



## Nemzeti Munkaügyi Hivatal Hírlevél

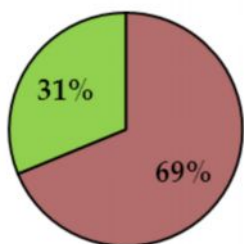
Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóság  
Tematikus Melléklet

### A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai (2012. év)

#### 1. Ellenőrzési adatok

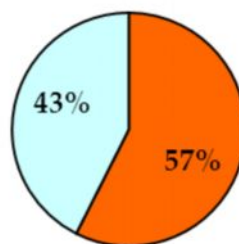
A 2012. évben a munkaügyi hatóság **19 080 munkáltatót** ellenőrzött, a vizsgálatok a **munkáltatók 69 %-ánál találtak munkaügyi jogsértéseket**, amelyek az ellenőrzésbe bevont **munkavállalók (185 801 fő) 57 %-át érintették**. E jogsértési arányok jelentős növekedést mutatnak a tavalyi évhez képest, ugyanis 2011-ben a munkáltatókat érintő jogsértési arány 57 %-on állt, míg az ellenőrzés alá vont munkáltatókat érintően a szabálytalansággal érintettek aránya 50 % volt.

Ellenőrzött munkáltatók



■ Szabálytalansággal érintett munkáltatók  
■ Szabályosan foglalkoztató munkáltatók

Ellenőrzött munkavállalók



■ Szabálytalansággal érintett munkavállalók  
■ Szabályosan foglalkoztatott munkavállalók

Az ellenőrzési irányelv és ennek alapján a területi felügyelőségek teljesítmény-célkitűzése a korábbi évek ellenőrzési tapasztalatainak figyelembevételével készült a 2012. évre vonatkozóan is, emellett a panaszok és közérdekű bejelentések határozták meg a kivizsgálandó foglalkoztatók körét.

Kiemelt feladat volt a foglalkoztatók által elkövetett súlyos jogsértések visszaszorítása, az ellenőrzések visszatartó erejének növelése, a foglalkoztatás biztonságának nagyobb mértékű elősegítése.

A jogsértések feltárásával elősegíthető a vállalkozások piaci esélyegyenlőségének biztosítása és a munkavállalók garanciális jogainak védelme. Az ellenőrzések elsődleges célja volt, hogy a foglalkoztatási viszonyok feltárásával a tényleges jogsértő foglalkoztatók felelőssége megállapítható legyen a jogszabályoknak megfelelő jogkövetkezményekkel.

A hatósági munka során prioritást élvezett a munkaszerződés, illetőleg bejelentés nélküli foglalkoztatás feltárása, a munkavállalók anyagi biztonságát, megélhetését érintő jogszabályok megtartásának ellenőrzése, a panasz- és közérdekű bejelentések kiemelt kezelése, alapos kivizsgálása, továbbá a munkaügyi előírások végrehajtását szolgáló tájékoztató és felvilágosító tevékenység végzése.

**Az elmúlt években folyamatosan csökkenő mértékű,** de még mindig kiemelkedő szabálytalanság a **feketefoglalkoztatás.** A **főbb munkaügyi jogsértéssel érintett munkavállalók 11 %-át** teszi ki a munkaszerződés és bejelentés nélküli munkavégzéssel érintettek száma (**12 413 főt** érintően került megállapításra).

2012-ben a feketefoglalkoztatás a legtöbb esetben a klasszikus munkaviszony szerinti foglalkoztatás létrejöttéhez fűződő bejelentési kötelezettség nem teljesítésével valósult meg. Kisebb mértékben ugyan, de szintén jelen van az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével összefüggő bejelentés nélküli foglalkoztatás és a munkavállalók munkaszerződés nélküli foglalkoztatása.

A tavalyi évhez hasonlóan a 2012. évben is a feketemunkások **20 %-a** esett az **építőipari** vállalkozásokra, összhangban azzal, hogy az ellenőrzések 14 %-át tartották a felügyelőségek az építőiparban.

A **feldolgozóiparban** tevékenykedő munkáltatók feketemunkát érintő jogsértési aránya **9 %-ra** nőtt, azzal együtt, hogy az ellenőrzési arány az előző év hasonló időszakához képest jelentősen nőtt (10 %). 2011-ben a feldolgozóiparban tevékenykedő munkáltatók esetében a feketefoglalkoztatás aránya **6 %**, ellenőrzési aránya 7% volt.

A **személy- és vagyonvédelmi tevékenységet** ellátó munkáltatók ellenőrzési aránya az előző év azonos időszakához képest nem változott számottevően (9 %). Ez az ágazat adta 2012-ben a feketemunkások **23 %-át**, amely a tavalyi évhez képest csökkenést jelent ugyan, azonban az előző esztendőhöz hasonlóan a „legfertőzöttebb” ágazatnak mondható.

A **kereskedelmi vállalkozások esetében** a munkaszerződés és bejelentés nélküli munkavállalók arányát tekintve tavalyhoz képest növekedés volt tapasztalható, ugyanis a 2012. januártól decemberig terjedő időszakában ez az ágazat termelte ki a feketemunkások **9 %-át**, mely 1 százalékpontos növekedést jelent. Annak figyelembe vételével azonban, hogy az ellenőrzések 27 %-a ebben az ágazatban volt, viszonylag kedvező arálynak mondható.

