

Munkaviszony kontra vállalkozói jogviszony a személy- és vagyonvédelmi tevékenység keretein belül

Employment relationship vs. entrepreneurial relationship within the framework of personal and property protection activities

Dobos Piroska

Óbudai Egyetem, Biztonságtudományi Doktori Iskola, Budapest, Magyarország
d.piri@globalprofit.hu

Összefoglalás: Az élőerős őrzés és védelem (személyi védelem) a komplex személy- és vagyonvédelem egyik meghatározó területe. A legrégebbi őrzés-védelmi tevékenység. Az őrzés-védelem többféle formában valósulhat meg (tulajdonos által, munkaviszonyban, vállalkozói jogviszonyban, fegyveres erők és fegyveres biztonsági őrseg alkalmazásával egyaránt). Munkaviszonyban és vállalkozási jogviszonyban való megvalósulás esetén is lehetnek számtalan előnyei és hátrányai. Az egyik legnépesebb foglalkoztatási ágazatok közé sorolható, és a feketegazdaság ebben a szegmensben is jelentősen jelen van.

Kulcsszavak: munkaviszony, vállalkozói jogviszony, személy- és vagyonvédelem, feketegazdaság

Abstract: Live guarding and protection (personal protection) is a key area for complex personal and property protection. This is the oldest security guard activity. Security guarding can take place in a variety of forms (by owner, employment, business relationship, armed forces and armed security guards). There can be many advantages and disadvantages when working in employment relationship or entrepreneurial relationship. It is one of the most populous sectors of employment, and the black economy is also heavily present in this segment.

Keywords: employment relationship, entrepreneurial relationship, personal and property protection, black economy

1 BEVEZETÉS

Az őrzést és a védelmet is jelentős mennyiségű, esetenként magas technikai színvonalon álló műszaki eszköz alkalmazásával emberek, személyek folytatják az emberek egy meghatározott csoportjával szemben. Tehát maga az őrzés-védelem emberek, illetve embercsoportok közötti olyan sajátos viszony, amelyben az egyik csoport jogellenes magatartást valósít meg, a másik csoport pedig azt igyekszik megakadályozni. Mivel az emberek, embercsoportok közötti viszony társadalmi viszony, az őrzés-védelem, mint tudományosan rendszerezett ismerethalmaz a társadalomtudományok nagy csoportjába kell, hogy tartozzon.

A társadalomtudományok közzé igen sok, egymással minimális kapcsolatban lévő tudomány tartozik. Ha megvizsgáljuk a társadalomtudományok körét, akkor azt figyelhetjük meg, hogy az őrzés-védelemnek nagyon szoros kapcsolata van a hadtudománnyal, az állam- és jogtudományokkal valamint a kriminalisztikával. Az utóbbi időben a tudományok struktúrájával foglalkozó tanulmányok egy részében a hadtudományt is magába foglaló új tudománycsoport körvonalai kezdenek kirajzolódni, ez pedig a rendvédelem, vagy rendvédelmi tudományok. Ugyanakkor a biztonsághoz is szorosan kapcsolódva a biztonságtudományok körében is ott a helye.

Tehát az őrzés és védelem olyan társadalomtudomány, amely tevékenysége során jelentős mértékben felhasználja más tudományok eredményeit, módszereit és eszközeit [1]. Amennyiben az élőerős védelemi tevékenység megvalósulási formáit is figyelembe vesszük, illetve az ehhez kapcsolódó bejelentési, adózási kérdéseket és költségigényt, akkor már a közgazdaságtan területéhez is jelentős mértékben kapcsolható.

2 AZ ÉLŐERŐS VÉDELEM

Az élőerős őrzés és védelem (személyi védelem) a komplex személy- és vagyonvédelem egyik meghatározó területe. A legrégebbi őrzés védelmi tevékenység. Gyakorlatilag a vagyoni elkülönülés időszakában alakulhatott ki. A mechanikai védelem és az elektronikai jelrendszer alapvetően passzív őrzésvédelmi rendszer, akadályoz, késleltet, érzékel és jelez, de nem reagál. Az elektronikai jelzőrendszerrel van lehetőség és törekvés is az aktivitás fokozására. Az élőerős őrzés és védelem rendeltetése a technikai rendszerek üzemeltetése mellett rendkívüli helyzetekben történő reagálás. Az élőerő képes ellenőrizni a jelzést, a riasztás valódiságát, értékelni a veszélyeztetést, és ezeknek megfelelően intézkedni. Mindezekért ebben az egymásra épülő biztonsági rendszerben az élőerő szerepe meghatározó, ugyanakkor a rendszer elemeiben gyenge pont is az élőerő.

