

Farkas Zsuzsanna

## A fogvatartottak foglalkoztatásának dilemmái

*„Az Európai Börtön szabályok egyértelműen foglalnak állást abban, hogy a fogvatartottak börtönbe kerülve is állampolgárok maradnak, akiket továbbra is megilletnek az emberi jogok és olyan kondíciók, amelyek az adott társadalom a szabad állampolgárai számára biztosít.”*

(Ruzsonyi, 2003. 45.o.)

### Bevezetés

A fogvatartottak munkáltatásának szabályozását e csoport speciális helyzete indokolja. A büntetés-végrehajtási intézetekben fogvatartottak foglalkoztatása során az általános munkajogi szabályok csak a büntetés-végrehajtás rendjére vonatkozó speciális előírások betartása mellett érvényesülhetnek.

A tanulmány egyrészt annak az elvi kérdésnek a tisztázására irányul, hogy a fogvatartottak foglalkoztatása kényszer vagy kötelező munkának minősül-e, másrészt részletesen elemzi a fogvatartottak foglalkoztatásának releváns munkajogi és társadalombiztosítási kérdéseit.

Kutatásom során fontosnak tartottam nemcsak a hazai, hanem a nemzetközi jogi környezet áttekintését is, ezért figyelembe vettem az Európai Unió tagállami gyakorlatát és a legfontosabb nemzetközi egyezményeket, ajánlásokat is. A hazai jogi környezet tekintetében a vonatkozó szabályozáson túl az egyes büntetés-végrehajtási intézetek belső szabályzatait is megvizsgáltam és három intézet kiemelésével e szabályok gyakorlati megvalósulását is elemeztem. A kiválasztott intézetekben a fogvatartottak kérdőíveket töltötték ki, amelyek elemzésével képet kaphatunk arról is, hogy a fogvatartottak hogyan viszonyulnak saját munkáltatásukhoz.

Mindezek tükrében a tanulmány bemutatja egyrészt a fogvatartottak foglalkoztatásának történetét, másrészt a fogvatartottak munkáltatására vonatkozó szabályozás hazai és nemzetközi előírásait, harmadrészt az elítélt munkáltatás nemzetközi gyakorlatát és végezetül összegzi az e területen felmerülő problémákat, valamint a legfontosabb megoldást igénylő kérdéseket.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> A tanulmány elkészítésének alapja az alapvető jogok biztosának az AJB-2551/2012. számú jelentése.

## 1.A fogvatartottak foglalkoztatásának története<sup>2</sup>

Az antik világban a rabokkal szemben bármikor lehetett testi fenyítést alkalmazni, és különösen nehéz munkát kellett végezniük pl. hajóvontatás, bányamunka. Az ókori görög és római jog is ismerte a kényszermunka intézményét, elfogadott volt az adósrabszolgaság. A középkorra inkább a halálbüntetés és a csonkítás volt a jellemző büntetési nemként, Franciaországban és Velencében azonban már ekkor is elterjedt volt, hogy az elítélteket gályákon dolgoztassák. Az elítéltek testi büntetése a 17. századtól kezdett visszaszorulni, ekkor kezdett elterjedni a hasznos közmunka.

A 18. század közepétől a fogvatartottak foglalkoztatásának alapja a dologházi eszme (a dologházak olyan intézmények voltak, amelyek segítséget nyújtottak a társadalom elcsúszottjai számára, hogy becsületes polgári életet éljenek egy elsajátított szakma segítségével) átkerülése volt a büntetés-végrehajtás területére. Fontos szempontot jelentett, hogy a börtön felépítése és fenntartása igen drága volt, a tétlen rabok ellátásáról teljes egészében a költségvetés gondoskodott. Elsőként a cellában, elszigetelten történő munkáltatást vezették be, ez azonban nem jövedelmezett kellő módon, így ezt hamarosan felváltotta az elkülönítés és közös munkáltatás módszere. Az ún. hallgató rendszerben az elítélteket éjjel lekülönítették, nappal viszont szigorú beszédtilalom mellett együtt dolgoztak. A 19. század második felében terjedt el az ún. angol, illetve ír modell, amelyek megszüntették a munka közbeni hallgatási kötelezettséget. Ekkortól jelent meg a munka ösztönző szerepének felismerése, melynek során a magasabb fokozatba jutáshoz, végső soron a feltételek szabadság elnyeréséhez megfelelő munkateljesítmény és jó magatartás volt szükséges.

Az általánossá vált büntetés-végrehajtási munkáltatás három szervezeti formát ismert: a bérbeadási rendszert, a vállalkozási, illetve a házi kezelésű üzemeltetést. A bérlési rendszerben az elítélt munkaerejét az állam átengedi vizontszolgáltatás fejében a magánvállalkozónak, ilyenkor tehát a büntetést gyakorlatilag a bérlő hajtja végre, ő gondoskodik a rab elhelyezéséről, őrzéséről, ellátásáról, munkáltatásáról. Ennek fejében az állam fizet a bérlőnek a rab eltartásáért, a bérlő pedig megtéríti a rab munkaerejét. Az általános bérbeadási rendszerben az állam tulajdonában levő és az állam által üzemeltetett intézetben állami feladat az őrzés és általában a végrehajtás felügyelete. A bérlő garantálja a munka megszervezését és vállalja az összes elítélt munkaerejének értékesítését. A részleges bérbeadási rendszer az előző munkaszervezeti forma egy változata, ebben az állami végrehajtás az elítéltek egy részét meghatározott feladatra bérbe adja a magánvállalkozónak, de fenntartja a munka ellenőrzésének jogát. A bérlő a szerződésben rögzített fejkvóta és munkanap szerint fizet az államnak. A vállalkozási üzemeltetés a magánvállalkozóval szemben fennálló szerződéses kapcsolat, amelyben a büntetés-végrehajtási intézet igazgatója vala-

<sup>2</sup> A fejezet összeállításának alapjául a következő tanulmányok szolgáltak: Dr. Kövér Ágnes: Munkáltatás büntetés végrehajtásban-történeti tapasztalatok és nemzetközi összehasonlítás- a jelenlegi honi reformtörvények tükrében. Kriminológia és Kriminálisztikai Évkönyv 1994, 187-225 o., Dr. Kabódi Csaba-Dr. Mezey Barna: A munka szerepváltozásai a büntetés-végrehajtásban – a kezdetektől a századfordulóig. Börtönügyi Szemle 1990/1. szám 49-61. o., illetve Jancsák Ramóna: A fogvatartottak munkáltatása. Studia Iuvenum Iurispratorum 2001, 303-340. o.

mely munkának elítéltek általi elvégzését vállalja. A vállalkozó adja a megmunkálendő anyagokat és fizeti a munka ellenértékét, cserében megkapja a készterméket. A termelő üzem irányítása, a munka megszervezése a büntetés-végrehajtási intézet feladata. A *házi kezelésű üzemeltetés* esetén pedig a börtönigazgató feladata a teljes termelési folyamat megtervezése, megszervezése, lebonyolítása. E megoldások kritikája, hogy elsikkad mellettük a büntetések közjogi jellege és a büntetési cél áldozatul esik a gazdaságossági szemléletnek.

A letartóztatottak munkáltatását a Magyar Királyság területén központilag először az 1816. évi királyi rendelet szabályozta, ami kimondta, hogy ha a körülmények megengedik, a foglyok a nemükhöz illő kézimunkával foglalkozzanak, a kapott munkabér pedig *„oly módon fordíttassék tartásukra, hogy abból a hatóság által megállapított részük félretévén, kiszabadulásuk után kézbesíttessék és amennyiben adakozásokból vagy más forrásokból számukra pénzek gyűltek be, azok hatóságilag közös tartásukra fordíttassanak”*.

A hatósági fogházak szervezetéről 1863-ban kiadott rendelet szerint a jogerősen elítéltek intézeten kívüli munkát végezhetek többek között azzal a megszorítással, hogy országos vagy heti vásárok alkalmával az intézetből nem lehetett őket kiengedni, szigorú őrzést kellett biztosítani esetükben, magánházakban végzett munkára nem lehetett őket kiengedni. A munkabért a jogszabály nem rendezte, azonban előírták, hogy a fegyencek munkabérének a helyileg szokásos napszámnál mindenkor mérsékeltebben kellett lennie, a munkabért a munkaadónak előre kellett kifizetnie, annak kétharmad része a házipénztárba került, egyharmad részét pedig félretették a rabok szabadulásának idejére. Ez utóbbit a szabadulást követően kézbesítették a volt fegyencek, illetve szükség esetén az inségben hagyott család részére.

1869-től a házszabályok és szolgálati utasítások szerint a fegyencek foglalkoztatása javítási célt szolgált, amelyre az igazgatónak kellett a legmagasabb szinten figyelnie. Ő osztotta be az elítélteket valamely mesterséghez, illetve gondoskodnia kellett a betanításról. Figyelnie kellett arra, hogy az elítéltek ne maradjanak munka nélkül.

Az elítélt munkáltatásának fő formája a munkaerő külső vállalkozónak való bérbeadása volt, a bérlőket, illetve azok megbízottjait az igazgató ellenőrizte, és ügyelnie kellett arra is, hogy az intézet és a büntetés céljai a bérleti viszonyok között is megvalósuljanak. A munkáltatás másik fő formája a háziipari, illetve a börtönön belüli ipari tevékenységben való foglalkoztatás volt. A háziipar vonatkozásában az volt a cél, hogy az intézet élelmi, ruházati és egyéb szükségletét lehetőleg az elítéltek készítsék azzal, hogy az igazgatónak minél több külső rendelőt is szereznie kellett. Az igazgató egyszersmind személyes felelősséggel tartozott az intézet által készített áruk minőségért.

Az elítéltek a felügyelők őrzése és a munkavezetők irányítása mellett dolgoztak. A munkavezetők feladata az volt, hogy kitanítsák bizonyos mesterségekre az elítélteket, továbbá az elítéltekben az oktatás során munkakedvet kellett ébreszteniük. Az elítéltek kötelesek voltak a kijelölt órákban folyamatosan és szorgalmasan dolgozni, a munka nemét

az orvos, illetve bérlet esetén az igazgató határozta meg. A munkához való beosztásnál szem előtt kellett tartani, hogy az adott rab milyen mesterséghez ért és ha lehetett, abban, illetve az ahhoz hasonló munkában kellett foglalkoztatni. Az elítéltek a munkájuk után pénzbeli jutalmat kaptak, részben a munkakedvük ébren tartása, részben pedig a kiszabadulás utáni anyagi helyzetük javítása érdekében.

Háziipar esetén a munkadíjat három osztályba sorolták. Az első osztályba azok kerültek, akik valamely mesterségben már annyira jártasak voltak, hogy önálló, hibátlan és jó munkát végeztek, továbbá a magaviseletük is kitűnő volt. A második osztály alapján kapták a munkadíjukat azok, akik valamely mesterségben még nem rendelkeztek tökéletes képzettséggel, de kellő útmutatás és felügyelet mellett elfogadható munkát végeztek, és a magaviseletük jónak mondható. A harmadik osztályba tartozott mindenki más, aki még nem érte el a második osztályt, vagy akit az igazgató rossz magaviselete miatt ide sorolt.

Minden elítélt a végzett munkája után, az abból származó tiszta jövedelemből, jogszabályban meghatározott hányad szerint részesült. E hányad az első osztályban egyegyed, a másodikban egyhatod rész volt, míg a harmadikban lévők nem kaptak jutalmazást. A házimunkások bérezése is így történt, csak havi fix összegben. Ahol az elítéltek munkaerejét bérbe adták, ott a bérleti szerződés határozta meg a munkadíjat. Az elítélt a keresményét csak a szabadulását követően kapta meg, addig takarékpénztárban tartották, a kamat azonban nem őt illette. Az elítéltek keresményéből semmilyen levonást, végrehajtást eszközölni nem lehetett, kivéve, amikor meg kellett térítenie a rá bízott munkaanyagban és eszközökben szándékosan okozott kárt. Jutalomként évente egyszer egy korlátozott összeget felhasználhattak az elítéltek a keresményükből, például az ott-hon lévő szegény család segélyezésére, a büntett által okozott kár önkéntes megtérítésére, vagy éppen jobb élelmiszerek vásárlására betegség után. A kamatokat olyan elítéltek felruházására fordították, akiknek szabadulásukkor semmijük sem volt, az elhunyt elítéltek temetésének költségeire, illetve olyan teljesen vagyontalan szabadulók életkezdésnek támogatására, akiknek megjavulása reálisan várható volt.

Az elítéltek munkakényszeréről egy 1874-ben életbe lépett I.M. utasítás rendelkezik, amely szerint „minden börtönre ítélt és munkaképes rab különbség nélkül munkára kényszerítették”. Az utasítás két módját határozta meg a rabmunkának: házi kezelés, illetve bérlet útján történő értékesítés.

Elvként követték ekkor, hogy a fogházi ipar kerülje a szabadpiaci ipar megkárosítását, ugyanis tilos volt a kettő közötti verseny. A rabiparban gyártott termékek elsősorban az intézetek, az igazságügy saját szükségleteit elégítették ki, komoly szerepe volt az állami megrendeléseknek, továbbá külföldi termékekkel lehetett versenyezni, azokat ki lehetett szorítani a piacról, illetve szűk körben a külföldi piacon is meg lehetett jelenni a termékekkel.

A Csemegi-kódexhez kapcsolódóan 1880-ban megjelent, a fegyházbüntetés végrehajtásáról szóló 2106. számú I. M. rendelet kimondta, hogy minden fegyenc köteles a kije-

lölt órákban folytonosan és szorgalmasan dolgozni, a munka nemét az orvos meghallgatásával az igazgató határozta meg. A beosztásnál figyelemmel kellett lenni arra, hogy az elítélt milyen mesterséghez ért, és lehetőleg abban, vagy ahhoz hasonló munkában kellett foglalkoztatni. Ha erre nem volt lehetőség, értelmi és testi ereje függvényében kellett betaníttatni egy olyan munkára, amelyet a szabadulását követően is folytathatott. A munkajutalom összegnek megállapítását a korábbi szabályoknak megfelelően rendezte a rendelet.

