Munkaügyi hírlevél

Jelen hírlevelünkben a személy- és vagyonvédelmi (vagyonőri) tevékenységet érintő 2010. június 22. - július 16. között lefolytatott munkaügyi célvizsgálat tanulságos tapasztalatait ismertetjük

A munkaügyi hatóság - az elmúlt évekhez hasonlóan - az idei évben is kiemelten vizsgálta a személy- és vagyonvédelmi tevékenységet ellátó munkáltatókat. Az ágazat ellenőrzési aránya a 2009. év első félévéhez képest emelkedett (11 %), összefüggésben azzal a ténnyel, hogy a jogkövető foglalkoztatási gyakorlat - a tavalyi évhez hasonlóan – ebben a foglalkoztatói körben mutatta a legkedvezőtlenebb képet. Erre az ágazatra esett 2010. első félévében a feketemunkások közel harmada (29%), ezzel a munkaszerződés és bejelentés nélküli munkavégzés - megelőzve az építőipart - itt öltötte a legnagyobb méreteket.

A 2010. évi munkaterv részeként elrendelt célvizsgálat keretében a személy- és vagyonvédelmi (vagyonőri) tevékenységet érintő – munkaügyi ellenőrzés hatáskörébe tartozó - szabályok tekintetében a munkaügyi felügyelők átfogó, komplex munkaügyi ellenőrzéseket tartottak. Az ellenőrzések kiemelt szereplői az építőipari, kereskedelmi, vendéglátó, ill. feldolgozóipari ágazatokban tevékenységet ellátó vállalkozások telephelyeinek és munkavégzési helyeinek őrzésével megbízott munkáltatók voltak. Emellett ellenőrzésre kerültek egyéb iparágakban (bankszektor, energiaipar, telekommunikáció, egészségügy, közigazgatás) tevékenykedő cégek objektumainak őrzését ellátó foglalkoztatók is.

A munkaügyi felügyelők ellenőrzéseik során számos nehézséggel találkoznak, amelyek közül talán a legnagyobb problémát az ügyfelek, a tanúk, vagyis az ellenőrzés alá vont személyek együttműködésének hiánya okozza. Általában a szabálytalanul foglalkoztató munkáltató, vagy a „feketén” foglalkoztatott munkavállaló nem válik az eljárás során együttműködő partnerré, hiszen a munkaügyi jogsértések zömét nem egyszerű mulasztásból, vagy a kellő odafigyelés hiányából adódóan, hanem sok esetben tudatosan, „kitanítva” követik el. Nem meglepő tehát, hogy a foglalkoztatók nagy részének és a tőlük függő munkavállalóknak minden igyekezete az ellenőrzés ellehetetlenítését célozza.

