

BERKI GABRIELLA

A munkahelyi stressz munkajogi megítélése

Bevezetés

Dolgozatomban egy olyan világjelenséggel foglalkozom, amely véleményem szerint egyértelműen az információs technológia által indukált, felgyorsult, urbanizált életformához köthető: a munkahelyi stressz ma már olyan méreteket ölt, amely elengedhetlenné teszi a hozzá kapcsolódó jogi kérdések vizsgálatát.

Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (Occupational Safety and Health Administration, továbbiakban angol rövidítéssel OSHA) 2002-ben arról számolt be, hogy a munkahelyi stressz a 15 tagállamból álló Európai Unióban a munkavállalók huszonnyolc százalékát, mintegy negyven millió embert érint¹, míg egy 2005-ös adat szerint a huszonhét tagúra bővült Unió munkavállalóinak huszonkét százaléka szenved tőle². Az Európai Bizottság szerint a betegállomány igénybevételének ötven-hatvan százaléka írható a számlájára³.

A munkahelyi stressz azonban nem pusztán foglalkoztatás-egészségügyi probléma, makrogazdasági szinten is jelentős károkat okoz: a kiadások mértéke meghaladja a tagállamok egy főre jutó nemzeti össztermékének egy százalékát, így az Unió számára egy 1999-es adat szerint évi húsz milliárd eurós költségvetési terhet jelent⁴.

A fenti statisztikai adatok nyilvánvalóvá teszik, hogy súlyos, s egyre súlyosbodó probléma az, melyet dolgozatomban görcsű alá veszek.

Úgy vélem, a jogalkotásban és a jogi megoldások keresésében ma még nem tükröződik megfelelőképpen a kérdés jelentősége. Nem gondolom azt, hogy ez a hiány a döntéshozó, illetve az érdekképviseleti szervek figyelmetlenségéből és a probléma iránti érzéketlenségéből adódik, hiszen nemzetközi szinten is példaértékű kezdeményezések vannak, sokkal inkább okolható a téma jogilag nehezen megfogható volta. A jog fogalmak, tilalmak, parancsok mentén orientálódik, s nehezen kezeli a szubjektív elemeket magukban hordozó jelenségeket. Az pedig, hogy ki mit tekint stressznek, kinek milyen a stressztűrő képessége, az adott károsodás a munkahelyi vagy az életünk számtalan te-

¹ <http://osha.europa.eu/en/campaigns/ew2002> (letöltés: 2007. 10. 22.)

² <http://osha.europa.eu/en/topics/stress> (letöltés: 2007. 09. 09.) Stress and psychosocial risks.

³ Working on stress (Magazine 5). www.osha.europa.eu/publications/magazine/5/magazine5_en.pdf_at_download/file (letöltés: 2007. 11. 04.)

⁴ What is workplace stress? <http://www.oit.org/public/english/protection/safework/stress/intro.htm> (letöltés: 2007. 11. 02.)

riületén jelenlévő stresszforrások egyikének vagy összességének eredménye, pusztán a jog eszközeivel nem állapítható meg.

Ennek ellenére dolgozatom megírása során arra törekszem, hogy a munkahelyi stressz problémáját eddig kevésbé vizsgált, jogi – elsősorban munkajogi – megvilágításba helyezzem. Dolgozatomban a munkavédelmi és munkajogi felelősségi kérdésekre koncentrálok, nem térve ki a témakör egyéb jogi aspektusaira, például a baleseti ellátások, illetve a rokkantsági ellátások kérdésére.

E vizsgálódás természetesen nem nélkülözheti sem más tudományterületek, sem más jogterületek érintését, azonban a munkahelyi stressz által felvetett olyan problémákat, melyek egészében véve más jogág vizsgálati körébe tartoznak (például a munkahelyi zaklatás büntetőjogi relevanciáját), nem tárgyalom.

Munkám első fejezetében bemutatom a munkahelyi stresszre vonatkozó, általam legfontosabbnak ítélt ismereteket, a dolgozatom második fejezetében feltérképezem a téma jogi kapcsolódási pontjait a nemzetközi, európai és hazai jogi rendelkezések felsorakoztatásával, hosszabban kitérve az Európai Unió védjegye alatt létrejött keretmegállapodásokra, illetve a munkavédelmi szabályozás vonatkozó rendelkezéseire. A záró fejezet pedig a munkahelyi stressz és a magyar munkajogi felelősségi rendszer összefüggéseire fókuszál.

A témában kevés kifejezetten jogi szemléletű, átfogó írás jelent meg, így elsősorban olyan külföldi és hazai forrásokra támaszkodtam, amelyek felhívják a figyelmet a munkahelyi stresszre, illetve azokra a jogszabályokra és jogirodalmi művekre, amelyek egy-egy részkérdés szabályozására vonatkozóan adnak eligazítást.

I. A munkahelyi stressz

„Nem a stressz öl meg bennünket,
hanem az, ahogyan reagálunk rá.”⁵
Selye János, 1957

A munkahelyi stressz természetének feltárása, jellemzőinek, okainak, következményeinek vizsgálata, a stresszel való megküzdés folyamatának elemzése olyan biológiai és pszichológiai ismereteket igényel, melyek nem a jogtudomány territóriumára esnek, más, elsősorban természettudományi szakértelemre tartanak számot. Mindazonáltal a fenti témákban való alapszintű jártasságot elengedhetetlennek tartom a később részletezésre kerülő jogi kérdések megértéséhez és megválaszolásához, ezért a tudományos teljességre törekvés nélkül e fejezetben magával a munkahelyi stresszel, mint jelenséggel foglalkozom: a fogalmi körülhatárolást követően a munkahelyi stressz kiváltó okait, a munka világának résztvevőinél tapasztalható következményeit, majd a stressz kezelésének lehetséges módjait vizsgálom.

⁵ Stress and the autonomic nervous system. <http://www.restoreme.co.uk/article002.htm> (letöltés: 2007. 11. 19.)

1.1. A munkahelyi stressz fogalma

A stressz szót elsőként a természettudományok, elsősorban a fizika, majd a XX. században az orvostudomány vezette be a tudományos szaknyelvbe. Eredetileg egy tárgyra ható külső nyomást jelentette⁶. Az angol „stress” szó főnévi alakjának jelentése: erő, feszültség, nyomás.

A pszichológusok az 1950-es évektől tanulmányozzák a stresszt⁷, s a kutatások során nagyszámú eltérő definíció látott napvilágot. A kutatók véleménye abban megegyezni látszik, hogy a stresszt a fogyasztói társadalom mindennapi velejárójának tekintik, s úgy vélik, szervezetünknek egy ösztönös reakciója a modern szervezeti és társadalmi tényezőkre, melyeket stresszoroknak neveznek⁸. Ez alapján helytállónak érzem azt a meghatározást, mely szerint a stressz általánosságban nem más, mint a stresszorok hatására a szervezetben végbemenő fizikai és pszichikai változások összessége⁹.

A munkahelyi stressz differencia spe: ifica-ja abban áll, hogy a munkához, mint társadalmi-gazdasági tevékenységhez, a munkavégzés helyéhez, avagy a munkaviszonyhoz, mint sajátos jogviszonyhoz kapcsolódik, ily módon meg kell különböztetnünk az általános stressz-fogalomtól.

Az OSHA 2000-ben publikált kutatása szerint „munkával összefüggésben akkor jelentkezik stressz, amikor a munkakörnyezet követelményei meghaladják a munkavállaló azon képességét, hogy e követelményeket teljesítse (vagy kezelje)”¹⁰. Az OSHA által adott definíció a munkakörnyezetre helyezi a hangsúlyt, ezáltal – véleményem szerint – indokolatlanul leszűkíti a munkahelyi stressz lehetséges kiváltó okait (ld. 1. számú melléklet). Ugyanakkor vitathatatlan, hogy az elvárásoknak való megfelelés kényszere alapmotívuma a munkahelyi stressznek.

Az Európai Bizottság 2002-es meghatározása szerint „a munkahelyi stressz a munka intenzitásának, a munkahelyi körülményeknek és a munkaszervezésnek a káros és kedvezőtlen jellemzőire adott érzelmi, értelmi, viselkedési és pszichológiai válasz”¹¹. E fogalom érdeme, hogy a stresszt, mint válaszreakciót kezeli, tekintetbe véve mind a kiváltó okokat, mind a következményeket. Habár ez a definíció sem fogja át a stresszorok teljes spektrumát, jóval szélesebb értelmezést ad, mint az előző. Mindkét meghatározás következetesen hallgat azonban a munkahelyi stressz élettani hatásairól, amelyek pedig a problémák jelentős forrásainak tekinthetők, ezért azt gondolom, megemlítsük egy egzakt definíció nem nélkülözheti.

A 2004. október 8-án az európai szociális partnerek által aláírt, a munkahelyi stresszről szóló keretmegállapodás úgy fogalmaz, hogy „a stressz fizikai, pszichológiai, szociális panaszokkal vagy működési zavarokkal kísért állapot, amely abból ered, hogy az egyén

⁶ JUHÁSZ ÁGNES: *Munkahelyi stressz, munkahelyi egészségfejlesztés*. <http://erg.bme.hu/szakkepzes/3felev/szakkepzejezet.pdf> (letöltés: 2007. 10. 17.)

⁷ Advice leaflet – Stress at work. <http://www.acas.gov.uk/index.aspx?articleid=815> (letöltés: 2007. 10. 25.)

⁸ What is workplace stress? <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/stress/whatis.htm> (letöltés: 2007. 10. 25.)

⁹ <http://erg.bme.hu/szakkepzes/3felev/szakkepzejezet.pdf> (letöltés: 2007. 10. 17.)

¹⁰ A munkával összefüggő stressz. <http://hu.osha.europa.eu/dload/facts/facts22-hu.pdf> (letöltés: 2007. 09. 08.)

¹¹ Framework agreement on work-related stress. http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2002/ke4502361_en.pdf (letöltés: 2007. 10. 11.)

úgy érzi, nem képes áthidalni a szakadékokat a képességei és a vele szemben támasztott elvárások között”¹². Ebben a meghatározásban látszik összegződni az ezt megelőző két definíció, azonban ebben is domináns szerep jut az elvárásnak¹³, amely – mint említettem – fontos, de nem kizárólagos eleme a munkahelyi stressznek.¹⁴

A fenti fogalom-meghatározások alapján alakítottam ki a saját definíciómat, miszerint dolgozatomban *munkahelyi stressz alatt a munkahelyi stresszorok által kiváltott biológiai (fizikai) és érzelmi (pszichikai) változások összességét értem, amelyek befolyásolhatják a munkavállaló egészségi állapotát, teljesítményét és viselkedését.*

A tudósok véleménye abban szintén megegyezik, hogy a stressz alapvetően nem egy negatív folyamat. Selye János professzor, a stresszelmélet megalapozója, az 1930-as években egyenesen úgy fogalmaz, hogy „a stressz az élet sava-borsa”¹⁵, s ugyanez a szófordulat köszön ránk az Európai Bizottság már idézett, 2002-ben kiadott, a munkahelyi stresszről szóló kiadványának címében: *Spice of life or kiss of death*¹⁶.

E szemmel látható kettőség azzal magyarázható, hogy a külvilág bizonyos ingereinek hatására a szervezetünkben kialakuló stresszállapot nem betegség, azt jelzi, hogy a szervezet kilendül nyugalmi állapotából, s felkészül egy szokatlan, ismeretlen, váratlan helyzetnek való megfelelésre. A stressz egészségkárosító szintet el nem érő mennyisége hozzásegít bennünket ahhoz, hogy megfelelően tudjunk alkalmazkodni környezetünk változásaihoz, helytálljunk az újabb kihívások esetén, motivációt ad és magasabb teljesítményre ösztönöz.

A probléma akkor alakul ki, ha a stressz kritikus szintje állandósul, a szervezet egy standard készütségi állapotba kényszerül. Ez az állapot potenciális forrása igen komoly megbetegedéseknek, melyekről e fejezet egy későbbi pontjában lesz szó.

1.2. A munkahelyi stressz kiváltó okai

A következőkben azokról a szervezetünkre ható külső erőkről, ingerekről lesz szó, amelyek azokat a testi-lelki változásokat eredményezik, melyeket összefoglalóan stressznek nevezünk. Ezek a stresszfaktorok a stresszor elnevezést kapták.

Juhász Ágnes Munkahelyi stressz, munkahelyi egészségfejlesztés címet viselő, 2002-ben közreadott oktatási segédanyagában¹⁷ a stresszorok három közös jellemzőjét nevezi meg:

¹²Framework agreement on harassment and violence at work. http://ec.europa.eu/employment_social/news/2004/oct/stress_agreement_en.pdf (letöltés: 2007. 10. 21.)

¹³E definícióval némiképp összecseng Karasek elmélete, aki a megterhelés és a döntési lehetőség oldaláról közelít, amikor 1990-ben azt írja, hogy „a munkahelyi stressz abból ered, hogy a dolgozóval szemben támasztott igények meghaladják az egyénre ruházott kontrollt”. http://ftp.sport.hu/index.php?option=com_content&task=view&id=111&Itemid=69 (letöltés: 2009. augusztus 31.)

¹⁴Ha a munkahelyi stresszorok közül kiemelem pl. a munkahely bizonytalansága miatt érzett szorongást [ld. 1. sz. melléklet ccf) pont], világosan látható, hogy a munkahelyi stressznek nem *conditio sine qua non*-ja a munkavállalóval szemben támasztott elvárások teljesíthetlensége, hiszen a bizonytalanság adódhat például a munkavállaló által befolyásolhatatlan gazdasági nehézségekből is. E tekintetben Atkinson véleményét osztom, aki szerint a stressz az az állapot, amibe az emberek akkor kerülnek, „amikor a fizikai vagy pszichológiai jólétüket veszélyeztető eseménnyel szembesülnek”. ATKINSON 2003, 403.

¹⁵A stressz: korunk népbetegsége. <http://www.lelkititkaink.hu/stressz.html> (letöltés: 2007. 10. 12.)

¹⁶A cím jelentése szabad magyar fordításban „az élet sója vagy a halál csókja”.

¹⁷JUHÁSZ ÁGNES: *Munkahelyi stressz, munkahelyi egészségfejlesztés*. <http://erg.bme.hu/szakkepzes/3felev/szakkepzeffejezet.pdf> (letöltés: 2007. 10. 17.)

- a) a stresszkeltő események a stresszt elszenvedő egyén részéről nem befolyásolhatóak¹⁸,
- b) a stresszkeltő események bekövetkezése előre nem jósolható meg¹⁹,
- c) a stresszorok teljesítő- és alkalmazkodóképességünk határait feszegetik, s magukban hordozzák a kudarc reális lehetőségét²⁰.

A továbbiakban csak azon stresszfaktorokkal foglalkozom, amelyek a munka világában fordulnak elő, s befolyásolják a munkavállalók egészségi és pszichés körülményeit. Juhász Ágnes a már idézett művében a munkahelyi stresszorokat öt nagy csoportba osztja. Csoportosításom alapjául ezen szempontrendszert választottam, de mivel rendkívül sok stresszkeltő körülmény létezik, a következőkben ezeknek csupán a vázlatos ismertetésére szorítkozom. Azt gondolom, taxatív felsorolás nem adható, de a stresszorok minél szélesebb körének feltárására törekszem (1. számú melléklet).

I.3. A munkahelyi stressz következményei

I.3.1. A munkavállalónál mutatkozó következmények

A munkavállalónál a stressz három területen jár jelentős következményekkel, melyeknek káros hatásai előbb-utóbb a munkáltatónál is negatív változásokhoz vezetnek: a) egészségkárosodás, b) teljesítményromlás és c) viselkedésváltozás.

a) A stresszt elszenvedő egyénnél először olyan biológiai változások alakulnak ki, melyeket a szakirodalom „fight or flight” -reakciónak²¹ nevez. Ezek a tipikus fiziológiai jelei annak, hogy a szervezet felkészül az új helyzethez való alkalmazkodásra, a szimpatikus idegrendszer aktivitása fokozódik, és stresszhormon (a kortizol nevű glükokortikoid²²) termelődik²³. Az ún. alarm-reakció során nő a vérnyomás és a szívrítmus, felgyorsul a légzés, nő az izomfeszültség, kitágulnak a pupillák, fokozódik az izadáás, csökken az emésztés és a nyálélválasztás, emelkedik a vércukorszint és a bőr elsápad.

A stresszhelyzet állandósulásával, a feszültség tartóssá válásával jelentkeznek azok a tünetek, amelyek már komoly megbetegedések kockázatát rejtik magukban, különösen ilyen: a fejfájás, az álmatlanság, az alvási zavarok, az izomfájdalom, az étvágytalanság, az ingerlékenység, a türelmetlenség, nőknél a menstruációs zavarok²⁴.

