

HAJSZA-KULTÚRA, AVAGY A MUNKÁNAK ÉLÜNK

HUSTLE CULTURE, OR WE LIVE FOR WORK

Péderi Alexandra* – Jakab Nóra**

Absztrakt

A technológiai fejlődésnek köszönhetően a munkáltatók elvárásává vált, hogy a munkavállalók folyamatosan elérhetőek, bármikor rendelkezésre álljanak, és a rendes munkaidőn kívül is elvégezzék a munkával kapcsolatos feladatokat. Ennek eredményeképpen a hajsza kultúrája széles körben elterjedt.

Először is szeretnénk elmagyarázni, hogy mit jelent a hajsza kultúra, valamint kimutatni a munkavállaló egészségére és magánéletére gyakorolt hatásait. Ezen túlmenően fontosnak tartjuk kiemelni, hogy az egyes uniós országokban milyen szabályozás vonatkozik a kikapcsolódáshoz való jogra.

Reméljük, sikerül rávilágítani jelen tanulmánnyal arra, hogy a hustle-kultúra követése nem feltétlenül ideális választás, hogy mindig időt kell szakítanunk a pihenésre és kikapcsolódásra, amikor is teljesen felszabadulunk a munka és a rendelkezésre állási kötelezettségek alól.

Kulcsszavak: hajsza-kultúra, munkaidő, elérhetőség, munkavégzés, rendelkezésre állás, túlóra

Abstract

Due to technological advancement, it has become an expectation from employers that employees are constantly reachable, available at all times, and perform work-related tasks outside of normal working hours. As a result, the hustle culture has become widespread.

Firstly, we would like to explain what the hustle culture means, as well as its effects on the employee's health and personal life. Moreover, I consider it important to emphasize the regulation of the right to disconnect in each EU country.

I hope to shed light on the fact that following the hustle culture is not necessarily the ideal choice, and we should always make time for rest and relaxation, when we are completely relieved of work and availability obligations.

Keywords: hustle culture, working hours, contactability, work performance, availability for work, overtime

* Péderi Alexandra elsőéves, levelező tagozatos személyügyi, munkaügyi és szociális igazgatási mesterszakos hallgató a Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karán. E-mail: pederialexandra1@gmail.com

** Prof. Dr. Jakab Nóra, egyetemi tanár, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete, nora.jakab@uni-miskolc.hu

1. Bevezető gondolatok

A technológiai fejlődés és a munkáltatók általi nagyfokú teljesítményelvárás következtében a folyamatos elérhetőség, az állandó rendelkezésre állás, valamint a szüntelen munkavégzés vált jellemzővé a munkaviszonyokban. Ma már egyfajta elvárás a vállalat, a munkaadó részéről, hogy a munkavállaló akár munkahelyén kívül a munkaidőn túl is a munkahelyi feladatait végezze, ugyanis az ideális alkalmazott teljes mértékben elkötelezett a munkája iránt, és gyakorlatilag a hét minden napján 24 órában elérhető. Ezen elhivatottság, elkötelezettség és folyamatos rendelkezésre állás a munkahelyi előmenetel alapja.¹ Ennek következtében terjedt el a hajsza-kultúra, melynek jelentését a tanulmányomban kifejttem.

Azonban a hajsza-kultúra eredményeként jelentkező túlórának számos negatív hatása van. Először is számtalan egészségügyi kockázattal jár. Egy 2000-ben végzett kanadai kutatás megállapította, hogy a munkahelyi stressz-faktorok kapcsán minden egyes munkavállaló között egyetlen dologban teljes az összhang: a legnagyobb stressz forrásként a túlzott elvárásokat és a túlórákat jelölték meg.²

Az egészségügyi kockázat mellett kimerültséghez, motivátlansághoz, kiégéshez és elszigetelődéshez vezet. Továbbá mindezek felül teljesen felborítja a munka és a magánélet közötti egyensúlyt, hogy a munka beszivárog a magánéletbe. Ennek elkerülése érdekében szükségessé vált a munkaidőn kívüli elérhetőség szabályozása, a lecsatlakozáshoz való jog bevezetése számos országban, melynek nélkülözhetetlenségét a tanulmányomban részletezem. A publikáció megírásával az a célom, hogy rávilágítsak arra, hogy nem feltétlenül a hajsza-kultúra követése a legideálisabb választás, hanem próbáljuk megtalálni és fenntartani az egyensúlyt a munka és a magánélet között, hagyjunk időt a pihenésre és a kikapcsolódásra.

