

A LEKAPCSOLÓDÁS JOGA

AVAGY MIKOR ÉR VÉGET A MUNKÁIDŐ AZ ONLINE TÉRBE?

A lekapcsolódás joga (right to disconnect/R2D) munkavállalói jog, ami lehetővé teszi, hogy a munkavállaló abbahagyja a munkát, illetve távol maradjon a munkával kapcsolatos elektronikus kommunikációtól a munkaidőn kívül. Annak ellenére, hogy a nemzeti és európai munkaidő szabályok szabályozzák a munkaidő kezdetét és végét, a kötelezően biztosítandó pihenőidőre vonatkozó szabályokat, a felgyorsult technológiai fejlődés és a COVID-19 járvány alatt megváltozott munkaszervezési szokások szükségszerűvé teszik pihenőidő és az online térről lekapcsolódva töltött idő tudatosabb kezelését mind munkavállalói, mind munkáltatói oldalról.

Több európai tagállamban találunk már erre vonatkozó munkajogi szabályozást és európai uniós szinten is elindult a szabályozási folyamat, leginkább az otthoni munkavégzés, a távmunka tömegessé válásához kapcsolódva. Ez a jegyzet ezeket a tendenciákat és törekvéseket igyekszik bemutatni, illetve ajánlásokat fogalmaz meg a lekapcsolódás jogának munkahelyi kezeléséhez a magyarországi vállalatok számára.

A [Eurofound](#), (a dublini székhelyű, EU által fenntartott, az élet és munkakörülményeket kutató intézet), az állandó rendelkezésre állást a távmunkához kötődően látja leginkább elterjedtnek: az otthonról történő munkavégzés esetén majdnem kétszer olyan valószínű az európai munkaidőszabályok által garantált heti 48 órát meghaladó munkavégzés és a 11 óránál rövidebb napi pihenőidő, mint a munkáltató helyiségeiben végzett munka esetén. A távmunkában dolgozók 30 %-a, a munkáltató helyiségeiben dolgozók 5 %-a nyilatkozott úgy, hogy munkaidőn kívül munkát végez, ami különösen azért problémás, mert növekszik azoknak az aránya, akik nem tudnak elég pihenőidőt igénybe venni. **Az állandó munkaegészségügyi és munkabiztonsági kockázatok az eddigi tapasztalatok és kutatások alapján sokkal jobban érintik a távmunkában dolgozókat, köszönhetően az alacsonyabb munkáltatói kontrollnak a munkakörnyezet kialakítása során.**

Éppen ezért a lekapcsolódás joga nem pusztán munkajogi, hanem munkabiztonsági és kulturális kérdés is, melynek megoldása nemcsak szabályozási, de ismeretterjesztő és oktatási feladat is.

Milyen kockázatokat rejt az állandó rendelkezésre állás, vagyis „always on” munkakultúra?

A megfelelő munkaszervezés kulcs a munkavégzéssel összefüggő mentális egészség megőrzéséhez. A távmunkának különösen jótékony hatása lehet a munkavállaló mentális egészségére, mert segíti a munka és magánélet egyensúlyának összehangolását, támogatja a rugalmas munkavégzést, csökkenti az utazással töltött időt. Vannak azonban kockázata is, melyet az Európai Parlament az alábbiakban foglal össze:

- A digitális eszközök hosszú ideig tartó használata a koncentráció romlásához vezethet és kognitív és érzelmi túltöltöttséget eredményezhet.
- A monoton és ismétlődő mozdulatok, hosszú időn keresztül tartott a statikus testhelyzet izomtónus problémákat valamint váz- és izomrendszeri zavarokat okozhatnak.
- A Nemzetközi Rákkutató Ügynökség (IARC) a rádiófrekvenciás sugárzást lehetséges rákkeltőként tartja számon, ahol a várandós nők különleges kockázatnak vannak kitéve.