A **vendéglátásban** a tavalyi évhez képest alacsonyabb arányú volt a munkaszerződés és bejelentés nélküli foglalkoztatás (**9 %**). Majdnem minden ötödik ellenőrzést végezte a munkaügyi hatóság ebben az ágazatban.

A feketegazdaság, illetve ezen belül a feketefoglalkoztatás felszámolása kapcsán szembetűnő, hogy az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény jelentősen növelte a szabályszerű foglalkoztatás körét. A feketemunkával kapcsolatban szintén változás, hogy - a korábbi évekhez képest - jelentősen visszaesett a **munkavállalási engedély nélkül foglalkoztatott munkavállalók** aránya. A visszaesés legfőbb oka, hogy 2009. január 1-től már nem kell munkavállalási engedély az Európai Unióhoz csatlakozott államok munkavállalói magyarországi munkavégzéséhez.

A **munkaidővel** kapcsolatos jogsértések érintettjeinek létszáma növekedést mutat, míg a **pihenőidővel** és **rendkívüli munkavégzéssel** érintettek száma jelentősen csökkent a tavalyi évhez képest. Ezen jogsértések jellemzően a kereskedelem, vendéglátás és a feldolgozóipar területén foglalkoztatott munkavállalókat érintette a legnagyobb számban. A tapasztalatok szerint gyakran előfordult, hogy a munkavállalókat a munkáltató nem tájékoztatta a munkaidő-beosztásról, illetve a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontjáról. A dolgozók munkaideje sokszor meghaladta a napi munkaidő megengedett legmagasabb mértékét (12 óra), emellett a munkaszüneti napon történő munkavégzés szabályainak megsértésével is lehetett találkozni. Több ízben megállapításra kerülő szabálytalanság volt emellett, hogy a pihenőidő kiadása nem felelt meg a jogszabályban foglaltaknak, amellyel sérült a munkavállalók pihenéshez való joga.

A **munkaidő-nyilvántartás hiányával**, vagy adatainak **valótlan rögzítésével 20 741 főt érintően** találtak a munkaügyi felügyelők, amely 2011-hez képest növekedést jelent. A legtöbb munkaidő-nyilvántartással összefüggő jogsértést a feldolgozóiparban foglalkoztatott munkavállalókkal szemben követték el a munkáltatók. A munkáltatók – a tapasztalatok szerint – nincsenek tisztában a munkaidő-nyilvántartás rendeltetésével, mely szerint annak hitelesen kell tükröznie a munkavállalók munka- és pihenőidejét, valamint a munkabér és ezáltal a közteherviselési kötelezettség mértékének megállapításához kell alapul szolgálnon.

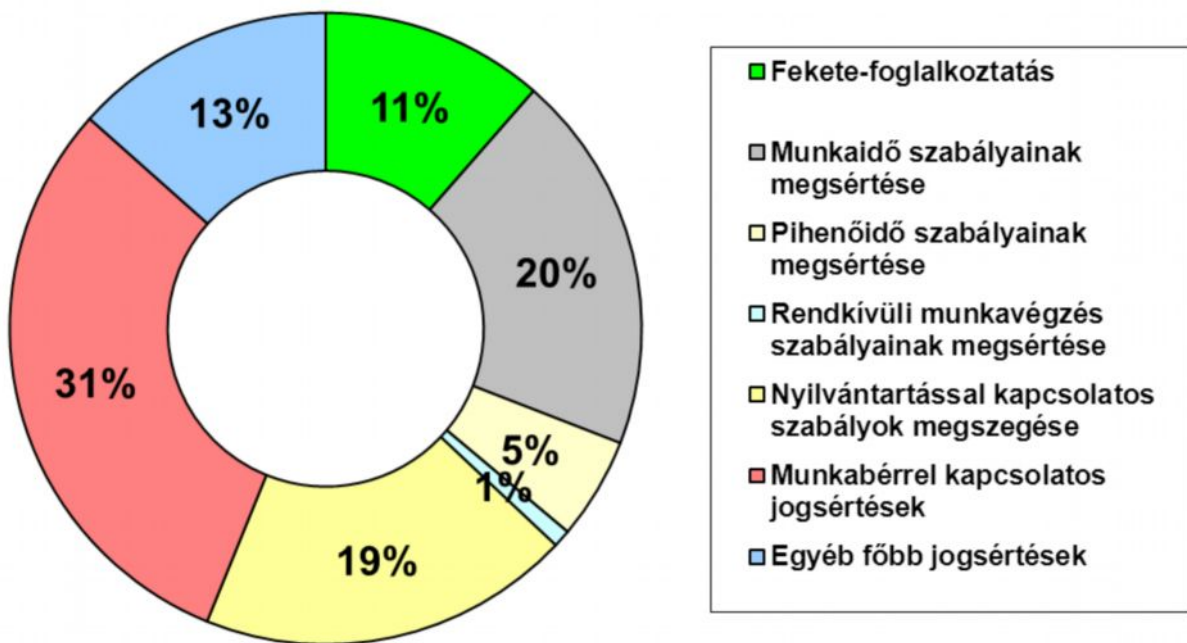
Több ellenőrzött munkáltató sem tartotta be a szabadság kiadására vonatkozó szabályokat, többnyire a szabadság tárgyévi kiadása nem valósult meg a jogszabályi előírásoknak megfelelően.

