

## Right to disconnect – jog a kikapcsol(ód)áshoz

*munkajog – digitalizáció – right to disconnect – „kikapcsolódás” – work-life balance (munka és magánélet egyensúlya)*

Az elmúlt években tetőfokára hágott technológiai fejlődés és digitalizáció szinte teljes mértékben képes felszámolni a munka és a magánélet közötti határokat, egyre nehezebbé válik „csak úgy letenni a tollat” egy munkanap végén. A munkaidőn kívüli elérhetőség/munkavégzés egyrészt adódhat a munkavállalók egyéni döntéséből, másrészt viszont lehet munkáltatói elvárás is. Jelen tanulmány a közelmúltban egyre jelentősebbé váló ún. *right to disconnect*, vagyis a kikapcsol(ód)áshoz való jog munkajogi kérdéseit járja körbe. A dolgozat kiindulópontja a tradicionális értelemben vett „állandó elérhetőség” dilemmája és az ehhez kapcsolódó gyakorlat. Ezt követően elemzés alá veszem, hogy mit is jelent a munkavállalók kikapcsolódáshoz való joga, és annak milyen szabályozási formái alakultak ki – törvényi, illetve vállalati szintű normákban – az utóbbi időkben az egyes államokban (többek között Franciaországban, Olaszországban, Németországban és az USA-ban), értékelve e rendszerek jellemzőit. Végül pedig egy kapcsolódó területen, a munkaegészségügy terén felmerülő problémákat vetitem előre.

### 1. Bevezető gondolatok az állandó elérhetőség kérdéséről

#### 1.1. Munkaidő vagy sem?

A munkavállalók munkaidőn kívüli általános elérhetősége – akár elektronikus eszközökön keresztül, akár nem – többek között azt az elemi dilemmát hozza felszínre, hogy egyáltalán beszélhetünk-e e tekintetben a munkaidőn és pihenőidőn kívüli más kategóriáról. Ugyanis az alapvető dichotom felfogás szerint a meghatározott/beosztott munkaidőn kívül mindent pihenőidőnek lehet tekinteni, tehát egy adott időszak vagy munkaidő, vagy nem. A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv<sup>1</sup> meghatározása értelmében „*munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően; illetve pihenőidő pedig az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek*”.<sup>2</sup> Emel-

\* Dr. Rácz Ildikó PhD-hallgató, Károli Gáspár Református Egyetem Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, Budapest. E-mail: raczildiko@gmail.com.

<sup>1</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól (a továbbiakban: Irányelv).

<sup>2</sup> Irányelv 2. cikk 1–2. pontjai.

lett az Európai Unió Bírósága több esetben azt is megállapította, hogy a munkaidőn „a pihenődő ellentétét kell érteni, tekintve, hogy e két fogalom kölcsönösen kizárja egymást”.<sup>3</sup> Vagyis a problémakör egyik csomópontja, hogy a munkavállalók munkaidőn kívüli „rendelkezésre állása” (nem jogi értelemben), munkával kapcsolatos „aktivitása” (például készenlét elrendelése nélkül) tekinthető-e munkaidőnek.<sup>4</sup> Hiszen a munkavállalónak hiába nem kell bent tartózkodnia a munkahelyén, a pihenőidejét nem töltheti az elvártak megfelelően, mert adott esetben nem csak rendelkezésre kell állnia, kommunikációt folytatnia, hanem munkát is kell végeznie. Ebből szinte egyértelműen következik az az állandó kérdés, hogy valójában mit „ad” (szolgáltat) a munkavállaló a munkáltatónak a munkaviszonyban mint kötelemben? Az elvégzett munkát, mint szolgáltatást, vagy pedig az idejét bocsátja a munkáltató rendelkezésére? Ugyanis ennek a kérdésnek a megválaszolásától függhet a munkaidő megítélése is.

Ahogy *Fürjes Annamária* és *Guba Veronika Rita* is felhívták rá a figyelmet, kérdésként merülhet fel, hogy készenlétnek tekinthető-e a munkáltató azon utasítása, hogy a munkavállaló legyen elérhető munkaidőn kívül (akár telefonon, akár online formában), de nincsen konkrétan meghatározva, hogy milyen időtartamban, illetve hogy milyen típusú munkavégzésre kerülhet sor.<sup>5</sup> Ennek megválaszolására a magyar bírói gyakorlatból érdemes kiemelni a következő döntést, mely szerint a „készenlét teljesítése nem állapítható meg, ha a munkavállaló mobiltelefonján való elérhetősége csak lehetőség volt, mert a munkáltató nem fűzött ahhoz jogkövetkezményt, ha a munkavállaló nem volt elérhető. Ilyen feltételek mellett a munkavállalót a készenlétre jellemző – a munkára képes állapot megőrzésére, szükség esetén bármikor munkába állásra vonatkozó – kötelezettség nem terhelte.”<sup>6</sup>

A munkáltatónak természetesen lehetősége van a munkaidőn felüli rendelkezésre állás előírására, azonban csak a törvényben meghatározott korlátokkal. Így egyértelműen megállapítható, hogy az állandó elérhetőség igénye jogszerűtlen munkáltatói elvárás. A kérdés értékelésével kapcsolatban még jelentős figyelembe veendő szempont az, hogy a munkáltató elvárása objektíven korlátozza-e a munkavállaló azon lehetőségét, hogy személyes és társadalmi szükségleteire fordítsa az idejét.<sup>7</sup>

<sup>3</sup> A C-303/98. sz., Simap kontra Valencia régió egészségügyi minisztériuma ügyben (a továbbiakban: Simap-ügy) 2000. október 3-án hozott ítélet, ECLI:EU:C:2000:528, 47. pont; a C-151/02. sz., Landeshauptstadt Kiel kontra Norbert Jaeger ügyben 2003. szeptember 9-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2003:437, 48. pont; a C-437/05. sz., Jan Vorel kontra Nemocnice Český Krumlov ügyben 2007. január 11-én hozott végzés, ECLI:EU:C:2007:23, 24. pont; a C-14/04. sz., Abdelkader Dellas és társai kontra Premier ministre és társai ügyben 2005. december 1-jén hozott ítélet, ECLI:EU:C:2005:728, 42. pont; a C-266/14. sz., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:2015:578, 25. pont.

<sup>4</sup> Előjáróban megjegyzendő, hogy a jelen tanulmány nem kívánja ismertetni a munkaidőre vonatkozó széles körű európai uniós, illetve hazai joggyakorlatot, csupán a legfontosabb elemeket és megállapításokat villantja fel a *right to disconnect* szabályozása kapcsán.

<sup>5</sup> FÜRJES Annamária–GUBA Veronika Rita: Elektronikus eszközök használata a munkaviszonyban. In: Pál Lajos–Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0 – A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2018, 365.

<sup>6</sup> EBH 2006, 1540.

<sup>7</sup> C-518/15. sz., Ville de Nivelles kontra Rudy Matzak ügyben 2018. február 21-én hozott ítélet, ECLI:EU:C:2018:82, 63. pont. Az ítélet – jelen dolgozat szempontjából – legjelentősebb megállapítása szerint „a 2003/88 irányelv 2. cikkét akként kell értelmezni, hogy azt a készenléti időt, amelyet a munkavállaló

A készenlét, illetve az ügyelet<sup>8</sup> minősítése a munkaidő tekintetében – az ellentétes álláspontok folyamatos megjelenése mellett<sup>9</sup> – egy egészen kiforrott irányt vett már mind a hazai, mind pedig az európai uniós gyakorlat nyomán. Azonban a jelen tanulmány által taglalt kérdés azért tér el ezektől a jogintézményektől, mert nincs szó készenlétről vagy ügyelet elrendeléséről, hiszen még az sem tisztázott, hogy egyáltalán munkavégzésről van-e szó. Tehát, lecsupaszítva a problémakört kijelenthető, hogy a munkáltatók „ingyen munkát” (*free labour*) várnak el a munkavállalóktól, amikor azt a követelést támasztják feléjük, hogy az esetleges megkeresésekre reagáljanak, vagy akár pár e-mailt írjanak meg a munkaidőn kívül.

