

---

---

# A négynapos munkahét munkajogi anomáliái és HR aspektusai\*

## Rab Henriett\*\*

---

A munkaerőpiac résztvevői számára alapvető fontosságú a hatékonyság javítása, mely kézenfekvő eszköze a munkavállaló munkatevékenységének fokozása. Ennek érdekében a munkaerőpiacon számos próbálkozással találkozhatunk, melynek köszönhetően a klasszikus munkajogi megoldások keretei között vagy éppen azokat átlépve keresnek megoldást a helyzet kezelésére. A tanulmány keretében a napjainkban egyre népszerűbbé váló „négynapos” munkahét kérdést vizsgálom a HR célkitűzések szemszögéből és a munkajogi keretekre való tekintettel.

**Kulcsszavak:** csökkentett munkaidő, munkaerőpiaci hatékonyság, rugalmas munkaidő, a foglalkoztatás javítása

### **Labor law anomalies and HR aspects of the four-day work week**

Improving efficiency is a fundamental importance to labor market participants, the obvious means of which is to increase the work activity of the employee. To this end, we can find many attempts on the labour market, thanks to which solutions are sought to deal with the situation within the framework of classic labour law solutions or even beyond them. In the framework of this study, I examine the increasingly popular "four-day" working week question from the perspective of HR objectives and labour law frameworks.

**Keywords:** reduced working hours, labour market efficiency, flexible work time, improving employment

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.2023>

A munkaerőpiaci szereplők körében egyre inkább megjelenő probléma a tevékenység eredményességének fokozása, melynek egyik kézenfekvő eszköze a munkaerő munkavégzési hatékonyságának javítása. A munkaerőpiacon számos próbálkozással találkozhatunk, melynek révén a klasszikus munkajogi megoldások keretei között vagy éppen azokat átlépve keresnek megoldást a kialakult problémák kezelésére. Alapvetően ilyenek az atipikus foglalkoztatási megoldások, a digitalizáció-robotizáció, a munkavállalók motivációjának emelése, a munkahelyi

---

\* "A tanulmány megjelenését az EFOP-3.6.1-16-2016-00022 Debrecen Venture Catapult Program című pályázat támogatta." A tanulmánnyal tisztelgek Prugberger Tamás Professor Úr munkássága előtt, melynek a sok minden más mellett a munkaidő kérdése is meghatározó eleme. Professor Úr eddigi munkásságomat szakmai tanácsaival egyetemi tanulmányaim óta segíti, hála és köszönet érte!

\*\* Habilitált egyetemi docens, Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék.

stressz kezelése, a rekreáció biztosítása vagy az employer branding tevékenysége. De a sor még hosszan folytatható. A pandémiás helyzetet megelőzően a home office lehetősége volt az aktuális „sláger”, míg közvetlenül a veszélyhelyzeti foglalkoztatást követően az agilis munkahelyi szervezet és a rövidebb heti munkaidő megszervezése vált központi megoldássá a foglalkoztatási problémákra. A tanulmány keretében a napjainkban egyre népszerűbbé váló „négynapos” munkahét kérdést vizsgálom úgy, hogy a munkajogi szabályozás adta lehetőségeket és a HR célkitűzéseket együttműködésben értelmezem. Idejekorainak is nevezhetnénk a vizsgálatot, azonban ahogyan az utóbbi időben láthatjuk a piac erős ráhatással bír a foglalkoztatás jogi szabályozására<sup>1</sup>, így álláspontom szerint nem lehet elég korán elkezdni a kérdések megválaszolását.

