

Szolgáltatás-szervezés a vagyonvédelemben

TISZOLCZI Balázs Gergely,¹ HORVÁTH Tamás,² KARDOS Pál³

A személy- és vagyonvédelem egyik kiemelt kérdése, hogy az egyes vagyonvédelmi szolgálatok foglalkoztatási formától függetlenül az elvárt jogi és szakmai szabályok szerint, a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzésre vonatkozó követelmények megtartásával legyenek megszervezve. Cikkünkben összefoglaló módon, a teljességre való törekvés igényével mutatjuk be azokat a jogi és szakmai szabályokat, amelyek ismerete szükséges a személy- és vagyonvédelem területén vezetői beosztásban dolgozó szakembereknek ahhoz, hogy a felügyeletük alatt munkát végző kollégák tevékenységét a megfelelő gondossággal szervezhessék.

Kulcsszavak: vagyonvédelem, szolgáltatás-szervezés, munkabiztonság, jogszabályi megfelelés

A munkavégzésre alkalmas állapot ellenőrzése

Az első és egyben a legfontosabb szervezési kérdés az adott szolgálatba történő belépés feltételeinek szakmai és munkavédelmi szempontú vizsgálata. Ezt az alkalmasságot tágabb és szűkebb értelemben is biztosítani, illetve ellenőrizni szükséges. A tágabb értelmezési keretbe azok az élettani jellemzők, valamint személyes kompetenciák tartoznak, amelyek alapvetően, hosszabb távon teszik alkalmassá a munkavállalót a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzésre, míg a szűkebb értelmezés alatt az adott szolgálatra való pillanatnyi képességet értjük. A gyakorlatban a munkára való alkalmasság ellenőrzése során mindkét tekintetben számos hiányosság érhető tetten, amelyek a legtöbb esetben az előírások nem vagy nem teljes körű ismeretét feltételezik, így a fejezetben ezen előírások részletes bemutatását és értelmezését végezzük.

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) alapján a munkavállaló csak olyan munkával bízható meg, amelynek ellátására egészségileg alkalmas, rendelkezik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges

¹ Adjunktus, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar Magánbiztonsági és Önkormányzati Rendészeti Tanszék; stratégiai biztonsági vezető, KÉSZ Csoport, e-mail: tiszolczi.Balazs.Gergely@uni-nke.hu

² Adjunktus, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar Magánbiztonsági és Önkormányzati Rendészeti Tanszék; fizikai biztonsági és csalásmegelőzési vezető, KÉSZ Csoport, e-mail: horvathTam@uni-nke.hu

³ Szaktanár, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar Magánbiztonsági és Önkormányzati Rendészeti Tanszék; igazgató, Zuglói Önkormányzati Rendészet; elnök, Budapesti Polgárőr Szövetség; általános és oktatási elnökhelyettes, Országos Polgárőr Szövetség, e-mail: kardosp@uni-nke.hu

ismeretekkel, készséggel és jártassággal. Ezen elvárás leegyszerűsítve alapvető egészségügyi és szakmai, gyakorlati alkalmasságot jelent. Az egészségügyi alkalmasság keretében további konkrétumokat is megfogalmaz a jogszabály, amely szerint a munkavállalónak tevékenysége ellátásához megfelelő élettani adottságokkal szükséges rendelkeznie, foglalkoztatása saját egészségét, testi épségét, illetve a fiatalok egészséges fejlődését károsan nem befolyásolhatja, nem jelenthet veszélyt a munkavállaló reprodukciós képességére, magzatára, illetve mások egészségét, testi épségét nem veszélyeztetheti. Ezen egészségügyi alkalmasságról a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendeletben (rendelet) meghatározott munkaköri alkalmassági vizsgálat keretében a munkáltatóval szerződésben álló foglalkozás-egészségügyi szolgáltatónak kell döntenie. Maga az alkalmassági vizsgálat annak megállapítását jelenti, hogy a meghatározott munkakörben és munkahelyen végzett tevékenység által okozott megterhelés a vizsgált személy számára milyen igénybevételt jelent, és annak képes-e megfelelni.

A munkaviszony létesítésekor a munkavállalót előzetes alkalmassági vizsgálatra a rendelet mellékletében szereplő beutalón a munkáltató utalja be. A beutaló tartalmazza a főbb munkaköri kockázatokat (fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális), a munkahelyi megterhelések irányát és mértékét. A beutalóban foglalt információk alapját a munkahelyi kockázatértékelés képezi, amelynek elvégzése az Mvt. szerint minden munkáltató kötelezettsége a tevékenység megkezdése előtt és utána a törvényben meghatározott időnként.

A vállalkozás keretében végzett személy- és vagyónvédelmi tevékenység egyik jellemzője, hogy a munkavállalók időszakosan, hosszabb-rövidebb időtartamban a szokásostól eltérő szolgálati helyen (megrendelőnél) végeznek tevékenységet, sőt, egyes kollégákat kifejezetten a szolgálati létszámokban bekövetkezett hiányok kisimítására, változó munkahelyen és munkakörben foglalkoztatnak, így az őket érő megterhelések iránya és mértéke változó, ahogy ezáltal a jellemző egészségügyi és munkabiztonsági kockázatok is. E foglalkoztatási formákra a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) lehetőséget ad, a változó munkahelyen végzett tevékenység, illetve az időszakosan a munkaszerződésben foglalt helyszíntől vagy munkakörtől eltérő foglalkoztatás engedélyezésével. A változó munkavégzési hely fogalmát az Mt. nem definiálja, a személy- és vagyónvédelmi gyakorlatban a tevékenység jellemzője okán igen sokszor a konkrét munkavégzési helyszín vagy helyszínek helyett a munkavégzési helyet földrajzi egységben jelöli meg a munkáltató, például Heves megye vagy Magyarország területe. A munkáltató ezenkívül jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy akár más munkáltatónál foglalkoztatni. Ez az átmeneti időtartam naptári évenként összesen a 44 beosztás szerinti munkanapot vagy 352 órát nem haladhatja meg.

A fentiekben leírt foglalkoztatási jellemzők esetében a szolgálat szervezéséért felelős személynek biztosítania kell, hogy egyes tevékenységeket kizárólag olyan munkavállalók végezzenek, az ideiglenes vagy változó helyszínen történő munkavégzést

kizárólag olyan személyek kezdjék meg, akiket az adott munkakörülmények lényeges munkavédelmi kockázataira jellemzően a foglalkoztathatóság alapfeltételeként az előzetes munkaköri alkalmassági vizsgálat keretén belül vizsgáltak. Ez a gyakorlatban sokszor elmarad, ami többek közt annak is betudható, hogy az új munkavégzési hely kockázatainak felmérését az Mvt.-ben foglaltaknak megfelelően a tevékenység tényleges megkezdése előtt nem végzik el, illetve azokról nem tájékoznak, így az esetleges speciális, általánostól eltérő vagy a vizsgált mértékhez képest többletnek minősülő kockázatokat nem azonosítják és értékelik. (Például eredetileg irodai környezetből ipari vagy építőipari helyszínre történő időszakos vezénylés, ahol nagy valószínűséggel fordulhat elő egyéni védőeszközök által okozott terhelés, munkakörnyezeti terhelések, por, zaj stb.)⁴ Szintén gyakorta tapasztalható hiányosság, hogy a változó munkahelyre ugyan van kockázatértékelés, azonban annak eredményeit nem vetik össze az ideiglenesen munkavégzésre kirendelt személyek érvényben lévő munkaköri alkalmassági vizsgálatának bemeneti adataival.

