



A munkaidő és a pihenőidő a digitalizáció korában

HAVAS Bence

PhD-hallgató (ELTE ÁJK)

1. Bevezető gondolatok

A munkaidő és a pihenőidő a munkajog legérzékenyebb és legvitatottabb területei közé tartozik.¹ A két egybekapcsolódó jogintézmény szabályozásában a munkaidő egy adott termelési szint megvalósításához szükségesnek tekintett munkamennyiség elsősorban munkáltatókat érintő gazdasági szempontja éles ellentétben áll a pihenőidő munkavállaló egészségének védelmét célzó szerepével.² A munkaidő a gazdaság és az egészségvédelem mellett a jogi dogmatika szempontjából is kulcsfontosságú jogintézmény, mivel a munkáltató foglalkoztatási, illetve a munkavállaló rendelkezésre állási és munkavégzési (fő)kötelezettségének időbeli kereteit rögzíti.³ Emellett a munkaidő képezi a munkabér elszámolásának alapját is,⁴ így a munkaidő-csökkentésre irányuló törekvéseknek legalább változatlan szinten kell tartaniuk a bérszínvonalat is ahhoz, hogy a csökkentés célzott szociális szerepét valóban betölthesse. Nem véletlen, hogy a szakszervezeti mozgalom törekvései között egyidejűleg szerepeltek a munkaidő csökkentését és a munkabér növelését célzó követelések.⁵ A munkavállaló által teljesítendő munkaidő mennyiségéhez, a munkaidő mennyiségi szabályaihoz hasonló jelentőséggel bírnak a munkaidő-beosztás normái, amelyek az utóbbi évek „rugalmas” foglalkoztatást célzó törekvéseinek egyik legfőbb eszközévé váltak az elrendelhető munkaidőkeret tartamának meghosszabbításával, amely például a heves tiltakozásokat és a „rabszolgotörvény” elnevezést kiváltó törvénymódosítás

¹ PÁL Lajos: A munka- és pihenőidő. In: KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos: *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-ORAC, 2020. 352.

² LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: A munkaidő. In: LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla (szerk.): *A magyar munkajog I.* Budapest, Vince, 1997. 177–178.

³ PÁL i. m. 353–355.

⁴ SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: Dolgozik és pihen? A munkaidő fogalmának bővítése az Európai Unió Bíróságának újabb ítélete nyomán, tekintettel a magyar joggyakorlatra. *Jogtudományi Közlöny*, 2016/9. 449.

⁵ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY i. m. 177.

egyik elsődleges célja is volt.⁶ A munkaidő és a pihenőidő tehát ütközőterülete a különböző társadalmi, gazdasági és jogdogmatikai szempontoknak, amelyek a mai napig meghatározzák és mozgásban tartják a jogi szabályozást.

A munkaidő-szabályozás konfliktusokban formált, erőteljesen változó joganyaga azonban egy évszázadok óta szilárdan fennálló dogmatikai tételen alapul, amely alapján a munkavállaló által munkaviszonyban töltött bármely időpillanat besorolható vagy a munkaidő, vagy pihenőidő kategóriájába, így mindenfajta átmeneti vagy harmadik kategória elismerése kizárt a dichotómikus felépítésűnek tekinthető rendszerben. A produktív és nem produktív időszakok ilyen éles elválasztása az ipari kapitalizmus kialakulásával együtt, azzal szerves összefüggésben alakult ki, felváltva a megelőző korszakokat jellemző, jóval egységesebb időfelfogást. Ez az elválás egyúttal a bonyolult és összehangolt munkafolyamatokra, valamint erőteljes munkáltatói kontrollra épülő munka születésének ideje is, amelytől immár nemcsak térben, de időben is elszakad az otthon, a család, a vallási élet és a pihenés szférája.

A taylori és fordii üzemszervezési elvek utóbbi évtizedekben tapasztalt részleges háttérbe húzódása azonban a digitalizációval karöltve újszerű munkaszervezési elvek (táv munkavégzés, digitális eszközök fokozott alkalmazása), és korábban elképzelhetetlennek tartott munkavégzési formák (applikációs munka) kialakulásához és globális térhódításához vezetett. E trendekben egyes szerzők a munka hagyományos határainak leomlását,⁷ sőt, a kapitalizmusra jellemző bérmunka végnapjait⁸ vélik felfedezni. De vajon valóban a munkaidő és a pihenőidő rendszerének alapjait kérdőjelezzik meg az említett tendenciák? Valóban a munka határainak leomlásához vezet a digitális technológia XXI. századi térhódítása? Vagy inkább tovább erősödik a munkaidő és a pihenőidő közötti határvonal? Hogyan kezeli mindezt az európai és magyar jog? Mindezen trendek összességében hogyan tükrözik vagy befolyásolják a tőke és a munka közti viszonyokat, hogyan érhető tetten a munkaidővel kapcsolatos változásokban a munkaidő szabályozásának konfliktusokban formált jellege?

Tanulmányomban elsőként a munkaidő-szabályozás alapstruktúráját, a munkaidő és a pihenőidő dichotóm struktúrájának kialakulását, digitalizációs korszakban betöltött szerepét tárgyalom. Ezt követően két újszerű, a digitalizációhoz szorosan kapcsolódó trendre hívom fel a figyelmet, előbb a fragmentált munkaidő-rendszerekkel kapcsolatos változásokra, majd pedig a lekapcsolódáshoz való jog megjelenésére és jogi megítélésére.

⁶ Tamás GYULAVÁRI – Gábor KÁRTYÁS: *The Hungarian Flexicurity Pathway? New Labour Code after Twenty Years in the Market Economy*. Budapest, Pázmány Press, 2015. 36–37. A munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2018. évi CXVI. törvény.

⁷ Ld. Stephan VOSWINKEL – Hermann KOCYBA: A munka határainak leomlása. Az elszemélytelenedéstől a folyamatos önmenedzselésig. *Replika*, 59., 2007. 135–144.

⁸ Ld. Jeremy RIFKIN: *The Zero Marginal Cost Society: The Internet of Things, the Collaborative Commons, and the Eclipse of Capitalism*. Macmillan USA, 2015.; Paul MASON: *PostCapitalism: A Guide to Our Future*. Penguin Books, 2016.

2. Az elválasztás múltja és jelene

2.1. A dichotómikus rendszer kialakulása

A munkaidő mennyiségével és beosztásával, valamint a pihenőidőkkel kapcsolatos szabályozás origója a munkaidő és a pihenőidő szféráinak jogi elválasztása. A munkaidő-szabályozás forradalmi megváltozása nem képzelhető el e kettős struktúra érintetlenül hagyásával. Annak eldöntéséhez, hogy a két fogalmi kört egymástól elválasztó határ valóban leomlóban van-e, érdemes áttekinteni a rendszer kialakulásának körülményeit, valamint az elválasztott struktúra mögött legfőbb motivációkat.

