
**A munkával és a pihenéssel töltött idő
arányosításának több szempontú társadalom-,
és jogelméleti problémája közgazdasági,
ergonómiai, szociológiai
és szociálpszichológiai megközelítésben ***

Prugberger Tamás** – Jakab Nóra*** – Mélypataki Gábor****

ha összehasonlítjuk főként a 17. századtól kezdve Európában és Amerikában egyaránt uralkodóvá vált gazdaságfilozófiai rendszereket és ezek alapján kialakult foglalkoztatási viszonyokat, azt látjuk, hogy amíg a manufaktúris, majd pedig az azt felváltó gyáripari termelés nem alakult ki, hanem családi vállalkozási keretek között folyt a termelés és a kereskedelem, a cégtulajdonos családi vállalkozók a teherbírásuktól függően dolgoztak és voltak benn műhelyekben és/vagy üzleteikben. Ha elfáradt, nemcsak ő, hanem a vele együttdolgozó segédek és inasok is abbahagyták a munkát. Az, hogy mennyi ideig volt egy műhely vagy üzlet nyitva, az részben a település helyhatóságának az elvárásával általában összhangban álló céhszabályzatokban meghatározott időkeretben került meghatározásra. Ez az időszak a megrendelői kör fogadásának, kiszolgálásának a napi időtartamát szabályozta, ami egybe esett a termék előállításával, valamint az árueladáson túlmenően az árubeszerzés és elrendezés napi időkeretével. Ennek megfelelően a megrendelői és a vevői kör kiszolgálása általában a reggeli nyolc vagy kilenc órával kezdődött el és általában egy vagy fél óras ebédszünet beiktatásával a késő délutáni, kora esti órákig, általában a 18-19. óráig tartott. Ennek megfelelően a családi vállalkozási-gazdasági rendszerben általában 11 óra

* A tanulmány Nemzeti Kutatási Fejlesztési és Innovációs hivatal által támogatott „K 120158, K_16 kutatási témapályázat - A kiszolgáltatóbb fél helyzete a munkavégzési jogviszonyokban az európai és a magyar szabályozás tükrében” keretében készült.

** Professor emeritus, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete, Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék.

*** Habilitált egyetemi docens, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete, Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék.

**** Adjunktus, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete, Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék.

volt a kialakult munkaidő.¹ Ezzel szemben a hivatalokban, vagyis a közszolgálatban a tisztviselők munkaideje szintén az ügyfélfogadási idővel összhangban általában reggel 9 órakor kezdődött és tartott délig vagy déli 13 óráig és a két, vagy egy órás ebédszünetet követően délután 14 órától általában 16 óráig, legfeljebb 16.30-ig. Ennek megfelelően az állami és a helyhatósági köztisztviselők napi szolgálati ideje általában hat, vagy hat és fél óra volt. Ez összefüggött a közszolgálat kiváltságos, ún. „pragmatizált” jellegével.² Ezzel a privilégiummal, valamint a státuszbiztonsággal kívánta a központi államszervezet és azt utánozva a helyhatósági szervezet a köztisztviselői szolgálat tekintélyét a polgárság irányában demonstrálni. A családi kisvállalkozói kereteket kinövő egyéni és kialakuló társas cégeknél egyre több irodai-adminisztratív tevékenység ellátására és a pénzügyintézeteknél kifejezetten ilyen munkakörök ellátására kialakuló magántisztviselői munkakörökben a munkaidő valamivel több, általában napi 7-8 óra között mozgott. A munka-, és a hivatalos idő szombatonként a kialakult szokás szerint délig tartott, ami egészen a legutóbbi időig megmaradt, hasonlóképpen, mint az itt leírt teljesen privilegizált köz-, és félig privilegizált magántisztviselői szolgálati jogviszony munkaideje.³

Ez, ahogy a 18. századtól kezdve általánossá kezdett válni előbb a manufaktúrákban, majd az azokból a gépesedéssel kialakult gyáripar és az ezzel összefüggő tömegtermelés, valamint az áruházi tömegértékesítés, a munkaviszony is az egyes gyárakban és áruházakban elszemélytelenedve nagyszámú munkás és eladói felvétellel párosult. A foglalkoztatás elszemélytelenedése és a vállalkozói profitéhség következtében a munkáltatók egyre inkább a haszon növelésére törekedve a tömegmunkást és az áruházi eladói kört alulfizetve a napi munkaidőt a kora reggeli óráktól a késő esti órákig, általában reggel 6 és este 19 vagy 20 óra közötti időben határozták meg. Ez általában napi 12-13 órát tett ki a kontinentális európai államokban, míg Angliában a manchesteri vadkapitalizmusban előfordult a napi 16 órás munkaidő is. A könnyűiparban, főleg a textiliparban részben a szívósságuk és állóképességük, valamint kezűgyességük miatt előnyben részesült a női- és a gyermekmunka, akik szintén a férfiakkal együtt az itt említett

¹ Nikisch, Artur: *Arbeitsrecht*, 2. Aufl. JC.B. Mohr Verlag, Tübingen, I. Band, 12-215. o.; Söllner, Alfred: *Arbeitsrecht*. 12. Aufl. W. Kohlhammer Verlag, Stuttgart—Berlin—Köln—Mainz. § 2. (Das geschichtliche Entwicklung des Arbeitsrechts); Prugberger Tamás: A munkavégzéssel összefüggő kapcsolatok jogi szabályozásának fejlődéstörténete. In: *A civilizisztika fejlődéstörténete*. Doktori tankönyvek, 2. Sorozatszerk: Bragyova András.

² V.ö.: F.J. Peine—Fridrich Hennenlein: *Beamtenrecht*. C. F. Müller Verlag, 2. Aufl. 2-8. o.; Balázs István: A közszolgálati jogviszony személyi hatálya a világ főbb közszolgálati rendszereiben. *Magyar Közigazgatás*, 1992/2. sz.; Magyar Zoltán: *Magyar Közigazgatás*. Magyar kir. Egyetemi Nyomda, Bp. 1942. 376. o. sköv. 95. o. s köv. o.

³ A többi munkatárssal ellentétben a vezető magántisztviselőkkel és alkalmazottakkal munka-, és szolgálati szerződés helyett beiktatási szerződést kötnek. Lásd: Dagmal Kayser: Leitende Angestellte. In: *Arbeitsrecht Blatte*, 1996. 22-23. pp.; Elisabet Mayer: *Die arbeitsrechtliche Stellung des cadres superieus in Frankreich*. Inargual Dissertation. Uni Trier, Trier, 1993.; Rolf Birk Die leitende Angestellte – Einige rechtsvergleichend Bemerkungen. *Recht der Arbeit*, 4/1988.; Henry Fayol: *Az ipari és általános vezetés—tervezés—közvetlen irányítás—koordinálás—ellenőrzés*, Közgazdasági és Jogi Kiadó, Budapest, 1984.

munkaidőkeretben kellett, hogy dolgozzanak, azonban a felnőtt férfiakkhoz képest alacsonyabb munkabérért.⁴