További, nem feltétlenül a munkahely- vagy munkakörváltással összefüggő szolgáltatás-szervezési feladat, azonban fontos megemlíteni a munkaköri alkalmassági szakvéleményben szereplő, illetve az egyes sérülékeny csoportokba tartozó munkavállalókat érintő korlátozásokat és azok figyelembevételét a szolgálati beosztás tervezésénél. A rendelet előírásai alapján a foglalkozás-egészségügyi orvos az egyén, illetve munkatársai egészségének védelme érdekében bizonyos korlátozásokat írhat elő a munkakörre való alkalmasság megállapításánál, ilyen lehet például a kizárólag látáskorrekció (szemüveg viselése) mellett végzett tevékenység vagy a maximalizált súlynormák betartásának szükségessége, illetve adott esetben egyes műszakkorlátozások, amelyek közt a leggyakoribb az éjszakai műszakban végzett szolgálat tilalma. A rendelet szerint a munkavállalót nappali munkavégzésre kell beosztani, ha az orvosi vizsgálat megállapítja, hogy az éjszakai munkavégzés a munkavállaló egészségi állapotát veszélyezteti, vagy megbetegedése az éjszakai munkavégzéssel áll okozati összefüggésben. Szintén lényegesek az úgynevezett sérülékeny csoportba tartozó (női, fiatalok és idősödő) munkavállalókra vonatkozó munkavégzési korlátok. A sérülékeny csoportok egészségét potenciálisan károsító, tiltó vagy feltételekkel megengedő megterhelések listáját a rendelet melléklete a korlátozás jellegének megjelölésével részletesen tartalmazza.

A rendelet előírja, hogy az előzetes alkalmassági vizsgálatot el kell végezni nemcsak a foglalkoztatás megkezdése előtt, hanem a fizikai munkakörökben is ott, ahol munkahely- vagy munkakörváltás következik be. Ezen előírás alkalmazandó abban az esetben, ha az adott személy- és vagyonőrt nem munkaszerződése szerint meghatározott munkahelyen foglalkoztatják, illetve munkaköre megváltozik, ugyanis

⁴ Az építési munkahelyeken és az építési folyamatok során megvalósítandó minimális munkavédelmi követelményekről szóló 4/2002. (II. 20.) SzCsM-EüM együttes rendeletben foglalt biztonsági és egészségvédelmi koordinátor a legtöbb esetben ellenőrzi a területre belépő személyek (jellemzően alvállalkozók foglalkoztatottjai) orvosi alkalmassági igazolásának meglétét, azonban e vizsgálata pusztán az alkalmassági igazolásra, és nem a vizsgálat alapját képező munkaköri kockázatokra terjed ki. Ennek oka, hogy az alkalmasságról való gondoskodás alapvetően munkáltatói feladat.

a személy- és vagyonőri tevékenység jelentős része alapvetően fizikai munkának minősül. Ennek eldöntésével kapcsolatban, hogy melyek ezek a fizikai munkakörök, az alkalmazott gyakorlat nem egyértelmű, a fizikai munka fogalmára ugyanis nem áll rendelkezésre jogi definíció, mindazonáltal a jogszabályok és a szakirodalom számos, de néha egymással ellentétes kapaszkodót nyújt számunkra egy konkrét munkakör fizikainak minősítésekor. A fizikai munka kategóriáján belül a munka nehézségi fokának megfelelő meghatározása is mérvadó, ugyanis eldönti, milyen munkakörnyezeti feltételek mellett történhet a foglalkoztatás.

A foglalkozások egészségi szempontjainak meghatározásához kiadott kézikönyv⁵ a vagyonőr, testőr foglalkozás tartalma alatt a foglalkozás jellegét főként álló, helyváltoztatással járó, épületen belül és kívül, alkalmanként járművekben, időnként védőfelszerelésben, löfegyvertartással végzett közepesen nehéz fizikai munkaként (taxative) definiálja. A munka nehézségi fokának árnyaltabb meghatározására nyújt lehetőséget a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet, amely szerint a munka nehézségi foka az energiafogyasztás mértékével jellemezhető, 2. számú táblázata e tekintetben három kategóriát határoz meg: könnyű (<11 kJ/perc), közepesen nehéz (11–14 kJ/perc) és nehéz (14–17,5 kJ/perc) fizikai munkát. Egy, azóta már hatályon kívül helyezett SZMM rendelet szerint⁶ az üzemi terepen végzett vízszintes járás energiaszükséglete 11–14 kJ/perc, míg szintén e rendelet szerint kézzel végzett vagy könnyű munkának számít a számítógép kezelése, amelynek energiaszükséglete 1–3 kJ/perc. Adott szolgálati műszak összes energiaszükségletét természetesen a ténylegesen végzett tevékenység és annak időtartama alapján kell számolni, de fő szabályként kijelenthető, hogy az ipari területen végzett, alapvetően a megfelelő pihenőidőkkel megszervezett járőrtevékenység a rendelet határai szerint ténylegesen tekinthető közepesen nehéz munkavégzésnek, a recepciós munkavégzés, amelyet ülve, kizárólag számítógép használatával végeznek, a rendelet szerint könnyű fizikai munkának minősül. Felmerül azonban a kérdés, hogy a számítógéppel dolgozó, szellemi foglalkozásának tekintett informatikai szakember és a kizárólag számítógép használatával dolgozó recepciós vagy diszpécser vagyonőr közt a munka típusának besorolásakor mi a lényeges különbség. Ha nem a munka energiaszükséglete, hanem az elméleti definíciók oldaláról közelítjük meg, akkor talán még jobban látható, hogy sok különbség nincs a két tevékenység jellege közt, ugyanis

„a fizikai munkavégzés olyan tevékenységek összességét jelenti, amelyekben a munkafeladat ellátása elsősorban testi erőkifejtést igényel. A fizikai munkavégzésben fontos szerepe van a váz- és az izomrendszernek, és jelentős lehet a munkatevékenység energiaigénye is. A szellemi munkavégzés során a munkatevé-

⁵ CSEH et al. 2014: 282.

⁶ 34/2007. (XII. 21.) SZMM rendelet.

kenység lényege a külvilágból érkező információk felvétele (észlelés), feldolgozása és a döntéshozatal (gondolkodás).⁷

További, a gyakorlatban leginkább elterjedt besorolási szempont, hogy a munkaszerződésben a munkakör azonosítójának meghatározásához használt úgynevezett FEOR-szám dönti el a munkakör jellegét. A FEOR-besorolás alapján az 1–4. főcsoport döntően a szellemi, az 5–9. főcsoport pedig a fizikai foglalkozásokat tartalmazza. A személy- és vagyonőr munkakörben foglalkoztatottak általában az 5. főcsoportba tartoznak, amely szerint alapvetően fizikai foglalkozásúnak minősülnek.⁸

Álláspontunk szerint az adott személy- és vagyonvédelmi munkakört egyedileg, a tényleges tevékenység jellemzői alapján kell meghatározni, amely egyes esetekben akár szelleminek is minősülhet, így a vagyonőri feladatokat nem szerencsés általánosságban e tekintetben megítélni. Ez a munkaköri besorolás nem kizárólag a rendeletben foglalt, a munkakör megváltozásakor előírt előzetes alkalmassági vizsgálat tekintetében fontos, hanem ugyanilyen lényeges a munkakörnyezeti feltételek értékelésében, ugyanis számos, a létesítéssel és a munkakörnyezeti tényezőkkel összefüggő feltételrendszert a munkaenergia-szükséglet alapján szükséges biztosítani (például hőmérséklet, frisslevegő-ellátás, légmozgási sebesség). A munkahely vagy munkakör megváltozása kapcsán lényeges vizsgálati szemponttá válik – különösen új megrendelőnél, szolgálati hely létesítése előtt –, hogy a tervezett tevékenység munkaszervezési és/vagy technológiai módosítás nélkül beilleszthető-e adott munkakörnyezetbe.

