

# MEGÁLLAPODÁS (MINTA)

a munkaszerződés módosításáról

## amely egyrészről:

	(munkáltató elnevezése)
	(munkáltató székhelye)
	(munkáltató telephelye)
	(munkáltató adószáma)
	(munkáltató cégjegyzék száma, vagy nyilvántartásba vételének száma)
	(bankszámla száma)

mint munkáltató (a továbbiakban: Munkáltató)

## másrészről:

	(név, leánykori név)
	(lakcím)
	(szül. hely, idő)
	(anyja neve)
	(személyi igazolvány- száma, adóazonosító jele)
	(TAJ-száma)
	(magánnyugdíj pénztár neve, címe, bankszámlaszáma)

mint munkavállaló (továbbiakban: Munkavállaló) (továbbiakban együttesen: Felek) között jött létre az alulírott helyen és napon az alábbiak szerint:

*Jelen szerződés alapján az alkalmazásában távmunkát végző Munkavállaló: a munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközökkel végző és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközökkel továbbító munkavállaló.*

A felek a közöttük ..... (év). ..... (hónap). ..... (nap) létrejött és annak módosításaival érvényes munkaszerződést (továbbiakban: eredeti munkaszerződés) közös megegyezéssel, jelen munkaszerződés módosítás napjától-, határozatlan időtartamra a 2004. évi XXVIII. Törvénynek rendelkezéseinek megfelelően -A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény módosításával egységes szerkezetben - változtatják meg.

A Felek a munkaviszony létesítésekor ..... nap/hónap próbaidőt kötnek ki. Munkaadó és munkavállaló egybehangzóan kijelentik, hogy a próbaidő alatt bármelyik fél kezdeményezésére vállalják és túrik a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését.

Jelen megállapodás érvényességének feltétele a távmunka végzéshez szükséges távmunkahely átadása – átvételének megtörténte. A távmunkahely kialakítása jelen megállapodás aláírásával együtt megtörténik, melyet a munkavállaló az átadási jegyzőkönyvvel köteles igazolni.

A távmunka végzéssel kapcsolatos és a jelen megállapodásban érintett feltételektől eltekintve, a munkavállaló munkaszerződése, munkaviszonyának határozatlan időtartama, és foglalkoztatásának egyéb feltételei változatlanok maradnak.

## 1. Alkalmazás

Munkavállaló és Munkáltató egybehangzóan kijelentik, hogy a Munka Törvénykönyve 2004. évi XXVIII. Törvény szerinti módosításait ismerik, és azt magukra nézve kötelezőnek ismerik el.

A munkavállaló a munkáltató belső szabályozása és utasításai szerint végzi tevékenységét.

A munkavállaló távmunka végzésének első munkanapja, a megállapodás hatályba lépését követő első munkanap.

Munkafeladatainak részletes leírását a jelen megállapodás **melléklete** tartalmazza, melyet a munkáltató - a munkavállalóval történő egyeztetést követően közös megegyezéssel módosíthatja.

## 2. Munkakör

A Munkavállaló munkaköre: .....

A Munkavállaló beosztása: .....

A Munkavállaló kijelenti, hogy a Munkáltató a munkakörébe tartozó feladatokat részletesen ismertette, a munkaköri leírást a jelen munkaszerződés aláírásával egyidejűleg a Munkavállaló részére átadta.

## 3. Munkavégzés helye

A munkavállaló a munkavégzési kötelezettségét változó munkahelyen, a Munkáltató által meghatározott munkabeosztás szerint

a munkáltató ..... alatti telephelyén  
a munkavállaló ..... sz. alatti tartózkodási  
helyén egyéb ..... köteles ellátni.

A munkavállaló lakásán - munkavédelmi szempontból - a távmunka végzés céljából kialakított, illetve üzembe helyezett terület minősül munkahelynek.

## 4. Munkaidő

A munkavállaló munkaideje: .....

A munkavállaló a lakásán történő munkavégzése során munkaideje beosztását és felhasználását részben maga határozza meg. A munkavállaló köteles munkanapokon a munkáltatóval külön egyeztetett időpontban vagy időtartamban munkavégzésre rendelkezésre állni, illetve elérhetőségét a meghatározott kommunikációs eszközök útján (telefon, e-mail stb.) biztosítani. A munkavállaló köteles a munkáltató által meghatározott rendszerességgel munkaértekezleteken, megbeszéléseken, továbbképzéseken, oktatásokon, stb. részt venni.