Az ember befolyásolható, korrumpálható, elfárad, lusta, hajlamos tudatosan eltérni a meghatározott feladat menetétől. Adott esetben az emberi tulajdonságok előnyösek is lehetnek. Egy megnyerő, jó pedagógiai és pszichológiai képességekkel és felkészültséggel rendelkező biztonsági őr sokszor képes bonyolult, rendkívüli helyzetben is a szó erejével eredményt elérni. A szakirodalom esetenként személyi védelemnek nevezi az előerős őrzés-védelmet.

A személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló törvény célja, hogy - a közrend, a közbiztonság javítása, s ezek részeként a személy- és vagyonvédelem, a bűnmegelőzés hatékonyságának fokozása érdekében - erősítse a vállalkozás keretében végzett személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói szolgáltatás törvényességét. Továbbá garanciát nyújtson a társadalom számára az e szolgáltatásokat igénybe vevők, illetve az e szolgáltatások gyakorlása során érintettek személyhez fűződő jogai, vagyoni érdekei sérthetlenségére irányuló igényeinek érvényesítéséhez [2]. E törvény hatálya az egyéni, valamint a társas vállalkozás keretében végzett személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenységre, személyi hatálya a személy- és vagyonvédelmi tevékenységet folytatóra, valamint a magánnyomozóra terjed ki. Az e törvény hatálya alá tartozó tevékenységek egyéni vállalkozás és bármely gazdasági társaság keretében is végezhetők. Ezen túlmenően munkaviszony keretében is folytatható a tevékenység, a törvény 22-33. §-ainak rendelkezései irányadók a személy- és vagyonvédelmi tevékenységet munkajogi vagy egyéb foglalkoztatási jogviszonyban, nem vállalkozás keretében folytató személy tevékenységére.

Vállalkozás keretében személy- és vagyonvédelmi, valamint magánnyomozói tevékenység kizárólag a rendőrség által a vállalkozás részére kiadott működési engedély és a kamarai nyilvántartásba vételről szóló igazolás birtokában végezhető. E hatósági engedély nélkül személy- és vagyonvédelmi, valamint magánnyomozói tevékenységre egyéni vállalkozói igazolványt kiadni, társas vállalkozást a cégnyilvántartásba bejegyezni, továbbá e tevékenységeket folytatni nem lehet. Személy- és vagyonvédelmi, valamint magánnyomozói tevékenység (ideértve a magánnyomozói tevékenység szervezését és irányítását is) személyre szóló, a rendőrség által kiadott igazolvány birtokában végezhető. Ilyen igazolványt kaphat - írásbeli kérelmére - a magyar állampolgár, illetve a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személy, amennyiben büntetlen előéletű, nagykorú, cselekvőképes.

Továbbá külön jogszabályban meghatározott szakképesítéssel, és magánnyomozó esetében ezen kívül legalább középiskolai végzettséggel rendelkeznek; nem folyik ellene kétévi vagy ennél hosszabb tartamú szabadságvesztéssel fenyegetett szándékos bűncselekmény elkövetésének gyanúja miatt büntetőeljárás; és nem tiltották el jogerős bírói ítélettel az e törvény hatálya alá tartozó foglalkozástól [2].

Ha ezek az előzetes feltételek rendben vannak, akkor a munkáltató a felvételre jelentkező személy erkölcsi, fizikai és szellemi alkalmasságát és felkészültségét vizsgálja. Egészségügyi szempontból általános kizáró ok lehet a mozgáskorlátozottság, a testi fogyatékoság, kórosan káros szenvedély.

Az ideális személy- és vagyonőr képes nagyfokú önfegyelmet tanúsítani, határozott, elméleti és gyakorlati szempontból felkészült, problémamegoldó képessége fejlett és jó állóképességgel rendelkezik. Mindemellett ismernie kell a szolgálat ellátásához szükséges alapvető jogi rendelkezéseket; az alapvető kriminalisztikai és pszichológiai elveket.

A személy és vagyonőr feladata sokrétű, változatos és összetett. Folyamatosan készen kell állnia a váratlan veszélyhelyzet elhárítására, a gyors és szakszerű reagálásra. Őrizhet objektumot, kísérhet szállítmányt, szállíthat pénzt, vagy értéket, biztosíthat védett személyt, lehet rendezvény-biztosító. Ezek a tevékenységek sokfélék, közös bennük, hogy minden tevékenység nagyfokú figyelmet és fegyelmet követel. Ezen feladatok ellátásához a következő tulajdonságokra van szükség: figyelem, koncentráció, fegyelmezettség; felelősségvállalás, gyorsaság, pontosság, megbízhatóság, jó fizikai állóképesség, jó pszichés állapot, terhelhetőség, jó kapcsolatteremtő képesség, tisztesség, becsületesség. Az erkölcsi alkalmasság vizsgálatának alapja az erkölcsi bizonyítvány és az ajánlólevelek előző munkahelyekről.