## 2. Változó munkakörülmények – változó védelmi garanciák

Ahogy arra a bevezetőben már rámutattam, a technológiai fejlődésnek köszönhetően egyes munkakörök könnyen eljuthatnak addig a szintig, hogy a munkavégzés függetlenné váljon helytől és időtől. A munkavállalók sok esetben egyéni igényeikhez mérten tudják megszervezni a munkavégzésüket, azonban ez kéz a kézben együtt jár annak a veszélyével, hogy a fizetett munka és a magánélet közötti határ szinte teljesen megszűnik.<sup>10</sup>

A munkaidőn kívüli elérhetőség kérdésköre a digitalizációval „új szintre lépett”, így megfogalmazásra került az ún. *right to disconnect*, vagyis a „kikapcsol(ód)áshoz”, „szétkapcsoláshoz” való jog. A tényleges munkaidőt követően történő munkavégzést (és annak lehetőségét, magától értetődő voltát) a digitális, technológiai világ nagymértékben felerősítette. Ugyanis már nem kell nagy erőfeszítést tenni ahhoz, hogy a munkahelyi üzeneteket el tudjuk olvasni vagy válaszolni tudjunk rájuk, hiszen már be sem kell hozzá kapcsolni a számítógépet, az utcán sétálva, utazás vagy akár főzés közben is meg tudjuk ezt tenni. Valamint az is elmondható, hogy a munkahely sok esetben már ott található, ahova elvisszük az okostelefonunkat, laptopunkat, és ahol folytatni tudjuk a munkát a tradicionális értelemben vett munkanap után. A tanulmányban taglalt jog tulajdonképpen azt kívánja biztosítani a munkavállalók számára, hogy a munkaidőn kívüli idő valóban munka nélkül teljen, kifejezetten az egyes elektronikai eszközök (e-mailek, üzenetek) ellenőrzésének felfüggesztésével.<sup>11</sup>

*otthonában tölt a munkáltató hívásaira való 8 percen belüli reagálási kötelezettség mellett, ami jelentős mértékben korlátozza más tevékenység végzésének a lehetőségét, »munkaidőnek« kell tekinteni».*

<sup>8</sup> Az ügyeletről a Simap-ügyben az Európai Unió Bírósága már 2000-ben megállapította, hogy az munkaidő.

<sup>9</sup> A vitás pontokról lásd többek között FODOR T. Gábor: A Munka Törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfelelőségéről. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2016/2; PÁL Lajos: A munka értéke, avagy a szőlőmunkás egy dénárja. In: Bankó Zoltán–Berke Gyula–Tálné Molnár Erika (szerk.): *Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar – Kúria – Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, Budapest–Pécs, 2018, 335–365.

<sup>10</sup> Eurofound – International Labour Office: *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017, 49–50.

<sup>11</sup> KUN Attila: A modern technológiák hatása a munkajogra, munkaegészségügyi aspektusban. In: Homicskó Árpád Olivér (szerk.): *Technológiai kihívások az egyes jogterületeken*. Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2018, 150.

A következő – a tanulmány magját képező – fejezetben a *right to disconnect* meghatározására, a kialakulásához vezető körülmények bemutatására kerül sor, majd francia és olasz, gyakorlati példákon keresztül az egyes szinteken (jogszabályi rendezés, kollektív szerződéses megállapodás, esetleg egyoldalú, belső vállalati előírás) történő szabályozás előnyeit és hátrányait fejtem ki, illetve az elsődleges tapasztalatok és reakciók alapján értékelem ezeket a rendelkezéseket. Ehhez kapcsolódva a fejezet végén felvetem azt a dilemmát, hogy vajon jogként vagy döntési lehetőségként kell-e biztosítani ezt – és az ilyen típusú – garanciákat a munkavállalók számára.

## 2.1. A *right to disconnect* jelentése

Ahogy hétköznapjaink minden egyes szegmensét és a jog valamennyi területét, úgy a munka világát és a munkajogot is áthatja a mostanra divatos és hangzatos kifejezéssé vált digitalizáció. *Kun Attila* is megjegyzi, hogy a munka változó világa („munka 4.0”) a diverzifikáció, fragmentálódás, állandó és gyors változások, mindenféle határok elmosódása és kitérülése kifejezésekkel írható le leginkább.<sup>12</sup> A munkával/munkahelyen töltött idő helyett fokozatosan az elégedettségnek és az eredményeknek van jelentősége, hiszen a tradicionális munkaszervezés egyre inkább jelentőségét veszti.<sup>13</sup> A digitalizáció bizonyos értelemben erősíti a munkavállalók „automatikus kizsákmányolását”, ugyanis a folyamatos elérhetőség (kötelezettségnek) érzete a munkáltató által meghatározott célok elérésére vagy meghaladására ösztönöz, melyet akár munkaidőn kívüli munkával, avagy „készenléttel” igyekszünk megvalósítani.<sup>14</sup>

Ahogy a fentiekben is megfogalmazódott, a *right to disconnect* szabályozásának az igénye azért alakult ki, hogy a munkavállalók számára a munkaidőn túl a digitális eszközöktől való „lekapcsolódás” biztosítva legyen. Az okos eszközök folyamatos használata szinte már lehetetlenné teszi, hogy a munkaidőn kívül ne történjen munkavégzés, így tehát a munkavállalók észrevétlenül „önkizsákmányolásba” (*auto-exploitation*) hajszolják magukat. Természetesen felmerül a – nem annyira munkajogi, mint inkább munkapszichológiai – kérdés, hogy ha a munkáltató nem kötelez, nem várja el ezt a magatartást, akkor a munkavállalók miért járnak el így? Hiszen ebben az esetben mindenkinek a saját egyéni döntése, hogy ellenőrzi-e a céges e-mail-fiókját munkaidőn kívül, vagy sem.

A *right to disconnect* jelenség kialakulása három fő elv mentén kapcsolható a munka(jog) világához. Egyrészt a napjainkban egyre általánosabbá váló „munka- és magánélet összemosódásának” negatív következményeit próbálja tompítani, illetve az egyensúlyi helyzetet valamelyest helyreállítani. Másrészt a munkavállalók egészségének és biztonságának megőrzése érdekében szükséges szabályozni a kérdést.

<sup>12</sup> KUN Attila: Munkajogviszony és a digitalizáció – rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók. In: Pál Lajos–Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0 – A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2018, 391.

<sup>13</sup> AVOGARO, Matteo: Right to disconnect: French and Italian Proposals for a Global Issue. *Revista Brasileira de Previdência*, 2018/1, 98.

<sup>14</sup> AVOGARO: i. m., 99.

Harmadrészt pedig a munkaidőre is hatással van: egyik oldalról szerepet játszhat a rendkívüli munkaidő csökkentésében, ugyanis tradicionális értelemben lényegében a munkaidőn kívül végzett munka rendkívüli munkaidőnek minősül (amennyiben mérhető, ellenőrizhető stb.). Tehát a kikapcsolódáshoz való joggal a rendkívüli munkaidő is csökkenni fog, hiszen az meghatározza, hogy a munkavállaló még az online kapcsolattartásra sem kötelezhető munkaidőn kívül. Emellett bizonyos értelemben a pihenőidő rövidülésének a kockázatát is magában hordozza.<sup>15</sup>

A kikapcsolódáshoz való jog eredete egészen a 2000-es évek elejéig vezethető vissza, amikor is a francia legfelsőbb bíróság munkaügyi kollégiuma egy 2001-es döntésében<sup>16</sup> kimondta, hogy a munkavállalónak nincs kötelezettsége arra, hogy otthon munkát végezzen, illetve hogy a munkaeszközeit, dokumentumait hazavigye munkaidő után. Valamint 2004-ben megerősítve ezt az álláspontot, azt is leszögezte, hogy az a körülmény, hogy a munkavállaló nem elérhető munkaidőn kívül a mobiltelefonján, nem tekinthető kötelezettségszegésnek.<sup>17</sup>

### 3. Szabályozási megoldások

A szabályozás iránti igény kialakulását és egyre szélesebb körű elterjedését támasztja alá, hogy már számos országban rendelkeznek a kérdéssről. Jelen fejezetben elsőként a törvényi szintű szabályozás megvalósulására hozok példákat (Franciaország, Olaszország), értékelve az államok által alkalmazott megoldási lehetőségeket. Majd a vállalati szintű (Németországban alkalmazott) önszabályozó modell kerül bemutatásra, végezetül pedig a két megközelítés ötvözésével a – jelenleg is formálódó – USA-beli gyakorlatot elemzem. Az államok kiválasztását indokolja, hogy ezek megoldásai mentén valamennyi szabályozási szint (jogszabály, kollektív szerződés, munkáltatói szabályzat) bemutatható, érzékeltetve az egyes megvalósulási formák lényegi elemeit.

