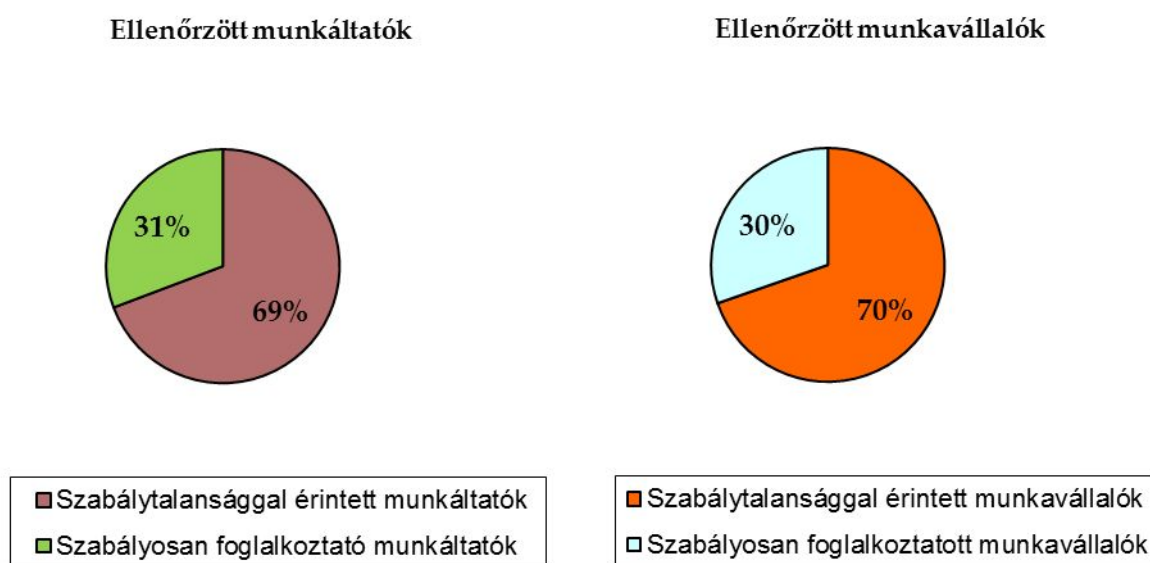


A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai (2014. III. negyedév)

1. Ellenőrzési adatok

2014. januártól szeptemberig terjedő időszakban a munkaügyi hatóság **14 639 munkáltatót** ellenőrzött, a vizsgálatok során a **foglalkoztatók 69 %-nál talált munkaügyi jogsértéseket**, amelyek az ellenőrzés alá vont **foglalkoztatottak (81 793 fő) 70 %-át érintették**. A munkáltatókat és a foglalkoztatottakat érintő jogsértési arány is növekedést jelent a tavalyi év hasonló időszakához képest, ugyanis a munkáltatókat érintő arány tavaly ilyenkor 67 %-on állt, míg a szabálytalansággal érintett munkavállalók aránya szintén 67 % volt.



Az elmúlt évek ellenőrzési tapasztalataira figyelemmel megalkotott - 2014. évre kiadott - ellenőrzési irányelv mellett a panaszok és közérdekű bejelentések befolyásolják a kivizsgálandó foglalkoztatók körét.

A hatóság számára elsődleges feladat a foglalkoztatók által elkövetett súlyos jogsértések visszaszorítása, az ellenőrzések visszatartó erejének növelése, a foglalkoztatás biztonságának nagyobb mértékű elősegítése. A jogsértések feltárásával biztosítható a vállalkozások piaci esélyegyenlősége és a munkavállalók garanciális jogainak védelme. Az ellenőrzések fő célja volt, hogy a foglalkoztatási viszonyok feltérképezésével a jogsértő magatartások megállapíthatóak és a jogszabályoknak megfelelő jogkövetkezményekkel visszaszoríthatóak legyenek.

A hatósági munka során előnyt élvezett a munkaszerződés, illetőleg bejelentés nélküli foglalkoztatás feltárása, a munkavállalók anyagi biztonságát, megélhetését érintő jogszabályok megtartásának ellenőrzése, a panasz- és közérdekű bejelentések kiemelt

kezelése, valamint a jogkövető magatartást, a munkaügyi előírások végrehajtását szolgáló tájékoztató és felvilágosító tevékenység ellátása.

Az ellenőrzési tapasztalatok szerint továbbra is jelentős mértékű szabálytalanság a feketefoglalkoztatás. A **munkaügyi jogsértéssel érintett munkavállalók 12 %-át** teszi ki a munkaszerződés és bejelentés nélküli munkavégzéssel érintettek száma (**8 477 főt** érintően került megállapításra), amely tavalyi év azonos időszakához képest magasabb mértékű. A vizsgált időszakban a feketefoglalkoztatás a legtöbb esetben a munkaszerződés szerinti foglalkoztatás létrejöttéhez fűződő bejelentési kötelezettség elmulasztásával valósult meg. Kisebb mértékben ugyan, de szintén jelen van az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével összefüggő bejelentés nélküli foglalkoztatás, a munkavállalók munkaszerződés nélküli foglalkoztatása és a színlelt szerződéssel történő munkavégzés, valamint a harmadik országbeliek engedély nélküli foglalkoztatása.

A feketemunka megvalósulási formái igencsak változatos képet mutatnak. A hatóság - elsősorban az építőipar területén - találkozik olyan munkáltatókkal, akik hétköznapi bejelentetik a munkavállalók egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyát, hétvégén azonban – bízva az ellenőrzések elmaradásában – nem tesznek bejelentést. Előfordult, hogy a munkáltató a tervezett munkaviszony megkezdését megelőzően hosszabb időn át „próbamunkával” igyekezett a munkavállalók (pl.: pultosok, segédmunkások) „képességeit felmérni”.