A 19. század harmadik harmadában részben a szakszervezeti szerveződés, részben a sztrájkok büntetőjogi tiltásának hatására kialakult az üzemi tanácsi szerveződések hatására, részben pedig abból eredően, hogy az egészen kiskorú és a felnőttekével azonos munkaidőben meghatározott gyermekmunka, a férfi és a női munkaerő kimerülésgé történő agyonhajszolása és az igen kis fizetések miatti alultápláltság következtében nagy volt a születési elhalálozás. A gyermekek egy jelentős része testi vagy szellemi fogyatékossgal született meg, ahol pedig ilyen nem állt fenn, az egészségtelen gyermekmunka tette olyanná a serdülőt, hogy a sorozáson katonai szolgálatra alkalmatlanná nyilvánították. Erre felfigyelve, maga a liberális állam csökkentette a munkaidőt Angliában, Németországban és Franciaországban egyfelől eleinte napi 12 órában meghatározva a munkaidőt, a gyermekmunkát pedig legfeljebb 9 órában meghatározva, a munkába lépési életkort pedig a 12. életév betöltésében megállapítva.⁵

A tiltás miatt hosszú ideig titkosan, és „búvópataként” megszerveződött üzemi tanácsokkal felvértezve eredményesen működő illegális szakszervezeteket végül is legalizálni kellett és ugyanígy el kellett ismerni a legalitását az eredetileg vadsztrájkoknak minősített és résztvevőit büntetőjogi szankcióval sújtó csoportos munkabeszüntetést, lehetővé téve az „arany formulának” elnevezett jogi előírásokkal rendezett sztrájkot. Ennek és a közben kialakult munkáltatói szövetségeknek, valamint e szövetségek és a szakszervezetek között gyakran állami részvétellel folytatott érdekegyeztetési eljárásoknak az eredményeképpen a 18. század utolsó negyedétől kezdve kialakult a napi 8 órás munkaidő a szombati 4 órára lerövidítettel egybekötve. Mindezt tételes-jogilag Magyarországon az 1860. évi, majd pedig az 1875. évi „gyári törvényhozás” rendezte párhuzamosan a nyugat-európai államokkal.⁶

Ez vezetett végül is Nyugat-Európában a G. M. Keynes által a II. világháború alatt átmenetileg működött „new deal-nek” elnevezett „welfare society”-hez, amely azonban az USA-ban visszarendeződött a háború befejezését követően mérsékelt liberális kapitalizmussá, Nyugat-Európában azonban ez, vagyis a szociális piacgazdasággal egybekötött jóléti államrendszer (welfare state) vált közel félévszázados időtartamra meghatározóvá.⁷ Ennek, és a 89/391. számú EKG minimálstandard-irányelv hatásaképpen a nyugat-európai államok munkajogi kódexei vagy az egyes munkajogi intézményeket szabályozó munkatörvényei tele voltak a munkavállalók szociális és egzisztenciális, valamint egészségügyi érdekeit

⁴ L. az 1. sz. lánjegyzetet, továbbá: Prugberger Tamás—Nádas György: A munkajogi szabályozás alakulásának főbb csomópontjai a szociális piacgazdaság nyugt-európai és a reálszocialista piacgazdaság rendszerében. in: *Publicationes Universitatis Miskolciensis Sectio Iuridica et Politica, Tomus XXXII.*, 2014. 439-453. o.

⁵ Uo.

⁶ 1884: XVII. tc. második ipartörvény; Prugberger Tamás: *A szövetkezetfelügyeleti intézményrendszer fejlődése (az általános gazdaságirányítás és vállalatfelügyeleti modellfejlődés vetületében)*. Szövetkezeti Kutató Intézet (SZKI.) Közlemények, 178., Budapest, 1984. 20-21. o.

⁷ Keynes John Maynard: *A foglalkoztatás, a kamat és a pénz általános elmélete*. KJK. Budapest, 1965.; Samuely László: *A jóléti állam ma*. Gyorsuló Idő sorozat. Magvető, 1985.

védő minimál-standardokkal, ami jellemezte a munkaidő, a pihenőidő szabályozását is.⁸ Ezeket a minimál-standardokat elsődlegesen az első nyugat-német kancellár, Konrad Adenauer a közgazdászprofesszor alkancellárjával Ludwig Erhardtal együtt vezette be⁹ a munka-, és a pihenőidőre vonatkozó jogi szabályozásba is (Arbeitszeitordnung-AZO, majd Gesetz-AZG.). Ez volt a mintája a munkaidőről és a pihenőidőről szóló 93/104. sz. EGK. irányelvnek, aminek alapján az akkori kis létszámú Európai Gazdasági Közösség (EGK) tagállamai, úgy, mint Franciaország (l' loi Aurby), Olaszország (196/97.) és a BENELUX államok, valamint a később belépett országok ehhez a saját törvényeiket igazították

Eme első EGK irányelv és az ezt kiegészítő ajánlás alapján vált általánossá, hogy a heti munkaidő a rendkívüli munkavégzéssel együtt nem haladhatja meg a heti 48 órát, az ajánlás pedig arról szólt, hogy a heti rendes munkaidő 40 óránál ne legyen több. Ha mégis a heti munkanapokon túlmunkára lenne szükség, az a heti 6 órát ne haladhatta meg, ha pedig egymást követő három napon keresztül kell túlórázni, a túlmunka ideje legfeljebb csak napi két óra lehet. A munkaidőre vonatkozó jogszabályok meghatározták a túlmunka heti és havi, valamint éves órakorlátját, amit ágazati kollektív szerződésben meghatározott mértékig a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével maximum 6 hónapi időtartamra meg lehet emelni, ami többszörösen meghosszabbítható, azonban a munkavállaló munkáltatói jogkövetkezmények alkalmazási tilalma mellett bármikor felmondhat. Ezen annyi módosítás történt a későbbi irányelvekben, hogy átmenetileg a törvényileg lehetővé tett heti munkaidő maximális tartamát 52 órára felemelték, amiről azonban a most hatályban lévő 2004/93. sz. EK irányelv szerint vissza kellett állni a túlmunkával egybekötött heti 48 órára. Ennek ellensúlyozására lépett be az előbb ismertetett megállapodáson alapuló túlmunka növelését lehetővé tevő fakultatív szabályozás. Ugyanakkor már az 1993. évi első irányelvet módosító 2000/34. sz. irányelvvel bevezetésre került a legfeljebb hat havi időtartamra szóló referencia időszak, amit a magyar Mt. munkaidőkeretként hasonló időtartamra szabályoz. Ez azt jelenti, hogy a napi és a heti munkaidő meghatározása a napi 4 órára történő leviteli és a 12 órára is történő felemelési lehetőség mellett e kereten belül rugalmasítható, és ha az ez alatt ledolgozott munkaórák száma a heti 40 óra átlagát meghaladja, akkor kell csak a referencia időszak, vagyis a munkaidőkeret végén a rendkívüli munkavégzésért járó pótlékot kifizetni. A referencia időszakkal, vagyis a munkaidőkerettel el lehet kerülni a túlórapótlékok havonta történő kifizetését, ami a munkavállalóknak egyáltalán nem kedvező helyzetet idéz elő, mert többhavi késéssel jut hozzá a túlmunkáért járó bérpótlékaihoz.