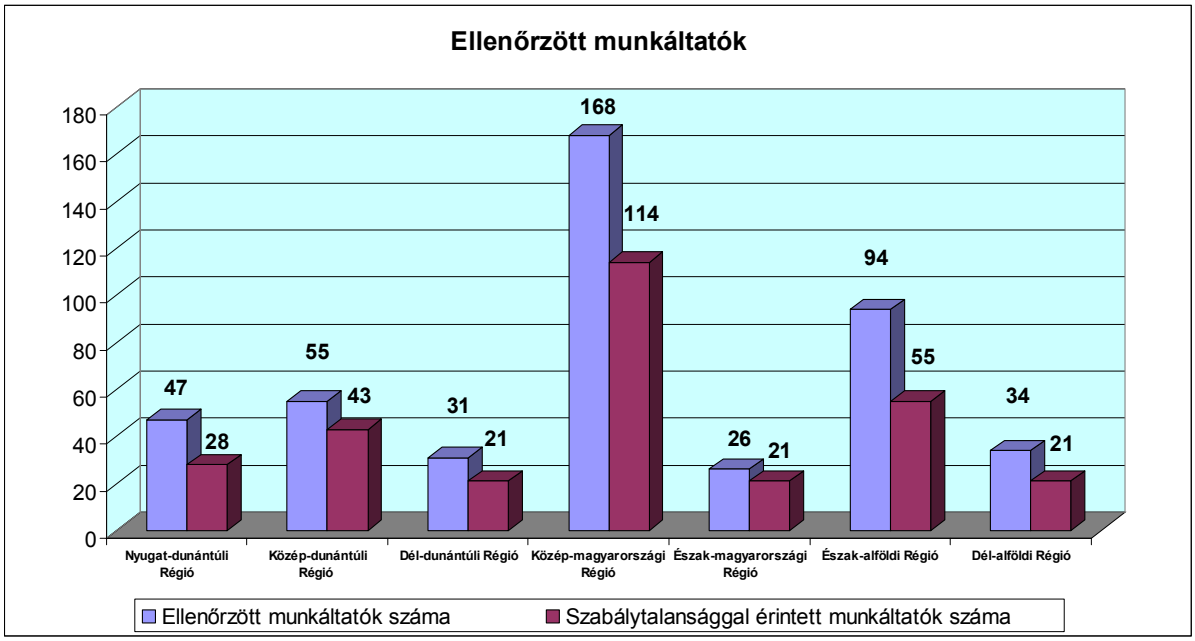
A vagyonvédelmi tevékenységet folytató munkáltatók ellenőrzése továbbra is hosszadalmas ügyintézést igényel az alvállalkozói láncolatok felderítése miatt. Az alvállalkozók újabb alvállalkozókkal kötnek szerződést, így több esetben 4-5 lépcsős láncolat alakul ki, melynek az utolsó láncszeme „viszi el a balhét”: vagy teljesen „feketén” foglalkoztat, vagy bejelenti a munkavállalókat, de az adókat és járulékokat feltehetően nem fizeti meg a munkabérek után. Az alvállalkozó cégek egy jelentős részét már eleve „bukásra” alapítják, ezek a cégek bizonyos bírságösszeg felhalmozása után eltűnnek vagy megszűnnek.

1. <u>Általános tapasztalatok</u>

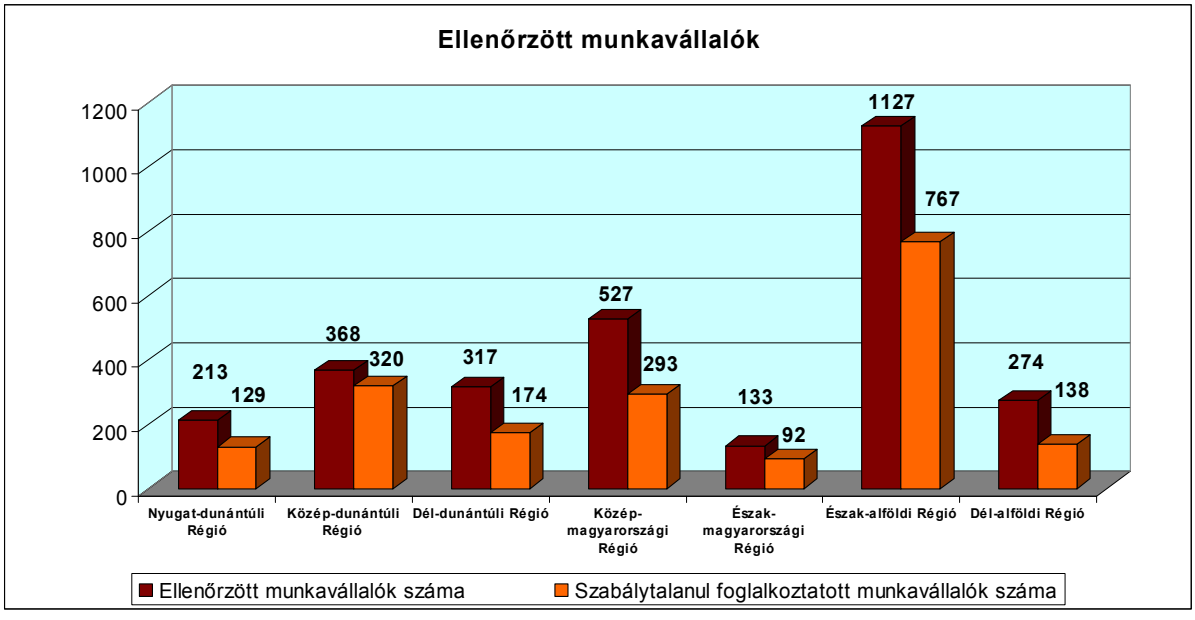
Az ellenőrzésbe vont foglalkoztatók jellemzően munkaszerződéssel, de bejelentés nélkül foglalkoztatják a vagyonőröket. Az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatást csak részben váltotta ki az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény keretében történő munkavégzés, ehelyett inkább részmunkaidőben (ritkábban teljes munkaidőben) foglalkoztatják a munkavállalókat.

