A MUNKAÜGYI HATÓSÁG 2015. 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 66/2015 (III. 30.) Korm. rendelet 7. § (3) bekezdése alapján az ellenőrző hatóságok a 2015. 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 2015. 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 folytassák 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 és megyei kormányhivatalok munkaügyi hatósági feladatokat ellátó szervezeti egységei az alábbi hatósági ellenőrzési eszközökkel hajtották végre a szakmai irányító szerv által meghatározott feladatokat: helyszíni ellenőrzés, illetve adatbázis lekérdezés, adatszolgáltatás, iratbekérés, egyéb ellenőrzési cselekmények.

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 és legalább három hétig tart.

Akcióellenőrzés, ami konkrét ellenőrzési célra irányul és nem öleli fel a Met. 3. § (1) bekezdésében felsorolt összes ellenőrzési tárgykört. Módszerét illetően pontellenőrzésnek tekintendő és legfeljebb három hétig tart.

Komplex ellenőrzés, amely magában foglalja a szakmai irányító szerv 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 munkaügyi hatóság 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

1. Országos akcióellenőrzések vagy célvizsgálatok

a) 2015. március-április: munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos célvizsgálat

- *A célvizsgálat indokolása*: az elmúlt időszakban célzott ellenőrzéssel nem érintett terület foglalkoztatási gyakorlatának vizsgálata, annak érdekében, hogy a munkaügyi hatóság az ún. atipikus foglalkoztatással érintett az általánosnál kiszolgáltatottabb helyzetben lévő munkavállalók foglalkoztatásának helyzetéről, illetve a vonatkozó szabályok érvényesüléséről reprezentatív adatokat szerezzen.
- *Az ellenőrzéssel érintett kötelezettséget előíró jogszabályhely (vonatkozó jogszabály):* A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban:

Mt.), valamint a Met. 3. § (1) bekezdésében nevesített ellenőrzési tárgykörökhöz rendelt anyagi jogszabályok.

b) 2015. június-július: a munkavállalók jogviszonyának rendezettsége érdekében a foglalkoztatásra 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):* Az Mt., valamint a Met. 3. § (1) bekezdésében nevesített ellenőrzési tárgykörökhöz rendelt anyagi jogszabályok.

c) 2015. október-november: a szabadsággal kapcsolatos szabályok célvizsgálata

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

2. Saját kezdeményezésű akcióellenőrzések vagy célvizsgálatok

A 2015. évben megtartásra került a fővárosi/megyei kormányhivatalok munkaügyi hatósági feladatokat ellátó szervezeti egységei részéről önállóan meghatározott ellenőrzéssorozat.

3. Társhatósági ellenőrzések

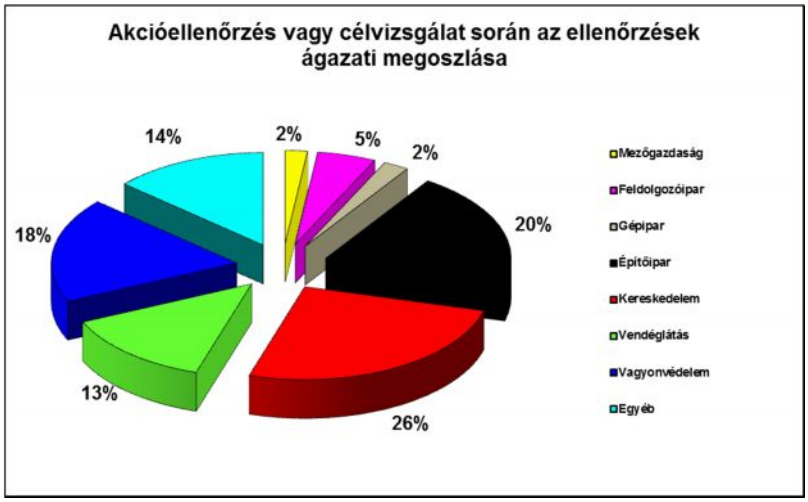
A különböző egyéb hatóságok kezdeményezésére, illetve bevonásával tartott közös ellenőrzések.

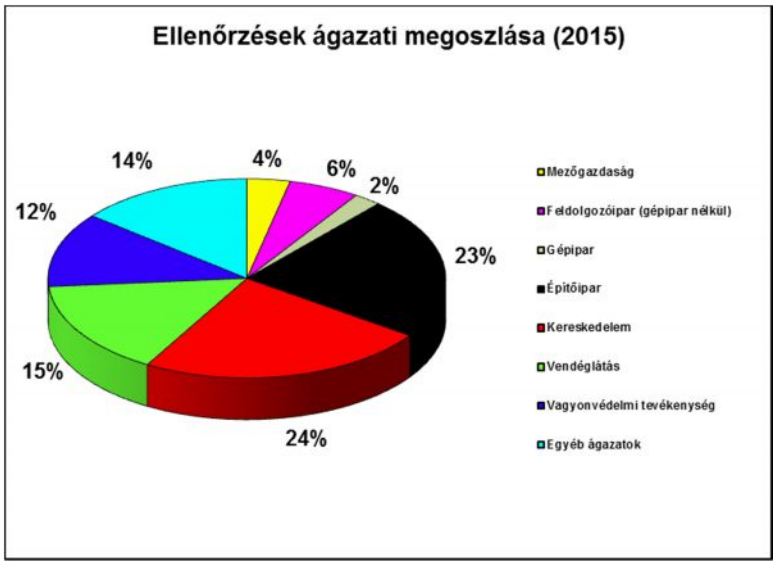
5. Az ellenőrzési tervben foglalt akcióellenőrzések és célvizsgálatok megvalósulása

1. Az ellenőrzések általános tapasztalatai

A három ellenőrzéssorozat során a vizsgálatok alá vont **3 058 munkáltató 82%-ánál** tártak fel a hatóság munkatársai munkaügyi jogsértéseket, mely az ellenőrzés alá vont **munkavállalók (23 027 fő) 55 %-át** érintették.

Az akcióellenőrzések vagy célvizsgálatok ágazati megoszlása tekintetében hasonlóság mutatkozik a 2015. éves adatokkal, azzal az eltéréssel, hogy arányaiban a vagyonvédelem területén több ellenőrzésre került sor az ellenőrzéssorozatok során. Ez főleg a 2015. március-áprilisban lefolytatott munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos célvizsgálatnak köszönhető, ahol is a korábbi évek tapasztalatai indokolták, hogy a vagyonvédelmi ágazatban érintett munkáltatók ellenőrzésére nagyobb hangsúlyt fektessenek a hatóság munkatársai. Mivel ezen a területen gyakori volt a jogellenes munkaerő-kölcsönzés, így az ellenőrzések közel felére került sor ebben az ágazatban ezen a célvizsgálaton, ami az éves ellenőrzési arányszámra is hatással volt.





Az ellenőrzéssorozatok idején vizsgálat alá vont munkáltatók által elkövetett szabálytalanságok egy része olyan súlyos szabályszegésnek minősült, amelyek miatt a munkaügyi hatóság részéről összesen több mint **192 db munkaügyi bírság**, valamint **533 db** munkaügyi bírságot helyettesítő **figyelmeztetés** került kiszabásra.

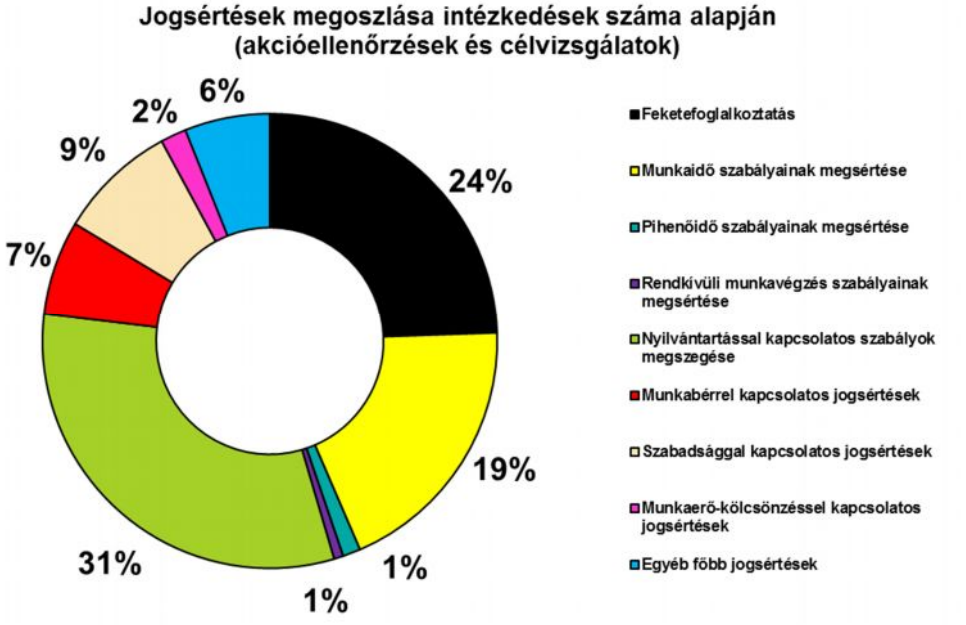
A „kisebb" súlyú szabálytalanságokat elkövető munkáltatók közül **703** esetben **szabálytalanság megszüntetésére történő kötelezés**, míg **1 035** esetben **szabálytalanságot megállapító** határozat került kiadmányozásra, valamint kereken **100 db figyelemfelhívást** tartalmazó döntést is kiadtak a hatóság munkatársai.

