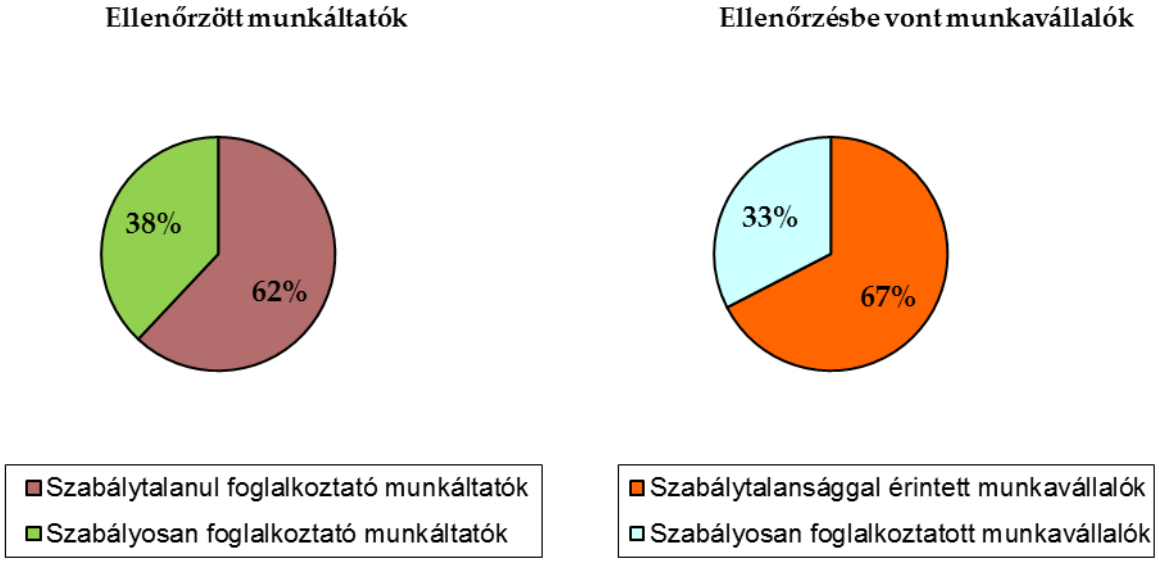
A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai (2015. I. félév)

1. Ellenőrzési adatok

2015. első félévében a munkaügyi hatóság **9 736 munkáltató**t ellenőrzött, a vizsgálatok során a **foglalkoztatók 62 %-nál tárt fel munkaügyi jogsértéseket**, amelyek az ellenőrzésbe vont **munkavállalók (44 193 fő) 67 %-át érintették**. A jogsértési arány a tavalyi év azonos időszakához mérve lényegében változatlan maradt. (lásd. munkáltatók jogsértési aránya 65%; munkavállalók jogsértési aránya 68% volt 2014. I. félévben)

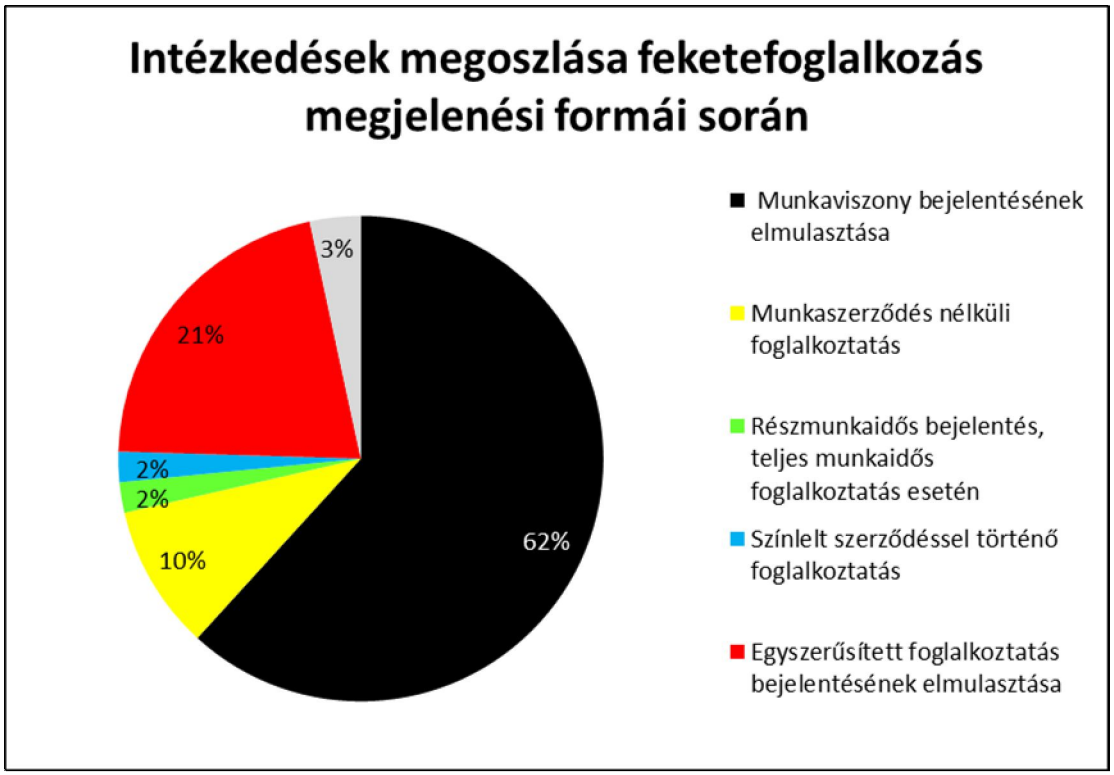


A 2015. évi ellenőrzési irányelv alapján a munkaügyi hatóság számára kiemelt feladat volt a súlyos munkaügyi jogsértések visszaszorítása, az ellenőrzések visszatartó erejének növelése, a foglalkoztatás biztonságának nagyobb mértékű elősegítése. A jogsértések feltárásával biztosítható a vállalkozások piaci esélyegyenlősége és a munkavállalók garanciális jogainak védelme. Az ellenőrzések fő célja a jogsértő foglalkoztatási gyakorlat megszüntetése a jogszabályoknak megfelelő jogkövetkezmények alkalmazásával.

A hatósági ellenőrzések kiemelt területe a munkaszerződés, illetőleg bejelentés nélküli foglalkoztatás feltárása, a munkavállalók anyagi biztonságát, megélhetését érintő jogszabályok megtartásának vizsgálata, a panaszok és közérdekű bejelentések kiemelt kezelése, továbbá a munkaügyi előírások végrehajtását szolgáló tájékoztató és felvilágosító tevékenység ellátása.

Az ellenőrzési tapasztalatok szerint még mindig kiemelkedő szabálytalanság a **feketefoglalkoztatás**. A főbb **munkaügyi jogsértéssel érintett munkavállalók 14 %-át** teszi ki a munkaszerződés és bejelentés nélküli munkavégzéssel foglalkoztatottak száma **(4 609 fő)**, amely jogsértési arány minimális növekedést mutat a 2014. év első hat hónapjához képest (11%). A vizsgált időszakban a „feketefoglalkoztatás” a legtöbb esetben a hagyományos munkaviszony szerinti foglalkoztatás létrejöttéhez fűződő bejelentési kötelezettség elmulasztásával valósult meg, valamint nagy számban fordult elő munkaszerződés nélküli

munkavégzés, továbbá az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével összefüggő bejelentés nélküli foglalkoztatás. Csekély mértékben fordult elő részmunkaidős bejelentés, teljes munkaidős foglalkoztatás esetén, valamint színlelt szerződéssel történő foglalkoztatás, valamint a harmadik országbeli állampolgárok engedély nélküli munkavégzése.

