

## **Kamarai napok 2009.**

Így, többszámban írjuk, kamarai napok. Az előző két év tapasztalatai azt mutatják, hogy tagságunk körében sikert aratott az évenként megrendezett kamarai nap, olyannyira, hogy tavaly – helyhiány miatt – néhány jelentkezőt már nem is tudtunk azon fogadni.

Szeretnénk ezt a jövőben elkerülni, ezért az idén **két alkalommal** rendezzük meg a tagjaink és családtagjaik találkozását, szórakozását biztosító rendezvényt. Figyelembe véve, hogy a biztonságvédelemben folyamatos munkarend van, tehát sokan vasárnap is dolgoznak, **két időpontban** tesszük lehetővé a részvételt, hogy akik egyik rendezvény idején nem érnek rá, a másikra még eljöhessenek. Továbbá **két helyszínen** várjuk tagjainkat, így a lakóhelyükhöz közelebb esőt választhatják – amennyiben szolgálati beosztásuk engedi – az érdeklődők.

Szeptember 12-én Cegléden, 26-án – a fővárosi szervezettel közösen – Budapesten tartjuk a találkozót. A részletekről később adunk tájékoztatást, most azért jeleztük a rendezvények helyszínét és időpontját, hogy akit érdekel, időben megtervezhesse részvételét. Természetesen – ahogy ígértük is – azok, akiket a múlt évben már nem tudtunk fogadni, most a „vendéglista” élére kerülnek, azonban őket is kérjük, jelezzék majd, hogy melyik rendezvényre jelentkeznek.

## **Célpont**

### **Kamarai választási előzetes**

2009-ben lejár a mandátuma a 2003-ban megválasztott kamarai küldötteknek – akik a tagságot képviselik – és tisztségviselőknak. Szeptember 15. és október 15. között ezért választás lesz, amelyen új küldötteket választ a tagság, majd a küldöttek megválasztják az új tisztségviselőket (az elnököt, elnökséget, az országos küldötteket és a küldöttgyűlés hatáskörébe tartozó bizottságokat).

A választásra jogosultak névjegyzékét - akik 2009. június 30-án érvényes kamarai tagsággal rendelkeznek, és tagsági viszonyukat nem szüneteltetik – július 15. és szeptember 15. között közszemlére tesszük, amit a Pest Megyei Szervezet hivatalos helyiségében minden választásra jogosult megtekinthet és arra észrevételt tehet. A névjegyzékét az újonnan belépők illetve a szüneteltetést időközben megszüntető tagok adataival folyamatosan kiegészítjük a választás napját megelőző ötödik munkanapig, illetve töröljük azokat a névjegyzékből, akiknek a választójoga valamely okból megszűnt.

Következő számunkban részletesen leírjuk majd a tudnivalókat, s megküldjük a Jelölőbizottság által összeállított jelölőívet. A Jelölőbizottság a tagok javaslata alapján állítja össze az ajánlott névsort, mind a 16 ezer tagunkhoz azonban nem juthatnak el. Viszont minden választónak jogában áll a megkapott listát módosítani, kihúzni azok nevét, akiknek küldötti tevékenységében valamely okból nem bízunk meg, illetve általa javasolt jelölteket – amennyiben azok hozzájárulásukat adják – beírni.

Ahhoz, hogy valaki felkerüljön a jelölőlistára – aminek alapján a szavazólapot majd összeállítják -, a személy- és vagyonőr szakmai tagozatban legalább 10, a biztonságtechnikai tagozatban legalább 3, a magánnyomozói tagozatban legalább 2 érvényes jelölés szükséges. A

szavazólapra úgynevezett erőssorrendben kerülnek fel a jelöltek, tehát minél több javaslat érkezik valakire, annál előrébb kerül a listán. Érdemes tehát előre felkészülni a választásra, megfontolni, ki az, akiben leginkább megbíznak, hogy küldöttként megfelelően képviseli majd választóit. Annak, akit küldöttnek jelölni kívánnak, meg kell szerezni a hozzájárulását, hogy megválasztása esetén vállalja a küldötti tevékenységet, és célszerű minél több támogatót szerezni számára, mert ez biztosíthatja, hogy felkerüljön a jelölőlistára. Tudni kell azonban, hogy mindenki csak a saját szakmai tagozatába tartozó személyt (a vagyonőr vagyonőrt, a technikus technikust, a magánnyomozó magánnyomozót) jelölhet.

