

PÖDÖR LEA

A KÖZFOGLALKOZTATÁSI JOGVISZONY ALAPKÉRDÉSEI

BEVEZETŐ GONDOLATOK

Milton Friedman magyar származású Nobel-díjas amerikai közgazdász az 1960-as években Ázsiában járva egy olyan munkaterületen tett látogatást, ahol éppen csatornát építettek. Meglepődve látta, hogy bármilyen modern traktorok és markolók nélkül, ásókkal dolgoznak a munkások; megkérdezte hát, hogy miért ilyen eszközökkel végzik a munkát. Kérdésére felelve egy kormányhivatalnok felhívta a közgazdász figyelmét arra, hogy nyilvánvalóan nem érti, miről is van szó. Amit lát, az ugyanis egy foglalkoztatási program keretében végzett tevékenység. Friedman erre megjegyezte, hogy azt hitte, itt igazából csatornaépítés zajlik. Viszont, ha ezt valóban foglalkoztatási programnak kell tekinteni, akkor őszintén ásók helyett inkább csatornák kellene adni a munkások kezébe.¹

Ez a több mint ötven évvel ezelőtti anekdota is kiválóan mutatja a foglalkoztatáspolitikát, azon belül is a közfoglalkoztatás problematikáját: vajon elég hatékony-e a rendszer és képes-e hiánytalanul betölteni rendeltetését? Hazánkban a kérdés 2011 óta még inkább aktuális, hiszen nagy jelentőségű változás következett be a közfoglalkoztatás rendszerében azzal, hogy a rendszerváltás megteremtette piacgazdasági keretek között kimunkált és kiteljesedett, egymást követően létrehozott különböző közfoglalkoztatási formákat megszüntették, s helyettük egy teljesen új közfoglalkoztatási rendszer került kiépítésre.

A 2010-ben hatalomra kerülő új kormány életre hívta a Nemzeti Közfoglalkoztatási Programot. A reform nem titkolt céljai között szerepelt, hogy a közfoglalkoztatási rendszert végre egységes jogi szabályozás keretei közé emeljék. A közfoglalkoztatási jogviszony, mint a program által létrehozott támogatott jogviszony a munkaképes, álláskereső egyének számára kívánt segítő kezét nyújtani. Az Alaptörvényben deklarált törekvés, miszerint Magyarország igyekszik minden munkaképes személy számára munkavégzési lehetőséget biztosítani, az új közfoglalkoztatási rendszert is meghatározza amellelt, hogy e célkitűzés keretében a „segély helyett munka” megoldását kívánták erősíteni és egyeduralmúvá tenni.²

Az közfoglalkoztatás megújítására irányuló tevékenység a Magyar Munka Terv részét képezte. E tervben a már hosszú ideje problémát jelentő, nemzetközi viszonylatban is alacsony szintű magyar foglalkoztatás problémájára kerestek megoldást. A munkaterv voltaképpen a Széll Kálmán Tervben és a Konvergencia Programban vázolt átalakítások végrehajtására szolgált. Ennek köszönhetően került sor 2011-ben az új Munka Törvénykönyvének megalkotására, valamint a terv egyik lényeges elemeként a „szociális ellátás helyett közfoglalkoztatás” megvalósítására, lévén, hogy az addigi tapasztalatok alapján beigazolódott: a segélyezés önmagában nem ösztönzi arra az aktív korú, munkaképes személyeket, hogy tartósan munkát vállaljanak.³

A közfoglalkoztatás mai rendszerének bemutatása ugyanakkor alapvető nehézségekbe ütközik. Egyrészt amiatt, mert nehéz róla anélkül beszélni, hogy ne vetődjenek fel jó néhány aktuálpolitikai kérdés. Másrészt azért is bonyolult a feladat, mert – ahogyan arra a szakirodalom is utal – a jelenleg működő közfoglalkoztatásról igen kevés a hivatalos információ, kimutatás. Tanulmányomban ezen tényeket figyelembe véve megpróbáltam objektívan közelíteni a kijelölt témához, elkerülve azt, hogy ezáltal bárminő politikai véleményformálásba kelljen bocsátkozni. Emellett le kell szögezni, hogy a témát már több oldalról feldolgozó szociológiai és közgazdasági szempontú elemzések helyett jelen tanulmányban a közfoglalkoztatás új rendszerének jogi szempontú elemzése, a jogi szabályozás részletes bemutatása olvasható.

1. A KÖZFOGLALKOZTATÁS ALAPJOGI VONATKOZÁSAI

Az Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdése szerint: „Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz.” Az Alaptörvény imént említett deklarációja a munkához való

¹ MOORE, STEPHEN: *Missing Milton – who will speak for free markets*, elérhető: <http://online.wsj.com/news/articles/SB124355131075164361> (2014.10.31.), ld. még SZABÓ ATTILA: A közfoglalkoztatás, mint foglalkoztatáspolitikai eszköz, in *Nagyerdei Almanach*, 2013/2. szám, 1. o.

² BAGÓ JÓZSEF: A közfoglalkoztatás célja és szabályozása, in *Munkaiügyi Szemle*, 2013/1. szám, 4-5.o.

³ Magyar Munka Terv, elérhető: http://2010-2014.kormany.hu/download/e/a7/40000/Magyar_Munka_Terv.pdf (2014.10.24.).

jog pozitív oldaláról való felfogást rögzíti, amelynek biztosítása állami kötelezettségként manifesztálódik.⁴ A negatív oldal azzal az érdekes jelentéstartalommal bír, hogy ha az egyén nem él munkához való jogával, nem lehet ezzel ellentétes magatartásra kényszeríteni; e jog tehát magában hordja a nem gyakorlásának szabadságát is, ugyanis a jogalkotó és maga az állam sem kényszeríthet arra senkit, hogy deklarált alapjogával éljen is.⁵

