

AZ EGÉSZSÉGES MUNKAKÖRNYEZETHEZ VALÓ JOG

BERÉNYI LAURA*

A 21. század változó társadalmi és gazdasági körülményei, a rohamos technológiai fejlődés a foglalkoztatás területére is jelentős hatást gyakorolnak. Ennek következtében a felmerülő újabb és újabb kockázati tényezőkkel szembeni hatékony védelem érdekében kiemelten fontos a megfelelő jogalkotói fellépés, mely megteremtheti annak lehetőségét, hogy a foglalkoztatási jogviszonyok szereplői sikeresen alkalmazkodjanak a változásokhoz. Különösen érdekes területnek találom az internetes munkavégzési formák vonatkozásában felmerülő pszichoszociális kockázati tényezők kezelésének kérdését, melyek napjainkban egyre változatosabb formában jelennek meg, fokozott veszélynek kitéve a munkavégzőket.

Kulcsszavak: foglalkoztatás, egészséges munkakörnyezethez való jog, munkavédelem, globalizáció, hakeni gazdaság, internetes munkavégzés, pszichoszociális kockázati tényezők

The changing social and economic conditions of the 21st century as well as the rapid technological development have a significant impact on employment. Consequently, in order to maintain effective protection against new and emerging risks, appropriate legislative action is essential, which can create opportunities for employment law actors to adapt successfully to change. In my opinion, the issue of addressing the psychosocial risk factors associated with forms of work on the Internet is a very interesting and important topic nowadays, which is increasingly diverse, presenting an increased risk to workers.

Keywords: employment, right to a healthy work environment, health and safety at work, globalisation, gig economy, psychosocial risk factors

Bevezetés

Az egészséges munkakörnyezethez való jogosultság biztosítása kiemelt relevanciával bír – a klasszikus, munkaszerződésen alapuló munkaviszonyon túl – valamilyeni, foglalkoztatásra irányuló jogviszony vonatkozásában. Kulcsfontosságú követelményként jelenik meg a jogviszonyban, tekintettel arra, hogy a megfelelő, egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkakörnyezet kialakítása és fenntartása jelentős mértékben meghatározhatja, hogy miként és meddig képes a jogvi-

* DR. BERÉNYI LAURA
PhD-hallgató
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munka- és Agrárjogi Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
berenyi.laura95@gmail.com

szony megfelelően betölteni rendeltetését. Hiszen a megfelelő munkafeltételek biztosítása a munkavállalók számára nélkülözhetetlen annak érdekében, hogy egészségüket megőrizve, a lehető legteljesebb mértékben képesek legyenek feladataik ellátására, mindezzel hozzájárulva a munkáltatói szervezet gazdasági versenyképességének, termelékenységének fenntartásához. Ezen kontextusra tekintettel véleményem szerint a munkahelyi biztonság és egészség tárgyköre nemzetgazdasági jelentőségű területként aposztrofálható, így nem mellőzhető a megfelelő mértékű aktív állami szerepvállalás a szabályozást illetően, meghatározva ezáltal a kereteket, illetőleg az ezek tartalmát biztosító részletszabályok körét. Mindezt hűen tükrözi, hogy a nemzeti szintű jogalkotási aktusok mellett az 1980-as évek óta egyre növekvő uniós szabályozási fellépés figyelhető meg a munkahelyi egészségvédelem és biztonság javítása érdekében.¹ Ebből eredően jelen műben a hazai szabályozás mellett az uniós szintű jogalkotás legfőbb eredményeinek feltérképezésére is kitérek.

Fontosnak tartom ezen a ponton rögzíteni, hogy kutatásom során az egészség és biztonság megteremtésére vonatkozó követelményeket – a témám szempontjából szükséges mértékben – együtt vizsgálom, hiszen az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkafeltételek kialakítása egymással szoros kapcsolatban áll, mondhatni, kéz a kézben járnak.