2. Mi is az a hajsza-kultúra?

A hajsza-kultúra³ kifejezés a munkahelyi kifacsarást, a túlhajszolást és a munkamánia kultúráját foglalja magába, amely folytán a munkáé a főszerep, rengeteget dolgozunk, a munkahelyi kötelezettségeinknek alárendeljük magunkat, és a munka felülír mindent. A mai technika mellett nemcsak a napi 8 órát tudjuk le a munkahelyünkön, az irodában ülve, hanem az irodán kívül is folyamatosan rendelkezésre állunk, ugyanis mindenkor és akárhonnan képesek vagyunk munkát végezni.⁴ Régebben a munka jellemzően munkahelyhez és munkaidőhöz

¹ FERENCZ Jácint: Jogalkotás a munkaviszonyok szolgálatában. A munkajogi szabályozás gazdasági és társadalmi kihívásai, Nemzeti Közszerkesztési Egység, Budapest, 2019, 39., 67.

² FERENCZ i.m., 68.

A kanadai kutatásról lásd: Clara WILLIAMS: Sources of workplace stress; Perspectives on Labour and Income, 2003/6.

³ A hajsza-kultúra az angol hustle culture kifejezésből ered, amely dióhéjban (ahogy a neve is mutatja) állandó munkát jelent. Azt jelenti, hogy a napod minél nagyobb részét a munkának szenteled. A munkában nincs se pihenőidő, se munkaidő. A munka az irodában, az irodán kívül, otthon, a kávézóban - bárhol - történik.

Lásd: For managers.com: Hustle Culture: More Harmful Than Helpful

<https://for-managers.com/hustle-culture/> (utolsó letöltés: 2023.03.28.)

⁴ Pénzcentrum.hu: Mérgező munkahelyi kór terjed Magyarországon: örült hajsza vár a dolgozókra, így előzd meg a bajt

<https://www.penzcentrum.hu/karrier/20211216/mergezo-munkahelyi-kor-terjed-magyarorszagon-orult-hajsza-var-a-dolgozokra-igy-elozd-meg-a-bajt-1120318> (utolsó letöltés: 2023.03.28.)

Lásd erről még: Idegen szavak szótára: Hustle culture jelentése

fűződött, jelenleg viszont már teendőhöz, feladathoz kötődik, ugyanis ezen munkahelyi elintéznivalók jelentős része időtől és helytől függetlenül bármikor⁵ és bárhol⁶ teljesíthető.⁷

Napjainkban egyre elterjedtebbé válik a hajsza-kultúra, a munkahelyi túlhajszolás kultúrája, hiszen a piaci felfokozott versenyhelyzet⁸, valamint a társadalmi nyomás és elvárás hatására a siker hajszolása életcélként válik. Ebben a megfelelési kényszerben és maximalizmusban alakul ki ez az életstílus, amelyben a végeláthatatlan túlórázás természetessé, megszokottá és mindennaposá válik, ugyanis a mai technológia és az internet térnyerésének köszönhetően a folyamatos elérhetőség és a megkeresésekre történő azonnali reagálás elvárttá vált.⁹

A munkahelyi túlhajszolás kultúrája külső tényező, amelyet a munkáltató, a kollektíva vagy a munkahely erőltet rá a munkavállalókra, valamint társadalmi elvárásokból is fakad.¹⁰

<https://jelentese.hu/idegen-szavak-szotara/hustle-culture> (utolsó letöltés: 2023.03.28.)

Mirage Magazin.hu: A munka az életünk, avagy a hustle culture az új trend

<https://miragemagazin.hu/2022/02/28/a-munka-az-eletunk-avagy-a-hustle-culture-az-uj-trend/> (utolsó letöltés: 2023.03.28.)

⁵ A digitalizáció által bárhol, bármikor elérhető és feladattal megbízható munkavállaló képe mellett elavultnak tűnik a rendes és rendkívüli munkaidő pontos nyilvántartására építő munkajog. A munkaidő szabályok komoly kötöttséget jelenthetnek a munkáltatóknak, ám ezeknek fontos funkciója van, hiszen a munkaidő határai a magánszféra határait is jelentik.

A hazai munkajogban a munkaviszony mindig egy pontosan meghatározott munkaidő mennyiség teljesítésére létesül. A munkaidő mértékéről a munkavállalónak és a munkáltatónak kell megállapodni. A munkaidőnek a munkaszerződésben történő kikötése hiányában a munkaviszony az általános teljes munkaidőre (napi nyolc, heti negyven órára) jön létre. A fentiekből következik, hogy a munkavállalónak a szerződés szerinti munkaidőt meghaladó munkavégzésért is díjazás jár függetlenül a teljesítés helyétől és módjától, a rendkívüli munkavégzés szabályai szerint.