A Választási Szabályzat szervezetünk titkárságán, vagy az Országos Szervezet honlapján ([www.szvmszk.hu](http://www.szvmszk.hu)) megtekinthető.

## **Paragrafus**

*Előző számunkban a munkaszerződéssel kapcsolatos tudnivalókat foglaltuk össze, most a munkabérről kapcsolatos rendelkezéseket ismertetjük. Anyagunkat ezúttal is a hatályos jogszabályok alapján állítottuk össze, tehát arról adunk tájékoztatást, hogy mi a jogszerű eljárás. Ennek betartásáért a munkáltató felelős.*

*Nem egy szakmabéli kerül nehéz helyzetbe amiatt, mert fizetését késve, sőt esetleg egyáltalán nem kapja meg. Mivel a munkáltató és a munkavállaló között a munkaszerződéssel egy polgári jogi jogviszony jön létre, az ilyen esetek is jogi úton – a munkaiügyi bíróságokon – rendezhetők. Az elmaradt járandóság kifizetése érdekében lehet kérni fizetési meghagyás kibocsátását a bíróságtól, vagy munkaiügyi pert indítani (sajnos, ez most már illetékköteles). Nehezebb helyzetben vannak azok, akik úgy dolgoztak, hogy – jogsértően – nem kaptak írásos munkaszerződést, azonban ha (szolgálati naplóval, jelenléti ívvel vagy egyéb módon) tudják igazolni a munkavégzést, ők is eséllyel adhatják be (jogi) keresetüket. A Kamara nem hatóság, nincs hatásköre arra, hogy egy gazdálkodó szervezet ügyeibe beleszóljon – mint ahogy például a rendőrhatalóság sem teheti ezt, csak a hatáskörébe tartozó jogsértés gyanúja esetén - de jogsegélyszolgálatunk segítséget ad a hozzá fordulóknak abban, hogy mit s hogyan kell tenniük.*

## **A munkabér**

A Munka Törvénykönyvéről alkotott 1992. évi XXII. törvény számos paragrafusban foglalkozik a munkabérről és annak védelmével, hiszen a munkájáért kapott díjazás a munkavállaló megélhetésének az alapja. Ennek ellenére nem ismeretlen a szakmában (s tudjuk, más munkaterületeken sem) az a helyzet, amikor a munkáltató egy-két hónapig nem fizeti ki dolgozóit, főként arra hivatkozva, hogy a megbízótól vagy a fővállalkozótól ő sem kapta meg a szolgáltatás ellenértékét.

### **A garantált bérminimum**

Előjáróban azt tisztázzuk, mi az a *legkisebb* munkabér, amit a munkavállalónak meg kell kapnia (természetesen több lehet ennél, de

Csak hogy ez az eljárás jogellenes. A *munkáltató alapvető kötelessége a munkabér kifizetése* (mellesleg az ő üzleti hasznát is a munkavégzők termelik meg), és a kérdést kissé sarkítva azt is mondhatnánk, nem a munkavállalóra tartozik, hogy a cégvezetés honnan teremti elő azt az összeget, ami neki a teljesített munkájáért jár.

Nézzük át röviden, mit mondanak erről a jogszabályok.

(kevesebb nem). Ez az összeg teljes munkaidő, tehát napi 8 órás, vagy havi 174 órás foglalkoztatás esetén irányadó, és bruttó (levonások nélküli) munkabérként

értendő. Ennél nagyobb óraszámiban tötendő foglalkoztatás esetén a munkabérnek a teljesítéssel arányosan kell emelkednie. A nyolc órás munkaidőre számított havi jövedelmet, személyi alapbérként, a munkaszerződésben is rögzíteni kell, s munkavégzés esetén (kivéve persze, ha például fizetés nélküli szabadságot vesz ki a dolgozó vagy tartós betegség miatt táppénzben részesül) ennél kevesebbet nem kaphat.