A rendszerváltásig, pontosabban az EK-nak a rendszerváltást követő közép-, és kelet-európai volt kommunista államokkal történt bővítéséig ilyen hosszú

⁸ Kiss György (szerk.): *Az európai unió munkajoga*. Osiris Kiadó, Budapest, 362. o. és 367-374. o.; *Jura Europae (Droit du travail—Arbeitsrecht)*, I-3. Vol. – Band. Edition technique juris chasseurs, Paris – C. H. Beck Verlag, München 9 tagállam munkajogánál Arbeitzeit, Ruhezeit & Urlaub címszó alatt; Hennsler/Braun (Hrsg.): *Arbeitsrecht in Europa*. Dr. Otto Schmidt Verlag, Köln, 2011. Valamennyi európai ország munkajogánál Arbeitzeit & Urlaub címszavaknál.

⁹ Bővebben lásd: Prugberger: Munkavállalói biztonság a globalizációban. *Valóság*, 2 (2008), 41-43. o.

munkaidőkeret nem létezett. A régi tagállamok ma is hagyományosan pár hetes, legfeljebb egyhónapos munkaidőkeretet alkalmaznak. A tapasztalat az, hogy a rendszerváltással, vagyis a Szovjetunió és a Varsói szerződés felbomlásával megszűnt a kétpólusú hatalmi rendszer és a transzatlanti globális nagyhatalom, az Amerikai Egyesült Államok (USA) egyeduralkodói hatalmi pozícióba került, és ezt kihasználva, most már globálissá tenni törekedve kemény neoliberalizmust alakított ki.¹⁰ Ezt kihasználva elkezdte lépésről-lépésre erodálni a nyugat-európai államok és az EK-ból a 2000 márciusában megtartott Lisszaboni Csúcson megalkotott uniós alkotmányt helyettesítő Szerződést. Az Európai Unió (EU) úgy módosította a munkajogi irányelveket, hogy azokban egyre szűkültek a korábban irányelvekkel a munkajogba beépített szociális minimálstandardok. Az eddig már ismertettekből kitűnve ez vonatkozik a munkaidő és a pihenőidő időtartamára is.

A jelenlegi 2003/88. sz. EK irányelv szerint a heti munkaidő maximuma főszabályként heti 48 óra. Nem, vagy csak nagyon árnyaltan lehet kivenni az irányelvből, hogy ebből a rendkívüli munkára eső rész a heti 40 és 48 óra közötti időtartam. Arra még egy szerény utalás sincs, hogy a túl-, illetve a rendkívüli munkavégzést indokolt bérpótlékkal honorálni.¹¹ Csupán a kontinentális európai államokban alakult ki szokásjogilag és került be a munkaidőt érintő tételes-jogi előírások közé, hogy a heti 40 és az ennek megfelelő havi és éves rendes munkaidőt meghaladó túlmunkaórákat honorálni kell, mégpedig a hétköznapon végzett túlmunkát 50, a heti pihenőnapokon és a munkaszüneti napokon végzett pedig 100 %-os pótlékkal. A munkavállaló a hétköznap végzett túlmunkapótlék helyett a túlórákkal arányos szabadidőt kérhet, ha pedig a szabadidő iránti kérés heti pihenőnap vagy munkaszüneti napra vonatkozó túlmunkára vonatkozik, akkor az arányos szabadidő mellett 50 %-os mértékű túlmunkapótlék jár. Minderről az irányelvben azért nem esik szó, mert az Egyesült Királyságban a rendes munkaidő heti 48 óra. Pótlék csak az ezen felül végzett munka után jár, amelyre az irányelv lehetőséget ad kivételesen olyan esetben, amikor ezt az adott vállalatnál folyó munkavégzés, illetve technológia vagy pedig a gazdasági helyzet kivételesen indokolja. Ilyen esetben a heti munkavégzés ex lege a kontinentális európai államokban pótlékfizetés mellett, az Egyesült Királyságban pedig a nélkül heti 52 óra lehet.¹² Ezt meghaladón azonban a már említett ágazati kollektív szerződés melletti felhatalmazással bármikor felmondható külön megállapodással ez, és heti 60 órás munkavégzést kötnek ki.

A munkaidő növelésére és rugalmas meghatározására irányuló ezen tendencia a Zell am See-ben tartott, „menekülés a munkajogból” témájú munkajogi konferencián vette kezdetét.¹³ Ekkor vetődött fel, hogy irányelvileg is lehetővé kellene tenni, hogy ügyelet, folyamatos üzemelés, több műszak, idény-, és családi munka esetén a munkaidő heti 60, a két munkanap közötti pihenőidő pedig a

¹⁰ Ennek ideológiai alapját megteremtette a chicagói közgazdasági iskola Friedrich Hayek: *Piac és szabadság*, KJK. Budapest, 1995. és Milton Friedman: *Kapitalizmus és szabadság*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1996.

¹¹ Lásd a 6. cikkely b.) pontját.

¹² Adrien Hart—Andrew Tgart: *Arbeitsrecht in Grossbritannien*. Rz. 28. In Hensler—Braun (Hrsg.): 500. p.

¹³ L. a 9. lábjegyzetet.

főszabályként meghatározott 11 óra helyett 8 óra lehessen. Az 1992. évi korábbi magyar Mt. ennek az irányelvjavaslatnak megfelelően módosította a munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó előírásait, amit csak az után módosított vissza úgy, hogy a heti 48 órát meghaladó munkavégzés csak ügylet és készenléti jellegű valamint idény-, és családi munkavégzés esetén lehetséges, viszont a két munkanap közötti 8 órára lerövidíthető pihenőidő az előbb megjelölt esetekben továbbra is megmaradt.¹⁴ Ezt a megoldást az új, 2012. évi Mt. is változtatás nélkül átvette és a korábbihoz képest készenlét esetében csak az alpbér 20 %-át, ügylet esetében pedig csak a 40 %-át fizeti. Teszi ezt annak ellenére, hogy az Európai Törvényszék Spanyolországot és Németországot érintő három ügyben kimondta, hogy az ügyletet rendes munkaidőnek kell tekinteni, aminek alapján és az USA-ban érvényes „Ot portal to portal act” figyelembevételével a munkahelyen készenlétben vagy ügyletben való tartózkodást is rendes munkaidőnek kell tekinteni teljes bérfizetés mellett.¹⁵ Sőt, a készenlétre vonatkozóan az Európai Curia azt is nemrégiben kimondta, hogy a munkavállalók lakóhelyén lévő vállalati kirendeltség megszüntetése miatt a munkakezdéshez szükséges útbaigazításért és adatokért a korábbi kirendeltség helyett a központba kell utazni, azt is teljes fizetéssel járó készenlétnek kell tekinteni.¹⁶ Mindezt a magyar jog a készenlét és az ügylet tekintetében sem a rendes munkaidő, sem az annak megfelelő bérfizetés tekintetében most sem veszi figyelembe, holott a nyugat-európai államok a készenlétre és az ügyletre vonatkozó rendes és rendkívüli munkaidőre vonatkozóan az irányelv alapján kialakított szabályokat alkalmazzák teljes bérfizetés mellett.¹⁷