Az utóbbi időszakban jellemző, hogy egy - korábban már alkalmi jogviszonyban bejelentés mellett foglalkoztatott - munkavállalót a munkáltató pont az ellenőrzéskor bejelentés nélkül alkalmaz, mert bizonyos napokra a bejelentést – bízva az ellenőrzés elmaradásában - nem teszi meg.

A tavalyi év ezen időszakához képest – a munkaszerződés és bejelentés nélkül foglalkoztatottak létszáma mellett - nőtt a „feketemunkások” aránya is, különösen az **építőipari** vállalkozások tekintetében (28%-ról 37 %-ra). Az ellenőrzések 19 %-át tartották a felügyelőségek az építőiparban, amely arányaiban növekedést jelent a tavalyi év 15%-ához képest.

Az összes feketén foglalkoztatott munkavállaló 8 %-a jutott a **mezőgazdasági** ágazatra, ami a 2013. évi azonos időszakban mért 4 %-os arányhoz képest 2014-re meghatározó növekedést jelent.

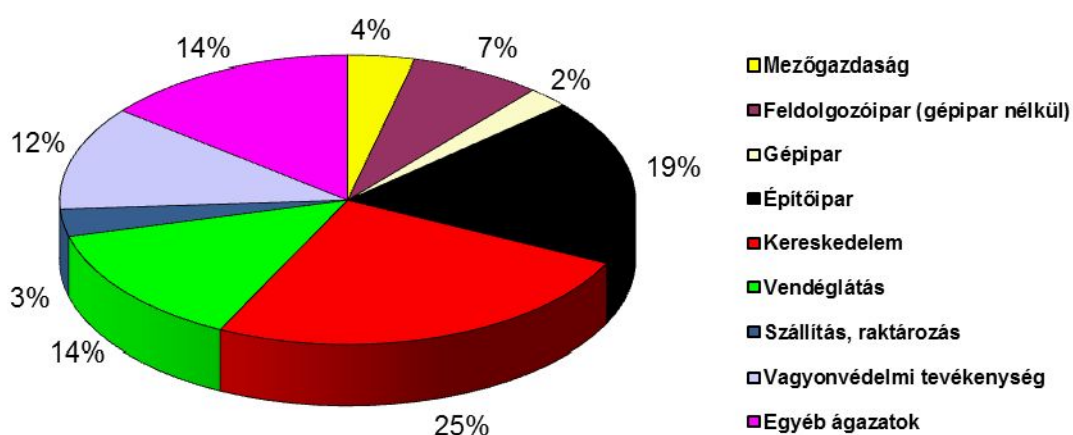
A gépipart nem számítva a **feldolgozóiparban** tevékenykedő munkáltatók feketemunkát érintő jogsértési aránya enyhén nőtt (7 %) a 2013. év első háromnegyed évében mért 6%-os szinthez képest. Az ellenőrzések 7 %-át tartotta a munkaügyi hatóság ezen ágazatban, mely a tavalyi adatokkal nagyjából azonos.

A **személy- és vagyonvédelmi tevékenységet** ellátó munkáltatók ellenőrzési aránya az előző évhez képest némileg nőtt (11%-ról 12%-ra). Ez az ágazat adta most a feketemunkások 12 %-át, amely a tavalyi évhez képest (16 %) csökkenést jelent ugyan, azonban az előző esztendőkhöz hasonlóan a 3 „legfertőzöttebb” ágazat között van.

A **kereskedelmi vállalkozások esetében** a munkaszerződés és bejelentés nélküli munkavállalók arányát tekintve tavalyhoz képest csekély mértékű csökkenés volt tapasztalható, ugyanis a 2013. januártól szeptemberig terjedő időszakában ez az ágazat adta a feketemunkások 12 %-át, míg idén a 11 %-át. Az ellenőrzések 25 %-a ebben az ágazatban zajlott a 2014. év szeptemberéig, amely 2013-hoz képest némi csökkenést jelent.

A **vendéglátásban** a tavalyi évhez képest jóval alacsonyabb arányú volt a munkaszerződés és bejelentés nélküli foglalkoztatás (13%-ról 9 %-ra). Az ellenőrzések 14 %-át végezte a munkaügyi hatóság ebben az ágazatban, szemben az ezt megelőző év azonos időszakával, amikor ez az arány 16 % volt.

Ellenőrzések ágazati megoszlása



A **munkaidővel** kapcsolatos jogsértések érintettjeinek létszáma (11 841 fő) csökkenést mutat a tavalyi év azonos időszakához képest, a **pihenőidővel és rendkívüli munkavégzéssel** kapcsolatban elkövetett szabálytalanságokat „elszenvedő” munkavállalók száma azonban nőtt. Fenti jogsértések jellemzően a kereskedelem, vendéglátás és a feldolgozóipar (beleértve a gépipart is) területén, valamint a vagyonvédelemben 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. Utóbbi jogsértés megakadályozza az esetleges rendkívüli munkaidő pontos kiszámítását, ami a hatóság illetve a munkavállalók általi ellenőrzését, ami így a munkabér összegére is kihatással lehet. A dolgozók munkaideje sokszor meghaladta a napi, illetve a heti munkaidő megengedett legmagasabb mértékét, 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.

A **munkaidő-nyilvántartás hiányával**, vagy adatainak **valótlan rögzítésével 22 384 főt érintően** találkoztak a munkaügyi felügyelők, amely tavalyhoz képest jelentős növekedést jelent. A legtöbb munkaidő-nyilvántartással összefüggő jogsértést a kereskedelemben és a feldolgozóiparban foglalkoztatott munkavállalókkal szemben követték el a munkáltatók. A munkáltatók a tapasztalatok szerint nem tulajdonítanak jelentőséget a munkaidő pontos nyilvántartásának, pedig annak hitelesen kell tükröznie a munkavállalók munka- és pihenőidejét, mivel minden esetben ez képezi a munkabér elszámolásának alapját. A jogszabályoknak megfelelő, pontos munkaidő-nyilvántartás tehát nem egyszerűen adminisztratív kötelezettség, hanem a felek közötti pontos elszámolás alapja is.