Az európai munkajogi szabályozás vonatkozásában tendenciaként megfigyelhető egyfajta „menekülés” a munkajogi szabályozás szigorú kereteiből, kilépve az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok irányába. Ennek fényében érdemes górcső alá venni a rugalmasság és a biztonság kérdését, vagyis azon problémakört, hogy miként teremthető meg az egyensúly a megváltozott gazdasági környezethez igazodó rugalmasabb foglalkoztatási feltételek és a munkavállalók munkajogi és szociális jogi biztonságának garantálása között, s ennek következtében milyen új kockázati tényezők megjelenésével kell számolni a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme kapcsán. Ezen folyamatok az Európai Unióban a gazdaságilag függő munkára vonatkozó strukturális kérdések körüli szakpolitikai vita kialakulását idézték elő. A szüntelenül változó gazdasági és társadalmi viszonyok alakulásának vizsgálatára a Delors-féle Bizottság által 1993-ban kiadott *Fehér Könyv* érdemel kiemelés a biztonság és rugalmasság kérdéskörét érintően. Az Európai Bizottság (továbbiakban Bizottság) 1997-ben megjelentetett *Zöld Könyve* pedig arra kereste a választ, hogy a munkavégzés megszervezésének új formáival milyen módon lehetséges egyidejűleg bővíteni a foglalkoztatást, mellette pedig elősegíteni az európai vállalkozások versenyképességét. Megállapításait tekintve a *Fehér* és *Zöld Könyv* alapvetően egy határozott elmozdulás jelenségét körvonalazta a szociálpolitikától a gazdasági identitású foglalkoztatáspolitikára felé, mindez kitűnik az Európai Unió szociálpolitikájának történetéből is.² Összességében tehát megállapítható, hogy a biztonságról a ver-

¹ Európai Parlament: *Munkahelyi egészségvédelem és biztonság*. Az Európai Unió ismertetése, 2019, http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/hu/FTU_2.3.5.pdf, 2019. november 19.

² Lásd erről: GYULAVÁRI Tamás – KÖNCZEI György: *Európai Szociális Jog*. Osiris, Budapest, 2000; GYULAVÁRI Tamás: Munkaviszony, önfoglalkoztatás és a közöttük lévő szürke zóna. *Esély* 2009/6., 76–78.

senyképességre helyeződött a hangsúly, melyhez többek között hozzájárult a folyamatos technológiai fejlődés, a széttagozódás, a szakképzettség szintjének emelkedése, a nők megjelenése a munkaerőpiacon és az európai integráció elmélyítése.³

Vizsgálódásom során összességében arra keresem a választ, hogy a 21. század társadalmi és gazdasági változásainak tükrében milyen új kihívásokkal kell számolni a munkavédelmet érintően, különös tekintettel a munkahelyi pszichoszociális kockázatok kezelését illetően, s ehhez kapcsolódóan milyen megoldások lehetnek célravezetők a nehézségek kiküszöbölésére. Ennek keretében kutatásom tárgyává teszem az internetes munkavégzésből fakadó kockázati tényezők bemutatását, mely véleményem szerint kiemelt kockázatot jelent a munkavállalók egészségének és biztonságának védelmére.

1. A munkavédelem alapjogi vetületei

1.1. Magyarország Alaptörvénye

A munkajogi jogviszony tartalmát – csakúgy, mint bármely más jogviszony esetében – a felek jogainak és kötelezettségeinek összessége alkotja, s alakítja.

A munkavállalói jogok körében hazánkban az Alaptörvény deklarálja, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez, valamint a testi-lelki feltöltődéshez, a napi és heti pihenőidőhöz, továbbá az éves fizetett szabadsághoz.⁴ Kiemelést érdemel, hogy az Alaptörvény a munkavállaló fogalmát egy olyan általános fogalomnak tekinti, mely a foglalkoztatottak teljes körére kiterjed, melynek értelmében a rendelkezéseit valamennyi foglalkoztatásra irányuló jogviszony tekintetében tiszteletben kell tartani.⁵ Rögzíti továbbá az Alaptörvény, hogy a munkaadói és munkavállalói oldalt kölcsönösen együttműködési kötelezettség terheli,⁶ mely a felek közötti partneri együttműködés kereteinek kialakítását hivatott biztosítani. Ezen irányvonal mentén az Alaptörvény által biztosított kereteket tartalommal megtöltő jogalkotási feladat ugyancsak az államot terheli. Az alkotmányos rendelkezések vizsgálatából mindezek fényében látható, hogy az Alaptörvény szabályai ténylegesen mindkét fél egyenlő mértékű védelmét kívánják garantálni, ebből adódóan pedig az Alaptör-

³ Alapvető mérföldkőnek számít a Supiot-jelentés abban a tekintetben, hogy az első magas színvonalú európai dokumentumként kísérletet tett a megváltozott munkajogi fogalmi rendszer elemzésére, az okok feltárására és a lehetséges kitörési pontok feltérképezésére. Alapvető kérdése az volt, hogy miként lehet a munkaviszony szabályozását „hozzáigazítani” a változásokhoz. Lásd erről bővebben: European Commission: *Transformation of labour and future of labour law in Europe*. Final Report, June 1998, https://www.medelnet.eu/images/stories/docs/supiotreport_en.pdf, 2019. november 26.; GYULAVÁRI: i. m. 80–93.

⁴ Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.), XVII. cikk (3)–(4) bek.

⁵ JAKAB Nóra: *Munkavédelem különös tekintettel a felelősségi kérdésekre*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2016, 11.