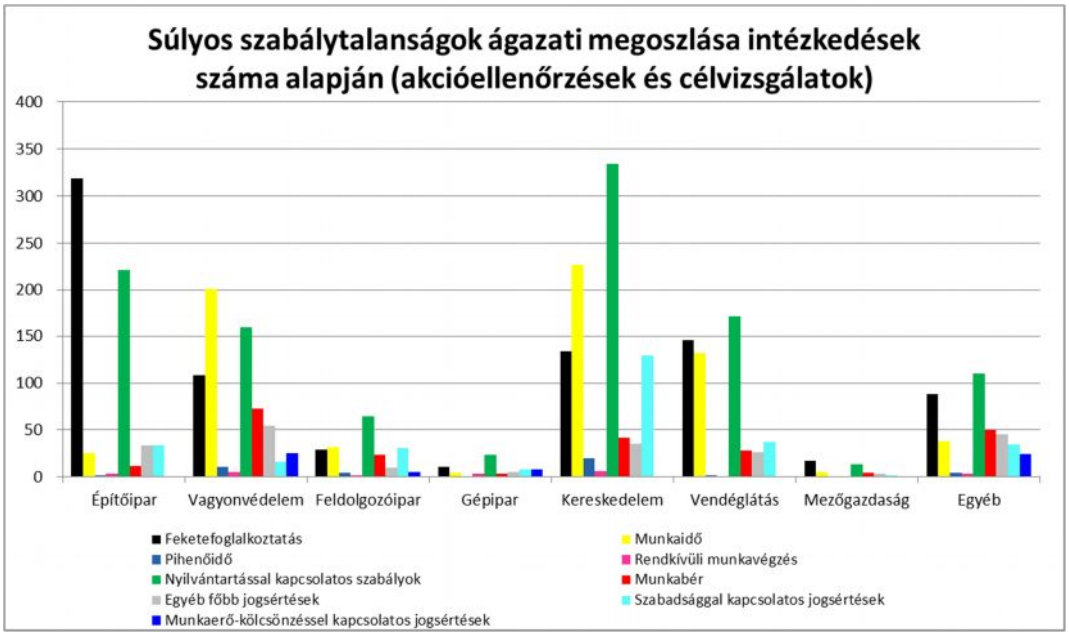
Az érdemi döntések 92%-a anyagi szankció nélküli intézkedés volt. Érdemes kiemelni, hogy erre a számra nagy befolyása van a Kúria 2/2013. KMJE jogegységi határozatának, tekintettel arra, hogy a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvény 12/A. § (1) bekezdése alapján első esetben a legsúlyosabb szabálytalanságok esetén is csak munkaügyi bírságot helyettesítő figyelmeztetést adhat ki a munkaügyi hatóság.

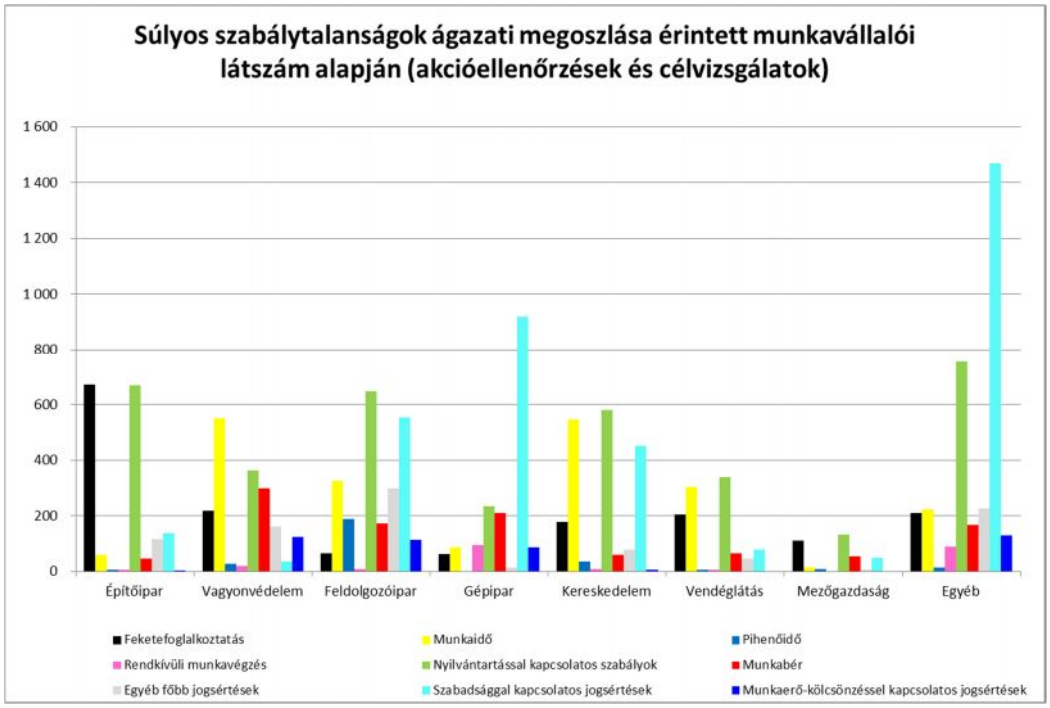


Az ellenőrzött foglalkoztatók vonatkozásában jellemzően **az alábbi szabálytalanságok miatt kellett a munkaügyi hatóságnak eljárnia:**

- 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;
- szabadsággal kapcsolatos jogsértések;
- munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos szabálytalanságok.







2. **A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos célvizsgálat [2015. március 23. - április 17.]**

A célvizsgálat kapcsán a fővárosi és megyei kormányhivatalok munkaügyi ellenőrzési feladatkörükben a szakmai előírások figyelembevételével vizsgálták a munkaerő-kölcsönzés szereplőinek vonatkozásában a munkaügyi előírások érvényesülését. Elsődleges szempont volt az elmúlt időszakban célzott ellenőrzéssel nem érintett terület foglalkoztatási gyakorlatának vizsgálata, annak érdekében, hogy a munkaügyi hatóság az ún. atipikus foglalkoztatással érintett, az általánosnál kiszolgáltatottabb helyzetben lévő munkavállalók foglalkoztatásának helyzetéről, illetve a vonatkozó szabályok érvényesüléséről reprezentatív adatokat szerezzen.

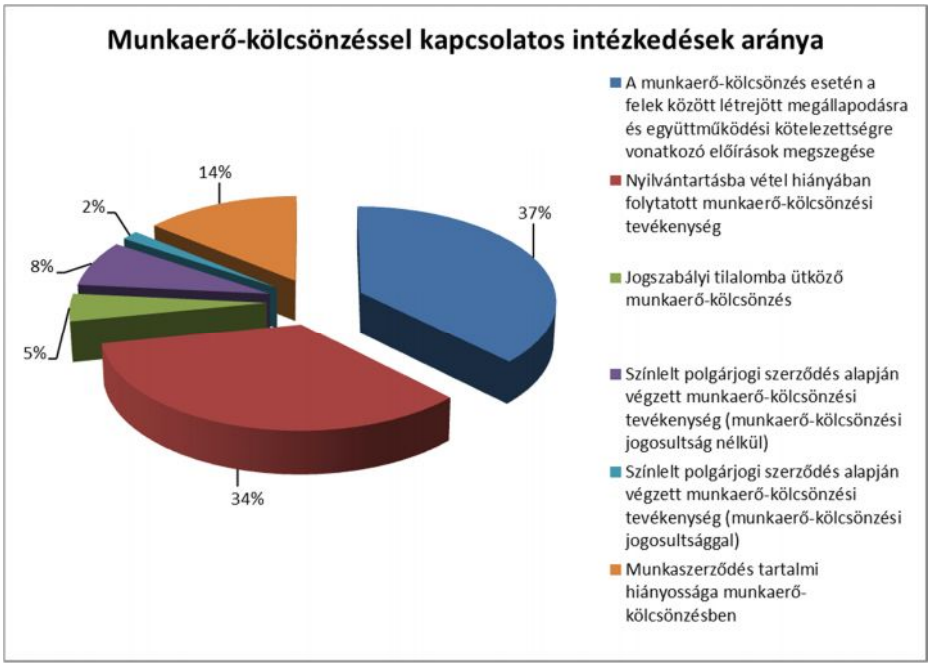
Ennek keretében a célvizsgálat fő iránya a munkaerő-kölcsönzés esetén a felek között létrejött megállapodásra és együttműködési kötelezettségre vonatkozó előírások megszegésének, a nyilvántartásba vétel hiányában folytatott vagy jogszabályi tilalomba ütköző munkaerő-kölcsönzési tevékenységnek az ellenőrzése volt. A hatóság továbbá vizsgálta a munkaerő-kölcsönzés során megkötött munkaszerződések tartalmi elemeinek jogszabályi megfelelőségét.