A munkaidő kérdése a munkajogi szabályozást alapvetően meghatározó eleme a jogviszonynak. Mondhatjuk azt is, hogy a hatályos tételes munkajogi szabályozás munkaidő centrikus, hiszen a bérezés, a munkavégzés – a tartama révén –, az alvégzendő feladatok, a távollét, a jogviszony megszüntetés felmondási idő szabályozása mind a munkaidőből indul ki. A történeti fejlődés során is a munkajogi védelem, garanciák alapvető kidolgozása a munkahelyi körülmények mellett a munkaidő kereteinek kidolgozásán alapult. Sőt a közszférabeli privilégiumok rendszere is a munkaidőhöz kapcsolódott<sup>2</sup>, ahogyan a szakszervezeti tisztségviselő esetében mind a mai napig így épül fel a munkaidő kedvezmény rendszere. A munkaidő korlátozása kezdetben elsősorban a munkavállalók egészségének védelmét szolgálta, azzal a hozadékkal, hogy a munkáltatók közötti piaci versenyt is keretek közé szorította, továbbá a munkaerőpiacon a kereslet-kínálat tekintetében is biztos alapokkal szolgált. Nem véletlenül történt tehát, hogy a tételes munkajogi szabályozás gerince a munkaidő-pihenőidő rendszere lett. Mivel azonban a munkajogi szabályozás és a nemzetközi jogi, alapjogi garanciák rendszere<sup>3</sup> a foglalkoztatásban dominánsan a munkaidőhöz kapcsolódik, így a piaci körülmények változásával sem tud a munkajogi gondolkodás elvonatkoztatni a munkaidő kérdésétől. Ahogyan azonban a munkaerőpiaci reakciókból látható a szerződési ígéret<sup>4</sup> vagy más nézőpontból a munkaszerződés mögött álló pszichológiai szerződés tartalma<sup>5</sup> láthatóan megváltozott: a kollektív védelmi igények szerepét átvette az egyéni érdekek minél erőteljesebb érvényesítésére vonatkozó igény<sup>6</sup>. Ez a változás

<sup>1</sup> A témával regóta foglalkozik a munkajog nézőpontjából is Simon Deakin. Lásd: Deakin, Simon: *The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development*, In: *The Idea of Labour Law* (eds.: Guy Davidov & Brian Langille) Oxford University Press 2011, 156-179.

<sup>2</sup> Lásd erről Prugberger Tamás: *A munkavégzéssel összefüggő jogi kapcsolatok jogi szabályozásának fejlődéstörténete*. In: *A civilizisztika fejlődéstörténete*. (Doktori tankönyvek 2.) Szerk.: Miskolczi Bodnár Péter, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2006., 47.

<sup>3</sup> Nádas György: *A munkaidőre vonatkozó szabályok alapjogi aspektusából*, In: Ábrahám Márta–Berke Gyula–Tálné Molnár Erika (szerk.): *Exemplis Discimus. Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*, Kúria–Pázmány Press, Budapest 2022., 317-332.

<sup>4</sup> Lásd erről Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme. (Egy lehetséges megközelítés a munkaviszony tartalmának vizsgálatához)*. Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2020.

<sup>5</sup> Lásd erről Tóth Kristóf: *A pszichológiai szerződés elméletének egyes munkajogi kapcsolódási pontjai*, *Pro Futuro*, 2022/1.

<sup>6</sup> Rab Henriett: *A CSR-szemlélet munkajogi vetületei*. *Pro Publico Bono*, 2018/ 4. 202-217.

egyrészt a munkavállalói egyéni érdekérvényesítés erősödése révén érzékelhető, másrészt a munkáltató oldalán kollektív szerződés „helyetti”<sup>7</sup> egyoldalú szabályozási megoldások<sup>8</sup>, továbbá a munkavállaló motivációjának emelésére való törekvésben érhető tetten. Amennyiben viszont a foglalkoztatás alapja a munkavállalói egyéni érdekek biztosítása és a munkavállaló teljesítményének fokozása révén a minél hatékonyabb és ezáltal gyorsabb és eredményesebb munkavégzés elérése, úgy a munkaidő jelentősége – a garanciális jellegét nem elvitatva – már megkérdőjeleződik. Az utóbbi egy (két) évtizedben azzal kellett a munkajogászoknak szembenézniük, hogy egyre erőteljesebben jelentkeznek olyan jogi megoldások, melyek átlélik a klasszikus munkajog tételes jogi szabályainak kereteit<sup>9</sup>, mert az a felek számára kényelmesebb megoldásokat biztosítanak. Már ezen atipikus foglalkoztatási formák esetében is folyamatos dilemma, hogy hogyan és milyen mélységig megengedhető megoldásokról van szó, mennyire lehet „beengedni” a tételes jogi szabályozás keretei közé ezeket a kivételeket.