Az 1930-as években a büntetés jellegű kényszmunkát felváltotta a munkakényszer. A cél már nem a testi sanyargatás, hanem a legalapvetőbb erkölcsi kötelességekre, a szorgalomra és a becsületességre való nevelés lett. Megszűnt a vita a szabadpiaci foglalkoztatás és a rabmunka versenyéről. Már 1885-ben, a római börtönügyi kongresszus is kiemelte, hogy a rabmunkát elsősorban hatósági szükségletre pl. karbantartásra kell igénybe venni, a szabad piacon pedig ott, ahol munkáshiány van, illetve a nem jövedelmező ágazatokban. Lehetőség szerint félkész termékeket kell előállíttatni, a reklám tilos, viszont kötelező a szabad termelők áraihoz hasonló árakon való értékesítés. Az ellen érveltek, hogy a rabmunka veszélyezteti a szabad ipart. Kimutatták, hogy a rabmunkások száma aránylag csekély a szabad munkásokéval szemben. A rabmunka akkor jelentett volna konkurenciát, ha az állam az összes elítélttel egyetlen iparágat végeztetne, és az így készített termékeket a szabad iparosok áránál olcsóbban értékesítené. Ilyen eset azonban sehol sem fordult elő, a börtönhatóságok céltudatosan törekedtek arra, hogy a börtönökbe minél többféle munkát vezessenek be, hogy így minden rab a képességei, képzése és hajlamai szerint dogozhasson. A konkurencia ellen ható tényező volt továbbá az is, hogy az állam a rabok által készített termékeket nem bocsátotta piacra, hanem állami intézmények számára készített szükséges tárgyakat, vagy végeztetett nélkülözhetetlen munkát.

A századvég tudományának álláspontja szerint a rabmunkának legyen javító-nevelő hatása, legyen alkalmas szakmai jártasság megszerzésére, legyen könnyen elsajátítható és produktív, elsődlegesen legyen izommunka, másodlagosan szellemi munka, de semmiképpen se legyen irodai munka, ne legyen káros és veszélyes az egészségre, ne legyen fásasztó, monoton, mechanikus, továbbá álljon összhangban a többi büntetés-végrehajtási céllal.

A rabmunka fontos kérdése maradt továbbra is a munkabér kérdése. Az 1930-as évek előtt elterjedt volt az a szemlélet, hogy az elítélteknek végzett munkájukért nincsen joguk munkabért igényelni. Az a pénz, amit a börtön juttat számukra a munkájuk után, csupán jutalom, vagy ajándék, amit célszerűségi és méltányossági okok indokolnak. Finkey Ferenc, a magyar büntetés-végrehajtási jog egyik sokat hivatkozott jogtudósa szerint ugyanakkor igaz ugyan, hogy az elítélt nem követelheti teljes munkabérét végzett munkája után, mert az államnak joga van levonni a rabtartási költségeket, de mindez nem jelenti azt, hogy az elítélt a maga teljes munkaerejével az állam rabszolgája lett, akit az állam tetszése szerint használhat fel bárminő munkára anélkül, hogy ezért köteles lenne az elítéltnak bárminő bért vagy munkajutalmat biztosítani.

1922-ben, miniszteri rendelet mondta ki mindezeken túl, hogy azt az ipari munkát, amit az országos büntető intézetben vagy törvényszéki vállalkozó részére rendszeresen végeznek, a képzéshez kötött iparok önálló gyakorlásához megkívánt szakképzettség igazolása szempontjából, az előírt feltételek mellett, figyelembe kell venni. Ezzel az elítélt munkáját az iparjog szempontjából a szabad munkával egyenértékűnek ismerték el, a lehetővé vált, hogy a börtönben töltött idő a tanonci, illetve segédi gyakorlat idejébe beszámítson, illetve az elítélt a börtönben segédi vizsgát is tehetett, hogy szabadulása után magát önállósíthassa.

A II. világháborút követően 1945. május 1-jén bevezették a munkatáborokban foganasítandó kényszermunkát. A 320/1946. M. E. rendelet kimondta azt is, hogy az elítélteket az újjáépítés érdekében bármely közmunkára igénybe lehet venni. Az 1946. évi 21. tvr. már a nevelést tette a büntetés-végrehajtás fő feladatává, majd a jelenleg is hatályos Bv. tvr. is kimondta, hogy a munkáltatás eszköze a büntetés-végrehajtásnak, nevelésnek. Ekkortól a nevelés vált központi céllá, a gazdaságossági, termelési szempontok a háttérbe szorultak.

## 2. A fogvatartottak foglalkoztatásának hazai szabályozása

A fogvatartottak foglalkoztatásának releváns munkajogi és társadalombiztosítási kérdéseinek elemzéséhez egyrészt szükséges áttekinteni e témakör hatályos joganyagát, másrészt megismerni egyes büntetés-végrehajtási intézeteknek a vonatkozó szabályozáson alapuló gyakorlatát.

### 2.1. A hazai szabályozás legfontosabb ismérvei

Az elítéltek munkavégzésével kapcsolatban a legfőbb rendelkezéseket a büntetések és az intézkedések végrehajtásáról szóló 1979. évi 11. törvényerejű rendelet (a továbbiakban: Bv. tvr. tartalmazza).

Az egyes büntető vonatkozású törvények módosításáról szóló 2011. évi CL. törvény 27.§ (1) bekezdése a Bv.tvr. 33.§ (1) bekezdés d) pontját módosította, amely módosítás következtében *2012. január 1-től az elítélt köteles a jogszabályban meghatározott kivételtől eltekintve munkát végezni, a kijelölt munkát szakismereteinek és képességeinek megfelelően, fegyelmezetten ellátni, a munkavédelemmel és a környezetvédelemmel kapcsolatos előírásokat megtartani.*

*A jogszabály módosítása következtében a törvényerejű rendelet egyértelműen kimondja, hogy az elítéltet munkavégzési kötelezettség terheli. A törvényerejű rendelet általános indoklása szerint a módosításra azért volt szükség, mert a gyakorlatban problémát jelentett a munkavégzési kötelezettség meglétének értelmezése. A teljes körű foglalkoztatás megteremtése érdekében célszerű volt egyértelműen kimondani, hogy az elítéltet munkavégzési kötelezettség terheli.*

Az elítélt meghatározott esetekben mentesülhet a munkavégzési kötelezettség alól, nevezetesen akkor, ha tankötelezettsége áll fenn, terhessége a hatodik hónapot elérte, gyermekét a büntetés-végrehajtási intézetben gondozza,<sup>3</sup> munkaképtelen vagy a reá irányadó nyugdíjkorhatárt betöltötte.<sup>4</sup>

A büntetés-végrehajtási intézetet azon kötelezettség terheli, hogy az elítéltet a büntetés-végrehajtási intézet adottságainak megfelelően társadalmilag hasznos munkával foglalkoztassa.<sup>5</sup> A Bv. tvr. szabályozása szerint azonban nem minősül foglalkoztatásnak az elítéltnek az intézet tisztán tartásában és ellátását szolgáló munkában díjazás nélküli kötelező részvétele.<sup>6</sup>

A munkáltatási formára vonatkozó legfőbb rendelkezéseket a Bv.tvr. 45. §. (1) bekezdése tartalmazza. Ennek értelmében az elítéltnek a munkavégzéssel kapcsolatos jogaira és kötelezettségeire a munkajog általános rendelkezései az irányadóak, a büntetés-végrehajtás sajátoságaiból fakadó eltérésekkel. Ezt az általános rendelkezést pontosítja a szabadságvesztés és az előzetes letartóztatás végrehajtásának szabályairól szóló 6/1996. (VII.12.) IM rendelet (a továbbiakban R.), amely a Munkáltatás általános szabályai cím alatt felsorolja az Mt. azon szakaszait, amelyeket e cím alatti eltérésekkel kell alkalmazni. E jogtechnikai megoldásból arra lehet következtetni, hogy a felsorolt szakaszokon kívüli rendelkezésekre az Mt. szabályozását kell alkalmazni.

Fontos megjegyezni, hogy a munkáltató a címben meghatározott kérdések szabályozására munkáltatási szabályzatot készít.<sup>7</sup>

Az elítéltet munkával a büntetés-végrehajtási intézet vagy az e célra alapított gazdálkodó szervezet látja el. A büntetés-végrehajtási szerv szerződése alapján az elítélt – írásban megadott hozzájárulásával – más gazdálkodó szervezetnél is végezhet munkát. Az elítélt hozzájárulását akár szóban, akár írásban visszavonhatja. Ha az elítélt visszavonja hozzájárulását, a Munka Törvénykönyve szerinti rendes felmondás szabályait kell alkalmazni azzal, hogy a felmondási idő harminc nap. A felmondási időt a nyilatkozatnak az elítéltet fogva tartó intézettel való közlés napjától kell számítani.<sup>8</sup>

*Jelenleg a rabmunkáltatás három formáját különböztetjük meg:* a) intézeten belül történő költségvetési munkáltatás, jellemzően az intézmény fenntartásában történő közreműködést jelenti (karbantartási, konyhai stb. munkálatok elvégzése); b) büntetés-végrehajtási gazdasági társaságoknál történő foglalkoztatás (mezőgazdasági, ruházati, fa-és vegyesipa-

<sup>3</sup> A Bv.tvr. 36.§. (4) bekezdése szerint a terhes és a kisgyermekes elítélt nőnek az egészségét védő és a gyermek fejlődését szolgáló, e törvényen kívüli jogai nem korlátozhatóak. Ha a szülésre a szabadságvesztés végrehajtása alatt kerül sor, az újszülöttet hat hónapos koráig az anyjával együtt kell elhelyezni, kivételesen engedélyezhető, hogy a csecsemő egyéves koráig anyjával együtt a büntetés-végrehajtási intézetben maradjon.

<sup>4</sup> Bv.tvr. 44.§ (1a) bekezdése

<sup>5</sup> Bv. tvr. 44.§. (2) bekezdése

<sup>6</sup> Bv.tvr. 33.§. (1) bekezdés e) pontja

<sup>7</sup> 6/1996. IM. rendelet 103.§. (2) bekezdése

<sup>8</sup> Bv.tvr. 44.§ (4) –(5) bekezdése és 6/1996. IM rendelet 101. § (3) bekezdése

ri, vagy papíripari profillal rendelkező gazdasági társaságok); külső gazdálkodó szervezet által történő foglalkoztatás ( a büntetés-végrehajtási intézet és külső vállalkozás szerződése alapján történhet).<sup>9</sup>

Az elítélt munkába állításáról befogadási bizottság dönt. A befogadási és foglalkozási bizottság ülése előtt a büntetés-végrehajtási kft. ügyvezető igazgatója által megbízott személy, valamint az intézet gazdasági vezetője vagy az általa megbízott személy írásban átadja a befogadási és foglalkozási bizottság vezetőjének a munkaező igénylését. Az igénylés tartalmazza, hogy a munkáltató mely munkahelyre és munkakörbe kéri a munkaező biztosítását. A befogadási és foglalkozási bizottság megismeri a tagok véleményét, meghallgatja a fogvatartottat és dönt a munkahely és a munkakör kijelöléséről, az oktatásban és a képzésben való részvételéről, és a Bv.tvr.-ben meghatározott szerinti csoportba sorolásról. A munkakör kijelölésére vonatkozó döntés csak akkor végleges, ha a munkaköri orvosi vizsgálat eredménye alapján a fogvatartott a munkakört betöltheti.

Ha a fogvatartott a befogadási és foglalkozási bizottság döntésével nem ért egyet, akkor a biztonsági csoportba sorolására vonatkozó döntés indokairól tájékoztatást kérhet, és a parancsnoknak az R. 44.§ (2) bekezdésének rendelkezése<sup>10</sup> szerint kell eljárnia, az oktatásban, képzésben való részvételről hozott döntés ellen panasszal fordulhat a parancsnokhoz. Amennyiben a fogvatartott az elsőfokú munkaköri orvosi alkalmassági véleménnyel nem ért egyet, kérelmi alapon indokai megjelölésével kérheti a munkaköri orvosi alkalmasság másodfokon történő megállapítását.

A fogvatartott írásban –indokolással- kérheti másik munkahelyre vagy munkakörbe az áthelyezését. A befogadási és foglalkozási bizottsághoz a fogvatartott nevelője továbbítja a kérelmet. A kérelmet a benyújtástól számított 14 napon belül a bizottságnak meg kell vizsgálnia és döntenie kell.<sup>11</sup>

A munkavégzésnek, mint a nevelés egyik formájának meghatározó szerepe van a büntetés végrehajtásban.<sup>12</sup> Ugyanis a rendszeres munkavégzés lehetővé teszi, hogy az elítélt kompetenciákra tegyen szert ahhoz, hogy a munka világában fennálló elvárásoknak is meg tudjon felelni.<sup>13</sup> Azonban a büntetés-végrehajtás során végzett munka nem jelenik meg munkaviszonyként, hanem a Bv.tvr.-ben meghatározottak alapján megvalósuló bün-

<sup>9</sup> Rác Zoltán-Rác Orsolya: A fogvatartottak munkavégzéséről. Sectio Juridica et Politica, Miskolc, Tomus XXVII/2. (2009), pp. 573-579. 575. o.

<sup>10</sup> A biztonsági csoportba való besorolás indokairól az elítélt csak akkor tájékozatható, ha a tájékoztatás a fogvatartás biztonságát nem veszélyezteti.

<sup>11</sup> A büntetés-végrehajtás országos parancsnokának 1-1/17/1999. (IK.Bv.Mell.3.) OP intézkedése 1-14 pontja.

<sup>12</sup> Jancsák Ramóna: A fogvatartottak munkáltatása. Studia Iuvenum Iurisperitorum 2001. 308.o.

