



Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Civilisztikai Tudományok Intézete

Agrár-És Munkajogi Tanszék

Szakedolgozat

**Munka és magánélet egyensúlyának szerepe, szabályozási
köörülményei a munka világában**

Név: Bacsa Vivien Kitti

Neptun: LRYGIG

Jogi felsőoktatási szakképzés

Konzulens: dr. Kovács-Berényi Laura

Agrár- és Munkajogi Tanszék

Miskolc

2025



University of Miskolc
Faculty of Law and Political Science
Agricultural and Labour Law Department

Dissertation

The role and regulatory framework of work-life balance in the
world of work

Name: Kitti Vivien Bacsa

Neptun: LRYGIG

Higher Legal Education

Name of consultant: dr. Kovács-Berényi Laura

Agricultural and Labour Law Department

Miskolc

2025

Tartalomjegyzék

Bevezetés	3
Munka és magánélet egyensúlyának szerepe	5
Munka és magánélet jogi szabályozása	7
Pihenőidő, pihenőnap	8
Szabadság	10
Rugalmas munkarendek	14
Távmunka és home office	17
Kérdőív eredményei	20
Összefoglalás	30
Rövidítésjegyzék	33
Jogszabályjegyzék.....	34
Hivatkozások jegyzéke.....	35
Ábrajegyzék	36

Bevezetés

A munka és a magánélet egyensúlyának megtalálása folyamatos kihívást jelent az emberiség számára. Ez a körforgás szinte egész élethosszig kitart. Az otthoni munkavégzés megjelenése az 1990-es években kezdődött és folyamatos fejlődésen ment keresztül.¹ A 2020-as koronavírus járvány megjelenése is felerősítette ezt a folyamatot, melynek eredményeképpen a mai kor elvárásainak megfelelően alakították ki. Fontos a magánélet egyensúlyának megőrzése főként az egészség és stressz szempontjából. Az egyensúly felborulása következtében megnő a kiégés kockázata, amely a produktivitás romlásához vezet.

Az Munka Törvénykönyve szabályozza a munkaidő és pihenőidő szabályait, ezen belül például a heti munkaidőt, az éves túlóra keretet, amelyek mind hozzájárulnak az egyensúly fenntartásához. Az európai uniós jogalkotás szintén kiemelt figyelmet szentelt a munka és magánélet összehangolásának támogatására, különös tekintettel a szülők és gondozók jogainak megerősítésére. Talán az egyik legfontosabb pihenési lehetőség a munkavállaló számára a szabadság. Ezen időszak alatt a dolgozó mentesül a munkavégzési kötelezettségek alól. A szabadság hozzájárul az egyén mentális és fizikai regenerálódásához, ezzel biztosítva a munkavállalók jólétét és a munkaerőpiac fenntarthatóságát. Az 1990-es évek vége felé olvashattak először tanulmányt a távmunkáról. Akkoriban ez a módszer még csak kezdetleges volt és kevesek érdeklődését keltette fel, viszont ez a fajta munkavégzés leginkább a pandémia időszaka alatt terjedt el, és fejlődött a legtöbbet.² Távmunka, hibrid munkavégzés, home office mind nagymértékben hozzájárul a munka és magánélet egyensúlyához. Ám ezeket a munkavégzési formákat el kell különítenünk egymástól, mivel ezek a jogintézmények nem azonosak egymással. A távmunkavégzés a munkáltató létesítményétől, egy másik helyen végzett munkával kapcsolatos tevékenységet foglalja magában, míg a home office munkavégzést szintén a telephelytől elkülönült helyen végzi viszont ez csak egy

¹ Bankó Zoltán: A távmunka szabályozási kérdései Magyarországon pandémia előtt, alatt és után* (Miskolci Jogi Szemle, 2022., 1. Különszám, 33-38. o.)

² Bankó Zoltán: A távmunka szabályozási kérdései Magyarországon pandémia előtt, alatt és után* (Miskolci Jogi Szemle, 2022., 1. Különszám, 33-38. o.)

ideiglenes helyzetet jelent.³ A hibrid munkavégzés pedig magába foglalja azt, hogy a munkavállaló részben a cég székhelyétől távol végzi részben pedig a cég székhelyén. Azt tudni kell, hogy mindennek megvan az előnye is és a hátránya is és ez sincs másképp az előbb említett távmunka kapcsán sem. A távmunka során fokozott figyelmet kell fordítani a munka és szabadidő közötti határok fenntartására, mert a folyamatos távmunka a határok elmosódásához vezethet. A munkával, munkavégzéssel kapcsolatos gondolatok, ötletek, meglátások országonként eltérő hozzáállást tanúsítanak az emberek. Többek között azt is vizsgálom, hogy a jogi szabályozás milyen módon igyekszik biztosítani az egyensúly fenntartását a különböző munkavégzési formákban, valamint bemutatom a rugalmas munkarendek előnyeit és hátrányait. Emellett saját kérdőíves kutatásom eredményeit is bemutatom, amely betekintést ad a dolgozók munka-magánélet egyensúlyáról alkotott véleményébe, tapasztalataiba.

A téma kutatása során arra a keresem a megoldást, hogyan lehet fenntartani a munka magánélet egyensúlyát, hogy sem a munkáltató, sem a munkavállalót ne érje kár. Ezen központi téma szabályozási körülményeit is részletesen bemutatom.

³ Dr. Fodor T. Gábor - Dr. Tóth Kristóf: Occam borotvája, avagy a "home" mint a munkajog unikornisa (Munkajog, 2021/4., 34-38. o.)

Munka és magánélet egyensúlyának szerepe

A mai társadalom törekszik a munka és magánélet egyensúlyának, más néven work-life balance fenntartására. A munkavállalók nagy része olyan munkahelyen dolgozik, ahol nem megoldott a normál egyensúly fenntartása. Ennek oka lehet például rosszul kialakított munkarend, sok túlóra, kevés pihenőidő.

A munka-magánélet mérleg nyelve bármelyik irányba is billen teljes mértékben befolyásolja az egyén fizikai és mentális egészségét. Munkahely okozta túlterheltség miatt növekedhet a stressz szint, aminek az eredménye lehet például a kimerültség. Ennek következménye lehet az, hogy a munkahelyen csökken az egyén produktivitása másrészt, nem biztos, hogy eleget tud tenni a családi kötelezettségeinek, amely újabb stresszt idéz elő. A családi élet és a munkahely közötti egyensúly fenntartása kihívás az ember számára. A munkahelyi túlterheltség, az ott keletkező problémák miatt a dolgozó a legtöbb esetben képtelen elegendő figyelmet és időt fordítani a családjára. Ám ez fordítva is igaz. Azaz, ez előbb említett okok miatt keletkezett otthoni ingerültséget az egyén hajlamos a munkahelyre átvinni, ami pedig személyes problémákat, valamint konfliktusokat eredményezhet a munkahelyen, tehát nem csak az egyén, hanem a többi dolgozó teljesítményét is befolyásolja. A megfelelő pihenés fontossága oda figyelmet igényel, mivel ezzel meg lehet előzni az előbb említett problémát.

A munka és a magánélet közötti egyensúly azonban továbbra is jelentős kihívást jelent sok szülő és gondozási feladatokat ellátó munkavállaló számára, különösen a hosszabb munkaidő és a változó munkaidő-beosztás miatt, ami hátrányosan befolyásolja a nők foglalkoztatását. A nők munkaerőpiaci alulreprezentáltságának egyik fő oka az, hogy nehéz egyensúlyt teremteni a munkával és a családdal kapcsolatos kötelezettségek között. A gyermekvállalást követően a nők valószínűleg kisebb óraszámban végeznek keresőtevékenységet, és több időt töltenek fizetés nélküli gondozási feladataik teljesítésével. Az adatok szerint a beteg vagy gondozásra szoruló hozzátartozók hátrányosan befolyásolják a nők foglalkoztatását, és vannak nők, akik emiatt teljesen kiesnek a munkaerőpiacról.⁴

⁴ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályaon kívül helyezéséről (10) A nők és férfiak közötti egyenlőségről és a nők munkaerőpiaci foglalkoztatottságának fellendítéséről az irányelv a bevezető rendelkezések között az alábbiakat rögzíti:

Említést kell tenni arról is, hogy ezeknek a problémák kiküszöböléséhez elengedhetetlen a munkáltató és munkavállaló közösen dolgozzon a megoldáson.