Az általam most vizsgált „négynapos” munkahét ezektől közvetlenebb, direktebb és a munkajog garanciális jellegét hangsúlyozó elméleteket<sup>10</sup> sokkal inkább felrugó változás a munkaerőpiacon, melynek jelenléte, sőt a tendencia erősödése mára már megkérdőjelezhetetlen. A négynapos munkahét koncepciója egyrészt munkaerőhiány kezelésére szolgál, másrészt a munkavállalói motiváció szintjét igyekszik emelni. Empirikus kutatások támasztják alá, hogy a több pihenőidő biztosításával a munkavállaló koncentráltabban végzi a munkáját,<sup>11</sup> azaz ugyanazt a feladathalmazt rövidebb idő alatt, jobb teljesítménnyel, hatékonyabban végzi el. Ezen gondolkodás révén a munkáltató oldaláról a munkavégzéssel töltött idő helyett az elvégzett munkateljesítmény válik meghatározóvá és mindez összecseng a munkavállaló hosszabb pihenőidőre irányuló igényével.

<sup>7</sup> KUN Attila: Vállalati társadalmi felelősség – A munkajogon túl, a munkajog helyett, avagy a munkajog által? *Munkaügyi Szemle*, 2011/1. szám, 25.

<sup>8</sup> Nádas György: Általános szerződési feltétel-e a kollektív szerződés? In: Hajnal, Zsolt (szerk.) A fogyasztóvédelmi jogról másképpen : Előképek, közjogi és munkajogi vetületek Debrecen, Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, 2019. 105-120.

<sup>9</sup> Gyulavári Tamás: *A sűrű állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press, Budapest, 2014., 105.

<sup>10</sup> Lásd erről például: Kun Attila: Az új munka törvénykönyve. In: JAKAB András – GAJDUSCHEK György (szerk.): *A magyar jogrendszer állapota*. MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet, Budapest, 2016. 405. o.; Petrovics Zoltán: A polgári jog egyes rendelkezéseinek alkalmazása a munkaviszonyban, különös tekintettel a kötbérré. *Munkajog* 2019/4., 15-22.; Fodor T. Gábor: Mi a baj a jelenlegi munkajogi szabályozással? *Mérce*, 2019. január 17. (letöltve: 2022.06.05.) <https://merce.hu/2019/01/17/mi-a-baj-a-jelenlegi-munkajogi-szabalyozással/>; Jakab Nóra–Rab Henriett: A munkajogi szabályozás foglalkoztatási viszonyokra gyakorolt hatása a szociális jogok és a munkaerőpiac kapcsolatának függvényében. *Pro Futuro* 2017/1., 26-40.

<sup>11</sup> De Spiegelaere, S.–Piasna A.: *The why and how of working time reduction*. European Trade Union Institution, 2017.; Az MTA-ELTE Lendület Új Vízió Kutatócsoportjával a munkaidő-csökkentés megvalósíthatóságát és hatásait vizsgálja, kutatásukról bővebben: <https://newvisionresearchgroup.wordpress.com/3176/28-hours-week-mobility-and-energy-implications-working-time-reduction-wtr-germany>

Bosch G.–Lehndorff S.: Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations, *Cambridge Journal of Economics*, Volume 25, Issue 2, March 2001, 209–243, <https://doi.org/10.1093/cje/25.2.209>

Ezen kijelentés után vissza is térhetünk egy pillanatra a kiindulási pontul szolgáló felvetésemhez, hogy a munkaidő jelentősége a munkaerőpiac nézőpontjából csökken. Ezzel szemben a munkajogi szabályozás szempontjából a munkaidő változatlanul meghatározó jelentőségű, nem csak a foglalkoztatás szabályai körében, hanem a társadalombiztosítási ellátásokhoz, a foglalkoztatáspolitikai eszközökhöz, segélyekhez való hozzáférés szempontjából is.