Lásd: KÁRTYÁS Gábor, RÉPÁ CZKI Rita, TAKÁCS Gábor: A munkajog digitalizálása. A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz. Kutatási zárótanulmány; Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, Budapest, 2016, 50–51., 62., 100.; Mt. 107. § és 143. §.

⁶ A hatályos Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény, továbbiakban: Mt.) alapján a munkaszerződésben nem kötelező meghatározni a munkavállaló munkahelyét. Természetesen lehetséges, hogy a munkavégzési helyet maga a szerződés világosan megjelölje, ebben az esetben a munkavégzés helyének földrajzi kereteit rendkívül rugalmasan lehet meghatározni a munkaszerződésben. A tág keretek között a munkáltató egyoldalú utasítással állapíthatja meg a konkrét munkahelyet, ám e körben figyelemmel kell lennie a munkajogi alapelvekre, így különösen a tájékoztatási kötelezettségre, a méltányosság elvére és a joggal való visszaélés tilalmára.

A munkahely munkaszerződésben történő meghatározásának hiányában a törvény szerint munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló munkáját szokás szerint végzi. Ilyen értelemben a „szokásos” munkavégzési hely meghatározása gondot okoz, ha a munkavállaló rendszeresen más és más helyen végzi tevékenységét.

Lásd: KÁRTYÁS, RÉPÁ CZKI, TAKÁCS i. m., 45–46., 50., 100.; Mt. 45. § (3) bek.

⁷ KÁRTYÁS, RÉPÁ CZKI, TAKÁCS i. m., 13., 17.

⁸ Ma már sokkal nagyobb nyomás van a munkavállalókon, hiszen régebben valaki egy egész életet is ledolgozhatott egy szervezetnél, ezzel szemben most munkaerő túlkínálat van, ami versengést szül.

Lásd: Forbes. hu: Ez az egyetlen legitim függőség: hogyan küzdjünk meg a munkaalkoholizmussal?

<https://forbes.hu/legyel-jobb/hustle-culture-munkafuggoseg/> (utolsó letöltés: 2023.03.28.)

⁹ Elon Musk azt vallja, hogy heti 40 órás munkával nem lehet megváltani a világot és sikereket elérni. Ennél jóval több munkaráfördítés hoz csak sikert.

Lásd: Mirage Magazin.hu: A munka az életünk, avagy a hustle culture az új trend i. m.

Lásd erről még: KÁRTYÁS, RÉPÁ CZKI, TAKÁCS i. m., 17.

¹⁰ Pénzcentrum.hu: Mérgező munkahelyi kór terjed Magyarországon: örült hajsza vár a dolgozókra, így előzd meg a bajt i. m.

Lásd erről még: Beck&partners, Bap.hu: Hustle culture – a túlhajszolás kultúrája <https://allaskeresoblog.bap.hu/hustle-culture-a-tulhajszolas-kulturaja/> (utolsó letöltés: 2023.03.28.)

Azonban az általános külső nyomás mellett személyes okok is állhatnak a munkaholista¹¹ magatartás mögött. Sokan a magánjellegű és családi problémák elől menekülnek a munkába.¹²

A hajsza-kultúra rabjaiként hisszük, hogy csak akkor lehet hamar feljebb jutni a ranglétrán, ha túldolgozzuk, túlhajszoljuk magunkat. A kiemelkedő teljesítőképességet a munkaórák mennyiségének tulajdonítjuk, így ennek köszönhetően jellemzővé válik a túlvállalás is.¹³

3. Valójában hasznos a hajsza-kultúra?

A hajsza-kultúra egyre népszerűbbé válik, és lassan már mindenhol jelen van. Különösen a mai, meglehetősen versenyképes és rohanó életmódban a hajsza-kultúra egyre több munkavállaló számára követendő.¹⁴ Egyre elfogadottabb, hogy véget nem érő munkaórákban dolgozunk, folyamatosan túlórázunk, és reggeltől estig, szinte megállás nélkül a munkánknak szenteljük a minden napjainkat.¹⁵

Azonban az állandó túlórázás, a rengeteg befektetett energia, a munkahelyi túlhajszolás hosszútávon nem kifizetődő, hiszen nem produktív. Gyakran a mennyiség a minőség rovására megy, ráadásul hamar a kiégéshez vezethet az, amikor szüntelenül csak a munkával töltjük az időnket.¹⁶ Továbbá a mennyiségre való fókuszálás azt eredményezi, hogy egyik feladattal sem tudunk elmélyülten foglalkozni, egyszerre számos teendőt tartunk kézben.¹⁷ Ennek következtében sokkal nagyobb az esély arra, hogy valami felett elsiklik a figyelmünk, és hibát vétünk.