Mivel a biztonsági őr egy kiemelten bizalmi állás célszerű lehet környezettanulmány, egy életmód vizsgálat elvégzése. Az erkölcsi állapot felmérésére további lehetőségek adódnak a fizikai és a szellemi képesség felmérése során. A fizikai alkalmasság vizsgálatakor figyelembe kell venni, hogy milyen feladatkörben fog dolgozni a személy. Természetesen a követelményeket nemenként és a kornak megfelelően differenciálni. A szellemi alkalmasság szempontjából alapkövetelmények az általános iskolai végzettség. De ebbe a körbe az iskolai végzettségen kívül egy sor szellemi képesség is szükséges.

Ezek közül a legfontosabbak az intelligencia, érthető és szabatos beszéd, a kommunikációs készség, megfelelő türeklőképesség, konfliktuskezelő képesség, határozott, de kellően udvarias fellépés. A személy- és vagyonőri tevékenység tehát egy bizalmi feladatkör, amelynek betöltéséhez fedhetetlen, korrekt életvitelű, káros és kóros szenvedélyektől mentes személyekre van szükség. Akik olyan magatartást tanúsítanak, amellyel a megbízót, a munkáltatót, vagy a munkatársakat, illetve más személyeket nem károsítanak meg, vagy komoly veszélynek nem tesznek ki [1].

Személy- és vagyonvédelmi tevékenységnek minősül:

- a természetes személyek életének és testi épségének védelme,
- az ingatlan, illetve ingóság őrzése,
- a szállítmány kísérése, pénz és érték szállítása,
- a rendezvény biztosítása és
- ezen tevékenységek szervezése és irányítása.

Személy- és vagyonvédelmi tevékenységet személyesen az végezhet, aki a következő szakképesítések valamelyikével rendelkezik:

- biztonsági őr,
- testőr,
- vagyonőr vagy
- biztonságszervező.

A személy- és vagyonvédelmi tevékenység formái: Az előerős védelem többféle formában is megvalósulhat:

- a tulajdonos által;
- fegyveres erők, vagy rendvédelmi szervezetek állományával;
- fegyveres biztonsági őrség alkalmazásával;
- vállalkozás keretében megbízással;
- tulajdonos által munkaszerződéssel alkalmazott állománnyal.

A tulajdonos – legyen az magánszemély, önkormányzat, állam vagy egyéb más – joga, de nem mindig kötelessége, saját vagyonának személyes védelme. A tulajdonnal való szabad rendelkezés állampolgári joga alapján a tulajdonos vagyon-tárgyaival jogszabályi határokon belül bármit megtehet. Megvédheti azt, de le is mondhat a védelemről, sőt át is engedheti ennek a védelemnek a megvalósítását, e feladatkört, többek között az erre szakosodott vagyonvédelmi cégekre, személyekre. Az átruházás csak annyi jogra terjedhet ki maximálisan, amivel maga a tulajdonos is rendelkezik.

A személy- és vagyonőr nem hivatalos, és nem közfeladatot ellátó személy, ugyanis a tulajdonos is a saját vagyonát – függetlenül állásától, munkahelyétől és mástól – csak, mint magánszemély védheti. Ha a tulajdonos a saját jogát az adott vagyonvédelmi szervezetre átruházva, azt felhatalmazza, hogy helyette és a nevében a tulajdona védelmében meghatározott határok közötti intézkedéseket tegyen, a tulajdonnal kapcsolatba kerülő hozzá tartozó személyeket pedig arra kötelezi, hogy a vagyonvédelmi szervezet tagjai általi jogszabályi intézkedéseknek eleget tegyenek, akkor létrejöhet ennek realizálása. Adott esetben – ha a megbízó így kéri - ezeket az intézkedéseket ki is kényszeríthetik a vagyonvédelmi cég személy- és vagyonőrei az érintettek körében. A vállalkozás keretében végzett vagyonvédelmi tevékenység, lényegében a tulajdonosi vagyonvédelem része.

A civil vagyonvédelmi szervek nem állami, hanem magán keretek között, vállalkozási forma alapján, leginkább nem a közterületen végzik a szolgáltatás kategóriába tartozó sajátos tevékenységüket. Ezen szervezetek keretében tevékenykedő munkatársak, személy és vagyonőrök nem számítanak sem hivatalos, sem közfeladatot ellátó személyeknek. A vállalkozás keretében helyet foglaló személy- és vagyonvédelmi tevékenység polgári jogviszony keretében végzett szolgáltatás, melyet a megbízó által átruházott jogok keretein belül végzik az illetékesek [3].