A Kormány, figyelembe véve a gazdasági mutatókat, minden évre meghatározza a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum összegét. Minket ez utóbbi érdekel - ami a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges iskolai végzettség, szakképesítés szintjétől függ -, ugyanis a vagyoni tanfolyam elvégzése *középfokú szakképesítést* ad, aminek alapján garantált bérminimum jár a dolgozónak. Az ennél alacsonyabb összegű illetmény jogsértő.

A 321/2008. (XII. 29.) sz. kormányrendelet meghatározza, hogy 2009. első félévében a garantált bérminimum középfokú szakképesítést igénylő munkakörben, teljes munkaidő teljesítése esetén havi 87.000, óraber alkalmazása esetén 500 Ft., 2009. július 1-jétől december 31-ig havi 87.500 illetve óránként 503 Ft. (Ismételjük, ennél magasabb is lehet, csak kevesebb nem.)

Ehhez kapcsolódik a következő rendelkezés. Számos esetben a vállalkozások – úgymond – azért nem tudták a törvényes előírásokat teljesíteni, mert a megbízási díj nem fedezte a foglalkoztatással kapcsolatos költségeket. (A szerkesztő véleménye szerint ennek oka, hogy a megbízás megszerzése érdekében sok vállalkozás a szükséges ráfordítást nem fedező, alacsony áron vállalta el a munkát, s méginkább az alvállalkozók többnyire

### A munkabér

A munka díjazásával kapcsolatos kérdéseket a Munka Törvénykönyvének 141-165. §-ai szabályozzák.

indokolatlan, láncolatos bevonása a teljesítésbe, míg végül a „sor végén” álló vagyoni kifizetésére már valóban kevés pénz maradt.) A Kamara többéves erőfeszítései is hozzájárultak, hogy ebben a kérdésben elmozdulás következett be. 2009. április 1-jén lépett ugyanis hatályba a közbeszerzési törvény módosítása. Ez kötelezővé teszi (ld. a 2003. évi CXXIX. törvény 86. §-t), hogy ha a közbeszerzési pályázatra benyújtott ajánlati ár alapján kalkulálható bérköltség nem éri el az adott ágazatban általában szokásos béreket, vizsgálni kell, hogy az ajánlat megalapozott-e. Tehát a rendelkezés elejét veszi olyan szerződés megkötésének, aminek alapján a munkavállaló bérét – az irreálisan alacsony vállalási ár következtében - nem tudják törvényes szinten kifizetni. (Mivel az államnak a magánvállalkozások közötti szerződés megkötésére nincs ráhatása ebben a vonatkozásban, a törvény csak a közbeszerzési eljárásokra vonatkozik, azonban ez is jelentős előrelépésnek számít, és iránymutató lehet általában a vállalási árak alakulása szempontjából.) A Kamara kidolgozta, hogy a magánbiztonsági ágazatban mennyi az a minimálisan elégséges vállalási ár, amely fedezi a bérköltségeket és az egyéb fizetendő terheket, s azt betervezte a Közbeszerzések Tanácsának.

Közbevetve megjegyezzük, hogy az egyes szabálysértésekről szóló 218/1999. (XII. 28.) sz. kormányrendelet szerint az a munkáltató, aki a kötelező legkisebb munkabér jogszabályban megállapított összegére és mértékére, valamint a munkabér védelmét szolgáló rendelkezésekre vonatkozó előírásokat megsérti, százezer forintig terjedhető pénzbírsággal sújtható.