A motiváció és a termelékenység kéz a kézben járnak. Ha valaki úgy érzi, hogy a munkája nem csak időpocsékolás, valamint el van ismerve, motiváltabbá válik, ami a termelékenység növekedéséhez fog vezetni. Tehát a megfelelő munkahelyi környezet pozitív hatással lesz mind a munkahelyre, mind a dolgozóra. A munkáltatónak felelőssége biztosítani a megfelelő pihenőidőt, szabadságot és rugalmasságot, hogy a dolgozó hosszútávon hatékonyabban és eredményesebben dolgozzon. A munkavállalók munka és magánélet egyensúlyának megőrzése tehát nem csupán az adott személy problémáira talál megoldást, hanem a munkáltató részére is, mivel hosszútávon biztos munkaerő forrást jelent.

(2) "A férfiak és nők közötti egyenlőség az Unió egyik alapelve. Az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 3. cikke (3) bekezdésének második albekezdése rendelkezik arról, hogy az Uniónak elő kell mozdítania a nők és férfiak közötti egyenlőséget. Hasonlóképpen, az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: a Charta) 23. cikke megköveteli, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell."

(3) „A Charta 33. cikke akként rendelkezik, hogy a család és a munka összeegyeztetése érdekében mindenkinek joga van a védelemre a gyermekvállalással összefüggő okból történő elbocsátás ellen, valamint joga van a fizetett szülési és szülői szabadságra, ha gyermeke születik, vagy gyermeket fogad örökbe.” Lásd erről bővebben az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2) és (3) bekezdéseit.

Munka és magánélet jogi szabályozása

A munka és magánélet egyensúlyát jogszabályok és munkáltatói belső szabályzatok, illetve munkahelyi jó gyakorlatok is alakíthatják. A jogalkotók úgy próbálták mindezt kialakítani, hogy jogszabályok megelőzzék a túlzott, pihenés nélküli munkavégzést. Különböző jogszabályok, törvények próbálják szabályozni, hogy se a munkáltató, se a munkavállaló ne sérüljön ebben az elég kényes témában. A munkaidő szabályozása meghatározza a munkavállaló mindennapi munkavégzésének keretét, tehát ettől függ a magánéletre, pihenésre szánt idő is.

A munkaidő beosztásról a munkáltatónak kötelezettsége tájékoztatni a munkavállalót. Magyarországon a munkaidőt a Mt. szabályozza, azaz a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.⁵ A törvény úgy határozza meg, hogy a teljes napi munkaidő nyolc óra, ami legfeljebb napi tizenkét óra lehet, ha a felek így állapodnak meg.⁶ Viszont a felek megállapodhatnak rövidebb napi munkaidőben az adott munkakörben, más szóval részmunkaidőben.⁷ Ez a rugalmasabbnak mondható munkarend mellett kicsivel könnyebb a munkavállalónak az egyensúly fenntartása, így nem kerül túlzott munkaterhelés alá.

A rendkívüli munkaidő -ide értendő a túlóra- betartása elengedhetetlen a munkaidő beosztásában. A túlóra a munkaidőn túl végzett munkát jelenti. Véleményem szerint túlóra általában akkor fordul elő, amikor a munkahelyi feladatok teljesítéséhez több időre van szükség, mint amit a szokásos munkaidő alatt el lehet végezni. A törvény szigorú előírásokat tartalmaz, mint például évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el, melyet külön díjazással lehet kompenzálni. A díjazás történhet pénzbeli juttatás formájában vagy pihenőidő biztosításával.⁸ A túlórákra létrehozott szabályozás célja, hogy a munkavállalónál megakadályozza a túlzott munkavégzést.

⁵ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, XI. fejezet, A munka- és pihenőidő, 46. fogalmak, 86. § (1)

⁶ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, XI. fejezet, 47. A napi munkaidő, 92. § (1)

⁷ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, XI. fejezet, 47. A napi munkaidő, 92. § (5)

⁸ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, XI. fejezet, 56. A rendkívüli munkaidő, 109. § (1)

Pihenőidő, pihenőnap

A munkaidő szabályozás fontos eleme még a pihenőidő. A munkavállalók számára biztosított olyan időszak, amely alatt mentesülnek a munkavégzés alól, és amely lehetőséget biztosít a testi és szellemi felfrissülésre. A törvény kimondja, hogy a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani.⁹ A heti pihenőidőnek negyvennyolc órának kell lenni megszakítás nélkül, amely a legtöbb esetben a hétvége szokott lenni.¹⁰ A pihenőidőn túl említést kell tenni munkaközi szünetekről is, hiszen ez is nagymértékben hozzájárul a dolgozó teljesítőképességének javulásához. Ha a napi munkaidő a hat órát meghaladja, húsz perc, a kilenc órát meghaladja, további huszonötperc munkaközi szünetet kell biztosítani, amely közben meg kell szakítani a munkavégzést.¹¹ Az Alaptörvény előírása szerint minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz.¹²

Úgy gondolom a szünet nélkülözhetetlen eleme a munkaidőnek, mégpedig azért mert így növekedhet a koncentrációképesség, ami nagyban befolyásolja a munka eredményes elvégzését, csökkenhet a hibázás mértéke. Minden munkavállalónak megfelelő tartamú pihenőidő jár. A pihenés fogalmát időegységekben, azaz napokban, órákban és/vagy ezek részeiben kell kifejezni. A közösségi munkavállalók számára biztosítani kell a minimális napi, heti és évi pihenőidőt, valamint a megfelelő szüneteket. E tekintetben szintén szükséges egy maximális határt szabni a heti munkaórák vonatkozásában.¹³

Lényeges megemlíteni a munkaszüneti napokat, más néven ünnepnapokat, amelyek jelentős szerepet játszanak a dolgozó életében. Az illető számára ezek a napok lehetőséget biztosítanak arra, hogy pihenjen és a családdal időt töltsön. Ezek az időpontok

⁹ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, XI. fejezet, 53. A napi pihenőidő, 104. § (1)

¹⁰ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, XI. fejezet, 55. A heti pihenőidő, 106. § (1)

¹¹ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, XI. fejezet, 52. A munkaközi szünet, 103. § (1), (4)

¹² Dr. Fodor T. Gábor - Dr. Szemenyei Barabás Máté: A napi és heti pihenőidők kiadásának problémája (Munkajog, 2023/2., 17-20. o.)

¹³ Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól (5) *A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv (3) megállapítja a munkaidő megszervezésével kapcsolatos minimális biztonsági és egészségügyi követelményeket, tekintettel a napi pihenésre, a szünetekre, a heti pihenésre, a maximális heti óraszámra, az éves szabadságra és az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munka ütemezésének szempontjaira. A kérdések tisztázása érdekében, az érintett rendelkezéseket egységes szerkezetbe kell foglalni.*

állami ünnepek, nemzeti- és vallási események. A munkaszüneti napok közé tartoznak például január 1., március 15., nagypéntek, húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1., december 25. és 26. Az említett napok munkavégzés alóli mentességet biztosítanak a munkavállaló számára, kivétel az, ha a munkaköre ezt nem teszi lehetővé.

Szabadság

Említést kell tenni talán az egyik lefontosabb munkavállalói jogról, azaz a szabadságról, amely meghatározó szerepet játszik a munka és magánélet egyensúlyában.

Legfontosabb jellemzője, hogy ennek igénybevétele alatt a munkavállalót olyan időszakra is megilleti díjazás, amikor a szerződés szerinti kötelezettségét nem teljesíti, amikor jogszerűen mentesül a munkavállaló a munkavégzési, a munkáltató pedig a foglalkoztatási kötelezettség alól.¹⁴ A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.¹⁵ A munkavállaló alapszabadsága húsz munkanap, viszont a huszonötödik életévétől egy, huszonnyolcadik életévétől kettő, harmincegyedik életévétől három, harmincharmadik életévétől négy, harmincötödik életévétől öt, harminchetedik életévétől hat, harminckilencedik életévétől hét, negyvenegyedik életévétől nyolc, negyvenharmadik életévétől kilenc, negyvenötödik életévétől tíz munkanap pótszabadság jár.¹⁶

Pótszabadságra jogosult még például az a szülő akinek 16 évnél fiatalabb gyermeke, gyermekei vannak, akinek fogyatékosággal vagy tartós betegséggel élő gyermeke van, illetve ha megváltozott munkaképességű a munkavállaló.¹⁷ Ez utóbbiak célja, hogy a nagyobb regenerációt igénylő dolgozók több pihenési lehetőséget kapjanak. A szabadságot a munkáltató adhatja ki, amelyet a munkavállalónak lehetősége van több részletben is kivenni.¹⁸ Az évenkénti szabadság csak egy részéről dönt a munkavállaló, hogy azt mikor szeretné kivenni, ami hét munkanap. A kiadásáról a fennmaradó szabadságról a munkáltató dönt, mely napokra adja azokat ki. Biztosítani kell azok kiadását az egyén számára mivel a szabadság elmaradása káros hatással lehet a dolgozó egészségére és a munkavégzésének teljesítésére is.

