

---

---

# A közérdekű munka és a munkaviszony összehasonlító elemzése

Dominek Dalma Lilla\*

---

A munkaviszony és a közérdekű munka összehasonlító elemzése során fő célunk, hogy megismerjük és bemutassuk a két jogi fogalom elméleti és gyakorlati hátterét. A tanulmány részletesen elemzi a munkaviszony és közérdekű munka sajátosságait, azok alanyait, illetve a munkaviszony és a közérdekű munkavégzés munkajogi sajátosságainak összehasonlítását. A munkajog és a büntetőjog komplexen jelenik meg egy területen és a szerző igyekszik bemutatni az összefüggéseket a két terület közt, illetve rávilágítani arra, hogy a közérdekű munka miként szolgálja a köz érdekeit. Kitérünk a speciális szabályokra és részletesen elemzésre kerülnek a munkaviszony, illetve a közérdekű munkavégzéssel kapcsolatos kérdések.

**Kulcsszavak:** munkajog, közérdekű munka, munkavégzés, összehasonlítás

## Comparative analysis of employment and work in the public interest

In the comparative analysis of employment and work in the public interest, our main goal is to get to know and present the theoretical and practical background of the two legal concepts. The study analyzes in detail the characteristics of the employment relationship and public interest work, their subjects, and the comparison of the employment law characteristics of the employment relationship and public interest work. Labor law and criminal law appear in a complex area in one area, and the author seeks to present the connections between the two areas and to highlight how public interest work serves the interests of the public. We cover the special rules and analyze in detail the issues related to the employment relationship and the work in the public interest.

**Keywords:** labor law, work in the public interest, working, comparison

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.4.2109>

## 1. Bevezetés

A tanulmány célja, hogy feltárja a közérdekű munka és a munkajogviszony elemeit, azokat párhuzamba állítsa és az összehasonlító elemzés során bemutassa a különbségeket. A téma feldolgozására az összehasonlító elemzést alkalmaztuk, azaz megvizsgáljuk a közérdekű munka és a munkaviszony

---

\* Egyetemi adjunktus, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Államtudományi és Nemzetközi Tanulmányok Kar, Társadalmi Kommunikációs Tanszék.

sajátosságait és azokat bemutatjuk a tanulmányban. A munkaviszony és a közérdekű munka összehasonlító elemzése során fő célunk, hogy bemutassuk a két jogi fogalom elméleti és gyakorlati hátterét jogszabályokra és szakirodalomra lapozva. A tanulmány relevanciájaként kiemelendő, hogy ilyen összehasonlítás még nem történt. A tanulmány részletesen elemzi a munkaviszony és közérdekű munka sajátosságait, azok alanyait, illetve a munkaviszony és a közérdekű munkavégzés munkajogi sajátosságainak összehasonlítását. A tanulmányban az elméleti aspektusok bemutatására törekszünk és részletesen elemzésre kerül a munkaviszony, illetve a közérdekű munkavégzéssel kapcsolatos kérdések.

## 2. Elméleti aspektusok

**2.1. A munkaviszony sajátosságai.** A tanulmány elején tisztázandó kérdés a munkajog fogalmának és tárgyának meghatározása. Kiemelendő, hogy két nagy jogterületről beszélhetünk, mely a magánjog és a közjog. „A közjog a Római állam érdekét tartja szem előtt, a magánjog pedig az egyesek hasznát”- fogalmazta a római jogász Ulpianus.<sup>1</sup> Tanulmányaim alatt úgy fogalmaztuk meg, hogy a közjog a „közérdekkel” a magánjog pedig a „magánérdekkel” foglalkozik. „A munkajog, mint jogág a szerződés alapján, ellenérték (díjazás fejében), más részére alárendeltségben végzett munkával kapcsolatos, úgynevezett önállótlan munkavégzésre irányuló emberi magatartások, valamint az azokkal összefüggésben kialakuló úgynevezett kollektív munkaviszonyokat szabályozó jogi normákat foglalja magában.”<sup>2</sup> A munkajog két nagy területre osztható: a. individuális munkajogra és b. kollektív munkajogra.

a. Az individuális munkajogon belül megkülönböztethetjük a munkajogviszony dinamikáját és statikáját. A munkajogviszony dinamikája annak keletkezésére, módosítására, megszűnésére és megszüntetését foglalja magába. A statika a munkaviszony lényegi vonásaira fekteti a hangsúlyt, a feleket megillető jogokra és kötelezettségekre. Vagyis a munkajogviszony tartalmára, a munkaidőre, pihenőidőre, munkabérre, a kártérítés és a vétkes kötelezettségszegésért való felelősségre, illetve a munkaügyi jogvitákra.

b. A kollektív munkajog a munkáltató, a munkavállaló, illetve az állam, valamint az azt képviselő szervezetek, mint ún. szociális partnerek közötti kapcsolatokat rendező jogszabályokat takarja.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Publicum ius est quod ad statum rei romanae spectat, privatum quod ad singulorum utilitatem: sunt enim quaedam publice utilia, quaedam privatim. Publicum ius in sacris, in sacerdotibus, in magistratibus constitit. Privatum ius tripertitum est: collectum etenim est ex naturalibus praeceptis aut gentium aut civilibus.” (D. 1, 1, 1, 2, vö.: Hármaskönyv. Prologus 2. §. 3.)