A túlórázás és a teljesítménykényszer egészségügyileg is megterhelő, a mentális és fizikai egészségre is hatással van, szorongáshoz és depresszióra való hajlamhoz vezet. A fizikai és mentális tünetek a következőkben nyilvánulhatnak meg: alvászavar, stressz vagy abban, hogy nem vagyunk képesek kapcsolódni, gyomorproblémákkal küzdünk, evészavarban szenvedünk, krónikus fáradtság lesz úrrá rajtunk, memória zavarok jelentkeznek, érzelmi kimerültséget érzünk, és/vagy koncentrációs problémáink adódnak. A túlhajszoltság és a folyamatos stressz magas vérnyomást és emelkedett pulzust okoz, amely hosszú távon inzulinrezisztenciához, szívritmuszavarhoz és akár agyvérzéshez is vezethet.¹⁸

¹¹ A munkaholista, másnéven munkafüggő számára a munkán kívül nem igazán létezik más, életük egyéb területeit elhanyagolják, nem építik a társas kapcsolataikat, nem tesznek eleget a családi életükből fakadó kötelezettségeiknek, nem foglalkoznak saját magukkal, sőt még az egészségükkel sem. Gondolataik állandóan a munka körül járnak, és nem szeretik átadni a munkát másnak, mindent a saját ellenőrzésük alatt akarnak tartani, ezért rendszeresen túlóráznak, akár éjszaka is és a hétvégén is dolgoznak. A munkaholista esetében általában nem a munkáltató várja el a munkaidő végét követő munkavégzést, hanem maga az alkalmazott saját akaratából, belső kényszer hatására folytatja a munkáját.

Lásd: Eötvös Lóránd Tudományegyetem: A munkafüggőség okai és következményei
<https://www.elte.hu/content/a-munkafuggoseg-okai-es-kovetkezmenyei.t.24272> (utolsó letöltés: 2023.03.28.)

Profítzóna: A munkamániá tünetei és kezelése: mi az a munkafüggőség?
<https://profitzona.hu/életmod/27-munkafuggoseg-munkamania> (utolsó letöltés: 2023.03.28.)

¹² Mirage Magazin.hu: A munka az életünk, avagy a hustle culture az új trend i. m.

¹³ Mirage Magazin.hu: A munka az életünk, avagy a hustle culture az új trend i. m.

¹⁴ For managers.com: Hustle Culture: More Harmful Than Helpful i. m.

¹⁵ Pénzcentrum.hu: Mérgező munkahelyi kór terjed Magyarországon: örült hajsza vár a dolgozókra, így előzd meg a bajt i. m.

¹⁶ Beck&partners, Bap.hu: Hustle culture – a túlhajszolás kultúrája i. m.

Lásd eről még: Pénzcentrum.hu: Mérgező munkahelyi kór terjed Magyarországon: örült hajsza vár a dolgozókra, így előzd meg a bajt i. m.

¹⁷ KÁRTYÁS, RÉPÁCZKI, TAKÁCS i.m., 18.

¹⁸ Forbes. hu: Ez az egyetlen legitim függőség: hogyan küzdjünk meg a munkaalkoholizmussal? i. m.

A hajsza-kultúra a munkáltató számára sem kifizetődő, hiába akár a sok kifizetett túlóra, a valódi eredményesség helyett a munkavállalók kimerültséget, motivátlanságot fognak érezni. Nem marad időnk kikapcsolni, csak a munkánknak élünk, amely hosszú távon a már említett kiégést eredményezheti. Ugye az pedig magától értetődő, hogy kiégve senki sem tud eredményesen dolgozni, tehát a produktivitás teljesen visszaesik.¹⁹

További következménye a hajsza-kultúrának, hogy az érintett személy teljesen elszigetelődik. Nem marad ideje a kapcsolatai ápolására, mind a családjá, a párja és mind a barátai tekintetében. Semmilyen szabadidős tevékenységet sem űz. A szabadideje minden egyes pillanatába bekúszik a munka, minden gondolata a foglalkozása körül forog.²⁰ A munka és a magánélet közötti határok pedig teljesen összerosódnak, ugyanis a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség napjainkban már nem csak a munkaidőben és a munkahelyen teljesítendő.²¹