A célvizsgálat keretében elsősorban azon ágazatokban kezdeményeztek munkaügyi ellenőrzést a hatóság munkatársai, amelyeknél nagyobb arányban feltételeztek munkaerő-kölcsönzéssel megvalósuló atipikus foglalkoztatási formát. Mivel a korábbi évek tapasztalatai indokolták, ezért a vagyonvédelmi ágazatban érintett munkáltatók ellenőrzésére nagyobb hangsúlyt fektetettek a hatóság munkatársai, így az ellenőrzések közel felére került sor ebben az ágazatban. Az ágazat és így a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos problémák visszaszorítása, már több éve szerepel a munkaügyi ellenőrzési irányelvek között, miszerint az ellenőrzések legalább 10%-át ezen a területen kell elvégezniük a kormányhivatalok munkaügyi ellenőrzésre jogosult munkatársainak. Ezt a kiemelt „figyelmet” az elmúlt évek tapasztalatai, valamint a panaszok és közérdekű bejelentések is indokolják, mivel az egyik jogszerűtlen gyakorlat visszaszorulása után, szinte azonnal újabb jogszerűtlen foglalkoztatási mód megjelenése tapasztalható.

A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos szabálytalanságok

A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó jogsértések megállapításra került esetei:

- munkaerő-kölcsönzés esetén a felek között létrejött megállapodásra és együttműködési kötelezettségre vonatkozó előírások megszegése;
- nyilvántartásba vétel hiányában folytatott munkaerő-kölcsönzési tevékenység;
- jogszabályi tilalomba ütköző munkaerő-kölcsönzés;
- színlelt polgárjogi szerződés alapján végzett munkaerő-kölcsönzési tevékenység (munkaerő-kölcsönzési jogosultság nélkül);
- színlelt polgárjogi szerződés alapján végzett munkaerő-kölcsönzési tevékenység (munkaerő-kölcsönzési jogosultsággal);
- munkaszerződés tartalmi hiányossága munkaerő-kölcsönzésben.



A munkaerő-kölcsönzés jellemzően a személy- és vagyonvédelem, feldolgozóipar, gépipar (csomagolási feladatok) területén fordul elő leggyakrabban. Azok a gazdasági társaságok, illetve munkáltatók, akik már évek óta, illetve évtizede végeznek munkaerő-kölcsönzést - elsősorban a feldolgozóiparban és a gépiparban - a jogszabályban előírtaknak megfelelően tevékenykednek és betartják – a folyamatosan változó jogszabályi környezet ellenére – az előírásokat. Amennyiben mégis valamilyen jogsértést követnek el az szervezési hiányosságokra vezethető vissza.

A személy- és vagyonvédelmi vállalkozások azonban, gyakran a hatályos jogszabályi rendelkezések megkerülését célzó illegális vagy féllegális foglalkoztatási formákra törekedtek. A személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény II. fejezetében szabályozott vállalkozói vagyonőri konstrukció megteremtéséig – elsősorban a színlelt megbízási, vállalkozási szerződéssel leplezett munkaviszony jellemezte a jogellenes magatartásformákat, valamint az ágazat területén tipikusnak mondható alvállalkozói láncolat jelenlétét lehetett tapasztalni. Az alvállalkozói lánc jogszabályi korlátozásával egyidejűleg azonban az ágazatban megszaporodtak a munkaerő-kölcsönző cégek. A vagyonvédelmi feladatokat ellátó munkavállalók nem kis részének foglalkoztatása munkaerő-kölcsönzés keretében történik. Ez történhet formailag legálisan (értjük ez alatt, hogy a kölcsönbeadóként szereplő cég legalább rendelkezik nyilvántartásba vétellel), de jellemzően illegális vagy féllegális keretek között működnek a munkaerő-kölcsönző cégek, így például:

- A felek munkaerő-kölcsönzési szerződést kötnek, azonban a kölcsönbeadóként szereplő céget munkaerő-kölcsönzőként nem vették nyilvántartásba, vagy a nyilvántartásból időközben törölték

A célvizsgálat során az egyik leggyakoribb jogsértés volt, hogy a kölcsönbe adó munkáltatók jelentős része csak a munkaszerződések megkötésének és a bejelentések megtételének idejére veteti magát nyilvántartásba a kormányhivatalok foglalkoztatási főosztályainál (korábbi munkaügyi központok), majd a munkaerő kihelyezését követően a nyilvántartásba vétel törlésre kerül. A munkaügyi ellenőrzéseket lefolytató munkatársak tapasztalatai alapján a vagyonvédelmi

ágazatban tartott ellenőrzések során tipikusnak nevezhető az, hogy a helyszíni ellenőrzés során meghallgatott munkavállalónak nincs tudomása arról, hogy őt munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatják. A tanú megjelöl egy munkáltatót, ezt követően a bizonyítási eljárás feladata azt tisztázni, hogy a megjelölt munkáltató a kölcsönbeadó, vagy a kölcsönvevő.

Jellemző visszásságok:

• A munkaerő-kölcsönzőként nyilvántartásba vett cég székhelye székhelyszolgáltatónál van bejegyezve, a munkaügyi ellenőrzés során felkutatása eredménytelen „postafiók cégként" lényegében nem is létezik

• A felek munkaerő-kölcsönzést kötnek, melynek keretében formailag a kölcsönvevő cég végzi a tevékenységet a megbízónál, a kölcsönzött munkavállalók feletti jogokat azonban a kölcsönbeadó gyakorolja.

Az ilyen foglalkoztatási gyakorlat során lényegében megmarad a korábbi alvállalkozói jogviszony jelleg. A kölcsönbeadó utasítja és ellenőrzi a munkavállalók munkavégzését, irányítja más-más munkaterületre, illetve kölcsönvevőhöz. Jellemző továbbá mind a kölcsönbe adó, mind a kölcsönbe vevő munkáltatók gyors változása. Ez a munkavállalók kiszolgáltatottságát növeli, veszélybe kerül a jogbiztonság, valamint azt eredményezi, hogy a háromhavonta történő csere esetén a munkavállalók folyamatosan próbaidőn vannak.

A fent részletezett nyilvántartásba vétel hiányában folytatott munkaerő-kölcsönzési tevékenység (mely egyben a legsúlyosabb jogsértés a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatosan) a célvizsgálat során a kölcsönzéssel kapcsolatos jogsértések közül a második legtöbbször előforduló szabálytalanság volt.

Az ellenőrzés-sorozat leggyakoribb munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos szabálytalansága a felek között létrejött megállapodásra és együttműködési kötelezettségre vonatkozó előírások megszegése volt.

A jelenlegi szabályozás szerint a kölcsönbeadó – amennyiben a kölcsönvevő kéri – köteles átadni

- a munkavállaló adóhatósági bejelentésének teljesítéséről szóló iratot,

- a kölcsönbeadóként való nyilvántartásba vételt igazoló irat másolatát.

A kölcsönbeadó e kötelezettsége tehát feltételes, csak abban az esetben terheli, amennyiben az okiratok rendelkezésre bocsátására a kölcsönvevő igényt tart. Az elvárható gondossági kötelem azonban nyilvánvalóan megkívánja, hogy a kölcsönvevő meggyőződjék arról, hogy a kölcsönbeadó jogszerűen végzi tevékenységét, szabályosan foglalkoztatott munkavállalókkal. Amennyiben erről nem győződik meg, a jogszerűtlen foglalkoztatás következményeiért a kölcsönvevőt is felelősség terhelheti. A kölcsönvevő továbbá - eltérő megállapodás hiányában - köteles legkésőbb a tárgyhónapot követő hónap ötödik napjáig a kölcsönbeadóval közölni mindazokat az adatokat, amelyek a munkabér kifizetéséhez, valamint a munkaviszonnyal összefüggő, a munkáltatót terhelő bevallási, adatszolgáltatási, fizetési kötelezettség teljesítéséhez szükségesek.

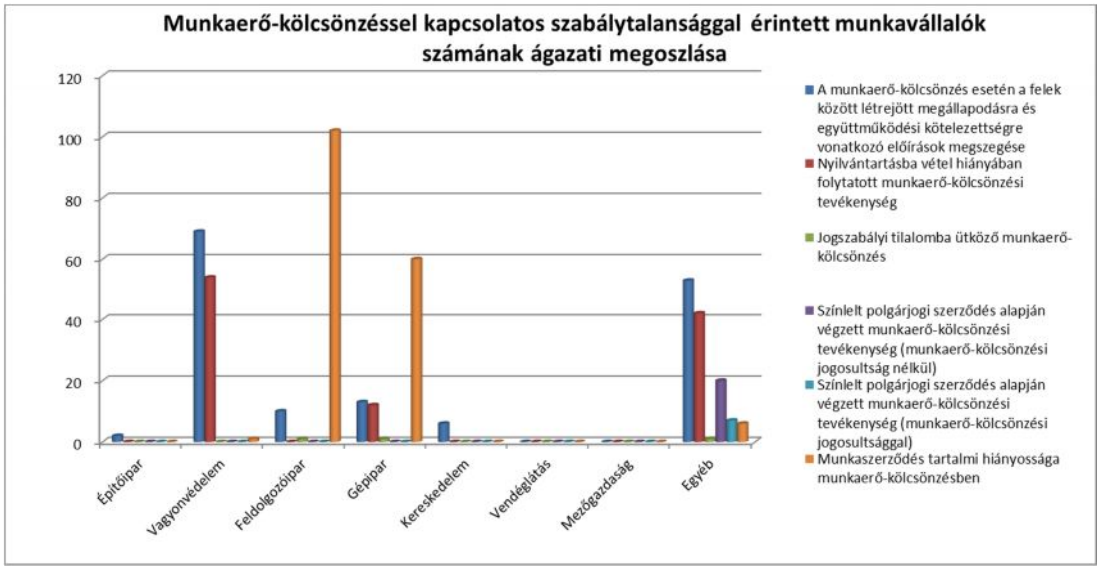
A fenti adatkérés egyébként szorosan összefügg az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény szerinti a kölcsönvevő által teendő bejelentési kötelezettséggel, miszerint a kölcsönvevő az állami adóhatósághoz bejelenti a munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás

- megkezdése napját megelőző napon, de legkésőbb a foglalkoztatás megkezdésének napján a munkaerő-kölcsönzési szerződéssel érintett munkavállaló nevét és adóazonosító jelét - ennek hiányában természetes személyazonosító adatait és lakcímét -, valamint a kölcsönbeadó nevét és adószámát, és a foglalkoztatás megkezdésének napját,

- befejezése napját követő napon a munkaerő-kölcsönzési szerződéssel érintett munkavállaló nevét és adóazonosító jelét, valamint a kölcsönbeadó nevét és adószámát, és a foglalkoztatás befejezésének napját. (Art. 17. § (17) bekezdés)

A munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatása céljából létesített munkaviszony esetében a kölcsönbeadó és a kölcsönzött munkavállaló közötti munkaszerződésnek meg kell felelnie az Mt. 42-44. §-aiban meghatározott általános érvényességi feltételeknek. A célellenőrzés során feltárt jogsértések közel 15%-át tették ki ezek a szabálytalanságok.