¹⁴ Tass Edina Ágnes: A szabadság szabályozása és joggyakorlati szempontú értékelése. különös tekintettel az igény érvényesítésére (Debreceni Jogi Műhely, 2022/3-4.,127-152. o.)

¹⁵ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, XI. fejezet, 59. A szabadság, 115. § (1)

¹⁶ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, XI. fejezet, 59. A szabadság, 116. § - 117 § (1)

¹⁷ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, XI. fejezet, 59. A szabadság, 118. § (1)-(2), 120. §

¹⁸ Tass Edina Ágnes: A szabadság szabályozása és joggyakorlati szempontú értékelése. különös tekintettel az igény érvényesítésére (Debreceni Jogi Műhely, 2022/3-4.,127-152. o.)

A szülési szabadság a nők számára nyújt pihenési és regenerálódási lehetőséget, melynek időtartama huszonnégyszáz hét, amelyből négy hetet a szülés várható időpontja előtt kell kivenni.¹⁹ Ez a törvény nagy segítséget jelent a nők számára, hiszen a szülés előtt álló időszakban kiadott szülési szabadság alatt nem lesznek a munka miatt leterhelve, illetve támogatja az anyát, valamint a gyermek egészséges fejlődését. A szülés utáni időszakban is kiemelten fontos a fent említett szabadság, hiszen ezen időszak alatt a szülőnek és gyermeknek rengeteg időt kell együtt tölteni, gondoskodni kell róla, amely rengeteg energiát vesz igénybe, tehát a munkavégzés ebben a fázisban szinte lehetetlenné válna. 2019/1158 irányelv legalább négy hónapos szülői szabadságot biztosít a munkavállaló szülők számára. A tagállamok arra kapnak ösztönzést, hogy a nemzeti jogrendszerekkel összhangban minden olyan munkavállalónak biztosítsák a szülői szabadsághoz való jogot, aki szülői feladatokat lát el.²⁰ Tehát a munkavállalót gyermeke hároméves koráig negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg, amelynek feltétele, hogy a munkaviszony egy éve fennálljon.²¹

A jogalkotó nem csak az anyákra, de az apákra is gondolt. Az apáknak járó pótszabadságot, vagyis az apasági szabadságot - amely 2023. január 1-jétől hatályos a módosított rendelkezésekkel²² - a gyermek születését követő negyedik hónap végéig kivehető tíz napban részesül, amit legfeljebb két részletben vehet ki.²³ Ezen időszak alatt teljes mértékben mentesül a munkahelyi kötelezettségek alól. A fentebb említett szabadság viszonylag rövid, de lehetőséget ad az apák számára, hogy a gyermek megszületését követő időszakban időt tölthessenek a családjukkal, valamint aktívan részt tudnak venni a gyermekgondozásában. Az apa szorosabb jelenléte a gyermek nevelés során csökkentheti az anya munkától távol töltött idejét, azaz ha a feladatok megoszlanak a szülők között, az anya az energiáit a munkába való visszatérésre tudja fordítani.²⁴ A fizetett apasági és szülői szabadság hiánya sok tagállamban hozzájárul ahhoz, hogy az

¹⁹ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, XI. fejezet, 62. Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság, 127. § (1), (3)

²⁰ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (21)

²¹ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, XI. fejezet, 59. A szabadság, 118/A. § (1)-(2)

²² Tass Edina Ágnes: A szabadság szabályozása és joggyakorlati szempontú értékelése. különös tekintettel az igény érvényesítésére (Debreceni Jogi Műhely, 2022/3-4., 127-152. o.)

²³ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, XI. fejezet, 59. A szabadság, 118. § (4)

²⁴ Dr. Laribi Karim - Dr. Sziládi Péter: Kísérlet a munka és magánélet egyensúlyának megteremtésére az újfajta szabadságok tükrében (Munkajog, 2023/1., 33-39. o.)

apák alacsony mértékben veszik igénybe a szabadságot. A munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó szakpolitikák kialakításában jelentkező, a nők és a férfiak tekintetében megfigyelhető kiegyensúlyozatlanság tovább erősíti a nemi sztereotípiákat és a nemek közötti különbségeket a munka és a gondozás terén.²⁵

A szülőket támogató munkajogi és szociális jogi intézkedések megerősítése nélkül nem valósulhatna meg a munka és a magánélet egyensúlya.²⁶ Tehát a szabadság célja, hogy a családon belül elősegítse az egyenlőbb munkamegosztást, hozzájárul a családi kötelek megerősítéséhez, továbbá az apák számára lehetőséget biztosít a gyermeknevelésben való részvételben. Az apasági szabadság ideje alatt pénzügyi támogatásban részesülnek, ami azt jelenti, hogy a nemzeti szintű szülési szabadságával egyenértékű díjazást vagy juttatást biztosítanak.²⁷ A munkavállaló a szabadság öt munkanapjára távolléti díjra, a hatodik munkanapjától a távolléti díj negyven százalékára jogosult. Tehát az időtartam alatt az apák jövedelme biztosított.²⁸

Azt is figyelembe kell venniük, hogy a családi vonatkozású szabadságoknak a nők és férfiak közötti egyenlő felhasználása más megfelelő intézkedések függvénye is – mint például az elérhető és megfizethető gyermekgondozási, illetve tartós gondozási szolgáltatások –, amelyek elengedhetetlenek ahhoz, hogy a szülők és más gondozási feladatokat ellátó személyek beléphessenek a munkaerőpiacra, továbbra is a munkaerőpiacon maradhassanak, vagy visszatérhessenek oda.²⁹ Annak érdekében, hogy a gondozási feladatokat ellátó férfiaknak és nőknek több lehetőségük legyen a munkaerőpiacon maradni, minden munkavállalónak biztosítani kell a jogosultságot évente legalább öt nap gondozói szabadságra. Egyre nehezebb a „szendvicsgeneráció” helyzete, amely egyszerre gondoskodik a gyerekeiről és ápolja idős szüleit.³⁰

²⁵ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (11)

²⁶ Dr. Laribi Karim - Dr. Sziládi Péter: Kísérlet a munka és magánélet egyensúlyának megteremtésére az újfajta szabadságok tükrében (Munkajog, 2023/1., 33-39. o.)

²⁷ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (30)

²⁸ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, XII. fejezet A munka díjazása, 67. Díjazás munkavégzés hiányában 146.§ (4)

²⁹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (12)

³⁰ Dr. Laribi Karim - Dr. Sziládi Péter: Kísérlet a munka és magánélet egyensúlyának megteremtésére az újfajta szabadságok tükrében (Munkajog, 2023/1., 33-39. o.)

A tagállamok arra kapnak ösztönzést, hogy a gondozói szabadsághoz való jogot terjesszék ki további hozzátartozókra, például nagyszülőkre és testvérekre vonatkozóan is.³¹

³¹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (27)

Rugalmas munkarendek

A globális munkaerőpiacon jelentős változásokat hozott az informatikai technológia fejlődése, amely lehetővé tette a munka elvégzését a munkahelyen kívül is. A távmunka, home office és a hibrid munkavégzés hozzájárul ahhoz, hogy a munkavállalók rugalmasabban tudják alakítani az életüket. Az általános, teljes napi munkaidőhöz és a munkavégzési helyszínekhez kötött munkarendektől eltérően, a rugalmas munkarendek lehetőséget adnak arra, hogy a dolgozók a saját környezetükben végezhessék el a feladataikat, miközben a munkáltató által elvárt teljesítményeket és határidőket betartják. Tehát a dolgozók számára ezek a munkarendek kényelmesebb és produktívabb munkavégzést biztosítanak, valamint kevésbé érzik magukat korlátozva. Talán az egyik legfontosabb pozitívuma az, hogy ennek következtében nincs szükség ingázásra a munkahely és az otthon között, így a dolgozók jobban be tudják osztani az idejüket és könnyebben tudják összeegyeztetni a munka és magánéletet. Az említett munkarendek egyre fontosabb szerepet játszanak a munkahelyeken világszerte, különösen a digitalizáció előrehaladtával. Mindennek meg van az előnye és a hátránya, és ez sincs másképp ezeknél a munkarendeknél sem.