A munkáltató a munkavégzést a mellékletben meghatározott módon szabályozza. Szerződő felek e szabályozást szükség szerint, egyeztetést követően módosíthatják.

## 5. Munkabér

A Munkavállaló személyi alapbére bruttó ..... Ft/hó.

Teljesítménybér alkalmazása esetén a teljesítménykövetelmények a következők: .....

(Munkavállaló garantált bére: ..... Ft/óra

Munkavállaló garantált bére: ..... Ft/óra Ft/hó.)

Munkavállaló a megállapított bruttó munkabéren felül a következő juttatásokra tarthat igényt:


## 6. Munkáltatói jogok gyakorlása

Felek megállapodnak abban, hogy a munkaviszonyból eredő munkáltatói jogokat és köteleességeket (munkáltatói jogkör) ..... munkakörű, illetve beosztású vezető munkavállaló (szerv) gyakorolja, illetve teljesíti.

## 7. A munkavégzés tárgyi feltételei

*A munkáltató vállalja, hogy Munkavállaló részére a távmunka elvégzéséhez szükséges eszközöket és a kommunikációs kapcsolatot (számítógép és annak tartozékai, nyomtató, fax, telefon, Internet elérés, telefon vonal, kábel kapcsolat, stb.) biztosítja.*

Az eszközök üzembe helyezése Munkavállaló lakásán történik meg, amelynek megtörténtét Felek jegyzőkönyvben rögzítik.

Az üzembe helyezett eszközök működőképességéről Felek együttesen meggyőződnek.

A munkavállaló a munkáltató által biztosított munkaeszközök használatát más személyek részére nem engedheti át. Köteles azokat rendeltetésszerűen használni, károsodástól megóvni, tárolásukról és őrzésükről megfelelően gondoskodni.

Munkavállaló a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni köteles minden olyan körülményről, amely a munkavégzését akadályozza vagy kizárja (pl. eszközök vagy hálózat megrongálódása, meghibásodása, energia kimaradás stb).

A munkavállaló a munkavégzés helye megváltoztatásának szándékáról (elköltözés, lakáseladás, lakáscsere) köteles a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni, és a munkáltatóval együttműködni annak megvizsgálásában, hogy a távmunka végzés feltételei a munkavállaló új munkakörnyezetében biztosíthatók-e.

Munkáltató és munkavállaló a távmunkahely áthelyezéséből eredő költségek viseléséről külön megállapodás szerint rendelkeznek.

A munkavállaló a szabályszerűen – külön írásbeli nyilatkozat vagy jegyzőkönyv alapján – átadott és átvett, a lakásán elhelyezett eszközökért megőrzési felelősséggel tartozik. A távmunka megszűnése vagy a munkáltató rendelkezése esetén köteles azokat hiánytalanul visszaszolgáltatni, az átvett eszközökkel elszámolni.

A munkavállaló köteles lehetővé tenni, hogy a munkáltató megbízottja a karbantartási, javítási munkák elvégzése érdekében – előzetesen egyeztetett időpontban – lakásába bejusson, és a szükséges munkálatokat helyben elvégezze vagy a hibás munkaeszközöket elszállítsa.

A felek együttműködnek a munkavállaló rendelkezésére bocsátott munkaeszközök biztonságos őrzéséhez szükséges feltételek megteremtésében. A munkavállaló ezen feltételek meglétéről ill. hiányáról (lakás biztonsága, munkaeszközök, iratok tárolására alkalmas eszközök stb.) nyilatkozatot tesz, melynek alapján a munkáltató gondoskodik a hiányzó feltételek megteremtéséről.

A munkáltató kötelezi magát arra, hogy a Munkavállaló rendelkezésére bocsátott eszközökre biztosítást köt, és ennek költségét fedezi.

## **8. Önkéntesség**

Amennyiben a távmunka keretében történő munkavégzést Felek külön –külön, vagy egybehangzóan nem tekintik eredményesnek úgy, jelen megállapodást közös megegyezéssel megszüntethetik.

Ebben az esetben Munkavállaló hagyományos keretek között történő foglalkoztatásáról Munkaadó köteles rendelkezni.

Munkavállaló a munkáltatóhoz intézett írásbeli nyilatkozatával kezdeményezheti a távmunka keretében történő munkavégzés megszüntetését, és hagyományos keretek között történő további foglalkoztatását.

