



MMF





Hírlevél





2011/1.

Tartalomjegyzék

1./ Előszó 3

2./ 2010. évi ellenőrzési eredmények 4

2.1 Munkavédelem 6

2.2 Munkaügy 23

3./ Munkavédelmi Tanácsadó Szolgálat 33

4./ Az egyszerűsített foglalkoztatás új szabályai 40

5./ Jogszabály változások 58

ELŐSZÓ

Az OMMF alapvető célja, hogy a közvéleményt magas színvonalon, gyorsan és pontosan tájékoztassa munkájáról, annak eredményeiről, az aktuális eseményekről, tevékenységéhez kapcsolódó közhasznú információkról. A közvéleménynek nyújtott információval megelőzhető a félretájékoztatás, ugyanakkor alkalmas eszköz arra, hogy beszámoljon az aktuális programokról, valamint eredményekről, továbbá a közvélemény értesüljön munkánk hasznosságáról, a közhasznú tudnivalókról.

A színvonalas, hatékony, következetes kommunikációval szeretnénk elérni azt, hogy a közvélemény érezze, hatósági- és szakmai feladatainkat felelősen és a munkaadók, munkavállalók helyzetét figyelembe véve valósítjuk meg. A hatóság szakértelme - mellyel a tudományos kutatási eredményeket figyelembe véve képes komplex megelőzési és ellenőrzési feladatok végrehajtására - és a támogatása nyomán kialakulhat az a bizalom, mely elősegítheti a foglalkoztatás biztonságának javulását, a jogkövető magatartás térnyerését a munka világában.

Munkánk során **értékközpontú megközelítést** alkalmazunk, melynek centrumában a törvények betartása, a munkavállalók garanciális jogainak érvényesülése és a foglalkoztatási kultúra szintjének folyamatos emelése áll. A foglalkoztatás biztonsága az egészséget nem veszélyeztető munkahelyeket, a munkavégzéshez szükséges eszközök, gépek biztonságát, egyéni védőeszközök biztosítását, valamint a munkavállalók törvényes foglalkoztatását jelenti számunkra.

Az OMMF tevékenységét a **Partnerség** szellemében végzi, jelentős hangsúlyt helyezve arra, hogy a megelőzés egyre nagyobb szerepet kapjon a napi munka során. Az országos szinten létrehozott, térítésmentesen igénybe vehető Munkavédelmi Tanácsadó Szolgálattal is kifejezésre kívánjuk juttatni azt a felismerést, hogy a munkaerőpiac szereplői közötti együttműködéssel, válhat jellemzővé a jogkövető magatartás. A jövőben is nagy hangsúlyt helyezünk a **Partnerség a foglalkoztatás biztonságáért** kezdeményezés kiszélesítésére. Ennek segítségével dinamikusan növelni szeretnénk azon munkáltatók arányát a gazdaságban, melyek részt vesznek a törvényesség, mint érték terjesztésében, hozzájárulva ezzel az egyenlő versenyhelyzet megteremtéséhez, a **munkavállalók garanciális jogainak** érvényesüléséhez és a **munkaerőpiac tisztulásához**.

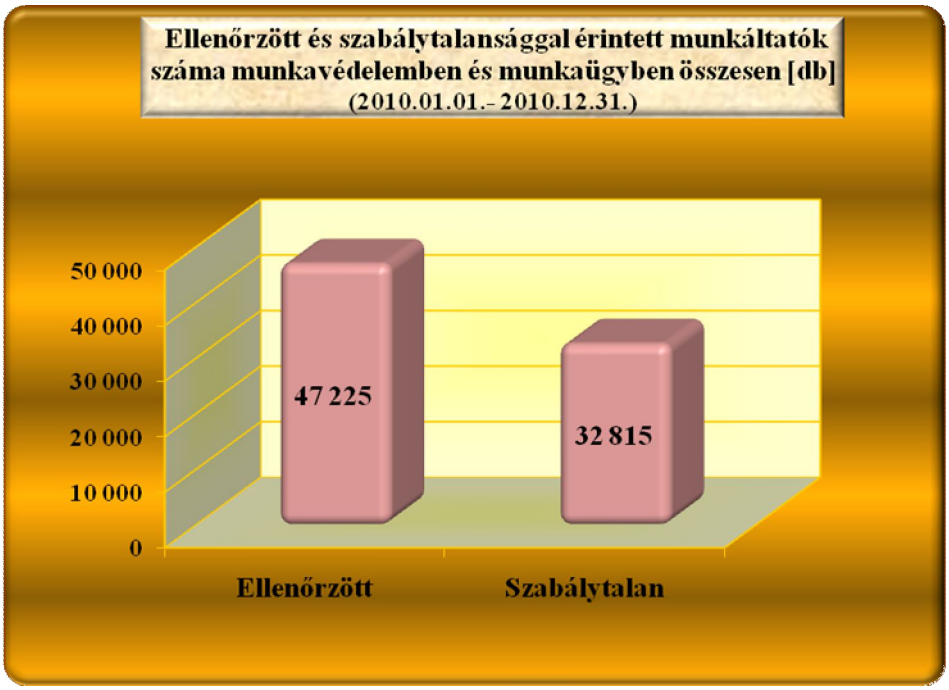
Tevékenységünk fejlesztésében fontos szerepet szánunk a **nyilvánosságnak**. Szeretnénk bemutatni feladatainkat, eredményeinket, kérni a jobbító szándékú észrevételeket. Ennek egyik eszköze ez a most induló elektronikus hírlevél is.



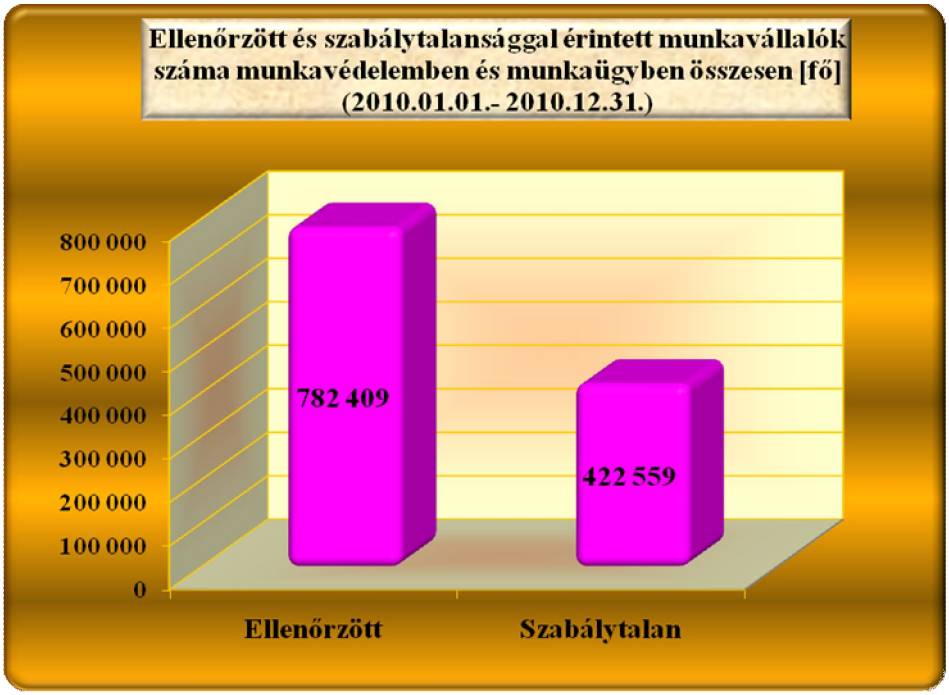
Dr. Bakos József
OMMF Elnök

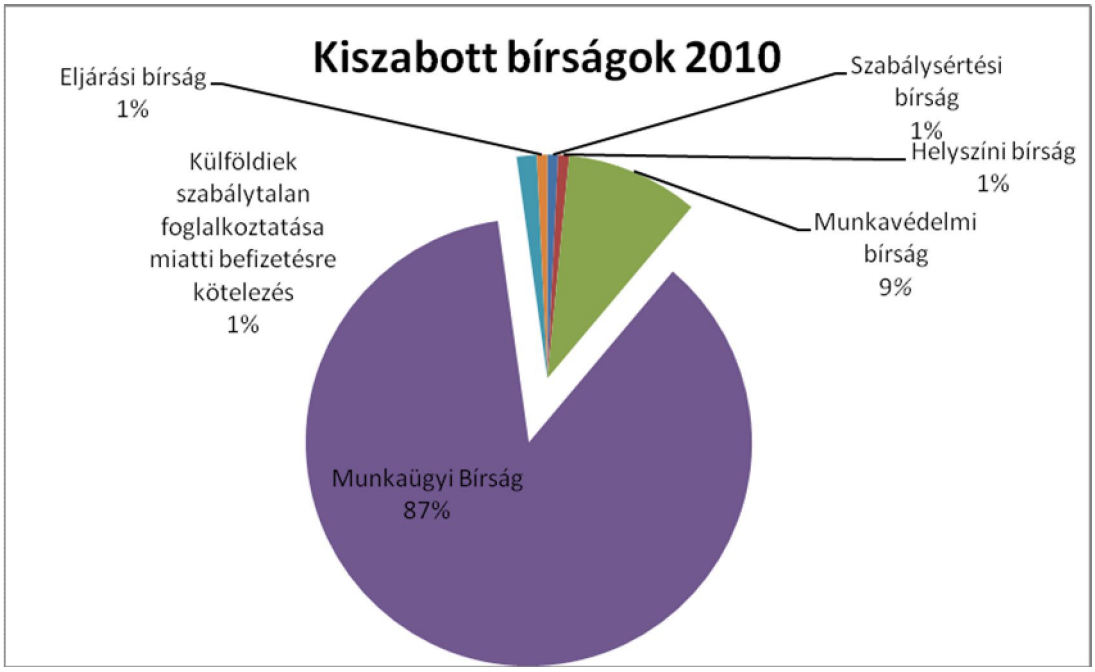
2. ELLENŐRZÉSI EREDMÉNYEK

Az év során **47 225** munkáltató vizsgálatára került sor. Ebből **32815-nél találtak szabálytalanságot** a felügyelők, ami az **összes ellenőrzött munkáltató 69,5 %-a.**



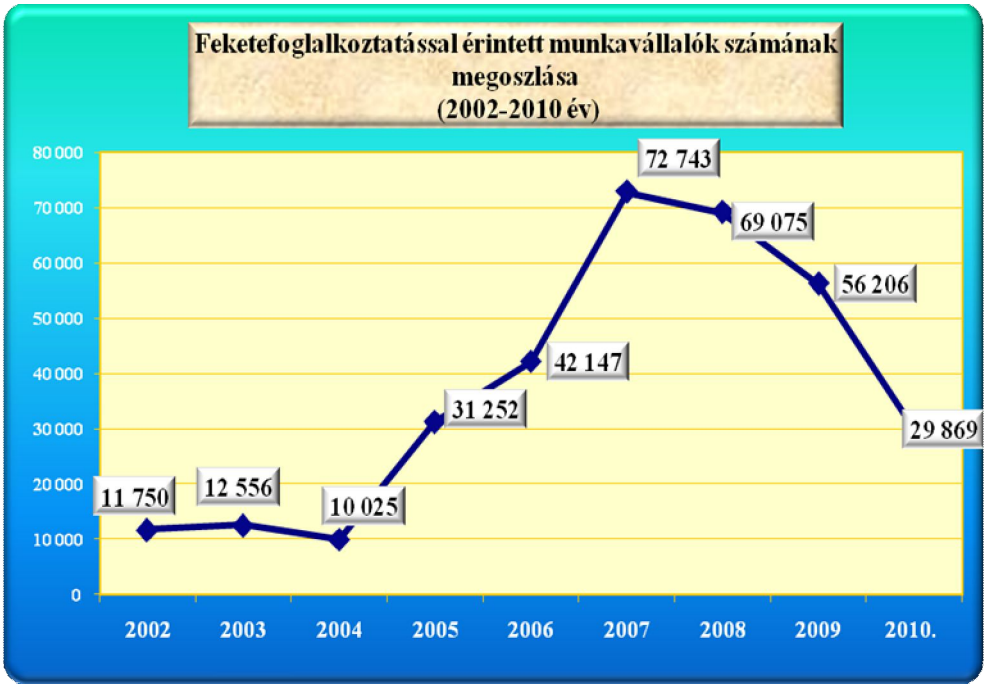
Az ellenőrzött munkavállalók száma **782 409 fő volt,** amelyből szabálytalansággal érintett **422 559 fő volt**, ami az ellenőrzött létszám **54 %-a**.



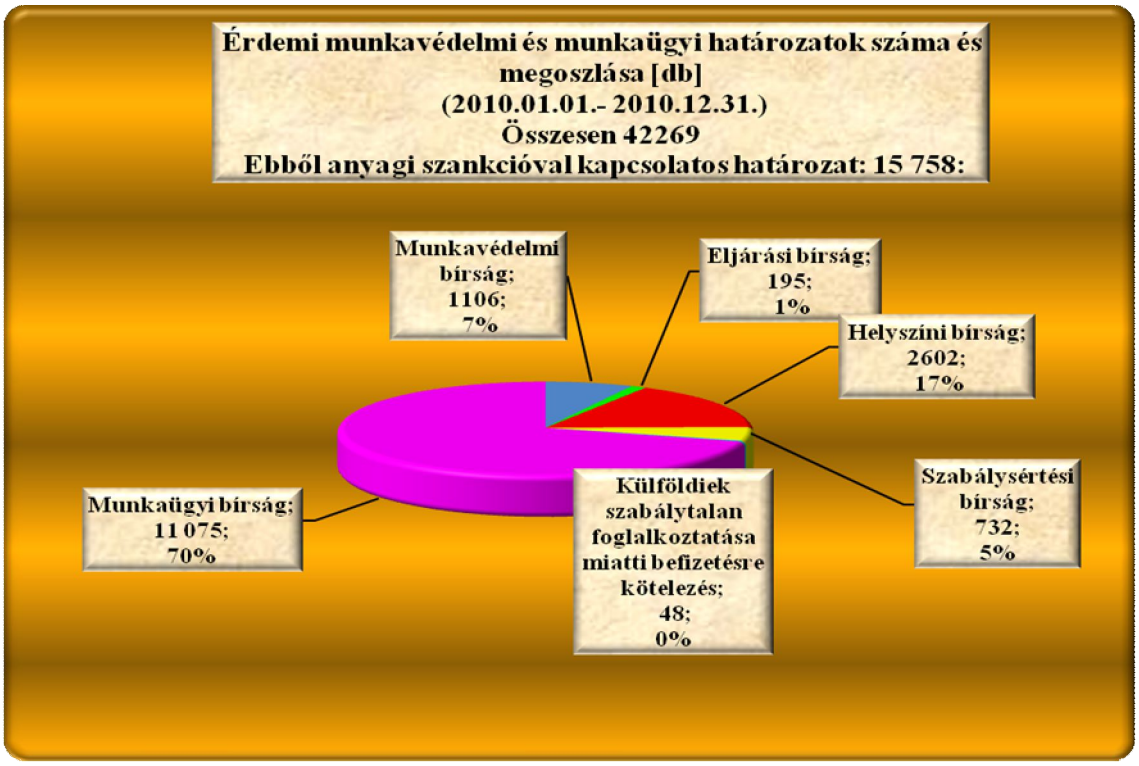


Az összes **kiszabott bírság 3 702 408 eFt** volt

Továbbra is rendkívül magas a **feketén foglalkoztatottak száma,** ebben az időszakban a hatóság **29 869** főnél állapította meg ezt a szabálytalanságot.

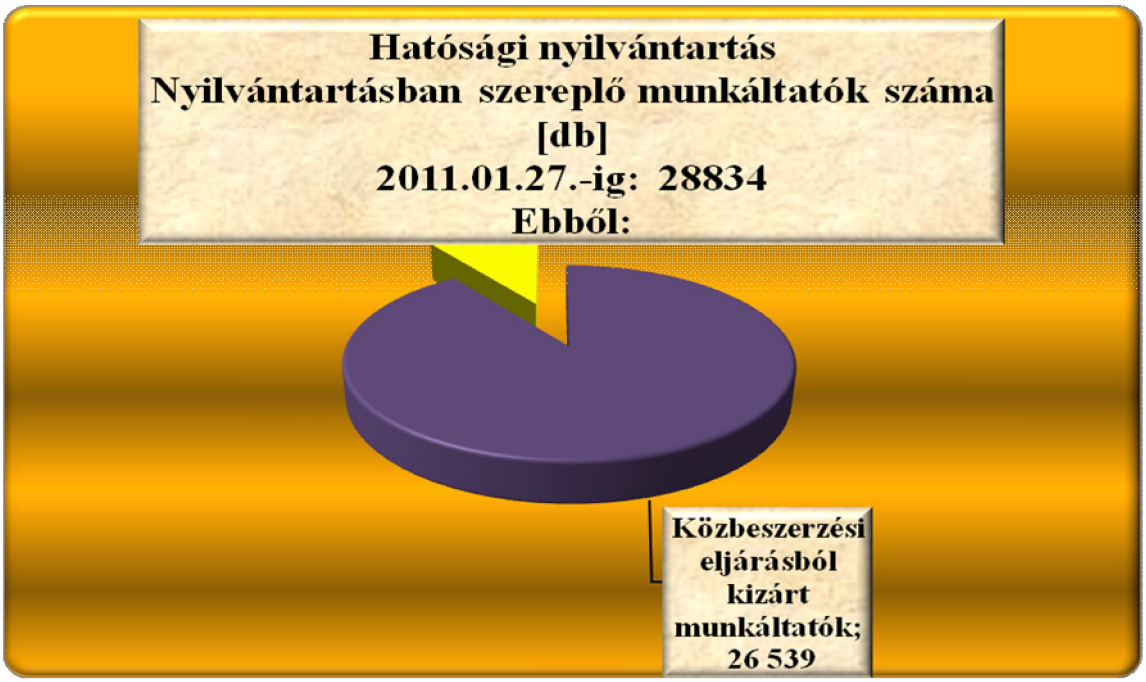


Az ellenőrzések eredményeként **42 269 db határozat** keletkezett, a hatóság 2643 alkalommal élt **figyelemfelhívással** az ellenőrzései során. Ez is jelzi, hogy nem célunk a bírság kiszabása, hanem a törvényes foglalkoztatás mind teljesebb körű megvalósítására törekszünk.



HATÓSÁGI NYILVÁNTARTÁS

Hatósági nyilvántartásunkban 2011. január 27-ig 28 834 vállalkozás szerepel, a közbeszerzésből kizárt cégek száma 26 539



2.1 A munkavédelmi ellenőrzés tapasztalatai

Az OMMF munkavédelmi hatósága a 2010. évben is elsődlegesen a munkahelyi súlyos baleseteket, foglalkozási megbetegedéseket és fokozott expozíciós eseteket előidéző veszélyforrások és egészségkárosító hatások feltárására, megelőzésére, illetve ezek elleni minél hatékonyabb intézkedések megtételére helyezte a hangsúlyt.

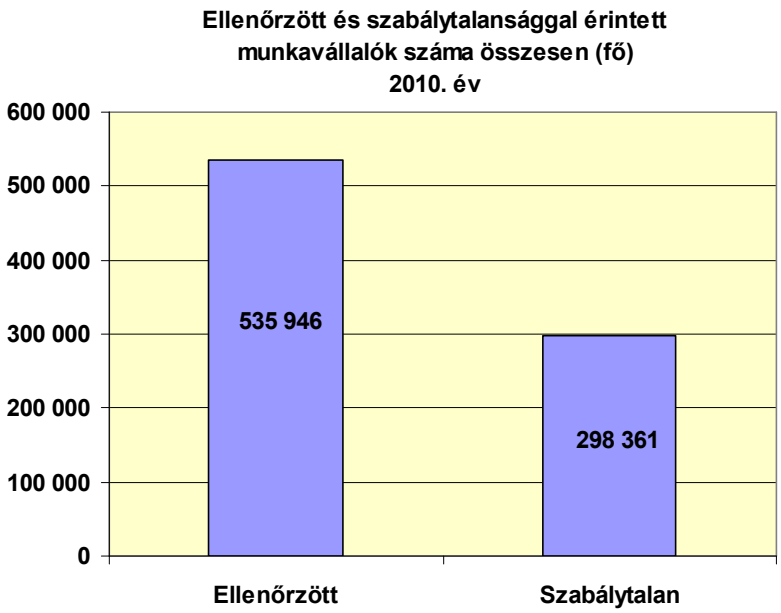
Az OMMF célkitűzéseinek megfelelően a munkavédelmi felügyelők kiemelt hangsúlyt fordítottak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek, a különböző munkahelyi expozíciók hatásának kitett munkavállalók munkakörülményeinek, a munkáltatók expozícióbecslésének és megfelelő értékelési kötelezettségeinek ellenőrzésére.

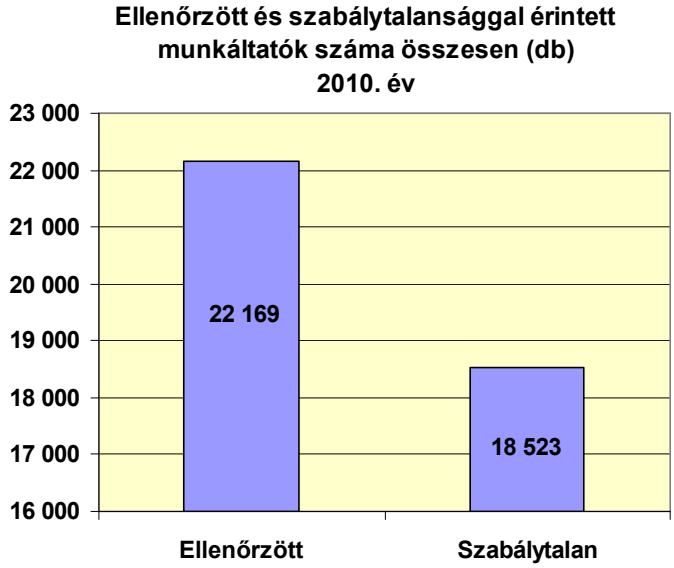
A 2010. évben 3 nagy országos célellenőrzésre (Tavaszi-, Téli célvizsgálat, karbantartáshoz kapcsolódó tevékenységek vizsgálata), illetve ezek mellett több, kiemelt terület (pl. bányászati munkahelyek, augusztus 20-i ünnepségek közelében lévő építés-kivitelezési munkaterületek, veszélyes anyagokat felhasználó a fa- és bútoripari üzemek) cél-, illetve akcióellenőrzésére is sor került. Az OMMF munkavédelmi hatósága ellenőrzéseket végzett a nagy nyári rendezvényeken is (pl. Sziget Fesztivál, Forma 1).