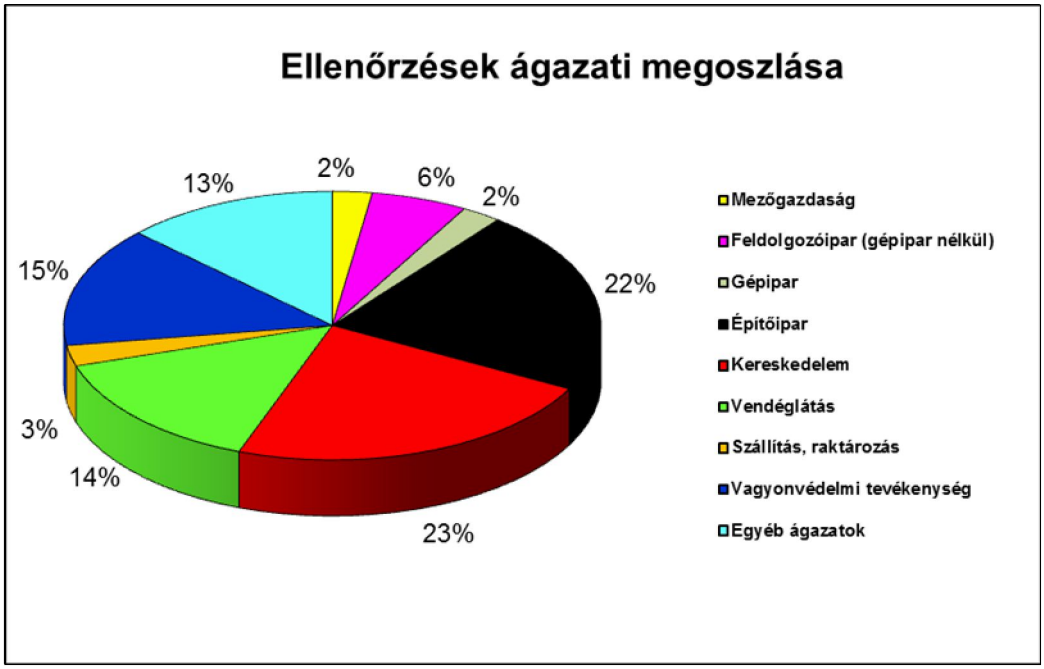


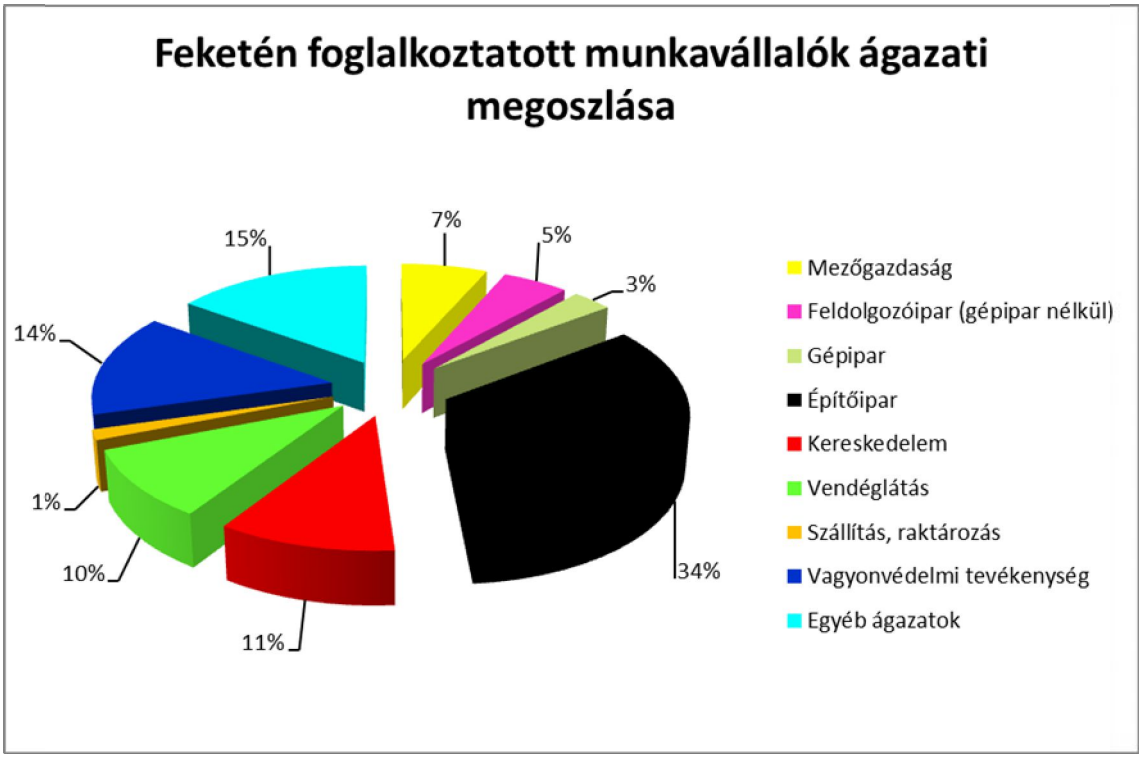
A tavalyi év hasonló időszakához képest elhanyagolható mértékben, de csökkent a „feketemunkások" aránya (37 %-ról **34%-ra**) az **építőipar területén.** Az ágazat a korábbi tapasztalatokkal megegyezően a legtöbb bejelentés nélküli foglalkoztatott munkavállalót „adja". Az a tény, hogy az építőipari vállalkozások foglalkoztatják a bejelentés nélkül dolgozók harmadát azért is tekinthető még mindig kimagasló aránynak, mivel az ellenőrzések 22 %-a esett „csak" erre az ágazatra. A **mezőgazdasági vállalkozások** az összes bejelentés nélkül dolgozó **7 %**-át alkalmazták, amely ugyancsak kedvezőtlen eredmény ahhoz képest, hogy a vizsgálatok alig 2%-a érte el ezt a szektort. A 2014. év első hat hónapja hasonló adatokat mutatott. A **feldolgozóipar**i (kivéve gépipar) munkáltatók feketemunkát érintő jogsértési aránya **5 %-ra** csökkent, amely a tavalyi 8 %-hoz képest jelentős mértékűnek mondható. Árnyalja azonban a képet, hogy a tavalyi év első felében lefolytatott ellenőrzési arány is csökkent (8%-ról 6%-ra).

A **személy- és vagyonvédelmi tevékenység**et ellátó munkáltatók adták az év közepéig a „feketemunkások" **14 %-át**, azaz a tavalyi év hasonló időszakához képest nincs számottevő változás, ez a szektor továbbra is a 3 „legfertőzöttebb" ágazat között van. Az ellenőrzések 15 %-a esett a személy- és vagyonvédelem területére. Ez 3 %-os növekedést jelent az elmúlt év első félévéhez képest, amelynek egyik oka az ez év tavaszán elrendelt munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos célvizsgálat megtartása, ahol a vagyonvédelmi munkáltatók ellenőrzése súlyozottan fordult elő.

A **kereskedelmi vállalkozások esetében** a munkaszerződés és bejelentés nélküli munkavállalók aránya tavalyhoz képest nem változott, 2014., illetve 2015. első félévében is a bejelentés nélkül dolgozók **11 %-át** foglalkoztatta ez az ágazat. Az ellenőrzések száma viszont a tavalyi 26%-hoz képest a kereskedelem területén csökkent, ugyanis a vizsgált időszakban 23% volt az ágazatot érintő vizsgálati arány.

A **vendéglátás**ban a tavalyi évhez képest 8%-ról **10%-ra** növekedett a feketén foglalkoztatott munkavállalók száma az év első felében. Az ágazatot érintő ellenőrzések számában is minimális növekedés figyelhető meg, mivel idén az ellenőrzések 14 %-a volt ebben az ágazatban, a tavalyi 13 %-hoz képest.