A rugalmas munkarendek egyik legfontosabb előnye, hogy támogatja a munka és magánélet közötti egyensúly megteremtését. Az alkalmazottak rugalmasan alakíthatják munkavégzésüket, így több időt szentelhetnek a családi és személyes tevékenységeiknek. A munkaidő és a munkahelyi környezet beállítása lehetővé teszi, hogy a dolgozó kevésbé érezze úgy, hogy a munkahelyi kötelezettségei nehezítik a magánéletét, ezzel is növelve az elégedettséget. Az elégedettség növekedése pedig hatással van a munkahelyi motivációra és a termelékenységre. Viszont ez a munkavégzési forma nemcsak a munkavállaló érdekeit szolgálja, hanem a munkáltatóét is. Ugyanis költségmegtakarítás mindkét fél számára, mivel csökkentheti a munkahelyi kiadásokat, például irodai fenntartás, másik fél részéről pedig a közlekedési költségek csökkentéséhez járul hozzá. A rugalmas munkarendek talán az egyik legnagyobb kihívása a kommunikáció fenntartása. Például a dolgozók nem dolgoznak azonos helyszínen vagy nem elérhetőek egy adott időpontban, előfordulhat, hogy az információk nem jutnak el időben a megfelelő személyhez vagy nincsenek egységes eszközök a kommunikációra. A közvetlen munkatársi kapcsolat a háttérbe szorulhat, a dolgozók közötti személyes kapcsolatok gyengülhetnek, valamint a munkahelyi közösség összetartó ereje

csökkenhet, amely a munkavégzés hatékonyságának romlásához vezet. A munkaadónak nehezebb lehet a dolgozók munkavégzésének ellenőrzése, a teljesítmény nyomon követése. Különösen azokban a munkakörökben jelenthet kihívást, ahol a gyors döntéshozatal vagy a csapatmunka kulcsfontosságú. A kellő felügyelet hiányában a dolgozók hajlamosak lehetnek elhalasztani feladataikat.

Úgy gondolom talán a legnagyobb problémát a munka és magánélet határainak elmosódása okozza. Az otthon dolgozók gyakran hosszabb munkanapokat dolgoznak és nem tartanak megfelelő pihenőidőt, ami növeli a kiégés kockázatát, valamint mentális egészségre is negatív hatással lehet.

Bár a rugalmas munkarendek egyre nagyobb figyelmet kapnak a munka világában, ám számos munkahelyen ez a lehetőség nem minden esetben elérhető. Ez a fajta munkavégzési forma alkalmazása iparáganként eltérő. Míg az informatikai, a pénzügyi, a marketing és egyes szolgáltató iparágak esetében a távmunkavégzés és a rugalmas munkaidő az elterjedt, addig az ipari, egészségügyi, vendéglátói és gyártói szektorokban a rugalmas munkavégzés lehetősége lehetetlen, mivel ezekben az iparágakban a munkavégzés helyhez kötött, azaz személyes jelenlétet igényel a kijelölt munkaterületen és nem végezhető el távolról. Például egy gyári munkás nem tudja otthonról végezni a munkáját, mert az alapvetően fizikai jelenlétet igényel, valamint a munkafolyamatok folyamatosságát és hatékonyságát csak így tudják fenntartani. Ugyanígy az orvosok, ápolók és egyéb egészségügyi dolgozók sem dolgozhatnak távmunkában, hiszen közvetlen kapcsolatban kell lenni a betegekkel. De megannyi példát lehetne még említeni, ahol nem megoldható egy rugalmas időbeosztás. Tehát a rugalmas munkavégzési formák lehetősége nem minden munkavállaló számára egyformán elérhető. A magasabb képzettséggel rendelkező szakemberek és vezetők könnyebben élhetnek a távmunka lehetőségével, addig a fizikai munkát végzők vagy az alacsonyabb szintű munkakörökben dolgozók számára nem lehetséges.

A munkaerőpiac szegmentálódása tehát azt eredményezheti, hogy a munkavállalók nem látják magukat esélyesnek arra, hogy jobb munkakörülmény közé kerüljenek, csökkenhet a motivációjuk és elköteleződésük, ami végső soron hozzájárulhat a dolgozói elégedetlenséghez és a magasabb fluktuációhoz. Amikor a munkahelyeken nem alkalmaznak vagy nem tudnak alkalmazni rugalmas munkarendeket, a munkavállalók gyakran szenvednek a munka és magánélet közötti egyensúly

felborulásával. Ebből az okból adódóan, mivel nincs esély a rugalmas munkavégzésre, a munkavállalóknak - az elvárások teljesítése érdekében – sokszor hosszabb munkaidőt kell vállalniuk. A folyamatos nyomás hatására az emberek könnyebben kiéghetnek, ami hosszútávon a munkahelyi teljesítmény csökkenéséhez és a magánélet rovására mehet.

Tapasztalataim szerint, ha egy vállalat nem biztosít olyan munkavégzési feltételeket, amelyek támogatják a munkavállalók magánéleti igényeit, az csökkentheti az egyének lojalitását. A fenti hiány kompenzálására a munkahelyeknek más módon kell támogatni a munka-magánélet egyensúlyát a munkavállalói körben, gondolok itt arra, hogy a munkáltatók támogathatják a dolgozókat szabadidős lehetőségekkel, családi programszervezéssel, egészségügyi támogatásokkal, rugalmas szabadnapokkal, amelyek segítenek a munkahelyi feszültség oldásában.

A hiányt lehet ellensúlyozni anyagi juttatásokkal is, mint például bérpótlék, étkezési támogatás vagy cafetéria. A munkahelyek átmenetileg biztosíthatnának részmunkaidős lehetőséget a munkavállalók számára, akik bármilyen ok vagy probléma miatt nem tudnak teljes munkaidőben dolgozni. Azonban, vannak olyan iparágak ahol a munkavégzés egy része helyhez kötött, de a feladatok egy része otthonról is végezhető. A hibrid munkavégzés leginkább a szellemi munkák területén vált elterjedté.

Azokban az iparágakban, ahol a munkavégzés egy részének elvégzése a munkahelyen szükséges, de a feladatok másik része távolról is végezhető, ez a munkarend megoldást kínálhat arra a bizonyos egyensúly fenntartására. Ez a munkarend olyan szempontokból is előnyös, mint például szinten tartja a kollégák közötti személyes kapcsolatot, fejleszti a csapatmunkát, másrészt pedig az online munkavégzés része pedig a magánélet részét javítja.

Távmunka és home office

A távmunkáról már 1998-ban olvashattunk tanulmányt, amikor a téma még csak kevés ember érdeklődését keltette fel hazánkban. A technológia fejlődésével sok ágazatban növekedni kezdett a távmunkában dolgozók száma, egyre több és több iparágat érintve.³² Számos cikk és tanulmány boncolgatja a távmunka és home office közötti különbséget, amelyek többségében arról szólnak, hogy nem azonosak egymással, viszont dogmatikailag el kell különítenünk ezt a két fajta munkavégzési formát egymástól. A jogviszonyokat nem az elnevezésük, hanem a tényleges tartalmuk szerint kell elbírálni.³³

A távmunka egy olyan munkavégzési forma, amely lehetővé teszi, hogy a munkavállalók a munkahelyükön kívül, például otthonról vagy más munkakörnyezetből végezzék el munkájukat. A távmunka definíciója Magyarországon a Mt-ben található, miszerint a távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi. Erről a foglalkoztatásról a két félnek munkaszerződésben meg kell állapodni.³⁴ Tehát olyan rendszeresen folytatott tevékenység, amelyet internettel ellátott számítástechnikai eszközzel végeznek, amelynek eredményét elektronikusan továbbítják.³⁵ Ebből lehet következtetni, hogy az említett foglalkoztatási forma lehetőségét a technológia fejlődése, legfőképp az internet és a kommunikációs eszközök elterjedése tette lehetővé. Úgy gondolom, hogy olyan munkajogi változásokat hozott magával, amelyek új kihívások elé állítja a munkáltatót és a munkavállalót egyaránt. A munkáltatót ellenőrzési jog illeti meg, valamint kötelezettség terheli, mondjuk a munkaeszközök tekintetében, mint például laptop, telefon.³⁶ Az informatikai eszközök biztosítása egy kötelező dolog a munkaadó részéről, mivel ezen eszközök nélkül a munkát nem vagy csak nehezen lehet elvégezni. Emellett biztosítani kell az adatvédelem biztonságát is, különös figyelmet fordítva az informatikai védelmi rendszerekre. Leginkább a pandémia időszaka alatt terjedt el a

³² Bankó Zoltán: A távmunka szabályozási kérdései Magyarországon pandémia előtt, alatt és után (Miskolci Jogi Szemle, 2022., 1. Különszám, 33-38. o.)