Az Alkotmánybíróság igen lényeges iránymutatást adott abban, hogy különbséget tett a munkához való jog mint alanyi jog és mint szociális jog között. A munkához való jog alanyi jogi mivolta csupán a munka és foglalkozás megválasztásának szabadságát jelenti, s nem garantál semmiféle alanyi jogot valamely konkrét foglalkozás végzésére.⁶ A nevezett alapjog szociális jogi vetületének tartalma az, hogy annak érvényesüléséhez megfelelő biztosítékokra van szükség: az államnak feltételrendszert kell létrehoznia e jog gyakorlásához, melynek tekintetében nagyfokú szabadsággal rendelkezik.⁷ Rögzíteni kell azt is, hogy a munkához való jog szociális és alanyi jogi oldala egy egészként is értelmezhető, hiszen a munkához való jogot úgy is lehet definiálni, mint ami tulajdonképpen nem más, mint a foglalkoztatáshoz és a megélhetéshez való jog. A munkához való jog háttérében az állam intézményvédelmi kötelezettsége áll, mely egyaránt jelenti a munkajogviszonyra érvényes szabályozás létrehozásának kötelezettségét, s az alapjog érvényesülését segítő gazdaságpolitika, foglalkoztatáspolitikai kialakítást. A foglalkoztatáspolitikai azonban csak és kizárólag a munkához való jog szociális jogi vetületével mutat összefüggést.⁸

Miben keresendő a gazdasági-szociális jogok és a foglalkoztatáspolitikai összefüggése? Az individuum gazdasági-szociális jogai érvényesülésének megoldására adott a munkaügyi politika, melynek legfontosabb elemei: az állami bérlépolitika, a szociális párbeszéd, a munkavédelem, a munkaügyi ellenőrzés és a foglalkoztatáspolitikai.⁹

Említésre került az az igen releváns tény is, miszerint a munkához való jog szociális jogi aspektusából ered az állam azon feladata, hogy a lehető legmegfelelőbb foglalkoztatáspolitikát alakítsa ki. A foglalkoztatáspolitikai céljai így hát voltaképpen a munka termelékenységének növelése és a munkára képes személyek számára munkalehetőség biztosítása, amely munkában lehetőség szerint az adott személy kamatoztathatja képzettségét és adottságait, tekintet nélkül mindennemű megkülönböztetésre. Tudható azonban, hogy a foglalkoztatáspolitikai, mint szakpolitika mindig az adott történelmi korhoz kötődő jelentéstartalommal bír, fogalmi elemeit alakítják és befolyásolják a földrajzi adottságok, a politikai ideológiák és a gazdasági-társadalmi fejlettség.¹⁰

Magyarországon a foglalkoztatáspolitikai jogi szabályozása körében alapvető jelentőségű az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról (a továbbiakban: Flt.), mely hatálybalépése óta már többször került módosításra. A jogalkotó kifejezésre juttatta, hogy e törvény többek között a munkához való jog szabad gyakorlásának, a foglalkoztatási feszültségek feloldásának, valamint az álláskereső támogatásának biztosítása érdekében született.¹¹ Az Flt. értelmében ezen deklarált célok egyik megvalósítási eszközeként kell felfogni a közfoglalkoztatás rendszerét.¹²

Hazánkban a foglalkoztatáspolitikai jogi szabályozása körében az Flt. mellett szerepet kapnak a magánszférában történő munkavégzésre vonatkozó 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.), illetve a közszféra közfoglalkoztatási jogviszonyait szabályozó törvények (pl.: Kjt.,¹³ Kttv.,¹⁴ Hszt.,¹⁵ stb.). Így a munkajog területét alapvetően a magánszféra és a közszféra munkajogára oszthatjuk fel, azonban e két terület mellett megjelenik még a foglalkoztatáspolitikai megfontolásból született 2011. évi CVI. törvény a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módo-

⁴ JUHÁSZ GÁBOR: A gazdasági és szociális jogok védelme az Alkotmányban és az Alaptörvényben, in *Fundamentum*, 2012/1. szám, 35-36. és 48. o.

⁵ GULYÁS PÉTER: A munkához, a munka és foglalkozás szabad megválasztásához való jog az Alkotmánybíróság gyakorlatában, in *Esély*, 2002/5. szám, 39. o.

⁶ GULYÁS: *i. m.* 36. o. és 21/1994. (IV. 16.) AB határozat.

⁷ 327/B/1992. AB határozat.

⁸ SÁRI JÁNOS: *Alapjogok – Alkotmánytan II.*, 2004, Osiris Kiadó, Budapest, 248. o., 252-253. o.

⁹ GYULAVÁRI TAMÁS (szerk.): *Munkajog*, 2013, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 543. o.

¹⁰ SÓLYOM LÁSZLÓ: *Az alkotmánybíráskodás kezdetei Magyarországon*, 2001, Osiris Kiadó, Budapest, 682. o.

¹¹ Kommentár a foglalkoztatási törvényhez, 2013, Complex Kiadó, Budapest, 11. o.

¹² Flt. 5. §.

¹³ A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény.

¹⁴ A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény.

¹⁵ A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény.

sításáról (a továbbiakban: Kftv.), amely az említett szakpolitikai ágazat területén egy speciális foglalkoztatási jogviszonyt hozott létre.

2. A KÖZFOGLALKOZTATÁS JOGVISZONY

A korábbi közfoglalkoztatás-típusok megszüntetésével a közfoglalkoztatás egységes rendszere lépett életbe 2011. január 1. napjától. Ez a változás természetesen magával hozta a jogi szabályozás felülvizsgálatát is.

A téma kapcsán megkerülhetetlen annak tisztázása, hogy miként történik a közfoglalkoztatási rendszer finanszírozása. A 375/2010. (XII. 31.) Korm. rendelet kialakította a közfoglalkoztatáshoz nyújtható támogatások típus-és feltételrendszerét, melynek értelmében a Nemzeti Foglalkoztatási Alap (a továbbiakban: NFA) terhére nyújtható támogatás. Az NFA-t elkülönített állami pénzalapnak tekinthetjük, működéséről az Flt. VI. fejezete tartalmaz részletes rendelkezést. Az NFA mint elkülönített pénzalap bevételeit, kiadásait az éves költségvetési törvény rögzíti, s költségvetésében külön előirányzat tartalmazza a közfoglalkoztatás támogatására fordítható pénzeszközöket.¹⁶

A hivatkozott kormányrendelet leszögezi, hogy közfoglalkoztatási támogatás kizárólag kérelemre kerül folyósításra, amennyiben az illetékes szerv (kirendeltség, közfoglalkoztatásért felelős miniszter) mérlegelési jogkörében úgy dönt, engedélyezi a támogatást.¹⁷ A mérlegelés során figyelembe kell venni számos körülményt: a munkaerő kereslet-kínálat helyi jellemzőit, az adott térség foglalkoztatási helyzetét, munkanélküliségi mutatóját, a munkaadó és a munkaügyi központ közötti együttműködési tapasztalatokat, a munkaadó által felajánlott foglalkoztatás időtartamát, az álláskeresők munkához jutási esélyeit, a foglalkoztatni kívánt személy álláskeresőként eltöltött idejét.¹⁸ Ha a kérelem minden feltételnek megfelel, akkor a kirendeltség hatósági szerződést köt a kérelmezővel.