A dolgozó szempontjából talán az egyik legfontosabb rendelkezést a 141. § tartalmazza, kimondva, hogy „A munkavállalónak munkaviszonya alapján a

munkáltatótól munkabér jár; az ettől eltérő megállapodás érvénytelen”. A munkáltató tehát köteles kifizetni a teljesített munka után járó bért, s érvénytelen akár egy olyan nyilatkozat is, amelyben maga a dolgozó lemond munkabéréről vagy annak egy részéről. Másfelől a munkáltató jogszerűen nem hivatkozhat fizetési nehézségekre (gyakori indokolás a bérkifizetés elmaradása esetén, hogy ő sem kapta meg a vállalási díjat, ez azonban – sarkalatosan fogalmazva – nem a dolgozóra tartozik, hiszen ő teljesítette vállalt kötelezettségét, s ezért neki jár a munkabér).

Az irányadó ebben a vonatkozásban is a munkaszerződés. A munkavállaló munkavégzés esetén (itt csak közbevetjük, hogy ebbe a szabadság ideje is beleszámít) legalább a szerződésben megállapított személyi alaphérnek megfelelő munkabér illeti meg, azaz – esetünkben – a garantált bérminimum. Természetesen ez csak a havi munkabérként adható legkisebb összeg, a ténylegesen kifizetendő bér ettől eltérő lehet. Amennyiben a munkabért fix összegben határozzák meg (főként irodai jellegű, egyműszakos munka esetében), az napi 8 munkaóra teljesítésére vonatkozik, s ennek összege – hacsak a dolgozó nem végez például túlmunkát – nem változik. Órabér megállapítása esetén – ami a vagyonsvédelemben jellemző – természetesen a teljesített óraszámnak megfelelően történik az elszámolás.

Itt egy kis kitérőt kell tennünk, hogy a műszakpótlékre vonatkozó előírásokat megértsük. Megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatják a munkavállalót, ha a feladatokat folyamatosan, minden nap (beleértve a munkaszüneti napokat is) és a nap 24 órájában kell ellátni. Készenléti jellegű az a munkakör, amelyben – a feladatok jellegéből következően – a rendes munkaidő legalább egyharmadában nincs tényleges munkavégzés (például egy

portaszolgálatot teljesítő ór az objektumban szokásos munkaidőn túl is jelen van, hogy szükség esetén intézkedhessen, de tényleges munkát – bejövők ellenőrzése stb. – ez alatt nem végez). A Munka Törvénykönyve szerint (119. §) a munkaidő legfeljebb napi 12, heti 48 óra, készenléti jellegű munkakörben a napi 24, heti 72 órát (tehát három napot) nem haladhatja meg. Többműszakos munkarendről beszélünk, amennyiben a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló teljes napi munkaidejét (napi 8, készenléti jellegű munkakörben 12 órás munkát alapul véve), és a munkavállalók rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket. Kicsit érthetőbben megfogalmazva, a dolgozónak munkabeosztása szerint váltakozva – délelőtt, délután vagy éjszaka – kell szolgálatot teljesítenie. Többműszakos munkarend alapján délutáni műszaknak a 14-22 óra közötti idő, éjszakainak a 22-06 óra közötti időszak számít.

Az előzőeket azért kellett tisztáznunk, mert a *többműszakos* munkaidő-beosztásban dolgozónak a délutáni műszakban teljesített órákért – a személyi alaphér alapján számított – 15 %, éjszakai műszakban 30 % műszakpótlék jár. A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalót ezen túlmenően délután további 5, éjszaka pedig 10 % műszakpótlék illeti meg. Hangsúlyozzuk, ez többműszakos beosztás esetén érvényes. Ha a műszakbeosztás állandó – például állandó éjszakai valaki -, nem jár műszakpótlék, igaz, ilyenkor ezt bérének megállapításakor figyelembe szokták venni. Szintén nem jár műszakpótlék azoknak (EBH2000.255), akik – készenléti jellegű munkakörben – műszakonként 24 órában látják el szolgálatukat.