A számítástechnikai eszközök hosszú távú használata fokozhatja az elszigeteltséget, kutyü-függőséget, alvásmegvonást, érzelmi kimerülést, szorongást és kiégést okozhat. A WHO szerint világszerte több mint 300 millió munkavállaló szenved depressziótól és munkához kapcsolódó mentális problémáktól. Az EU lakosságának 38,2 %-t érintik ezek a problémák.

„Always-on” avagy az állandó rendelkezésre állás

Állandó készenlét, örökös online-lét, amely hátrányos hatással van az alapvető munkavállalói jogokra és a tisztességes munkafeltételekre, beleértve a tisztességes béreket, a munkaidő korlátozását, a munka- és magánélet egyensúlyát, a munkahelyi fizikai és szellemi egészséget és jólétet, hátrányosan befolyásolja a nők és férfiak közötti esélyegyenlőséget és gondozást végző munkavállalók jogait. A digitális átmenetet az emberi jogok és az Európai Unió alapértékeinek tiszteletben tartása kell, hogy kísérelje, pozitív hatással kell lenni a munkavállalókra és a munkafeltételekre – mondja az Európai Parlament.

A digitalizáció további munkavédelmi kockázatai kapcsán érdemes megnézni ezt a videót, melynek főszereplője Emma, a jövő munkavállalója..



A lekapcsolódás jogi háttere

A munkaidőre vonatkozó általános szabályokat az Európai Unióban a 2003/88/EK a munkaidőszervezés egyes szempontjairól szóló irányelv tartalmazza. Ez az irányelv szabályozza a heti 40/48 órás munkavégzés lehetőségét, a napi és a heti pihenőidős szabályait, a készenlét és az ügyelet szabályait, többek között. Az Európai Unió Bírósága bizonyos esetekben kimondta, hogy azt a készenléti időt, amelyet a munkavállaló otthonában tölt a munkáltató hívásaira való rövid időn belüli reakálási kötelezettség mellett, „munkaidőnek” kell tekinteni (C-518/15. sz. ügy). Létezik továbbá olyan bírósági döntés, amely kimondja, hogy a tagállamoknak kötelezniük kell a munkáltatókat egy, a napi munkaidő tartamának mérését lehetővé tévő rendszer létrehozására (C-55/18. sz. ügy.). A munkaidő határai tehát világosak az eu-s és nemzeti szabályokban, mégis általános a konszenzus az európai döntéshozók és szociális partnerek között arról, hogy a megváltozott munka világa szükségesség teszi a lekapcsolódás jogának szabályozását. Az európai szociális partnerek

2020-ban kötött digitalizációról szóló keretmegállapodása már kezelési módokat fogalmaz meg a vállalatok és a kollektív tárgyalások számára a lekapcsolódás módozatainak kezeléséről (2020). Ezen túlmenően, összhangban az Európai Parlament szabályozási igényével, az európai szociális partnereknek kulcsszerepük lesz az európai szabály kialakításában: az általuk kötött távmunkáról szóló 2002-es bipartit megállapodás jelenleg is zajló felülvizsgálata kiterjed a lekapcsolódás jogának szabályozására. Hasonlóan a 2002-es megállapodáshoz, a felülvizsgált megállapodás is minden tagállamban kötelezően alkalmazandó tanácsi irányelvként, azaz munkajogi szabályként kerül kihirdetésre. Az európai szociális partnerek tárgyalássorozata várhatóan 2022 júniusában zárul, a tárgyalócsoport munkájában a munkaadói oldalon az MGYOSZ szakértője is részt vesz.

A lekapcsolódás jogának szabályozása Európa országaiban

2016 óta 6 európai ország vezette be munkajogi szabályozásába a lekapcsolódás jogát: Olaszország, Spanyolország, Szlovákia, Írország, Görögország, Portugália és Franciaország. Ezek közül a francia, spanyol és ír példát mutatjuk be.

