

15/2025. (XII.1.) sz. rektori-kancellári együttes utasítás a Szegedi Tudományegyetemen a kikapcsoláshoz való jog érvényesülésének biztosítása érdekében bevezetett intézkedésekről

Preambulum

A Szegedi Tudományegyetem elkötelezett a munkavállalók munka és magánélet egészséges egyensúlyának támogatása, valamint a túlterhelés, a pszichoszociális kockázatok és a technológiai eszközök nem rendeltetésszerű használatából fakadó terhek megelőzése mellett. A digitális eszközök a munkavégzés hatékonyságát növelhetik, ugyanakkor – indokolatlan használat esetén – elmoshatják a munkaidő és a pihenőidő közötti határokat, és megzavarhatják a munkavállalók regenerálódását.

Az Egyetem hangsúlyozza, hogy a munkavállalók munkaidőn kívüli időszaka védett, és a munkáltató nem várhat el rendelkezésre állást vagy elérhetőséget a munkaidő leteltét követően. A munkatársak kötelesek tartózkodni egymás munkaidőn kívüli megkeresésétől.

A kijelentkezéshez való jog azt jelenti, hogy a munkavállaló a munkaidőn kívül mellőzheti a munkával kapcsolatos elektronikus kommunikációt és a munkaeszközök használatát, és emiatt őt semmilyen hátrány, megkülönböztetés vagy megtorlás nem érheti.

Jelen utasítás az Alaptörvény XI. cikkében, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.), valamint az Európai Unió munkaidő-szervezésre, átlátható és kiszámítható munkafeltételekre, illetve a kijelentkezéshez való jogra vonatkozó irányelveiben és állásfoglalásaiban megfogalmazott elvekre figyelemmel kerül kiadásra.

1. Az utasítás célja

1. § Jelen utasítás célja a Szegedi Tudományegyetem munkavállalói munka és magánélet közötti egészséges egyensúlyának biztosítása, valamint a munkavállalók munkaidőn kívüli pihenéshez való jogának érvényesítése, különös tekintettel a 7. §-ban foglalt szabályozókra és a „kikapcsoláshoz való jog” (right to disconnect) elvére.

2. Az utasítás hatálya

2. § (1) Jelen utasítás személyi hatálya kiterjed a Szegedi Tudományegyetem valamennyi munkaviszonyban, egészségügyi szolgálati jogviszonyban, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban foglalkoztatott munkavállalójára (a továbbiakban együtt: munkavállalók), a munkáltatói jogkör gyakorlóira, a szervezeti egységek vezetőire.

(2) Az utasítás tárgyi hatálya a munkavállalók kijelentkezéshez (kikapcsoláshoz) való jogának gyakorlására terjed ki.

(3) Jelen utasítás alkalmazásában „kijelentkezés”: a munkavállaló a munkaidőn kívül, közvetlenül vagy közvetve nem folytat digitális eszközökkel végzett munkával kapcsolatos tevékenységet vagy nem tart fenn munkavégzésre alkalmas kommunikációt;

(4) Kötetlen munkarend sajátosságai: A kötetlen munkarendben dolgozó munkavállalók (pl. oktatók, kutatók) esetében a munkaidőn kívüliség értelmezése a következő:

- a) munkaidőnek minősül a munkaköri feladatok ellátásához szükséges idő;
- b) ezen túlmenően – egyéni autonómiájuk tiszteletben tartásával – a pihenőidő védelme irányadó;
- c) a kijelentkezéshez való jog őket is megilleti, a munkaszervezési sajátosságok figyelembevételével.

(5) Megbízási jogviszonyban vagy közérdekű önkéntes tevékenység körében végzett oktatási tevékenység esetében a kikapcsoláshoz való jog a fenti jogviszonyok esetén is értelmezendő, azaz elvárható, hogy az esetleges feladatellátási időn kívüli feladatkerés csak előre tervezett, megfelelő időben közölt formában történjen.

