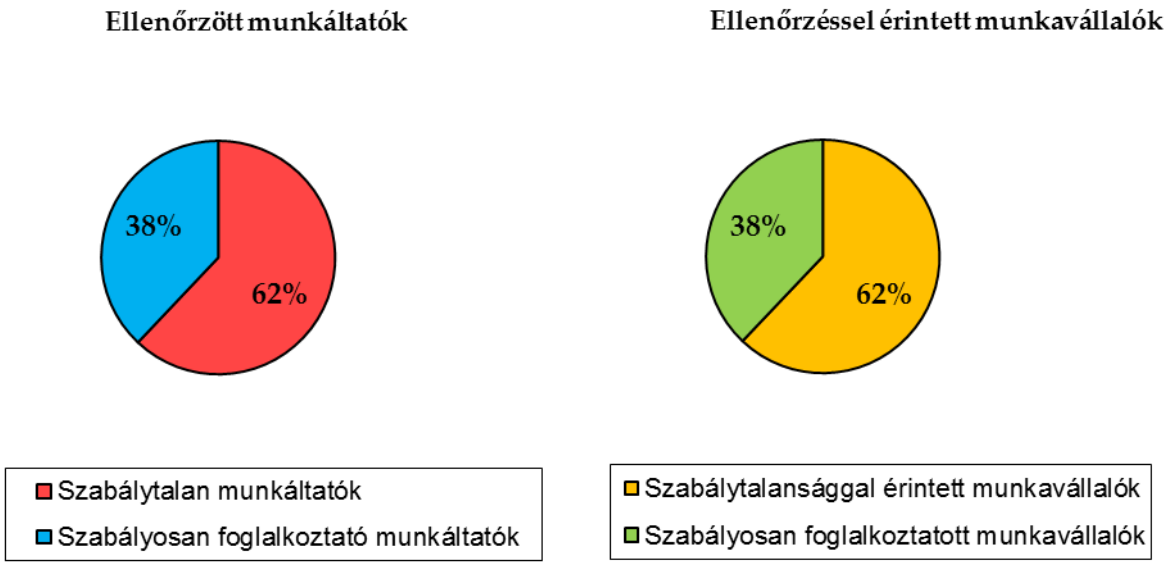
A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai (2016. I. negyedév)

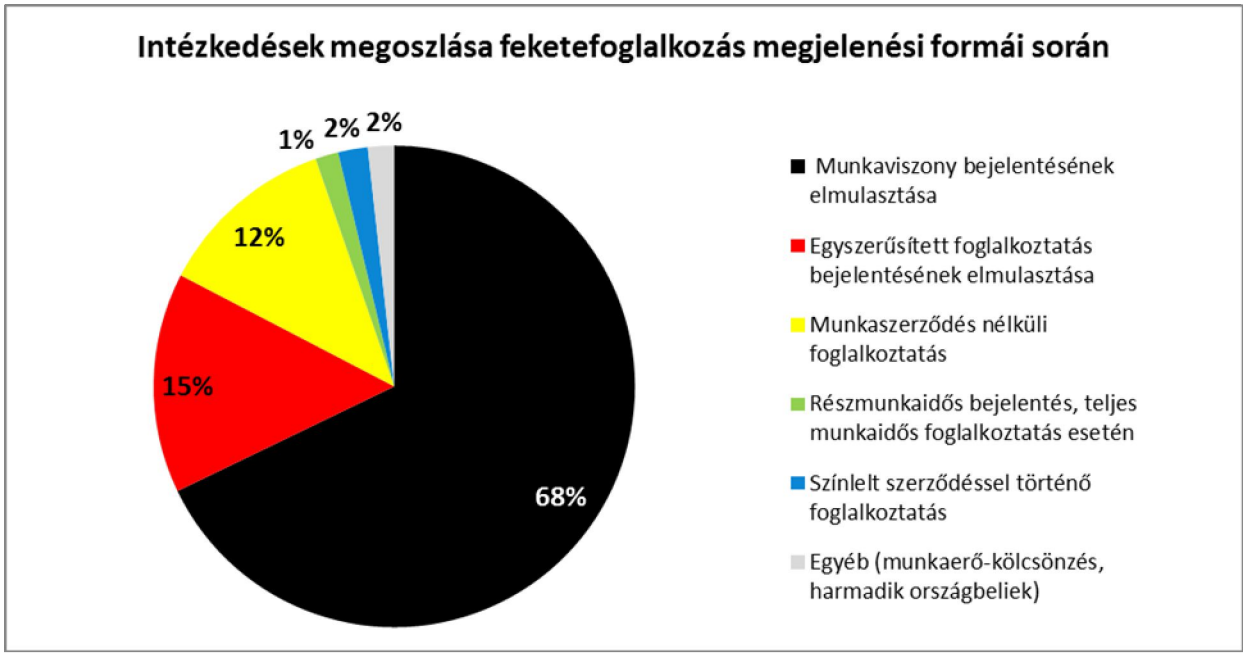
1. Főbb ellenőrzési adatok

A 2016. I negyedévben a munkaügyi hatóság **6 150 munkáltató**t ellenőrzött, a vizsgálatok során a **foglalkoztatók 62 %-nál tárt fel munkaügyi jogsértéseket**, amelyek az ellenőrzés alá vont **munkavállalók (27 554 fő) 62 %-át érintették**. Az **ellenőrzések számában növekedés** figyelhető meg, mivel 2015. I. negyedévében 5 208 ellenőrzést végezett a munkaügyi hatóság. A jogsértési arány a foglalkoztatókat tekintve nőtt, mivel tavaly ilyenkor az ellenőrzött foglalkoztatók 58 %-ánál állapított meg a munkaügyi hatóság valamilyen szabálytalanságot. A jogsértéssel érintett munkavállalók aránya változatlan.



Az ellenőrzések vegyes fogadtatásúak munkáltatói oldalon, ami attól is függ, hogy milyen jogsértést tártak fel a munkáltatónál, de általánosnak mondható az indulatmentesség, atrocitások csak igen ritka esetben fordulnak elő. Helyszíni ellenőrzés akadályozása nem fordult elő, de az eljárások során jellemző az együttműködés hiánya, így különösen a bekért dokumentumok bemutatásának megtagadása, illetve az idézések figyelmen kívül hagyása. A munkavállalók döntő többségben kedvezően fogadták az ellenőrzéseket, nyitottabbak, mint a korábbi években, mert a hatóságtól várnak pozitív fordulatot, de még ennek ellenére is nehezen nyilatkoznak az őket érintő szabálytalanságról, félnek a következményektől, állásuk elvesztésétől.

Az ellenőrzési tapasztalatok szerint továbbra is jelen van a **feketefoglalkoztatás**. A főbb **munkaügyi jogsértések 14 %-át** (2 838 fő) teszik ki a munkaszerződés és bejelentés nélküli szabálytalanságok. 2015. I. negyedévében 2 309 fő esetében tárta fel a munkaügyi hatóság a bejelentés nélküli foglalkoztatást, azaz a növekedés egyértelműen kimutatható.





Az építőipar az utóbbi évekhez hasonlóan továbbra is kiemelt ellenőrzési célpont, mivel a feketefoglalkoztatás leggyakrabban ebben az ágazatban valósul meg. A tavalyi év hasonló időszakával egyezően 2016. I. negyedévében is az ellenőrzések 18 %-a esett erre a területre. Az összes feketén foglalkoztatott munkavállalót tekintve **lényegesen nőtt a feketén foglalkoztatottak aránya** az elmúlt év január-március közötti időszakhoz képest (30 %-ról **38 %-ra,** 698 főről **1067 főre**) az **építőipar területén.** Az ágazat a korábbi tapasztalatokkal megegyezően - jelenleg is - a legtöbb bejelentés nélküli foglalkoztatott munkavállalót „adja”.
A **mezőgazdasági vállalkozások** az összes bejelentés nélkül dolgozó munkavállaló **5 %**-át alkalmazták, amely tavalyi hasonló időszak 9 %-ához képest jelentős **csökkenést** mutat. A gépipart nem számítva a **feldolgozóiparban** feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya 2015. I. negyedévével megegyezően **6 %**. Idén a feldolgozóipari ágazat ellenőrzése kiemelt cél, így biztató javulásnak tekinthető, hogy a feketemunkások aránya a gyakoribb ellenőrzések

ellenére sem változott. A fokozott feldolgozóipari ellenőrzés végrehajtását jelzi, hogy 2016. március 31-ig az ellenőrzések **13 %-a** valósult meg itt, míg tavaly a vizsgált időszakban az ellenőrzések 6 %-a esett erre a szektorra.

A **személy- és vagyonvédelmi** munkáltatók adták a vizsgált időszakban a „feketemunkások" **19 %-át**, ami a tavalyi évhez mért 12 %-hoz képest **kiemelkedő növekedés**t mutat, így továbbra is a „legfertőzöttebb" ágazatok között van. Ez utóbbi adat különösen aggasztó, mivel az ellenőrzések **13 %-**a esett a személy- és vagyonvédelem területére 2016. I. negyedévben, szemben a 2015. I. negyedévében mért 16 %-kal.

A **kereskedelmi vállalkozások esetében** a munkaszerződés és bejelentés nélküli munkavállalók aránya a tavalyi I. negyedévhez képest **kis mértékben csökkent**, mivel akkor 11%-át, míg idén eddig a dolgozók **9 %-át** foglalkoztatták szabálytalanul az összes feketefoglalkoztatással érintett munkavállalóhoz képest. Az ellenőrzések aránya a tavaly március végi 25 %-hoz viszonyítva a kereskedelem területén nem változott, ugyanis a vizsgált időszakban **24 %** volt az ágazatot érintő vizsgálati arány.

A **vendéglátás**ban **11 %** maradt a feketefoglalkoztatással érintett munkavállalók aránya. Az ágazatot érintő ellenőrzések mértékében is minimális eltérés figyelhető meg, mivel idén eddig az ellenőrzések **14 %**-a volt ebben az ágazatban, a tavaly ilyenkor mért 15 %-hoz képest.

Feketefoglalkoztatással kapcsolatosan továbbra is megállapítható, hogy az olyan munkáltatóknál, melyek nehezen megközelíthető, „eldugott" helyen működnek, tudatosan nem jelentik be a munkavállalókat, számítanak az ellenőrzés elmaradására. Ezek a munkáltatók legtöbb esetben az építőiparból kerülnek ki, de a vagyonvédelmi vállalkozásoknál is gyakori a bejelentés nélküli foglalkoztatás, mivel székhelyüktől eltérő, változó munkahelyen foglalkoztatják munkavállalóikat.

Egyszerűsített foglalkoztatás bejelentésének elmulasztása hátterében továbbra is a közterhek befizetésének elkerülésére, illetve az egyszerűsített foglalkoztatás időbeli korlátainak kijátszására irányuló szándék húzódik meg. Az időszakos egy-egy napokra történő foglalkoztatás során az ellenőrzések elmaradásának reményében, egyszerűsített foglalkozásnál még nagyobb a „kockáztatási hajlandóság", mint egy rendes munkaviszony bejelentésénél. Ha egy ilyen munkáltató havi 15 napnál több alkalommal foglalkoztatja a munkavállalót, akkor a „rendes" munkaviszonyban történő bejelentés helyett inkább megpróbálja „elbliccelni" az alkalmi munka havi korlátját meghaladó munkanapok bejelentését.

