

MGYOSZ-ÁLLÁSPONT



A lekapcsolódás joga

HR-KÉRDÉS VAGY SZABÁLYOZÁSI FORDULAT?

AZ MGYOSZ FELKÉSZÜLÉSE AZ UNIÓS SZABÁLYOZÁS VITÁJÁRA

A digitális munkavégzés elterjedése új kihívásokat jelent a munka és a magánélet közötti határok kijelölésében. A Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ) 2025-ben, a BusinessEurope tagjaként, az Európai Bizottság által előkészített új jogszabályi javaslat társadalmi vitájára készül. A „lekapcsolódás joga” témában készült

háttéranyag összefoglalja az eddigi uniós szociális párbeszéd fejleményeit, bemutat néhány a tagállami és vállalati gyakorlatokat, valamint a magyar helyzetképet. Emellett kérdőíves felmérést indít, hogy a hazai munkáltatók tapasztalatai, kihívásai és álláspontjai is megjelenhessenek az európai döntéshozatal során.

2023 tavaszán a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ) részletes háttérelmezést készített a „lekapcsolódás joga” (Right to Disconnect) európai és hazai vetületeiről. Akkor még reális esély mutatkozott arra, hogy az európai szociális partnerek egy, az EU egészére kiterjedő, kötelező erejű keretmegállapodást dolgoznak ki a témában. Ez a tárgyalási folyamat azonban megghiúsult: 2023 novemberére világossá vált, hogy nem születik közös megállapodás.

E fejlemények nyomán az Európai Bizottság – a szociális partnerekkel folytatott kétfázisú konzultációs eljárás keretében – saját jogalkotási kezdeményezés előkészítésébe kezdett. A 2025 júliusában publikált második fázisú konzultációs dokumentum alapján várható, hogy a kapcsolódási jog és a távmunka szabályozása uniós szinten új lendületet kap, akár egy irányelv formájában.

Jelen állásfoglalás célja, hogy a legfrissebb európai fejleményeket összefoglalva új alapokra helyezze a korábbi MGYOSZ-ajánlásokat, kiemelve azokat a szabályozási és munkáltatói szempontokat, amelyek egyszerre szolgálják a munkavállalói jóllétet és a gazdasági versenyképességet.

2. A KAPCSOLÓDÁSI JOG JELENTŐSÉGE

A digitális munkavégzés elterjedésével új típusú kockázatok jelentek meg a munkavállalók mentális egészségére

és életminőségére nézve. A munka és a magánélet határai egyre inkább elmosódnak – különösen a távmunka vagy hibrid munkavégzés során –, és ezzel párhuzamosan nő az állandó elérhetőség („always-on”) iránti elvárás, amely jelentős pszichoszociális terheket róhat a munkavállalókra.

Az EU ún. minőségi jogalkotás stratégiája keretében minden olyan jogalkotási törekvés esetében előírja az előzetes hatásfelmérést, amely jelentős gazdasági és társadalmi hatással járhat. Az így létrejött háttér tanulmány szerint a munkavállalók 27%-a jelezte, hogy a munkaidőn kívüli megkeresések elvártak a munkakörükben. Ez az arány az online, tudásalapú munkakörökben lényegesen magasabb. A női munkavállalók és a gyermekes szülők különösen érintettek – náluk a kapcsolódási jog hiánya még erősebben korlátozza a magánélet és a munka közötti egyensúly fenntartását.



A hatástanulmány további megállapításai szerint a lekapcsolódási jog szabályozása – jól megtervezett, arányos és rugalmas formában – nem csak a munkavállalók védelmét szolgálhatja, hanem a munkáltatók számára is versenyképességi előnyökkel járhat:

- **Termelékenység:** A tanulmány szerint a megfelelő munka-magánélet egyensúly pozitív hatással van a dolgozók fókuszáltságára és hatékonyságára – különösen a szellemi munkakörökben. A túlhajtás termelékenység-csökkenést, kiégést és fluktuációt eredményez.
- **Munkáltatói márka és megtartás:** A fiatalabb generációk elvárják a mentális jóllét és rugalmasság védelmét. Azok a munkáltatók, akik proaktívan kezelik az elérhetőség kérdését, vonzóbbá válnak a tehetségek számára.

- **Jogbiztonság:** Egy uniós szintű keretrendszer – ha megfelelően rugalmas – segítheti a vállalatokat a határok egyértelmű meghúzásában, és csökkentheti a munkaügyi viták kockázatát. Ez különösen fontos lehet a hibrid/távmunkát végző nemzetközi csapatok esetében.