Franciaország

Franciaország úttörő a lekapcsolódás jogának elismerésében. Ez 2013-ig nyúlik vissza, amikor a szociális partnerek országos szintű szervezetei (5 munkaadói szervezet és 3 szakszervezeti konföderáció) megállapodásukban arra buzdították a vállalkozásokat, hogy kerüljék a munkavállalók magánéletébe való beavatkozást úgy, hogy meghatároznak olyan időszakokat, amikor a munkavállalók digitális eszközeit kikapcsolva kell tartaniuk. Ennek előzménye egy 2004-es bírósági határozat, ami kimondja, hogy nem bocsátható el a munkavállaló azért, mert munkaidő után nem vette fel a céges telefonját. A munka törvénykönyve L2242-17 cikke nem határozza meg konkrétan, hogyan legyen biztosítva a lekapcsolódás joga, a munkavállalóra és a munkáltatóra hagyja a kérdés kialakítását a helyi viszonyokhoz illeszkedve. Ettől a rugalmasságtól eltekintve a szabály szigorúan betartásra kerül: bírósági határozat mondja ki, hogy a munkáltatónak kötelező túlórapótlékot fizetnie, amikor arra kéri a munkavállalót, hogy munkaidőn kívül vegye fel a céges telefonját. Franciaország az eddig példák

közül az egyetlen, ahol a lekapcsolódás joga nemcsak a távmunkára, hanem általánosan, minden munkaviszonyra értelmezendő.

Spanyolország

Spanyolországban a távmunkát végző munkavállalók joguk van a digitális lekapcsolódásra a munkaidejükön kívül, egy 2018-as szabály alapján (Organic Law 3/2018, 8. cikk). A munkáltató köteles korlátozni a munkavégzéssel kapcsolatos, technológiai eszközökön keresztüli kommunikációt a munkavállaló pihenőidejében és köteles tiszteletben tartani a törvényben és megállapodásokban garantált maximális munkaidőt. A távmunkát végzőknek joguk van a teljes körű lekapcsolódáshoz munkaidőn kívül.

A munkáltató, a munkavállalók képviselőinek meghallgatása után köteles belső politikát kialakítani a lekapcsolódás jogának kezelésére és az ezzel kapcsolatos oktató/tájékoztató tevékenységre, melynek célja, hogy felhívja a munkavállalók figyelmét a képernyő-fáradtság elkerülését célzó felelős eszközhasználatra. Kollektív szerződés további munkaszervezési kérdéseket is szabályozhat, amelyek elősegítik az általános munkaidőszabályok és a lekapcsolódás jogának széles körű szabályozását. Amennyiben a munkáltató (akár a vállalati, akár a közsférában) ezt nem tartja be, az súlyos jogsértésnek minősül. A jogszabály hatályba lépése előtt közel 70, azóta pedig több mint 160 vállalati és 1 ágazati kollektív szerződés vezette be az ezzel kapcsolatos szabályokat. A legnagyobb spanyol munkaadói szövetség a CEOE, az alábbi jó gyakorlatokat ajánlja a vállalatok figyelmébe:

- Biztosítsuk azt, hogy az e-maileket csak azok a címzettek kapják meg, akiket valóban érint.
- Munkaidőn kívüli e-mail küldés esetén használjuk a „késleltetett küldés” opciót.
- Hiányzás esetén mindig állítsunk be házon kívül üzenetet.
- Se online, se személyes jelenléttel járó megbeszélést ne szervezzünk munkaidőn kívülre, és határozzuk meg a meetingek legkésőbbi befejezési időpontját.