A felvetett problémával leginkább történeti, szociológiai és társadalomelméleti szempontú elemzésekben találkozhatunk. E tanulmányok⁹ közös megállapítása szerint a munka- és pihenőidő mai, kettős struktúrájának kialakulása a feudális, jellemzően mezőgazdasági munkán alapuló termelési rendszert felváltó kapitalizmus kialakulásának és korai szakaszának időszakára tehető, amikor a munkavégzés feudális formáit a bérmunka tömeges elterjedése váltotta fel.

Edward P. Thompson brit történész a földművelésre és halászatra épülő társadalom munkaidő-felfogását a feladat-orientáltság fogalmával írja le.¹⁰ Ez a mai időfelfogástól leginkább abban különbözik, hogy a munkavégzés meghatározásának döntő tényezőjét nem az idő, hanem maga a feladat jelenti, ami a munkaszervezés ezen szintjén a természet törvényszerűségeivel is szoros kapcsolatban áll. A hajnal, az alkonyat, valamint az évszakok váltakozása határozza meg a földműves munkavégzésre szánt idejét, az apály-dagály pedig a kikötői vagy halászati munka lehetőségeit. A munkavégzés tehát nem valamilyen absztrakt igényen vagy utasításon alapul, hanem a munkát végző ember által közvetlenül érzékelhető szükségleteken, és az azok megoldásához szükséges feladatokon. Ez a Thompson szerint a kötött munkaidőnél „emberibb és felfoghatóbb”¹¹ munkaszervezési mód az ipari kapitalizmusra való átállással, a bérmunka kialakulásával bomlott meg, mivel ebben a viszonyban a munkavállaló és a munkáltató ideje elkülönült egymástól, utóbbi pedig előbbi idejének minél hatékonyabb kihasználásában vált érdekeltté. A feladat helyett így az idő került a munkavégzés középpontjába, ami – mint a munkaerő költsége – egyúttal pénzzé vált.¹² A bérmunkában megjelenő érdekellentét így arra sarkallja a munkáltatót, hogy a munkaidőt minél szorosabbá tegye, és élesen elválassza a nem produktív időszakoktól. Ezt az elválasztást testesítették meg a munkások számára a munkaidő és a

⁹ Ld. Pierre BOURDIEU: Gazdasági gyakorlat és idő. Az algériai parasztek időkezelési attitűdjei. In: GELLÉRINÉ LÁZÁR Márta (szerk.): *Időben élni. Történeti-szociológiai tanulmányok*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1990. 48–59.; Jan DANECKI: *A megosztott idő egy- sége. A szabad idő és a munkaidő az ipari társadalmakban*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1973.; FERGE Zsuzsa: A gazdaság történelmileg változó jellege és helye a társadalmi újratermelésben. In: VÁRNAI Györgyi (szerk.): *Szociálpolitika és társadalom. Válogatás Ferge Zsuzsa tanulmányaiból*. Budapest, ELTE Szociológiai Intézet Szociálpolitikai Tanszéke – T-Twins, 1991.; Edward P. THOMPSON: Az idő, a munkafegyelem és az ipari kapitalizmus. In: GELLÉRINÉ LÁZÁR i. m. 60–116.; TIMÁR János: *Idő és munkaidő*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1988.

¹⁰ THOMPSON i. m. 64–65.

¹¹ THOMPSON i. m. 66.

¹² THOMPSON i. m. 65–67.

különböző szünetek kezdetét és végét jelző csengők, valamint az időbeli elhatárolások betartására hivatott felügyelők utasításai.¹³

Hasonló fejlődési irány olvasható ki Jan Danecki munkájából is.¹⁴ A lengyel szociológus szerint az iparosodás előtti mezőgazdasági munka részét képezték bizonyos vallási étellel, családdal, pihenéssel kapcsolatos, mai fogalmaink szerint inkább szabadidősnek tekintett tevékenységek is. Az iparosodással azonban mások mellett elvált egymástól az otthon és a műhely, illetve termelési eszközök és a munkaerő szférája. Ezen elválasztások sorába illeszkedik a termelési idő és a munkaidő elválása is a nem produktív, illetve szabad időktől.¹⁵ Ez tette egyúttal lehetővé a tanulásra, pihenésre szolgáló, termelési szempontból „holt idők” munkából való kiiktatását, a „tisztá munka” létrejöttét, amely időtartam a vállalati szabályozás kényszere alá került szemben a munkás döntési lehetőségeinek tágabb teret engedő szabad időkkel.¹⁶

Timár János az iparosodás előtti, dominánsan mezőgazdasági jellegű munkaszervezés kulcsintézményének a családi háztartást tekinti, amely egyszerre szolgált a termelés, a fogyasztás és a pihenés egységes szférájaként.¹⁷ Mivel ebben a rendszerben sem szervezetileg, sem pedig földrajzilag nem különült el egymástól a termelés és a pihenés színtere, abban a szabadidőtől elkülönült munkaidőről sem lehetett beszélni. A mezőgazdasági munka egyes időszakokban a munkavégzéssel töltött napok ráadásul hosszú, nem produktív, pihenéssel töltött időszakokat is magukba foglaltak.¹⁸ Az egységes felfogás végét Timár János is az iparosodásban látja, amelynek során a gépesítéssel, a folyamatossá váló anyag- és alkatrészellátással, a gyáripar létrejöttével a termelés egyrészt jelentős részben megszabadult a természet adta korlátoktól, másrészt áttevődött a háztartásról az attól immár térben is elkülönült üzemekre.¹⁹ Ez a térbeli elkülönülés az életszférák, egyúttal pedig a munkára és az egyéb tevékenységekre fordítható idő megosztását is magával hordozta a munkahely és a háztartás között. Utóbbi funkciója pedig – a háztartási munkák fennmaradása mellett – alapvetően a pihenési, szórakozási, fiziológiai szükségletek kielégítésére szűkült, míg a munkahelyhez immár csak a munkavégzés tartozhatott.²⁰

Ezzel egyetemben Ferge Zsuzsa is egységesként írja le az ipari kapitalizmus előtt, földművelésen alapuló társadalmak munka- és időfelfogását. Érvelése szerint ezekben a társadalmakban a munka egyfajta „természetes létezési mód”, amely nem különül el markánsan más tevékenységektől, épp ezért nincs is értelme munkaidőről és szabadidőről beszélni.²¹

¹³ THOMPSON i. m. 89–96.