A célvizsgálat során összesen 455 foglalkoztató és 2959 munkavállalója került ellenőrzésre a 7 régióban. Az ellenőrzött munkáltatók 66% -nál (303 foglalkoztató), illetve az érintett

munkavállalók 64% -át (1913 munkavállaló esetében) érintően állapított meg a munkaügyi hatóság szabálytalanságot.



A munkavállalók sérelmére elkövetett – a többi ágazathoz képest kifejezetten magas számban előforduló - szabálytalanságok jelentős része súlyos szabályszegésnek minősült, ezért a munkaügyi hatóság több mint 200 munkaügyi bírsághatározatot adott ki.

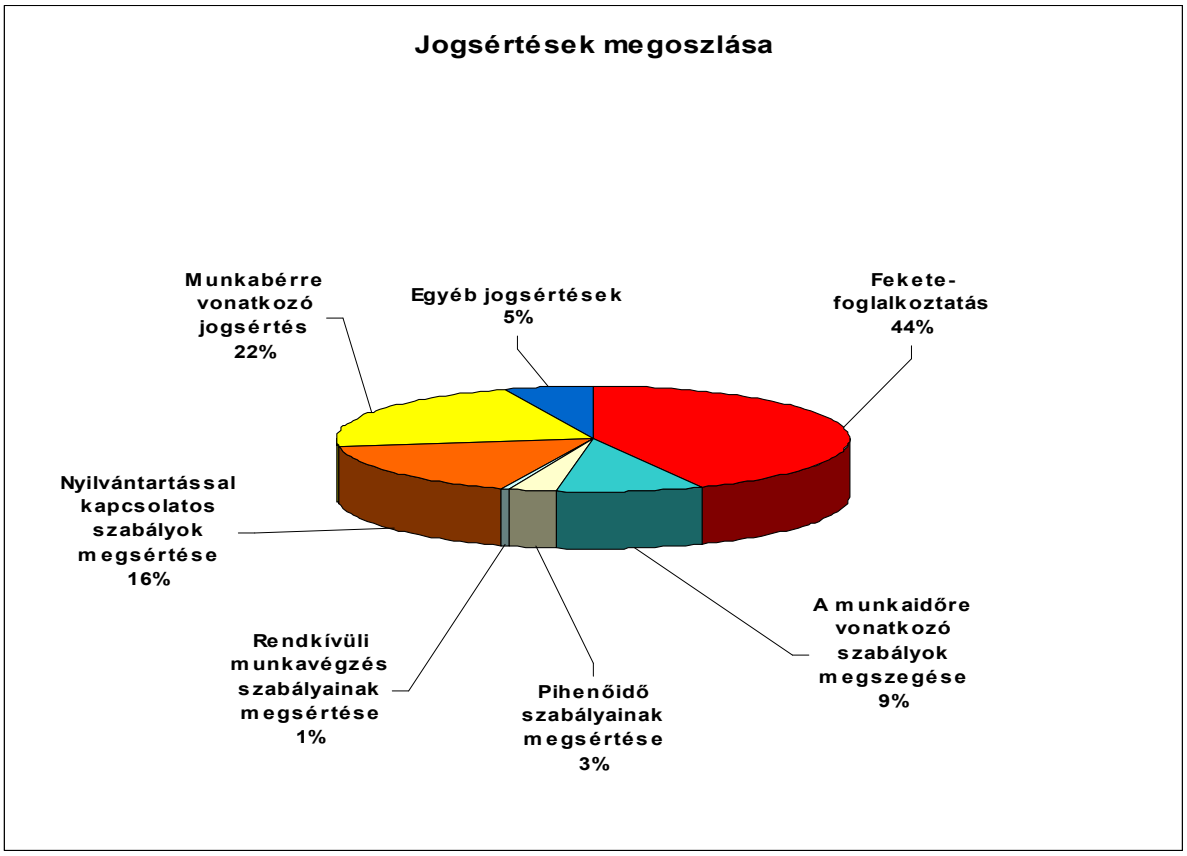


1.1 Tipikus jogsértések

A munkáltatókkal szemben általában az alábbi jogsértések elkövetése miatt kellett a munkaügyi hatóságnak eljárnia:

- a munkaszerződés és bejelentés nélküli foglalkoztatás,
- részmunkaidős bejelentés teljes munkaidőben való foglalkoztatás esetén,
- a munkaidő-nyilvántartás, munkaidő-beosztás hiánya,
- a garantált bér megállapításának elmaradása,
- tartalmilag hiányos munkaszerződések.

A vagyonvédelmi ágazatban **különösen jellemző munkaügyi szabálytalanság – a feketefoglalkoztatás mellett - a munka- és pihenőidő szabályainak megsértése** (pl. napi, heti munkaidő megengedett legmagasabb mértékének túllépése) **a rendkívüli munka ellentételezésének hiánya**, továbbá ebben a szektorban figyelhető meg, hogy a munkáltatók **készenléti vagy részben készenléti jellegűnek nyilvánítanak olyan munkakört, amely valójában nem az.**



