A MUNKAÜGYI HATÓSÁG 2014. ÉVI ORSZÁGOS HATÓSÁGI ELLENŐRZÉSI TERVÉNEK MEGVALÓSULÁSÁRÓL SZÓLÓ JELENTÉS

1. Jogszabályi háttér

A közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (a továbbiakban: Ket.) 91. § (1)-(2) bekezdése, továbbá a fővárosi és megyei kormányhivatalokról szóló 288/2010. (XII. 21.) Korm. rendelet 6/A. §-a alapján az ellenőrző hatóságok a 2014. évben lefolytatott hatósági ellenőrzések végrehajtásáról, a levont következtetésekről ellenőrzési jelentést készítettek, figyelemmel a szakmai irányító szerv által meghatározott adatszolgáltatási eljárási rendre is. A beszámolók feldolgozásával a Nemzetgazdasági Minisztérium Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztálya elkészítette a hatósági ellenőrzésekkel kapcsolatos országos beszámolót.

A kiadott ellenőrzési terv alapvető iránya a vállalkozói adminisztratív költségek csökkentésére irányuló, Egyszerű Állam című középtávú kormányzati program egyes feladatainak módosításáról szóló 1416/2012. (X. 1.) Korm. határozatban foglaltak érvényre juttatásán alapult. Az ellenőrzési tervben rögzítettek a munkaügyi hatóság ellenőrzéseire vonatkoztak.

2. Az ellenőrzési terv célja

Az ellenőrzési terv fő célja volt, hogy egységes követelményrendszert alkotva, kiszámítható, tárgyszerű alapot adjon a munkaügyi hatóság 2014. évi tervezett ellenőrzéseihez. Követelményként meghatározásra került, hogy az ellenőrző szervek a lefolytatott vizsgálatok során juttassák érvényre az Egyszerű Állam középtávú kormányzati programban foglalt alapelveket oly módon is, hogy a vizsgálatokat gyorsan, a Ket. szerinti eljárási határidők betartásával folytatják le.

Elsődleges cél volt annak elősegítése, hogy a munkavállalók alapvető jogai érvényesüljenek, rendelkezzenek rendezett jogviszonnyal, csökkenjen a jogkövető vállalkozások versenyhátránya, és ez segítse a munkahelyek megtartását, illetve az új, legális (adózó) munkahelyek létesítését, továbbá az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények valósuljanak meg.

A célkitűzés teljesítése érdekében a szakmai irányító szerv a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban Met.) 2/A. § -a alapján kidolgozta és közzétette a hatósági ellenőrzés mennyiségi és minőségi követelményeit rögzítő ellenőrzési irányelvet, valamint a Ket. 91. § alapján a hatósági ellenőrzési tervet.

3. Az ellenőrzés eszközei, típusai

A fővárosi/megyei kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szervei az alábbi hatósági ellenőrzési eszközökkel hajtották végre a szakmai irányító szerv által meghatározott feladatokat: helyszíni ellenőrzés, illetve adatbázis lekérdezés, adatszolgáltatás, iratbekérés, stb.

Az ellenőrzések hatékonysága érdekében az ellenőrzések előzetes bejelentéshez nem kötöttek, valamennyi tárgykörben hivatalból indulnak.

A hatósági ellenőrzés típusai:

Célvizsgálat, ami konkrét ellenőrzési célra irányul (pl.: foglalkoztatás jogszerűségének munkaügyi szempontú vizsgálata egy nemzetgazdasági ágazatban) és nem öleli fel az összes ellenőrzési tárgykört. Módszerét illetően pontellenőrzésnek tekintendő.

Akcióellenőrzés, ami konkrét ellenőrzési célra irányul és nem öleli fel az Mvt. 81. § (4) bekezdésében, illetve a Met. 3. § (1) bekezdésében felsorolt összes ellenőrzési tárgykört. Módszerét illetően pontellenőrzésnek tekintendő.

Komplex ellenőrzés, amely magában foglalja a Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóság iránymutatása szerint a munkáltatók jogszabályban nevesített ellenőrzési tárgykörök összességét, illetőleg a foglalkoztatás sajátosságai szerint azok többségét. Módszerét tekintve folyamatellenőrzésként hajtható végre.

Közérdekű bejelentés, panasz vizsgálata: a bejelentés (panasz) valamennyi, a felügyelőség hatáskörébe tartozó kérdésre ki kell terjednie. A bejelentés, panasz kapcsán, ha az átfogóbb jogsértésre utal, ki kell terjednie a komplex ellenőrzés alatt nevesített minimális szakmai tartalomra.

Utóellenőrzés: a jogerős döntésben foglaltak végrehajtásának vizsgálata, különös tekintettel a munkavállalók életét, testi épségét közvetlenül vagy súlyosan veszélyeztető körülmények, illetve a bejelentés nélküli foglalkoztatás feltárása esetén.

4. Az ellenőrzési tervben foglalt vizsgálatok

- **Országos akció- és célvizsgálatok**

a) 2014. március-április: védett munkavállalókat foglalkoztatásának célellenőrzése

- *A célvizsgálat indokolása*: az elmúlt időszakban célzott ellenőrzéssel nem érintett munkavállalói kör (nők, fiatalkorúak, megváltozott munkaképességűek) foglalkoztatásának vizsgálata, annak érdekében, hogy a munkaügyi hatóság az általánosnál kiszolgáltatottabb helyzetben lévő munkavállalók foglalkoztatásának helyzetéről, illetve a vonatkozó jogszabályok érvényesüléséről reprezentatív adatokat szerezzen.

- *Az ellenőrzéssel érintett kötelezettséget előíró jogszabályhely (vonatkozó jogszabály):* A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, valamint a Met. 3. § (1) bekezdésében nevesített ellenőrzési tárgykörökhöz rendelt anyagi jogszabályok.

b) 2014. június-július: a munkavállalók jogviszonyának rendezettsége érdekében a foglalkoztatására vonatkozó szabályok érvényre juttatására irányuló akcióellenőrzés

- *Az akcióellenőrzés indokolása*: A munkavállalók alapvető jogai érvényesülésének elősegítése, illetve a tisztességes, jogkövető vállalkozások versenyhátrányának csökkentése.
- *Az ellenőrzéssel érintett kötelezettséget előíró jogszabályhely (vonatkozó jogszabály):* A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, valamint a Met. 3. § (1) bekezdésében nevesített ellenőrzési tárgykörökhöz rendelt anyagi jogszabályok.

c) 2014. október-november: a munkabérrel kapcsolatos szabályok célellenőrzése

- *A célvizsgálat indokolása*: A munkabérrel kapcsolatos szabályok célellenőrzése a 2012. évi I. törvény gyakorlati érvényesülésének vizsgálata érdekében.
- *Az ellenőrzéssel érintett kötelezettséget előíró jogszabályhely (vonatkozó jogszabály):* A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, valamint a Met. 3. § (1) bekezdésében nevesített ellenőrzési tárgykörökhöz rendelt anyagi jogszabályok.

- **saját kezdeményezésű akció- vagy célvizsgálatok**

A 2014. évben megtartásra került a fővárosi/megyei kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szervei részéről önállóan meghatározott ellenőrzéssorozat.

- **társhatósági ellenőrzések**

A különböző egyéb hatóságok kezdeményezésére, illetve bevonásával tartott közös ellenőrzések.

5. Az ellenőrzési tervben foglalt ellenőrzések megvalósulása

Országos akció- és célvizsgálatok

A védett munkavállalókra vonatkozó szabályok érvényesülésének célellenőrzésről [2014. március 17. - április 4.]

A célvizsgálat során a munkaügyi hatóság a jogszabályi és szakmai előírások figyelembevételével vizsgálta a fokozott munkajogi védelemben részesülő fiatalok, nők, illetve megváltozott munkaképességűek, valamint a cselekvőképtelen személyek foglalkoztatásával összefüggő speciális rendelkezések és előírások érvényesülését, melynek során elsődleges szempont volt a megjelölt munkavállalói csoportok jogainak és törvényes foglalkoztatásának elősegítése. A hatóság célja az érintett csoport speciális jogszabályi feltételekkel kapcsolatosan elkövetett jogsértéseinek visszaszorítása volt, mivel esetükben az általános szabályok (munkaidő, pihenőidő mértéke, munkaidő-beosztás) alkalmazása fokozott megterhelést jelentene, míg a speciális szabályok megsértése akár egészségkárosodást is eredményezhet.

Ennek keretében a vizsgálatok fő iránya az egyes védett munkavállalókra irányadó speciális szabályok (a munkavállaló pihenéshez való jogának érvényesülése, a munkaidőre vonatkozó jogszabályok megtartásának) ellenőrzése, valamint a súlyos jogsértések (munkaszerződés, illetőleg bejelentés nélküli foglalkoztatás, a munkavállalók anyagi biztonságát, megélhetését érintő – munkabér mértékére és védelmére vonatkozó – szabálytalanságok) feltárása volt. Emellett a munkaidő-nyilvántartásra, valamint a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével, megszüntetésével összefüggő – munkavállalót megillető – igazolások kiállítására és kiadására, a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó elszámolás megtörténtére vonatkozó jogszabályi előírások végrehajtását is ellenőrizte a hatóság.