¹⁴ DANECKI i. m.

¹⁵ DANECKI i. m. 40–44.

¹⁶ DANECKI i. m. 44–47.

¹⁷ TIMÁR i. m. 17–18.

¹⁸ TIMÁR i. m. 21., 34.

¹⁹ TIMÁR i. m. 18–22., 31.

²⁰ TIMÁR i. m. 22., 31–36.

²¹ FERGE i. m. 15.

Ugyancsak a tőkés termelési mód szerepét hangsúlyozza Pierre Bourdieu francia szociológus.²² Álláspontja szerint a mezőgazdasági társadalomban az újratermelési ciklusok és a munka eredményeit jelentő termékek egységet alkotnak, maga a termelési ciklus pedig könnyedén átlátható a paraszt számára, mivel a végtermékek (például gyümölcsök, gabonafélék) jellemzően egy év alatt megújulnak. Ez az egységesség és átláthatóság nem teszi szükségessé a kapitalizmus jóval bonyolultabb tervezési folyamatainak alkalmazását, így a parasztnak sem kell elkülönülten kezelnie munkával és pihenéssel töltött idejét. Amikor viszont ez az egység megbomlik, és a termék – például egy bonyolult munkamegosztásra épülő rendszer bevezetésével – előállításának újratermelési ciklusa kevésbé belátható, szükségessé válik olyan absztrakt kategóriák bevezetése is, mint amilyen a munkaidő.²³

A munkaidő és a pihenőidő éles elválasztása tehát az ipari kapitalizmus kialakulásával vált alapvető dogmává, amely a megelőző korszakok jóval egységesebb időszemléletét váltotta fel. A háztartástól elkülönülő, bonyolult munkafolyamatokra és szervezett munkamegosztásra, nem utolsósorban pedig önállóan bér munkára épülő kapitalista munkaszervezés a nem produktív időszakoktól mentes „tisztá” munkaidő²⁴ létrehozását tűzte ki célul, míg az egyéb tevékenységekkel töltött időt a munkavállaló termeléstől független, „szabad” döntésének szféráját megtestesítő szabadidő körébe sorolta. A két létszféra éles elkülönítésének célját a munkajog a munkaidő és a pihenőidő fogalmainak intézményesítésével, és ezek elkülönült jellegének állandó megerősítésével a mai napig érvényre juttatja.

2.2. Leomló határok?

Román László a munkavállaló munkavégzési kötelezettségét elemezve megkülönbözteti annak helyi vagy térbeli, tárgyi, valamint időbeli dimenzióit, amelyeket a munkajog sajátos jogintézmények révén önállóan szabályoz. Utóbbi dimenzió, a munkavégzési kötelezettség időbeli vonatkozása a szerző értelmezésében maga a munkaidő.²⁵ A Román-féle felosztás a jogdogmatikai keretek felállításán túl megfelelően szemlélteti a fordizmus különböző határvonalak mentén húzódó munkaszervezési logikáját is. Tisztán megállapítható, ki munkavállaló és ki munkáltató, maga a munkatevékenység szoros kapcsolatban áll egy meghatározott hellyel (jellemzően a munkáltató telephelyével), a bér munka pedig időben élesen elhatárolt a munkavállaló pihenéssel és egyéb tevékenységek végzésével töltött idejétől.²⁶

Ennek a tagoltságnak a gyors eltűnését, a határok elmosódását prognosztizálja a munka határainak leomlásával foglalkozó irodalom. A digitális technológia térhódításának köszönhetően egyre

²² BOURDIEU i. m.

²³ BOURDIEU i. m. 51–52.

²⁴ DANECKI i. m. 44.

²⁵ ROMÁN László: *Munkajog (Elméleti alapvetés)*. Budapest, Tankönyvkiadó, 1989. 134–135.

²⁶ Vö. VOSWINKEL–KOCYBA i. m. 136–139.

gyakoribb távmunka elterjedése a munka helyhez kötöttségét szünteti meg. A magukat pusztán közvetítőként definiáló digitális platformokon keresztül végzett munkában nehezen eldönthető, munkavállalók-e egyáltalán a platformmunkások,²⁷ így elmosódik a munkáltatói és a munkavállalói szerep közti korábban egyértelmű határvonal. A rugalmas munkaidőrendszerek és a dolgozói önszabályozás elterjedésével pedig a munkaidő és a pihenőidő közti határ is veszít jelentőségéből.²⁸ Napjainkban a digitális technológiák olyan rugalmas termelési és szolgáltatási rendszerek fenntartását teszik lehetővé, amelyeknek köszönhetően a dolgozók potenciálisan bárhol, bármikor képesek lehetnek dolgozni, amelynek legismertebb példája a már említett távmunka, ugyanakkor a digitalizáció más területei (platformmunka, automatizáció) is a korábbi kötöttségek bomlását erősítik.²⁹ De valóban leomlik a munkaidő és a pihenőidő között az ipari kapitalizmus kialakulásával létrejövő határvonal?

A munkaidő és a pihenőidő európai fogalmát a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv (a továbbiakban: munkaidő-irányelv) rögzíti.³⁰ Az irányelv 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.”³¹ A munkaidő-irányelv szerint pihenőidő ezzel szemben mindaz, ami „nem minősül munkaidőnek.”³² Az irányelv tehát – az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: EUB) által alkalmazott szóhasználatkal élve – „objektív” módon,³³ tartalmi kritériumok felsorolásával definiálja a munkaidőt. Ezzel szemben a pihenőidő meghatározása negatív jelleggel, maradékelven történik, aminek fogalma a munkaidő tartalmi követelményeivel nem azonosított minden egyéb időtartamot felőlel attól lényegében függetlenül, hogy a munkavállaló az adott időszakot ténylegesen pihenéssel vagy más munkatevékenységgel tölti-e. A munkaidő-irányelven alapuló joggyakorlat elvi éllel zárja ki továbbá bármilyen közbenső vagy harmadik kategória alkalmazását, az EUB szerint azonban a munkavállaló munkaviszonyban töltött minden időpillanatát szükségszerűen vagy munkaidőnek, vagy pihenőidőnek kell tekinteni.³⁴

Noha a magyar nemzeti jog irányelvnek való megfelelése több ponton vitatott,³⁵ a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) is alapvetően az irányelvben vissza-

²⁷ A platformmunkáról részletesen lásd RÁCZ Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*. Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2020.

²⁸ Vö. VOSWINKEL–KOCYBA i. m. 136–139.