<sup>2</sup> Dr. Halmos Szilvia - Dr. Petrovics Zoltán: Munkajog. In: <https://opac.uninke.hu/webview?infile=&sobj=9281&source=webvnd&cgimime=application%2Fpdf%0D%0D> Nemzeti Közszerződési Egyetem Közigazgatás-tudományi Kar Budapest, 2014 13. o.

<sup>3</sup> Prugberger- Kenderes- Mélypataki: A munka- és közszolgálati jog intézményrendszerének kritikai és összehasonlító elemzése Novotni Kiadó, Miskolc, 2012, 23. oldal

A munkaviszony egy olyan szerződés alapján keletkező jogviszony, melyben a munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy a munkáltató részére egy meghatározott munkakörbe tartozó feladatokat annak utasításai szerint elvégezze, a munkáltató pedig őt foglalkoztatja, és a munka ellenértékeként munkabért fizet. A munkavégzés lehet önálló, - ez azt jelenti amikor a munkát végző személy munkája saját szellemi, anyagi javainak gyarapodását szolgálja -, vagy lehet önállótlan, más néven függő: amikor a munkát végző személy más részére, más javainak gyarapítása végett dolgozik.

A munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló.<sup>4</sup> Ez egyben azt is jelenti, hogy a munkavállaló-munkáltató pozíció egymással fogalompárként funkcionál. A munkaszerződést is e két fél köti. Munkáltató az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat.<sup>5</sup> A polgári törvénykönyv szerint a jogképesség nem más, mint, hogy minden ember jogképes, azaz jogai és kötelezettségei lehetnek. A jogképességet korlátozó jognyilatkozat semmis. A jogképesség az embert, ha élve születik, fogamzásának időpontjától illeti meg és a halállal szűnik meg. Az Munkatörvénykönyv szerint (továbbiakban: Mt) alapján munkáltató kizárólag az lehet, aki a polgári jog szabályai szerint jogképes. Az általános munkáltatói képesség szempontjából irreleváns a munkáltató jellege, tevékenysége vagy munkavállalóinak száma. A munkáltatói jogalanyiség általános feltétele a jogképesség, de nem feltétele a cselekvőképesség. A munkáltató a munkába lépés napjától számított 15 napon belül írásban köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkáltató jogkör gyakorlójának személyéről és később annak változásáról. Munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez. Általános szabály szerint munkavállaló az lehet, aki 16. életévét betöltötte.<sup>6</sup> Az általános munkavállalói képesség feltétele már csak a meghatározott életkor, de már nem feltétele a cselekvőképesség.

A fentiek alapján a munkajog az önállótlan, azaz függő viszonyban való munkavégzéssel foglalkozik. A munkáltató és a munkavállaló hierarchikus, alá-fölérendeltségi kapcsolatban van, ezért a munkavállaló munkájának eredménye, haszna közvetlenül a munkáltatót illeti. Azonban a munkáltató terhére esik, hogy a munka eredményét a piacon értékesítse, tehát a haszon elmaradásának kockázatát is ő viseli, s e kockázatot közvetlenül nem háríthatja át a munkavállalókra, azaz például nem csökkentheti munkabérüket az eredménytelenségre hivatkozva.

**2.2. A közérdekű munka fogalma, jelentése.** A közérdekű munka meghatározó szerepet tölt be a közszolgálat területén. Amennyiben valaki kisebb súlyú bűncselekményt követ el, a büntetés célja szabadságelvonás nélkül is elérhetővé válik. A Büntető Törvénykönyv erre a célra használja a közérdekű munka alternatíváját, azaz szabadságelvonás nélkül az elítélt jó szolgálatot tegyen a köz érdekében és később ne kövessen el bűncselekményt. A közérdekű munka szerepe, hogy a köz érdekében végezzen munkát az elítélt. A közérdekű munka tartamát órákban kell meghatározni, annak legkisebb mértéke negyvennyolc, legnagyobb