A személy- és vagyonőri foglalkozáshoz nélkülözhetetlen kompetenciák egyrészt az ügyfélközpontúság. Fontos, hogy kiszolgálja az ügyfelek igényeit és az eljárási szabályok betartása mellett

törekedjen az együttműködésre. A jogszabályokat és a munkahelyi szabályokat maradéktalanul betartsa. Képes legyen a helyzethez illő szabály felismerésére, és helyes alkalmazására. Ezen túlmenően nagyon fontos a monotónia tűrés és a stressz tűrő képesség, illetve az erkölcsi fedhetetlenség is. Kellő felelősségtudattal kell, hogy rendelkezzen és a munkáját is ez alapján, lelkiismeretesen végezze. Jól kezelje a konfliktushelyzeteket, sikeresen megbirkózzon a munkájából adódó feszültséggel. Rendelkezzen jó problémamegoldó képességgel. Legyen terhelhető, mivel a személy- és vagyonvédelmi munkakörökben speciális munkarend terjedt el, azaz elvárt vele szemben a folyamatosan kiegyensúlyozott, jó minőségű munka nyújtása, jelentős teljesítményingadozás nélkül.

Ezek a kompetenciák egyaránt fontosak abban az esetben is, ha a feladatokat munkaviszonyban történő foglalkoztatással oldja meg a szervezet és akkor is, ha külső vállalkozót kér fel a feladat elvégzésére. Saját dolgozóval, azaz munkaviszonyban foglalkoztatottakkal történő ellátása esetén azonban több nehézséggel is szembe kell nézni. A személy- és vagyonvédelem egy külön foglalkozás, egy külön szakma. Abban az esetben, ha a vállalkozásnak teljesen más a profilja, és nincsen jártassága ezen a területen, nem lesz rálátása az ezzel kapcsolatos feladatok megfelelő, szakszerű elvégzésre. Így nem tud élni a munkaadói irányítási és utasítási jogaival sem, ami jelentősen nagy kockázatot hordoz magában.

Nem tudható, hogy valóban megfelelően biztosított-e az előírásoknak megfelelő védelem. Természetesen ezzel szemben számtalan előnye is van ennek a foglalkoztatási formának. Remélhetőleg mind a munkavállaló, mind a munkáltató hosszú távra tervez, így a feladat elvégzésére kijelölt személy megbízhatóságot, állandóságot és stabilitást biztosít a munkaadó számára. Egy megfelelő munkavállaló irányítható, utasítható, de akár kölcsönös elégedettség esetén még egyfajta elköteleződés és hűség is kialakulhat a munkaadó irányába, így még jobban védve annak érdekeit.

A saját dolgozóval szembeni külső vállalkozóval való szerződéskötés esetén bízni lehet az erre szakosodott vállalkozás szakértelmében, feladatainak precíz, pontos ellátásában. Ennek ellenére a külső vállalkozó megbízása esetén mindenképpen érdemes a döntés előtt referenciákat bekérni, mert az európai és magyar trendeket is figyelembe véve, a személy- és vagyonvédelmi szolgáltatások iránti igény fokozatosan növekszik, ezzel párhuzamosan számtalan vállalkozás jött létre ezen feladatok ellátására, viszont a visszaélések száma is egyre növekszik ebben a tevékenységi körben mind az engedélyekkel való visszaélések, mint a feketefoglalkoztatás területén. Ebben az esetben a szerződés a két vállalkozás között jön létre és nem személyre szabott. Nem biztos, hogy hosszú távon ugyanaz a személy látja el a feladatot, kevés esetben van a megbízónak erre ráhatása. Főleg akkor, ha a személy- és vagyonvédelmi vállalkozás kényszervállalkozókkal (alvállalkozókkal) vagy alkalmi munkavállalókkal próbálja csökkenteni a foglalkoztatásból származó adó- és járuléktérheket. Emiatt sérül - a saját dolgozó esetén -

nagyon fontosnak tűnő megbízhatóságból, állandóságból, stabilitásból fakadó előny.

3 A SZEMÉLY- ÉS VAGYONVÉDELEM KÖLTSÉGEI

A vállalkozás keretében végzett személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói szolgáltatás feltételeit a 2005. évi CXXXIII. törvény határozza meg, melynek célja, hogy erősítse a vállalkozás keretében végzett személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói szolgáltatás törvényességét, és további garanciát nyújtson a társadalom számára az e szolgáltatásokat igénybevevők, illetve az e szolgáltatások gyakorlása során érintettek személyhez fűződő jogai, vagyoni érdekei sérthetlenségére irányuló igényeinek érvényesítéséhez.

Amennyiben a szervezet egy független, külső vállalkozót bíz meg a személy- és vagyonvédelmi feladatok ellátásával, ebben az esetben a külső vállalkozást terheli a foglalkoztatottak bejelentése, a bérszámfejtés, a havi bér- és járulékok bevallása, megfizetése, illetve minden más a munkaviszonnyal kapcsolatos nyilvántartás vezetése. Díjazásáról a szerződésben rögzített elszámolási időszakonként számlát állít ki. Ez a számla a megbízó vállalkozás könyveiben a bevétellel szemben költségként elszámolható, és amennyiben az általános forgalmi adónak is alanya, az áthárított adót levonásba helyezheti. Ilyen esetben a fizetendő általános forgalmi adója csökken, illetve az adózás előtti eredménye szintén, azaz a költségként elszámolt összeg 9 %-ával kevesebb társasági adót kell fizetnie.