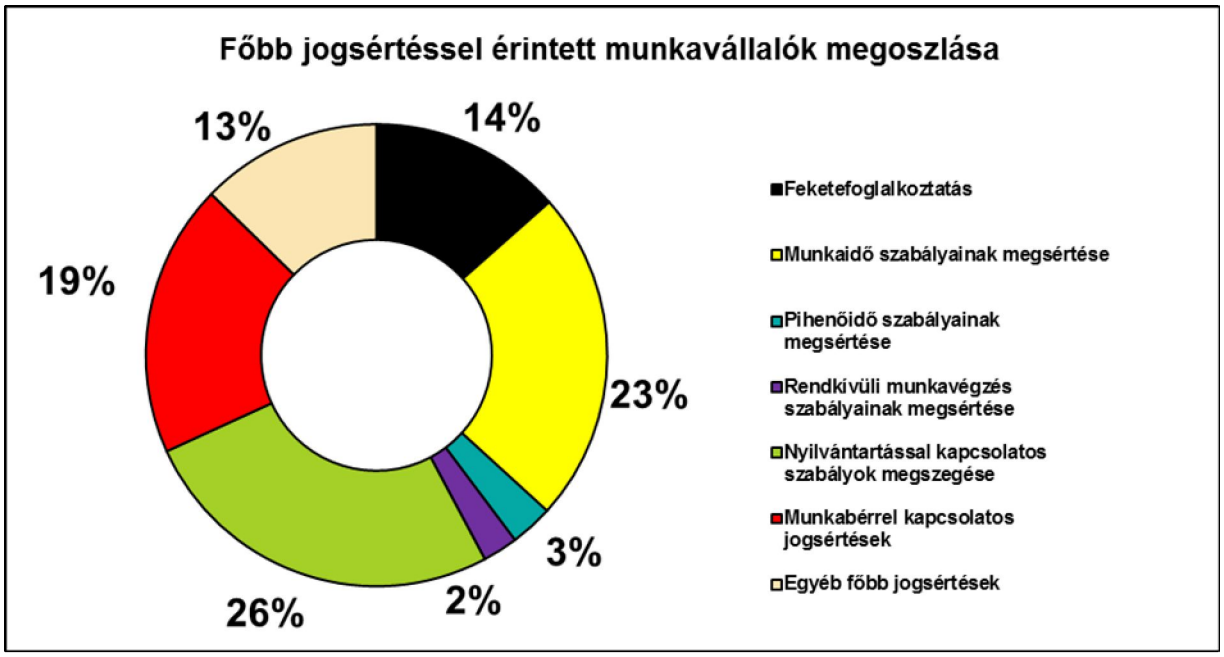
A **munkaidővel, pihenőidővel** és **rendkívüli munkavégzéssel** kapcsolatos jogsértésekkel érintett munkavállalók száma (**9 842 fő**) nagyságrendileg azonos a tavalyi év hasonló időszakához képest (9 564 fő). Ezek a jogsértések jellemzően a kereskedelem, vendéglátás és a feldolgozóipar (beleértve a gépipart is), valamint személy- és vagyonvédelem területén dolgozó munkavállalókat érintették 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, illetve a heti munkaidő megengedett legmagasabb mértékét. E mellett a rendkívüli munkaidő szabályainak, valamint a munkaszüneti napon történő munkavégzés szabályainak megsértésével is lehetett találkozni. Pihenőidővel kapcsolatos jogsértéseket tekintve, több ízben megállapítható volt a napi, valamint a heti pihenőidő hiánya. A munkaközi szünetre vonatkozó előírások sem érvényesülnek teljes mértékben.

A **munkaidő-nyilvántartás hiányáva**l, vagy a nyilvántartás adatainak **valótlan rögzítésével 8 885 főt érintően** találkoztak a munkaügyi felügyelők, amely 2014. első félévéhez képest (16 921 fő) határozott csökkenést jelent. (A képet azonban árnyalja, hogy 2014. májusában egy gépipari cégnél több ezer munkavállaló esetében vizsgálták és állapították meg ugyanilyen nagyságrendben a joghely megsértését a felügyelők). A munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos törvényi rendelkezések megszegése a korábbi évekhez hasonlóan magasan a leggyakrabban előforduló szabálytalanság, a főbb jogsértéssel érintett munkavállalók **több mint negyedét** érinti. A munkaidő-nyilvántartással összefüggő jogsértéssel érintett munkavállalók legnagyobb része a feldolgozóipar (beleértve a gépipart is), valamint a kereskedelem területén munkát vállalók közül került ki. A tapasztalatok szerint a foglalkoztatók sokszor nincsenek tisztában a munkaidő-nyilvántartás rendeltetésével, mely szerint annak hitelesen kell tükröznie a munkavállalók munka- és pihenőidejét. **A munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos jogsértések továbbá elfedik a munkabérrel, munkaidővel, illetve pihenőidővel kapcsolatos esetleges 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.

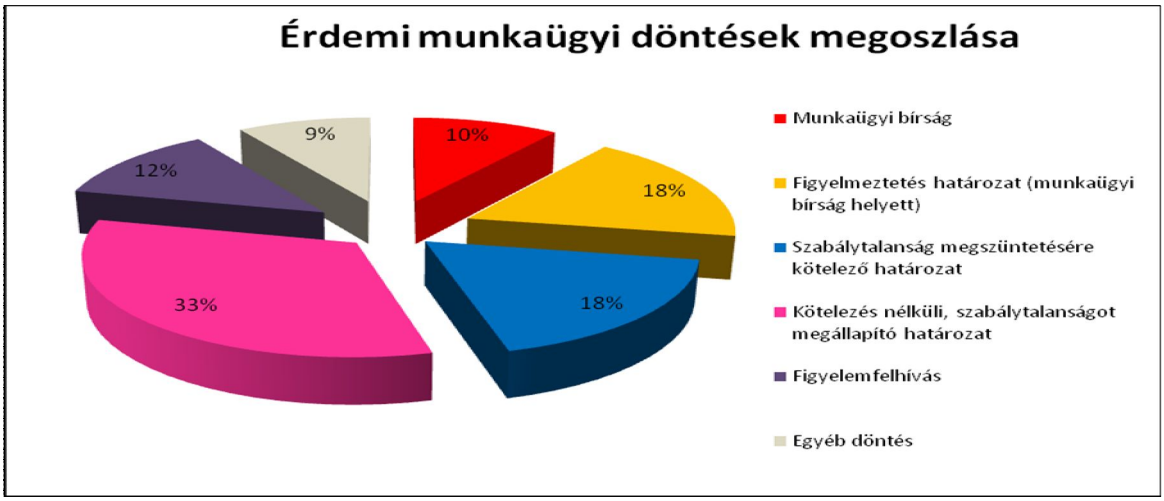
A **munkabérrel kapcsolatos jogsértések** (kötelező legkisebb munkabér és garantált bérminimum szabályainak megsértése, a határidőben történő bérkifizetéssel összefüggésben megállapított jogsértés, az írásba foglalt és visszaellenőrizhető tartalmú bérelszámolás biztosításával kapcsolatos hiányosságok, stb.) mértékét jól mutatja, hogy – a 2014. I. félévében tapasztaltakkal megegyezően - **az összes főbb szabálytalansággal érintett foglalkoztatott közel ötödét (6 542fő) érintették** a vizsgált időszakban. Ezen belül a legjelentősebb **a munkabér védelmére vonatkozó szabályok**, illetve a **pótlékokra vonatkozó előírások megszegése** volt, azon belül is jelentős munkavállalói szám szenvedte el a vasárnapi munkavégzés ellentételezésének nem jogszabályi keretek közötti alkalmazását, különösen a gépipari vállalkozásoknál.

A munkáltatók gyakran nem tesznek eleget határidőben a munkabér fizetési kötelezettségüknek, és továbbra is előfordul, hogy minimálbért fizetnek annak a munkavállalónak, akit garantált bérminimum illetne meg. Jelentős számban előforduló munkaügyi szabálytalanság a munkaviszony megszűnésekor, illetve megszüntetésekor kiállítandó igazolások kiadásának elmulasztása vagy késedelme, valamint a munkabér

elszámolásának hiányossága. Fontos kiemelni, hogy 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 ily módon is segíti azt, hogy a munkáltató a munkavállalók jogszerűen járó munkabérének kifizetésére és ne egy esetleges bírságösszeg kiegyenlítésére fordítsa anyagi erőforrásait.**