Kiemelendő, hogy a munkaszerződés nélküli foglalkoztatás a nagy, több száz főt meghaladó munkavállalói létszámot foglalkoztató kölcsönbeadó munkáltatóknál fordult elő, köszönhetően a kölcsönvevő munkáltató által hirtelen kért, előre nem kiszámítható létszámnak. Ezek a szabálytalanságok feltehetően munkaszervezési problémákra vezethetők vissza.



Összegzés

Összességében **a munkaerő-kölcsönzés** alapján történő foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályi rendelkezések érvényesülésének **vizsgálata érdekében elrendelt célvizsgálat vegyes tapasztalatokkal zárult.**

Kevesebb szabálytalanság figyelhető meg azon vállalkozásoknál (főleg a feldolgozóipari és gépipari ágazatban) melyek tipikusan nem ideiglenesen, hanem az egyébként fennálló állandó munkaerő szükségletük kielégítése érdekében veszik igénybe a munkavállalókat munkaerő-kölcsönzés keretében. A kölcsönzött dolgozók foglalkoztatása részükre

költségelőnnyel jár a tipikusan alacsonyabb bérszínvonal és költségráfordítás, nem utolsó sorban pedig a munkajogi védettség alacsonyabb szintje, ezáltal nagyobb rugalmassága miatt. A kölcsönzött dolgozók jelentős számban fizikai munkakört betöltő munkavállalók, mivel egyre több vállalat inkább kölcsönzi a fizikai munkaerőt, semmint állományába venné őket.

Általános tapasztalat, hogy a kölcsönzött munkavállalók bérszínvonala, alacsonyabb a munkáltatók saját állományában foglalkoztatottakénál.

Továbbra is kedvezőtlen viszont a személy- és vagyonvédelemi ágazatban dolgozó munkavállalók munkaerő-kölcsönzésével kapcsolatos joggyakorlat. Bár egyes megyékben (Baranya, Budapest, Jász-Nagykun-Szolnok) csökkent ennek az atipikus foglalkoztatási formának az aránya az ágazatban, a kormányhivatalok többsége az esetek jelentős részében a korábbiakkal megegyező szabálytalan foglalkoztatási gyakorlattal találkozott az ellenőrzések során. Az ágazatban dolgozók fölött rendszeresen cserélődő munkáltatók jelentős része láthatóan nem is törekszik a szabályos működésre, sőt minden lehetséges eszközzel akadályozza az ellenőrzéseket, ezáltal próbál a munkáltatói felelősség alól mentesülni.

A személy- és vagyonvédelmi ágazatban történő több éves munkaügyi hatósági fokozott jelenlétet a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos célvizsgálat tovább erősítette. Az ágazatban ezt az atipikus foglalkoztatási formát nem a szabályozás céljának megfelelően alkalmazzák a munkáltatók, és további munkajogi szabályokat is megszegve nagymértékben sértik a munkavállalók alapvető jogait mind hosszú, mind rövid távon.

3. **A munkavállalók jogviszonyának rendezettsége érdekében a foglalkoztatásra vonatkozó alapvető szabályok érvényre juttatására irányuló akcióellenőrzése [2015. június 22. - július 10.]**

A fővárosi és megyei kormányhivatalok munkaügyi ellenőrzési feladatkörükben vizsgálták 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 versenyelőnyhöz jutó vállalkozások kiszűrése. A hatóság célja a foglalkoztatók által elkövetett legsúlyosabb jogsértések feltárása volt.

Az akcióellenőrzés kiemelt ágazati területe volt az építőipar, a kereskedelem, a vendéglátás, a vagyonvédelem, a feldolgozóipar, valamint a mezőgazdaság. A vizsgálatok fókuszában elsősorban az építkezések, kereskedelmi egységek (boltok, standok, pékségek), változó (fesztivál, vásár) és állandó helyen működő vendéglátóhelyek (éttermek, presszók, éjszakai szórakozóhelyek, 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.

Az ellenőrzések megszervezésénél kiemelt figyelmet fordított a hatóság arra, hogy ne csak rendes munkaidőben legyenek jelen a munkaügyi felügyelők a munkahelyeken, hanem

hétvégenként, illetve hétköznap a hivatali időn túl is tartsanak ellenőrzéseket, illetve indokolt esetben társhatóságokat is bevonjanak az ellenőrzéssorozatba.

A bejelentés nélküli foglalkoztatás megvalósulási formái

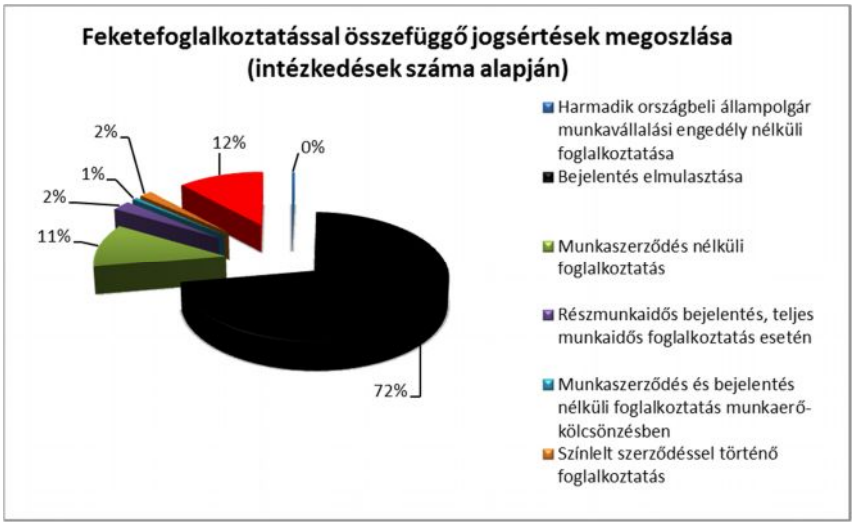
Az elmúlt évek tapasztalataival ellentétben jellemzően nem az egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatottak körében valósult meg a bejelentés elmulasztása, hanem ismét előtérbe került a rendes munkaviszonyban foglalkoztatottak esetében ez a jogsértés, akik rendszerint munkaszerződéssel sem rendelkeznek.

Az egyszerűsített foglalkoztatás bejelentésének elmulasztása hátterében továbbra is a közterhek befizetésének elkerülésére, illetve az egyszerűsített foglalkoztatás időbeli korlátainak kijátszására irányuló szándék húzódik meg. 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.

A tanúként meghallgatott munkavállalók nagy része – a nyilatkozatok szerint - a munkaügyi ellenőrzés napján kezdett dolgozni („ma van az első munkanapom", „csak ma kezdtem", „ma jöttem először dolgozni", stb.). Ennek ellenére a felügyelők kérdésére, hogy meddig tart a munkaidő, többen is azt nyilatkozták, hogy „változó (néha 8, néha 9 órát szoktam dolgozni)".

Esetenként előfordult, hogy a munkavállalók részmunkaidőben történő bejelentése valójában teljes vagy magasabb heti munkaidőben történő munkavégzést leplezett. E jogsértés viszont feltehetően nagyobb számban fordul elő, de az esetek döntő többségében a bizonyítás csaknem lehetetlen, mivel a munkájukat féltő munkavállalók nem mernek a munkáltatójuk ellen nyilatkozni.

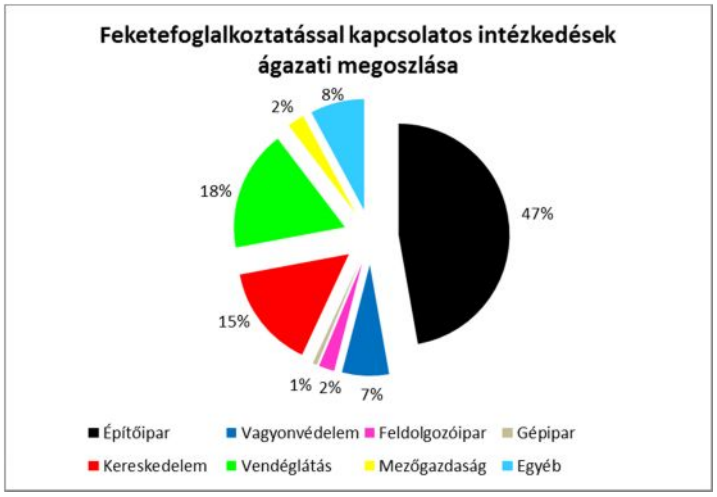
Az akcióellenőrzés adatai szerint nem jellemző a harmadik országbeli állampolgárok engedély nélküli foglalkoztatása, összesen két esetben tártak fel a felügyelők ilyen jogsértést, a feldolgozóipar, illetve a kereskedelem területén.