Ha nem orvosoljuk ezeket, rövid időn belül számolnunk kell a gyomorfekély, különböző szív- és koszorúér megbetegedések, krónikus magas vérnyomás illetve a cukorbeteg-

¹⁸ A munkavégzés szempontjából tipikusan ilyen, ha a munkavállalónak semmiféle beleszólása nincs a munka megszervezésébe vagy például saját idejének beosztásába.

¹⁹ Példa erre a mentősök és a rendőrök munkája, akiknek mindig készen kell állniuk egy esetlegesen előálló veszélyhelyzet elhárítására.

²⁰ A rövid határidők, a technológia gyors változása, vagy a feladatok túlzott mennyisége ilyennek tekinthető.

²¹ Az angol kifejezés jelentése: harcolj vagy menekülj.

²² Wikipedia, the free encyclopedia: Cortisol. <http://en.wikipedia.org/wiki/Cortisol> (letöltés: 2007. 11. 19.)

²³ <http://erg.bme.hu/szakkepzes/3felev/szakkepzejezet.pdf> (letöltés: 2007. 10. 17.)

²⁴ Drága és veszélyes a munkahelyi stressz. <http://www.consultationmagazin.hu/index.php?menu=cikk&id=303> (letöltés: 2007. 10. 22.)

ség kialakulásának reális veszélyével, de az állandó idegeskedés rombolja az immunrendszert is, tehát valamennyi betegséggel szemben védtelenebb a szervezetünk, könnyebben alakulnak ki fertőzések és daganatos megbetegedések. A stresszre adott leggyakoribb pszichés válasz a szorongás, az állandó, bizonytalan, tárgy nélküli félelem, amelytől egyenes út vezet a depresszióig.²⁵

b) A látványos fiziológiai jeleken túl a probléma a munkavégzésben is korán megmutatkozik: figyelmetlenséget, érzelmi instabilitást, motiváció-vesztést, szétszórtságot, koncentrációs nehézségeket eredményez, ezáltal romlik a munkavállaló együttműködési készsége, termelékenysége, hatékonysága, terhelhetősége, nő a hibázás veszélye illetve a baleseti kockázat.

c) A hosszantartó stressz általában a viselkedésben is jellegzetes változásokat okoz, jellemző az egészségkárosító viselkedésformák (dohányzás, fokozott alkohol-, koffein- és kábítószerfogyasztás) kialakulása, a munkahelyi szerep leértékelése, értéksökkenése, önértékelési zavarok, harag, agresszió (szélsőséges megnyilvánulása lehet erőszakos bűncselekmények elkövetése vagy az öngyilkosság), nem ritkák a munkából való menekülés legkülönbözőbb formái (pl.: gyakori hiányzás, rokkantsági nyugdíj), illetve az egyéb életszerepek károsodása, családi, baráti, munkatársi kapcsolatok megromlása²⁶.

I.3.2. A munkáltatónál mutatkozó következmények

Az előzőekből kiindulva a munkáltatónál jelentkező következményeket is három csoportba sorolhatjuk aszerint, hogy a munkavállalónál tapasztalható változások mely területéhez köthetők: a) a munkavállalónál fellépő egészségkárosodáshoz, b) a munkavállaló teljesítőképességének és készségének csökkenéséhez, c) a munkavállaló viselkedésének negatív irányú megváltozásához kapcsolódnak.

a) Ha megromlik a munkavállaló egészsége, vagy tovább dolgozik betegen (az álláshely elvesztése miatti félelem okán ez sajnálatos módon igen gyakori jelenség manapság hazánkban) és ily módon még súlyosabb állapot kialakulásának kockázatát vállalja, vagy keresőképtelenné válik. Ez utóbbi esetben a munkáltató oldalán megjelenő teher egyrészt a betegszabadság megfizetésének kötelezettsége, másrészt pedig a kieső munkaerő pótlásának a megszervezése.

A betegszabadság az arra jogosult munkavállalót a keresőképtelenség első tizenöt munkanapjára megillető juttatás, melynek összege a távolléti díj nyolcvan százalékával egyezik meg, és amelyet a táppénztől eltérően nem az egészségbiztosító, hanem a munkáltató nyújt és fizet. A betegszabadság tehát „teherterelő eszköz a társadalombiztosítási ellátórendszer és a munkáltató között”²⁷.

A kieső munkaerő pótlása a gyakorlatban két módon valósulhat meg:

²⁵ Japánban 1969 óta ismeretesek a munkahelyi stressz munkavállalóra gyakorolt hatásainak szélsőséges megnyilvánulási formái: a *karoshi*, a túlmunka okozta hirtelen halál, illetve a *karō-jisatsu*, a túlmunka által kiváltott depresszió okozta öngyilkosság, sajnálatos módon mára olyannyira (el)ismert, munkahelyi stresszel összefüggésbe hozható halálnemek, hogy előfordulási arányukról a japán Munkügyi Minisztérium 1987 óta hivatalos statisztikát vezet. <http://www.workhealth.org/whatsnew/lpkarosh.html> (letöltés: 2009. szeptember 4.) NISHIYAMA, KATSUO; JOHNSON, JEFFREY V.: KAROSHI: *Death from overwork: Occupational health consequences of the Japanese production management.* <http://www.workhealth.org/whatsnew/lpkarosh.html>

²⁶ JUHÁSZ ÁGNES: *Munkahelyi stressz, munkahelyi egészségfejlesztés.* <http://erg.bme.hu/szakkepzes/3felev/szakkepzejezet.pdf> (letöltés: 2007. 10. 17.)

²⁷ A munkajog nagy kézikönyve. 2006. 512.

aa) A munkáltató ideiglenesen új munkavállalóval tölti be az álláshelyet oly módon, hogy vagy új munkavállalót vesz fel (ez általában a helyettesítés idejére szóló, határozott idejű munkaszerződéssel vagy kinevezéssel, esetleg munkaerőkölszönzéssel valósul meg), vagy a munkaszervezeten belül átcsoportosítja a feladatokat, s egy már munkaviszonyban (vagy munkavégzésre irányuló más jogviszonyban) álló munkavállalóra bízta a keresőképtelen személy feladatainak ellátását. Általában (a betöltendő pozíció természetétől függően) mindkét esetben számolnia kell a képzés illetve betanítás költségeivel.

ab) Kedvezőtlenebb, bár gyakran tapasztalt megoldás, hogy a munkáltató az átszervezési vagy munkaerő-felvételi nehézségek kikerülése végett nem vesz igénybe új munkaerőt, hanem a keresőképtelenné vált munkavállaló közvetlen munkatársaira hárítja a többletfeladatok ellátásának felelősségét. Ez az eljárás nem elég, hogy nem oldja meg a problémát, de a munkavállalók túlterhelésével újabb stresszforrást teremtve tovább súlyosbítja azt.

A stressz miatt évente kieső munkanapok száma milliós nagyságrendű (kutatások szerint 2003-ban csak Angliában 12, 8 millió munkanap esett ki²⁸), s az Európai Bizottság adatai szerint a stresszel összefüggő megbetegedések a betegállomány igénybevételének ötven-hatvan százalékáért tehetőek felelőssé. Betegállományról ejtván szót, meg kell jegyezni, hogy ennek anyagi fedezete nem csupán a munkáltatókat, de a táppénz-kifizetések kapcsán az állami egészségbiztosítási rendszert is erősen megterheli.

b) A munkavállalók teljesítményromlásának hosszútávon logikus következménye a munkáltatónál a termelékenység, a hatékonyság visszaesése, a gazdasági eredmények elmaradása a várt szinttől, ami rosszabb esetben likviditási gondokhoz, a hitelképesség romlásához, a megrendelők, a beszállítók, a munkáltatóval együttműködő egyéb szervezetek, gazdasági társaságok elégedetlenségéhez, bizalmának elvesztéséhez is vezethet. Végső soron a munkáltató piaci pozíciója, sőt, pusztá léte is veszélybe kerülhet.

c) Ha a munkavállalók viselkedésében negatív változások következnek be, az a munkahelyi morál lazulásához vezet, s konfliktusok potenciális forrásává válik mind a vezető-beosztott, mind az azonos szinten elhelyezkedő munkatársak közötti kapcsolatokban. A feszültség növekedése a munkahelyen tovább szaporítja a gondokat, és nem ritkán a munkaerő fokozódó fluktuációját eredményezi.

1.3.3. A társadalmi és nemzetgazdasági szinten mutatkozó következmények

Tekintettel arra az egyszerű összefüggésre, hogy a termelésben aktív szereplőként a munkáltatók és a munkavállalók vesznek részt, kézenfekvő, hogy a munkahelyi stresszel kapcsolatban e csoportoknál kialakuló hátrányok, magasabb (állami, társadalmi, nemzetgazdasági) szinten is negatív folyamatokat indukálnak. Azt gondolom, a munkahelyi stressz makrogazdasági kihatásait megfelelően érzékelteti az a – még a tizenöt tagot számláló Európai Unióban 2002-ben készült – kimutatás, mely szerint az ezzel összefüggésbe hozható egészségügyi kiadások évi húsz milliárd euróra rúgnak²⁹, s átlago-

²⁸ <http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=article&id=42086> (letöltés: 2007. 10. 25.) A Bizottság Közleménye a Tanácsnak és az Európai Parlamentnek a munkahelyi zaklatásról és erőszakról szóló európai keretmegállapodásról történő értesítésről. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0686:HU:NOT>

²⁹ A kimutatás 2002-ben készült, a 15 tagot számláló Európai Unióban, a jelenlegi, 27 tagúra növekedett Közösségben ilyen felmérés egyelőre nem készült, de vélelmezhető, hogy a költségek jócskán meghaladják az imént említett összeget. <http://osha.europa.eu/hu/topics/stress> (letöltés ideje: 2008. szeptember 9.)

san meghaladják a tagállamok GDP-jének egy százalékát. A legfontosabb ilyen irányú következmény tehát a költségvetést terhelő társadalombiztosítási és szociális kiadások: a keresőképtelenség idejére fizetett táppénz, a megbetegedések gyógyszeres kezelése esetén a gyógyszer támogatás, a háziorvosi ellátás, a kórházi fekvő- vagy járóbeteg ellátások, a munkaerőpiacról való kiesés esetén az álláskeresőknak folyósított ellátások, az esetleges átképzéssel kapcsolatos költségek. De ugyancsak az állami büdzsé hiányát növelik a termelőkiesés következtében visszaesett adó- és egyéb bevételek.

Kétségtelen, hogy az individuális és csoport szintű viselkedésben mutatkozó változások szintén jelentőséggel bírnak össztársadalmi szempontból, hiszen a munkahelyi stressz gyakran azzal a következménnyel jár, hogy az azt elszenvedő olyan helyzetekbe menekül, amely önmagára s a szűkebb-tágabb közösségre is veszélyt jelent.

1.4. A stressz kezelése

Vitán felül áll, hogy pusztán a jog szigora nem elegendő ahhoz, hogy védelmet nyújtson a munkahelyi stressz káros hatásaival szemben. A munka világának résztvevői saját eszköztáruk felhasználásával hatékonyan harcolhatnak a munkahelyi stressz kialakulása illetve negatív következményei ellen akár a forrás kiiktatásával, akár a hatások megelőzésével, mérséklésével, megszüntetésével, a kialakult anomáliák kezelésével.

1.4.1. Az állam szerepe a munkahelyi stressz kezelésében

Az állam szerepvállalását a munkahelyi stressz visszaszorítása kapcsán elsődlegesen abban látom, hogy jogalkotó, döntéshozó szervei útján olyan jogi, társadalmi környezetet teremtsen, amely óvja a munkavállalókat és segíti (illetve a szükséges mértékben rászorítja) a munkáltatókat abban, hogy védelmi kötelezettségüknek a lehető legteljesebb módon eleget tehessenek. Nem hagyható figyelmen kívül, hogy a vállalatoknak széles körű tájékoztatásra és anyagi erőforrásokra is szüksége van ahhoz, hogy eredményesen lépjenek fel a munkavállalók munkahelyi egészsége és biztonsága védelmében, ezért elengedhetetlennek tartom a folyamatos kommunikációt a három oldal között.

Annak érdekében, hogy a cégeket barátságosabb, tisztább, egészségesebb munkahelyi környezet kialakítására ösztönözze, az állam évről-évre új pályázatokat hirdet, a sikeres pályázókat pénzjutalommal és társadalmi elismertséggel kecsegtetve.³⁰

Említést érdemel, hogy az állam adókedvezménnyel is támogatja az egészségmegőrzést szolgáló juttatásokat, az egészségpénztári utalvány és az önszegélyező pénztárba fizetett munkáltatói hozzájárulás havonta a minimálbér harminc százalékáig (2009-ben legfeljebb 21 450 forintig) adómentes³¹.

Ezen túl az államnak, az állami oktatási rendszernek kiemelkedő szerepe van az egészségtudatos nevelésben, amelyet már egészen kora gyermekkortól célszerű elkezdeni, tudatosítani kell az emberekben, hogy az egészség törekeny és nem pótolható érték, amelynek megővéséért maguknak is tenniük kell.

³⁰ Ilyen kezdeményezések például az „Egészségbarát Munkahelyért” pályázat, amelyet első ízben 2003-ban hirdetett meg az egészségügyi tárca, a „Szívbarát Munkahely” pályázat, a „Családbarát Munkahely” pályázat, amelynek nyertesait a Szociális és Munkaügyi Minisztérium díjazza. <http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=article&id=66844> (letöltés ideje: 2008. 01. 26.)

³¹ <http://www.artia.hu/hun/szja-2009/> (letöltés: 2009. augusztus 31.)

Az állam felelősségéről szólva meg kell említenem az állami egészségügyi rendszer működtetését is, amelynek anomáliái meghaladják dolgozatom kereteit.

I.4.2. A munkáltató szerepe a munkahelyi stressz kezelésében

Habár a vállalatoknak gazdasági érdekük fűződik ahhoz, hogy alkalmazottaik egészségesek és elégedettek legyenek, Magyarországon erre még kevés cég fordít figyelmet és pénzt. Az egészségtudatos munkahelyek kialakításában hazánkban a multinacionális cégek járnak az élen.

A munkahelyi stressz a munkáltató részéről alapvetően kétféle módszerrel kezelhető³²:

- a) a szervezeti szintű stresszkezelés módszere a stresszt a szervezet természetéből fakadó tényezőnek tekinti. Lényege a stressz forrásának azonosítása (pl. a kommunikáció tökéletlensége), s a feltárt stresszor kiiktatására vagy csökkentésére átfogó stratégia kidolgozása (pl. vezetőfejlesztés, új kommunikációs csatornák megnyitásának vizsgálata). A módszer kedvező vonása, hogy egy átfogó programmal hosszútávon képes orvosolni a problémákat, mivel közvetlenül a stressz forrására hat, azonban általában komoly szervezeti változásokat követel, amelyek költségesek lehetnek, fellazítják a megszokott rutintevékenységek rendjét, s esetenként külső szakember bevonását igénylik.
- b) a stresszmenedzsment az egyénre, a munkavállaló személyes munkahelyi és magánéleti gondjaira, sajátos stresszoraira fókuszál. E módszer előnyei közé tartozik, hogy a tanácsadás és a tréningek segítségével gyorsan és hatékonyan szünteti meg a munkavállalónál jelentkező egyes stresszhatásokat (pl. idegesség, alvászavarok), ugyanakkor kevésbé költséges és viszonylag könnyen kivitelezhető. Nagy hátránya azonban, hogy csupán felületesen kezeli, nem szünteti meg a stresszt kiváltó okokat, így a kellemetlen stresszhatások ismét kiújulhatnak. Ez az egyénre koncentrált módszer érintetlenül hagyja a munkahelyi környezetből fakadó stresszorokat (pl. a munkaszervezés visszáságait), ezért csupán rövidtávú eredményeket szavatol.

Önmagában azonban egyik módszer sem elegendő a kívánt javulás eléréséhez³³, „a profitorientált és versenyképes szervezet, elégedett és produktív munkavállalók, valamint egy stresszmentes és egészséges munkakörnyezet kialakításához mind a szervezeti változásra, mind az ezt kiegészítő stresszmenedzsment tréningek alkalmazására szükség van”³⁴.

Az egészségfejlesztés az Egészségügyi Világszervezet (World Health Organization, továbbiakban angol rövidítéssel WHO) 1986-ban elfogadott Ottawai Chartája szerint „az a folyamat, amely módot ad az embereknek, közösségeknek egészségük fokozott kézbe tartására és tökéletesítésére”³⁵. Hozzáteszi továbbá, hogy „az egészségfejlesztés

³²Szervezeti szintű stresszkezelési módszerek. <http://www.hrportal.hu/index.phtml?id=63414&page=article> (letöltés: 2007. 10. 07.)