A magyar jogi szabályozás a munkaidő tekintetében hátrányosabb, mint az uniós jogi rendezés. Ez megmutatkozik abban is, hogy míg nyugaton – miként már jeleztük – főszabály a túlmunka esetén a bérpótlék, ami a munkavállaló kívánságára váltató át szabadidőre, addig a 2012. évi Mt. első tervezete szerint a munkáltató határozta volna meg, hogy a túl-, illetve a rendkívüli munkát szabadidővel, vagy bérpótlékkal honorálja.¹⁸ A szakszervezeti tiltakozások miatt végül ez úgy módosult, hogy e kérdésben a munkáltató és a munkavállaló közösen állapodik meg. Annál fogva azonban, hogy a munkáltató az erősebb fél e

¹⁴ L. az 1992. évi Mt. 2001. évi módosítását, amely a 118/A. §-al a munkaidőkeretet bevezette; Kiss Gy.(szerk.): 383. s köv. o.; Prugberger: A Munka Törvénykönyvének jogharmonizációs célú módosítása. *Napi Jogász*, 2 (2001), 12. o.

¹⁵ Információ Prof. Marley S. Weisstől, University of Maryland (USA).

¹⁶ Az ide vonatkozó irodalom: Zaccaria Márton Leó: Fogalmi változások a munkaidő kapcsán az új Munka Törvénykönyvben. *Miskolci Jogi Szemle*, 1 (2013), 130-142. o.; Fodor T. Gábor: A Munka Törvénykönyve munka-, és pihenőidő szabályozásának jogi megfelelőségéről. *Magyar Munkajog*. 2 (2016), 21-36. o.; Sipka Péter-Zaccaria Márton Leó: Dolgozik, pihen? A munkaidő fogalmának bővítése az Európai Bíróság újabb ítélete nyomán, tekintettel a magyar bírói gyakorlatra. *Jogtudományi Közöny*, 9 (2016), 449-457. o.; Prugberger: A munkaidő, pihenőidő és a szabadság új hazai szabályozásának megítélése a munkavállalói érdekek szempontjából. *Pro Futuro*, 2 (2017), 31-47. o.

¹⁷ E. C. 2000. 10. 3. ítélete a valenciai mentőállomás ügylete tekintetében. in: *Neue Zeitschrift für Arbeits-, und Sozialrecht*. 2003. 1019. o. További két ítélet, német korházi ügylet vonatkozásában in: *Neuen Juristischen Wochenschrift*, 2003. 2971. o.

¹⁸ L. Prugberger: *Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel*, Novotni Alapítvány K. Miskolc, 2013., 174. o.

„megállapodásban”, és ezért az ő akarata fog érvényesülni. Látszatra a hétvégi pihenőidő kedvezőbb, mint az irányelvben előírt, mert az irányelvben másfél nap, míg a magyar Mt.-ben két nap, azonban a nyugati tagállamok esetében munkavégzés nincs, csak ügylet, amelyet a cég alkalmazottai hetenként egymást felváltva látnak el. Ugyanakkor viszont annál fogva, hogy e régi tagállamokban a szombat is hivatalos munkanapnak számít, a négyhetes minimális alapszabadság nem 20 nap, mint nálunk, hanem 24 és 30 nap között mozog.¹⁹

Úgy tűnik, hogy részben a német autóipar, részben pedig a németországi demográfiai deficitből adódó munkaerőhiány miatt, és mivel a magyar ipar túlnyomóan a hazánkba telepített kihelyezett német autógyártáson nyugszik, és a nálunk is a németekéhez hasonló eddigi demográfiai deficit miatti munkaerőhiány következtében a magyar kormány teljesítette a német autógyártás ama igényét, hogy a munkaidő és a túlmunka lehetősége, valamint a referencia időszak, vagyis a munkaidőkeret jelentősen növekedjen. Ennek figyelembe vételével lépett hatályba 2019. január 1-vel többek között a munkaidő szervezésével összefüggő korábbi jogi szabályozás módosításáról szóló 2018. évi CXVI. törvény, amely a rendkívüli munkavégzés korábbi 250, kollektív szerződéssel 300 órára emelhető éves mértékét 400 órára emelte fel. Egyúttal lehetővé tette azt is, hogy a referencia időszak, vagyis a munkaidőkeretnek az Mt.-ben főszabályként 4 hónapban, kollektív szerződéssel pedig 6 hónapban megállapítható hossza három éves időtartamra kitágítható legyen. Jól lehet a tv. előírása szerint e hosszabbításra csak a munkáltató és a munkavállaló között létesülő megállapodás alapján kerülhet sor, azonban ennek ellenére mégis durván sértheti a munkavállalók érdekeit, mivel az erősebb felet jelentő munkáltató ki tudja kényszeríteni a gyengébb pozícióval rendelkező munkavállalótól. A munkavállaló kiszolgáltatott helyzetét tovább növeli, hogy e megállapodás lehetősége a magyar szabályozásban -- a külföldi szabályozással ellentétben -- nincsen országos ágazati kollektív szerződésben rögzített felhatalmazáshoz kötve, és nem áll fenn a munkavállaló számára a megállapodásnak a fentiekben már bemutatott a nyugati tagállamokban alkalmazott bármikori felmondási lehetősége. A három évre hosszabbítható munkaidőkeret pedig teljesen kiszolgáltatja a munkavállalót, mivel ilyen hosszú idő alatt csődbejutással vagy önfelszámolással a cég megszűnhet úgy, hogy a munkavállalóknak a több hónapra, sőt több évre esedékes felgyülemllett túlmunkapótlékot nem tudja kifizetni, a bérgarancia-alap pedig a kifizethető összegkorlát miatt erre nem nyújt fedezetet. A szerzőtársak egyike (P.T.) egy korábbi tanulmányban összehasonlítva eme új szabályozást a hasonló nyugati-, és közép-európai államokéval, kimutatta, hogy azok a munkavállalók érdekeit jobban védik, mint ez a mostani magyar szabályozás.²⁰ Ami pedig a már kialakított gyakorlatot illeti, az állásidőre nem alpmunkadíjat fizetnek, hanem kifizetik az átlagkeresetet, azonban annak ellenére díjazásmentesen túlóráként le kell dolgozniuk az állásidővel kiesett időt. Ha pedig a munkavállaló a

¹⁹ Lásd a 7. lábjegyzetben megjelölt Jura Europae és Hennsler/Braun (Hrsg.) országszabályok közlésénél az Arbetzeit, Ruhezeit és Urlaub címszavakat.