---

<sup>4</sup> A 2012. évi I. törvény 32.§

<sup>5</sup> A 2012. évi I. törvény 33.§

<sup>6</sup> A 2012. évi I. törvény 34.§

mértéke háromszáztizenkettő óra.<sup>7</sup> A közérdekű munkát az elítélt, ha törvény eltérően nem rendelkezik, hetente legalább egy napon - a heti pihenőnapon vagy a szabadidejében -, díjazás nélkül végzi.<sup>8</sup> A bíróság az ügydöntő határozatában a közérdekű munka jellegéről rendelkezik.<sup>9</sup> A közérdekű munkára ítélt köteles a számára meghatározott munkát elvégezni. Az elkövető olyan munka végzésére kötelezhető, amelyet - figyelemmel egészségi állapotára és képzettségére - előreláthatóan képes elvégezni.<sup>10</sup>

Ha az elítélt a számára meghatározott munkát önhibájából nem végzi el, a közérdekű munkát vagy annak hátralévő részét szabadságvesztésre kell átváltoztatni.<sup>11</sup> A közérdekű munka helyébe lépő szabadságvesztést büntetés-végrehajtási intézetben, fogház fokozatban kell végrehajtani.<sup>12</sup> A közérdekű munka helyébe lépő szabadságvesztés három hónapnál rövidebb is lehet.<sup>13</sup> Ha az elítéltet a közérdekű munkára ítélet után elkövetett bűncselekmény miatt végrehajtandó szabadságvesztésre ítélik, és a közérdekű munka büntetést még nem hajtották végre, a közérdekű munkát vagy annak hátralévő részét szabadságvesztésre kell átváltoztatni úgy, hogy négy óra közérdekű munkának egynapi szabadságvesztés felel meg. Az átváltoztatás után fennmaradó közérdekű munkának egynapi szabadságvesztés felel meg.<sup>14</sup> A közérdekű munka büntetésnek az összes büntetés közötti aránya minden évben folyamatosan növekedve ma már 7 % körüli.<sup>15</sup>

A közérdekű munka büntetés a végrehajtás során a többi büntetéshez képest, rendkívül sok szereplőt foglalkoztat. Az ítélező bíróság csupán a munka jellegéről határoz, majd a pártfogó felügyelő jelöli ki a munkahelyet, és az ő feladata a végrehajtás ellenőrzése is. Azonban a munkahelyen a foglalkoztató egy büntetés-végrehajtási tapasztalatokkal egyáltalán nem rendelkező résztvevő, aki a konkrét ellenőrzést végzi.<sup>16</sup> Amennyiben az elítélt önként nem tesz eleget munkavégzési kötelezettségének, akkor a közérdekű munkát szabadságvesztésre kell átváltoztatni, mely már a büntetés-végrehajtási bíró feladata.

### **3. A munkaviszony és a közérdekű munkavégzés munkajogi sajátosságainak összehasonlítása**

A munkaviszony a munkáltató és a munkavállaló szabad akarat elhatározása alapján munkaszerződéssel jön létre, míg a közérdekű munka esetében munkaviszony nem jön létre, a kiszabása határozattal történik. Munkavállalói oldalról közelítve a

<sup>7</sup> 2012. évi C. törvény 47. § (1)

<sup>8</sup> 2012. évi C. törvény 47. § (2)

<sup>9</sup> 2012. évi C. törvény 47. § (3)

<sup>10</sup> 2012. évi C. törvény 47. § (4)

<sup>11</sup> 2012. évi C. törvény 48. § (1)

<sup>12</sup> 2012. évi C. törvény 48. § (2)

<sup>13</sup> 2012. évi C. törvény 48. § (3)

<sup>14</sup> 2012. évi C. törvény 49. §

<sup>15</sup> Belovics Ervin – Gellért Balázs – Nagy Ferenc – Tóth Mihály: Büntetőjog I. Általános Rész, Budapest: HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft. 2012. 418-419.o.

<sup>16</sup> Sipos Ferenc: *Új szabályok régi gondok a közérdekű munka szabályozásában*, Miskolci Jogi Szemle, 2016/1. 75.o.

közérdekű munkavégzés alanyai a közérdekű munkával sújtott és a pénzbüntetés megváltása érdekében közérdekű munkát vállalt személyek (elkövetők, ha 16. életévét betöltötte), míg munkaviszony esetében bármely természetes személy lehet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte, illetve munkavállaló lehet - az iskolai szünet alatt - az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat. Munkaszerződést bármely foglalkoztató köthet, ezzel szemben a közérdekű munka esetében a foglalkoztatók köre meghatározott, a közérdekű munkára kijelölhető foglalkoztatókat külön nyilvántartás tartalmazza. Közérdekű munka végezhető helyi önkormányzatnál, állami és önkormányzati oktatási, szociális és egészségügyi intézménynél, központi költségvetési szervnél, sőt egyházi intézménynél is. A foglalkoztatói nyilvántartásból kiderül, hogy mely munkáltató alkalmazhat szabálysértést elkövetőt, és melyik bűncselekmény miatt elítéltet. A közérdekű munka esetében munkaviszony nem jön létre, de mivel az szervezett munkának minősül, ezért a munkavédelmi szabályok ugyanúgy vonatkoznak rá, mint a munkaviszonyra, ezek betartása kötelező.