Több ellenőrzött munkáltató sem tartotta be a szabadság kiadására vonatkozó szabályokat, amely jogsértések túlnyomó többségét már évek óta a feldolgozóipar területén munkát vállaló foglalkoztatottakkal szemben követik el. Gyakori, hogy a nyilvántartáson „kiírt” szabadságot a munkáltató ténylegesen nem adja ki, a munkavállalók valójában munkát végeznek.

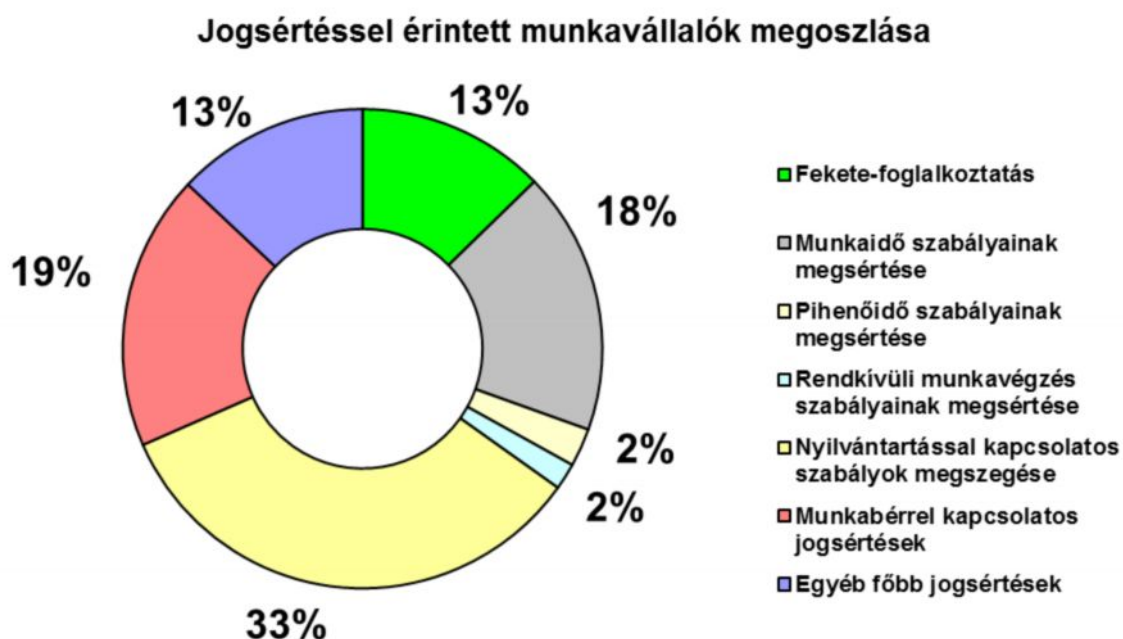
A **rendkívüli munkavégzés** szabályainak megsértése miatt ugyan ritkábban intézkednek a munkaügyi felügyelők, de kiemelendő, hogy ezen jogsértéssel érintett munkavállalók száma duplájára emelkedett a tavalyi év hasonló időszakához képest. Gyakori szabálytalanság, hogy a rendkívüli munkavégzésért nem fizetnek bért és pótlékot, amely egyszerűsített foglalkoztatás és munkaviszony esetén egyaránt előfordult. Előfordul még munkaszüneti napon történő munkavégzés szabályainak megszegése, illetve a rendkívüli munkavégzés éves keretét meghaladó óraszámban történő foglalkoztatás is.

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

Ezen belül a munkáltatók a műszakpótlékkal, rendkívüli munkáért járó és vasárnapi pótlékkal kapcsolatos jogsértést a kereskedelem, az éjszakai bérpótlékkal összefüggésben megállapított szabályszegést a személy- és vagyonvédelem területén foglalkoztatott munkavállalókkal szemben követték el. Jelentős számban előforduló munkaügyi szabálytalanság a munkaviszony megszűnésekor, illetve megszüntetésekor kiállítandó igazolások kiadásának elmulasztása vagy késedelme, valamint a munkabér elszámolásának hiányossága.

A munkaügyi hatóság a vonatkozó törvényi rendelkezés szerint a munkabért nem, vagy nem időben fizető munkáltató részére minden esetben lehetőséget biztosít arra, hogy az eljárás során az elmaradt bért egy kitűzött határidőn belül megfizesse, melynek következtében mentesül az egyébként kötelező munkaügyi bírság megfizetése alól. A hatóság így módon is tudja segíteni azt, hogy a munkáltató a munkavállalók jogszerűen járó munkabérének kifizetésére és ne egy esetleges bírságösszeg kiegyenlítésére fordítsa anyagi erőforrásait.

A foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő - a munkavállalót megillető - **igazolások kiállítása és kiadása**, valamint a munkaviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó **elszámolás megtörténte** kapcsán felmerülő jogsértések általában munkáltatói mulasztásból erednek, bár előfordul, hogy megromlik a felek között a viszony vagy elszámolási vita alakul ki és a munkáltatók szándékosan visszatartják az igazolásokat. Az is előfordult már, hogy a munkavállaló akkor szembesül azzal, hogy bejelentés nélkül foglalkoztatták, mikor a munkavégzést követően a munkáltató nem adja ki a kilépő igazolásokat.