⁶ Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.), XVII. cikk (1)–(2) bek.

vény rendelkezéseivel összhangban lévő speciális részletszabályok megalkotása kiemelt jelentőséggel bír.

Habár a munkajogi jogviszonyok kapcsán a munkajog „anyajogaként”⁷ számon tartott polgári jog jelentette a szabályozás kiindulási pontját, a jogviszony sajátosságaira tekintettel a munkajog önálló jogággá fejlődött. Mivel a munkajogviszonyban – bár mellérendelt felek szerződnek egymással a polgári jogi alapokat tekintve⁸ – alapvetően alá-fölé rendeltségi helyzet alakul ki a szerződő felek között, a munkavállaló egzisztenciális függése a munkajog mindenkor eszmei alapjának tekintendő.⁹ A munkavállaló és a munkáltató közti partneri együttműködés célját az alkotmányos szabályok is megállapítják, mintegy programjellegűen: ide tartozik a munkahelyek biztosítása, a nemzetgazdaság fenntarthatósága és más közösségi célok.¹⁰ Mindezek hatékony biztosításához pedig elengedhetetlen követelmény a munkakörülmények megfelelő kialakítása, a munkavállalók egészségének, biztonságának védelme.

A munkafeltételekkel kapcsolatos szabályok az eddigi vizsgálódásom fényében egyértelműen a munkavállalók érdekeit szolgálják, melynek részletszabályait a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) tartalmazza. Ám ezen túl, az állam munkavédelmi tárgyú jogszabályok széles körével biztosítja a munkavállalók egészségének és biztonságának megőrzését. Ide tartozik többek között a munkavédelem általános szabályrendszerét lefektető munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban: Mvt.).¹¹

1.2. A nemzetközi és közösségi szintű szabályozás

A munkavédelemhez kapcsolódó emberi jogi rendelkezések vizsgálatát illetően az Egyesült Nemzetek Szervezete (ENSZ), illetve az Európa Tanács tevékenységének vizsgálata bír kiemelt jelentőséggel.

Az ENSZ égisze alatt számos emberi jogi tárgyú egyezmény született, melyek általános kereteket szabnak meg. Ezek köréből – a témám szempontjából – a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát (továbbiakban Egyezségokmány) szeretném kiemelni, melyet hazánkban az 1976. évi 9. tvr. hirdetett ki. Az Egyezségokmány 7. cikkében rögzítésre került, hogy a részes államok elismerik mindenkinek a jogosultságát az igazságos és kedvező munkafeltéte-

⁷ RADNAY József: *A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra*. In: Manfred Ploetz – Tóth Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Tanulmánykötet, Novotni Kiadó, Miskolc, 2001, 276.

⁸ KISS György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. *Polgári Jogi Kodifikáció* 2000/1., 6.

⁹ KUN Attila: *Az új Munka Törvénykönyve*. 406, https://jog.tk.mta.hu/uploads/files/13_Kun_Attila.pdf, 2018. október 23.

¹⁰ Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.), XVII. cikk (1) bek.

¹¹ A munkavédelem témakörét érintően lásd: SIPKA Péter: *A munkáltatói kárfelelősség alakulása a bírói gyakorlat tükrében*. HVG-Orac, Budapest, 2015.

lekhez, mely többek között magában foglalja a biztonságos és egészséges munkakörülmények garantálását.¹²

Az Európa Tanács emberi jogok és alapvető szabadságok védelmét illető kiemelkedő munkáját tekintve a szociális és gazdasági jogokra vonatkozóan az 1961. október 8-án, Torinóban kelt és 1965. február 26-án hatályba lépett Európai Szociális Kartát (továbbiakban Karta) szeretném kiemelni. A Karta preambulumban kifejezett utalást tesz az 1950-es Emberi Jogok Egyetemes Egyezményére. Deklarálja, hogy az abban nevesített alapvető polgári, politikai jogok, illetőleg szabadságjogok érvényesítésével összhangban került sor a Karta megalkotására.¹³ Jelentősége azonban a munkajog területéhez kötődően is megmutatkozik, mivel első tíz cikkében – kiterjesztő értelmezés szerint – a munkához való jogot egyes részterületeire fókuszálva határolja körül.

A Karta 3. Cikke szabályozza ehhez kapcsolódóan a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jogosultságot. Ennek értelmében, a munkabiztonsági és munka-egészségügyi szabályzatok elkészítésének, illetőleg végrehajtásának kötelezettségét határozzák meg a szerződő felek számára, valamint az ezen kérdéskörhöz kapcsolódó konzultációt.¹⁴

Véleményem szerint, a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jog mindezekén túl – a jelenkori gazdasági és társadalmi változások tükrében – magában foglalja a munkáltatók részéről azon kötelezettség vállalását is, mely a munkavállalók fokozott védelmét célozza a pszichoszociális kockázati tényezőkkel szemben. Ezen kockázatok feltérképezését a következő fejezetben ejtem meg.