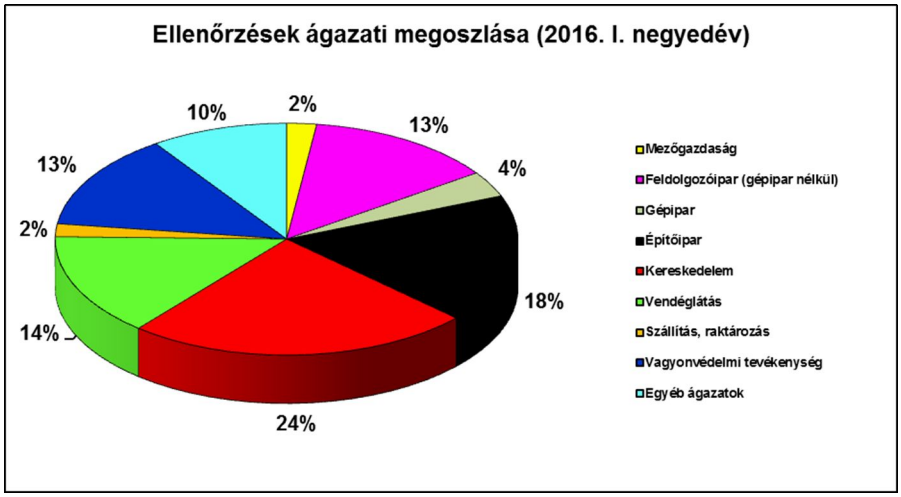
A feketefoglalkoztatás enyhébb formája, hogy a **munkaszerződéseket** a földrajzi távolságok miatti adminisztratív nehézségek miatt késve foglalták írásba.

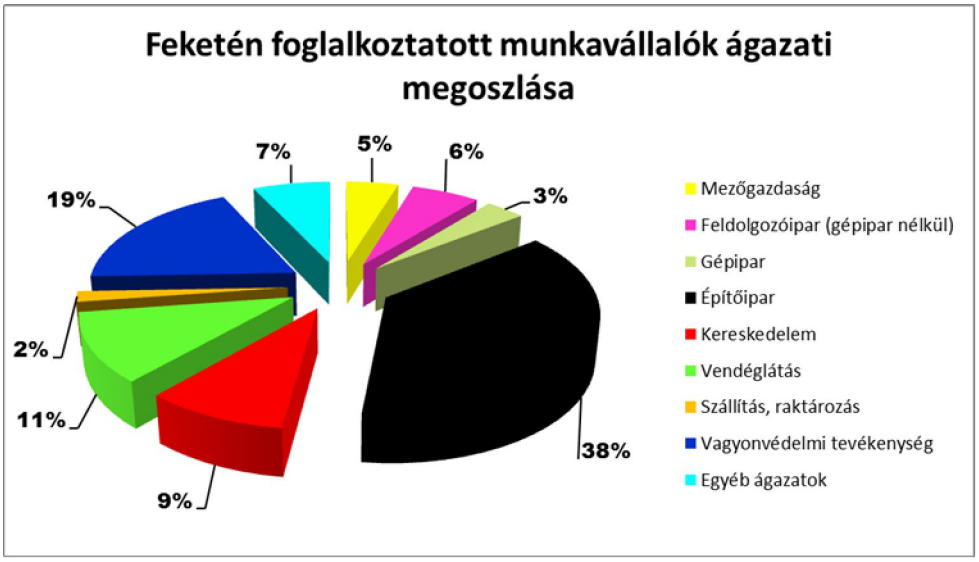
Részmunkaidős bejelentés, teljes munkaidős foglalkoztatás mellett sajnos meglehetősen gyakori szabálytalanság, de az esetek döntő többségében a bizonyítás nagyon nehéz, mivel a munkájukat féltő munkavállalók nem mernek a munkáltatójuk ellen nyilatkozni, így a szabálytalansággal kapcsolatban magas a látencia.

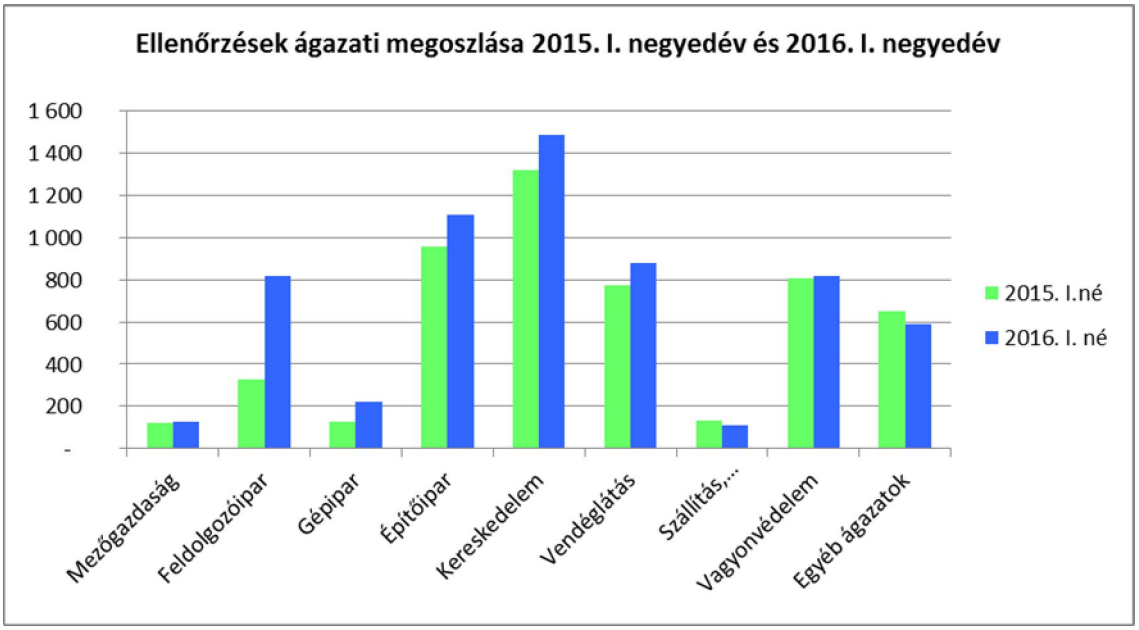
A bejelentés nélküli foglalkoztatással kapcsolatban a munkáltatói hivatkozások közül továbbra is az „adminisztrációs hiba”, „könyvelő mulasztása”, „próbamunka” és „első munkanap” kifogások a legjellemzőbbek.

Több munkáltatónál tapasztalható, hogy a munkavállalókat esetenként hosszabb ideig (hetekig, vagy akár egy-két hónapig) **„próbamunkán”** foglalkoztatják, munkaszerződés és bejelentés nélkül. Akkor jelentik be a munkavállaló jogviszonyát, munkaszerződést akkor kötnek vele, ha a munkavállaló „megfelelt”. A próbamunkának nevezett – valójában – próbaidő is a munkaviszony része, azaz erre hivatkozással a munkáltató nem mentesülhet a bejelentési kötelezettsége alól.
Gyakori hivatkozás, hogy az ellenőrzéssel érintett nap a munkavállaló **első munkanapja** (a munkavállalók mindegyike tud arról a minimális munkáltatói elvárásról, ha már „megbuktak”, akkor a szabálytalanság a lehető legrövidebb időszakra legyen bizonyítható). A munkáltatói szándékosság vélelmét erősíti, hogy az ellenőrzés hatására a bejelentések gyorsan megtörténnek, ami azt jelenti, hogy ismerik a jogszabályi kötelezettséget és a bejelentés teljesítésének előírt módját.

A gazdasági válság miatt bevezetett kis- és középvállalkozások támogatását célzó **enyhébb szankciók** mára már **nem** feltétlenül **tartják vissza** a jogsértésektől az egyebekben gazdaságilag egyre inkább magukra találó **munkáltatókat**. A többség már tudatában van annak, hogy a legsúlyosabb esetben sem kell a bírságszankcióval számolnia, és más hátrányos következménye sincs az első jogsértésnek, viszont a bejelentés nélküli foglalkoztatással jelentős költségcsökkentést érhetnek el a befizetendő adók és járulékok „megtakarításával”.







2016. március elején munkaügyi ellenőrzés volt egy budapesti építkezésen. Az ellenőrzés helyszínén 17 főt talált a hatóság munkavégzés közben, ebből 11 fő bejelentése nem történt meg az illetékes adóhatóság felé. A munkavállalók nyilatkozata szerint mindenki az ellenőrzés napján kezdett dolgozni. Az ellenőrzés után kiderült, hogy a cég végelszámolás alatt van. A végelszámoló meghatalmazásával személyesen behozták a munkavállalók munkaszerződéseit. A bejelentést is megtették utólag az adóhatóság felé.

A **munkaidővel, pihenőidővel** és **rendkívüli munkavégzéssel** kapcsolatos jogsértések (**6 050 fő**) száma lényeges növekedést mutat a tavalyi év hasonló időszakában feltárt ilyen szabálytalanságok miatt érintett munkavállalók számával (4 894 fő). Ezen jogsértések jellemzően a kereskedelem, vendéglátás és a feldolgozóipar (beleértve a gépipart is) területén foglalkoztatott munkavállalókat érintették a legnagyobb számban. A **leggyakoribb** szabálytalanság a **munkaidő-beosztás hiánya**, melynek hátterében egyrészt a jogszabályok ismeretének hiánya - a munkáltatók egy része helytelenül a munkavállalókra bízza, döntsék el maguk, hogy melyik nap ki jön munkát végezni - másrészt a rendkívüli munkavégzés leplezésére irányuló szándék áll. Szintén nagy munkavállalói létszámot érintett a

munkaidőkeret esetében a kezdő és befejező időpont írásbeli meghatározásának elmaradása, ami gyakorlatilag mind a munkavállaló, mind a hatóság számára ellenőrizhetetlenné teszi például a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzést, és így annak ellentételezését is (munkabér, szabadidő).
A munkavállalók munkaideje sokszor meghaladta a napi, illetve a heti munkaidő megengedett legmagasabb mértékét. Pihenőidővel kapcsolatos szabálytalanságok tekintetében a munkaközi szünetek törvényes mértékének elmaradása fordult elő legtöbbször, valamint több ízben kellett intézkedni a hatóság munkatársainak a napi, valamint heti pihenőidő hiánya miatt.
Rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatos szabálytalanság miatt ritkábban intézkedtek a hatóság munkatársai. Ennek részben az az oka, hogy a jogsértést hamis munkaidő-nyilvántartás vezetésével leplezik a munkáltatók, így a rendkívüli munkavégzés mértéke nem megállapítható. Amennyiben egy-egy esetben fény derül erre a szabálytalanságra, az rendszerint nagyobb munkavállalói létszámot érint és a rendkívüli munkavégzés éves felső mértékének túllépésével valósul meg.

Példa: Egy Győr-Moson-Sopron megyei kft. személy- és vagyonőr munkakörű munkavállalói esetében jelentősen megsértette a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó előírásokat.
A munkavállalót az ellenőrzés által vizsgált időszakban egy esetben egybefüggő 36 óra beosztás szerinti napi munkaidőben történő munkavégzésre kötelezte és két esetben csak 2 óra napi pihenőidőt biztosított a munkavállalónak a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között.