A távmunka keretében történő munkavégzés megszüntetését, és Munkavállaló hagyományos keretek között történő további foglalkoztatást írásban Munkáltató is kezdeményezheti, amennyiben a távmunka formájában történő eredményes munkavégzés a munkavállaló megfelelő feladatokkal való ellátása, tájékoztatása, képzése, folyamatos támogatása és ellenőrzése, illetve az információáramlás és a munkafolyamatok célszerű megszervezése ellenére a munkavállaló teljesítményének csökkenése nélkül hosszú távon nem biztosítható.

## **9. Vis Maior**

Amennyiben a távmunka formájában történő eredményes munkavégzés olyan lényeges körülmény miatt nem biztosítható, amely a szerződés módosítás megkötésekor a felek előtt nem volt ismert, és annak bekövetkezését nem a munkavállaló felróható magatartása idézte elő a szerződés rendkívüli felmondással nem szüntethető meg.

Ilyen körülmény lehet különösen, a rendelkezésre bocsátott technikai eszközök meghibásodása, az eszköz cseréjének, vagy javíttatásának elhúzódása, az adatátvitel lassúsága, a műszaki feltételek előre nem ismert hiányossága, (pl. gyakori áramkimaradás) vagy a munkafeladatok elvégzését akadályozó bármely más lényeges körülmény miatt a hatékony és eredményes munkavégzés feltételei megfelelő munkaszervezés ellenére hosszú távon nem biztosíthatók.

## **10. Felmondás**

### *10.1 Közös megegyezés*

A felek ezen megállapodást közös megegyezéssel bármikor megszüntethetik.

### *10.2 Rendes felmondás*

Jelen megállapodást a munkáltató, illetve a munkavállaló a másik félhez intézett írásbeli, indokolt nyilatkozatával, ..... napos felmondási idővel mondhatja fel.

A határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti. Határozott idejű munkaviszony esetén rendes felmondásra nem kerülhet sor. A felmondási idő legalább harminc nap, az egy évet azonban nem haladhatja meg; ettől érvényesen eltérni nem lehet. A harmincnapos felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő arányában hosszabbodik.

A munkáltató rendes felmondása esetén köteles a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni. Ennek mértéke a felmondási idő fele. A munkavégzés alóli felmentés időtartamára a munkavállalót átlagkeresete illeti meg. Munkavállalói felmondás esetén a munkavégzés alóli felmentésre vonatkozó kötelező előírás nincs. A munkáltatónak azonban lehetősége nyílik arra, hogy belátása szerint akár részben, akár teljes egészében felmentse a munkavállalót a felmondási idő alatt a munkavégzés alól.

A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az erre előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakörátadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles megfelelően biztosítani. A munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) a munkavállaló részére az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

A munkavállaló munkaviszonya megszünésekor, ha a munkáltatónál eltöltött idővel arányos szabadságot nem kapta meg, azt pénzben kell megváltani. Ha a munkavállaló a munkaviszonya megszűnéséig több szabadságot vett igénybe annál, mint ami a munkáltatónál töltött időre megilletné, a különbözetre kifizetett munkabért köteles visszafizetni. Nem követelhető vissza a túlfizetés, ha a munkaviszony a munkavállaló nyugdíjazása miatt szűnt meg. A szabadság időtartamára távolléti díjat kell fizetni.

Az írásbeli nyilatkozat - így a rendes felmondás is - akkor tekinthető közöltnek, ha azt az érdekeltnek vagy az átvételre jogosult személynek adják át. A közlés akkor is hatályos, ha az átvételt az érdekelt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza; erről jegyzőkönyvet kell felvenni.

### *10.3 Rendkívüli felmondás*

A munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi [ Mt. 96. § (1) bek. a) pont] , vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi [ Mt. 96. § (1) bek. b) pont] .

A rendkívüli felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.

Ha a munkaviszonyt a munkavállaló szünteti meg rendkívüli felmondással, a munkáltató köteles annyi időre járó átlagkeresetet részére kifizetni, amennyi a munkáltató rendes felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is. A munkavállaló követelheti felmerült kárának megtérítését is.

(A rendes felmondás szabályai szerint a munkáltató köteles a munkavállalót a munkavégzés alól legalább a felmondási idő felére felmenteni. A felmentés időtartamára a munkavállalót átlagkeresete illeti meg. Nem illeti meg átlagkereset a munkavállalót arra az időre, amely alatt munkabérre egyébként sem lenne jogosult.)