<sup>13</sup> A Bv.tvr. 44.§.(1) bekezdése szerint az elítéltek munkáltatása a szabadságvesztés végrehajtásának fontos része. Célja az, hogy elősegítse az elítélt testi és szellemi erejének fenntartását, lehetőséget adjon a szakmai gyakorlatosság megszerzésére és fejlesztésére, és ezáltal megkönnyítse, hogy a szabadulása után a társadalomba beilleszkedjék.

tetés-végrehajtási jogviszony keretében történik ugyanúgy, mint az alapfokú iskolai oktatás, a szakirányú képzés, a terápiás foglalkoztatás, a művelődési, a szabadidős, a sport, továbbá a személyiségfejlesztő és gyógyító, rehabilitációs programokon való részvétel lehetősége.<sup>14</sup>

Az elítéltek munkáltatása esetén is igen jelentős kérdés a munka díjazása. Amíg az általános szabályok szerint foglalkoztatott munkavállaló munkája ellentételezéseként munkabért kap, addig az elítélteket a foglalkoztatási jogviszonyuk sajátos jellegéből és céljából következően nem munkabér, hanem munkadíj illeti meg.<sup>15</sup> A fogvatartottak munkadíját nem terheli adó- és járulékfizetési kötelezettség, ezért a jogalkotó más terminológiával illette az elítéltek fizetségét, ugyanis a munkabér az Mt. szerint adóval és járulékokkal terhelt. Fontos megjegyezni, hogy nem csupán az elítélt munkadíját nem terheli adó- és járulékfizetési kötelezettség, hanem a foglalkoztatót sem terheli a foglalkoztatott elítélt utáni közteher fizetési kötelezettség.

Az R. 124.§ (2) bekezdése szerint a teljes munkaidőben foglalkoztatott elítélt részére havi munkadíjként a kifizetés évét megelőző év első napján a munkaviszonyban álló dolgozókra megállapított kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) összegének legalább egyharmada – alapmunkadíjként – jár. Az R. 133. § (3) bekezdése pedig a terápiás foglalkoztatásban résztvevő elítélt rendszeres pénzbeli térítésről rendelkezik, amelynek legkisebb összege az alapmunkadíj egyharmada. Az R. 159.§ (1) bekezdése szerint az elítélt köteles a tartásra fordított költséghez hozzájárulni. A hozzájárulás napi összege nem lehet kevesebb, mint az egyhavi alapmunkadíj egy százaléka.

Amennyiben a munkadíjat a teljesítmény alapján állapítják meg, a teljes munkaidő ledolgozása és a teljesítménykövetelmény százszázalékos teljesítése esetén az elítélt munkadíja az alapmunkadíjnál nem lehet kevesebb. A csökkentett, illetve nem teljes munkaidőben való foglalkoztatás esetén az alapmunkadíj arányos része jár.<sup>16</sup>

A munkáltató a munkáltatási szabályzatban az elítélt által ellátható munkákat, illetve munkaköröket a szakképzettség és a munkafeltételek alapján minősíti és kategóriákba sorolja, valamint az alapmunkadíj figyelembevételével megállapítja a besorolás szerinti munkadíjakat.<sup>17</sup>

A munkáltató a végzett munka jellegére figyelemmel külön pótlékokat állapíthat meg, amelyek együttes összege legfeljebb a besorolás szerinti munkadíj 50 százalékáig terjedhet.<sup>18</sup>

<sup>14</sup> 6/1996. IM rendelet 73.§

<sup>15</sup> Menyhárt Szabolcs: A szabadságvesztésre ítélt munkajogi megítélése Magyarországon az általános és speciális munkajogi szabályok tükrében. Sectio Juridica et Politica, Miskolc, Tomus XXIV. (2006), pp. 379-412. 407.o.

<sup>16</sup> 6/1996. IM rendelet 124.§ (4) bekezdése

<sup>17</sup> 6/1996. IM rendelet 125.§ (1) bekezdése

<sup>18</sup> 6/1996. IM rendelet 127.§

A munkáltató anyai ösztönzést is alkalmazhat a teljesítmény növelésére, illetve a végzett munka minőségének javítása érdekében. Anyagi ösztönzéseket állapíthat meg a következő jogcímenek: a) konkrét feladathoz (célfeladat) kötött prémium; b) pénzbeli elismerés; c) tárgyjutalom.<sup>19</sup>

A büntetés-végrehajtás országos parancsnoka a 6/1996. (VII.12.) IM rendelet értelmében az elítéltek, az előzetesen letartóztatottak és az elzárást töltő személyek munkadíjáról, a terápiás foglalkoztatás pénzbeli térítéséről és a tartási költséghez való hozzájárulásról a 1-1/54/2011. (XX.23.) OP számú intézkedést adta ki.

Ezen intézkedés értelmében a büntetés-végrehajtási intézeteknél költségvetési munkáltatás keretében, teljes munkaidőben foglalkoztatott fogvatartottak 2012. évi alapk munkadíja: 26000 Ft/fő/hó; a terápiás foglalkoztatás keretében foglalkoztatott fogvatartottak és kényszergyógykezelték pénzbeli térítésének alsó határa 2012. évben: 8667 Ft/fő/hó. A munkáltatás során a tartási költségekhez való hozzájárulás napi összege 2012. évben: 300Ft/fő/nap.

## 2.2. Az egyes büntetés-végrehajtási intézetek gyakorlati tapasztalatai

2.2.1. Elsőként a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Büntetés-végrehajtási Intézet munkáltatási szabályzatát vizsgáltam, majd ahhoz képest ismertetem a másik két intézet szabályait. A fogvatartottak válasza az egyes intézeteknél utalok.

A *Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Büntetés-végrehajtási Intézet szabályzata* az általános részben kimondja, hogy a fogvatartottat munkával az intézet foglalkoztatja, nem minősül viszont munkának a fogvatartottnak az intézet tisztán tartásában és ellátásában való díjazás nélküli kötelező részvétele. A munkaerő elosztásánál biztosítani kell, hogy a fogvatartott elsősorban a szakképzettségének megfelelő munkakörben dolgozzon, ezen belül elsődleges azonban a bv. intézet folyamatos működéséhez szükséges munkaerő biztosítása. A befogadási és foglalkoztatási bizottság munkahely és munkakör betöltéséről való döntése csak akkor végleges, ha a munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálat eredménye szerint a fogvatartott betöltheti az adott munkakört.

Az évi fizetett szabadságot legkésőbb a munkában töltött kétszázötvennegyedik munkanapot követő három hónapon belül kell kiadni. A fizetett szabadság kiadásának időpontját – a munkáltatóval történt előzetes egyeztetés alapján – az intézet határozza meg. A szabadság az elítélt kérelmére, vagy egyéb indokolt esetben, több részletben, a ledolgozott munkanapok arányában is kiadható. Az egyévi munkavégzés időtartamát a munkában töltött napok alapján kell megállapítani, egyévi munkavégzésnek kétszázötvennégy munkában töltött nap számít. Az ez után járó fizetett szabadság mértéke

<sup>19</sup> 6/1996. IM rendelet 129.§

20 munkanap, illetve kevesebb ledolgozott munkanap esetén annak időarányos része. A fizetett szabadság idejére járó díjazás mértéke az előző havi ledolgozott egy munkanapra járó munkadíj és a szabadságos napok szorzatának összege.

A túlmunkáért a fogvatartottat a munkadíján felül 50%-os pótlék is megilleti.

A speciális rész szerint az intézetben a fogvatartottak költségvetési munkahelyeken dolgoznak, többek között a háziműhelyben mint vízvezeték szerelő, villanszerelő, festő, kőműves, asztalos, a rabkonyhán, szakácsként, hentesként, a büntetés-végrehajtási osztályon fodrász, felszerelési raktáros stb. A munkáltató elkészíti a munkakörökre vonatkozó munkaköri leírásokat és biztosítja, hogy a fogvatartottak megismerjék a tartalmukat. Minden hónap elseje és ötödike között munkavédelmi oktatást kell tartani.

A munkarend és a munkaidő az egyes munkahelyek szerint van meghatározva. A rabkonyhán foglalkoztatottak 2 műszakban dolgoznak, a délelőttiök 05.30 és 13.30 között, a délutánosok 10.30 és 18.30 között. A varrodában egy műszakban dolgoznak, hétfőtől csütörtökig 7 és 16 óra között, pénteken 7 és 13 óra között. A könyvtáros hétfőtől péntekig 8 és 16 óra között dolgozik.

A napi munka befejezése, és a másnapi munkakezdés előtt legalább 11 óra pihenőidőt kell biztosítani. A fogvatartottakat hetente két pihenőnap illeti meg, ami havonta összevonva is kiadható, de egy pihenőnap kiadása ekkor is kötelező.

A teljes munkaidő mértéke napi nyolc, heti negyven óra.

A dolgozó fogvatartottak besorolási munkadíját meghatározó parancsnoki intézkedést minden évben kiadják. A konkrét munkadíj megállapítása a gazdasági vezető feladata a végzett munka mennyisége, minősége figyelembe vételével, amit a munkáltató javaslata alapján hagy jóvá. Ha az elítéltet a munkáltató a működési körében felmerült okból nem tudja munkával foglalkoztatni – ide nem értve a büntetés-végrehajtási okokat – a kiesett munkaidőre az alaplombdíj 50 százaléka jár. Csoportvezetői pótlékban részesül a mosó csoportvezető, illetve a szakvezető szakács. A pótlék mértéke a besorolási munkadíj 10 százaléka. Délutános pótlékban részesül a rabkonyhán délutáni műszakban foglalkoztatott, ebben az esetben a pótlék mértéke a besorolási munkadíj 15 százaléka.

A fogvatartottak munkáltatásra vonatkozó létszámadatairól, munkadíjáról a munkáltató adatszolgáltatást készít.

A szabályzat 12. számú függeléke határozza meg a munkáltató által más gazdálkodó szervezettel a fogvatartott foglalkoztatására kötött szerződés szempontjait, e szerint a szerződésnek tartalmaznia kell többek között az elvégzendő munka vagy szolgáltatást, az ahhoz szükséges eszközök és feltételek biztosítását és a térítés mértékét, a fizetett szabadság biztosítását, az elvégzett munka utáni térítés mértékét, a fizetési feltételeket, a biztonsági követelményeket.

A Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Büntetés-végrehajtási Intézetben harminc dolgozó fogvatartott töltötte ki a munkáltatással kapcsolatos kérdéseket tartalmazó kérdőíveket. A megkérdezettek mindegyike a büntetés-végrehajtási intézet falai között végez fizikai munkát, jellemzően takarítói és konyhai kisegítő munkákat. A megkérdezettek között senki sem volt, aki a büntetés-végrehajtási intézet által alapított gazdálkodó szervezetben vagy külső gazdálkodó szervezetnél dolgozna.

A válaszok alapján foglalkoztatásért járó munkabér kifejezetten kiegyenlített a fogvatartottak körében, átlagosan havi nettó 14.000 forintot tesz ki, egy esetben sem érte el a 31.000 forintot. Arra a kérdésre, hogy a munkabérből történt-e levonás a munka hibás teljesítése, a nem száz százalékos teljesítmény miatt, a válasz egyöntetűen nem volt. Levonható ebből tehát azt a következtetés, hogy a munkabérből levonás, mint szankció az intézet gyakorlatában egyáltalán nem érvényesül.

A díjazással a dolgozó fogvatartottak többsége nem elégedett. 17-en válaszolták azt, hogy nincsenek megelégedve, míg összesen 9-en fejezték ki elégedettségüket, 4-en nem válaszoltak a kérdésre. A válaszokból az is látható, hogy a munkabér összege nem túlságosan motiváló, 17-en válaszolták azt, hogy nem motiválja őket az elérhető jövedelem, 11 válaszoló szerint motiváló. Az előbbinél kicsit kiegyenlítettebb arány valószínűleg azt jelenti, hogy a fogvatartottak egy része az alacsony munkabér ellenére is értékeli a pénzkereseti lehetőséget.

A fogvatartottakat megillető fizetett szabadság átlagosan évi 18 nap (havi másfél nap), a kérdőívekben csak néhány esetben találtunk ettől való eltérést és akkor is felfelé. A szabadság felhasználása minden esetben a munkáltatóval való egyeztetést követően történik és lehetőség van az összevonásra is. Arra a kérdésre, hogy a büntetés-végrehajtási intézet biztosít-e valamilyen szakma elsajátítására irányuló képzést, a megkérdezettek döntő többsége (18) válaszolta, hogy nem, 11 válaszoló szerint azonban létezik ilyen lehetőség. Sokkal rosszabb képet mutat a tanulásra való hajlandóság vizsgálata, a válaszok nagyfokú passzivitást mutatnak. Arra a kérdésre, hogy szeretne-e valamilyen szakmát elsajátítani a büntetés-végrehajtási intézetben, a megkérdezettek közül 24-en válaszolták, hogy nem, mindössze 6-an válaszoltak igennel.

**2.2.2. A Bács-Kiskun Megyei Büntetés-végrehajtási Intézet szabályzata** az általános részben nagyrészt az előző szabályzathoz hasonló rendelkezéseket tartalmaz. Mindezekon túl kimondja, hogy a gazdasági vezető felügyeli, ellenőrzi, szakmailag irányítja a költségvetési munkáltatással, valamint a szerződés alapján más gazdálkodó szervezetnél történő munkáltatási tevékenységet. A munkahelyek munkaerő igényléseit minden hét első munkanapján adják le írásban.

A speciális részben a szabályzat munkahelyként költségvetési rendszerű munkáltatás során házi műhelyt, illetve egyéb ellátó, szolgáltató jellegű munkahelyeket különböztet meg. Ez utóbbiban az alábbi munkakörök láthatók el: körlettakarító, felszerelési raktáros, könyvtáros, garázmester, ételosztó, őri takarító, illetve kazánfűtő. A más gazdál-

kode szervezettel kötött szerződés alapján létesített munkahely lehet intézet területén belüli, illetve a gazdálkodó szervezet telephelyén lévő munkahely (külső munkahelyek). A munkadíjat az intézetparancsnok szabályozza. A munkarend lehet általános, illetve általánostól eltérő. Általános munkarendben a munkavégzés egy műszakban általában hétfőtől csütörtökig 07.30 órától 16 óráig, pénteken 07.30 órától 13.30 óráig terjed. A munkaidőkeret heti 40 óra. Általánostól eltérő munkarendben a munkavégzés két, illetve három műszakos, osztott, vagy egyenlőtlenül beosztott napi munkaidőben történik, a munkaidőkeret szintén heti 40 óra. Egyenlőtlen munkaidő-beosztásnál, a napi munkaidő négy óránál rövidebb és tizenkét óránál hosszabb nem lehet. A napi munkavégzés befejezése és a másnapi munkakezdés között tizenegy óránál rövidebb, de legalább nyolc óra pihenőidőt kell biztosítani a több műszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá idénymunkát végző elítélt esetén.