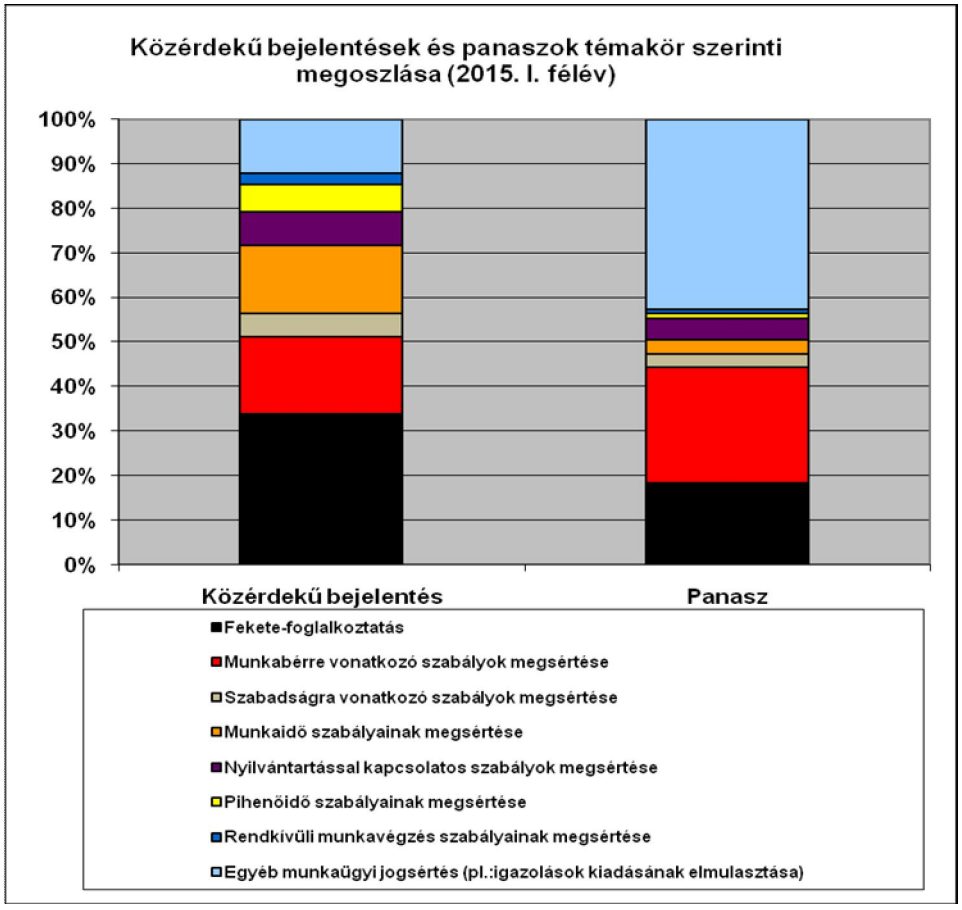


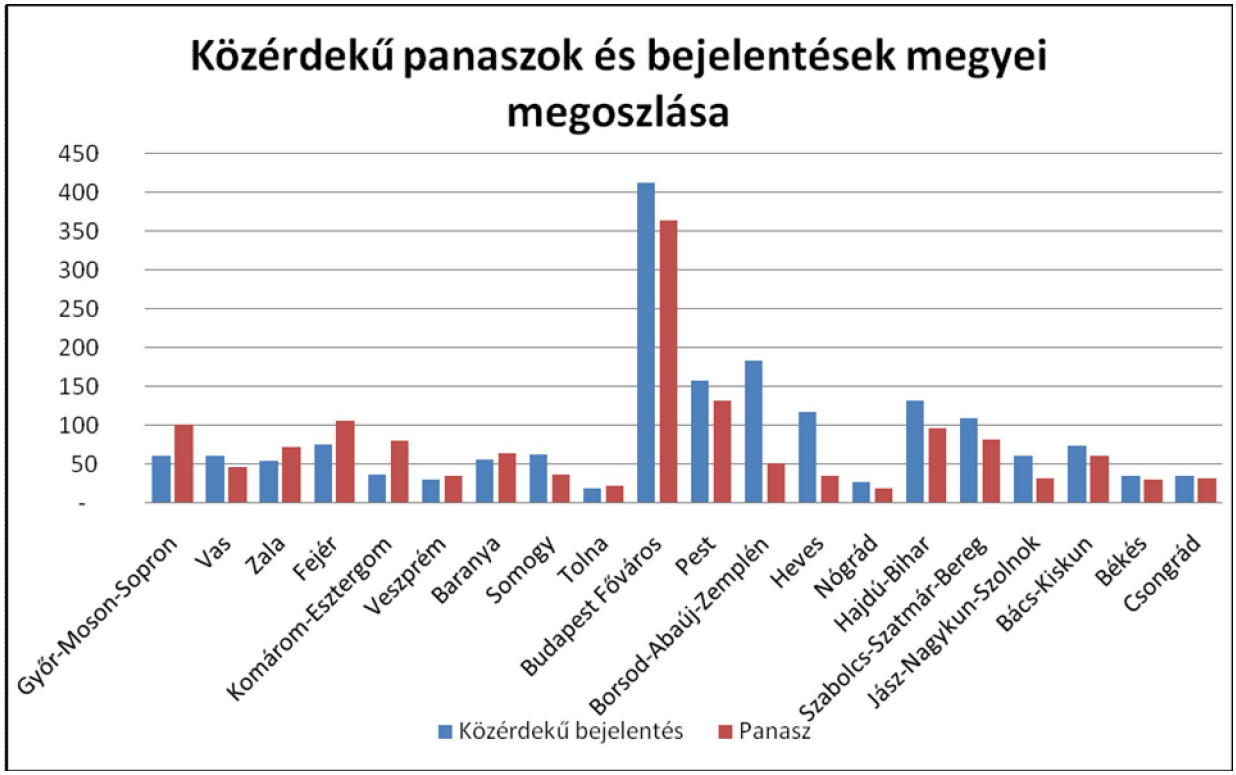
2015. első felében a jogsértéseket elkövető **6 036 munkáltató** közül **658 vállalkozással szemben** alkalmaztak az elsőfokú munkaügyi hatóságok **munkaügyi bírság**ot, összesen **112 030 000 Ft összegben**. A munkaügyi hatóság a súlyos munkaügyi jogsértések elkövetése esetén szabott ki munkaügyi bírságot, több ízben **szabálytalanság megszüntetésére kötelezés**sel (1 181 db), illetve **figyelemfelhívás**sal (801 db) élt, valamint **szabálytalanságot megállapító határozat**ot hozott (2 165 db). A Kúria 2/2013. KMJE jogegységi határozatára tekintettel a kis és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvény (a továbbiakban: Kkv. tv.) 12/A. § (1) bekezdése alapján munkaügyi bírságot helyettesítő **figyelmeztetéssel** 1173 esetben éltek a hatóságok. **Az érdemi döntések túlnyomó többsége tehát anyagi szankció nélküli intézkedés volt.**



A tavalyi évhez képest 2015. első hat hónapjában a munkaügyi hatósághoz érkezett **bejelentések száma csökkent.** Míg a 2014. év júniusáig a közérdekű bejelentések és a panaszok száma **3 894** volt, addig 2015-ben ez a szám **3 314. A bejelentések 55 %-a közérdekű bejelentés**, **45 %-a panasz** volt, a névtelen bejelentések aránya 29 %-ot tett ki. A tavalyi év hasonló időszakához képest emelkedett a közérdekű bejelentések aránya míg a panaszoké csökkent, a névtelen jelzések aránya pedig egy százalékponttal alacsonyabb a tavaly egyező időszakban mértekkel.

A legtöbb jelzés a bejelentés nélküli foglalkoztatás tárgyában érkezett a hatósághoz 2015. első félévében. A közérdekű bejelentéseken belül a említett jogsértésen túl kiemelkedő számú volt a munkabérrel, valamint munkaidővel kapcsolatos beadványok száma, míg a panaszokon belül a vizsgált időszakban jelentős számban fordult elő az „egyéb munkaügyi jogsértés" kategóriába tartozó jogviszony megszűnésekor kiadandó igazolásokkal kapcsolatos szabálytalanság jelzése, valamint szintén nagy számban fordult elő munkabérrel kapcsolatos szabályszegések bejelentése. Megjegyzendő, hogy egy adott munkáltatóra nézve nem egyszer több bejelentés is érkezik a hatósághoz, a beadványokban jelzett kifogások sokszor megalapozottnak bizonyulnak.