Az alkalmi munkavállalói könyv megszűnése után vált **kifejezetten gyakorivá a vagyonvédelem területén a részmunkaidőre történő bejelentés, amely sok esetben valójában teljes munkaidős foglalkoztatást leplez.** Emiatt az adó – és járulékfizetési kötelezettség elmulasztása ebben a szektorban fokozottan jelen van. Ennek bizonyítása időigényes, és sok esetben nem is szerez róla tudomást a felügyelő, mert a foglalkoztatott személy érdeke egybeesik a foglalkoztató érdekével, ugyanis a feketén kapott összegből nincs járuléklevonás, nem kell személyi jövedelemadót fizetni.

Példa: 2010. év július hónap 02. és 03. napján munkaügyi ellenőrzést tartottunk egy vagyonvédelmi Bt. munkahelyén. Az említett címen 2 fő munkavállaló részmunkaidőben, heti 20 órában, 1 fő munkavállaló teljes munkaidőben, heti 40 órában dolgozik, papíron. Valójában 24/48 órás munkarendben, beosztás/vezénylés nélkül, egymás közötti szóbeli egyeztetés alapján dolgoznak mindannyian. Tehát mindhárman 240 munkaórát teljesítenek egy 30 napos hónapban, ezt ketten részmunkaidősként!

A 2 fő részmunkaidős munkavállaló munkaszerződés alapján bruttó 43.500,- Ft. havi munkabért kap, valójában pedig nettó 76.000 Ft-ot készpénzben, mindenféle kifizetési bizonylat nélkül. Bérjegyzéket kapnak, a hivatalos, munkaszerződésben szereplő összegről, mindenféle pótlék nélkül. Szabadságon évek óta nem voltak a munkavállalók. A bérfizetés napja a tárgyhót követő hónap 12. napja a munkaszerződés alapján, viszont rendszeresen a hónap 17-20. napján kapják meg bérüket a munkavállalók.