- **Digitalizációval való összehangolás:** A kapcsolódási jog és a munkaidő-nyilvántartási megoldások integrálhatók a digitális HR- és projektmenedzsment-rendszerekbe, amelyek már számos magyar vállalatnál is jelen vannak. Ez automatizálható, nem jelent szükségszerűen adminisztratív többletterhet. (Európai Bizottság, 2025).



3. EU-S FEJLEMÉNYEK 2024–2025 KÖZÖTT

Az Európai Unióban jelenleg is érvényben van egy, a távmunka alapelveit szabályozó, kötelező érvényű európai keretmegállapodás, amelyet az uniós szociális partnerek – köztük a BusinessEurope, az ETUC, az UEAPME (ma SMEunited) és a CEEP – 2002-ben írtak alá. Ez az ún. „2002-es keretmegállapodás” (Az ETUC, az UNICE, UEAPME és a CEEP 2002. július 16-án aláírt keretmegállapodása a távmunkáról) az Alapszerződés (EUMSZ) 154. cikke alapján a tagállamok számára kötelező jogalkotási kötelezettséget jelentett, és az egyes országok a saját munkaügyi rendszerükön belül hajtották végre.

A 2021-es Európai Parlament határozatot követően a szociális partnerek 2022-ben tárgyalásokat kezdtek annak érdekében, hogy a „lekapcsolódás jogáról” és a távmunka új szabályairól újabb kötelező erejű keretmegállapodást dolgozzanak ki. Azonban a 2023 novemberében bejelentett kudarc nyomán ez nem valósult meg.

A tárgyalások során a BusinessEurope tagjai nem tudtak egységesen felsorakozni a megállapodás tervezetének tartalma mögött – így a felek a másfél éves tárgyalási időszak alatt még a „lekapcsolódás joga” témájához sem jutottak el, kizárólag a távmunkáról folytattak erősen technikai jellegű vitát.

Ez különösen frusztráló fejleményként értékelhető a szociális partnerek részéről, mivel a Bizottság azóta világossá tette: ha nincs megállapodás, akkor önálló jogalkotási kezdeményezést indít, ami várhatóan egy irányelv formájában valósul meg. Ez azt is jelenti, hogy a szociális partnerek – így a munkáltatói szervezetek is – ezúttal nem szerepelnek jogalkotó félként az új szabályozásban.

Az MGYOSZ a BusinessEurope tagjaként részt vesz az ilyen európai szociális párbeszéd tárgyalásokon, így közvetve formálja az európai munkaadói álláspontokat. Ezzel az állásfoglalással az MGYOSZ az új szabályozás európai vitájára készül.

2024–2025: AZ EU LÉP

2024 áprilisában az Európai Bizottság megindította a 154. cikk szerinti első fázisú konzultációt, amely során a szociális partnerek visszajelzéseit gyűjtötte be arról, hogy szükséges-e uniós szintű fellépés a távmunka és a kapcsolódási jog szabályozására.

Ezt követően, 2025 júliusában megjelent a második fázisú konzultációs dokumentum, amelyben a Bizottság jelezte: a szociális partnerek véleményét figyelembe véve, de az érdemi megegyezés hiányában, saját jogalkotási javaslat kidolgozását kezdi meg. A dokumentum az alábbi helyzetképet vázolja fel:

- A szakszervezetek (ETUC, EPSU stb.) követelik a kapcsolódási jog és a távmunkához kapcsolódó garanciák kötelező uniós szabályozását.
- A munkáltatói szervezetek (pl. BusinessEurope, SMEunited, SGI Europe) tartózkodó álláspontot képviselnek, és a meglévő szabályok jobb végrehajtását, illetve önkéntes iránymutatások vagy útmutatók alkalmazását tartják megfelelőnek.
- A dokumentumban is szerepel, hogy a munkáltatók többsége elutasítja az egyoldalú, kötelező szabályozást, különösen a kis- és középvállalkozások aránytalan terhelése miatt.
- A folyamat jelenlegi állása szerint a Bizottság egy középutas szabályozás irányába mozdulhat el: minimumkövetelményeket határozhat meg a lekapcsolódási jog és a tisztességes távmunka-feltételek terén, ugyanakkor jelentős mozgásteret hagyhat a tagállamoknak és a szociális partnereknek a végrehajtás részleteiben.

Az, hogy a 2023-as tárgyalások nem jutottak el a „lekapcsolódás joga” témájáig, miközben a Bizottság most éppen ebben a tárgyban készül önálló jogalkotásra, indoklotta teszi az MGYOSZ részéről egy újabb szakmai állásfoglalás megfogalmazását. Fontos, hogy a magyar munkáltatók időben megfogalmazzák szempontjaikat



egy olyan szabályozással kapcsolatban, amely a munkaerő-megtartás, a versenyképesség és a munkaszervezés terén is jelentős hatással lehet.