A **munkabérrel kapcsolatos jogsértések** (bérkompenzáció nem - vagy nem elvárt mértékű – teljesítése, kötelező legkisebb munkabér és garantált bérminimum szabályainak megsértése, az írásba foglalt és visszaellenőrizhető tartalmú bérelszámolás biztosításával kapcsolatos hiányosságok, a határidőben történő bérkifizetéssel összefüggésben megállapított jogsértés, stb.) mértékét jól mutatja, hogy az összes szabálytalansággal érintett foglalkoztatott több mint negyedét érintette a vizsgált időszakban. Ezen belül a legjelentősebb a **bérkompenzáció nem - vagy nem elvárt mértékű – teljesítése**, a **pótlékokra vonatkozó szabályok megszegése**, illetve a **munkabér védelmére vonatkozó szabályok megszegése** volt.

A munkáltatók gyakran nem tesznek eleget határidőben a munkabér fizetési kötelezettségüknek, és továbbra is előfordul, hogy minimálbért fizetnek annak, akit garantált bérminimum illetne meg.

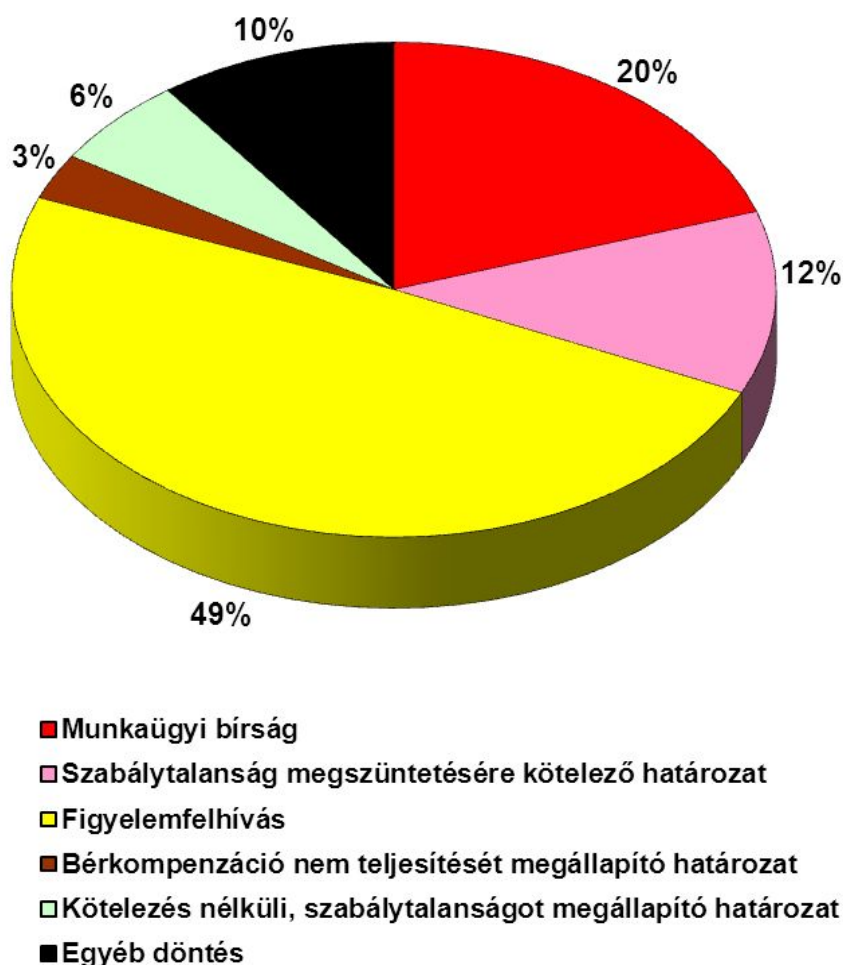
Jelentős mértékben előforduló munkaügyi szabálytalanság a munkaviszony megszűnésekor, illetve megszüntetésekor kiállítandó igazolások kiadásának elmulasztása vagy késedelme, valamint a munkabér elszámolásának hiányossága.

### Jogsértéssel érintett munkavállalók megoszlása



A 2012. évben feltárt jogsértéseket elkövető **19 080 munkáltató** közül **3 375 vállalkozással szemben** alkalmaztak a fővárosi és megyei kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szerveinek munkaügyi felügyelőségei **munkaügyi bírságot**, összesen **648 989 000 Ft összegben**. A munkaügyi hatóság a súlyos munkaügyi jogsértések elkövetése esetén szabott ki munkaügyi bírságot, több ízben **szabálytalanság megszüntetésére kötelezéssel** (2 027 db), illetve **figyelemfelhívással** (8 351 db) élt, valamint **szabálytalanságot megállapító határozatot** hozott (995 db). Bérkompenzáció nem teljesítését megállapító határozat 509 munkáltatóval szemben született, az érintett munkavállalói létszám 12 156 fő volt.