²⁰ Prugberger Tamás—Tóth Hilda: A 2012. évi Munka Törvénykönyvének egy újabb módosítása a rendkívüli munkavégzés korlátainak tágítása érdekében. *Jogtudományi Közöny*, 1 (2019), 27-30. o.

munkaviszonyának korábbi megszűnése miatt ezt teljesíteni nem tudja, visszakövetelik tőle az állásidőre kifizetett átlagkeresetet. Ennek jogossága azért kérdőjelezhető meg, mert az állásidő alatt is a munkavállalónak a munkahelyen kell tartózkodnia, ezért a túlóra után járó pótlék ki nem fizetése a győri Audi Autógyár részéről jogalap nélküli gazdagodás. Ennek ellenére a Győri Törvényszék másodfokon hajlamos ez irányú kereseti követelést megítélni.²¹

Ami a kormányzati tisztviselőket illeti, a szintén 2018 decemberében a parlament által elfogadott kormányzati igazgatásról szóló CXXV. törvénynek a munka-, pihenőidőt és szabadságot érintő XVIII. fejezete a korábban rájuk is vonatkozott közszolgálati köztisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. tv.-hez hatálya alatt maradt kormánytól független országos, valamint a területi és a helyi önkormányzati szervek köztisztviselőihez viszonyítva munkaidejük hosszát megnövelte, szabadságukat viszont megrövidítette. A két lényeges szigorítás, illetve jogelvonás közül konkrétan az egyik a munkaközi szünettel függ össze, mivelhogy korábban a köztisztviselő a munkaközi szünettel maga rendelkezett, most viszont a munkáltató bármikor azt megszakíthatja és munkavégzésre kötelezheti a kormánytisztviselőt. Ez komoly sérelem a kormánytisztviselők számára, mivel korábban a kormánytisztviselő a munkaközi szünettel maga rendelkezett, és el is hagyhatta a munkahelyét. Most viszont erre nincs lehetősége a bármikori rendelkezésre állási kötelezés miatt. Sőt a 2018. évi CXXV. törvény hatályba lépését megelőzően a kormánytisztviselő a többi köztisztviselőhöz hasonlóan, ha munkahelyén maradt, és az ottani étteremben vagy büfében ebédelt, az beszámított a munkaidejébe, és nem kellett az ún. munkaközi szünetet külön ledolgoznia, most viszont igen, mégpedig annak ellenére, hogy a munkahelyen kell a munkaközi szünet alatt is maradnia, illetve olyan helyen kell tartózkodnia rendelkezésre állva, ahol főnöke bármikor elérheti. Eme új szabály értelmében azért, hogy továbbra is pénteken 14 órakor haza tudjanak menni a kormánytisztviselők hétfőtől csütörtökig minden nap átlag 9 órát kell dolgozniuk. Ugyanis korábban rájuk is főszabályként az érvényesült, hogy a munkaidő napi 8 óra, kivéve a pénteket, amikor reggel 8 órai kezdéssel a munkaidő 14 órakor befejeződik. Ezt viszont a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény nem mondja ki, csak azt, hogy a munkaidő a kormányzati tisztviselők esetében is napi 8 és heti 40 óra, ami főszabályként túlmunkával napi 12, heti 48 órára mehet fel, mint e tv. megalkotása előtt is. Ebben, sem a készenlét, sem az ügyelet, sem pedig a munkaidőkert esetében a Kttv.-hez képest nincsen változás. Negatív változás csupán a munkaidő-meghatározással összefüggő munkaközi szünet új szabályozásából eredő hétfő és csütörtök közötti átlag 9 óra időtartamú munkaidő, hogy pénteken a munka 14 órakor befejezhető legyen. Az is egy korlátozás a rendszeresen rendkívüli munkaidőben dolgozók számára, hogy míg a Kttv. alapján évi 25 munkanap szabadidő átalány járt a részükre, addig most eme új tv. XVIII. fejezete alapján csak 24 munkanap.

²¹ napi.hu 2019. február 4-iki hírközlése az AUDI győri vállalatától. Feldolgozva Prugberger: A többletmunkavégzés korlátainak liberalizálásával összefüggő jogi, ergonómiai, család-, és népesépolitikai problémák. *Új Magyar Közigazgatás*, 2 (2019), 115. o.

Már lényegesebb és egyértelmű korlátozások jelentkeznek a szabadság esetében. Míg korábban a főiskolai végzettségű köztisztviselők alapszabadsága 25 nap volt, eme új tv. alapján csak 20 nap, ami szolgálati idejünkkel összefüggő besorolási fokozatuk növekedésével arányosan az alapot jelentő 3 nap maximálisan 9 napra emelkedik, míg korábban részükre a pótszabadság ugyancsak 3 nappal kezdve 11 napra ment fel. A vezetők esetében korábban a Kttv. alapján 25 munkanap alapszabadságon felül főosztályvezetőnek 13, főosztályvezető helyettesnek 12, osztályvezetőnek 11 munkanap pótszabadság járt, addig e törvény szerint a 20 munkanap alapszabadságon felül főosztályvezetőnek csak 10, osztályvezetőnek pedig csak 5 munkanap pótszabadság jár. Ez már egy komoly sérelmet okozó radikális csökkentés.

Érthető, hogy mindez a kormánytisztviselők körében komoly elégedetlenséget váltott ki, és ezért azoknak a kormánytisztviselőknek a többsége, akik elérték a nyugdíjba menetelhez szükséges szolgálati éveiket, a 65 éves kor betöltése előtt nyugdíjba vonultak. Új embereket azonban helyükre nem vettek fel, viszont fizetésük megemelésre került. Ez azonban olyan munkaterhet jelent a megmaradt kormánytisztviselőknek, hogy fennáll a veszélye annak, hogy idő előtt kiégnek. Ezért antihumánus és nem családbarát ez a jogpolitikai megoldás, ami a szellemi és testi kifáradás okán a közsférában nem fogja elősegíteni a demográfia kedvező irányba fordulását.

Ugyanakkor a kormányzati igazgatásról szóló e törvény jogrendszerbeli és jogdogmatikai zavart is okozott. Jogrendszerbelit azzal, hogy kivette a munkaidő és a szabadág szabályozása tekintetében a kormánytisztviselőket a Kttv.-ből. Ez elkerülhető lett volna azzal, ha a Kttv.-be ülteti át e módosításokat. Jogdogmatikai zavart és ellentmondást pedig azzal okozott, hogy a többi köztisztviselő esetében azt mondja a Kttv. 226. §-a, hogy ahol a köztisztviselőkre nincs külön szabályozás, úgy a Kttv.-nek a kormánytisztviselőkre vonatkozó szabályait kell alkalmazni. Reájuk tehát továbbra is a Kttv. vonatkozik, mivel személyükre nem hat ki a kormányzati igazgatásról szóló tv. Ennél fogva viszont a kormányzati igazgatásról szóló törvénynek a kormánytisztviselők munkaidejének és szabadságának a köztisztviselőkhöz viszonyított szigorúbb rendezései az egyenlő bánásmódról szóló 2003. évi CXXV. törvénybe is ütköznek. Ezen kívül pedig szerzett jogokat sértenek. Ennél fogva a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXXV. törvény XVII. fejezete alkotmányossági szempontból sem állja meg a helyét. Ezért indokolt volna hatályon kívül helyezni.