BUSINESSEUROPE ÁLLÁSPONTJA

Az EU-s szociális partnerek közötti 2022–2023-as autonóm tárgyalások megghiúsulása után a Bizottság konzultációja „új kezdetként” értelmezendő. A témák kezelése nem hoz feltétlenül hozzáadott értéket a vállalkozások számára, és az EU meglévő szabályozása (pl. Munkaidő-irányelv) már lefedi az érintett területek nagy részét. Ahelyett, hogy új jogszabály születne, a jelenlegi uniós keretek jobb érvényesítésére kellene koncentrálni.



Munkáltatói szempontból kiemelt ag- gályok:

1. **Szétválasztandó témák:** A távmunka és a lekapcsolódási jog különböző jellegű kérdések. Ezek egy csomagban kezelése félrevezető és kiegyensúlyozatlan.
2. **Versenyképességi kockázatok:** Az EU-s szabályozás „túlzott előíró” jellege veszélyeztetheti a távmunka további fejlődését, ami ellentétes lenne a rugalmas munkavégzés iránti munkavállalói igényekkel is. Egy új szabályozás visszatarthatja a cégeket attól, hogy távmunkát kínáljanak, különösen ha ez új adminisztratív terheket ró rájuk.
3. **Jogi keretek már léteznek:** A Munkaidő-irányelv már biztosítja a napi és heti pihenőidőt (11 óra/nap), azaz „de facto” lekapcsolódási jogot. További szabályozás e téren felesleges vagy ellentmondásos lehet, és a rugalmasság rovására mehet.
4. **Digitális eszközhasználat és ellenőrzés:** A digitális eszközök használatának munkáltatói felügyelete szükséges, még távmunka esetén is (pl. teljesítményellenőrzés, ügyfélelégedettség) – ez nem korlátozható túlzottan a lekapcsolódási jog miatt.

Mit javasol a BusinessEurope?

- Az EU ne alkosson új irányelvet sem távmunka, sem a kapcsolódási jog témájában – ezek megfelelően kezelhetők nemzeti, ágazati vagy vállalati szinten.
- Ha mégis lenne uniós kezdeményezés, az legyen:
 - nem kötelező jellegű,
 - nyitva hagyja a megvalósítás módját a tagállamok és vállalatok számára (pl. kollektív szerződések), és nem írja elő központosított szabályokat, pl. „egységes” lekapcsolódási jog alkalmazását.

A BusinessEurope álláspontja szerint a „lekapcsolódás joga” nem új alapjog, hanem a már létező uniós és nemzeti munkajogi keretek megfelelő alkalmazásának kérdése. A szervezet úgy véli, hogy nincs szükség új, kötelező uniós szabályozásra, mivel

- a munkavállalók pihenéshez való joga már védett az irányadó jogszabályokban,
- nem áll rendelkezésre elégséges, megalapozott adat az „always-on” kultúra átfogó káros hatásairól,
- a leghatékonyabb megoldások vállalati szinten születnek.

A BusinessEurope nyitott arra, hogy az európai szociális partnerek – köztük az ETUC és az SGI Europe – tárgyalásokat folytassanak egy lehetséges önkéntes keretmegállapodás kidolgozásáról. Ugyanakkor hangsúlyozza, hogy nem támogatja, hogy az Európai Bizottság egyoldalúan indítson jogalkotási eljárást e témában.

MAGYAR HELYZETKÉP A KAPCSOLÓDÁSI JOG SZABÁLYOZÁSÁRÓL ÉS GYAKORLATÁRÓL

Jogszabályi háttér:

Jelenleg nincs olyan magyar jogszabály, amely önállóan vagy kifejezetten szabályozná a „lekapcsolódás jogát”. A Munka Törvénykönyve (2012. évi I. tv.) tartalmazza ugyan a napi és heti pihenőidő kötelező mértékét (Mt. 104–106. §), de ez nem jelenti automatikusan a digitális elérhetőség korlátozását. A 2021-es módosítás során beemelt távmunkaszabályozás sem tér ki a lekapcsolódási jogra.

Sem ágazati, sem nemzeti szinten nem létezik kollektív szerződés, amely a lekapcsolódási jogot külön kezeli. A kollektív alku Magyarországon jellemzően decentralizált, alacsony szakszervezeti lefedettséggel (EU-s átlag alatt), ami korlátozza a szociális partnerek mozgásterét e téren.