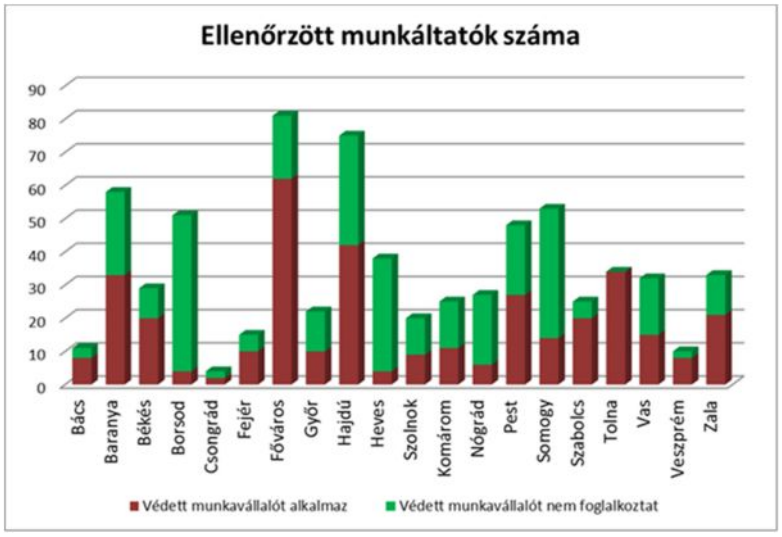
A célellenőrzés keretében a felügyelőségek elsősorban az illetékességi területen jellemző adottságok, illetve a korábbi ellenőrzési tapasztalatok és a társszervek adatai alapján választotta ki az ellenőrizendő foglalkoztatói kört. Elsősorban feldolgozóipari, kereskedelmi és vendéglátó-ipari tevékenységet folytató munkáltatók kerültek az ellenőrzések fókuszába.

1. Általános tapasztalatok

A célvizsgálat során az ellenőrzött 691 foglalkoztató több mint felénél, 360 munkáltatónál talált a hatóság védett munkavállalói csoportba tartozó munkavállalókat.

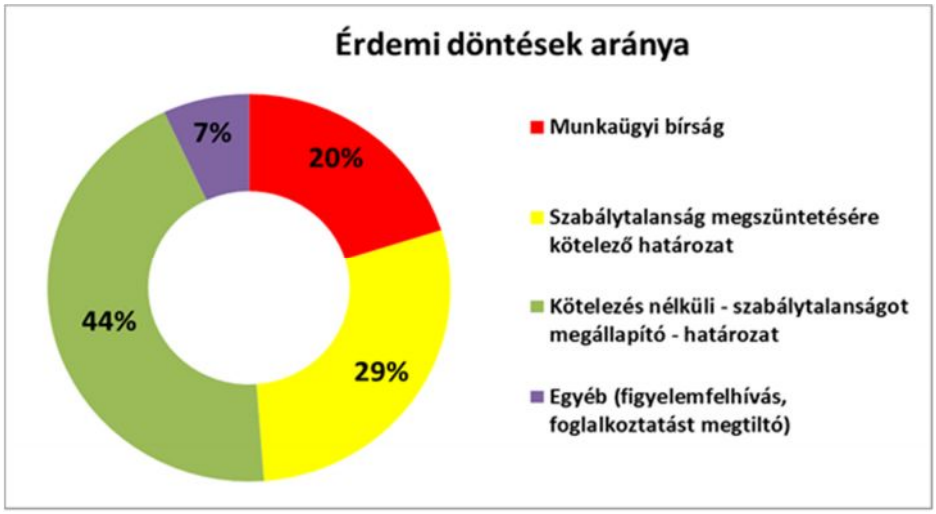
Az ellenőrzött több mint 16.000 foglalkoztatott negyede tartozott a speciális sajátosságuk (életkor, nem, egészségi állapot, stb.) alapján fokozott munkajogi védelemben részesülők csoportjába.

A célvizsgálat tapasztalatai alapján kijelenthető, hogy a védett munkavállalói csoportba tartozók esetében az ellenőrzött munkáltatók, illetve munkavállalók vonatkozásában is alacsonyabb volt a jogsértéssel érintettek aránya.



A munkavállalók sérelmére elkövetett – az ellenőrzéssorozat keretében feltárt - szabálytalanságok egy része olyan súlyos szabályszegésnek minősült, amelyek miatt a munkaügyi hatóság részéről összesen mintegy 100 db munkaügyi bírság kiszabása történt, melynek legnagyobb része a védett munkavállalót nem foglalkoztatókat érintette.

A kisebb súlyú szabálytalanságokat elkövető munkáltatók közül 145 foglalkoztató esetében kellett szabálytalanság megszüntetésére történő kötelezést, 224 munkáltatóval szemben kötelezés nélküli - szabálytalanságot megállapító - határozatot hozni, 28 munkáltatóval szemben a figyelemfelhívás eszközével élt a hatóság.



Az ellenőrzések során társhatóságok is közreműködtek, így a vizsgálatok egy része a fogyasztóvédelmi hatóság, a népegészségügyi szakigazgatási szervek, a Nemzeti Adó- és Vámhivatal, a közlekedési hatóság, ill. a katasztrófavédelem és az önkormányzatok bevonásával zajlott. A legtöbb társhatósággal közös munkaügyi ellenőrzés azonban – egy szervezeti egységben és általában egy épületen belül található szerv lévén- a kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szerveinek munkavédelmi felügyelőségeivel közösen történt.

A célvizsgálatot megelőzően több felügyelőség felvette a kapcsolatot a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatallal, illetve az illetékes rehabilitációs szakigazgatási szervvel a munkáltatók kijelölése érdekében, melynek nyomán a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók három típusa került meghatározásra:

- akkreditált munkáltatók,
- TÁMOP 1.1.1 programból támogatással foglalkoztató munkáltatók,
- nyílt munkaerő-piaci viszonyok között támogatás nélkül – csak állami kiközvetítést igénybe véve - foglalkoztató munkáltatók.

2. Tipikus jogsértések

Az ellenőrzött foglalkoztatók vonatkozásában jellemzően az alábbi, **védett munkavállalókkal szemben elkövetett szabálytalanságok** miatt kellett a munkaügyi hatóságnak eljárnia:

- munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos szabályok megszegése (hiányos, hamis nyilvántartás, illetve annak hiánya),
- munkaidő-beosztással kapcsolatos rendelkezések megsértése,
- munkaidővel kapcsolatos egyéb jogsértések (éjszakai munka),
- a szabadságra vonatkozó szabályok megszegése,
- munkabér védelmére vonatkozó szabályok megszegése (határidőben nem fizeti ki a foglalkoztató a munkabért)
- jogviszony (munkaviszony, illetve egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony) bejelentésének elmulasztása, illetve munkaszerződés nélküli foglalkoztatás,
- munkaidőkerettel kapcsolatos rendelkezések megsértése,
- pótlékokra vonatkozó szabályok (rendkívüli munkavégzés ellenértéke, műszakpótlék, valamint éjszakai bérpótlék) megszegése,
- a munkaviszony létesítésével kapcsolatos tájékoztatási kötelezettség elmulasztása.



3. Megállapítások

A vizsgálat megállapításai szerint a védett tulajdonságra vonatkozó jogsértések nem voltak jellemzőek a munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatára, inkább az általános szabályok megsértése dominált.

A megváltozott munkaképességűek esetén ennek egyik oka, hogy az állami támogatás elveszítésétől való félelem miatt a munkáltatók fokozott figyelmet fordítanak a foglalkoztatás szabályszerűségére. A fiatal munkavállalók alkalmazására többnyire iskolaszövetkezeteken keresztül kerül sor, így magasabb szintű a jog,- és érdekvédelem. A védett nők vonatkozásában

feltehetően a munkáltatók részéről a foglalkoztatási lehetőség mérsékelt és ezért kisebb az ilyen foglalkoztatottak létszáma, így ezzel arányban alacsonyabb a feltárható szabálytalanságok száma is.

A védett munkavállalói csoportok foglalkoztatásával kapcsolatos jogsértések közül a leggyakoribb szabálytalanság a globálisan is leggyakrabban előforduló, a munkaidő nyilvántartásával összefüggő szabályok megsértése volt, ugyanis a szabálytalansággal érintett munkáltatók nagy része a munkaidővel kapcsolatos adatokat hiányosan vagy nem a valóságnak megfelelően vezette (hiányos, hamis nyilvántartás, illetve nyilvántartás hiánya).

Emellett a munkaidőre (különösen a munkaidő-beosztásra) és szabadságra (többnyire annak tárgyévi kiadására) vonatkozó szabályok, illetve a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezések megszegése volt jellemző szabálytalanság.

A munkabérrel kapcsolatos jogsértések miatt a felügyelők határidőt szabtak a hiányosságok pótlására és amennyiben a munkáltatók a megadott határidőig a szabályszegést orvosolták, a törvényi szabályozásnak megfelelően munkaügyi bírság kiszabására sem került sor.

A vizsgálat eredményei szerint – összhangban az általános ellenőrzési tapasztalatokkal- kijelenthető, hogy számos munkáltató, elsősorban a kis létszámot foglalkoztatók egyáltalán nem tájékoztatják írásban, avagy írásbeli formának minősülő alakban a munkavállalókat a munkaidő beosztásról. A beosztást rendszerint szóban, sokszor csak a munkavégzést megelőző napon közlik a munkavállalókkal. A munkavállaló munkavégzési kötelezettségének idejét illetően folyamatos bizonytalanságban van, ezzel gyakorlatilag az adott munkáltató állandó rendelkezésre állási kötelezettséget teremt számukra.

A vizsgálat megállapításai szerint a foglalkoztatók ezen felül több ízben megszegték a pótlékokra (rendkívüli munkavégzésért járó pótlék, műszakpótlék, éjszakai bérpótlékra) és a jogviszony (munkaviszony, illetve egyszerűsített foglalkoztatási jogviszony) bejelentésére vonatkozó szabályokat.