A **munkaidő-nyilvántartás hiányával**, vagy adatainak **valótlan rögzítésével 4 935 főt érintően** tárt fel szabálytalanságot a munkaügyi hatóság, amely a 2015. I. negyedéves adatokkal lényegében megegyezik (4 249 fő). A munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos törvényi rendelkezések megszegése a korábbi évekhez hasonlóan a **leggyakrabban** előforduló szabálytalanság, a főbb jogsértéssel érintett munkavállalók **közel negyedét** érinti. A munkaidő-nyilvántartással összefüggő jogsértéssel érintett munkavállalók legnagyobb része továbbra is a kereskedelem és a feldolgozóipar (beleértve a gépipart is) területén munkát vállaló foglalkoztatottak közül kerül ki, valamint nagy számban fordul elő az építőipari ágazatban foglalkoztató munkáltatóknál is ezen szabálytalanság. A tapasztalatok szerint a foglalkoztatók nincsenek tisztában a munkaidő-nyilvántartás rendeltetésével, mely szerint annak hitelesen kell tükröznie a munkavállalók munka- és pihenőidejét.
A hiányos nyilvántartás vezetése, azaz ha egy-két munkanap nem került bejegyzésre a munkaidő-nyilvántartásba, vagy az ellenőrzés időpontjában a napi munkaidő kezdő időpontja hiányzik, általában adminisztratív hiányosság.
A tudatosság, a jogszabályok megsértésének leplezése a kettős nyilvántartás vezetésekor, illetve a nyilvántartás vezetésének teljes vagy hosszabb ideig (napokon át) tartó hiányakor merül fel, melyet a munkáltatók jelentős része alkalmaz is. A jogsértés nem, vagy nehezen bizonyítható, mivel az ellenőrzések során a hatóságnak utólag megküldött iratanyag alapján jellemzően nem állapítható meg jogsértés, pedig számos esetben áll fenn a gyanúja annak, hogy a munkavállalókat a megengedettnél többet foglalkoztatják, és azt nem ellentételezik a törvényi előírások szerint.
A munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos jogsértések elfedik az esetleges munkabérrel, munkaidővel, illetve pihenőidővel kapcsolatos szabálytalanságokat is. A munkaidő nyilvántartás hiányossága, vagy hiánya miatt nem ellenőrizhető a pihenőidőre, pihenőnapra,

munkaszüneti napon történő munkavégzésre vonatkozó szabályok betartása és a pótlékfizetés teljesítése sem, tehát közvetetten a munkavállalók alapvető jogai sérülnek.

Példa: Közérdekű bejelentés alapján 2016. januárban egy Borsod-Abaúj-Zemplén megyei pékségben munkaügyi ellenőrzés volt, ahol 3 munkavállaló dolgozott. A munkáltató háromhavi munkaidőkeretet alkalmazott, de írásban nem közölte a munkavállalókkal. A tanúmeghallgatások során feltárásra került, hogy a munkáltató nem a valós munkaidő adatokat tartotta nyilván. A munkaidő-beosztásként is funkcionáló munkaidő-nyilvántartáson készítette el a boltvezető két hétre előre a beosztást. A hamis nyilvántartás bizonyítására a pénztárjelentés alapján került sor. A munkaidő-beosztás alapján X-el jelölt napok - a tanúnyilatkozatok szerint - pihenőnapot jelöltek és a munkavállalók ezt írták alá. Ezzel szemben a pénztárjelentés szerint az X-el jelölt napokon az egyik munkavállaló pénztárat zárt, tehát pihenőnapon munkát végzett. Bizonyítást nyert továbbá, hogy a munkavállalók szombati napokon (amikor munkát végeztek) a munkaidő-nyilvántartáson szereplő 5 órától 13 óráig tartó napi munkaidőt írták alá, ezzel szemben az üzlet nyitvatartási rendjének megfelelően 5 órától 15 óráig dolgoztak és még kb. 30 percet vett igénybe a pénztár zárása. Ezen munkaidő nem került nyilvántartásra. A munkaidő-beosztástól eltérő, a napi munkaidőt meghaladó munkavégzés a munkáltató részéről utólag - a munkaügyi ellenőrzést követően - munkabérrel és 50%-os bérpótlékkal ellentételezésre került.

A **munkabérrel kapcsolatos jogsértésekkel** érintett munkavállalói létszám kissé csökkent **(2 549)** az előző év márciusához képest (2 873 fő). Ezen belül a legjelentősebb **a munkabér határidőben történő megfizetésének elmaradása**, illetve a **pótlékokra vonatkozó szabályok megszegése** volt. Több esetben megállapítást nyert, hogy a munkabérről adott elszámolás nem felelt meg a jogszabályi előírásoknak, nem volt megállapítható, hogy a munkáltató az alapbéren felül milyen pótlékokat számolt el a munkavállalóknak.
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 tudja segíteni azt, hogy a munkáltató a munkavállalók jogszerűen járó munkabérének kifizetésére és ne egy esetleges bírságösszeg kiegyenlítésére fordítsa anyagi erőforrásait.**

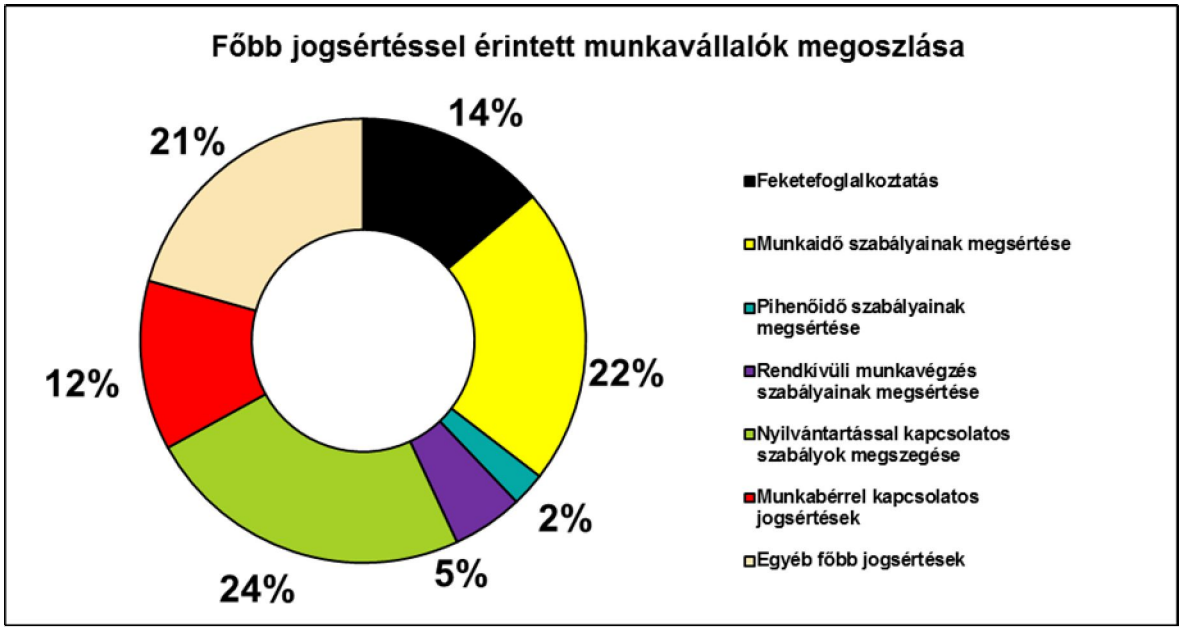
[2016. március 21. - április 8. között volt a munkabérrel kapcsolatos szabályok érvényesülésének célellenőrzése, melynek adatai az I. negyedéves jelentésben, tekintettel az ellenőrzések időigényességére, még nem szerepelnek.]
Az előzőekben kifejtett nyilvántartási kötelezettséggel kapcsolatos szabályok megszegése miatt, vélelmezhető a munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságok még nagyobb száma.

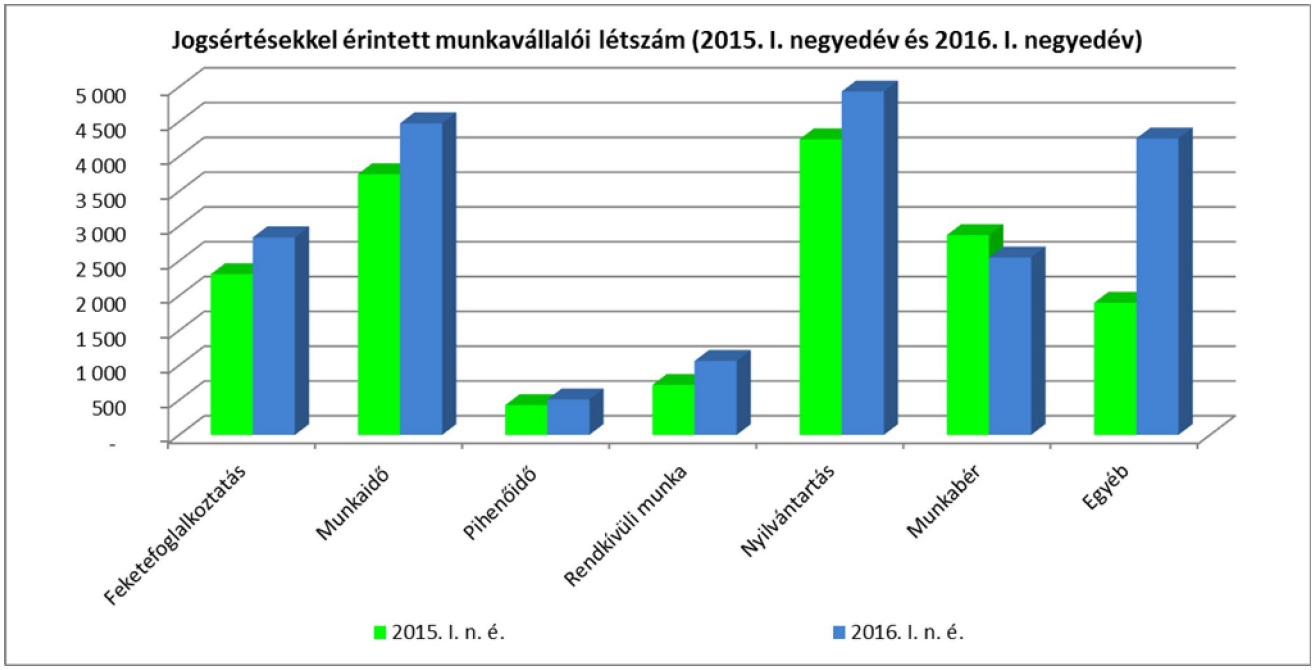
Példa: Egy Komárom-Esztergom megyei feldolgozóipari céggel szemben tett panasz kivizsgálása céljából helyszíni ellenőrzést tartottak 2016. januárban.
A panaszos előadta, hogy a munkáltató nem jelentette be. A bér átvételekor részletes elszámolást, bérpapírt nem kapott.
Az ellenőrzés során megállapítást nyert, hogy a munkahelyen hétfőtől-péntekig meghatározott munkanapokon napi 8 órában, egy, vagy két műszakban dolgoztak a munkavállalók – az aktuális munkától és aktuális létszámtól függően – zsírsütő és csomagoló munkakörökben. A munkaidőt jelenléti íven tartották nyilván. Az üzemvezető a helyszínen elismerte, hogy az irodában vezetett nyilvántartás nem tényszerű, régóta gyakorlat a cégnél, hogy a jelenléti ívre a túlórákat nem vezetik fel, azon csak a napi 8 óra törvényes munkaidőt szerepeltetik. Volt az

irodában továbbá egy kézzel írt füzet, ebben tartották nyilván a tényleges munkaidőt, azonban nem ez képezte a bérszámfejtés alapját, mivel a bemutatott bérlapokon túlóra kifizetés nem volt. A bérszámfejtés a valótlan tartalmú, kizárólag a napi 8 óra munkaidőt tartalmazó nyilvántartáshoz igazodott.
A jogsértés feltárását követően a munkáltató utólagosan a túlórákat elszámolta és kifizette a szabálytalansággal érintett 15 munkavállalónak.