Vállalati gyakorlat:

Az MGYOSZ 2023-as elemzése szerint egyes multinacionális cégeknél már léteznek belső szabályzatok vagy infor-

mális gyakorlatok, amelyek a digitális munkaterhelés és készenlét kezelését célozzák (pl. e-mail küldési protokollok, távoli hozzáférés szabályozása). Ezek azonban nem tekinthetők egységes vagy széles körben elterjedt gyakorlatnak.

Az MGYOSZ 2023-as ajánlásai szerint a lekapcsolódás jogának bevezetését célszerű előzetes vállalati helyzet-elemzéssel megalapozni, amely feltérképezi a munkaidőn kívüli kommunikáció gyakoriságát, időbeli mintázatait és a részlegek közötti eltéréseket. Az ajánlás a rendszeres és rutinszerű elérhetőség csökkentését célozza, miközben elismeri, hogy sürgős, alkalmi esetek nem kerülhetők el teljesen.



Javasolja a munkavállalói csoportok munkaidőbeli sajátosságainak, különösen a nemzetközi időzónákhoz kapcsolódó munkaköröknek a figyelembevételét, valamint a napi munkaidőn belüli feladatellátás biztosítását. A helyi szabályozás kialakításához az érdekvépviseletek bevonását, a vállalati kultúrához illeszkedő időkeretek és eljárásrend közös kidolgozását javasolja. A mentális egészség védelme érdekében a munkavédelmi kockázatértékelésnek ki kell terjednie az online jelenlétből fakadó stresszre is. Fontos elemként jelenik meg a változásokhoz kapcsolódó világos és következetes belső kommunikáció, valamint a szabályozás rendszeres nyomonkövetése és felülvizsgálata.

A munkáltatóknak ügyelniük kell arra, hogy a hibrid vagy rugalmas munkavégzési formák ne teremtsenek belső egyenlőtlenségeket. A lekapcsolódás

joga esetében is fontos ez: biztosítani kell, hogy a szabályozás minden munkavállalóra kiterjedjen, ne csak a home office-osokra. Ez belső igazságosságot és átlátható működést teremt.

A hazai munkáltatók számára jelenleg nagyfokú szabályozási rugalmasság áll rendelkezésre, ugyanakkor az uniós szabályozás előkészítése miatt időszerrűvé válik az egységesebb álláspont kialakítása, amihez ismét fel szeretnénk mérni a vállalati gyakorlatokat. Az MGYOSZ ezért új kérdőíves felmérést indított a vállalatok körében, hogy valós adatokon alapuló pozícióval járuljon hozzá az európai vitához.



Főszövegtől eltérő magyarázatok:

Jelenleg nincs egységesen elfogadott, jogszabályban rögzített magyar terminológia a right to disconnect fogalmára. A hazai szakirodalomban, médiában és szakpolitikai anyagokban többféle elnevezés is használatos, mint a kikapcsolódáshoz való jog, kijelentkezéshez való jog, digitális elérhetetlenség joga, elérhetetlenség joga. Az MGYOSZ a lekapcsolódás joga alatt azt a munkavállalói jogot érti, amely lehetővé teszi, hogy a munkavállalók a munkaidőn kívül mentesüljenek a munkaadó által kezdeményezett szakmai kapcsolattartás – például e-mailek, telefonhívások vagy üzenetek – alól, anélkül, hogy ennek bármilyen hátrányos következménye lenne számukra.



A szociális partnerekkel folytatott kétfázisú konzultáció szerepe az EU jogalkotásában

Mi az a kétfázisú konzultáció?

Az Alapszerződés (EUMSZ) 154. cikke alapján az Európai Bizottság két fázisban köteles konzultálni az európai szociális partnerekkel (pl. Business-Europe, ETUC, SMEunited, CEEP), mielőtt a szociálpolitikához kapcsolódó jogszabályt terjeszt elő.

Első fázis: A Bizottság irányelvekről és a lehetséges uniós fellépés szükségességéről kérdezi meg a szociális partnereket.

- A cél: előzetes álláspont kialakítása a probléma természetéről és a szabályozási forma típusáról (irányelv, rendelet stb.).
- Időtartam: jellemzően 6 hét.

Második fázis: A Bizottság konkrét jogalkotási javaslat tartalmáról kér állásfoglalást. Itt már felmerülhet a tartalommal kapcsolatos egyeztetés, módosítási javaslatok. A szociális partnerek bármelyik fázisban dönthetnek úgy, hogy saját egyeztetési folyamatot (tárgyalást) kezdenek, és autonóm megállapodást kötnek, amit az uniós jogalkotás helyettesíthet.