### **Miért kerül sor a munkaidő-csökkentés lehetőségének vizsgálatára?**

A munkaidő kérdésével a kezdetek óta<sup>12</sup> foglalkozó Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organisation, ILO) olyannyira felismerte ezt a helyzetet, hogy már 2011-ben – a nem munkaidő alapú foglalkoztatás terjedése okán – megkezdte a munkaidő politika kidolgozása érdekében az egyeztetéseket a szakszervezetekkel. A rugalmas foglalkoztatási megoldások (rugalmas munkaidő, munkaidő elszámolás, munkaidőbank, tömörített munkahét, stb.) eredményeként megállapításra került, hogy a munkára fordított idő csökkenése nemhogy nem csökkenti a hatékonyságot, hanem általában a koncentráltabb munkavégzés okán még növeli is. A munkateljesítmény növekedése pedig egyúttal a termelési költségek csökkenését is eredményezi.<sup>13</sup>

Alapvető probléma, hogy nem született eddig kidolgozott vagy empirikusan igazolt elmélet arról, hogy milyen módon kialakított munkaidő szabályozás vagy megállapodás az, amely a munkavállalók produktivitását képes közvetve vagy közvetlenül befolyásolni.<sup>14</sup> A különböző pszichológiai, szervezetszociológiai, emberi erőforrás gazdálkodási vagy üzleti szempontú kutatások mind másként közelítenek a munkaidő keretei, a munkahelyi stressz, munkahelyi alkalmazkodás, az egyénhez illeszkedő munka kérdéséhez, így eredményeik is más-más területen realizálódnak.<sup>15</sup> A kutatások arra keresik a választ, hogy egyik vagy másik cél elérése érdekében nem kell-e feláldozni a másik szektor igényeit és céljait. Az eddigi eredmények alapján ezek összehangolhatóak.<sup>16</sup> Ez alapozta meg azon kísérleti projektek elindítását, melyeket a négynapos munkahét kapcsán is láthatunk nemzetközi szinten.<sup>17</sup> Ennek kidolgozásában a munkajognak is komoly szerepe lehet, hiszen a

<sup>12</sup> Az ILO 1. számú egyezménye 1919-ben a munkaidővel foglalkozik az ipari ágazatban.

<sup>13</sup> Lonnie Golden: The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper. *Conditions of Work and Employment Series No. 33*, International Labour Office, Geneva, 2012., IV.

<sup>14</sup> Kelly, E.L.–Moen, P.: "Rethinking the clockwork of work: Why schedule control may pay off at work and at home", *Advances in Developing Human Resources*, 2007/9., 487-506.

<sup>15</sup> Lonnie Golden: i.m. 2.

<sup>16</sup> Baltes, B.–Briggs, T.–Wright, J.–Neuman, G.: "Flexible and compressed workweek schedules: a meta-analysis of their effects on work-related criteria", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84, 1999/4., 496-513.; Kossek, E.E.–Ozeka, C.: "Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review", *Community, Work & Family*, Vol. 2, 1999/1., 7-32.; Martens, M.–Nijhuis, F.–Van Boxtel, M.; Knottnerus, J.: "Flexible Work Schedules and Mental and Physical Health: A Study of a Working Population with Non-Traditional Working Hours", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20, 1999/1., 35-46.