A rendelet a következő támogatási formákat nevezi meg, melyek vonatkozásában a már említett előirányzat terhére nyújtható a támogatás: rövid időtartamú foglalkoztatás, hosszabb időtartamú közfoglalkoztatás, országos közfoglalkoztatási program, közfoglalkoztatás mobilitását szolgáló támogatás és vállalkozás részére foglalkozást helyettesíthető támogatásban részesülő személy foglalkoztatásához nyújtható támogatások.¹⁹

Több ízben kijelentést nyert, hogy a közfoglalkoztatási jogviszony speciális munkaviszony; mit jelent ez és miben érhető tetten a specialitása? A közfoglalkoztatási jogviszony a klasszikus munkajogviszonytól igen sok jellemzőjében különböző, ún. atipikus munkajogviszony, mely foglalkoztatási forma egyébként igen népszerű a gazdasági válságok adta problémák kiküszöbölésének egyik megoldásaként.²⁰ Atipikus foglalkoztatási formáról akkor van szó, ha a munkaviszony valamelyik lényegi elemében tér el a tipikus munkaviszonytól: „az atipikus munkajogviszonyok a jogalkotó által tipikusként szabályozott önállóan foglalkoztatási formától, a tipikus munkajogviszonytól egy vagy több elemében eltérő tartalmú jogviszonyok összessége.”²¹

Az Mt. a XV. fejezetben rögzíti a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályokat; a közfoglalkoztatási jogviszony viszont nem nyert szabályozást a munkajogi kódexben, hiszen szabályozására külön törvényben került sor, a már sokat emlegetett Kftv.-ben. A Kftv. és az Mt. kapcsolatát illetően maga a Kftv. deklarálja, hogy a közfoglalkoztatási jogviszonyra az Mt. szabályai irányadók a Kftv.-ben foglalt kivételekkel.

2.1. A JOGVISZONY ALANYAI ÉS A KÖZFOGLALKOZTATÁSI TEVÉKENYSÉG

A jogviszony alanyai a közfoglalkoztató (munkáltató) és a közfoglalkoztatott (munkavállaló). A Kftv. meghatározza, kiket takarhatnak ezek az általános elnevezések.

¹⁶ Flt. 39. § (2), (11), és (12) bek. d) pont, 39/A. § (1)-(2) bek.

¹⁷ A támogatás igénylése pályázati úton történik. Az egész eljárással kapcsolatos tennivalók részletes szabályozását a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (a továbbiakban: Ket.) látja el.

¹⁸ 375/2010. (XII. 31.) Korm. rendelet, 7. § (1)-(4) bek.

¹⁹ 375/2010. (XII. 31.) Korm. rendelet, 2. § (2) bek.

²⁰ RÁCZ ZOLTÁN: A világválság, a recesszió hatása a foglalkoztatásra, valamint a munkajogra, in *Ünnepi tanulmányok Sárközy Tamás 70. születésnapjára*, 2010, Lectum Kiadó, Szeged, 329. o.

²¹ BANKÓ ZOLTÁN: *Az atipikus munkajogviszonyok*, 2010, Dialóg-Campus Kiadó, Pécs, 58. o.

Közfoglalkoztató lehet: helyi és nemzetiségi önkormányzat, valamint ezek jogi személyiséggel rendelkező társulása, költségvetési szerv, egyházi jogi személy, közhasznú jogállású szervezet, civil szervezet, az állami és önkormányzati tulajdon kezelésével és fenntartásával megbízott, vagy erre a célra az állam, önkormányzat által létrehozott gazdálkodó szervezet, vízitársulat, a törvényben meghatározott feladatot ellátó erdőgazdálkodó, a szociális szövetkezet, a vasúti pályahálózat-működtető, és a kötelező önkormányzati feladat ellátásában közreműködő, törvény alapján kijelölt közérdekű szolgáltató.²² A rendszer új elemének tekinthetjük azt, hogy immáron nemcsak közintézetek léphetnek fel munkáltatói szerepben, hanem egyházak, vállalkozások és civil szervezetek is.

A közfoglalkoztatotti jogálláshoz a törvény feltételeket fűz; az a természetes személy lehet közfoglalkoztatott, aki az Mt. értelmében munkaviszonyt létesíthet, 16. életévét betöltötte, s ez a személy az Ft. szerinti álláskereső, vagy a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló törvény szerinti rehabilitációs ellátásban részesül.²³

Az Mt. kapcsán vetődik fel a cselekvőképesség munkaviszony létesítése-béli problematikája, amely az új Mt. szerint már nem számít a munkavállalói képesség feltételének. A közfoglalkoztatási törvény ugyan eltekint az Mt. cselekvőképtelen munkavállalóra vonatkozó szabályainak alkalmazásától,²⁴ ám ez nem jelenti azt, hogy a cselekvőképtelen személyek ki lennének zárva a közfoglalkoztatottak köréből. Közfoglalkoztatási jogviszonyt mind cselekvőképtelen, mind pedig a munkaviszony tekintetében korlátozottan cselekvőképes személy is létesíthet. Természetesen a cselekvőképtelen személy helyett törvényes képviselője tesz nyilatkozatot, korlátozottan cselekvőképes személy esetén pedig a törvényes képviselő hozzájáruló nyilatkozatához van szükség (minthogy az Mt. által a képviselet kérdésében hozott szabályok itt is érvényesülnek).²⁵

Az alábbiakban ki kell térni arra, kit tekintünk álláskeresőnek és rehabilitációs ellátásban részesülő személynek.