²⁹ Oscar VARGAS LLAVE: Digitalisation and working time. Eurofound, 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/data/digitalisation/research-digests/digitalisation-and-working-time>

³⁰ Ld. Catherine BARNARD: *EU Employment Law*. Oxford, Oxford University Press, 2012. 547–548.

³¹ Munkaidő-irányelv 2. cikk 1. pont.

³² Munkaidő-irányelv 2. cikk 2. pont.

³³ C-14/04. sz. ügy Abdelkader Dellas és társai kontra Premier ministre és Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité [ECLI:EU:C:2005:728] ügyében (a továbbiakban: Dellas-ítélet) 44. pont; C-266/14. sz. ügy Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) kontra Tyco Integrated Security SL és Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA [ECLI:EU:C:2015:578] ügyében (a továbbiakban: Tyco-ítélet) 27. pont.

³⁴ Dellas-ítélet 43. pont, Tyco-ítélet 26. pont.

³⁵ Ld. FODOR T. GÁBOR–NEUMANN LÁSZLÓ: A magyar munkaidő-szabályozás EU harmonizációjának hiányosságai. *Munkajogi Szemle*, 2006. október; FODOR T. GÁBOR: A Munka Törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfeleléséről. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2016/2.; FODOR T. GÁBOR: Még egyszer a munkaidős szabályok uniós meg(nem)feleléséről – az Európai Unió Bíróságának a Syndicat des cadres de la sécurité intérieure ügyben hozott ítélete fényében. *Munkajog*, 2019/4. 46–48.

köszönő dichotómiát követi. Az Mt. alapján munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő. Emellett a törvény külön említést tesz három egyéb körülményről, így munkaidőnek minősíti a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartamát, ugyanakkor explicit módon kizárja a munkaidő köréből a munkaközi szünetet (a készenléti jellegű munkakör kivételével), illetve a lakó- vagy tartózkodási hely és a tényleges munkavégzési hely közötti utazások tartamát.³⁶ Az Mt. a pihenőidő fogalmát külön ugyan nem definiálja, annak tartamába azonban az irányelvhez hasonlóan a munkaidőn kívüli minden más időtartam beleértendő.³⁷

Az irányelv, az EUB gyakorlata és az Mt. a fenti definíciókat általános jelleggel, minden munkaviszony, és mindenfajta munkáltatói működési mód vonatkozásában rögzíti. Az erősen automatizált vállalatok működése szempontjából ugyanúgy irányadó, mint a korábbi technológiákat alkalmazó munkáltatóknál. Nem létezik külön munkaidő-definíció a digitalizáció kapcsán sokat emlegetett távmunka vonatkozásában sem, így a távmunkások munkavégzése is a kettős struktúrába illeszkedik. A távmunkások és az egyéb digitalizált munkahelyek esetén jellemző, flexibilitást biztosítani hivatott jogintézmények, például a rugalmas vagy kötetlen munkarendek, vagy épp a munkaidőkeret intézménye pedig alapvetően a munkaidő beosztásának hagyományostól eltérő eszközeit jelentik,³⁸ amelyek maguk is a dichotóm struktúrán alapulnak.

A munkaidő-irányelv és az Mt. fenti szabályaiból, valamint az EUB következetes és állandó gyakorlatából látható tehát, hogy a munkajog európai keretrendszere továbbra is alapvetésnek tekinti a két szféra elkülönültségét és kizárólagosságát. Jogilag minden egyes időpillanat vagy munkaidőnek vagy pihenőidőnek minősül a digitalizáció korában is. Így jogi értelemben nem mosódnak el a határok a digitalizált munkahelyeken, és továbbra sincsenek átmenetinek, a két pillér között elhelyezkedőnek tekinthető szürkezónák. A munkaidő és a pihenőidő közti határvonal tehát nem omlik le, az ipari kapitalizmussal létrejövő dichotómia a digitalizációval sem látszik megbomlani.

3. Digitális kihívások

A munkaidő és a pihenőidő dichotóm struktúráját nem látszanak tehát megkérdőjelezni a digitalizációval fellépő újszerű munkavégzési formák, munkajogi jogintézmények, a munka határait ezek a trendek jogi értelemben nem kezdik ki. Tagadhatatlan tény azonban, hogy a munka világának digitalizálódása a dichotóm struktúra keretei között maradván is jelentős változásokat eredményezett, foglalkoztatásra gyakorolt hatása pedig feltehetően a következő időszakban is érzékelhető lesz.

³⁶ Mt. 86. §.

³⁷ PÁL i. m. 380.

³⁸ Ld. PÁL i. m. 374., 413–417.

Egy a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (a továbbiakban: ILO) égisze alatt készült tanulmány szerint a digitális eszközök fokozott szerepe következtében egyrészt nő a munkaintenzitás, illetve folyamatosabbá válik a munkavállalók munkához kapcsoltsága, másrészt korábban nem látott mértékűvé fejlődik a különböző okos eszközök bevonása révén a dolgozók megfigyelése is.³⁹ Utóbbi tendenciát Philipp Staab és Oliver Nachtwey a „digitális taylorizmus” fogalmával ragadja meg, amely régi-új munkaszervezési elvként a termelékenység radikális növekedését az emberi munka feletti munkáltatói felügyelet fokozásától várja.⁴⁰ Hasonló problémákra világít rá az Eurofound kutatása is, amely szerint a digitális munkaeszközöknek köszönhetően a munka immár bárholonnan, bármikor végezhető, ami a munkavállalók folyamatos elérhetőségéhez és fokozott leterheltségéhez vezet. A platformmunka szervezésében kulcsszerepet betöltő algoritmusok pedig ezt kihasználva a dolgozókat inaktív időszakokban is munkavégzésre ösztönzik.⁴¹

Tanulmányom második felében egyrészt a munka fokozott felügyeletének munkaidőre gyakorolt hatásait vizsgálom a fragmentált munkaidőrendszerek példáján keresztül, másrészt az állandó elérhetőség problémájára adott jogalkotói válaszként például Franciaországban és Belgiumban bevezetett lekapszoló-dáshoz való jog intézményét elemzem. Ezt megelőzően azonban indokolt röviden áttekinteni a munkaidő fogalmának jogi természetét, amely megfelelő értelmezési keretet biztosít a két említett problémakör tárgyalásához is.