³³Hasonló véleményen van Segal, akinek 1999-ben közzétett értekezése szerint egy komplex egészségfejlesztési program három fő részből áll: a) szervezeti változások, b) közvetlen egészségügyi szolgáltatások a munkahelyen, c) egyéni kockázati tényezők módosítására irányuló egészségfejlesztés. JUHÁSZ ÁGNES: *Munkahelyi stressz, munkahelyi egészségfejlesztés*. <http://erg.bme.hu/szakkepzes/3felev/szakkeppezjezet.pdf> (letöltés: 2007. 10. 17.)

³⁴<http://www.hrportal.hu/index.phtml?id=63414&page=article> (letöltés: 2007. 10. 07.)

³⁵Az egészségfejlesztés alapelvei. <http://www.oefi.hu/modszertan1.pdf> (letöltés: 2007. 09. 11.)

olyan élet- és munkakörülményeket eredményez, amelyek biztonságosak, ösztönzők, megelégedést hoznak és élvezetesekek³⁶.

A munkahely azért ideális színtere az ilyen programoknak, mert a célcsoport itt könnyen elérhető, a munkavállalók általában fogékonyak az ilyen programokra, és a szervezéshez felhasználhatóak a munkavégzés során kialakult, hagyományos kommunikációs csatornák.³⁷

A programok lebonyolításának azonban gyakori problémája a dolgozók esetleges ellenállása, az, hogy nem biztosított minden dolgozó egyenlő hozzáférése, vagy alacsony a munkavállalói részvétel³⁸. Ezek a kockázatok a munkavállalók bevonásával előkészített és a vezetés által támogatott projektek körültekintő megtervezésével és megvalósításával – véleményem szerint – könnyedén kiküszöbölhetőek.

Itt szeretném hangsúlyozni, hogy – habár főszabály szerint a munkavállaló munkaidejével a munkáltató bizonyos keretek között szabadon rendelkezik – a munkavállaló a szabadidejét saját belátása szerint oszthatja be, illetve használhatja fel.

Erre a munkáltatónak akkor sincs hatásköre, ha a munkavállaló esetleg olyan, az egészségét veszélyeztető vagy károsító tevékenységet folytat, amely a későbbiekben a munkavégzésére is kihatással lehet.³⁹ Ezzel ellentétben munkaidőben a munkáltató – nézetem szerint – bármely olyan egészségmegőrző vagy egészségfejlesztő (esetleg csupán közérzetjavító) programon kötelezővé teheti a részvételt⁴⁰, amely nem sérti az emberi méltóságot illetve az egyenlő bánásmód elvét⁴¹, a munkaidőn kívüli rendezvényeken azonban a részvétel önkéntes.

Ez a kérdéskör felveti az együttműködési kötelezettség, illetve a munkavállalói oldalon fennálló kárenyhítési, kárelhárítási kötelezettség problematikáját, amely abban áll, hogy a munkavállaló köteles minden tőle telhetőt megtenni, hogy a kár bekövetkezését elhárítsa ill. a kárát enyhítse, ugyanakkor például nem kötelezhető arra, hogy a munkahelyén kívül egészséges életmódot folytasson, ne dohányozzon, vagy sporttal vezesse le a munkanap során felgyülemlett feszültséget. Hiába járulnának hozzá ezek a kötelezések a munkahelyi stressz okozta betegségek kialakulásának megakadályozásához, ezek már olyan mértékű beavatkozást valósítanának meg a munkavállaló magánautonómiájába, amely túlmutat a munkáltató rendeltetésszerű joggyakorlásán.

A Munkavédelmi törvény⁴² (továbbiakban Mvt.) 58.§ (1) bekezdése szerint a munkáltató valamennyi munkavállalójára kiterjedően megfelelő szakképesítéssel rendelkező személyeket köteles biztosítani a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatások nyújtására. A munkáltató vagy saját foglalkozás-egészségügyi szolgálatot tart fenn, vagy térítési díjat fizet a szolgáltatás ellátójának.⁴³

³⁶ <http://www.oefi.hu/modszertan1.pdf> (letöltés: 2007. 09. 11.)

³⁷ <http://erg.bme.hu/szakkepzes/3felev/szakkepzejfezet.pdf> (letöltés: 2007. 10. 17.)

³⁸ <http://erg.bme.hu/szakkepzes/3felev/szakkepzejfezet.pdf> (letöltés: 2007. 10. 17.)

³⁹ Ez nem jelenti azt, hogy a munkáltató ne vonhatná felelősségre munkavállalóját, ha az az esti alkohol-fogyasztást követően másnap munkavégzésre alkalmatlan állapotban jelenik meg a munkahelyén, de például a munkáltató nem tilthatja meg extrém sportok gyakorlását akkor sem, ha a munkavállaló olyan egészségkárosodás bekövetkezését kockáztatja, melynek hatására hosszabb időre keresőképtelenné válhat.

⁴⁰ A kötelezővé tétel nem feltétlenül kedvez a részvételi hajlandóságnak, kiváltképp akkor, ha feszült a munkáltató és a munkavállaló közötti kapcsolat.

⁴¹ Véleményem szerint az ilyen jellegű programoknál (is) rendkívül fontos az egyéni igények szem előtt tartása és az azonos hozzáférési lehetőség biztosítása.

⁴² 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről

⁴³ 89/1995. (VII. 14.) Korm. rendelet a foglalkozás-egészségügyi szolgálatról 2.§ (6) bek.

A foglalkozás-egészségügyi szolgálat „olyan, elsősorban preventív szolgálatot jelent, amelynek feladata egyrészt a munkahelyi megterhelés (fizikai, szellemi, lelki) és a munkakörnyezeti kóroki tényezők (fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális, ergonómiai) felkutatása, folyamatos ellenőrzése; másrészt javaslattevőként ezek egészségét nem károsító szinten tartásának módszereire; harmadrészt a munka adaptálása a munkavállalók képességeihez testi, szellemi és lelki egészségi állapotuknak megfelelően; negyedrész a munkavállalók egészségének ellenőrzése munkájukkal kapcsolatban”⁴⁴.

A szolgálat feladatai közé tartozik a munkaköri alkalmassági vizsgálatok elvégzése is, amely annak megállapítására szolgál, hogy „egy meghatározott munkakörben és munkahelyen végzett tevékenység által okozott megterhelés a vizsgált személy számára milyen igénybevételt jelent és annak képes-e megfelelni”⁴⁵. E vizsgálatok körében – úgy gondolom – kívánatos lenne a stressztűrő képességet is vizsgálni, főképp a fokozott stressz-terhelésnek kitett munkakörök⁴⁶ kapcsán. Erre már hazánkban is van példa (pl. a buszsofőrök esetén), de az alkalmasság értékelése során nem súlyponti kérdés, ami a gyakorlatban azt jelenti, hogy attól, hogy valaki kevésbé képes a stresszt kezelni, betölthet olyan állást, amely köztudottan pszichésen erősen megterhelő. Azt gondolom, ennek vizsgálatára már a kiválasztás során érdemes lenne a jelenlegi gyakorlatnál jóval nagyobb hangsúlyt fektetni, hiszen ily módon számos stressz-eredetű megbetegedésnek és balesetnek lehetne még kialakulása előtt elejét venni. Ennek megvalósítását természetesen úgy képzelem el, mint amely szem előtt tartja a hátrányos megkülönböztetés tilalmát.

Annak, hogy a vállalatok milyen mértékben gondoskodnak munkavállalóikról, három szintjét különböztethetjük meg: a) alapszinten a vállalat csak azt teszi meg, amire jogi előírásnál fogva köteles (pl.: foglalkozás-egészségügyi ellátás biztosítása); b) középszinten néhány megszokott, fakultatív szolgáltatást is nyújt (pl.: menedzserszűrés, egészségpénztári befizetések); c) míg az ún. magas szinten kiemelt figyelmet fordít dolgozói egészségére, a szolgáltatások széles választékát kínálja (pl.: szakorvosi háttér biztosítása, egészségnapok).⁴⁷

A vállalatok a munkahelyi stressz kezelése körében számos megoldási alternatívából választhatnak, így például alkalmazhatnak rugalmas munkaidő-modellt, amely a munkavállalóknak több szabadságot, munkaidejük egyéni beosztását, és nagyobb önállóságot biztosít; vezetői tréningek során készíthetik fel a cég közép- és felsővezetőit az új típusú kihívásokra; átalakíthatják a munkaköröket ésszerűsítve a feladatok és a felelősség arányát, s növelve a döntési szabadságot; csapatépítő programok során javíthatják a munkahelyi kapcsolatokat és a kommunikációt; a választható béren kívüli juttatások körébe bevonhatnak olyan külső programokat, amelyek a munkavállalók egészségmegőrzését, rehabilitációját szolgálják.

Azt gondolom, hogy e téren az utóbbi időben előrelépés tapasztalható, de tekintettel arra, hogy ezeknek a változásoknak gyakorta nem elhanyagolható a költségvonzata,

⁴⁴ 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról. 7.§ 1. pontja

⁴⁵ 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről. 1.§ a.) pontja

⁴⁶ A Manchesteri Egyetem kutatása szerint a leginkább stressznek kitett foglalkozások közé tartozik például a bányász, a rendőr, a börtönőr, az építőmunkás, a pilóta, az újságíró, a hirdetési ügynök, a fogorvos, a színész, az orvos, az ápoló, a zenész, a tűzoltó, a tanár és a szociális munkás. What is workplace stress? <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/stress/whatis.htm> (letöltés ideje: 2007. 10. 14.)

⁴⁷ <http://hrportal.hu/index.phtml?page=article&id=60349> (letöltés ideje: 2008. 02. 08.)

egyes munkáltatók (és munkavállalók) nem, vagy legalábbis nem egyenlő mértékben tudnak részesei lenni ennek a fejlődésnek. Az anyagiakon túl akadálya az ilyen irányú innovációnak, hogy Magyarországon a munkavállalókért való szociális felelősségvállalás még nem mindenütt vált a vállalati kultúra részévé, s a munkavállalók között is alacsony az egészségtudatos életmódot folytatók aránya.

1.4.3. A munkavállaló szerepe a munkahelyi stressz kezelésében

Nyilvánvaló, hogy sem az állami szervek, sem pedig a munkáltató törekvései nem vezetnek eredményre, ha a munkavállaló önpusztító életmódot folytat, szenvedélybetegségek rabja, vagy egyszerűen csak nem él azokkal a felkínált lehetőségekkel, amelyek egészségének megőrzését szolgálják.

Véleményem szerint egyre többen vannak tisztában azzal, hogy mit kellene (vagy lehetne) tenni azért, hogy hosszú és egészséges életet éljenek⁴⁸, azonban jóval kevesebben vannak azok, akik időt, pénzt és energiát szánnak erre. A XXI. század társadalmának központi kérdése az életminőség javítása, amely az egészségfejlesztés nélkül elképzelhetetlen.

Ma már rengeteg lehetőség kínálkozik a munkavállalók számára a munkahelyeken és azokon kívül arra, hogy maguk tegyenek egészségük megőrzése érdekében. A dolgozatnak nem célja, hogy feltérképezze ezeket a módszereket, pusztán arra kívántam felhívni a figyelmet, hogy a stressz elleni küzdelem során az egyén szintjétől sem lehet elvonatkoztatni.

Magától értetődik, hogy az eredmények nem egyik napról a másikra állnak elő, jelentős változásokat igényelnek az egyén hozzáállásában, a társadalmi gondolkodásban és a vállalati kultúrában egyaránt. Kétségtelen azonban, hogy ezek a változások szükségesszerűek, sőt elengedhetetlenek. A káros következmények orvoslásának és mérséklésének igénye az állam, a munkáltató és az egyén összefogását sürgeti, hiszen érdekeik ezen a ponton találkoznak.

⁴⁸ Az egészséges életmód klasszikus összetevői: a) a sport, a mozgás bármilyen formája, amely fejleszti az izomzatot, növeli az állóképességet, és ideális módszere a felgyülemlett feszültség levezetésének; b) megfelelő mennyiségű alvás, amely hozzájárul a szervezet regenerálódásához; c) helyes táplálkozás, amelynek főszabálya, hogy a tápanyagokat olyan arányban és csak olyan mennyiségben vigyük be a szervezetbe, ahogyan és amennyire szüksége van; d) tartózkodás a káros szenvedélyektől, értendő ez alatt elsősorban a dohányzás, a drog- és alkoholfogyasztás, de olyan új keletű szenvedélybetegségek mellőzése is mint például az internetfüggőség; e) szűrővizsgálatok rendszeres igénybevétele, amelyek olyan fázisában tesznek felismerhetővé egyes súlyos betegségeket, amikor még jó eséllyel gyógyíthatóak; f) harmónia, életünk részterületei között az egyensúly megteremtése, hiszen a szervezet akkor a legsebezhetőbb, ha kibillen nyugalmi állapotából.

II. Jogi alapok

„Az egészség nem minden, de az egészség nélkül minden semmi.”⁴⁹
Schopenhauer, 1837

A WHO 1946-os Alapokmánya szerint „(a)z egészség a tökéletes fizikai, szellemi és szociális jólét állapota, és nem csupán a betegség vagy fogyatékoság hiánya”⁵⁰.

Kétségtelen, hogy az egészség az egyik legfőbb emberi érték, melynek védelme és megőrzése mindannyiunk közös érdeke és feladata. Számos jogforrás rendelkezik a munkavállalók egészségének és biztonságának megóvásáról, melyek közvetve vagy közvetlenül jogi alapot szolgáltatnak a munkahelyi stressz káros következményeivel szembeni harchoz.

A nemzetközi dokumentumok témánk szempontjából fontos rendelkezéseinek vázlatos ismertetése után azt vizsgálom, hogyan tükröződnek ezek az emberi jogok jogrendszerünkben, elsőként alaptörvényünkben, a számos módosítást megélt 1949. évi XX. törvényben, majd röviden kitérek hatályos munkavédelmi törvényünk, illetve az uniós források vonatkozó rendelkezéseire.

II.1. Az egészség védelmének emberi jogi aspektusai

Az egészség védelmének alapjogként való megjelenése 1919-re tehető, amikor a weimari alkotmány elsőként rendelkezett ilyen jogról⁵¹. Ezt követően sorra feltűnt a XX. század demokratikus alkotmányaiban, emberi jogi deklarációiban és nemzetközi szervezetek dokumentumaiban. Ezek közül emelek ki néhányat a legjelentősebbek közül:

a) Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata

Az ENSZ Közgyűlése által 1948. december 10-én⁵² elfogadott dokumentum 30 cikkből áll, s témánkhoz a 24. és 25. cikk köthető, melyek szerint „minden személynek joga van a pihenéshez, a szabad időhöz, nevezetesen a munka időtartamának ésszerű korlátozásához” és „minden személynek joga van saját maga és családja egészségének és jólétének biztosítására alkalmas életszínvonalhoz”⁵³.

b) Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya

Az iménti nyilatkozat képezte alapját az 1966. december 16-án elfogadott ENSZ-okmányoknak, amelyet hazánk az 1976. évi 9. törvényerejű rendelettel ratifikált. E dokumentum 7. cikkében „az Egyezségokmányban részes államok elismerik mindenkinek a jogát az igazságos és kedvező munkafeltételekhez”, s biztosítják a „biztonságos és egészséges munkakörülményeket” és a „pihenést, szabad időt, a munkaidő ésszerű kor-

⁴⁹ SIMON TAMÁS: *Az egészség értékékként való megismertetése és elfogadatlása*. http://egtanos.extra.hu/egeszsegmegoraz_egneveles/az%20egeszseg%20ertekkent%20valo.doc (letöltés: 2007. 11. 05.)

⁵⁰ <http://www.who.int/about/definition/en/print.html> (letöltés: 2007. 11. 18.)

⁵¹ GULYÁS 2004. 661.

⁵² 1950 óta e nap az emberi jogok napja.

⁵³ <http://www.unhchr.ch/udhr/lang/hng.htm> (letöltés ideje: 2007. 12. 04.)

látózását”, 12. cikkében pedig „elismerik mindenkinek a jogát arra, hogy a testi és lelki egészség elérhető legmagasabb szintjét élvezze”⁵⁴.

c) Európai Szociális Karta

Az Európa Tanács emberi jogi tevékenységének egyik alapköve az 1961. október 18-án, Torinóban aláírt, s a magyar jogrendszerbe az 1999. évi C. törvénnyel implementált megállapodás, amely 3. cikkében rendelkezik „a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jogról”, s 11. cikkében „az egészség védelméhez való jogról”.

E cikk értelmében „a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy akár közvetlenül, akár a köz- vagy magánszervezetekkel együttműködve megfelelő intézkedéseket tesznek, hogy - többek között - amennyire csak lehetséges, felszámolják a betegeskedések okait; tanácsadói és oktatási lehetőségeket biztosítsanak az egészségvédelemre és az egészségügyi kérdések iránti egyéni felelősség növelésére; és amilyen mértékben csak lehetséges, megelőzzék a járványos, endémiás és egyéb betegségeket”⁵⁵.