A közösségi szintű szabályozást tekintve egyaránt számos jogalkotási eredményt találunk a munkavédelem területét érintően. Az uniós szintű jogszabályok bevezetésével meghatározásra kerültek azon minimumkövetelmények, melyek a munkavállalókat megillető védelem megfelelő szintjét biztosítják, egyúttal lehetővé téve az ettől szigorúbb intézkedések fenntartását, illetőleg bevezetését. A Lisszaboni Szerződés hatálybalépésével az Európai Unió Alapjogi Chartája jogilag kötelező erejű lett az uniós intézmények és tagállamok számára az uniós jog végrehajtásakor, mely jelentős mértékben hozzájárult ahhoz, hogy az egészségvédelmi és biztonsági politika az uniós jogalkotás még fontosabb területévé vált. Ehhez kapcsolódóan nélkülözhetetlen említést tenni a 89/391/EGK keretirányelvről, mely mérőföldkövet jelentett a munkavállalók biztonságának és egészségvédelmének fejlődését tekintve. Legalapvetőbb célja, a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását ösztönző intézkedések bevezetése.¹⁵ Ennek megvaló-

¹² JAKAB: i. m. 12–14.

¹³ Preambulum: Európai Szociális Karta (Torino, 1961. október 18.) In: 1999. évi C. törvény az Európai Szociális Karta kihirdetéséről.

¹⁴ KÖNCZEI György: Mi is az Európai Szociális Karta? *Fundamentum* 1998/3., 135, http://epa.oszk.hu/02300/02334/00053/pdf/EPA02334_Fundamentum_1998_03_135-142.pdf, 2018. október 27.; LAMM Vanda (szerk.): *Emberi jogi enciklopédia*. HVG-Orac, Budapest, 2018.

¹⁵ JAKAB: i. m. 27–28.

sításában a legmegfelelőbb megoldásként a megelőzés kultúrájának megteremtését véli a közösségi jogalkotó. Kiemelt hangsúlyt fektetett a megelőző intézkedések biztosítására, továbbá tájékoztatást, konzultációt, kiegyensúlyozott részvételt és képzést határoz meg a munkavállalók és képviselőik számára az állami- és magánszektorban egyaránt.¹⁶ Jelentősége továbbá abban is megmutatkozik, hogy alapul szolgált több mint huszonöt egyedi irányelv megszületéséhez a munkavédelem területét érintően, valamint az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) (továbbiakban Ügynökség) létrehozásáról szóló 2062/94/EK tanácsi rendelethez. Az Ügynökség székhelye Bilbaóban található, 1996-ban jött létre, tevékenysége igen sokrétű, legfőbb célkitűzése az ismeretek és információk megosztásának előmozdítása, valamint a prevenció jegyében a kockázatmegelőzés kultúrájának terjesztése. Közel húsz esztendeje rendez minden évben figyelemfelkeltő kampányokat *Egészséges munkahelyek* címmel különböző témákban a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatban. 2014 júniusában a Bizottság közzétette az Európai Unió 2014–2020-as munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai keretét, melyet a Tanács 2015 májusában elfogadott. A keret célkitűzései között három jelentős kihívás kezelése szerepel:

- a meglévő szabályok egyszerűsítése, korrigálása,
- a munkavégzéssel összefüggő megbetegedések megelőzésének fokozása,
- és a munkaerő előregedésének figyelembevétele.

Az uniós jogalkotás eredményeit tekintve, megkerülhetetlennek tartom az Európai Parlament szerepének ismertetését a munkavédelem tárgykörét érintően. Többek között számos állásfoglalást fogadott el, melyekben azt szorgalmazta, hogy a munkavállalók fizikai, illetőleg szellemi jólétét közvetlenül, vagy közvetve befolyásoló valamennyi szempontra vonatkozzon uniós jogszabály. Ehhez kapcsolódóan arra ösztönözte a Bizottságot, hogy vizsgálja meg a hatályos jogszabályok által még nem szabályozott, újonnan felmerülő kockázatokat, mint például a munkahelyi stresszt és a kiégést.

Továbbá, rendkívül előre tekintő módon igyekszik feltérképezni a technológiai innovációval, s annak a munkaszervezésre gyakorolt hatásával kapcsolatosan felmerülő új kockázatokat, a digitalizáció, a robotika és a mesterséges intelligencia munkaerőpiacra gyakorolt hatásaival foglalkozó munkacsoport révén, melyet a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság hozott létre.¹⁷

¹⁶ Európai Parlament: *Munkahelyi egészségvédelem és biztonság*. Az Európai Unió ismertetése, 2019, 1–3. http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/hu/FTU_2.3.5.pdf, 2019. november 19.