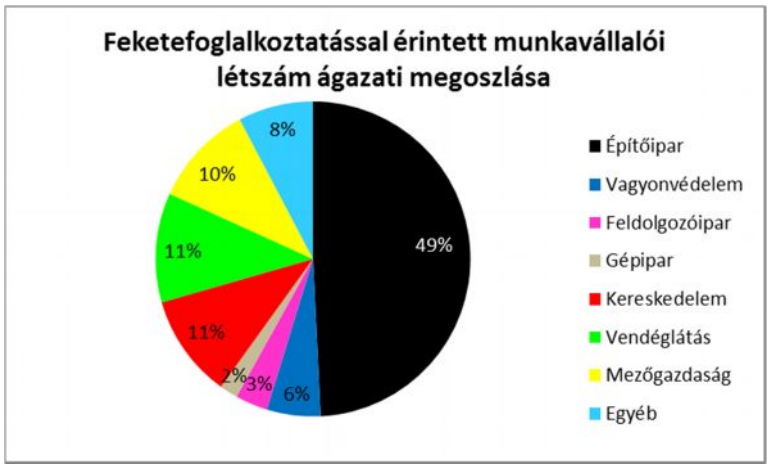
A **feketemunkával érintett munkavállalók közel fele az építőipar területén dolgozott**, ami abban a tekintetben összhangban van az általános ellenőrzési tapasztalatokkal, hogy a 2015. év első felében egyértelműen a feketefoglalkoztatás volt a legtipikusabb szabálytalanság, melynek kapcsán a legtöbb intézkedés született és a legmarkánsabb munkavállalói érintettség volt

tapasztalható mind az építőipart érintő egyéb jogsértésekhez, mind a többi ágazat feketefoglalkoztatási adataihoz mérten. A feketefoglalkoztatás szerkezeti megoszlása kapcsán megállapítható, hogy legtipikusabb formája a munkaviszonyhoz, illetve egyszerűsített foglalkoztatáshoz kapcsolódó bejelentés hiánya, egyéb formái (pl. színlelt szerződéssel történő foglalkoztatás) kevésbé jellemzők az építőiparban. Az ágazat érintettségét jól mutatja, hogy a hatóság a véletlenszerűen kiválasztott építőipari munkáltatóknál is szinte mindig talált bejelentés nélküli foglalkoztatást, azaz még csak közérdekű bejelentésre vagy panaszra sem volt szükség, hogy súlyos szabálytalanságot elkövető munkáltatókat leplezzenek le a felügyelők ezen a területen.

Az építőipar mellett az akcióellenőrzés tapasztalatai szerint a legfertőzöttebb ágazatok közé tartozik a vendéglátás és a kereskedelem az intézkedések számát illetően.



A **jogsértéssel érintett munkavállalók számát tekintve** a fent említett három ágazaton túl a **mezőgazdaság** területén volt a legmagasabb ez az arány az ellenőrzéssel érintett időszak alatt, tekintettel arra is, hogy egy-egy mezőgazdasági munka során a munkáltatók nagyobb munkavállalói létszámmal dolgoznak.



A munkaügyi hatóság beszámolói szerint a vállalkozások egy része tudatosan figyelmen kívül hagyja a jogszabályokat, másik része nem ismeri, illetve nem tudja alkalmazni azokat.

A „feketefoglalkoztatással” kapcsolatban a munkáltatók képviselői részéről gyakori hivatkozás volt a folyamatosan változó jogszabályi környezet, annak ellenére, hogy a munkajogi szabályozás érdemben nem változtatott a munkaviszony létesítésekor kötelező alakszerűséggel és bejelentési kötelezettséggel kapcsolatban.

A színlelt szerződéssel történő foglalkoztatásnál is gyakori a jogszabályok téves alkalmazása, a munkáltatók sokszor „úgy gondolják”, hogy a megbízási szerződéssel történő foglalkoztatási forma megfelel a jogszabályi előírásoknak.

A munkavállalók nagy része ugyancsak nincs tisztában a munkajogi szabályokkal, amely a munkáltatók részéről esetleges visszaéléshez, a munkavállalók tájékozatlanságának kihasználásához vezethet. Természetesen ennek van másik oldala is, amikor a munkavállaló tisztában van az előírásokkal, de állását féltve saját érdekében nem mer fellépni. Az I. fokú hatóságok beszámolói szerint voltak olyan foglalkoztatottak, akik – félve a munkáltató által „betanítottaktól” való eltérő nyilatkozattétel következményeitől – akadályozták a hatósági ellenőrzést (helyszín elhagyása, dokumentumok bemutatásának megtagadása, stb.), nem tudva, hogy magatartásukkal jogalapot biztosítanak a hatósági ellenőrzés akadályozása, illetve meghiúsítása esetére alkalmazandó eljárási bírság kiszabására.

A fentieken túl vélelmezhető egyes munkáltatók részéről a tudatosság, mivel – az ellenőrzés elmaradása esetén - a munkaerő költsége így alacsonyabbra szorítható. Egyértelműen megjelent a foglalkoztatók részéről a „kockáztatás”. Egyes cégek nehezen megközelíthető, „eldugott” helyen tevékenykednek, nem számolnak ellenőrzéssel. Az I. fokú hatóságok beszámolói szerint ezt támasztja alá, hogy a foglalkoztatáshoz kapcsolódó bejelentést a munkáltató sok esetben percekkel az ellenőrzés megkezdését követően pótolja, mivel ismeri a jogszabályi kötelezettséget és a bejelentés teljesítésének előírt módját, valamint a bejelentés megtételéhez szükséges munkavállalói adatokkal már a munka megkezdése előtt rendelkezik. Ugyanakkor – bízva a hatósági ellenőrzés adott napokon, időszakban való elmaradásában – a bejelentés megtételével megbízott könyvelőirodának csak abban az esetben adja meg az adatokat, illetve saját maga csak akkor teljesíti törvényi kötelezettségét, ha már elkerülhetetlen (pl.: hatósági ellenőrzés, munkavállaló kifejezett kérése) a bejelentés teljesítése.

Továbbra is gyakori az adminisztrációs hibára való hivatkozás, valamint tipikus „kifogás”, hogy a munkavállalók bejelentéséhez szükséges adatokat időben leadták a könyvelőnek, de a könyvelő elmulasztotta a bejelentésüket. Előfordult az a magyarázat, hogy – jogszerűtlenül – a próbaidő után kívánta bejelenteni a munkavállalót a munkáltató, illetve, hogy a munkavállaló „úgynevezett” próbanapon van, ami szintén jogellenes.

Összegzés

A munkavállalók jogviszonyának rendezettsége érdekében a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályok érvényre juttatására irányuló **akcióellenőrzés** – a korábbi években megtartott hasonló ellenőrzéssorozat adatainak megfelelően - **összességében kedvezőtlen tapasztalatokkal zárult**. A **szabálytalanul foglalkoztatók száma és a munkavállalókat érintő jogsértési arány továbbra is jelentős**, amelyen belül a rendezetlen jogviszonyú foglalkoztatás még mindig jelentős súlyt képvisel. Az eddigi adatok alapján az elmúlt évek tendenciája - amely szerint a bejelentés elmulasztása egyre nagyobb mértékben az egyszerűsített foglalkoztatásban fordult elő - megfordult és újra a „hagyományos” munkaviszonyú foglalkoztatás során kerül előtérbe a

legsúlyosabb munkajogi szabálytalanság. Elmondható ugyanakkor, hogy a harmadik országbeliek szabálytalan foglalkoztatása miatti befizetésre kötelezések aránya jelentős mértékben csökkent az elmúlt évekhez képest.

A bejelentés nélküli foglalkoztatással kapcsolatban az ellenőrzések csekély valószínűségére alapozó kockázatvállaló foglalkoztatói magatartás több ízben tetten érhető volt, amely a kormányhivatalok beszámolói szerint a fentiekben hivatkozott területeken fokozottan van jelen.

A vizsgálatok a várakozásoknak megfelelően (a korábbi évek ellenőrzési tapasztalatait alapul véve) alátámasztották az akcióellenőrzés elrendelésének szükségességét, mivel a bejelentés nélküli foglalkoztatás továbbra is jelen van - annak versenyhátrányt okozó és a feketegazdaságot újratermelő, a munkavállalók hosszú távú érdekeivel ütköző és foglalkoztatási adatokat torzító hatásával együtt - a munkaerőpiacon.

4. **A szabadságra vonatkozó szabályok célvizsgálata [2015. október 19. - november 13.]**

A munkaügyi hatóság a 2015. évi munkaterv szerint az Mt. szabadsággal kapcsolatos szabályai gyakorlati érvényesülésének vizsgálata, valamint annak érdekében, hogy a vonatkozó rendelkezések érvényesüléséről reprezentatív adatokat szerezzen, a szabadságra vonatkozó szabályok célellenőrzését 2015. október 19. és 2015. november 13. között folytatta le.