Amennyiben a szervezet munkaszerződéssel foglalkoztatott állománnyal oldja meg a személy- és vagyonvédelmi feladatokat, magát a szervezetet terheli a foglalkoztatottak bejelentése, a bérszámfejtés, a havi bér- és járulékok bevallása, megfizetése és a nyilvántartások szabályszerű vezetése. Az alábbi táblázat egy foglalkoztatott után fizetendő adó és járulékterheket mutatja garantált bérminimum alkalmazása esetén.

1. táblázat A garantált bérminimum bruttó-nettó összege 2018-ban (saját szerkesztés)

Garantált bérminimum bruttó összege		180500	
Járulékok, levonások		Mértéke (% Ft)	
A munkáltató fizeti a munkavállaló után	Szociális hozzájárulási adó	19,5 %	35197
	Szakképzési hozzájárulás	1,5 %	2708
Összes munkáltatói kötelezettség		21 %	37905
Munkavállalótól kerül levonásra	Személyi jövedelemadó	15 %	27075
	Munkaerő-piaci járulék	1,5 %	2708
	Egészségbiztosítási járulék	7 %	12635
	Nyugdíjjárulék	10 %	18050
Összes levonás a munkavállaló bruttó béréből		33,5 %	60468
Összes havi utalandó összeg			98373
Munkaadó összes havi költsége			218405
Garantált bérminimum nettó összege			120032

Ezeket a terheket kívül még figyelembe kell venni a személy- és vagyonvédelem sajátosságaiból fakadó speciális munkarendre vonatkozó szabályokat is. A munkaidőre és pihenőidőre, ezen belül a munkarendre vonatkozó szabályokat a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban Mt.) határozza meg a munkaviszonyban állókra nézve. A közalkalmazotti jogviszonyban állók vonatkozásában a Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (továbbiakban Kjt.) az ott rögzített néhány kisebb eltéréssel szintén az Mt. szabályait rendeli alkalmazni a közalkalmazotti jogviszony tekintetében. A munkaidő szempontjából tehát döntően mindkét jogviszony esetében azonos szabályok érvényesülnek. A teljes (rendes) munkaidő mértéke főszabályként napi 8, heti 40 óra. A teljes munkaidőben foglalkoztatottnál a heti 40 óránál rövidebb (például heti 36 órás munkaidő), valamint ennél hosszabb (de legfeljebb napi 12, illetve heti 60 órás) teljes munkaidő csakis a jogszabály által meghatározott esetekben lehetséges.

A munkaidő és annak beosztása összefüggésében elmondható, hogy a munkáltató által alkalmazott munkaidő-beosztás alapján többféle munkarendet különböztethetünk meg:

- általános (műszakok kialakítása nélküli),
- többműszakos (két-, három, háromnál több műszakos) és
- megszakítás nélküli (váltásos) munkarend.

Mind a közszférában, mind a magánszférában gyakori, hogy a munkáltató működése, a technológiai, gazdasági érdekek, az ellátandó munka jellege nem teszi lehetővé az általános munkarend alkalmazását. Ezekben az esetekben nem mindig jelent egyszerű feladatot a munkáltatók számára a munkajogi szabályok alkalmazása, az azok közötti eligazodás. Sajátos szabályok érvényesülnek az általánostól eltérő munkarend, így különösen a megszakítás nélküli (24, illetve 12 órás), a többműszakos, illetve éjszakai foglalkoztatás esetében. A munka jellegének szempontjából ezek a speciális szabályok érvényesek a személy- és vagyonvédelem területén is.

Többműszakos munkarendnél a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a napi teljes munkaidőt, és a munkavállalók időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket. Az a munkavállaló minősül többműszakos beosztású dolgozónak, akinek a műszakbeosztása időszakonként rendszeresen változik. A többműszakos munkarendben a munkavállalók egy napon belül egymást váltják, tehát az egyikük munkaidejének lejártakor, vagy attól alig eltérő időpontban kezdi meg az azonos munkát a másik munkavállaló.

Megszakítás nélküli munkarend alkalmazható abban az esetben, ha a munkaköri feladatok jellege ezt indokolja. Megszakítás nélküli munkarend esetén a munkavállalók a munkahelyen váltják egymást, azaz az egyik munkavállaló munkájának végeztével a másik rögtön, vagy megközelítőleg rögtön megkezdheti a munkát. A megszakítás nélküli munkarendben belül tipikusan előfordul 12 órás munkavégzés (például két munkanap napi 12 órával, majd

három pihenőnap), illetve 24 órás munkavégzés (például 24/48 vagy 24/72 órás váltásos szolgálat). Ilyen munkarend a törvény alapján tehát vagy technológiai okból kifolyólag határozható meg, vagy azért, mert a munkaköri feladatok jellege ezt indokolja, azaz a tipikusan egésznapos szolgálatot igénylő munkakörökénél.