3.1. A munkaidő mint elismerés – távolodás az objektív munkaidő-fogalomtól

A munkaidő-irányelv és az Mt. fentebb ismertetett szabályaiból jól látható, hogy a dichotómia kiindulópontja és központi fogalma a munkaidő, amelyet mindkét jogforrás pozitív tartalommal megtöltve – az irányelv a munkavégzés és rendelkezésre állás tényére, míg az Mt. a munkavégzés munkáltató általi előírására való utalással – határoz meg. Ezzel szemben a pihenőidő mindkét jogforrásban negatív tartalmú fogalomként jelenik meg, amelybe a munkaidőn kívül töltött minden időtartam beletartozik attól teljesen függetlenül, hogy a kérdéses időtartamot pihenéssel vagy egyéb tevékenység végzésével tölti a munkavállaló. Ugyanez a munkaidő-központú alapállás olvasható ki az Európai Unió Bíróságának esetjogából is. A bíróság vitás esetekben, a dichotómiába nehezen besorolhatónak tűnő időszakok minősítésénél elsősorban az adott tartam munkaidő-fogalommal való összhangját vizsgálja, amelynek során az EUB – fő szabály szerint – a munkaidő-fogalom feltételeinek fennálltát mérlegeli, azok tényleges megvalósulása esetén munkaidőnek, a tartalmi elemek hiánya esetén pedig

³⁹ Lorraine CHARLES – Shuting XIA – Adam P. COUTTS: *Digitalization and Employment. A Review*. Geneva, ILO, 2022. 27–28.

⁴⁰ Philipp STAAB – Oliver NACHTWEY: A piacok és a munkaerő feletti kontroll a digitális kapitalizmusban. *Fordulat*, 2018/1. 109–115.

⁴¹ VARGAS LLAVE i. m.

pihenőidőnek minősítve a kérdéses időtartamokat.⁴² A dichotómia így a hatályos jogban is elsősorban a munkaidőből indul ki azzal a megfontolással, hogy arról mintegy leválassza a termeléshez nem kapcsolódónak tekintett munkavállalói tevékenységekkel töltött időtartamokat.

Lényegi különbség azonban az irányelv és az Mt. megközelítése között, hogy míg előbbi a munkavállaló által munkavégzéssel és rendelkezésre állással töltött időtartamként, addig a magyar munkajogi kódex a munkáltató által *munkavégzésre előírt idő*ként határozza meg a munkaidő fogalmát.⁴³ Az irányelvi fogalomhasználatban a fizikai valóságban megmutatkozó, tényleges munkavállalói tevékenység (munkavégzés, rendelkezésre állás) jelenik meg, ezzel szemben az Mt. definíciója nem a tényleges tevékenységeket írja le, a *munkavégzésre előírt idő*be inkább a munkáltató által – a munkavégzés előírásával – munkaidőbe tartozónak tekintett, ekként minősített időtartamok értendők.⁴⁴

Kiss György a fenti probléma feloldásaként új megvilágításba helyezi a munkaidő fogalmát. Érvelése szerint az Mt. szóhasználata azért tekinthető pontosabbnak, mert maga a munkaidő nem a tényleges munkavégzéshez igazodik, pusztán egy adott időtartam jogi természetét jelenti. Kiss György így kifejezetten elválasztja a tényleges munkavégzést mint faktumot a munkaidő jogintézményétől.⁴⁵ Attól függetlenül, hogy ez a megközelítés az irányelvi megfeleléssel kapcsolatos aggályok eloszlátása szempontjából kielégítőnek tekinthető-e vagy sem, az érvelés arra mindenképp rávilágít, hogy a munkaidő nem egy racionális, objektív, a munkavégzés fizikai valóságával szükségszerűen egybeeső időtartam. Ha a munkaidő fogalma pusztán egy időszak – társadalmi faktumtól elválasztott – jogi minősítése, a munkaidőként számon tartott időtartamok sem esnek szükségszerűen egybe a munkavégzéssel mint a külvilágban megjelenő ténnyel. A két fogalmi kör kapcsolata így – a jogszerűség talaján maradván is – esetleges, mivel a jogi minősítés nem feltétlenül képezi le a külvilágban megjelenő tényállást.

A munkaközi szünet minősítése például már az Mt. talaján sem egységes, hiszen a főszabály szerint pihenőidőnek tekintett időtartam bizonyos esetekben – készenléti jellegű munkakörben vagy kollektív szerződéses eltérés esetén – munkaidőnek minősül.⁴⁶ Ehhez hasonlóan a lakóhely és a munkavégzési hely közti utazás megítélése sem egységes: míg az Mt. kategorikusan pihenőidőként kezeli ezt a munkához szükségszerűen kapcsolódó időszakot,⁴⁷ addig az EUB azt egy speciális esetben, a Tyco-ügyben munkaidőként ismerte el.⁴⁸

⁴² Ld. Dellas-ítélet 46–48. pont; C-151/02. sz. ügy Landeshauptstadt Kiel kontra Norbert Jaeger [ECLI:EU:C:2003:437] ügyében (a továbbiakban: Jaeger-ítélet) 48–49., 63. pont, C-303/98. sz. ügy Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) kontra Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana [ECLI:EU:C:2000:528] ügyében (a továbbiakban: Simap-ítélet) 46–48. pont; Tyco-ítélet 32–37. pont; C-437/05. sz. ügy Jan Vorel kontra Nemocnice Český Krumlov [ECLI:EU:C:2007:23] ügyében (a továbbiakban: Vorel-végzés) 28. pont.

⁴³ Munkaidő-irányelv 2. cikk 1. pont, Mt. 86. § (1) bekezdés.

⁴⁴ Ettől a tényleges tevékenységtől független megközelítéstől később mégis eltér a kódex. A törvényszöveg alapján a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenységek önmagukban, a munkáltató előírásától függetlenül, a törvény erejénél fogva a munkaidő részét képezik [Mt. 86. § (1)–(2) bek.].

⁴⁵ Kiss György: A munkaidő. In: Kiss György (szerk.): *Munkajog*. Budapest, Dialóg Campus, 2020. 211.

⁴⁶ Mt. 86. § (3) bek. a) pont.

⁴⁷ Mt. 86. § (3) bek. b) pont.

⁴⁸ Ld. Tyco-ítélet.