<sup>17</sup> Nagy-Britanniában, Izlandon, Franciaországban is több pilot project fut, több ágazatra is kiterjedően.

jog nyelvére kellene átkonvertálni a tapasztalatokat. Különösen igaz lehet ez akkor, amikor hosszú távú kockázatként kezelnünk kell a rugalmas munkaidő esetében a munkavállalói hatékonyság elvesztését (melyet eddig ugyan kutatások nem igazoltak, de mégis a legnagyobb kockázatként nevesítik a cégek). Vagyis úgy tudunk eredményt elérni a munkaidőtől való függetlenedéssel, ha egy keretmunkaidőt (sok esetben munkaidőbankként nevezik ezt) kell a munkavállalónak ledolgoznia vagy feladatalapúvá helyezzük a meglévő foglalkoztatást. Ha ugyanis nincs meghatározva, hogy a feladatot mennyi időn belül kell elvégezni, úgy „szétcsúszhat” a munkavállalók kezei közül a feladat, mely hatékonyságvesztést jelent a munkáltatónak, így még abban az esetben sem jelenthet megoldást, ha egyébként a munkavállaló számára ez nem jelent gondot, vagy kifejezetten előnyös a munkaidő-pihenőidő egyensúlyának megteremtése érdekében.

A kutatások célterületei közé tartozik a munkaidő hosszának csökkentése vagy növelése és a munkaidő megszervezésének rugalmasítása is. Egyes kutatások arra mutattak rá, hogy a munkaidő feletti kontroll elvesztése (munkáltató egyoldalú rendelkezése a munkaidőről) sokkal inkább növeli a munkavállaló munkahelyi stressz szintjét, fáradékonyságát, kiégését, mint a hosszabb munkaidő, a ledolgozott órák száma.<sup>18</sup> A jelenlegi munkajogi szabályok ezt a jogot – a munkavállalói garanciák biztosítása mellett – a munkáltatóra telepítik, így tulajdonképpen a munkáltató egyoldalúan rendelkezhet a munkavállaló munkaidejével. Ez a szemlélet alapvetően ellentétes a modern szervezeti és HR megoldásokkal, melyek a hatékony munkavégzést előtérbe helyezve a munkavállaló alapvető motivációs eszközöként tekintenek a munkaidő (munkavállaló centrikus) megszervezésének kérdésére (másképpen munkaidő-szuverenitásnak nevezik ezt).<sup>19</sup> Vagyis kimondhatjuk, hogy a nagyvállalati szektor fejlett vagy kísérletező munkáltatói ezen – a munkajog által – számukra biztosított jogosultságot önként osztják meg a munkavállalóval, munkajogi kényszer alkalmazása nélkül. A munkajogi jogalkotás nemzetközi szinten is törekszik arra, hogy a munkaerőpiaci szereplők saját igényükre formálják a tételes jogi szabályozást az általuk kötött megállapodásokkal, azonban a munkajogi keretek fejlesztését e körben szükségesnek látom, mert nem minden munkáltató – különösen a KKV szektor munkáltatói – képes és alkalmas ilyen önálló megállapodás kitalálására és megkötésére, így jogalkotói ráhatással a szemlélet formálása is megvalósítható.

A munkaidő rugalmassága mellett a csökkentett munkaidő biztosítása szinte azonos jelentőségű a kutatások szerint<sup>20</sup>, melynek többlet hozadéka a munkavállaló jól-léte, a munkaidő-pihenőidő és a családi élet jobb egyensúlyának megteremtése is. Ha a Maslow-i szükséglet-hierarchia elméletét<sup>21</sup> is figyelembe vesszük, talán egy

---

<sup>18</sup> Buelens, M.–Poelmans, S.: "Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 17, 2004/ 5., 440–458.

<sup>19</sup> A munkaidő szuverenitás kérdésével is foglalkozik Kun Attila a Kun Attila: Ipar 4.0 munkajogi implikációról, In: Ábrahám Márta–Berke Gyula–Tálné Molnár Erika (szerk.) *Exemplis Discimus. Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*, Kúria–Pázmány Press, Budapest 2022., 269–270.

<sup>20</sup> Costa, G.–Sartori, S.–Akerstedt, T.: "Influence of flexibility and variability of working hours on health and well-being" *Chronobiology International*, Vol. 23, 2006/6., 1125–1137.