Az Ft. fogalom-meghatározásában *álláskereső* az a személy, aki

- a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, és
- oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, és
- öregségi nyugdíjra nem jogosult, rehabilitációs járadékban, valamint a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaiban nem részesül és
- az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony kivételével munkaviszonyban nem áll, és egyéb kereső tevékenységet sem folytat, és
- elhelyezkedése érdekében az állami foglalkoztatási szervvel együttműködik, és akit
- az állami foglalkoztatási szerv álláskeresőként nyilvántart.²⁶

A *rehabilitációs ellátásra jogosult személy* meghatározásakor iránymutatásul a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény (a továbbiakban: Mmtv.) szolgál. Megváltozott munkaképességű személyek ellátásaira jogosult az, akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű, és aki a kérelem benyújtását megelőzően e törvény által meghatározott bizonyos időtartamig a Tbj. szerinti társadalombiztosítási ellátásokra jogosult (biztosított) volt,²⁷ keresőtevékenységet nem végez és rendszeres pénzellátásban nem részesül. A megváltozott munkaképességű személyeket megillető ellátásokat két csoportba lehet besorolni: rehabilitációs ellátás vagy rokkantsági ellátás. Rehabilitációs ellátásra szerez jogosultságot a rehabilitálható megváltozott munkaképességű személy.²⁸ Tisztázandó ezen a ponton, hogy a közfoglalkoztatási tevékenység ellátásáért járó bér és a rehabilitációs ellátás vajon mennyiben férnek meg egymás mellett? E kettő nem zárja ki egymást akkor, ha a keresőtevékenység folytatása a heti 20 órát nem haladja meg, ha viszont ezt a határt túllépi, akkor a pénzbeli ellátás folyósítása szüneteltetésre kerül.²⁹

²² Kftv. 1. § (3) bek.

²³ Kftv. 1. § (4) bek.

²⁴ Kftv. 2. § (5) bek. a) pont at) alpont.

²⁵ KARDKOVÁCS KOLOS (szerk.): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*, 2014, HVG Lap-és Könyvkiadó Kft., Budapest, 75. és 77. o.

²⁶ Ft. 58. § (5) bek. d) pont

²⁷ A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (a továbbiakban: Tbj.), 5. § (1) bek. a) pont.

²⁸ Mmtv. 2. § (1) bek., 3. § (1) bek. és 4. §, valamint a komplex minősítési folyamatról Id.: 3. § (2) bek.

²⁹ Mmtv. 7. § (4) bek. a) pont.

A munkaviszony alanyi oldala mellett a Kftv. deklarálja azt is, mely tevékenységek végezhetőek ilyen jogviszony keretei között. Fontos feltétel, hogy az e keretek között ellátott tevékenységre törvény ne írjon elő sem közalkalmazotti, sem közszolgálati, sem pedig kormányzati szolgálati jogviszonyt, emellett kizárt, hogy a feladat nyereségérdekelte vagy profitorientált legyen. Mindezek alapján a következő tevékenységek jöhetnek szóba:

- Kftv.-ben meghatározott feladat, továbbá törvény által előírt állami feladat, vagy
- a helyi önkormányzatokról szóló törvényben előírt kötelező vagy önként vállalt feladat, vagy
- a nemzetiségek jogairól szóló törvényben előírt kötelező vagy önként vállalt feladat, vagy
- a helyi vagy azon túlmutató közösségi – így különösen: egészségmegőrzési, szociális, nevelési, oktatási, kulturális, kulturális örökség megóvása, műemlékvédelmi, természet-, környezet- és állatvédelmi, gyermek- és ifjúságvédelmi, a munkaviszonyban és a polgári jogi jogviszony keretében megbízás alapján folytatott sporttevékenység kivételével sport, közrend és közlekedésbiztonsági, ár- és belvízvédelmi célú, közforgalom számára megnyitott út, híd, alagút fejlesztéséhez, fenntartásához és üzemeltetéséhez kapcsolódó szükségletek kielégítését szolgáló feladat vagy
- a Kormány által meghatározott közösségi célok megvalósítását elősegítő feladat.³⁰

A közfoglalkoztatási jogviszony specialitását jelzi az is, hogy a felajánlott munkát a közfoglalkoztatott köteles elfogadni; ez a kötelezettség a jogviszony szereplőit terhelő együttműködési kötelezettségből vezethető le. A közfoglalkoztatotti alanyi kört érintő jogszabályok mindegyike (FIt., Szoc.tv., Mmtv.) rendelkezik erről a kötelezettségről. Ezen személyekkel szemben a hivatkozott törvények különböző hátrányos jogkövetkezményt állapítanak meg, amennyiben a nevezett kötelezettségükkel ellentétesen cselekednek.³¹ Kérdéses, hogy mindezek fényében miként értelmezhető a munka, a foglalkozás szabad megválasztásának joga a tekintetben, hogy jelen esetben a „kötelező munka” valamiféle megnyilvánulási formájával állunk szemben?

2.2. A JOGVISZONY LÉTREJÖTTE

A közfoglalkoztatási jogviszony ún. közfoglalkoztatási szerződéssel (kvázi munkaszerződés) jön létre, amit a közfoglalkoztató és közfoglalkoztatott kötnek meg. A szerződés kizárólag írásban érvényes. Fel kell hívni a figyelmet arra, hogy ezen szerződés nem egyenlő a kirendeltség és a kérelmező (a későbbi közfoglalkoztató) által megkötött szerződéssel, mely hatósági szerződés!

A közfoglalkoztatási szerződésnek tartalmaznia kell a munkakört, munkaidőt, a bér összegét és a munkavégzés helyét. Ezen jogviszony tekintetében a közfoglalkoztatottat megillető bért közfoglalkoztatási bérnek (közfoglalkoztatási garantiál bérnek) nevezzük. A szerződés megkötésekor jellemző klasszikus munkáltatói írásbeli tájékoztatási kötelezettség itt is fennáll, hiszen a közfoglalkoztató köteles az Mt. 46. § (1) bekezdésének megfelelő tájékoztatást nyújtani (pl.: napi munkaidőről, bérelszámolás módjáról, bérkifizetés gyakoriságáról, munkakörébe tartozó feladatáról, szabadságról, stb.).