A **célellenőrzés fő irányai**:

● A munka- és pihenőidőre előírt rendelkezések megtartásának vizsgálata, ezen belül
- a szabadságra vonatkozó jogszabályi rendelkezések (szabadság mértékének számítása, szabadság kiadása, szabadság megváltása, szabadság kiadásának nyilvántartása, szülési-, fizetés nélküli-, betegszabadságra vonatkozó szabályok)
- a munkaidőre és az azzal kapcsolatos adatok nyilvántartására vonatkozó rendelkezések ellenőrzése, továbbá

● a foglalkoztatási jogviszonyok rendezettségnek – különös tekintettel az írásba foglalt munkaszerződés és bejelentés nélküli foglalkoztatásra (az Mt. és az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény szerinti munkavégzés esetén), továbbá a színlelt szerződéssel történő foglalkoztatásra, valamint a részmunkaidőre történő bejelentéssel teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra, a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottakkal kapcsolatos jogszabályok megtartására, valamint a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásának szabályszerűségére (munkavállalási engedélyek megléte, illetve a munkavállalási engedélyekben szereplő munkakörben és munkavégzési helyen történő foglalkoztatás) – vizsgálata, valamint

● a munkavállalók anyagi biztonságát, megélhetését érintő – munkabér mértékére és védelmére vonatkozó – jogszabályok megtartásának vizsgálata.

A célellenőrzés során **kiemelt hangsúlyt kapott** a kereskedelem, amit az ágazat súlya, jellemzői indokoltak. Szokásos mértékben valósultak meg az ellenőrzések a vendéglátás és a feldolgozóipar terén. A vagyonvédelmi ágazatban pedig átlagos volt az ellenőrzések száma, csakúgy, mint az építőiparban.

A szabadsággal kapcsolatos jogsértések megvalósulási formái

Általánosságban elmondható, hogy a munkáltatók számára legtöbbször a szabadság kiadására vonatkozó előírások megtartása jelentett problémát, melynél a tapasztalatok alapján három esetkört lehet megkülönböztetni:

- A munkáltató az esedékesség évében nem adta ki a szabadságot a munkavállalónak:

Bár a jogszabály lehetőséget ad arra, hogy a felek naptári évre kötött megállapodással átvigyék következő évre a szabadság egy részét, mégis – vélhetően a jogszabályi lehetőség ismeretének hiánya miatt – a jogsértéssel érintett munkáltatók nem éltek ezzel a lehetőséggel. Az érintett munkáltatók többsége egyébként néhány nap szabadságot nem adott ki az esedékesség évében, ezen szabadságnapok kiadása jellemzően a következő év első negyedévében megtörtént. Nagymértékű szabadság-felhalmozódást kivételes esetben, ritkán tapasztaltak a hatóság munkatársai.

- A munkáltató a törvény előírásainak megfelelően nem biztosított a munkavállalónak naptári évben egy alkalommal, legalább tizennégy nap egybefüggő szabadságot:

A legtöbb, szabadsággal kapcsolatos szabálytalanság ebbe a körbe sorolható, a munkáltatók „elaprózva" adták ki a szabadságot a munkavállalóknak. Megállapítható azonban, hogy a munkáltatók és a munkavállalók jelentős része nem ismerte ezt a szabályt. A munkáltatók képviselői gyakran hivatkoztak arra, hogy nem tudtak ezekről a törvényi rendelkezésekről, gyakran változik az Mt., követhetetlen, hogy milyen előírásokat kell betartani. A fent leírtakat alátámasztja, hogy azokkal az Mt. előírásokkal kapcsolatban, amelyek érdemben nem változtak (pl.: a szabadság mértékének számítása, a munkaviszony megszűnését, illetve megszüntetését követőn a szabadság pénzbeli megváltásával kapcsolatos szabályok) csak eseti jelleggel került megállapításra szabálytalanság a célellenőrzés során.
A lefolytatott ellenőrzések során elhangzott munkáltatói vélemények szerint, amennyiben a munkáltatónál nincs előre betervezett leállás, úgy nagyon nehéz, szinte lehetetlen betartani az Mt.-nek azt a rendelkezését, hogy a munkavállaló tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzés alól.

- A munkáltató a munkaviszony fennállása óta egyáltalán nem adott ki szabadságot a munkavállalónak:

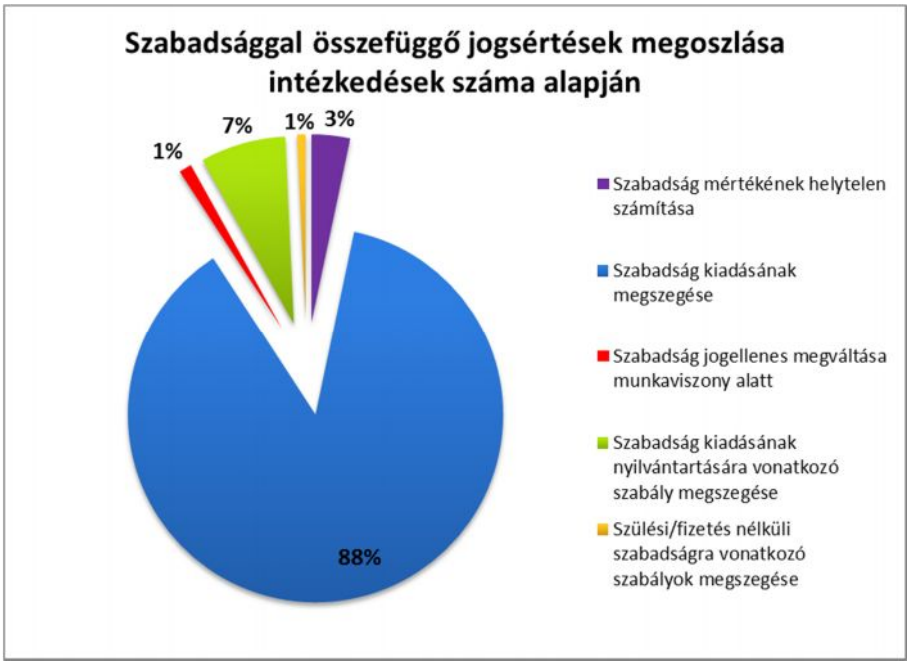
A legsúlyosabb, szabadság kiadásával kapcsolatos jogsértés kisebb mértékben fordult elő. Ezeknél a szabálytalanságoknál feltételezhető a munkáltatói szándékosság, de volt olyan eset, amikor a munkáltató – nem igazolt – gazdasági érdekre hivatkozott, míg egy másik esetben pusztán a figyelmetlenség volt a magyarázat a szabadság kiadásának elmulasztására.

A szabadság kiadásával összefüggő szabálytalanságok vonatkozásában összességében elmondható, hogy a kisebb létszámot foglalkoztató vállalkozásoknál (kereskedelem, vendéglátás) fordultak elő nagyobb arányban, mivel a kieső munkaerőt a munkáltató nem tudta/akarta pótolni. A nagyobb munkáltatóknál a szabadság kiadásának betartására bevett szokás egy-egy előre betervezett leállás, így ezen munkáltatóknál – ha el is követték ezt a szabálytalanságot – inkább munkaszervezési okokra vezethető vissza a törvénynek nem megfelelő működés.

Az ellenőrzés során a munkáltatók közül többen jelezték, hogy célszerű lenne törvényi lehetőségként biztosítani azt, hogy az év végéig ki nem adott szabadság megváltható legyen. Természetesen a törvényi szabályozás nem véletlenül tiltja a javasolt megoldást. A szabadság kiadása – annak a munkavállalókra gyakorolt rövid és hosszú távú hatásai miatt – nem pótolható a szabadság pénzbeli megváltásával [Alaptörvény XVII. cikk (4)].

A szabadság kiadásán túl, más szabadsággal kapcsolatos jogsértés miatt lényegesen kevesebbszer intézkedtek a hatóság munkatársai. (Kiemelendő továbbá, hogy ezek az intézkedések nagyobb munkavállalói létszámot nem érintettek, mivel 1-1 munkavállaló vonatkozásában kerültek megállapításra ezek a szabálytalanságok.)
A szabadság mértékének helytelen megállapítását a munkaügyi hatóságok alig tapasztalták, ebben nyilván szerepet játszanak a korszerű bérszámfejtő programok is. Elmondható, hogy mind a munkáltatók, mind a munkavállalók tisztában voltak az évi rendes- és pótszabadságok mértékével. Megjegyzendő azonban, hogy több esetben a munkáltatók a munkaviszony létesítését követően kiadott írásbeli tájékoztatókban a szabadság mértékével kapcsolatban csak az Mt. vonatkozó rendelkezéseit idézték be, ezért a munkavállalók nem mindig voltak tisztában vele, hogy mennyi (alap- és pót) szabadság jár nekik. Az Mt. lehetővé teszi, hogy a munkáltató a tájékoztatást a munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással adja meg, tehát nem jogszerűtlen a fenti megoldás, de a munkavállalók „jogismeretét” a szabadság mértékéről, a számítási módjáról és kiadásáról egyáltalán nem növeli.