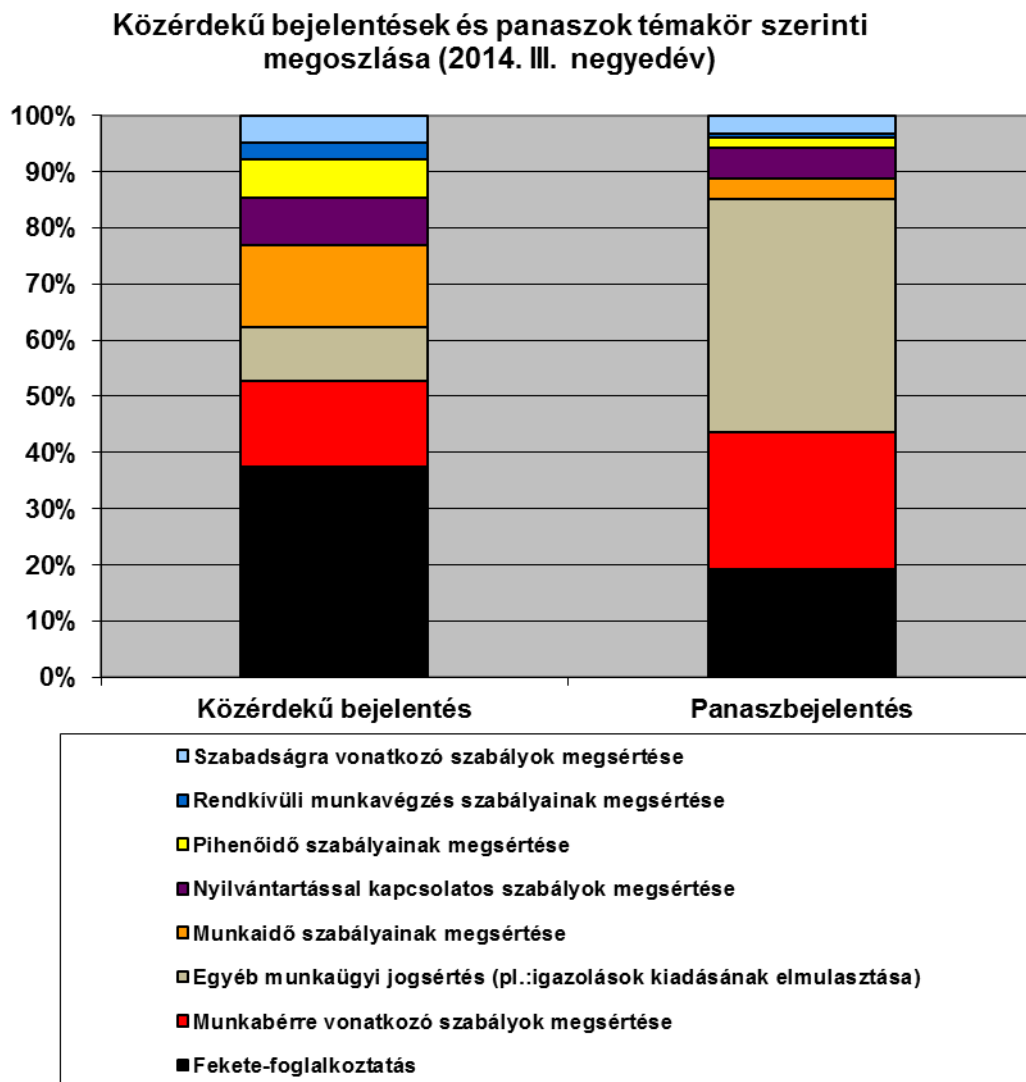
A 2014. első kilenc hónapjában feltárt jogsértéseket elkövető **10 138 munkáltató** közül **3 081 vállalkozással szemben** alkalmaztak a fővárosi és megyei kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szerveinek munkaügyi felügyelőségei **munkaügyi bírságot**, összesen **455 535 000 Ft összegben**. A munkaügyi hatóság a súlyos munkaügyi jogsértések elkövetése esetén szabott ki munkaügyi bírságot, több ízben **szabálytalanság megszüntetésére kötelezéssel** (1 996 db), illetve **figyelemfelhívással** (1 393 db) élt, valamint **szabálytalanságot megállapító határozatot** hozott (3 675 db). Az érdemi döntések túlnyomó többsége (több mint 70 %-a) tehát **anyagi szankció nélküli intézkedés volt**.

Érdemi munkaügyi döntések megoszlása



A tavalyi év hasonló időszakához képest 2014-re közel azonos a munkaügyi hatósághoz érkezett **bejelentések száma**. Ezen belül a közérdekű bejelentések száma csekély mértékben csökkent, míg a panaszok száma nőtt. Az **5 793 db bejelentés 55 %-a közérdekű, 45 %-a panaszbejelentés** volt, a bejelentéseken belül a névtelen jelzések aránya 30 %-ot tett ki. A tavalyi esztendő azonos időszakában a panaszok és közérdekű bejelentések aránya az összes hatóságunkhoz érkezett bejelentésen belül az idei adatokkal egyezést mutat, emellett a névtelen jelzések aránya alacsonyabb az idén.

A legtöbb jelzés a feketemunka tárgyában érkezett a hatósághoz, emellett kiemelkedő számú volt a munkabérrel kapcsolatos bejelentések száma. A jogviszony megszűnésekor kiadandó igazolásokkal, valamint az ekkor esedékes bér elszámolásával kapcsolatos szabálytalanság jelzése jelentős számú volt a vizsgált időszakban a panaszbejelentések között az „egyéb munkaügyi jogsértés” kategórián belül. Ezek a jogsértések azért gyakoriak a panaszok között, mivel a jogviszony megszűnésekor kiadandó igazolások hiányában a munkavállalók sem másik munkahelyen nem tudnak elhelyezkedni, sem az illetékes munkaügyi központban nem tudnak álláskeresői céllal regisztrálni, illetve az utolsó bér elszámolásának és megfizetésének hiánya jelentős anyagi nehézséget okoz számukra. Fentiek miatt ezek a szabálytalanságok részben szintén a munkabér megfizetéséhez kapcsolódó komoly problémákat jeleznek.