³³ Dr. Fodor T. Gábor - Dr. Tóth Kristóf: Occam borotvája, avagy a "home" mint a munkajog unikornisa (Munkajog, 2021/4., 34-38. o.)

³⁴ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, XV. fejezet A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok, 87. A távmunkavégzés, 196 § (1)

³⁵ Dr. Fodor T. Gábor - Dr. Tóth Kristóf: Occam borotvája, avagy a "home" mint a munkajog unikornisa (Munkajog, 2021/4., 34-38. o.)

³⁶ Dr. Fodor T. Gábor - Dr. Tóth Kristóf: Occam borotvája, avagy a "home" mint a munkajog unikornisa (Munkajog, 2021/4., 34-38. o.)

munkavégzésnek ez a formája, ami akkor még azt a célt szolgálta, hogy megakadályozzuk a vírus elterjedését. Tehát minden eddigénél több ember kényszerült a munkáját otthonról végezni. Ez a helyzet sok vállalatnál megváltoztatta a távmunkáról alkotott véleményt, ahol ebben a korszakban alkalmazására került sor. Általában ezeknél a szervezeteknél a továbbiakban is hasznát veszik ennek a munkavégzési módnak.

Említést kell tenni a home office jelenségről is. Olyan munkavégzési forma, amely alatt azt az ideiglenes helyzetet értjük, amikor a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló számára ideiglenes, kivételes jelleggel a munkáltató engedélyezi az állandó munkavégzési helytől eltérően a munkavállaló lakóhelyén történő munkavégzést.³⁷ Viszont az otthoni munkavégzés nem, vagy szinte alig szabályozott a magyar munkajogban, ami azt is jelenti, hogy a távmunkavégzés szabályai az otthoni munkavégzés esetén nem alkalmazhatóak.³⁸ A távmunkával ellentétben nincs szükség a munkaszerződés módosítására, nem rendszeres, valamint nem törvényi követelmény, hogy a munkát számítástechnikai eszközökkel végezzék és azt elektronikus úton továbbítsák. Az említett eszközök viszont ennél a munkaformánál is elengedhetetlenek mivel a technológiai támogatás és a kommunikációs eszközök biztosítása elengedhetetlen a munkavégzéshez. A fentebb említett két rugalmas munkarend neve bár különbözik, azonban az előnyök és hátrányok nagyrésztben, mondhatni egészében fedik egymást. A legnagyobb előny a dolgozó számára talán az, hogy ezekkel a munkavégzési formákkal nagyobb szabadságot érezhetnek, hogy nem a munkáltató által megadott helyen végzik a mindennapi feladatokat. Vannak olyan helyzetek, amikor az egyén szabhatja meg, mikor vagy esetleg hol dolgozik. Az emberek otthon dolgozhatnak, amely lehetőséget biztosít számukra, hogy a családi és egyéb személyes feladatokat könnyebben összeegyeztessék a munkával. Az otthon és munkahely közötti napi útvonal megtételétől is megszabadul a munkavállaló, ezzel is csökkentve az utazási költségeket, míg a munkaadónak nem szükséges fenntartaniuk a telephelyen lévő irodát így spórolhatnak a költségeken. Az ingázás elkerülésével időt és energiát spórolhatnak, ami hozzájárul a kiegyensúlyozott mindennapokhoz. Számos vállalati tapasztalat mutatja, hogy a távmunka növeli a dolgozók motivációját és produktivitását. Mivel a dolgozók kevesebb zavaró tényezővel

³⁷ Dr. Fodor T. Gábor - Dr. Tóth Kristóf: Occam borotvája, avagy a "home" mint a munkajog unikornisa (Munkajog, 2021/4., 34-38. o.)

³⁸ Csorba Anna[1]: A távmunka és az otthoni munkavégzés Magyarországon - jogalkotási szempontok, jogalkalmazási nehézségek (Magyar Jog, 2021/3., 129-137. o.)

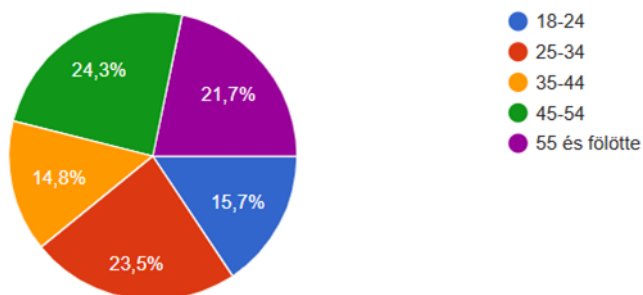
találkoznak, gyakran hatékonyabban dolgoznak, mint a munkahelyükön különösen akkor, ha az otthon megfelelően van kialakítva a munkavégzéshez. Lehetőséget ad arra, hogy a munkavállalók saját maguk alakítsanak ki egy olyan ideális munkahelyi környezetet, mely lehetővé teszi, hogy a dolgozó optimális feltételek mellett végezze el a munkáját, ami hozzájárulhat a munkahelyi elégedettséghez és a munkavégzés minőségéhez. Ezért is elvárás a jogalkotóval szemben, - mivel a fentebb említett otthoni munkavégzési forma egyre elterjedtebb a munkavállalók körében - hogy megfelelően szabályozott legyen, hiszen az Mt.-ben csak a távmunka vonatkozásában találunk szabályozást.³⁹

³⁹ Csorba Anna[1]: A távmunka és az otthoni munkavégzés Magyarországon - jogalkotási szempontok, jogalkalmazási nehézségek (Magyar Jog, 2021/3., 129-137. o.)

Kérdőív eredményei

1. Életkorod

115 válasz



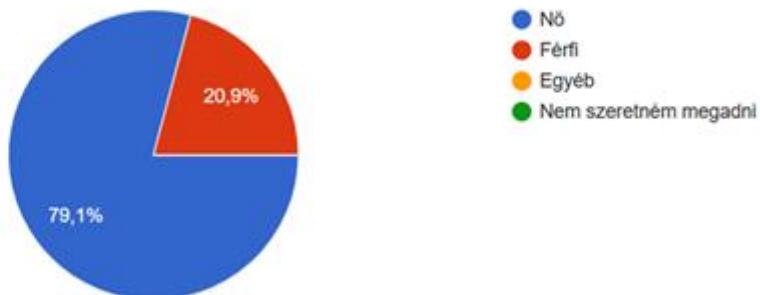
1.ábra: A kérdőívet kitöltők életkora

Forrás: Saját közvéleménykutatás 2025.

A kitöltők 18-55 év közöttiek voltak szinte egyenlő arányban.

2. Nemed

115 válasz



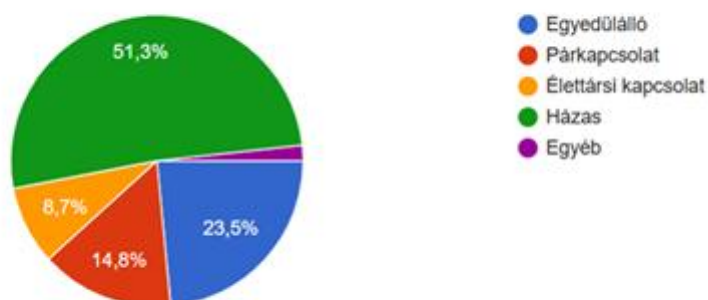
2.ábra: A kérdőívet kitöltők neme

Forrás: Saját közvéleménykutatás 2025.

A válaszadók 79,1%-a nő volt, a fennmaradó rész férfi.

3. Családi állapotod

115 válasz



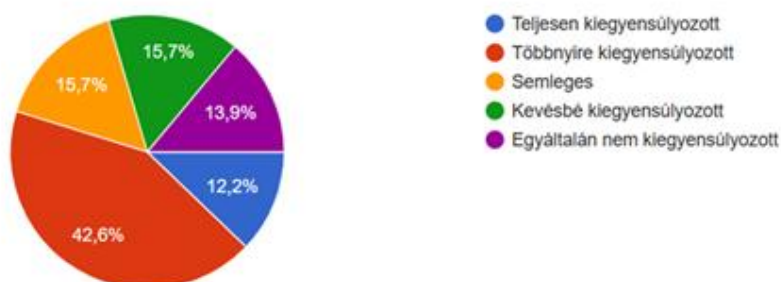
3.ábra: A kérdőívet kitöltők családi állapota

Forrás: Saját közvéleménykutatás 2025.