Magyarország a 2009. évi VI. törvénnyel ratifikálta az 1996. május 3-án, Strasbourgban elfogadott Módosított Európai Szociális Kartát⁵⁶. A Karta II. részének második, harmadik és tizenegyedik cikke hozható összefüggésbe a témával, melyekben többek között annak vállalására kötelezik a szerződő feleket, hogy törekedjenek kiiktatni a munkahelyeken azokat a tényezőket, amelyek egészségsérelem okai lehetnek.

d) Európai Unió Alapjogi Chartája

A Chartát 2000. december 7-én írták alá a nizzai csúcstalálkozón, s hét fejezetre osztva ötvennégy cikkelyben tartalmazza az Unió legfőbb értékeit. A Charta jogi státuszával kapcsolatosan éles viták alakultak ki a tagállamok képviselői között, így végül az Európai Parlament által 2007. november 29-én jóváhagyott Charta nem került bele a reformszereződés törzsszövegébe.

Témánkhoz kapcsolódó rendelkezések a negyedik, „Szolidaritás” címet viselő fejezetben találhatóak. A 31. cikk alapján „minden dolgozónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez” és „minden dolgozónak joga van a munkaadókról származó felső határának megszabásához, a napi és heti pihenőidőhöz és az éves fizetett szabadsághoz”, míg a 35. cikk azt rögzíti, hogy „a humán egészségvédelem magas szintjét az Unió minden politikájának és tevékenységének meghatározásakor és végrehajtásakor biztosítani kell”⁵⁷. Ez utóbbi vállalásról később a munkavédelem és az európai stressz-politika kapcsán még lesz szó.

II.2. Az egészség védelmének alkotmányjogi aspektusai

Hatályos Alkotmányunkban az általános rendelkezéseket tartalmazó I. fejezet és az alapvető jogokat és kötelezettségeket felsorakoztató XII. fejezet egyes szakaszai bírnak relevanciával e kérdésben.

Ha tágran értelmezzük a 18.§-ban rögzített egészséges környezethez való jogot, e körbe tartozik az egészséges munkahelyi környezethez való jog, az egészséges és biz-

⁵⁴ 1976. évi 9. törvényerejű rendelet az Egyesült Nemzetek Közgyűlése XXI. ülészakán, 1966. december 16-án elfogadott Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya kihirdetéséről

⁵⁵ 1999. évi C. törvény az Európai Szociális Karta kihirdetéséről

⁵⁶ Szociális párbeszéd az Európai Unióban. <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=13895> (letöltés: 2009. szeptember 1.)

⁵⁷ http://www.ocipe.hu/cikkek/charta_magyar.htm#_ftn1 (letöltés ideje: 2007. 12. 01.)

tónságos munkakörülményekhez való jog is, amely a nemzetközi deklarációkban is megjelent.

A citált nemzetközi dokumentumok releváns cikkeivel párhuzamba állítható az alaptörvényünk 70/B.§ (4) bekezdése, mely szerint „mindenkinek joga van a pihenéshez, a szabadidőhöz és a rendszeres fizetett szabadsághoz” és a 70/D.§ (1) bekezdése, amely így szól: „A Magyar Köztársaság területén élőknek joguk van a lehető legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez”.

Az egészséghez való jog – mint láttuk – a gazdasági, szociális és kulturális jogok családjába tartozik, tehát második generációs jog, amelyekre az jellemző, hogy - az első generációs jogokkal ellentétben – nem azt határozzák meg, hogy az államnak mitől kell tartózkodnia, hanem azt, hogy mit kell tennie, milyen „pozitív jogalkotási és jogalkalmazási intézkedéseket kell ellátnia e jog érvényesülése érdekében”.⁵⁸

Ezt az állami kötelezettséget konkretizálja a 70/D.§ (2) bekezdése: „Ezt a jogot a Magyar Köztársaság a munkavédelem, az egészségügyi intézmények és az orvosi ellátás megszervezésével, a rendszeres testedzés biztosításával, valamint az épített és a természetes környezet védelmével valósítja meg”. E bekezdésből kitűnik, hogy a jogalkotó szélesebb jelentéstartamot szán az egészséghez való jognak, s az egészségügyi ellátás biztosításán túl többletkötelezettségeket is vállal e téren.

II.3. A munkahelyi stressz munkavédelmi aspektusai

Ahogy az Alkotmány 70/D.§ (2) bekezdése deklarálja, az állami egészségvédelmi eszköztár fontos eleme a munkavédelem, melynek leglényegesebb célja, hogy feltárja a munkavégzés során fellépő, a munkavállalók életét, egészségét, testi épségét fenyegető kockázati tényezőket, s közens szabályok előírásával szorítsa rá a munkáltatókat a veszélyek csökkentésére, a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére.⁵⁹

Munkavédelmi törvényünket 2008. január 1-i hatállyal jelentős mértékben - s témánk szempontjából fontos pontokon - módosították. Mielőtt azonban rátérnék ezen szabályok ismertetésére, úgy gondolom, a munkavédelem nemzetközi és európai alapidokumentumai is szót érdemelnek.

II.3.1. A munkavédelem nemzetközi alapidokumentumai

Azokon az emberi jogi deklarációkon túl, amelyeket a fejezet elején említettem, e téma kapcsán az ENSZ égisze alatt működő Nemzetközi Munkaügyi Szervezet tevékenysége emelhető ki. Az ILO normái közül munkavédelmi szempontból kiemelkedő jelentőséggel bír a munkavállalók biztonságáról, egészségéről és a munkakörnyezetről

⁵⁸ TRÓCSÁNYI 2006, 474.

⁵⁹ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization, továbbiakban angol rövidítéssel ILO) beszámolója szerint napjainkban egymillió kétszázezer ember hal meg a világon évente munkahelyi balesetben illetve a foglalkozásával összefüggő betegségben, és százhatvan millióan betegszenek meg a munkájuk miatt. Csak az Unióban három és fél percenként hal meg valaki a munkavégzésre visszavezethető okok miatt. http://www.mok.hu/index.php?pg=news_2_4347 (letöltés ideje: 2007. 10. 27.), http://www.kem.ernetro.hu/company_detail.php?id=15016 (letöltés ideje: 2007. 10. 22.)

szóló 155.⁶⁰, a munkahelyi foglalkozás-egészségügyi szolgálatokról szóló 161. számú egyezménye⁶¹ és az ezekhez kapcsolódó ajánlások. Ezek mellett számos, speciális védelmet igénylő területtel foglalkozó illetve ágazatspecifikus szabály is született.

II.3.2. A munkavédelem európai alapidokumentumai

A személyek szabad áramlásának elve megkívánja, hogy az Unió a szabadon mozgó munkaerőnek mindenhol azonos védelmet garantáljon. Ez indokolja a munkahelyi egészségvédelemről és biztonságról szóló közösségi jogszabályok megalkotását. Az első ilyen szabálynak a Bizottság által 1967-ben elfogadott 67/548/EGK irányelve tekinthető.

Az Európai Unió munkavédelmi alpnormája a Tanács 1989. június 12-én kiadott 89/391/EGK keretirányelve, amely a dolgozók munkahelyi egészségügyének és munkahelyi biztonságának javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről rendelkezik.

A közösségi jogalkotásra is jellemző azonban, hogy inkább a speciális kockázati tényezőkre vonatkozóan fogalmaz meg részletes szabályokat. Így az említett keretirányelvet tizennyegye egyedi, vertikális irányelv egészíti ki, amelyek a különböző szektorokra nézve tartalmaznak minimális követelményeket (az Európai Unió munkavédelmi struktúráját lásd a 2. számú mellékletben).

A 89/391/EGK rendelet számos munkáltatói kötelezettséget és munkavállalói jogot szabályoz, melyek közül a téma szempontjából kiemelendő, hogy

- a) „a munkáltató minden szükséges intézkedést megtesz a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmében”⁶², és
- b) „a munkáltató [...] értékeli a munkavállalók biztonságát és egészségét érintő kockázatokat”⁶³.

Lényegében erre a jogszabályra épül a hatályos magyar szabályozás, amelynek alappillére az 1994. január 1-jén hatályba lépett Mvt.

II.3.3. A hatályos magyar munkavédelmi rendszer

A munkavédelemhez való jogot a legmagasabb szintű magyar jogszabály – az Alkotmány már citált 70/D.§ (2) bekezdése – biztosítja a lehető legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez való joggal összefüggésben.

Az Mvt. 1.§ (1) bekezdése szerint a munkavédelem: „a szervezett munkavégzésre vonatkozó munkabiztonsági és munka-egészségügyi követelmények, továbbá e törvény

⁶⁰ A 2000. évi LXXV. törvénnyel ratifikált 155. számú egyezmény (a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1981. évi 67. ülészakán fogadták el) három szabályozási szinten fogalmaz meg előírásokat: a nemzeti munkavédelmi politika elveit, az országos szinten foganatosítandó intézkedéseket és a vállalatok szintjén végrehajtandó intézkedéseket tartalmazza. A konkrét rendelkezések bemutatása nélkül fontosnak tartom megjegyezni az egyezményhez kapcsolódó 164. számú ajánlás azon rendelkezését, amely felhívja a munkáltatók figyelmét arra, hogy a munkaszervezés során vegyék figyelembe, hogy „a munkaidő és a pihenőidő hossza ne lehessen káros hatással a munkavállalók biztonságára és egészségére”. <http://a-munkaado-lapja.cegnet.hu/2004/6/jogharmonizalo> (letöltés ideje: 2007. 12. 14.)

⁶¹ A 161. számú ILO egyezmény olyan foglalkozás-egészségügyi szolgálatok létrehozását szorgalmazza, amely megelőzési és a tanácsadói feladatok ellátásával járul hozzá a munkavállalók testi és lelki egészségének megőrzéséhez. <http://a-munkaado-lapja.cegnet.hu/2004/6/jogharmonizalo> (letöltés ideje: 2007. 12. 14.)

⁶² 89/391/EGK keretirányelv 6. cikk (1) bek.

⁶³ 89/391/EGK keretirányelv 6. cikk (3) bek. a) pont

céljának megvalósítására szolgáló törvénykezési, szervezési, intézményi előírások rendszere, valamint mindezek végrehajtása. A munkaegészségügy a munkahigiéne és a foglalkozás-egészségügy szakterületeit foglalja magában”⁶⁴.

A közösségi munkavédelmi rendszerhez hasonlóan a magyar szabályozás is többszintű: a speciális kockázati tényezőkre vonatkozó részletszabályokat kormány- és miniszteri rendeletek tartalmazzák.

A továbbiakban az Mvt. szabályozásának alapvonalait tekintem át kiemelve az Mvt.-t módosító, 2008. január 1-jén hatályba lépett 2007. évi CLXI. törvény rendelkezéseit, amely a munkahelyi stresszről szóló európai keretmegállapodás szellemiségét is hordozza.

II.3.4. A Munkavédelmi törvény alapvető rendelkezései – fókuszban a 2008. évi módosítások

Az Mvt. 1.§ (2) bekezdése deklarálja, hogy „a Magyar Köztársaság területén munkát végzőknek joguk van a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez”. Majd a 2.§ (2) bekezdéséből az is kiderül, hogy „a munkáltató felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért”.

Az Mvt. 54.§ (1) bekezdése szerint e feladata körében „a munkáltató köteles figyelembe venni az emberi tényezőt a munkahely kialakításánál, a munkaeszközök és munkafolyamat megválasztásánál, különös tekintettel az egyhangú, kötött ütemű munkavégzés időtartamának mérséklésére, illetve káros hatásának csökkentésére, a munkaidő beosztására, a munkavégzéssel járó *pszichoszociális kockázatok* okozta igénybevétel elkerülésére”.

A munkahelyi stressz elleni harc szempontjából jelentős előrelépésnek nevezhető, hogy az Mvt. 54.§ (1) bekezdés d.) pontja az emberi tényezőhöz kapcsolt faktorok példálózó felsorolásában nevesíti a pszichoszociális kockázatokot, amelynek fogalmát a 87.§ újonnan beemelt 1/H. pontja a következőképpen értelmezi: „a munkavállalót a munkahelyén élő azon hatások (konfliktusok, munkaszervezés, munkarend, foglalkoztatási jogviszony bizonytalansága stb.) összessége, amelyek befolyásolják az e hatásokra adott válaszreakcióit, illetőleg ezzel összefüggésben stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés következhet be.” Az Mvt. értelmező rendelkezései között meghatározott fogalom tehát fedi mindazon tényezőknél a körét, amelyeket dolgozatom első fejezetében munkahelyi stresszoroknak neveztem (ld. 1. számú táblázat).

Egyébiránt annak is rendkívüli jelentőséget tulajdonítok, hogy ma Magyarországon törvényi szintű jogszabályban ismeri el a jogalkotó, hogy ezek a tényezők potenciális forrásai a stressznek, munkabaleseteknek és egyéb komoly megbetegedéseknek.

A Munka Törvénykönyvéhez⁶⁵ (továbbiakban Mt.) hasonlóan az Mvt. szabályozási struktúrájából is egyértelműen kitűnik a munkavállalók védelmére való állami törekvés, hiszen amíg a munkáltatóknak e tárgykörben csak kötelességei, addig a munkavállalóknak kötelezettségei és jogai is vannak. E szerint a munkavállaló törvényi szinten deklarált joga megkövetelni a munkáltatójától az egészséget nem veszélyeztető és biztonsá-

⁶⁴ A munkavédelem két egyenrangú szakterülete közül a munkabiztonság műszaki megoldások felhasználásával a munkabalesetek megelőzését, míg a munkaegészségügy a foglalkozási megbetegedések és fokozott expozíciók elkerülését szolgálja.

⁶⁵ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről.

gos munkavégzés feltételeit, a veszélyes tevékenységhez a munkavédelemre vonatkozó szabályokban előírt védőintézkedések megvalósítását; az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretek rendelkezésére bocsátását, a betanuláshoz való lehetőség biztosítását; a munkavégzéshez munkavédelmi szempontból szükséges felszerelések biztosítását.

Az Mvt. 44.§-a 2008. január 1-jétől a következő rendelkezéssel egészült ki: „munkát csak olyan munkakörülmények között és időtartamban lehet végezni, hogy az a munkavállaló egészségét, testi épségét ne károsítsa”, s a jogalkotó elismeri, hogy a túl hosszú időtartamban történő munkavégzés növeli az egészségkárosodás kockázatát.

Az nyilvánvaló, hogy védelmet biztosítani olyan tényezővel szemben lehet, amely létezik, s amelynek létezéséről a munkáltatónak tudomása van. E célt szolgálják a kockázatértékelés 1998. január 1-jétől hatályba lépett – ez év januárjában módosult – szabályai, amelyek ugyancsak a 89/391/EGK irányelvből kerültek át a magyar munkavédelmi szabályozásba. A munkáltató a veszélyek elkerülése érdekében köteles „minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és készítményekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására”⁶⁶. Kockázat alatt az Mvt. 87.§ 1/F. pontja „a veszélyhelyzetben a sérülés vagy az egészségkárosodás valószínűségének és súlyosságának együttes hatását” érti, s kétségtelen, hogy a munkavállalókat érő terhelések körébe természetesen beleértendők a pszichés terhelések is. A kockázatértékelés tehát nem más, mint annak gondos áttekintése, hogy az adott munkahelyen mi károsíthatja, veszélyeztetheti a munkavállalókat.

A Munkavédelmi Felügyeletek Útmutatása a Munkahelyi Kockázatértékelés Végrehajtásához⁶⁷ támpontot nyújt a munkáltatóknak arra nézve, hogy mely tényezőket kell a kockázatértékelés során figyelembe venni. Az exemplifikatív felsorolásból csak a „fiziológiai, idegrendszeri és pszichés tényezőket” emelem ki: ezek a nehéz testi munka, nagy koncentrációt igénylő munka, túl intenzív vagy egyhangú munka, éjszakai munka, egyedül vagy elszigetelten végzett munka, személyek fenyegetése, támadása (erőszak), a feladatok, munkafolyamatok vagy munkavégzés szervezési hiányossága, összehangolatlansága, tisztázatlansága vagy áttekinthetetlensége, túl sok vagy túl kevés információ, s végül az emberi kapcsolati tényezők (például kiszolgáltatottság, tévedések, rosszindulat, passzív dohányzás, szexuális zaklatás). E tényezők kivétel nélkül beleilleszthetők az 1. számú mellékletben felsorolt stresszor kategóriák valamelyikébe.

A kockázatértékelés során is problémát jelenthet, hogy más kockázati tényezőkkel (pl. zajterhelés) ellentétben a munkahelyi stresszorok túlnyomó többsége (pl. az állás-hely bizonytalansága) objektíve nem mérhető. Léteznek ugyan jól használható stressztesztetek, de egységes, elfogadott mérőskála sincsen, hiszen a stressz-tényezőkre adott válaszreakciók egyénenként eltérőek. Éppen ezért egy-egy munkahelyen, vagy munkakörben fellépő stresszorok, illetve az ezek hatására kialakuló pszichés terhelés nagyon nehezen állapítható meg, olyan komoly felmérést és kutatást igényel, amelynek a feltételei hazánkban egyelőre kevés helyen adóttak.