A munka és a magánélet megfelelő elválasztásának jelentősége okán Magyarországon több jogforrás is rendelkezik a magánélet védelméről: mind alaptörvényi szinten, mind pedig általános és specifikus törvényekben is garantált a magánélet védelme. Magyarország Alaptörvényének VI. cikke alapján: „*Mindenkinek joga van ahhoz, hogy magán- és családi életét, otthonát, kapcsolattartását és jó hírnevét tiszteletben tartsák.*”²² Az Alaptörvény mellett a 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről (a továbbiakban: Ptk.) is kimondja a magánélet védelmét a személyiségi jogok között. A Ptk. rendelkezése alapján: „*Mindenkinek joga van ahhoz, hogy törvény és mások jogainak korlátai között személyiségét, így különösen a magán- és családi élet, az otthon, a másokkal való - bármilyen módon, illetve eszközzel történő - kapcsolattartás és a jóhírnév tiszteletben tartásához való jogát szabadon érvényesíthesse, és hogy abban őt senki ne gátolja.*”²³ Ezekon felül elfogadásra került a 2018-as évben a 2018. évi LIII. törvény a magánélet védelméről (a továbbiakban: Mavétv.) a magánélethez való jog fokozott védelme érdekében, és az ehhez kapcsolódó célokat és elveket²⁴ rögzíti, valamint a

Lásd erről még: For managers.com: Hustle Culture: More Harmful Than Helpful i. m.

Pénzcentrum.hu: Mérgező munkahelyi kór terjed Magyarországon: örült hajsza vár a dolgozókra, így előzd meg a bajt i. m.

Mirage Magazin.hu: A munka az életünk, avagy a hustle culture az új trend i. m.

¹⁹ Forbes. hu: Ez az egyetlen legitim függőség: hogyan küzdünk meg a munkaalkoholizmussal? i. m.

Lásd erről még: Pénzcentrum.hu: Mérgező munkahelyi kór terjed Magyarországon: örült hajsza vár a dolgozókra, így előzd meg a bajt i. m.

²⁰ Mirage Magazin.hu: A munka az életünk, avagy a hustle culture az új trend i. m.

Lásd erről még: Forbes. hu: Ez az egyetlen legitim függőség: hogyan küzdünk meg a munkaalkoholizmussal? i. m.

²¹ Holott a munkavállaló munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége a szerződése szerinti munkaidőre korlátozódik. A munkaidő lejártát követően a foglalkoztatott teljesen szabadon rendelkezik az idejével, és semmilyen szankció nem érheti, ha nem érhető el. Ez alól legfeljebb rendkívüli esetekben, a munkavállaló általános együttműködési kötelezettségére, illetve a jóhiszeműség és tisztesség elvére tekintettel lehet kivétel.

Ha a munkáltató elvárja, hogy a munkavállaló legyen elérhető és a munkára képes állapotot őrizze meg a munkaidőn kívül is, azt a készenlét elrendelésével teheti meg. A készenlét azt jelenti, hogy a munkavállaló a beosztás szerinti munkaidején kívül köteles a munkáltató rendelkezésére állni, munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása alapján munkát végezni. A készenlét elrendelésére számos szabály vonatkozik, mint például annak időtartamát minimum egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni szükséges. A készenlét tartamára a munkavállalót 20% bérpótlék illeti meg.

LÁSD: KÁRTYÁS, RÉPÁCZKI, TAKÁCS i. m., 72–73. 101.; Mt. 6. § (2) bek., Mt. 110. §, Mt. 114. §

²² Magyarország Alaptörvénye VI. cikk (1) bek.

²³ 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről (Ptk.) 2:42. § (1) bek.

²⁴ A magánélet védelme kapcsán előírt célokat és alapelveket a 2018. évi LIII. törvény a magánélet védelméről (Mavétv.) I. fejezete tartalmazza, amelyek közül szeretném kiemelni, hogy: „*A magánszféra fokozott védelmét szolgáló alapvető szabályokat törvény állapítja meg. E jog csak más alapvető jog érvényesülése vagy valamely*

magánélet tiszteletben tartásához való jog²⁵ mellett rendelkezik a családi élet tiszteletben tartásához való jogról²⁶ is, illetve ezek megsértésének a jogkövetkezményeiről.²⁷

4. Válasszuk egyáltalán a hajsza-kultúrát?

Ne az állandó túlórákat gondoljuk megoldásnak, hogy utolérjük magunkat, hanem készítsünk egy átgondolt időbeosztást, amelyhez tartva magunkat marad idő a regenerálódásra, a pihenésre és a kikapcsolódásra, amelyet követően kipihenten, megújult energiával sokkal hatékonyabban és koncentráltabban vagyunk képesek végezni a munkánkat.²⁸ Törekedjünk a saját időnket hasznosan eltölteni, hiszen ezen képesség a munka világában a hatékonyság kulcsát is jelentheti, és ennek eredményeképpen akár nagyobb egyensúlyt tudunk kialakítani és fenntartani a munka és a magánélet között.²⁹