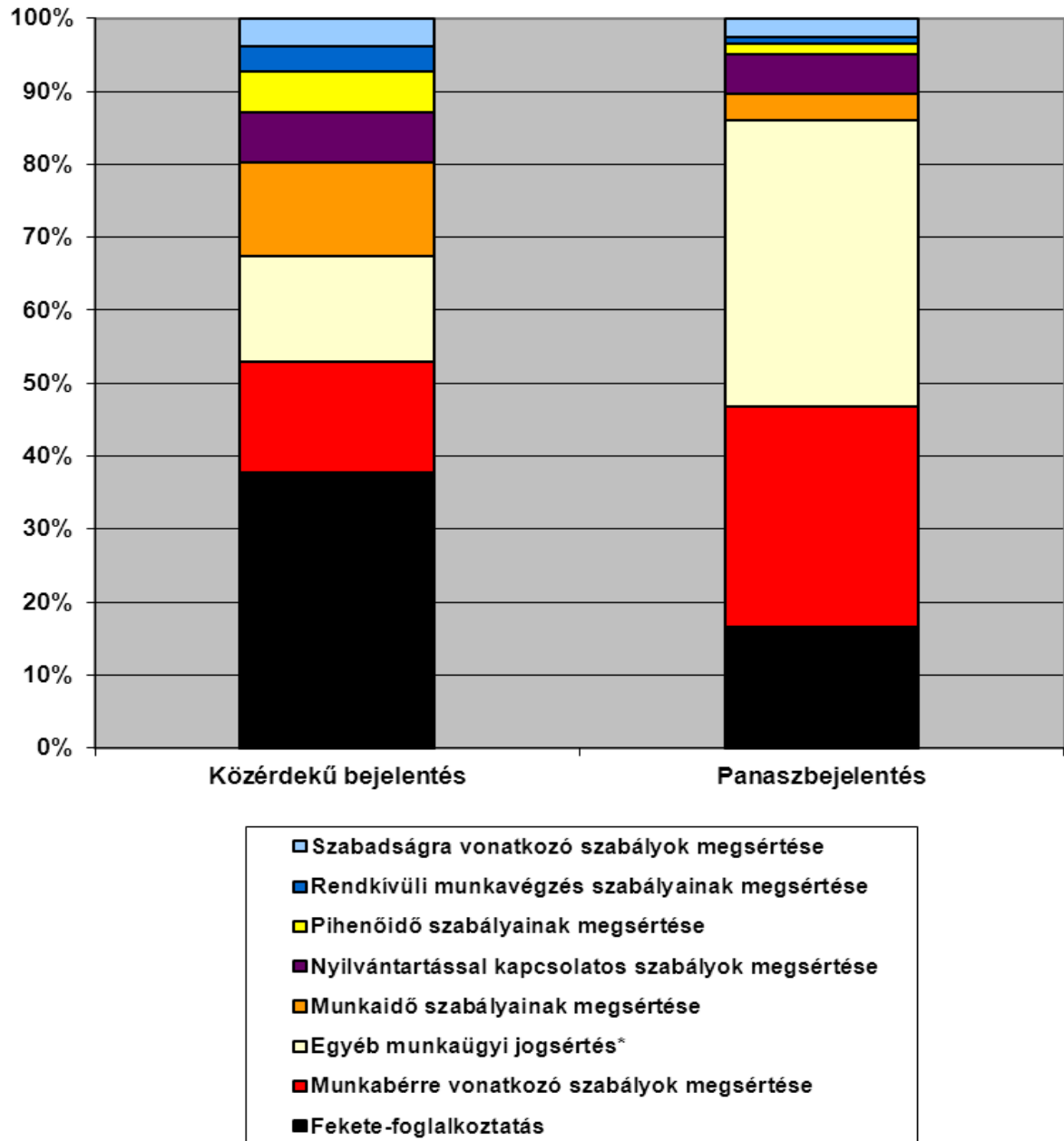
## Érdemi döntések megoszlása



A 2011. évhez képest 2012-re némileg csökkent a munkaügyi hatósághoz érkezett **bejelentések száma**. Ezen belül a közérdekű bejelentések száma csökkent, a panaszok száma azonban nőtt. A **8 028 db bejelentés 56 %-a közérdekű, 44 %-a panaszbejelentés** volt, ebből a névtelen bejelentések aránya 29 %-ot tett ki. A 2011-es esztendőben ennél alacsonyabb volt a panaszok aránya (38 %), ezzel együtt a közérdekű bejelentések az összes hatóságunkhoz érkezett bejelentés 62 %-át tették ki.

A legtöbb jelzés a feketemunka tárgyában érkezett a hatósághoz, emellett kiemelkedő számú volt 2012-ben a munkabérrel kapcsolatos bejelentések száma. A panaszbejelentéseken belül jelentős számú volt a vizsgált időszakban az „egyéb munkaügyi jogsértés” kategórián belül a jogviszony megszűnésekor kiadandó igazolásokkal kapcsolatos szabálytalanság jelzése.

### Közérdekű bejelentések és panaszok témakör szerinti megoszlása (2012)



#### Az ellenőrzések összesített tapasztalatai\*

##### a) Építőipar

2012-ben a munkaügyi ellenőrzések 14 %-át a felügyelők ebben az ágazatban tartották (2 614 db). A jogsértő munkáltatók által elkövetett súlyos szabálytalanságok (elsősorban bejelentés

\* Forrás: a munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szervek 2012. évi beszámolója

nélküli foglalkoztatás) többnyire munkaügyi bírság szankciót indokoltak (2 699 db ágazatot érintő intézkedés, 786 db / 125 060 000 Ft munkaügyi bírság).