Írország

Írországban a lekapcsolódás jogának bevezetése nem járt törvénymódosítással: a meglévő munkaidőszabályok által biztosított garanciális jogok mellett a kormány a szociális partnerek együttműködésével egy gyakorlati

kézikönyv ([Code of practice](#)) kiadásával orientálja a vállalatokat a lekapcsolódás jogának biztosítására. A lekapcsolódás jogának 3 eleme van:

1. A munkavállalónak joga van ahhoz, hogy ne kelljen a munkaidőn kívül rutinszerűen munkát végeznie.
2. A munkavállaló nem marasztalható el azért, mert visszautasítja a munkát a rendes munkaidőn kívül.
3. Mint a munkáltatónak, mind a munkavállalónak kötelessége tiszteletben tartania a munkatársainak lekapcsolódáshoz való jogát, például azzal, hogy kerüli a rutinszerű e-mail küldést vagy telefonhívást a munkaidőn kívül.

A kézikönyv felidéz az irányadó munkaidőszabályokat és ezek mentén segíti a munkáltatókat a lekapcsolódás jogának alkalmazásában. Arra ösztönzi a vállalatokat, hogy a helyi szakszervezetekkel és munkavállalói képviselőkkel együttműködésben alakítsanak ki vállalati politikát, amely alkalmazkodik a helyi gyakorlathoz és megfelelő módon kommunikálható a munkavállalók felé. A vállalati politikának figyelembe kell vennie az időzónákon átívelő munkahelyzeteket, vagy ha a munkavállalói rugalmas munkaidőben dolgozik, egyértelmű határidőket kell beállítani a munka és magánélet elkülönítésére. Kerülni kell továbbá a munkaidőn kívüli munkáltatói kérdéseket. A kézikönyv hangsúlyozza a menedzsment alkalmazkodásának szükségességét és a munkaterhelés rendszeres nyomon követését, ha kell, felülvizsgálatát. A kézikönyv egyben mintákat is kínál támogatva a belső szabályzatok kialakítását.

Írország Európában elsőként fogadott el nemzeti távmunka stratégiát, amely röviddel a covid járvány európai megjelenése után, 2020. március 29-án került kihirdetésre. Ebben az ír kormány, mint a jövő egyik meghatározó munkavégzési formájára tekint a távmunkára, és célként tűzi ki ún. távmunka csomópontok kialakítását a vidéki területeken, valamint azt, hogy a közsférában dolgozók munkaidejük 20 %-át minden évben távmunkában dolgozhassák le. A lekapcsolódás jogának alkalmazását támogató kézikönyv ennek a stratégiának a része.

Néhány nagyvállalati példa a lekapcsolódás szabályozásáról

A lekapcsolódás lehetősége Magyarországon

Magyarországon egyelőre nincs napirenden hasonló szabályozás. A MGYOSZ 20220-ben az európai távmunka keretmegállapodás felülvizsgálatára készülve mérte fel a tagok véleményét többek között a lekapcsolódáshoz kapcsolódó vállalati gyakorlat kapcsán. Annak ellenére, hogy az országos jogalkotás szintjén nincs és a járvány alatt sem volt napirenden a lekapcsolódás joga, a vállalatok 15 % nyilatkozott úgy, hogy rendelkezik belső politikával a munkaidőn kívüli kapcsolattartásra. Mindössze 8 % volt azon vállalatok aránya, ahol a munkavállalók sosem állnak rendelkezésre munkaidőn kívül, és a válaszadó vállalatok 33 %-a szerint néha, 22 % szerint általában rendelkezésre állnak munkavállalók a munkaidőn kívül. Emellett a felmérésből az is kiderül, hogy ezt a rendelkezésre állást az esetek többségében a munkáltató egyébként nem várja el, és ha elő is fordul, hogy a munkáltató keresi a munkavállalót, az nem rendszeres. A válaszokból az is kiderül, hogy távmunka esetén a legtöbb munkáltató nem ragaszkodik a munkaidő kereteinek szigorú betartásához. Többségük szerint törvényi szabályozásra a lekapcsolódás joga kapcsán nincs szükség, de azt fontosnak tartják, hogy a helyi szabályok a munkavállalókkal egyeztetve kerüljenek bevezetésre (52%). A válaszadók többsége szerint ez leginkább a vállalati kultúra kérdésköre.