A szabadság nyilvántartásával összefüggő jogsértésekkel kapcsolatosan elmondható, hogy a munkaidő-nyilvántartáson „sz” betűvel, vagy kiírva szerepeltették a munkáltatók a kiadott szabadságnapokat. Az éves szabadság-nyilvántartásokat („szabadságkartont”) kevés kivétellel megfelelőnek találták a hatóság munkatársai.
A célellenőrzés során vizsgált munkáltatók esetében elenyésző számban fordult elő (a munkaviszony fennállása alatt) a szabadság jogellenes, pénzben történő megváltása.
A szabadsággal kapcsolatos szabályok ellenőrzését megnehezíti, ha a munkáltató utólag korrigálja a nyilvántartást, a munkavállalók egy része pedig munkahelyét féltve nem mondja el, ha nem kapja meg a törvényben számára biztosított szabadságát. Ezen okból kifolyólag a szabálytalanságok bizonyítása is nehézséget okoz, mivel a munkáltató általában a szabályosan kiadott szabadságok listáját, a munkavállalók által aláírt nyilvántartást nyújtja be. A szabadsággal kapcsolatos szabálytalanságok, így sok esetben bejelentés kapcsán derülnek ki, a munkaügyi hatóság által tartott helyszíni ellenőrzés során. Az Mt. alapján lehetősége van a munkáltatónak arra, hogy az Mt. 117. §-a szerinti pótszabadságot érintően a munkavállalóval megállapodjon a tárgyévet követő év végéig történő kiadásról.



Összegzés

A szabadságra vonatkozó szabályok célellenőrzése összességében vegyes tapasztalatokkal zárult.

Igaz ugyan, hogy a célellenőrzés során magasabb arányban tártak fel a hatóság munkatársai szabadsággal kapcsolatos szabálytalanságokat, ám az intézkedések többsége a munkavállalónak a naptári évben egy alkalommal, legalább tizennégy nap egybefüggő szabadság ki nem adása miatt történt. **Ezek mögött a legtöbb esetben szándékosságot nem lehet feltételezni, inkább munkaszervezési, illetve létszámmal összefüggő okokra, jogszabályok ismeretének hiányára vezethető vissza.** Kiemelendő azonban, hogy a szabálytalanság elkerülhető lenne munkáltatói odafigyeléssel, illetve a vonatkozó szabályok megfelelő alkalmazásával. Árnyalja a képet, hogy a szabadság kiadásakor, kiemelten a nagyobb munkáltatóknál, magas munkavállalói létszámot érintettek a szabadság kiadásával kapcsolatos szabálytalanságok.

Pozitív tapasztalat, hogy mind a munkáltatók, mind a munkavállalók tisztában vannak az évi rendes- és pótszabadságok mértékével.

A szabadsággal kapcsolatos szabályok vizsgálata esetén is elmondható, hogy megnehezíti az ellenőrzéseket az, hogy egyes munkáltatók utólag korrigált nyilvántartást mutatnak be, mely elfedi az esetleges szabálytalanságokat, így abból nem lehet pontos következtetéseket levonni. A munkavállalók egy része pedig, munkahelyét féltve nem mondja el az ellenőrzés során történő meghallgatásakor, ha nem kapja meg szabályosan a szabadságát.

Megállapítható tehát, hogy szabadsággal kapcsolatos szabálytalanságok minden ágazatban előfordultak.

A szabadsággal kapcsolatos szabályok betartása azonban kiemelten fontos, mivel azok a munkavállalók pihenését, feltöltődését, ezáltal munkavégző képességük megőrzését szolgálják, ami közvetetten a munkáltatók érdeke is.

6. Saját kezdeményezésű akció- vagy célvizsgálatok

A fővárosi és megyei kormányhivatalok munkaügyi hatósági feladatokat ellátó szervezeti egységeinek tájékoztatása alapján, **valamennyi kormányhivatal tartott önálló akcióellenőrzést vagy célvizsgálatot 2015-ben.**

Több kormányhivatal egy-egy kiemelt jogsértéshez kapcsolódva tartott saját kezdeményezésű célvizsgálatot. A munka- és pihenőidő szabályainak megsértésével kapcsolatos célellenőrzés történt Borsod-Abaúj-Zemplén megyében, a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő igazolások kiadásával, valamint az elszámolás megtörténtével kapcsolatos szabályok megtartását célzó ellenőrzésre került sor Heves megyében. A munkaidő beosztásával és nyilvántartásával kapcsolatos jogszabályi előírások betartását Pest megyében, a munkabérrel kapcsolatos szabályok megtartását pedig Somogy megyében vizsgálták a hatóság munkatársai. A munkavállalók legális foglalkoztatására irányuló munkaügyi célvizsgálatot folytattak le Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében.

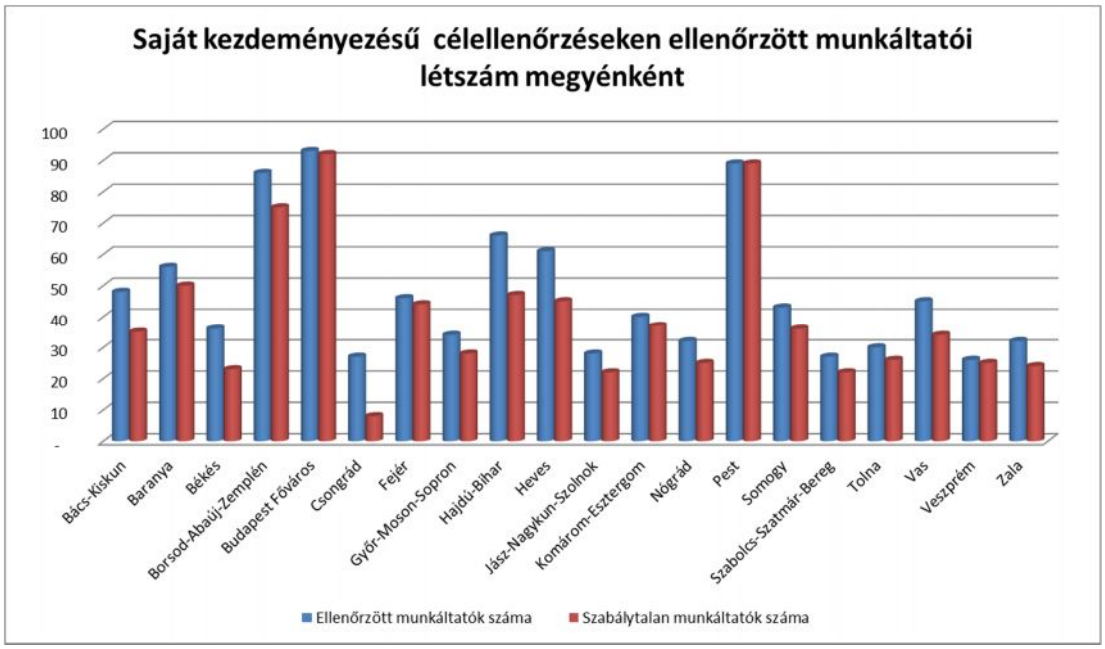
A kormányhivatalok többsége egy-egy kiemelt ágazatot érintően tartott célellenőrzést, így a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátóipar területén működő munkáltatóknál Bács-Kiskun és Komárom-Esztergom megyében voltak saját kezdeményezésű vizsgálatok. A feketefoglalkoztatás szempontjából legfertőzöttebb építőipar területén öt megyében (Tolna, Vas, Veszprém, Zala Békés) és Budapesten is kezdeményeztek saját akcióellenőrzést vagy célvizsgálatot. A vagyonvédelemi szektort Nógrád, Hajdú-Bihar és Győr-Moson-Sopron, míg a mezőgazdasági ágazatot Csongrád, Fejér és Baranya megye vizsgálta külön célellenőrzés keretein belül.

Egyéb - speciálisnak mondható - területen is zajlott saját kezdeményezésű ellenőrzéssorozat, mivel Jász-Nagykun-Szolnok megyében a gyógyszertárak foglalkoztatási gyakorlatának ellenőrzésére került sor.

Megye	Saját kezdeményezésű célellenőrzések 2015.
Bács-Kiskun	szálláshely-szolgáltatás
Baranya	mezőgazdasági
Békés	építőipar
Borsod-Abaúj-Zemplén	munkaidő-pihenőidő
Budapest Főváros	építőipar
Csongrád	mezőgazdasági
Fejér	mezőgazdasági
Győr-Moson-Sopron	vagyonvédelem
Hajdú-Bihar	vagyonvédelem
Heves	igazolások, elszámolások
Jász-Nagykun-Szolnok	gyógyszertárak
Komárom-Esztergom	vendéglátóipar
Nógrád	vagyonvédelem
Pest	munkaidő beosztás, nyilvántartás
Somogy	munkabér
Szabolcs-Szatmár-Bereg	legális foglalkoztatás
Tolna	építőipar
Vas	építőipar
Veszprém	építőipar
Zala	építőipar

A vizsgálatok elrendelésekor figyelembe vették az adott terület foglalkoztatási helyzetét, a különböző ágazatokban tevékenykedő munkáltatóknál a korábbi években tapasztalt jogsértések számát, illetve a korábbi időszakban akcióellenőrzéssel vagy célvizsgálattal nem, vagy régebben érintett területeket.