A hőhullámok idején (hőségriasztással, illetve hőségriadóval járó időszakban) és a téli hónapokban a munkavédelmi hatóság fokozott figyelmet fordított azon munkahelyek ellenőrzésére, ahol a magas hőmérsékleti értékek, vagy a hideg a munkavállalók fokozott megterhelését és igénybevételét jelenthették. Az ellenőrzések a kedvezőtlen (meleg/hideg) klímakörnyezetben történő munkavégzésre vonatkozó szabályokra, az óránként kötelezően biztosítandó pihenőidők megtartására, a megfelelő pihenőhelyek és a védőital/meleg ital (tea) biztosítására irányultak (lásd az „Az ellenőrzések tapasztalatairól a kiemelt ágazatokra tekintettel” c. fejezetben).

A munkavédelmi ellenőrzések 2010. január 1-jétől 2010. december 31-ig **22 169 munkáltató**ra terjedtek ki, amelynek során a munkavédelmi felügyelők ellenőrizték az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülményekre vonatkozó szabályok betartását. Az építőipari ágazatban 6997, a feldolgozó- és gépiparban 6746, a kereskedelmi és vendéglátó-ipari ágazatban 5081, a mezőgazdaságban 995, az egészségügyi, szociális ellátás területén 274, a bányászati ágazatban összesen 71 munkáltatót ellenőriztek a felügyelők.

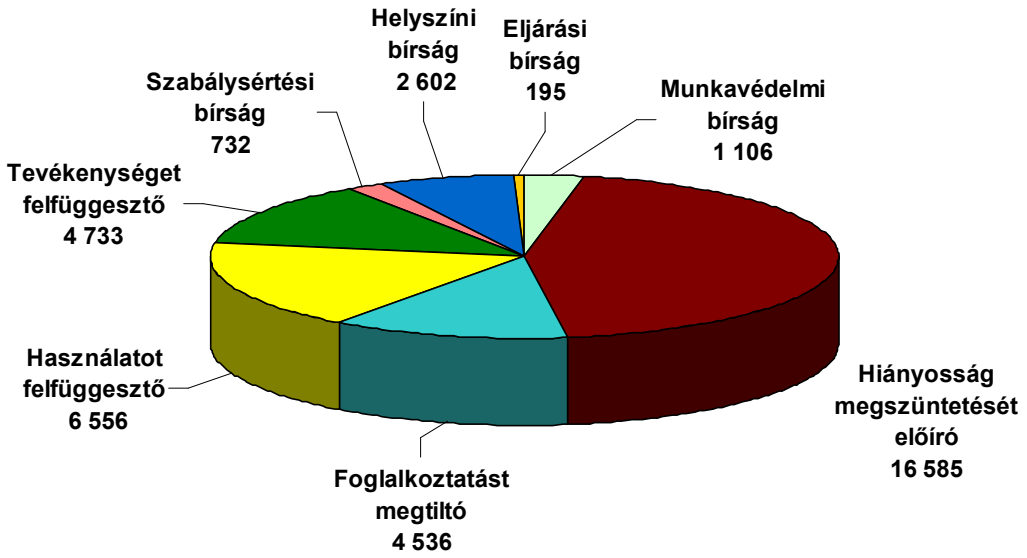
A felügyelők az ellenőrzött munkáltatók 83,6 %-ánál tapasztaltak munkavédelmi szabálytalanságot, ami az ellenőrzött munkavállalók 55,7 %-át érintette. A **súlyos szabálytalansággal érintett létszám 97 412 fő** volt, amely a szabálytalansággal érintett munkavállalók 32,6 %-a.





Az ellenőrzések eredményeként összesen 37 045 db munkavédelmi határozat keletkezett (közigazgatási -és szabálysértési határozatok együtt). 33 711 db közigazgatási határozatban összesen 127 254 intézkedést hozott a munkavédelmi hatóság. A kiadmányozott határozatok közül az azonnali intézkedéseket foganatosító és a hiányosságok megszüntetésére kötelező határozatok száma a meghatározó. Az azonnali intézkedést foganatosító 15 825 határozathoz és a hiányosság megszüntetését előíró 16 585 határozathoz képest 1106 esetben került sor munkavédelmi bírság kiszabására. Az összes pénzbírság (a szabálysértési-, a helyszíni-, az eljárási- és a munkavédelmi) 12,5 %-a az érdemi munkavédelmi határozatoknak.

Érdemi munkavédelmi határozatok száma összesen (db)
2010. év

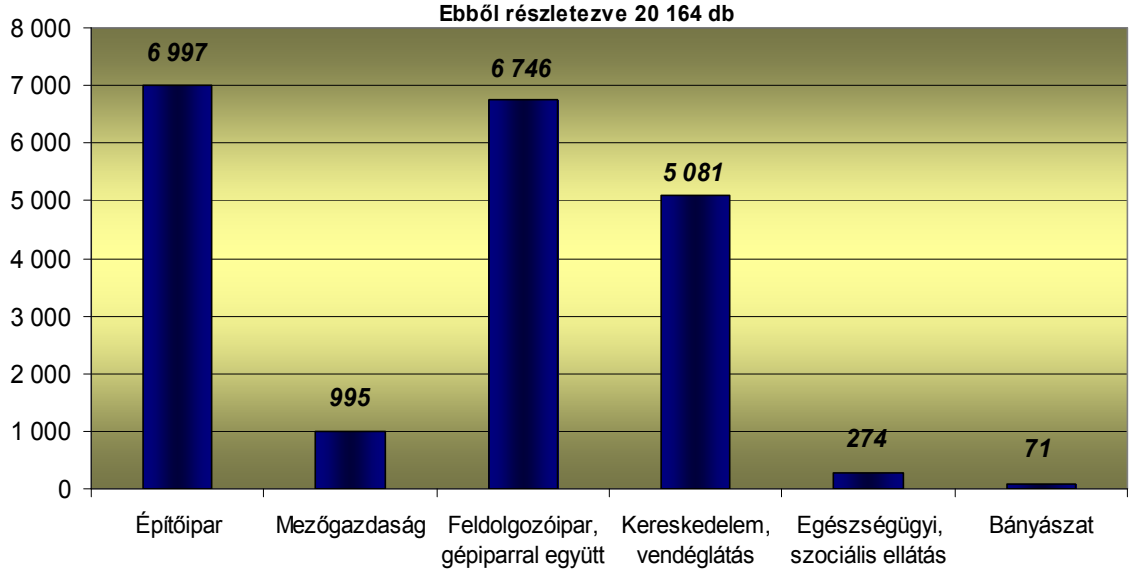


Az ellenőrzések tapasztalatairól a kiemelt ágazatokra tekintettel

A munkavédelmi felügyelők 2010-ben a kiemelt veszélyességű ágazatok közül legnagyobb számban az építőiparban tartottak ellenőrzéseket.

A fokozott ellenőrzések ellenére magas volt azon munkáltatók száma, ahol az eljáró felügyelők szabálytalanságot tártak fel.

Munkavédelmi ellenőrzések száma ágazati megoszlása
2010. év
Összesen 22 169 db
Ebből részletezve 20 164 db



a) Építőipar

Az építőipari ágazatban 6997 munkáltató ellenőrzése során feltárt munkavédelmi hiányosságok következtében 3031 db hiányosság megszüntetését előíró határozatot, valamint 6341 db azonnali intézkedést foganatosító határozat hoztak a felügyelők. A felügyelőségek 643 esetben összesen 187 370 000 Ft munkavédelmi bírságot, illetve 323 esetben összesen 12 630 000 Ft szabálysértési bírságot szabtak ki. Az eljáró munkavédelmi felügyelők 1366 esetben éltek a helyszíni bírság kiszabásának lehetőségével, összesen 14 679 000 Ft összegben.

Az építőipar kiemelt veszélyességű ágazat, amit a 2010. évben tartott ellenőrzések tapasztalatai is bizonyítanak. A le- és beesés elleni védelem hiánya, valamint a nem megfelelő egyéni védőeszköz juttatás/használat volt leggyakoribb a feltárt hiányosságok között.

A le- és beesés elleni védelmet sem, mint kollektív, sem mint, egyéni védelmet nem biztosították az előírásoknak megfelelően a munkáltatók. A kollektív védelem esetén a kialakításra, leesés elleni egyéni védőeszközök esetén azok meghatározására, használatának megkövetelésére nem fordítottak kellő figyelmet.
Az egyéni védőeszközökkel (kivéve a leesés elleni egyéni védőeszközök) kapcsolatosan gyakran tapasztalt hiányosság volt, hogy a munkáltatók – ellenőrzési kötelességeiket elmulasztva – nem követelték meg azok használatát. Az ellenőrzések során a felügyelők többször találtak elhasználódott, védelmi képességüket vesztett egyéni védőeszközöket. Pozitívumként kell azonban megemlíteni, hogy egyes munkáltatók legalább a védősisakot biztosították és használatát is megkövetelték.

Az építési munkaterületeken a munkavédelmi felügyelők továbbra is azt tapasztalták, hogy a munkáltatói intézkedési körön szinte teljes mértékben kívül esik a munkavállalók zaj-, rezgés-, porok-, vegyi anyagok stb. elleni védelme. Az ellenőrzött munkáltatóknál többnyire hiányzott a teljes körű, a munkabiztonsági és munkaegészségügyi veszélyeket egyaránt feltáró kockázatértékelés; a hosszú távú, például a vegyi anyagok, zaj, rezgés stb. által előidézett egészségkárosító hatásokat általában figyelmen kívül hagyták. A munkavállalók egészségvédelmének háttérbe szorulását jelzi az is, hogy az egészségvédelmi tervből a munkaegészségügyet érintő részek többnyire hiányoztak, holott az előbbiekben felsorolt többirányú expozíció lehetősége fokozott odafigyelést indokolna.

Pozitív változás, hogy egyre több munkahelyen a fővállalkozók a kivitelezés megkezdése előtt bekérték az alvállalkozóktól a munkaköri alkalmasság orvosi vizsgálatainak elvégzését igazoló dokumentumokat, így azok érvényességről a munkavédelmi felügyelők a helyszínen meg tudtak győződni.

Az ellenőrzött munkáltatóknál a felhasznált veszélyes minősítésű vegyi anyagok és keverékek (pl. festékek, ragasztók, oldószerek) egészségkárosító kockázatainak értékelése és a kémiai kóroki tényezőkkel kapcsolatos munkavédelmi oktatás rendre elmaradt. A munkavállalók ezért nem voltak tisztában azzal, hogy milyen egészségkárosodás érheti őket a megfelelő megelőzés és az elvárható munkahelyi magatartás hiányában. A munkavállalókat érő

egészségkárosodás lehetősége rejtve maradt, így a megfelelő, hatásos védelem (pl. egyéni védőeszközök megválasztása és biztosítása) sem történhetett meg.

A felhasznált veszélyes minősítésű keverékek (pl. a korrózióvédelmi tevékenység során alkalmazott felületkezelő anyagok) egészségkárosító hatásának kivédésére az ellenőrzött munkáltatók sok esetben mechanikai sérülés ellen védő kesztyűt vagy cérnakesztyűt biztosítottak a munkavállalók számára, melyek a vegyi ártalmak ellen nem nyújtottak megfelelő bőrvédelmet.

A 2010. évben ellenőrzött munkáltatóknál a munkavédelmi ellenőrzések tapasztalatai kedvezőbbek a kedvezőtlen (melegnek vagy hidegnek minősülő) klímakörnyezetben történő munkavégzésre vonatkozó szabályok betartása tekintetében a korábbi évekhez képest. A munkáltatók általában tisztában vannak a kedvezőtlen klímakörnyezetben történő munkavégzésre vonatkozó szabályokkal.

A nyári melegben, hőségriasztással, illetve hőségriadóval járó időszakban a munkáltatók a szabadban végzett munkáknál a dolgozókat érő szélsőséges klimatikus hatások megelőzése érdekében pihenőhelyet, napárnyékot, hűsülésre alkalmas helyet általában kialakítottak, vagy ezeken a napokon a szabadtéri munkavégzést szüneteltették. Egyre több helyen volt biztosítva olyan pihenő konténer is, amely légkondicionáló berendezéssel is rendelkezett. A 10 főnél kevesebb munkavállalóval végzett, kisebb építőipari tevékenységek során (elsősorban a kisebb családi építkezéseknél) a munkáltatók azonban gyakran megsértették a klímakörnyezet kedvezőtlen hatásainak megelőzésére szolgáló, a vonatkozó jogszabályokban előírt kötelezettségeiket (pl. védőital, pihenőidő és megfelelő pihenő-, melegedőhely biztosítása).

Nagy volumenű beruházások:

A nagy volumenű beruházások esetén 2010-ben az összehangolási kötelezettséggel kapcsolatos tapasztalatokról számoltak be a felügyelők a legtöbbször.

Az év során több helyen is folyt munkavégzés olyan területen, ahol több munkáltató munkavállalói végeztek építőipari kivitelezési tevékenységet, amire a hosszú alvállalkozói láncolat jellemző. Ezeken a munkavégzési területeken általában csak a fővállalkozó kivitelezővel szerződött alvállalkozók tevékenységét veszik figyelembe a koordináció során, így súlyos munkavédelmi jogsértéseket általában az alvállalkozói láncolat végén dolgozó kisvállalkozóknál tártak fel.

Egyes nagy beruházóknál azonban megfelelően ellátják az összehangolási feladatokat, így rendszeresen ellenőrzik a munkaterületeket, és szigorúan megkövetelik a biztonságos munkavégzés szabályainak betartását.

Kis volumenű beruházások (pl.: családi házas felújítások):

A kis volumenű beruházásokra a le- és beesés elleni védelem hiányával, kialakításával, valamint az egyéni védőeszközök juttatásával kapcsolatban tártak fel hiányosságot a felügyelők az elmúlt év során. Egyes területekről beszámoltak állványokkal kapcsolatos szabálytalanságokról is, így az azok építése során figyelmen kívül hagyott leesés elleni

védelem biztosításáról, vagy a már kész állványok nem megfelelő kialakításáról (például korlát elemek, véglezárók, állvány padozati elemek hiánya)

Az ellenőrzött kisvállalkozók a foglalkozási megbetegedések (pl. zajártalom, kéz-kar rezgés okozta megbetegedések, kémiai kóroki tényezők által okozott bőrbetegségek stb.) kialakulásának veszélyével nem voltak tisztában, így megfelelő megelőző intézkedéseket sem tudtak foganatosítani, emiatt gyakori hiányosság volt pl. hogy a munkáltatók nem biztosították a porexpozícióban a szükséges légzésvédő eszközöket a munkavállalók számára, így az exponált dolgozóknál fenn állt a foglalkozási légzőszervi betegségek kialakulásának kockázata.

Magas- és mélyépítés:

A tapasztalok alapján a le- és beesés elleni védelem nem megfelelő kialakítása sok munkaterületen okozott súlyos veszélyeztetést magasban végzett tevékenységek esetén. A munkáltatók nem gondoskodtak a födémnyílások megfelelő lefedéséről, valamint a szabadba nyíló ablaknyílások, falnyílások leesés elleni kollektív védelemmel való teljeskörű ellátásáról. A födémsíkokon, tetősíkokon és más magasban kialakított munkahelyeken az elsődlegesen biztonságot nyújtó kollektív műszaki védelem megfelelő kiépítésével sem, és a leesés elleni egyéni védőeszköz munkavállaló által történő, rendeltetésszerű használatának megkövetelésével sem biztosították a védelmet. Előfordult, hogy a szintkülönbség szélén csak jelzőszalagot alkalmaztak, ami a lezuhanás ellen nem védi a munkavállalókat. A leesés elleni egyéni védőeszközök használata esetén pedig jellemző hiányosság volt, hogy a munkáltató ugyan biztosította azt, de nem határozza meg a kikötési pontjait.

Mélyépítési tevékenységgel kapcsolatban a dúcolatlan munkagödrökben, munkaárkokban történő munkavégzés okozta veszélyeztetésről számoltak be felügyelők, de előfordult, hogy a talajmechanikai vizsgálatot sem készítette el a munkáltató.

Azbesztbontás:

A munkahelyi azbeszt-expozíció súlyát munkaegészségügyi szempontból a karcinogén hatás elhúzódása adja, amely azt jelenti, hogy a megbetegedés többnyire évtizedek múlva fejlődik ki. A munkahelyi expozíció, manapság amikor az azbeszt felhasználás már tiltott, alapvetően a meglévő, korábban beépített, vagy kialakított azbesztet tartalmazó épületek, tetőszerkezetek, szigetelések, stb. bontása, javítása során fordulhat elő.

Az azbeszttartalmú épületszerkezetek, tetőszerkezetek bontásával kapcsolatban a munkavédelmi felügyelők azt tapasztalták, hogy az ellenőrzött alvállalkozó munkáltatók hiányos információkkal rendelkeznek a vonatkozó munkavédelmi szabályokról. Gyakori probléma a kisvállalkozóknál, hogy az azbesztexpozícióra vonatkozó kockázatértékelés hiányzik, illetve az expozíció ellen megfelelő védelmet nyújtó egyéni védőeszközöket nem biztosítanak a munkavállalók részére. Általános tapasztalat, hogy az azbeszt elleni

védekezésről és az egészségkárosító kockázatokról a munkavállalók oktatása sem történik meg.

b) Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás

A mezőgazdaság, erdőgazdálkodás területén 995 munkáltató ellenőrzése során feltárt munkavédelmi hiányosságok következtében összesen 822 db hiányosság megszüntetését előíró határozatot, valamint 715 db azonnali intézkedést foganatosító határozat hoztak a felügyelők. A felügyelőségek 43 esetben összesen 15 780 000 Ft munkavédelmi bírságot, illetve 53 esetben összesen 1 970 000 Ft szabálysértési bírságot szabtak ki. Az eljáró munkavédelmi felügyelők 100 esetben éltek a helyszíni bírság kiszabásának lehetőségével összesen 1 152 000 Ft összegben.

Mezőgazdaság:

2010-ben a mezőgazdaság területén a karbantartások elmaradása miatt a műhelyekben tapasztalható rossz munkakörülményekről, villamos biztonsági hiányosságokról, valamint az erő- és munkagépek nem megfelelő állapotáról számoltak be a legtöbbször a felügyelők. Az ágazat munkavédelmi helyzetét jellemzi továbbá a kettőség. Egyes munkáltatók korszerűsíteni nem, vagy alig tudnak, így legfeljebb az elavult gépeiket javítják, míg máshol a gépparkok fejlődése jellemző a pályázatoknak köszönhetően. Egy régióban beszámoltak az állattartó telepek eltérő színvonaláról is (a düledező istállók, és a korszerű, minden előírásnak megfelelő állattartó telepek is megtalálhatóak).

Épületek és munkaeszközök tekintetében is gyakran előfordult, hogy a karbantartásra nem fordítottak kellő figyelmet, így például egyes helyeken leginkább csak a technológiával összefüggő létesítmények működőképességének fenntartására helyezték a hangsúlyt a munkáltatók. A kiszolgáló létesítmények állagmegóvására, a sérült vezetékek, törött kapcsolók javítására, a munkaeszközök biztonsági jelzéseinek pótlására pedig nem tudtak megfelelő anyagi fedezetet fordítani.

Az erő- és munkagépek esetén gyakori hiányosság volt az üzembe helyezés, illetve az időszakos biztonsági felülvizsgálat elmaradása, valamint a védő burkolatok hiánya.

Az ellenőrzések során az erő- és munkagépek esetén többször tapasztalták a TLT tengelyek védőharanggal történt védettségének valamint, a kardánok védőburkolatainak hiányát, vagy nem megfelelő – sérült – állapotát. Egy területről a felügyelők beszámoltak – a régi gépeknél gyakrabban, de újabbaknál is előforduló – biztonsági öv, valamint elavult eszközök esetén indításgátló berendezés hiányáról is.

Az ellenőrzések eredményeképpen a felügyelők többször intézkedtek villamos biztonsággal kapcsolatos hiányosságokkal kapcsolatban is, mint például érintésvédelmi felülvizsgálat és más időszakos vizsgálatok elmaradása vagy a létesítmények villamos kapcsolószekrényeinek nyitott ajtaja.

Erdőgazdálkodás:

Az erdőgazdálkodási terület 2010. évi ellenőrzéséről négy felügyelőség számolt be, mely ellenőrzések munkabiztonsági eredményei más-más képet mutatnak.

Az állami erdőgazdaságok vagyonkezelő tevékenysége esetén, amelyet közmunka keretében néhány fő segédmunkás látott el, a foglalkoztatási körülményei munkavédelmi szempontból rendezettek (bár ennek ellenére folyamatosan történnek könnyebb sérülések az erdőművelési munkák során) voltak. Azokon a területeken, ahol vállalkozókkal végeztették a fakitermelési tevékenységet a felügyelők többször tapasztaltak hiányosságot az egyéni védelem biztosításával vagy a munkaeszközökkel kapcsolatban.

A biztonságos munkavégzéshez a szükséges egyéni védőeszközökkel nem látták el, vagy máshol azok használatát nem követelték meg a munkavállalóktól. A munkaeszközök esetén hiányzott a munkavédelmi üzembe helyezés, és azok éves biztonsági felülvizsgálata is általában elmaradt.

Egyetlen régióból számoltak be egyértelműen pozitív tapasztalatokról. Ezen a területen egyre gyakrabban fordult elő, hogy nem találtak hiányosságot a munkáltatóknál. Az erdészetek meghatározták, hogy az alvállalkozóknál csak munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállaló végezhettek munkát, és a munkavédelemmel kapcsolatos dokumentumok meglétét is rendszeresen ellenőrizték.

A kisebb mezőgazdasági-, illetve erdészeti telepeket üzemeltető munkáltatók nem vették figyelembe a kockázatértékelés során a biológiai kóroki tényezők, a zaj-, rezgés- és a felhasznált vegyi anyagok expozíciójából eredő kockázatait. Ezek hiányában nem tudták meghatározni és biztosítani a munkavállalók számára szükséges műszaki - és egyéb speciális megelőző intézkedéseket (pl. kullancs-encephalitis elleni védőoltás), valamint az egyéni védőeszközöket (pl. védőruházat, légzésvédő félálarc, vegyszerálló védőkesztyű stb.) a foglalkozási megbetegedések megelőzése érdekében. A vegyi anyagok tárolása is gyakran szabálytalanul, eredetileg élelmiszer tárolására szolgáló göngyölegben, vagy élelmiszerek mellett történt, amely a dolgozó egészségkárosodását, sőt mérgezését okozhatta volna.

c) Feldolgozó- és gépipar

A feldolgozó- és gépipari ágazat területén 6746 munkáltató ellenőrzését folytatták le, amelynek következtében 6039 db hiányosság megszüntetését előíró határozat került kiadásra, valamint 5053 db azonnali intézkedést foganatosító határozat hoztak a felügyelők. A felügyelőségek 311 esetben összesen 120 760 000 Ft munkavédelmi bírságot, illetve 211 esetben összesen 8 730 000 Ft szabálysértési bírságot szabtak ki. Az eljáró munkavédelmi felügyelők 689 esetben éltek a helyszíni bírság kiszabásának lehetőségével, összesen 8 491 000 Ft összegben.