#### 3.1. Törvényi szintű szabályozás

##### 3.1.1. A kezdőlépés: Franciaország

A *right to disconnect* elsőként a vállalati praxis szintjén került a felszínre, amikor is egyes nagyvállalatok (például a Sodexo) „e-mail nélküli munkanapok” gyakorlatát kívánták bevezetni, megelőzni szándékozva ezzel egyes betegségek (mint a kiégés, a *burn-out*) kialakulását. Azonban a francia semmitőszék 2011-es<sup>18</sup> megállapítása szerint nem lehet ezt a jogot a munkavállalók egészségének védelmét szolgáló jog-

<sup>15</sup> Ehhez lásd a későbbiekben a kikapcsolódáshoz való jog tekintetében munkavállalói kötelezettségeket is megfogalmazó fejezetet.

<sup>16</sup> Cour de Cassation, Chambre sociale, du 2 octobre 2001, 99–42.727.

<sup>17</sup> Cour de Cassation, Chambre sociale, du 17 février 2004, 01–45.889.

<sup>18</sup> Cour de cassation, civile, Chambre sociale, du 29 juin 2011, 09–71.107.

intézményként kizárólagosan egy konkrét ügy alapján létrehozni és bevezetni. Tehát nem lehet a kikapcsolódáshoz való jogot esetjogon keresztül felmerült igény alapján megalapítani. Mindezek ellenére ezen ügyet követően a kérdés nagyobb nemzeti és nemzetközi visszhangot kapott, valamint felkeltette a jogalkotó és a szociális partnerek figyelmét is.

A „digitalizált munkavállalók” széles körű védelme 2016-ban merült fel jogalkotási szinten is, amikor a francia kormány előzetes felméréseket, kutatásokat végzett az átfogó munkajogi reformok bevezetését megelőzően.<sup>19</sup> Az egyik legjelentősebb jelentés *Bruno Mettling* nevéhez fűződik, aki a kikapcsolódáshoz való jog vonatkozásában egyfajta *felelősségmegosztásra* is felhívta a figyelmet,<sup>20</sup> hiszen a munkavállalónak is érdeke – egyben valamilyenfajta kötelezettsége is –, hogy a teljesítményének növelése érdekében munkaidőn kívül ne tegyen eleget a munkáltató jogtalan utasításának.<sup>21</sup> Tehát fontos kiemelni, hogy nem csupán a munkáltató jogainak korlátozásáról van szó, hanem ugyanolyan fontos tudatosítani a munkavállalókban, hogy markánsan elválasszák a munka- és magánéletet. A taglalt jog munkavállalói kötelezettségként való meghatározását (vagyis azt, hogy munkaidőn kívül a munkavállalók nem végezhetnek munkát, kötelesek „kikapcsolni” a digitális eszközöket) azonban kivették a törvényjavaslatból.

Egyes szakértők kritikával illették a reform e pontját, hiszen álláspontjuk szerint ezzel csak még szigorúbbá lehetett volna tenni a meghatározott jogot. Ugyanakkor a szakszervezetek véleménye szerint egy ilyen munkavállalói kötelezettség bevezetése csak arra adott volna lehetőséget, hogy a munkáltatók a saját kötelezettségüket be nem tartva a munkavállalókra hárítsák az egyes lépések, intézkedések megtételét.<sup>22</sup> Vagyis azt, hogy a munkavállalók tegyenek eleget saját maguk a *right to disconnect* elvnek azáltal, hogy egyszerűen ne végezzenek munkát munkaidőn kívül, ha nem akarnak. A szerző, egyetértve az utóbbi szakszervezeti állásponttal, felhívja a figyelmet arra a szinte abszurd esetre, hogy ha munkavállalói kötelezettségként van deklarálva akár a kikapcsolódáshoz való jog, akár egyéb magatartásforma, akkor annak megszegése munkajogi következményeket vonhat maga után. Vagyis az, hogy ha a munkavállaló munkaidőn kívül dolgozik (ami ráadásul nagy valószínűséggel a munkáltató gazdasági profitjához járul hozzá), még hátrányos jogkövetkezménnyel is járhat a számára.

Ahhoz, hogy a széles körű elvárásoknak eleget tegyen a szabályozás, a jogalkotó csupán általános rendelkezéseket határozott meg a kikapcsolódáshoz való jog tekintetében, és annak pontos tartalommal való kitöltését és szankcionálását a szociális partnerekre delegálta. Így lehetőség mutatkozik arra, hogy kollektív szerződésekben határozzák meg a kötelező szabályokat és szankciókat. Tehát az ilyen tartalmú kollektív szerződéses rendelkezések mindkét fél (munkáltató és munkavállaló) számára kötelezettségeket írhatnak elő. Például a munkavállalóktól elvárható lenne,

<sup>19</sup> A „Loi Travail” elnevezésű törvény a munkajogi szabályozás megreformálását tűzte ki célul. Az első tervezet 2016. február 27-én lett publikálva.

<sup>20</sup> METTLING, M. Bruno: Transformation numérique et vie au travail, 2015. szeptember. <https://zevillage.net/wp-content/uploads/2015/09/rapport-Mettling.pdf> (2018. 11. 03.).

<sup>21</sup> AVOGARO: i. m., 101.

<sup>22</sup> AVOGARO: i. m., 103.

hogyan a munkahelyi elektronikus eszközeit a munkahelyükön hagyják a munkaidő letelte után, illetve a munkáltató pedig korlátozhatná a szerverek elérését, ha mégis valaki hazavinné például a laptopját.<sup>23</sup>

A francia munka törvénykönyvében szabályozott kikapcsolódáshoz való jogot két esetben kell alkalmazni.<sup>24</sup> Egyrészt ha a munkáltató több mint ötven munkavállalót foglalkoztat; másrészt pedig, ha a munkavállaló az ún. „*forfait-jours*” rezsim hatálya alá tartozik. Ez utóbbi egy speciális munkaidő-számítási módszert takar, amely szerint az általános napi és heti munkaidő szabályait figyelmen kívül kell hagyni, és csupán éves szinten kerül korlátozásra a munkaidő.<sup>25</sup> A maximális mértéket érdekes módon nem órában állapítják meg, hanem napokban (évi 218 nap).<sup>26</sup>

Összességében a *right to disconnect* hatályával kapcsolatban megjegyzendő a széles körű alkalmazás jelentősége. A szabályozás szerint a munkáltatóknak meg kell állapodniuk a szociális partnerekkel az alkalmazandó eszközökről a kikapcsolódáshoz való jog biztosítása érdekében. Ha erre mégsem kerül sor, akkor – végső soron, szubszidiárius jelleggel – a törvény kötelezően a munkáltató egyoldalú szabályozására bízta a kérdést (magatartási szabályzat, kötelezettségvállalás), aminek a jelentősége abban áll, hogy a munkáltató munkavállalói kötelezettségeket is bevezethet e jog biztosítása érdekében. Ebben az esetben viszont az adott vállalat belső szabályzatának kiegészítéseként kell értelmezni a kikapcsolódáshoz való jog meghatározását, amelyet jóvá kell hagyatni az üzemi tanáccsal, illetve véleményezésre kell küldeni az egészségügyi és biztonsági bizottságnak (tehát a munkavállalói „hang” bevonása végső soron nem kerülhető meg). Az eljárás be nem tartása esetén a szabályzat kikényszeríthetetlené válik a munkavállalókkal szemben, vagyis a munkáltató egyoldalú szabályozása a munkavállalókkal betarthatatlanná válik.<sup>27</sup>

A munkáltatói oldal<sup>28</sup> kritikai észrevétele szerint egy problémás, nem zökkenőmentes gazdasági időszakban a kikapcsolódáshoz való jog bevezetése a kis és közepes munkáltatók részére pluszkötelezettséget teremt, amely csupán bővítené a peres esetek számát, illetve veszélyeztetné a gazdasági fellendülést.<sup>29</sup> A munkavállalói érdekképviseltek<sup>30</sup> álláspontja szerint többféleképpen lehetne még fejleszteni a taglalt jogot. Például törvényi szinten rögzíteni kellene, hogy a munkáltató nem

<sup>23</sup> AVOGARO: i. m., 102.