A fogvatartott munkadíja lehet havi díj vagy óradíj, a ledolgozott idő alapján és teljesítménydíjas a végzett teljesítmény alapján. Ha a munkadíj a fogvatartott teljesítménye alapján kerül elszámolásra, a fogvatartott munkadíja a teljesítménykövetelmény százalékos teljesítése esetén az alapmunkadíjnal nem lehet kevesebb. Nem jár a fogvatartottnak munkadíj, ha saját hibájából nem végez munkát, továbbá, ha a termék az előírásoknak a fogvatartott hibájából nem felel meg. Ha a selejtes termék egészben vagy részben felhasználható, csökkentett mértékű munkadíjat kell fizetni. A munkadíjat havonta egy alkalommal, utólag kell elszámolni és azt a tárgyhót követő hó 10. napjáig a fogvatartott letéti számláján jóvá kell írni. A munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan, illetve ami munkaidőkereten felül végzett munka esetén túlóra pótlék jár, amelynek mértéke ötven százalék. Pótlék helyett szabadidő is adható. A többműszakos beosztásban foglalkoztatott fogvatartottnak délutáni, illetőleg éjszakai műszakpótlék jár, előbbi esetében a pótlék tizenöt százalék, utóbbi esetében pedig harminc százalék.

Más gazdálkodó szervezettel a fogvatartottak külső munkahelyen történő foglalkoztatására szerződés akkor köthető, ha a kivonuló dolgozói létszám minimum 2 fő, ők azonos munkahelyen és munkarendben dolgoznak, és e feltételek bármikor ellenőrizhetők. A szabad kapacitás hasznosítására más gazdálkodó szervezettel kötött szerződés alapján a büntetés-végrehajtási szerv területén kívül történő munkavégzés előkészítésével kapcsolatos feladatokat a Gazdálkodási Osztály látja el.

*A Bács-Kiskun Megyei Büntetés-végrehajtási Intézetbe eljuttatott kérdőíveket 24 dolgozó elítélt töltötte ki.* Ebben az intézetben mindhárom foglalkoztatási forma működik, a legtöbben (14 válaszoló) a büntetés-végrehajtás rendszerétől független, külső gazdálkodó szervezetnél dolgoznak, ketten a büntetés-végrehajtási intézet által alapított gazdálkodó szervezetben, heten pedig a büntetés-végrehajtási intézeten belül. A munka kizárólag fizikai, a foglalkoztatottak többsége kertészeti munkát végez, többen mosodában dolgoznak, néhányan könnyű fizikai kisegítő munkát végeznek az intézeten belül. A külső foglalkoztatás előtt az esetek többségében kikérték a fogvatartott hozzájárulását.

A munkáért átlagosan 180 forintos órabért kapnak a foglalkoztatottak, ez havonta körülbelül 18-25 ezer forintot jelent attól függően, hogy mennyit túlórázik az adott dolgozó. A havi bér csak a legritkább esetben éri el a 31 ezer forintot és akkor is csak jelentős mennyiségű túlóra vállalásával. A megkérdezettek közül senki sem számolt be arról, hogy levontak volna a béréből nem megfelelő minőségű munka miatt. A bérezéssel a többség elégedett (14 válaszoló), csak 9-en válaszolták azt, hogy nem elégedettek a munkabér összegével. A jövedelem motiváló erejével kapcsolatban a válaszok sokkal kiegyenlítettebb eredményt mutattak, a megkérdezettek fele találta motiválónak ezt az összeget. Az éves fizetett szabadság mennyisége 15-20 nap között van, viszont itt már több fogvatartott (5 válaszoló) számolt be arról, hogy szabadságát nem a munkáltatóval egyeztetve a saját kérése alapján veheti ki, hanem az intézet által kijelölt időpontban. A válaszolók közül csak öten tudtak arról, hogy a büntetés-végrehajtási intézet biztosítja valamilyen szakma elsajátítását, ezzel a lehetőséggel egyébként a többség (14 fő) inkább nem élne.

2.2.3. A Szegedi Fegyház és Börtönben ellátható munkaköröket a *munkáltatási szabályzat* 3. számú melléklete tartalmazza. Eszerint lehetőség van többek között asztalosként, kőművesként, lakatosként, hegesztőként, hentesként, pékként, cukrászként, könyvtárosként, stúdiókezelőként, fodrászként, szakácsként, raktárosként, terápiás segédmunkásként stb. való munkára. A munkaidő általános munkarendben hétfőtől péntekig napi nyolc óra, a munkaidőkeret heti 40 óra. Általánostól eltérő egyéni munkarendben a munkavégzés egyenlően vagy egyenlőtlenül beosztott napi munkaidőben történik, a heti munkaidőkeret 40 óra. Az egyes munkaköri kategóriákhoz a munka jellege, minősége szerint díjbesorolás tartozik. A munkaköri kategóriához tartozó bérbesorolás alsó és felső határán belül a fogvatartott egyéni besorolását a végzett munka mennyisége, minősége alapján kell megállapítani (egyéniésítés). A munkadíj lehet havi díj vagy óradíj, a ledolgozott idő alapján és teljesítménydíjas a végzett teljesítmény alapján. A havi díjas rendszerű költségvetési munkakörben teljes munkaidőben foglalkoztatott fogvatartottnak a besorolása szerinti havi díjat kell elszámolni. Ha a munkadíj a fogvatartott teljesítménye alapján kerül elszámolásra, a teljes munkaidő ledolgozása és a teljesítmény követelmény 100%-os teljesítése esetén az elítelt munkadíja az alaplómunkadíjnal nem lehet kevesebb. Nem jár a fogvatartottnak munkadíj, ha saját hibájából nem végez munkát, továbbá, ha a termék az előírásoknak a fogvatartott hibájából nem felel meg.

Az intézet anyagi ösztönzést alkalmazhat a költségvetési keretek figyelembe vételével és a takarékosági szempontok szem előtt tartásával. Egyedi elbírálás alapján kiemelt teljesítményt végző dolgozó elítéltek kaphatnak esetenként pénzbeli jutalmat.

Más gazdálkodó szervezettel, a fogvatartottak külső munkahelyen történő foglalkoztatására szerződés akkor köthető, ha a csoport létszáma legalább három fő, azonos munkahelyen és munkarendben dolgoznak, és e feltételek bármikor ellenőrizhetők. A fogvatartottak a kijelölt munkahelyet semmilyen indokkal nem hagyhatják el.

A Szegedi Fegyház és Börtönben 39 fogvatartott töltötte ki a kérdőíveket. Itt is mindenki fizikai betanított munkát végez, a legtöbben fa- és vasipari munkát, néhányan kosár-

fonással foglalkoznak. 24-en dolgoznak a büntetés-végrehajtási intézet által alapított gazdálkodó szervezetben, 9-en a büntetés-végrehajtási intézeten belül, 6-an külső gazdálkodó szervezetnél. Közülük ketten úgy nyilatkoztak, hogy a külső munkavégzéshez nem kérték a beleegyezésüket. Az elítéltek átlagosan 150 forintos órabérért dolgoznak, ez havonta átlagosan nettó 14.000 forint munkabért tesz ki. A jövedelem egyik megkérdezettnél sem érte el még soha sem a 31.000 forintot. Összesen négyen számoltak be arról, hogy a rossz teljesítményük miatt vontak már le a munkabérükből, hárman nem válaszoltak a kérdésre.

A megkérdezettek összességében nagyon elégedetlenek voltak a munkabérrel, mindössze hatan jelezték, hogy elégedettek az összeggel. Ezzel ellentétben a válaszolók fele motiválónak érzi a munkabérét. Néhányan azt is hozzátették, hogy azért fontos nekik a munka, mert szeretnének magukról gondoskodni. Az éves fizetett szabadság 18-20 napot tesz ki, ezt a válaszolók többsége szerint a munkáltatóval egyeztetett időpontban lehet kivenni, csak ketten jelezték, hogy a munkáltató határozza meg a szabadságuk időpontját. Az intézeten belüli képzési lehetőségekkel kapcsolatban nagyon pozitív a kép, 30 fogvatartott tud róla, hogy indítanak az intézetben képzéseket, viszont csak 23-an válaszolták azt, hogy részt is vennének rajta. Ennek okaként egyesek azt jelölték meg, hogy már így is több szakmájuk van, mások szívesebben töltik az idejüket munkával annak érdekében, hogy jövedelemre tegyenek szert.

### **3. A fogvatartottak munkáltatására vonatkozó nemzetközi előírások**

A tanulmány azon elvi kérdésének a tisztázásához, hogy a börtönmunka kényszer vagy kötelező munkának minősül-e, szükséges áttekinteni a vonatkozó nemzetközi előírásokat is. Ennek megfelelően ebben a fejezetben kerül sor a Magyarország számára is irányadó releváns nemzetközi előírások rövid ismertetésére, valamint a börtönmunkára vonatkozó legfontosabb nemzetközi ajánlások bemutatására.

#### **3.1. A börtönmunka megítélése: kényszer vagy kötelező munka?**

**3.1.1. A Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának 8. cikke kifejezetten rendelkezik a rabszolgaság és a kényszermunka tilalmáról.** A 8. cikk 3. a) pontja tartalmazza a kényszer vagy kötelező munka végzésének tilalmát. A 8. cikk 3. b) pontja azonban lehetővé teszi a kényszermunkával járó szabadságvesztés kiszabását azokban az országokban, ahol az az adott ország jogi rendelkezéseivel nem ellenkezik. Azaz a 8. cikk 3a) bekezdésében meghatározott kényszer vagy kötelező munka tilalma alapján nem lehet megakadályozni az illetékes bíróság által ítélettel elrendelt kényszermunka végrehajtását. A 8. cikk 3. c) pontja pedig a „kényszer vagy kötelező munka” kifejezését szűkíti le azzal, hogy meghatározza, hogy e kifejezés alatt mit nem kell érteni. A „kényszer-kötelező munka” kifejezés nem foglalja magába azt a 3. b) pontban nem említett munkát vagy szolgálatot, amely rendszeresen megkövetelhető a törvényes bírói határozat alapján letar-

tóztatásban lévő vagy az ilyen határozattal feltételesen szabadlábra helyezett személytől. Ez annyit jelent, hogy törvényes bírói határozat alapján szabadságvesztését töltő személytől e nemzetközi egyezmény megsértése nélkül lehet munkavégzést követelni.<sup>20</sup>

Az Emberi Jogok Európai Egyezményének 4. cikke is tartalmazza a kényszermunka tilalmát. E cikk 3. pontja ugyanúgy tartalmazza azt a szűkítést, mint a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának 8. cikk 3. c) pontja, azaz meghatározza, hogy a „kényszer –vagy kötelező munka kifejezés” alatt milyen munkát vagy szolgáltatást nem kell érteni. Az Egyezmény 4. cikk 3a) pontja szerint kényszermunkának nem tekinthető bármely olyan munka, amelyet olyan személytől követelnek meg, akit az Egyezmény 5. cikke szerint jogerős bírói ítélettel tartanak fogva, vagy akitől a munkát feltételes szabadon bocsátás alatt követelnek meg. *A két említett általános emberi jogi egyezmény, az EJEE és a PPJE tehát tulajdonképpen kiveszi a kényszermunka köréből a kötelező börtönmunkát.*

Külön kiemelés érdemel az Emberi Jogok Európai Bíróságának irányadó döntése, amely szerint nem sérti az Egyezmény diszkrimináció tilalmára és a rabszolga-, illetve kényszermunka tilalmára vonatkozó rendelkezéseit, hogy a panaszos a börtönben végzett munkájával nem szerzett nyugdíjjogosultságot, és ezen időszak után nem kapott nyugdíjat.<sup>21</sup>

A panaszos Ernst Stummer osztrák állampolgár 1938-ban született, Bécsben él. Hosszú éveket töltött börtönben, ezen időszak alatt a konyhán, illetve a pékségben dolgozott. A börtönbüntetése alatt elvégzett munka után nem szerzett jogosultságot öregségi nyugdíjra. A panaszos korkedvezményes nyugdíj iránti kérelmét azzal utasította el a nyugdíjbiztosítási hatóság (Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter) 1999 márciusában, hogy nem rendelkezik 240 biztosított hónappal, ami a nyugdíjjogosultság feltétele. A panaszos keresetet nyújtott be a hatóság ellen, arra hivatkozással, hogy 28 évig dolgozott a börtönben, ezeket a hónapokat álláspontja szerint be kellene számítani a biztosított időszakba. 2001 áprilisában a bécsi munkaügyi bíróság elutasította a keresetet, 2001 októberében a fellebbviteli bíróság, 2002 februárjában a Legfelsőbb Bíróság is.

A Bíróság 2010-es döntésével elfogadta az osztrák kormány álláspontját, miszerint a fogvatartottak munkavégzésének elsődleges célja a rehabilitációt és a reszocializációt szolgálja, ezen kívül pedig a börtönben végzett munka után nem vonnak le járulékokat, ezáltal nincs hozzájárulás a nyugdíj-alaphoz sem, ami indokolná a későbbi nyugdíjjogosultságot. A Bíróság hangsúlyozta, hogy 1960 és 1990 között, amíg a panaszos börtönben volt, nem volt munkavégzés.

<sup>20</sup> Dr. Kövér Ágnes: Munkáltatás a büntetésvégrehajtásban – történeti tapasztalatok és nemzetközi összehasonlítás – a jelenlegi honi reformtörekvések tükrében. Kényszer vagy kötelező munka kifejezés nem foglalja magába továbbá a) a katonai jellegű szolgáltatást és olyan országokban, ahol a katonai szolgálat lelkiismereti okokból történő megtagadása lehetővé van téve, a köz javára végzett olyan szolgáltatást, amelyet a törvény a katonai szolgálatot lelkiismereti okokból megtagadó személyektől megkövetel; b) a közösségi élet vagy jólét veszélyeztető szükséghelyzet vagy természeti csapás esetén megkívánt szolgáltatást; c) minden olyan munkát vagy szolgáltatást, amely a rendes polgári kötelezettségek része.