Az építőiparban az elmúlt években egyre inkább érezhető a gazdasági válság hatása, melyből kifolyólag a korábban (szabálytalanul) foglalkoztatott munkaerő egy része felszabadult, így a feketén foglalkoztatott munkavállalók egy része ténylegesen „eltűnt”.

*Példa: 2012. év elején egy veszprémi egyéni vállalkozó építési munkaterületén munkaügyi ellenőrzést tartott a hatóság. Az ellenőrzés során megállapítást nyert, hogy a munkáltató 9 munkavállalót írásba foglalt munkaszerződés és az illetékes adóhivatalhoz történő bejelentés nélkül foglalkoztatott fűtőszerező és segédmunkás munkakörben. Az ügyben munkaügyi bírság került kiszabásra.*

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.

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

Általános tapasztalatként elmondható, hogy a munkáltatók egy része továbbra sincs tisztában azzal, hogy az építőiparban az egész ágazatra kiterjesztett hatályú Építőipari Kollektív Szerződés alapján kell a munkabéreket meghatározni.

## **b) Mezőgazdaság**

A mezőgazdasági ágazatra a vizsgált időszakban az ellenőrzések 4 %-a esett (808 db); 4820 főt érintően összesen 628 intézkedést hoztak a felügyelőségek és 157 munkáltatóval szemben 62 955 000 Ft összegben kellett a munkaügyi bírság eszközével élni.

A mezőgazdasági ágazatban a foglalkoztatás leginkább egyszerűsített foglalkoztatás keretében történik, az építőipar után ebben az ágazatban a legmagasabb az ilyen típusú jogviszonyt érintő feketefoglalkoztatás. Megállapítható továbbá, hogy 2012-ben a szabályosan foglalkoztatott munkáltatók és munkavállalók aránya 2011. évhez képest némileg csökkent.

A mezőgazdasági szektor adottságaiból adódóan (szezonális) az első és utolsó negyedévekben az ellenőrzések száma lényegesen kevesebb a nyári és őszi időszakhoz képest.

*Példa: A munkaügyi felügyelők ellenőrzést tartottak egy Csongrád megyei mezőgazdasági területen, ahol az egyéni vállalkozó 16 munkavállalójával meghallgatási jegyzőkönyv készült. A munkavállalók szóbeli megállapodás alapján mezőgazdasági segédmunkásként dolgoztak a munkáltató részére, 350,-Ft/óra munkabér ellenében, munkaidejük az ellenőrzés napján 07 órától*

*14 óráig tartott. Az adóhatóság felé fennálló - Efo. tv. szerinti - bejelentési kötelezettségének a munkáltató az ellenőrzés megkezdését követően tett csak eleget. A szabálytalanság miatt munkaügyi bírság került kiszabásra.*

### **c) Kereskedelem**

A 2012. januártól decemberig terjedő időszakában a vizsgálatok több mint negyede (5 167 db) esett erre az ágazatra. Az összesen 6 947 db intézkedés mellett 584 db munkaügyi bírság került kiszabásra, összesen 68 575 000 Ft összegben.

A kereskedelemben az éles verseny miatt sokszor hétvégén is nyitva tartanak az egységek, de a hosszabb nyitvatartási időt nem mindig tudják hitelesen „lefedni”, a részmunkaidős munkavállalók sokszor teljes munkaidőben dolgoznak.

Ebben az ágazatban volt a legtöbb intézkedés a munkaidő-nyilvántartás nem megfelelő vezetése miatt. Sok esetben a munkavállalók által vezetett nyilvántartás nem naprakész vagy nem fellelhető a munkavégzés helyén. Még mindig sokszor találkozunk azzal a munkáltatói kifogással, hogy a munkavállaló nem írta be magát. Emellett előfordult, hogy csak az egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozóan nem vezette a munkáltató a munkaidő-nyilvántartást, mivel abban a hiszemben volt, hogy az alkalmilag foglalkoztatottak esetében ilyen jellegű kötelezettsége nincsen.

*Példa: Egy kereskedelmi kft. Somogy megyei munkavégzési helyén a felügyelők munkaügyi ellenőrzést tartottak a munkáltató által eladó munkakörben foglalkoztatott munkavállalókat érintően. Az eljárás során megállapítást nyert, hogy a munkáltató egy fő munkavállaló munkaidejéről hamis nyilvántartást vezetett. A munkavállaló elmondta, hogy munkaideje minden munkanapján 5:00-kor kezdődik, tekintettel arra, hogy minden alkalommal ő nyitja az 5:00-tól nyitva tartó egységet. A munkavállaló által a munkaügyi ellenőrzés helyszínén bemutatott, munkaidő-nyilvántartásként alkalmazott jelenléti íveken a nevezett munkavállaló munkaidejének kezdő időpontjaként 8:00 szerepelt. Megállapítást nyert továbbá, hogy a munkavállaló munka- és pihenőnapjai hetente változóan más-más napra estek, viszont a munkáltató nem készített és nem közölt írásos munkaidő-beosztást.*

### **d) Vendéglátás**

A 2012. évben a vizsgálatok közel ötöde (3 462 db) esett erre az ágazatra. Az összesen 5 263 db intézkedés mellett 581 db munkaügyi bírság került kiszabásra, összesen 64 170 000 Ft összegben.