A feldolgozó- és gépipar területén 2010-ben a leggyakrabban az emelőgépek nem előírásszerű használatával, a gépek biztonsági berendezéseinek hiányosságával, az üzembe helyezés

elmaradásával kapcsolatban, valamint a villamosbiztonsági hiányosságok miatt kellett intézkedni a munkabiztonság területén.

Az emelőgépek szabálytalan üzemeltetése során gyakori hiányosság volt, hogy azokat nem védték az illetéktelen hozzáféréstől, valamint a daruhorog kiakadás gátlója is több esetben hiányzott.

Az ágazatban alkalmazott gépek esetén szinten minden területen (fa-, élelmiszer-, és gépipar stb.) előfordult, hogy a védőberendezéseket kiiktatták, a védőburkolatokat eltávolították, vagy karbantartás után nem helyezték vissza, így érinthetővé váltak a forgó-mozgó géprészek.

Villamosbiztonsági szempontból jellemző probléma volt az érintésvédelmi felülvizsgálatok elmaradása, és a villamos kapcsolószekrények ajtóinak nyitott állapota.

Az ellenőrzött kisüzemekben a megelőzés gyakran hiányos és szakszerűtlen, amely főként arra vezethető vissza, hogy a kockázatértékelések nem teljes körűek, nem terjednek ki minden veszélyforrásra, illetve kockázatra, illetve valamennyi munkahelyi kóroki tényezőre. Mindezek hiányában a munkáltatók nem tudták meghatározni és biztosítani a munkavállalók számára szükséges műszaki megelőző intézkedéseket (pl. elszívó berendezések üzemeltetése) és az egyéni védőeszközöket (pl. légzésvédő félálarc, vegyszerálló védőkesztyű, hallásvédő eszköz stb.) a foglalkozási megbetegedések megelőzése érdekében.

A folyamatos ellenőrzések ellenére még mindig gyakori szabálytalanság, hogy az eredetileg élelmiszer tárolására szolgáló göngyölegben ismeretlen, címkézetlen vegyi anyagokat (pl. kenőolaj, hígító, ragasztó stb.) tárolnak, így a felhasználni kívánt vegyi anyag veszélyei és a szükséges megelőző intézkedések ismerete hiányában a szabálytalan felhasználás a dolgozó egészségkárosodását, sőt mérgezését okozhatja.

A zárt téri munkahelyeken több cég tartotta be a hőséggel kapcsolatos munkavédelmi szabályokat a korábbi évekhez képest, az ellenőrzött munkaadók a nagy melegben nagyobb gondot fordítottak a dolgozók védőitallal (hideg ivóvíz) való ellátására és a megfelelő hőmérsékletű pihenőhely biztosítására, azonban ezeken a helyeken sem történtek meg minden esetben a szükséges munkaszervezési intézkedések (pihenőidők közbeiktatásával).

Faipar, bútorgyártás:

A faipar ellenőrzése során a leggyakrabban a gépek biztonsági berendezéseivel kapcsolatos hiányosságok, üzembe helyezés elmaradása miatt kellett intézkedni, de a felügyelők többször tapasztaltak villamosbiztonsági hiányosságokat is.

A gépek használatával kapcsolatban többször is előfordult, hogy a védőburkolatokat a karbantartási tevékenységek során leszerelték, majd azt követően nem helyezték vissza. Egyes munkáltatóknál a védőberendezések esetén a reteszelést iktatták ki, vagy a vészleállítás lehetőségét nem biztosították.

Az üzembe helyezés elmaradásával kapcsolatban nem számolt be minden régió, de volt olyan tevékenységét kezdő munkáltató, ahol egyetlen gép esetén sem végezték el azt.

A faiparban keletkező porok biztonságos és hatékony elszívása csak a legújabb és legmodernebb gépekkel felszerelt üzemekben valósult meg. Az ellenőrzött fafeldolgozó kisüzemet működtető munkáltatókra általában jellemző, hogy nem számoltak az egészséget károsító kóroki tényezőkkel, pl. a kockázatértékelésnél figyelmen kívül hagyták a keletkező rákkeltő keményfaporok (tölgyfa -és bükkfa porok) expozíciójának lehetőségét, elmulasztották az egészségkárosodás kockázatának megítéléséhez szükséges munkahigiénés mérésekről történő gondoskodást, nem vettek tudomást a gépek által okozott zajterhelésről, mindezzel súlyosan veszélyeztették a munkavállalóik egészségét.

Élelmiszeripar:

Az élelmiszeripar területén a munkaeszközök biztonsági berendezései miatt kellett intézkedni. A legtöbb ilyen jellegű veszélyeztetést a sütőipar területén tapasztalták, ahol például a dagasztó- és keverőgépek reteszkapcsolóinak hibája, vagy a kiflisodróknál az összeforgó hengerpárok védőburkolat hiánya okozta a veszélyeztetést. Volt azonban olyan régió ahol, pékségek, valamint szakiskola tanműhelyek (pék műhely) ellenőrzése során csak kisebb, főleg dokumentációs hiányosságok kerültek megállapításra.

A húsfeldogozó helyeken az elcsúszás veszélye, valamint az éles, hegyes munkaeszközök miatti veszélyeztetésről számoltak több területen is a felügyelők.

Két sütőipari üzem, azonban pozitív példaként szolgálhat:

- Egy több telephellyel működő pékség telephelyeire vonatkozó, egyedi kockázatértékelésekkel rendelkezett. Valamennyi üzletvezető tisztában volt ezek tartalmával.
- Egy másik sütőüzem részleges átépítésével sokat tett a munkakörnyezet jobbításáért.

Az ellenőrzött élelmiszergyártási tevékenységet végző munkáltatókra is jellemző, hogy nem teljes körű kockázatértékelést készítettek. A hűtőkamrák dolgozói a kézi tehermozgatás során erős lehűlésnek, a kamrákból történő ki-be járás következtében hőmérséklet-ingadozásnak vannak kitéve, ennek ellenére több munkáltató nem értékelte a hideg munkakörnyezetben végzett munka és a tartósan, álló testhelyzetben végzett csomagolási tevékenység kockázatait.

Gumiipar, műanyag termékek gyártása, vegyipar:

A feldolgozó ágazat ezen területeinek ellenőrzéséről készült beszámolók munkabiztonsági szempontból nem mutatnak egységes képet. Sem a gumiipari tevékenység, sem a műanyag termékek gyártása, sem a vegyipari tevékenységek kapcsán nem tapasztaltak olyan veszélyeztetést, ami több régióra is jellemző lenne. Jellemző hiányosságról nem számoltak be. Néhány helyen azonban az alábbiakat tapasztalták:

- egy nagysúlyú fröccsöntő szerszámok emelésére használt láncos függeszték nem megfelelő állapotáról,
- két másik munkáltató esetén pedig munkaeszközök biztonsági berendezéseivel kapcsolatos hiányosság miatt kellett intézkedni.

Összességében elmondható, hogy a mindhárom területen a munkabiztonsági helyzet megfelelő.

Az ellenőrzési tapasztalatok szerint nem került sort a kockázatértékelés és kockázatkezelés eredményeinek, javaslatainak oktatás keretében történő ismertetésére, e nélkül a munkavállalótól nem várható el, hogy a megelőzés érdekében megfelelő magatartást tanúsítson, és a veszélyeket felismerje, elhárítsa.

Az ellenőrzött munkahelyeken gyakran előfordult, hogy a munkáltatók nem rendelkeztek teljes körűen a felhasznált veszélyes anyagok/keverékek biztonsági adatlapjaival, illetve a biztonsági adatlapoknak megfelelő nyilvántartást sem vezettek. E szabálytalanságok következtében a munkavállalók többnyire nem voltak tisztában a biztonsági adatlap hiányában felhasznált vegyi anyag veszélyességével, egészségkárosító kockázataival, a felhasználás szabályaival és a szükséges védőintézkedésekkel, továbbá a célirányos munkavédelmi oktatás, műszaki-/egyéni védelem, orvosi megelőzés is gyakran hiányzott.

Gépipar:

A gépipar 2010. évi ellenőrzéseinek tapasztalatai alapján a műszaki fejlődés szempontjából kettőség tapasztalható az ágazatban. A felügyelők több alkalommal számoltak be korszerű és elavult technológia alkalmazásáról is, ami kihatással van a munkabiztonsági helyzetre. A nagy üzemek esetén általában csak kisebb hiányosságokat tapasztaltak, a munkáltatók a munkabiztonsági szabályokat betartották. A kisebb, régi üzemeknél a régi gépekkel folytatott a tevékenység esetén gondot jelentett azok biztonságos állapotban való üzemeltetése. Ezeknél a kis vállalkozásoknál általában csak a szükséges javításokat végezték el, korszerűsítésre nem volt lehetőségük.

A jellemző hiányosságként leggyakrabban a munkaeszközök biztonsági berendezéseivel kapcsolatos hiányosságokról (például: váratlan újraindulás elleni védelem hiánya, a reteszelt védőburkolatok kiiktatása, védőburkolat hiánya) számoltak be a felügyelők, de többször tapasztaltak hiányosságot a hegesztő berendezések üzemeltetésére/használatára (például: időszakos biztonsági felülvizsgálat elmaradása, nem megfelelő tárolás) vonatkozóan is.

Azokon az ellenőrzött munkahelyeken, ahol a munkavállalók vegyi expozícióból származó kockázatnak (ideértve a porexpozíciót is) ténylegesen, vagy vélhetően ki vannak téve (pl. hegesztés), a munkáltatók a kockázatértékelés során a külön jogszabályok által megadott szempontokat nem vették teljes körűen figyelembe (vagy nem volt megállapítható). E mulasztás következtében ezek a munkaadók többnyire megsértették a megelőzés helyes gyakorlatát is, pl. nem biztosították az exponált dolgozók részére a megfelelő védelmet nyújtó légzésvédő eszközt, vagy a biológiai monitorozás elvégzéséről nem gondoskodtak. Mindezen hiányosságok következtében nem lehetett kizárni, hogy a

munkavállalókat a jogszabály által tiltott, határérték feletti expozícióban foglalkoztatják, ami maradandó egészségkárosodáshoz vezethet.

A munkáltatók általában gondoskodtak a zajmérések elvégzéséről a munkahely létesítésekor, azonban arra már nem fordítottak figyelmet, hogy új munkaeszköz (pl. gép, berendezés) beszerzése, vagy technológia váltás esetén a mérést ismételten elvégeztessék, így ezek a munkaadók műszeres vizsgálatokkal nem tudták igazolni az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörnyezet meglétét.

Az ellenőrzött gépipari munkahelyeken gyakran használnak magas zajkibocsátású kézi-, illetve asztali köszörűgépet. Ezen eszközök használata során a hallás- és szemvédő egyéni védőeszközök viselését a munkavállalók gyakran mellőzték, a szakaszos és rövid munkavégzésre hivatkozva. Hasonló volt a helyzet a légzésvédő eszközök viselése tekintetében is.

d) Kereskedelem és vendéglátás

A kereskedelem és vendéglátás területén 5081 munkáltató ellenőrzése következtében összesen 4802 db hiányosság megszüntetését előíró határozatot, valamint 2669 db azonnali intézkedést foganatosító határozat hoztak a felügyelők. 46 esetben összesen 12 450 000 Ft munkavédelmi bírságot, illetve 78 esetben összesen 2 880 000 Ft szabálysértési bírságot szabtak ki, valamint 333 esetben éltek a helyszíni bírság kiszabásának lehetőségével, összesen 4 062 000 Ft összegben.

A kereskedelem és vendéglátás területén 2010-ben a szabálytalan raktározásról, anyagtárolásról, az egyéni védőeszköz biztosításának elmulasztásáról, valamint az érintésvédelmi felülvizsgálatok elmaradásáról számoltak be legtöbbször a felügyelők a munkabiztonság területén.

Multinacionális és kisebb kereskedelmi egységeknél is gondot jelentett az árukészlet szabálytalan tárolása. A felügyelők többször tapasztalták, hogy az árukat a folyosókon, közlekedési útvonalakon, vészkijáratok és villamos kapcsolószekrény előtt tárolták, ezzel akadályozva a biztonságos munkavégzést. Sérült vagy rögzítetlen raktárpolcokat azonban csak néhány munkáltatónál találtak. Egy régióból beszámoltak a megbontott egységrakományok magasban történő tárolásával kapcsolatos jellemző hiányosságról is:

- a kereskedelmi egységek raktározási technológiái kivétel nélkül tartalmazták, hogy magasban pántolással, vagy fóliázással kell rögzíteni az egységrakatokat, de a munkavállalók leterheltségre hivatkozva ezt nem tartották be.

Főleg a kis vendéglátó-, és kereskedelmi egységekben az érintésvédelmi felülvizsgálatok elmaradása és ezzel kapcsolatosan szükséges javítások végrehajtásának időbeni elmaradása, hiánya miatt kellett intézkedni.

A villamos biztonság területén több helyen is előfordult, hogy a falból kilazult kapcsolókat, dugaszoló aljzatokat találtak az ellenőrzések során, valamint a lámpatestekről hiányoztak a

védőburák, vagy a villamos vezetékek, hosszabbítók villamos kapcsolók esetén tapasztaltak hiányosságokat.

Az egyéni védőeszközöket több munkáltató nem biztosította munkavállalói számára, (például a fagyasztott áruk feltöltését végzőknek a bélelt, hideg ellen védelmet nyújtó védőkesztyűt, vagy az anyagmozgatást, árufeltöltést végzőknek a védőcipőt.

A kereskedelemben és a vendéglátás munkahelyein az egyik legjelentősebb kockázati tényező a kézi tehermozgatás, ennek ellenére az ellenőrzött munkáltatók csak a legritkább esetben tértek ki a kockázatértékelésükben a mozgásszervek fokozott terhelésével járó kézi tehermozgatás kockázataira. A munkavédelmi oktatási tematika általában csak a nagyobb élelmiszer-kereskedelmi egységekben (pl. hipermarketek) tartalmazta a helyes teheremelés szabályait, illetve a hát- és deréktáji sérülések megelőzésének lehetőségeit.

A felhasznált veszélyes anyagok és keverékek – amelyeket jellemzően a takarításhoz, mosogatáshoz használnak – biztonsági adatlapjai általában rendelkezésre álltak, de visszatérő hiányosság volt, hogy a fő tevékenységhez nem kapcsolódó műveleteknél, amelyek során veszélyes anyagot használnak fel, elmaradt a munkavédelmi oktatás a vegyi anyagok felhasználásának szabályaira vonatkozóan.

A nagy nyári rendezvényeken (pl. Sziget Fesztivál, Forma 1) jellemzően a melegkonyhával rendelkező (mobil) vendéglátó egységek ellenőrzésére került sor, kirívó szabálytalanságokat nem tapasztaltak a munkavédelmi felügyelők. Az ellenőrzési tapasztalatok az előző évekhez képest kedvezőbbek voltak, a munkáltatókat már nem érte váratlanul a hatósági ellenőrzés. A munkáltatók már készültek a hatóságok fogadására, a legtöbb dokumentumot előre összekészítették, és a helyszínen tartották, illetve készséges, együttműködő hozzáállás volt tapasztalható.

e) Egészségügyi, szociális ellátás

Az egészségügyi, szociális ellátás területén 274 munkáltató ellenőrzése kapcsán összesen 319 db hiányosság megszüntetését előíró határozatot, valamint 121 db azonnali intézkedést foganatosító határozat hoztak a felügyelők.

Az eljáró munkavédelmi felügyelők 2010-ben munkavédelmi bírságot nem, azonban szabálysértési bírságot 3 esetben, összesen 80 000 Ft összegben szabtak ki. 5 esetben éltek a helyszíni bírság kiszabásának lehetőségével, összesen 57 000 Ft összegben.

Az egészségügyi és szociális ellátás területén 2010-ben végzett ellenőrzésekről szóló beszámolók alapján nem határozható meg egységes kép a munkabiztonsági helyzetről.

A kórházak rossz anyagi körülményeik miatt, nem vagy csak kis mértékben tudnak állagmegóvásra, karbantartásra költségeket fordítani, ennek ellenére is azonban van olyan régió, ahol a munkabiztonság területén csak kisebb hiányosságok fordultak elő, illetve egy másik régióban a gép- és eszközparkról vezetett dokumentációkban elvétve találtak hiányosságot. Volt olyan terület ahonnan azonban nagyobb hiányosságokról is beszámoltak, például: az üzemeltetéssel kapcsolatos biztonságtechnikai hiányosságok, egyéni védőeszközök biztosításának hiánya, érintésvédelmi hiányosság,

Az ellenőrzött munkáltatók kockázatértékelési dokumentumai több esetben hiányosak voltak, nem vették számításba a biológiai és a kémiai kóroki tényezők expozíciójából eredő kockázatokat. A munkavédelmi dokumentációk többsége adminisztratív jellegű volt, nem tükrözte az egészségügyi, szociális ellátás során végzett tevékenységek valós veszélyeit, melynek következtében az egyéni védőeszközök biztosítása nem épült a tevékenységből, illetve a munkakörnyezetből származó kockázatokra. Mindezen hiányosságok következtében a munkavállalók számára nem voltak teljes körűen biztosítva a tevékenységnek, illetve az expozíciónak megfelelő védelmet nyújtó egyéni védőeszközök.

Az ellenőrzött egészségügyi intézmények épületei javarészt régiek, felújításra várók. A belső átalakítások, a helyiségek funkcióinak megváltoztatását követően a mesterséges szellőztető rendszerek működésének felülvizsgálatát – pl.: röntgen előhívó helyiségek, laboratóriumok elszívó-berendezései esetében – gyakran elmulasztották. A szellőztető rendszerek folyamatos, hatékony működése nem minden munkahelyen valósult meg, illetve a munkáltatók műszeres mérésekkel nem tudták igazolni az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörnyezet meglétét.

f) Bányászat

A munkavédelmi felügyelők a bányászat területén 71 munkáltató munkaegészségügyi ellenőrzését folytatták le, amelynek eredményeként összesen 39 db hiányosság megszüntetését előíró határozatot, valamint 12 db azonnali intézkedést foganatosító határozat hoztak.

A felügyelőségek 1 esetben 250 0000 Ft munkavédelmi bírságot, illetve 4 esetben 280 000 Ft szabálysértési bírságot szabtak ki. Az eljáró munkavédelmi felügyelők 5 esetben éltek a helyszíni bírság kiszabásának lehetőségével, összesen 53 000 Ft összegben.

Az ellenőrzött bányászati munkahelyeken a munkaegészségügyi helyzet viszonylag jónak mondható, a munkáltatók többnyire jelentősebb hiányosságok nélkül végezték a tevékenységüket. A kockázatértékelési dokumentációk szinte mindenütt teljes körűek voltak, a munkáltatók a bányászati tevékenységből eredő kockázatokat feltárták és intézkedési tervet is készítettek a kockázatok csökkentésére vonatkozóan. Jóllehet más ágazatokhoz képest kisebb arányban, de a bányászati munkahelyen is előfordult, hogy a kockázatértékelések formálisak voltak, egészségvédelmi határértékekkel szabályozott expozíciós lehetőségek (pl. zaj-, rezgés-, porexpozíció stb.) fordultak elő, de a munkáltatók nem, vagy nem a jogszabályi előírásoknak megfelelően gondoskodtak a műszeres munkahigiénés vizsgálatok elvégzéséről.

Az ellenőrzések során kisebb szabálytalanságok is feltárásra kerültek (pl. az egyéni védőeszköz juttatását szabályozó dokumentum elkészítésébe nem vonták be a foglalkozás-egészségügyi szolgálatot), melyek az utóellenőrzések időpontjáig felszámolásra kerültek. Az ellenőrzött munkáltatók a bányászati munkahelyeken nagyobb figyelmet fordítanak az egyéni védőeszközök biztosítására, illetve azok használatának megkövetelésére, más ágazatokhoz képest. A munkáltatók és a munkavállalók tisztában vannak a munkabalesetek, a foglalkozási megbetegedések (pl. zajártalom, kéz-kar rezgés okozta megbetegedések, kémiai kóroki tényezők által okozott bőrbetegségek stb.) és a fokozott expozíció kialakulásának veszélyével, a dolgozók tudatosak az egészségüket és biztonságukat veszélyeztető kockázatok tekintetében.

Súlyos munkavédelmi jogsértések

A 2010. évben is a súlyos jogsértéseket a kiemelt ágazatok közül elsősorban az építőiparban folytatott ellenőrzések során tapasztaltunk, de a feldolgozóipari tevékenységet végző munkáltatók ellenőrzése kapcsán is előfordult a munkavállalók egészségének és/vagy testi épségének súlyos veszélyeztetése.

Az építőipar területén a le- és beesés elleni védelmet a magasban végzett munkák esetén a munkáltatók több esetben nem biztosított. Ha biztosítottak egyéni védelmet, akkor a kikötési pontokat nem határozták meg, vagy a védőeszközök használatát nem követelték meg.

A feldolgozó- és gépipar területén alkalmazott gépek esetén gyakran fordult elő, hogy a forgó-mozgó géprészek érinthetőek voltak, mivel a védőburkolatokat eltávolították, vagy karbantartás után nem helyezték vissza.

Az ellenőrzött munkáltatók jelentős része nem tisztázta megfelelően az alkalmazott technológiából, illetve tevékenységből származó expozíciós körülményeket. A 10 fő alatti vállalkozások munkavállalói különösen veszélyeztetettek, hiszen jobbára nem rendelkeznek a munkáltatók megfelelő munkavédelmi ismeretekkel, képzettséggel, illetve szolgáltatóval, akik közreműködnek az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek kialakításában, az egészségkárosodások, munkabalesetek megelőzésében.

A munkavállalók védőeszközzel történő ellátása gyakran nem volt megfelelő, amely növelte a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések kialakulásának kockázatát.

Az ellenőrzött karbantartó munkahelyeken gyakran használnak kézi-, illetve asztali köszörűgépet. Ezen eszközök használata során a hallás- és szemvédő egyéni védőeszközök viselését a munkavállalók gyakran mellőzték, a szakaszos és rövid munkavégzésre hivatkozva. Hasonló volt a helyzet a légzésvédő eszközök viselése tekintetében is. A hegesztőpajzsok és a védőszemüvegek több esetben sérültek voltak, de cseréjükre új eszköz általában rendelkezésre állt. Az építőipar területén a védősisak kivételével további egyéni

védőeszközöket (például védőcipő, védőkesztyű) a munkáltatók nagy többsége nem biztosított.