Az előzetes egészségügyi alkalmasságon túl fontos munkavédelmi követelmény, hogy folyamatosan ellenőrizzük, a munkavégzés során vagy bármely, a munka világán túli igénybevétel miatt lehet-e olyan körülmény, adott esetben az egészségügyi állapotban bekövetkezett változás, romlás, amely miatt a munkahelyi megterhelések negatívan befolyásolják az egyén és környezete egészségét és biztonságát. Ennek megállapítása az időszakos munkaköri alkalmassági vizsgálatok során történik, amely az előzetes alkalmasság elbírálásához hasonlóan a foglalkozás-egészségügyi orvos kompetenciájába tartozik. Az időszakos vizsgálatok gyakoriságára a rendelet fogalmaz meg szabályokat, azonban egyes munkakörök, illetve specifikus munkaköri kockázatok esetében egyedi szabályok érvényesek. A vonatkozó előírás szerint a fegyveres biztonsági őr, személy- és vagyonvédelmi tevékenység – hasonlóan a magasban és a feszültség alatt végzett munkákhoz – fokozottan balesetveszéllyel járó munkakörnek minősül, így generálisan a rendeletben az egyes életkori kategóriákhoz meghatározott időközönként szükséges az orvosi alkalmasság időszakos ellenőrzése.⁹ Lényeges e tekintetben is kihangsúlyozni a munkahelyekre, munkakörökre a munkáltató által elvégzett munkavédelmi szempontú kockázatelemzés jelentőségét. A rendelet egyes, a személy- és vagyonvédelmi tevékenység

⁷ Fizikai és szellemi munka 2013.

⁸ Központi Statisztikai Hivatal 2011: 11.

⁹ 40 éves korig háromévenként, 40–50 életév között kétévenként, 50 év felett évenként.

szempontjából is igen meghatározó kockázatok tekintetében szigorúbb gyakoriságot ír elő az általános, munkakörhöz rendelt életkori gyakoriságnál. Ilyen említésre méltó kockázat a képernyős munkakörben, illetve fokozott pszichés terhelés mellett történő foglalkoztatás. Fokozott pszichés terhelésnek minősülnek többek közt a rendelet előírásai alapján azon munkatevékenységek, amelyek során a munkavállalónak kötelességeit rövid idejű, egyszerű feladat változtatás nélküli állandó ismétlésével, tartósan szükséges akaratlagos figyelemmel, illetve emberekkel való foglalkozás során, konfliktusveszélyes helyzetben szükséges ellátnia. E kockázatok fennállása esetén az egyénre előírt foglalkozás-egészségügyi alkalmassági vizsgálat gyakorisága egy évre rövidül.

A megfelelő élettani, egészségügyi feltételek mellett történő foglalkoztatáson túl szükséges a szűkebb értelemben vett úgynevezett ideiglenes munkavégzési alkalmasság vizsgálata, amely praktikusán akkor történik, amikor a munkavállaló munkahelyén munkavégzési célból megjelenik. Fontos megjegyezni, hogy e munkára képes állapotát az érintettnek a teljes munkavégzés során fenn kell tartania, ezért annak egyszeri, munkakezdés előtti ellenőrzése nem elegendő, a tevékenység irányításával megbízott személynek (szolgálatvezető, váltásvezető) azt folyamatosan nyomon kell kísérnie, változás esetén a szükséges intézkedéseket meg kell tennie. Az Mvt. a munkavégzésre való alkalmasság keretén belül előírja a megfelelő fizikai és szellemi állapotot, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások ismeretét és megtartását.

Általánosságban megfogalmazható, hogy a munkavállaló fizikai és szellemi értelemben munkavégzésre képes állapotban akkor van, ha kipihent, alkohol vagy más bődtöltő szer hatása alatt nem áll, minden érzékszervével a munkavégzésre tud koncentrálni. Ez a fajta munkára való képesség sokszor egyedi mérlegelést igényel, szorosan függ a betöltött munkakörtől és a munkafeladatoktól is. Nyilvánvaló, hogy a veszélyes üzemben végzett személy- és vagyonvédelmi tevékenység jóval nagyobb koncentrációt és figyelmet igényel a recepciós munkakör betöltésénél. Általában az alkoholos vagy drogos befolyásoltság kizáró tényező a munkába állás tekintetében, de ennek értékelése és megítélése sem minden esetben egyértelmű. Léteznek olyan munkakörök, amelyeknél jogszabály írja elő az alkoholtilalmat, ilyen például gépjárművezetők esetén a KRESZ. Ha a szolgálati tevékenység része a gépjárművezetés, akkor az alkoholos befolyásoltság egyértelműen kizárja a munkára képes állapotot. Jogszabályi tilalom hiányában kollektív szerződésben, munkaszerződésben is megállapodhatnak a felek zéró toleranciáról, valamint más, normatív munkáltatói utasítás (például őrszolgálati utasítás, munkavédelmi szabályzat stb.) is rendelkezhet az alkoholfogyasztás teljes tilalmáról, tehát annak sincs akadálya, hogy a munkáltató egyoldalúan, szabályzatban tiltsa meg az alkoholos állapotban történő munkavégzést. Amennyiben ilyen tiltás nem áll fenn, annak ellenőrzése szükséges, hogy a munkakezdekort tapasztalt alkoholos befolyásoltság a tényleges munkafeladatokkal és a munkaszerződésből eredő kötelezettségekkel, valamint a munkavédelemre vonatkozó szabályokkal mennyire egyeztethető össze. A munkáltató

megfelelő vizsgálattal jogosult, illetve köteles ellenőrizni azt, hogy a munkavállaló megtartja-e az alkoholtilalomra vonatkozó rendelkezéseket. A munkavállaló ennek során együttműködni köteles, ugyanakkor az ellenőrzési jogával a munkáltató nem élhet vissza, ellenkező esetben az érintett jogszerűen tagadja meg azt. Amennyiben a munkavállaló kellő alap nélkül nem veti alá magát a vizsgálatnak, a további munkavégzéstől eltiltható, és részére az eltiltás idejére munkabér sem jár.¹⁰

Az alkoholfogyasztás mellett – főleg, de nem kizárólag a fokozott figyelmet igénylő munkakörökben – a fáradtság és az ebből származó dekoncentrálttság gyakorta forrása az emberi hibázásoknak, rosszabb esetben a munkabalesetek bekövetkezésének. E kockázatok csökkentése érdekében az Mt. alapján a munkáltató köteles megfelelő, a következő fejezetekben bemutatott mértékű napi pihenőidőt biztosítani, továbbá heti pihenőnap vagy pihenőidő is megilleti a munkavállalót, amelyek lényeges korlátot jelentenek a szolgálati beosztások tervezése során. Ugyanakkor ezen időtartamok pihenéssel töltéséért a munkavállaló maga felelős. Az Mt. fő szabályként nem tiltja a további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését, és a személy- és vagyonvédelemben gyakori, hogy a munkavállaló teljes munkaidős munkaviszonya mellett másodállásban is teljesít, sőt, gyakran ugyan más vállalkozás foglalkoztatásában, de egyazon munkáltatói érdekből teszi ezt meg. Ebben az esetben a munkavállalónak kell tehát napirendjét úgy szerveznie, hogy a pihenésre is elegendő idő jusson.¹¹

Az Mvt. a munkára való egészségügyi alkalmasság mellett szintén alapfeltételként fogalmazza meg, hogy a munkavállaló rendelkezzen a biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal. A munkavédelmi területen széles körben alkalmazott emberi hibázási modellekben (lásd többek közt: Reason-féle hibázási modellt, Ramsey balesetkialakulási modellje) a balesethez vezető személyes tényezők között kiemelt szerepe van az egyén képességeinek, attitűdjeinek.

Az ismeretek, jártasságok és készségek kialakulása az ismeretszerzés folyamatában együttesen, meghatározott egységben képzelhető el, így azok egymást feltételezik, egymásra épülnek, egymásba hatolva segítik a képességfejlesztést.¹² Ezen, az Mvt.-ben meghatározott fogalmi hármassá alappillére az ismeret, amely fogalom szerint a világmindenségről a megismerés kognitív folyamatának eredményeként az ember pszichikumában lenyomatok képződnek: képek, adatok, tények, összefüggések, absztrakciók, normák és paradigmák, ezek közé értve mindenényt, adatot és normát, amely a munkafolyamatok veszélyeivel kapcsolatos és nélkülözhetetlen a biztonságos munkavégzéshez.¹³ A gyakorlás révén egyes tevékenységek, illetve azok komponensei az ismeretek felhasználásával automatizálódnak, készségszintre emelkednek. A jártasság pedig az ismeretek alkotó alkalmazására, az elsajátított

¹⁰ JÓNÁS 2015.