Különösen a bejelentések kivizsgálásakor veszik kifejezetten örömmel a hatóság megjelenését a munkavállalók, mert a jogsértések feltárásától pozitív fordulatot

várnak a munkáltató foglalkoztatási gyakorlatában. A munkavállalók csak abban az esetben fogadják negatívan az ellenőrzést, ha a munkáltató az ellenőrzést vagy egy esetleges ellenőrzést követően számára nem megfelelő eredmény esetére elbocsátást helyez kilátásba vagy, ha egyáltalán nincsenek tisztában a munkaügyi hatósági eljárás szerepével és büntetéstől tartanak.

Az ellenőrzések összesített tapasztalatai*

a) Építőipar

A 2014. januártól szeptemberig terjedő időszakban a munkaügyi ellenőrzések 19 %-át a felügyelők ebben az ágazatban tartották (2 748 db). A jogsértő munkáltatók által elkövetett súlyos szabálytalanságok többnyire munkaügyi bírság szankciót indokoltak (2 524 db ágazatot érintő intézkedés, 1 079 db / 155 935 000 Ft munkaügyi bírság).

Az építőipari ágazatban az idei év eddig eltelt időszakában egyértelműen a feketefoglalkoztatás volt a legtipikusabb szabálytalanság, melynek kapcsán a legtöbb intézkedés született és a legmarkánsabb munkavállalói érintettség volt tapasztalható mind az építőipart érintő egyéb jogsértésekhez, mind a többi ágazat feketefoglalkoztatási adataihoz mérten. A feketefoglalkoztatás szerkezeti megoszlása kapcsán megállapítható, hogy legtipikusabb formája a munkaviszonyhoz, illetve egyszerűsített foglalkoztatáshoz kapcsolódó bejelentés hiánya, egyéb formái (pl.: színlelt szerződéssel történő foglalkoztatás) kevésbé jellemzők az építőiparban. A harmadik országbeliek szabálytalan foglalkoztatása – a feldolgozóipar után – ebben az ágazatban fordult elő a leggyakrabban.

Általános tapasztalatként elmondható, hogy az építőiparban tevékenykedő munkáltatók nagy része továbbra sincs tisztában a munkaügyi szabályokkal, melyek betartása sokszor a jogszabályok ismeretének hiányára, illetve a gazdasági helyzetre történő hivatkozással nem valósul meg.

Példa: A munkaügyi felügyelők helyszíni ellenőrzést tartottak egy budapesti általános iskola területén történő építkezésen, ahol munkavégzés közben találtak 5 fő magyar állampolgárságú munkavállalót, akik építőipari munkát végeztek. A hatósági nyilvántartás lekérdezése után megállapítást nyert, hogy 4 fő munkaszerződés és bejelentés nélkül végzett munkát az építkezésen. 1 fő a munkáltató ügyvezetőjének tudtával és szóbeli beleegyezésével hulladék vasat gyűjtött saját részére az építkezésen. Mind az 5 munkavállalóval tanú meghallgatási jegyzőkönyv került felvételre. Az iskola igazgatója folyamatosan megkísérelte befolyásolni a helyszíni munkaügyi ellenőrzést, arrogáns, nagyhangú kommunikációjával.

b) Mezőgazdaság

* Forrás: a fővárosi/megyei kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szerveinek 2014. I-III. negyedéves beszámoló

A mezőgazdasági ágazatra a vizsgált időszakban az ellenőrzések 4 %-a esett (548 db); a felügyelőségek a foglalkoztatókkal szemben összesen 371 intézkedést hoztak és 90 munkáltatóval szemben 20 270 000 Ft összegben kellett a munkaügyi bírság eszközével élni.

Az ágazatban jelen vannak az alkalmi munka keretében foglalkoztatók és a nagyobb volumenű mezőgazdasági termelésre berendezkedett – nagy létszámú munkaerőt foglalkoztató - vállalkozások is. A mezőgazdasági ágazatban jellemző leginkább az atipikus foglalkoztatás (többnyire egyszerűsített foglalkoztatás keretében történik), ezzel összhangban a munkaügyi hatóság a legnagyobb arányban ezen ágazatban ellenőrizte az egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott munkavállalókat. Az ágazat egyik sajátossága, hogy az utóbbi időben jelentős számban foglalkoztatnak külföldi állampolgárságú munkavállalókat a munkáltatók.

A 2013-as év azonos időszakához mérten 2014-re közel kétszeresére nőtt a munkaszerződés és bejelentés nélkül foglalkoztatottak száma a mezőgazdaságban, mely szabályszegés elsősorban a bejelentés elmaradását jelentette, azonban nagy számban fordult elő a vizsgált időszakban az egyszerűsített foglalkoztatáshoz kapcsolódó bejelentési kötelezettség elmulasztása is.

Példa: A munkaügyi felügyelők 2014. augusztusában helyszíni ellenőrzést tartottak egy Bács-Kiskun megyei őstermelőnél. A helyszínen munkavégzés közben találtak 3 fő – 1 magyar és két román állampolgárságú – munkavállalót, akik elmondták, hogy alkalmi munkavégzésében állapodtak meg a munkáltatóval, földi eper palánták beültetését végzik, amelyért 400-500 Ft/óra nettó összeget fognak kapni. A munkavállalók az ellenőrzés időpontjában az EFA rendszerben nem szerepeltek. A helyszíni ellenőrzés során az ügyfél meghallgatásra került és elismerte, hogy a három munkavállaló bejelentése nem történt meg az ellenőrzés megkezdéséig, de elmondta, hogy még az ellenőrzés napján bejelenti őket, amit végül meg is tett.

c) Kereskedelem

A 2014. szeptemberéig a vizsgálatok több mint negyede (3 668 db) esett erre az ágazatra. Az összesen 4 355 db intézkedés mellett 526 db munkaügyi bírság került kiszabásra, összesen 50 490 000 Ft összegben.