Egy adott időtartam, munkavállalói tevékenység munkaidőként vagy pihenőidőként minősítése elméleti esetlegessége ellenére nem érdeksemleges térben zajlik. A munkáltatónak elemi érdeke fűződik a munkaidőként számon tartott időszakok minél szűkebbre szabásához, mivel egyrészt a munkaidővé minősítés a munkavállaló munkaerejének igénybevétele iránti időbeli korlátját jelenti,⁴⁹ másrészt a felek közti pénzbeli elszámolás alapjaként⁵⁰ a munkabérre való jogosultságot is alapvetően meghatározza.⁵¹ A munkavállalóknak épp ezért a munkáltatókkal szemben elemi érdekük fűződik ahhoz, hogy munkával, illetve ahhoz kapcsolódó tevékenységekkel töltött idejük minél nagyobb hányada munkaidőként kerüljön elismerésre. Ezzel szemben a mindenkori munkáltatói érdek a munkaidő körének szűkre szabása, annak részeként csak a tényleges termeléssel legszorosabban összefüggő tevékenységek elismerése. Tekintettel arra, hogy a munkaidő-fogalom – a fentebb kifejtettek okán – nem esik szükségszerűen egybe a tényleges munkavégzéssel, az egyes időszakok jogi minősítése a különböző érdekek egyfajta elismeréseként,⁵² az antagonisztikus érdekellentét állásának leképeződéseként értelmezhető. A minősítés társadalmi kontextusát, tőke-munka viszony általi meghatározottságát pedig jól szemlélteti a mind az Mt.-ben, mind az EUB gyakorlatában az objektív valósághoz viszonyítva megfigyelhető fogalomhasználati esetlegesség.

3.2. A fragmentált munkaidőrendszerek

A minősítés fentiekben kifejtett elismerési jellegéből fakadóan egyes időtartamok munkajogi megítélése történetileg változó. A már idézett társadalomtörténeti munkákból tudható, hogy a dichotómikus keretek kialakulását követően kerültek ki a munkaidő köréből bizonyos betanításra, képzésre, illetve pihenésre fordított időszakok,⁵³ amelynek köszönhetően az addigi időben elhúzódó, de lazább munkanapok egyúttal jóval feszítettebbé is váltak.⁵⁴ A korai kapitalizmuson túl napjainkban is találunk példát a munkaidő-fogalom tényleges megváltozására. A már többször idézett EUB-joggyakorlat például az elmúlt két évtizedben ismerte el munkaidőként az ügyeleti időt,⁵⁵ illetve az utazás idejének a Tyco-ítéletben említett speciális formáját. A munkaidő és a pihenőidő kategóriái tehát a mai napig változékonyak a munkaidő fogalmának kitágítására vagy szűkítésére irányuló költségorientált törekvések miatt.

⁴⁹ MIHOLICS Tivadar: *Munkavégzési kötelezettség a munkajogban*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1980. 112.

⁵⁰ MIHOLICS i. m. 112.

⁵¹ DUDÁS Katalin – GYULAVÁRI Tamás: A munkaidő. In: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. Budapest, ELTE-Eötvös, 2019. 263–264.; LEHOCZKYNÉ KOLLONAY i. m. 177.; Mt. 136., 143. §; a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 703/2021. (XII. 15.) Korm. rendelet.

⁵² Vö. Roscoe POUND: Társadalomirányítás a jog útján: a jog föladata és az értékek kérdésköre. In: VARGA Csaba (szerk.): *Jog és filozófia: Antológia a XX. sz. jogi gondolkodása köréből*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1981. 307–332.

⁵³ DANECKI i. m. 44.

⁵⁴ TIMÁR i. m. 26–28.

⁵⁵ Ld. például Dellas-ítélet, Jaeger-ítélet.

Az egyes időtartamok minősítésével kapcsolatos ellentétes törekvések egyik végpontja a dichotómikus séma korábban kifejtett munkaidő-orientáltsága miatt kifejezetten a munkaidő fogalmának megváltoztatása, annak szűkebb vagy tágabb definiálása, értelmezése révén. Az egyik, munkaköltségek tökéredekelt csökkentését célzó törekvés a munkaidő nem produktívnak tekintett időktől való megtisztítását tűzi ki célul, amelynek újszerű megnyilvánulási formája a munkaidő széttöredezése, idegen szóval fragmentálása. A munkaidő széttöredezésének számos eltérő jogi formája létezik, így az értelmezhető egy munkaviszonyon belül, több munkaviszony egyidejű fennállása esetén azok együttesében vagy akár a munkaviszonyként el nem ismert, de ahhoz nagymértékben hasonló, bizonytalan vagy prekár foglalkoztatási formák működésében is.⁵⁶

A hagyományos munkaviszonyon belül a munkaidő széttöredezésére irányuló újszerű törekvésként értelmezhető az úgynevezett munkaidő-kontrolling rendszerek megjelenése. Ezek a teljesített munkaidő mérése és elszámolása során alkalmazható rendszerek a digitális eszközök nagyfokú elterjedésével együtt járó munkáltatói kontroll, a korábban már említett „digitális taylorizmus”⁵⁷ munkaintenzitás fokozására hivatott eszközei. A munkaidő-kontrolling alkalmazásával ugyanis nem csak a munkavállaló munkahelyre érkezésének és távozásának időpontja rögzíthető precízen, de az is követhetővé, ezáltal időben nagyon pontosan mérhetővé válik, hogy a munkavállaló munkahelyén mennyi időt tölt számítógépén vagy más digitális eszközein bizonyos alkalmazások, programok használatával. A munkáltató ezzel a korábbiaknál jóval hatékonyabb felügyeleti eszközzel másodpercre pontosan követheti, mennyi időt tölt a munkavállaló bizonyos produktívnak, illetve nem produktívnak tekintett tevékenységekkel.⁵⁸ A munkaidő-kontrolling rendszerekkel így módon lehetségessé válik a munkaidő (egyúttal pedig a fizetett időszakok)⁵⁹ kizárólag a munkáltató által hatékonnak elismert, és a digitális rendszer által ekként mért tevékenységekkel való foglalatosságra korlátozása.⁶⁰ A rendszerben a pusztán rendelkezésre állás ezzel teljesen a munkaidő szféráján kívülre szorul, miközben a munkaszervezés alapvetően a munkáltató terhére eső kötelezettsége és kockázata átkerül a munkavállaló oldalára. Az Mt. talaján az osztott napi munkaidő korlátozására vonatkozó szabályozás⁶¹ miatt jelenleg ugyan elképzelhetetlen a munkaidő ilyen típusú számítása, a javaslat ugyanakkor illeszkedik a

⁵⁶ Ld. Amandine BARROIS – François-Xavier DEVETTER: Durées courtes, journées longues: Fragmentation du temps de travail et pression sur le salaire. *La Nouvelle Revue du Travail*, 11. 2017.; Iain CAMPBELL: Working-Time Flexibility: Diversification and the Rise of Fragmented Time Systems. In: Damian GRIMSHAW – Colette FAGAN – Gail HEBSON – Isabel TAVORA (eds.): *Making work more equal: A new labour market segmentation approach*. Manchester, Manchester University Press, 2017. 108–125.; Valerio DE STEFANO: The rise of „just-in-time” workforce: On-demand work, crowdwork and labour protection in the „gig-economy”. *Conditions of work and employment series*, No. 71. 2016.; Jill RUBERY – Damian GRIMSHAW – Gail HEBSON – Sebastian M. UGARTE: “It’s All About Time”: Time as Contested Terrain in the Management and Experience of Domiciliary Care Work in England. *Human Resource Management*, Vol. 54. (2016) 753–772.; SOLECKI Áron: Munkaidő-kontrolling – csak szemléletváltás után! *Munkajog*, 2020/3.