¹⁷ A munkaviszonyok átalakulásáról és az ennek nyomán fellépő szabályozási kockázatokról lásd: KUN Attila: Munkajogviszony és a digitalizáció – rendszerszintű kihívások és kezdetleges Európai Uniósi reakciók. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0. A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2018, 413–415.

Kutatásom ezen pontjához érve, úgy vélem, indokolt a rohamos technológiai fejlődés jóvoltából megjelenő új pszichoszociális kockázati tényezők kialakulásának folyamatát is górcső alá venni a továbbiakban.

2. A globalizáció hatása a munkajog területén

Az új évezred elejére körvonalazódott világviszonylatban is, hogy a kezdeti, ipari forradalmak eredményének modelljeire építkező munkajogi szabályozás forduloponthoz érkezett; a gazdaság elérte egy alapvető paradigmaváltás határát a társadalmi berendezkedés átrendeződésének következményeként. Ezen felismerés tette lehetővé, hogy jogalkotói szinten is hatékony, a globális gazdaság megváltozott dinamikájához igazodó szabályozások szülessenek meg, törekedve ezáltal a napjainkban lezajló digitális forradalom által támasztott új kihívások leküzdésére.¹⁸

Az évtizedek alatt végbemenő technológiai fejlődés a távközlés területén¹⁹ és az angol nyelv használatának elterjedése általános üzleti nyelvként elérhetővé tették az európai, illetőleg az észak-amerikai vállalatok számára, hogy lényegesen egyszerűbben tudjanak üzleti kapcsolatot létesíteni egymással. Az ún. „Uruguay Round” tárgyalássorozatot követően számos bilaterális kereskedelmi egyezmény született a világ különböző pontjain fekvő országok között,²⁰ s mindez megteremtette annak lehetőségét, hogy az európai piacra szánt termékeket Ázsiában készítsék el, ahol a munkabéreköltség csupán töredékét képezi az európai béreköltségeknek. A WTO (World Trade Organization) megalakulását követően pedig a nemzetközi kereskedelem útjában álló valamennyi akadály elhárulni látszott. Kiemelt relevanciát nyert ennek körében, hogy miként tudnak az egyes vállalatok versenyképes árakat biztosítani, s a lehető legtöbb profitra szert tenni oly módon, hogy mindemellett optimalizálják és visszaszorítják a munkabéreköltségeket. Ennek vonatkozásában pedig az adott tagállam által biztosított jogi keretek szem előtt tartásával nyílik lehetőség csupán a megfelelő stratégia alkalmazására.²¹

¹⁸ Janice R. BELLACE: *The Changing Face of Capital: The Withering of the Employment Relationship in the Information Age*. In: Frank Hendrickx – Valerio de Stefano (eds.): *Game Changers in Labour Law: Shaping the Future of Work*. Kluwer Law International B.V., The Netherlands, 2018, 11–15.

¹⁹ BAGJOS Csaba: *Az Európai Unió általános adatvédelmi rendeletének hatása a magyar munkajogra*. In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Tálné Molnár Erika (szerk.): *Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Budapest–Pécs, 2018, 15.

²⁰ A hét és fél éven át tartó, összesen 123 ország részvételével lezajló kereskedelmi tárgyalássorozat a mai napig világviszonylatban is egyedülálló kezdeményezésként van számon tartva. Lásd erről bővebben: World Trade Organisation: https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/fact5_e.htm, 2018. október 28.

²¹ Lásd: BELLACE: In: Hendrickx – de Stefano (eds.), 2018, 17.

A globalizációs folyamatok eredményeinek térnyerése ezeken túlmenően az információs korszak kezdetével²² az élet számos egyéb területén megmutatkozott, s így a kialakuló piacgazdaság által támasztott új követelmények teljesítése, illetőleg az új akadályok leküzdése alapvető szemléletváltást tesz szükségessé többek között a munkajogi szabályozás körében is, melynek kapcsán a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme is megköveteli, hogy az állami szerepvállalás és jogalkotói fellépés megfelelően alkalmazkodjon a megváltozott környezethez.