A munkaviszony létrejötte a munkavállaló önkéntes akarat elhatározása alapján történik, de a közérdekű munkavégzés alapjában véve nem önkéntes tevékenység, a kiszabása határozattal történik, de megtagadható. Ha az elkövető a közérdekű munka elvégzését nem vállalja, elzárás szabható ki. Ha vállalja, de azt nem teljesíti, és a közérdekű munka büntetés elzárásra történő átváltoztatása érdekében megtartott bírósági eljárásban az elkövető személyes jelenlétének a biztosítása szükséges, akkor ennek céljából az általános szabálysértési hatóság az elkövető körözését is elrendelheti. Önként lehet vállalni abban az esetben a közérdekű munkát, ha a szabálysértési hatóság vagy bíróság által kiszabott pénzbüntetés, illetve helyszíni bírság megfizetése helyett az elkövető a közérdekű munkát választja. A munkaviszony esetében a munkaszerződés elkészítéséhez a munkavállaló önkéntes alapon adja meg a személyi adatait, az iskolai végzettségére vonatkozó adatokat, illetve hozzájárul azok munkáltató által történő kezeléséhez. A közérdekű munka esetében a személyes, és az iskolai végzettségre vonatkozó adatok felvételére kötelezően kerül sor az eljárás során. Ha az ügyészség a közérdekű munka alkalmazására vonatkozó indítvány megtétele előtt vagy a bíróság a büntetés kiszabás körében az ilyen büntetés vagy intézkedés eredményes alkalmazhatósága kérdésében pártfogó felügyelői véleményt beszerzését rendeli el. A pártfogó felügyelő a szakmai ténymegállapítások körében a terhelt munkára való alkalmasságát és személyes adottságait mutatja be, így különösen egészségi állapotát, iskolai végzettségét, szakképzettségét vagy szaktudását, munkaviszonyát, ennek hiányában foglalkoztatásának vagy tanulmányai folytatásának tényét, a végrehajtás szempontjából lényeges egyéb személyes körülményeit. Mindkét munkavégzés esetében igaz, hogy csak olyan munkát lehet végezni, amelyhez rendelkezésre áll a megfelelő iskolai végzettség. A közérdekű munkavégzés a legtöbb esetben olyan egyszerűbb munkák ellátására irányul, amelyhez nem szükséges speciális szakmai tudás. Az arra kötelezettek közül sokan dolgoznak például vízitársulatnál, erdőgazdaságnál, szociális szövetkezetnél vagy éppen vasúti pályahálózatot működtető cégnél. A közérdekű munkavégzés irányulhat közterületek takarítására, kaszálására, hó eltakarítására, növénytermesztési szolgáltatások (talaj-

előkészítés, vetés, telepítés, növények gondozása, permetezés, gyümölcsfa-, szőlőmetszés, gyökérnövények egyelése, betakarítás, a mezőgazdasággal kapcsolatos kártevőirtás, a mezőgazdasági terület gondozása) végzésére.

A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. A munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást megfelelően módosítani. A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát. Közérdekű munkaként olyan munka végzése határozható meg, amelyet az elkövető a jelentkezéstől számított tizenöt munkanapon belül beszerzett foglalkoztathatósági szakvélemény alapján előreláthatóan képes elvégezni. A foglalkoztathatósági szakvélemény költségét az állam viseli. Mindkét esetben igaz, hogy csak megfelelő egészségi állapotban lehet a munkavégzést megkezdeni. A munkaviszonyra és a közérdekű munkára is jellemző sajátosság, hogy alá-fölérendeltségi kapcsolat van a felek között. A munkáltató széleskörű utasításadási és irányítási joggal rendelkezik, mely a munkavégzés minden elemére kiterjed, a végrehajtás módját is meghatározhatja. A munkáltatót mindkét munkavégzési forma esetében ellenőrzési jog illeti meg. Ugyancsak közös sajátosság, hogy a munkavállaló és az elítélt is csak természetes személy lehet, és a munkavégzés kizárólag csak személyesen történhet. A munkavállaló és az elítélt is a munkáltató eszközeivel, az általa megjelölt helyen végzi a munkát, és a munkavégzés költségét mindkét esetben a munkáltató viseli. A kétféle munkavégzés között lényeges különbség, hogy amíg a munkavállaló a munkájáért bért kap, a közérdekű munkavégzés ingyenesen történik.