A célellenőrzéssel érintett foglalkoztatók egy részénél a munkaügyi hatóság a feketemunka tárgykörében bejelentés nélküli, illetve több esetben munkaszerződés nélküli foglalkozatást állapított meg. Az ilyen jogsértéssel érintett munkáltatók az ellenőrzést követően általában utólagosan eleget tesznek bejelentési kötelezettségüknek, esetenként pedig az utóbb megkötött munkaszerződést is bemutatják a hatóságnak. Színlelt szerződéssel és harmadik országbeli állampolgárok szabálytalan foglalkoztatásával a munkaügyi hatóság képviselői nem találkoztak a célellenőrzés során.

Több ízben megállapításra kerülő szabálytalanság volt emellett, hogy a pihenőidő kiadása nem felelt meg a jogszabályban foglaltaknak, amellyel sérült a munkavállalók pihenéshez való joga. Ezen belül a legtöbb munkavállalót érintő jogsértés a napi pihenőidő és munkaközi szünet be nem tartása volt.

Számos esetben a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő igazolások kiállításának és kiadásának elmulasztása is megállapítható volt az ellenőrzés alá vont foglalkoztatók esetében.

A célvizsgálat során egyetlen alkalommal merült fel cselekvőképtelen személy szabálytalan foglalkoztatása, amikor a felügyelők egy vendéglátó-ipari egységben tartottak ellenőrzést, ahol egy tizenhatodik életévét be nem töltött személy szolgált fel alkohol tartalmú italokat.

4. Általános megállapítások a védett munkavállalókkal kapcsolatban

Nők foglalkoztatásával kapcsolatos szabályok

Az általános szabályoknál szigorúbb rendelkezéseknek kell érvényesülnie a munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó szabályok körében - egészségük és a magzat fokozottabb védelmének biztosítása, illetve a csecsemő ápolásának elősegítése érdekében - a várandós, illetve kisgyermekes nőkkel kapcsolatban. A korlátozások a nő várandóssága megállapításától a gyermeke egy-, illetve hároméves koráig érvényesek.

A célvizsgálat megállapításai szerint a védett nők foglalkoztatásával kapcsolatos jogsértések közül a leggyakoribb - globálisan is leggyakrabban előforduló - a munkaidő nyilvántartásával összefüggő szabályok megsértése, illetve a munkabérrel és a szabadság kiadásával kapcsolatos rendelkezések be nem tartása volt.

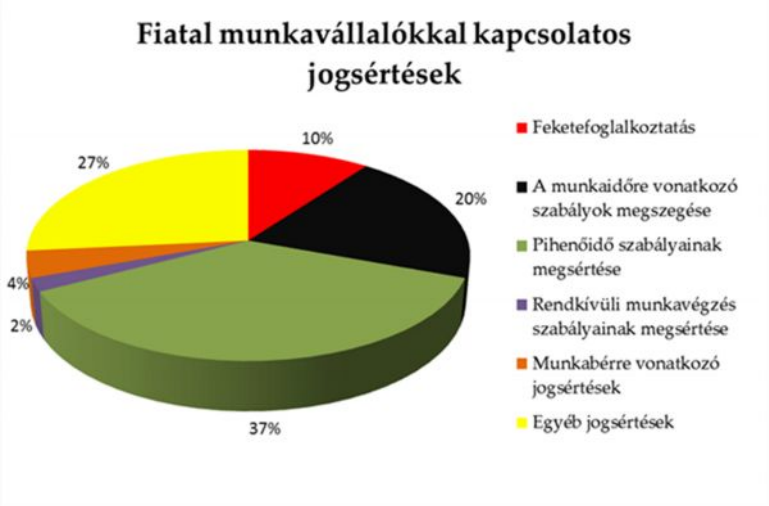
Speciális szabálysértés - ami kimondottan a védettséggel kapcsolatos - eseti jelleggel merült fel, többnyire a feldolgozóipart érintően. Ezek közül több ízben fordult elő, hogy a munkáltató a három év alatti gyermeket nevelő női munkavállalója részére éjszakai munkavégzést rendelt el, nem határozta meg a munkaidő-beosztást a jogszabályi előírások szerint (egyenlőtlen munkaidő-beosztás a munkavállaló hozzájárulása nélkül, írásbeliség hiánya), illetve rendkívüli munkát rendelt. Fenti szabálytalanságokat a felügyelőségek többnyire a további foglalkoztatás megtiltásával orvosolták a helyszínen.



A fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályok

Fiatal munkavállalónak a 18. életévét még be nem töltött munkavállaló minősül. A fiatal munkavállalók munkavégzésének bizonyos aspektusaira - életkorukból fakadó sérülékenységük okán - speciális szabályok, korlátozások (életkori, munkavégzési korlátok) vonatkoznak. A fiatal munkavállalókat illetően a munkaügyi ellenőrzés hatásköre is bővebb, mint a felnőtt munkavállalók esetében, hiszen nem csupán azokra az esetekre terjed ki, amikor foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban áll, hanem mindazokra, amelyek esetében munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok (vállalkozási, valamint megbízási szerződés; közérdekű önkéntes tevékenység keretében végzett munka; a szövetkezet tagjának a szövetkezet részére kifejtett személyes közreműködése) keretében foglalkoztatják.

A fiatal munkavállalók foglalkoztatásával összefüggésben a legtöbb jogsértés a vendéglátóipart érintően merült fel a hatósági ellenőrzéssorozat során. A speciális munkaügyi szabálytalanságok közül leggyakrabban az fordult elő, hogy a munkáltató a munkavállalót éjszakai munkára, rendkívüli munkára vette igénybe, napi nyolc óra feletti időtartamban foglalkoztatta, illetve a tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt vagy a munkaközi szünetet nem a jogszabályi előírásoknak megfelelően biztosította.



A megváltozott munkaképességű munkavállalókra vonatkozó speciális szabályok

A megváltozott munkaképességű munkavállalók kiszolgáltatottabb helyzetben vannak, mint az egészséges munkavállalók. A munkáltatóknak ennek megfelelően a munkavállaló személyek állapotára nézve is differenciálnia kell a munkakövetelményeket és gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról, azonban a megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékkal élő munkavállalók vonatkozásában alkalmazandó munkavégzési korlátozások többnyire nem esnek a munkaügyi ellenőrzés hatáskörébe, így a célellenőrzés keretében többnyire az általános szabályok megsértése került megállapításra.

A tapasztalatok szerint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának ellenőrzése során feltárt szabálytalanságok előfordulási aránya, ill. ezek okai a globálisan feltárt szabálytalanságok törvényszerűségeit követik. A munkaidő-nyilvántartás, a munkaidő-beosztás szabályainak megsértése, ill. a szabadsággal kapcsolatos jogsértés volt a leggyakoribb szabálytalanság. Ezen belül is gyakori volt, hogy a megváltozott munkaképességgel rendelkezők, ill. a fogyatékossági ellátásban részesülők számára járó 5 nap pótszabadságot a foglalkoztatók nem határozták meg vagy adták ki.

A hatóság által a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatóknál feltárt hiányosságok döntő hányada az általános munkajogi rendelkezésekkel volt összefüggésbe hozható.



5. Összegzés

A védett munkavállalókra vonatkozó szabályok célellenőrzése összességében kedvező tapasztalatokkal zárult. A célellenőrzés kapcsán alacsonyabb volt a szabálytalanul foglalkoztatók száma és a védett munkavállalókat érintő jogsértési arány is, mint az általános ellenőrzések vonatkozásában.

A célellenőrzés eredményei szerint a védett munkavállalók foglalkoztatási helyzete jobb az átlagos foglalkoztatási helyzetnél, aminek elsődleges oka az lehet, hogy az ellenőrzéssel érintett – leginkább megváltozott munkaképességű munkavállalót nagyobb számban, illetőleg nagyobb gyakorisággal foglalkoztató - munkáltatók jelentős része kifejezetten specializálódott a védett munkavállalók foglalkoztatására, tisztában van a foglalkoztatás különös szabályaival. Sok munkáltató non-profit jellegű, ebből következően alapvetően nagyobb figyelmet fordít a munkavállalók jogainak biztosítására. Több ellenőrzött munkáltató állami támogatásokból finanszírozza működését, melynek feltétele a szabályszerű foglalkoztatás, illetve a rendezett

munkaügyi kapcsolatoknak való megfelelés, ezért sem engedhetik meg maguknak a szabálytalan foglalkoztatást.

Mindezek visszaköszöntek az ellenőrzés során azzal, hogy ágazatoktól függetlenül sem a speciális, sem az általános szabályok érvényesülésének vizsgálata nem tárt fel nagyobb számban szabálytalanságot.

Bejelentés nélküli foglalkoztatás akcióellenőrzése [2014. június 16. - július 4.]

Az akcióellenőrzés kapcsán a fővárosi és megyei kormányhivatalok szakigazgatási szerveinek munkaügyi felügyelőségei a szakmai előírások figyelembevételével vizsgálták a munkáltatók vonatkozásában a munkaügyi előírások érvényesülését, melynek során elsődleges szempont volt a munkavállalók törvényes foglalkoztatásának és a munkavállalói alapjogok érvényesülésének elősegítése mellett a jogszerűtlenül foglalkoztató, ezáltal tisztességtelen versenyelőnnyel rendelkező vállalkozások feltárása. A hatóság célja a foglalkoztatók által elkövetett legsúlyosabb jogsértések ellenőrzése volt.

Ennek megfelelően az akcióellenőrzés fő iránya a foglalkoztatási jogviszonyok rendezettségének vizsgálata, különös tekintettel az írásba foglalt munkaszerződés és bejelentés nélküli foglalkoztatásra a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény és az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény szerinti munkavégzés esetén, illetőleg a színlelt szerződéssel és a részmunkaidőre történő bejelentéssel teljes munkaidőben történő foglalkoztatás vizsgálata, valamint a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottakkal kapcsolatos jogszabályok megtartásának ellenőrzése volt. Emellett a felügyelőségek vizsgálták a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásának szabályszerűségét (munkavállalási engedélyek megléte, illetve a munkavállalási engedélyekben szereplő munkakörben és munkavégzési helyen történő foglalkoztatás).