2. Részletes tapasztalatok

A vizsgálatok során fény derült arra, hogy **a munkavállalók munkaideje több esetben meghaladta a napi munkaidő megengedett legmagasabb mértékét (12 óra) és a készenléti jellegű munkakör feltételei nem álltak fenn**. Emellett jellemző szabálytalanság, hogy **a napi pihenőidő** (a napi munka befejezése és a másnapi munkakezdés közötti idő) mértéke – kollektív szerződés hiányában **– nem érte el a minimális 11 órát,** mellyel sérült a munkavállaló pihenéshez való joga.

A munkavállalók többször nyilatkoztak arról, hogy úgynevezett „24/48-as" munkaidő-beosztás szerint végzik munkájukat, ami 24 óra munkaidőt követően 48 óra pihenőt biztosít, azonban a vizsgálatok egy részében bizonyítást nyert, hogy a szolgálat alatt pihenésre nincs lehetőségük, ugyanis folyamatosan figyelni kell a kamerákat, járőrözni az őrzött objektum területén és regisztrálni kell a kimenő-bemenő forgalmat. Ennek tükrében a készenléti jellegű munkakör nem kerülhet megállapításra és a munkavállaló munkaidejének megengedett legmagasabb mértéke nem lehet 24 óra, mégis több munkáltató köt ilyen munkaszerződést a jogszabályokat nem ismerő munkavállalókkal.

Hiányosságként jelentkezett, hogy **számos foglalkoztató a munkaidővel kapcsolatos adatokat nem a valóságnak megfelelően vagy hiányosan vezette**, az ezzel összefüggő jogsértés alkalmas a munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezések megsértésének leplezésére. Így fordulhat elő, hogy egy adott őrző-védő tevékenységet lényegesen kisebb létszámú munkavállaló látta el, mellyel a munkáltatónak kisebb bérköltsége keletkezett, nem beszélve arról, hogy – a vizsgálatok eredményének tanúsága szerint - ebben a rendszerben a munkavállalóknak szabadságot nem adtak ki.

Fegyveres őrzésnél további szabálytalanságként állapította meg a hatóság, hogy **egyes munkáltatók a munkaeszközök felvételét nem tekintik a munkaidő részének és így azt a munkaidő-nyilvántartásban sem rögzítik,** holott a jogszabályok értelmében a munkakezdés előtti fegyverfelvétel, illetve a munkavégzés befejeztével történő fegyverleadás is a munkaidő része.

A munkáltatók egy részénél megállapításra került, hogy **a munkaidő beosztásáról a munkavállalókat írásban nem tájékoztatták,** emellett sok munkavállaló panaszkodott arra, hogy a foglalkoztató - jellemzően a szolgálatvezető – pár órával a szolgálat megkezdése előtt értesítette arról, hogy a munkát fel kell vennie.

Gyakori szabálytalanság volt, hogy **munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontjáról a munkavállalót nem tájékoztatták.** A jogsértés alkalmas a részmunkaidőben történő bejelentés melletti teljes munkaidős foglalkoztatás és a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó jogsértések leplezésére.

A munkabér összegére, mértékére vonatkozó rendelkezések betartásának ellenőrzése kapcsán is több alkalommal kellett a munkaügyi felügyelőknek intézkedniük. A munkáltatók többnyire nincsenek tisztában azzal, hogy a munkavállalók részére garantált bérminimumot kell fizetniük, illetve különösen az ország keleti régióiban volt jellemző, hogy a munkavállalók nyilatkozata szerint az órabér a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) mértékét sem érte el. Erre vonatkozóan a Személy-, Vagyonvédelmi és Magánnyomozói Szakmai Kamara ajánlását figyelembe sem veszik.