<sup>21</sup> Maslow, A.: *Motivation and personality*. Harper and Row, New York, 1970.

magasabb szintjét is el lehet érni a munkavállalói motiváció szintjének, hiszen nem csak maga osztja be a munkaidejét, hanem a munkaszervezés belső megvalósítása révén az önállóság, önmegvalósítás is egyidejűleg meg tud valósulni.

A munkaidő-csökkentés teóriáinak a dilemmáját az adja, hogy a munkaidő csökkentése jelentsen-e bércsökkenést vagy nem? Munkajogilag a munkaidő csökkentése alapvetően két úton valósulhat meg a jelenlegi szabályozásra is figyelemmel. A két megoldás közül az egyik a részmunkaidő, a másik a csökkentett teljes napi munkaidő. A részmunkaidő esetében a munkaidő csökkentésével a munkabér is csökkentésre kerül, míg a csökkentett teljes napi munkaidő esetében a bér változatlan marad, csak a tevékenység jellegéhez kapcsolódó jogszabályi korlátozás, vagy a munkáltató vagy a munkavállaló saját döntésén alapuló munkaszervezés miatt rövidebb munkaidőben kerül a feladat ellátásra a munkavállaló által. A jelenleg zajló kutatások ezen mindkét megoldással számolnak, hiszen vannak olyan pilot projektek – főként az IT szektorban – ahol a munkaidő csökkentése a bérezést nem érinti<sup>22</sup> és vannak olyan megoldások, ahol a rövidebb munkaidő – jellemzően a munkavállaló választása szerint arányos bércsökkenéssel<sup>23</sup> is jár.

A fenntarthatóság egy olyan összetett és globális szemléletet kívánó téma, ami több társadalmi, gazdasági és morális kérdéskört foglal magába.<sup>24</sup> A megoldás nem a munkajog területén keresendő, hanem sokkal inkább közgazdaságtan, szociológia<sup>25</sup>, munkapszichológia, HR területén, azonban a gazdasági és szociális nézőpont mellett a környezetvédelmi és fenntarthatósági szempontok is motiválták a kutatások elindítását. A hipotézisük az volt, hogy a munka világa változik. A jövőben változik a munkavégzés tartalma az automatizációnak, digitalizációnak, robotizációnak köszönhetően és ezzel együtt az emberek életstílusa is megváltozik, ahogyan a generációs kutatások is bizonyítják, a Z és az Alfa generációk számára a „jó minőségű élet” fontosabb a pénznél. A hagyományos technológián alapuló gazdaság pedig a klímaváltozás katasztrofális szintjét idézte elő már napjainkra is. A munkaidő-csökkentés révén egy mindenki számára előnyös (win-win) eredményt várnak, melynek révén nő a jól-lét, javulnak a társas- és családi kapcsolatok, csökken az egyénekre nehezedő időkénszner, a munkanélküliségi ráta, a károsanyag kibocsátás és az energia felhasználás, továbbgyűrűző hatásként pedig csökken a mobilitás és a fogyasztás. Az átmeneti előnyök mellett vizsgálják a rendszer

<sup>22</sup> A magyar nagyvállalati szektorban bátran lépve a Telekom indított egy pilot projektet négynapos munkahét megszervezésével, mely a hírek szerint bércsökkenést nem jelentene.

<https://24.hu/fn/gazdasag/2022/06/09/magyar-telekom-negynapos-munkahet-teszt/>

<sup>23</sup> 2018 februárjától indult egy program a német autóipari munkások körében, mely alapján 35-ről legfeljebb 28 órára kérhették a munkaidő csökkentését, legfeljebb két éves periódusra. Erről a kutatásról lásd: Miklós Antal et Dominik Wiedenhofer (23 January 2020), «28 hours per week: The mobility and energy implications of working time reduction (WTR) in Germany», Préparer la transition mobile. Consulté le 05 July 2022, URL:<https://forumviesmobiles.org/en/project/13176/28-hours-week-mobility-and-energy-implications-working-time-reduction-wtr-germany>

<sup>24</sup> Szikora Veronika: Profitoptimalizálás, illetve fenntarthatóság - Elérhető-e jogi eszközökkel az egyensúly? *Gazdaság és Jog*, 2020/11-12., 20-24.