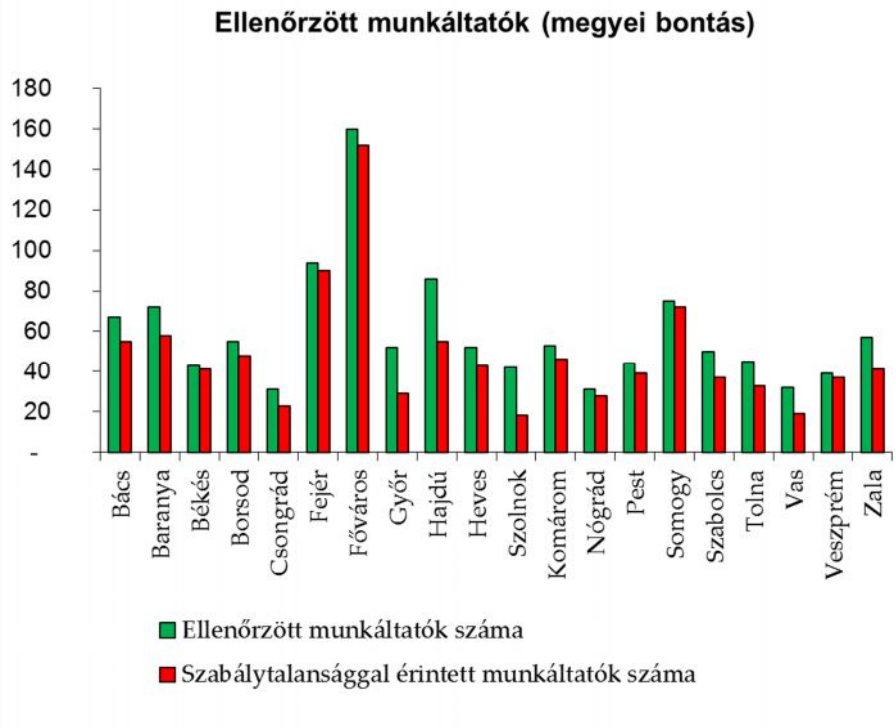
Ezen felül a munkabérre vonatkozó jogszabályok megtartását, a munkavállaló pihenéshez való jogának érvényesülését, a munkaidőre és az azzal kapcsolatos adatok nyilvántartására vonatkozó jogszabályok megtartását, valamint a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével, megszüntetésével összefüggő – munkavállalót megillető – igazolások kiállítására és kiadására, valamint a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó elszámolás megtörténtére vonatkozó jogszabályi előírások végrehajtását is vizsgálták a munkaügyi felügyelők az ellenőrzéssorozat kapcsán.

Az akcióellenőrzés keretében a felügyelőségek elsősorban az építőipari, kereskedelmi, vendéglátó-ipari, vagyonvédelmi, feldolgozóipari, valamint mezőgazdasági tevékenységet folytató munkáltatókat vizsgálták. Az ellenőrzések fókuszában elsősorban a kis- és nagyobb volumenű építkezések, különböző kereskedelmi egységek (boltok, áruházak, standok, pékségek), változó (fesztivál, vásár) és állandó helyen működő vendéglátó-ipari egységek (éttermek, szálláshely szolgáltatók), mezőgazdasági területek és feldolgozóipari létesítmények, illetve a különböző szolgáltatásokat (fizikai közérzetet javító, személy- és vagyonvédelmi, takarító, gépjárműszerelő, rendezvényekhez kapcsolódó, stb.) nyújtó munkáltatók voltak.

Fentiekre tekintettel az ellenőrzések megszervezésénél kiemelt figyelmet fordított a hatóság arra, hogy ne csak rendes munkaidőben legyenek jelen a munkaügyi felügyelők a munkahelyeken, hanem valamennyi nagyobb városban és azok környékén hétvégenként, illetve hétköznap a hivatali időn túl is tartsanak ellenőrzéseket.

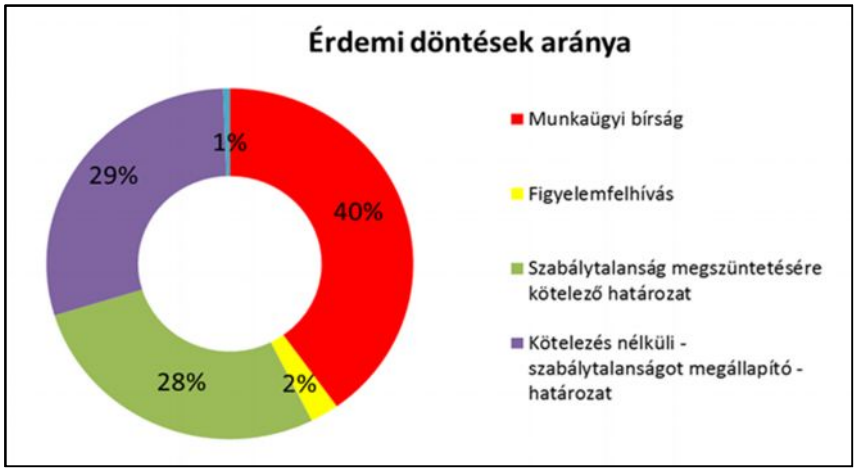
1. Általános tapasztalatok

Az akcióellenőrzés során 1 180 foglalkoztató kb. 4 000 munkavállalója került a munkaügyi hatóság ellenőrzése alá. Az ellenőrzött munkáltatók több mint 80 %-nál, illetve az érintett munkavállalók közül 68 % esetében került sor szabálytalanság megállapítására.



Az akcióellenőrzés során ellenőrzés alá vont munkáltatók által elkövetett – az ellenőrzéssorozat keretében feltárt - szabálytalanságok egy része olyan súlyos szabályszegésnek minősült, amelyek miatt a munkaügyi hatóság részéről összesen több mint 400 db **munkaügyi bírság** került kiszabásra.

A „kisebb" súlyú szabálytalanságokat elkövető munkáltatók közül mintegy 283 foglalkoztató esetében **szabálytalanság megszüntetésére történő kötelezés**, míg 299 munkáltató esetében **szabálytalanságot megállapító határozat** került kiadmányozásra, valamint közel 30 **figyelemfelhívással** éltek a hatóság munkatársai.



Az akcióellenőrzés során az építőipar igencsak felülreprezentálttá vált, hiszen az ágazat ezen időszakban működik a legnagyobb intenzitással és az általános feketefoglalkoztatást érintő tapasztalatok is az építőipar területén jeleznek nagyszámú „feketemunkást", melynek megfelelően az ellenőrzések harmada ezen a területen történt. Emellett kiemelendő, hogy szintén a szezonális okok miatt a kereskedelem és vendéglátás területén zajlott az ellenőrzések kb. 20-20 %-a.

Az ellenőrzések során **társhatóság**ok is közreműködtek, így a vizsgálatok egy része a rendőrség, a Nemzeti Adó- és Vámhivatal, a közlekedési hatóság, illetve a Nemzeti Fogyasztóvédelmi Hatóság, a Nemzeti Élelmiszerlánc-biztonsági Hatóság, az ÁNTSZ szervei, valamint a Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal és a katasztrófavédelem területi szerveinek bevonásával zajlott. A legtöbb társhatósággal közös munkaügyi ellenőrzés azonban a kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szerveinek munkavédelmi felügyelőségeivel közösen történt.

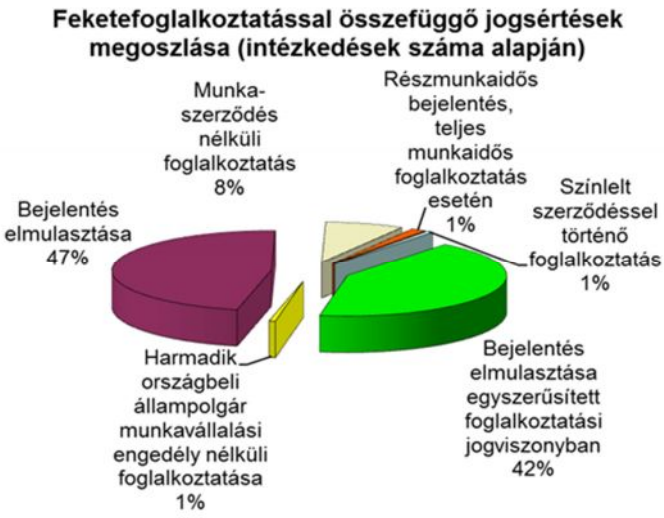
2. Tipikus jogsértések

Az ellenőrzött foglalkoztatók vonatkozásában jellemzően **az alábbi szabálytalanságok miatt kellett a munkaügyi hatóságnak eljárnia:**

- jogviszony (munkaviszony, illetve egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony) bejelentésének elmulasztása, illetve munkaszerződés nélküli foglalkoztatás
- munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos szabályok megszegése (hiányos, hamis nyilvántartás, illetve nyilvántartás hiánya),
- munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályok megszegése (munkaidő-beosztással, munkaidőkerettel kapcsolatos rendelkezések megsértése, napi/heti munkaidővel és munkaközi szünettel kapcsolatos jogsértések),
- garantált bérminimumra, illetve minimálbérre vonatkozó rendelkezések megszegése,
- pótlékokra vonatkozó szabályok (műszakpótlék, valamint éjszakai bérpótlék) megsértése,
- munkaviszony létesítésével kapcsolatos tájékoztatási kötelezettség elmulasztása.



A feketefoglalkoztatáson belül a jogsértések kapcsán hozott intézkedési arányok a következőképpen alakultak.