Példa: 2015. februárjában telefonon tett közérdekű bejelentés alapján a munkaügyi hatóság ellenőrzést tartott egy Bács-kiskun megyei vendéglátó egységben. A bejelentésben szerepelt, hogy a személyzet egy része nincs bejelentve, illetve más munkaügyi szabálytalanságok is vannak.
A helyszíni ellenőrzés során eljáró felügyelők összesen 4 főt találtak munkavégzés közben, akik közül 2 főt tanúként hallgattak meg. A hatóság munkatársai összesen 8 főt vontak a vizsgálatba. A helyszíni ellenőrzés alapján, illetve a becsatolt iratok szerint a munkáltató összesen 9 különböző munkaügyi jogsértést követett el (munkabérrel kapcsolatos jogsértések, munkaidő nyilvántartás, munkaidő-pihenőidő, szabadság). A munkabérrel kapcsolatos jogsértések miatt (bérpótlékok el nem számolása) írásban lett felszólítva határidő kitűzésével az elmaradások kifizetésére. A munkáltató azonban a kitűzött határidőn túl fizette meg az elmaradt pótlékokat.

2. Az ellenőrzések összesített tapasztalatai*

a) Építőipar

A vizsgált időszakban a munkaügyi ellenőrzések 22 %-át ebben az ágazatban tartották (2168 db). Ez azt jelenti, hogy a munkaügyi hatóság tavalyhoz képest minimálisan növelte jelenlétét az ágazatban (2092 ellenőrzés volt; 19%), amit a kimagasló jogsértési arány indokol is. Az építőipari munkáltatók által elkövetett súlyos szabálytalanságok 1382 db intézkedést, valamint 169 db munkaügyi bírságot vontak maguk után 26 070 000 Ft összegben. (Az összes munkaügyi bírság negyedét szabták ki ebben a szektorban.)

Az építőiparban még mindig a feketefoglalkoztatás a legtipikusabb szabálytalanság. A legtöbb intézkedés a rendezetlen jogviszonyok jogkövetkezménye és ez a szabálytalanság érintette a legtöbb munkavállalót is az ágazatban. A feketefoglalkoztatás szerkezeti megoszlása kapcsán megállapítható, hogy legtipikusabb formája a munkaviszonyhoz, illetve egyszerűsített

* Forrás: az I. fokú munkaügyi hatóságok 2015. II. negyedéves beszámolói

foglalkoztatáshoz kapcsolódó bejelentés hiánya, az egyéb megvalósulási formái (pl. színlelt szerződéssel történő foglalkoztatás) nem jellemzők. A bejelentés elmulasztása több mint 1000 fő esetében a „rendes" munkajogviszony létesítéséhez, míg 505 munkavállalónál az egyszerűsített foglalkoztatáshoz kapcsolódott. Ez azt jelenti, hogy az ellenőrzések az Mt. szerinti munkaviszonyban dolgozók (kb. 4800 fő) közül „csak" minden ötödik, míg az **egyszerűsített foglalkoztatásban** (kb. 1000 fő) **minden második munkavállalót érintően tártak fel bejelentés nélküli foglalkoztatást.** Valamennyi irányadó munkajogi szabály érvényesülése tekintetében az **egyszerűsített foglalkoztatásban** dolgozókat kiemelkedő arányban éri jogsértés ebben az ágazatban, figyelemmel arra, hogy a vizsgálatokba vont munkavállalók **84%**-át érintette **valamilyen szabálytalanság**. Ilyen kimagasló jogsértési arány csak a feldolgozóiparban volt tetten érhető, de lényegesen kisebb létszámot érintően.

Általános tapasztalatként elmondható, hogy a több évtizedes múlttal rendelkező nagyvállalkozásokat leszámítva az építőipari munkáltatók továbbra sincsenek tisztában a munkaügyi szabályokkal, mivel sokszor hivatkoznak a jogszabályok ismeretének hiányára. A szándékos jogsértést feltételezi ugyanakkor az a rendszeres jelenség, amikor a munkavállalói telefonos jelzést követően a munkáltatók az ellenőrzés megkezdését követő pár percen belül bejelentik a foglalkoztatottakat. Ennek oka, hogy a főleg a nehezen megközelíthető helyeken fellelhető munkáltatók bíznak a hatósági ellenőrzés elmaradásában, ezért nem jelentik be a munkavállalókat.

Példa: 2015. június hónapban helyszíni munkaügyi ellenőrzést tartottak Borsod-Abaúj-Zemplén megyében egy építési munkaterületen. A helyszíni ellenőrzés során 5 munkavállaló végzett munkát és foglalkoztatóként egy Kft-t jelöltek meg. 2 munkavállaló tanúnyilatkozatában előadta, hogy aznap kezdték a munkájukat szóbeli megállapodás alapján, írásba foglalt munkaszerződést nem kötöttek, munkájuk alkalmi jellegű. Segédmunkás munkakörben gipszkartonozási feladatokat láttak el, melyért 4500,-Ft/nap illetve 7500,-Ft/nap munkabért kaptak. Munkájukat a Kft. ügyvezetője irányította, ellenőrizte. A Kft. ügyvezetője az ügyfélmeghallgatás során elismerte, hogy a munkavállalókkal munkaszerződést nem kötött, foglalkoztatásuk bejelentésére az ellenőrzés közben került sor.

b) Mezőgazdaság

A mezőgazdasági ágazatra 2015. I. félévében az ellenőrzések 2 %-a esett (232 db,; 2014. I. félév 306 db-3%) és összesen 7 munkáltatóval szemben 470 000 Ft összegben (elsősorban Nyugat-és Dél-Dunántúlon, illetve Dél-Alföldön) kellett a munkaügyi bírság eszközével élni, ugyanakkor a kis-és középvállalkozásokat első esetben a bírság kiszabása alól mentesítő figyelmeztetés határozatot 346 fő jogsértő foglalkoztatása miatt alkalmazták a hatóságok.

A mezőgazdaságra jellemző leginkább az atipikus foglalkoztatás (többnyire egyszerűsített foglalkoztatás keretében mezőgazdasági idénymunka). Az ellenőrzések során a munkavállalók gyakran nyilatkozzák, hogy tudomásuk szerint egyszerűsített foglalkoztatás keretén belül mezőgazdasági idénymunka jelleggel dolgoznak, ám a bejelentésük ténylegesen nem történik meg. A vizsgálatok szerint az első félévben a munkavállalók kb. negyede dolgozott egyszerűsített foglalkoztatásban, ami közel 300 főt jelent, ugyanakkor az ellenőrzések szerint 133 munkavállalót érintett az **egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó bejelentés elmulasztása**, ami **46%-os jogsértési arány**t mutat.

Példa: Egy Fejér megyei külterületi gyümölcsösnél elektronikus úton érkezett bejelentés alapján munkaügyi ellenőrzésre került sor 2015. júniusban. A bejelentés szerint fiatal munkavállalók több napig gyümölcsöt szedtek, de munkabér kifizetésének napján munkabért nem kaptak, a munkába állás előtt hazaküldték a fiatalokat. A bejelentés tartalmazta még, hogy a munkavállalókkal semmilyen szerződést nem kötöttek, valamint a fiatal munkavállalók hozzátartozói és a rendőrség is a helyszínen vannak. A helyszíni ellenőrzés megkezdése előtt a munkaügyi hatóság felkereste a község körzeti megbízottját, aki elmondta hogy a fiatal munkavállalók hozzátartozói telefonon bejelentést tettek hozzá is. A helyszíni ellenőrzés során megállapítást nyert, hogy a munkáltató 11 munkavállalót munkaszerződés és bejelentés nélkül foglalkoztatott az ellenőrzés napján. Továbbá megállapítást nyert, hogy a munkáltató a 11 főből 5 fő 18 év alatti fiatal munkavállalót foglalkoztatott a munkavégzési helyen. Az 5 fiatal munkavállalóból 2 fő rendelkezett a munkavégzéshez szükséges írásos szülői hozzájárulással, szüleik is cseresznyét szedtek. 3 munkavállaló nem rendelkezett a szükséges írásos szülői nyilatkozatokkal, ezért a további munkavégzést megtiltották a munkaügyi felügyelők.

c) Kereskedelem

2015. januártól júniusig terjedő időszakában – a tavalyi évvel szinte megegyezően - a vizsgálatok majdnem negyede (2 220 db) esett erre az ágazatra. A jogsértések miatt 2 295 db intézkedés volt; a munkaügyi bírság száma 89 db-t volt, összesen 10 840 000 Ft összegben, ugyanakkor a kis-és középvállalkozásokat első esetben a bírság kiszabása alól mentesítő figyelmeztetés határozatot 213 esetben 528 fő jogsértő foglalkoztatása miatt alkalmazták a hatóságok. (Utóbbi indokolja a munkaügyi bírsághatározatok számának jelentős csökkenését.)