A súlyos jogsértések közül jellemző szabálytalanságként jelent meg a munkaszerződés, illetve bejelentés nélküli foglalkoztatás, valamint a munkaidő-nyilvántartás hiánya vagy hiányos vezetése. A tapasztalatok alapján elmondható az ágazatról, hogy a kisebb létszámú munkavállalót foglalkoztató munkáltatók egy minimális számú bejelentett dolgozót alkalmaznak, majd a további munkaerőigényüket egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállalókkal egészítik ki vagy maga a vállalkozás vezetője látja el a



tevékenységet.

A vendéglátás és kereskedelem terén megállapítható, hogy a telepített munkavégzési helyeken (vásárok, fesztiválok, kiállítások, stb.) már kevésbé jellemző a feketefoglalkoztatás, amennyiben mégis előfordul, általában egyszerűsített foglalkoztatással összefüggésben merül fel és jellemzően az ellenőrzés megkezdését követően a foglalkoztatók rögtön bejelentik a munkavállalókat.

*Példa: Az eljáró munkaügyi felügyelők ellenőrzést tartottak egy Tolna megyei büfében, melynek során megállapítást nyert, hogy a vendéglátó egységet működtető vállalkozó a kiszolgáló és étel előkészítő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében megsértette a garantált bérminimumra vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket. Az ügyben figyelemfelhívás került kibocsátásra, melynek nyomán a munkáltató a hiányosságot pótolta, és az elmaradt munkabért a munkavállaló részére 2011. január 01. napjáig visszamenően elszámolta és megfizette.*

#### **e) Feldolgozóipar**

A munkaügyi felügyelők ebben az ágazatban tartották az ellenőrzések 10 %-át (1 912 db). Az ágazatban tevékenykedő foglalkoztatók vonatkozásában összesen 2 648 intézkedést hoztak a munkaügyi felügyelőségek. Az feldolgozóiparban 2012-ben 926 db figyelemfelhívás mellett 290 db munkaügyi bírság (58 525 000 Ft összegben) született. A munkaügyi ellenőrzés szempontjából iparági sajátosságnak mondható, hogy a feltárt szabálytalanságok az esetek számottevő részében nagyobb munkavállalói csoportot érintenek.

A kisebb létszámot foglalkoztató üzemek esetében több alkalommal előfordult, hogy a hatóság egyáltalán nem, vagy csak nehézségek árán jutott be (zárt kapuk, kamera, kutyák, stb.) a munkavégzés helyére.

*Példa: A munkaügyi felügyelők helyszíni ellenőrzést tartottak egy cipőkészítéssel foglalkozó kft. Tolna megyei munkavégzési helyén. Az eljárás eredményeként az alábbiak kerültek megállapításra: a kft. 30 fő munkavállalót érintően a munkaidő nyilvántartására, 22 főt érintően a munkaközi szünet kiadására vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket sértette meg. A foglalkoztató emellett 22 munkavállalót érintően megsértette a teljesítménybér-kiigazítás érdekében szükséges nyilvántartások vezetésére vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket, illetve 15 munkavállalót részére a szabadságot a tárgyévben nem adta ki. A foglalkoztatóval szemben figyelemfelhívás végzés került kiadmányozásra.*

#### **f) Nyomozási és biztonsági tevékenység**

Az ellenőrzések 9 %-a (1 715 db) érintette a személy- és vagyonvédelmi ágazatot 2 038 db intézkedéssel. A lefolytatott vizsgálatokból 426 végződött munkaügyi bírsággal (144 040 000 Ft).

Az ellenőrzések alapján megállapítható, hogy a bejelentés nélküli foglalkoztatás mellett e munkáltatói kör sokszor más munkaügyi szabályt sem tart be. A nem jogszabálykövető

munkáltatók sok esetben a hatóság munkáját akadályozzák, a munkaügyi eljárás során az ellenőrzési helyszíneken nem tanúsítanak együttműködő magatartást, a munkaügyi dokumentumokat nem mutatják be, az idézéseken nem jelennek meg, az eljárás befejezését késleltetik.

A munkáltatók és a munkavállalók a rendőrségtől inkább tartanak, különösen az alvállalkozói láncolatok meghatározott szintjét meghatározó jogszabályi rendelkezések hatályba lépése óta. A személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény bevezetett módosításai – miszerint a személy- és vagyonvédelmi tevékenységet folytató vállalkozás a szerződés teljesítése érdekében további vállalkozással kizárólag a személy- és vagyonvédelmi tevékenység végzésére eredetileg megbízást adó előzetes hozzájárulásával köthet szerződést és az alvállalkozó a szerződés teljesítése érdekében további alvállalkozóval nem köthet szerződést - sokat egyszerűsített az ellenőrzési feladatokon. E rendelkezés nem zárja ki, hogy a megbízással rendelkező fővállalkozó egyszerre több alvállalkozót is igénybe vegyen, de ezek mindegyikének a fővállalkozóval kell szerződést kötniük, tevékenységük nem képezhet vertikális láncolatot. A szerződés teljesítéséhez igénybe vett alvállalkozó egyéni vállalkozót sem vehet igénybe alvállalkozóként, a szerződés teljesítéséhez kizárólag munkaviszonyban álló személy- és vagyonőröket foglalkoztathat.