3. Megállapítások

A munkaügyi felügyelőségek a kisebb és közepes vállalkozások mellett a nagy létszámot foglalkoztató munkáltatókat is ellenőrizték. Az akcióellenőrzéssel összefüggésben elkövetett szabálytalanságok jellemzően a kis- és középvállalkozásokat érintették. Ennek oka, hogy az elkövetett jogsértések jellemzően a vonatkozó jogszabályi ismeretek hiányával, egyszerű mulasztással, illetve az ellenőrzés elmaradására, annak csekély valószínűségére alapozó munkáltatói kockázatvállalással hozhatók összefüggésbe, amely kevésbé jellemző a nagy létszámú foglalkoztatókra.

Az elkövetett szabálytalanságok közül a jogviszony (munkaviszony, illetve egyszerűsített foglalkoztatási jogviszony) bejelentésének elmulasztása mellett a nyilvántartási kötelezettség megszegése (hiányos, hamis nyilvántartás, illetve nyilvántartás hiánya), munkaidőre vonatkozó szabályok (napi, illetve heti munkaidő megengedett legmagasabb mértékének túllépése), illetve a munkabérrel kapcsolatos szabályok megszegése volt a legjellemzőbb szabálytalanság. Emellett a vizsgálat megállapításai szerint a foglalkoztatók több ízben megszegték a pótlékokra és a munkaviszony létesítésével kapcsolatos tájékoztatási kötelezettségre vonatkozó szabályokat.

Az akcióellenőrzéssel érintett foglalkoztatók egy részénél a munkaügyi hatóság a feketemunka tárgykörében bejelentés nélküli, illetve több esetben munkaszerződés nélküli foglalkozatást állapított meg. A bejelentés elmulasztása – a tapasztalatok szerint – az írásba foglalt

munkaszerződés szerinti foglalkoztatás helyett egyre inkább az egyszerűsített foglalkoztatás keretében való munkavégzéshez kapcsolódó jogviszonyok kapcsán jelentkezik.

Ennek hátterében az esetek egy részében a közterhek befizetésének elkerülésére, illetve az egyszerűsített foglalkoztatás időbeli korlátainak kijátszására irányuló szándék húzódik meg, melynek keretében a munkáltató havi 15 napnál több alkalommal foglalkoztatja a munkavállalót, ám rendes munkaviszonyban történő bejelentés helyett inkább megpróbálja „elbliccelni" az alkalmi munka havi korlátját meghaladó munkanapok bejelentését.

Az akcióellenőrzés tapasztalatai szerint a legfertőzöttebb ágazatok közé tartozik – az építőipar mellett - a vendéglátás, kereskedelem és vagyonvédelem az intézkedések számát illetően. A jogsértéssel érintett munkavállalók létszáma pedig a – az építőipar mögött – a mezőgazdaság, vendéglátás és feldolgozóipar területén volt a legmagasabb az ellenőrzéssel érintett időszak alatt.

Több foglalkoztató esetében bizonyítást nyert, hogy a munka- és pihenőidővel kapcsolatos rendelkezéseket megszegte, valamint az ezekkel adatokat hiányosan vagy nem a valóságnak megfelelően vezette, illetve a szabadság kiadására vonatkozó szabályok kapcsán is több ízben kellett a hatóságnak eljárnia.

Jellemző szabálytalanság volt még a minimálbérre, illetve a – legalább középfokú végzettséget igénylő munkakörökben – a garantált bérminimumra vonatkozó rendelkezések megszegése, valamint a munkabér és a pótlékok (munkaszüneti napi munkavégzésért, rendkívüli munkavégzésért járó pótlék, műszakpótlék, éjszakai bérpótlék, stb.) megfizetésének elmaradása.

4. Összegzés

A munkavállalók jogviszonyának rendezettsége érdekében a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályok érvényre juttatására irányuló akcióellenőrzés – a tavalyi évben megtartott hasonló ellenőrzéssorozat tapasztalatainak megfelelően - összességében kedvezőtlen tapasztalatokkal zárult. A szabálytalanul foglalkoztatók száma és a munkavállalókat érintő jogsértési arány továbbra is jelentős, melyen belül a feketefoglalkoztatás – sajnálatos módon - még mindig jelentős súlyt képvisel. Elmondható ugyanakkor, hogy a harmadik országbeliek szabálytalan foglalkoztatása

miatti befizetésre kötelezések aránya szemmel láthatóan csökkent az elmúlt évekhez képest.

A feketefoglalkoztatással kapcsolatban az ellenőrzések csekély valószínűségére alapozó kockázatvállaló foglalkoztatói magatartás több ízben tetten érhető volt, amely a felügyelőségek beszámolói szerint bizonyos ágazatokban fokozottan van jelen.

Az ellenőrzések a várakozásoknak megfelelően (a korábbi évek ellenőrzési tapasztalatait alapul véve) alátámasztották az ellenőrzéssorozat elrendelésének szükségességét, mivel a feketefoglalkoztatás továbbra is jelen van – annak versenyhátrányt okozó és a munkavállalók hosszú távú érdekeivel ütköző és foglalkoztatási adatokat torzító hatásával együtt - a munka világában.

Összefoglaló a munkabérrel kapcsolatos szabályok megtartásának célvizsgálatáról

[2014. október 13 - november 7.]

A fővárosi és megyei kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szerveinek munkaügyi felügyelőségei a szakmai előírások figyelembevételével vizsgálták a munkáltatók vonatkozásában a munkaügyi előírások érvényesülését, melynek során elsődleges szempont volt a munkavállalók anyagi biztonságát, megélhetését érintő munkabér mértékére és védelmére vonatkozó jogszabályoknak ellenőrzése. A vizsgálat célja a munkavállalók törvényes foglalkoztatásának és a munkavállalói alapjogok érvényesülésének elősegítése mellett a jogszerűtlenül foglalkoztató, ezáltal tisztességtelen versenyelőnnyel rendelkező vállalkozások valamint, a foglalkoztatók által elkövetett legsúlyosabb jogsértések feltárása volt.

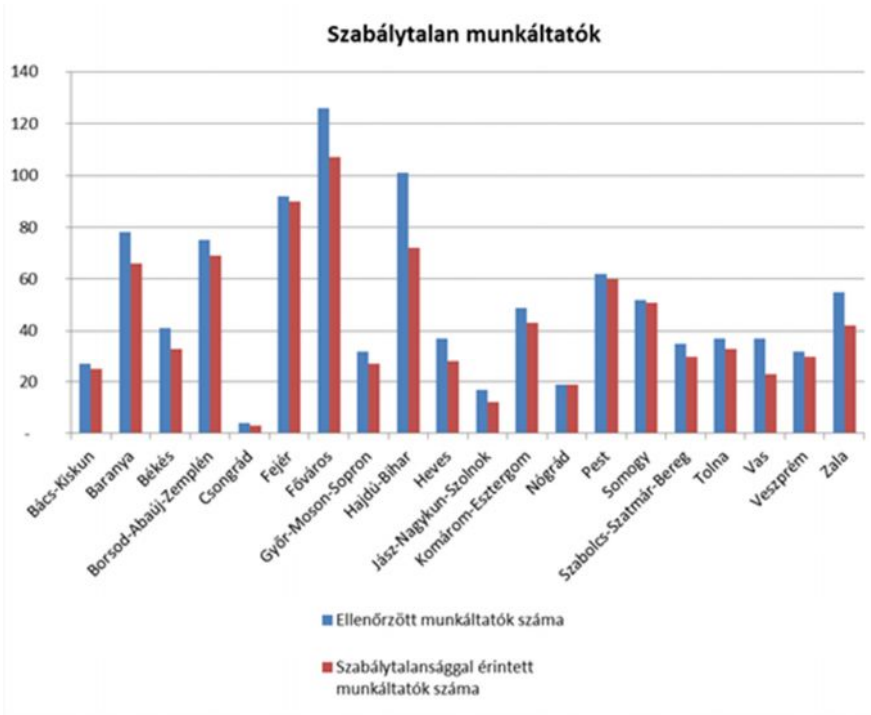
Ennek keretében a célvizsgálat fő iránya a munkabér védelmére (a határidőben történő bérfizetés, illetve írásos elszámolás), a garantált bérminimumra, a minimálbérre, valamint a bérpótlékokra (műszakpótlék, éjszakai, vasárnapi, munkaszüneti napi rendkívüli munkavégzésért járó pótlékok) vonatkozó jogszabályok ellenőrzésére terjedt ki.

Az ellenőrzések fókuszai elsődlegesen az ágazati sajátosságokra figyelemmel elsősorban az építőipari, kereskedelmi, vendéglátó-ipari, vagyonvédelmi munkáltatókat vizsgálták. Az ellenőrzések fókuszában a kis- és nagyobb volumenű építkezések, különböző kereskedelmi

egységek (boltok, áruházak, standok, pékségek), vendéglátó-ipari egységek (éttermek, szálláshely szolgáltatók) feldolgozóipari munkáltatók voltak.