⁵⁷ STAAB-NACHTWEY i. m. 109–115.

⁵⁸ Ld. SOLECKI i. m. 53–54.

⁵⁹ Ld. CAMPBELL i. m. 111.

⁶⁰ Vö. SOLECKI i. m.

⁶¹ Mt. 100. §.

dichotómikus elválasztást az ipari kapitalizmus kialakulása óta alapvetően meghatározó, a munkaidőt szűkíteni, nem produktívnak minősített időszakoktól „megtisztítani” törekvő elgondolás logikájába.

Ugyancsak a munkaidő fragmentálásán alapulnak az applikációs munkavégzés különböző formái.⁶² A foglalkoztatás digitalizációjának és rugalmasításának elegeként egyre elterjedtebbé váló, Magyarországon egyelőre vitatott módon alapvetően polgári jogi jogviszonyként kezelt, ugyanakkor a munkajogi tendenciákat jól szemléltető foglalkoztatási formák tipikus jellemzője a „*pay-as-you-go*”, azaz a csak az elvégzett munka idejére járó díjazás elvének érvényesítése.⁶³ Ez a főszabályként alkalmazott elv lényegében a várakozást is természetesen magában foglaló munkamenet bizonyos részeire, egyes a platform által meghatározott feladatok elvégzésnek idejére korlátozza a díjazást, így a platformmunkás nem produktívnak tekintett ideje ellenszolgáltatás nélkül marad. Például az ételszállítással foglalkozó magyarországi platformok szabályzataikban olyan díjtételeket határoznak meg, mint a fuvaronként járó „alapidj” vagy „címpénz”, a munkavégző által szállítás során megtett távhoz igazodó „távolságdj” vagy épp a meghatározott fuvarszámhoz igazodó kompenzációs díj.⁶⁴ A feladatra való várakozás, rendelkezésre állás ideje ebben a rendszerben ugyanakkor a hatályos munkajog munkaviszonyra vonatkozó szabályaival⁶⁵ ellentétes módon díjazatlan időtartamnak minősül.

A fragmentált munkaidőrendszerekben tehát csak az intenzív, hatékonyként elismert munkavégzés ideje minősül a díjazás alapjaként szolgáló munkaidőnek.⁶⁶ A nem produktívnak tekintett időtartamok ekként való kizárása így a munkáltató költségcsökkentési törekvéseit szolgálja.⁶⁷ Mindez úgy is értelmezhető, hogy a munka- és pihenőidő dichotómiája mellett megjelenik egy újabb elválasztás a (fordista logikában korábban egységes) munkanap és a ténylegesen elszámolt munkaidő viszonylatában.⁶⁸ A munkaidő-kontrolling rendszer számára láthatatlan tevékenységekkel vagy a platformmunkások által „fuvarra” történő várakozással töltött időszak hiába történik akár a munkáltató érdekében, és hiába áll az általa megkívánt tevékenységgel szükségszerű kapcsolatban, mégsem képezi a munkaidő részét. A munkanap így összességében jelentősen hosszabb lehet a munkaidőként elszámolt időszakoknál, az előbbi kezdete és vége közt eltelt időszak pedig korántsem esik egybe az utóbbival.⁶⁹

Román László korábban már idézett, a munkajog elméleti alapvetéseit tárgyaló értekezésében a munkaidőt a munka mennyiségének meghatározójaként értelmezi, amelyet elkülönít a munkamennyiség másik kulcselemétől, a munkavégzés intenzitásától.⁷⁰ A munkában töltött idő hatékonyabb ki-

⁶² Rácz Ildikó ettől némiképp eltérően a munka és a magánélet összemosódásában látja a platformmunka munkaidőre gyakorolt hatásának újszerűségét (ld. RÁ CZ i. m. 132).

⁶³ DE STEFANO i. m. 3.

⁶⁴ Ld. a két legnagyobb ételszállító platform szabályzatát: <http://faq.wolftutarok.com/hu/support/home> ; <https://www.foodpanda.hu/contents/futardijtabla>

⁶⁵ Vö. Mt. 146. § (1) bek., 107. § d) pont.

⁶⁶ CAMPBELL i. m. 120.

⁶⁷ BARROIS–DEVETTER i. m. 12.; CAMPBELL i. m. 118.

⁶⁸ BARROIS–DEVETTER i. m. 4–7.

⁶⁹ Ld. BARROIS–DEVETTER i. m. 4–7.

⁷⁰ ROMÁN i. m. 135.

használatát célzó fragmentálásban ugyanakkor ez a két szempont összemosódni látszik, mivel a nem kellően kihasználnak tekintett időszakok kezelésének eszköze immár nem a munkavállalók szankciókkal, jutalmakkal való ösztönzése vagy a munkamódszerek átalakítása, hanem ezen időtartamok pusztán kizárása a munkaidő, ezzel pedig a fizetett idő fogalmi köréből.

3.3. Gyarmatosított pihenőidő – jog a lecsatlakozáshoz?

A digitális eszközök alkalmazásának a fokozott, korábbiaknál intenzívebb megfigyelésen, a már említett „digitális taylorizmuson” túli következménye a munkavállalók munkaidőn túli elérhetősége. Az ILO tanulmánya szerint a digitális eszközök szerepének megnövekedése következtében folyamatossá válik a munkavállalók munkához kapcsoltsága.⁷¹ Ehhez hasonló módon a platformmunka szervezésében kulcsszerepet betöltő algoritmusok az elérhetőséget kihasználva a dolgozókat inaktív időszakaikban is munkavégzésre ösztönzik.⁷² A probléma különösen azokban a munkakörökben, munkavégzési formákban jelentős, ahol maga a munkatevékenység sem kötődik a munkáltató telephelyéhez, hanem lényegében bárhol végezhető.