Az ellenőrzések az ágazatban szinte valamennyi főbb jogsértést nagy arányban tárták el. A legtöbb intézkedés a munkaidő-nyilvántartás nem megfelelő vezetése, illetve a munka- és pihenőidővel kapcsolatos jogsértések miatt született. Fontos kiemelni, hogy a munkabérrel kapcsolatos intézkedések száma a kereskedelemben volt a legmagasabb, különösen jellemző a pótlékok kifizetésének elmulasztása. Mindemellett a bejelentés nélküli foglalkoztatás is 11%-os részesedéssel jelen van a szektorban.

Az utóbbi időben háttérbe szorult az a foglalkoztatási gyakorlat, mely szerint a munkavállalók teljes munkaidőben dolgoznak részmunkaidős bejelentés mellett. Ugyanakkor feltételezhető, hogy ez a szabálytalanság sokkal nagyobb mértékben fordulhat elő, de a munkavállalók a munkáltató retorziója miatt nem mernek nyilatkozni, így e jogsértés bizonyítása szinte megoldhatatlan.

A kereskedelem területén kimagasló a munkaidő-nyilvántartás nem megfelelő vezetése, a legtöbb intézkedést (összes ilyen jogsértés miatti intézkedés harmada) emiatt hozták a felügyelők. Sok esetben a munkavállalók által vezetett nyilvántartás nem naprakész vagy nem fellelhető a munkavégzés helyén. Még mindig sokszor találkoznak a hatóság munkatársai 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 tudatban volt, hogy - főszabály szerint - 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). Előfordul továbbá a napi vagy heti munkaidő törvényi mértékének megszegése.

Példa: Egy Pest megyei pékségben 2015. március 15-én közérdekű bejelentés alapján helyszíni ellenőrzést tartottak. A hatóság munkatársai munkavégzés közben találtak 4 munkavállalót, 1 magyar és 3 külföldi (szerb) állampolgárt. Tanúként hallgatták meg az eladó munkakörben dolgozó magyar munkavállaló. A munkáltató a 3 külföldi állampolgárságú, pék munkakörben dolgozó munkavállalót érvényes munkavállalási engedéllyel az engedélyben foglaltaknak megfelelően foglalkoztatta. A munkavállalók jelenléti ívei nem voltak naprakészen vezetve. Az eladó munkakörben dolgozó munkavállaló nem közeli hozzátartozója a Kft. tulajdonosának, és nem tulajdonosa 20 %-ban a Kft-nek, munkaszüneti napon szabálytalanul történt a foglalkoztatása.

d) Vendéglátás

Az év első felében – a 2014. évhez hasonlóan - a vizsgálatok 14 %-a (1 409 db) esett erre az ágazatra. Összesen 1 391 db intézkedés volt; 87 db munkaügyi bírsághatározatot adtak ki a hatóságok, összesen 8 620 000 Ft összegben, ugyanakkor a kis-és középvállalkozásokat első esetben a bírság kiszabása alól mentesítő figyelmeztetés határozatot 183 esetben 490 fő jogsértő foglalkoztatása miatt alkalmazták a hatóságok. (Utóbbi indokolja a munkaügyi bírsághatározatok számának jelentős csökkenését ebben az ágazatban is, úgy mint a mezőgazdaságban és a kereskedelemben.)

Hasonlóan a kereskedelemhez itt is kiemelkedő a munkaidő-nyilvántartás hiánya vagy hiányos vezetése és a munkaidővel kapcsolatos jogsértések (napi, heti munkaidő megengedett mértékének túllépése, munkaidő-beosztás hiánya). 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.

Nagy számban fordul elő továbbá a munkaszerződés, illetve bejelentés nélküli foglalkoztatás mind hagyományos, mind egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyban. Tény, hogy a „rendes munkaviszonyban” dolgozók körében csak 10% a bejelentés elmulasztása, míg ez az arány egyszerűsített foglalkoztatás esetén eléri a 20%-ot is.

A munkabérrel kapcsolatos jogsértésekkel kapcsolatos intézkedések száma a kereskedelmi ágazat után itt a leggyakoribb, azon belül szintén a pótlékok (műszakpótlék, illetve munkaszüneti napi és rendkívüli munkáért járó pótlék) megfizetésének elmaradása a tipikus szabálytalanság.

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.

Érdekességként említhető, hogy a vizsgálatok találtak olyan vendéglátóhelyet, ahol a munkáltató pultos munkakörű munkavállaló részére készenléti jellegű munkakört határozott meg. Szintén újdonság volt, hogy kötetlen munkarendben foglalkoztatták a munkavállalót pultosként úgy, hogy munkaideje teljes egészét a nyitvatartási időhöz igazodóan a vendéglátóhelyen kellett ledolgoznia. E példák is alátámasztják a sokrétű munkáltatói „trükközések" jelenlétét a vendéglátás területén.

Példa: 2015. januárjában munkaügyi ellenőrzést tartottak egy Tolna megyei vendéglátó egységben. A munkáltató 14 munkavállaló (munkakör: pincér, recepciós, konyhafőnök, igazgató, front office manager, takarító, szobalány, szakács, étteremvezető, felszolgáló, konyhai kisegítő) esetében nem határozta meg írásban a munkaidőkeret kezdő-és befejező időpontját, továbbá kollektív szerződés hiányában határozott meg éves munkaidőkeretet. A munkáltató 14 munkavállaló esetében megsértette a munkaidő nyilvántartására vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket azáltal, hogy a munkaügyi ellenőrzés időpontjában a munkavállalók havi munkaidő-nyilvántartását (jelenléti ív) bemutatni nem tudta. A munkáltatónál a munkaidő nyilvántartása úgy történt, hogy a jelenléti íveket az ellenőrzés alá vont munkavégzési helytől eltérő helyen történő könyvelésen vezették, a tárgyhavi munkaidő-nyilvántartás csak a bérszámfejtést követően került a munkavégzési helyre. A munkáltató által csatolt havi jelenléti ívek, bérlapok vizsgálata alapján megállapítást nyert, hogy a munkáltató 2 fő (munkakör: pincér, szakács) esetében megsértette a műszakpótlék fizetésére vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket. A munkáltató 3 fő (munkakör: igazgató, front office manager, recepciós) esetében megsértette az éjszakai bérpótlék fizetésére vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket. A munkáltatónál fennálltak a bérpótlékok fizetésének jogszabályi feltételei, a munkáltató a bérpótlékokat a munkaügyi hatóság felhívására, a kitűzött határidőben igazoltan megfizette.

e) Feldolgozóipar

A munkaügyi felügyelők ebben az ágazatokban tartották az ellenőrzések 8 %-át (797 db). Ez az arány megegyezik a 2014. I. féléves vizsgálati részesedéssel. Összesen 788 db intézkedés volt; 56 db munkaügyi bírsághatározatot adtak ki a hatóságok, összesen 10 300 000 Ft összegben. A bírságot helyettesítő figyelmeztetés határozatok száma – a kis-és középvállalkozások esetében - ebben az ágazatban is elérte a 79 db-t, 703 fő jogsértő foglalkoztatása miatt.

A munkaügyi ellenőrzés szempontjából iparági sajátosságnak mondható, hogy a feltárt jogsértések az esetek számottevő részében nagyobb munkavállalói csoportot érintenek. 2015. I. félévében jellemzően a munkaidő nyilvántartására (hiányos nyilvántartás), illetve a munkabérre vonatkozó rendelkezések (pótlékokra, munkabér védelmére vonatkozó szabályok) megszegése fordult elő. Sok munkavállalót érintett a munkaidővel kapcsolatos törvényi rendelkezések megsértése, valamint a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő igazolások kiállításának és kiadásának elmulasztása.