<sup>21</sup> <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=1&portal=hbkm&action=html&highlight=Stummer&sessionid=92928223&skin=hudoc-en>

tönben volt, nem létezett egységes álláspont a tagállamok között a foglalkoztatott rabok társadalombiztosításával kapcsolatban. Megjegyzendő az ügygel kapcsolatban, hogy amíg az 1987-es Európai Börtönszabályok nem tartalmaztak ajánlásokat e kérdésre vonatkozóan, a 2006-os szabályok már felhívták a figyelmet a fogvatartottak bevonására a társadalombiztosítás rendszerébe, de nem tértek ki az öregségi nyugdíj kérdésére. Az osztrák jogszabályok a trendekre reagálva 1994 óta lehetővé teszik a fogvatartottak számára az egészség- és balesetbiztosításhoz, a munkát végző fogvatartottak számára pedig a munkanélküli juttatások rendszeréhez való hozzáférést.

3.1.2. A börtönmunka „kényszer- vagy kötelező munkának” minősítéséhez szükséges áttekinteni a kényszer- vagy kötelező munkáról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1930. évi 14. ülészakán elfogadott 29. számú egyezményt (a továbbiakban: ILO Egyezmény) is. Az Országgyűlés ezt az egyezményt a 2010. évi XLVIII. törvénnyel hirdette ki.

Az ILO Egyezmény szempontjából a *kényszer- vagy kötelező munka fogalma* „minden olyan munka vagy szolgálat, amit valamilyen büntetés terhe alatt valakitől követeltek, és amire a munkára kötelezett személy nem szabad akaratából vállalkozott.”<sup>22</sup> A kényszer- vagy kötelező munka fogalma tehát eszerint *három elemből tevődik össze*: a munka vagy szolgálat, büntetés terhe és szabad akarat hiánya.

Az ILO Egyezmény rendelkezéseinek hatálya alól kiveszi az olyan munkát vagy szolgálatot, amit bírói ítélet alapján követelnek valakitől, feltéve, hogy a munkát vagy a szolgálatot hatóságok felügyelete és ellenőrzése alatt kell végezni, és hogy a munkára kötelezett személyt nem bocsátják magánszemélyek, vállalatok vagy egyesületek rendelkezésére.<sup>23</sup> Ez a kivétel az egyén viselkedése eredményeként kiszabott büntetés következménye. Az Egyezmény e rendelkezése alól kivett kötelező munka lehet kötelező börtönmunka vagy más büntetés kiszabását követően végeztetett munka, mint például közösségi célú munkavégzésre vonatkozó büntetés.<sup>24</sup>

A *kikényszerítés kötelező formája* tömören került megfogalmazásra az ILO Nyilatkozatában: „Néhány ritka esettől eltekintve, az elítélt kényszer alatt dolgozik. Nem tudja megválasztani a foglalkoztatását, mint ahogy a szabad munkavállaló teszi, és általában azt a munkát kell végeznie, amit kijelöltek számára. Az állam egyoldalúan határozza meg azokat a feltételeket, amelyek szerint az elítélt a munkát végzi, azaz az elítéltnak nincs szava a választásban és szabály szerint nincs jogorvoslati joga, ha törvénytelenység áldozatává válik.”<sup>25</sup>

<sup>22</sup> Az Egyezmény 2. cikkének (1) bekezdése.

<sup>23</sup> Az Egyezmény 2. cikke 2. bekezdésének c) pontja

<sup>24</sup> Eradication of forced labour, Report III ( Part 1 B) General Survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No.29.), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No.105) Third item on the agenda: Information and reports on the application of Conventions and Recommendations Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. International Labour Office, Genova

<sup>25</sup> ILO Börtön munkáról szóló nyilatkozat, Nemzetközi Munka Szemle, XXV. Kötet, 1932, p. 313-314.

A börtönmunka kivétele az Egyezmény hatálya alól általában a társadalom érdeke szempontjából előnyös. Ez az érdek lehet közvetlen, illetve közvetett. Közvetlen az érdek akkor, amikor az elítéltet köztevékenység során alkalmazják, mint börtönök, utak, közparkok építése és fenntartása, vagy egyéb közmunkák. A fogvatartottak foglalkoztatásából azonban közvetett társadalmi előnyök, valamint az elítéltek számára személyes előnyök is származnak.

Az ILO Nyilatkozatban mindez a következőképpen szerepel: „Az elítélt munkateljesítménye fenntartásának legjobb módja, ha hasznos munkával foglalkoztatják. Az a gondolat, hogy a munka az elítélt számára minden körülmények között egy szerencsétlenség, azokból az időkből maradt meg, amikor a büntetés célja a bűnös teljes kiiktatása volt a társadalomból. Amíg nem értik meg, hogy a munka az elítélt hasznos elterelő tevékenysége, addig nem ismerik el a munkához való jogokat. Azonban e jog elismerése sürgető társadalmi szükségszerűség.”

Az elítélt személyek által végzett kötelező munka csak akkor jelent kivételt az Egyezmény hatálya alól, ha az Egyezményben meghatározott feltételeknek együttesen megfelel. Az ILO Egyezmény által támasztott kritériumok a következők:

#### a) bíróság által hozott ítélet

Az Egyezmény megállapítja, hogy csak „bírói ítélet alapján” követelhető munka. Eből következik az, hogy a közigazgatási vagy más, nem bírósági testület vagy hatóság által kiszabott kötelező munka nem egyeztethető össze az ILO Egyezménnyel.

#### b) hatóságok felügyelete vagy ellenőrzése

Az ILO Egyezmény feltételei mellett, az elítélttől kikényszerített kötelező munka vagy szolgálat ki van zárva az Egyezmény hatálya alól, ha azt egy hatóság felügyelete és ellenőrzése alatt végzik. E követelménynek az az oka, hogy megakadályozzák, hogy a hatóságokon kívül más szervek is meghatározassák az elítéltek munkavégzésének feltételeit. Ugyanis a hatóság felügyelete azért szükséges, hogy a munkavégzésre meghatározott „biztonságos” feltételek meghatározott korlátok között maradjanak akkor is, amikor az érintett személyek nem élvezik a szabad munkavállalók jogait.

#### c) a munkára kötelezett elítélt magánszemélyek, vállalatok vagy egyesületek rendelkezésére bocsátásának tilalma

Az Egyezmény arról rendelkezik, hogy az elítélttől megkövetelt kötelező munka vagy szolgáltatás csak akkor van kizárva az Egyezmény hatályából, ha az érintett nem bocsátják „magánszemélyek, vállalatok vagy egyesületek rendelkezésére”.

A Bizottság megállapította, hogy az előbb említett két feltétel – a munkára kötelezett elítélt magánszemélyek, vállalatok vagy egyesületek rendelkezésre bocsátásának tilalma és a hatóságok felügyeletének vagy ellenőrzésének szükségessége – konjunktív, azaz együtt

tesen kell fennállnia ahhoz, hogy kizárják az ILO Egyezmény hatálya alól a kötelező börtönmunkát.

Az ILO Egyezmény 2. cikk (2) bekezdés c) pontjának a megszövegezéséből egyértelműnek látszik, hogy a két feltétel együtt alkalmazandó: az a tény, hogy az elítélt mindig egy hatóság felügyelete és ellenőrzése alatt van, nem menti fel a kormányt az alól, hogy a második feltételnek eleget tegyen, azaz, hogy az elítéltet ne bocsájtják magánszemélyek vállalatok vagy egyesületek rendelkezésére. Ha a két feltétel bármelyikét nem veszik figyelembe, az eset nem zárható ki az ILO Egyezmény hatálya alól és az elítélttől a feltételek alapján megkövetelt kötelező munka tilos az ILO Egyezmény 1. cikkének 1. bekezdése alapján.

A Bizottság rámutatott az e tárgyban végzett korábbi vizsgálataiban arra, hogy az egyes országokban az elítéltek különösen szabadulásukat megelőzően önkéntesen elfogadhatnak munkát magánszemélyeknél, vállalatoknál vagy egyesületeknél, feltéve, hogy vannak garanciák az általános munkabér és társadalombiztosítás megfizetésére. A Bizottság úgy véli, hogy ez a foglalkoztatás, abban az esetben nem tartozik az Egyezmény hatálya alá, ha vannak megfelelő garanciák arra, hogy az érintett személyek magukat önkéntesen ajánlják fel a munkára anélkül, hogy nyomást gyakorolnának rájuk, vagy büntetéssel fenyegetnék. Azonban felmerül a kérdés, hogy az elítéltek fogva tartásuk ellenére olyan helyzetben vannak-e, hogy igazi önkéntes munkára önmaguk jelentkezzenek büntetéssel való fenyegetés nélkül – beleértve egy jog vagy privilégium (előny) elvesztésével való fenyegetést –, amennyiben igen, akkor az elítéltek magánfoglalkoztatása összhangban lesz az Egyezménnyel.

Megállapítható, hogy az Egyezménnyel való összhang érdekében az elítéltek magánfoglalkoztatásának az érintett szabályos bejegyzésén kell alapulnia. A Bizottság arra a következtetésre jutott, hogy munkaszerződés hiányában – tekintettel arra, hogy az elítélt egyoldalúan meghatározott feltételek mellett vállalhat munkát – nehéz, illetve lehetetlen a szabad munkajogi kapcsolat feltételeinek pontos megisméltése a börtönökben. Ezért a Bizottság arra a következtetésre jutott, hogy a szabad munkajogi kapcsolatokhoz való közelítés megfelelő indikátora a munka önkéntessége, azaz hogy az elítélt magánfelek számára végzett munkája önkéntes-e.

A rendelkezésre álló információk alapján a legtöbb országban az elítéltek munkájának számos rendszere összhangban van az Egyezmény fent említett rendelkezéseivel, és az elítélteket vagy egyáltalán nem bocsátják magánszemélyek, vállalatok vagy egyesületek rendelkezésére vagy ez csak önkéntes hozzájárulásukkal és olyan feltételekkel lehetséges, amelyek azonosak a szabad munkavállalóknak felajánlott feltételekkel. Az 1979-es előző Általános Vizsgálat óta a Bizottságnak volt alkalma megfigyelni bizonyos rendelkezések visszavonását, melyek alapján az elítélteket magánszemélyek vagy vállalkozások rendelkezésére bocsátották. Néhány kormány jelezte, hogy a gyakorlatban az elítélteket nem bocsátják magánszemélyek vagy vállalkozások rendelkezésére, vagy intézkedéseket tettek vagy kívánnak tenni, hogy a jogszabályokat megváltoztassák. Egyre több országban az elítél-

tek magánvállalkozásoknak dolgoznak mind a börtön falain belül és kívül önkéntesen adott beleegyezésük alapján, szabad munkavállalókhöz hasonló feltételek mellett. Egyes országok módosították a belső jogukat: amennyiben az elítélt szabályos beleegyezését adja vagy javítják a helyzetüket tekintettel a munkabérrre, a munkafeltételekre és a társadalombiztosításra. Sok más esetben a Bizottság kérte az érintett kormányoktól, hogy tájékoztassák a megtett vagy tervezett intézkedésekről, amelyek biztosítják, hogy az elítéltet csak akkor bocsájtják magánvállalkozások rendelkezésére, ha beleegyeznek abba, és feltéve, ha a fent említett biztosítékok érvényesülnek.<sup>26</sup>

### 3.2. A börtönmunkára vonatkozó nemzetközi dokumentumok és ajánlások

**3.2.1. A letartóztatott személyekkel való emberséges bánásmód minimum irányelveiről szóló ENSZ ajánlás pozitív megfogalmazását adja a kötelező börtönmunkának.**

Az ENSZ Minimum-Irányelvek 71. 2. pont szerint minden jogerős ítélettel elítélt munkára kötelezhető, amennyiben a börtönorvos fizikai és mentális állapota alapján arra alkalmasnak találja. Azonban a Minimum-Irányelvek a 71.1. pontban azt a megszorítást teszi, hogy a börtönmunka nem okozhat szenvedést, nem szabad sújtó jellegűnek lennie.

A 71. pontban a Minimum-Irányelvek megfogalmazzák továbbá, hogy gondoskodni kell a fogvatartottak számára elegendő hasznos munkáról a teljes munkanapra való aktív foglalkoztatás biztosítása érdekében. Lehetőleg olyan munkát kell biztosítani, amely megtartja vagy erősíti a fogvatartottnak azt a képességét, hogy szabadulását követően becsületes megélhetést keressen magának. Hasznos mesterségekben való szakképzést kell nyújtania azoknak az elítélteknek, akik annak hasznát látják, főképp fiataloknak. Az ésszerű munkairányításnak, valamint az intézet vezetésének és fegyelmének követelményei által szabott korlátokon belül az elítéltek számára lehetővé kell tenni, hogy maguk válasszák meg, milyen típusú foglalkoztatásban kívánnak részt venni.<sup>27</sup>

A Minimum-Irányelvek 72. pontja szerint az intézeten belüli munkának, szervezésének és módszerének olyannak kell lennie, hogy az minél közelebb legyen az intézeten kívüli viszonyokhoz. A fogvatartottak érdekeit és szakképzését azonban nem szabad alárendelni az intézmény által végzett ipari tevékenységből származó üzleti nyereség céljainak.<sup>28</sup> „Itt nyilvánvalóan egymással versengő érdekek állnak egymással szemben. A börtönmunkáltatás és a gazdálkodás átszervezése során különös figyelemmel kell lenni az elítéltek érdekeinek, és a büntetés egyéb irányú reszocializációs céljainak megfelelő jogi és szervezeti garanciákkal való körülbástyázásra. Már csak azért is, mert a gazdasági, anyagi célok eléréséhez szükségszerűen elég komoly érdekelttség fűzi a személyzetet és a börtönigazgatást, míg a másik kettő könnyen megmarad képviselő nélküli igénynek, vagy jogalkotói óhajnak. Talán megfelelő szervezeti garanciát nyújthat a gazdálkodás

<sup>26</sup> Eradication of forced labour p. 24-31.