¹¹ JÓNÁS 2015.

¹² VESZPRÉMI 1983.

¹³ NÁDASI [é. n.].

ismeretek alapján tudatosan végrehajtott gyakorlati tevékenységre való felkészültséget jelenti. Jártasságon értjük az új feladatok, problémák megoldását ismereteink alkotó (kombinatív) felhasználása útján. A jártasság tehát az ismeretek alkotó alkalmazására, az elsajátított ismeretek alapján tudatosan végrehajtott gyakorlati tevékenységre való felkészültséget jelenti.¹⁴

A személy- és vagyoni szakképzés alapvetően az elméleti tudástranszfer és a gyakorlati képzés során hozzájárul az ismeretek megszerzéséhez és bizonyos fokig az ismeretekre alapozva a készségek, jártasság kialakulásához, ez azonban pusztán szükséges, de nem elégséges feltétele az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésnek. A szakmai ismereteken túl az egyes munkahelyek, munkaterületek olyan további ismereteket (és azok készségszintű végrehajtását) igényelnek, amelyek nélkül az egyén nem képes a tevékenység biztonságos végrehajtására. Ezen ismeretek átadása alapvetően a munkáltató feladata, amelynek oktatások, képzések keretében tesz eleget. Az Mvt. előírásai alapján a munkáltatónak oktatás keretében gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló munkába álláskor, a munkahely vagy munkakör megváltozásakor, valamint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek változásakor elsajátítsa az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteit, és a foglalkoztatás teljes időtartama alatt rendelkezzen azokkal, megismerje a szükséges szabályokat, utasításokat és információkat. Ezen ismeretek megszerzéséig a munkavállaló önállóan nem foglalkoztatható. A gyakorlatban sokszor esnek a szolgálat szervezéséért felelős személyek abba a hibába, hogy az előzetes munka-, esetleg tűzvédelmi oktatást e tekintetben elégséges feltételnek tartják a szolgálat önálló felvételére. A veszélyes tevékenységeknél ezzel ellentétben nem elégséges az ismeretek átadása és ellenőrzése, szükséges, hogy azok végrehajtása készséggé fejlődjön, sőt, egyes munkafolyamatok megfelelő jártasságot igényelnek. Ezek kialakulásáig a szolgálat szervezésekor a felelős személynek figyelmet kell fordítania arra, hogy kizárólag olyan személyek lássanak el feladatot, akik ellenőrzött módon rendelkeznek ezekkel a képességekkel, vagy a munkavállalók a szolgáltatás-szervezés révén kizárólag olyan kollégákkal legyenek beosztva, akik támogatni képesek őket a biztonságos feladatellátásban. A személy- és vagyonvédelmi területen tapasztalható nagymértékű fluktuáció és a jellemzően egy területen tartó rövid idejű munkavégzés megakadályozza az egyes speciális ismeretek fejlődését, negatívan hatva ezáltal a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzésre.

Az előzőekben a szükséges ismeretek átadását a munkáltató feladatákként jeleltük meg, azonban az Mvt. az olyan munkahelyen, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak (a vállalkozás keretében végzett személy- és vagyonvédelmi tevékenység jellemzően ilyennek minősül), az érintett felek közt összehangolási kötelezettséget ír elő annak érdekében, hogy az ott dolgozókra és a munkavégzés hatókörében tartózkodókra a te-

¹⁴ VESZPRÉMI 1983.

vékenység veszélyt ne jelentsen. Az összehangolási kötelezettség keretén belül rendezni szükséges az összes lényeges munkavédelmi feltételt és felelősséget (ezekre részletesen jelen írás keretén belül nincs lehetőség kitérni), aminek fontos része az oktatás, az ismeretátadás kérdése. Az Mvt. szerint az összehangolás megvalósításaért felelős a felek által szerződésben meghatározott munkáltató, ilyen kikötés hiányában az a személy vagy szervezet, aki, illetve amely a tényleges irányítást gyakorolja, ennek hiányában, aki a munkahelyért a fő felelősséget viseli, ha ilyen nincs, akkor az, akinek a területén a munkavégzés folyik. A személy- és vagyonvédelmi tevékenységet vállalkozás keretében ellátók kiemelt és elemi érdeke, hogy a megrendelő területén munkavállalóik biztonságos munkavégzése garantálva legyen. A tevékenységre vonatkozó szerződésekben ezért szükséges és érdemes rögzíteni a felek deklarált munkavédelemmel összefüggő feladatait. Az oktatási kérdésekkel, alapvetően az egyes területek speciális veszélyforrásaival a megrendelő van tisztában, így elvárható, hogy a létesítményeiben tevékenységet végző személyek számára a munkáltató által biztosított általános munkavédelmi oktatás mellett, annak kiegészítéseként biztosítsa az egyes speciális veszélyforrások és az ellenük való védekezés lehetőségeinek megismerését.

Védőeszköz és formaruha

A munkahelyi veszélyforrások kiküszöbölésének, hatásai csökkentésének gyakori módja a munkavégző számára egyéni védőeszköz biztosítása, amelynek kötelezettsége a munkáltatót terheli. Az Mvt. a biztosításon túl fontos követelményként határozza meg az egyéni védőeszközök rendeltetésszerű használatát és a munkavégzéshez az egészséget és a testi épséget nem veszélyeztető ruházat viselését, amely alapvető, de nem kizárólagos munkavállalói feladat, tekintve, hogy a munkaruha biztosítása nem kötelezettsége a munkáltatónak.

E helyütt röviden érdemes magyarázni az egyéni védőeszköz és a munkaruha, továbbá a formaruházat közti különbséget, ugyanis a személy- és vagyonvédelemben gyakori az úgynevezett formaruha-viselési kötelezettség. A védőeszközök használata a veszélyes környezetben dolgozó személy testi épségét védi. Biztosítása, amennyiben ezt a kockázatok indokolják, minden munkahelyen kötelező, kihordási ideje nincs, ami azt jelenti, hogy a munkáltatónak folyamatosan gondoskodnia szükséges az eszközök pótlásáról, továbbá a használatot meg kell követelnie. A munkaruha viselésével a dolgozó saját ruházatát védi (például a tevékenység során azt érő szennyeződésektől), míg a formaruhának megkülönböztető hatása van, a munkavégzők azonos ruházata utal a munkáltató kilétére és/vagy a tevékenységet végző munkakörére, feladatára. A munkaruha a munkáltató önálló döntése alapján biztosított ruházat, míg a formaruha-viselési kötelezettséget jogszabály is előírhatja, az Szvmt.

kizárólag közterületen, nyilvános helyen követeli azt meg.¹⁵ Annak ellenére, hogy a munkaruhának és a formaruhának nincs igazolt védelmi képessége, azt úgy kell megválasztani, hogy kialakítása és viselésének módja a munkakörnyezeti veszélyeket tekintve ne jelentsen biztonsági kockázatot a munkavállaló egészségére nézve (például forgó-mozgó alkatrészek közelében végzett tevékenység esetében zárt ruházat). Az Mvt. alapján a munkavállaló jogosult megtagadni a munkavégzést, ha azzal életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, és ilyen veszélyeztetésnek minősül különösen az egyéni védőeszközök működőképtelensége, illetve hiánya, így a szolgáltatástervezésért felelős személynek minden esetben alaposan értékelnie szükséges a munkaterület állandó és ideiglenes munkavédelmi kockázatait, és gondoskodnia szükséges róla, hogy minden munkavállaló el legyen látva a területen tartózkodáshoz, munkavégzéshez szükséges egyéni védőeszközzel, járulékos kockázatot nem jelentő munka-, illetve formaruhával.