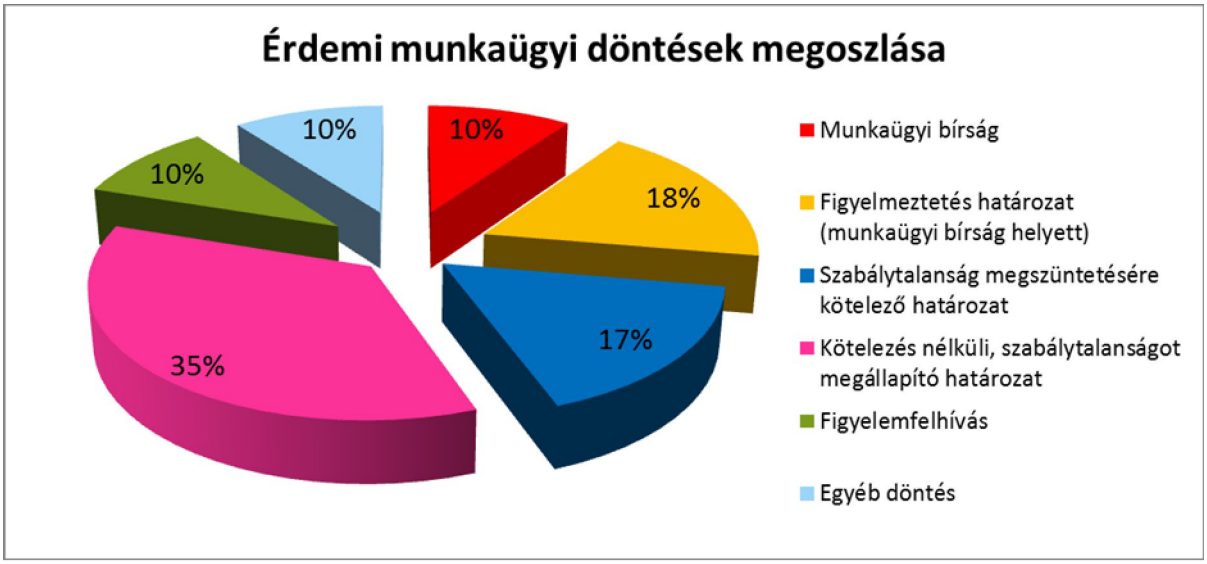
Jelentős számban előforduló munkaügyi szabálytalanság a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő – a munkavállalót megillető – **igazolások kiadásának**, valamint a munkaviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó **elszámolásnak az elmaradása,** mely jogsértések általában munkáltatói mulasztásból erednek, bár előfordul, hogy megromlik a felek között a viszony vagy elszámolási vita alakul ki és a munkáltatók szándékosan, de jogszerűtlenül visszatartják az igazolásokat. Az is előfordult már, hogy a munkavállaló akkor szembesül azzal, hogy bejelentés nélkül foglalkoztatták, mikor a munkavégzést követően a munkáltató nem adja ki a kilépő igazolásokat. Az első esetben a jogszabályok alapján kiadmányozható figyelemfelhívás nem rendelkezik kellő visszatartó erővel, ugyanis azokban az esetekben, ahol az ellenőrzés során a munkáltató nem pótolja az elmaradt igazolásokat/elszámolást, csak az eredménytelen felhívást követően indítható eljárás, így a munkaügyi hatóság fellépése az ügyben, sok esetben a munkavállalók szempontjából kevésbé tűnik hatékonynak. Külön említést érdemel, hogy ennek a szabálytalanságnak az ellenőrzése rendszerint a munkavállalók panasza alapján kezdődik.

A 2015. évi I. negyedéves adatokhoz képest lényegesen több munkavállalót érintettek idén márciusig **a szabadsággal kapcsolatos jogsértések** (**3389 fő,** 648 fő). Ez részben a 2015. őszén megtartott szabadságra vonatkozó szabályok célellenőrzésnek áthúzódó hatására is visszavezethető. A szabadsággal kapcsolatos szabálytalanságok két leggyakoribb esete, hogy a nyilvántartáson „kiírt" szabadságot a munkáltató ténylegesen nem adja ki, a munkavállalók valójában munkát végeznek, valamint, hogy a munkáltatók a törvény előírásainak megfelelően nem biztosítják a munkavállalónak naptári évben egy alkalommal, legalább tizennégy nap egybefüggő munkavégzés alóli mentesülést.

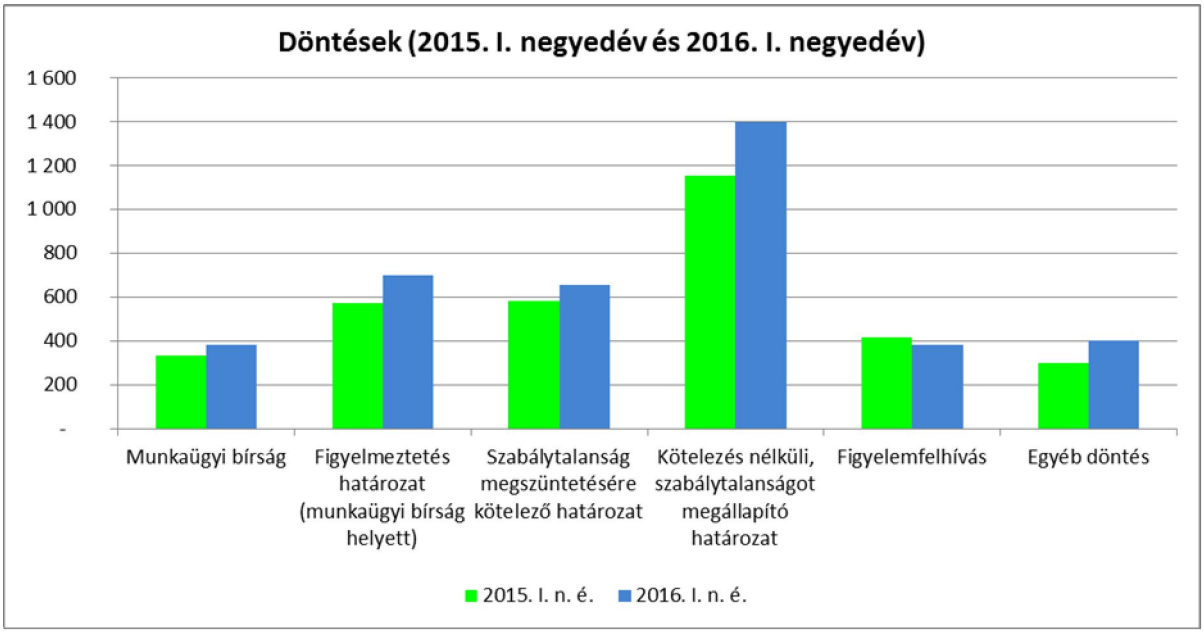


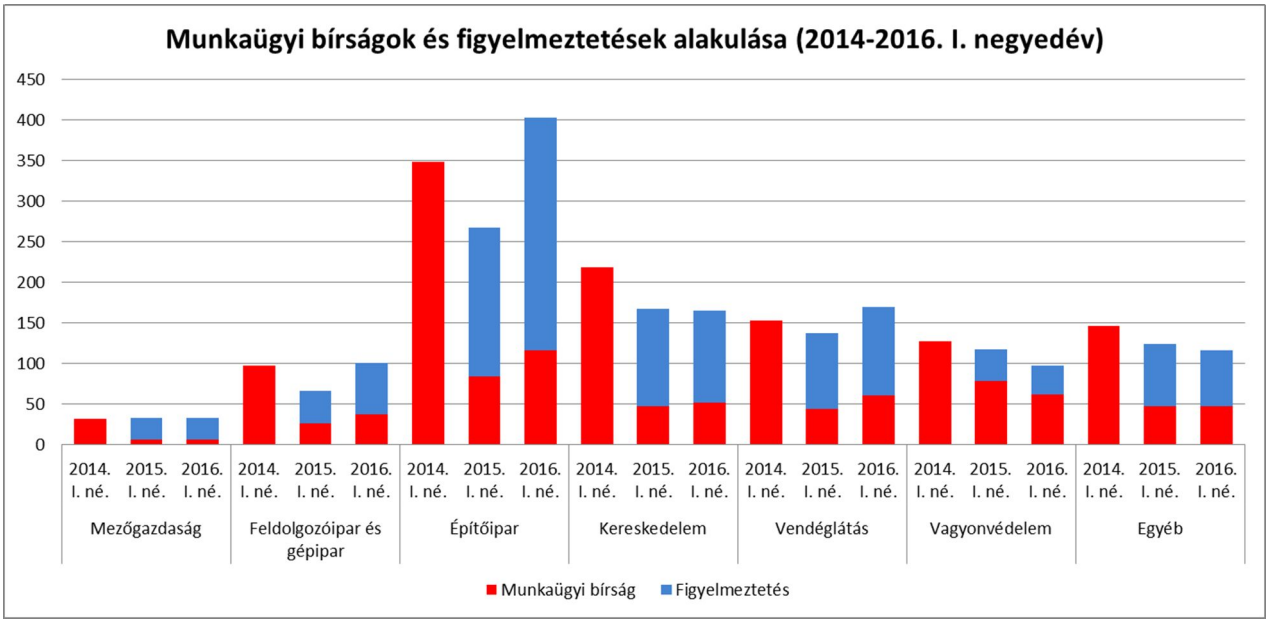


A 2016. március 31-ig a jogsértéseket elkövető **6 150 munkáltató** közül **384 vállalkozással szemben** alkalmaztak az elsőfokú munkaügyi hatóságok **munkaügyi bírság**ot, összesen **61 680 000 Ft összegben**. A munkaügyi hatóság a Kúria 2/2013. KMJE jogegységi határozatára tekintettel a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvény (a továbbiakban: Kkv. tv.) 12/A. § (1) bekezdése alapján munkaügyi bírságot helyettesítő **figyelmeztetés határozatot** 702 esetben hozott. Több ízben **szabálytalanság megszüntetésére kötelezés**t (655 db), valamint szabálytalanságot megállapító határozatot (1 398 db) hoztak a hatóság munkatársai. **Az érdemi döntések 90%-a tehát anyagi szankció nélküli intézkedés volt.**



A munkaügyi bírságok és figyelmeztetés határozatok száma - az idén feltárt nagyobb feketén foglalkoztatott munkavállalói létszám következtében - emelkedett a 2015. I. negyedévi adatokhoz képest.





A tavalyi első negyedévhez képest 2016. I. negyedévében a munkaügyi hatósághoz érkezett **bejelentések száma csökkent.**

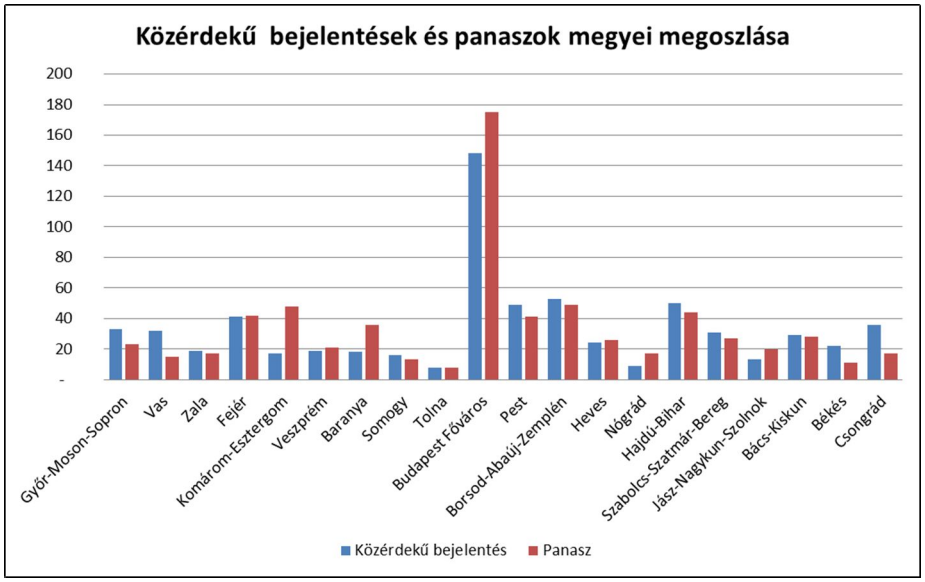
Míg 2015. első negyedévében a közérdekű bejelentések és a panaszok száma **1 655** volt, addig 2016. I. negyedévében ez a szám **1 345. A bejelentések** fele **közérdekű bejelentés**, **másik fele panasz** volt, a névtelen bejelentések aránya 25 %-ot tett ki.