A munkavállaló munkaviszonya megszünésekor, ha a munkáltatónál eltöltött idővel arányos szabadságot nem kapta meg, azt pénzben kell megváltani. Ha a munkavállaló a munkaviszonya megszűnéséig több szabadságot vett igénybe annál, mint ami a munkáltatónál töltött időre megilletné, a különbözetre kifizetett munkabért köteles visszafizetni. Nem követelhető vissza a túlfizetés, ha a munkaviszony a munkavállaló nyugdíjazása miatt szűnt meg. A szabadság időtartamára távolléti díjat kell fizetni.

A munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) a munkavállaló részére az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

A munkavállaló munkaviszonya megszűntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az erre előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakörátadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles megfelelően biztosítani.

Az írásbeli nyilatkozat - így a rendkívüli felmondás is - akkor tekinthető közöltnek, ha azt az érdekeltnek vagy az átvételre jogosult személynek adják át. A közlés akkor is hatályos, ha az átvételt az érdekelt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza; erről jegyzőkönyvet kell felvenni.

## **11. Az információk védelme**

A munkavállaló elismeri, hogy a munkáltató titokvédelemmel kapcsolatos előírásait, utasításait megismerte és azokat maradéktalanul betartja.

A munkavállaló nem közölheti vagy ismertetheti harmadik féllel a munkáltatóra vonatkozó azon adatokat, dokumentumokat, okmányokat, módszereket vagy egyéb bizalmas információkat, amelyek a birtokába jutottak, vagy amelyekről tudomást szerzett a munkáltatónál történt alkalmazása folyamán, kivéve, ha ehhez a munkáltató előzetesen írásban hozzájárult.

A munkavállaló köteles a távmunka végzés megszűnésekor minden titkos és bizalmas információt tartalmazó iratot, adathordozót visszaszolgáltatni a munkáltatónak.

A munkavállaló vállalja, hogy csak az otthoni munkavégzéshez feltétlenül szükséges iratokat, adathordozókat viszi magával a munkáltató telephelyéről, és gondoskodik azok biztonságos, a munkáltató előírásai szerinti megőrzéséről. Azokat a dokumentumokat, amelyek az otthoni munkavégzéshez már nem szükségesek, haladéktalanul visszaszállítja a munkáltató telephelyére.

## **12. Munkavédelem**

A munkavállaló elismeri, hogy a távmunka-végzéssel összefüggő munkavédelmi előírásokat megismerte, azokat magára nézve kötelezőnek ismeri el és betartja, továbbá együttműködik a munkáltatóval az egészséges és biztonságos munkakörülmények kialakításában és a munkavédelmi előírások betartásában, különös tekintettel az 50/1999. (XI. 3.) EüM rendeletben foglaltakra.

A munkáltató gondoskodik az általa biztosított munkaeszközök megfelelő és biztonságos állapotáról. Az ehhez szükséges - ún. hozzáférési feltételeket - a munkavállaló biztosítja. A munkavállaló - a rendelkezésére bocsátott ajánlások figyelembevételével - alakítja ki és biztosítja lakásán a távmunka feltételeit.

A munkáltató jogosult a munkavállaló lakásán ellenőrizni, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételei fennállnak-e, illetve a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek. Ennek érdekében a munkavállaló előzetesen egyeztetett időpontban biztosítja

annak lehetőségét, hogy a munkáltató megbízottja lakásába bejusson, a szükséges ellenőrzést elvégezze, és a feltárt hiányosságok megszüntetése érdekében intézkedéseket kezdeményezzen.

A munkavállaló munkavégzése során köteles minden olyan magatartástól tartózkodni, amely az egészséges és biztonságos munkavégzést akadályozza.

A munkavállaló az otthoni munkavégzése során fellépő, munkavégzést akadályozó, vagy baleseti veszélyhelyzetet eredményező rendellenességet, vagy a munkavégzés során bekövetkezett balesetet köteles haladéktalanul a munkáltatónak bejelenteni, továbbá a veszélyhelyzetet a tőle elvárható módon csökkenteni, vagy megszüntetni.

### 13. Záró rendelkezések

A jelen munkaszerződés módosítás által nem érintett egyéb kérdésekben a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, de elsősorban a Munka Törvénykönyve, valamint a Kollektív Szerződés és annak függeléke az irányadóak.

A munkavállaló és a munkáltató között felmerülő munkaügyi jogviták tekintetében a ..... Munkaügyi Bíróság jár el.

Kelt : .....

.....  
Munkáltató

.....  
Munkavállaló