Mivel ma már a munkahelyi feladatok elvégzése nem feltétlenül a munkahelyen és nem kizárólag munkaidőben zajlik, megnehezítve a munkahelyi és a családi kötelezettségek megfelelő összehangolását, emiatt szükségessé vált a munkaidőn kívüli elérhetőség szabályozása, ezért számos országban megfogalmazásra került az ún. right to disconnect, azaz a kikapcsolódáshoz, a lecsatlakozáshoz való jog.³⁰

alkotmányos érték védelme érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben, az elérni kívánt céllal arányosan, a magánélethez való jog lényeges tartalmának és az emberi méltóságnak a tiszteletben tartásával korlátozható.”

Lásd a célokról és alapelvekről: Mavétv. 1. § - 6. §

²⁵ „A magánélet tiszteletben tartásához való jog célja, különösen a névviseléshez való jog, a személyes adatok, a magántitok, a képmás és hangfelvétel, a becsület és a jó hírnév védelme.”

Lásd a magánélet tiszteletben tartásához való jogról: Mavétv. 8. §

²⁶ „Mindenkinek joga van arra, hogy családi életét mint a magánélet közegét, fokozott védelem illesse meg. A családi élet tiszteletben tartásához való jog az egyént és családtagját együtt is megilleti. A családi élet tiszteletben tartásához való jog sérelmét jelenti különösen mások családi életének jogosulatlan megsértése, zavarása vagy mások családi életébe való jogosulatlan beavatkozás.”

Lásd a családi élet tiszteletben tartásához való jogról: Mavétv. 9. §

²⁷ LUKÁCS Adrienn: Információs és kommunikációs technológiák és a munkajog. A munka és a magánélet határainak elmosódása, különös tekintettel az online közösségi oldalakra; *Publicationes Doctorandorum Juridicorum* 2019. 9. szám, 55–56.

A magánélethez való jog megsértésének jogkövetkezményeiről lásd: Mavétv. 12. § - 14. §

A magánélet védelméről szóló törvényre vonatkozóan lásd: ARANY-TÓTH Mariann: A magánélet védelméhez való jog újraszabályozásának hatása a munkaviszonyban a magánélet védelméről szóló törvény alapján, *Munkajog- A munka világa* 2019/2. lapszám, 39–45.

²⁸ Mirage Magazin.hu: A munka az életünk, avagy a hustle culture az új trend i. m.

Lásd erről még: Quick and dirty things.com: 4 Simple Strategies to Boost Your Creativity and Be More Productive <https://www.quickanddirtytips.com/articles/4-simple-strategies-to-boost-your-creativity-and-be-more-productive/> (utolsó letöltés: 2023.02.28.)

Quick and dirty things.com: Hustle & Slow – Is it Time to Rethink Productivity?

<https://www.quickanddirtytips.com/articles/49649/> (utolsó letöltés: 2023.02.28.)

²⁹ KÁRTYÁS, RÉPÁCZKI, TAKÁCS i. m., 25.

³⁰ RÁCZ Ildikó: Right to disconnect- jog a kikapcsol(ód)áshoz; *Pro Futuro* 2018/4. lapszám, 52.

Lásd erről még: OBORNI Katalin: A családbarát munkahely imázs vagy valóság? Esettanulmány egy nagyvállalat munka-magánélet összeegyeztetését támogató projektről; In: Nagy Beáta, Géring Zsuzsanna, Király Gábor (szerk.): *Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában*; L'Harmattan Kiadó, Budapest, 2018, 276–278., 294.

A kikapcsolódáshoz való jog több országban került szabályozásra különböző szinten. Törvényi szinten történt a szabályozás például Franciaországban, Belgiumban, Spanyolországban és Olaszországban, amíg Németországban vállalati szinten. Sok más országban azonban nincsen szabályozva, mert úgy vélik, hogy a munkaidőt szabályozó jogszabály kielégítő vagy éppen jelenleg van előterjesztés alatt a törvényjavaslat.