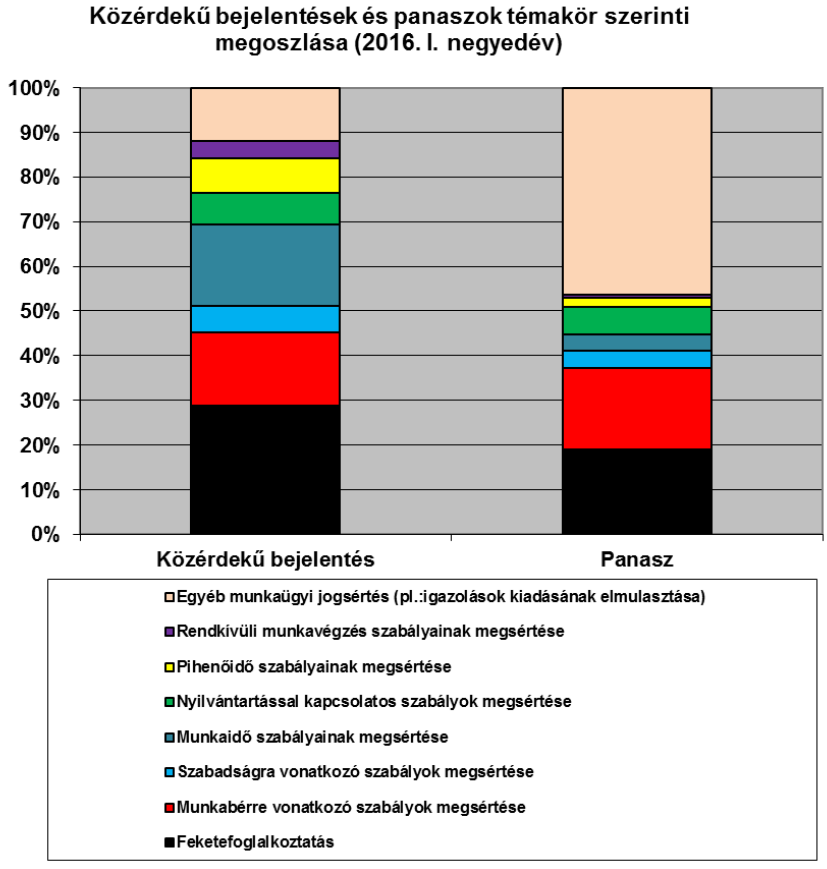
A legtöbb jelzés 2016. I. negyedévben - az elmúlt évekhez hasonlóan - feketefoglalkoztatás tárgyában érkezett a hatósághoz, továbbá nagyobb volt **a munkabérrel** kapcsolatos és az „egyéb munkaügyi jogsértés" kategóriába tartozó **jogviszony megszűnésekor kiadandó igazolásokkal összefüggő bejelentések száma.** Megállapítható, hogy a feketefoglalkoztatással kapcsolatban közérdekű bejelentések vannak többségben, míg az igazolások kiadásának elmaradása, illetve az elszámolás hiánya esetén a személyes jelleg miatt panaszként érkezik a

hatósághoz a jelzés. A munkabérrel kapcsolatos panaszok és közérdekű bejelentések száma közel azonos.

Fontos kiemelni, hogy egy adott munkáltatóra nézve nem egyszer több bejelentés is érkezik a hatósághoz, amelyek többségében megalapozottnak bizonyulnak.

Sok esetben előfordul, hogy a volt munkavállaló a munkaviszonya megszűnése után fordul a hatósághoz és az abban foglaltak bizonyítása nehéz, mivel a még alkalmazásban álló munkavállalók megélhetésüket féltve nem szívesen nyilatkoznak a jogsértésekről.





Példa: Békés megyében 2016. február elején, panasz alapján tartottak munkaügyi ellenőrzést. A munkáltató a meghallgatása alkalmával elismerte, hogy a munkavállalót munkaszerződés és bejelentés nélkül foglalkoztatta áruszállító/gépkocsivezető munkakörben (hűtőkocsival) próbaidősként, nem adott ki részére munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó igazolásokat, továbbá nem fizette meg a munkabérét. A munkáltató az ellenőrzés hatására a munkabér fizetési kötelezettségének eleget tett, a munkaviszony megszűnésekor kiadandó igazolásokat kiadta, a munkaszerződést és a bejelentést utólag pótolta.

2. Az ellenőrzések összesített tapasztalatai*

a) Építőipar

A vizsgált időszakban a munkaügyi ellenőrzések 18 %-át ebben az ágazatban tartották (1 108 db). A jogsértő munkáltatók által elkövetett súlyos szabálytalanságok 868 db ágazatot érintő intézkedést, valamint 116 db munkaügyi bírságot vontak maguk után 20 140 000 Ft összegben. Az ágazatot érintően 287 db munkaügyi bírságot helyettesítő figyelmeztetés határozatot hozott a hatóság.

Az ágazatban hagyományosan a feketefoglalkoztatás 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) nem jellemzők az építőiparban.

Az építőipar területén lassan megfigyelhetővé válnak a kedvezményes otthonteremtési lehetőségek eredményeként meginduló beruházások, ugyanakkor ez a szabálytalanságok gyakoribbá válását is eredményezi. Több olyan munkáltató is megjelent a piacon, akik alacsonyabb költséggel kívánják elvégezni a megnövekedett munkamennyiséget, ezáltal a kedvezményes időszak alatt minél több haszonra kívánnak szert tenni, melynek egyik megvalósulási formája a munkavállalók adó és járulék vonzatainak „megspórolása”.

Általános tapasztalatként elmondható, hogy a több évtizedes múlttal rendelkező nagyvállalkozásokat leszámítva az építőiparban tevékenykedő munkáltatók továbbra sincsenek tisztában a munkaügyi szabályokkal, mivel sokszor a jogszabályok ismeretének hiányára, illetve egyéb okokra hivatkoznak az ellenőrzések során. A jogkövető magatartás hiányára utal továbbá 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 főleg a nehezen megközelíthető helyeken fellelhető munkáltatók bíznak a hatósági ellenőrzés elmaradásában, ezért nem jelentik be a munkavállalókat, csak abban az esetben, ha ellenőrzésre kerül sor vagy annak veszélyét észlelik.

* Forrás: az I. fokú munkaügyi hatóságok 2016. I. negyedéves beszámolói

A rendőrhatósággal továbbra is fokozott a közös ellenőrzések száma az építőiparban, mellyel így a munkavállalói „megszökések” előzhetőek meg. Több esetben előfordul, hogy a rendőrség is megjelöl ellenőrzési célpontokat - előzeteses felderítés után -, és kérik fel a munkaügyi hatóságot közös ellenőrzésre.

Az építőiparban folytatott ellenőrzések során segítséget jelent a szabálytalan foglalkoztatás feltárásában az elektronikus építési naplók elterjedése, mivel azok a létszámadatokat, valamint a munka megkezdésének és befejezésének időpontját is tartalmazzák. A generálkivitelezők által vezetett pontos, naprakész és minden részletre kiterjedő nyilvántartások nem csak a munkaügyi ellenőrzést könnyítik meg, hanem általános jelleggel, preventív szereppel is bírnak, megszűrik a bejelentés nélkül foglalkoztató munkáltatókat és a hamis, vagy kettős nyilvántartás vezetésétől is elveszik az alvállalkozók kedvét. Ez utóbbi szabálytalanság egyébként a feketefoglalkoztatás után a leggyakoribb jogsértés az ágazatban.

Ennek ellenére a munkáltatók ellenőrzése az építőiparban továbbra is hosszadalmas ügyintézést igényel az alvállalkozói láncolatok felderítése és az együttműködés hiánya miatt.
Az építés-kivitelezési munkaterületeken változatlanul komoly ellenőrzési feladatokat jelent a foglalkoztató kilétének megállapítása.

A megrendelőt, fővállalkozót általában nem érdekli (legalábbis a tapasztalatok ezt mutatták), hogy a munkaterületen munkát végző munkavállalók kinek az alkalmazásában állnak és a foglalkoztatásuk bejelentése megtörtént-e. Az ellenőrzéseket továbbá nehezíti, hogy helyenként (pl: Bács-Kiskun megye) a munkaerő-kölcsönzés is megjelent, így a tényleges munkáltató kilétét hosszadalmasabb idő megállapítani.

Főleg a fővárosban és Fejér megyében az építőiparban jellemzőnek mondható a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatása, akiket szintén érintenek a szabálytalanságok, de engedély nélküli vagy az engedélytől eltérő foglalkoztatásuk miatt nagyon ritkán kell intézkedni a hatóságnak.

Példa: Egy Fejér megyei építkezésen tartott ellenőrzés során 8 ukrán állampolgárságú munkavállaló dolgozott segédmunkás munkakörben. A munkavállalókat a munkáltató a jogszabálynak megfelelő időben bejelentette az adóhatóság felé.
A munkavállalók a munkavégzés helyszínén munkaidő-nyilvántartást nem tudtak bemutatni.
A munkáltató nyilatkozata, valamint a Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal tájékoztatása szerint a munkavállalók csak Budapest és Pest megye területén voltak jogosultak munkát végezni a munkáltatónál, Fejér megye területén, azon belül az ellenőrzéssel érintett területen nem.

Példa: Egy Baranya megyei építési területen munkaügyi ellenőrzésre került sor. Munkavégzés közben találtak a hatóság munkatársai 4 segédmunkás munkakörű munkavállalót. A munkavállalók egy magánszemélyt, illetve a magánszemély által telefonban hivatkozott céget nevezték meg munkáltatójukként. A cégnyilvántartás adataiból megállapítható volt, hogy a magánszemély az általa megjelölt cégben nem tölt be vezető tisztséget, illetve annak nem is tagja. A bizonyítási eljárás során a munkáltató elismerte, hogy természetes személy foglalkoztatóként négy munkavállalót bejelentés és munkaszerződés nélkül foglalkoztatott.

b) **Mezőgazdaság**

A mezőgazdasági ágazatra az idei első negyedévben az ellenőrzések 2 %-a esett (128 db), összesen 123 intézkedés született és 7 munkáltatóval szemben 1 120 000 Ft összegben kellett a munkaügyi bírság eszközével élni, valamint 26 esetben munkaügyi bírságot helyettesítő figyelmeztetés határozatot kiadni.

Az év elején kevesebb a mezőgazdasági munka, az ellenőrzések a később kezdődő „szezonra" szoktak koncentrálódni.

Az ágazatban előforduló jogsértésekre jellemző, hogy gyakran a feltárt jogsértés nagyobb munkavállalói létszámot érint, ennek hátterében az állhat, hogy a mezőgazdasági munkák erősen szezonális hatás alatt állnak, a munkáltatók pedig rövid ideig nagyobb munkavállalói létszámot alkalmaznak, ezért ha az ellenőrzés jogsértést tár fel, akkor a jogsértés gyakran valamennyi munkavállalót érinti.

A mezőgazdasági ágazatban jellemző leginkább az atipikus foglalkoztatás (többnyire egyszerűsített foglalkoztatás keretében mezőgazdasági idénymunka). Az ellenőrzések során az ágazatban dolgozó munkavállalók gyakran nyilatkozzák, hogy tudomásuk szerint egyszerűsített foglalkoztatás keretén belül mezőgazdasági idénymunka jelleggel dolgoznak a munkáltatónak, ám a bejelentésük ténylegesen nem történik meg.
Elmondható, hogy a növénytermesztési, állattenyésztési ágazati sajátosságok miatt a munkavállalók esetében gyakran egyenlőtlen idejű és több részletben osztott napi tényleges munkavégzések merülnek fel, melyet a munkáltatók általában nem akarnak dokumentáltatni.