3. Az internetes munkavégzés és a felmerülő pszichoszociális kockázatok

A globalizációs folyamatok hatása napjainkra oly mértékben tovagyűrűzött, hogy a robbanásszerű technológiai fejlődésből eredően egyre több példát láthatunk az interneten alapuló, úgynevezett „hakni gazdaságba” (gig economy) tartozó munkavégzési formák elterjedésére nemzetközi viszonylatban.²³ Az internet szerepét illetően Gyulavári véleményét osztom, mely szerint a munka világában az internet egy újfajta eszközt jelent, annak minden előnyével és hátrányával együtt.²⁴ Jelen korunkban jelentősen megnőtt az igény – a rugalmasság kritériumának és a profit maximalizálásának előtérbe helyezésével – a lehető legolcsóbb foglalkoztatás megvalósítására, mely többek között az atipikus munkavégzési viszonyok elterjedését is eredményezte. Az interneten keresztül történő munkavégzés két formája – a *crowdwork* és az *applikáción alapuló munkavégzés* – ezen atipikus munkavégzési viszonyok újfajta kombinációjaként értelmezhető, tekintettel arra, hogy növeli a munkáltató és a fogyasztó (szolgáltatást igénybe vevő) rugalmasságát, mindamellett pedig visszaszorítja a termelés és szolgáltatás költségeit az állásidő kiküszöbölésével. Fenntartja a teljes munkáltatói ellenőrzést is a munkafolyamat egésze felett, hogy kiiktassa a tranzakciós költségeket. Közös jellemzőjük, az internet használata az ellenértékért történő munkavégzés során. Újdonsága tehát összességében abban rejlik, hogy „ez a bizonytalan foglalkoztatás és az információs technológiák találkozási pontja”.²⁵ Attól függetlenül, hogy nem régóta jelentkezik a globális gazdaságban ezen munkavégzési forma, a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme szempontjából számos hátrányt és kockázati tényezőt lehet már megfogalmazni esetükben:

- rossz munkafeltételek, különös tekintettel a sokszor kirívóan alacsony bérezésre,
- a szervezethez, szakszervezeti képviselet hiánya, a gazdasági és jogi bizonytalanság erősíti a munkavégző²⁶ kiszolgáltatott helyzetét, melyet tovább ne-

²² „The development of the computer at the end of World War II and the invention of the microprocessor in the early 1970s mark the beginning of the information age.” BEL-LACE: In: Hendrickx – de Stefano (eds.), 2018, 18.

²³ GYULAVÁRI Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: Az internetes munka fogalma és sajátosságai. *Iustum, Aequum, Salutare* XV, 2019/1., 25–51.

²⁴ GYULAVÁRI: Hakni..., i. m. 30.

²⁵ GYULAVÁRI: Hakni..., i. m. 30.

²⁶ Az internetes munkát végzők esetében tudatosan nem a munkavállaló kifejezést használok – egyetértve Gyulavári álláspontjával – mivel az interneten keresztül történő mun-

hezít a korlátozás nélküli, kiszámíthatatlan munkaidő, az átláthatatlan bérezés és a bizonytalan ideig tartó jogviszony, továbbá a munkavégzéssel járó költségek viselése kizárólag a munkavégzőt terhelik,

- a munkavégzők többsége az egészségükre kifejezetten káros munkaidőbeosztásra kényszerül – gyakori körükben az éjszakai munkavégzés – annak érdekében, hogy minél nagyobb jövedelemre tudjanak szert tenni,
- az ügyféli értékelésnek való kiszolgáltatottság, – az anyagi vonatkozásoktól eltekintve – fokozott egészségi és biztonsági kockázattal jár,
- a munkahelyi egészség- és biztonságvédelemre vonatkozó uniós joganyag hatálya nem terjed ki a munkavégzőkre, ha nem rendelkeznek munkavállalói státusszal, a munkavállalói státusz hiánya miatt pedig a társadalombiztosítás rendszerén is kívül maradnak.²⁷

További nehézségek, megoldatlan kérdések felvázolására jelen műben nem térnék ki, ám az előbbieken ismertetett, a témám szempontjából legfontosabbnak vélt aggályok feltérképezéséből tisztán kitűnik, hogy ezen új munkavégzési formák rendkívül jelentős pszichoszociális kockázatokkal²⁸ járnak a munkavégzőket tekintve. Véleményem szerint, eddigi vizsgálódásom megállapításaként elmondható, hogy a pszichoszociális kockázati tényezők fokozott problémát és nehézséget jelentenek az internetes munkavégzők esetében, s a prevenció, illetőleg a már kialakult probléma kezelése talán nagyobb kihívást jelent, mint a klasszikusan munkaszerződés alapján foglalkoztatottak esetében.