<sup>24</sup> Par. 7, art. 2242-8, Code du Travail: a munkavállalók kikapcsolódáshoz való jogának a módját, illetve a digitális eszközökkel kapcsolatos munkáltatói szabályzatok felállítását ki kell egészíteni azzal az elvvel, hogy az említett esetekben biztosítva legyen a pihenőidő, a személyes és családi élet megléte. (A szabad fordítása.)

<sup>25</sup> FROGER-MICHON, Caroline–JORDAN Christopher: Switching on to switching off: Disconnecting Employees in Europe? <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=2f2f48c4-9e5b-4a1f-b166-a2b0fec80ce5> (2018. 11. 10.).

<sup>26</sup> Forfait jours pour les cadres. <https://droit-finances.commentcamarche.com/faq/1293-forfait-jours-pour-les-cadres> (2018. 11. 10.).

<sup>27</sup> FROGER-MICHON–JORDAN: i. m., 2.

<sup>28</sup> CPME (Confédération des Petites et Moyennes Entreprises, szabad fordításban: Kis- és Közepes Vállalkozások Szövetsége).

<sup>29</sup> AVOGARO: i. m. 104–105.

<sup>30</sup> UGICT-CGT (Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens, szabad fordításban: Mérnökök, Vezetői Állomány és Technikusok Általános Szövetsége).

írhat elő feladatokat a munkavállalóknak pihenőidőben. Emellett szorgalmazza, hogy a kikapcsolódáshoz való jog biztosítására alkalmazható lépéseket, eszközöket közvetlenül jogszabályi szinten rögzítsék. A helyi szakértők elsődleges álláspontja szerint a kérdéses jogot tartalmazó kollektív szerződések alkalmasak arra, hogy egyrészt kötelező rendelkezéseket és szankciókat vezessenek be jogellenes magatartás esetére, valamint arra is, hogy iránymutató deklarációkat fogalmazzanak meg, megcélözva a munka és magánélet egyensúlyára és a távolról való munkavégzés veszélyeire való figyelemfelkeltést.

Jelentős megállapodásnak mondható a 2014. április 1-jén hatályba lépett kollektív szerződés, amely a SYNTEC munkáltatói érdekképviselőt ellátó szervezet,<sup>31</sup> illetve a CGT-CFDT szakszervezetek között jött létre. A szerződés hatálya alá nagyszámú munkavállaló tartozik, akiknek körülbelül a 76%-a irodai dolgozó. Számos védelmi rendelkezést határoz meg az egészség, biztonság és szociális élet megóvása érdekében azon munkavállalók vonatkozásában, akik a „*forfait-jours*” rezsim részei. A megállapodás leglényegesebb elemei a következők: minimális és alapvető pihenő időszak biztosítása; a munkavállalók *kötelezettsége* a „kikapcsolódás” (munkahelyi eszközök tekintetében), és ezt a munkáltató bizonyos eszközökkel ellenőrizheti is. Összességében e szabályok szövegezése nem teljesen pontos és nem határoz meg időt, illetve eljárást, eszközöket, amelyekkel végre lehetne hajtani a megfogalmazott jogot.

### 3.1.2. Olaszországi gyakorlat: „*Lavoro agile*”

A francia jogalkotó kezdeményezését követően, 2016-ban felmerült az igény Olaszországban is a kikapcsolódáshoz való jog szabályozására. A témában két különálló (2229-es és 2233-as számú) törvényjavaslat végül egységes formában került benyújtásra és elfogadásra 2017-ben. A 81/2017. számú törvény<sup>32</sup> két nagyobb részből áll: az önálló munkavégzés védelme (*tutela del lavoro autonomo*) és az ún. *agile work* (*lavoro agile*), ami lényegében a *smart working* jelenség szabályozásáról szól.

A *right to disconnect* szabályozás ismertetése előtt szükséges tisztázni, hogy ki is a *smart worker*, és milyen rendelkezések vonatkoznak rá. A digitalizációval elterjedő *smart work* Olaszországban már jogszabályi szinten szabályozásra került (érdekesség, hogy csupán a közszférában alkalmazandó).<sup>33</sup> A *smart work* rezsim létrejöttéhez a törvényben<sup>34</sup> felsorolt követelményeknek kell teljesülniük, amelyek az alábbiak: írásban kell megkötni a megállapodást; meg kell határozni azt a tevékenységet, amely a munkáltató épületén/telephelyén kívül kerül elvégzésre; emellett ki kell jelölni azokat az eszközöket, amelyekkel a fent említett munka végezhető; valamint a módszert is, amivel a munkáltató gyakorolni tudja az irányítási jogát.

<sup>31</sup> Nevezetesen a műszaki, tanácsadói, IT-szolgáltatói tevékenységet folytató munkáltatók tartoznak ide.

<sup>32</sup> Legge 22 maggio 2017, n. 81. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato (röviden: Legge sul Lavoro Autonomo e Lavoro Agile).

<sup>33</sup> Érdekességét az adja, hogy a „*smart working*” ideáját a magánszférában alkalmazzák a gyakorlatban, mégis a közszféra vonatkozásában létezik a szabályozás.

<sup>34</sup> Art. 18 del Legge 81/2017.



A *smart work* bevezetésének célja a munkáltatók versenyképességének a növekedése és a munkavállalók oldaláról a munka és magánélet egyeztetésének a megkönnyítése. Fontos megjegyezni, hogy ez csupán egy „formai” szabálynak tekinthető az olasz munkajogi rendszerben, hiszen tulajdonképpen egy (függő) munkajogviszonyról van szó, amelyet a felek egy külön megállapodással (*smart working agreement/contratto di lavoro agile*) technikailag más formában hajtanak végre, a munka elvégzésének egy sajátos módját határozzák meg.<sup>35</sup> Mind határozott, mind határozatlan időre létre lehet hozni ezt a megállapodást, és az utóbbi esetben a feleknek megvan a lehetőségük arra, hogy azt felmondják, megfelelő felmondási idő beiktatásával (ami alapesetben harminc nap), és visszatérjenek az általános munkarend alkalmazásához.

Rátérve a *right to disconnect* szabályozására, a fentiek mellett a 81/2017. számú törvény meghatározza, hogy a „smart working megállapodásnak” rendelkeznie kell a pihenőidőről is, valamint meg kell határozni a kikapcsolódáshoz való jog érvényesülését szolgáló technikai és szervezeti eszközöket.<sup>36</sup> A francia példához hasonlóan a jogszabály nem tesz említést azokról az időtartamokról, amelyek a munkáltató kéréseitől, utasításaitól mentesek lehetnének, illetve a speciális eszközökről, amelyek biztosítanák a kikapcsolódáshoz való jogot.<sup>37</sup> Így a jog tartalmát kollektív szerződésben kell meghatározni. Ezzel a törvény egy igen érdekes szabályozási rendszert vezet be: jogszabályi szinten meghatározza a „smart worker” kategóriáját, amihez kötelező érvénnyel hozzákapcsolja a kikapcsolódáshoz való jog garantálását, azonban ezt a (*smart work*) rezsimet a felek megállapodása hozza létre, ami nem is feltétlenül tartalmazza a *right to disconnect*hez kapcsolódó egyes konkrét rendelkezéseket, hanem azokat később kollektív szerződésekben kötik ki. Tehát ahhoz, hogy a kikapcsolódáshoz való jog teljes mértékben érvényesülni tudjon, három szabályozási réteg rendelkezéseire is szükség van. Ez egy nagyon érdekes jogi megoldásnak mutatkozik, azonban álláspontom szerint túlságosan bonyolultnak tekinthető. Kifejezetten akkor, ha munkavállalói szempontból vizsgáljuk a kérdést. Hiszen ahhoz, hogy a dolgozó részére teljes mértékben biztosítva legyen a kikapcsolódás, számos különböző típusú megállapodásra van szükség, ami csökkenti a teljes védelem esélyét.