Forrás: Consulting European Social Partners – Understanding How It Works, Európai Bizottság

A SZOCIÁLIS PARTNEREK BEFOLYÁSA A RENDES JOGALKOTÁSI ELJÁRÁSBAN (OLP)

A rendes jogalkotási eljárásban (ordinary legislative procedure – OLP) a Bizottság javaslatát a Parlament és a Tanács tárgyalja és módosítja. A szociális partnerek nem formális társjogalkotók, de több szinten is befolyásolhatják a jogalkotást:

Hogyan kapcsolódnak be?

- Kétfázisú konzultáción keresztül (előzetesen).
- Szociális párbeszéd bizottságok és tripartit fórumok (pl. Tripartite Social Summit) révén.
- Hatásvizsgálatokhoz való hozzájárulással: technikai adatok, valóságközeli tapasztalatok (pl. üzleti terhek, adminisztrációs költségek).
- Nyilvános konzultációkban, szakmai anyagokon, ajánlásokon keresztül (zöld könyvek, fehér könyvek stb.).

Miért fontos ez a munkáltatók számára?

- Előre jelezhetők a versenyképességet, termelékenységet vagy adminisztrációt érintő szabályozási trendek.
- Lehetőség nyílik proaktív javaslatok megtételére: hogyan legyen a szabályozás arányos, rugalmas, innováció-barát.

- Ha a munkáltatók elérik, hogy a párbeszédből autonóm megállapodás szülessen (pl. BusinessEurope és ETUC között), akkor az EU-jog helyett egy rugalmasabb, szociális megállapodás léphet életbe, ami jobban illeszkedik a gazdasági valósághoz.

Vállalati gyakorlatok:

Két vállalati példa a kapcsolódási jog technológiai támogatására

Az alábbi két német nagyvállalati példa jól szemlélteti, hogyan lehet a kapcsolódási jogot technológiai megoldásokkal támogatni a vállalati szabályozás szintjén, jogi kötelezettségek nélkül, munkáltatói döntés alapján.

Volkswagen (2011): időzített e-mail lekapcsolás

A Volkswagen bevezetett egy olyan technikai megoldást, amely a céges e-mail-forgalmat a munkavállalók mobilkészülékein automatikusan blokkolja a munkaidő után fél órával, és csak másnap, a munkaidő előtt fél órával engedélyezi újra. A cél a munka és magánélet közötti határvonal megerősítése. A megoldás nem érinti más eszközöket, de világos üzenetet küld a folyamatos elérhetőség elvárásának enyhítéséről.

Daimler (2014): “Mail on Holiday” funkció

A Daimler munkavállalói szabadságuk idejére önkéntesen aktiválhatják a „Mail on Holiday” funkciót, amely az ér-

kezett e-maileket automatikusan törli, és a feladónak automatikus válasz-üzenetet küld a távollétről és egy alternatív kapcsolattartóról. A cél a teljes digitális kikapcsolódás, amely mentálisan tehermentesíti a munkavállalót. A megoldás jogilag nem problémamentes, de a munkavállalói jóllétet látványosan támogatja.

Mindkét példa rámutat arra, hogy a kapcsolódási jog érvényesítéséhez nem feltétlenül szükséges központi szabályozás – a vállalatok maguk is képesek hatékony és célzott intézkedéseket bevezetni, ha ehhez megvan a stratégiai szándék.

<https://time.com/3116424/daimler-vacation-email-out-of-office/>

FELHASZNÁLT IRODALOM

European Commission Analytical Document, Second phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible EU action in the area of workers' right to disconnect and telework {C(2025) 7020 final}

European Commission Consultation Document Second-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on a possible action in the area of workers' right to disconnect and telework {SWD(2025) 589 final}

IMPRESSZUM

A kiadvány az MGYOSZ kutatási és szakpolitikai munkájára, valamint nemzetközi partnerszervezetei, különösen a BusinessEurope, az IOE és az OECD BIAC szakmai anyagaira és elemzéseire támaszkodik.

A kiadványban megfogalmazott megállapítások az MGYOSZ álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg partnereink vagy bármely hivatalos közintézmény hivatalos álláspontjával.

Készítette: MGYOSZ
<https://mgyosz.hu>
mgyosz@mgyosz.hu

Megjelent: 2026. február

CORE2-101145659



**Co-funded by
the European Union**



TOVÁBBI SZAKMAI TARTALMAINK a LinkedInen

ELEMZÉSEK, PODCASTOK ÉS GONDOLATOK
A MAGYAR ÉS EURÓPAI GAZDASÁG
JÖVŐJÉRŐL.