A megkérdezettek felének a családi állapota házas, 23,5% egyedülálló, 14,8% párkapcsolatban, 8,7% élettársi kapcsolatban él.

4. Mennyire érzed kiegyensúlyozottnak a munka és a magánélet közötti egyensúlyt?

115 válasz



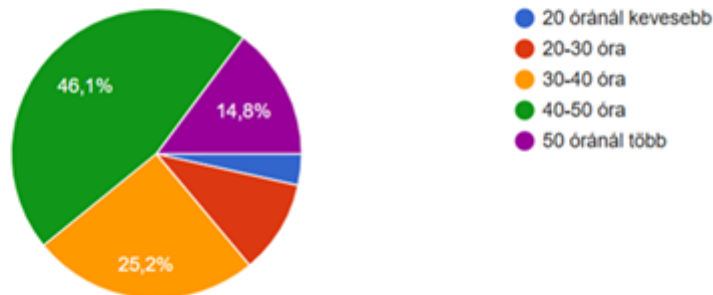
4.ábra: A munka és a magánélet közötti egyensúly megítélése

Forrás: Saját közvéleménykutatás 2025.

A kitöltők majdnem fele érzi többnyire kiegyensúlyozottnak, a maradék rész szinte egyenlő arányban nyilatkozik arról, hogy teljesen kiegyensúlyozott, semleges, kevésbé kiegyensúlyozott vagy egyáltalán nem gondolja kiegyensúlyozottnak a munka és magánélet közötti egyensúlyt.

5. Hetente hány órát szoktál munkával tölteni átlagosan?

115 válasz



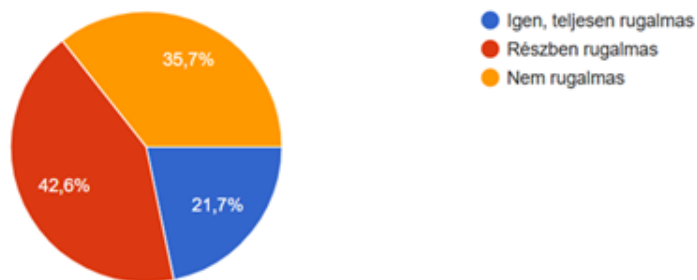
5.ábra: A heti munkaórák megoszlása

Forrás: Saját közvéleménykutatás 2025.

A válaszadók majdnem fele 40-50 órát, 28,2%-a 30-40 órát, a fennmaradó százalékban 20-30 órát vagy 20 óránál kevesebbet, valamint 50 óránál többet dolgozik hetente.

6. Rugalmas a munkaidőd?

115 válasz



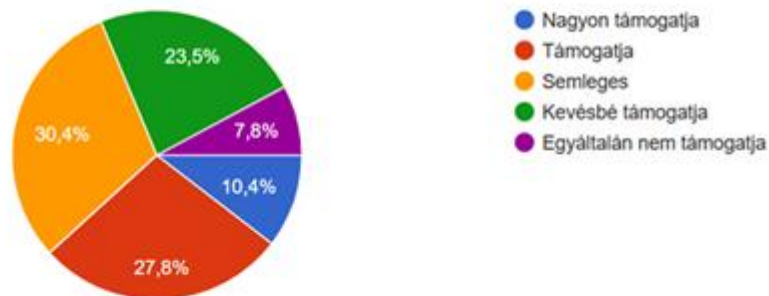
6.ábra: A munkaidő rugalmasságának megítélése

Forrás: Saját közvéleménykutatás 2025.

A megkérdezettek 21,7%-nak teljesen rugalmas, 42,6%-nak részben rugalmas, viszont a 35,7%-nak nem rugalmas a munkaideje.

7. Milyen mértékben támogatja a munkáltatód a munka és magánélet közötti egyensúly megteremtését?

115 válasz



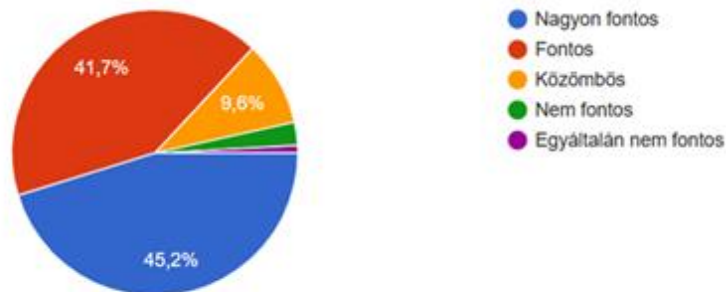
7.ábra: A munkáltató támogatásának mértéke a munka és magánélet egyensúlyának megteremtésében

A kitöltők szinte egyenlő arányban nyilatkoztak arról, hogy a munkáltató támogatja, semleges illetve kevésbé támogatja, a 10,4%-nak nagyon támogatja, viszont a 7,8%-al egyáltalán nem támogatja a munka és magánélet közötti egyensúly megteremtését.

Forrás: Saját közvéleménykutatás 2025.

8. Mennyire tartod fontosnak, hogy a munkajogi szabályozások hangsúlyozzák a munka és magánélet egyensúlyát?

115 válasz



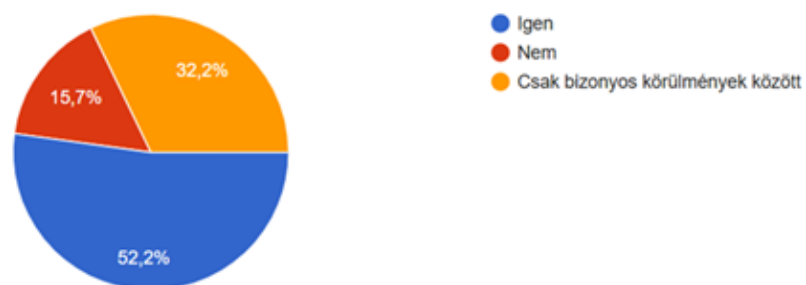
8.ábra: A munkajogi szabályozások fontossága a munka és a magánélet egyensúlyáról

Forrás: Saját közvéleménykutatás 2025

A válaszadók nagy része –összesen 86,9%-a fontosnak vagy nagyon fontosnak, a maradék között megoszlik a vélemény, tehát vagy közömbösnek vagy nem tartják fontosnak vagy egyáltalán nem tartják fontosnak, hogy munkajogi szabályozások hangsúlyozzák a munka és magánélet egyensúlyát.

9. Szeretnél több rugalmas munkavégzési lehetőséget (pl. távmunka, részmunkaidő)?

115 válasz



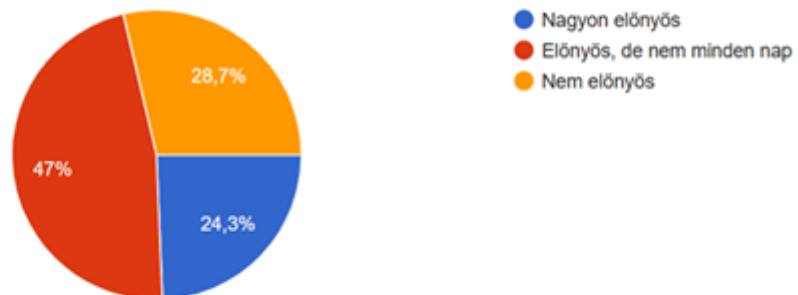
9.ábra: A rugalmas munkavégzési formák iránti igény

Forrás: Saját közvéleménykutatás 2025.

A megkérdezettek fele szeretne, a 32,2%-a csak bizonyos körülmények között szeretne, a 15,7%-a nem szeretne több rugalmas munkavégzési lehetőséget.

10. Mennyire előnyös számodra a home office lehetősége?

115 válasz



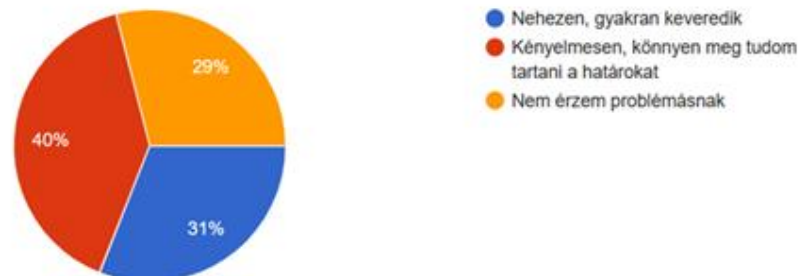
10.ábra: A home office lehetőségének előnyössége.