A szükséges létszám és kompetenciák meghatározása, ellenőrzése

Alapvetően a személy- és vagyonvédelmi tevékenység szükséges és elégséges legkisebb létszámát a munkáltatói lehetőségek, a megrendelői igények és egyes, a vagyonvédelmi kockázatok alapján szükséges szakmai feladatok határozzák meg, de meg kell említeni néhány egyéb szempontot, amelyet szintén figyelembe kell venni a tényleges szolgálati létszám meghatározásánál.

Az Mvt. generális szabályként fogalmazza meg azon követelményt, amely szerint, ahol veszély fenyeget, egyedül munkát végezni nem szabad. A veszély, illetve a veszélyes fogalmát az Mvt. szintén meghatározza. Veszélyes az a létesítmény, munkaeszköz, anyag/keverék, munkafolyamat, technológia (beleértve a fizikai, biológiai, kémiai kóroki tényezők expozíciójával járó tevékenységeket is), amelynél a munkavállalók egészsége, testi épsége, biztonsága megfelelő védelem hiányában károsító hatásnak lehet kitéve. Hogy melyek a konkrét területek, tevékenységek, anyagok stb., azokat a fenti veszélydefiníció alapján a már sokat hivatkozott munkavédelmi szempontú kockázatértékelés során szükséges meghatározni. Abban az esetben, ha valamely munkát egyidejűleg két vagy több munkavállaló végez, a biztonságos munkavégzés érdekében az egyik munkavállalót meg kell bízni a munka irányításával, és ezt a többiek tudomására kell hozni. Annak biztosítása, hogy minden váltásban legyen megfelelő vezetési kompetenciákkal rendelkező, erre kinevezett személy, fontos része a szolgáltatástervezési feladatoknak, amelyre a gyakorlatban elterjedt és széles körben alkalmazott szolgálatvezetői, váltásvezetői beosztások megfelelő megoldást nyújtanak. A munkahelyeken, azok jellegének és a releváns veszélyforrásoknak a mérlegelésével, a munkavállalók létszámát is figyelembe véve, a munkáltatónak biztosítani kell a munkahelyi elsősegélynyújtás tárgyi, személyi és szervezési

¹⁵ VARGA 2022.

feltételeit, amely előírásnak minden váltásban képzett elsősegélynyújtó beosztásával eleget lehet tenni.

A munkavédelmi tárgyú előírásokon kívül a szolgálati létszámok tervezésénél figyelembe kell venni más jogszabályok követelményeit is. Az egyik legjellemzőbb, létszámot befolyásoló jogszabály az 54/2014. (XII. 5.) BM rendelettel kiadott Országos Tűzvédelmi Szabályzat (OTSZ). Az OTSZ szerint abban az esetben, ha az érintett területen beépített tűzjelző rendszer üzemel, és annak kezelése, felügyelete a vagyonvédelmi szolgálat feladata, a berendezés felügyeletét folyamatosan, egy időben ellátó személyek száma legalább két fő, ha a jelzéseket megjelenítő eszköz felügyeletén túl más, a helyiség esetleges elhagyását igénylő feladatuk is van. A két személy közül egynek folyamatosan a jelzéseket megjelenítő eszköz helyiségében kell tartózkodnia. Lényeges megjegyezni, hogy a feladat ebben az esetben a szolgálati utasításban vagy más, egyéb normatív munkáltatói utasításban foglalt tényleges munkatevékenységet jelenti, a szociális szünetek (mosdóhasználat, ruházatkönnyítés stb.) nem tartoznak ebbe a kategóriába. Lényegesek e tekintetben azonban az Mt. szerint a munkavégzés megszakításával járó, kötelezően kiadandó munkaközi szünetek, amelyeket részleteiben a következő fejezetben tárgyalunk.

Fontos és szintén szigorúan ellenőrizendő kompetenciakérdés, hogy a vállalkozás keretében végzett személy- és vagyonvédelmi feladatokat kizárólag a rendőrség által kiállított és érvényes hatósági igazolvány (és kötelezően előírt időszakos továbbképzés) birtokában lehet végezni, amelyet a tevékenységet személyesen végzőnek a szolgálatellátás során magánál szükséges tartania. Érdekes tény, hogy a vagyonvédelmi tevékenységet nem vállalkozás keretében, hanem munkajogi vagy egyéb foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban ellátó munkatársaknak nem szükséges a hatóság által kiadott igazolvánnyal rendelkezniük, valamint nem kell részt venniük időszakos továbbképzéseken. A személy- és vagyonvédelmi tevékenységre hatósági engedéllyel rendelkező vállalkozás a rendőrség felügyelete alatt áll, így tevékenységét legalább évente ellenőrzik. Ez az ellenőrzés azonban nem áll fenn, amikor a létesítmények és egyéb vagyontárgyak őrzését az Mt. szerint foglalkoztatott munkavállalókkal biztosítják. Ilyen esetben hiányzik a hatósági felügyelet, és ennek következtében kevesebb jogi (és minőségi) ellenőrzés érvényesül a tevékenység felett.

Munkajogi kérdések a szolgáltatás-szervezés során

Fontos szolgáltatás-szervezési kérdés, hogy a szakmai és egészségvédelmi követelmények mellett a mindenkori szolgálati beosztásnak jogilag is meg kell felelnie az Mt. előírásainak. E helyütt kizárólag azokat a munkajogi szabályokat tárgyaljuk, amelyek a konkrét szolgálat megszervezése során relevánsak, emiatt nem foglalkozunk többek közt a legalacsonyabb bérezésre, a pótlékokra, a munkáltatói és munkavállalói felelősségre stb. vonatkozó szabályokkal, tárgyaljuk ellenben a munkaidőre,

a pihenőidőre, a munkaközi szünet kiadására vonatkozó legfontosabb ismereteket. A személy- és vagyonvédelmi tevékenység, illetve a szektorban tevékenykedő vállalkozások egyik gyakori működési jellemzője, hogy a legtöbb esetben készenléti jelleggel, megszakítás nélküli működési rend keretében foglalkoztatják a kollégákat, ezért az Mt. szolgáltatás-szervezéshez szükséges ismeretei közül is kiemelten e munkarendek keretében történő foglalkoztatási jellemzőkre fókuszálunk, hogy azok szabályainak, fogalmi rendszerének értelmezésével elősegítsük az érintettek törvényi kötelezettségeinek teljesítését. Annak, hogy a munkáltató tevékenysége megfelel-e a törvényi feltételeknek azért van kiemelt jelentősége, mert ez a jogalapja annak, hogy jogszerűen alkalmazzon valamilyen, az általánostól eltérő munkarendet. Ebből következően ezeket a feltételeket ellenőrzése során vizsgálhatja a munkaügyi hatóság, de a munkavállaló is alapozhatja munkaügyi perben az igényét arra, hogy a munkáltató jogellenesen élt valamely munkarendi szabállyal, és ebben az esetben a bíróságnak szükségképpen vizsgálnia kell, hogy a munkáltatói működés megfelel-e azoknak a sajátosságoknak, amelyek megalapozhatták az általánostól eltérő munkarendi szabályok alkalmazását.¹⁶

Az általánostól eltérő munkarendek alkalmazhatóságának vizsgálata

Az egyes, általánostól eltérő munkarendek közül a többműszakos munkarend fogalmát az Mt. egyértelműen definiálja, azonban más a helyzet a készenléti jelleg, illetve a készenléti jellegű munkakörre történő minősítés szabályaival kapcsolatban, ezen a ponton a gyakorlatban számos hiányosság érhető tetten. A készenléti jelleg megfelelő értelmezése és alkalmazása az egyik legfontosabb feladat annak tekintetében is, hogy kizárólag készenléti jelleg fennállása mellett (a felek megállapodása alapján) lehet a maximálisan alkalmazható 24 óra a napi és 72 óra a heti munkaidő leghosszabb időtartama, aminek kiemelt gyakorlati jelentősége van a személy- és vagyonvédelmi tevékenység szervezése során, ezért érdemes a témát ennek részletes tárgyalásával kezdeni.