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. A korábbi éveknek megfelelően az idei év első felében is ebben az ágazatban fordult elő a leggyakrabban, hogy harmadik országbeli munkavállalókat szabálytalanul (engedély nélkül) foglalkoztattak a munkáltatók. Tény, hogy ez a gyakoriság 11 foglalkoztató, összesen 14 harmadik országbeli állampolgár engedély nélküli foglalkoztatást jelenti.

A klasszikus bejelentés nélküli foglalkoztatás egyebekben már nem tipikus a feldolgozóiparban. Az egyszerűsített foglalkoztatás sem a legjellemzőbb foglalkoztatási forma, ugyanakkor amennyiben élnek vele a munkáltatók, akkor kifejezetten jogsértő módon, figyelemmel arra, hogy ebben a körben 85% a jogsértési arány. Ebből a bejelentés elmulasztása egyszerűsített foglalkoztatásban a közel 230 fő negyedét érintette.

Egyes megyékben a bejelentések száma a feldolgozóipari munkáltatókkal szemben történt legnagyobb számban, de elmondható, hogy országszerte jelentős a közérdekű bejelentések és panaszok száma az ágazatban.

Példa: *Komárom-Esztergom megyében közérdekű bejelentés alapján munkaügyi ellenőrzés indult egy autóalkatrész gyártásával foglalkozó munkáltatóval szemben 2015. május havában. A munkáltató munkaszüneti napon 200 fő munkavállalót foglalkoztatott operátor munkakörben. A munkaszüneti napi munkavégzés elrendelésének jogszabályi feltételei nem álltak fenn.*

Pozitív példa: Bács-Kiskun Megyében egy sertés-vágóhídon 2014. után ismételt ellenőrzést hajtottak végre a munkaügyi hatóság munkatársai a munkavédelmi felügyelőség, az élelmiszerlánc-biztonsági felügyelet, a NAV, az ÁNTSZ, a BÁH, valamint a rendőrség munkatársaival közösen 2015. márciusában. A tavalyi évben végzett társhatósági ellenőrzés eredményeképpen, jól érzékelhetően kevesebb szabálytalanság volt az ellenőrzött munkáltatónál.

f) Nyomozási és biztonsági tevékenység

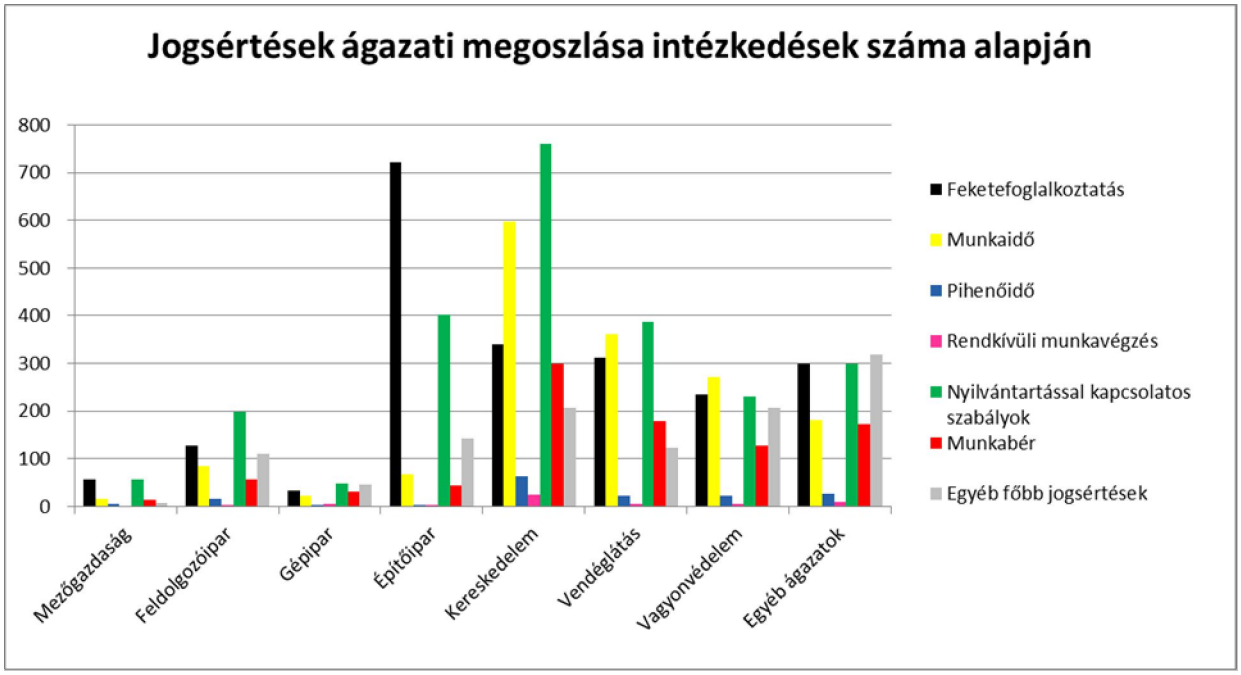
Az ellenőrzések 15 %-a (1 413 db) érintette a személy- és vagyonvédelmi ágazatot, ami minimális növekedést jelent tavalyhoz képest (12% volt). A vizsgálatokból 147 végződött munkaügyi bírsággal (28 630 000 Ft). Ez azt jelenti, hogy az összes bírságszankcióból minden ötödiket vagyonvédelmi vállalkozás „kapja”, ami a legrosszabb képet mutatja az építőipari vállalkozások után. A kis-és középvállalkozásokat első esetben a bírságkiszabás alól mentesítő szabályozás miatt ez a jogkövetkezmény már csak a fele a tavalyi évben kiszabottnak.

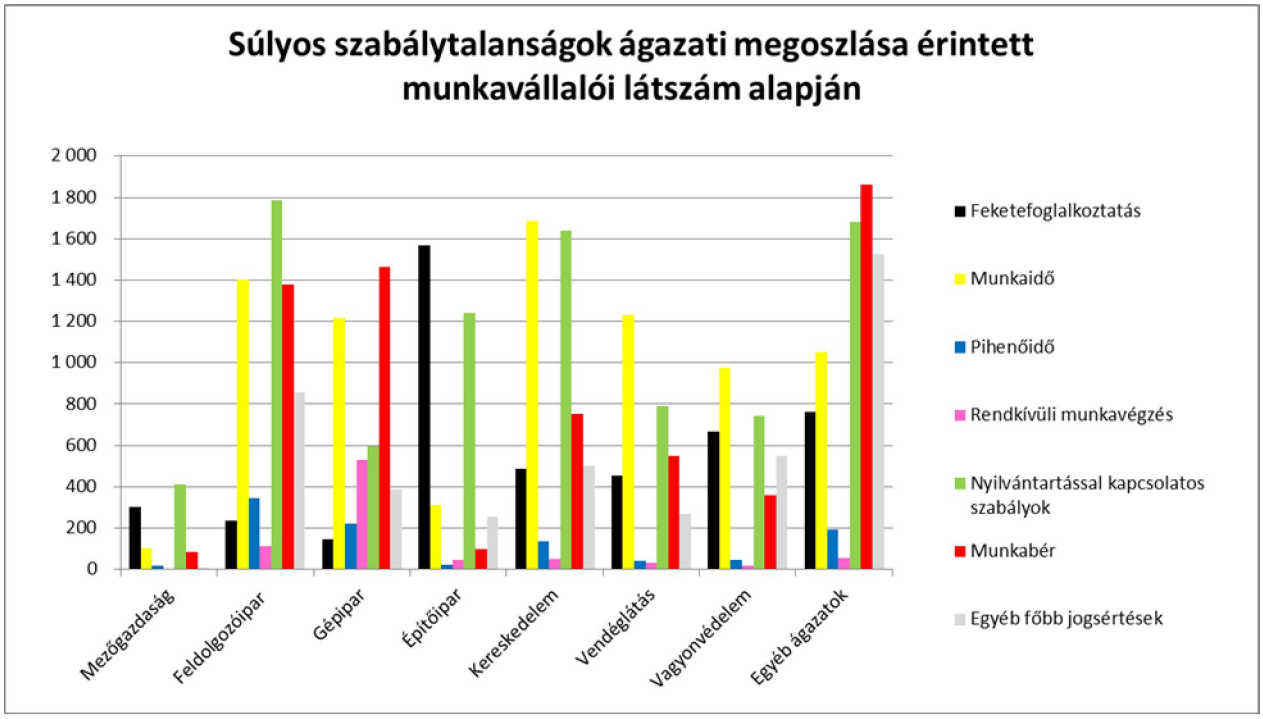
A munkaügyi ellenőrzések alapján megállapítható, hogy a bejelentés nélküli foglalkoztatás mellett az ágazatban jelen levő foglalkoztatók a munkaidővel, nyilvántartási kötelezettséggel, munkabérrel kapcsolatos jogszabályi rendelkezéseket sem tartják meg. A jogviszony megszűnésével összefüggő igazolások kiállításának és kiadásának elmulasztása miatt – a kereskedelmi ágazathoz hasonlóan – a vagyonvédelem területén kellett a legtöbb intézkedést hozniuk a munkaügyi felügyelőknek.