Ennek eredményeként az eddigi tapasztalatok szerint megszűntek a végtelen hosszú alvállalkozói láncolatok és a munkavállalók jelentős részét munkaerő-kölcsönző cégek foglalkoztatják, azonban a munkáltatói jogokat a kölcsönvevő helyett általában a kölcsönbeadó gyakorolja, megtartva ezzel a korábban jellemző alvállalkozói jogviszony jelleget. Ennek keretében a kölcsönbeadó irányítja és ellenőrzi a munkavállalók munkavégzését és vezeti a munkaidő-nyilvántartást. Az érintett munkavállalókat a kölcsönbeadó irányítja időközönként más-más munkaterületre, illetve kölcsönvevőhöz. A munkavállaló azonban változatlan munkaidő-beosztásban, ugyanazon formaruhában (a fővállalkozó emblémájával ellátva), munkaerő-kölcsönzés keretében dolgozik. Előfordult, hogy a munkavállalók kitűzőjének hátoldalára felírták a kölcsönbeadó munkáltató nevét, hogy az ellenőrzés során meg tudják nevezni a foglalkoztatót.

Mind a kölcsönbeadóknál, mind a kölcsönvevőknél többször előfordult az ellenőrzések során, hogy a hatósággal való együttműködés nem valósult meg, ezért gyakran csak a helyszíni ellenőrzések során beszerzett bizonyítékok alapján kerül sor a döntéshozatalra. Az ellenőrzések sokszor fényt derítettek arra, hogy a kölcsönbeadók jogellenesen folytattak munkaerő-kölcsönzési tevékenységet, a munkavállalók munkaszerződésében megjelölt nyilvántartásba vételi szám az illetékes munkaügyi központ tájékoztatása szerint nem is létezett.

*Példa: A munkaügyi felügyelők helyszíni ellenőrzést tartottak egy Fejér megyei munkavégzési helyen, ahol egy budapesti székhelyű vagyonvédelmi vállalkozás látta el az őrő-védő feladatokat. A munkaügyi ellenőrzés során a felügyelők a személy- és vagyonőr, illetve a betanított munkás munkakörben foglalkoztatott munkavállalókat tanúként meghallgatták. Az ellenőrzött létszámból a munkáltató 1 főt munkaszerződés és bejelentés nélkül, további 3 munkavállalót pedig munkaszerződés nélkül foglalkoztatott. A munkaidőre és a pihenőidőre*

*vonatkozó szabályok is sérültek, valamint munkaidőkeretet sem határozott meg a munkáltató. Az ellenőrzött munkavállalókat munkaerő-kölcsönzés keretében alkalmazta a munkáltató.*

## **2. Utóellenőrzés**

Utóellenőrzés keretében elsősorban a bejelentésre kötelező határozatok teljesítését vizsgálta a munkaügyi hatóság. Ha a munkáltató a határozati kötelezést nem teljesítette, az esetek többségében ez eljárási bírság kiszabását vonja maga után. A bejelentések többsége ugyan továbbra is csak egy napos, de egyre gyakoribbak a hosszabb időszakokra történő bejelentések, illetve az is, hogy a munkáltató a munkaügyi hatóság döntésében nevesített, „feketefoglalkoztatással” érintett valamennyi munkavállaló munkaviszonyának adatait az ellenőrzés hatására bejelenti az illetékes adóhatósághoz.

Az ellenőrzések során feltárt feketefoglalkoztatás legalizálását a munkáltatók a legtöbb esetben már az ellenőrzést követően, annak hatására még a határozat meghozatala előtt, az eljárás során megtették.

Az utóellenőrzések során gyakran előfordult, hogy az adott gazdasági társaság már felszámolás alatt volt, így a bejelentés elmulasztását a felszámoló azzal indokolja, a cég irataival nem rendelkezett, azt a korábbi tulajdonos nem bocsátotta rendelkezésére, így az érintett – határozat alapján bejelentési kötelezettség alá eső – munkavállalók bejelentéshez szükséges adatok nem voltak ismertek, így a határozatban foglaltak végrehajtása nehézségekbe ütközött.

Az utóellenőrzések során a jogerőre emelkedett, feketefoglalkoztatás tárgyában kiadmányozott döntések alapján 11 933 fő munkavállaló jogviszonyának rendezése volt vizsgálható, mely létszámból 11 234 fő (94 %) utóellenőrzésére került sor.

A jogerőre emelkedett, feketefoglalkoztatás tárgyban kiadmányozott határozatok alapján 3 752 munkáltató volt vizsgálható utóellenőrzéssel, mely létszámból 3 530 munkáltató utóellenőrzése (94 %) teljesült, amely a tavalyi évinél 5 százalékponttal magasabb érték.

A „feketefoglalkoztatással” kapcsolatos utóellenőrzés jelentősége azért kiemelkedő, mert a kötelezés végrehajtásával teljesül az ellenőrzés célja. A munkaügyi hatóság ezáltal tud hozzájárulni a legális adózó munkaviszonyok számának növeléséhez, a munkavállalók alapvető jogainak (biztosítotti jogviszony, szolgálati idő növelése, egyéb jogviszonyhoz kapcsolódó szabályok betartatása, stb.) védelméhez, valamint a jogkövető vállalkozások versenyhátrányának csökkentéséhez.