<sup>27</sup> Standard minimum rules for the treatment of prisoners, 71. pont

<sup>28</sup> Standard minimum rules for the treatment of prisoners, 72. pont

igazgatásának és az intézet vezetésének szétválasztása, ugyanakkor kétségessé válhat, hogy a munkáltatás során hogyan érvényesülhetnek a reszocializációt szolgáló szempontok.<sup>29</sup>

A 73. pont azt rögzíti, hogy célszerűbb, ha az intézeten belüli ipari vállalkozás irányítását a börtönigazgatás látja el, és nem magánvállalkozások keretében működtetik. „E szabály célja, hogy a fogva tartottak munkaerejét semmilyen tekintetben se zsákmányolhassák ki a külső vállalatok, akár szerződéses alapon, akár hivatalos engedéllyel végzik a foglalkoztatást.”<sup>30</sup> E pont rendelkezik továbbá arról, hogy amennyiben a fogvatartottak foglalkoztatására nem a börtönben kerül sor, akkor állandó jelleggel biztosítani kell az intézmény személyzetének felügyeletét. A felügyeletet ellátó személyzetnek hasonló munkáért járó normál bért kell kapnia, tekintettel a fogvatartottak hatékonyságra, kivéve azt az esetet, ha a munkavégzésre más intézményben kerül sor.

A 74. pont célja, hogy a fogvatartottak munkakörülményeit illetően normális biztosítékot nyújtson az egészségvédelem és a balesetek terén. E pont kimondja, hogy az intézményekben a szabad munkavállalókra vonatkozóan lefektetett biztonsági és egészségügyi előírásokat kell alkalmazni. Gondoskodni kell valamint arról, hogy a fogvatartottakat munkabaleset, vagy munkával összefüggő megbetegedés esetén megfelelő kártalanítás illesse meg, nem rosszabb feltételekkel, mint amit törvény a szabad munkavállalóknak biztosít.

A fogvatartottak helyzetének védelmét, kizsákmányolásuk megakadályozását célozza a 75. pont. A fogvatartottak maximális napi és heti munkaidejét törvénynek vagy adminisztratív szabályozásnak kell rögzítenie, figyelembe véve a szabad munkavállalókra irányadó helyi törvényeket vagy szokásokat. Biztosítani kell heti egy pihenőnapot és megfelelő időt az oktatásra és egyéb olyan tevékenységekre, amikre az elítéltek rehabilitációs kezelésének részeként szükség van.

A 76. pont elismeri a megfelelő és igazságos bérezési rendszer fontosságát, rögzíti, hogy biztosítani kell a fogvatartottak munkavégzése méltányos díjazásának rendszerét. E díjazási rendszeren belül a fogvatartottak számára engedélyezni kell, hogy legalább a keresetük egy részét személyes szükségleteikre fordíthassák, és egy részét elküldhessék a családjuknak. A rendszeren belül biztosítani kell, hogy a kereset egy részét az igazgatóság letétbe helyezze és így tartalékot képezzenek akkorra, amikor az elítél szabadul.

3.2.2. Az 1987-ben elfogadott *Európai Börtön szabályok* átdolgozása, aktualizálása szükségessé vált annak érdekében, hogy megfelelően a gyakorlatban is bekövetkezett fejlődésnek. Az Európában lezajlott folyamatok, változások arra késztették a Bűnözési Problémák Európai Bizottságát, hogy megbízza a Börtönügyi Együttműködési Tanácsot a szabályzat és a jelenlegi gyakorlat összehangolásával. Ennek következményeként 2006-ban

<sup>29</sup> Dr. Kövér Ágnes: Munkáltatás a büntetésvégrehajtásban – történeti tapasztalatok és nemzetközi összehasonlítás – jelenlegi honi reformtörekvések tükrében. Kriminológiai és Kriminálisztikai évkönyv 1994. p. 187-225.

<sup>30</sup> uo. p. 209.

megújultak az *Európai Börtön szabályok*, amely már számos olyan kérdéssel foglalkozik, amire az 1987-es szabályok nem térnek, illetve nem tértek ki ilyen részletességgel. A szabályzat külön részben taglalja az elítéltekre vonatkozó szabályokon túlmenő külön normákat, amelyek a munkáltatás kérdéskörére is kiterjednek.

Az új Európai Börtön szabályok 26. szabálya a munkáról, a 105. szabálya az elítéltek munkáltatásáról ad megfelelő útmutatást a tagállamok számára. Az Európai Börtön szabályzat szerint a börtönben folyó munkát a büntetés végrehajtási rendszer pozitív elemének kell tekinteni és a munka büntetésként sohasem róható fel. „A fogvatartottak munkavégzése minden esetben függ testi és mentális egészségi állapotuktól, így mindaddig, amíg az egészségi feltételek megengedik, a munkavégzés a nyugdíjkorhatárt el nem érő elítéltektől megkövetelhető.”<sup>31</sup> A dokumentum külön kiemeli, hogy fel kell ajánlani a szakképzés lehetőségét azok számára, akik ezzel élni kívánnak, különösen a fiatalok számára. A normalizáció alapelveit követve tartalmaz a dokumentum számos olyan rendelkezést, amely a szabad élet munkáltatási normáihoz való közeledést szorgalmazza. Az ajánlásnak egyik ilyen rendelkezése előírja, hogy a munkát végző fogvatartottakat lehetőség szerint be kell léptetni a társadalombiztosítás nemzeti rendszerébe.

#### 4. Az elítélt munkáltatás nemzetközi gyakorlatának áttekintése<sup>32</sup>

Az elítélt munkáltatás nemzetközi gyakorlatának megismerése érdekében bemutatásra kerül az Európai Unió néhány tagállamának a fogvatartottak foglalkoztatására és a társadalombiztosítási jogviszonyára vonatkozó szabályozása, illetve annak fontosabb jellegzetességei.

##### 4.1. Szlovénia

A börtönbüntetésre ítélt elítéltek számára a büntetés-végrehajtásról szóló törvény rendelkezései értelmében, amennyiben képesek és szeretnének dolgozni, biztosítani kell a börtön kapacitásaival összhangban a munkavégzés lehetőségét. Azoknak a raboknak a számára, akik nem képesek a rendszeres munkavégzésre, a börtön lehetőségeihez képest foglalkozásterápiás lehetőséget kell biztosítani.

A büntetőeljárásról szóló törvény kimondja, hogy az előzetes letartóztatásban lévő fogvatartottaknak is dolgozniuk kell a cellájuk rendje és tisztasága érdekében, és egyéb a

<sup>31</sup> Juhász Zsuzsanna: A megújult Európai Börtön szabályok ismertetése. Acta Juridica et Politica, Tomus LXVIII. Fasc. 12., Szeged, 2006.

<sup>32</sup> A tanulmány ezen fejezete teljes mértékben az alapvető jogok biztosának A/B-2551/2012. számú jelentésének a 3. „a börtönökben történő foglalkoztatás Európai Unió tagállamaiban” pontjára épül. Az alapvető jogok biztosja az aktuális uniós gyakorlat áttekintése érdekében megkereséseket intézett az egyes európai ombudsmanokhoz, a hatályos nemzetközi gyakorlattal való összehasonlítás, illetve a már alkalmazott jó gyakorlatok megismerése érdekében. E fejezet a kiküldött megkeresésekre adott válaszok összefoglalóját tartalmazza.

fogvatartottak mentális és fizikai állapotának megfelelő munkát is biztosítani kell, azzal a feltétellel, hogy ennek nincs kihatása a büntetőeljárásra. Ez utóbbiról a vizsgálóbíró, vagy a tanács elnöke dönt egyetértésben a börtön vezetésével. A fenti rendelkezések alapján a munkavégzés nem kötelező, de amennyiben a fogvatartott dolgozni szeretne, és egészségügyileg alkalmas fel kell ajánlani számára a munka lehetőségét.

A büntetés-végrehajtási törvény meghatározza, hogy a fogvatartott számára teljes munkaidőben biztosítani kell az általános munkaügyi szabályok szerinti jogokat, és a fogvatartottaknak a munka megkezdése előtt át kell esniük orvosi vizsgálaton. Az orvosi vizsgálat elhagyható, ha a fogvatartott már a börtönbüntetés megkezdése előtt dolgozik, és ha nem több mint hat hónap telt el a munkaviszony megszűnés óta. Munka közben, a fogvatartottnak joga van időszakos orvosi vizsgálatokhoz, amelyek megállapítására, hogy a sérülés vagy egészségügyi kockázattal jár munkavégzés orvosi és pszicho-fizikai feltételeinek megfelelő-e. Az oktatásban résztvevő rabok jogosultak munkaidő-kedvezményre, és részmunkaidőben is dolgozhatnak. A fogvatartottak munkájukért fizetésre és éves, teljes munkaidős foglalkoztatás esetén havi 2 nap szabadságra és betegszabadságra is jogosultak.

A büntetés-végrehajtási törvény alapján munkavégzésre a börtön gazdasági tevékenységeinek keretein belül, és munkaszerződés alapján te a börtönön kívül is van lehetőség. Amennyiben jogszabály másként nem rendelkezik, a fogvatartottak számára az általános munkaügyi szabályok szerint kell a munkafeltételeket biztosítani. A munkaidő 8 óra és az egészségbiztosítási jogviszony is az általános szabályok szerint fennáll. Általánosságban a fogvatartottak oktatása, képzése, foglalkoztatása kiemelt prioritásként kezelt.

#### 4.2. Csehország

A fogvatartottak kötelesek dolgozni, azonban a munkalehetőségek korlátozottak, ami jelentős problémát jelent. A munkaidőre, munkakörülményekre, túlórára vonatkozó szabályozás az általánossal megegyező, a javadalmazást kormányrendelet szabályozza. Munkavégzésre mind a börtönön belül, mind pedig alkalmazottként van jogszabályi lehetőség. A foglalkoztatásra vonatkozó generálszabályokat a Munka Törvénykönyve határozza meg, a büntetés-végrehajtási törvény speciális rendelkezéseket tartalmaz. A munkaidő az általánossal megegyzően 8 óra, míg a minimálisan és maximálisan adható bért kormányrendelet szabályozza. Az oktatási, képzési lehetőségek börtönönként eltérőek.

#### 4.3. Spanyolország

A fogvatartottak jogát a munkavégzéshez a spanyol alkotmány 25. cikke garantálja, ezzel a lehetőséggel fogvatartottak többsége él is. A munka semmilyen körülmények között nem minősülhet egyfajta ítéletnek, hiszen a kényszermunka tilos, egyúttal a fogvatartott köteles saját celláját takarítani. A fogvatartottak intézetben belüli produktív munkavégzésének szabályait, a jogokat és kötelezettségeket királyi rendelet állapítja meg. Munkavégzésre lehetőség mind az intézmény számára, mind magánvállalatok számára lehetséges, amelyek a fegyintézetben belül tartanak fenn üzemeket. A börtön-igazgatáson belül külön szer-

vezeti egység felel a munkavégzésért és a kedvezményekért, többek között a munkaszerződések adminisztrációjáért. A munkavégzés szabályait a már említett rendelet állapítja meg, a munka törvénykönyve kiegészítő szabályként alkalmazható. A bérezés a nemzeti minimumbérhez igazodik, de függ attól, hogy a foglalkoztatás teljes, vagy részmunkaidőben zajlik. A munkaidő az általános szabályokkal megegyező, a napközbeni pihenőidő vonatkozásában is. A rendelet biztosítja a fogvatartottak jogát a képzéshez és oktatáshoz, amelyre a munkaügyi központok közreműködésével minden intézetben van lehetőség.

#### 4.4. Görögország

A görög alkotmány tiltja a kényszermunkát, ennek tükrében nem kötelező a munkavégzés a büntetés-végrehajtási intézetekben. A dolgozó fogvatartottakat a többiekkel azonos jogok és kötelezettségek illetik. A jogi szabályozás nem tiltja az intézeten kívüli munkavégzést, a gyakorlatban azonban erre a börtönökön belül van lehetőség. A fogvatartottak munkavégzésének szabályaira a büntetés-végrehajtási törvény irányadó, a munka törvénykönyve nem. A dolgozó rabok büntetése mérsékelhető, bér vagy egyéb juttatások a munkavégzésért nem járnak, szakképzés a börtönben nincs.

#### 4.5. Dánia

A fogvatartottak munkavégzése biztosított, de nem kötelező jelleggel a fogvatartottaknak joguk van a munkához, oktatáshoz, képzéshez, foglalkoztatáshoz a börtönben. A foglalkoztatás minden esetben a fogvatartott valamennyi körülményének a figyelembevételével történik. A munkavégzésért a fogvatartottat jövedelem illeti meg, ami jár azoknak is, akik számára nem lehetséges munkát felajánlani, vagy betegség miatt hiányoznak a munkából. Előbbi szabályokat az igazságügyi miniszter állapítja meg rendeletében. A fogvatartottakat főszabályként a börtönben foglalkoztatják, a szabaduló szakaszban lévő elítélteknek joguk van elhagyni a börtönt munkavégzés céljából. A foglalkoztatás formája lehet munkavégzés, oktatás, szakképzés, heti beosztás szerint kombináltan is, amennyiben a fogvatartott semmilyen aktivitásban nem kíván részt venni a napját a cellájában kell töltenie. A munkavégzés szabályait, munkaidőt stb. az általános munkajogi normák szerint állapítják meg, a jövedelem alacsonyabb, mint a minimumbér és adómentes.

#### 4.6. Szlovákia

A foglalkoztatott fogvatartott és az intézet között nincs munkajogi jogviszony, az általános munkajogi szabályok részben alkalmazhatók. A fogvatartott köteles dolgozni kivéve, ha nyugdíjas, rokkantnyugdíjas, előrehozott öregségi nyugdíjas, vagy nappali rendszerű oktatásban vesz részt. A börtön-vállalatokban a foglalkoztatott elítéltek a saját és a büntetés-végrehajtásban dolgozók szükségleteire szolgáló termékeket állítanak elő, amennyiben külsős foglalkoztatásra kerül sor, akkor sem létesül munkajogi jogviszony. A fogvatartottak munkavégzésére az általános munkajogi szabályoktól eltérő, a büntetés-végrehajtási törvényben és más jogszabályokban meghatározott rendelkezések irányadók. A fogvatartottak díjazást és nem munkabért kapnak, a munkaidőre az általánossal megegyező sza-

bályozás vonatkozik, az oktatás különböző formái (általános, középiskola, analfabétáknak írás-olvasás oktatása) a börtönökben biztosítottak, egyéni képzésre is van lehetőség.