⁶⁶ Mvt. 54.§ (2) bek.

⁶⁷ A Munkavédelmi Felügyeletek együttes útmutatása a munkahelyi kockázatértékelés végrehajtásához. http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=221 (letöltés: 2007. 11. 08.)

Az értékelés alapján a munkáltató köteles meghozni mindazokat a megelőző intézkedéseket, „amelyek biztosítják a munkakörülmények javulását, beépülnek a munkáltató valamennyi irányítási szintjén végzett tevékenységbe”⁶⁸. Ennek során a munkáltatónak el kell döntenie, hogy meg lehet-e teljes mértékben szüntetni a kockázatot, hogyan lehet biztonságosabbá tenni a munkafolyamatokat, technológiát, anyagokat, munkaeszközöket, s milyen munkavédelmi intézkedésekre van szükség a kockázat alacsony szinten tartásához.

A munkáltató meghatározott időközönként köteles az értékelést felülvizsgálni, s ennek során meggyőződni arról, hogy intézkedései elérték-e a kívánt hatást. A kockázatértékelés eredményét, a meghozott munkáltatói intézkedéseket dokumentálni kell, s legalább öt évig meg kell őrizni⁶⁹. A kockázatértékelést a hatóság ellenőrzi, s elvégzésének hiánya olyan súlyos mulasztás, amely akár munkavédelmi bírság kiszabásának is jogalapja lehet⁷⁰.

Habár a törvénymódosítás mindenképpen pozitív fejlemény a munkahelyi stresszel szembeni küzdelemben, a munkavédelmi szakemberek hozzáállása azt jelzi, hogy az intézkedés nem orvosolja véglegesen a gondokat. Mint azt Groszmann Mária, a munkavédelmi előírások betartását ellenőrző Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség (továbbiakban OMMF) munkavédelmi elnökhelyettese elmondta: „Bár hosszú távon bizonyítottan egészségkárosodást okozhat, a munkahelyi stressz önmagában mégsem olyan, a munkavédelmi törvényben megjelölt, az egészséget, biztonságot, életet közvetlenül veszélyeztető tényező, amely miatt magas munkavédelmi bírságra kellene számítani annak a munkáltatónak, aki nem biztosít eléggé stresszmentes környezetet munkavállalóinak. A munkavédelmi felügyelőknek egyébként sem a bírság kiszabása a céljuk, hanem az, hogy mind a munkáltatók, mind a munkavállalók szemléletébe beépüljön a munkahelyi stressz megelőzésének fontossága”⁷¹.

Amellett, hogy az OMMF tájékoztató és szemléletformáló indítékaival teljes mértékben egyetértek, úgy gondolom, egy olyan törvényi előírás, amelynek megsértése esetén a szankcionálást maga a hatáskört gyakorló hatóság sem tartja életszerűnek, egy olyan *lex imperfecta*, amely semmiképpen sem mozdítja előre a munkáltatók jogkövető magatartását.

II.4. Európai harc a munkahelyi stressz ellen

A 2000. évi „Harmadik európai felmérés a munkakörülményekről”⁷² adatai szerint a munkával összefüggő stressz a második legnagyobb egészségügyi probléma (a hátfájás után) az Európai Unió munkavállalóinak körében⁷³.

Ennek az eredménynek is köszönhető, hogy 2002. július 2-án az OSHA megindította első páneurópai kampányát a munkahelyi stressz ellen. A rendezvénysorozatot az Európai Unió valamennyi tagállama, az Európai Bizottság, az Európai Parlament, az európai

⁶⁸ Mvt. 54.§ (2) bek.

⁶⁹ Mvt. 54.§ (5) bek.

⁷⁰ A munkajog nagy kézikönyve. Complex Kiadó Kft. Budapest, 2006. 409.

⁷¹ A stresszre is utaznak a munkaügyi ellenőrök. <http://www.origo.hu/itthon/20080326-nehez-bizonyitani-a-munkahelyi-stresszt.html> (letöltés: 2008. 07. 13.)

⁷² A kutatást a dublini székhelyű Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért végezte.

⁷³ http://ew2002.osha.europa.eu/ew2002/factsheets_cc/fs22_hu.pdf (letöltés: 2007. 11. 02.)

szakszervezetek és munkáltatói szervezetek egyaránt támogatták. A kampány zárása 2002 októberére, a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem európai hetére esett. A cél az volt, hogy a munkavállalók széles körét érintő probléma megfelelő nyilvánosságot kapjon, s megteremtse a tapasztalatok cseréjének a lehetőségét.⁷⁴

Ebbe az európai trendbe illik a következő két európai megállapodás, amelyek ugyan nem kötelező erejűek⁷⁵, úgynevezett autonóm megállapodások, mivel azok nem az Európai Bizottság, hanem a szociális partnerek önálló kezdeményezésére jöttek létre, végrehajtásukat a szociális partnerek vállalták, a nemzeti kormányokat ezzel kapcsolatosan jogi kötelezettség nem terheli⁷⁶, azonban a soft law részeként mégis hatást gyakorolnak a tagállami jogrendszerre.

II.4.1. Keretmegállapodás a munkahelyi stresszről

Az európai szociális partnerek második autonóm megállapodását (az első 2002-ben született a távmunkáról) 2004. október 8-án írták alá a szociális párbeszéd 2003-2005. évi munkaprogramja keretében.

Az egyezmény hét részre tagolódik⁷⁷.

a) A bevezetésben a munkahelyi stressz problémájának komolyságára, s a problémák kezeléséből származó előnyökre hívják fel a figyelmet, elismerve, hogy „a stressz potenciálisan érinthet bármely munkahelyet és munkavállalót, tekintet nélkül a társaság méretére, a tevékenységi területre vagy a munkaviszony formájára”, ugyanakkor „a munkahelyi stressz kezelése nagyobb hatékonysághoz vezethet, és javíthatja a foglalkozási betegségek és a munkavédelem helyzetét, következésképpen gazdasági és társadalmi előnyöket nyújthat a társaságok, a munkavállalók és az egész társadalom számára”.

b) A szociális partnerek célja, hogy fokozzák a tudatosságot a munka világának valamennyi résztvevőjének körében, s egy olyan cselekvés-orientált keretet biztosítsanak, amely elősegíti az ilyen típusú gondok azonosítását, megelőzését és kezelését. Az egyezmény szerint „a stressz fizikai, pszichológiai, szociális panaszokkal vagy működési zavarokkal kísért állapot, amely abból ered, hogy az egyén úgy érzi, nem képes áthidalni a szakadékokat a képességei és a vele szemben támasztott elvárások között”.

c) A harmadik részben szó esik a stressz természetéről és a munkahelyi stressz kiváltó okairól is, melyekre dolgozatom első fejezetében már kitértem.

d) A negyedik rész azokra a jelekre utal, amelyeknek az észleléséből egyértelműen a munkahelyi stressz fokozott jelenlétére lehet következtetni, s felsorolja azokat a tényezőket, amelyeket a probléma azonosítása során figyelembe kell venni: ezek között nevesíti a munkaszervezést és a folyamatszabályozást (pl.: munkaterhelés), a munkafeltételeket és a környezetet (pl.: zaj), a kommunikációt (pl.: elvárások bizonytalansága), és az ún. szubjektív tényezőket (pl.: társadalmi nyomás).

⁷⁴ <http://www.ofakht.hu/hirlevel/2002/hirlev0019-s.html#7> (letöltés: 2007. 10. 11.)

⁷⁵ Az 1991-ben aláírt Szociálpolitikai Megállapodás alapján a szociális partnerek között létrejött megállapodások kötelező erejűek, beépülnek a közösség jogrendjébe.

⁷⁶ <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=16206> (letöltés: 2007. 09. 21.)

⁷⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/news/2004/oct/stress_agreement_en.pdf (letöltés: 2007. 10. 21.)
Framework agreement on harassment and violence at work. http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/apr/harassment_violence_at_work_en.pdf

e) A szociális partnerek felhívják a munkáltatók figyelmét törvényes kötelezettségükre, miszerint kötelesek védeni a munkavállalók egészségét és biztonságát, s ennek elválaszthatatlan része a mentális egészség megóvása. Ezzel párhuzamba állítható a munkavállalók azon kötelezettsége, hogy betartsák a munkáltató ilyen irányú védelmi intézkedéseit. Az egyezmény a munkáltató mérlegelésére bízta, hogy a védelem megvalósításának mely módját választja.

f) Az egyezmény hatodik szerkezeti egysége a munkahelyi stressz problémáinak megelőzésére, kiküszöbölésére vagy csökkentésére irányuló intézkedések lehetséges formáit tárgyalja, melyek közül három intézkedéscsoportot emel ki: a vezetési és kommunikációs intézkedéseket (pl.: megfelelő vezetői támogatás biztosítása), a vezetők és a munkavállalók képzését, valamint a munkavállalókkal és/vagy képviselőikkel való konzultációt és tájékoztatást.

g) A hetedik rész a záró rendelkezéseket tartalmazza, köztük a szociális partnerek felelősségvállalását a megállapodás végrehajtására, s azt, hogy erre három év áll a szerződő felek⁷⁸ rendelkezésére.

Az egyezményt Magyarország is elfogadta, de hiába tűzte napirendjére több alkalommal az Országos Érdekegyeztető Tanács (továbbiakban OÉT), a hároméves határidő lejártáig (2007. október 8-ig) a tárgyalások nem vezettek eredményre.

A Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége kezdeményezte az OÉT Munkavédelmi Bizottságánál, hogy a munkavédelmi törvény módosításával a munkáltatóknak törvényi kötelezettsége legyen a munkahelyi stressz kiemelt vizsgálata.⁷⁹ A szakszervezetek egy önálló „stressz-jogszabály” megalkotásával is elégedettek lennének, amely rögzítené azokat a veszélyforrásokat, amelyek a munkavállalók egészségkárosodásához vezetnek.

Habár a magyar kormányban nincs jogalkotási kötelezettsége az ügyben, nem zárkózott el a probléma megoldásától. A Munkavédelmi Törvény 2008. január 1-jén hatályba lépett – fent idézett - rendelkezései már az egyezmény hatását tükrözik.

II.4.2. Keretmegállapodás a munkahelyi zaklatásról és erőszakról

Az előző megállapodásban a szerződő felek leszögezték, hogy a munkahelyi zaklatás és erőszak potenciális forrása a munkahelyi stressznek, de erre egy külön szerződést kívánnak kidolgozni.

2007. április 27-én a szociális partnerszervezetek főtítkárai aláírták a harmadik autonóm keretmegállapodást, amely mások méltóságának tiszteletben tartását tűzte zászlajára⁸⁰.

A megállapodás öt részből áll, s tekintettel az imént ismertetett egyezménnyel mutatott jelentős hasonlóságra, csak azokat az elemeket kívánom kiemelni, amelyek a szerződés újszerűségét és egyedülállóságát adják⁸¹.

⁷⁸ A keretmegállapodást az ETUC (Európai Szakszervezeti Szövetség), az UNICE (Európai Munkáltatók és Gyáriparosok Szervezeteinek Szövetsége), az UEAPME (Kis- és Középvállalkozások, Kézműipari Vállalkozások Európai Szövetsége) és a CEEP (Állami és Közszolgáltatási Vállalatok Európai Központja) főtíkáira írta alá.

⁷⁹ A GDP egy százalékát elviszi a munkahelyi stressz. http://www.hrportal.hu/article_print.phtml?id=60124 (letöltés: 2007. 10. 22.)

⁸⁰ A Bizottság Közleménye a Tanácsnak és az Európai Parlamentnek a munkahelyi zaklatásról és erőszakról szóló európai keretmegállapodásról történő értesítésről. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0686:HU:NOT> (letöltés: 2007. 08. 28.)

A bevezetésben a szociális partnerek fogalmi körülhatárolásra törekcszenek a zaklatás és az erőszak formai jellemzőinek felsorolásával, amely az egyezmény szerint lehet fizikai, pszichológiai és/vagy szexuális; lehet egyedi eset vagy rendszeresen ismétlődő magatartás; előfordulhat munkatársak között, felettes és alárendelt viszonylatában vagy olyan harmadik személyek részvételével, mint az ügyfelek, vásárlók, betegek, diákok; a csekélyebb tiszteletlenség esetétől a zaklatás és erőszak komolyabb megnyilvánulásáig, akár a bűncselekményekig is terjedhet. Az egyezmény alkalmazása tekintetében a) „zaklatás akkor fordul elő, amikor egy vagy több munkavállalót vagy vezetőt munkával kapcsolatos helyzetben ismétlődően és szándékosan sértegetnek, megfenyegetnek és/vagy megaláznak”, b) erőszakra pedig akkor beszélünk, ha fizikai bántalmazásra kerül sor. E két fogalom tehát fedi a magyar jogirodalomban használatos szociális stressz vagy pszichoterror fogalmát ld. [1. számú melléklet cbd.) pontja].

A szociális partnerek egyértelmű nyilatkozatot várnak el a vállalatoktól, amelyben kinyilvánítják, hogy az ilyen jelenségeket minden formájukban teljes mértékben elutasítják, s kötelezik a munkáltatókat, hogy az ilyen problémák felmerülése esetére dolgozzák ki a követendő eljárás szabályait. Példálzózó jelleggel a megállapodás felsorolja azokat a prioritásokat, amelyekre az eljárás kialakítása során figyelemmel kell lenni.⁸²

Ennek a szerződésnek a végrehajtására is három év áll a szociális partnerek rendelkezésére.

II.4.3. Közösségi stratégiák

Az Európai Unió a 2007-2012 közötti periódusban is kiemelt figyelmet fordít a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra, mert - amint a Bizottság közleményében olvasható - „ez a foglalkoztatási és szociális ügyekkel kapcsolatos közösségi politikák jelenleg egyik legfontosabb szakterülete”⁸³.

Az EU már korábbi intézkedéseivel is jelentős eredményeket ért el a munkakörülmények javítása, illetve a munkahelyi balesetek és foglalkozási betegségek csökkentése terén. A 2002-2006 közötti időszakra kidolgozott stratégia elsősorban a jó munkahelyi közérzet elősegítését célozta, melyben jelentős szerepet szántak - felismerve a pszichoszociális eredetű kockázatok megjelenését - a munkahelyi stressz elleni harcnak.

Az új stratégia célként fogalmazza meg a munkahelyi balesetek és foglalkozási betegségének számának további csökkentését és tartósan alacsony szinten tartását, valamint egyebek mellett a munkavállalók mentális egészségének megóvását.

⁸¹ http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/apr/harassment_violence_at_work_en.pdf (letöltés: 2007. 09. 20.)

⁸² A zaklatási és erőszakos esetek kezelését szolgáló eljárásoknak informális és formális szakasza is legyen; a megfelelő eljárás kialakítása során minden félnek az érdeke az, hogy az érintettek méltóságának megőrzése céljából az esetet megfelelő diszkrécióval kezeljék; az ügyben az érintettek kivül az esettel kapcsolatban más nem juthat információhoz a panaszokat késedelem nélkül ki kell vizsgálni; a vizsgálat alatt minden érintett felet megillet a pártatlan meghallgatáshoz, és a tisztességes bánásmóddhoz való jog; a panaszt részletes információkkal kell alátámasztani; világossá kell tenni, hogy az alaptalan vádaskodást nem tűrik meg; szükség esetén külső segítség is igénybe vehető.

⁸³ A munka minőségének és termelékenységének javítása: a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos közösségi stratégia 2007-2012 között. [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2007\)0062_/com_com\(2007\)0062_hu.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2007)0062_/com_com(2007)0062_hu.pdf) (letöltés: 2007. 10. 09.)

III. A munkáltatói kártérítést felelősség és a munkahelyi stressz összefüggései

„Az egészség nem a mindennapok célja, hanem annak erőforrása kell, hogy legyen.”
Ottawai Egészségmegőrzési Nyilatkozat, 1986

A munkáltatónak a Munka Törvénykönyvében meghatározott főkötelezettségei a foglalkoztatási és a munkabérfizetési kötelezettsége. Foglalkoztatási kötelezettsége körében az Mt. 102.§ (2) bekezdése szerint köteles „az erre vonatkozó szabályok megtartásával az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani”. Amennyiben e kötelezettségének nem tesz eleget, munkavállalóinak az élete, egészsége, testi épsége, anyagi javai kerülhetnek veszélybe, és súlyos károk következhetnek be.

