szükséges komfortfeltételek biztosíthatóak.

A huzamos tartózkodásra szolgáló helyiség vagy helyiségrész minimális méretei, követelmények:

* belmagasság: minimálisan 2,5 m,
* légtérfogat: minimálisan 15 m3,
* legyen biztosított a fényvédelem,
* a munkavégzés helyeként kijelölt helyiség rész minimum 7 m2 legyen,
* a munkavállalónak legyen elegendő tere testhelyzete változtatásához és a mozgáshoz.

2. A Munkáltató az általa biztosított laptop tekintetében kockázatelemzést végez.

3. A Munkáltató a home office teljes tartama alatt hétfőtől péntekig 10:00 és 14:00 óra között jogosult személyesen is ellenőrizni a feltételek meglétét, feltéve, ha erről a tényről legalább 48 órával korábban írásban értesíti a Munkavállalót.

4. A Munkáltató az otthoni munkavégzést megelőzően munkavédelmi oktatást biztosít a Munkavállaló részére. Amennyiben erre nincs lehetősége (ilyennek minősül a jelenlegi veszélyhelyzet), abban az esetben írásos tájékoztatást ad a legfontosabb tudnivalókról, kockázatokról.

A Munkavállaló otthonában történő baleset abban az esetben minősül munkabalesetnek, ha az az adott munkavégzésre kijelölt munkaterületen és a munkaviszonnyal összefüggésben következett be. Munkahelynek nem az egész lakás/ház minősül, hanem a szoros értelemben vett azon helyiség vagy helyszín, ahol a Munkavállaló munkát végez. Nem tekinthető munkahelyi balesetnek az sem, ha a Munkavállaló teregetés közben elcsúszik a fürdőszobában és eltöri a lábát (ekkor a baleset a Munkáltató által engedélyezett helyiségtől különböző helyen következett be).

A munkabalesetek bejelentésével, kivizsgálásával, nyilvántartásával kapcsolatban a home office-ban dolgozó Munkavállaló esetében is a mindenkor hatályos Munkavédelmi Szabályzat előírásai érvényesek

5. A munkahely berendezésének kialakításához az 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 3. mellékletének előírásait kell figyelembe venni. A munkahely, rendeltetésszerű használata esetén nem jelenthet egészségi kockázatot vagy balesetveszélyt a munkavállaló számára.

6. A Munkavállaló otthoni munkavégzésre mind az állandó lakóhelyén, mind az ideiglenes (pl. balatoni nyaraló) vagy szokásos (pl. vidéki lakcímmel rendelkező, Budapesten élő) tartózkodási helyén jogosult.

**VII. Az otthonról dolgozó Munkavállaló jogai és kötelezettségei**

1. A Munkavállaló folyamatos IT-támogatásra jogosult.

2. A Munkavállaló előzetes tájékoztatást követően bármikor beléphet a munkahelye területére.

3. A Munkavállaló internetes telekommunikációs eszközön (Skype-on, Microsoft Teams-en, Messenger-en stb.) és telefonon történő egyeztetések, megbeszélések, tárgyalások alkalmával különösen köteles gondoskodni a háttérzajok megszüntetéséről.

4. A Munkavállalónak munkarendjétől függetlenül 10:00 és 14:00 óra között telefonon elérhetőnek kell lennie azzal, hogy akadályoztatás esetén legkésőbb 60 percen belül köteles visszahívni a híváskezdeményező felet.

5. A Munkavállaló köteles a részére átadott munkaeszközöket biztonságosan tárolni, ügyelve egyúttal arra is, hogy mind a tárolás, mind a munkavégzés közben harmadik személy azokhoz ne férhessen hozzá.

6. A Munkavállaló a laptopon kizárólag a Munkáltató által telepített programokat, alkalmazásokat használhatja.

7. A Munkáltató által biztosított eszközöket kizárólag a home office keretében foglalkoztatott Munkavállaló használhatja. A Munkavállaló illetéktelen használat észlelése esetén haladéktalanul köteles felvenni a kapcsolatot a kijelölt IT-szakemberrel.

8. A Munkavállaló köteles tűrni, hogy a Munkáltató előzetes bejelentést követően az ott lakók kíméletével és zavarása nélkül ellenőrizze az otthoni munkavégzés feltételeit, valamint azt, hogy a Munkavállaló betartja-e a munkáltatói előírásokat. Az ellenőrzés nem jelenthet a Munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

**VIII. Adatbiztonság**

1. Az otthoni munkavégzés tekintetében is irányadó az EU Adatvédelmi Munkacsoportjának a munkahelyi adatkezelésről szóló 2/2017. számú véleménye, mely szerint a Munkáltató biztosítja a számítástechnikai eszközön lévő saját adatainak biztonságos továbbítását a készülék és a saját hálózata között. Az otthoni munkavégzés esetén alkalmazandók az Mt. adatkezelési szabályai is. Ennek megfelelően a Munkavállaló a Munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt, rendszert – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használhatja.

2. A Munkáltató ellenőrzése során a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be, az ellenőrzési jogosultság szempontjából munkaviszonnyal összefüggő adatnak minősül az előző bekezdés szerinti korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat. A Munkáltató ellenőrzése során akkor is betekinthet a munkakörből fakadó feladatok teljesítésével összefüggő adatokba, ha a felek megállapodása alapján a Munkavállaló a saját számítástechnikai eszközét használja.

3. A Munkáltató a home office-hoz kapcsolódóan az adatmásolásra, a vírusvédelemre és az adattárolásra vonatkozó követelményeket az Adatvédelmi Szabályzatában rendezi.

**IX. Hatályba lépés**

Jelen Szabályzat 2021. március 16. napján lép hatályba és 2021. december 31. napjáig terjedő, határozott időtartamra szól.

Budapest, 2021. március 16.

|  |
| --- |
| MINTA Korlátolt Felelősségű Társaság  képviseli: Minta Miska ügyvezető  Munkáltató |

**1. számú melléklet**

KÉRDŐÍV

1. Hogyan fog kinézni a munkaállomása, ahol ellátja a munkaköri feladatait (tárgyak felsorolása, terület nagysága a szobán belül, egyszerű alaprajzzal)?
2. Lakásban vagy házban fog dolgozni?
3. Mekkora az íróasztala felülete?
4. Hány ablaka van a helyiségnek? Az ablakokhoz képest hol fog ülni?
5. Milyen típusú széken fog ülni (pl. görgős főnöki, konyhai, labda stb.)?
6. Milyen magas az asztal (cm)?
7. Milyen magas a szék (cm)?
8. Hol helyezkedik el lámpa az asztalhoz képest?
9. Milyen típusú fűtés biztosítja a kellő hőmérsékletet?

1. A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. [↑](#footnote-ref-1)
2. A veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet 1.§ (1) bekezdése [↑](#footnote-ref-2)