Valamennyi munkát végző személy – az ellátott tevékenység milyenségétől függetlenül – folyamatos mentális és pszichés megterhelésnek van kitéve a munkavégzés során. Mindez abból fakad, hogy a munkavállaló környezetével állandó kölcsönhatásban van, szervezetének megterhelése pedig a munkakörnyezet és a társadalmi környezet között fellépő kölcsönhatásokra vezethető vissza. Ezen tényezők együttesen fejtik ki hatásukat, s komplex módon befolyásolják a munkavállalók egészségét, munkavégző képességét, jóllétét, végső soron az életminőségüket.²⁹

Amint arra eddigi kutatásom során már említést tettem, a rohamos technológiai fejlődés és a globalizáció folytonos változásra kényszeríti a társadalmi, gazdasági berendezkedést, melyből kifolyólag újabb és újabb technikai és szervezeti változá-

kavégzésre irányuló jogviszony nem minősül munkaviszonynak. Lásd erről bővebben: GYULAVÁRI: Hakni..., i. m. 26.

²⁷ GYULAVÁRI: Hakni..., i. m. 46–49.

²⁸ Pszichoszociális kockázat: a munkavállalót a munkahelyén érő azon hatások (konfliktusok, munkaszervezés, munkarend, foglalkoztatási jogviszony bizonytalansága stb.) összessége, amelyek befolyásolják az e hatásokra adott válaszreakcióit, illetőleg ezzel összefüggésben stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés következhet be. Mvt. 87. § 1/H.

²⁹ Lásd: Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség: *Pszichoszociális kockázatok és a munkahelyi stressz*. <https://osha.europa.eu/hu/themes/psychosocial-risks-and-stress>, 2019. november 23.

sok, új kockázati tényezők éreztetik hatásukat a munka világában. A túlzott idegi és pszichés megterhelés azonban kiemelt veszélyt jelent a foglalkozási egészségre nézve. Ám nem csupán az egyén, hanem a szervezet (munkáltató), illetőleg a nemzetgazdaság egészét tekintve is kifejtik negatív hatásukat.

A munkavállaló életében a pszichoszociális kockázatok egyik leggyakoribb megjelenési formája a munkahelyi stressz, mely az európai munkavállalók közel felét érinti, véleményünk szerint az elvesztegetett munkanapok is a stressz rovására írhatók. Ide sorolható továbbá a kiégés-tünetegyüttes (burnout szindróma), valamint a munkahelyi pszichoterror is. Viszonylag hosszabb ideig képes lehet a munkavállaló megbirkózni a túlzott munkahelyi megterhelésből eredő következményekkel, ám mindez eljuthat arra a pontra, amely után az egyén már nem képes ellensúlyozni a negatív hatásokat, mely pszichoszomatikus betegségek sokaságát válthatja ki, s hibázások, tévesztések, munkabalesetek oka is lehet. Az ilyen pszichoszociális kóroki tényezőkre visszavezethető megbetegedések pedig adott esetben akár baleseti ellátásra is jogosító foglalkozási megbetegedésnek is minősülhetnek.³⁰

Mindezek tudatában, az adott gazdálkodó szervezet részéről kulcsfontosságú lehet a megfelelő kockázatértékelés, a prevenció előtérbe helyezése, hiszen a munkavállaló ilyen jellegű megbetegedései a szervezet egészére kiterjedően éreztetik hatásukat, mely megnövekedett kártérítési igények és egészségügyi jellegű kiadások növekvő számát eredményezhetik.

Záró gondolatok

Az egészséges munkakörnyezethez való jog feltérképezése kapcsán számos kiindulási alap célravezetőnek tűnhet. Jelen műben legfőbb célkitűzésem az volt, hogy – a téma komplex jellegére is rávilágítva – egy átfogó, koherens képet adjak a munkavállalók egészségének és biztonságának védelméhez fűződő jog szabályozási előzményeiről, valamint arról a szüntelenül változó társadalmi és gazdasági közegről, amely napjainkban is meghatározza a szabályozási tendenciákat. A globalizáció hatása, a digitalizáció vívmányai azon túl, hogy megkönnyítik életünket, súlyos negatív következményeket is eredményezhetnek, mely alól a munka világa sem jelent kivételt. Hiszen mindamellett, hogy növelik a rugalmasságot és gyorsabb, hatékonyabb munkavégzést biztosítanak, a nem megfelelően megtervezett munkafeladatok, munkakörnyezet meggátolhatja a munkavállalókat a produktivitásuk teljes mértékű kibontakoztatásában, s adott esetben mindez számos szomatikus vagy pszichés jellegű állapotváltozás, betegség előidézésében is szerepet játszhat. Kifejezetten érdekes kérdésnek találtam az internetes munkavégzésből eredő hátrányok és kockázatok legfontosabb jellemzőinek vizsgálatát.