III.1. A munkáltatói kártérítést felelősség jogalapja

A munkajogban jelentős eltérés mutatkozik a munkavállaló, illetőleg a munkáltató károkozása esetén alkalmazandó szabályokban, amely elsősorban a felek egyenlőtlen helyzetének betudható. A hatályos magyar Munka Törvénykönyvében rögzített felelősségi szabályok látványosan a gyengébb félnek ítélt munkavállalót védik, aki főszabály szerint csak vétkes károkozás esetén felel, míg a munkáltatót - néhány kivételtől eltekintve - objektív (vétkesség nélküli) felelősség terheli. E szigorú (a vétkességet figyelmen kívül hagyó) általános felelősségi alakzat magyarázata, hogy a jogalkotó ily módon is igyekszik rászorítani a munkáltatót, hogy a munkavégzés során a legmesszebbmenőkig szem előtt tartsa a munkavállaló egészségét, személyének és anyagi javainak biztonságát, és minden lehetséges intézkedést megtegyen a munkavállalóinak a megóvása érdekében.

Minden, a munkavállaló egészségének károsodásával járó helyzet automatikusan felveti a munkáltatói kártérítési felelősség kérdését, ezért a következőkben ezt fogom megvizsgálni a munkahelyi stressz okozta egészségkárosító következményekkel összefüggésben.

III.2. A munkáltatói kártérítési felelősség fennállásának feltételei

A munkáltatói kártérítési felelősség megállapításához három feltétel együttes fennállása elengedhetetlenül szükséges:

- a) a munkaviszony fennállása,
- b) kár bekövetkezése,
- c) a bekövetkezett kár és a munkaviszony közötti okozati összefüggés fennállása.

A munkahelyi stresszel kapcsolatos kártérítési igények érvényesítésének kritikus pontja az okozati összefüggés fennállásának bizonyítása a munkavállalói egészségkárosodás és a munkaviszony között.

Az Mt. 174.§ (4) bekezdése a bizonyítási terhet a munkavállalóra telepíti, mivel a munkavállalónak kell bizonyítania, hogy „a károkozás a munkaviszonyával okozati összefüggésben következett be”. A bírói gyakorlat szerint a munkavállalónak legalább valószínűsítania kell a károsodásnak a munkaviszonnyal való összefüggését (BH 2007. 23).

A jogszabályban a „munkaviszonnyal összefüggésben” kifejezés egyrészt azt fejezi ki, hogy munkaviszonynak kell fennállnia, másrészt pedig azt, hogy a munkaviszonyból folyó tevékenység és a munkavállalót ért kár között valamilyen – közvetlen vagy közvetett - kapcsolatnak kell lennie. A bírói gyakorlat szerint a részoksági kapcsolat is megalapozhatja a munkáltató kártérítési felelősségét, legalábbis a felelősség fennállását önmagában az okozati kapcsolat közvetettsége miatt kizárni nem lehet. Erre a megállapításra annak az ügynek a kapcsán jutott a bíróság, melynek során a felperes egészsége megromlásáért, idegrendszeri problémái kialakulásáért a munkáltatójával fennálló munkahelyi konfliktusát [ld. 1. sz. melléklet cbb) pont] tette felelőssé, s kártérítési igényvel lépett fel. Mivel enyhe fokú ideggyengeségi tünetei részben munkahelyi problémák, részben testi betegségei okozta panaszaival hozhatók összefüggésbe, a bíróság szerint kármegosztásnak lehet helye (BH 2005. 443).

III.3. Mentésülés a munkáltatói kártérítési felelősség alól

A munkáltatói kártérítési felelősség főszabálya szerint a munkáltató akkor is felel, ha a károkozás kapcsán sem szándékosság, sem gondatlanság nem terheli. Ez alól a szigorú felelősség alól az Mt. 174.§ (2) bekezdése alapján kimentésnek akkor van helye, ha a munkáltató bizonyítja, hogy

- a) a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy
- b) kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

A kimentés alapja az a) esetben az, hogy a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett kár olyan okból következett be, amely nincs kapcsolatban a munkáltató működésével, és azt a munkáltató nem háríthatta el. E két feltételnek együttesen kell fennállnia ahhoz, hogy a munkáltató eredményesen kimenthesse magát, tehát ha a kárt előidéző ok a munkáltató működési körébe tartozik, akkor is felel, ha egyébként ez az ok a munkáltató részéről objektíve elháríthatatlan.

III.3.1. Működési kör

A munkáltató működési körébe tartozó körülményeket az Mt. 174.§ (5) bekezdése példálózó jelleggel sorolja fel: „a munkáltató által feladatai során kifejtett tevékenységgel összefüggő magatartásból⁸⁴, a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgásából és működéséből eredő okok”.

A Legfelsőbb Bíróság elvi határozatának értelmében „a munkáltató működési köre nem korlátozódik a munkáltató telephelyére, a telephelyen kívül végzett munka során keletkezett kár esetében is fennállhat a működési kör és a kárt előidéző ok közötti összefüggés. Ilyen esetben azon az alapon állapítható meg az okozati összefüggés, hogy a

⁸⁴ Ez alatt mindazon személyek magatartását érteni kell, akiknek a jelenlété a munkáltató lehetővé tette. MK 29.

munkavállaló a munkát a számára adott körülmények között köteles végezni, ezért az ezzel összefüggő baleseti veszélyhelyzettel a munkáltatónak számolnia kell⁸⁵.

A munkahelyi stresszre fókuszálva egy példával szeretném szemléltetni a működési kör fogalmát: a Legfelsőbb Bíróság M 571/2001 számú elvi határozata alapjául szolgál jogesettel. A másodfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a mentőápolóként foglalkoztatott felperes (aki egyébként szinte állandó jelleggel a munkáltató telephelyén kívül végzi a munkáját) egy súlyos állapotban lévő gyermek kórházba szállítása során szenvedett balesetet. A bíróság szerint „figyelembe kell venni azokat a sajátos körülményeket, amelyek között a munkavállaló a munkáját végzi”⁸⁶ (adott esetben például a beteg állapotáért érzett felelősségtudatot, a közúti közlekedés nehézségeit), így az a stresszhelyzet, amely a felperes munkavállaló magatartását, figyelmét, döntéseit befolyásolta, az alperes munkáltató működési körébe tartozik, ily módon nem mentesülhet a felelősség alól.

De a jogesettől elvonatkoztatva, a munkáltató nem mentheti ki magát eredményesen a működési körén kívüliségre való hivatkozással, ha a stressz okozta megbetegedést vagy balesetet például a munkavállalóra kényszerített többletfeladatokból, rendkívüli munkavégzésből [Id. 1. sz. melléklet aa) pontja] vagy akár a monotonitásból [Id. 1. sz. melléklet ae) pontja] adódó feszültség váltotta ki.

III.3.2. Elháríthatatlanság

Az elháríthatatlanság kérdése a vizsgálat második lépcsőfoka, mivel csak akkor bír relevanciával, ha a kárt előidéző ok nem tartozik a munkáltató működési körébe. Ha a munkáltató működési körébe tartozik, akkor a felelősség alóli mentesülésére nincs mód. Elháríthatatlannak azt a behatást tekintjük, „amelyet a technika, a műszaki lehetőségek objektíve adott szintje mellett a rendelkezésre álló idő alatt nem lehet megakadályozni”⁸⁷. Ezen feltételek együttes fennállását a munkáltatónak kell bizonyítania.

III.3.3. A károsult magatartása

A munkáltató mentesülésének másik esete, amikor a kárt a károsult munkavállaló kizárólagos, és a munkáltató részéről el nem hárítható magatartása okozza. Ez esetben is konjunktív feltételeket fogalmaz meg a törvény, tehát nem elegendő, ha kizárólag a munkavállaló magatartásának (vétkességre való tekintet nélkül) betudható a kár bekövetkezte, az is szükséges, hogy ez elháríthatatlan legyen.

Az MK 29. nevesít olyan eseteket, amelyeknél a munkavállaló magatartása potenciálisan magában rejti a kár bekövetkezésének lehetőségét, de kifejezetten felhívja a figyelmet arra, hogy „annak megállapításánál, hogy a károsodás kizárólagos oka a károsult munkavállaló magatartása volt-e, nem hagyhatók figyelmen kívül a munkahely káros hatásai, az adott munka végzésének sajátos körülményei” majd hozzáteszi, hogy „minden ilyen esetben körültekintően kell vizsgálni, hogy a kárt a munkavállaló maga okozta-e, avagy annak bekövetkeztében olyan ok is közrehatott, amely a munkáltató

⁸⁵ a Legfelsőbb Bíróság M 253/2000 számú elvi határozata.

⁸⁶ a Legfelsőbb Bíróság M 571/2001 számú elvi határozata.

⁸⁷ MK 29.

működési körébe esik, vagy bár azon kívül esik, de a munkáltató részéről objektíve elvárható lett volna”⁸⁸.

A 3.3.1.-ben ismertetett mentőápoló ügyében⁸⁹ a bíróság a munkavállaló magatartásának kérdését is vizsgálta, mivel az alperes munkáltató azon a címen vitatta a kártérítési felelőssége fennállását és kérte a kereset elutasítását, hogy a felperes munkavállaló közlekedési szabályszegése (a kereszteződésben nagy sebességgel, a forgalommal szemben haladva nem alkalmazott hangjelzést, csak fényjelzést) a kár bekövetkezésének a kizárólagos oka, amelyet a munkáltató nem háríthatott el. A bíróság azonban nem fogadta el ezt az érvelést tekintettel arra, hogy nézete szerint „a kizárólagos okozás azt jelenti, hogy a károsodás bekövetkezésében nem játszott közre olyan hatás, amely a munkáltató működési körébe tartozik”. Amint arra a fentiekben (ld. 3.3.1.) rávilágítottam, ez esetben a stresszhelyzetet, amelyben a mentőápoló a feladatát végezni volt kénytelen, a bíróság a munkáltató működési körébe tartozónak minősítette.

III.3.4. Kármegosztás

Abban az esetben, ha a kárt nem kizárólag a károsult munkavállaló magatartása idézte elő, a munkáltató nem mentesülhet a felelősség alól, de ha a munkavállaló a kár bekövetkezésében vétkesen hatott közre, az Mt. 174. § (3) bekezdése szerinti kármegosztásnak van helye, így „nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő”. A kárviselés aránya a munkavállalói vétkes közrehatás mértékének a függvénye.

A mentőápoló ügyében⁹⁰, mivel bizonyítást nyert, hogy a felperes munkavállaló vétkesen megszegte a számára előírt közlekedési szabályokat, ugyanakkor a bíróság figyelembe vette a munkakörével összefüggő, az alperes munkáltató működési körébe tartozó sajátos körülményeket, amelyek szintén közrehatottak a baleset (és ennek következtében a munkavállalói egészségkárosodás) bekövetkezésében, a bíróság kármegosztást alkalmazott, mind a felperes, mind az alperes kártérítési felelősségét ötven százalékban állapította meg.

III.4. A munkáltatói kártérítési felelősség típusai

A munkáltatói kártérítési felelősség alaptípusai kapcsán különbség tehető az egészségserelmet eredményező károkozás, a munkahelyre bevitt dolgokban okozott kár, és az egyéb munkáltatói károkozás között.

Az Mt. ezt a hármas tagolást már nem tartalmazza, csupán általánosságban rendelkezik, egységes jogalap szerinti elbírálást ír elő, miszerint „a munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékben felel⁹¹”. Az igényérvényesítés szempontjából tehát lényegtelen, hogy a munkavállalónál jelentkező kár a fent felsoroltak közül milyen tárgyú munkáltatói károkozásnak az eredménye.

⁸⁸ MK 29.

⁸⁹ a Legfelsőbb Bíróság M 571/2001 számú elvi határozata.

⁹⁰ a Legfelsőbb Bíróság M 571/2001 számú elvi határozata.

⁹¹ Mt. 174. § (1) bek.

A továbbiakban a munkahelyi stresszel való összefüggéseire tekintettel csupán az egészségkárosodást eredményező munkáltató károkozásért fennálló felelősséget vizsgálom, amellyel kapcsolatban a Legfelsőbb Bíróság egy 2003. évi elvi határozatában leszögezte, hogy „a munkáltató anyagi felelőssége bármely, a munkavisztonnyal összefüggésben keletkezett megbetegedésért fennállhat⁹²”.

III.5. A munkáltató egészségkárosodást eredményező károkozásáért fennálló felelőssége

Az egészségkárosodást eredményező események is három csoportba oszthatóak (amely csoportosítást a törvény szintén nem tartalmazza, ezt a jogirodalom munkálta ki):

a) A munkajogban baleset alatt a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény szerinti munkabaleset fogalma értendő: „az a baleset, amely a munkavállalót a szervezett munkavégzés során vagy azzal összefüggésben éri, annak helyétől és időpontjától és a munkavállaló (sérült) közrehatásának mértékétől függetlenül.

A munkavégzéssel összefüggésben következik be a baleset, ha a munkavállalót a foglalkozás körében végzett munkához kapcsolódó közlekedés, anyagvételezés, anyagmozgatás, tisztálkodás, szervezett üzemi étkeztetés, foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás és a munkáltató által nyújtott egyéb szolgáltatás stb. igénybevétele során éri.

Nem tekinthető munkavégzéssel összefüggésben bekövetkező balesetnek (munkabalesetnek) az a baleset, amely a sérültet a lakásáról (szállásáról) a munkahelyére, illetve a munkahelyéről a lakására (szállására) menet közben éri, kivéve, ha a baleset a munkáltató saját vagy bérelt járművével történt⁹³”. Ez a kategória olyan események gyűjtőfogalma, amelyek „a sérült akaratától függetlenül, hirtelen vagy aránylag rövid idő alatt következnek be⁹⁴”.

A munkabaleset fogalma nem tévesztendő össze az egészségbiztosítási törvény⁹⁵ (továbbiakban Ebtv.) 52.§ (1) bekezdésben meghatározott üzemi baleset fogalmával, amely társadalombiztosítási szempontból bír jelentőséggel (baleseti ellátásokra jogosít), és más tevékenységi köröket fed le. A munkáltató kártérítési felelőssége szempontjából nincs jelentősége annak, hogy a baleset megfelel-e az üzemi baleset fogalmának.

A baleset kapcsán fennálló munkáltatói kártérítési felelősség megállapításának konjunktív feltételei: a) a munkavállalót baleset érte, b) a balesetet a munkaviszonyával összefüggésben szenvedte el, c) a balesettel összefüggésben kára keletkezett. A baleset és a munkaviszony közötti okozati összefüggés fennállását a munkavállaló köteles bizonyítani.

Egy baleset akkor hozható a munkahelyi stresszel összefüggésbe, ha az adott esetben olyan ok miatt következett be (pl. monotonitás, túlmunka), amely a munkavállalóban állandósult feszültségi állapotot eredményezett, s ez a feszült idegállapot vezetett az egészségkárosító eseményhez.

A munkahelyi stresszel való kapcsolatot megvilágítandó ismét a mentőápoló ügyére⁹⁶ hivatkozom, amely egyértelműen mutatja, hogy a munkahelyi stressz lehet olyan baleset forrása, amelyért fennáll a munkáltató kártérítési felelőssége. Ez esetben – mint

⁹² a Legfelsőbb Bíróság M897/2003. számú elvi határozata.

⁹³ Mvt. 87.§ 3. pont

⁹⁴ Mvt. 87.§ 1/A. pont

⁹⁵ 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól.

⁹⁶ a Legfelsőbb Bíróság M 571/2001 számú elvi határozata.

említettem – a bíróság bizonyítottanak ítélte a baleset és a munkakörhöz kapcsolódó sajátos (stresszhelyzetet kiváltó) körülmények közötti okozati összefüggés fennállását.

Egy olasz jogesetben⁹⁷, a bíróság szintén megállapította a munkahelyi stresszel való összefüggést, amikor a munkavállaló a hazatartó busz után rohanva, a közúton való átkelés során balesetet szenvedett, mert - a bíróság álláspontja szerint – a férfi a hosszú munkanap miatti stressz okán mulasztotta el a körültekintést⁹⁸.

b) A foglalkozási megbetegedésre alkalmazandó szabályokat két forrásból ismerhetjük meg.

ba) Az Ebtv. a fogalmat a következőképpen határozza meg: „foglalkozási betegség az a betegség, amely a biztosított foglalkozásának különös veszélye folytán keletkezett”⁹⁹. Jelentősége abban áll, hogy az ilyen egészségkárosodás a biztosítottat baleseti ellátásra jogosítja a társadalombiztosítás körében.