A 24 órás munkarend annyira elterjedt, hogy általában ez lett a jellemző a vagyoni cégeknél. Személy- és vagyoni védelmi tevékenységet ténylegesen ellátó természetes személy azonban ilyen szolgáltatást - egybefüggően - legfeljebb 24 óra időtartamban nyújthat. Ha a személy- és vagyoni védelmi tevékenység ellátásával megbízott fővállalkozó az általa e tevékenység tényleges ellátása érdekében foglalkoztatott alvállalkozót harminc nap időtartamot meghaladó, folyamatosan elvégzendő munka végrehajtásával bízza meg, köteles az alvállalkozó számára huszonnégy órai egybefüggő szolgáltatási idő után legalább huszonnégy óra, naptári hetenként pedig negyvennyolc óra egybefüggő pihenőidőt biztosítani [2].

A munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabéren felül bérpótlék illeti meg. A bérpótlék számítási alapja - eltérő megállapodás hiányában - a munkavállaló egy órára járó alapbére. A munkavállalót vasárnapi munkavégzés esetén ötven százalék, munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék illeti meg. A munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizenkilenc és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén harminc százalék bérpótlék (műszakpótlék) jár. A változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van. A munkavállalónak - a műszakpótlékre jogosult munkavállalót kivéve - éjszakai munkavégzés esetén, ha ennek tartama az egy órát meghaladja, tizenöt százalék bérpótlék jár. Nem jár azonban műszakpótlék azoknak a munkavállalónak, akik egy napon belül nem váltás nélkül, hanem műszakonként 24 órában látják el szolgálatukat.

A munkaszüneti napon végzett munkáért járó díjazásra az Mt. szabályai adnak felvilágosítást mind a munkaviszonyban állók, mind a közalkalmazottak esetében. A munkaszüneti napon történő munkavégzés szempontjából lényeges, hogy a munkavégzés ezen a napon rendes munkaidőben történt, avagy rendkívüli munkavégzés keretében. Munkaszüneti napon rendes munkaidőben történő munkavégzés csak megszakítás nélküli munkarendben, a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál, valamint a rendeltetése folytán e napon is munkavégzési kötelezettséggel járó munkakörben rendelhető el. Munkaszüneti napon rendeltetése folytán működő munkáltatóról, illetve munkaköréről akkor van szó, ha a tevékenység során nyújtott szolgáltatás e napon történő rendszeres igénybevételére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó helyben kialakult, vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásokból eredő igény alapján, vagy az élet, egészség, testi épség, továbbá a vagyontárgyak védelme érdekében kerül sor. Ha a munkavállaló a munkaidő-

beosztás szerint rendes munkavégzés keretében köteles munkát végezni, egyrészt jogosult a havi illetményére (erre a napra eső részére), ezen felül pedig a munkaszüneti napon végzett munkáért járó illetményre. Pihenőnapon végzett rendkívüli munkavégzésnél a pótlék mértéke 100%, illetve 50%, amennyiben a munkavállaló másik pihenőnapot kap helyette. Ez utóbbi „csere” pihenőnap fizetetlen.

Munkaszüneti napon rendkívüli munkavégzés csak a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló (így a megszakítás nélküli munkarendben dolgozó munkavállaló) számára vagy baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében rendelhető el. Ha a vasárnapi munkavégzésre rendkívüli munkaidőben kerül sor, vasárnapi pótlék nem jár. Az e napon történő munkavégzés tekintetében a munkaszüneti napra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Jogszabály alapján lehetőség van a munkaszüneti napok átcsoportosítására. Ilyenkor a munkaszüneti napok körüli munkarendet meghatározó jogszabály rendelkezéseit kell irányadónak tekinteni.

A munkáltatónak ezen adatokról nyilvántartási kötelezettsége van. A törvény alapján köteles nyilvántartani – többek között – a munkavállalók rendes munkaidejével, rendkívüli munkaidejével, szabadságának kiadásával kapcsolatos adatokat. A nyilvántartásnak így tartalmaznia kell a teljes és részmunkaidőben, többműszakos munkarendben, megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalókat, a napi munkaidő kezdetét és végét, a szabadságok kiadását. Egy esetleges munkaügyi vagy felügyeleti ellenőrzés során a munkáltatónak naprakészen el kell tudnia számolni a munkavállalókkal, illetve azok munkaidejével.