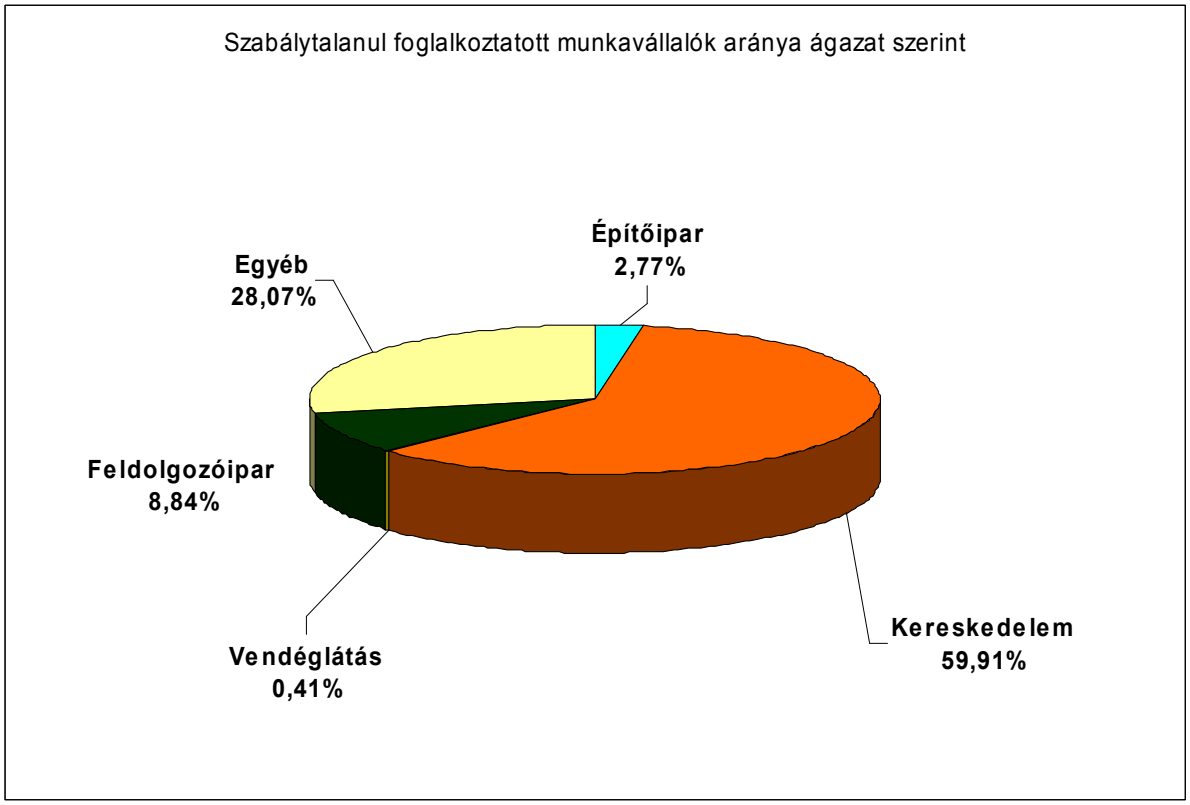
Példa: 2010. július 03-án és július 14-én a felügyelők ellenőrzést tartottak egy vagyonvédelmi és biztonságtechnikai Kft-nél. Az ellenőrzött munkáltató nem vezetett munkaidő nyilvántartást. A helyi szolgálatvezető szerint nem is szükséges, mivel 3 db, egyenként 4-4 fős csapat látja el az objektum őrzését, és minden harmadik napon biztos, hogy szolgálatba kell mindenkinek mennie az adott csapatból. Tavaly decemberétől dolgoztak a helyszínen az őrök, és azóta senki nem volt közülük betegállományban, senki nem volt közülük szabadságon. Szó szerint minden harmadik napon munkát kell végeznie mindenkinek. Munkabért minden hónapban minden őr azonos összegben szokott kapni a meghallgatott munkavállalók nyilatkozatai szerint. Teljesen mindegy, hogy valaki munkaszüneti napon végez-e munkát, vagy hogy egy adott hónapban többet dolgozik-e a törvényes munkaidőnél (esetleg az őt váltó munkatársánál), a havi munkabér mindig azonos összegű mindenkinek. Valamennyien rendelkeztek a munkakör betöltéséhez szükséges OKJ-s végzettséggel, ennek ellenére a munkáltató csak 73.500 forintos havibért fizet az összes őrnek nem a garantált bérminimumot. Természetesen ebből következően éjszakai munkáért járó bérpótlékot sem fizet a munkáltató.A munkáltatót 2009. október 22-én jegyezték be, azóta négy ízben kapott munkaügyi bírságot, melyek befizetése nem történt meg.