A fentiek tehát egy nagyon fontos problémára hívják fel a figyelmet, nevezetesen a munkahelyen a munkavégzőt érő pszichoszociális kockázatokra és azok következményeire. A pszichoszociális kockázatok és a munkahelyi stressz a munkahelyi biztonság és egészségvédelem legnagyobb kihívásai közé tartoznak. Jelentősen befolyásolják az egyének, szervezetek és nemzeti gazdaságok egészségét.²²

²² A munkahelyi stressz mellett fontos beszélni a motiválatlanság következményeiről is. A szervezeti biztonságról szóló irodalom kizárólag a szervezetet körülvevő fenyegetésekre összpontosított, és a szervezet „golyóálló” védelmére irányult, mint növény, műszaki vagy informatikai architektúra, nem pedig komplexumként, egy társadalmi-műszaki egység. A holisztikus szervezeti megközelítések

Az európai munkavállalók mintegy fele véli úgy, hogy a stressz gyakori a munkahelyén, és az elveszített munkanapok megközelítőleg fele a stressznek tudható be. A mentális egészséghez kapcsolódó számos egyéb problémához hasonlóan a stresszt is hajlamosak vagyunk félreérteni vagy egyfajta stigmaként értelmezni. Ha azonban emberi hiba helyett inkább szervezeti problémaként kezeljük, a pszichoszociális kockázatok és a stressz éppúgy kezelhetők, mint bármely más munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi kockázat. A pszichoszociális kockázatok a nem megfelelő munkatervezésből, -szervezésből és -irányításból, valamint a rossz munkahelyi szociális közegből fakadnak, és negatív pszichológiai, fizikai és szociális következményekhez, például munkahelyi stresszhez, kiégéshez vagy depresszióhoz vezethetnek. Néhány példa a pszichoszociális kockázatokhoz vezető munkakörülményekre: túlterheltség, egymásnak ellentmondó elvárások és tisztázatlan feladatkör; a munkavállaló nem vesz részt az őt érintő döntések meghozatalában és nincs befolyása a munkavégzés módjára; rosszul irányított szervezeti átalakítás, munkahelyi bizonytalanság; nem hatékony kommunikáció, a támogatás hiánya a vezetők és a kollégák részéről; pszichológiai és szexuális zaklatás, harmadik fél által elkövetett erőszak. Fontos, hogy a munkaköri követelmények mérlegelésekor a pszichoszociális kockázatokat – például a túlterheltséget – ne tévesszük össze az olyan stimuláló és időnként kihívásokkal teli helyzetekkel, ahol a munkavállalót támogató munkakörnyezet veszi körül, és megfelelő képzésben és ösztönzésben részesül annak érdekében, hogy a legjobb tudása szerinti teljesítményt nyújthassa. A jó pszichoszociális környezet jó teljesítményre és egyéni fejlődésre ösztönöz, és hozzájárul a munkavállalók mentális és fizikai jóllétéhez. A szervezet vonatkozásában a negatív hatások közé tartozik az általánosan gyenge üzleti teljesítmény, a munkahelyről való gyakoribb hiányzás, a beteg állapotban és emiatt nem hatékonyan végzett munka („presenteeism”), illetve a több baleset és sérülés előfordulása. A hiányzások időtartama általában hosszabb, mint más kiváltó okok esetében, és a munkával kapcsolatos stressz hozzájárulhat az előrehozott nyugdíjazások arányának növekedéséhez. A vállalkozások és a társadalom becsült költségei jelentősek, nemzeti szinten több milliárd euróra rúgnak.²³

Magyarországon²⁴ a Munka Törvénykönyve (Mt.) és a Munkavédelmi törvény (Mvt.) is előírja, hogy a munkát végzőknek joguk van a biztonságos és egészséges

elterjedésével teret nyert a szervezeti biztonság belső hangsúlya - hangsúlyozva az egyének és csoportok szervezeten belüli szerepét - a 100% -os biztonság célja azonban továbbra is fennmaradt. A szervezeti biztonság legújabb koncepciója - a biztonsági kultúra - arra törekszik, hogy kiküszöbölje a biztonsági veszélyeket a szervezetek életéből. Több tanulmány - a stresszről és annak hatásairól szóló nemzetközi irodalom alapján - rámutat arra, hogy a szervezeti biztonság ezen megközelítése nem vesz figyelembe egy fontos tényezőt, nevezetesen a stressz hiányát, és ebből következően a motiváció, az éberségi szándék és az energia sokféleségét. Lásd erről: Lazányi Kornélia: *A Szervezeti biztonság és a Munkahelyi Stressz Kapcsolata*, in: TAYLOR 5 (2016), 24-31. o. <http://www.analecta.hu/index.php/taylor/article/view/13053> (2019. október 30.)

²³ <https://osha.europa.eu/hu/themes/psychosocial-risks-and-stress> (2019. október 30.)

²⁴ A Semmelweis Egyetem Magatartás-tudományi Intézete által szervezett országos reprezentatív népegészségügyi felmérések (Hungarostudy, 1995, 2002) nyomán külön kiképzett kérdezőbiztosok, 1995-ben 12.370 személyt, és 2002-ben 12.668 személyt kerestek fel lakásukon. 1995-ben 1308 férfi és 1701 nő, 2002-ben 2355 aktív munkavállaló férfi és 2175 nő vett részt ezekben a felmérésekben. A

munkafeltételekhez. Ennek biztosítása elsődlegesen a munkáltató feladata. A pszichoszociális kockázatok fogalmát a munkavédelmi törvény 2008. január 1-jétől hatályos módosítása vezette be (87. paragrafus 1/H.). Szintén a munkavállalók egészségvédelmét szolgálja az Mvt. 44. paragrafusának 2008. január 1-től hatályos kiegészítése, amely szerint a munkát csak olyan munkakörülmények között és időtartamban lehet végezni, hogy az a munkavállaló egészségét, testi épségét ne károsítsa. A jogalkotás is elismeri, hogy a munkavégzés túl hosszú időtartama és a nem megfelelő munkakörülmények növelik az egészségkárosodás kockázatát. A vizsgálat eredményei, hogy a munkahelyi stressz káros egészségügyi következményei az elmúlt évek során egyre több munkavállalót fenyeget a hazai munkaerőpiacon. Ezért is sürgető a munkahelyi stressz csökkentésére vonatkozó jogszabályi előírások betartása és a munkahelyi mentálhigiéné fejlesztését célzó intervenciók bevezetése.²⁵

munkahelyi feszültség Jakab Ernő és Lázár Imre modellében a munkahelyi bizonytalanság, a munkával való elégedetlenség, a munkatársi támasz hiánya és a munkahelyi kontroll hiányából származtatható. 1995-ben a krónikus munkafeszültség a magyar aktív munkavállalók 17,05%-ára volt jellemző, 2002-ben ez az arány 25,47% volt. A magas munkafeszültséggel jellemzett férfiak és nők körében 1995-ben és 2002-ben is szignifikánsan nagyobb mértékben volt jelen a klinikai mértékű depresszív tünetegyüttes az alacsonyabb munkafeszültséggel jellemezhető alkalmazottakkal való összevetésben. 2002-ben a krónikusan fokozott munkafeszültség a férfiaknál négyszeresére, míg a nőknél kétszeresére emelte a klinikai mértékű depresszió rizikóját. A magas munkafeszültség mindkét nemnél szignifikáns mértékben növelte a betegség nélküli munkaképesség-csökkenés esélyét. Míg a munkafeszültséggel jellemzett férfiak esetében a betegállományban eltöltött napok számával nem találtak szignifikáns összefüggést, a nőknél igen. Férfiaknál a munkafeszültség elemeinek kombinált hatásai a munkahelyi kontroll hiányával, a munkahelyi bizonytalansággal és a munkával kapcsolatos. Lásd erről: Jakab, Ernő és Lázár, Imre: Munkahelyi pszichoszomatika. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 3 (2007). 313-343. o. ISSN 0025-0279.