#### 4.7. Bulgária

A büntetés-végrehajtási törvény biztosítja a fogvatartottak jogát a munkavégzéshez, a fogvatartottaknak joguk van az egészséges és biztonságos munkakörnyezethez, munkájukat kötelesek az előírások és utasítások szerint végezni. A fogvatartottak mind az intézményen belül, mind önálló vállalkozásoknál foglalkoztathatóak, a munkavégzés szabályait elsősorban a büntetés-végrehajtás jogszabályok határozzák meg. A munkaidő szabályozása az általános rendelkezésekhez igazodik. Az intézményeken belül elérhető oktatáshoz, képzéshez minden fogvatartott számára egyenlő hozzáférést kell biztosítani.

#### 4.8. Luxemburg

Általánosságban elmondható, hogy valamennyi fogvatartottól elvárt a munkavégzés, vagy a tréningeken való részvétel, ez alól kivételt csak a fizikai vagy mentális alkalmatlanság jelent. A kényszermunka tilos, a munkáért a fogvatartottak díjazásban részesülnek. A foglalkoztatott fogvatartottak jogai és kötelezettségei megegyeznek a szabad munkavállalók jogaival és kötelezettségeivel, azonban nincs munkaszerződés, ezért az általános munkajogi szabályok nem vonatkoznak rájuk. A foglalkoztatásra mind a bv intézeteken belül, mind önálló cégeknél sor kerülhet. Csak a fél-szabad státuszban lévő speciális intézetekben fogvatartottak létesíthetnek munkaszerződést normál külső cégekkel. A munkáért járó jövedelem a minimálbér fele, a munkaidő 20, kivételesen 30 óra egy héten. Az oktatás, szakképzés az intézetekben biztosított professzionális oktatók bevonásával.

#### 4.9. Franciaország

Amennyiben lehetséges a fogvatartottak dolgoznak, a foglalkoztatásban részt vevő elítélteket mentális és fizikai állapotuk alapján választják ki. A foglalkoztatás az intézményen belüli szolgálatot, a belső szükségletekre szolgáló termékek előállítását és külsős vállalkozások számára végzett munkát is jelenthet. A fogvatartottakat nem védik a munkajogi szabályok, a büntetés-végrehajtási törvény szabályozza a munkavégzésük kereteit. A javadalmasítás a munka jellegétől függően a minimálbér 20-45 százalékáig terjedhet, a munkaidő heti 28-37 óra lehet. A szakképzésben való részvétel korlátozott jelleggel biztosított.

#### 4.10. Ausztria

Az osztrák gyakorlat szerint minden munkaképes elítélt munkára kötelezett, a kijelölt elítélteknek az előírt munkát el kell végezniük, a munka szabad megválasztására a fogvatartottak nem jogosultak. A foglalkoztatás mind az intézményen belül, a börtön vállalkozásaiban, mind magánvállalkozások számára, mind pedig külsős, felügyelet nélküli keretek között lehetséges. A kielégítő munkateljesítményt nyújtó rabok munkájukért díjazást kell, hogy kapjanak, annak nagyságát a ledolgozott munkaórákkal

arányosan a büntetés-végrehajtási törvény határozza meg. A büntetés-végrehajtásban foglalkoztatottak javadalmazása nem igazodik a szabad életben foglalkoztatottak átlagbérezéséhez, vagy a minimálbérhez.

#### 4.11. Németország

A német büntető törvények szerint a foglalkoztatás célja elsősorban, hogy az elítélt megőrizze a kereső tevékenységre irányuló képességét a szabadulását követő időre. A bv. intézménynek a jogszabály szerint gazdaságilag jövedelmező munkakörben kell foglalkoztatnia az elítélteket, képességeik, jártasságuk és érdeklődésük figyelembevételével. Az elítéltek számára a továbbtanulás, szakképzés lehetősége biztosított. A foglalkoztatott elítéltek a biztosított dolgozók átlagkeresetének 5 százalékát kapják jövedelmeként, a munkadíj egy részét szükségleteikre fordíthatják, egy részéből pedig az intézet a szabadulásig megtakarítást képez. A foglalkoztatottak számára lehetséges az intézeten kívüli munkavégzés, a szakképzés, vagy átképzés lehetősége. A munkavégzés nagyrészt ún. vállalkozói üzemekben zajlik, a helyszínt és felügyeletet a büntetés-végrehajtási intézet biztosítja, míg a vállalkozó a betanítást, a gépeket, eszközöket, alapanyagot. Ez esetben nincs munkajogi jogviszony a vállalkozó és a fogvatartottak között, a munkaidőt, teljesítményt, bért a büntetés-végrehajtási intézet számolja el.

#### 4.12. Hollandia

A hangsúly az elítéltek társadalomban történő foglalkoztatására helyeződik, a munkavégzés kötelező, de az elítélt igényeit figyelembe veszik, korlátozottan érvényesül a szabad munkavállalás joga. A munkaidő az általános szabályokhoz igazodik, de a 4 órás munkaidő is lehetséges, amennyiben a napi egyéb foglalkozások ezt indokolják. A foglalkozások körébe tartozik a sportolás, látogatók fogadása, de a hivatalos pártfogóval, ügyvéddel való találkozás is. Amennyiben az elítélt visszautasítja a foglalkoztatást, egész napját a cellában kell töltenie és az igénybe vehető szolgáltatások is korlátozottak. Az intézményen belüli munkáltatásban a bérezés az átlagbér 40%-a, a külsős munkahelyen foglalkoztatottak normál munkabért kapnak. Fenti szabályozás a zárt intézményekre vonatkozik, mivel Hollandiában az intézetek lehetőleg félig szabad formában működnek, ahonnan a fogvatartottak szabad munkavállalóként járhatnak dolgozni.

#### 4.13. Nagy-Britannia

Jellemzően nincs egységes foglalkoztatási rendszer az elítéltek számára, a munkavégzés jellege az intézmény jellegétől (nyitott, zárt) is függ. A foglalkoztatás két fő formája a börtönvállalatok keretében, vagy vállalkozásokkal kötött szerződések alapján a börtön területén belül végzett munka. A vállalkozások szakmai továbbképzéseket, tréningeket tartanak, a munkavégzésre való felkészítés érdekében, tradicionális tevékenységek esetén is legalább 6 hetes betanítási idő után léphet a fogvatartott munkába. Az elítéltek a szabadulást előkészítendő vállalhatnak külső munkát, bérük ez esetben megegyezik a szabad munkavállalókkal, azonban a fizetést a börtönnek utalják, amely a tartási költsé-

ségek levonását követően tartalékok képez a szabadulás esetére. A börtönvállalatok leginkább a saját szükségletek ellátására szolgáló termékeket állítanak elő. Mivel az ipari jellegű foglalkoztatás nem minden elítélt számára elérhető, jelentős szerepe van a tréningeknek, képzéseknek, egyéb foglalkozásoknak.

## 5. Összegzés

Az elítéltek foglalkoztatására vonatkozó gyakorlat és az azt meghatározó joganyag, valamint a Magyarország számára is irányadó nemzetközi előírások áttekintését követően a következő megállapítások tehetők a tekintetben, hogy a jelenleg hatályos szabályozás szerint a fogvatartottak foglalkoztatása kényszer vagy kötelező munkának minősíthető-e, valamint a foglalkoztatott fogvatartottak társadalombiztosítási jogviszonyai, illetve munkajogi kérdései vonatkozásában.

**5.1. Megállapítások abban a tekintetben, hogy a jelenleg hatályos szabályozás szerint a fogvatartottak foglalkoztatása kényszer- vagy kötelező munkának minősíthető-e**

Mint ahogy korábban már utaltunk rá a 2012. január 1-jén hatályba lépő módosítás következtében az elítéltet a Bv. tvr. 33. § (1) bekezdés d) pontja értelmében *munkavégzési kötelezettség* terheli. Jelenleg a rabmunkáltatás három formáját különböztetjük meg: intézetben belül történő költségvetési; gazdálkodó szervezetnél végzett; illetve külső munkahelyen végzett munkáltatás. Az elítélt munkavégzésének alapja egyértelműen nem a felek ez irányú akarata, hanem az a *szabadságvesztés letöltéséből fakadó kötelezettség*. A jogviszony jogalapját a Bv. tvr. adja, amely elrendeli, hogy az elítélt köteles a jogszabályban meghatározott kivételtől eltekintve munkát végezni.

A fogvatartotti foglalkoztatást a munkaviszonyoktól elsődlegesen az önkéntesség hiánya különböztetheti meg. Ez a fogvatartotti foglalkoztatás fogalmának legtöbbet vitatott pontja: az elítéltek munkára kötelezésével összefüggésben ugyanis elvi alapjogi kérdés, hogy az ne legyen büntető vagy kényszermunka jellegű.

Ismételten ki kell emelni azt, hogy Magyarország is ratifikálta azon nemzetközi egyezményeket, amelyek e tilalmakat tartalmazzák, így az ENSZ Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát,<sup>33</sup> az Európa Tanács által kezdeményezett Emberi Jogok Európai Egyezményét<sup>34</sup> és az ILO Egyezményt<sup>35</sup>. Ezen egyezmények tulajdonképpen *ki veszik a kényszermunka köréből a szabadságvesztés keretében végeztetett munkát*.

<sup>33</sup> Az Egyesült Nemzetek Közgyűlése XXI. ülészakán, 1996. december 16-án elfogadott Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya kihirdetéséről szóló 1976. évi 8. törvényerejű rendelet.

<sup>34</sup> Az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt Egyezmény az ahhoz tartozó kiegészítő jegyzőkönyv kihirdetéséről szóló 1993. évi XXXI. törvény.

<sup>35</sup> A kényszer vagy kötelező munkáról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1930. évi 14. ülészakán elfogadott 29. számú Egyezmény kihirdetéséről szóló 2000. évi XLVIII. törvény.

Nem hagyható figyelmen kívül, hogy az ILO a fogvatartottak foglalkoztatására vonatkozó hazai szabályozása vonatkozásában a kényszer vagy kötelező munkáról szóló egyezmény 2. cikk 2. bekezdésének c) pontjával kapcsolatban *észrevételt* tett. A Bizottság kifogásolta a már többször is idézett IM rendelet 101. § (3) bekezdését, amely szerint az elítélt más gazdálkodó szervezetnél is végezhet munkát.

A Bizottság kifejtette, hogy az Egyezmény 2. cikk (2) bekezdésének c) pontja *kifejezetten megtiltja, hogy az elítélteket magánszemélyek, vállalkozások vagy egyesületek foglalkoztassák*. Az Egyezmény rendelkezése értelmében a bírósági ítélet eredményeként elítélt személytől kikényszerített munka vagy szolgáltatás csak két feltétel teljesülése esetén van kizárva az Egyezmény hatálya alól. *Ezek a feltételek pedig a következők: 1) a munkát vagy szolgáltatást a hatóságok felügyelete és ellenőrzése alatt végzik; 2) az érintett személyt nem magánszemélyek, vállalkozások vagy egyesületek foglalkoztassák vagy vegyék igénybe.*

A Bizottság hangoztatta, hogy e két feltételnek *együttesen kell érvényesülnie*, azaz az a tény, hogy az elítéltek egy büntetés-végrehajtási intézettel állnak jogviszonyban és harmadik fél nem közvetlenül foglalkoztatja őket, valamint a rendvédelmi szervek felügyelete és ellenőrzése mellett végzik munkájukat, nem mentesíti a Kormányt az alól, hogy a második feltételnek is eleget tegyen, vagyis az érintett személyt magánszemélyek, vállalkozások vagy egyesületek ne foglalkoztassák vagy vegyék igénybe.

A Bizottság rámutatott arra, hogy az elítéltek által magánvállalkozásoknak végzett munka csak akkor összeegyeztethető az Egyezmény kifejezett tilalmával, ha *megfelelő garanciák biztosítják, hogy az érintett elítéltek önként ajánlották fel munkájukat, anélkül, hogy kényszernek vagy büntetéssel való fenyegetésnek lettek volna kitéve*, ahogy azt az Egyezmény 2. cikkének 1. bekezdése előírja. Ilyen esetben az elítélt magánvállalkozás számára végzett munkája nem esik az Egyezmény hatálya alá, mivel nincs kényszerítés. A Bizottság úgy ítélte meg, hogy figyelembe véve fogvatartotti helyzetüket szükséges az elítéltek *formális beleegyezését beszerezni* a magánvállalkozás számára, a börtönön belül és kívül végzett munkához. Továbbá, mivel az ilyen beleegyezést szabadság hiányának összefüggésében korlátozott választási lehetőséggel adják, kell, hogy legyenek olyan *indikátorok, amelyek igazolják a szabad és tájékozott beleegyezést*. A Bizottság emlékeztetett arra, hogy a munka önkéntességének legmegbízhatóbb indikátora az, ha a munkát a szabad munkajogi viszonyhoz közelítő feltételek mellett végzik, *ilyen például a megfelelő összegű munkabér, a társadalombiztosítás, a munkahelyi biztonság és egészség.*

Ezen túl más tényezők is lehetnek, amelyeket *objektív és mérhető előnynek* kell tekinteni, amelyet az elítélt a munka elvégzésével nyer, és amelyeket figyelembe lehet venni annak megítélésakor, hogy a beleegyezést szabadon és kellő tájékoztatás alapján adta, például új szakértelem elsajátítása, amit az elítélt szabadulását követően is tud használni; ígéret, hogy a szabadulást követően ugyanazt a fajta munkát végezheti; vagy a lehetőség hogy közösen dolgozzanak ellenőrzött környezetben lehetővé téve a csoport munka készségének fejlesztését.