	<p>A vállalat kollektív szerződése nagy hangsúlyt fektet a túlóra lehetőség szerinti elkerülésére, csak indokolt és igazolható esetben lehet elrendelni. Ajánlásokat fogalmaz meg a felelősségteljes e-mailhasználatra, a munkavállaló munkaidőn kívül nem köteles válaszolni az emailre.</p>
	<p>Minden munkavállaló, akinek ezt a munkaköre lehetővé teszi, jogosult a munkáltató helyiségeitől távol dolgozni (mobile work). Az általános munkaidő szolgál referenciául a munkavállaló rendelkezésre állásának elvárásakor. Ennek további részleteit a team-ek a saját maguk egyeztetni kötelesek. A megállapodott munkaidőn kívül a munkavállalónak nem kell elérhetőnek lennie. Az elvárt reakcióidőnek racionálisnak és teljesíthetőnek kell lennie.</p>
	<p>A hangsúly a figyelemfelhíváson van: elvárt a felelős e-mail használat, amely lehetőleg figyelembe veszi a munkaidő és pihenőidő időbeli határait.</p>
	<p>2015 és 19 között a vállalati szerverek leálltak este 8 és reggel 7 között, e-mailt küldeni nem lehetett. 2019 óta a vállalat tájékoztató kampánnyal hívja fel a figyelmet a lekapcsolódás fontosságára.</p>
	<p>Este 18.15 és reggel 7 között a szerverek és céges mobiltelefonok között kapcsolat blokkolásra kerül A munkavállaló a telefonfunkciót használhatják, de nem tudnak e-mailt, szöveges üzenetet vagy videohívást fogadni. Néhány esetben kivételt lehet tenni, de ehhez az üzemi tanács előzetes hozzájárulása kell.</p>
	<p>Vállalati kollektív szerződés szabályozza a lekapcsolódás kérdését. A vállalati intranet külön oldalon foglalkozik a lekapcsolódás jelentőségével. A menedzserek képzés kapnak a digitális eszközök felelős használatáról és a túlzott használat kockázatairól. Panaszjelzési rendszert alakítanak ki vállalaton belül, a munkavállalók képviselőinek és pszichológusok bevonásával, a munkavállalók pszichológia támogatást vehetnek igénybe. Évente értékelés készül, amely névtelen munkavállalói felmérésen alapul.</p>

Forrás: EUROFOUND

Az MGYOSZ ajánlásai a lekapcsolódás helyi gyakorlatának kialakításához

Helyzetelemzés

A lekapcsolódás jogának bevezetése előtt helyzetfelmérést javasolunk, ami elemzi a cégen belül kialakult kapcsolattartási szokásokat. Az elemzés kiterjedhet a munkaidőn kívül elküldött emailek, hívások és okostelefonon küldött üzenetek számának vizsgálatára, az egyes részlegek, teamek szokásai közötti eltérések vizsgálatára. Érdekes az időbeli mintázatokat is felmérni: gyakoribbá válnak-e a munkaidőn kívüli üzenetek bizonyos eseményekhez, munkacsúcsokhoz közeledve, vagy inkább állandóak? Véleményünk szerint e kulcsszó a rendszeresség illetve a rutinszerű kommunikáció a munkaidőn kívül, ennek munkahelyi megjelenését hivatott megakadályozni a lekapcsolódás jogának intézményesítése. Ajánlott figyelembe venni, hogy minden munkahelyen előállhatnak sürgős helyzetek, amelyek alkalmoszerűek és nem szisztematikusan sértik a munkavállaló pihenéshez való jogát.

A munkaidő és a lekapcsolódás fogalmának meghatározása

A munkaidő meghatározását a munkaviszonyra vonatkozó szabályok tartalmazzák a kötelező szabályokat, azt érdemes áttekinteni, hogy az egyes munkavállalói csoportok között milyen munkaidőbeli eltérések figyelhetők meg. Különösen figyelmet kell fordítani azokra, akik más időzónákban dolgozókkal állnak kapcsolatban, vagy más időzónák számára végeznek munkát munkaidejükben.