<sup>25</sup> Prugberger Tamás–Jakab Nóra –Mélypataki Gábor: A munkával és a pihenéssel töltött idő arányosításának több szempontú társadalom-, és jogelméleti problémája közgazdasági, ergonómiai, szociológiai és szociálpszichológiai megközelítésben, *Miskolci Jogi Szemle*, 2020/1. különszám, 238-252.

fenntarthatóságát is. A cél a csökkentett munkaidő révén jobb munka- és magánélet egyensúly<sup>26</sup> kialakítása és ezzel egyidejűleg az energiapazarlás és a károsanyag kibocsátás csökkentése.<sup>27</sup>

Összegezvén az eddig leírtakat a munkajog, amit hozzá tud ehhez tenni az a munkaidő szabályozás tekintetében a munkavállalói védelem garanciájának megtartása mellett a munkaidő szabályozási alternatívák biztosítása a felek számára, lehetővé téve a választást a különböző munkaidő megoldások között. Gyakran felmerülő kritika, hogy nem lehet egy megszakítás nélkül üzemelő munkahelyet vagy a mezőgazdaságot rugalmas munkaidőt biztosítva működtetni, illetőleg ezen munkáltatók esetében a csökkentett munkaidő sem hatékonyságot fokozó, hanem inkább nagyobb munkavállalói szükségletet jelentő intézkedés lehetne. Ezen állítások helytállóak, még akkor is, ha mondjuk a német kutatások pont egy ipari szektort, az autóipart célozták meg rövidített munkaidő biztosításnak lehetőségével. Vagyis az, hogy milyen munkaidő meghatározása mellett szervezhető meg hatékonyan egy feladat, az elsődlegesen a tevékenység és a szervezet nagysága, jellege által meghatározott. A munkáltatók ezirányú – akár globális szintű – eltérése a munkaidő szabályoktól azonban hatással van a teljes munkaerőpiacra, elvonja a munkaerőt azoktól a szektoroktól, ahol a munkavégzés ilyen módon történő megszervezésére nincsen lehetőség. Az alternatív munkaidő megoldások tételes jogi szabályozása révén lehetőséget nyerhet a munkáltató az alternatívák közötti választásra úgy, hogy a munkavállaló motivációját igyekezzen megtartani. A munkaidő csökkentés munkavállalót érintő anyagi vonzatáról pedig annyit említenék, hogy a jelenlegi minimálbér megállapításokra vonatkozó tárgyalásoknak ez is egy új alternatívája lehet, mely akár a foglalkoztatás fehéritését is szolgálhatja. Akár fix összegű minimáljárulék megfizetésével ösztönözve a munkáltatókat a csökkentett munkaidő részmunkaidős formájánál is a korábbi minimális jövedelem szintjének megtartására. Ahogyan a tanulmány elején is írtam, lehet, hogy kicsit időelőtti munkajogilag foglalkozni a kérdéssel, azonban megítélésem szerint nem vezet eredményre az sem, ha a munkajogi szabályoktól teljesen független gazdasági vagy szociológiai tárgyú kutatások zajlanak a munkaerőpiacon.

## Irodalomjegyzék

- Prugberger Tamás: A munkavégzéssel összefüggő jogi kapcsolatok jogi szabályozásának fejlődéstörténete. In: *A civilisztika fejlődéstörténete*. Szerk.: Miskolczi Bodnár Péter, Bíbor K., Miskolc, 245-288, 2006, (Doktori tankönyvek ; 2.)
- Prugberger Tamás–Jakab Nóra –Mélypataki Gábor: A munkával és a pihenéssel töltött idő arányosításának több szempontú társadalom-, és jogelméleti

<sup>26</sup> Sipka, Péter–Zaccaria, Márton Leó: A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 irányelvre figyelemmel. *Munkajog*, 2020/1. 24-30.; Zaccaria, Márton Leó: A munkavállalói jogvédelem új fejleményei a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése érdekében. *Jog, Állam, Politika* 2021/2., 199-218.