A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvényben foglaltak szerint táppénzre jogosult az, aki a biztosítás fennállása alatt keresőképtelenné válik és meghatározott mértékű társadalombiztosítási járulék fizetésére kötelezett. A társadalombiztosítás a társadalom közös kockázatvállalásán alapuló kötelező biztosítási rendszer. Az állam által működtetett szociális ellátórendszer része, amelynek fenntartásához foglalkoztatási és biztosítási oldalról is járulékokkal és különböző befizetési formákkal kell hozzájárulni. A társadalombiztosítás a társadalom közös kockázatvállalásán alapuló kötelező biztosítási rendszer. Az állam által működtetett szociális ellátórendszer része, amelynek fenntartásához foglalkoztatási és biztosítási oldalról is járulékokkal és különböző befizetési formákkal kell hozzájárulni. A társadalombiztosítás rendszerében nyújtott ellátások két nagy csoportban, az egészségbiztosítás, illetve a nyugdíjbiztosítás keretében vehetők igénybe. Ezek mellett a rendszer ellátásokat nyújt a megváltozott munkaképességű biztosítottak számára is. A munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállaló igénybe veheti az egészségbiztosítási és nyugdíjbiztosítási ellátásokat, megbetegedése esetén táppénzre lehet jogosult. Ezzel szemben a közérdekű munka nem jogosít társadalombiztosítási ellátásra.

A közérdekű munka végrehajtása során az elítéltnak az általa okozott kárért való felelősségére, illetve az elítéltet ért kárért a munkahely felelősségére a Munka Törvénykönyve rendelkezéseit kell alkalmazni azzal, hogy az elítélt anyagi felelősségének a mértékét a hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállalók távolléti díjának figyelembevételével kell megállapítani. A közérdekű munka végrehajtása során a kijelölt foglalkoztató az Mt. szerinti munkáltatókhoz hasonlóan köteles biztosítani a foglalkoztatást; az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, az ahhoz szükséges ismeretek megszerzését biztosítani; a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást megadni; a munkavédelemmel, a balesetvédelemmel, a tűzvédelemmel és a környezetvédelemmel kapcsolatos előírásokról oktatást tartani, illetve az elítéltnak a munkával összefüggésben okozott kárt megtéríteni.

Mind a közérdekű munkára, mind a munkaviszonyra igaz az, hogy alkalmasság hiánya miatt vannak kizárt munkakörök. Mind a közérdekű munkavégzés alatt, mind a munkaviszony alatt a munkavállaló vagy kötelezett köteles a számára meghatározott munkát elvégezni. Nem választható meg egyik esetben sem a munkakör és a munkavégzés, azt a Munkáltató kijelöli és mind a két formában köteles elvégezni azt. A munkaviszony során a munkavállaló a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban jelenjen meg. A közérdekű munkavégzés során is ez az elvárás, ha nem így jelenik meg az erre kötelezett, akkor azt azonnal jelezni kell a pártfogó felügyelőnek. Mind a közérdekű munkavégzés esetében, mind a munkaviszony keretében köteles a munkavállaló, illetve a közérdekű munkára kötelezett a munkatársival együttműködni. Munkavégzéssel kapcsolatos kötelezettség megszegése esetén a munkaviszony során a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy - ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt - munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg. Ezzel szemben a közérdekű munkavégzés kapcsán az erre kötelezett munkakötelezettségének nem vagy részben, vagy az állami foglalkoztatási szerv előtti megjelenési vagy ismételt megjelenési kötelezettségének nem tesz eleget, az állami foglalkoztatási szerv haladéktalanul, de legkésőbb két napon belül erről értesíti a végrehajtásért felelős foglalkoztatási szerv haladéktalanul, de legkésőbb két napon belül erről értesíti a végrehajtásért felelős szabálysértési hatóságot. Az értesítést a szabálysértési hatóság - az ügyben keletkezett iratokkal együtt - szabálysértési elzárásra történő átváltoztatás érdekében tizenöt napon belül megküldi a bíróságnak. A bíróság a fennmaradó közérdekű munkát a meg nem fizetett pénzbírság, helyszíni bírság vagy a büntetésként kiszabott közérdekű munka szabálysértési elzárásra történő átváltoztatására vonatkozó szabályok alkalmazásával szabálysértési elzárásra változtatja át.