A munkáltatónak bátorítania kell a munkavállalókat arra, hogy állítsanak fel időbeli határokat a munkaidőhöz kapcsolódóan, legyen rendszeresség és megfelelő rutin a munkanapjukban, főleg, ha távmunkában dolgoznak. Az általános szabályokkal összhangban biztosítani kell továbbá, hogy az általában elvégzendő munka beleférjen a napi munkaidőbe.

A helyi szabályok kialakításába javasoljuk a szakszervezetek, az üzemi tanács vagy a munkavállalók képviselőinek bevonását. Javaslatunk az, hogy a munkáltató és a munkavállalók képviselői közösen állítsák fel a lekapcsolódás időbeli határait és annak módját, valamint azokat a vállalaton belüli szokásokat, amelyek megkönnyítik ezek betartását.

Munkavédelmi szempontok figyelembe vétele

A Munkavédelmi Törvény alapján a munkahelyi kockázatértékelésnek ki kell terjedni a munkahelyi stressz lehetséges forrásainak értékelésére is. Ennek jelentősége megnőtt a COVID-19 járvány óta. Ezért javasoljuk, a munkahelyi kockázatértékelés során vegyék figyelembe a fokozott online jelenléttel járó mentális kockázatokat, és azzal összhangban történjen a lekapcsolódás helyi szabályozásának kialakítása. A munkavállalókat általában is érdemes tájékoztatni kell a munkavégzéshez kapcsolódó pszichoszociális kockázatokról, a mentális betegségek első jeleiről és arról, milyen támogatást kaphatnak, amennyiben megbetegszene. (Az MGYOSZ <http://stopstressinfo.eu/> oldalon található, ingyenes letölthető segédanyagai segítséget nyújthatnak a vállalatok számára a munkahelyi stresszel kapcsolatos vállalati politika kialakítására.)

Megfelelő kommunikáció biztosítása

Az új szabályok kialakítása valószínűleg változást hoznak a vállalati kultúrában. Ezért a munkavállalók képviselőinek bevonásán túl fontos az általános és folyamatos kommunikáció, ami a változásmenedzsment sikerének az egyik garanciája. Ennek megfelelően a lekapcsolódás jogának bevezetésénél is fontosnak tartjuk a tiszta és kétségektől mentes kommunikációt az új vállalati eljárásrend célját és tartalmát illetően, a szervezet minden munkavállalóját érintően, továbbá javasoljuk a rendszeres nyomonkövetést és szükség esetén a felülvizsgálatot.

Véleménye van?

Kérjük, küldje el a balint@mgyosz.hu e-mail címre!

Amennyiben szeretne hozzájárulni az MGYOSZ érdekképviseleti munkájához a témában, kérjük, töltsse ki az ezzel kapcsolatos kérdőívet, amely az alábbi linken érhető el:

<https://www.surveymonkey.com/r/tavmunka2022>

Felhasznált irodalom:

1. Az Európai Parlament 2021. január 21-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a kijelentkezéshez való jogról
2. Healthy and safe telework: technical brief. Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization, 2021. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.
3. The right to disconnect European Added Value Assessment study of the European Added Value Unit of the European Parliament Research Service (EPRS) entitled 'The right to disconnect' Briefing
4. Lerouge, L., & Trujillo Pons, F. (2022). Contribution to the study on the 'right to disconnect' from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law? European Labour Law Journal. <https://doi.org/10.1177/20319525221105102>
5. Ireland: New code of practise gives employees the right to disconnect Planet Labor, 01 April 2021, No.12452
6. EU-What change EU telework legislation could affect in member states, planetlabor.com
7. The right to disconnect, by EuroWork Observatory of Eurofound
8. Italy: TIM defines new hybrid working arrangements – planetlabor.com Helene Martinelli