Az ágazatban nem a munkaszerződés és bejelentés nélküli foglalkoztatás a jellemző szabálytalanság. A legtöbb intézkedés a munkaidő-nyilvántartás nem megfelelő vezetése, illetve a munkaidővel kapcsolatos jogsértések miatt született az idei év I. – III. negyedében.

A kereskedelem területén hozták a felügyelőségek a legtöbb intézkedést 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 a jelenléti ívre”. 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.

A munka- és pihenőidővel kapcsolatos jogsértések a kereskedelem területén leggyakrabban az írásbeli munkaidő-beosztás hiánya, illetve a munkaidőkeretre vonatkozó törvényi előírások megsértése kapcsán fordult elő (gyakran foglalkoztatnak munkavállalókat egyenlőtlen beosztás alapján munkaidőkeret vagy elszámolási időszak meghatározása nélkül, illetve ha meghatároznak munkaidőkeretet, annak kezdő- és befejező időpontját írásban nem közlik a munkavállalókkal).

A kiskereskedelmi egységekben továbbra is megfigyelhető, hogy az egyéni vállalkozó, vagy a társas vállalkozás vezetője végez munkát személyesen. Az egyre élesebb versenyhelyzetben hétvégén is nyitva tartanak, de a hosszabb nyitvatartási időt nem mindig tudják szabályosan lefedni. Gyakran előfordul a kereskedelemben, hogy a munkavállalók teljes munkaidőben dolgoznak részmunkaidős bejelentés mellett, illetve szórványosan előfordul a színlelt szerződéssel történő foglalkoztatás is.

Példa: Szegeden egy élelmiszer jellegű bolti vegyes kiskereskedelemben munkaügyi ellenőrzés került lefolytatásra. Az ellenőrzéssel érintett munkavállalói létszám 11 fő, ebből a szabálytalansággal érintett munkavállalói létszám 11 fő volt. A munkaügyi ellenőrzés során megállapításra került, hogy a foglalkoztatónál a munkavállalók egy része munkaviszony keretében került foglalkoztatásra, mások pedig személyesen közreműködő tagi jogviszony keretében végezték munkájukat. Azon munkavállalók, akik személyesen közreműködő tagi jogviszony keretében végezték munkájukat, korábban munkaviszony keretében kerültek alkalmazásra a Kft.-nél. A munkaviszonyuk 2013. novemberében megszűnt és ezt követően a Kft.-ben személyesen közreműködő tagi jogviszony keretében végezték a munkát. A tagok nyilatkozata és a bemutatásra került Társasági Szerződés szerint ezen „tagok” üzletrésze összesen 2%. A munkáltató és a munkavállalók nyilatkozata szerint a munkavállalók munkájukat személyesen közreműködő tagi jogviszony keretében végzik, melyért osztalékot kapnak majd az év végén, illetve az általuk elvégzett feladatokért és tevékenységért 102.000,- Ft/hó tagi jövedelem kivét illeti meg őket. Nyilatkozatuk szerint feladataikban változás nem következett be azt követően, hogy tagok lettek, ugyanazokat a feladatokat látják el, mint mikor munkaviszonyban végezték a munkát. A váltásra tudomásuk szerint gazdasági okból került sor, mert így többet tudtak dolgozni, akár napi 12 órát meghaladóan is, illetve munkaszüneti napon is. Fentiek alapján megállapítható, hogy az érintett társasági tagok az eladói személyes közreműködésükre, kétséget kizáróan munkaviszonyt létesítettek, így a jogviszonyokat a munkaügyi hatóság munkaviszonynak minősítette.

d) Vendéglátás

Az idei évben a vizsgálatok 14 %-a (1 998 db) esett erre az ágazatra. Az összesen 2 161 db intézkedés mellett 374 db munkaügyi bírság került kiszabásra, összesen 37 450 000 Ft összegben.

A tapasztalatok alapján elmondható az ágazatról, hogy a kisebb létszámú munkavállalót foglalkoztató munkáltatók egy minimális számú bejelentett dolgozót alkalmaznak, további munkaerőigényüket egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállalókkal egészítik ki vagy maga a vállalkozás vezetője személyesen működik közre a tevékenység ellátásában.

Az ágazatban a feketefoglalkoztatás jellemzően a klasszikus munkaviszony szerinti foglalkoztatás létrejöttéhez fűződő bejelentési kötelezettség nem teljesítésével valósult meg, emellett az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével összefüggő bejelentés nélküli foglalkoztatás és a munkavállalók munkaszerződés nélküli foglalkoztatása is jelen van az ágazatban.

A vendéglátás területén a súlyos jogsértések közül jellemző szabálytalanságként jelent meg a munkaidő-nyilvántartás hiánya vagy hiányos vezetése és a munkaidővel kapcsolatos jogsértések (napi, heti munkaidő megengedett mértékének túllépése). Utóbbi szabálytalanságok rendszeresen összekapcsolódnak, hiszen vagy a munkavállaló dolgozik a megengedett munkaidőn felül (munkaidővel kapcsolatos szabálytalanság), vagy ami lényegesen gyakoribb, hogy ennek leplezése valósul meg szabálytalan nyilvántartással, illetve munkaidő-beosztást nem készítenek.

Kiemelkedő szabálytalanság volt még a vendéglátásban a munkabérrel kapcsolatos jogsértéseken belül a pótlékok (műszakpótlék, illetve munkaszüneti napi és rendkívüli munkáért járó pótlék) megfizetésének elmaradása is.