Forrás: Saját közvéleménykutatás 2025.

A kitöltők 47% számára előnyös, de nem minden nap, 28,7% számára nem előnyös, viszont a 24,3% számára nagyon előnyös a home office lehetősége

11. Hogyan éled meg a munkahely és magánélet közötti határok elmosódását a home office-ban?

100 válasz



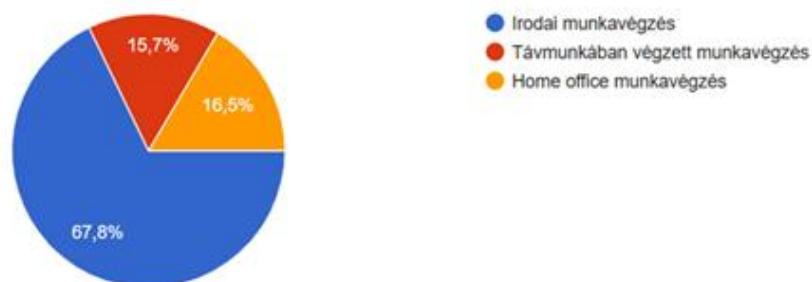
11.ábra: A munkahely és a magánélet közötti határok elmosódásának megélése a home office-ban

Forrás: Saját közvéleménykutatás 2025.

A válaszadók 40%-a kényelmesen, könnyen meg tudja tartani a határokat, 31%-a nehezen, a 29%-a nem érzi problémásnak home office-ban a határok elmosódását a munka és magánélet között.

12. Szerinted melyik munkavégzési forma az előnyösebb?

115 válasz



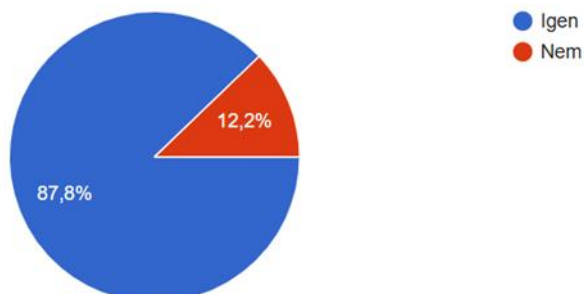
12.ábra: A munkavégzési formák megítélése

A megkérdezettek nagy részének, azaz a 67,8%-ának az irodai munkavégzés, a maradék százalék szinte fele-fele arányban eloszlik, tehát számukra a home office és a távmunka munkavégzési forma az előnyösebb.

Forrás: Saját közvéleménykutatás 2025.

14. Tudja mi a különbség a home office és a távmunka között?

115 válasz



13.ábra: A home office és a távmunka közötti különbség ismertsége

Forrás: Saját közvéleménykutatás 2025.

A kitöltők 87,8%-a tudja, a fennmaradó 12,2% viszont nincs tisztában azzal, hogy mi a különbség a távmunka és a home office között.

A kérdőívet összesen 115 ember töltötte ki. A válaszadók 79,1%-a nő, 20,9%-a férfi volt. Minden korosztály részt vett a felmérésben 18 évestől kezdődően 55 éves kor fölöttig. A megkérdezettek 51,3%-a házasságban, 23,5%-a egyedülálló, a fennmaradó rész párkapcsolatban vagy élettársi kapcsolatban él. Megkérdeztem a kitöltőket, hogy mennyire érzik kiegyensúlyozottnak a munka és magánélet közötti egyensúlyt. Nagyon megoszlottak a válaszok, de a válaszadók majdnem fele, 42,6%-a érzi többnyire kiegyensúlyozottnak, 15,7% semleges vagy kevésbé kiegyensúlyozott választ adott, és 13,9% szerint egyáltalán nem kiegyensúlyozott, 12,2% szerint pedig teljesen kiegyensúlyozott a munka és magánélet közötti egyensúly. 46,1% hetente 40-50 órát, 14,8% 50 óránál többet, 25,2% 30-40 órát tölt átlagosan munkával. A kérdőívet kitöltők között eléggé megoszlott, arra a kérdésre a válasz, hogy mennyire rugalmas munkaideje. 42,6%-nak részben rugalmas, 35,7%-nak egyáltalán nem rugalmas és a 21,7%-nak pedig teljesen rugalmas a munkaideje. Érdekes válasz érkezett arra a kérdésre, hogy a munkáltató milyen mértékben támogatja a munka és magánélet közötti egyensúly megteremtését. 30,4%-a semlegesnek ítéli meg, 27,8%-ának támogatja, 23,5%-ának kevésbé támogatja,

10,4%-ának nagyon támogatja, viszont a maradék 7,8%-ának egyáltalán nem támogatja. A felmérés eredményei alapján világosan kiderül, hogy 45,2%-a nagyon fontosnak, 41,7%-a fontosnak tartja, hogy a munkajogi szabályozások kihangsúlyozzák a munka és magánélet egyensúlyát. A válaszadók mindössze 9,6%-a közömbösnek, míg a maradék egy kisebb része, tehát körülbelül 4%-a nem tartja fontosnak. Az adatok szerint egyértelmű, hogy a válaszadók többsége, 52,2% kifejezetten támogatja, 32,2% csak bizonyos körülmények között és 15,7% nem támogatja a rugalmas munkavégzési lehetőségeket. A megkérdezettek többsége pozitívan értékeli a home office lehetőségét, 24,3% számára nagyon előnyös, 47%-a úgy véli előnyös, de nem minden nap, ellenben a 24,3%-ának nem előnyös. A kérdőív eredményei alapján a munka és magánélet közötti határok elmosódása a home office-ban eltérő módon érinti a válaszadókat. A kitöltők 31%-ának gyakran elmosódnak a határok, 40%-a kényelmesen és könnyen meg tudja tartani, a 29%-a pedig nem érzi problémásnak. A válaszadók az irodai munkavégzést előnyösebbnek tartják a home office vagy a távmunkavégzésnél. Az elemzett kérdőíves adatokból kitűnik, hogy a Z generáció a rugalmas munkavégzési formákat részesíti előnyben, míg az Y generáció körében az irodai munkavégzés a népszerűbb. Talán az egyik legérdekesebb eredményt a home office és a távmunka közötti különbség kérdése produkálta miszerint az emberek nagyon nagy százaléka, 87,8%-a tudja, 12,2%-a viszont nem tudja mi a különbség a két rugalmas munkavégzés között.

A felmérésből összességében az derül ki, hogy kiegyensúlyozottnak érzi a munka és magánélet közötti egyensúlyt és inkább elégedettek a munkahelyi körülményekkel. Bár a többség elégedett a munkahelyi körülményekkel, egy kisebb részük mégis nehezen találja meg a megfelelő egyensúlyt, - ami a fenti eredmények elemzéséből is kiderült – amely abból eredhet, hogy nem tudják kellőképpen elkülöníteni a távmunka és a home office fogalmát. Ez a bizonytalanság azt is jelentheti, hogy hiába nincsenek megelégedve a munkahelyi környezettel, nem mernek tenni lépést egy kedvezőbb munkahely felé. Ennek következményeként sokan benne maradnak egy számukra előnytelen helyzetben, pusztán azért, mert nem látnak más megoldást. Véleményem szerint több információt kellene nyújtani az emberek irányába a rugalmas munkarendek fogalmával kapcsolatban, főleg azok számára, akik még csak ismerkednek ezekkel a kifejezésekkel. Célszerű lenne, ha a munkavállalók pontos és érthető információkat kapnának arról, hogy mit jelent a rugalmas munkavégzési forma, milyen előnyei és hátrányai vannak, illetve milyen jogi

és gyakorlati keretek között lehetséges a végrehajtásuk. Ha a munkavállalók tisztában vannak a lehetőségekkel, könnyebben hozhatnak elszánt döntéseket arról, hogy számukra melyik munkavégzési forma az előnyösebb. Szintén említést kell tenni arról is, hogy ha tehetik munkáltatók is nyitottabbá váljanak a rugalmasságra, és ne csupán eseti lehetőségként kezeljék, hanem tudatosan építsék be a vállalati kultúrába. Ez nem csak a dolgozók elégedettségét növelné, hanem hosszú távon a munkahelyi teljesítményre is pozitív hatással lenne. Azok a cégek, amelyek rugalmasan állnak a dolgozóikhoz, egyértelmű versenyelőnyhöz juthatnak a munkaerőpiacon. Végül, de nem utolsó sorban, fontos lenne, hogy a munkajogi szabályozások még hangsúlyosabban foglalkozzanak ezekkel a kérdésekkel. A munka és magánélet egyensúlyát érintő jogi keretek jelenleg is fejlődés alatt állnak, de a kutatás eredményei azt mutatják, hogy van még hova fejlődni. A cél az lenne, hogy a szabályozások ne csak formálisan biztosítsák ezeket a lehetőségeket, hanem valóban támogassák a gyakorlati megvalósulást is.