Az olasz megoldás a franciához képest szűkebb körűnek tekinthető, ugyanis kizárólag a *smart worker*ökre vonatkozik, akik esetében kötelező megállapodni erről a jogról. Az olasz jogalkotó kizárta annak a lehetőségét, hogy a munkavállaló kötelezettségeként legyen meghatározva a kikapcsolódáshoz való jog, így teljes mértékben a munkáltatóra telepíti a szükséges eszközök adaptációját a munkavállaló egészségének megőrzése érdekében.<sup>38</sup>

A Rómában működő két nagy szakszervezeti konföderáció más-más kritikai pontokkal illette az új törvényi rendelkezéseket. A CISL (Confederazione Italiana

<sup>35</sup> SECCI, Noemi: Smart working: contratto di lavoro agile. [https://www.laleggepertutti.it/32177\\_smart-working-contratto-di-lavoro-agile](https://www.laleggepertutti.it/32177_smart-working-contratto-di-lavoro-agile) (2018. 12. 05.).

<sup>36</sup> Art. 19, comma 1 del Legge 81/2017.

<sup>37</sup> DAGNINO, Emanuele–MOSCARITOLA, Idapaola: Diritto alla disconnessione: un diritto di nuova generazione? <http://www.bollettinoadapt.it/diritto-alla-disconnessione-un-diritto-di-nuova-generazione/> (2018. 11. 10.).

<sup>38</sup> AVOGARO: i. m., 108.

Sindacati Lavoratori, Olasz Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége) megállapításai szerint kockázatosnak tekinthető, hogy a felek megállapodásával lehet valaki a törvény hatálya alá tartozó *smart worker*, ahelyett, hogy a törvény legalább kimondaná a kollektív szerződések elsődleges szabályozási szerepét. Emellett a CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro, Olasz Általános Munkás Konföderáció) felhívta a figyelmet a *smart worker*ök személyes adatainak és magánéletének a védelmére, illetve annak megelőzésére, hogy a munkáltatók a munkavállalók munkahelyen kívüli megfigyelését kiterjesztően tudják értelmezni a *right to disconnect* következtében. A kikapcsolódáshoz való joggal kapcsolatos eltérő szakszervezeti álláspontok mellett azonban a CISL és a CGIL egyetértően fordult a parlamenthez annak érdekében, hogy az egyrészt magasabb adókedvezményeket vezessen be a munkáltatók számára abból a célból, hogy kollektív szerződéseken keresztül szabályozzák a taglalt jogot, valamint a *smart work* jelenségét. Másrészt pedig azért, hogy a munkavállalóknak több garanciát biztosítsanak a munkajogviszonyuk fenntartására, amennyiben ki kívánnak lépni a *smart work* rezsimből.<sup>39</sup> Ugyanis – ahogy a fentiekben is megjegyzésre került – közös megállapodással vissza lehet térni a normál munkarendre. Azonban ha ezt a megegyezést a munkavállaló kezdeményezi, fennáll az esélye annak, hogy a munkáltató ezt követően, mintegy „megtorlásként” megszünteti a jogviszonyt.

Munkáltatói véleményt képviselve a Confindustria<sup>40</sup> általánosságban üdvözölte az említett törvény bevezetését, azonban több ponton is javaslatot tett a módosításra. Ezek közül az egyik legjelentősebbet érdemes kiemelni: a munkavállalók rendelkezésre állásával kapcsolatos ún. „idősávok” (*„time slots of workers availability, tali fasce di reperibilità”*) esetleges bevezetése folytán felmerülő aggályokat. Ugyanis ezen időtartam (*time slots*) alatt – amely nem minősül munkaidőnek – a munkavállaló azonnal köteles lenne válaszolni a munkáltató megkeresésére, miközben ezen időtartamon kívül ugyanúgy elérhető lehetne telefonon vagy e-mailen keresztül, de nem lenne kényszeríthető az azonnali válaszadásra. Azonban ez a kétértelmű megfogalmazás a javaslatot tevők céljának (vagyis a *right to disconnect* biztosításának) pont az ellenkezőjeként is értelmezhető, hiszen ez lényegében a munkavállaló azon jogát szüntetné meg, amely alapján nem kötelezhető a normál munkaidőn kívül feladatok elvégzésére.<sup>41</sup>

Releváns gyakorlati példaként említhető az Unicredit Bank S.p.A.-val kötött kollektív megállapodás. Ebben meghatározásra került, hogy a vállalat és a munkavállalók közötti telefonos, e-mailés vagy bármilyen egyéb technológiai eszközön folytatott kommunikációt a munkáltatóra vonatkozó nemzeti kollektív szerződésekben lévő munkaidős szabályok tiszteletben tartásával kell alkalmazni.<sup>42</sup> Tehát ha a felek nem

<sup>39</sup> AVOGARO: i. m., 109.

<sup>40</sup> Olasz Gyáriparos Szövetség. <http://www.confindustria.it> (2018. 11. 04.).

<sup>41</sup> ALBINI, Pierangelo (ed.): Disegno di Legge AC. 4135 – Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. Confindustria, XI Commissione Lavoro pubblico e privato, Camera dei Deputati, Audizione Informale, 2017. január 10. <http://www.confindustria.it/wps/wcm/connect/www.confindustria.it5266/94504d61-6747-458b-8621-11319022b1c0/Audizione+AC+4135+-+10.01.2017.pdf?MOD=AJPERES> (2018. 12. 05.).

<sup>42</sup> AVOGARO: i. m., 110.

állapodnak meg speciális *right to disconnect* rendelkezésekben, akkor is a munkáltató kötelezettsége, hogy tiszteletben tartsa a munkavállaló pihenőidejét. Itt érdemes megjegyezni, hogy a megállapodás is csak a felek közötti kommunikációt említi, és nem szigorúan munkavégzésről van szó. Kérdéses, hogy ez alapján általánosan kijelenthető-e, hogy a kommunikációt nem kell tényleges munkavégzésnek tekinteni.

Az elsődleges kísérletek után kijelenthetjük, hogy – legalábbis Olaszországban – a törvényben meghatározott általános jog megfelelő végrehajtásának tekinthető a szociális partnerek közötti megállapodás anélkül, hogy annak szabályozását individuális megállapodások szintjére delegálnák.<sup>43</sup> Mindemellett nem hagyható figyelmen kívül a jog szűk körű hatálya. Véleményem szerint azon munkavállalók esetében, akik azonos feltételek mellett vannak foglalkoztatva, mint a *smark worker*ök (csak éppen nem rendelkeznek a szükséges megállapodással), hasonló módon jogosultak a kikapcsolódáshoz, így az ő részükre is biztosítani kellene a fent meghatározott védelmi garanciákat.

### 3.2. Vállalati szintű önszabályozó modell – Németország

Németországban (a francia és olasz példával ellentétben) a munkáltatók az önkéntes önszabályozás útját választva alakítottak ki hasonló policyket, amelyek illeszkedni tudnak a saját egyéni vagy ágazati szükségleteikhez. Számos német cég felismerte, hogy a munkavállalókra helyezett állandó nyomás káros hatással van a munkavégzésre.<sup>44</sup> Ezért próbáltak meg egyensúlyi helyzetet teremteni a munkavállalók érdekei és a saját gazdasági szükségleteik között.