Lásd a lecsatlakozáshoz való jog különböző országokban történő szabályozásáról: C. W. Von Bergen, Martin S. Bressler, and Trevor L. Proctor: On the Grid 24/7/365 and the Right to Disconnect, In: *Employee Relations Law*

A lecsatlakozáshoz való jog törekszik biztosítani a munkavállalók számára, hogy a munkaidőn kívüli idő tényleg munka nélkül teljen, kimondottan a számítástechnikai eszközök munkavégzési célú ellenőrzésének (például e-mailek, üzenetek) felfüggesztésével, ezáltal biztosítva a pihenéshez való jogot és tiszteletben tartva a családi élet és a munka közötti balanszt. Emellett a munkavállalói egészségvédelmet tekintve is kiemelt jelentőséggel bír, hogy a kikapcsolódáshoz való jog biztosításával az alkalmazottaknak legyen lehetősége pihenni, illetve a szüntelen hajtás és nyomás alól felszabadulni, ezáltal a túlzott munkahelyi leterheltség elkerülésével fenntartani a dolgozók hosszú távú, kiváló teljesítését a munkahelyen.³¹

Az Európai Parlament is védeni szeretné a munkavállalók azon jogát, hogy a munkaidő leteltét követően mindenféle hátrányos következmény nélkül elkerüljék a munkahelyi kötelezettségeik ellátását, hiszen az állandó munkahelyi készenlétnek egészségkárosító hatása van. Ennek okán a védelem biztosítása érdekében a Parlament szorgalmazza az EU-s jogszabály megalkotását a lecsatlakozáshoz való jog előírása kapcsán. A Parlament ezért 2021. január 21-én kérte a Bizottságot, hogy jogszabályban garantálják a munkavállalók számára, hogy a munkaidőt meghaladóan következmények nélkül maradhassanak távol a munkahelyi hálózatoktól, és vezessenek be a távmunkára vonatkozó minimumszabályokat.³² A Parlament az alábbi intézkedések megtételét, illetve betartását tanácsolja:

- a munkáltatók részéről ne legyen elvárás a munkavállalókkal szemben, hogy munkaidőn túl is elérhetőek legyenek,
- az uniós országokban legyen biztosítva, hogy a “lecsatlakozás jogára” hivatkozó alkalmazottak védve legyenek, ne érje őket semmilyen hátrányos megkülönböztetés,
- kerüljenek kialakításra platformok a panaszok vagy a lecsatlakozáshoz való jog megsértésének kezelésére.³³

Ezt követően az Európai Unió legnagyobb munkaadói szervezete, a BusinessEurope azt nyilatkozta, hogy ezen irányelv megalkotása helyett a digitalizációról szóló európai keretmegállapodásra szükséges támaszkodni, amelyet az európai szociális partnerek 2020-ban kötöttek. Ezzel szemben azonban szakszervezeti oldalról az Európai Szakszervezeti Szövetség azzal érvelt, hogy ez a megállapodás nem terjed ki a lecsatlakozáshoz való jogra, és felszólította a Bizottságot, hogy az Európai Unió működéséről szóló szerződés 154. cikke³⁴ alapján

Journal VOL. 45, NO. 2 AUTUMN 2019, 5–10.; RÁCZ i.m. 54–63.; World Economic Forum: Right to disconnect: The countries passing laws to stop employees working out of hours <https://www.weforum.org/agenda/2023/02/belgium-right-to-disconnect-from-work/> (utolsó letöltés: 2023.05.06.)

³¹ 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, 149–150.

Lásd erről még: FERENCZ i.m., 73–74.

RÁCZ i.m., 52.

³² Lásd erről az Európai Parlament 2021. január 21-i állásfoglalását a Bizottsághoz intézett ajánlásokkal a lecsatlakozáshoz való jogról (2019/2181(INL)). European Parliament: European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html (utolsó letöltés: 2023.05.06.)

³³ Európai Parlament: A Parlament garantálná a „lecsatlakozás jogát”

<https://www.europarl.europa.eu/news/hu/headlines/society/20210121STO96103/a-parlament-garantalna-a-lecsatlakozas-jogat> (utolsó letöltés: 2023.04.26.)

Lásd még: European Parliament: The right to disconnect

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659443/EPRS_ATA\(2021\)659443_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659443/EPRS_ATA(2021)659443_EN.pdf) (utolsó letöltés: 2023.04.26.)