### **Társhatósági ellenőrzések**

A társhatóságok közreműködésével 2012-ben **4 399 munkaügyi ellenőrzés** zajlott, a legtöbb esetben a rendészeti szervek működtek közre. A munkaügyi hatóság a vizsgált időszakban az adó- és vámhatósággal 580 ellenőrzést, a fogyasztóvédelmi valamint a népegészségügyi szakigazgatási szervek közreműködésével 340 db vizsgálatot folytatott le.

A munkaügyi hatóság a rendőrség segítségével rendszerint olyan munkáltatók, valamint jellemzően az építőipar, mezőgazdaság, kereskedelem és vendéglátás (fesztiválok, vásárok) vonatkozásában olyan munkavégzési helyszínek ellenőrzésénél kéri, ahol a hely jellege azt megkívánja, illetve ahol korábban a foglalkoztató megghiúsította az ellenőrzést, vagy jelentős mértékben akadályozta azt.

*Példa: Az Etyeki-dombság szőlőterületén a Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal, valamint a rendőrség munkatársaival közösen tartottak ellenőrzést a munkaügyi felügyelők. Az első ellenőrzési napon 4 fő, a második ellenőrzési napon 6 fő harmadik országbeli munkavállalót találtak munkavégzés közben. A harmadik napon a szálláson is tartózkodtak további foglalkoztatottak, akik az ellenőrzést megelőző napokban a szőlőterületen metszési és kötözési munkát végeztek. A területen a munkavégzés 2012. január 16-án kezdődött, februárban a nagy hideg miatt 3 hétig állt a munkavégzés, a munkavállalók hazautaztak. A munkavállalók nyilatkozatuk szerint március 1-5. között érkeztek vissza a munkavégzési területre. A meghallgatott munkavállalók közül 14 fő nem rendelkezett érvényes munkavállalási engedéllyel, melyet a Munkaügyi Központ ügyintézőjével tisztázott az eljáró felügyelő. A felügyelők a munkavállalók további foglalkoztatását határozatlan időre megtiltották, illetve a foglalkoztatóval szemben befizetésre kötelező döntést hoztak.*

### **3. A közigazgatás szolgáltató jellegének érvényesülési formái**

A Nemzeti Munkaügyi Hivatalról és a szakmai irányítása alá tartozó szakigazgatási szervek feladat és hatásköréről szóló 323/2011. (XII. 28.) kormányrendelet alapján a munkavédelmi és munkaügyi igazgatóság a munkaügyi hatósági ellenőrzéssel kapcsolatos állami irányítási feladatokat lát el, illetve részt vesz a munkaügyi előírások végrehajtásának elősegítését szolgáló **tájékoztató, felvilágosító tevékenység** ellátásában. Ezen feladatok ellátására mind a központi hivatalban, mind a munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szervek munkaügyi felügyelőségein felkészült, szakmai ügyekben jártas ügyintézők kerültek kijelölésre.

A tapasztalatok szerint csak a honlapon naponta akár több kérdés is felmerül, melyekre adott válaszok ugyanott csoportosítva is megjelennek. Amennyiben a munkaügyi felügyelőségekhez olyan kérdés érkezik, amely a mindennapi jogértelmezésen túlmutat, illetve országos jelentőségűnek minősül, a kérdés a központi hivatal által kerül megválaszolásra.

2012-ben 229 db honlapon megkeresés megválaszolására került sor a hatóság külső honlapján működtetett tájékoztatás/felvilágosítás menüpont használatával, valamint 288 db

postai, illetve e-mail útján érkezett kérdés került megválaszolásra. Emellett a szakigazgatási szervek munkaügyi felügyelőségei 1185 ügyben adtak tájékoztatást.

A fővárosi és megyei kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szerveinek munkaügyi felügyelőségei részére a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatósága által előírt „Nyílt nap” szervezése kiemelt feladatként került meghatározásra, melyet a tapasztalatok szerint a felügyelőségek többsége már az év elején megtartott. A rendezvények egyes területi felügyelőségeken olyan formában kerültek megrendezésre, hogy azokon több szerv (kamarák, munkaügyi központok, alapítványok) is képviseltethette magát, így a munkavállalók és munkáltatók szélesebb körű tájékoztatási igényeit is ki tudta elégíteni a rendezvény.

A hatóságnak a tájékoztató tevékenység nyújtásával lehetősége van arra, hogy megismertesse az állampolgárokkal a hivatal munkáját és a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályokat, megmutatva ezzel másik arcát a szolgáltató közigazgatás oldaláról is. Ezáltal a jogszerű foglalkoztatást két irányból is tudja segíteni a munkaügyi hatóság. Amellett tehát, hogy a korábbiaknak megfelelően fellép a jogszerűtlenül foglalkoztatók ellen, csökkentve ezzel az indokolatlan versenyelőnyüket is, preventív módon lehetőséget ad a tájékozódásra mások mellett azoknak a munkáltatóknak is, akik érdekeltek a jogszerű foglalkoztatásban, szolgálva ezzel mind a jogkövető munkáltatók, mind az általuk foglalkoztatott munkavállalók érdekeit.