A kormányhivatalok munkaügyi hatósági feladatokat ellátó szervezeti egységeinek tájékoztatása alapján látható, hogy a saját hatáskörben elrendelt célvizsgálatok **eredményesen zárultak.** A munkaügyi felügyelők a vizsgálat alá vont munkáltatók nagy részénél feltártak munkaügyi szabálytalanságokat, **ami igazolja a kormányhivatalok célpontkiválasztásának alaposságát.**

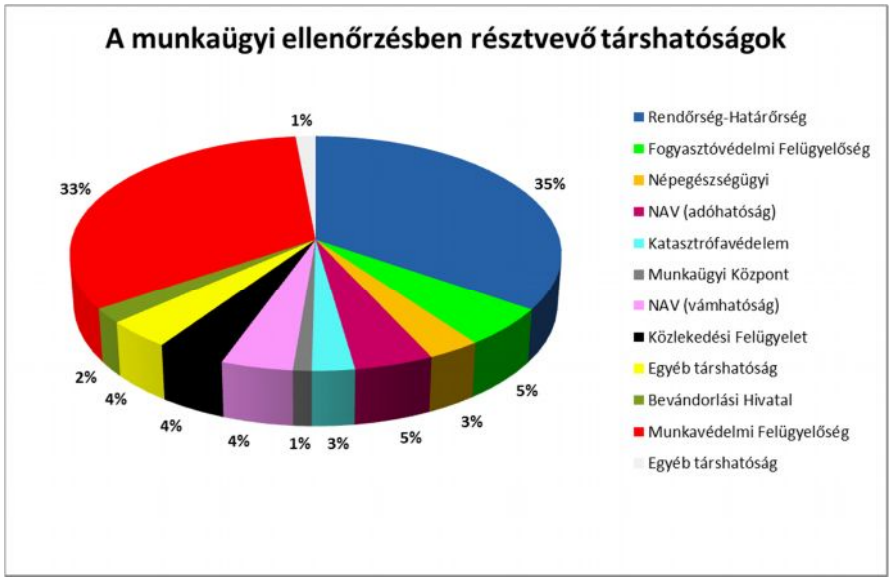


7. Társhatósági ellenőrzések

A társhatóságok közreműködésével 2015-ben 3 198 munkaügyi ellenőrzés zajlott, mely több mint 2100 ügyet jelent, az ellenőrzések 12 %-át.

A legtöbb esetben a rendészeti szervek működtek közre a munkaügyi ellenőrzések során. 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 rendőrség is gyakran megkeresi a munkaügyi hatóságot, valamint sok megyében több éve kialakult évenkénti rendszeres közös ellenőrzések történnek (így például idén Bács-Kiskun megyében a munkaügyi hatóság a rendőrség kezdeményezésére az idénymunkával érintett időszakban tartott az előző évekhez hasonlóan közös ellenőrzéseket a mezőgazdaságban). A 2015. évben a rendőrhatósággal közösen 1 106 ellenőrzést folytattak le a munkaügyi hatóság képviselői. A rendészeti szervek segítségét olyan esetekben veszi igénybe a hatóság, amikor (pl. az építőipari ellenőrzések, éjszakai szórakozóhelyek ellenőrzése) a terület lezárásához, biztosításához, szükséges a rendőrségi jelenlét. Szintén a rendőrséggel való közreműködés szükséges, ahol nagyobb létszámú feketén foglalkoztatott munkavállalót valószínűsít a munkaügyi hatóság, illetve ha a munkáltató fellépése várhatóan nem lesz „együttműködő". Jász-Nagykun-Szolnok megyében például a Tiszai Vízirendészeti Rendőrkapitányság felkérésére volt szükség, mivel a hatósághoz olyan munkavégzési helyre érkezett a közérdekű bejelentés, amelynek megközelítésére szárazföldön nem volt lehetőség.
A rendőrséggel közös vizsgálatok zajlottak több helyütt a hétvégéken és éjszaka is üzemelő vendéglátóipari üzletek jogszerű működésének ellenőrzése érdekében, melybe esetenként egyéb szervek (fogyasztóvédelem, NAV) is bevonásra kerültek.
Ki kell emelni a rendőrhatóságok partneri hozzáállását, rugalmasságát, ami testet ölt abban is, hogy sokszor azonnali igényeket is ki tudnak elégíteni a szükséges létszám biztosításával, és az sem okozott számukra gondot, ha nem nagy létszámú munkavégzési helyek, hanem csekélyebb létszámú munkavállalói kör ellenőrzésére került sor.

Sok esetben a társhatóságok felkérésére történik a közös ellenőrzés, azonban számos alkalommal a kormányhivatalok munkaügyi ellenőrzési feladatokat ellátó szervezeti egységei kezdeményezik a társszervek részvételét. A munkaügyi hatóság a vizsgált időszakban az adó- és vámhatósággal, a kormányhivatalok fogyasztóvédelmi valamint a népegészségügyi ellenőrzéseket végző szervezeti egységeinek közreműködésével összesen 555 db vizsgálatot folytatott le.



Megyénként eltérő a társhatósági együttműködések intenzitása, mely több okra vezethető vissza. A kormányhivatalok által összefogott „Éves Összevont Ellenőrzési Terv" képezte 2015-ban a munkaügyi hatóság társhatósági együttműködésének alapját, melyek nyomán megyénként különbözőképpen zajlottak le a társszervekkel közös ellenőrzések.

A kormányhivatalok fogyasztóvédelmi hatóságával rendszerint a vendéglátásban, a közlekedési hatósággal a közúti ellenőrzéseken túl, a jármű üzemeltetési telephelyeken fordult elő a szállítási tevékenységet folytató munkáltatók közös ellenőrzése.
Egyes megyékben (pl.: Baranya, Zala) a munkaügyi hatósági feladatokat ellátó kormánytisztviselők a Foglalkoztatási Főosztály Munkaerő-piaci Osztályával közösen – többször közérdekű bejelentések alapján - több önkormányzatnál folytattak le közös vizsgálatot, a közfoglalkoztatottak jogszerű foglalkoztatásának ellenőrzése érdekében. Somogy megyében pedig a munkahelyteremtő beruházásban részesült munkáltatók munkaügyi ellenőrzésére került sor a fenti társhatósággal.
Kormányhivatalonként előfordult egy-egy komplexebb terület társhatóságokkal közös ellenőrzése is így például szintén Somogy megyében az összevont ellenőrzési tervben foglaltak szerint a vadászati tevékenység közös ellenőrzésére került sor a Földművelésügyi Igazgatósággal.

Fentieken túl a munkaügyi hatóság tartott közös ellenőrzéseket a kormányhivatal szervei közé nem tartozó egyéb társhatóságokkal.

A Bevándorlási és Állampolgársági Hivatallal (BÁH) történő együttműködésnek különösen jók a tapasztalatai, elsősorban a harmadik országbeliek tartózkodásának és foglalkoztatásának ellenőrzésében.

Katasztrófavédelemmel közös ellenőrzések jellemzően a veszélyes anyagokat használó munkáltatóknál kerültek lefolytatásra (feldolgozóipar - fémfeldolgozó, fém újrahasznosító munkáltatók - , üzemanyagtöltő állomás stb.).

A Nemzeti Adó-és Vámhivatallal jellemzően kereskedelem és vendéglátás területén történtek közös ellenőrzések.

Az I. fokú hatóságok 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. A társhatóságokkal való együttműködés elsősorban helyszíni ellenőrzések során valósult meg, azonban ezeket mindig koordináló, tervező munka, szükség esetén a rendelkezésre álló adatok, információk megosztása előzte meg. Az ellenőrzések többnyire eredményesek, a sok éves együttműködési tapasztalat segíti a hatékony közös munkát.

8. Összegzés

A fővárosi és megyei kormányhivatalok munkaügyi ellenőrzési feladatokat ellátó szervezeti egységei a 2015. évi országos hatósági ellenőrzési tervet maradéktalanul végrehajtották. Az országos célellenőrzések során nem csak a munkavállalók törvényes foglalkoztatását és a munkavállalói alapjogok érvényesülését, hanem az ún. atipikus foglalkoztatással (munkaerő-kölcsönzés) érintett munkavállalók foglalkoztatását is vizsgálták a hatóság munkatársai.
Ezeknek a vizsgálatoknak a során a szabálytalan munkáltatók aránya a 2015. évi összesített adatokhoz viszonyítva nagyobb volt (82% a 69%-hoz képest), mely az ellenőrzésre kerülő munkáltatói kör kiválasztásának helyességét tükrözi. Pozitív tapasztalat viszont, hogy a szabálytalansággal érintett munkavállalói arány alacsonyabb volt az éves adatokhoz viszonyítva (55% a 67%-hoz képest), ami annak tudható be, hogy több nagy létszámú munkáltató alapvetően szabályosan foglalkoztatja a munkavállalóit.
A fővárosi és megyei kormányhivatalok saját kezdeményezésű célellenőrzéseik során több szempontot is szem előtt tartottak. Egyrészt tekintettel voltak az adott terület sajátosságaira (gyakori szabálytalanságok, a területre jellemző ágazatok), másrészt a célvizsgálatokkal biztosítani tudták az ellenőrzések változatosságát (korábban nem, vagy régebben vizsgált területek ellenőrzése).
A társhatóságokkal – kiemelten a rendészeti szervekkel – való együttműködés tapasztalatai továbbra is kiválóak, így elmondható, hogy a közös ellenőrzések növelték a munkaügyi ellenőrzések hatékonyságát.