3. A kikapcsoláshoz való jog gyakorlása

3. § (1) A munkavállaló jogosult, hogy munkaidőn túl:

- a) ne legyen köteles e-mailjeit olvasni vagy azokra válaszolni;
- b) ne legyen köteles szolgálati telefont fogadni vagy más elektronikus úton elérhetőnek lenni;
- c) pihenőidejét, szabadságát zavartalanul töltsse.

(2) Az elektronikus kommunikáció (e-mail, telefon, üzenetküldő rendszer) munkaidőn túli használata a munkavállaló részéről kizárólag önkéntes lehet, annak megtagadása nem képezheti semmilyen formában hátrányos megkülönböztetés alapját.

4. Munkaidőn túli kapcsolattartás korlátozása

4. § (1) A szervezeti egység vezetői, valamint más felettesi jogkört gyakorló személyek kötelesek tartózkodni attól, hogy a beosztott munkavállalókat munkaidőn kívül munkavégzésre utasítsák, kivéve vis maior helyzet esetén.

(2) Folyamatos rendelkezésre állást igénylő munkakörök esetében a munkaidőn túli feladatok elrendelése külön szabályzatban vagy szerződésben kerül meghatározásra, az Mt. 107-109. § szerint. (pl. IT-ügyelet, műszaki hibaelhárítás).

(3) Minden szervezeti egység vezetője lehetőség szerint biztosítja, hogy az általa irányított munkavállalók e jogukat ténylegesen gyakorolhassák.

5. Kivételes esetek

5. § (1) Az utasítás alkalmazásában vis maiornak minősül különösen:

- a) személy- és létesítménybiztonságot veszélyeztető esemény;
- b) informatikai rendszer kritikus meghibásodása;
- c) határidős, el nem halasztható jogi vagy hatósági eljárás;
- d) egyéb, a fenntartó vagy jogszabály által meghatározott rendkívüli eset.

(2) A vis maior megállapítása: A vis maior fennállását a szervezeti egység vezetője állapítja meg, és azt haladéktalanul, egyértelműen közli az érintett munkavállalóval (telefon, SMS vagy e-mail formájában). Vis maior esetben a munkáltató és a munkavállaló együttműködési kötelezettsége körében, a rendkívüli helyzet elhárultáig, kivételesen a munkavállaló munkaidőn kívül is kérhető infokommunikációs eszköz rövid idejű használatára. Rövid idejű infokommunikációs eszközhasználatnak minősül: maximum 15 perc/alkalom. A hosszabb idejű munkavégzést a jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően szükséges díjazni.

6. Panaszkezelés

6. § (1) Panaszt tehet az a munkavállaló, akit ismétlődően vagy visszaélészerű módon keresnek meg munkaidőn kívül.

(2) A panasz a humanpolitika@szte.hu e-mail címre küldhető meg.

A bejelentésnek tartalmaznia kell a sérelmezett esetek:

- időpontját,
- körülményeit,
- az érintett személyeket.

(3) A panaszt a rektor vagy a kancellár 30 napon belül kivizsgálja, és intézkedést hoz, amely lehet:

- a) figyelemfelhívás;
- b) munkaszervezési korrekció;
- c) jogsértés esetén munkáltatói intézkedés.

(4) A munkavállalót a panasz előterjesztése miatt semmilyen hátrány nem érheti.

7. Jogszabályi hivatkozások

7. § Jelen utasítás az alábbi rendelkezéseken alapul

- Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve a munkaidő bizonyos szempontjairól
- 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről
- Magyarország Alaptörvénye, XI. cikk – pihenéshez való jog
- Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye (SOC/635, 2021): A kikapcsoláshoz való jogról
- ILO Egyezmények: különösen a 1. és 14. számú egyezmények a munkaidőről és a heti pihenőidőről

8. Záró rendelkezések

8. § Jelen utasítás 2026. január 1. napján lép hatályba.

Kelt: Szegeden, 2025. év november hó 28. napján

Prof. Dr. Rovó László s.k.

rektor

Dr. Fendler Judit s.k.

kancellár