Az ellenőrzött munkáltatók között előfordult, hogy a rákkeltő hatású komponenseket is tartalmazó veszélyes keverékre (készítményre) vonatkozóan nem készítettek kockázatbecslést, az egészségkárosodás kockázatának megítéléséhez szükséges munkahigiénés méréseket (pl. a veszélyes anyagok, zajterhelés tekintetében) nem végezték el. A kémiai kockázatbecslés elmaradása, vagy hiányos dokumentálása következtében több munkáltató nem gondoskodott a szerves oldószerekkel tevékenységet végző munkavállalók esetében az időszakos munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálat keretében szükséges biológiai monitorozásról, mindezen hiányosságok következtében nem lehetett kizárni, hogy a munkavállalókat a jogszabály által tiltott, határérték feletti expozícióban foglalkoztatják, ami maradandó egészségkárosodáshoz vezethet.

Utóellenőrzések

Az azonnali intézkedések meghozatalát és kihirdetését követően, valamint a hiányosságok megszüntetésére előíró határozatokat a munkáltatók többsége komolyan vette és az abban foglaltakat végrehajtotta, több esetben írásos visszajelzést is küldtek a munkáltatók a teljesítésről. Általános tapasztalat, hogy a munkáltatók nagyobb része jogkövető magatartást tanúsít, az ellenőrzések során feltárt hiányosságok megszüntetésére törekednek a nem telepített munkahelyeken is. A kötelezések végrehajtásának elmulasztása a kisvállalkozásoknál gyakoribb.

Főmunkaidőn kívül végzett ellenőrzések

Az általános munkarendtől eltérő időben történő ellenőrzések végzésére általában súlyos munkabalesetek, közérdekű bejelentések, panaszok kivizsgálása kapcsán, valamint építőipari cégek vizsgálatával kapcsolatban került sor. Az OMMF munkavédelmi hatósága ellenőrzéseket végzett a nagy nyári rendezvényeken (pl. Sziget Fesztivál, Forma 1) és a kereskedelemben, munkaidőn kívül is.

A munkavédelmi ellenőrzések tapasztalatai szerint a főmunkaidőn kívüli időben a munkáltatók belső ellenőrzése kevésbé rendszeres, ezért ekkor a munkafegyelem és a munkavédelmi szabályok betartása kissé lazul a munkavállalók részéről, mely különösen igaz az egyéni védőeszköz használata terén.

Munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések/fokozott expozíciós esetek

Az OMMF által vezetett munkabaleseti nyilvántartás 2010. évi adatai alapján, 2010. február 1.1 2010. december 31. napjáig **17 658 munkabaleset** bekövetkezését jelentették a

1 A munkáltató a külön jogszabály alapján a kivizsgálás befejezésekor, de legkésőbb a tárgyhót követő hónap 8. napjáig köteles a munkabaleseti jegyzőkönyvet megküldeni a baleset helyszíne szerint illetékes munkavédelmi felügyelőségnek. A felügyelőségek a tárgyhót követő hónap végéig végzik el a munkabaleseti jegyzőkönyvek feldolgozását, így a baleseti feldolgozási időszak minden esetben egy hónappal eltér az OMMF által közreadott statisztikai adatszolgáltatástól, ezért a munkabaleseti adatokat a **2010. február 1.-december 31.** közötti időszakra adjuk meg.

munkáltatók. A bejelentett események közül súlyos kimenetelű (Mvt. 87. § 3.) 150 baleset volt, ebből 83 halálos, 33 súlyos csonkulásos.

2010. január 1-jétől 2010. december 31. napjáig a munkavédelmi hatóság összesen 454 bejelentett **foglalkozási megbetegedés gyanúját** és 156 **fokozott expozíciós esetet** vizsgált ki, majd ezt követően továbbította a bejelentést a vizsgálati dokumentációkkal együtt az Országos Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Intézet (OMFI) részére a bejelentés teljes körűségének és szakmai megalapozottságának elbírálása céljából.

2010. 01. 01. és 2010. 12.31. között bejelentett és kivizsgált foglalkozási megbetegedések (gyanú) és fokozott expozíciós esetek száma

	Nyugat-dunántúli Régió	Közép-dunántúli Régió	Dél-dunántúli Régió	Közép-mo.-i Régió	Észak-mo.-i Régió	Észak-alföldi Régió	Dél-alföldi Régió	Összesen
Foglalkozási megbetegedések száma (esetszám)	**19**	**23**	**214****	**73**	**37**	**72**	**16**	**454**
Fokozott expozíciós esetek száma	**35**	**7**	**18**	**58**	**33**	**4**	**1**	**156**

2.2 A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai

2010-ben a munkaügyi hatóság **25 056 munkáltató**t ellenőrzött. A vizsgálatok a **munkáltatók 57 %-ánál találtak munkaügyi jogsértéseket**, amelyek az ellenőrzésbe vont **munkavállalók (246 463 fő) 50%-át érintették**. E jogsértési arányok kedvező változást mutatnak a tavalyi évhez képest, figyelemmel arra, hogy 2009-ben a jogsértési arány 65 %, ill. 63 % volt. Ezek a - jogkövetési magatartás javulását is mutató - eredmények többek közt a munkaügyi hatóság súlyos jogsértésekre fókuszáló és az alapvető munkavállalói jogok érvényre juttatását célzó tevékenységének, illetve a következetes ellenőrzések visszatartó erejének is köszönhetőek.

Az OMMF leginkább a súlyos jogsértések feltárására törekedett, elősegítve a vállalkozások **piaci esélyegyenlőségének biztosítás**át, az igazságosabb közteherviselést és a társadalmi-gazdasági biztonság növelését, a **munkavállalók garanciális jogainak védelm**ét. A munkaügyi hatóság kiemelt feladata volt a foglalkoztatók által elkövetett **súlyos jogsértések visszaszorítása**, az **ellenőrzések visszatartó erejének növelése**, a **foglalkoztatás**

** Az egykori bányászok szilikózis gyanúja okán tett bejelentések jelentik a kiugróan magas összes esetszám előfordulását.

biztonságának nagyobb mértékű **elősegítése**. Mindemellett megfigyelhető a munkáltatók körében **a foglalkoztatási kultúra javulása** és a jogszabályi rendelkezések alaposabb ismerete.

Csökkenő mértékű, de még mindig kiemelkedő szabálytalanság a **feketefoglalkoztatás**: az összes munkaügyi jogsértéssel érintett létszám **27 %-át** teszi ki a munkaszerződés és bejelentés nélküli munkavégzés (**29 869 fő**t érintően). Az idei évben feketefoglalkoztatással érintettek munkavállalók aránya 6 százalékponttal kevesebb a tavalyi év hasonló időszakához képest. Ugyanakkor a 2009. évhez képest 2010-ben kissé **átrendeződött a feketefoglalkoztatás ágazati megoszlása**.

Idén a **feketemunkások 26 %**-a esett az **építőipari** vállalkozásokra**,** összhangban azzal, hogy az ellenőrzések legnagyobb része, közel **24 %-**a az építőiparban volt. Ez 2009. évhez mérve kis mértékű csökkenésnek felel meg, feltehetően a gazdasági válság hatásaként is értékelhető.

Az építőipari vállalkozások foglalkoztatási gyakorlatához képest romlott **a feldolgozóipar**i munkáltatók „bejelentési kedve”. 2009-ben a feketefoglalkoztatás 4%-a erre az ágazatra esett, míg **az idén** ez az arány **6 %**. **Az ellenőrzési arány** a 2009. évhez képest csekély mértékben nőtt.

A **nyomozás, biztonsági tevékenység**et ellátó munkáltatók ellenőrzési aránya a tavalyihoz képest emelkedett (**11 %**), összefüggésben azzal a ténnyel, hogy a jogkövető foglalkoztatási gyakorlat - a tavalyi évhez hasonlóan - e munkáltatói körben mutatta a legkedvezőtlenebb képet. Ez az ágazat foglalkoztatta a vizsgálat időszakban a **feketemunkások közel harmadát (30%)**, ezzel a munkaszerződés és bejelentés nélküli munkavégzés itt ölti a legnagyobb méreteket (megelőzve az építőipart).

Az előző ágazat munkáltatóival ellentétben **a kereskedelmi vállalkozások esetében kedvező változás tapasztalható** a bejelentés nélküli munkavállalók száma tekintetében. A tavalyi évben ez az ágazat termelte ki a harmadik legtöbb feketemunkást (**10 %**), míg az idén ez az arány **5 %**, holott majdnem minden negyedik vizsgálatot (**23 %**) a kereskedelmi ágazatban folytattuk le.

A **vendéglátás**ban a korábbi időszakhoz hasonló arányú maradt a bejelentés nélküli foglalkoztatás (**6 %**), amely annak figyelembe vételével, hogy az ellenőrzések **18 %**-a ebben az ágazatban volt, viszonylag kedvező aránynak mondható.

A feketegazdaság, illetve ezen belül a feketefoglalkoztatás felszámolása kapcsán szembetűnő, hogy az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló új törvény jelentősen növelte a szabályszerű foglalkoztatás körét. A **munkaügyi hatóság** a foglalkoztatás kifehérítésének támogatása és a közigazgatás szolgáltató jellegének erősítése céljából - társhatóságok bevonásával – folyamatosan **tájékoztatja a foglalkoztatókat az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló jogszabály gyakorlati alkalmazásáról** (nyomtatott és elektronikus kiadványok kidolgozása, Nyílt napok szervezése, stb.).

2010. augusztusában az OMMF valamennyi régiójában, azon belül is valamennyi megyei irodában sikeresen lezajlott az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvényhez kapcsolódó Nyílt Nap rendezvénysorozat. Az előadásokon - a munkaügyi hatóság meghívásának eleget téve - **az adóhatóság, az állami foglalkoztatási szolgálat (munkaügyi központok) és a szakmai kamarák képviselői is részt vettek**, hogy **a kis-és középvállalkozások felvilágosítást kaphassanak** az új szabályokról, azok alkalmazásáról, értelmezéséről. Ezáltal

tisztázhatóak voltak a téves jogértelmezések, illetve a résztvevők **tájékoztatást kaptak** arról is, hogy hová fordulhatnak esetleges további, a törvény helyes alkalmazására vonatkozó kérdéseikkel. A megjelentek **kedvezően fogadták az OMMF új stratégiáját,** mely nagy **hangsúlyt fektet a munkaerőpiac szereplőinek** minél szélesebb körű **tájékoztatására** is.

A feketemunkával kapcsolatban szembetűnő változás, hogy - a korábbi évekhez képest - jelentősen visszaesett a **munkavállalási engedély nélkül foglalkoztatott munkavállalók** aránya. A visszaesésnek főleg az az oka, hogy 2009. január 1-től már nem kell munkavállalási engedély a (korábban szabálytalan foglalkoztatással leginkább érintett) román állampolgárságú munkavállalók magyarországi munkavégzéséhez.

A **munkaidővel, pihenőidővel** összefüggő szabálytalanságok száma nem változott számottevően, a **rendkívüli munkavégzéssel** összefüggő szabályszegések azonban az idei évben a tavalyihoz képest jelentős csökkenést mutatnak (2009: 5 141 fő; 2010: 3 758 fő). Fenti szabálytalanságok közel felét a gépiparban, illetve feldolgozóiparban dolgozó munkavállalók sérelmére követték el. A tavalyi évhez képest enyhén csökkent a **szabadság**gal kapcsolatos jogsértésekkel érintett munkavállalók köre (2009: 11 748 fő; 2010: 10 839 fő).

A munkaidő és pihenőidő szabályainak megszegését is - elsősorban a fenti iparágakban - gyakorta próbálják a munkáltatók a **munkaidő-nyilvántartás hiányáva**l, vagy adatainak **valótlan rögzítésével leplezni** (**19 562 fő**t érintően).

A kötelező legkisebb munkabér szabályainak nyílt megsértése változatlanul ritka (az összes szabálytalansággal érintett munkavállaló **2 %**-a), de az írásba foglalt, visszaellenőrizhető tartalmú **bérelszámolás biztosításával kapcsolatos** hiányosságok, valamint **a határidőben történő bérkifizetéssel összefüggésben** megállapított jogsértések mértéke elérte az összes szabálytalansággal érintett foglalkoztatott **12 %**-át. E szabálytalanság közel 2/3-át még mindig a feldolgozóipari és gépipari munkavállalók sérelmére követték el az idei évben.

A 2010. évben feltárt jogsértéseket elkövető **14 302 munkáltató** közül **11 075 vállalkozással szemben** alkalmazott az OMMF **munkaügyi bírság**ot, összesen **3 232 901 000 Ft összegben.** A munkaügyi bírsághatározatok kiugró aránya egyértelműen a 2009. évi törvénymódosítással magyarázható, amely - a döntéshozó mérlegelési jogkörét leszűkítve - **kötelező bírságalkalmazást** ír elő a legsúlyosabb szabálytalanságok jogkövetkezményeként.

Az ellenőrzések összesített tapasztalatai

a) Építőipar

2010-ben a munkaügyi ellenőrzések közel negyede ebben az ágazatban volt (6 018 db). A jogsértő munkáltatók által elkövetett szabálytalanságok (elsősorban bejelentés nélküli foglalkoztatás) súlya – többségében - még mindig munkaügyi bírság kiszabását indokolja (a 4 420 db - ágazatot érintő - intézkedésből 3 189 db / 920 010 000 Ft munkaügyi bírság).

Az építőipar tekintetében az előző negyedévekhez képest némi fellendülés figyelhető meg. A változékony időjárás ellenére egyre több építkezés indul meg, ezek többnyire

nagyberuházások. Ettől függetlenül **érezhető a gazdasági válság hatása**, melyből kifolyólag a korábban (szabálytalanul) foglalkoztatott munkaerő egy része felszabadult, így a feketén foglalkoztatott munkavállalók egy része ténylegesen „eltűnt". Tendenciaként állapítható meg, hogy egy bizonyos mérethatárig, amíg az alvállalkozói lánc egyértelműen nyomon követhető, a feketemunka csak elvétve fordul elő. A fővállalkozók jellemzően azokat a gazdasági társaságokat részesítik előnyben, amelyek rendezett munkaügyi kapcsolatokkal rendelkeznek, valamint az elvállalt feladatra megfelelő létszámmal és szakértelemmel rendelkeznek. Az építőipari ágazatban tevékenykedő nagyobb cégek – megfelelő apparátus birtokában – különös gondot fordítanak a szabályos foglalkoztatás fenntartására. A szaktudást, felszereltséget (nagy értékű gépeket) nem igénylő egyszerű segédmunkákat általában alvállalkozóik végzik, a szabálytalan foglalkoztatás jellemzően utóbbi csoportnál fordul elő.

Az egy lakást, házat érintő ingatlanépítések esetén **jellemző a szívességi munkára való hivatkozás** is, amikor a munkavállalók a nyilvánvaló feketemunka leplezését oly módon oldják meg, hogy nem nyilatkoznak ellenértékről.

Az első negyedévben – az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény 2010. április 1-jei hatálybalépéséig - az **alkalmi munkavállalói könyv**vel történő munkavégzés volt a legelterjedtebb foglalkoztatási forma. A szabálytalanság legjellemzőbb formája volt a dátumbejegyzéssel kapcsolatos „trükközés", ill. „a kiskönyv véletlenül az autóban maradt, a főnök anyagért ment és jön mindjárt" hivatkozás, stb.

Az építőipari ágazatban a munkáltatók **az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény** (a továbbiakban: Efo) 2010. augusztus 1-jétől történő hatályba lépését követően ezen foglalkoztatási forma helyett sokszor inkább részmunkaidőben, általában heti 20 órában történő foglalkoztatásra jelentik be a munkavállalóikat, mely sok esetben teljes munkaidőben történő munkavégzést leplez, azonban ezt az esetek nagy részében a munkaügyi hatóság nehezen tudja bizonyítani.

Az ellenőrzési tapasztalatok szerint a munkáltatók változatlanul többször próbálkoznak azzal a megoldással, hogy **nem a munkavállalók által megjelölt gazdasági társaság formájában, hanem magánszemélyként kívánják „vállalni" a szabálytalanságot**. A „magánszemély" ügyfeleket a felügyelők a munkaügyi dokumentumok összevetésével (vállalkozói szerződések, munkaidő-nyilvántartás, építési napló, stb.) szűrik ki.

Évek óta változatlanul **gyakori hivatkozási alapként jelenik meg a jogsértés nem szándékos elkövetése**. Sok esetben hivatkozik arra a munkáltató, hogy a jogszabályokat ismerik, de azt a gyakorlatban túl bonyolult végrehajtani, így ezt meg sem kísérelték, vagy próbálkoztak ugyan, de nem jártak sikerrel. Ez a hivatkozás például az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény hatályba léptetése után és azzal összefüggésben mindennapossá vált.

A társhatósági jelenlét továbbra is indokolt ebben az ágazatban, különösen a rendőrség segítsége elengedhetetlen az ellenőrzési területek biztosítása céljából. A **társhatóságokkal való együttműködés**re kiemelt hangsúlyt fektetett idén is a munkaügyi hatóság, az ellenőrzések során a legtöbb alkalommal a rendvédelmi szervek munkatársai működtek közre.

Az építőiparban az adatok a valós eredményeket, ill. arányokat azért nem tükrözik teljes egészében, mert a feketefoglalkoztatással legjobban „fertőzött" ágazatokban a munkaviszony

megállapítása **esetén más szabálytalanságra** (például a kollektív szerződésben előírt bér hiánya) **nincs lehetőség intézkedni**.

b) Mezőgazdaság

A mezőgazdasági ágazatra az idei évben az ellenőrzések 4%-a esett (959 db); összesen 661 intézkedést hoztak a felügyelőségek, ebből 392 munkáltatóval szemben kellett a munkaügyi bírság eszközével élni, 198 235 000 Ft összegben.

A mezőgazdaságban az idei év első negyedében szintén a szabálytalan **alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatás volt a feketemunka legjellemzőbb formája**. A mezőgazdasági ágazatban az Eftv., majd az Efo. hatályba lépése óta a foglalkoztatás leginkább egyszerűsített foglalkoztatás keretében történik.

> Például: A munkaügyi felügyelők ellenőrzést tartottak Ravazd település külterületén a meggyesben. Az ellenőrzés alá vont bt. által foglalkoztatott munkavállalók munkaköre gyümölcsszedő volt. A munkavégzési helyen lefolytatott munkaügyi ellenőrzés és a felügyelőség hivatali helyiségben lefolytatott bizonyítási eljárás során a gyümölcsszedéssel megbízott bt. (munkáltató) képviselője és a tanúként meghallgatott munkavállalók egybehangzó jegyzőkönyvbe tett nyilatkozata, az egyszerűsített foglakoztatásról szóló törvény szerinti jelenléti ívek, ill. munkaszerződések alapján megállapítást és bizonyítást nyert, hogy a munkáltató 476 munkavállalót (ebből 468 fő román állampolgárságú) egyszerűsített foglalkoztatás keretében az Eftv. szerinti jelenléti ívvel, ill. munkaszerződéssel, azonban az Adó-és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatalhoz történt bejelentés nélkül, 6 fő (ebből 6 fő román állampolgárságú) 14 éves ill. 15. életévét még nem betöltött személyt jogellenes gyermekmunka keretében foglalkoztatott. A román állampolgárságú munkavállalókat, ill. a jogellenes gyermekmunkát végző személyeket a munkáltató képviselője szállította a munkavégzés helyére. A munkáltatóval szemben szabálytalanság megszüntetésére kötelező, valamint munkaügyi bírságot kiszabó határozat került kiadmányozásra.

E mellett kiemelkedő még **a munkaidő nyilvántartásával kapcsolatos jogsértések** száma. Mindkét jogsértéstípus kötelező bírságkiszabást vonz, ezzel magyarázható, hogy az intézkedések többsége a legszigorúbb jogkövetkezmény alkalmazását tette szükségessé.

c) Kereskedelem és vendéglátás

A kiemelt akcióellenőrzések miatt is a vizsgálatok 40 %-a esett erre a két ágazatra. Az összesen 8 690 intézkedés 48 %-a (4 182 db) volt munkaügyi bírság összesen 610 613 000 Ft összegben.

A bejelentés nélküli foglalkoztatás ezekben az ágazatokban is az első negyedévben a **szabálytalan alkalmi munkavállalói könyvvel történő munkavégzés** formájában öltött testet: nem volt a munkavégzés helyszínén, vagy nem volt az adott napra vonatkozóan a dátum beírva. A súlyos jogsértések közül jellemző szabálytalanságként jelent meg a munkaidő-nyilvántartás hiánya vagy hiányos vezetése. A tapasztalatok alapján elmondható e két ágazatról, hogy a munkáltatók alkalmaznak egy minimális számú bejelentett munkavállalót, majd a további munkaerőigényüket „alkalmi munkavállalói könyves dolgozóval", egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott vagy „csak éppen beugrottam" kisegítőkkel igyekeznek pótolni.

> Például: A felügyelők egy zalaszentgróti egyéni vállalkozó által üzemeltetett kereskedelmi egységben (bolt) tartottak munkaügyi ellenőrzést, ahol 1 munkavállaló eladó munkakörben végzett munkát. A munkaügyi ellenőrzés során megállapítást nyert, hogy a munkáltató a 2004. május 01-től írásba foglalt munkaszerződéssel, de EMMA és OEP bejelentés nélkül bolti eladó munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyának kezdetét az ellenőrzés megkezdését követően, 2010. augusztus 12-én jelentette be az Adó-és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatalhoz. A munkáltató könyvelője arra hivatkozott az elmaradt bejelentéssel kapcsolatban, hogy az OEP-től azt a tájékoztatást kapta, hogy azt nem kell megtenni nyugdíjas munkavállaló esetében. A munkáltató az ellenőrzést követően legalizálta a jogviszonyt, a munkavállalót visszamenőleg - a tényleges munkaviszony kezdettel - bejelentette.

A kereskedelem és a vendéglátás területén továbbra is jelenségként figyelhető meg a jelentős mértékű **túlmunka elrendelése**, valamint **a munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó rendelkezések megsértése**. A munkaidő-nyilvántartások sokszor ezek leplezésére szolgálnak, így azok tartalmából megfelelő következtetéseket az ellenőrzések során nem lehet levonni.

d) Feldolgozóipar

A munkaügyi felügyelők ebben az ágazatban tartották az ellenőrzések kb. 6 %-át (1591 db). Az ágazatra jellemző jogsértő munkaügyi gyakorlatot tükrözi az összesen 1535 intézkedés, amelyből 681 munkaügyi bírság (255 835 000 Ft). A munkaügyi ellenőrzés szempontjából iparági sajátosságnak mondható, hogy a feltárt szabálytalanságok az esetek számottevő részében nagyobb munkavállalói csoportot érintenek.