Például egy autóiipari vállalat (a Daimler) a *Mail on Holiday* nevezetű szoftver (automata törlés policy) alkalmazásával opcionális módon lehetővé tette a munkavállalói számára, hogy a szabadságuk alatt a beérkező e-mailek automatikusan törölve legyenek a postafiókból (természetesen a későbbi visszakéreshetőség mellett).<sup>45</sup> Ezt követően 2010–2011-ben számos kormányzati kutatás készült a munkamagánélet egyensúlyáról, ami szintén alátámasztja azt, hogy szükséges a kérdéskörrel foglalkozni.

Másik érdekes megoldásként említhető a Volkswagennél bevezetett gyakorlat, ahol alkalmazásra került egy program, ami lehetővé teszi, hogy a dolgozók ne kapjanak e-maileket egy meghatározott időtartamban (délután hat és reggel hét óra között) a céges telefonjaikon.<sup>46</sup> Továbbá a Henkel is egyfajta időkorlátozást alkalmaz a munkahelyi üzenetek ellenőrzésével kapcsolatban: karácsony és újév között csak sürgős esetben lehet e-mailt kiküldeni. Fontos azt is látni, hogy ez nem csak „önzetlen” lépés a munkáltatók részéről. Egyrészt természetesen a munka-magán-

<sup>43</sup> AVOGARO: i. m., 110.

<sup>44</sup> SARVA, Amol: Why Germans Work Fewer Hours But Produce More: A Study In Culture. [https://www.huffingtonpost.com/amol-sarva/why-germans-work-fewer-ho\\_b\\_6172262.html?guccounter=1](https://www.huffingtonpost.com/amol-sarva/why-germans-work-fewer-ho_b_6172262.html?guccounter=1) (2018. 11. 20.).

<sup>45</sup> Should holiday email be deleted? <https://www.bbc.com/news/magazine-28786117> (2018. 11. 10.).

<sup>46</sup> RAHN, Cornelius: VW Workers Wary of Burnout Win Break From BlackBerry Messages. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2011-12-23/volkswagen-employees-wary-of-burnout-win-relieve-from-blackberry-messages> (2018. 09. 01.).

élet egyensúly fenntartását célozza a szabályozás, másrészt viszont a munkavállalók hosszú távú teljesítményét szeretnék megtartani azzal, hogy próbálják a kiegészés és a túlzott igénybevétel veszélyét elhárítani.

A közsférából is hozható példa: a szövetségi munkaügyi minisztérium szabályzata szerint tilos bármiféle kommunikáció a dolgozókkal a munkaidőn kívül (kivéve a sürgős eseteket).<sup>47</sup> Nagyon fontos garancia a rendelkezés mellé, hogy a vezetők nem tehetnek semmiféle fegyelmi intézkedést annak elérése érdekében, hogy a munkavállalók valóban kikapcsolják a kérdéses eszközöket, valamint ha a munkavállaló nem válaszol a munkaidőn kívüli megkeresésre. Ezt azért érdemes kiemelni, mert a francia/olasz gyakorlatnál a munkavállalói kötelezettségtelepítést éppen ezért vették ki a törvényből, hogy ne lehessen áthárítani a dolgozóra a felelősséget, illetve ne lehessen szankcionálni az esetleges kötelezettségzegést.

Kérdésként merül fel, hogy vajon mi ösztönzi a munkáltatókat ilyen szabályzatok bevezetésére, ha nincs rá törvényi kötelezettségük? Egy elemzés szerint<sup>48</sup> a válasz a munkához való hozzáállásban keresendő. Eszerint a német munkakultúra a munkavállalók idejének a produktív és hatékony használatát értékeli, szembeállítva például az amerikaival, amely a „nonstop” munkát dicsőíti.<sup>49</sup> A német munkavállalók koncentrált légkörben próbálják meg teljes egészében elvégezni a munkát, hogy megőrizzék a tényleges magánéletüket, ezzel megvalósítva a „*work hard, play hard*” attitűdöt.<sup>50</sup> Így a munka és magánélet egy tisztább szétválasztása valósulhat meg.

Egyes álláspontok azonban támadják az önszabályozó modellt, mert nem bizonyul elég hatékonynak.<sup>51</sup> Emellett javasolták a jelenleg szűkebb körű gyakorlatok (például a szabadság ideje alatti tiltás) kiterjesztését általánosan a munkaidőn kívüli kommunikációra. Megítélésem szerint azonban el kell választani a személyi hatály „hatékonyságát” (azazhogy mekkora munkavállalói csoportra terjed ki a szabályozás) és a tényleges alkalmazás „hatékonyságát” (milyen szinten éri el a kívánt hatást az adott szabály). Vagyis, egy olyan jog, illetve – a másik oldalról nézve – kötelezettség, amely a felek felismerésén alapul (mint esetünkben a német vállalatok önszabályozása), sokkal inkább fog érvényesülni a gyakorlatban, mint azokat, amelyeket a jogalkotó előír a feleknek. Hiszen ha a felek belátják, hogy érdekükben áll a tényleges alkalmazás, akkor a rendelkezések betartása nem pusztán egy külső kényszer lesz, amit adott esetben „látszatintézkedésekkel” próbálnak teljesíteni. Természetesen megjegyzendő, hogy csupán a felek akaratára bízott szabályozás nem tekinthető elégségesnek ez esetben.

<sup>47</sup> VASAGAR, Jeevan: Out of hours working banned by German labour ministry. <https://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/europe/germany/10276815/Out-of-hours-working-banned-by-German-labour-ministry.html> (2018. 11. 20.).

<sup>48</sup> SARVA: i. m.

<sup>49</sup> SECUNDA: i. m., 27.

<sup>50</sup> SARVA: i. m.

<sup>51</sup> STUART, Keith: German Minister Calls for Anti-Stress Law Ban on Emails Out of Office Hours. <https://www.theguardian.com/technology/2014/aug/29/germany-anti-stress-law-ban-on-emails-out-of-office-hours>. (2018. 11. 20.).

### 3.3. Az USA „hibrid” szabályozási megoldása

Jelenleg az USA-ban – sem szövetségi, sem állami szinten – nincs törvényi szabályozás a taglalt téma vonatkozásában, annak ellenére, hogy a munkabiztonsági és munkaegészségügyi törvény (Occupational Safety and Health Act, a továbbiakban: OSHA)<sup>52</sup> keretei megengedik a *general duty clause*-on<sup>53</sup> keresztül kikényszeríthető szabályok létrehozását, amennyiben nincs hatályos munkavédelmi szabályozás. Annak, hogy a problémát a munkavállalók egészségének és biztonságának szabályozásán keresztül (nem pedig például munkaidő-pihenőidő relációban) oldják meg, több gyakorlati előnye is van.<sup>54</sup> Egyrészt magának az OSHA-nak a megléte, hogy már alapvető szinten foglalkozik a munkavédelemmel. Másrészt az OSHA olyan jogi szempontokat tartalmaz, amelyeket a francia és német példánál is fellelhetünk: a *general duty clause* – akárcsak a francia modell – alapvető „generálklauzult” tartalmaz, valamint lehetőséget biztosít a munkáltatóknak arra, hogy a saját igényeikhez igazított sztemderdeket határozzanak meg – ahogy a német példák esetén is láthattuk. Harmadrészt az is hangsúlyozandó, hogy a törvény minden munkavállalót egyformán kezel.<sup>55</sup>

Az egyes szövetségi államoknak jelentős szerepe van a munkahelyi biztonság és egészség garantálásában, azonban az OSHA messzemenően az elsődleges forrása a munkavédelmi szabályoknak szövetségi szinten.<sup>56</sup> Egyes megfontolások<sup>57</sup> szerint, ha mégis sor kerülne a munkavállalók kikapcsolódáshoz való jogának általános érvényű szabályozására, akkor azt az OSHA-ban lehetne kihirdetni. Emellett a szabályozás egy „megtorlásellenes” záradékot is tartalmazhatna, amely lehetővé tenné a dolgozók számára a kikapcsolódáshoz kötődő túlmunka elleni tiltakozást, a retorziótól való mentesség jegyében.