A közfoglalkoztatási szerződés e körben kihangsúlyozandó specifikumai: csak határozott időre létesíthető (mely nem lehet hosszabb, mint a támogatásról szóló hatósági szerződésben előírt időtartam);³² próba-időt nem lehet kikötni; elállás nem lehetséges a szerződés megkötése és a jogviszony kezdetének napja közötti időszakban.³³ A munkaszerződés módosításának Mt.-beli eseteit a Kftv. nem ismeri el, helyette egy sajátos esetet határoz meg: ha a várandós közfoglalkoztatott a munkaköri alkalmasságra vonatkozó orvosi vélemény értelmében eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább, akkor az egészségi állapotának megfelelő új munkakört kell számára felajánlani.³⁴

³⁰ Kftv. 1. § (2) bek.

³¹ Ld. pl.: Mmtv. 10. § (2) bek. f) pont, továbbá: FIt. 54. § és a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény (a továbbiakban: Szoc.tv.) 33.§-33/C. §.

³² Kftv. 2. § (2a)-(2b) bek.

³³ Kftv. 2. § (2c) bek., (5) bek. c) pont.

³⁴ Kftv. 2. § (3b) bek., (5) bek. f) pont.

2.3. BÉREZÉS ÉS BÉREN TÚLI EGYÉB JUTTATÁSOK

A Kftv. a bérezés kapcsán két fogalmat használ: a közfoglalkoztatási bért és a közfoglalkoztatási garantált bért. Ezen bérformákat lehet a közfoglalkoztatottat megillető „munkabérnek” nevezni. A közfoglalkoztatottat megillető munkabér összege megegyezik a közfoglalkoztatási bérral, illetve a középfokú végzettséget, szakképesítést igénylő munkakör betöltése esetén a közfoglalkoztatási garantált bérral, azzal, hogy ez az összeg el kell, hogy érje a közvetlenül előtte folyósított álláskereső járadék, rehabilitációs ellátás, illetve a foglalkoztatást helyettesítő támogatás havi összegét.³⁵ Egyebekben a bérezésre a 170/2011. (VIII. 24.) Korm. rendeletet kell irányadónak tekinteni.

A kormányrendelet által meghatározott, teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén a közfoglalkoztatottat megillető béreket az alábbi táblázat mutatja (a táblázatba szemléltetésképp bekerültek a minimálbér és garantált bérminimum 2014. 01. 01-től érvényesülő mértékei is):

| Bérfajta | Havi bér (bruttó forint/hó) | Hetibér (bruttó forint/hét) | Napibér (bruttó forint/nap) |
|--|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| <i>Közfoglalkoztatási bér</i> | 77 300 | 17 800 | 3560 |
| <i>Közfoglalkoztatási garantált bér</i> | 99 100 | 22 840 | 4568 |
| <i>Munkavezető közfoglalkoztatási bére</i> | 85 050 | 19 600 | 3920 |
| <i>Munkavezető közfoglalkoztatási garantált bére</i> | 109 040 | 25 120 | 5024 |
| <i>Kötelező legkisebb munkabér (minimálbér)³⁶</i> | 101 500 | 23 360 | 4670 |
| <i>Garantált bérminimum³⁷</i> | 118 000 | 27 160 | 5430 |

1. ábra: A közfoglalkoztatottat megillető bérezés. (A szerző saját szerkesztése.)

A jogalkotó e jogviszonynál is biztosította a teljesítménybér lehetőségét,³⁸ illetve a részmunkaidős foglalkoztatást. Részmunkaidőben foglalkoztatott személy bérezése kapcsán a bértételeket értelemszerűen a munkaidő eltérő mértékével arányosan csökkentve kell figyelembe venni.³⁹ A Kftv. érdekes módon kizárja az Mt. állásidőre vonatkozó rendelkezéseinek alkalmazását, azonban a jogintézményt mindkét jogszabály azonos tartalommal rendezi, azzal a különbséggel, hogy az Mt. szerint állásidőre alaphét jár.

A bérezés egyik meghatározó pontja annak tisztázása, hogy miként változik a bérkifizetés szabadság esetén. A közfoglalkoztatási törvény szerint a szabadság tartamára járó közfoglalkoztatási (garantált) bér teljes összege megilleti a munkavállalót, míg betegszabadság esetén a bér 70%-a jár. A teljesítménybérezés-

³⁵ Kftv. 2. § (4) bek. a)-b) pont.

³⁶ A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 483/2013. (XII. 17.) Korm. rendelet.

³⁷ A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 483/2013. (XII. 17.) Korm. rendelet.

³⁸ 170/2011. (VIII. 24.) Korm. rendelet, 1. § (2) bek., 2. § (2) bek.

³⁹ 170/2011. (VIII. 24.) Korm. rendelet, 1. § (3) bek.

ben részesülő közfoglalkoztatott esetében az imént vázolt mértékek érvényesülnek azzal a változással, hogy azokat a megelőző 4 hónap átlagában kell figyelembe venni.⁴⁰

A bérezés kérdéskörénél kell értelmezni a Kftv. azon rendelkezését, mely szerint a közfoglalkoztatási jogviszonyra a munkaviszonyra irányadó társadalombiztosítási, adózási szabályok alkalmazandók.⁴¹ A közfoglalkoztatottat mint a Tbj. szerinti biztosítottat is megilletik a különböző egészségbiztosítási ellátások. Ennek mintegy ellenértékeként a közfoglalkoztatási bért és a közfoglalkoztatási garantált bért is terhelik a Tbj.-ben foglalt levonások. Mivel a közfoglalkoztatottra nem található speciális előírást, így elmondható, hogy az őt terhelő járulékfizetés az általános szabályok szerint történik. Vagyis: a társadalombiztosítási ellátások és a munkaerő-piaci célok fedezetére a biztosított egészségbiztosítási- és munkaerő-piaci járulékot (8,5 %), valamint nyugdíjjárulékot (10 %) fizet.⁴² Szintén fontos tényező, hogy a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (a továbbiakban: Tny.) szerint a Tbj.-ben biztosítottak minősülő személy biztosítással járó jogviszonyának időtartama szolgálati időnek számít.⁴³

A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (a továbbiakban: Szja tv) adóköteles jövedelemként tartja számon a közfoglalkoztatási jogviszonyból származó jövedelmet, így tehát e jövedelmet is terheli az adóalap 16%-át kitevő mértékű adó.⁴⁴

A közfoglalkoztatott jövőjére nézve kedvezőnek tekinthetőek az imént említett szabályok abból a szempontból, hogy a közfoglalkoztatott is jogosult lesz az érintett ellátásokra és jogviszonyának tartama beleszámít szolgálati idejébe. Mindez a lehetőség nem lenne adott a közfoglalkoztatott számára, ha kizárólag segélyekből igyekezné biztosítani létfenntartását; ezen a ponton így még hangsúlyosabban érvényesülnek a „segély helyett munka” szellemében folytatott jogalkotási eredmények.