#### A munkabér kifizetése

Nem ismeretlen a szakmában (sem), hogy a vezetők „elnapolják” a bér kifizetését a

szerződésben rögzítettnél későbbi időpontra („majd 20-án vagy 25-én

megkapjátok a pénzeteket”), csak hogy a dolgozónak egyáltalán nem mindegy, mikor jut a fizetéséhez. Éppen ezért a jogszabály erre a kérdésre is kitér *A munkabér védelme* című alfejezetben, amelyből kiderül, hogy a munkáltatónak nincs joga önkényesen megváltoztatni a kifizetés időpontját (persze *egy-egy esetben* a munkavállaló tanúsíthat néhány napi türelmet).

A munkabért havonta utólag, egy ízben kell elszámolni és kifizetni, még hozzá *a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig*. (A munkaviszony létesítésekor ettől eltérően is meg lehet állapodni, ekkor a megállapodás szerinti időpontokat kell betartani.) Ha a bérfizetési nap pihenőnapra vagy munkaszüneti napra esik, a bért legkésőbb az azt megelőző munkanapon kell kifizetni a munkavállaló munkahelyén, illetve a munkáltató telephelyén. Jogtalan a dolgozó „berendelése” ettől eltérő helyekre és időpontokban bérkifizetés céljából. A munkajogi törvény 159. §-a (aminek rendelkezéséről előszeretettel szoktak megfeledkezni a hanyagul fizető vállalkozások) azzal is nyomatékot ad a fizetés pontos teljesítésére vonatkozó kötelezettségnek, hogy kimondja: a késedelem idejére a polgári jogi szabályokban meghatározott *kamat* jár, mégpedig a bér *bruttó* összege után. Nem árt tudni azt sem, hogy aki jogos járandóságát nem kapta meg, a kifizetés esedékességétől (tehát amikor a munkabért meg kellett volna kapnia) számított *három évig* követelheti annak megfizetését.

Érdemes odafigyelni a kifizetés szabályosságára is. A dolgozó kérheti, hogy fizetését bankszámlájára utalják, vagy személyesen neki adják át (másnak nem adható oda, kivéve, ha erre felhatalmazást ad, illetve bírósági vagy más hatósági határozat korlátozza az átvételben). Talán sokan ismerik azt az

#### A dolgozó kötelezettségei

Az eddig elmondottak tulajdonképpen a munkáltató kötelezettségeiről és a

eljárást, hogy a fizetés átvételét egy borítékon, esetleg egy hevenyészett listán íratják alá a dolgozóval, s ezzel „megtörtént” a kifizetés. Bár a munkavállalót ilyenkor főként az érdekli, hogy megkapta a pénzt, a szabálytalan eljárás sok későbbi probléma forrása lehet (hogy csak egyet említsünk, kiderülhet, hogy járulékfizetés elmulasztása miatt a cégnél töltött időre nem szerzett nyugdíjjogosultságot, vagy nem jogosult ingyenes orvosi ellátásra, táppénzre). Szabályosan a munkáltatónak minden bérfizetéskor részletes írásbeli elszámolást – bérkifizetési listát – kell két példányban kiállítania, ami tartalmazza a számfejtett munkabér összegét és a levonásokat (személyi jövedelemadó, járulékok stb.), valamint a kifizetendő összeget. Ennek egyik példányát át kell adni a dolgozónak, aki a másik példányon aláírásával elismeri a pénz átvételét.

Nem egy esetben megtörtént az is, hogy a munkáltató különböző indokokkal (gyakorta „fegyelmi büntetesként”, esetleg kártérítésre hivatkozva) kisebb-nagyobb összegeket önhatalmúlag levont a munkabérből, s a maradékot adta át fizetesként. Ez az eljárás teljesen jogszerűtlen. A munkabérből csak a törvényi rendelkezés (adó, járulékok), a munkavállaló felhatalmazása (szakszervezeti tagdíj), vagy bírósági végzés (például gyermektartási díj, közüzemi tartozás) alapján vonható le az adott összeg, amit természetesen a jogosultnak továbbítani kell. Egyéb címen *a munkabérből tilos levonni* bármilyen összeget, a nettó fizetést át kell adni a munkavállalónak. Amennyiben a munkáltatónak jogos követelése van a dolgozóval szemben – s ebbe beletartozik például a kártérítési igény is –, azt a kifizetéstől függetlenül jogi (bírósági) úton érvényesítheti (azaz a bért ki kell fizetni, s a követelést ezután behajtani).

munkavállaló jogairól szóltak, de természetesen egy jogviszonyban mindkét

félnek, így a munkavállalónak is vannak kötelezettségei. A fizetését azért kapja, hogy a vállalkozás javára, a kölcsönös együttműködés jegyében, a tőle elvárható módon tevékenykedjék. Azt is tudni kell tehát, hogy ezért mi követelhető meg tőle.