Az Mt. alapján készenléti jellegűnek minősül a munkakör, ha a munkavállaló feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételével – a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár. A munkavégzés nélküli időszak értelmezése nem okoz különösebb gondot a gyakorlatban, azonban más a helyzet az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétel meghatározásával kapcsolatban, ott ugyanis a törvény nem jelöl meg konkrét szempontokat. E tekintetben elsősorban a mun-

¹⁶ KOZMA-LÓRINCZ-PÁL 2022.

kavállalót a munkakör ellátása, munkavégzése során érő fizikai és szellemi megterhelést kell figyelembe venni. Ennek során a tényleges tevékenységet szükséges vizsgálni (munkaköri leírás, szolgálati utasítások, az alkalmazott gyakorlat), de nyilvánvalóan nem mellőzhetők a munkavédelmi és foglalkozás-egészségügyi kockázatértékelési szempontok sem.¹⁷ A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság egy vonatkozó ítélete szerint így nem elfogadható az az érvelés sem a készenléti minősítés során, hogy egy átlagos őrzési-védelmi tevékenységet ellátó munkavállaló a korábban már ismertetett módon számítva átlagosan hány kJ/perc energiát fogyaszt munkavégzése során.¹⁸ Szintén fontos értelmezési kérdés annak eldöntése, hogy a lényegesen alacsonyabb igénybevételnek az egyharmados időelosztás tekintetében folyamatosnak, egybefüggőnek szükséges-e lennie, vagy egyenlőtlenül elosztható a teljes 24 órás munkaidő során. A hivatkozott bírósági ítélet alapján készenléti jellegűnek minősíthető az olyan portási, vagyonőri tevékenység, amelynek során a munkavállaló csak a be- és kilépőket regisztrálja, és ebből kifolyólag a be-, illetve kilépések közötti idő átlagosan legalább a munkaideje 1/3-át kiteszi, és ezt valóban pihenéssel töltheti, más munkafeladata erre az időszakra nincs.

Meglátásunk szerint néhány olyan, a humán erőforrás-gazdálkodási gyakorlatban széles körben alkalmazott munkakörelemzési eljárás, például egy részletes munkatükör elkészítése, továbbá az egyes feltárt, egymástól elkülönülő tevékenységek szellemi és fizikai megterheléseinek azonosítása és azok megfelelő elemzése a munkavédelmi kockázatértékelés során együttesen szükséges és alkalmas lehet annak eldöntésére, hogy a vizsgált munkakör ténylegesen készenléti jellegűnek minősíthető-e abban az esetben, ha a minősítés indokát az átlagnál lényegesen alacsonyabb munkaterhelés képezi.

A vasárnapra és munkaszüneti napra történő beoszthatóság vizsgálata

A következő lényeges kérdés annak meghatározása, hogy a munkavállalók jogszerűen a hét mely napjaira oszthatóak be. A személy- és vagyonvédelmi tevékenység egyik sajátossága, hogy azt általában megszakítás nélkül, folyamatosan szükséges nyújtani, nem kivételek ez alól a vasárnapok és a munkaszüneti napok sem, ezért ezekben az esetekben fontos annak megállapítása, mely, az általánostól eltérő munkarend(ek) jogosítanak e napok tekintetében rendes munkaidő-beosztásra. Az Mt. szabályai szerint a vasárnapi rendes munkanapra való beosztásra önmagában a már tárgyalt készenléti jellegű munkakör is lehetőséget ad, azonban munkaszüneti napra rendes munkaidő-beosztásra nem jogosít. Jogosít(hat) ellenben az a sajátossága a vagyonvédelmi szakmának, hogy a legtöbb őrzési-védelmi szolgáltató rendeltetése

¹⁷ KOZMA-LŐRINCZ-PÁL 2022.

¹⁸ A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 28.K.33.889/2014/6. számú ítélete.

folytán munkaszüneti napon is működő munkáltatónak minősül, illetve az alkalmazott munkakörök jelentős része is ebbe a kategóriába esik. Az Mt. szerint a munkáltató vagy a munkakör akkor minősül munkaszüneti napon is rendeltetése folytán működőnek, ha baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyonvédelem érdekében kerül rá sor.

A másik ilyen különleges munkarend a megszakítás nélküli munkarend, azonban ott nem ilyen egyértelmű a tevékenység besorolhatósága. Az Mt. szerint a munkáltató tevékenysége akkor megszakítás nélküli, ha naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel, és társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, vagy a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható. A személy- és vagyonvédelmi tevékenység tekintetében részletesebb magyarázatot ebből a közszükségletet kielégítő szolgáltatás fogalma igényel. A közszükségletet kielégítő szolgáltatások köre részben egyértelmű, idetartozhatnak az egészség megőrzését, helyreállítását szolgáló tevékenységek, illetve az egyes közüzemi vagy közszolgálati műsorszórási szolgáltatások stb.¹⁹ Hogy a személy- és vagyonvédelmi tevékenység besorolható-e ebbe a fogalmi körbe, ahhoz érdemes megvizsgálnunk a vagyonvédelmi törvény preambulumát. A preambulum szerint a 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, és további garanciát nyújtson a társadalom számára az e szolgáltatásokat igénybe vevők, illetve az e szolgáltatások gyakorlása során érintettek személyhez fűződő jogai, vagyoni érdekei sérthetetlenségére irányuló igényeinek érvényesítéséhez. Napjainkban a törvény céljával megegyezően a rendfenntartás pluralizálódásának tanúi lehetünk, amely egyet jelent a polgári rendfenntartás előtérbe kerülésével, az állami rendészet megtörésével,²⁰ a komplementer rendészet kialakulásával, amely a személy- és vagyonvédelem közszükségleti jellegét tovább erősíti. A komplementer rendészet fogalmi rendszere szerint a rendészet küldetésének teljesítése, a biztonság megteremtése társadalmi kooperáció és kollektív munka eredményeként teljesíthető, amelyben a rendvédelmi szervek, a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek mellett fontos szerepet kapnak az önkormányzatok, a magánbiztonsági vállalkozások, a civil önvédelmi szervezetek is. Ezt nevezhetjük komplementer rendészeti rendszernek, amelyben az állami szervek tevékenységét piaci és civil szerveződések egészítik ki, támogatják, segítik.²¹ Véleményünk szerint a feltárt fogalmi értelmezések

¹⁹ KOZMA-LÓRINCZ-PÁL 2022.

²⁰ CHRISTIÁN-LIPPAI 2021.

²¹ CHRISTIÁN-ROTTLER 2019.

kellő alapot biztosítanak a személy- és vagyonvédelmi tevékenység közszükségletet kielégítő szolgáltatásként való meghatározásához.

Heti és napi munkaidő

A hét adott napjaira való beoszthatóság mellett szintén lényeges a heti maximális munkaidő vizsgálatának kérdése. Az Mt. szerint a munkáltató a munkavállaló számára hetente két „heti pihenőnapot” oszt be. Ez az általános munkarend szempontjából egyrészt mennyiségi, másrészt beosztási szabály, ami azt jelenti, hogy a munkavállaló jogosult hetente két pihenőnapra, ám az, hogy ezt a munkáltató miképp osztja be számára, már a munkarend szabályaitól függ. Az általános munkarend szerint a munkáltató ezt a két pihenőnapot hetente, szombatra és vasárnapra osztja be. Az általános munkarendtől való eltérésre azonban a munkáltatónak több, a fentiekben már ismertetett joga is lehet.²²