<sup>27</sup> Miklós Antal et Dominik Wiedenhofer: i.m. 2pp.

- problémája közgazdasági, ergonómiai, szociológiai és szociálpszichológiai megközelítésben, *Miskolci Jogi Szemle*, 2020/1. különszám, 238-252.
- Nadas György: A munkaidőre vonatkozó szabályok alapjogi aspektusból, In: Ábrahám Márta–Berke Gyula–Tálné Molnár Erika (szerk.) *Exemplis Discimus. Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*, Kúria–Pázmány Press, Budapest 2022., 317-332.
  - Nadas György: Általános szerződési feltétel-e a kollektív szerződés? In: Hajnal, Zsolt (szerk.) *A fogyasztóvédelmi jogról másképpen: Előképek, közjogi és munkajogi vetületek* Debrecen, Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, 2019. 105-120.
  - Sipka Péter–Zaccaria Márton Leó: A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 irányelvre figyelemmel. *Munkajog*, 2020/1. 24-30.
  - Zaccaria, Márton Leó: A munkavállalói jogvédelem új fejleményei a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése érdekében. *Jog, Állam, Politika* 2021/2., 199-218.
  - Kiss György: A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkaviszony tartalmának vizsgálatához) Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2020. <https://doi.org/10.55413/9789632959238>.
  - Tóth Kristóf: A pszichológiai szerződés elméletének egyes munkajogi kapcsolódási pontjai, *Pro futuro*, 2022/1.
  - Rab Henriett: A CSR-szemlélet munkajogi vetületei. *Pro Publico* 2018/ 4. 202-217.
  - Kun Attila: *Vállalati társadalmi felelősség – A munkajogon túl, a munkajog helyett, avagy a munkajog által?* Munkaügyi Szemle, 2011/1. szám, 25.
  - Gyulavári Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán.* Pázmány Press, Budapest, 2014., 105.
  - Kun Attila: Az új munka törvénykönyve. In: JAKAB András – GAJDUSCHEK György (szerk.): *A magyar jogrendszer állapota.* MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet, Budapest, 2016. 405.
  - Kun Attila: Ipar 4.0 munkajogi implikációról, In: Ábrahám Márta–Berke Gyula–Tálné Molnár Erika (szerk.) *Exemplis Discimus. Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*, Kúria–Pázmány Press, Budapest 2022., 257-272.
  - Petrovics Zoltán: A polgári jog egyes rendelkezéseinek alkalmazása a munkaviszonyban, különös tekintettel a kötbérrre. *Munkajog* 2019/4., 15-22.
  - Fodor T. Gábor: Mi a baj a jelenlegi munkajogi szabályozással? *Mérce*, 2019. január 17. (letöltve: 2022.06.05.) <https://merce.hu/2019/01/17/mi-a-baj-a-jelenlegi-munkajogi-szabalyozassal/>
  - Jakab Nóra–Rab Henriett: A munkajogi szabályozás foglalkoztatási viszonyokra gyakorolt hatása a szociális jogok és a munkaerőpiac kapcsolatának függvényében. *Pro Futuro* 2017/1., 26-40. <https://doi.org/10.26521/Profuturo/2017/1/4746>.



- Szikora Veronika: Profitoptimalizálás, illetve fenntarthatóság - Elérhető-e jogi eszközökkel az egyensúly? *Gazdaság és Jog*, 2020/11-12., 20-24.
  - Deakin, Simon: The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development, In: *The Idea of Labour Law* (eds.:Guy Davidov& Brian Langille) Oxford University Press 2011, 156-179. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199693610.003.0011>.
  - Stan De Spiegelaere and Agnieszka Piasna: The why and how of working time reduction. European Trade Union Institution, 2017.;
- 
-