A feldolgozóipar ellenőrzése során az eljáró felügyelők alapvetően a feketemunkára, a **jogosulatlan munkaerő-kölcsönzés**re vonatkozó szabályok megsértésére, valamint a túlmunkára vonatkozó szabálytalanságok feltárására koncentrálnak.

A bejelentés nélküli foglalkoztatás változatlanul nem jellemző, ezzel szemben a **munkaidővel, pihenőidővel és ezek nyilvántartásával kapcsolatos jogsértéseket** jelentős arányban követik el a feldolgozóiparban tevékenykedő vállalkozásoknál dolgozó munkavállalók hátrányára. Az ágazatra ugyancsak jellemzőek még a **munkabér kifizetésével és a szabadság kiadásával összefüggő szabályszegések**.

Például: Az eljáró munkaügyi felügyelők ellenőrzést tartottak egy szombathelyi autóalkatrész gyártást végző kft. üzemében. Megállapítást nyert, hogy munkáltató foglalkoztatásában álló 80 munkavállalóból 40 munkavállalót érintően nem tartotta be a rendkívüli munkavégzés éves megengedett legmagasabb mértékére vonatkozó jogszabályi előírásokat. A munkavállalóknak éves szinten 204-282 óra rendkívüli munkavégzést rendelt el a foglalkoztató. Kollektív szerződés nem volt hatályban, így maximálisan évi 200 óra rendkívüli munkavégzést lehetett volna elrendelni. A munkaügyi ellenőrzés során anyagi hátrány okozása nem volt megállapítható, mivel a munkáltató maradéktalanul kifizette a munkavállalóknak a rendkívüli munka ellenértékét.

e) Nyomozási és biztonsági tevékenység

Az ellenőrzések 11 %-a érintette ezt az ágazatot (2 714 db) 2 480 db intézkedéssel, az összes munkaügyi bírság 11 %-át ebben az ágazatban szabta ki a munkaügyi hatóság 703 018 000 forint összegben.

A telephelyenkénti többszöri ellenőrzések alapján megállapítható, hogy **a bejelentés nélküli foglalkoztatás** mellett e munkáltatói kör sokszor **más munkaügyi szabályt sem tart be**. A helyszíni ellenőrzéskor munkaidő-nyilvántartást, szolgálati naplót sem tudnak a vállalkozások bemutatni. Ezáltal a munkaidőre, rendkívüli munkavégzésre, a szabadság kiadására vagy a pótlékfizetési kötelezettségre (stb.) vonatkozó munkaügyi szabályok betartásának vizsgálata jelentős nehézségekbe ütközik. A **nem jogszabálykövető munkáltatók sok esetben a hatóság munkáját akadályozzák**, a munkaügyi eljáráshoz az ellenőrzési helyszíneken nem tanúsítanak együttműködő magatartást: a kért dokumentumokat nem mutatják be, az idézéseken nem jelennek meg, az eljárást befejezését késleltetik.

A munkáltatók, munkavállalók a **rendőrség**től inkább tartanak, ezért általában a fennálló utólagos adatszolgáltatási kötelezettségének eleget tesznek. Tekintettel arra, hogy a rendőrség a Ket. szabályait használja, a szokásos jó kapcsolaton felül a belföldi jogsegély viszonylag egyszerű szabályait is lehet alkalmazni a nyilvántartásokhoz való hozzáférés során, mely a munkaügyi hatóság munkáját nagyban könnyíti.

Az ágazatra **jellemző** foglalkoztatási gyakorlat alapján rendszeresen találkoznak a munkaügyi felügyelők **alvállalkozói láncolatok** sorával. A munkaügyi ellenőrzést sokszor teljesen ellehetetleníti, hogy az alvállalkozó cégeket helyből már „bukásra” alapítják, ezek a munkáltatók bizonyos bírságösszeg felhalmozása után eltűnnek vagy megszűnnek. Több alkalommal előfordult már, hogy az eljárás lefolytatása során egy másik személynek (jellemzően külföldi állampolgárnak) a **gazdasági társaságot eladják** – kibújva ezzel az eljárás során megállapított szabálytalanságok elkövetése következményeként kiszabott bírság megfizetése alól. A „problémás” ügyek többsége elhúzódik, mert a foglalkoztatás kapcsán megnevezett munkáltatók – az alvállalkozói lánc alján - gyakorlatilag elérhetetlenek, a postai

küldeményeket a hatóság „nem kereste”, „ismeretlen helyre költözött”, „címzett ismeretlen” jelzéssel kapja vissza.

> Például: A munkaügyi felügyelők összehangolt helyszíni ellenőrzéssorozatot tartottak egy – időközben (az eljárás során) felszámolás alá került - vagyonvédelmi Bt. különböző pécsi őrzési munkaterületein. Az ellenőrzések során megállapították, hogy a munkáltató 30 munkavállalót bejelentés nélkül – közülük 27 főt munkaszerződés nélkül - foglalkoztatott. A szabálytalanságok elkövetésének tényét a munkavállalókkal felvett jegyzőkönyvek, a helyszínen készített fényképfelvételek, és az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivataltól érkezett adatszolgáltatás bizonyítja. A jogsértés tényét közlő hatósági megkereséssel kapcsolatban a kijelölt felszámolóbiztos nem nyilatkozott. A munkáltatót a munkaügyi hatóság három éven belül azonos jogsértés elkövetése miatt már számtalan munkaügyi bírság megfizetésére kötelezte.

Utóellenőrzés

Utóellenőrzés keretében elsősorban a munkajogviszony fennállását megállapító és bejelentésre kötelező határozatok teljesítését vizsgálta a munkaügyi hatóság. Ha a munkáltató a határozati kötelezést nem teljesítette, az esetek többségében ez eljárási bírság kiszabásával jár. A bejelentések többsége ugyan továbbra is csak egy napos, de egyre gyakoribbak a hosszabb időszakra történő bejelentések is, illetve az is, hogy a munkáltató a **„feketefoglalkoztatással” érintett összes munkavállalóját bejelenti az illetékes adóhatósághoz**.

Problémát jelenthet az is az utóellenőrzés során, hogy annak időpontjában a munkáltató már felszámolási, törlési eljárás alatt áll. A **„fantomizálódó” cégek** esetében a munkaügyi hatóság jelzéssel él rendőrség, illetve ügyészség irányába.

Az utóellenőrzések során többször tapasztalható, hogy a munkáltató adószámát az APEH felfüggesztette vagy a **társaság felszámolás alatt van**, a felszámoló a cég irataival nem rendelkezik, azt a korábbi tulajdonos nem bocsátotta a felszámoló rendelkezésére, aki az érintett – határozatunk alapján bejelentési kötelezettség alá eső – munkavállaló bejelentéshez szükséges adatait nem ismeri. A bejelentést nem tudja teljesíteni, a határozatban foglaltakat nem tudja végrehajtani.

Az utóellenőrzések során a jogerőre emelkedett, feketefoglalkoztatás tárgyában kiadmányozott döntések alapján 33 157 fő munkavállaló jogviszonyának rendezése volt vizsgálható, mely létszámból 30 786 fő (93 %) utóellenőrzésére került sor.

A jogerőre emelkedett, feketefoglalkoztatás tárgyban kiadmányozott határozatok alapján 7 334 munkáltató volt vizsgálható utóellenőrzéssel, mely létszámból 6 811 munkáltató utóellenőrzése (93%) teljesült.

Rendkívüli munkavégzés, szabadság ellenőrzése

A munkaügyi ellenőrzések során sok esetben nehézséget okoz a rendkívüli munkavégzés és az ellentételezés hiányának bizonyítása, mivel a munkavállalók sem segítik a munkaügyi felügyelők munkáját, nem tesznek feltáró jegyzőkönyvi nyilatkozatot. Sokszor érezhető, hogy a munkavállalók állásukat féltve nem merik elmondani az őket érintő – csupán együttműködésükkel feltárható - munkaügyi szabálytalanságokat **a munkáltató megtorlásától félve**.

A munkáltatók a szabadság kiadásával összefüggésben általában vezetnek valamilyen formában nyilvántartást, hosszabb időszak vizsgálata esetén - a tényfeltáró nyilatkozatokon kívül - a munkaidő-nyilvántartás összevetésével bizonyítható a **szabadság tárgyévi kiadásának elmulasztása**, jellemzően azonban csak pár napot érintően.

A leggyakoribb szabálytalanság a jogszabályban előírt időpontig ki nem adott szabadsággal kapcsolatos, de az ellenőrzések tapasztalatai szerint volt példa a pénzben megváltott szabadságra, és arra is, hogy a munkavállalók egyáltalán nem rendelkezhettek a szabadságukkal, hanem kénytelenek voltak a munkáltató által meghatározott időpontokban a szabadságot kivenni.

Társhatósági ellenőrzések

A társhatóságok közreműködésével 2010-ben 3 957 munkaügyi ellenőrzés zajlott, ez az összes vizsgálat 13 %-a. A társhatósági ellenőrzések több mint felénél működtek közre a rendészeti szervek. A bejelentés nélküli foglalkoztatás visszaszorításában kiemelt szerepet játszó hatóságokkal (APEH, VPOP), valamint a fogyasztóvédelmi hatósággal és az ÁNTSZ közreműködésével 904 vizsgálatot folytatott az OMMF a vizsgált időszakban.

A munkaügyi hatóság a rendőrség segítségét olyan munkáltatók, valamint jellemzően az építőipar vonatkozásában olyan munkavégzési helyszínek ellenőrzésénél kéri, ahol a munkáltató korábban **meghiúsította az ellenőrzést**, vagy **jelentős mértékben akadályozta** azt.

> Például: A munkaügyi felügyelők helyszíni ellenőrzést tartottak Pomáz területén, ahol egy kft. munkavállalói építőipari munkát végeztek. A helyi rendőrség társhatósági felkérésre történt az ellenőrzés, amelynek során a helyszínen 7 munkavállalót találtak a felügyelők munkavégzés közben. Közülük 2 magyar és 5 román állampolgárságú, utóbbiak munkavégzése nem volt engedélyköteles. Az eljárás során megállapítást nyert, hogy a munkáltató munkaszerződés és Adó-és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatalhoz történő bejelentés nélkül foglalkoztatta a munkavállalókat. A munkáltatóval szemben munkajogviszony fennállását megállapító, szabálytalanság megszüntetésére kötelező, valamint munkaügyi bírságot kiszabó határozat került kiadmányozásra.

Főmunkaidőn kívül végzett ellenőrzések

A főmunkaidőn kívüli ellenőrzések csak indokolt esetben kerülnek elrendelésre, jellemzően a **vendéglátás, sütőipar**, valamint a **személy-és vagyonőrök ellenőrzése** mellett a **mezőgazdaság** (különösen az idénymunka) és **az építőipar** (kisebb építkezések, határidős projektek) vizsgálata hozhat eredményt a rendkívüli munkavégzés keretében lefolytatott ellenőrzések kapcsán. A főmunkaidőn kívüli ellenőrzések szigorúan előre tervezéshez kötöttek, vagy a rendes munkaidőben lefolytatott ellenőrzések folytatásait képezik, vagy közérdekű, illetve panaszbejelentések nyomán kerülnek lefolytatásra.

A korábbi évek tapasztalatai alapján a munkaügyi hatóság az idei év első felében is több ellenőrzést tartott főmunkaidőn kívül, melyek **többségében eredménnyel** is **jártak**, ugyanis a munkáltatók körében egyre inkább elterjedt az a felfogás, hogy mivel a hatóságok munkaidőn kívül nem kifejezetten „aktívak”, ezért lehetőség van ezekben az időszakokban szabálytalan foglalkoztatási gyakorlat folytatására. A munkaügyi felügyelők ebben az időszakban végzett ellenőrzéseik során a legtöbb esetben „feketefoglalkoztatással” találkoztak.

A munkáltatók sok esetben **nehezítik a munkaügyi ellenőrzések lefolytatását** a telephelyek bekerítésével és a felügyelők beengedésének megtagadásával, illetve akadályozásával („a főnök azt mondta, hogy amíg ő engedélyt nem ad erre, addig ide nem jöhet be senki”).

A munkavállalók kiszolgáltatottságának csökkentése és érdekeik védelme szempontjából is fontos, hogy a munkaügyi felügyelők hivatali főmunkaidőn kívül is megjelenjenek a kiemelt építkezéseken, nagyobb munkaterületeken. Az elrendelés során a súlyos szabálytalansággal érintett területekre, az építőipari, mezőgazdasági, vendéglátó-ipari ágazatra koncentrált a hatóság. Bizonyos munkavállalói csoportok, pl. a vagyonőrök foglalkoztatása is eredményesebben vizsgálható a reggeli és esti műszakváltáskor. A munkaügyi felügyelők rendkívüli munkavégzésének elrendelésére gyakran **panasz vagy közérdekű bejelentés** kivizsgálása miatt volt szükség.

Például: A felügyelők helyszíni ellenőrzést tartottak egy (mobil konténerekben) autópálya-matricák értékesítését végző vállalkozás vonatkozásában Ártándon, az ellenőrzés megkezdésekor 2 fő végzett munkát. Miután a felügyelők igazolták magukat, a munkavállalók kiszaladtak a bódékból, majd azt állították, hogy nem dolgoztak a helyszínen, csak „őrizték” az elárusító-helyeket, egyébként a helyszínen személyes ügyeiket intézték. A felügyelők megkeresték az Állami Autópálya Kezelő Zrt-t, ahol azt a felvilágosítást kapták, hogy a matricák értékesítését alvállalkozó végzi, illetve a számítógépes rendszer nem tünteti fel az eladó személyét vagy kódját a bizonylaton, ezért az adatok a hatsági eljárás során bizonyítékként nem használhatóak fel. A felügyelők a helyszínen a későbbiekben több ellenőrzést tartottak, amelynek során hang- és fényképfelvételeket is készítettek, így végül a munkavállalók elismerték a munkavégzés tényét.

3. MUNKAVÉDELMI TANÁCSADÓ SZOLGÁLAT

2010. évben az OMMF Munkavédelmi Tanácsadó Szolgálata (Szolgálat) a munkavédelmi törvényi előírásoknak megfelelően tovább működtette a közcélú állami munkavédelmi információs rendszert, ezen belül a kizárólag telefonon elérhető ingyenes tájékoztató szolgáltatást (zöldszám), illetve a regionális munkavédelmi felügyelőségek munkavédelmi felügyelő tanácsadóin keresztül széles teret nyitott a személyes tanácsadás igénybe vételi lehetőségének is.

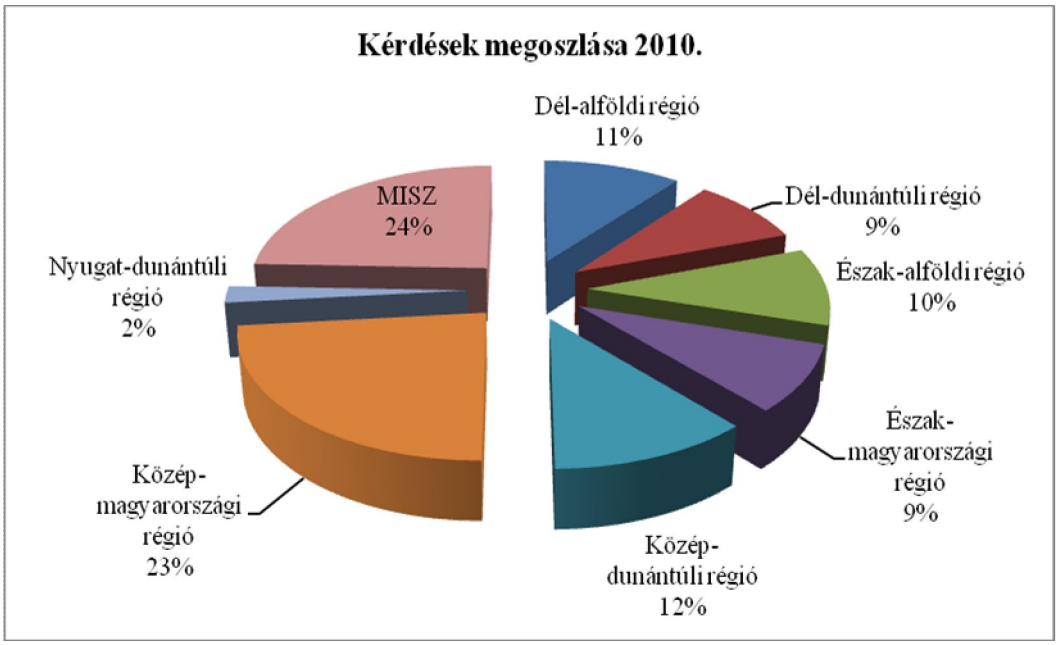
A Szolgálat továbbra is elsősorban a munkahelyi biztonság és munkahelyi egészség témakörében nyújtott segítséget a munkáltatók, munkavédelmi szakemberek, az érdekképviseletek és a dolgozók számára.

A Szolgálathoz 2010-ben összesen mintegy 40224 kérdést intéztek az érdeklődők. Ebből a telefonos szolgálathoz 9825 kérdés érkezett, míg a régiókban tanácsadási tevékenységet ellátó munkatársak 30399 esetben válaszoltak az érdeklődők kérdéseire. */1. sz. táblázat/*

Munkavédelmi Tanácsadó Szolgálat 2010.	Kérdések száma [db]
Munkavédelmi felügyelő tanácsadók	30399
MISZ/Szakmai osztály	9825
Összesen	**40224**

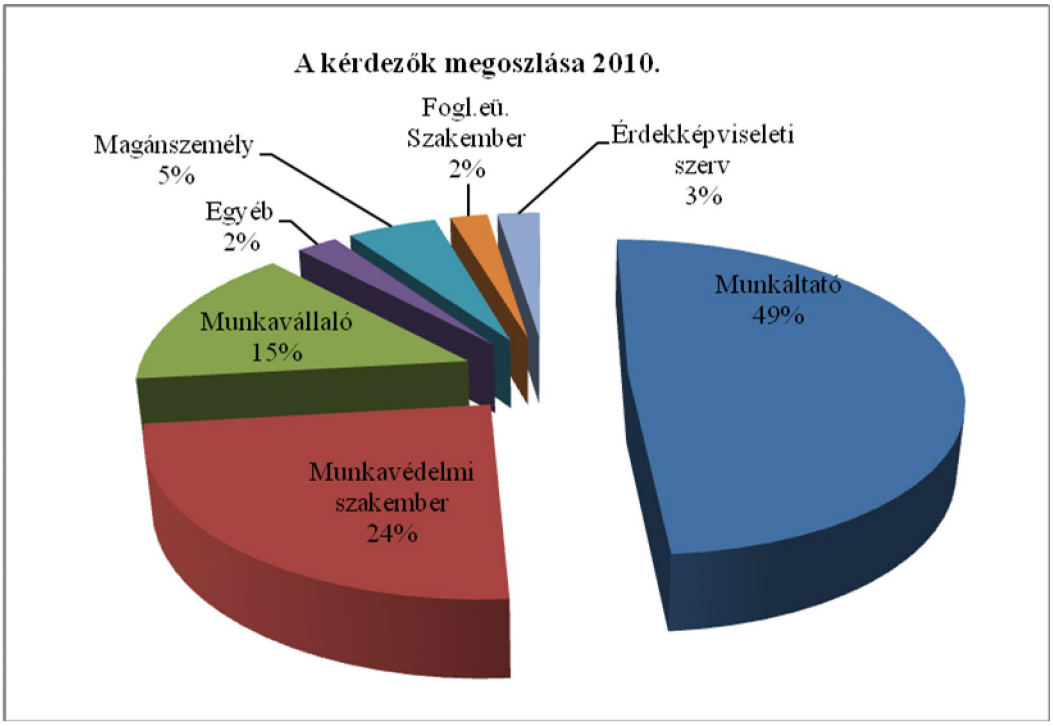
1. sz. táblázat

A régiókban tevékenykedő munkavédelmi felügyelő tanácsadókhoz érkező információs igény százalékos megoszlását tekintve a Közép-magyarországi régióban fordult elő a legtöbb megkeresés, (23%) - a Nyugat-dunántúli régió kivételével - a régiókban közel azonos volt az érdeklődés (9-12 %). */1. sz. diagram/*



1. sz diagram

Az tanácsot kérők megoszlásáról a 2. számú diagram ad információt.



2. sz. diagram

Legnagyobb arányban a munkáltatók (49%) igényelték az információnyújtást, de a munkavédelmi szakemberek (24 %) is nagy számban fordultak szakmai kérdéseikkel munkatársainkhoz. Az érdeklődők harmadik jelentős csoportját a munkavállalók (15%) alkották. Kisebb érdeklődés mutatkozott a foglalkozás-egészségügyi szakemberek (2%), illetve az érdekképviseleti szervek (3%) részéről.

A Munkavédelmi Tanácsadó Szolgálat tevékenységét - az igénybevétel módja szerint - a 2. számú táblázat szemlélteti.