1. Általános tapasztalatok

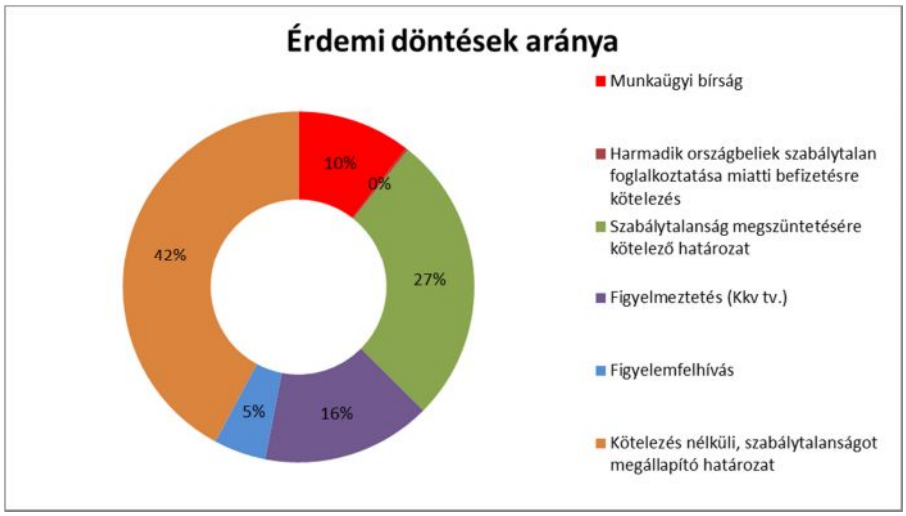
Az akcióellenőrzés során több mint 1000 foglalkoztató közel 6000 munkavállalója került a munkaügyi hatóság ellenőrzése alá. Az ellenőrzött munkáltatók 86 %-nál várható szabálytalanság megállapítása, mely az ellenőrzött munkavállalói létszám 67%-át érinti.



A célvizsgálat során ellenőrzés alá vont munkáltatók által elkövetett – jelen ellenőrzéssorozat keretében feltárt - szabálytalanságok egy része olyan súlyos, ismételt szabályszegésnek minősült, amelyek miatt a munkaügyi hatóság részéről **96 db munkaügyi bírság** került kiszabásra.

A „kisebb" súlyú szabálytalanságokat elkövető munkáltatók közül 245 foglalkoztató esetében kellett szabálytalanság megszüntetésére irányuló kötelezést, 386 munkáltatóval szemben kötelezés nélküli - szabálytalanságot megállapító - határozatot hozni, **44** munkáltatóval szemben a **figyelemfelhívás** eszközével élt a hatóság. Harmadik országbeli állampolgárok szabálytalan foglalkoztatása miatt 2 esetben központi költségbe történő befizetésre kellett kötelezni a munkáltatókat. Az első esetben elkövetett bírság alapját képező szabálytalan kis-és középvállalkozásokra pedig **143 db** a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról

szóló 2004. évi XXXIV. törvény (továbbiakban Kkv. tv.) szerinti bírságot helyettesítő **figyelmeztetés** kiszabása történt.



Az ellenőrzések során társhatóságok is közreműködtek, így a vizsgálatok egy része a Nemzeti Adó- és Vámhivatal, a Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal és a Katasztrófavédelmi Igazgatóság szerveivel, valamint a kormányhivatalok szakigazgatási szerveinek (Fogyasztóvédelmi Felügyelőség, Közlekedési Felügyelőség, Népegészségügyi Szakigazgatási Szerv) bevonásával zajlott. A legtöbb munkaügyi ellenőrzés azonban a rendőrség, valamint – az egy szervezeti egységben és általában egy épületen belül található szerv lévén - a kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szerveinek munkavédelmi felügyelőségeivel közösen történt.

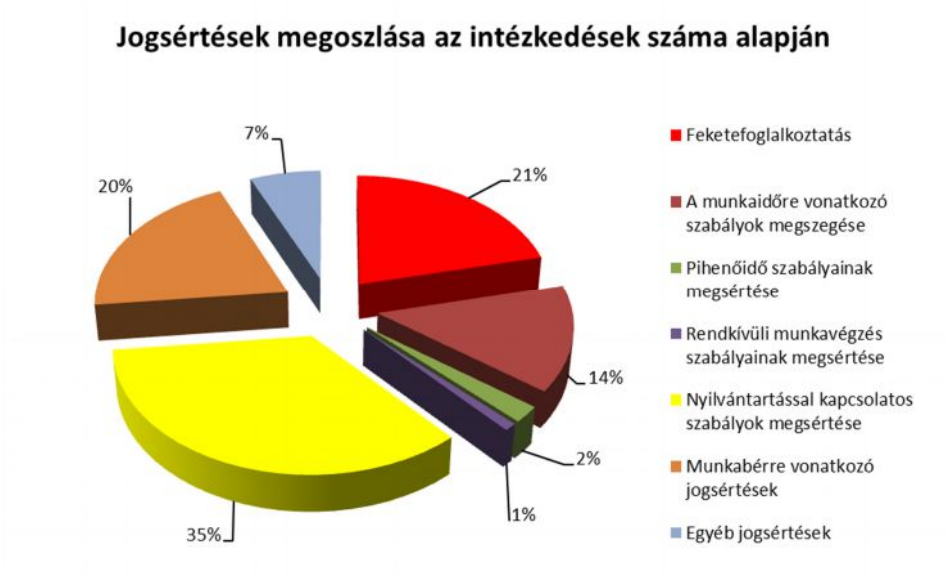
Az ellenőrzéseket - a felügyelőségek beszámolói szerint - a munkáltatók és munkavállalók nagy része megértéssel fogadta, még a feketefoglalkoztatás feltárásával érintett munkáltatók többsége is együttműködött a hatóságokkal és az ellenőrzés hatására legalizálta a foglalkoztatást.

2. Tipikus jogsértések

Az ellenőrzött foglalkoztatók vonatkozásában jellemzően **az alábbi szabálytalanságok miatt kellett a munkaügyi hatóságnak eljárnia:**

- jogviszony (munkaviszony, illetve egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony) bejelentésének elmulasztása, illetve munkaszerződés nélküli foglalkoztatás,
- munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos szabályok megszegése (hiányos, hamis nyilvántartás, illetve nyilvántartás hiánya),
- **munkabérre vonatkozó szabályok megszegése**

- munkaidőre vonatkozó szabályok megszegése (munkaidő-beosztással, munkaidőkerettel kapcsolatos rendelkezések),
- pihenőidőre vonatkozó szabályok megsértése (napi/heti pihenőidővel, munkaközi szünettel kapcsolatos szabályok)
- rendkívüli munkavégzés szabályainak megszegése (készenlétre, ügyeletre, a munkaszüneti napokon történő foglalkoztatással kapcsolatos szabályok)
- egyéb jogsértések (a jogviszony megszűnésével összefüggő igazolások kiállításának és kiadásának elmulasztása, késedelme, elszámolással kapcsolatos szabályok megszegése, munkaviszony létesítésével kapcsolatos tájékoztatási kötelezettség elmulasztása)



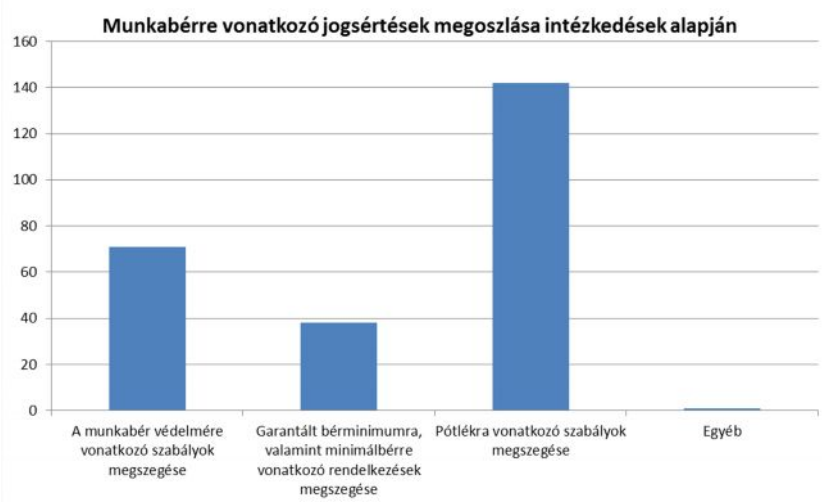
A munkaügyi felügyelőségek a kisebb és közepes vállalkozások mellett a nagy létszámot foglalkoztató munkáltatókat is ellenőrizték. A célvizsgálattal összefüggésben elkövetett szabálytalanságok, azonban jellemzően a kis- és középvállalkozásokat érintették.

A célvizsgálat központi elemét képező munkabérrel kapcsolatos jogsértések jelentős arányt (20%) képviseltek a megállapított szabálytalanságok között.

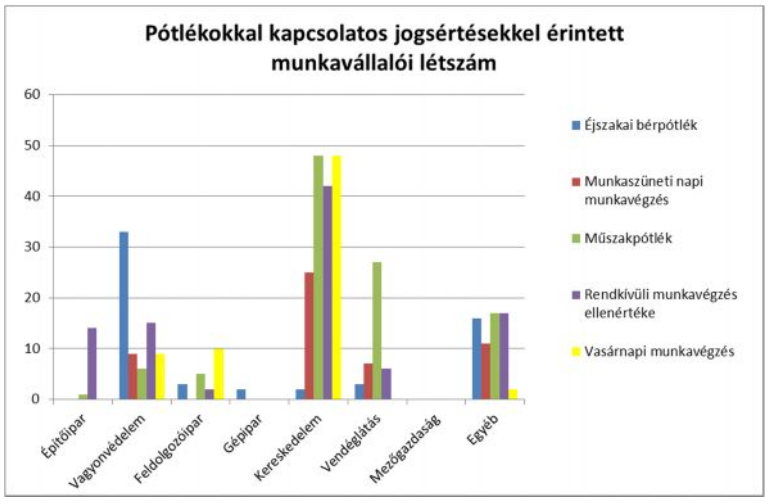
A munkabérre vonatkozó jogsértések tipikus esetei:

- a munkabér védelmére vonatkozó szabályok megszegése (a munkabér nem határidőben történő megfizetése, jogviszony megszűnésekor munkabér megfizetésének elmaradása, a kifizetett munkabér elszámolásáról adott tájékoztatás (bérjegyzék) hiánya
- garantált bérminimumra, valamint minimálbérre vonatkozó rendelkezések megszegése
- pótlékokra vonatkozó szabályok megszegése (műszakpótlék, éjszakai pótlék, rendkívüli munkavégzés ellentételezése, munkaszüneti napi pótlék, vasárnapi pótlék)