Összességében a súlyos jogsértést elkövetett munkáltatók számának csökkenésével pozitív elmozdulás figyelhető meg a mezőgazdaság területén.

c) **Kereskedelem**

2016. első negyedében a vizsgálatok közel negyede (1 483 db) esett erre az ágazatra. Az összesen 1 513 db intézkedés mellett 52 db munkaügyi bírságot szabott ki a munkaügyi hatóság 5 160 000 Ft összegben. Figyelmeztetés határozat 113 esetben került kiadmányozásra.

Az ágazatban a főbb jogsértések mindegyikével nagy számban lehet találkozni. A legtöbb intézkedés a munkaidő-nyilvántartás nem megfelelő vezetése, illetve a munka- és pihenőidővel kapcsolatos jogsértések miatt született. Fontos kiemelni továbbá, hogy a munkabérrel kapcsolatos intézkedések száma ezen ágazatban volt a legmagasabb, mely a feldolgozóipar után a legtöbb érintett munkavállalót vonta maga után. Mindemellett a feketefoglalkoztatás is jelen van a kereskedelemben.

A kereskedelem területén hozták a kormányhivatalok a legtöbb intézkedést a munkaidő-nyilvántartás nem megfelelő vezetése miatt. Sok esetben a munkavállalók által vezetett nyilvántartás nem naprakész vagy nem fellelhető a munkavégzés helyén. Még mindig sokszor találkoznak a hatóság munkatársai azzal a munkáltatói kifogással, hogy a munkavállaló „nem írta be magát a jelenléti ívre". Továbbra is gyakran tapasztalják a hatóság munkatársai, hogy a munkáltatók a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő- és befejező tevékenységek tartamát

nem tekintik a munkaidő részének. Sok esetben csak a kereskedelmi vagy vendéglátó egység nyitvatartási idejének megfelelő munkaidőt tartanak nyilván a munkavállalók munkaidejéről vezetett munkaidő-nyilvántartásokon (pl.: az áruátvétel, valamint a zárást követő takarítás tartama sok esetben „lemarad" a nyilvántartásról).

A tapasztalatok alapján gyakori hivatkozás a munkáltatók részéről, hogy azért nem vezetnek munkaidő-nyilvántartást, illetve azért nem készítenek munkaidő-beosztást a munkavállalók számára, mert a felek „kötetlen munkaidőt" kötöttek ki a munkaszerződésben. Ez a hivatkozási alap az esetek túlnyomó többségében nem lehet megalapozott, mivel az ügyben megállapítható, hogy a munkáltató által meghatározott beosztás szerint, a munkáltató által elrendelt munkaidőben (ami igazodik az üzlet nyitvatartási idejéhez) ráadásul egyedül végez munkát a munkavállaló a kiskereskedelmi üzletben.

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.

A kiskereskedelmi egységekben továbbra is megfigyelhető, hogy az egyéni vállalkozó, vagy a társas vállalkozás vezetője végez munkát személyesen. Az egyre élesebb versenyhelyzetben a hétvégén is nyitva tartanak, de a hosszabb nyitvatartási időt nem mindig tudják az alkalmazott munkavállalók munkaidejével szabályosan lefedni. Az ellenőrzések során a hatóság törekszik arra, hogy a tanúként meghallgatott munkavállaló a folyamatos forgalom kiszolgálását el tudja látni, ugyanakkor emiatt az ellenőrzések ideje jócskán megnyúlik.

A feketefoglalkoztatásról elmondható, hogy az ágazatban a részmunkaidőben történő bejelentés teljes munkaidős foglalkoztatás mellett feltehetőleg sokkal nagyobb mértékben fordul elő, de a munkavállalók a munkáltató retorziója miatt nem mernek nyilatkozni, így e szabálytalanság bizonyítása is nehézséget jelent a hatóságnak.

Példa: Egy Pest megyei vegyes-kereskedésben 2016. márciusban munkaügyi ellenőrzésre került sor, ahol a meghallgatott munkavállaló tanú nyilatkozata szerint a hónap minden vasárnapján 6-tól 12 óráig dolgozik, annak ellenére, hogy nem tulajdonos a cégben, jelenléti ív nem volt a helyszínen.

Példa: Egy Békés megyei áruházláncban működő munkáltató ellen panasz nyomán munkaügyi ellenőrzést folytattak le. Az ellenőrzés során a boltban munkaszerződéssel és bolti eladó munkakörben foglalkoztatott 2 munkavállalót a munkáltató úgy jelentett be az illetékes adóhatósághoz, hogy az egyik munkavállaló teljes, a másik munkavállaló heti 20 órás részmunkaidőben került foglalkoztatásra. Az ellenőrzés során megállapítást nyert, hogy a munkáltató kettős munkaidő-nyilvántartás vezetésével próbálta meg leplezni a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló teljes munkaidőben történt foglalkoztatását. A munkavállaló gyakorlatilag munkaviszonyának kezdetétől (8 hónapon keresztül), a teljes munkaidős, szakképzett munkavállaló volt. A munkáltató részére nem fizette meg a garantált

bérminimumot 8 hónap vonatkozásában, továbbá csak papíron adta ki a munkavállalók szabadságát, és nem fizetett részükre vasárnapi bérpótlékot a 2015-ös év adventi vasárnapjain végzett munkájukért.

d) **Vendéglátás**

A 2016. március 31-ig a vizsgálatok 14 %-a (878 db) esett erre az ágazatra. Az összesen 999 db intézkedés mellett 61 db munkaügyi bírság került kiszabásra, összesen 5 875 000 Ft összegben. Az ágazatban a 109 figyelmeztetés szinte megegyezik a kereskedelem területén kiadott figyelmeztetés határozatok számával, így elmondható, hogy az építőipar után ebben a két ágazatban született a legtöbb munkaügyi bírságot helyettesítő figyelmeztetés határozat.

Az ágazatban magas 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 rendes, mind egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyban.

A vendéglátásban is még mindig ismert és általánosan elterjedt a próbamunka intézménye. A próbanapokon szóbeli megállapodás alapján, munkaszerződés és bejelentés hiányában végez munkát az alkalmazott és előfordul, hogy ezekre a napokra fizetést nem kap. A fiatal munkavállalókkal kapcsolatos szabályokat általában ismerik, fiatalkorút nem dolgoztatnak például 22 óra után.

A munkabérrel kapcsolatos jogsértésekkel kapcsolatos intézkedések száma a kereskedelmi ágazat után itt a leggyakoribb, azon belül a pótlékok (műszakpótlék, illetve munkaszüneti napi és rendkívüli munkáért járó pótlék) megfizetésének elmaradása a vendéglátásban vonta maga után a legtöbb intézkedést és a pótlékkal kapcsolatos szabálytalanságok az ágazatban dolgozó munkavállalókat érintette legmagasabb számban.

A vendéglátás területén továbbra is előforduló jogsértés a megengedett maximális munkaidő túllépése. Szabálytalanság megállapítása esetében a munkáltatók többnyire a napi, heti munkaidőre vonatkozó jogszabályokat sértik meg. Jellemző, hogy a munkáltató az üzemeléshez elengedhetetlenül szükséges létszámot nem alkalmazza, így az általa foglalkoztatott munkavállalók túlmunkára kényszerülnek. Az ilyen jellegű szabálytalanságot a munkáltató kettős, vagy hamis munkaidő-nyilvántartással leplezi.
Az ellenőrzések során a társhatóságokkal való együttműködés a vendéglátásban is kiemelt fontosságú. A társhatóságokkal a közös ellenőrzéseken túl (pl.: éjszakai ellenőrzések), sokszor indokolt elkérni a társhatóságok ellenőrzéseivel kapcsolatos jegyzőkönyveket, mely kétséget kizáróan igazolja a munkavállaló munkavégzését.

Megállapítható, hogy az ágazatban dolgozó munkavállalók többségére az együttműködés jellemző ellenben az építőiparban, vagy a mezőgazdaságban tapasztaltakkal, hiszen a munkavállalók a telepített munkahely miatt nem hagyják el az ellenőrzés helyszínét.

Példa: 2016. márciusban munkaügyi ellenőrzést tartott a munkaügyi hatóság egy Heves megyei pizzériában. Az ellenőrzés alapján bizonyítást nyert, hogy a munkáltató megsértette a munkabér mértékére vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket azzal, hogy egy szakács esetében nem fizetett műszakpótlékot, továbbá kettő – szintén - szakács munkakörű munkavállaló esetében nem fizette meg a munkaszüneti napi munkavégzés bérpótlékát.

Pozitív példa: Egy Győr-Moson-Sopron megyei vendéglátó-ipari munkáltatónál tartott munkaügyi ellenőrzés során megállapítást nyert, hogy 10 pultos, illetve felszolgáló munkakörű munkavállalót havonta 1-8 naptári napon egyszerűsített foglalkoztatás keretében, egyszerűsített munkaszerződéssel és az illetékes elsőfokú állami adóhatóság felé történő bejelentéssel foglalkoztatott.
A munkáltató az egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott munkavállalók rendes és rendkívüli munkaidejéről naprakészen munkaidő-nyilvántartást vezetett és a meghatározott bérpótlékokat (munkaszüneti napi bérpótlék, éjszakai bérpótlék) is a jogszabályban előírt határidőn belül kifizette.
Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott munkavállalókkal kapcsolatban munkaügyi szabálytalanság nem került megállapításra.

e) **Feldolgozóipar és gépipar**

A munkaügyi hatóság munkatársai ezekben az ágazatokban tartották az ellenőrzések 17 %-át (1 035 db) 2016. I. negyedévében. Az ágazatokban tevékenykedő foglalkoztatók vonatkozásában összesen 675 intézkedést hoztak a kormányhivatalok. Idén a vizsgált időszakban 38 db munkaügyi bírság (7 010 000 Ft összegben), valamint 63 figyelmeztetés született a feldolgozóipar és gépipar területén.

Az ágazat sajátossága miatt a feltárt jogsértések az esetek számottevő részében nagyobb munkavállalói csoportot érintenek, de volt példa néhány főt érintő szabálytalanságra is. A feldolgozóipari cégek általában megyénként más ágazathoz szorosan kapcsolódnak. (Pl.: Hajdú-Bihar megyében a mezőgazdasághoz közvetlenül kapcsolódó konzerv- és húsipar, valamint a zöldség- és gyümölcsfeldolgozás a jellemző)
A feldolgozóipar esetében továbbra is jellemző, hogy a tényleges tevékenységet a gyár üzemeltetőjének saját alkalmazottai, valamint alvállalkozók munkavállalói egyaránt végzik. Az alvállalkozók jellemzően egy elkülönített munkafolyamat elvégzését vállalják fel, többnyire alacsonyabb szakképzettséget megkövetelő, vagy szakképzettséget egyáltalán nem igénylő tevékenységet végeznek el a munkavállalói. A megrendelő munkaügyi kapcsolatai jellemzően rendezettek, míg a vállalkozók gyakrabban követnek el kisebb, vagy akár nagyobb munkaügyi szabálytalanságot is. Ezen túlmenően, vannak olyan multinacionális cégek, akik vállalkozói keretszerződések alapján egy adott tevékenység ellátására másik multi céggel szerződnek. A tevékenységet a szerződött multi cég megbízóként további vállalkozói keretszerződések alapján további cégeknek adja át. Ezek a vállalkozó cégek pedig „teljesítési segédcégeket” vesznek igénybe szerződésük alapján.
A vállalkozói lánc végén álló segédcégek a munkaterületen dolgozó munkavállalók egy részét feketén foglalkoztatják az első napokban, vagy részmunkaidőre teljesítik a bejelentést.