A munkavállaló köteles (lásd a Munka Törvénykönyve 102. és következő §-ait) munkáját személyesen ellátni (nem bízhat meg mást, akár munkatársát sem, hogy ezt tőle – még ideiglenesen is – átvegye). Munkavégzés céljából az előírt helyen és időben, munkaképes állapotban (bódulattól mentesen, kipihenten) meg kell jelennie, és köteles munkaidejét a számára meghatározott – a munkaszerződésben megállapított, a munkakörébe tartozó - munkával tölteni, illetve munkavégzés céljából munkáltatója rendelkezésére állni. Az eredményes munkavégzés érdekében együtt kell működnie munkatársaival.

Bár természetes követelmény, szeretnénk külön is hangsúlyozni, hogy munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások szerint kell végeznie. Az elvárható szakértelem részint azt jelenti, hogy munkába állása előtt megfelelően elsajátította a szakmájára vonatkozó ismereteket és azokat helyesen alkalmazza a gyakorlatban, részint azonban azt is, hogy szaktudását fejleszti, korszerűsíti. Egy egyszerű példával élve, aki az 1998. évi IV. törvény idején szerezte

meg vagyoni igazolványát, de a 2005. évi CXXXIII. törvény rendelkezéseit nem sajátította el, ma már nem rendelkezik a szükséges szakértelemmel, hiszen nem ismeri az érvényes szabályokat, amelyek szerint dolgoznia kell, s így a vagyoni munkát nem tudja megfelelően ellátni. Jelenleg is átalakulóban van a szakképzés, egyes munkakörök betöltéséhez (példaként csak a rendezvénybiztosítást említjük) továbbképzés szükséges, mert csak ennek birtokában tudnak a vagyoniök a jelenlegi követelményeknek megfelelni. Nem véletlenül rendelkezik úgy a Munka Törvénykönyve is, hogy a munkavállaló köteles a munkáltató által kijelölt tanfolyamon vagy továbbképzésen részt venni és az előírt vizsgákat letenni, igaz, ha a tanulásra a munkahelye kötelezte, munkabérét és költségeit meg kell téríteni.

Még annyit említünk meg ebben a gondolatsorban, hogy a munkavállaló a munkáltató utasításának megfelelően köteles ellátni munkáját –, ha azonban az utasítás végrehajtása jogszabályba vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik (mellesleg ezért is kell tisztában lennünk az érvényes rendelkezésekkel), a dolgozó nem köteles azt teljesíteni, amennyiben pedig az utasítás teljesítése más életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, köteles megtagadni a végrehajtást.

Végezetül még egy gondolat. Ne feledjük, hogy a törvény természetesen a jogszerűen létesített munkaviszony kérdéseit szabályozza, szabályozhatja. Amennyiben valaki érvényes munkaszerződés nélkül dolgozik (és itt utalunk az előző számunkban a szerződésről írtakra is), nemcsak maga is jogsértő helyzetbe kerül (bár a felelősség elsősorban a munkáltatót terheli), hanem esetleges követelését is nehezebben tudja érvényesíteni. Cikksorozatunkkal éppen azt szeretnénk elősegíteni, hogy mindenki tisztában legyen azzal, mi a jogszerű eljárás, és a munkavállalókra nézve hátrányos – még több helyen előforduló – gyakorlat megszűnjön.

*Következő számunkban a munkaidőre vonatkozó rendelkezésekkel folytatjuk a munkajogi kérdések áttekintését.*