Mindebből az látszik, hogy az USA-ban is felismerték, hogy szükséges foglalkozni a munkavállalók munkaidőn kívüli kommunikációjával, annak ellenére, hogy a munkával való túlterheltség amerikai eszménynek tűnhet, miszerint csak kemény munkával lehet elérni azt a bizonyos – nehezen meghatározható – „amerikai álmot”.<sup>58</sup>

2018-ban New York városa kísérletet tett a *right to disconnect* szabályozására.<sup>59</sup> A jelenleg is a városi tanács előtt lévő javaslat<sup>60</sup> értelmében a több mint tíz munka-

<sup>52</sup> Kodifikálva a US Code 651-678. §-ba.

<sup>53</sup> Az „általános kötelezettség klauzula” előírja, hogy a munkáltatóknak olyan munkahelyet kell biztosítaniuk, amely mentes a halált vagy súlyos testi sérülést okoz(hat)ó ismert veszélyektől.

<sup>54</sup> SECUNDA: i. m., 6.

<sup>55</sup> Az amerikai jogrendszer különbséget tesz *non-exempt* és *exempt* munkavállalók között. Az előbbi esetében például lehetőség van a heti negyven munkaóra után jogosultak túlórapótlékára, míg utóbbi esetben erre nincs jogosultság.

<sup>56</sup> A tanulmány nem foglalkozik az OSHA alkalmazásának részleteivel, tekintettel a bonyolult szabályozásra. Alkalmazása alól számos kivétel van, azonban a legtöbb magánvállalkozás a hatálya alá tartozik.

<sup>57</sup> SECUNDA: i. m., 29.

<sup>58</sup> SECUNDA: i. m., 2. Érdekes gondolat olvasható Ronald Wright „A Short History of Progress” című könyvében, miszerint a szocializmus azért nem vert gyökeret az USA-ban, mert ott a szegények nem kizsákmányolt proletariátusnak látják magukat, hanem „ideiglenesen zavarban lévő” milliomosoknak.

<sup>59</sup> WOLFE, Jonathan: New York Today: The Right to Disconnect. //www.nytimes.com/2018/03/23/nyregion/new-york-today-the-right-to-disconnect.html (2018. 11. 10.).

<sup>60</sup> Int. No. 726–2018, pontos cím: „A local law to amend the New York city charter and the administrative code of the city of New York, in relation to private employees disconnecting from electronic communications during non-work hours.”

vállalót foglalkoztató magánvállalatoknak meg lenne tiltva, hogy kötelezzék a munkavállalókat az elektronikai eszközök munkaidőn kívüli ellenőrzésére és a megkeresésekre való válaszolásra. Ha mégis kötelezik a munkavállalókat, bírság járna érte. Lényeges, hogy nem a munkáltatók és munkavállalók közötti kapcsolattartás lenne tilos, hanem arra biztosítana lehetőséget a szabályozás, hogy a dolgozók ne válaszoljanak az e-mailre, sms-re, és a retorziótól se kelljen félniük. A javaslat emellett írásbeli szabályzatalkotásra is kötelezi a rendelkezés hatálya alá tartozó munkáltatókat. Valamint meghatározza a szabályrendszer érvényesítését és az alkalmazandó szankciókat.<sup>61</sup>

### 3.4. Elméleti kérdések

A bemutatott gyakorlati példák alapján kérdésessé válhat elméleti szinten is, hogy egy ilyen jellegű probléma szabályozására vajon egy jogszabályban rögzített anyagi jog vagy egy döntési lehetőségként meghagyott, „nyitott kapu” jellegű megoldás lehet a hatékonyabb. Hiszen jelen esetben is – ahogy számos „digitalizációs” kérdésben – az a helyzet alakult ki, hogy a meglévő jogszabályi keretek nem képesek teljes mértékben lefedni az új típusú problémákat. Ennek megoldásával kapcsolatban három fő irányvonal felrajzolása végezhető el. Először is, ha az új kérdésekre teljesen új válaszok születnek, tehát a jogalkotó új szabályokat alkot; másrészt csupán alapvető szabályozási elemeket (alaptételeket, sztenderdeket) fektet le, arra való hivatkozással, hogy ugyanilyen gyorsan további változások fognak bekövetkezni, így a szigorú szabályozás célszerűtlen lenne; harmadik irányvonalként pedig az az eset említhető, amikor a problémák azonosításán van a hangsúly, és annak pragmatikus kezelésére tesznek lépéseket.

Napjainkban egyre gyakoribb a generálklauzulák alkalmazásával való szabályozás. Tehát például a jogalkotó nem írja elő konkrétan egy eljárás menetét, hanem csak meghatározza az azzal elérni szükséges célt; leginkább csak ajánlja bizonyos önszabályozó eszközök kialakítását, alapozva ezzel a szabályozott alanyok önszabályozására (*regulated self-regulation*, „szabályozott önszabályozás”). Megjegyzendő, hogy *Kun Attila* – e tekintetben is releváns – megállapítása szerint a jognak – akár „kemény”, akár „puha” – egyik általános jellemzője, hogy a „papírjog” sohasem fordul át azonnal, feltétlenül gyakorlattá; hangzatos elvek jogi normákban való deklarálása még messze nem garancia azok tényleges érvényesülésére.<sup>62</sup> Átemelve e gondolatmenetet a jelen esetre, megállapítható, hogy a jogszabályi szinten meghatározásra került kikapcsolódáshoz való jog még nem feltétlenül fog ténylegesen érvényesülni a gyakorlatban.

A fentiekben leírt számos szabályozási lehetőség körében egyaránt találhatunk előnyös és hátrányos vonásokat. Álláspontom szerint e problémakörben (*right to disconnect*) a legideálisabb szabályozási technikának tekinthető az a forma, amely

<sup>61</sup> A teljes javaslatot lásd <https://legistar.council.nyc.gov/LegislationDetail.aspx?ID=3458217&GUID=8930D471-5788-4AF4-B960-54620B2535F7&Options=ID%7CText%7C&Search=disconnect>.

<sup>62</sup> Kun Attila: A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban – Az új Munka Törvénykönyve apropóján. *Pázmány Law Working Papers*, 2012/41, 3.

értelmében *törvényi szinten* a jogalkotó csak egy generális szabályt, munkáltatói kötelezést határoz meg, és annak tartalommal való kitöltését a felek – elsősorban kollektív – szerződéses megállapodására bízta. Vagyis törvényben meghatározásra kerül, hogy a munkavállalóknak joga van a kikapcsolódáshoz (ahogy a fent kifejtett francia esetben is), azonban lényeges pont, hogy a személyi hatály ne legyen szűkítve (például csak meghatározott munkavállalói létszám esetén kell alkalmazni). Ezt követően a felek szerződéses megállapodása ágazat- vagy munkáltatóspecifikusan képes lenne arra, hogy a törvényben kitűzött célokat a helyi viszonyokhoz képest teljesítse, meghatározva a leghatékonyabb eszközöket (szerverek letiltása, szoftverek telepítése...).

Ugyanakkor egyértelműen problémákba ütközhet ez a megoldás azon államok esetében, ahol nem túlzottan érett a kollektív tárgyalások rendszere. Egyébként ez a módszer egyrészt azért tűnik megfelelő szabályozásnak, mert ezzel a megoldási formával lehetősége nyílik a munkáltatóknak arra, hogy a speciális körülményeket, az adott ipari ágazatnál meglévő jellegzetességeket beépítsék ebbe a munkavállalói jogosultságba. Emellett az is kijelenthető, hogy ilyen – a munkavállalóknak kedvező – szabályt az érdekképviseleti szervek bevonásával érdemes megalkotni. Valamint azért is szükséges az alapvető jog törvényi meghatározása, mert pusztán a felek – vagyis leginkább a munkáltató – döntésére bízott önszabályozási modell esetében, ha nincs jogszabályi kötelezettség a munkavállalók munkaidőn kívüli technológiai kommunikációja korlátozására, nem valószínű, hogy a cégek nagy számban, trendszerűen – és valóban érdemben – szabályozni fogják e kérdéskört. Hiszen így semmilyen kötelezettségük nem lenne erre azon kívül, hogy akár CSR- (Corporate social responsibility, társadalmi felelősségvállalás) elemként létrehozzanak belső szabályzatokat, ezzel is növelve munkáltatói brandjük értékét a munkavállalók, illetve a társadalom felé. Mint minden modern technológiával összefüggő jogi szabályozásnál, itt is felmerül az állandó kérdés, hogy vajon a jog tudja-e követni a hihetetlen gyorsaságú változásokat. Azonban erre a problémára is megoldást jelenthetne az általános elv rögzítése (aprólékos, bürokratikus szabályozás helyett).