A törvény ugyanezen szakasza felhatalmazást adott a Kormánynak, hogy a foglalkozási betegségek körét rendeletben határozza meg. A Kormány ez alapján alkotta meg a 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendeletet¹⁰⁰, s az 1. számú mellékletben harmincöt ilyen betegséget nevezett meg. A törvénynek a felhatalmazást megadó mondatát azonban az Alkotmánybíróság (továbbiakban AB) 21/2006. (V.31.) határozata 2006. december 31-i hatállyal megsemmisítette, s a felsorolást tartalmazó mellékletet a 65/2008. (III. 28.) Korm. rendelet¹⁰¹ 1.§ (1) bek. h) pontja 2008. április 1-jétől hatályon kívül helyezte.¹⁰² Az Alkotmánybíróság arra alapozta döntését, hogy az Ebtv. minden korlátozás nélkül adott felhatalmazást a foglalkozási betegségek körének meghatározására, ez a szabályozási mód pedig ellentétes a Jogalkotási törvényben¹⁰³ meghatározottakkal és a jogállamiság elvével. A fő probléma tehát az volt, hogy egy taxatív felsorolás megalkotásával a Kormány indokolatlanul és jogszerűtlenül leszűkítette a foglalkozási megbetegedések körét, s kizárta olyan megbetegedéseknek a foglalkozási megbetegedésként való elismerését, amelyek egyébként az Ebtv. által adott fogalom alapján beletartozhattak volna a foglalkozási megbetegedések csoportjába. Azzal, hogy az AB a felhatalmazást adó mondatot megsemmisítette, a továbbiakban nem áll fenn a Kormánynak jogalkotási felelőssége annak ellenére, hogy azóta a foglalkozási megbetegedéseket felsorakoztató melléklet is hatályát veszítette.

bb) Munkavédelmi szempontokat szem előtt tartva az Ebtv.-ben meghatározottnál tágabb fogalmat ad a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet (továbbiakban NM rendelet), mely szerint foglalkozási megbetegedés „a munkavégzés, a foglalkozás gyakorlása

⁹⁷ Corte di Cassazione 3970/99.

⁹⁸ <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/11/study/tn0111109s.htm> (letöltés: 2009. 09. 12.)

⁹⁹ Ebtv. 52.§ (3) bek.

¹⁰⁰ 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendelet a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény végrehajtásáról.

¹⁰¹ 65/2008. (III. 29.) Korm. rendelet a vizitdíj és a kórházi napidíj megszüntetésével kapcsolatos egyes kormányrendeletek módosításáról és hatályon kívül helyezéséről.

¹⁰² A kérdés kapcsán érdekes alkotmányjogi helyzet állt elő: a szóban forgó 217/1997. (XII. 1.) Korm. r. 1. számú mellékletét az Alkotmánybíróság a 21/2006. (V. 31.) AB határozatának 3. pontjában alkotmányellenesnek minősítette és 2006. dec. 31-i hatállyal megsemmisítette, majd ugyanezt az 1. sz. mellékletet helyezte hatályon kívül a 65/2008. (III. 29.) Korm. r. 1.§ (1) bek. h) pontja, holott akkor az már nem volt hatályban, mivel az Alkotmánybíróságról szóló 1989. évi XXXII. tv. 42.§ (1) bek. szerint az alkotmányellenesség utólagos vizsgálata esetén a megsemmisített jogszabály (vagy jogszabályi rendelkezés) a határozat közzétételének napján veszti hatályát.

¹⁰³ 1987. évi XI. törvény a jogalkotásról.

közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai-, biológiai-, pszichoszociális- és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, illetve amely a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye”¹⁰⁴.

Ezek az egészségügyi változások – a balesetekkel ellentétben – általában hosszabb idő alatt, egy tartós folyamat eredményeként alakulnak ki.

A rendelet 2. számú melléklete felsorolja azokat a foglalkozási betegségeket, amelyeket be kell jelenteni. Ezek között mintegy százötven kémiai, fizikai, biológiai és pszichoszociális ergonómiai kóroki tényezőt határoz meg. A felsorolás nem taxatív, ide tartozhat minden egyéb olyan megbetegedés, ami a munkavégzéssel vagy a munkakörnyezettel kapcsolatos.

A jelenlegi, hatályos magyar jogrendszerben tehát ez az egyetlen, foglalkozási megbetegedéseket nevesítő jogszabály, amely azonban nem felelősségi, hanem munkavédelmi szempontokra helyezi a hangsúlyt, s a foglalkozási megbetegedések bejelentési rendjére fókuszál.

Érdemes megemlíteni, hogy az Európai Unióban létezik a foglalkozási betegségeknek egy európai jegyzéke bizottsági ajánlás formájában¹⁰⁵, amely harmonizációs céllal tartalmazza a tagállamokban eltérően szabályozott foglalkozási betegségeként elismert megbetegedések fajtáit. Az 1966-ban készült listát a Bizottság már többször felülvizsgálta és kiegészítette. A jegyzék nem kötelező erejű norma, de a Bizottság felhívta a tagállamokat, hogy nemzeti jogalkotásukba vegyék át az 1. számú mellékletben feltüntetett foglalkozási megbetegedéseket, amelyek a Bizottság álláspontja szerint foglalkozási eredetűek és kártérítésre is alapul szolgálnak¹⁰⁶.

A munkahelyi stressz vonatkozásában azonban ennek a jegyzéknek a jogrendszerbe illesztése¹⁰⁷ sem hozott jelentős eredményt, ugyanis a jegyzék kémiai, fizikai, biológiai kóroki tényezők, illetve másutt nem említett anyagok belélegzése által okozott megbetegedések, valamint másutt nem említett anyagok által okozott bőrbetegségek taxációját adja, a munkahelyi stresszel összefüggésbe hozható kóroki tényezőről nem ejt szót.

A munkahelyi stressz következtében kialakult egészségkárosodás miatti kártérítési igény szempontjából rendkívüli jelentőséggel bír az, hogy míg az általános szabály szerint a munkaviszonnyal való összefüggés bizonyítása a munkavállalót terheli, foglalkozási megbetegedés esetén a jogszabályi vélelem amellettt szól, hogy az adott munkakörre jellemző ártalmas körülmények, kockázati tényezők idézték elő a megbetegedést. Így a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a megbetegedést előidéző ok a működési körén kívül esik.¹⁰⁸

Lényeges megjegyezni, hogy nem csupán a foglalkozási betegségeknel nevesített kóroki tényezők eredményezhetnek olyan megbetegedéseket, amelyek megalapozzák a

¹⁰⁴ NM rendelet 2.§ a.)

¹⁰⁵ 2003/670/EK bizottsági ajánlás.

¹⁰⁶ <http://www.bmeip.hu/download/engemiserint/Munkavedelem%20az%20EUban.pdf> (letöltés: 2007. 09. 10.) Munkavédelem az Európai Unióban.

¹⁰⁷ a 27/1996. (VIII. 28.) NM rendeletet módosító 18/2007. (V. 10.) SZMM rendelet építette be a bizottsági ajánlást a hatályos magyar jogrendszerbe, melynek köszönhetően 2007. V. 13-tól az NM rendelet kb. kilencven foglalkozási megbetegedést felsorozó listája a jelenleg hatályos mintegy százötvenre bővült.

¹⁰⁸ A munkajog nagy kézikönyve 2006. 842.

munkáltató kártérítési felelősségét, azonban a foglalkozási megbetegedések sajátossága, hogy a bizonyítást megkönnyítik a munkavállaló számára, mivel ilyen ártalmak fennállása esetén a munkáltató helytállási kötelezettsége nyilvánvaló, „a kimentési okok alkalmazása fogalmilag kizárt, másrészt a munkavállaló vétkes közrehatásának fennállása is csak kivételesen adhat alapot kármegosztásra”.¹⁰⁹

A Legfelsőbb Bíróság azt is kimondta, hogy „a természetes kórokú betegségek, amelyek a munkavégzéssel nem állnak okozati kapcsolatban, nem alapozzák meg a munkáltató kártérítési felelősségét”.¹¹⁰

c) Az egyéb megbetegedések kategóriája felöleli mindazokat az egészségkárosodásokat, amelyek az előző két csoport valamelyikébe nem illeszthetők bele. Ez esetben azonban szintén a munkavállalót terheli az okozati összefüggés bizonyításának a kötelezettsége.

III.6. A bírói gyakorlat a kártérítési igények érvényesítése kapcsán

A fentiekből az a következtetés vonható le, hogy a munkavállaló számára a kártérítési igény bíróság előtti érvényesítése során a legkedvezőbb eset, ha az egészségkárosodás foglalkozási megbetegedésnek minősül, hiszen ekkor megfordul a bizonyítási teher. De minősülhet-e egy munkahelyi stressz okozta megbetegedés foglalkozási megbetegedésnek?

Álláspontom szerint a hatályos szabályozás szerint egy megbetegedés akkor tekinthető foglalkozási megbetegedésnek, ha az NM rendelet 2. számú mellékletében felsoroltak valamelyikébe beilleszthető. A melléklet D15 jelzés alatt nevesíti ugyan a „pszichoszociális kórokú tényezők” kategóriát, azonban ezen felül nem tartalmaz részleteket. Azt gondolom, jogalkotói értelmezés nélkül e fogalom a jogalkalmazók számára megfoghatatlan, nehezen kezelhető. A D17 jelzés alatti „a munkavégzéssel vagy a munkakörnyezettel kapcsolatos egyéb betegségek” kategória azonban alkalmas lehet a munkahelyi stressz-eredetű megbetegedések befogadására (ld. 1. sz. melléklet), ily módon - véleményem szerint - az ilyen típusú egészségkárosodások is minősülhetnek foglalkozási megbetegedésnek. A bírói gyakorlat egyelőre – talán a tisztázatlan jogi helyzet miatt – nem ezt az álláspontot képviseli, s következetesen a munkavállalót kötelezi az egészségkárosodás és a munkavégzés közötti okozati összefüggés bizonyítására.

A külföldi jogesetekben már van példa arra, hogy a bíróság a munkahelyi stressz által kiváltott egészségkárosodást foglalkozási megbetegedésnek minősítette. 1996-ban az Egyesült Királyságban egy szociális munkás volt az első olyan munkavállaló, aki sikeresen érvényesítette igényét munkáltatójával szemben azon a jogcímen, hogy idegösszeomlását a túlmunka, a munkahelyi túlterhelés [ld. 1. sz. melléklet aa) pontja] okozta.¹¹¹

Olaszországban pedig egy munkavállaló a szívrohama miatt kapott kompenzációt, melyet szintén a túlzottan nagy munkateher miatti munkahelyi stressznek tulajdonított a bíróság.

¹⁰⁹ CSÉFFÁN 2008. 474.

¹¹⁰ Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 10439/1997/3.

¹¹¹ <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/11/study/tn0111109s.htm> (letöltés: 2007. 09. 12.)

A munkahelyi stresszel összefüggésbe hozható megbetegedések számának emelkedésével mind a hazai munkáltatóknak, mind a magyar igazságszolgáltatási szerveknek számolnia kell azzal, hogy vélhetően egyre több károsult kíván ilyen jellegű károsodás okán kártérítési igényt érvényesíteni. Ezzel kapcsolatosan még viszonylag kiforratlan a hazai jogalkalmazás, elvértve akadnak ilyen esetek.

A Legfelsőbb Bíróság egy 1996. évi döntésében kimondta, hogy „a munkavégzéssel szükségszerűen együtt járó konfliktusok – egyéb körülmények nélkül – önmagukban nem minősülnek a munkavállaló egészségromlását okozó (vétkes) munkáltatói magatartásként”¹¹². Ennek a megállapításnak némiképp ellentmond, hogy egy másik esetben a bíróság elfogadni látszott, hogy a munkavállaló ideggyengeségi tünetei részben munkahelyi konfliktussal magyarázhatóak, ezért a konfliktusból fakadó stressz munkáltató kártérítési felelősségének alapja lehet¹¹³.

Nagy jelentőséget tulajdonítok a Fővárosi Bíróság egy 2001-es határozatának is, amelyben szintén megállapították a munkáltatói kárfelelősség fennállását a munkavállaló magas vérnyomás betegségével és pszichés problémáival kapcsolatosan, amelyeket az eljárásba bevont szakértő egyértelműen összefüggésbe hozott a munkahelyi konfliktusokkal.¹¹⁴

Hasonlóképpen van példa arra is, hogy a Legfelsőbb Bíróság nyolcszázezer forint nem vagyoni kártérítést ítél meg a felperes munkavállalónak, aki a munkáltató jogellenes intézkedései miatt hosszabb pereskedésre kényszerült, és ebből kifolyólag idegi problémák léptek fel nála.¹¹⁵

Véleményem szerint az ilyen típusú kártérítési igények „Achilles-ina” a munkaviszonnyal való okozati összefüggés bizonyításának a kérdése. Tekintettel arra, hogy az összefüggés fennállásának megtétele olyan ténykérdés, amely jelentős szakértelmet igényel, minden esetben szükségesnek látom a kérdésben igazságügyi orvosszakértő ki rendelését.

Azt gondolom, vitathatatlan, hogy az életünk más területein jelenlévő stresszkeltő körülmények (például családi konfliktusok, nem várt kiadások) közrehathatnak a stressz okozta betegségek kialakulásában. Ezek olyan tényezők, amelyek bizonyos szinten mindannyiunknál megfigyelhetők, tehát a kérdés nem az, hogy az adott egészségkárosodást a stressz idézte-e elő, hanem az, hogy a konkrét esetben az egészségkárosodást döntően a munkavállalónál fellépő munkahelyi stresszre vezethető-e vissza.

Tisztább, egyértelműbb és a munkavállalókra nézve kedvezőbb helyzetet teremtene, ha a jogalkotó a foglalkozási megbetegedések között konkrétan nevesítené a munkahelyi stressz okozta betegségeket, áttolva ezzel a bizonyítási terhet a munkáltatóra.

A munkahelyi stressz következményeként előállt egészségkárosodások miatti kártérítési igények elismerése, peres úton való érvényesíthetősége álláspontom szerint a munkahelyi stressz elleni küzdelem kulcsfontosságú kérdése.

Az ilyen követelések nem példa nélküliek sem a hazai, sem a külföldi joggyakorlatban, bár az okozati összefüggés bizonyítása az esetek többségében nehézséget okoz.

¹¹² Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 10379/1996/4.

¹¹³ BH 2005. 443.

¹¹⁴ Fővárosi Bíróság 49. Mf. 21978/2001/11.

¹¹⁵ Legfelsőbb Bíróság Mfv. II. 10575/1998.

III. 7. Következtetések

A munkahelyi stressz egy rendkívül összetett jelenség, azonban ha megpróbáljuk csak a jogra vetítve szemlélni, megállapítható, hogy egy olyan, a munkahelyen jelenlévő tényező, amely potenciálisan magában hordozza a megbetegedések és a munkahelyi balesetek kialakulásának a veszélyét. E tulajdonságát tekintve betagozódik a többi munkahelyi kockázat sorába, azonban megkülönbözteti az a jellegzetessége, hogy objektíve nem mérhető, hiszen mindig megmarad az az el nem hanyagolható jelentőséggel bíró szubjektív elem, hogy az adott mértékű stressz hogyan hat az adott munkavállalóra.¹¹⁶ Jogi szabályozásának nehézségei elsősorban ebből a sajátosságból adódnak.

Habár a munkavédelmi törvény szigorítása növelte a munkahelyi stressz következményeivel szembeni védelem szintjét azzal, hogy nevesítette pszichoszociális kockázatként, azt gondolom, az alapvető problémát nem oldotta meg. Megvalósíthatónak tartom a szakszervezetek azon felvetését is, hogy szülessék külön jogszabály a stresszről. Ennek egyik alapfeltétele egy olyan elfogadott mérőskála felállítása, amely a jog számára megfoghatóvá teszi magát a stressz jelenségét. Természetesen ennek a „stressztörvénynek” a kodifikálása körültekintő előkészítő munkát és más tudományterületek képviselőinek széleskörű bevonását igényelné. A stressz egzakt jogszabályi meghatározása hozzásegítené a munkavállalókat kártérítési igényeik érvényesíthetőségéhez, ezzel növelve a bírói jogvédelem szintjét.

Érdekesnek tartom Bányai Gábor de lege ferenda javaslatát, aki azon az állásponton van, hogy az esélyegyenlőségi terv mintájára a munkáltatókat egy ún. munkahelyi stressz mentesítő program kidolgozására kellene kötelezni, s ily módon a megoldás kidolgozását a munkáltató és a munkavállaló közös feladatává tenni¹¹⁷. Az elképzeléssel elsősorban azért nem értek egyet, mert – véleményem szerint – indokolatlanul növelné a munkáltató adminisztrációs terheit, mivel a munkáltatót az Mvt.-ben előírt kockázattertelés körében is széleskörű dokumentációs kötelezettség terheli¹¹⁸.

¹¹⁶ Ha a munkavállalót például áramütés éri a munkahelyén, függetlenül a konkrét személy kvalitásaitól, fizikai és lelki adottságaitól, az áramütés következményei meglehetősen nagy pontossággal megjósolhatóak. Azt azonban, hogy a munkahelyi monotonitás, a konfliktusok, vagy például az állás elvesztése miatti szorongás mekkora stresszt vált ki a munkavállalónál és az milyen rövid- illetve hosszútávú eredményekre vezet, nehéz előre megmondani.

¹¹⁷ BÁNYAI 2008.

¹¹⁸ Mvt. 54.§ (5) bek.