Jellemző szabálytalanság még a pótlékok (a műszakpótlék, éjszakai pótlék, rendkívüli munkavégzésért járó) és a munkaszüneti napon végzett munkáért járó munkabér elmaradása.
Az alvállalkozó váltások során szabálytalanságként jelentkezett, hogy a volt munkáltató a munkavállalóknak nem adta ki a munkaviszony megszűnésével (megszüntetésével) kapcsolatos jogszabályokban előírt igazolásokat, az időarányosan ki nem vett szabadságot pénzben nem váltotta meg.

Példa: 2010. július 15. napján munkaügyi ellenőrzést tartottunk egy Logisztikai Központ munkavégzési helyen, ahol 2 fő munkavállaló napi 24 órás munkaidőben egymást váltva havonta kb.330 órát dolgozik, amely munkavégzésért nem fizet a munkáltató a rendes munkaidőn felül végzett munkáért semmilyen pótlékot, továbbá az éjszakai munkavégzésekért nem fizet éjszakai pótlékot. Munkaidő beosztás sem írásban sem szóban nincs, a munkavállalók tudják, mikor kell munkát végezni. Arról, hogy munkaidőkeretet alkalmazna a munkáltató a meghallgatott munkavállalónak nincs tudomása. Részletes írásbeli elszámolást a munkavállalók a kifizetett munkabérről nem kapnak.

2.1 Ágazati és regionális jellemzők

A célvizsgálat során a **kereskedelmi ágazatban őrzés-védelmi tevékenységet ellátó munkáltatókat érintette a legtöbb szabálytalanság**, ezen belül a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályok betartásában sem „jeleskedtek" az ezen a területen vagyonvédelmi tevékenységet folytató foglalkoztatók, emellett a nyilvántartással kapcsolatos szabályok megsértése is ebben az ágazatban öltötte a legnagyobb mértéket.



A munkavállalók részére a felszerelést (ruházat, kitűző, mobiltelefon) a legtöbb esetben a fővállalkozó biztosította. A foglalkoztatottaknak a munkaruháért (formaruháért) - melyet a legtöbb munkavégzési helyen kötelezően hordani kellett - általában nem kell fizetniük, de sokszor annak térítését a munkavállalóknak kellett megelőlegezni.

További tendenciaként figyelhető meg a teljes személyi állomány mögötti gyakori, cégcsere, amelynek során a munkavállalók változatlan munkaterületen, változatlan munkaidő-beosztás szerint ugyanazon formaruhában (a fővállalkozó emblémájával ellátva) dolgoznak, de a „fejek felett" a munkáltatók folyamatosan változnak. Rendszeres időközönként új gazdasági társaságokat hoznak létre, majd az előző cég teljes személyi állományát átjelentik az új társaságba. Emiatt is jellemző azon cégek megjelölése az őrzött objektumokon, valamint a ruházaton, melyek tényleges őrzési tevékenységet nem folytatnak, a felvállalt munkát alvállalkozókon keresztül teljesítik.

Ebből adódhat, hogy a munkavállalók egy része a munkaadóját nem ismeri, kizárólag a fővállalkozó területi vezetőit, de általában tisztában vannak azzal, hogy „biztos valamilyen alvállalkozónál" dolgoznak és emlékezetük szerint valakivel munkaszerződést írtak alá.
A szabálytalanságok elkövetését a végtelen hosszúságú alvállalkozói láncolatok – és így a nyomott vállalási díjak – indokolják.

Összességében megállapítható, hogy a személy- és vagyonvédelmi (vagyonőri) tevékenységet érintő célvizsgálat alapvetően **negatív tapasztalatokkal zárult**. A foglalkoztatók nagy része a legalapvetőbb munkaügyi szabályokat sem tartja be, **szinte valamennyi munkáltatónál találtak a munkaügyi felügyelők szabálytalanságokat**