A jogalkotó a közfoglalkoztatási törvény megalkotása során tekintettel volt néhány olyan körülményre, melyek révén megfogalmazásra kerültek a munkavállaló érdekeit védő rendelkezések is. Ezek az előírások a közfoglalkoztató oldaláról nézve kötelezettségként értelmezhetőek.

Ha a munkahely és a lakóhely közti (tömegközlekedéssel) oda-visszautazás ideje naponta meghaladja a hat órát, a munkavégzés helyétől számított 20 km-es távolságon belül az illetékes fővárosi és megyei kormányhivatal népegészségügyi szakigazgatási szerve által kiadott engedélynek megfelelő térítésmentes elhelyezést, tisztálkodási és étkezési lehetőséget kell biztosítani. Ha az oda-visszautazás időtartama meghaladja a három órát, illetve a két órát tíz éven aluli gyermeket nevelő nő és tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő férfi munkanélküli esetében, akkor pedig térítésmentes szállítást kell lehetővé tenni a közfoglalkoztatott számára. Ugyanakkor, ha az említett feltételeken túl a foglalkoztatás a napi négy órát meghaladja, már térítésmentes napi egyszeri étkezést ír elő a törvény.⁴⁵

2.4. MUNKAI DŐ, PIHENŐIDŐ

Az Mt.-nek a munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályait azzal a fő eltéréssel kell alkalmazni, hogy a közfoglalkoztatási jogviszonyban kötetlen munkarend nem alkalmazható.⁴⁶ Így tehát kötött típusú munkarend alkalmazható csak, mely lehet általános és általánostól eltérő. Megjegyzendő továbbá, hogy a munkaidő szabályai tekintetében megszakítás nélküli munkarendről nem lehet szó.⁴⁷

Közfoglalkoztatási jogviszonyban a rendes munkaidő időtartama a közfoglalkoztatás támogatásáról szóló jogszabály alapján nyújtott támogatásról szóló hatósági szerződésben előírt munkaidő lehet.⁴⁸ A rendes munkaidő tartama napi 4, 6 vagy 8 óra lehet, attól függően, hogy melyik közfoglalkoztatás-típusról van szó. Az Mt. szabályaira hivatkozva pedig megállapítható, hogy a napi munkaidő maximális mértéke 12 óra lehet, a heti munkaidő pedig legfeljebb 48 óra.

⁴⁰ Kftv. 2. § (4c)-(4d) bek.

⁴¹ Kftv. 4. §.

⁴² Tbj. 18. § (1) bek. a) pont, 19. § (2)-(3) bek.

⁴³ Tny. 37. § (1) bek.

⁴⁴ Szja tv. 2. § (1), 3. § 21. pont a), 4. § (1), 8. § (1) bek.

⁴⁵ Kftv. 3. §.

⁴⁶ Kftv. 2. § (5) bek. k) pont.

⁴⁷ Kftv. 2. § (5) bek. a) pont af) alpont.

⁴⁸ Kftv. 2. § (3) bek.

Ezen atipikus foglalkoztatási forma csak egy esetben teszi lehetővé a rendkívüli munkaidő intézményét, az ügyelet és készenlét Mt.-beli szabályai pedig nem alkalmazhatóak.⁴⁹ Érdekes problémaként merül fel a rendes munkaidő vasárnapra történő beosztása. Vasárnapra rendes munkaidő a rendelkezése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben, az időnyjellegű, a megszakítás nélküli, a több műszakos tevékenység keretében, a készenléti jellegű munkakörben, valamint a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.⁵⁰ A Kftv. utal még arra, hogy vasárnapra rendes munkaidő társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás nyújtásához e napon szükséges munkavégzés esetén közfoglalkoztatott számára is beosztható. Ez utóbbi rendelkezést tehát a Kftv. speciális szabályként fogalmazza meg, de ugyanez a rendelkezés egyébként hasonló tartalommal megjelenik az Mt. 101. § (1) bekezdés g) pontjában, melyet viszont nem rendel alkalmazni a Kftv.⁵¹

A pihenőidő, mint a munkához való jog egyik lényeges összetevője, szintén az Alaptörvényben előírt olyan munkajogi jogintézmény, mely természetesen a közfoglalkoztatási jogviszony munkavállalói oldalán fellépő személyt is megilleti. A közfoglalkoztatásról szóló törvény a szabadság mértékét évi 20 munkanapban állapítja meg; ha a jogviszony év közben kezdődik vagy szűnik meg, akkor értelemszerűen a szabadság arányos része jár. Míg a hagyományos munkaviszony esetén a szabadság alapszabadságból (évi 20 munkanap) és különböző jogcímenek keletkező pótszabadságból áll, addig közfoglalkoztatási jogviszony esetén nem alkalmazhatók a munkajogi kódex pótszabadságra vonatkozó rendelkezései; a szabadság mértéke minden közfoglalkoztatási jogviszony esetén 20 munkanap.⁵² Ez a rendelkezés arányosnak tekinthető, figyelembe véve azt, hogy a jogviszony határozott időre létesül, s legfeljebb 11 hónapot ölelhet fel a tartama.