Konklúzió gyanánt, álláspontom szerint kijelenthető, hogy az internetes munkavégzési formák olyan új irányt képviselnek, melyek fokozott pszichoszociális kockázati tényezőknek teszik ki a munkavégzőket. A megfelelő megoldást véleményem

³⁰ *A munkahelyi pszichoszociális kockázatok kezelése.* <https://www.nincsbaleset.hu/dokumentumok/23-a-munkahelyi-pszichoszocialis-kockazatok-kezelese>, 2019. november 23.

nyem szerint a munkajogi védelem kiterjesztése jelentené esetükben, így pedig kevésbé kerülnének kiszolgáltatott helyzetbe. Ennek első lépése nézetem szerint a jogalanyisági kérdésekben való határozás lenne, a munkavállalói státusz kiterjesztésével. Tekintettel arra, hogy az egészséges és biztonságos munkafeltételekhez való jog alkotmányos alapjog, a munkáltatóknak kiemelt figyelmet kell fordítani ezen jogosultság biztosítására. Az aktív állami szerepvállalás nélkülözhetetlennek bizonyul. Továbbá, meggyőződésem szerint csupán a teljes körű együttműködés jelenthet valódi megoldást a prevenció elősegítése, illetve az esetlegesen fellépő problémák kezelése kapcsán, mely a foglalkoztatási jogviszony alanyain túl, a munkavédelmi szakemberekkel történő konzultációt is jelenti.

Források

Szakirodalom

- [1] BAGJOS Csaba: Az Európai Unió általános adatvédelmi rendeletének hatása a magyar munkajogra. In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Tálné Molnár Erika (szerk.): *Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Budapest–Pécs, 2018, 15–36.
- [2] Janice R. BELLACE: The Changing Face of Capital: The Withering of the Employment Relationship in the Information Age In: Frank Hendrickx – Valerio de Stefano (eds.): *Game Changers in Labour Law: Shaping the Future of Work*. Kluwer Law International B.V., The Netherlands, 2018, 11–27.
- [3] GYULAVÁRI Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: Az internetes munka fogalma és sajátosságai. *Iustum Aequum, Salutare* XV, 2019/1., 25–51.
- [4] GYULAVÁRI Tamás – KÖNCZEI György: *Európai Szociális Jog*. Osiris, Budapest, 2000.
- [5] GYULAVÁRI Tamás: Munkaviszony, önfoglalkoztatás és a közöttük lévő szürke zóna. *Esély*, 2009/6, 76–107.
- [6] JAKAB Nóra: *Munkavédelem különös tekintettel a felelősségi kérdésekre*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2016.
- [7] KISS György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. *Polgári Jogi Kodifikáció* 2000/1., 3–17.
- [8] KÖNCZEI György: Mi is az Európai Szociális Karta? *Fundamentum* 1998/3., 135–142. http://epa.oszk.hu/02300/02334/00053/pdf/EPA02334_Fundamentum_1998_03_135-142.pdf, 2018. október 27.
- [9] KUN Attila: *Az új Munka Törvénykönyve*. https://jog.tk.mta.hu/uploads/files/13_Kun_Atila.pdf, 2018. október 23.

- [10] KUN Attila: Munkajogviszony és a digitalizáció – rendszerszintű kihívások és kezdetleges Európai Unió reakciók. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0. A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2018, 389–416.
- [11] LAMM Vanda (szerk.): *Emberi jogi enciklopédia*. HVG-Orac, Budapest, 2018.
- [12] RADNAY József: A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra. In: Manfred Ploetz – Tóth Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Tanulmánykötet, Novotni Kiadó, Miskolc, 2001, 265–276.
- [13] SÍPKA Péter: *A munkáltatói kárfelelősség alakulása a bírói gyakorlat tükrében*. HVG-Orac, Budapest, 2015.

Jogszabályok

- [14] Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.).
- [15] 1999. évi C. törvény az Európai Szociális Karta kihirdetéséről.
- [16] 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről.

Egyéb források

- [17] Európai Parlament: *Munkahelyi egészségvédelem és biztonság*. Az Európai Unió ismertetése, http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/hu/FTU_2.3.5.pdf, 2019. november 19.
- [18] European Commission: *Transformation of labour and future of labour law in Europe*. Final Report, June 1998, https://www.medelnet.eu/images/stories/docs/supiotreport_en.pdf, 2019. november 26.
- [19] World Trade Organization: https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/fact5_e.htm, 2018. október 28.
- [20] Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség: *Pszichoszociális kockázatok és a munkahelyi stressz*. <https://osha.europa.eu/hu/themes/psychosocial-risks-and-stress>, 2019. november 23.
- [21] *A munkahelyi pszichoszociális kockázatok kezelése*. <https://www.nincsbaleset.hu/dokumentumok/23-a-munkahelyi-pszichoszocialis-kockazatok-kezelese>, 2019. november 23.