A személy- és vagyoni védelmi tevékenységnek jelentős a munkaerő szükséglete és a feladatot ellátó személyek saját vállalkozáson belül történő foglalkoztatásával számtalan törvényi előírással és magas adó- és járulékkerhekkel kell számolni. Talán éppen emiatt is nagyon sok visszaélés tapasztalható ebben a foglalkoztatási ágazatban, így az adóhatóságnak is évek óta kiemelten ellenőrizendő területe. A Nemzeti Adó- és Vámhivatal évek óta rendszeresen ellenőrzi ezt a szektort. Ezen túlmenően a biztonsági cégek adótartozása továbbra is nagyon számottevő.

Az ellenőrzések során elsősorban a be nem jelentett alkalmazottak foglalkoztatása, a késedelmes bejelentések, a nem valós munkaidő lejelentése, illetve nem valós díjazás alapján bevallott kötelezettségek a vizsgálati szempont. Ugyanis az adó- és járulékkerhek csökkentése miatt ebben a szektorban is jelentősen elterjedt a feketefoglalkoztatás. A munkaadók vagy alkalmi munkára jelentik be a dolgozót, aminek jóval alacsonyabb a járulékvonzata, vagy elterjedt a minimálbéren történő foglalkoztatás a tényleges bér helyett. A két bér közötti különbséget „feketén” kerül kifizetésre. De elképzelhető olyan lehetőség is, hogy csak részmunkaidőben (4, 6 órás) történik meg a bejelentés a tényleges helyett. Ekkor részmunkaidős foglalkoztatásról van szó, amely esetén a

pénzbeli és a természetbeni munkavállalói juttatások tekintetében legalább az időarányosság elve alkalmazandó, feltéve, hogy a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével függ össze.

Az Mt. nem zárja ki, hogy az időarányosnál magasabb mértékben részesüljön a dolgozó a juttatásokban, de legalább az időarányos mértéket biztosítani kell részére. Gyakori eset az is, hogy a foglalkoztatást kényszervállalkozással oldja meg a munkaadó vagy, hogy a fővállalkozó alvállalkozóként munkaerő-kölcsönzési tevékenységet végző társaságot alkalmaz. Emiatt 2015. január 1-től az általános forgalmi adó törvényben a fordított adózás szabályainak hatóköre kibővült a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatásra is, több adóbevételt, a piac tisztulását várva az intézkedéstől. A piaci szereplők a munkaerőpiac megtisztulásán túl, a munkavállalók érdekvédelmének erősödését is várják az intézkedéstől, a fekete foglalkoztatás visszaszorulásával. Jellemző továbbá az is, hogy a munkaerő-kölcsönző (kölcsönbeadó) cég járulék-bevállási és befizetési kötelezettségének nem tesz eleget, székhelyén nem elérhető, külföldi ügyvezetővel és tagokkal működik, illetve a társaságnak nincs vagyona.

4 KÖVETKEZTETÉSEK

A védelem megvalósulhat mechanikai-fizikai eszközökkel, elektronikai jelzőrendszerekkel és élőerős védelem formájában is. Tökéletes védelem, 100 % biztonság – még ha elméleti modellek formájában el is képzelhető – a gyakorlatban nagy valószínűséggel kivitelezhetetlen, sőt rendkívül és aránytalanul költséges is lehet. Az optimális biztonsági fokra való törekvés érdekében célszerű azonban a védelem különböző formáit kombinálni. Komplex vagyonvédelemről beszélhetünk abban az esetben, ha a mechanikus, elektronikus és élőerős vagyonvédelmi eszközöket különböző arányban együttesen alkalmazzuk. A védelem megbízhatóságát, biztonsági szintjét ezáltal is tudjuk növelni. Hatékony vagyonvédelem leginkább komplex módon érhető el.

A komplex vagyonvédelem az őrzésre és védelemre rendelkezésre álló erők és eszközök összehangolása. Napjainkra azonban az esetek döntő többségében nem a meglévő erőket és eszközöket hangoljuk össze, hanem a kockázatelemzés és a kockázateértékelés elvégzését követően határozzuk meg, hogy a kívánt védelmi szint eléréséhez milyen mechanikai védelmi eszközöket, elektronikai jelző berendezéseket kell alkalmazni és ezek felügyeletére milyen élőerőt kell alkalmazni. A három védelmi forma egymásra épülése, egymás kiegészítése adja a komplexitást [9].

A hatékonyságot a védelmi módszerekre szánt ráfordítások növelésével is lehet biztosítani, de minden esetben ennek mértékét ahhoz képest szükséges optimalizálni, hogy mekkora a védendő érték. Arra kell törekedni, hogy az optimális védelem érdekében a különböző védelmi módok megfelelő kombinációja kerüljön alkalmazásra, amely minden esetben személyre szabott. Teljes mértékben a kockázatokat kizárni nem lehet. Váratlan, rendkívüli események valószínűségét megfelelő felkészüléssel lehet ugyan csökkenteni, de teljesen elkerülni nem. A komplex védelem mellett is

érdemes az ilyen esetek lehetséges bekövetkezése miatt még vagyonbiztosítást is kötni, így is csökkentve egy nem várt, rendkívüli káreseményből adódó veszteségeket.