Összefoglalás

A szakdolgozat célja az volt, hogy feltérképezze, hogyan tartható fenn a munka és a magánélet egyensúly a jelenkori jogi környezetben, különös figyelmet fordítva a munkajogi szabályozásokra. A téma időszerű, hiszen a modern munkakultúra egyik legnagyobb kihívása, hogy miként lehet fenntartható módon összeegyeztetni a munkahelyi kötelezettségeket a magánélettel, úgy, hogy közben az egyén testi-lelki jólléte is megmaradjon. A kutatás során megállapítható, hogy bár a jogszabályi keretek próbálják biztosítani az egyensúlyt, egyértelmű kereteket adnak a munkaidőre, pihenőidőre és a szabadságokra vonatkozóan, viszont a gyakorlatban ezek hatékony alkalmazása sok esetben hiányos. Gyakran előfordul, hogy a jogi lehetőségek ellenére a szervezeti struktúra, a túlzott elvárások vagy a belső szabályozások nem teszik lehetővé ezek teljes körű érvényesülését. A munkáltatók hozzáállása, azaz gyakran hiányzik a kellő rugalmasság, a szervezeti kultúra és a dolgozók tudatossága mind meghatározó tényezők.

A kérdőíves kutatás eredményei is azt mutatják, hogy az emberek számára fontos a munka és magánélet egyensúly, de sokan nem érzik ezt megfelelően biztosítottnak. Ennek oka lehet a túlzott munkaterhelés, rugalmatlan munkaidő vagy a támogató munkahelyi környezet hiánya. Ezek a tényezők különösen hosszútávon jelenthetnek problémát, hiszen kihatnak az egészségre, a családi kapcsolatokra és az elégedettségre is. A munkavállalók igénylik a rugalmasabb megoldásokat, de ezek nem mindig állnak rendelkezésre. A home office és a távmunka lehetőségei pozitív megítélést kaptak, azonban sokak számára nehézséget jelent a munka és magánélet határainak elmosódása. A fizikai tér és az időbeli keretek elmosódása stresszforrássá válhat, ha a munkavállaló nem képes önállóan meghúzni ezeket a határokat. Különösen igaz akkor, ha nincs egyértelmű szervezeti irányelv vagy támogató vezetői hozzáállás a távoli munkavégzéshez. Ez rámutat arra, hogy még a rugalmas munkavégzés is csak akkor tud valódi segítséget jelenteni, ha a munkavállaló képes tudatosan kezelni.

Következtetésem, hogy a work-life balance fenntartása nem csak jogi, hanem társadalmi és szervezeti kérdés is. A jövőben a munkaadók részéről nagyobb nyitottságra van szükség, valamint olyan belső szabályzatok kialakítására, amelyek figyelembe veszik a munkavállalók élethelyzetét.

Javaslom, hogy a vállalatok tegyenek lehetővé szélesebb körben rugalmas munkarendeket, vezessenek be mentálhigiéniai támogatásokat és biztosítsanak

tájékoztatást a munkavállalói jogokról. A nyílt kommunikáció, a dolgozók maghallgatása és a valódi rugalmasság biztosítása hozzájárulhat egy olyan vállalati kultúrához, amely hosszútávon is fenntartható és emberközpontú. Ezen túl fontos lenne országos szinten is ösztönözni a munka-magánélet egyensúlyát támogató programokat, gondolok itt arra, hogy biztosíthatnának képzéseket a vezetők számára a rugalmas munkavégzés helyes végrehajtásáról vagy indíthatnának kampányokat a munkahelyi kiégés megelőzésére.

Összességében tehát a munkáltatók, a munkavállalók és a jogalkotók közös felelőssége, hogy egy olyan fenntartható munkahelyi környezet alakuljon ki, ahol az egyensúly nem elérhetetlen cél, hanem alapvető munkahelyi érték.

Köszönetnyilvánítás

Ezúton szeretnék köszönetet mondani a témavezetőmnek Dr. Kovács – Berényi Laurának aki szakértelmével, türelmével, kitüntető bizalmával és útmutatásával nagyban hozzájárult a szakdolgozatom elkészítéséhez. Hálás vagyok a biztatásért és építő jellegű visszajelzésért, amelyek segítettek a munkám során.

Külön köszönettel tartozom a családomnak és a barátaimnak is, akik végig mellettem álltak, támogatásukkal, türelmükkel és szeretetükkel segítették az utam nemcsak a dolgozat elkészítése, hanem a tanulmányaim során is.

Mindenkinek hálás vagyok, aki bármilyen formában hozzájárult a szakdolgozatom elkészítéséhez.

Rövidítés jegyzék

1. Mt-2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

Jogszábjegyzék

1. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
2. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről
3. Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól

Hivatkozások jegyzéke

1. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről:
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv>, 2025. 02. 27.
2. Bankó Zoltán: A távmunka szabályozási kérdései Magyarországon pandémia előtt, alatt és után (Miskolci Jogi Szemle, 2022., 1. Különszám, 33-38. o.):
<https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.1988>, 2025. 03. 09.
3. Dr. Fodor T. Gábor - Dr. Tóth Kristóf: Occam borotvája, avagy a "home" mint a munkajog unikornisa (Munkajog, 2021/4., 34-38. o.):
<https://szakikadatbazis.hu/doc/9439352>, 2025. 03. 13.
4. Tass Edina Ágnes: A szabadság szabályozása és joggyakorlati szempontú értékelése. különös tekintettel az igény érvényesítésére (Debreceni Jogi Műhely, 2022/3-4., 127-152. o.)
<https://szakikadatbazis.hu/doc/3560977>, 2025. 04. 10.
5. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158>, 2025. 04. 10.
6. Csorba Anna[1]: A távmunka és az otthoni munkavégzés Magyarországon - jogalkotási szempontok, jogalkalmazási nehézségek (Magyar Jog, 2021/3., 129-137. o.)
<https://szakikadatbazis.hu/doc/5266892>, 2025. 04. 27.
7. Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/ALL/?uri=celex:32003L0088>, 2025. 04. 26.
8. Dr. Fodor T. Gábor - Dr. Szemenyei Barabás Máté: A napi és heti pihenőidők kiadásának problémája (Munkajog, 2023/2., 17-20. o.)
<https://szakikadatbazis.hu/doc/4113854>, 2025. 04. 26.
9. Dr. Laribi Karim - Dr. Sziládi Péter: Kísérlet a munka és magánélet egyensúlyának megteremtésére az újfajta szabadságok tükrében (Munkajog, 2023/1., 33-39. o.)
<https://szakikadatbazis.hu/doc/5892684>, 2025. 04. 25.

Ábrajegyzék

1.ábra: A kérdőívet kitöltők életkora

Forrás: Saját közvéleménykutatás 2025.

2.ábra: A kérdőívet kitöltők neme

Forrás: Saját közvéleménykutatás 2025.

3.ábra: A kérdőívet kitöltők családi állapota

Forrás: Saját közvéleménykutatás 2025.

4.ábra: A munka és a magánélet közötti egyensúly megítélése

Forrás: Saját közvéleménykutatás 2025.

5.ábra: A heti munkaórák megoszlása

Forrás: Saját közvéleménykutatás 2025.

6.ábra: A munkaidő rugalmasságának megítélése

Forrás: Saját közvéleménykutatás 2025.

7.ábra: A munkáltató támogatásának mértéke a munka és magánélet egyensúlyának megteremtésében

Forrás: Saját közvéleménykutatás 2025.

8.ábra: A munkajogi szabályozások fontossága a munka és a magánélet egyensúlyáról

Forrás: Saját közvéleménykutatás 2025.

9.ábra: A rugalmas munkavégzési formák iránti igény

Forrás: Saját közvéleménykutatás 2025.

10.ábra: A home office lehetőségének előnyössége

Forrás: Saját közvéleménykutatás 2025.

11.ábra: A munkahely és a magánélet közötti határok elmosódásának megélése a home office-ban

Forrás: Saját közvéleménykutatás 2025.

12.ábra: A munkavégzési formák megítélése

Forrás: Saját közvéleménykutatás 2025.

13.ábra: A home office és a távmunka közötti különbség ismertsége

Forrás: Saját közvéleménykutatás 2025.