A személy- és vagyonvédelmi tevékenység szervezése legtöbbször az általános munkarendtől eltérően történik, nem lehet megvalósítani a szombati és a vasárnapi pihenőnapok beosztását, a heti két pihenőnap kiadása a munkavégzés jellegére való tekintettel gyakorta nem lehetséges. Erre megoldást jelenthet az úgynevezett munkaidőkeret bevezetése, amelynek időtartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét lehet, amely legfeljebb hat hónapra vagy huszonhat hétre emelhető többek közt a megszakítás nélküli és a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében. A munkaidőkeret alkalmazásának célja, hogy a munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt hosszabb időegységekre, és ne az egyes, az általános munkarend szerinti munkanapokra oszthassa be, és ennek révén a munkavállalónak a szerződés szerinti napi munkaidejét a munkáltató által előírt hosszabb időegység alatt átlagban kelljen teljesítenie. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a heti pihenőnapok beosztása is történhet egyenletlenül, de fő szabály szerint heti egy pihenőnapot biztosítani kell. Ezen általános szabály alól kivételt jelenthet, ha a munkáltató sajátos tevékenységet folytat, ezekben az esetekben a munkáltató a fenténél hosszabb beosztási időszakot is alkalmazhat heti pihenőnap beosztása nélkül. Ilyen heti pihenőnapos beosztás alkalmazható többek közt megszakítás nélküli munkarend keretében foglalkoztatott munkavállaló munkaidő-beosztása során. Ám ebben az esetben is havonta legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani és a heti pihenőnapot havonta legalább egyszer vasárnapra kell beosztani. A munkáltató választása szerint a heti pihenőnapok helyett hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidőt is beoszthat, vagy ehelyett a munkavállalónak hetenként legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magában foglaló, megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható, amelyet szintén a munkaidőkeret átlagában szükséges biztosítani. Fontos garanciális szabály, hogy

²² KOZMA-LÓRINCZ-PÁL 2022.

a munkaidő beosztására (felhasználására) irányadó szabályok nem befolyásolhatják a teljesítendő munkaidő mennyiségét, az általánostól eltérő munkarend alkalmazása nem ad alapot arra, hogy a munkáltató a munkavállaló által teljesítendő rendes munkaidő mennyiségét megnövelje vagy csökkentse.²³

A napi maximális munkaidő tekintetében az Mt. szerint a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra, heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra lehet. Ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el, a felek írásbeli megállapodása alapján a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb huszonnégy óra, heti munkaideje legfeljebb hetvenkét óra lehet. A bírói gyakorlat szerint a készenléti jellegű munkakörben alkalmazott, megállapodás alapján napi 12 órában foglalkoztatott munkavállaló heti öt munkanapját oly módon is teljesítheti, hogy 24 óra egynapi munkaidő alatt két munkanapját teljesíti, majd az előírt pihenőidőt követően lép ismét munkába azzal, hogy a heti munkaideje a 72 órát ilyenkor sem haladhatja meg.²⁴

Az Mt. alapján fő szabály szerint a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani. Ettől eltérően a napi pihenőidő időtartama legalább nyolc óra a megszakítás nélküli munkarend keretében foglalkoztatott munkavállaló esetében annyiban, hogy két egymást követően beosztott napi pihenőidő együttes tartama legalább 22 óra kell hogy legyen.

A munkaközi szünet kiadása

Az Mt. szabályai alapján a munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő tartama a hat órát meghaladja, húsz perc, ha a kilenc órát is meghaladja, további huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani. A munkaközi szünet alapesetben nem lehet része a munkaidőnek. Ez alól kivétel a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló, számára a munkaközi szünet beleszámít a munkavégzés időtartamába, azonban a 24 órás szolgálat során munkaközi szünetként kizárólag részére is ezen időtartam biztosítása kötelező. Azért engedi a munka törvénykönyve az ilyen esetekben a szünet nélküli, hosszabb tartamú munkavégzést, mert készenléti jellegű munkakörrel van szó, azaz nem 24 órás folyamatos munkáról beszélünk. Az igénybevétel mértéke, a terhelés nem állandó és folyamatos.²⁵ A munkaközi szünetet, annak érdekében, hogy a szünet rendeltetését, célját be tudja tölteni, a munkavégzés megszakításával kell kiadni, amely független attól, hogy a munkaközi szünetet a munkaidő részeként vagy ennek megszakításával adják-e ki. A munkaközi szünetet úgy kell biztosítani, hogy a munkavállaló

²³ KOZMA-LŐRINCZ-PÁL 2022.

²⁴ KOZMA-LŐRINCZ-PÁL 2022.

²⁵ Milyen jogok, pótlékok, juttatások járnak a törvény szerint a vagyonőröknek? 2015.

a munkavégzést abbahagyhassa, tényleges munkavégzésének helyét elhagyhassa, erre az időre számára semmilyen munkavégzés nem rendelhető el.²⁶

A személy- és vagyonvédelmi gyakorlatban igen sokszor nem lehetséges adott szolgálati hely elhagyása, ezért ez a ténylegesen biztosítandó szabadidőt szolgáltatás-szervezési intézkedésekkel le kell követnünk. Felmerül a kérdés, hogy azokban az egyébként igen gyakori esetekben, amelyekben a megrendelőnél egy fő teljesít szolgálatot 24 órában, a munkaközi szüneteket hogyan lehetünk képesek az Mt. szabályai szerint kiadni úgy, hogy sem a jogszabály előírása, sem a munkavállaló érdekei nem sérülnek, a legalább két fő foglalkoztatása pedig túlmutat a gazdasági racionalitáson. Ugyanez a probléma a szociális megszakításokkal (például mosdóhasználat), amelyek gyakoriságát 24 órás munkaidőhöz kötötten lehetetlen szabályozni, és amelyek a helyiség, szolgálati poszt elhagyásával járhatnak.

Az Mt. szerint definiált munkaközi szünet kiadásán túl meg kell említenünk az olyan foglalkozás-egészségügyi, munkabiztonsági szabályok által előírt kötelező megszakításokat is, amelyek nem esnek egy tekintet alá a munkaközi szünettel, ugyanis ezek rendeltetése alapvetően különbözik a munkaközi szünet céljától és tartamuk mindenképp a munkaidő részét képezi. A képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet szerint a 4 órát meghaladó képernyős munkavégzés képernyős munkakörnek minősül, amely esetben a munkáltatónak a munkafolyamatokat úgy kell megszerveznie, hogy a folyamatos képernyő előtti munkavégzést óránként legalább tízperces össze nem vonható szünetek szakítsák meg. Ebben az esetben a munkáltató a megszakítás tartama alatt más, képernyő előtti munkának nem minősülő munkavégzésre utasíthatja a munkavállalót. A személy- és vagyonvédelmi tevékenység egy része e tekintetben is speciális (például diszpécser-szolgálati tevékenység), de a rendelet ezen esetekre eltérést biztosít, amely szerint, ha a képernyő előtti munkavégzés megszakítása a munkavégzés céljára tekintettel más életét, testi épségét, valamint egyes vagyontárgyak biztonságát veszélyezteteti, vagy az adott technológia miatt nem lehetséges, a munkáltató a képernyős munkavégzést rendszeres időszakonként – a munka jellegéhez igazodóan a veszélyhelyzet kizárásával – szünetekkel szakítja meg, vagy a munkavállalót más tevékenységre utasítja. Ilyen esetben a munkavégzés megszakításának egyszeri időtartama nem lehet tíz percnél rövidebb, és a képernyő előtti tényleges munkavégzés teljes tartama nem haladhatja meg a napi munkaidő 75%-át. A munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet alapján a munkahelyi klímakörnyezet kedvezőtlen hatásainak megelőzése céljából a munkáltatónak munkaszervezési intézkedéseket kell tennie, óránként legalább öt-, de legfeljebb tízperces pihenőidőt kell a munkaidő részeként közbeiktatnia, ha a munkahelyi klíma zárt téri munkahelyen a jogszabály által meghatározott értéket meghaladja, vagy

²⁶ KOZMA-LŐRINCZ-PÁL 2022.

a munkahely hidegnek minősül. A pihenőidő tartama alatt a munkavállaló számára munkavégzés nem rendelhető el.²⁷