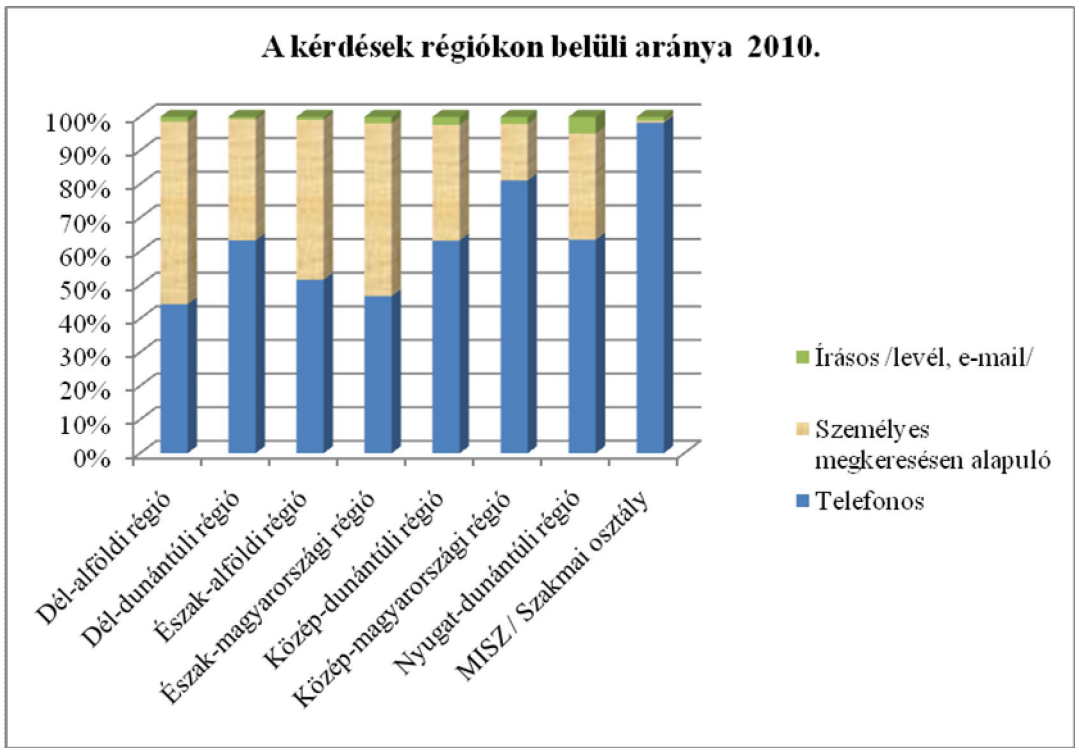
A kérdések száma tanácsadási módok szerint 2010. [db]			
Régiók	Telefonos	Személyes megkeresésen alapuló	Írásos /levél, e-mail/
Dél-alföldi régió	1915	2347	63
Dél-dunántúli régió	2252	1282	26
Észak-alföldi régió	2098	1935	35
Észak-magyarországi régió	1627	1793	66
Közép-dunántúli régió	2930	1597	110
Közép-magyarországi régió	7662	1591	199
Nyugat-dunántúli régió	553	275	43
MISZ / Szakmai osztály	9652	58	115
összesen	28689	10878	657

2. sz. táblázat

A telefonos információnyújtás volt a legjellemzőbb, legnagyobb számú (28689 db). A telefonos megkeresés mellett, a személyes tanácsadás során megválaszolt problémák száma is jelentős (10878 db).

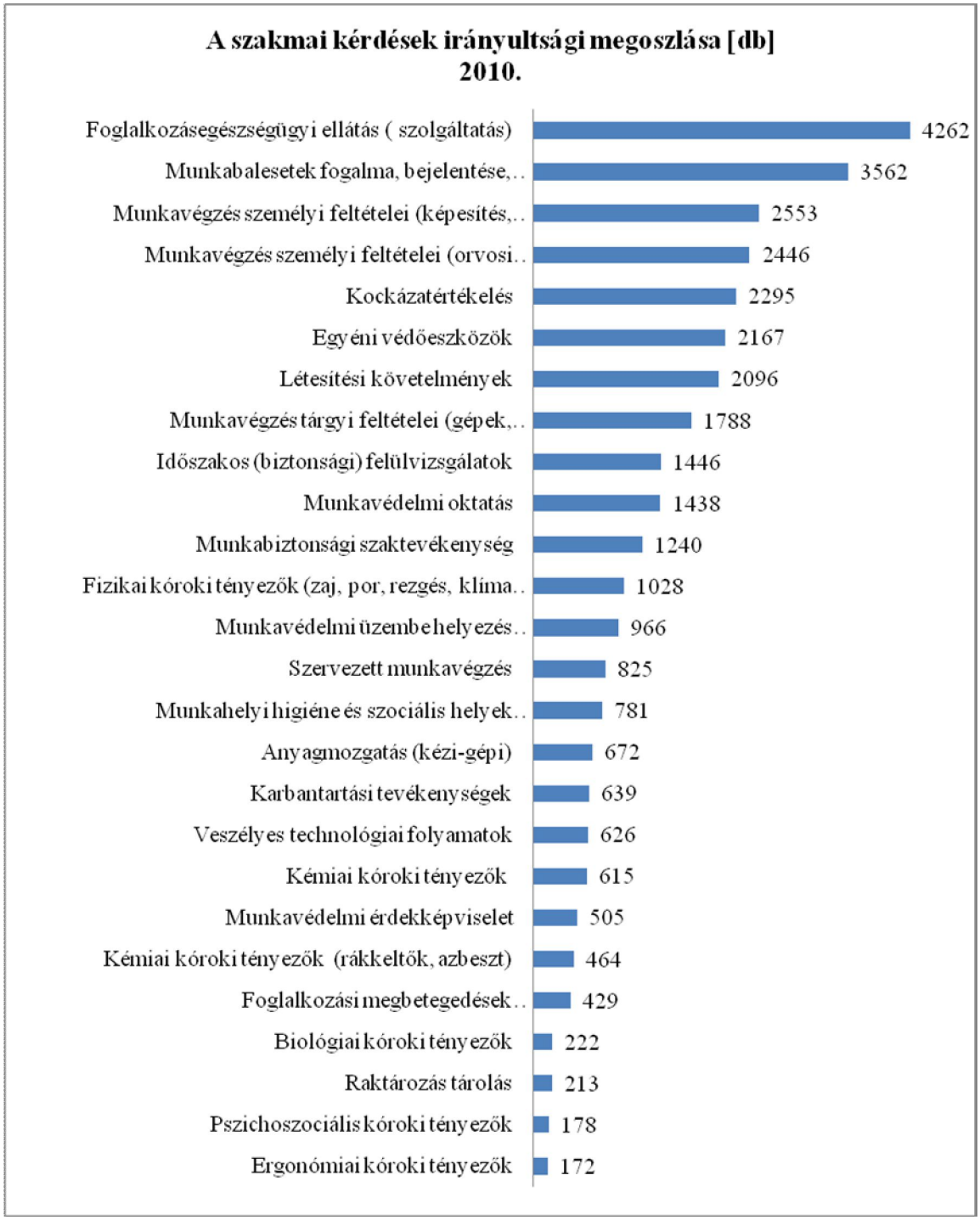
A MISZ/Szakmai osztály munkatársai részt vettek a SECUREX 2010. munkavédelmi kiállításon és az OMMF pavilonjában személyesen álltak rendelkezésre az érdeklődőknek. Ezért került az alaprendszerben nem alkalmazott személyes tanácsadásokra (58 db) sor.

A régiókon belül az egyes tanácsadási módok arányát a 3. számú diagram mutatja.



3. sz. diagram

2010-ben továbbra is kiemelt szerepet kapott a személyes tanácsadás, amely mindenképpen a leghatékonyabb a munkavédelmi szemléletformálásban. Az ügyfélszolgálati, illetve a helyszíni személyes tanácsadások során a legtöbb kérdést a Dél-alföldi régió (2347 db), majd őket követve az Észak-alföldi régió (1935 db) munkavédelmi felügyelő tanácsadó munkatársaihoz intézték, közel azonos volt érdeklődés az Észak-magyarországi (1793 db), a Közép-dunántúli (1597) illetve a Közép-magyarországi (1591 db) régióban. A legkisebb érdeklődés a Nyugat-dunántúli régióban mutatkozott (275 db).



4. sz. diagram

A tanácsadások során felmerült szakmai kérdések irányultság szerinti megoszlása a 4. számú diagramon kerültek feltüntetésre.

2010-ben is a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásokkal, a munkáltatói bejelentési kötelezettségekkel kapcsolatban merült fel a legtöbb kérdés.

A munkabalesetek fogalmának tisztázására, értelmezésére, a kivizsgálás, bejelentés menetére, is változatlanul nagyszámú volt az érdeklődés.

A biztonságos munkavégzés személyi feltételei, a képesítésekre vonatkozó előírások, a különböző gépkezelési jogosultságok, az orvosi alkalmassági vizsgálatok kérdése is sok érdeklődő témája volt.

Továbbra is jelentős mértékű az információs igény, úgy a munkavállalók, mint a munkáltatók részéről az egyéni védőeszköz biztosítás-juttatás, illetve a munkáltatók részéről a munkahelyek létesítésével kapcsolatos útmutatások, illetve a kockázatértékelés iránt.

A munkaegészségügy témakörében a különböző kóroki tényezők, a munkahelyi higiéné, a szociális helyiségek biztosítása, a foglalkozási megbetegedések értelmezése, bejelentése tárgyában kértek legtöbbször a tájékoztatást az érdeklődők.

Néhány példa a Munkavédelmi Tanácsadó Szolgálathoz érkezett érdekesebb szakmai kérdések közül, a teljesség igénye nélkül:

- A foglalkozási eredetű rákkeltő anyagok elleni védekezésről és az általuk okozott egészségkárosodások megelőzéséről szóló 26/2000. (IX.30.) EüM rendelet hatálya kiterjed-e a mutagén anyagra akkor is, ha az „csak” mutagén, de nem rákkeltő?
- Kinek a feladata elsősegélynyújtó hely kialakítása az olyan építési munkaterületen, ahol sok kis alvállalkozó dolgozik (az egyidejűleg ott dolgozó létszám több mint 50 fő), ki biztosítja a személyi és tárgyi feltételeket? Kötelezhető-e erre a generálkivitelező, ha szervezett munkavégzést sem végez, valamint a műszaki vezetés (és az építésvezetés) is alvállalkozásban van?
- Kell-e biztonsági és egészségvédelmi koordinátort foglalkoztatnia annak a természetes személynek, aki nem alkalmaz generálkivitelezőt, hanem a saját munkáján túl a szakipari munkákra vállalkozásokat kér fel? Kell-e beruházóként biztonsági és egészségvédelmi tervet készíttetnie, építési naplót vezetnie? Valóban felel-e a koordinációért, ha egyidejűleg több munkáltatónak lehetővé teszi a kivitelezést, de ő nyilván nem valósít meg szervezett munkavégzést?
- Elvárható-e a foglalkozás-egészségügyi orvostól, hogy a szerződéses kapcsolatban álló munkáltató - még a rendelési idő alatt is – teljesítse azt a jogot, hogy menjek ki a munkahelyre és munkavédelmi kérdésekben adjon tájékoztatást, tegyen javaslatokat?
- Elfogadhatatlan, hogy azt a néhány napig foglalkoztatott embert - akire se komoly munkát, se komoly értéket képviselő gépet, eszközt rábízni nem lehet - azért a néhány napért előzetes munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatra küldje a munkáltató és vegyen neki több tízezerbe kerülő védőfelszerelést (sisakot, bakancsot, kesztyűt,

munkaruhát).

- Megkérhetők-e a dolgozók, hogy készítsék el otthon maguknak a szükséges mennyiségű meleg teát és vigyék ki magukkal a hideg munkahelyre? Minden nap 100 Ft-ot fogok ezért fizetni nekik a munkabéren felül.
- Végzést kapott a cégem, hogy az Egészségbiztosítási Pénztár egy munkabaleset kapcsán visszatérítési eljárás keretében helyszíni szemlét fog tartani és vizsgálni kívánja a munkahelyet, a munkakörülményeket és a tárgyi eszközöket annak elbírálásában, hogy történt-e munkáltatói mulasztás. Vizsgálhatja a munkabalesetet?
- A hideg munkakörnyezetben végzett munka alatt biztosítani kell a dolgozóknak az óránkénti 10 perc pihenőidőt. Ez napi 8 órát számolva 80 perc. Mi írja elő azt, hogy ezt a pihenőidőt a munkaidő részének kell tekintenem?
- A műanyag termék gyártásához használt alapanyag biztonsági adatlapja szerint az anyag, a környezetre és az emberi szervezetre nem veszélyes. Az összetevők felsorolásánál viszont szerepel, pl. akril-nitril, sztirol, etil-benzol. Lehetséges, hogy rosszul fordították a biztonsági adatlapot, mi ilyenkor a teendő?
- A munkavállaló kilenc hónappal ezelőtt a munkahelyén munkavégzés közben a csúszós gátoldalban elcsúszott, fájlalta a derekát, de nem jelentette az eseményt felettesének. Két hónappal ezelőtt megműtötték gerincsérvvel, orvosi vélemény szerint a korábbi esésből származó traumás hatás következménye lehet a kialakult gerincsérv, melyet a dolgozó jelzett a munkáltató felé. Mi a teendője a munkáltatónak ez esetben?
- A jogszabályi előírásoknak megfelelően a munkavállalók közül kijelölésre került egy személy elsősegélynyújtó feladatok elvégzésére. El kell-e küldeni a Magyar Vöröskereszt által szervezett elsősegélynyújtó tanfolyamra, vagy elegendő a munkavállaló jogosítványához kapcsolódó elsősegélynyújtási ismerete?
- Az éjszakai vagyonvédelmi őrszolgálatot ellátó munkavállaló egyedül, a portán tartózkodva látja el a feladatát, a telephelyen rajta kívül más nem tartózkodik. A feladatok bővítésre kerülnek a telephely külső területeinek személyes ellenőrzésével. Sérül-e a Mvt. 51. § (2) bekezdésének előírása (Ahol veszély fenyeget egyedül munkát végezni nem szabad)?
- Az 51 50 0801 OKJ számú Masszőr (gyógy) szakképzettségű személy kijelölhető-e kiképzett elsősegélynyújtónak?
- Gépjármű márkakereskedőnél a vizes, dohos pincében tárolt gumiabroncsokat kell felhordanunk. A penész miatt a levegő allergizáló, egészségtelen. Mi a teendő?
- 400 főt foglalkoztató munkahelyen a munkavédelmi képviselő választás rendszeresen meghiúsul, mivel senki sem akarja a feladatot elvállalni. Meddig kell újra választást tartani?

0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0

4. AZ EGYSZERŰSÍTETT FOGLALKOZTATÁS ÚJ SZABÁLYAI

2010. augusztus 1-étől hatályos az új, egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Efo. tv.). Hatálybalépésével egyidejűleg hatályát vesztette az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2009. évi CLII. törvény (a továbbiakban: Eftv.).

Lapunk januári számában részletes áttekintést adunk az új jogszabály rendelkezéseiről, illetve azok munkaügyi eljárások során történő értelmezéséről.

A cikk végén az eddig összegyűjtött tapasztalatok alapján megpróbáljuk összefoglalni, melyek azok a rendelkezések, melyek a legtöbb félreértésre, illetve félreértelmezésre adnak okot a munkáltatók körében.

Az egyszerűsített foglalkoztatás formái

A törvény hatályba lépésétől egyszerűsített módon létesíthető munkaviszony (a továbbiakban: egyszerűsített foglalkoztatás) **idénymunkára** (ezen belül mezőgazdasági idénymunkára, illetve turisztikai idénymunkára), valamint **alkalmi munkára** (bármely ágazatban).

Az idénymunka közös szabályai

Megengedhető időtartam azonos felek között:

Ha a munkáltató és a munkavállaló a) csak idénymunkára (csak mezőgazdaságira, vagy csak turisztikaira, vagy mindkettőre) vagy b) valamely idénymunkára és alkalmi munkára is létesít egymással több esetben munkaviszonyt, akkor e munkaviszonyok együttes időtartama a **naptári évben a 120 napot** nem haladhatja meg.

A 120 napos abszolút korláton belül az alkalmi munka időtartama a 90 napot nem haladhatja meg. 2010-ben az e törvény hatálybalépéséig az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásban és egyszerűsített foglalkoztatásban eltöltött napok számát **az e törvény szerinti időtartamok számításánál nem kell figyelembe venni. Létszámkorlát** idénymunkánál **nincs**.

Mezőgazdasági idénymunka

Mezőgazdasági idénymunkának kell tekinteni

a) a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati ágazatba tartozó olyan munkavégzést, amely az **előállított áru** vagy a nyújtott **szolgáltatás természete miatt** - a munkaszervezés körülményeitől függetlenül - évszakhoz, az év adott valamely időszakához vagy **időpont**jához **kötődik**, vagy a megtermelt mezőgazdasági termékeknek a munkáltató saját gazdasága területén történő **anyagmozgatását**, **csomagolását**.

Ez a megfogalmazás azonos a 2010. augusztus 1. előtt hatályos törvény szerinti mezőgazdasági idénymunka meghatározásával, - részben - kiegészítve a növénytermesztési idénymunka fogalmával.

Turisztikai idénymunka [azonos a korábbi idegenforgalmi idénymunkával]

A kereskedelemről szóló törvényben meghatározott kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett idénymunka. [2005. évi CLXIV. törvény 2. §].

Kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenység az idegenvezetői tevékenység, a lovas szolgáltató tevékenység, a szálláshely-szolgáltatási tevékenység, a tartós szálláshasználati szolgáltatási tevékenység, valamint az utazásszervezői és utazásközvetítői tevékenység.

Idegenvezetői tevékenység: üzletszerű gazdasági tevékenység keretében a turisztikai szempontból jelentős értékeknek és egyéb látnivalóknak az azokat látogató személyek számára a helyszínen való részletes ismertetése és ehhez kapcsolódóan a látogatók számára nem ismert helyen való eligazodás érdekében általános tájékoztatás, illetve adott esetben segítség nyújtása;

Lovas szolgáltató tevékenység: üzletszerű gazdasági tevékenység keretében ló igénybevételével nyújtott, szabadidős, terápiás vagy oktatási célú szolgáltatás;

Szálláshely-szolgáltatás: üzletszerű gazdasági tevékenység keretében rendszerint nem huzamos jellegű, éjszakai ott-tartózkodást, pihenést is magában foglaló tartózkodás céljára szálláshely nyújtása

és az ezzel közvetlenül összefüggő szolgáltatások nyújtása;

Tartós szálláshasználati szolgáltatási tevékenység: üzletszerű gazdasági tevékenység keretében éjszakai ott-tartózkodást, pihenést is magában foglaló tartózkodás céljára szolgáló szállás rendszeres időközönként ismétlődő, meghatározott, nem huzamos időtartamra történő használata jogának (üdülési jog) biztosítása;

Utazásszervezői tevékenység: üzletszerű gazdasági tevékenység keretében személyszállítási, szállás- és egyéb turisztikai szolgáltatások (így különösen étkezés, idegenvezetés, szórakoztató, illetve kulturális program) közül legalább kettőnek az együttesét tartalmazó szolgáltatás (a továbbiakban: utazási szolgáltatás) összeállítása és nyújtása;

Utazásközvetítői tevékenység: üzletszerű gazdasági tevékenység keretében utazási szolgáltatás nyújtására az utazásszervező megbízása alapján, annak nevében szerződések kötése;

A szálláshely-szolgáltatások szempontjából ***szálláshelynek*** minősül a szálláshely szolgáltatás

folytatása céljából létesített vagy használt épület, önálló rendeltetési egységet képező épületrész vagy terület.

A fentiek figyelembevételével **nem tartozik** viszont a kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatások közé például:

- a turisztikai (idegenforgalmi) helyeken végzett kereskedelmi tevékenység, piaci árusítási tevékenység,

- vásári tevékenység (a vásár olyan épület, épületegyüttes vagy terület, ahol rendszerint többen folytatnak idényjellegű vagy meghatározott eseményekhez, naptári napokhoz kötődő eseti jellegű kiskereskedelmi tevékenységet);

- vendéglátás (kész- vagy helyben készített ételek, italok jellemzően helyben fogyasztás céljából történő forgalmazása, ideértve az azzal összefüggő szórakoztató és egyéb szolgáltató tevékenységet is).

Alkalmi munka

Az egyszerűsített foglalkoztatás e formája **mindegyik ágazatban** alkalmazható [Nem létesíthető egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény 1. §-ában, valamint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 1. § (1) bekezdésében meghatározott munkáltató által az alaptevékenységébe tartozó feladatai ellátására – Efo.tv. 3. § (4)]

Ugyanakkor alkalmi munka esetén időkorlát mellett az egy munkáltatónál alkalmi munka formájában foglalkoztatható munkavállalók létszámkorlátja is törvényi szabályozást kapott.

Megengedhető **időtartam azonos felek között**:

A munkáltató és a munkavállaló között

a) összesen legfeljebb **5 egymást követő naptári napig**, **és**

b) egy naptári hónapon belül legfeljebb **15 naptári napig**, **és**

c) egy naptári éven belül legfeljebb **90 naptári napig**

létesíthető határozott időre - alkalmi munkára - szóló munkaviszony.

Ha a munkáltató és a munkavállaló valamely idénymunkára és alkalmi munkára létesít egymással több ízben munkaviszonyt, akkor e munkaviszonyok együttes időtartama a **naptári évben a 120 napot** nem haladhatja meg.

A százhúsz napos abszolút, éves korlát nem léphető át, és ezen belül az alkalmi munka keretében való foglalkoztatás azonos felek között nem haladhatja meg **egy naptári éven belül a 90 naptári napot**.

2010-ben az e törvény hatálybalépéséig az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásban és egyszerűsített foglalkoztatásban **eltöltött napok számát az új Efo. tv. szerinti időtartamok számításánál nem kell figyelembe venni.**

Létszámkorlát

A törvény az – Mt. szerinti - munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók létszámához igazodó **napi létszámadatot határoz meg** azzal, hogy a napi alkalmi munkavállalói létszámkeretet a munkáltató a **tárgyév napjaira egyenlőtlenül beosztva is felhasználhatja**, az alkalmi munkára irányadó időkorlátok betartása mellett.

Az egyszerűsített munkaviszonyban egy naptári napon legfeljebb foglalkoztatott munkavállalók létszáma - a munkáltatónak az adott hónapot megelőző hat havi átlagos statisztikai létszámát alapul véve - nem haladhatja meg az Mt. hatálya alá tartozó főállású személyt nem foglalkoztató munkáltató esetén az egy főt, egy főtől öt főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a két főt, hattól húsz főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a négy főt, húsznál több munkavállaló foglalkoztatása esetén a munkavállalói létszám húsz százalékát.
A fent meghatározott napi alkalmi munkavállalói létszámkeretet a munkáltató a tárgyév napjaira egyenlőtlenül beosztva is felhasználhatja, ennek során azonban a tárgyévben fel nem használt létszámkeret a következő naptári évre nem vihető át.

Statisztikai létszám számítása

A napi létszámot a munkáltatónak **az adott hónapot megelőző 6 havi átlagos statisztikai létszámát alapul véve** kell megállapítania.

A törvény nem határozza meg, hogy az átlagos statisztikai létszámot hogyan kell meghatározni, ezért Hatóságunk a 3/2010. (IV.2.) KSH közleményt alapul véve az alábbi módszert tekinti irányadónak:

1. **Napi létszámnyilvántartáson alapuló számítás**

A naponkénti állományi létszámok összegét (a munkarend szerinti pihenőnapokra és ünnepnapokra az azt megelőző munkanap létszámát) el kell osztani a hónap napjainak számával. Az adott hónap naptári napjainak számával kell osztani abban az esetben is, ha a gazdasági szervezet csak a hónap egy részében működött.

A féléves átlagos állományi létszám a fent leírtak alapján kiszámított havi átlagos létszámadatok egyszerű számtani átlaga, vagyis a féléves átlagszámítás esetén 6-al kell elosztani a havi átlagos létszámadatok összegét.