- egyéb szabálytalanságok (egyéb, jogszabályban meghatározott mértékű kötelező juttatásra vonatkozó szabályok megszegése, kollektív szerződésben megállapított bértől eltérés)



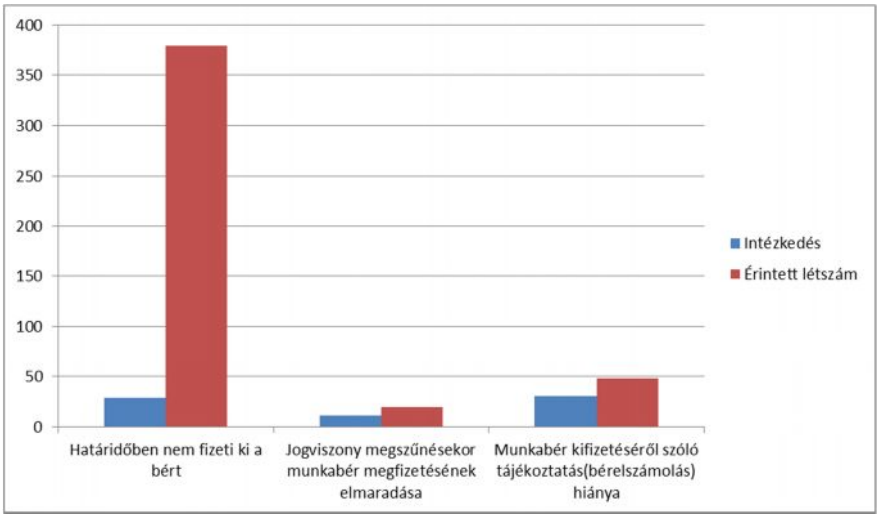
A legtöbb intézkedést a pótlékok fizetésének elmaradása miatt hozták a felügyelőségek. A munkáltatók a műszakpótlékkal, rendkívüli munkáért járó és vasárnapi pótlékkal kapcsolatos jogsértést a kereskedelem, az éjszakai bérpótlékkal összefüggésben megállapított szabályszegést a személy- és vagyonvédelem területén foglalkoztatott munkavállalókkal szemben követték el leggyakrabban.



A pótlékkal kapcsolatos jogsértéseken túl, igen jellemzőek a munkabér kifizetésével kapcsolatosan elkövetett szabálytalanságok. Ezen belül a munkabér kifizetéséről szóló tájékoztatással (bérelszámolással) kapcsolatos előírások megsértése, valamint a munkabér nem határidőben történő kifizetése miatt közel azonos számban kellett intézkedni a hatóság

munkatársainak. Előfordult, hogy a munkavállalók egyáltalán nem kaptak írásbeli tájékoztatást a bérelszámolásról, de gyakoribb eset, hogy a kiadott tájékoztatás formális, az elszámolás helyessége, a levonások jogcíme és összege nem ellenőrizhető. A munkabér nem határidőben történő kifizetése minden ágazatban megjelent, de egy-egy munkáltatónál a feldolgozóiparban, valamint gépiparban nagyobb munkavállalói létszámot érint. Egy esetben a hatóság közel 250 munkavállaló vonatkozásában állapította meg, hogy a munkáltatónál nem került sor a bérek időben történő megfizetésére. Szinte minden megyében kellett intézkedni a felügyelőknek a törvényes minimumot el nem érő munkabérekkel kapcsolatosan. A célvizsgálat adataiból kitűnik, hogy ezek szabálytalanságok a kereskedelem területén dolgozókat érintették leginkább.

A munkabérrel kapcsolatos jogsértések elkövetésének egyebek közt oka lehet, hogy a tapasztalatok szerint főleg a kisebb munkavállalói létszámot foglalkozatók és azok könyvelői továbbra sincsenek tisztában a pótlékokra vonatkozó szabályokkal. A kiskereskedelmi egységekben, annak ellenére, hogy a munkáltató a szabályok betartására törekszik, továbbra is csak az egyszerűen megállapítható pótlékok (pl. éjszakai pótlék, túlóra) megfizetésére kerül sor. Gyakran a munkáltatók a gazdasági szükséghelyzettel próbálják igazolni a munkabérek ki nem fizetését, mivel vagy a megrendelések maradnak el, vagy az üzleti partner csúszik el a kifizetéssel.



3. Egyéb megállapítások

A célvizsgálat során feketefoglalkoztatás tárgykörében, a korábbi tapasztalatokkal egyetemben, továbbra is a bejelentés elmulasztása – mind munkaviszonyban, mind egyszerűsített foglalkoztatás keretében – a leggyakoribb, több esetben pedig munkaszerződés nélküli foglalkozatást állapított meg a hatóság. A feltárt jogsértések során alkalmazott intézkedések

közel 40%-a az építőiparban valósult meg, mivel ezeken munkavégzési helyeken, jellemzően rövid ideig tartó munkavégzés történt. A munkáltatók bíznak abban, hogy az aránylag rövid ideig tartó tevékenységüket az ellenőrzés csekély valószínűsége miatt bejelentés nélkül, adó- és járulékfizetési kötelezettségeik mellőzésével tudják megoldani.

Színlelt szerződéssel történő foglalkoztatás, valamint részmunkaidős bejelentés, teljes munkaidős foglalkoztatás mellett a célvizsgálat során ritkábban fordult elő.

Harmadik országbeli állampolgárok szabálytalan foglalkoztatásával is találkoztak a munkaügyi hatóság képviselői a vizsgálatok során, ami munkavállalási engedély nélkül történő munkavégzéssel valósult meg.

Több foglalkoztató esetében bizonyítást nyert, hogy a munka- és pihenőidővel kapcsolatos adatokat hiányosan vagy nem a valóságnak megfelelően vezette (hamis, illetve kettős nyilvántartás). A munkaidő-nyilvántartással összefüggő legjellemzőbb szabálytalanság, hogy a munkáltató nem rögzíti a nyilvántartáson a munkaidő kezdő és befejező időpontját (ez a látszólag csekély szabálytalanság leplezi legtöbbször a napi maximális munkaidő túllépését, illetve a rendkívüli munkavégzést). Ezen szabálytalanság további tipikus megvalósulási formája, hogy a munkaidő-nyilvántartás nincs a munkavégzés helyén, amely több más szabálytalanság megvalósulását leplezheti.

A vizsgálat tapasztalatai szerint több munkáltató esetében előfordult, hogy a munkavállalók munkaideje meghaladta a napi munkaidő megengedett legmagasabb mértékét, emellett a munkaidő-beosztás szabályainak megsértésével is lehetett találkozni. Több ízben megállapításra kerülő szabálytalanság volt emellett, hogy a pihenőidő kiadása nem felelt meg a jogszabályban foglaltaknak, mellyel sérült a munkavállalók pihenéshez való joga (napi, illetve heti pihenőidő, valamint a munkaközi szünet be nem tartása). Ezek a szabálytalanságok a munkavállalók túlterheltsége miatt akár közvetlen veszélyt is jelenthetnek a munkavégzés során.

Jellemző szabálytalanság volt még – a legalább középfokú végzettséget igénylő munkakörökben – a garantált bérminimumra vonatkozó rendelkezések megszegése, valamint a munkabér és a pótlékok (munkaszüneti napi munkavégzésért, rendkívüli munkavégzésért járó pótlék, műszakpótlék, éjszakai bérpótlék, stb.) megfizetésének elmaradása.

4. Összegzés

Összességében a munkavállalók anyagi biztonságát, megélhetését érintő munkabér mértékére és védelmére, a pótlékok megfizetésére vonatkozó jogszabályok megtartása érdekében elrendelt célvizsgálat kedvezőtlen tapasztalatokkal zárult.

Továbbra is az egyik leggyakrabban előforduló jogsértési forma a munkabérrel kapcsolatos szabályok megsértése, amit még jobban beárnyékol az a tény, hogy a legtöbbször előforduló jogsértési forma a munkáltató nyilvántartási kötelezettségével kapcsolatos szabályok megszegése, mely elfedi az esetleges munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságokat is. A munkaidő nyilvántartás hiányossága, vagy hiánya miatt nem ellenőrizhető a pihenőidőre, pihenőnapra, munkaszüneti napon történő munkavégzésre vonatkozó szabályok betartása és a pótlékfizetés teljesítése sem, tehát közvetetten a munkavállalók alapvető jogai sérülnek.

A célvizsgálat során a munkaügyi felügyelőségek minden ágazatban végeztek hatósági ellenőrzést, de kiemelendő, hogy a célvizsgálat ideje alatt október 23. illetve november 1. napjai munkaszüneti napra estek, így több esetben is a kereskedelmi tevékenységet folytató vállalkozásokkal szemben érkeztek a munkaszüneti napi munkavégzés szabályainak megszegését sérelmező közérdekű bejelentések, így ennek is köszönhető, hogy az ellenőrzések 30%-a, ezen ágazatban történt a célvizsgálatok során.

Az ellenőrzések sajnos a célvizsgálat elrendelésének szükségességét támasztották alá, mivel a munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságok továbbra is nagymértékben jelen vannak sértve ezzel a munkavállalók anyagi biztonságát és megélhetését, mind hosszú, mind rövid távon.

Saját kezdeményezésű akció- vagy célvizsgálatok

A munkaügyi felügyelőségek a szakigazgatási szervek tájékoztatása alapján - Csongrád megye kivételével -, valamennyien végeztek önálló akció- vagy célvizsgálatot a 2014. évben.