2.5. KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSÉG ÉS MUNKAVÉDELEM

Röviden érdemes kitérni az Mt. szerinti kárfelelősség közfoglalkoztatási jogviszony-béli érvényesülésére. A Kftv. a kódex által meghatározott kártérítési szabályok mindegyikét alkalmazni rendeli, egyedül a munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelem fogalmát veszi ki az alkalmazandó szabályok közül.⁵³ Ez a jogalkotói rendelkezés meglehetősen kétértelműnek mutatkozik, tekintve, hogy az érvényesíthető kárba az összes kárelemet bele kell számítani, vagyis az elmaradt jövedelem címen mind munkaviszonyon belül, mind azon kívül keletkezett elmaradt jövedelmet meg kell téríteni. Azonban a Kftv. a munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelem definícióját nem rendeli alkalmazni, s e körben a törvény speciális szabályt sem ad.

A közfoglalkoztatási tevékenység gyakorta több veszéllyel járhat. A foglalkoztatottak ugyanis néha már hosszabb ideje nem vettek részt a munka világában, ezáltal gyakorlatuk, ismereteik is elhalványultak, máskor pedig motivációjuk generálhat veszélyeket. Könnyen belátható, hogy minősített veszélynek lehetnek ezáltal kitéve, s az ilyen esetek elkerülése érdekében kell életre hívni a közfoglalkoztatási jogviszonyban a munkavédelmi szabályokat. Mivel a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény hatálya mindenféle szervezett munkavégzésre kiterjed, rendelkezései útmutatásul szolgálnak ezen foglalkoztatási forma kapcsán is.⁵⁴

2.6. A JOGVISZONY MEGSZŰNÉSE, MEGSZŰNTETÉSE

A jogviszony *ipso iure* megszűnik a határozott idő lejártával. A jogviszony megszüntetése (mely a felek akaratnyilatkozatával következik be) kapcsán megemlítendő, hogy arra sor kerülhet közös megegyezés, felmondás és azonnali hatályú felmondás útján. Megszüntetés esetén fontos kötelezettség terheli a közfoglalkoztatót, ugyanis a jogviszony megszüntetésének tényét be kell jelentenie a megyei foglalkoztatási szervnek.⁵⁵

⁴⁹ Kftv. 2. § (5) bek. a) pont ag) alpont és Kftv. 2. § (5) bek. a) pont ac)- ad) alpont.

⁵⁰ Mt. 101. § (1) bek. a)-e) és i) pontok.

⁵¹ Kftv. 2. § (5) bek. l) pont.

⁵² Kftv. 2. § (4a)-(4b) bek., (5) bek. m) pont.

⁵³ Kftv. 2. § (5) bek. s) pont.

⁵⁴ Munkavédelmi tájékoztató, elérhető: http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=nfsz_kozfoglalkoztatasi (2014.10.23.).

⁵⁵ Kftv. 2. § (5) bek. g) pont.

A jogviszony megszüntetése kapcsán nagy hangsúlyt kap az az előírás, hogy a foglalkoztatott személy nem tarthat igényt sem távolléti díjra, sem pedig végkielégítésre, lévén, hogy az Mt. ezen jogintézményekre vonatkozó alkalmazását a közfoglalkoztatásról szóló törvény kizárja.⁵⁶

A jogviszony megszűnése, megszüntetése esetére előírt eljárásra irányadóak maradnak a kódex rendelkezései. Ennek értelmében tehát a jogviszony munkavállalói oldalán álló személy köteles a munkakörét az előírt rendben átadni és elszámolni a munkáltatóval, a jogviszony másik szereplője pedig köteles kifizetni a bért. Ugyanakkor alapvető különbség a hagyományos munkaviszonyhoz képest, hogy a közfoglalkoztatási jogviszonyban töltött idő letelte után nem kérhető írásbeli értékelés a közfoglalkoztatott munkájáról. A jogviszony jogellenes megszüntetésének következményeként szintén nem alkalmazhatóak a végkielégítésről, távolléti díj fizetéséről, a jogviszony helyreállításáról rendelkező előírások, ugyanis az Mt. 82. § (3)-(4) bekezdései, 83-84.§-ai nem nyernek érvényesülést.⁵⁷

3. ÖSSZEZÉS

A közfoglalkoztatási jogviszony jellegzetességeit, munkajogi összefüggéseit az előző fejezet részletesen bemutatta. A jogi szabályozás megkerülhetetlen vetülete, hogy vizsgáljuk azt is, mennyiben érvényesül a munka és foglalkozás szabad megválasztásának joga e jogviszonyban, lévén, hogy foglalkoztatási jogviszonyról beszélünk.

Először is megállapítandó, hogy a közfoglalkoztatási jogviszony mint foglalkoztatáspolitikai eszköz eleve nem helyezhető egy szintre a hagyományos munkaviszonnyal. Ennek oka az, hogy atipikus munkaviszonyról van szó, mely még az Mt.-ben foglalt atipikus munkaviszonyokhoz képest is speciális, hiszen szabályozását külön törvények, rendeletek látják el. Másodsor, mivel egy állami foglalkoztatáspolitikai eszközzel állunk szemben, így rendeltetése is különbözik a hagyományos munkaviszonyétól; feladata az álláskereső segítése (az álláskereső újfajta támogatott formájának nevezhetjük), ebből a szempontból pedig nem tekinthető kizárólagos munkaerőpiaci eszköznek. Egy ilyen célból megalkotott jogviszony munkáltatói oldalán valamilyen formában mindig maga az állam áll, akinek az intézményvédelmi kötelezettségből fakadóan szerepe az, hogy támogatást nyújtson ezen eszközrendszer révén a társadalom bizonyos rétegeinek (közfoglalkoztatotti kör), másrészt pedig szabadság illeti meg a tekintetben, hogy milyen korlátokat, kötelezettségeket állít fel a munkavállalói oldalon fellépő személyekkel szemben.

A vázolt kétarcúság jelensége révén már könnyen kitapintható a közfoglalkoztatási jogviszony és a munka szabad megválasztása közötti kapcsolat tartalma. A munka és a foglalkozás szabad megválasztása mindenféleképpen korlátozottan juthat érvényre e támogatási elemeket is magába foglaló jogviszonyban; egyrészt a jogviszony atipikus jellege révén, másrészt azért, mert egy foglalkoztatáspolitikai eszközről van szó. Mindezek megalapozzák az állam lehetőségét arra, hogy korlátokat állítson fel e jog szabad érvényesülésével szemben. A korlátok között külön kiemelő a dolgozatban érintett kérdéskör, ami a közfoglalkoztatottat terhelő együttműködési kötelezettségből fakad. Ha ugyanis a közfoglalkoztatott nem fogadja el a számára felajánlott lehetőséget, különböző hátrányos következményeket helyez kilátásba a jogalkotó. Még ha fel is vetődik a „kötelező munka” kérdése ebből a szempontból, az imént elmondottak alapján jól látható, nincs szó „kötelező munkáról”; a felajánlott foglalkoztatási tevékenység elfogadásának, mint kötelezettségnek a jogszerű voltát éppen a jogviszony specialitása alapozza meg.