Példa:

1. Napok, munkanapok, pihenőnapok, munkaszüneti napok meghatározása

Augusztusban 31 nap van, melyből 9 pihenőnap, és 1 munkaszüneti nap. A munkanapok

száma így 31-9-1= 21

2. Napi állományi létszám meghatározása

A 21 munkanapon külön-külön nyilván kell tartani a munkavállalói állomány létszámát.

A 9 pihenőnap és az 1 munkaszüneti nap esetén a pihenőnapot megelőző munkanap munkavállalói állományi létszámát kell nyilvántartani.

3. Havi állományi létszám meghatározása

Össze kell adni a 31 nap állományi létszámát.

Pl: ha 3 napon 4, míg a többi napon 5 fő volt az állományi létszám, akkor 4 fő×3 nap=12 fő + 5 fő×28 nap=140 fő, összesen 12 fő+140 fő=152 fő az augusztusi állományi létszám.

4. Havi átlagos állományi létszám meghatározása

A havi állományi létszámot kell osztani a napok számával, azaz 152 fő:31 nap=4,90 fő az augusztusi átlagos állományi létszám.

márciusban a klasszikus munkaviszonyban foglalkoztatottak létszáma: 8 fő

áprilisban a klasszikus munkaviszonyban foglalkoztatottak létszáma: 7.6 fő

májusban a klasszikus munkaviszonyban foglalkoztatottak létszáma: 9.7 fő

júniusban a klasszikus munkaviszonyban foglalkoztatottak létszáma: 5 fő

júliusban a klasszikus munkaviszonyban foglalkoztatottak létszáma: 5.3 fő

augusztusban a klasszikus munkaviszonyban foglalkoztatottak létszáma: 4,9 fő

Fenti számok összege: 8+7,6+9,7+5+5,3+4,9 = 40,5 fő

Féléves átlagos statisztikai létszám 40,5 fő/6 hó=6,75 fő

2. Havi létszámnyilvántartáson alapuló számítás

Az átlagos állományi létszámnak napi létszámnyilvántartáson alapuló számítása helyett a KSH a 20-nál kevesebb főt foglalkoztató ún. kisszervezetek esetében engedélyezheti pl. az átlagszámítás havi nyitó és záró létszámból való megállapítását is.

Amennyiben fenti szabályok szerint kiszámolt létszámadat a foglalkoztató által számolt létszámadat eltér, a foglalkoztatónak kell bizonyítani az általa alkalmazott számítás

helyességét. A KSH Útmutató szerint a statisztikai állományi létszámba nem kell figyelembe venni az alábbiakat:

– a szülési szabadságon lévők, a szülési szabadság első napjától,

– a különböző gyermekgondozási ellátásban részesülők a fizetés nélküli ilyen jogcímű szabadságuk első napjától (kivéve, ha a munkáltató az 1998. évi LXXXIV. törvény alapján a gyest igénybe vevőt foglalkoztatja),

– a keresőképtelenné vált munkavállalók egyhavi folyamatos betegség után,

– az egyhavi távollétet követően a fizetés nélküli szabadságon lévők, (pl. beteggondozás, építkezés, tanfolyam, iskolarendszerű képzés, tanulmányút miatt),

– az állásukból felfüggesztett személyek az első naptól,

– a felmondási idő alatt a munkavégzés alól felmentett munkavállalók, illetve bármely egyéb okból (például több hónapos rekreációs szabadság stb.) a munkavégzés alól mentesített munkavállalók a munkavégzés alól történő felmentés első napjától,

– az átmenetileg nem foglalkoztatott bedolgozók a foglalkoztatás szüneteltetésének időpontjától,

– munkaszerződés szerint havi átlagban 60 munkaóránál rövidebb munkaidőben foglalkoztatottak;

– az adott gazdasági szervezet (beleértve az egyéni vállalkozást) tevékenységében aktívan résztvevő személyek, akik részére munkájuk ellenértékeként munkadíj kifizetésre egyáltalán nem kerül sor, illetve a minimálbér munkaidő arányos hányadánál alacsonyabb összegű díjazás valósul meg.

– egyéni vállalkozás esetén a vállalkozás tulajdonosa, az egyéni vállalkozó;

– az egyéni és társas vállalkozások, szövetkezetek tevékenységében résztvevő nem fizetett segítő családtagok;

– menedzsment azon tagja, akinek munkajövedelme (II. fejezet „kereset” és „egyéb munkajövedelem”) a vállalkozásnál szerzett teljes jövedelmének 50%-ánál kevesebb, s jövedelmének magasabb hányada profitból származik;

- társas vállalkozás nem fizetett dolgozó tagja.

Létszám/időkorlát túllépése miatti jogkövetkezmény

Az Efo.tv. 8. § (4) bekezdése szerint: ha a munkáltató a (2) bekezdésben szereplő közteherrel

terhelt munkára az 1. § (2)-(4) bekezdésében és a 2. § 1-3. pontjaiban meghatározott **létszám-,**

illetve időkorlátok túllépésével létesít, illetve tart fenn e törvény szerinti munkaviszonyt, attól a naptól, hogy az előzőek szerinti feltételek nem teljesülnek, a munkáltató a munkavállalóira nem alkalmazhatja az (1)-(3) bekezdés rendelkezéseit (melyek a könnyített közteherfizetésről rendelkeznek). A munkáltató a 7. § (1) bekezdésében meghatározott jogszabályokat köteles továbbá alkalmazni az előzőek szerinti feltételek megsértése feltárásának időpontjától annyi ideig, ameddig az (1)-(3) bekezdéseket jogosulatlanul alkalmazta.

Az egyszerűsített foglalkoztatás létesítése

A munkaviszony bejelentése

Főszabály szerint az egyszerűsített foglalkoztatás céljából létrejött munkaviszony a felek megállapodása alapján, a munkáltató - Efo.tv. szerinti - **bejelentési kötelezettségének teljesítésével keletkezik**. Egyszerűsített foglalkoztatást a **munkavégzés megkezdése előtt kell bejelenteni** az illetékes elsőfokú állami adóhatóságnak az Efo. tv 11. § (1) bekezdése alapján.

A bejelentés teljesítésének módja és tartalma

A munkáltató választása szerint **a bejelentés teljesíthető** elektronikus úton, központi elektronikus szolgáltató rendszeren keresztül (a továbbiakban: ügyfélkapu), vagy telefonos ügyfélszolgálaton keresztül telefonon. Mindegyik bejelentési mód feltétele az előzetes regisztráció az ügyfélkapun. A központi ügyfélszolgálat a bejelentést az elektronikus közszolgáltatásról szóló törvény szabályai szerint rögzíti, és a bejelentőt a bejelentés eredményéről egyidejűleg tájékoztatja. Telefonon történő bejelentés esetén a bejelentő a telefonbeszélgetés lezárását követően – ha erre a bejelentő oldalán lehetőség van - rövid szöveges üzenetben is megkapja a bejelentés regisztrációs számát.

Bejelentendő adatok köre:

a) a munkáltató adószáma,

b) a munkavállaló adóazonosító jele és TAJ száma,

c) az egyszerűsített foglalkoztatás jellege,

d) a munkaviszony napjainak száma (a kezdő munkanap dátumának és az egybefüggő munkanapok számának meghatározásával)

[e) amennyiben a munkavállaló a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról és annak végrehajtásáról szóló uniós rendeletek, vagy a Magyar Köztársaság által kötött kétoldalú szociálpolitikai, szociális biztonsági egyezmény alapján másik tagállamban, illetőleg egyezményben részes másik államban biztosított és ezt a munkáltató előtt igazolta, az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésekor ezen körülményt az illetékes állami adóhatóságnak a munkáltató az egyszerűsített foglalkoztatás bejelentésével egyidejűleg bejelenteni köteles.]

Változás a bejelentett adatokban

A bejelentés esetleges visszavonására és módosítására különösen akkor van mód, ha a foglalkoztatás jellege megváltozik, illetve a munkavégzés meghiúsul.

a) bejelentést követő **2 órán belül**

- ha csak a bejelentés napjára alkalmazzák a munkavállalót

b) az adott nap **reggel 8 óráig**

- ha a tervezett munka hosszabb egy napnál vagy

- a munkavégzés a bejelentést követő napon kezdődik

A b) pont szerinti eset azt jelenti, hogy pl. egy – egyszerre - három napra bejelentett munkavégzés esetén a pl. a 2. napi munkavégzés bejelentést módosítani vagy visszavonni csak az első nap vagy a 2. nap reggel 8 óráig teheti meg jogszerűen.

A megjelölt időpontokat követően a munkáltató a közteher-fizetési kötelezettségének köteles eleget tenni.
A törvény mellékletét képező egyszerűsített munkaszerződést csak akkor kell megkötni, ha azt a munkavállaló kéri, vagy a jogszabály által elektronikus bevallásra **nem** kötelezett munkáltató ezt választja.

A munkaszerződést ezekben az esetekben legkésőbb a **munka megkezdéséig** írásba kell foglalni és az **e törvény szerinti bejelentési kötelezettség emellett is fennáll.**

Az **elektronikus bevallásra kötelezettek köré**t az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény (a továbbiakban: Art.) 31. § (2) bekezdése szabályozza. E szerint ide tartozik a **munkáltató**, a **kifizető** (ideértve az egyéni vállalkozónak nem minősülő magánszemély 10 munkáltatót is), illetőleg az **52. § (4) bekezdésének l), p), r), s) és t) pontjaiban meghatározottak**.

(Art. 178. § 23. *munkáltató:*

belföldön székhellyel, telephellyel, képviselettel rendelkező jogi személy, bejegyzett cég, személyi egyesülés és egyéb szervezet, egyéni és társas vállalkozó, ideértve a belföldön lakóhellyel rendelkező magánszemélyt is, valamint a Tbj. 4. § *a)* pontja szerinti foglalkoztató a munkaviszony alapján foglalkoztatottak tekintetében, [Tbj. 4. § *a)* 1. bármely jogi és természetes személy, egyéni vállalkozó, jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság, egyéb szervezet, költségvetés alapján gazdálkodó szerv, bármely személyi egyesülés, ha biztosítottat foglalkoztat, vagy a biztosítottnak a biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonyára tekintettel vagy azzal összefüggésben járulékalapot képező jövedelmet juttat. 2. tanulószerződés alapján szakképző iskolai tanulmányokat folytató tanuló esetén a szerződést kötő gazdálkodó szervezet, egyéni vállalkozó, 3. társas vállalkozó esetén a társas vállalkozás, 4. az álláskeresési járadékban, álláskeresési segélyben, keresetpótló juttatásban, vállalkozói

járadékban, valamint munkanélküli-járadékban, álláskeresést ösztönző juttatásban, nyugdíj előtti munkanélküli segélyben (a továbbiakban együtt: álláskeresési támogatás) részesülő biztosítottnak minősülő személy esetén az ellátást folyósító szerv, 5. a gyermekgondozási segélyben, a gyermekgondozási díjban, a gyermeknevelési támogatásban, az ápolási díjban részesülő személyek esetében a segélyt, a támogatást, illetve a díjat folyósító szerv, 6. a kincstár számfejtési körében a helyi önkormányzatok nettó finanszírozásának hatálya alá tartozó munkáltatók esetében a járulék megállapításával, bevallásával, megfizetésével, a nyilvántartással és adatszolgáltatással, valamint a biztosítottak bejelentésével összefüggő, az e törvényben és az Art.-ben előírt kötelezettségek tekintetében a kincstár, 7. a Munka Törvénykönyve Harmadik része XI. fejezete szerinti munkavégzés esetén - ha jogszabály másként nem rendelkezik - a kölcsönbeadó.10. a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény szerinti munka-rehabilitáció (a továbbiakban: munka-rehabilitáció) keretében munka-rehabilitációs díjat folyósító szociális intézmény.]

Art. 178. § 18. *kifizető:*

az a belföldi illetőségű jogi személy, egyéb szervezet, egyéni vállalkozó, amely (aki) adókötelezettség alá eső jövedelmet juttat, függetlenül attól, hogy a juttatást közvetlenül vagy megbízottja (posta, hitelintézet) útján teljesíti. Kamat esetében kifizető az, aki a személyi jövedelemadó törvény szerint magánszemélynek kamatjövedelmet fizet ki, a kölcsönt igénybe vette, a kötvényt kibocsátotta, osztalék esetében az az adózó, amelynek a vagyona terhére az osztalékot juttatják. Tőzsdei kereskedelmi tevékenység folytatására jogosult személy közreműködésével kötött ügyletből származó jövedelem esetében kifizető a megbízott (bizományos). Külföldről származó, belföldön adóköteles bevétel esetében kifizető a belföldi illetőségű megbízott (jogi személy, egyéb szervezet vagy egyéni vállalkozó), kivéve a megbízott hitelintézet olyan megbízását, amely kizárólag az átutalás (kifizetés) teljesítésére terjed ki. A külföldi vállalkozás fióktelepe, illetve kereskedelmi képviselete útján teljesített adóköteles kifizetése esetén a fióktelepet, illetve a kereskedelmi képviseletet kifizetőnek kell tekinteni. Ugyancsak kifizetőnek minősül minden olyan belföldön gazdasági tevékenységet végző szervezet, amelynek tevékenysége cégbejegyzéshez nem kötött, vagy törvény rendelkezésétől eltérően végez cégbejegyzéshez kötött gazdasági tevékenységet. Az adóköteles társadalombiztosítási ellátás kifizetőjének azt kell tekinteni, aki az ellátást a jogosultnak ténylegesen kifizette. Az adóköteles nyeremény szempontjából kifizető a szerencsejáték szervezője, függetlenül attól, hogy az adóköteles nyereményt közvetlenül vagy közvetítő útján juttatja a magánszemélynek. Kifizetőnek minősül a Tbj. 4. § *a)* pontja 11 szerinti foglalkoztató is. Letétből történő kifizetés esetén a hatóságok, nyomozó hatóságok, bíróságok, ügyvédek, közjegyzők és a bírósági végrehajtók nem minősülnek kifizetőnek.)

A munkaviszony létesítésének személyi korlátai

Nem létesíthető olyan felek között, akik között a szerződés megkötésekor már az Mt. szabályai szerint létesített munkaviszony áll fenn.

Amennyiben tehát a munkáltató és az egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazni kívánt munkavállaló között munkaszerződés áll fenn, egyszerűsített foglalkoztatási forma alapján munkaviszony nem létesíthető – a munkavállaló munkakörébe nem tartozó, a kiegészítő tevékenységek körébe tartozó tevékenységre sem. E rendelkezés nyilvánvaló oka, hogy a munkáltató ezáltal ne tudja megkerülni a munkaviszonnyal kapcsolatos garanciális szabályokat (munkaidő, pihenőidő, munkabér stb.).

Harmadik országbeli állampolgárok

Harmadik országbeli állampolgár - a bevándorolt vagy letelepedett jogállású személy kivételével - egyszerűsített foglalkoztatás keretében **csak mezőgazdasági idénymunkát** végezhet.

Ennek feltétele **az állami foglalkoztatási szerv által kiadott hatósági bizonyítvány**, amely

igazolja, hogy a harmadik országbeli állampolgár az állami foglalkoztatási szervet megkereste

annak érdekében, hogy a jövőben egyszerűsített foglalkoztatási jogviszony keretében vállaljon munkát. A harmadik országbeli állampolgár kérelmét követően az állami foglalkoztatási szerv megkeresi az egészségbiztosítási szervet a társadalombiztosítási azonosító jel, valamint az állami adóhatóságot az adóazonosító jel kiadása érdekében.

A hatósági bizonyítvány azonban nem helyettesíti a **munkavállalási engedély**t.

Ennek oka, hogy a harmadik országbeli állampolgárok Magyar Köztársaság területén történő

engedélymentes foglalkoztatásának szabályairól szóló 355/2009. (XII. 30.) Korm. rendelet 2. § (1) bekezdés 20. pontjából 2010. március 31-ével jogszabályváltozás miatt (korábbi Eftv. hatályba lépése 2010. április 1-étől) kikerül, hogy harmadik országbeli állampolgár Magyar Köztársaság területén foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében történő foglalkoztatásához nincs szükség engedélyre, ha a külön jogszabály alapján alkalmi munkavállalói könyvvel rendelkező harmadik országbeli állampolgár mezőgazdasági idénymunka keretében végez munkát naptári évenként 60 napot meg nem haladó időtartamban, és az egyszerűsített foglalkoztatást kivételként a jogalkotó nem emelte be.

Köztisztviselő, illetve közalkalmazott

A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (Ktv.), valamint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) hatálya alá tartozó munkáltató nem létesíthet egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt az alaptevékenységébe tartozó feladatai ellátására.

A munkabérre vonatkozó szabályok

Az egyszerűsített foglalkoztatás valamennyi formája esetében irányadóak a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló

295/2009. (XII.21.) Korm. rendelet, valamint a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés szabályai.

2011. január 1-jétől a hivatkozott jogszabályt a **337/2010. (XII. 27.) Korm. rendelet váltotta fel, az alábbiak szerint:**

Minimálbér (Ft)

havi bér 78.000

heti bér 17.950

napibér 3.590

órabér 449

garantált bérminimum (Ft) (legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben)

havi bér 94.000

heti bér 21.650

napi bér 4.330

órabér 541

Az egyszerűsített foglalkoztatás esetében a bérezési szabályok tehát lényegében azonosak az Mt. szerinti munkaviszonyra vonatkozó szabályokkal.

Az egyszerűsített foglalkoztatás különböző formáit tekintve a következőket kell kiemelni:

Az egymást követő napi, alkalmi munka keretében történő foglalkoztatásnál a bérezés ugyanaz, mint a heti bér esetében, tehát a munkavállalót nem éri hátrány, amennyiben napi vagy hetibért állapítanak meg. Ugyanez irányadó abban az esetben is, ha az azonos munkáltatónál történő foglalkoztatás egy hónapban 15 napon keresztül, illetve a maximálisan lehetséges 90 napon keresztül történik. Természetesen ebben az esetben figyelemmel kell lenni arra, hogy az 5. napot meghaladóan legalább egy nap megszakítás legyen. A havi 15 nap

esetében a foglalkoztatás csupán a következő naptári hónapban lehetséges, mindaddig, amíg a foglalkoztatási formában el nem éri a 90 napot.

Hasonlóképpen irányadóak a bérezésre vonatkozó szabályok az idénymunka esetén. Valamennyi egyszerűsített foglalkoztatási formánál érvényesek a munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó szabályok, tehát a rendkívüli munkavégzést minden esetben az általános szabályoknak megfelelően kell ellentételezni.

Az egyszerűsített foglalkoztatási formák esetében alkalmazható a **teljesítménybér**.

A teljesítménybérezés szabályai elsősorban a mezőgazdasági idénymunka esetén jutnak szerephez. E tekintetben felhívjuk arra a figyelmet, hogy a **teljesítménybérezés szabályait a munkavállalóval közölni** kell, azonban az akár naponként is eltérő lehet, amennyiben a bejelentés egy napra teljesült.

Ugyancsak **alkalmazni kell az Mt. személyi alapbér fizetésére vonatkozó előírását**. Amennyiben tehát a munkavállaló hosszabb időtartamú bejelentés (munkaszerződés) esetén önhibáján kívül átmenetileg **rövidebb munkaidőben** dolgozik nem végez munkát, részére a kiesett időre fő szabály szerint személyi alapbért kell fizetni [Mt. 150. § (2) bek.]. Természetesen a munkáltatónak arra is van lehetősége, hogy a munkavállalót kijelentse azon az alapon, hogy a munkavégzés meghiúsult.

Ugyanakkor új szabály, hogy **nem kell figyelembe venni** az Mt. 151. § (4) bekezdése szerinti

állásidővel kapcsolatos szabályát, azaz ha a munkavállaló a munkáltató működési körében felmerült okból **nem tud munkát végezni**, az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) **személyi alapbér nem illeti meg.**

Az egyszerűsített foglalkoztatás esetében **alkalmazni kell a munkabérről adandó elszámolásra vonatkozó szabályokat is** (Mt. 160. §). Az elszámolás tartalmi követelményeit, (ideértve a minimálbér számítására vonatkozó szabályokat is) illetően a következőkre hívjuk fel a figyelmet:

Fő szabály szerint az általános adó- és társadalombiztosítási szabályok szerinti adók és járulékok kapcsolódnak az egyszerűsített foglalkoztatáshoz a törvényben meghatározott eltéréssel [Efo. tv. 8-9. §].

Mezőgazdasági vagy turisztikai idénymunka esetén a munkaviszony **minden naptári napjára munkavállalóként 500 forint**, alkalmi munka esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalóként **1000 forint közterhet kell fizetni.**

A **közteher megfizetésével nem terheli** *a)* **a munkáltatót** társadalombiztosítási járulék, szakképzési hozzájárulás, egészségügyi hozzájárulás és rehabilitációs hozzájárulás, valamint az Szja.tv.-ben a munkáltatóra előírt adóelőleg-levonási kötelezettség, *b)* **a munkavállalót** nyugdíjjárulék (tagdíj), egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulékfizetési, egészségügyi hozzájárulás-fizetési és személyi jövedelemadóelőleg-fizetési kötelezettség.

E kedvezményes közteherfizetés mellett foglalkoztatott **munkavállaló** nem minősül társadalombiztosítási szempontból biztosítottnak, ugyanakkor **bizonyos ellátásokra jogosult**, így: nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresési ellátásra.

A **minimálbér kifizetése** szempontjából ez azt jelenti, hogy pl. egy öt napra szóló alkalmi foglalkoztatás esetén – ha pl. a munkavállaló kérte a munkaszerződés írásba foglalását, akkor abban 17 950 forintot kell bruttó munkabérként feltüntetni (ha felek minimálbérben állapodtak meg, de ennél magasabb munkabér is kiköthető), és a kifizetendő összeg ugyancsak 17 950 forint. (Tehát egyszerűsített foglalkoztatás esetén a kifizetendő bér azonos

a bruttó bérrel, levonási kötelezettség hiányában.) Ebből következően a munkabérről szóló elszámolásnak minimálisan – levonási kötelezettség hiányában - a kifizetett összeget és azok jogcímeit kell tartalmaznia (a személyi alapbéren túl pl. rendkívüli vagy vasárnapi munkavégzés pótléka, stb.)

A munkaidő, pihenőidő szabályai

Az általános szabályok szerint érvényesülnek az egyszerűsített foglalkoztatási formák esetében is a munkaidő, pihenőidő szabályai.

Alkalmi munka esetében az egybefüggő 5 napi munkavégzést követően csak egy nap alkalmazási „szünet" beiktatása után lehet újra alkalmi munkára foglalkoztatni a munkavállalót, a havi 15 nap elérése esetén ugyancsak szükséges megszakítás beiktatása. Egyszerűsített foglalkoztatás esetében a napi rendes munkaidő 8 óra, 4 óra rendkívüli munkavégzés rendelhető el. A minimálbér biztosítása szempontjából a napi 8 órás munkaidő az irányadó, a 4 óra már pótlékköteles.