Az állandó elérhetőség problémájára adott válaszként jelent meg több állam jogrendszerében a digitális eszközökről való lecsatlakozáshoz, szétcsatlakozáshoz való jog (*right to disconnect*) mint a munkavállalókat megillető újszerű jogosultság. Ez a jog lényegében azt hivatott biztosítani, hogy a pihenőidő a munkavégzéshez kapcsolódó digitális eszközök munkával összefüggő ellenőrzése nélkül teljen a digitalizált munkakörökben foglalkoztatottak számára is.⁷³ Rácz-Antal Ildikó szerint a lecsatlakozás joga mögötti célok között fellelhető a munka-magánélet egyensúlyának biztosítása, a munkavállaló egészségének védelme, valamint a rendkívüli munkavégzés visszaszorításának szándéka.⁷⁴ Ennek biztosítására több európai országban törvényi szintű szabályozás is született, de megfigyelhető a jog megjelenése a vállalati szintű szabályozásban is.⁷⁵

A lecsatlakozáshoz való jog így a digitalizációs trendekkel felerősödő munkavállalókra gyakorolt negatív hatásokra adott válaszként értelmezhető. Nem véletlen, hogy számos szakszervezet is aktív szerepet játszott a jogosultság intézményesítésével kapcsolatos folyamatban.⁷⁶ Újszerűsége azonban viszonylagos, mivel a lekapcsolódás joga nem érinti a munkaidő- és a pihenőidő dichotóm rendszerét. Maga az Európában úttörőnek számító francia szabályozás megfogalmazása is úgy utal a lecsatla-

⁷¹ CHARLES–XIA–COUTTS i. m. 27–28.

⁷² VARGAS LLAVE i. m.

⁷³ KUN Attila: A modern technológiák hatása a munkajogra, munkaegészségügyi aspektusban. In: HOMICSKÓ Árpád Olivér (szerk.): *Technológiai kihívások az egyes jogterületeken*. Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, 2018. 150., idézi: RÁ CZ i. m. 134.

⁷⁴ RÁ CZ i. m. 134.

⁷⁵ RÁ CZ i. m. 136–147.

⁷⁶ Ld. RÁ CZ i. m. 136–147.

kozás jogával kapcsolatos intézkedésekre, mint amelyek célja a pihenőidők tiszteletben tartásának biztosítása.⁷⁷ A jogosultság így kiegészítő jellegű, lényegében egyfajta hangsúlyozása annak, hogy a pihenőidő nem munkaidő. A lecsatlakozás joga így nem érinti a munkaidő és a pihenőidő hagyományos struktúráját, sőt, a két szféra elhatároltságát meg is erősíti, reprodukálva ezzel az ipari kapitalizmus kialakulása óta uralkodó dichotómia elválasztott jellegét.

A jogosultság említett kiegészítő szerepe azonban más perspektívából szemlélve mégis tekinthető újszerűnek. Ahogy az a munkaidő-irányelv és az Mt. fentebb ismertetett szabályaiból, valamint az EUB joggyakorlatából látható, a dichotómia hatályos szabályozásának kiindulópontja és központi fogalma a munkaidő, amelyet előbbi két jogforrás pozitív módon, több tartalmi kritérium (például rendelkezésre állás, munkavégzés ideje) felsorolásával határoz meg. Ezzel szemben a pihenőidő mindkét említett jogforrásban negatív tartalmú fogalomként jelenik meg, amelybe a munkaidőn kívül töltött minden időtartam beletartozik függetlenül attól, hogy a kérdéses időtartamot pihenéssel vagy egyéb tevékenységgel tölti a munkavállaló. A lecsatlakozás jogának újszerűsége abban ragadható meg, hogy az uralkodó szabályozási logikával szemben pozitív tartalommal tölti meg a pihenőidőt is, amelyhez objektív jellemzőt (a munkával kapcsolatos digitális eszközöktől mentes időtöltést) társít annak pusztá deklarációján túl, hogy a pihenőidő nem munkaidő. A lecsatlakozáshoz való jogból így beláthatóvá, elképzelhetővé válik egy olyan valóban új szabályozási paradigma, amelyben a pihenőidő is több a munkaidő pusztá antitézisénél.

4. Záró gondolatok

A munkaidő, ahogy az ipari kapitalizmus kialakulása óta folyamatosan, úgy a digitalizáció, a „digitális kapitalizmus”⁷⁸ időszakában is rendkívül kitett a társadalmi konfliktusoknak. Kérdés ugyanakkor, hogy ezt mennyiben és milyen irányba befolyásolja a technológiai környezet megváltozása, jelen esetben a digitalizált eszközök munkaszervezésben történő megjelenése.

Amennyiben a digitalizáció hatásait forradalminak tekintjük, úgy várhatjuk tőle a munka hagyományos kereteinek teljes leomlását. A munka időbeli kereteit meghatározó, munkaidő és pihenőidő kettősségén alapuló dichotóm struktúra ugyanakkor napjainkban is megkérdőjelezetlen marad, az európai és magyar munkajogban továbbra is áll a munkaidőt a pihenőidőtől elkülönítő válaszfal.

Vannak ugyanakkor olyan változások, amelyek kihívásokat jelenthetnek a munkaidő jelenlegi rendszere számára. A munkavégzés idejének mérésére szolgáló munkaidő-kontrolling rendszerek vagy épp a digitális platformok elterjedése révén például megbonthatóvá válik a munkanap egysége, széttöredezetté válik a napi munkaidő. Noha a fragmentálás ezen módjai valóban újszerű fejlemé-

⁷⁷ Code du travail, article L. 2242-17.

⁷⁸ Dan SCHILLER: *Digital Capitalism: Networking the Global Market System*. Cambridge–London, MIT Press, 1999. 14.

nyek, mindez egyúttal értelmezhető a munkaidő „tiszta munkára” szűkítését célzó többévszázados törekvések egy újabb fejezeteként is.

Másrészt a digitális eszközök elterjedése révén megjelenik a munkavállalók szabadidejét gyarmatosító állandó elérhetőség problémája. Az erre adott, egyre több országban jogi válaszként megjelenő lecsatlakozási jog célja e túlterheltség orvoslása, a pihenőidőben a munkához kapcsolódóan felbukkanó digitális tevékenységek felszámolása. Ezzel egyrészt további hangsúlyt kap a munkaidő és a pihenőidő dichotómiájában a két szférát jellemző éles elválasztottság. Másrészt viszont azáltal, hogy a pihenőidő valamilyen objektív tartalmi jellemzővel, jelesül a munkához kapcsolódó digitális eszközöktől való mentességgel is megragadható, elképzelhetővé válik egy olyan rendszer, amelyben a pihenőidő több mint pusztán a munkaidőn kívül töltött idő összessége.