²⁵ Lásd erről Salavecz Gyöngyvér: Munkahelyi stressz és egészségi állapot összefüggése a Hungarostudy 2013-as felmérése alapján. In: *Magyar Lelekiállapot 2013*. Semmelweis Kiadó és Multimédia Stúdió, Budapest, 89-105. o. A tanulmány a 2013-as Hungarostudy adatok alapján a magyar aktív dolgozók körében, a munkahelyi stressz és az egészségi állapot közti kapcsolatot vizsgálta. A Hungarostudy A 2013 magyar munkavállalók mintáján végzett vizsgálat igazolta, hogy az Erőfeszítés-jutalom egyensúlytalanság (EJE) modell keretein belül vizsgált munkahelyi stressz előrelélője a hazai munkavállalók egészségének és jóllétének. A modell összetevői, az EJE és a túlvállaló magatartás meghatározója a depressziónak, a szubjektív jóllétnek, a szomatikus tünetek súlyosságának, a kockázatos alkoholfogyasztásnak és a dohányzásnak. A magyar munkavállalók körében kapott eredmények az egyéb pszichoszociális kockázatok felmérésére, illetve ezeknek a kockázatoknak a megelőzésére, illetve csökkentésére kötelezi a munkáltatót. Erre a célra bizonyítottan hatékony stresszkezelési módszerek alkalmazására van szükség, amelyek növelik a stressztűrő képességét a munkavállalóknak, illetve olyan szervezeti szintű beavatkozások tervezése szükséges, amely a munkahelyi pszichoszociális környezetet azon tényezőinek módosítására képes, amely ténylegesen hat a munkavállaló jóllétére, egészségi állapotára.

Léteznek-e a munkahelyi stressz kezelésének jogi keretei? – Jó gyakorlatok

A munkáltatók egyik legfontosabb feladata a klasszikus munkajogi kötelezettségek rendszerében azon hatások felismerése és csökkentése, mely a munkahelyi stressz generálását idézi elő. A jog eszközeivel a stressz jelensége komplexitása okán nehezebben megfogható, mint a munkavállaló testi épségét érintő munkavédelmi szabályok kezelése. Az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés keretében a munkahelyi balesetek és üzemi balesetek elkerülésére kialakult formulák régebb óta fennállnak, illetve jelentős részük objektív körülményeken alapszik. A stressz azonban lelki-pszichikai a munkavállaló bensőjében kialakuló feszültség érzet, mely az adott személyiségének függvénye – szubjektív érzet. Az egyes munkavállalók stresszfaktorokra való reagálása személyenként eltérő. Azonban egy munkahelyi közösségben a fent vázolt körülmények hatására tömegjelenséggé válhat, éppen ezért kezelése is egységes és kétfázisú kell legyen. Az egyik fázis a munkáltató általános intézkedéseivel függ össze, mely a kollektíva minden egyes tagját egyformán érintő munkáltatói döntése. Ezt a munkáltatói döntést kell kiegészíteni az egyénekre szabott stresszkezeléssel. Az első döntés elsősorban a munkajog által értékelhető munkaszervezési döntésekből fakad. A második kissé túllépve a kereteken a cégek társadalmi felelősségvállalásának a keretében valósulhat meg szorosan kapcsolódva az első intézkedéshez. Az első és második lépcső teljesen nem választható el egymástól, mivel az általános munkáltatói döntések is a társadalmi felelősségvállalás keretébe tartoznak.

A társadalmi felelősségvállalás (továbbiakban CSR-ként is említjük) esetében a munkáltató a kötelező jogszabályi kötelezettségein túli gondoskodó hozzáállását emelhetjük ki. Egyfajta magasabb szociális érzékenységet, mely nem jótékonyságból történő és döntő részben nem PR tevékenységen alapuló szociális jellegű intézkedések formájában ölt testet. A mai magyar gazdaságban leginkább a külső CSR ismeretes, amikor egy cég dolgozói valamilyen szociális és/vagy közösségi programban segítséget nyújtanak a környezetükben élőknek. Azonban a CSR-nak van egy kevésbé ismert a munkavállalókat célzó belső oldala²⁶, mely nem függetleníthető a munkáltató-munkavállaló kapcsolatrendszerétől, de bizonyos szinten túl is mutat azon. Itt elsősorban nem feltétlenül személyi kapcsolatok elmélyüléséről beszélünk, hanem a bizalmi jellegű jogviszony bizonyos fokú továbbfejlesztéséről szociális kérdések mentén. Legáltalánosabban a cafetéria kérdések is idesorolhatók, mely bevett gyakorlat sok helyen, és ugyan jogszabály által meghatározottan adható. Azonban az, hogy egyáltalán egy adott cégnél van erre lehetőség, illetve, hogy mivel kerül kitöltésre a keret az már a CSR területére is tartozik. Ugyanez a helyzet a stresszel. A cikkben korábban felhívott munkajogi és munkavédelmi szabályok adnak egy általános keretet, amelyen belül akár a munkahelyi stressz is kezelhető. Azonban mindenképpen érdemes azt is kiemelni, hogy a munkahely az egyik fő stresszfaktor lehet, de nem az egyetlen. A magánéletből hozott stressz azonban kihatással lehet a munkavállaló

²⁶ Lásd bővebben: Csapóné Riskó Tünde – Tóth Eszter: Vállalati felelősség – alkalmazottakat célzó belső CSR programok, in: *Jelenkori társadalmi és gazdasági folyamatok*, 4 (2017), 207-218. o.

teljesítményére vagy éppen munkahelyi közérzetére. Annak érdekében, hogy a munkáltató kezelni tudja a helyzeteket, valamennyire alkalmazkodnia kell a munkavállalóihoz. Véleményem szerint ebben a kontextusban az Mt. 51. § (5) bekezdésben megfogalmazott ésszerű alkalmazkodás követelménye kiterjed a fogyatékossgal nem rendelkező munkavállalók helyzetére is. Nem kell feltétlenül nagy szervezeti változással járó döntésekre gondolni. Sokszor elég egy apró rugalmasítás a munkafeltételekben, legfőképpen a munkaidőben.