Az élőerős védelem gondolkodik és aktívan reagál a külső környezeti változásokra és esetleges veszélyforrásokra, rugalmas, mobil, irányítható, viszonylag gyorsan alkalmazható védelmi forma, hiszen hiányzik a mechanikai és elektronikai védelemmel kapcsolatos telepítési és üzembe helyezési időszükséglete. A mechanikai és elektronikai védelemmel szemben kezdeti, egyszeri beruházási költsége sincs, viszont hosszú távon sokkal költségesebb és drágább a többi védelmi eszközhöz képest, mert a folyamatos havi fenntartási költsége jelenetős. A mechanikus és az elektronikus vagyonvédelmi rendszerek élőerős védelemmel való együttes alkalmazása esetén az élőerős őrzés mértéke és költsége csökkenthető egy szintig, de teljesen megszüntetni nem érdemes a már felsorolt speciális pozitív személyi tulajdonságaiból kifolyólag.

Bármelyik élőerős védelmi forma mellett dönt is a szervezet (akár a munkaviszonyban való foglalkoztatás, akár a vállalkozási szerződés keretében való megbízás) a terület specializációi miatt mindenképpen kellő körültekintést igényel. Munkaviszonyban való foglalkoztatás esetén, ha már a tevékenységre jellemző alapvető kritériumoknak való megfeleléstől meggyőződött a munkaadó (érvényes igazolvány, erkölcsi alkalmasság, szakmai ismeretek megléte, egészségügyi alkalmasság), tovább lehet csökkenteni a kockázatot egyéb felmérésekkel is. Lehet kérni a pályázótól kézzel írt szakmai önéletrajzot, az előző munkahelyről ajánlólevelet, de akár egy jól összeállított személyiségteszt kitöltése is nagy segítségére lehet a munkaadónak, hogy megfelelő képet kapjon a pályázó feladatra való alkalmasságával kapcsolatban. Vállalkozó jogviszonyban való szerződés kötése esetén is jelentős mértékben csökkentheti a kockázatot a szerződő partnerrel (személy- és vagyonvédelmi feladatot ellátó vállalkozással, vagy egyéni vállalkozóval) kapcsolatos referenciák bekérése. Ezen kívül több lehetőség is kínálkozik még a vállalkozás valós adatainak ellenőrzésére, akár a nyilvánosan hozzáférhető cégjegyzék letöltésével. A köztartozásmentes adatbázisban való szereplés, illetve a 2016. január 1-től bevezetett adóhatósági adózási minősítő rendszer (minősített adózó) is növelheti a szerződő vállalkozás megbízhatóságát.

A technikai fejlődés a védelmi rendszereket is érinti, a védelmi eszközök folyamatos fejlesztésén mennek keresztül, egyre inkább új megoldások születnek a biztonságtechnika területén is. A védelmi módszerek optimális kombinációja a szervezet nélkül nem meghatározható, minden esetben a védendő érték, a szervezet külső és belső sajátosságai, a környezeti tényezők és a költségek figyelembe vételével kell meghatározni. A biztonság alapja azonban a megelőzés, így minden vállalat/vállalkozás érdeke, hogy a védelmet a működésébe valamely formában vagy több módszer kombinációjaként beépítse. A védelmi rendszerek kiépítésnek költsége ugyanakkora az esetleges nem várt, rendkívüli káresemény bekövetkezése előtt is, mint utólag,

mégis célszerű előre megtenni, mert a bekövetkezés valószínűsége viszont ezáltal csökkenthető.

IRODALOMJEGYZÉK

- [1] Berek, L. – Berek, T. – Berek, L. (2016) Személy- és vagyonbiztonság, Budapest, Óbudai Egyetem Bánki Donát Gépész és biztonságtechnikai Mérnöki Kar, OE-BGK 3071
- [2] 2005. évi CXXXIII. törvény a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól
- [3] Beregnyei, J. (2014) Személy és vagyonőr személyéhez kapcsolódó tudnivalók, Budapest, Jegyzet és segédanyag
- [4] 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről
- [5] 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról
- [6] 2011. évi CLV. törvény a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról
- [7] 2011. évi CLVI. törvény egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról
- [8] 2017. évi CLVI. törvény a szociális hozzájárulási adó csökkentéséről és a kapcsolódó törvények módosításáról
- [9] Berek, L. (2014) Biztonságtechnika, Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Magyar Program, ÁROP – 2.2.21