Jellemző a munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályok be nem tartása, a munkaidőkeret kezdő- és befejező időpontjáról szóló írásbeli tájékoztatás elmaradása a munkavállalók felé történő elmaradása, valamint a hiányos munkaidő-nyilvántartás vezetése. A nyilvántartás nem tartalmazta a munkaidő kezdő- és befejező időpontját, vagy nem naprakész és/vagy valótlan adatokat tartalmazott.

A rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatosan megállapítható, hogy van olyan cég, amelyik felvállalja a teljesített „túlórákat", nem „kozmetikázza" a jelenléti ívek tartalmát, kifizeti a teljesített órák után a bért és a bérpótlékokat, de túllépi az évi 250 óra rendkívüli munkavégzési korlátot. A másik véglet, amikor ezt a szabálytalanságot megpróbálják leplezni, a munkaidő-nyilvántartást hamisítják, mozgó bérben történik a „leplezett" rendkívüli munkavégzés kifizetése. Jellemzően van írásba foglalt beosztás, munkabér tekintetében anyagi kár nem éri a munkavállalót, viszont előfordul, hogy a termelésben dolgozó munkavállalóknak a szabadságot esedékességének évében nem adják ki.
Előfordul, hogy a munkavállalók nem tudták a munkavégzés megszakításával a munkaközi szünetekre előírt 20 percet igénybe venni.

A feldolgozóipari munkáltatók általában képzett munkaügyi jogi háttérrel rendelkeznek, ezért gazdasági megfontolásból (pl. rendelések teljesítése), vagy véletlenül követnek el szabálytalanságot. Volt olyan cég, amely több száz főt foglalkoztatott munkaszüneti napokon (március 15-én, húsvétvasárnap, húsvéthétfőn). A munkáltató részéről maximálisan együttműködtek, a jogsértést nem titkolták. Elmondták, hogy a megrendelések miatt kell munkaszüneti napokon dolgozni, lényegében ezt tudatosan tervezik és vállalják ennek szankcionálását. (Ez a gazdasági társaság már 2015. évben is rendszeresen rendelt el munkavégzést munkaszüneti napokon.)
A termelés folyamatos biztosítása miatt a munkaszervezés során a szabadsággal kapcsolatos jogsértéseket a feldolgozóiparban szenvedte el a legtöbb munkavállaló, mely az esedékesség évében történő maradéktalan kiadás elmaradásában, valamint az egybefüggő 14 nap szabadság biztosításának elmaradásában testesült meg.

A feldolgozóiparban érintette a legnagyobb munkavállalói létszámot a munkabér határidőben történő kifizetésének elmaradása, mely pénzügyi, gazdasági okokra vezethető vissza.

Példa: *Egy Csongrád megyei vegyi anyag gyártásával foglalkozó munkáltatónál tartott ellenőrzés során megállapítást nyert, hogy a munkáltató 19 munkavállaló vonatkozásában nem tett eleget a munkabér védelmére vonatkozó jogszabályi előírásoknak.*
A törvényes havi munkaidőt meghaladó munkavégzést a munkáltató a munkavállalók esetében nem tüntette fel a tárgyhavi bérkifizetési jegyzéken, így a munkavállalók részére nem biztosította a jogszabályban garantált jogosultságot arra, hogy a hó végén az általa teljesített munkaórák visszaellenőrizhetők legyenek a bérkifizetési jegyzéken, illetve a rendkívüli munkáért járó pótlék elszámolásának helyességét, a levonások jogcímét és összegét a munkaidőkeret végén ellenőrizni tudják.

f) **Nyomozási és biztonsági tevékenység**

Az ellenőrzések 13 %-a (819 db) érintette a személy- és vagyonvédelmi ágazatot 583 db intézkedéssel. A lefolytatott vizsgálatokból 62 végződött munkaügyi bírsággal (13 025 000 Ft), valamint 36 bírságot helyettesítő figyelmeztetés határozattal.

Az ágazatban továbbra is jellemzőek súlyos munkaügyi szabálytalanságok, ezeket többségében a munkáltatók szándékosan követik el. A bejelentés nélküli foglalkoztatás mellett a vállalkozások a munkaidővel, nyilvántartási kötelezettséggel, munkabérrel kapcsolatos jogszabályi rendelkezéseket sem tartják meg. A jogviszony megszűnésével összefüggő igazolások kiadásának elmulasztása miatt a vagyonvédelem területén kellett a legtöbb intézkedést hozniuk a munkaügyi felügyelőknek.

Továbbra is probléma, hogy az ellenőrzés alá vont munkáltatók a hivatalos, cégkivonatban szereplő címeken nem elérhetőek, nem vesznek tudomást az ellenőrzésről, a munkáltatókat nem érdekli a vizsgálatok kimenetele. A munkáltatók jelentős része – többnyire a vagyonvédelmi ágazat kis- és középvállalkozásai - 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. Azok a munkavállalók viszont, akik már régebb óta dolgoznak a vagyonvédelmi ágazatban, nem egyszer évekre visszamenőleg felsorolnak több munkáltatót, akiknél alkalmazásban álltak ugyanazon a munkahelyen.

Sok az újonnan alakult cég, ahol az ügyvezető külföldi lakhellyel rendelkezik, megfigyelhető, hogy a legtöbb helyen a munkáltató személye két-három havonta változik. A vagyonvédelmi cégek általában budapesti székhellyel működnek, több alkalommal 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 több esetben hirdetmény útján, vagy kézbesítési vélelem beálltával kézbesíti a hatóság. A hatósággal együtt nem működő vállalkozások magas száma miatt ebben az ágazatban szükséges – a munkaügyi szankciókon túl - számos esetben eljárási bírságot is alkalmazni.

Amennyiben a munkáltató személye megváltozik, a régi munkáltatótól a jogviszony megszűnésekor kiadandó igazolásokkal kapcsolatos szabálytalanságok, továbbá az új munkáltató általi bejelentés elmaradása, késése, valamint a munkaszerződés nélküli foglalkoztatás emelhető ki, ez utóbbi szabálytalanság a vagyonvédelem területén fordul elő legtöbbször.
A munkáltatók cserélődése egyéb személyiségi jogi problémákat is felvet, mivel a munkavállalók személyes adatainak a munkavállalók tudta nélküli munkáltatók közötti továbbítása rendszeres, emiatt több esetben is jelzéssel éltek Budapesten a hatóság munkatársai a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság felé.

A feketefoglalkoztatás az ágazatban már nem feltétlenül munkaszerződés és bejelentés nélküli foglalkoztatást jelent, inkább az a jellemző, hogy heti 10 vagy heti 20 órára bejelentett munkavállaló a valóságban 240 – 264 órát dolgozik havonta. Legfőképpen a nyugdíjas (például

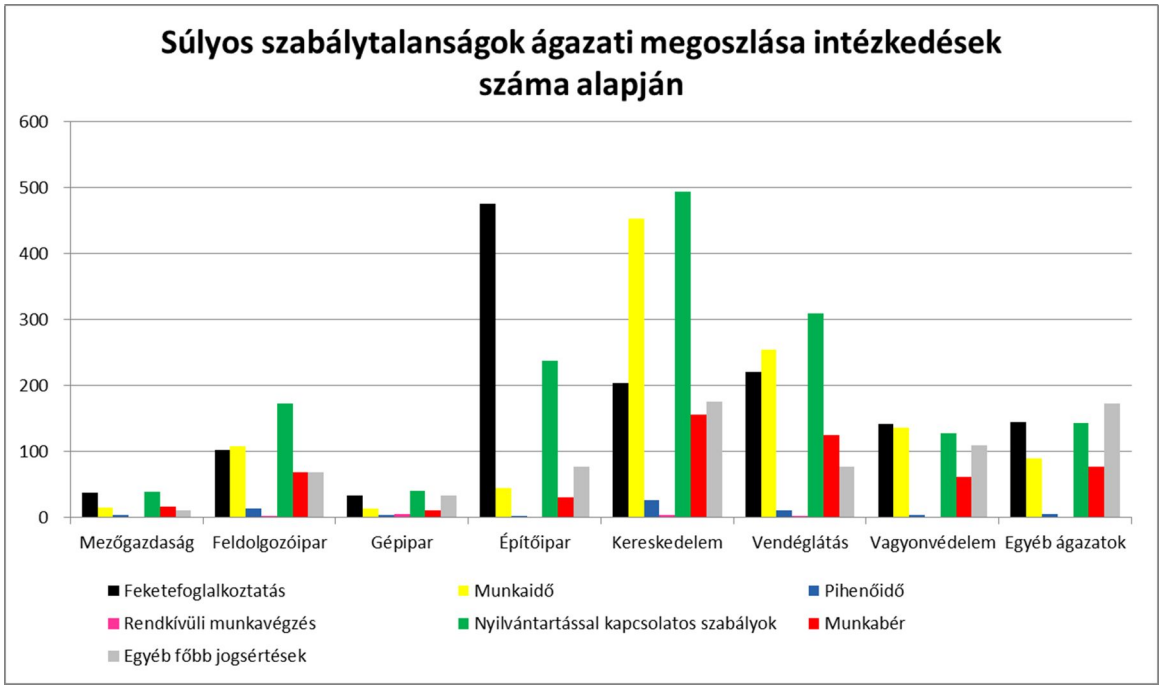
bányász nyugdíjas, vagy rendőr nyugdíjas) érdekelt ebben, hiszen félti a nyugdíját, szolgálati járadékát, mivel jövedelemkorlát betartásával jogosult az illető egyszerre a nyugdíjra és a munkabérre. Ennek érdekében gyakran előfordul a munkaidő-nyilvántartásban szereplő munkaidő adatok meghamisítása, vagy egészen egyszerűen se beosztás, se nyilvántartás nincs az ellenőrzés helyszínén, a munkáltató pedig idézés keretében nem utolérhető, iratokat nem csatol be, kvázi meghiúsul az ellenőrzés, és a tényfeltárás. Ezekben az esetekben tehát a munkavállalók és a munkáltatók is érdekeltek a hatóság munkájának akadályozásában.

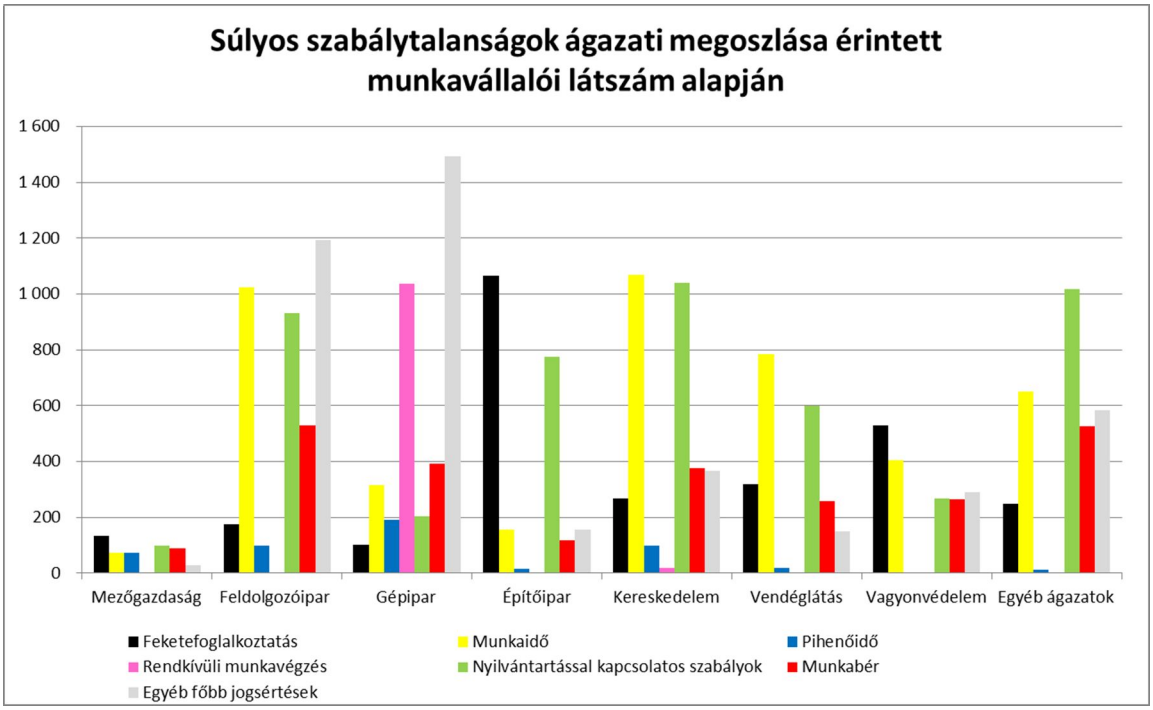
Az alvállalkozói, munkaerő-kölcsönzési és konzorciumi többszereplős munkáltatói láncolatok továbbra is megtalálhatóak. Munkaerő-kölcsönzés során az ellenőrzések sokszor fényt derítettek arra, hogy a kölcsönbeadók jogellenesen folytattak munkaerő-kölcsönzési tevékenységet, a munkavállalók munkaszerződésében megjelölt nyilvántartásba vételi szám ténylegesen nem is létezett.