Egyéb szabályok

Az egyes szolgálatok tervezésére, szervezésére a munkaidő-beosztás szabályain túl egyéb előírások is vonatkoznak, amelyek figyelembevétele és betartása szintén lényeges. Az egyik ilyen szabály a munkaidő beosztásának közlése. A munkaidő- (szolgálati) beosztást az Mt. szerint legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvannyolc órával korábban írásban közölni kell, ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával korábban módosíthatja. Így ha a munkáltató a megadott határidőn belül pihenőidőre rendel el munkavégzést, az nem minősül rendkívüli munkának, így pótlékfizetési kötelezettsége sem keletkezik. Nagyon fontos szabály ez a személy- és vagyonvédelmi tevékenység során, ahol a vállalkozások igen gyakran szembesülnek objektív okok miatt a szolgálati beosztások rendkívüli módosításának szükségességével. Fontos még megemlíteni az Mt. szerinti méltányosság fogalmát, amely szerint a szolgálati beosztás készítése során a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat. Ha például a munkáltató tudja, hogy a munkavállaló egyedül neveli 8 éves gyermekét, aránytalan sérelemmel jár az éjszakai műszakbeosztás.²⁸

Összefoglalás

Jelen cikkünkben összefoglaló módon, a teljességre való törekvés igényével bemutattuk azokat a legfontosabb jogi és szakmai szabályokat, amelyek ismerete szükséges a személy- és vagyonvédelem területén vezetői beosztásban dolgozó szakembereknek ahhoz, hogy a felügyeletük alatt munkát végző szolgálatok tevékenységét megfelelő gondossággal szervezhessék. Az egyedi megrendelői igények követése, az őrutasításokban való szükségyszerű lekövetése alapvető feladat, amely esetenként jelentős erőfeszítéseket követel. A feladat összetettsége okán javasoljuk minden esetben a humán erőforrás- és munkavédelmi szakemberekkel való konzultációt az egyes új szolgálati helyszínek kialakításánál, illetve a technológiai haladást figyelembe véve javasoljuk egyes szolgáltatás-szervezési feladatok digitalizálását. A jogosan

²⁷ A munkahely hidegnek minősül, ha a várható napi középhőmérséklet a munkaidő 50%-nál hosszabb időtartamban szabadtéri munkahelyen a +4 °C-ot vagy zárt téri munkahelyen a +10 °C-ot nem éri el.

²⁸ HALMOS-PETROVICS 2014: 53–54.

elvárt digitalizálás a szolgáltatástervezési, ellenőrzési területeken képes az őrszolgálatok szolgálati rendjének és felügyeletének támogatására, a jól megválasztott informatikai háttér a munkavállalók számára is egyértelmű, jól áttekinthető szolgálati rendet képes biztosítani. Példának említhető a piacon elérhető számos munkaidő-nyilvántartó alkalmazás, amely figyelmeztetéseivel, folyamatos és automatikus jogszabálykövetéssel garantálja, hogy a felelős szakemberek mindig az aktuális Mt. szabályainak megfelelő szolgálati beosztást tervezhetnek, segítségükkel a vezetői ellenőrzés, felülvizsgálat is egyszerűbbé, átláthatóbbá válik. Az egyes társaságoknál alkalmazott munkaidő-nyilvántartási programok felhasználása kívánatos, de figyelemmel kell lenni arra, hogy ezeket a szoftvereket elsősorban – érthető módon – nem az élőerős őrzés igényeinek megfelelően alakították ki, ezért „testreszabásuk” nem elkerülhető, ami nem minden esetben egyszerű feladat. Igen fontos követelmény a szolgáltatástervezési feladatok és elvek átláthatósága, azokat dokumentált formában, minden érintett számára közzé kell tenni, alkalmazásukat meg kell követelni.

IRODALOMJEGYZÉK

1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről
 2012. évi I. törvény munka törvénykönyvéről
 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM rendelet a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről
 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről
 34/2007. (XII. 21.) SZMM rendelet a korkedvezmény-biztosítási járulék megfizetési kötelezettsége alól történő mentesítéshez szükséges állapotfelmérésről, valamint a mentesítési eljárás szakértői, illetve hatósági közvetítői díjairól
 4/2002. (II. 20.) SzCsM-EüM együttes rendelet az építési munkahelyeken és az építési folyamatok során megvalósítandó minimális munkavédelmi követelményekről
 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről
 54/2014. (XII. 5.) BM rendelet az Országos Tűzvédelmi Szabályzatról
 A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 28.K.33.889/2014/6. számú ítélete. Online: www.kozbeszerzes.hu/ertesito/megtekint/portal_3410_2015/
 CHRISTIÁN László – LIPPAI Zsolt Sándor (2021): Kakukktojás vagy új rendészeti alappillér? In CSABA Zágón – FICSKOVSKY Ágnes (szerk.): „Tehetség, szorgalom, hivatás”: Tanulmánykötet. Budapest: Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, 17–30. Online: <https://doi.org/10.37372/mrttvpt.2021.1.1>
 CHRISTIÁN László – ROTTLER Violetta (2019): A biztonság megteremtésének új megközelítése: komplementer rendészet. In IGENYES Ladislav – VARHOL Dávid (szerk.): „Trendy rozvoja súkromnej bezpečnosti v krajinách V4”. Pozsony: [k. n.], 90–98.
 CSEH Károly et al. (2014): *Kézikönyv a foglalkozások egészségi szempontjainak meghatározásához*. [H. n.]: Pécsi Tudományegyetem Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar.
 FEOR-08 Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere (2011). Budapest: Központi Statisztikai Hivatal. Online: <https://mek.oszk.hu/09700/09798/09798.pdf>
 Fizikai és szellemi munka (2013). *E-nyelv.hu*, 2013. augusztus 9. Online: <https://e-nyelv.hu/2013-08-09/fizikai-es-szellemi-munka/>

- HALMOS Szilvia – PETROVICS Zoltán (2014): *Munkajog*. Budapest: Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatás-tudományi Kar.
- JÓNÁS Tünde (2015): Mit jelent munkára képes állapotban lenni? *Jogászvilág*, 2015. február 17. Online: <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/mit-jelent-munkara-kepes-allapotban-lenni/>
- KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos (2022): *A munka törvénykönyvének magyarázata*. Budapest: HVG-ORAC. Online: https://adozona.hu/jogtar/721231_Munka_Torvenykonvenek_magyarazata_HVG_ORAC
- NÁDASI András [é. n.]: Oktatáselmélet és technológia. *Eszterházy Károly Főiskola Oktatás- És Kommunikációtechnológiai Tanszék*. Online: <http://okt.ektf.hu/data/nadasia/file/tananyag/oktataselmelet/index.html>
- VARGA Ferenc (2021): A munkaruha, védőruha, formaruha. *Könyvelői Praktikum*, 2021. július 27. Online: https://online.kpr.hu/site-print.php?template_article_id=2230&template_article_sid=77503543766
- VESZPRÉMI László (1983): Pedagógiai fogalmak eltérő megfogalmazása, értelmezése a tanárképzésben és az iskolai gyakorlatban. In BÉKÉSI Imre (szerk.): *A Juhász Gyula Tanárképző Főiskola tudományos közleményei*. Szeged: [k. n.], 109–120. Online: https://acta.bibl.u-szeged.hu/18331/1/jgytf_tudkozl_paedagogica_1983_109-120.pdf
- Milyen jogok, pótlékok, juttatások járnak a törvény szerint a vagyonőröknek? (2015). *HR Portál*, 2015. május 11. Online: www.hrportal.hu/c/milyen-jogok-potlekok-juttatasok-jarnak-a-torveny-szerint-a-vagyonoroknek-20150511.html

ABSTRACT

Shift Management in Property Protection

Balázs Gergely TISZOLCZI, Tamás HORVÁTH, Pál KARDOS

One of the main issues in property protection is to ensure that the organization of each property protection service, regardless of the form of employment, must be carried out by following legal and professional rules while respecting the requirements of environmental health and safety. In this article, intending to be complete, we summarise the legal and professional norms required for professionals in the field of personal and property protection to know to organize the activities of their colleagues working under their supervision with due care.

Keywords: *physical protection, safety, legal compliance*