#### 4. Kapcsolódó jogterület – munkaegészségügy

A kikapcsolódáshoz való jog nemcsak a szigorúan vett munkajogi (munkaidővel kapcsolatos) szabályozással van összefüggésben, hanem ezenkívül szoros kapcsolatot mutat a munkaegészségüggyel is. Mi sem bizonyítja ezt jobban, mint hogy az USA jogrendszerében jelenleg munkaegészségügyi körökben foglalkoznak a *right to disconnect*-tel. Ebben a pontban (számadatokkal, statisztikákkal) bemutatom, hogy miért is kiemelten fontos a munkavállalóknak a megfelelő regenerációra szolgáló időt, illetve a munkaidőn kívüli kommunikáció korlátozását biztosítani.

Ahogy a bevezető részben is említésre került, a munkaidőn kívüli technológiai elérhetőség, az állandó kapcsolódás a munkához nagymértékben hatással van a munkavállalók egészségére. Legkirívóbb példaként említhető, amikor is a munkavállalók szó szerint „halálra dolgozzák” magukat (és itt jellemzően nem a fizikai munkásokról, hanem fehérgalléros munkavállalókról van szó). Már évek óta létezik

egy japán kifejezés (*karoshi*) azokra a személyekre, akik túlmunka miatt veszítették életüket.<sup>63</sup> A számos okos eszköz lassan lehetetlenné teszi, hogy a munkavállalók kilépjenek a munkából. Több esetben is megállapításra került, hogy a fáradt, túlhajszolt munkavállalók sokkal magasabb arányban sérülnek vagy betegednek meg. Emellett fontos kiemelni azt is, hogy a több munka nem feltétlenül egyenlő a jobb munkával, sőt sok esetben a termelékenység hiányához fog vezetni.<sup>64</sup> Ezért is nagyon fontos, hogy a munkavállalóknak biztosítva legyen a pihenéshez való idő, a kikapcsolódás, ami valóban pihenéssel és regenerálódással telik.

Az Eurofound által 2015-ben készített Hatodik európai munkakörülmény felmérés<sup>65</sup> adatai szerint a több mint 35 000 interjúalany 14%-a beismerte, hogy a pihenőidő alatt is folyamatosan vagy nagy részben érintettek a munkájuk vonatkozásában. 21% elmondása szerint mindig vagy nagy részben túlságosan fáradtnak érzik magukat, hogy részt vegyenek a házimunkában. Érdekes adat még, hogy a megkérdezettek 45%-a az elmúlt egy évben dolgozott a szabadidejében azért, hogy elérje a munkáltató célkitűzéseit.

Tehát az információtechnológiai eszközök használatából eredő előnyöknek (például a gyorsaság, hatékonyság növekedése) a munkavállalóknál jelentkező mentális és fizikai egészségügyi ára lehet.<sup>66</sup> Vagyis a biológiai következményeken<sup>67</sup> túlmutató jelentősége van a kérdésnek. Itt megemlítenéd a *telepressure* kifejezés, amely a munkával kapcsolatos válaszáadásra való markáns belső kényszert írja le, kombinálva a válaszok gyorsaságával való aggodalom érzésével. Ez a jelenség azonban nem a tényleges munkavégzésre fókuszál, hanem csak a munkával kapcsolatos üzenetek megválaszolására.

Azonban mielőtt messzemenő és általános következtetéseket vonnánk le a fentiek tükrében arról, hogy a munkaidőn kívüli kommunikáció/munka folytatása minden esetben károsan hat a munkavállalókra, fontos megállni egy pillanatra és figyelembe venni a korábbiakban is kifejtetteket. Vagyis hogy egyes munkakörök esetében egyre nagyobb jelentősége van az egyéni hatékonyság szem előtt tartásának, valamint a munkakörökhöz tartozó kockázatok külön-külön való, egyéniesített értékelésének.

<sup>63</sup> Egy közelmúltbeli esetben például egy 31 éves újságíró japán nő túlmunka miatti szívelégtelenségben hunyt el. Az adatok szerint egy adott hónapban 159 óra rendkívüli munkaideje és csupán kettő pihenőnapja volt. Lásd még McCURRY, Justin: Japanese woman 'dies from overwork' after logging 159 hours of overtime in a month. <https://www.theguardian.com/world/2017/oct/05/japanese-woman-dies-overwork-159-hours-overtime> (2018. 11. 20.).

<sup>64</sup> SECUNDA: i. m., 4.

<sup>65</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015> (2018. 11. 20.).

<sup>66</sup> BARBER, Larissa K.–SANTUZZI, Alecia M.: Please Respond ASAP: Workplace Telepressure and Employee Recovery. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2015/2, 172.

<sup>67</sup> Egyes kutatások kimutatták, hogy az este kilenc óra után végzett munkavégzéssel kapcsolatos kommunikáció (e-mail-olvasás és írás) nagymértékben összefügg az alvás minőségével, ami hosszú távon kihat a munkahelyi teljesítményre, emellett kiégéshez vezethet. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24123651> (2018. 11. 20.).



## 5. Összegzés

A *right to disconnect* szabályozásának alapvető célját az adja, hogy a munkáltatók ne kötelezessék – akár csak informálisan is – a munkavállalókat munkaidőn kívüli munkavégzésre. Ennek egyre nagyobb teret ad a technológiai eszközök mindennapos használata. Ahhoz, hogy a célkitűzés – vagyis a munkavállalók kikapcsolódáshoz, szabadidőhöz való joga – ténylegesen érvényesüljön, az is szükséges lenne, hogy a munkavállalók ne is akarjanak munkaidőn kívül technikai eszközökön munkát végezni, kommunikálni. Tehát a munkajog „egyéniesítésének” elvét figyelembe véve célszerű lenne meghagyni a lehetőséget a munkavállalóknak, hogy ha individuális igényük úgy kívánja, akkor meglegyen a lehetőségük a *right to connect*-re. Azonban annak eldöntése, hogy mely esetben van szó egyéni döntésről, illetve munkáltatói elvárásról, utasításról, igen bizonytalanak mutatkozik, a két szcenárió elválasztása rendkívül képlékeny. Természetesen elmondható, hogy a szabályozás hozzájárul a sokat emlegetett *work-life balance* megteremtéséhez, illetve a munkavállalók pihenéshez való jogának megalapozásához is. Azonban kérdéses, hogy vajon szükséges-e teljes mértékben korlátozni a munkáltató azon jogát, hogy a különös méltánylást érdemlő esetben elérje, és rendelkezésre állásra kötelezze a munkavállalóját.<sup>68</sup>

### Abstract

Recently, the increasing intensity of digitization and technological development has gradually blurred the boundaries between work and private life and taking a distance from work becomes more and more difficult nowadays. The so-called 'after-work connectivity', or work after working time could be based either upon the employee's individual decision, or upon the employer's – rightful or arbitrary – expectation. The main aim of this article is to analyse the so-called emerging „right to disconnect” which has become a heated labour law debate in recent years. First of all, this paper takes the phenomena of 'constant availability' (or 'standby') in a traditional sense – and the related labour law practice – as a starting point for analysis. Subsequently, the paper determines what „right to disconnect” exactly means and what kind of regulatory forms and techniques – for example, legislative or self-regulatory – exist in various countries (among others: France, Italy, Germany, USA). Accordingly, the paper then evaluates characteristics of these differing systems, levels and regulatory solutions. Last but not least, the paper outlines some emerging problems and issues from various fields of related branches of legal regulation (such as health and safety of workers).

<sup>68</sup> KUN: i. m., 151.