³⁴ Európai Unió működéséről szóló szerződés 154. cikk (1) bek.: „A Bizottság feladata elősegíteni a szociális partnerek uniós szintű konzultációját, és megtenni

konzultáljon az európai szociális partnerekkel. Jelenleg a kezdeményezési joggal rendelkező Bizottság a jogalkotási eljárás megindítása előtt a 2020-as európai digitalizációs megállapodás hatásait kívánja kiértékelni a kikapcsolódási jog vállalati alkalmazására vonatkozóan.³⁵

Meglátásom szerint is szükséges lenne a munkaidőn túli munkavégzés, illetve rendelkezésre állás szabályozása az Európai Unión belül irányelv keretében. Szerintem igenis indokolt a lecsatlakozáshoz való jog bevezetése valamennyi tagállamban, hiszen általános elvárássá vált, hogy a munkavállalók állandóan elérhetőek legyenek, és bármikor bárhol munkát végezzenek. Azonban ez számos negatív hatással járhat. Egyrészt a munka és a magánélet közötti megfelelő egyensúly teljesen felborul, amely az alkalmazott elégedetlenségét eredményezi. Másrészt nem marad idő a pihenésre, a regenerálódásra, a kikapcsolódásra, amely előbb-utóbb a munkavállaló kimerüléséhez, vagy akár megbetegedéséhez vezet. Továbbá a munka általi állandó leterheltség kihat a munkahelyi teljesítményre is, vagyis hiába dolgozik többet az illető, lehet, hogy kevésbé hatékony a munkavégzése. Éppen ezért nélkülözhetetlen a lecsatlakozáshoz való jog legalább keretjellegű, célkitűzéseket meghatározó irányelvvel történő szabályozása. A meghatározott, elérni kívánt célok megvalósításához szükséges jogi eszközök megválasztása azonban az egyes országokra van bízva. Tehát az irányelv rendelkezéseit a tagállamok kötelesek lennének átültetni a saját nemzeti jogukba, ezáltal megteremtve a lecsatlakozáshoz való jog legalább keretjellegű, jogszabályban történő szabályozását az elérni kívánt cél és a munkáltatói kötelezés meghatározásával. Ezt figyelembe véve pedig a felek szerződéses megállapodásban (például kollektív szerződésben) pontos tartalommal kitölthetik a rendelkezéseket a helyi ágazat jellegzetességeinek, illetve a munkáltatói és a munkavállalói igényeknek megfelelően. Mindenre tekintettel bízom abban, hogy az érdekképviseleti szervek minden egyes ágazatban mindenkire kiterjedő olyan ágazati szintű kollektív szerződést fognak kötni, amely biztosítja a munkavállalók rendelkezésre állástól mentes pihenő idejét (például a munkaidő lejártá után a munkáltató nem keresheti az alkalmazottakat munkahelyi dologgal kapcsolatban, kivéve nagyon sürgős esetben), akár különböző szankciók bevezetésével (mint például pénzbírság).³⁶

5. Záró gondolatok

A tanulmányomban szerettem volna bemutatni, hogy mit is jelent a hajsza-kultúra, valamint milyen hatásai vannak a munkavállaló egészségére, illetve magánéletére.

Lényegesnek tartom ismételten kihangsúlyozni, hogy a hajsza-kultúra, vagyis a munkahelyi túlhajszolás napjainkban egyre elterjedtebbé válik, annak ellenére, hogy milyen negatív következményeket eredményez a munkavállaló számára.

A folyamatos túlórázás, a véget nem érő munkaórák, az állandó elérhetőség és rendelkezésre állás hosszútávon nem produktív, ráadásul kiégéshez is vezethet. Mindemellett egészségügyileg is nagyon megterhelő, a munkavállaló mentális és fizikai egészségére is hatással van.

A hajsza-kultúra hatására az alkalmazott szabadidejének minden percébe bekúszik a munka, a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség már nem csak a munkaidőben és

minden szükséges intézkedést, hogy megkönnyítse a felek közötti párbeszédet a számukra nyújtott kiegyensúlyozott támogatás biztosításával.”

³⁵ Eurofound: Right to disconnect

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>

(utolsó letöltés: 2023.05.10.)

³⁶ RÁCZ i. m., 63 – 65.

a munkahelyen teljesítendő, és ennek eredményeként a munka és a magánélet közötti határok teljesen összemosódnak.

Éppen ezért, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúly meg legyen, szükségessé vált a munkaidőn kívüli elérhetőség szabályozása, ezért számos országban megfogalmazásra került az ún. right to disconnect, azaz a kikapcsolódáshoz, a lecsatlakozáshoz való jog. A lecsatlakozáshoz való jog törekszik biztosítani a munkavállalók számára, hogy a munkaidőn kívüli idő tényleg munka nélkül teljen pihenéssel és kikapcsolódással. Ennek a jognak a többi uniós országban történő biztosítása érdekében fontosnak tartom a lecsatlakozáshoz való jog irányelvben történő szabályozását.

Bízom benne, hogy mind a munkáltatók, mind a munkavállalók felismerik a munkaidőn túli pihenés, regenerálódás és kikapcsolódás szükségességét, amikor az illető teljes mértékben mentesül a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól és csak a feltöltődésnek szenteli az idejét.