Több felügyelőség egy-egy kiemelt jogsértéshez kapcsolódva tartott saját kezdeményezésű célvizsgálatot, így a munka-és pihenőidő szabályainak megsértésével kapcsolatos célellenőrzés történt Somogy megyében, míg Borsod-Abaúj-Zemplén, valamint Baranya megyében a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével, bejelentésével, a jogviszonyok minősítésével kapcsolatos szabályok ellenőrzésére került sor.

Emellett előfordult kiemelt ágazatot érintő akcióellenőrzés így a személy- és vagyonvédelem területén működő munkáltatóknál Győr-Moson-Sopron, Hajdú-Bihar és Tolna megyében, illetve Budapesten is tartottak saját kezdeményezésű célellenőrzést, az építőipar ágazaton belül Pest, valamint Fejér megyében történt célvizsgálat, mezőgazdaság ágazaton belül Szabolcs-Szatmár-Bereg, Vas, Zala, illetve Bács-Kiskun megye tartott saját kezdeményezésű célellenőrzést, valamint a vendéglátás ágazatán belül önálló célvizsgálatra Jász-Nagykun-Szolnok megyében került sor.

Az év különböző szakaszaiban jellemző tevékenységhez kapcsolódó saját hatáskörben elrendelt vizsgálatok is előfordultak, mint például Veszprém megyében, ahol a karácsonyfa értékesítő vállalkozásoknál munkát végző munkavállalók foglalkoztatási jogviszonyának bejelentését, illetve az őket foglalkoztató munkáltatók nyilvántartási kötelezettségének teljesítését érintő akcióellenőrzés tartott a munkaügyi hatóság, illetve Békés megyében a dinnyeültetéssel és a dinnyeszedéssel foglalkozók körében tartott célvizsgálatot az érintett hatóság.

Egyéb - speciálisnak mondható - területen is zajlott saját kezdeményezésű ellenőrzéssorozat a munkaügyi felügyelőségek részéről. Komárom-Esztergom megyében az üzemanyagtöltő állomások foglalkoztatási gyakorlatának ellenőrzésére, Nógrád megyében a gyógyszertárak, gyógynövényboltok és gyógyászati segédeszközöket forgalmazó üzletek célvizsgálatára Heves megyében a gépjármű-javítási tevékenységet végző munkáltatók ellenőrzésére került sor.

A vizsgálatok elrendelése többnyire a földrajzi terület foglalkoztatási helyzetéből adódott és a különböző kiemelt ágazatokban tevékenykedő munkáltatóknál a korábbi években tapasztalt jogsértések magas száma, illetve a szakmai irányító szerv teljesítmény-célkitűzésében meghatározottak miatt vált indokolttá.

A szakigazgatási szervek tájékoztatása alapján látható, hogy a saját hatáskörben elrendelt célvizsgálatok javarészt eredményesen zárultak. A munkaügyi felügyelők a vizsgálat alá vont

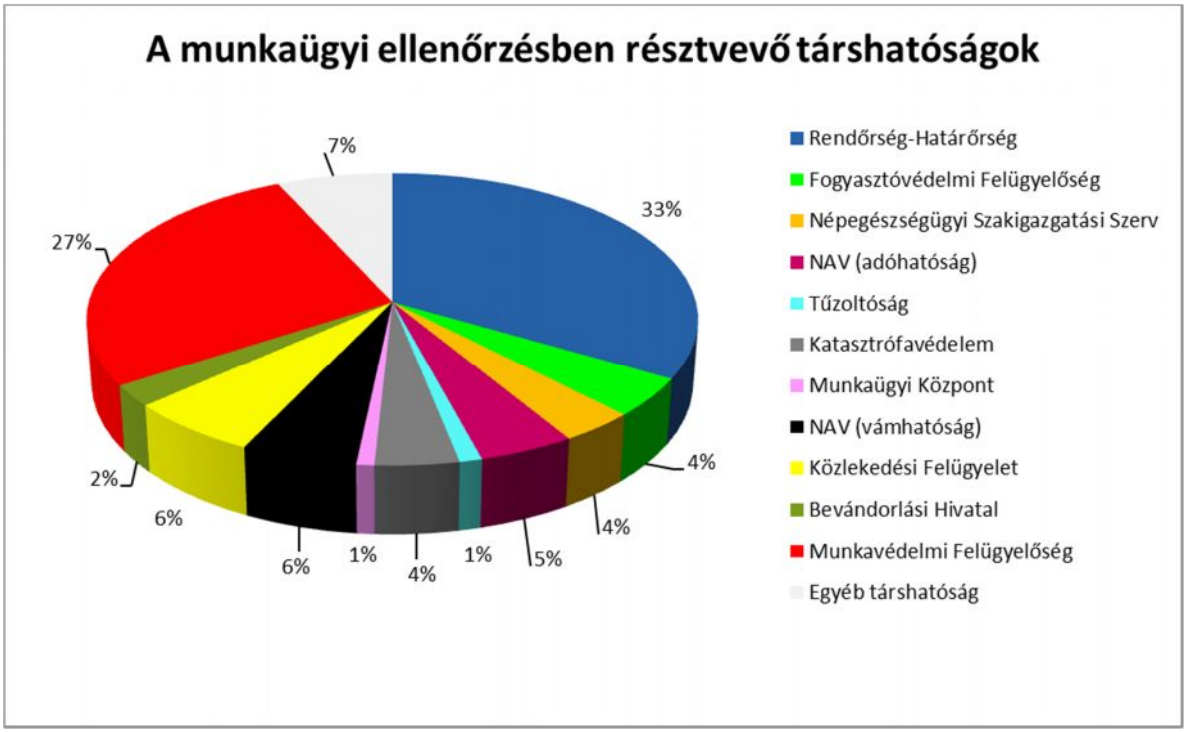
munkáltatók nagy részénél feltártak munkaügyi szabálytalanságokat, mely indokolttá teheti a jövőben is a kiemelt ágazatok és a területi sajátosságoknak megfelelően a munkáltatók fokozott ellenőrzését a foglalkoztatás jogszerűségének biztosítása érdekében.

Társhatósági ellenőrzések

A társhatóságok közreműködésével 2014-ben 3 931 munkaügyi ellenőrzés zajlott, mely összesen közel 2500 ügyet jelent, az ellenőrzések 13 %-át.

A legtöbb esetben a rendészeti szervek működtek közre. A munkaügyi hatóság a rendőrség segítségét rendszerint olyan munkáltatók vonatkozásában olyan munkavégzési helyszínek ellenőrzésénél kéri, ahol a hely jellege azt megkívánja, illetve ahol korábban a foglalkoztató meghiúsította az ellenőrzést, vagy jelentős mértékben akadályozta azt. A 2014. évben a rendőrhatósággal közösen 1344 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 721 db vizsgálatot folytatott le.



Legtöbb esetben a rendészeti szervek segítségét veszi igénybe a hatóság építőipari ellenőrzéseknél a terület lezárásához, biztosításához, illetve éjszakai szórakozóhelyek ellenőrzéséhez vagy ahol nagyobb létszámú feketén foglalkoztatott munkavállalót valószínűsít, illetve ha a munkáltató fellépése várhatóan nem lesz „együttműködő”. A rendőrséggel közös

vizsgálatok zajlottak több helyütt a hétvégeken és éjszaka is üzemelő vendéglátó-ipari üzletek jogszerű működésének ellenőrzése érdekében, melybe esetenként egyéb szervek (fogyasztóvédelem, NAV) is bevonásra kerültek.
Szintén jó az együttműködés a Bevándorlási és Állampolgársági Hivatallal (BÁH), elsősorban a harmadik országbeliek tartózkodásának és foglalkoztatásának ellenőrzésében.

Megyénként eltérő a társhatósági együttműködések intenzitása, mely több okra vezethető vissza. A kormányhivatalok által összefogott „Éves Összevont Ellenőrzési Terv" képezte 2014-ban a munkaügyi felügyelőségek társhatósági együttműködésének alapját, melyek nyomán megyénként különbözőképpen zajlottak le a társszervekkel közös ellenőrzések.
A fogyasztóvédelmi felügyelőségekkel a vendéglátásban, valamint áruházláncok átfogó ellenőrzésére került sor több megyében is, közlekedési felügyelőséggel például műszaki vizsgáló állomások, valamint jármű üzemeltetési telephelyeken fordult elő a szállítási tevékenységet folytató munkáltatók közös ellenőrzése.
A kormányhivatalok munkaügyi központjaival a közfoglalkoztatásban a népegészségügyi szakigazgatási szervekkel jellemzően a vendéglátásban foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó jogszabályi rendelkezések betartását vizsgáltuk.
Kormányhivatalonként előfordult egy-egy komplexebb terület társhatóságokkal közös ellenőrzése is így például Borsod-Abaúj-Zemplén megye összevont ellenőrzési tervében pszichiátriai otthonok vizsgálatára került sor az Élelmiszerlánc-biztonsági és Állat-egészségügyi Igazgatóság, a népegészségügyi szakigazgatási szerv, a Szociális és Gyámhivatal munkatársaival közösen.

Katasztrófavédelemmel közös ellenőrzések jellemzően a veszélyes anyagokat használó munkáltatóknál kerültek lefolytatásra (feldolgozóipar, üzemanyagtöltő állomás stb.).
A Nemzeti Adó-és Vámhivatallal jellemzően kereskedelem és vendéglátás területén történtek közös ellenőrzések.

A felügyelőségek beszámolói szerint a társhatósági együttműködések hatékonyan zajlottak, egymás munkáját segítve, kiegészítve jártak el az érintettek. Nehézséget egyedül az ellenőrzések lefolytatásához szükséges időtartamok jelentős eltérése okozott, ami azonban az ellenőrzések eltérő jellegéből adódik.