A Bizottság tudomásul vette a Kormány – jelentésbe foglalt – tájékoztatását, miszerint a Bv. tvr. készítése során az Egyezmény rendelkezéseit figyelembe veszik. Ezzel együtt

határozott reményének adott hangot, hogy a Kormány a szükséges intézkedéseket megteszi, amelyek biztosítják, hogy a szabad és tájékozott beleegyezés szükséges az elítéltek magánvállalkozások számára, a börtön létesítményen belül és azon kívül végzett munkájához, úgy, hogy a beleegyezés mentes a büntetéstől való fenyegetéstől és igazolva van a szabad munkajogi viszonyhoz közelítő feltételek meglétével, és egyéb az előzőekben említett objektív és mérhető tényezőkkel.<sup>36</sup>

A hatályos joganyag áttekintése során megállapítható, hogy a jogalkotó a Bizottság kérésének megfelelően az egyes büntető vonatkozású törvények módosításáról szóló 2011. CL. törvény 31. § (2) bekezdése módosította a Bv. tvr-t. A módosítás következtében a Bv. tvr. 44. § (1) bekezdése előírja, hogy az elítélt a bv. szerv szerződése alapján, *írásban megadott hozzájárulásával más gazdálkodó szervezetnél is végezhet munkát*. Ha az elítélt a hozzájárulását visszavonja, a Munka Törvénykönyve szerint rendes felmondás szabályait kell alkalmazni azzal, hogy a felmondási idő harminc nap.

Az elítélt beleegyezése a külső munkahelyen végzett munkáltatáshoz megvalósul az írásban megadott hozzájárulásával, amely általában formanyomtatványon keresztül történik.

*Megállapítható, hogy a külső munkavégzéshez történő hozzájárulás formálisan megvalósul ugyan az írásban megadott hozzájárulással, azonban a tartalmi értelemben vett valós beleegyezés nem igazolható: hiányoznak a szabad munkajogi viszonyhoz közelítő feltételek és egyéb objektív és mérhető tényezők.* Különös tekintettel arra, hogy a külső szerződés alapján más gazdálkodó szervezetnél foglalkoztatottak elítélteket – főszabály szerint – csak az IM rendelet 124. § (2) bekezdése alapján havi munkadíjként a kifizetés évet megelőző év első napján a munkaviszonyban álló dolgozókra megállapított kötelező legkisebb munkabér összegének legalább egyharmada illeti meg, azaz 26.000,-Ft. Miközben jelen pillanatban nincs olyan jogszabályi kötelezettség, amely közteherviselési kötelezettséget írna elő a munkáltató büntetés-végrehajtási intézet számára.

## 5.2. Megállapítások a foglalkoztatott fogvatartottak társadalombiztosítási jogviszonyai, illetve munkajogi kérdései vonatkozásában

### 5.2.1. A fogvatartott foglalkoztatásának munkajogi kérdései

#### 5.2.1.1. A foglalkozás szabad megválasztásához való jog érvényesülése

A szabadságvesztés-büntetés végrehajtása során először szólni kell az elítélt munkavégzéssel kapcsolatos alkotmányos alapjogairól. Az Alaptörvény számos, munkához való joggal összefüggésben több részjogosultságot is nevesít, így például a munka szabad megválasztásának jogát, a munkavédelemhez való jogot. Azonban ezen jogosultságok nem, vagy csak meghatározott korlátozással érvényesülnek a szabadságvesztés végrehajtása során.

<sup>36</sup> Reported of The Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations International Labour Office Genova p. 242-244.

Ennek megfelelően az elítélt munkához való joga átmenetileg, a munkába állítást akadályozó ok fennállásáig szünetel, illetőleg nem gyakorolhatja a szabadságvesztés végrehajtása alatt a sztrájkhoz való jogát. Vannak olyan munkavégzéssel kapcsolatos jogok is, amelyek egyértelműen nem korlátozhatóak a büntetés-végrehajtás során sem, mint például a munkavédelemhez, pihenéshez vagy a bérezéshez való jog.<sup>37</sup> A Bv. tvr. néhány alapjog korlátozásáról nem tesz említést, de előfordul, hogy azok a büntetés-végrehajtás jellegéből fakadóan mégis korlátozást szenvednek. A foglalkozás megválasztásának szabadsága, a munkavállaláshoz való jog és a vállalkozás szabadsága elvileg nem szünetel a büntetés-végrehajtási jogviszonyban, de a fogvatartás esetén mégis gyakorlatilag korlátozódnak ezek a jogok.

*Az IM rendelet és a büntetés-végrehajtás országos parancsnokának 1-1/17/1999. (IK. BV. Mell. 3.) OP intézkedésnek a fogvatartottak munkáltatásának eljárási szabályairól szóló rendelkezései valószínűleg nem biztosítják megfelelően a fogvatartottak esetében a foglalkozás megválasztásának szabadságának érvényesülését. Habár a befogadási és foglalkozási bizottság a tagok véleményét megismerve, a fogvatartottat meghallgatva dönt a munkahely és munkakör kijelöléséről, a rendelkezésekből nem következik, hogy az elítélttel ismertetnék az adott intézetten belül a munkavégzésre rendelkezésre álló lehetőségeket.*

Azonban a fogvatartottak számára is biztosítani kellene azt, hogy a számára rendelkezésre álló munkavégzési lehetőségek, formák közül szabadon választhasson.

Ezzel kapcsolatban fontos megjegyezni, hogy az említett Börtönsszabályok arra ösztönöznek, hogy az elítélt maga választhassa meg az általa végzett börtönmunka típusát, a különböző szakmai elvárások, az intézet rendje és a fegyelem megtartásának érvényesülése mellett. Az elítéltek számára a munka szabad megválasztásának joga értelemszerűen nem azt jelentené, hogy az elítélt akarátának megfelelő, tetszőleges munkát végezhet, hanem csupán azt, hogy az adott intézetten belül a munka szempontjából rendelkezésre álló lehetőségeket ismertetik vele, amelyek közül, ha mód van rá, akkor választhat.<sup>38</sup>

*Az államnak a foglalkozás szabad megválasztásához való jog érvényesülése érdekében ugyanakkor biztosítani kell, hogy az adott intézetten belül a munka szempontjából rendelkezésre álló lehetőségek közül a fogvatartottal minden esetben előzetesen ismertessék azokat, amelyek közül választhat.*

### 5.2.1.2. A büntetés-végrehajtás keretében folyó munkáltatás jogi szabályozása

A büntetés-végrehajtás keretében folyó munkáltatás jogi szabályozása tekintetében jelenleg nem működik egységes rendszer. A büntetés-végrehajtási jognak az elítéltek munkáltatására vonatkozó előírásai alapvetően a Munka Törvénykönyvének rendelkezéseire épülnek. Annak ellenére, hogy e törvény expressis verbis megjelölt háttérjogszabálya a munkáltatásnak, valamint az általánostól eltérő szabályok is a munkajog elveit követik,

<sup>37</sup> Bv. tvr. 45. §

<sup>38</sup> Dr. Kövér Ágnes: Munkáltatás a büntetés-végrehajtásban – történeti tapasztalatok és nemzetközi összehasonlítás. a jelenlegi reformtörekvések tükrében. Kriminológia és Kriminálisztikai évkönyv 1994. 223. o.

a szabadságvesztés végrehajtása alatt végzett munka nem hoz létre munkaviszonyt. E furcsa kettség számos olyan hátránnyal jár a fogvatartottakra nézve, amelyek nevelésük céljával, a társadalomba visszavezetésük törekvésével is ellentétesek. Ezeknek a hátrányoknak egy része a büntetés-végrehajtás rendszeréből és körülményeiből adódik, más részük éppen annak a feloldhatatlannak látszó ellentmondásnak a következménye, amely szerint a munkavégzés nem létesít munkaviszonyt, ugyanakkor az elítéltek munkáltatása elsősorban mégis a munkajog előírásai szerint történik. Az ellentmondások közül a legkomolyabb és a munkavégzés nevelő jellegét leginkább csorbítja, hogy mindazon esetekben, amikor az eltöltött idő a szabad életben munkaviszonynak számít, azt a fogvatartott vagy volt fogvatartott esetén figyelembe venni nem lehet.<sup>39</sup>

*A rendszerszintű, alapvető ellentmondásokat csak abban az esetben lehetne feloldani, ha a büntetés-végrehajtási jog átfogóan és önállóan rendezné mindazokat a kérdéseket, rögzítené azokat az ebben a helyzetben is elvárható garanciális előírásokat, amelyek az elítéltek munkavégzésére, az elítélt és a büntetés-végrehajtási intézet közötti kapcsolatra vonatkozik.*

### 5.2.1.3. A munka díjazása

A munka díjazása az elítéltek külső munkáltatása során jelentős kérdésnek minősül, mivel a munkáltatás fogalmi elemei közé tartozik a *(munka) díj-fizetési kötelezettség*.

Az általános szabályok szerint foglalkoztatott munkavállaló munkabért kap munkája ellentételezéseként, addig a fogva tartottak *munkadíjban* részesülnek.

A Bv. tvr. 36.§ (1) bekezdés d) pontja annyit rögzít, hogy az elítélt jogosult a munka mennyiségének és minőségének *megfelelő* jövedelemre. Ha a megfelelő jövedelem meghatározásánál az alpmunkadíj megállapítására vonatkozó előírásokat vesszük figyelembe, akkor igencsak kérdéses, hogy mit jelent a megfelelő kitétel.

Az alacsony mértékű díjazást a költségvetés teherbíró képességének korlátaival szokták indokolni. Ugyanis a büntetés-végrehajtásnál foglalkoztatottak munkáltatásával kapcsolatban sajátos-többlet költségek merülnek fel. A fogvatartottak által végzett munka eredménye nem fedezi a rájuk fordított költségeket, a munkáltatás esetleges nyereségét pedig a termelés finanszírozására fordítja a büntetés-végrehajtási szervezet.

A fogvatartottak foglalkoztatásának egyik legfontosabb célja a társadalmi reintegráció, ugyanakkor a munkáltatásuk magas költségeit az alacsony összegben megállapított munkadíjon keresztül lényegében a fogvatartottak viselik.

*Az elítéltek valódi reszocializációját, a „munkás életmódra nevelését” éppen az segítené elő, ha megtapasztalnák a munkavégzéssel szerzett jövedelem előnyeit, a munkavégzéssel járó előnyö-*

<sup>39</sup> A büntetés-végrehajtási munkáltatás fejlesztésének koncepciója és a koncepció megvalósítására vonatkozó intézkedési terve. Módszertani füzetek. 1987/1. 5.o.

ket. Kérdéses, hogy a kifizetés évét megelőző év első napján a munkaviszonyban álló dolgozókra megállapított kötelező legkisebb munkabér összegének legalább egyharmada (2012-ben összesen 26 ezer forint), mennyire tudja betölteni ezt az ösztönző funkciót.

### 5.2.2. A fogvatartottak társadalombiztosítási jogviszonyának kérdése

A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 42. § (2) bekezdése szerint a szolgálati idő számításánál nem lehet figyelembe venni az előzetes letartóztatás, illetve a szabadságvesztés tartamát. A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 8. § d) pontja értelmében pedig szünetel a biztosítás az előzetes letartóztatás és a szabadságvesztés tartama alatt. Kivétel ez alól, ha a letartóztatottat az ellene emelt vád alól jogerősen felmentették, vagy a büntetőeljárást megszüntették, továbbá, ha az elítéltet utóbb a bíróság jogerősen felmentette. Az elítélt tehát nyugdíjra jogosító szolgálati időt nem szerez a szabadságvesztés végrehajtása alatt, tekintet nélkül arra, hogy foglalkoztatják-e vagy sem.

A Bv. tvr. szerint a fogvatartott munkához való joggal összefüggő jogosultságai, garanciális előírásai csak a munkába állítását akadályozó ok fennállásáig szünetelnek. Ugyanakkor az állam lényegében elvonja a fogvatartottak által végzett munkához, mint kvázi munkaviszonyhoz tapadó, a szociális biztonsághoz való jog érvényesülése szempontjából kulcsfontosságú, mögöttes jogosultságukat, így a társadalombiztosítás keretében a nyugellátásra való jogosultság megszerzésének a lehetőségét.

Maga a Bv.tvr. nem tesz említést az elítélt a szociális biztonsághoz való jogának szüneteléséről, ugyanis ez a jog valamilyen mértékben érvényesül a szabadságvesztés végrehajtása alatt is. A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 16.§-a alapján a fogvatartott jogosult egészségügyi ellátásra. Azonban az eleve igen alacsony munkadíjért a büntetés-végrehajtási intézetben végzett munka a dolgozó fogvatartottak számára a törvény erejénél fogva nem eredményezhet semmilyen nyugdíj-jogosultságot. Azaz a jogrendszer a bírósági ítéletben foglalt munkával letöltött büntetést a nyugdíjjogosultság megszerzését illetően még ugyanannyi idejű munkával szankcionálja.

### Záró gondolatok

Jelen tanulmány a fogvatartottak foglalkoztatására vonatkozó hazai szabályozás, valamint a legfontosabb releváns nemzetközi egyezmények, ajánlások figyelembevételével annak az elvi kérdésnek a tisztázására irányult, hogy a fogvatartottak foglalkoztatása kényszer vagy kötelező munkának minősül-e. Valamint a fogvatartottak foglalkoztatásának munkajogi és társadalombiztosítási kérdéseinek vizsgálatára.

Megállapítható, hogy a rabmunkáltatás három formája közül, az elítéltek külső szerződés alapján történő foglalkoztatásának körülményei nem teljes mértékben felelnek meg az ILO által előírt követelményeknek, ugyanis az önkéntesség érvényesülése érdekében ezen foglalkoztatási formának az ismérveit közelíteni kellene a szabad munkaerőpiaci viszonyokhoz.

A fogvatartottak foglalkoztatásának munkajogi és társadalombiztosítási kérdéseinek vizsgálatával összefüggésben pedig a következő megállapítások tehetők: a büntetés-végrehajtás keretében történő munkáltatás jogi szabályozása nem képez egységes rendszert; a fogvatartottak esetében nem valósul meg a foglalkozás szabad megválasztásához való jog; az állam nem biztosítja a foglalkoztatott fogvatartottak részére a nyugdíjra jogosító jogszerző idő megszerzésének lehetőségét; valamint a munka jogszabályban meghatározott díjának mértéké megkérdőjelezi a foglalkoztatás célját.

Az új Büntető Törvénykönyvhöz kapcsolódóan felülvizsgáltra kerül a büntetés-végrehajtási jog is, remélhetőleg az erre vonatkozóan kialakítandó koncepció körében vizsgálandó kérdés lesz majd, hogy a fentiek tükrében megváltoztassák-e a fogvatartottak foglalkoztatására és társadalombiztosítási jogviszonyára vonatkozó szabályozást.