Munkaidőkeret alkalmi munkánál pl. 5 napra történő határozott idejű munkaviszony létesítésénél merülhet fel, de ha 4 napra egyszerre jön létre alkalmi foglalkoztatás, majd 1 napra külön, ott nem vehetőek figyelembe a munkaidőkeret szabályai.

Az egyszerűsített foglalkoztatási formák esetében az **Efo. tv. új szabályai kizárják a szabadság kiadására vonatkozó Mt. rendelkezéseket**. Bár a szabadsággal kapcsolatos rendelkezések közül kizárólag a kiadással kapcsolatos szabályok alkalmazását zárja ki a törvény, a szabadságra való jogosultság és pótszabadságra irányadó 130-133. §-ok, valamint a

szabadság megváltására vonatkozó 136. § alkalmazása az egyszerűsített foglalkoztatás esetén

nem értelmezhető.

Mivel az Efo. tv. 4. § (3) bekezdése a) pontja csak az alkalmi munka esetében zárja ki a betegszabadságra és egyéb munkaidő-kedvezményre vonatkozó rendelkezéseket [Mt. 137-140. §], ezért az idénymunka esetében elvileg a munkavállalók részére ezeket biztosítani kell.

Az Mt. 125. § - a irányadó Efo.tv. esetén is, azaz fő szabály szerint az általános tilalmak vonatkoznak a **munkaszüneti napi munkavégzés**re.

Az Mt. 140/A. § szerinti **munkaidő nyilvántartás vezetési kötelezettség** nem szűnt meg és

e szabályt az Efo. tv. nem veszi ki az egyszerűsített foglalkoztatás során nem alkalmazandó

szabályok alól. Az egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó szabályok 2010. augusztusi változását követően nem kell a szigorú elszámolású jelenléti ívet vezetni, azonban mindez nem jelenti azt, hogy a munkáltatónak ne kellene az Mt. szerinti 140/A. §-ban meghatározottak alapján nyilvántartani a munkavállalók munkaidejére vonatkozó adatokat, mivel maga az Efo. tv. is alkalmazni rendeli az Mt. 140/A. §-ban meghatározott munkaidő nyilvántartás vezetésének kötelezettségét e foglalkoztatási formában is. A munkavégzési idő

rögzítése akkor szabályos, ha abból egyértelműen kiderül a munkavégzés kezdetének és végének időpontja, a nyilvántartás hiteles és ellenőrizhető, továbbá a munkavégzés helyén van.

Eltérések az Mt. rendelkezéseitől

Az egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszonyra az **Mt**., valamint a **kötelező legkisebb munkabérről és a garantált bérminimumról** szóló külön jogszabály rendelkezéseit az Efo-ban meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni. Az eltérések két típusba tartoznak:

1. Az adott rendelkezést **nem lehet** alkalmazni,

2. az adott rendelkezést **nem kell** alkalmazni (nem zárható ki ugyanakkor, hogy a felek a rendelkezést jogviszonyukban alkalmazzák).

Az **Efo. 4. §-a alapján az eltérések** egy része általános jellegű (tehát valamennyi egyszerűsített foglalkoztatási forma esetében irányadó). Az általános szabályokon túlmenően további eltérések érvényesülnek az alkalmi munka esetében.

1. Általános eltérések (valamennyi egyszerűsített foglalkoztatási formánál érvényesek)

2. Alkalmi munka

1. Általános eltérések

a) ***nem lehet*** *alkalmazni. A munkaviszony időtartamára vonatkozó 79. § (4) és (6)-(7) bek.*

b) nem lehet alkalmazni: a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra vonatkozó 83-83/A. §

c) nem lehet alkalmazni: a munkaszerződés módosítására vonatkozó 84-84/A. §

d) nem lehet alkalmazni: a munkáltató jogállásváltozására vonatkozó 86. § *d)* pontját, valamint 86/A-86/E. §

e) nem lehet alkalmazni: a kiküldetésre, kirendelésre, más munkáltatónál történő munkavégzésre vonatkozó 105-106/B. §

f) nem lehet alkalmazni: az egyéb hátrányos jogkövetkezményekre vonatkozó 109. §

g) nem lehet alkalmazni: a munkaidőre vonatkozó szabályai közül a 117/A. §

h) a vasárnap történő munkavégzésre vonatkozó 124. § (1) bekezdését

i) a szabadság kiadására vonatkozó 134. §-át

j) nem lehet alkalmazni: a foglalkoztatási kötelezettségnek a munkavállaló más munkáltatónál történő munkavégzéssel való teljesítésére vonatkozó 150. §

k) az állásidőre vonatkozó 151. § (4) bekezdését

l) nem lehet alkalmazni: a vezető állású munkavállalókra vonatkozó X. fejezet,

m) nem lehet alkalmazni: a távmunkavégzésre vonatkozó X/A. fejezet,

n) nem lehet alkalmazni: a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó XI. fejezet,

o) nem lehet alkalmazni: a közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó eltérő rendelkezésekről szóló XII. fejezet.

2. Alkalmi munkára létesített egyszerűsített foglalkoztatás esetén – az előzőeken túl -

a) ***nem kell*** *alkalmazni* az Mt. betegszabadságra, egyéb munkaidő kedvezményekre vonatkozó 137-140. §-át,

b) a munkaidő-beosztás az Mt. 119. §-ától eltérően az egybefüggő munkavégzés első napján is *közölhető*,

c) a munkáltató munkaidőkeret hiányában is *elrendelhet* az Mt. 120. §-a szerint egyenlőtlen munkaidő-beosztást.

d) nem kell alkalmazni az Mt. 97-99. §-ában rögzített, a munkaviszony megszűnése esetén a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolások kiadására vonatkozó előírásokat.

Az Efo. tv-el kapcsolatos leggyakoribb félreértések, félreértelmezések

1. Eddigi tapasztalataink alapján a leggyakoribb és a jogkövetkezmények miatt egyik legfájóbb félreértés a munkáltatók körében arra vezethető vissza, hogy az új Efo. tv. a korábbi Eftv-vel ellentétben nem ír elő *„jelenléti ív”* vezetésére vonatkozó kötelezettséget. Ebből a munkáltatók egy része azt a téves következtetést vonja le, hogy a hétköznapi szóhasználatban „jelenléti ívként” ismert, de helyesen munkaidő-nyilvántartásnak nevezett dokumentum vezetésére vonatkozó kötelezettség Efo. tv. hatálya alá tartozó munkavállalók esetében nem áll fenn.

Ez helytelen következtetés. A „jelenléti ív” jogilag az Eftv., tehát a már hatályát vesztett, egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2009. évi CLII. törvény mellékleteként bevezetett szigorú számadásúnak tervezett nyilvántartás volt. Az Mt. 140/A §-a szerint a munkáltató köteles nyilvántartani a munkavállalók rendes és rendkívüli munkaidejével, ügyeletével, készenlétével, szabadságának kiadásával, egyéb munkaidő-kedvezményével kapcsolatos adatokat. Ezt a szabályt csak akkor nem kell alkalmazni, ha a munkavállaló a munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni. A nyilvántartásból megállapíthatónak kell lennie naptári naponként vagy egybefüggő 24 óránként a beosztott, valamint a teljesített rendes és rendkívüli munka, továbbá az ügyelet, készenlét kezdő és befejező időpontjának. Az Efo. tv. az Mt. 140/A § szerinti nyilvántartás vezetését nem „veszi ki” az Mt. általánosan alkalmazandó szabályai alól, így **egyszerűsített foglalkoztatás esetén a munkáltatót terheli a munkaidő-nyilvántartás vezetésének kötelezettsége**.

A munkaidő-nyilvántartás vezetésére vonatkozó részletes szabályokról terveink szerint egy későbbi cikkünkben olvashatnak.

2. A korábbi Eftv. 12. § (6) bekezdése lehetőséget adott a munkáltatónak arra, hogy a növénytermesztési idénymunkát végző munkavállalók bejelentését csak a tárgyhónapot követő hó 12-ig teljesítse. Az új Efo. tv-ben ez a lehetőség megszűnt. A bejelentés szempontjából irreleváns tehát, hogy növénytermesztési, vagy a tágabb kategóriába tartozó mezőgazdasági idénymunkáról van-e szó, **a munkaviszonyt kivétel nélkül mindig a tényleges munkavégzés megkezdése előtt kell bejelenteni**.

3. A korábbi Eftv. 12. §-a a „*Bejelentési és bevallási*" szabályokat tartalmazta. Az új, hatályos Efo. tv. 11. §-ától kezdődően tartalmazza a bejelentési és bevallási szabályokat. A 12. § szövege szerint

12. § (1) A munkáltató az egyszerűsített foglalkoztatással összefüggő bevallási kötelezettségét az Art. 31. §-ának (2) bekezdése szerint az ügyfélkapun keresztül teljesíti.
(2) Az (1) bekezdéstől eltérően - az Art. 31. § (2) bekezdése szerinti bevallásra elektronikusan kötelezettek kivételével - a munkáltató **választhatja azt, hogy bevallási kötelezettségét** az Art. 31. § (2) bekezdésében meghatározott adattartalommal papír alapon havonta, **a tárgyhót követő hó 12-éig teljesíti**.
A paragrafus számának azonossága már többször adott okot félreértésekre. Sajnos volt rá példa, hogy munkaügyi eljárásban bejelentési kötelezettség megsértése miatt eljárás alá vont munkáltató arra hivatkozott, „nem jogvégzett ember lévén" félreértette a „bevallás" és a „bejelentés" szavakat, és fenti, 12. §-t úgy értelmezte, lehetősége van munkavállalói munkaviszonyát bejelenteni a tárgyhót követő hó 12-ig. Ez természetesen nem így van, az új Efo. tv. 12. § (2) bekezdése az elektronikus **bevallásra** nem kötelezett munkáltatók **bevallási** kötelezettségét szabályozza. A bejelentés és a bevallás eltérő jelentéssel bírnak, a munkaviszony **bejelentésének** határidejére az előző pontban leírtak vonatkoznak.

4. Az Efo. tv. 1 § (2) bekezdés első fordulatából következően **a létszámkorlát alkalmazása kizárólag alkalmi munka esetében** irányadó. **Idénymunka esetén tehát a munkáltató korlátozás nélküli létszámú munkavállalót foglalkoztathat**, ha egyébként teljesíti az Efo. tv. szerint előírtakat.

5. Az Efo. tv. 1 § (4) bekezdéséből következően a munkaviszony **120 napos abszolút időkorlátja kizárólag azonos felek között áll fenn**. Ebből következően egy munkavállaló akár az év 365 napján is dolgozhat idénymunkásként – ha más munkáltatók alkalmazásában teszi ezt, és az egyes foglalkoztatóknál fennálló munkaviszonya a naptári évben külön-külön számolva a 120 napot nem haladja meg.

Vice versa egy munkáltató is foglalkoztathat az év akár 365 napján Efo. tv. szerinti idénymunkásokat, amennyiben más munkavállalókról van szó, és az egyes munkavállalókkal fennálló munkaviszonya a naptári évben külön-külön számolva a 120 napot nem haladja meg.

6. Az Efo. tv. hatálybalépésével egyidejűleg a törvény erejénél fogva, **külön munkáltatói intézkedés nélkül** megszűnik a korábbi egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény alapján

létesített munkaviszony. Ettől függetlenül természetesen a munkáltató a munkaviszony megszűnésekor fennálló kötelezettségeinek köteles eleget tenni.

Közhasznú szervezet által a korábbi törvény alapján létesített egyszerűsített foglalkoztatást az Mt. hatálya alá tartozó, megszakítás nélkül fennálló munkaviszonynak kell tekintetni.

7. Nem lehet turisztikai idénymunkának tekinteni a korábban részletezett idegenvezetői tevékenység, a lovas szolgáltató tevékenység, a szálláshely-szolgáltatási tevékenység, a tartós szálláshasználati szolgáltatási tevékenység, valamint az utazásszervezői és utazásközvetítői tevékenységen kívül foglalkoztatottak által ellátott munkát, bármennyire is „annak tekinti" azokat a munkáltató. Fent leírtakkal összhangban egy olyan szezonális vásárban például, ahol a munkáltató megítélése szerint a vásárlók túlnyomó többségét turisták teszik ki, az eladó munkakörben foglalkoztatott árus munkaviszonyára nem vonatkoztathatóak a turisztikai idénymunka szabályai.

8. Egyszerűsített foglalkoztatás esetén **a kifizetendő bér levonási kötelezettség hiányában azonos a bruttó bérrel**.

9. A jelenleg hatályos jogi szabályozásból az következik, hogy **a munkavállaló részére idénymunka esetén annyiszor kell kiadni az Mt. 97. § (2) bekezdése szerinti igazolásokat ahányszor a munkaviszonya megszűnik, illetve azt megszüntetik**. Így van ez Efo. tv. szerinti idénymunka esetén is. Téves az az értelmezés, mely szerint Efo. tv. esetén az igazolások kiadása nem a munkaviszony megszüntetéséhez, megszűnéséhez, hanem pl naptári héthez, hónaphoz, vagy évhez kötődik.

10. Az Efo. tv 4. § (2) bekezdése szerint egyszerűsített foglalkoztatás esetén **nem lehet** alkalmazni az Mt.-nek

h) a vasárnap történő munkavégzésre vonatkozó 124. § (1) bekezdését.

A félreértelmezés szerint fenti szabályból az következik, hogy Efo. tv. szerint foglalkoztatott munkavállaló esetében nem kell alkalmaznia az Mt. 124. § (1) bekezdését, tehát azt a szabályt, mely szerint a munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg, ezek közül az egyiknek vasárnapra kell esnie.

Ez az értelmezés helytelen, a szabály helyesen értelmezve: **az Efo. tv hatálya alá tartozó munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg, ezek közül azonban nem kell az egyiknek vasárnapra kell esnie**.

11. Az Efo. tv 4. § (3) bekezdése szerint **alkalmi munkára** létesített egyszerűsített foglalkoztatás esetén a (2) bekezdésben foglaltakon túlmenően

d) nem kell alkalmazni az Mt. 97-99. §-ában rögzített, a munkaviszony megszűnése esetén a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolások kiadására vonatkozó előírásokat.

Az új szabályozás **kizárólag alkalmi munka esetén nem írja elő** a munkáltató számára az igazolások kiadására vonatkozó rendelkezése betartását. Ez azt jelenti egyben, hogy idénymunka esetén változatlanul fennáll a munkáltató e szabályok betartására vonatkozó kötelezettsége.

12. Tekintve, hogy az Efo. tv. az alkalmi munka fogalmának meghatározásánál naptári napot említ, abban az esetben, ha a munkavégzés a naptári napon „átnyúlik", a munkavállalót mindkét érintett napra be kell jelenteni. Ha pl. a munkaidő kezdete 22.00 óra, vége 06.00 óra, a munkavállalót a 22.00 órától 24.00 óráig érintett, valamint a 00.00 órától 06.00 óráig érintett naptári napra is be kell jelenteni.

Abban az esetben, ha pl. szórakozóhelyen Efo. tv. hatálya alá tartozó munkavállaló péntek este 20.00 órától szombat hajnal 04.00-ig, majd szombat este 20.00 órától vasárnap hajnal 04.00 óráig dolgozik, a bejelentést 3 napra, a pénteki, szombati és a vasárnapi napra kell megtenni, természetesen a tényleges munkavégzés megkezdése előtt. A szombati napra vonatkozóan pedig az osztott munkaidő szabályait kell alkalmazni.

A közteherfizetés vonatkozásában mezőgazdasági vagy turisztikai idénymunka esetén a munkaviszony minden **naptári** napjára munkavállalóként 500 forint, alkalmi munka esetén a munkaviszony minden **naptári** napjára munkavállalóként 1000 forint közterhet kell fizetni.

Az OMMF Munkaügyi Főosztályának egyszerűsített foglalkoztatás ellenőrzéséről szóló 1/2011. sz. irányelve felhasználásával készítette:

Dr. Járai József Krisztián

Osztályvezető
Munkaügyi Felügyeleti Osztály

Felhívjuk szíves figyelmüket, hogy az Alkotmánybíróság 60/1992. AB határozata, valamint a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény alapján a cikk az OMMF szakmai álláspontját tükrözi, amely egy esetleges jogvita esetén az eljáró bíróságot nem köti.

5. Jogszabályváltozások

Az alábbiakban adunk tájékoztatást azokról a fontosabb jogszabály-változásokról, amelyek 2011. január 1-jén léptek hatályba. A tájékoztatás nem teljes körű, a részletes rendelkezések megismerése érdekében szíveskedjenek a jogszabályokat áttekinteni.

1. Az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőségről, valamint a munkavédelmi és munkaügyi hatóságok kijelöléséről szóló 314/2010. (XII. 27.) Korm. rendelet

2011. január 1-jével megszűntek az OMMF regionális munkavédelmi és munkaügyi felügyelőségei és integrálódtak a fővárosi és megyei kormányhivatalokba.
A Kormány
- a munkavédelmi hatósági feladatok ellátására a fővárosi és megyei kormányhivatal munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szervének munkavédelmi felügyelőségét (továbbiakban: munkavédelmi felügyelőség),
- a munkaügyi hatósági feladatok ellátására pedig a fővárosi és megyei kormányhivatal munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szervének munkaügyi felügyelőségét (továbbiakban: munkaügyi felügyelőség) jelölte ki.
Mindazokat a hatósági feladatokat, amelyeket korábban a regionális felügyelőségek láttak el, a továbbiakban a kormányhivatalok keretében működő munkavédelmi, illetve munkaügyi felügyelőségek látják el.
A 2011. január 1-jén a regionális felügyelőségnél folyamatban lévő közigazgatási hatósági ügyekben a továbbiakban a kormányhivatal keretében működő munkavédelmi, illetve munkaügyi felügyelőség jár el.
Hatósági ellenőrzés lefolytatására és intézkedés foganatosítására változatlanul a munkavédelmi, illetve a munkaügyi felügyelők jogosultak. Munkavédelmi bírság kiszabására a munkavédelmi felügyelőség vezetője, munkaügyi bírság kiszabására a munkaügyi felügyelőség vezetője jogosult.
A munkavédelmi, valamint a munkaügyi felügyelők, továbbá a munkavédelmi felügyelőség vezetője, valamint a munkaügyi felügyelőség vezetője által hozott határozatokat másodfokon változatlanul az OMMF bírálja el.
A nemzetgazdasági miniszter feladatkörébe tartozó jogszabályoknak a szervezeti változással kapcsolatos technikai módosítását a 27/2010. (XII.31.) NGM rendelet tartalmazza.

2. A foglalkozás-egészségügyi szolgálatról szóló 89/1995. (VII. 14.) Korm. rendelet
(módosította: 351/2010. (XII.30.) Korm. rendelet)
A Korm. rendelet 2. §. (2)-(4) és 4. §. (1)-(2) bekezdésének hatályon kívül helyezésével **megszűnt a munkáltatóknak, valamint a foglalkozás-egészségügyi szolgálatoknak a foglalkozás-egészségügyi szolgálat igénybevételével és tevékenységével kapcsolatosan a munkavédelmi felügyelőség részére szóló bejelentési, adatszolgáltatási kötelezettsége.**
Fentiek alapján 2011. január 1-jétől **nem kell a munkáltatónak**
- a tevékenysége megkezdését követően bejelenteni alapadatait, tevékenységét, a számára foglalkozás-egészségügyi szolgáltatást nyújtó szolgáltató adatait, továbbá a munkavállalók számát és foglalkozás-egészségügyi osztályba sorolását, valamint
- a változásokat évente, illetve soron kívül jelenteni.
Felhívjuk a figyelmet arra, hogy - a bejelentési kötelezettség megszűnésétől függetlenül – a

munkáltató továbbra is köteles foglalkozás-egészségügyi szolgálatot biztosítani. A munkáltató ezen kötelezettségének teljesítését a munkavédelmi felügyelőség ellenőrzi.
A **foglalkozás-egészségügyi szolgálatnak sem kell** jelentenie a munkavédelmi felügyelőség **felé** az ellátott munkáltatókat, munkavállalókat, továbbá tevékenysége megkezdését, megszüntetését, szünetelését.
Felhívjuk azonban a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok figyelmét, hogy **továbbra is fennáll a jelentési kötelezettség az Országos Statisztikai Adatgyűjtési Program (OSAP) keretében**, melynek részletes tartalmát a 288/2009. (XII. 15.) Korm. rendelet 4. számú melléklete az 1485. nyilvántartási számon határozza meg. A beszámolójelentés elektronikusan kitöltendő nyomtatványa megtalálható az Országos Munkahigiénés és Foglalkozásegészségügyi Intézet honlapján: www.omfi.hu.

3. A foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló 27/1996.)VIII.28.) NM rendelet
(módosította: 27/2010. (XII. 31.) NGM rendelet)

2011. január 1-jével az NM rendelet 2. számú mellékletében szereplő foglalkozási betegséget, foglalkozási eredetű heveny vagy idült mérgezést (továbbiakban: foglalkozási betegség) és a külön jogszabályban meghatározott vegyi anyagok, továbbá zaj okozta fokozott expozíciós eseteket a **munkáltató telephelye** szerinti fővárosi és megyei kormányhivatal munkavédelmi felügyelőségéhez kell jelenteni.
A tüdőfibrózist okozó porok esetében a bejelentést a diagnózist felállító egészségügyi szolgáltató illetve **az OMFI végzi**.
A foglalkozási betegségek kivizsgálásában 2011. január 1-jétől az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség (OMMF) orvos végzettségű kormánytisztviselője is közreműködik, ennek érdekében a **munkavédelmi felügyelőségnek egy munkanapon belül továbbítani kell a bejelentést az OMMF-nek.**

4. A biológiai tényezõk hatásának kitett munkavállalók egészségének védelmérõl szóló 61/1999. (XII. 1.) EüM rendelet
(módosította: 27/2010. (XII. 31.) NGM rendelet)
2011. január 1-jétől a foglalkozás-egészségügyi orvos által a munkavállalóknak beadott védőoltásokról a tárgyévet követő év január 5-éig már csak a fővárosi és megyei kormányhivatal kistérségi népegészségügyi intézetének kell jelentést küldenie. **A munkavédelmi felügyelőség részére előírt jelentési kötelezettség megszűnt.**

5. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet
(módosította a 27/2010. (XII. 31.) NGM rendelet)
A módosítás következtében az 5/2010. (III.9.) SzMM rendelettel 2011. január 1-jétől bevezetni kívánt új munkabaleseti jegyzőkönyv **2012. január 1-jével lép hatályba**.