Példa: Egy Borsod-Abaúj-Zemplén megyei pizzériában 2014. harmadik negyedévében két alkalommal hatósági ellenőrzést tartott a munkaügyi felügyelőség. Az ellenőrzés során megállapítást nyert, hogy 4 munkavállaló szóbeli megállapodás alapján egyszerűsített munkaviszonyban teljesített munkavégzést napi 8 órában, munkanapjaikon 5.000,-Ft munkabérért. A becsatolt egyszerűsített munkaidő-nyilvántartás adatai alapján az érintett munkavállalók egyszerűsített munkaviszonyban történő foglalkoztatásának bejelentését a munkáltató esetenként a munkaügyi ellenőrzés megkezdését és a munkába állásukat követően késedelmesen teljesítette. Továbbá megállapítást nyert, hogy 2 fő munkavállaló esetében 2014. február, március, április, május, június, július hónapokra 2-6 napra bejelentési kötelezettségét nem teljesítette, így ezekre a napokra a munkáltató az érintett munkavállalókkal utólagosan írásos munkaszerződést kötött és foglalkoztatásuk idejére visszamenőlegesen bejelentési kötelezettségét teljesítette. A vizsgálat során a

második ellenőrzés alkalmával a munkaterületen munkaidő-nyilvántartást bemutatni nem tudtak, a tanú nyilatkozatok szerint azt még nem vezettek.

e) Feldolgozóipar

A munkaügyi felügyelők ebben az ágazatban tartották az ellenőrzések 7 %-át (1 083 db). Az ágazatban tevékenykedő foglalkoztatók vonatkozásában összesen 1 331 intézkedést hoztak a munkaügyi felügyelőségek. A feldolgozóiparban idén a vizsgált időszakban 132 db figyelemfelhívás mellett 200 db munkaügyi bírság (32 090 000 Ft összegben) született.

A 2014. januártól szeptemberig terjedő időszakban a vizsgálatok tapasztalatai szerint némileg nőtt mind a „feketén” foglalkoztatottak száma, mind azok aránya az összes munkaszerződés és bejelentés nélkül foglalkoztatott munkavállalói összlétszámon belül. A korábbi éveknek megfelelően az idei év szeptemberéig is ebben az ágazatban fordult elő a leggyakrabban, hogy harmadik országbeli munkavállalókat szabálytalanul (engedély nélkül) foglalkoztattak a munkáltatók.

A feldolgozóipar sajátosságának mondható a munkaügyi ellenőrzés szempontjából, hogy a feltárt jogsértések az esetek számottevő részében nagyobb munkavállalói csoportot érintenek, de volt példa néhány főt érintő szabálytalanságra is. Az idei évben nagyobb létszámot érintően jellemzően a munkaidő nyilvántartására (hiányos, nem valós nyilvántartás), illetve a munkabérre vonatkozó rendelkezések (pótlékokra, munkabér védelmére vonatkozó szabályok) megszegése fordult elő.

Példa: A munkaügyi felügyelők panaszbejelentés alapján helyszíni ellenőrzést tartottak egy Fejér megyei húsfeldolgozó üzemben. A bejelentés szerint a munkavállalók kettős nyilvántartást vezetnek, az általános munkarend szerinti, és a tényleges munkavégzésről, ezért a rendkívüli munkavégzés nem mindig kerül ellentételezésre. A munkáltató 20 fő munkavállalót foglalkoztat 18 főt munkaszerződéssel, 2 főt egyszerűsített foglalkoztatás keretében. Tanúként minden munkavállaló meghallgatásra került, 17 fő kérte a személyes adatainak zártan történő kezelését. A helyszíni ellenőrzés során a tényleges munkavégzésről vezetett nyilvántartás nem került bemutatásra, csak az általános munkarend szerinti. A munkavállalók nyilatkozatai szerint rendszeresen végeznek rendkívüli munkát, de a túlórákat nem számolják el részükre teljes mértékben. A bemutatott munkaidő nyilvántartás nem tartalmazta a rendkívüli munkavégzést. Az ügyben jogsértést megállapító határozat kiszabása várható.

Az ügyben hasznos volt a zárt adatkezelés lehetősége és hogy azzal éltek a munkavállalók, hiszen nevük vállalása mellett nem mertek olyan nyilatkozatot tenni amelyből a munkaügyi hatóság megállapíthatta volna a jogsértést. Az eset jól példázza a munkavállalók kiszolgáltatottság érzését és a munkahelyük elvesztésétől való félelmet.

f) Nyomozási és biztonsági tevékenység

Az ellenőrzések 12 %-a (1 709 db) érintette a személy- és vagyonvédelmi ágazatot 1 744 db intézkedéssel. A lefolytatott vizsgálatokból 355 végződött munkaügyi bírsággal (79 850 000 Ft).

A munkaügyi ellenőrzések tapasztalatai alapján megállapítható, hogy a bejelentés nélküli foglalkoztatás mellett az ágazatban jelen levő foglalkoztatók sokszor más munkaügyi rendelkezést sem tartanak be. A szinte csak erre az ágazatra jellemző szabálytalanság a vizsgált időszakban – ahogy a korábbi időszakokban is - a jogellenes munkaerő-kölcsönzés volt.

A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai szerint a - korábbi gyakorlatnak megfelelő - végtelen hosszú alvállalkozói láncolatok átalakultak és a munkavállalók jelentős részét ma már munkaerő-kölcsönző cégek foglalkoztatják (ami azelőtt egyáltalán nem volt jellemző), 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, sok esetben a munkavállalók előtt nem ismert a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő személye. Megállapítható, hogy a munkaerő-kölcsönzés nem a szabályozás céljának megfelelően zajlik, hanem csak egy szabálytalanul alkalmazott kényszermegoldás a korábbi alvállalkozói láncok leplezésére. Az ágazat munkáltatóinak jelentős része – többnyire a vagyonvédelmi ágazat kis- és középvállalkozásai - láthatóan nem is törekszenek a szabályos működésre, sőt minden lehetséges eszközzel akadályozzák az ellenőrzéseket.