Összegzés

„Nincs olyan jogszabály, törvényi kényszer, ami helyettesíthetné az egymás iránti figyelmet, megbecsülést, toleranciát és szolidaritást”.¹¹⁹

A munkahelyi stresszről mindenkinek vannak elképzelései, hiszen hatását a munkavállalók többsége nap mint nap saját bőrén érzi. A jelenség mára olyan súlyossá vált, hogy annak káros következményei túlmutatnak a munkavállalón és a munkáltatón egyaránt, s nemzetgazdasági szinten okoznak jelentős gondokat. Így tehát a jogász sem mehet el a kérdés mellett azzal, hogy ez nem egy jogi gyökerű anomália, hanem meg kell vizsgálni a rendelkezésre álló eszközöket, s alkalmassá kell tenni arra, hogy bevethetőek legyenek a károk elhárítása érdekében.

Hatályos jogrendszerünk vizsgálata során azt tapasztaltam, hogy a jogalkotó kissé bátortalanul nyúl a témához, holott mindenkinek a közös érdeke azt kívánja, hogy a jogszabályok a munkavállaló munkahelyi egészségét és biztonságát a lehető legmagasabb szinten garantálják. Számos jogszabály kötelezi a munkáltatót arra, hogy ennek feltételeit megteremtse, de konkrét intézkedés megtételét ritkán írják elő. A munkavédelmi törvényben szereplő munkahelyi kockázatértékelés megy el a legtovább e téren, s előírásai egy klasszikus fizikai vagy kémiai kockázati tényezőnél maradéktalanul biztosítják a védelmet, de nem így a munkahelyi stressznél, amely pszichés alapjainál fogva jelentősen eltér a hagyományos munkavédelmi kockázatoktól.

Véleményem szerint két megoldási út mutatkozik járhatónak, amelyek azonos végcél irányába mutatnak, tudniillik ha már kialakult a munkavállalónál a munkahelyi stresszre visszavezethető kár, ezért a munkáltatót olyan objektív kártérítési felelősség terhelje, amelyre vonatkozólag a kártérítési igény a magyar bíróság előtt valóban érvényesíthető.

a) Az egyik módszer a védelem hézagainak pótlására egy új jogszabály megalkotása, amely figyelemmel van a munkahelyi stressz specifikumaira, s ehhez igazítja a munkáltatói kötelezettségeket. Azt gondolom, ez esetben feltétlenül szükséges egy jogilag kezelhető stresszfogalom kialakítása, amely egyértelműen meghatározza, hogy mi az, ami jogi szempontból stressznek illetőleg stresszt kiváltó tényezőnek tekinthető.

Bár szerencsésnek tartanám a kérdést – alkotmányos összefüggéseire és az állampolgárok széles körének érintettségére tekintettel - törvényi szinten szabályozni, a speciális munkavédelmi kockázatokra vonatkozó szabályokhoz hasonlóan egy miniszteri rendelet kiadása is megfelelő megoldásnak látszik. A külön jogszabály megalkotásának elsősorban az lehet az előnye, hogy lehetőséget ad a stresszel kapcsolatos alapfogalmak meghonosítására a jogrendszerben.

b) A másik módszer, amelyet személy szerint egyszerűbbnek és ésszerűbbnek tartok, hogy a jogalkotó a foglalkozási betegségek között nevesíti a pszichés kimerültségből potenciálisan kialakuló betegségeket. Ily módon a munkavállaló a kártérítési per során nem szembesülne a munkaviszonnyal való okozati összefüggés bizonyításának nehézségeivel, ehelyett a munkáltatónak kellene kimentenie magát az objektív felelősség alól.

¹¹⁹ http://www.hrportal.hu/article_print.phtml?id=60124 (letöltés: 2007. 10. 22.)

Ez minden bizonnyal arra kényszerítené a munkáltatókat, hogy a munkahelyi stressz következményeinek kivédése érdekében minden lehetséges eszközt igénybe vegyenek.

Valójában mindkét megoldás azt eredményezné, hogy a munkavállalók nagyobb biztonságban érezhetnék magukat a stresszel összefüggésben bekövetkezett károkkal szemben.

Az igényérvényesítés megkönnyítésénél is fontosabb feladat, hogy a kármentés helyett (vagy inkább mellett) a hatékony prevencióra helyezzük a hangsúlyt, s arra ösztönözzünk minden munkáltatót és minden munkavállalót, hogy fékezze meg a folyamatot még a súlyos károk bekövetkezése előtt. Ennek érdekében a munkáltató jogi kötelezettségeként kellene nevesíteni a stressz kezelését munkavállalói körében, ösztönözni az egészségmegőrző munkáltatói kezdeményezéseket, s anyagi erőforrásokat juttatni (pl. kiterjedt pályázati alapok formájában) a munkáltatók és a munkavállalók számára. A munkavállalók esetében helyes fejlődési iránynak vélem, hogy a stressz leküzdését elősegítő vállalati juttatások megjelentek a vállalatok cafeteria-csomagjaiban.

Mellékletek

1. számú melléklet: Munkahelyi stresszorok
2. számú melléklet: Az Európai Unió munkavédelmi struktúrája

1. sz. melléklet: Munkahelyi stresszorok

Munkahelyi stresszorok		
a) a feladattal kapcsolatos stresszorok	aa) mennyiségi vagy minőségi túl- vagy alulterhelés (pl. túl sok vagy nagyon összetett feladatok, rendkívüli munkavégzés)	
	ab) kedvezőtlen munkafeltételek (pl. időnyomás), veszélyes munkakörülmények (pl. nagy magasságban dolgozók)	
	ac) változások a munkában, feladatokban (pl. új munkakör, esetleg új állás)	
	ad) gyors technológiai változások, a munka intenzitásának növekedése	
	ae) monotonitás (pl. szalag mellett dolgozók)	
	af) a személyes képességek kibontakoztatásának, fejlesztésének hiánya	
b) a munkakörnyezettel kapcsolatos stresszorok	ba) a fizikai környezet jellemzői (pl. elégtelen megvilágítás, zaj, kellemetlen szagok, nem megfelelő hőmérséklet)	
c) a szervezetben betöltött szereppel kapcsolatos stresszorok	ca) egyéni szinten	caa) szerep-kétértelműség (tisztázatlan feladat- és hatáskör, a követelmények és a felelősség pontatlan megfogalmazása vagy megfogalmazásának hiánya)
		cab) szerep-konfliktus (egymásnak ellentmondó elvárások)
		cac) túl sok (pl. bíró, autóbuszvezető) vagy túl kevés felelősség
		cad) túlzott ütemű vagy nem elégséges előléptetés
		cae) a feladatok és készségek tekintetében a rugalmasság iránti megnövekedett igény (pl. mobilitás)
	cb) csoport szinten	cba) az összetartás, jó munkatársi kapcsolatok hiánya
		ccb) csoporton belüli konfliktusok, rivalizálás
		cbc) a felettséggel vagy a beosztottal való kapcsolat
		cbd) zaklatás, megfélemlítés (munkahelyi pszichoterror) ¹²⁰
	cc) szervezeti szinten	cca) szervezeti légkör és kultúra
		ccb) vezetési stílusok, a támogatás, a kommunikáció hiányosságai
		ccc) ellenőrzési rendszerek, elismerés és jutalmazás hiánya
		ccd) a technológia
		cce) túlságosan alacsony fizetés
		ccf) az állás bizonytalansága, a tevékenységek kihelyezése, határozott időre szóló szerződés

¹²⁰ Szinonim kifejezésként használják a pszichoterror, a mobbing, a bullying és a szociális stressz szavakat arra a jelenségre, amikor valamely személyt a munkahelyén folyamatosan, ismétlődően és huzamos ideig piszkálnak, zaklatnak, gyötörnek munkatársai, akik olykor a fizikai bántalmazástól és az anyagi károkozástól sem rettennek vissza. A mobbing folyamata az áldozat szempontjából négy fázisra osztható, s a folyamat végeredménye a kikerülés a munkahelyről, rosszabb esetben a munkaerőpiacról. DR. MARTON TAMÁS: *Mobbing-, bullying-, pszichoterror-, szociális stressz a munkahelyen*. Munkaügyi Szemle 7-8/2006.

A jelenségnek különleges aktualitást ad, hogy a szociális partnerek ebben a témában írták alá legfrissebb, 2007. április 26-án elfogadott autonóm keretmegállapodásukat. Lásd részletesen 2.4.2.

Munkahelyi stresszorok		
d) szervezeten kívüli stresszorok	da) a munka és a magánélet egyensúlyának a hiánya (különösen a családos nők esetén bír jelentőséggel)	
	db) a személyes hitek, meggyőződések és a vállalati politika közötti konfliktusok	
	dc) elidegenedés, elszigetelődés (pl. ellenőr, vendégmunkások)	
	dd) gyakori költözés (egyres foglalkozásoknak tipikus jellemzője, pl.: diplomata)	
	de) közlekedés a munkahelyre, vezetés	
	df) vidéki vagy városi életkörülmények	
e) speciális rétegek stresszorai	ea) nők	eea) munkahelyi szexuális zaklatás
		eab) a családi és munkahelyi szerepek összeegyeztetésének nehézségei
		ecac) a férfiakéhoz képest lassabb karrierfejlődés, alacsonyabb munkabér
		ead) szülést követően a munkaerőpiacra való visszatérés nehézségei
	eb) vezetők	eba) nagymértékű felelősség (esetleg kevés tényleges hatalommal párosulva)
		ebb) folyamatos támadások alulról és felülről (tipikusan a középvezetői rétegre jellemző)
	ec) beosztottak	eca) a kontroll hiánya (nincs beleszólásuk a saját munkájukkal kapcsolatos döntésekbe)
	ed) fogyatékkal élők	eda) az elhelyezkedés és az állás megtartásának nehézségei
		edb) lealacsonyító, megalázó bánásmód
		ecb) állapotuknak és képességeinek nem megfelelő feladatok ¹²¹

Forrás: <http://erg.bme.hu/szakkepzes/3felev/szakkepzfejzet.pdf> (2007.10.17.)

Azt gondolom, e terjedelmes felsorolás kellőképpen érzékeltetni, hogy milyen szerteágazó azoknak a tényezőknél a köre, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére. Hozzá kell tenni, hogy a lista – legyen bármilyen széleskörű is – sosem tekinthető lezártnak, hiszen a munka világának fejlődése folyamatosan gerjeszti újabb és újabb stresszkeltő tényezők kialakulását, miközben az emberek stressztűrő képessége – az egyre növekvő inger mennyiség hatására – csökkenni látszik.

¹²¹ például a hagyományosan vakok által végzett kefe- ill. seprűkészítés éppen az ujjbegyeket károsítja, melyeknek tökéletes épsége elengedhetetlen a Braille-írás érzékeléséhez, olvasásához.

2. számú melléklet: Az Európai Unió munkavédelmi struktúrája

	89/391/EGK irányelv	a dolgozók munkahelyi egészségügyének és munkahelyi biztonságának javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről
1.	89/654/EGK irányelv	a munkahelyekről
2.	89/655/EGK irányelv	a munkaeszközökről
3.	92/58/EGK irányelv	a biztonsági és egészségvédelmi jelzésekről
4.	89/656/EGK irányelv	a munkavállalók által a munkavégzés során használt egyéni védőeszközökre vonatkozó biztonsági és egészségvédelmi követelményekről
5.	90/679/EGK irányelv	a munkavállalók védelméről a munka közben használt biológiai hatóanyagokkal szemben
6.	90/394/EGK irányelv	a munkavállalók munkahelyi rákkeltő anyagok hatása elleni védelméről
7.	83/477/EGK irányelv	a munkavállalók munka közbeni azbeszt terhelésével kapcsolatos kockázatokkal szembeni védelméről
8.	78/610/EGK irányelv	a vinilklorid monomerekre kitéve munkavállalók egészségének védelmére vonatkozó tagállami jogi és közigazgatási rendelkezések összehangolásáról
9.	90/269/EGK irányelv	a munkavállalók hátsérülésének kockázatával járó kézi tehermozgatás okozta kockázatokkal szembeni védelméről
10.	90/270/EGK irányelv	a biztonsági és egészségvédelmi követelmények legalacsonyabb szintjéről a képernyő előtt végzett munka esetén
11.	86/188/EGK irányelv	a munkavállalók munkahelyi zaj expozíciója elleni védelméről
12.	91/322/EGK és 96/94/EK irányelvek	a vegyi anyagok határértékeire vonatkoznak a munkahelyi expozíció során
13.	98/24/EK irányelv	a munkavégzés alatt vegyi anyagok hatásának kitéve munkavállalók egészségének és biztonságának védelméről
14.	92/85/EGK irányelv	a terhes, a nem régen szült és a szoptató anyák munkahelyi védelméről

Forrás: szerző saját forrása

Rövidítések jegyzéke

Ebtv.	1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól
ILO	Nemzetközi Munkaügyi Szervezet
Mt.	1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről
Mvt.	1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről
NM rendelet	27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról
OÉT	Országos Érdekegyeztető Tanács
OMMF	Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség
OSHA	Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség
WHO	Egészségügyi Világszervezet

*Források jegyzéke**Jogszabályok*

- 67/548/EGK irányelv a veszélyes anyagok osztályozására, csomagolására és címkézésére vonatkozó törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések közelítéséről
- 89/391/EGK irányelv a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről
1949. évi XX. törvény a Magyar Köztársaság Alkotmánya
1987. évi XI. törvény a jogalkotásról
1989. évi XXXII. törvény az Alkotmánybíróságról
1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről
1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről
1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól
1999. évi C. törvény az Európai Szociális Karta kihirdetéséről
2000. évi LXXV. törvény a mezőgazdasági munkaügyi ellenőrzésről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1969. évi 53. ülészakán elfogadott 129. számú Egyezmény kihirdetéséről
2007. évi CLXI. törvény a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény módosításáról
2009. évi VI. törvény a Módosított Európai Szociális Karta kihirdetéséről
1976. évi 9. törvényerejű rendelet az Egyesült Nemzetek Közgyűlése XXI. ülészakán, 1966. december 16-án elfogadott Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya kihirdetéséről
- 89/1995. (VII. 14.) Korm. rendelet a foglalkozás-egészségügyi szolgálatról
- 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendelet a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény végrehajtásáról
- 65/2008. (III. 29.) Korm. rendelet a vizitdíj és a kórházi napidíj megszüntetésével kapcsolatos egyes kormányrendeletek módosításáról és hatályon kívül helyezéséről
- 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról
- 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról
- 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről
- 18/2007. (V. 10.) SZMM rendelet egyes miniszteri rendeleteknek az egységes munkavédelmi hatóság megszervezésével kapcsolatos módosításáról

Könyvek, tanulmányok, cikkek:

- A munkajog nagy kézikönyve.* Complex Kiadó Kft., Budapest, 2006.
BÁNYAI GÁBOR: *Karoshi, avagy a munkavállaló halála.* Magyar Jog 2/2008.
CSÉFFÁN JÓZSEF: *A Munka Törvénykönyve és magyarázata.* Szegei Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2008.
GULYÁS PÉTER: *Az egészség alkotmányos védelme.* Magyar Jog 11/2004.
KISS GYÖRGY: *Munkajog.* Osiris Kiadó, Budapest, 2005.
KLEINSCHMIDT, CAROLA: *A munkavállalók betegre dolgozzák magukat.* Reflex 2/2007.
MARTON TAMÁS: *Mobbing-, bullying-, pszichoterror-, szociális stressz a munkahelyen.* Munkaügyi Szemle 7-8/2006.
PRUGBERGER TAMÁS: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog.* KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2001.
RADNAY JÓZSEF: *Munkajog.* Szent István Társulat, Budapest, 2004.
TRÓCSÁNYI LÁSZLÓ: *A mi alkotmányunk.* Complex Kiadó Kft., Budapest, 2006.

GABRIELLA BERKI

WORKPLACE STRESS FROM
THE LABOUR LAWS' POINT OF VIEW

(Summary)

This study deals with the issues of labour law in connection with workplace stress. The actuality of this matter is showed by the European trends, as European social partners signed two framework agreements on this topic in the recent years.

The connection between labour law and workplace stress is rather apparent. If the employee suffers damages and the damages and his work may be connected, the responsibility of the employer is to be examined.

Workplace stress is a special occupational risk, which needs to be tackled taking into account its characteristics. After a short introduction to the nature of workplace stress, its definition, causes, consequences and strategies how to handle it, I analyze the points at which workplace stress is attached to the legal system. However, the emphasis is laid on the employers' responsibility and occupational health and safety.

In my opinion, there are two ways of solving the problem, which offer the same result: if workplace stress causes damage to the one's health, labour law has to ensure the right to the employee to bring a case and to demand recompense in front of the court. Firstly, a new regulation might be accepted which takes into account the special characteristics of workplace stress. Secondly, the legal situation might be clarified in the framework of the recent regulation.