**3.1. Munkaviszony megszűnésének esetei.** A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése írásban történhet, illetve a bírói gyakorlat megköveteli, hogy a felek megállapodásából kitűnjön a munkaviszony megszüntetésére irányuló valódi és egyértelmű szándék, valamint a munkaviszony megszüntetésének időpontja. Közös megegyezéssel mind a

határozott, mind a határozatlan idejű munkaviszony bármikor – felmondási védelem alatt is – megszüntethető, így akár azonnali hatállyal vagy egy meghatározott későbbi időpontban. A közös megegyezés létrejöttét követően a nyilatkozatát sem a munkavállaló, sem a munkáltató nem vonhatja vissza egyoldalúan.

A felmondással mind a munkáltató, mind a munkavállaló megszüntetheti a munkaviszonyt, hiszen az egyik félnek a másikhoz intézett egyoldalú nyilatkozata, amely a munkaviszonyt a felmondási idő elteltével szünteti meg. A felmondás akkor tekinthető közöltnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják, vagy az elektronikus dokumentum részére hozzáférhetővé válik. Az indokolásnak világosnak, egyértelműnek, valósnak és okszerűnek kell lennie. A törvény összefoglalva határozza meg a felmondás lehetséges okait, az csak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességeivel, illetőleg a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. Több felmondási indok megjelölése esetén elég, ha azok egyike valós. A valóság azt jelenti, hogy a felmondás oka objektíve igaz és az intézkedéskor fennállt. A felmondás indoka okszerű, amennyiben abból elfogadhatóan arra lehet következtetni, hogy a munkáltatónál a munkavállaló munkájára a továbbiakban nincs szükség. Például az indok valós, de a felmondás nem okszerű, ha a hosszú ideje alkalmazásban álló munkavállaló egy esetben késve érkezett a munkahelyére, ez ugyanis bármely munkavállalóval előfordulhat. Az állásfoglalás alapján világos az az indokolás, amelyben a munkáltató leírja, hogy a munkavállalót egymást rövid időközönként követő három alkalommal, munkaidő alatt italos állapotban találták. Ugyanakkor nem világos az indokolás, amely nem tartalmazza azokat a tényeket és körülményeket, amelyekből kitűnik, hogy a munkavállaló munkájára miért nincs szükség, így a munkavállalónak nem nyújt lehetőséget sem azok ellenőrzésére, sem a munkaügyi jogvitára való felkészülésre. A felmondás okának valóságát és okszerűségét illetően a bizonyítási teher a munkáltatót terheli. A munkavállaló a munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén nem hivatkozhat sikerrel arra, hogy a munkáltatónak a felmondás alapjául szolgáló intézkedése célszerűtlen vagy gazdaságtalan volt, továbbá a jogszerű felmondást sem méltányosságból, sem pedig olyan körülményre tekintettel nem lehet hatálytalanítani, amely a munkaügyi jogvita keretein kívül esik, mint például a munkavállaló személyi, családi körülményei. A határozott idejű munkaviszonyt mind a munkáltató, mind a munkavállaló megszüntetheti felmondással. A munkáltató megszüntetheti felmondással a munkaviszonyt a felszámolási és csődeljárás tartama alatt, továbbá a munkavállaló képességére alapított okból, valamint amennyiben a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik. A munkavállaló a határozott idejű munkaviszonyt csak olyan súlyos okra hivatkozva mondhatja föl, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel, aránytalan sérelemmel járna. Ilyen súlyos oknak minősülhet a munkavállaló személyi vagy családi körülményeiben beállott változás.

Az azonnali hatályú felmondás egyoldalú jognyilatkozat, amely a munkaviszonyt a közlés időpontjában a másik fél hozzájárulása nélkül szünteti meg. A munkáltatót és a munkavállalót egyaránt megillető jog az azonnali hatályú felmondás joga, amely az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül,



de legfeljebb az ok bekövetkezésétől számított egy éven belül gyakorolható. A felek csak abban az esetben élhetnek az azonnali hatályú felmondás lehetőségével, ha a másik fél a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy ha egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Megalapozza az azonnali hatályú felmondást, ha a munkavállaló munkahelyét munkaidőben kifejezett munkáltatói tiltás ellenére elhagyja. Ugyanakkor a jogszerűtlen munkáltatói utasítás végrehajtásának megtagadása vagy a munkáltató általi munkaszerződés módosítási javaslat visszautasítása az azonnali felmondás alapos okául nem szolgálhatnak.

A munkaviszonynak a próbaidő alatt a felek általi, valamint a határozott idejű munkaviszonynak a munkáltató általi azonnali hatályú megszüntetésekor indokolási kötelezettség nem áll fenn. Utóbbi esetben a munkáltató a határozott időből hátra lévő időre, de legfeljebb egy évre távolléti díjat köteles fizetni munkavállalónak.

A munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkakörét az előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakör átadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató biztosítja. A munkavállaló köteles visszaszolgáltatni az ilyen kötelezettség mellett átvett munkaeszközöket, a nála lévő iratokat, és köteles elszámolni a birtokában lévő pénzeszközökkel, továbbá köteles a folyamatban lévő ügyekről és munkakörét érintő lényeges kérdésekről a megfelelő tájékoztatást megadni. Ha a munkavállaló a munkakörét nem az előírt rendben adja át, az a munkaviszony jogellenes megszüntetését eredményezi. A munkaviszony megszüntetésekor – az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon – a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell részére adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályban előírt igazolásokat. Amennyiben a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkavállaló kérelmére, munkaviszonyának megszüntetésekor, illetve legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkáltató köteles a munkavállaló munkájáról írásbeli értékelést adni.

**3.2. A közérdekű munkavégzés befejezése.** *A végrehajthatóságának megszűnése alapján a pártfogó felügyelő az iratokat a közérdekű munka végrehajthatósága megszűnésének megállapítása végett bemutatja a büntetésvégrehajtási bírónak. Ezen befejezés lehetséges, ha a munkahely arról értesíti, hogy az elítélt egészségi állapotában olyan tartós változás következett be, amely a közérdekű munka végrehajtását nem teszi lehetővé, vagy erről hivatalból tudomást szerez. Vagy arról értesül, hogy az elítélt legalább egy évi időre gyermekgondozási díjban, illetve segélyben részesül. Ezen esetekben a pártfogó felügyelő beszerzi a határozat meghozatalához szükséges iratokat. Abban az esetben, ha a büntetésvégrehajtási bíró a Bv. tvr. 66. §-ának (3) bekezdésében meghatározott ok fennállása esetén a közérdekű munka végrehajthatóságának megszűnését végzésben megállapítja, határozatát megküldi az első fokon eljáró bíróságnak, az ügyésznek, a pártfogó felügyelőnek, a munkahelynek és a Belügyminisztériumnak.*

*Átváltoztatása szabadságvesztésre:* A közérdekű munkának szabadságvesztésre való átváltoztatása iránt az ügyész a pártfogó felügyelő jelentése alapján tesz indítványt a büntetés-végrehajtási bírónak. Tehát, ha a munkahely arról értesíti a pártfogó felügyelőt, illetve a pártfogó felügyelő azt észleli, hogy az elítélt a munkakötelezettségének nem tesz eleget, e körülményt a pártfogó felügyelő jelzi az illetékes megyei főügyészségnek. Ennek során a feltárt adatok és körülmények alapján jelentést, erre vonatkozó kirendelés esetén pártfogó felügyelői véleményt készít, továbbá beszerzi a szükséges iratokat. A pártfogó felügyelő az összefoglaló jelentését megküldi az illetékes megyei főügyészségnek [Bvtvr. 11/A. § (1) bekezdés], a jelentéséhez csatolja a szükséges iratokat, és az átváltoztatás kezdeményezéséről a munkahelyet értesíti. Ezt követően, ha a büntetés-végrehajtási bíró az indítványnak helyt ad, a közérdekű munka helyébe lépő szabadságvesztés tartamát a még le nem töltött munkanapok alapulvételével állapítja meg. Ha az átváltoztatásra nincs ok, a büntetés-végrehajtási bíró más munkahelyet jelölhet ki. A büntetés-végrehajtási bíró a közérdekű munkának szabadságvesztésre való átváltoztatása iránti ügyészi indítvány alapján kitűzi a meghallgatás időpontját. A meghallgatás előkészítése során a büntetés-végrehajtási bíró gondoskodik arról, hogy a döntéshez szükséges iratok a meghallgatáson a rendelkezésére álljanak.