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. A hatósággal együtt nem működő vállalkozások magas száma miatt ebben az ágazatban szükséges – a munkaügyi szankciókon túl - számos esetben eljárási bírságot is alkalmazni.

A vagyonvédelem területén jellemző jogsértés, hogy a felek nem tartják be a készenléti jellegű munkakörökre vonatkozó szabályokat. Szabálytalanságok fedezhetők fel a szabadságok kiadásának és a napi, illetve heti pihenőidő szabályainak alkalmazása során. Gyakran nem valósult meg a rendkívüli munkavégzés és a munkaszüneti napon végzett munka díjazása. Emellett rendszeresen tárt fel a hatóság munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos jogsértést is a személy- és vagyonvédelem területén.

Példa: Telefonon megtett panaszbejelentést követően 2014. júniusában helyszíni ellenőrzést tartott a Heves megyei munkaügyi hatóság „X” Kft. munkáltató mint kölcsönbeadó és az „Y” Kereskedelmi, Szolgáltató, Vagyonvédelmi és Magánnyomozó Kft. mint kölcsönvevő munkáltatók munkahelyén. A helyszíni ellenőrzés, a panaszbejelentés, és a munkáltató iratbecsatolása alapján megállapítást nyert, hogy a kölcsönbeadó munkáltató 1 fő vagyonőr munkakörű munkavállaló jogviszonyát 2014. májusban azonnali hatállyal megszüntette. A munkáltató a munkavállaló munkaviszonya megszüntetését követően a munkavállaló részére nem adta ki a jogviszony megszűnésével kapcsolatos igazolásokat, illetve nem fizette ki a jognyilatkozat közlésétől számított törvény által szabályozott határidőn belül a munkabért. A munkáltató nyilatkozata és a becsatolt iratok alapján az igazolások megküldése és a bérfizetés az ellenőrzést követően történt meg.

2. Utóellenőrzés

Utóellenőrzés keretében elsősorban a jogviszony bejelentésére kötelező határozatok teljesítését vizsgálta a munkaügyi hatóság. Ha a munkáltató a határozati kötelezést nem teljesítette, a hatóság eljárási bírságot szabott ki. 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 a jogerőre emelkedett, feketefoglalkoztatás tárgyában kiadmányozott döntések alapján 8 162 fő munkavállaló jogviszonyának rendezése volt vizsgálható, mely létszám 96 %-ának utóellenőrzésére került sor.

A jogerőre emelkedett, feketefoglalkoztatás tárgyban kiadmányozott határozatok alapján 3 201 munkáltató volt vizsgálható utóellenőrzéssel, mely létszámból a foglalkoztatók 97 %-ának utóellenőrzése teljesült.

A „feketefoglalkoztatással” kapcsolatos utóellenőrzés jelentősége azért kiemelkedő, mert a kötelezés végrehajtásával teljesül az ellenőrzés célja. A munkaügyi hatóság ezáltal tud **hozzájárulni a legális adózó munkahelyek számának növeléséhez, a munkavállalók alapvető jogainak** (biztosított jogviszony, tényleges szolgálati idő rögzítése, egyéb jogviszonyhoz kapcsolódó szabályok betartatása, stb.) **védelméhez, valamint a tisztességes verseny érvényre juttatásához és a jogkövető vállalkozások versenyhátrányának csökkentéséhez.**

Társhatósági ellenőrzések

A **társhatóságok közreműködésével** 2014. január-szeptember hónapokban több mint 3 000 helyszíni **ellenőrzés** zajlott, mely összesen 1 882 ügyet jelent, amely az ellenőrzött munkáltatók közel 13%-a.

A legtöbb esetben a rendészeti szervek működtek közre. A munkaügyi hatóság a rendőrség segítségével rendszerint olyan munkáltatók 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. Az idei év első kilenc hónapjában a rendőrhatósággal közösen már több mint 1 000 ellenőrzést folytattak le a munkaügyi hatóság képviselői.

Sok esetben a társhatóságok felkérésére történik a közös ellenőrzés, azonban számos alkalommal a felügyelőségek kezdeményezik a társszervek részvételét. A munkaügyi hatóság a vizsgált időszakban az adó- és vámhatósággal, a fogyasztóvédelmi valamint a népegészségügyi szakigazgatási szervek közreműködésével összesen 556 db vizsgálatot folytatott le.

A legnagyobb arányban a társszervek közül a rendőrség és a munkavédelmi hatóság vett részt a közös ellenőrzésekben.

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. A tapasztalatok szerint a munka világának szereplői a honlapon naponta akár több kérdést is feltesznek, melyekre adott válaszok ugyanott csoportosítva is megjelennek. A hatósághoz beérkező kérdések számát folyamatos növekedés jellemzi.

Az idei évben összesen közel 700 db - a hatóság külső honlapján működtetett tájékoztatás/felvilágosítás menüpont használatával elérhető - honlapon, valamint postai és e-mail útján érkezett kérdés került megválaszolásra. Emellett a szakigazgatási szervek munkaügyi felügyelőségei 1 146 ügyben adtak tájékoztatást az idei év januártól szeptemberig terjedő időszakában.

A fővárosi és megyei kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szerveinek munkaügyi felügyelőségei részére a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatósága által előírt évi legalább 4 ízben megtartandó munkaügyi rendezvény („Nyílt nap”) szervezése kiemelt feladatként került meghatározásra.

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. A munkaügyi hatóság a jogszerű foglalkoztatást két irányból is tudja támogatni, szolgálva ezzel mind a jogkövető munkáltatók, mind az általuk foglalkoztatott munkavállalók érdekeit. 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 szabályosan kívánnak eljárni.