A jó gyakorlatok egy köre a munkaidőszervezés átalakításával van összefüggésben. A munkaidőkeret alkalmazása ugyanis nem csak arra ad lehetőséget, hogy a munkáltató érdekei mentén történjen a munkaszervezés, hanem a munkavállalói érdekek maximális figyelembevételére is alkalmas lehet. Erre jó példa az a Borsod megyei cég, mely a megszokott heti 5 munkanapos napi 8 órás munkaidő helyett heti 4 nap és napi 10 órás munkaidőt vezetett be.²⁷ A munkáltató indoklása szerint a munkaidő átszervezésének egyik hozadéka, hogy a munkavállalói kevésbé stresszesek, mivel a hétvégén kívül a pénteki napjuk is szabad, így azokat a dolgokat, ügyeket el tudják intézni, ami miatt korábban szabadságot kellett kivenniük. Másrészt a munkavállaló összességében többet lehet a családjával is, így ez az intézkedés segíti a munka és családi élet egyensúlyának megteremtését. Mindezekon felül a cég hatékonyabb is lett, és az intézkedések bevezetése óta több profitot is termel. Hasonló, azonban mégis kissé más megoldással próbálkozik egy német cég. A cég próbaképpen bevezette a magyar Mt. által is ismert rövidebb teljes munkaidőt. A cégvezető szerint amúgy is a munkavégzés első öt óráját kell aktívan kihasználni. A 8 órás munkavégzés többi része nem eredményez produktumot. Ezek az ún. szünetek véleménye szerint nem eredményeznek feltöltődést. További szabály, hogy a munkavállalók a telefonjukat a táskájukban kell hagyni, és csak a céges e-mailt nézhetik meg kétszer. Azonban az 5 óra elteltével a munkavállalók mehetnek haza, illetve intézhetik a mindennapi dolgaikat.²⁸ A munkavállalók többsége pozitívan fogadta az új munkarendet, van, akinek új hobbi lett, van, aki aktívabb szociális életről számolt be.

A munkaidőn túl a munkahelyi stresszkezelésnek számos egyéb formája létezik még. Ezek közül kiemelkednek a szabadidős vagy sportprogramok, illetve sportolási lehetőségek biztosítása. Egy a Humanpolitika.com szakmai portál által elvégzett 2013-as kutatás kimutatta, hogy a mindennapos mozgás és rekreáció a munkatársak számára javítja a munkavállalók egészségét, fejleszti a stresszkezelést, fokozza a dolgozók teljesítményét, valamint csökkenti a betegség miatti távollét arányát.²⁹ A 2015-ben megismételt Kutatás is hasonló eredményekre

²⁷ Máté Dávid Adrián: A munkaidő szervezése és a munkamorál összefüggései, *Miskolci Jogtudó*, 1 (2018), 4. o.

²⁸ Eric Morath: The 5-Hour Workday Gets Put to the Test - To be more efficient, consulting firm tries limiting office email use and banning social media on the job, in: *The Wall Street Journal*, <https://www.wsj.com/articles/the-5-hour-workday-gets-put-to-the-test-11571876563>, (Letöltés: 2019. november 2.).

²⁹ A 2013-as Kutatásról bővebben Csapóné Riskó Tünde – Tóth Eszter: im. 212. o.; A 2015-ben megismételt kutatás eredményei: <http://humanpolitika.com/hir/a-rendszeres-sport-es-a-gazdasag-kapcsolata-magyarorszagon-a-humanpolitika-com-kutatan-keresztuel-bemutatva> (Letöltés: 2019. november 2.).

jutott, mivel a négy kérdőív alapján elmondható, hogy a válaszadók összességére nézve, 44 %-uk jobban érzi magát, 28%-uk egészségesebbnek érzi magát, szintén 28 % pedig a sporttal vezeti le a napi feszültséget, úgy érzi, stresszoldó hatással van rá a rendszeres sport. Ennek kapcsán érdemes elgondolkodni azokon a lehetőségeken, melyek lehetővé teszik a munkahelyi vagy a munkahelyen kívüli, de munkahely által biztosított sportolási lehetőségeket. Ezek közül szerencsére mára számtalan jógyakorlat emelhető ki. Ezek egy gyűjteményét adja a már korábbiakban is idézett Riskó Tünde – Tóth Eszter szerzőpáros cikke. Ebből a tanulmányból kiderül, hogy a munkáltató egyetlen apró gesztusa is sokat segíthet. De nem csak a sporthoz kapcsolódó juttatások és lehetőségek segíthetnek a munkahelyi stressz kezelésében, hanem az egészségmegőrző programok és egészségnapok, egészséghetek szervezése is.³⁰

A fentiekből is adódóan az mondható el, hogy a munkahelyi stressz kezelésének jogi keretei nem térnek el a klasszikus munkajogi keretektől. A különbséget a keretek kitöltésének a módja adja. Ez fakad abból, hogy a stressz olyan kórkép, mely a jog fogalmi rendszerével (lévén nem jogi fogalom) nehezen megfogható. A jogon kívüli eszközök segítségével a jog számára is megfoghatóvá tehető.

Összegzés

A stressz jelenség természetesen szektorsemleges. Ugyanúgy jelentkezik az állami és a magánszektor munkavállalói esetében is. Éppen ezért a munkahelyi stressz kezeléséhez általános stratégiára és munkajogi szabályozásra is szükség lehet. A történeti kontextusban vizsgált kapcsolatrendszerek vizsgálata is rávilágított arra, hogy a munkavállalót védő akár munkajogi, akár munkavédelmi intézkedések nem csak a fizikai sérülésektől kell, hogy megóvjanak, hanem az olyan lelki megterhelésektől is, mint például a stressz. A kialakított vagy módosított jogi környezet, ahogy ezt a cikk elején bemutatott közszolgáltatásban megvalósuló foglalkoztatás esetében is, képes kiváltani a munkahelyi stresszt, főleg, ha a munkafeltételek romlásával jár együtt. Mivel a jogi és szabályozási környezet is jelentős mértékben hozzájárul a stresszhez, éppen ezért a megfelelő jogi keretek között, de azokon túlnyúlva szükséges a probléma kezelése. Elsősorban a munkaidő-pihenőidő arányának szabályozásával és a munkaszervezéssel lehet direkt módon a jog eszközeivel hatni az olyan pszichoszociális tényezőkre, mint a stressz.

A jogi eszközök és jogon kívüli eszközök közösen együttesen tudnak segíteni a helyzeten. Erre lehet példa az is, ha ugyan a szabályozási környezet többnyire megfelelő, de a munkáltatói gyakorlat mégis egy nyomasztó ellenséges munkahelyi légkört alakít ki. Azonban arra is szükséges figyelni, hogy a jogon kívüli eszközök nem kikényszeríthető magatartások. A rossz munkahelyi légkör jogilag nem szankcionálható, de egyéb jogon kívüli eszközökkel orvosolható, melyhez nem

³⁰ Lázár Tímea – Bene Ágnes: (Pro)aktivitás egy nemzetközi nagyvállalat magyar leányvállalatának társadalmi felelősségvállalásában. *Különleges Bánásmód*, 4 (2017), 87. o., DOI 10.18458/KB.2017.4.77.

szankció, hanem jutalmazás kötése lenne szükséges. A jogon kívüli CSR eszközök alkalmazása lehet az egyik megoldás. A mai magyar vállalati kultúra is kezdi elfogadni ezt a jelenséget, de sok idő kell ahhoz, hogy teljes körűen bevett gyakorlat legyen ennek az általános, vagy még inkább a munkahelyi stressz kezelésében való alkalmazása.