A munkáltatók jelentős része – többnyire a kis - és középvállalkozások - láthatóan nem is törekszik a szabályos működésre, sőt minden lehetséges eszközzel akadályozza az ellenőrzéseket. Gyakran előfordul, hogy az ellenőrzésekkor a munkáltató kiléte is kétséges, a meghallgatott munkavállalók nem tudják megnevezni a foglalkoztatójukat. Sok az újonnan alakult cég, ahol az ügyvezető külföldi lakhellyel rendelkezik, megfigyelhető, hogy a legtöbb helyen a munkáltató személye két-háromhavonta változik. A vagyonvédelmi cégek általában budapesti székhellyel működnek, sokszor fiktív a székhelycím. Ebből adódóan a megkeresések „ismeretlen helyre költözött” jelzéssel érkeznek vissza. A vagyonvédelmi cégekkel szemben lefolytatott ellenőrzések, illetőleg eljárások általában hosszabb ideig tartanak, tekintettel arra, hogy a szükséges döntéseket általában hirdetmény útján, vagy kézbesítési vélelem beálltával kézbesíti a hatóság. A hatósággal nem együttműködő vállalkozások magas száma miatt ebben az ágazatban szükséges – a munkaügyi szankciókon túl - sok esetben eljárási bírságot is alkalmazni.

A munkavállalók jelentős részét az alvállalkozások számának korlátozását előíró jogszabály hatására 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, sok esetben a munkavállalók előtt nem ismert a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő személye. Az ellenőrzések sokszor fényt derítettek arra, hogy a kölcsönbeadók jogellenesen folytattak munkaerő-kölcsönzési tevékenységet, a munkavállalók munkaszerződésében megjelölt nyilvántartásba vételi szám az illetékes hatóság tájékoztatása szerint nem is létezett.

Példa: Vas Megyei Kormányhivatal által 2015. áprilisban megkezdett munkaügyi ellenőrzés, valamint a Budapest Főváros Kormányhivatala által belföldi jogsegély keretében adott tájékoztatás alapján megállapítást nyert, hogy egy Kft. két főt foglalkoztatott 2014. júniusától vagyonőr munkakörben, munkaerő-kölcsönzés céljából kötött írásba foglalt munkaszerződéssel, adóhatósági bejelentéssel úgy, hogy az állami foglalkoztatási szerv munkaerő-kölcsönzőként nyilvántartásba nem vette, a nyilvántartásba vételt a Kft. nem is kezdeményezte. Az ügyben munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatásától eltiltó és munkaügyi bírságot kiszabó I. fokú határozat kiadmányozására került sor. A munkaügyi hatóság a kölcsönvevővel szemben is eljárt mivel az nem győződött meg róla, hogy a kölcsönbeadót az állami foglalkoztatási szerv munkaerő-kölcsönzőként nyilvántartásba vette-e, továbbá 2015. április hónapban nem vezetett munkaidő-nyilvántartást a munkavégzés helyén; valamint nem közölte írásban a munkaidő-beosztást a munkavállalókkal.





3. 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 bejelentés nélküli foglalkoztatás 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, bejelentés nélküli foglalkoztatás tárgyában kiadmányozott döntések alapján **4 180 fő munkavállaló** jogviszonyának rendezése volt vizsgálható, amely létszám **96 %-ának utóellenőrzése** teljesült.

Ugyanebben a témakörben jogerőre emelkedett határozatok alapján **1 657 munkáltató** volt vizsgálható utóellenőrzéssel, e foglalkoztatók **95 %-ának utóellenőrzése** valósult meg.

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

4. Társhatósági ellenőrzések

A **társhatóságokkal** 2015. I. félévében közel **1 700 munkaügyi ellenőrzést tartottak a felügyelők**, amely az összes vizsgálat közel ötödét jelenti.

A legtöbb vizsgálatban a rendőrség nyújtott segítséget. A munkaügyi hatóság a rendőrség közreműködését rendszerint olyan munkáltatók, munkavégzési helyszínek ellenőrzésénél kéri, ahol pl. korábban a foglalkoztató meghiúsította az ellenőrzést, vagy jelentős mértékben

akadályozta azt. A 2015. év első hat hónapjában a rendőrséggel 589 ellenőrzést folytattak a munkaügyi felügyelők.

Sok esetben a társhatóságok felkérésére történik a közös ellenőrzés, azonban számos alkalommal a felügyelőségek is kezdeményezik a társszervek részvételét. A munkaügyi hatóság a vizsgált időszakban a Nemzeti Adó- és Vámhivatallal, valamint a kormányhivatalok fogyasztóvédelmi valamint a népegészségügyi feladatokat ellátó szervezeti egységeinek közreműködésével összesen 248 db vizsgálatot folytatott le. Kiemelkedő számú volt továbbá a kormányhivatalok közlekedési felügyeleti feladatait ellátó hatóságával az együttműködés (102 db).

Példa: Baranya megyében 2015. júniusában egy vendéglátóhelyen a rendőrség felkérésére rendkívüli munkaidőben a Nemzeti Adó-és Vámhivatal Vám-és Pénzügyőrségével, valamint a kormányhivatal fogyasztóvédelmi, valamint munkavédelmi feladatokat ellátó egységeinek közreműködésével munkaügyi ellenőrzést tartott a munkaügyi hatóság. A vendéglátó egységben munkavégzés közben találtak egy munkavállalót, aki szóbeli megállapodás alapján, zenész munkakörben, 19 órától kezdődő munkaidőben, 5000 Ft/nap munkabér ellenében dolgozott, bejelentése az illetékes adóhatóság felé nem történt meg. A munkáltató hivatkozása szerint egyéni vállalkozóként üzemeltette a vendéglátóhelyet, azonban a vállalkozói nyilvántartás lekérdezésekor megállapítást nyert, hogy törölték a vállalkozását. Az ellenőrzés során valamennyi jelen lévő társhatóság feltárt valamilyen, a hatáskörébe tartozó – szabálytalanságot.

5. A közigazgatás szolgáltató jellegének érvényesülési formái

A Nemzetgazdasági Minisztérium látja el a munkaügyi hatósági ellenőrzéssel kapcsolatos állami irányítási feladatokat, 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 első félévben összesen mintegy **460 db** honlapos (a hatóság külső honlapján működtetett tájékoztatás/felvilágosítás menüpont használatával), valamint postai és e-mail útján érkezett **kérdést válaszolt meg az irányító hatóság**. Emellett a korábbi szakigazgatási szervek **munkaügyi felügyelőségei közel 700 ügyben adtak tájékoztatást** az idei év januártól júniusig terjedő időszakában.

Az I. fokú hatóságok változatlanul szerveznek munkaügyi rendezvényeket, nyílt napokat, akár más hatóságok, illetve kamarák egyéb szervezetek bevonásával a minél szélesebb körű tájékoztatás biztosítása céljából.

A munkaügyi hatóság a tájékoztató tevékenységét azért is tekinti kiemelt fontosságúnak, mert preventív célja van, azaz az információk átadásával kívánja részben visszaszorítani a jogsértő foglalkoztatási gyakorlatot, hangsúlyt adva ezzel a közigazgatás szolgáltató oldalának is.