Tény, hogy a közfoglalkoztatás rendszerét sok kritika éri. Nyilvánvaló, hogy a korábbi években a közfoglalkoztatás terén elkönyvelt kudarcok ösztönző erőként hatottak arra, hogy a fejlődés irányát a rendszer fenntarthatóvá tételében, átalakításában kell keresni, mely 2011-ben meg is történt. Az átalakítás műveletének máig tanúi vagyunk, jó példa erre az, ha megnézzük, hányszor kerültek már módosításra az érintett jogszabályok. Nemcsak a közfoglalkoztatás terén tapasztalható, hanem minden munkaviszony esetén, hogy e viszonyok jellemzőivé egyre inkább „az egyedi és eseti jelleg, a változékonyság és a bizonytalanság váltak.”⁵⁸ Ez pedig ismét alátámasztja a jogalkotás kiemelt szerepét, hiszen egyedül a jogalkotó képes a jogszabályok megfelelő alakításával a társadalmi, gazdasági változások generálta új helyzetekhez igazodni.

A közfoglalkoztatás révén az állam olyan aktív szerepet játszik, mellyel célja (és mondjuk ki, kötelessége is) ösztönözni a munkavállalás lehetőségének bővítését, amely révén mindenki megteremtheti a saját

⁵⁶ Kftv. 2. § (5) bek. a) pont ai) és ak) alpont.

⁵⁷ Kftv. 2. § (5) bek. j) pont.

⁵⁸ LENKOVICS BARNABÁS: *Ember és tulajdon – Rendszerváltó gondolatok*, 2013, Dialóg Campus Kiadó, Budapest-Pécs, 363. o.

munkájának és megélhetésének feltételrendszerét,⁵⁹ így elősegítve azt, hogy az egyén végtére is felelősséget vállaljon saját sorsának irányításáért.⁶⁰ Ebben a képzetben a közfoglalkoztatási jogviszony e fontos cél eszközeként szerepel.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- [1] BAGÓ JÓZSEF: A közfoglalkoztatás célja és szabályozása, in *Munkaügyi Szemle*, 2013/1. szám, 4-5. o.
- [2] BANKÓ ZOLTÁN: *Az atipikus munkajogviszonyok*, 2010, Dialóg-Campus Kiadó, Pécs.
- [3] CSOBA JUDIT: „Akarnak-e dolgozni a munkanélküliek? – A munkanélküliek munkavállalói képessége és hajlandósága, in *Esély*, 2009/5. szám, 3-19. o.
- [4] GULYÁS PÉTER: A munkához, a munka és foglalkozás szabad megválasztásához való jog az Alkotmánybíróság gyakorlatában, in *Esély*, 2002/5. szám, 36-44. o.
- [5] GYULAVÁRI TAMÁS (szerk.): *Munkajog*, 2013, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- [6] JUHÁSZ GÁBOR: A gazdasági és szociális jogok védelme az Alkotmányban és az Alaptörvényben, in *Fundamentum*, 2012/1. szám, 35-49. o.
- [7] KARDKOVÁCS KOLOS (szerk.): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*, 2014, HVG Lap-és Könyvkiadó Kft., Budapest.
- [8] *Kommentár a foglalkoztatási törvényhez*, 2013, Complex Kiadó, Budapest.
- [9] LENKOVICS BARNABÁS: *Ember és tulajdon – Rendszerváltó gondolatok*, 2013, Dialóg Campus Kiadó, Budapest-Pécs.
- [10] MOORE, STEPHEN: *Missing Milton – who will speak for free markets*, elérhető: <http://online.wsj.com/news/articles/SB124355131075164361> (2014.10.31.).
- [11] RÁCZ ZOLTÁN: A világválság, a recesszió hatása a foglalkoztatásra, valamint a munkajogra, in *Ünnepi tanulmányok Sárközy Tamás 70. születésnapjára*, 2010, Lectum Kiadó, Szeged.
- [12] SÁRI JÁNOS: *Alapjogok – Alkotmánytan II.*, 2004, Osiris Kiadó, Budapest.
- [13] SÓLYOM LÁSZLÓ: *Az alkotmánybíráskodás kezdetei Magyarországon*, 2001, Osiris Kiadó, Budapest.
- [14] SZABÓ ATTILA: A közfoglalkoztatás, mint foglalkoztatáspolitikai eszköz, in *Nagyerdei Almanach*, 2013/2. szám, 1-13. o.

Programok, tájékoztatók

- [1] Magyar Munka Terv, elérhető: http://2010-2014.kormany.hu/download/e/a7/40000/Magyar_Munka_Terv.pdf (2014.10.24.).
- [2] Munkavédelmi tájékoztató, elérhető: http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=nfsz_kozfoglalkoztatás (2014.10.23.).

Felhasznált jogforrások

- [1] Magyarország Alaptörvénye.
- [2] A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény.
- [3] A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény.
- [4] A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény.
- [5] A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény.
- [6] A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény.
- [7] A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény.
- [8] A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény.
- [9] A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény.
- [10] A közfoglalkoztatásban nyújtható támogatásokról szóló 375/2010. (XII. 31.) Korm. rendelet.
- [11] A közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról szóló 170/2011. (VIII. 24.) Korm. rendelet.
- [12] A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 483/2013. (XII. 17.) Korm. rendelet.
- [13] 327/B/1992. AB határozat.
- [14] 21/1994. (IV. 16.) AB határozat.

⁵⁹ LENKOVICS: *i. m.* 368. o.

⁶⁰ CSOBA JUDIT: „Akarnak-e dolgozni a munkanélküliek? – A munkanélküliek munkavállalói képessége és hajlandósága, in *Esély*, 2009/5. szám, 10. o.