A bíró a meghallgatás alapján az ügyész indítványának helyt ad, és megállapítja a közérdekű munka, illetve az annak hátralevő része helyébe lépő szabadságvesztés tartamát (Btk. 50. §, 114. §); az átváltoztatásra irányuló indítványt elutasítja; ha az ügyész az indítványát visszavonja, az eljárást megszünteti; indokolt esetben – ha szabadságvesztésre átváltoztatásra nincs ok – más munkahelyet jelöl ki. A bv. bíró, illetőleg a másodfokú bíróság tanácsának elnöke a közérdekű munka helyébe lépő szabadságvesztésről kiállított értesítőlapon feltünteti, hogy milyen tételszám alatt előírt közérdekű munkát változtatott át szabadságvesztésre. Az értesítőlapot a bv. intézetnek a fogva lévő elítélt esetén a végzés jogerőre emelkedésekor haladéktalanul, szabadlábon lévő elítélt esetén pedig akkor kell megküldeni, ha a bv. intézet az elítélt befogadásáról értesíti a bv. csoportot. A bv. bíró a jogerős átváltoztató végzés két kiadmányát megküldi annak a pártfogó felügyelői szolgálatnak, amely a közérdekű munka végrehajtását ellenőrizte. A pártfogó felügyelő a bv. bíró által átadott végzéskiadmány alapján értesíti a munkahelyet a közérdekű munka hátralevő részének szabadságvesztésre való átváltoztatásáról.<sup>17</sup>

#### 4. Összegzés

E tanulmánnyal az volt a szándékunk, hogy bemutassuk a munkaviszony és a közérdekű munkavégzést ellátók közötti különbségeket. Fontos, hogy nem keverendők össze, hisz míg az egyik esetében munkaviszony keletkezik, a másik esetében ez nem áll fenn. A közérdekű munka a szabadságvesztést és az elzárást követően, a harmadik legsúlyosabb büntetési nemünk. A közérdekű munka kifejezés nagyon beszédes, hiszen egy olyan munkavégzésről van szó, melyet a köz

---

<sup>17</sup> 71. § (1)-(6)

érdekében, a társadalom felé jóvátételi szándékkal, ingyenesen teljesít az elítélt.<sup>18</sup> Célja egyáltalán nem a munkára nevelés, ezért kijelenthető, hogy nem a munkanélküliekkel, csavargókkal szemben alkalmazott tipikus büntetési nemről beszélünk. A közérdekű munkában megjelenik a helyreállító igazságszolgáltatás eszméje is, hiszen egy szimbolikus jóvátételről van szó, amikor a közérdekű munkára ítélt, a bűncselekménnyel a társadalomnak okozott „károkat”, a társadalom érdekében végzett munkával jóváteheti. Tehát a közérdekű munka is munkavégzésre irányuló tevékenység. A fentiek figyelembevételével mellett ki kell emelni, hogy mind a két esetben fontos, hogy munkájukat személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint kerüljön elvégzésre. Megállapítható továbbá, hogy ilyen fajta összehasonlítás még nem történt, így ennek egy konkrétabb és szélesebb kutatása fontos lehetne a szabályozókész szakirodalmak részletes elemzése kapcsán hipotézisek megfogalmazásával.

### **Irodalomjegyzék**

- Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kajtár Edit, Kiss György, Kovács Erika: Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez
  - Belovics Ervin, Gellért Balázs, Nagy Ferenc, Tóth Mihály: Büntetőjog I. Általános Rész, Budapest: HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2012.
  - Berke Gyula, Kiss György, Kun Attila, Petrovics Zoltán: Munkajog, Dialóg Campus Budapest, 2020.
  - Borbíró Andrea, Kiss Anna, Velez Edit, Garami Lajos (szerk.): A kriminálpolitika és a társadalmi bűnmegelőzés kézikönyve II., Bp: Fresh Art Design Kft., 2009.
  - Dr. Cseffán József: A munka törvénykönyve és magyarázata; Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2017.
  - Dudás Katalin, Gyulavári Tamás, Horváth István, Hős Nikolett, Hungler Sára, Kártyás Gábor, Kulisyi Mária, Kun Attila, Petrovics Zoltán, Rácz Réka: Munkajog; ELTE Eötvös Kiadó, 2018.
  - Kiss György (szerk): Munkajog. Kézirat 2019.
  - Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos, Pethő Róbert: A munka törvénykönyvének magyarázata; HVG orac Lap- és Könyvkiadó Kft, 2016.
  - Kabódi Csaba, Lőrincz József, Mezey Barna: Büntetéstani alapfogalmak, Budapest: Rejtjel Kiadó, 2005.
  - Nagy Ferenc: A Magyar Büntetőjog Általános Része, Budapest: HVGORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2010.
  - Vókó György: A magyar büntetés-végrehajtási jog, Budapest-Pécs: Dialóg Campus Kiadó, 2001.
  - Vókó György: Magyar büntetés-végrehajtási jog, Budapest-Pécs: Dialóg Campus Kiadó, 2009.
- 
- 

<sup>18</sup> Görgényi Ilona: *A közérdekű munka*, In: Görgényi Ilona – Gula József – Horváth Tibor – Jacsó Judit – Lévy Miklós – Sántha Ferenc – Várad Erika: Magyar Büntetőjog Általános Rész. Complex Kiadó Kft., Budapest, 2012, 390. o.