Példa: Egy Veszprém megyei sportrendezvényen a rendőrséggel és a Nemzeti Adó- és Vámhivatallal tartott közös ellenőrzést a munkaügyi hatóság 2016. március végén, ahol 28 fő vagyonőr munkavállaló végzett személy- és vagyonvédelmi tevékenységet. A tanúnyilatkozatok szerint a munkavállalók közül 21 munkavállalót egyszerűsített foglalkoztatás keretében szóbeli megállapodás alapján alkalmazott a munkáltató a rendezvény napján, melyek közül 3 munkavállaló bejelentésére nem került sor. A munkavállalók elmondása szerint 7 fő munkaviszony keretében dolgozott. A munkavégzési helyen munkaidő-nyilvántartás nem került bemutatásra. Megállapítást nyert, hogy 7 fő esetében munkaszerződés nélküli foglalkoztatás és 28 fő esetében pedig a nyilvántartási kötelezettség megsértése.

Példa: Személyesen tett bejelentés alapján munkaügyi ellenőrzés indult egy budapesti vagyonvédelmi munkáltatóval szemben. A bejelentővel történt egyeztetés után az ellenőrzés időpontja a munkavállalók váltására esett, így a váltás minden munkavállalóját tanúként hallgattak meg a hatóság munkatársai. A 3 munkavállaló munkaszerződés és bejelentés nélkül volt foglalkoztatva.

Példa: A munkavállalókat foglalkoztató kölcsönbeadó cég (X) a munkavállalók munkaviszonyának megszűnését a munkavállalók tudta nélkül bejelentette az adóhatóságnál. A kölcsönvevő egy alvállalkozó cég (A) volt, aki szerződésben volt egy fővállalkozó céggel (B).
A munkavállalók ezután egy másik kölcsönbeadó munkáltatóhoz (Y) kerültek bejelentésre, szintén a munkavállalók tudomása nélkül. A munkavállalóktól utólag beszerzett információ szerint a kölcsönvevő személye is „változott”, az ellenőrzés után átvett munkaszerződésük szerint a kölcsönvevő már nem (A) cég volt. Az ellenőrzés megkezdésekor a munkavállalók munkáltatóváltásról nem tudtak, kilépő igazolásokkal, munkaszerződéssel az „új” munkáltatóhoz nem rendelkeztek. Csak a fővállalkozó (B) ügyvezetőjét és vezetőit ismerték a munkavállalók. A többi cég vezetőit egyáltalán nem ismerték, a vezetői, ellenőrzési tevékenységet végző személyek közül senkit sem tudtak ezen cégekhez kötni.





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

Az utóellenőrzések során a jogerőre emelkedett, feketefoglalkoztatás tárgyában kiadmányozott döntések alapján 2 454 fő munkavállaló jogviszonyának rendezése volt vizsgálható, mely létszám 93 %-ának utóellenőrzésére került sor.

A jogerőre emelkedett, feketefoglalkoztatás tárgyban kiadmányozott határozatok alapján 1 075 munkáltató volt vizsgálható utóellenőrzéssel, melyből a foglalkoztatók 93 %-ának utóellenőrzése teljesült.

Vannak olyan munkáltatók, akik a bejelentési kötelezettséget nem teljesítik. A tapasztalatok szerint azon munkáltatók esetében nem teljesül a határozati kötelezések végrehajtása, akik már az alapeljárás során sem voltak együttműködőek, az átvett idézésekre nem jelentek meg, a küldeményeink „nem kereste" vagy „ismeretlen helyre költözött" jelzéssel érkeztek vissza.

A „feketefoglalkoztatással" kapcsolatos **utóellenőrzés jelentősége** azért kiemelkedő, mert a kötelezés végrehajtásával teljesül az ellenőrzés célja. A munkaügyi hatóság ezáltal tud **hozzájárulni a legális adózó munkahelyek számának növeléséhez, a munkavállalók alapvető jogainak** (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 **társhatóságok közreműködésével** 2016. I. negyedévében **807 munkaügyi ellenőrzés** zajlott, mely az összes vizsgálat közel 13 %-át jelenti.

A legtöbb esetben a rendészeti szervek működtek közre. A munkaügyi hatóság a rendőrség segítségét rendszerint olyan munkáltatók vonatkozásában, olyan munkavégzési helyszínek ellenőrzésénél kéri, ahol a hely jellege azt megkívánja, illetve ahol korábban a foglalkoztató meghiúsította az ellenőrzést, vagy jelentős mértékben akadályozta azt. A 2016. első negyedében a rendőrhatósággal közösen 354 ellenőrzést folytattak le a munkaügyi hatóság képviselői.

Sok esetben a társhatóságok felkérésére történik a közös ellenőrzés, azonban számos alkalommal a felügyelőségek kezdeményezik a társszervek részvételét. A munkaügyi hatóság a vizsgált időszakban a Nemzeti Adó- és Vámhivatallal, valamint a kormányhivatalok fogyasztóvédelmi, valamint a népegészségügyi és közlekedésfelügyeleti feladatokat ellátó szervezeti egységeinek közreműködésével összesen 107 db vizsgálatot folytatott le.

5. A közigazgatás szolgáltató jellegének érvényesülési formái

A Nemzetgazdasági Minisztérium a munkaügyi hatósági ellenőrzéssel kapcsolatos állami irányítási feladatokat lát el, illetve részt vesz a munkaügyi előírások végrehajtásának elősegítését szolgáló **tájékoztató**, **felvilágosító tevékenység** ellátásában. A tapasztalatok szerint a munka világának szereplői a honlapon naponta akár több kérdést is feltesznek, melyekre adott válaszok ugyanott csoportosítva is megjelennek. A munkaszüneti napok közeledtével a munkáltatók, könyvelők nagy számban kérnek tájékoztatást a munkaszüneti napon történő munkavégzéssel kapcsolatosan.

2016. I. negyedévében több mint 150 db honlapos (a hatóság külső honlapján működtetett tájékoztatás/felvilágosítás menüpont használatával), valamint postai és e-mail útján érkezett kérdés, panasz, valamint közérdekű bejelentés került megválaszolásra. Emellett az I. fokú

hatóságok országosan még több mint 500 ügyben adtak tájékoztatást a 2016. év januártól márciusig terjedő időszakában.

A megkeresések egy része a megkeresés tartalma alapján panasznak minősül.

Ezek mellett továbbra is rendszeresen tartanak az I. fokú hatóságok munkaügyi rendezvényeket, nyílt napokat, melyek általában olyan formában kerültek megrendezésre, hogy azokon több szerv (kamarák, civil szervezetek, alapítványok) is képviseltethették magukat, így a munkavállalók és munkáltatók szélesebb körű tájékoztatási igényeit is ki lehetett elégíteni. A tapasztalatok szerint egyre nagyobb igény mutatkozik ezekre a munkaügyi rendezvényekre a megyékben működő vállalkozások részéről, főleg a kamarák, szakmai egyesületek klubok szervezésében.

A hatóságnak a tájékoztató tevékenység nyújtásával lehetősége van arra, hogy megismertesse az állampolgárokkal a hivatal munkáját és a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályokat, megmutatva ezzel másik arcát a szolgáltató közigazgatás oldaláról is. **A munkaügyi hatóság így a jogszerű foglalkoztatást két irányból is tudja támogatni, szolgálva ezzel mind a jogkövető munkáltatók, mind az általuk foglalkoztatott munkavállalók érdekeit.** Amellett tehát, hogy továbbra is fellép a jogszerűtlenül foglalkoztatók ellen, csökkentve ezzel az indokolatlan versenyelőnyüket is, preventív módon lehetőséget ad a tájékozódásra többek között azoknak a munkáltatóknak is, akik szabályosan kívánnak foglalkoztatni.

6. Összegzés

A fővárosi és megyei kormányhivatalok munkaügyi ellenőrzési feladatokat ellátó szervezeti egységei 2016. I. negyedévben az ellenőrzési irányelvek figyelembevételével végezték feladatukat, melynek **célja volt, 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.**

- A vizsgálatok során **a 2015. I. negyedévi összesített adatokhoz viszonyítva** a **szabálytalan munkáltatók** aránya **nőtt** (62 % a 58 %-hoz képest), míg a szabálytalansággal **érintett munkavállalók** aránya **változatlan** (62 % - 62 %) a 2016. I. negyedévben.
- A munkaügyi ellenőrzések száma 2015. I. negyedévéhez képest számottevően **nőtt. (5 208-ról 6 150-re)**
- A jogsértések közül még mindig meghatározó a **feketefoglalkoztatás**, mely továbbra is kiemelkedő szabálytalanság és 2015. I. negyedévéhez képest **nőtt** a feketén foglalkoztatott munkavállalók száma. **(2 309 főről 2 838 főre)**
- A **munkabérrel** kapcsolatos szabálytalanságok estében kedvező tendencia figyelhető meg, ám továbbra is magas a munkavállalói érintettség.
- A **jogviszony megszűnésekor kiadandó igazolásokkal** kapcsolatos szabálytalanság, a munkavállaló jogait több szempontból is sérti. Egyrészről az ellátáshoz fűződő jogok érvényesítését akadályozza, másrészről sok esetben megnehezíti az új munkahelyen történő elhelyezkedést. A jogsértés továbbra is jelen van és **a panaszok tartalmát tekintve az egyik leggyakoribb munkavállalói sérelem.**
- Az **építőiparban** továbbra is a **feketefoglalkoztatás** a leggyakoribb szabálytalanság.

- **Feldolgozóiparban**, a **határidőben történő bérfizetés** elmaradása, rendkívüli munkaidő éves mértékének túllépése, **nagyobb munkavállalói létszám** érintettsége a jellemző. **Szabadsággal** kapcsolatos jogsértésekkel érintett munkavállalói létszám ebben az ágazatban a legnagyobb.
- **Vagyonvédelem** munkáltatói láncolatokból, munkáltatók cserélődéséből adódóan gyakori a **feketefoglalkoztatás** és a munkavállalókat a jogviszony megszűnésekor kiadandó **igazolások**kal kapcsolatos szabálytalanságok. A vagyonvédelmi munkáltatókra egyértelműen a **szándékos jogellenes magatartás** a jellemző.
- **Kereskedelem** területén a **részmunkaidőben történő** bejelentés teljes munkaidős foglalkoztatás mellett **feltehetőleg sokkal nagyobb** mértékben fordul elő.
- **Vendéglátás** ágazatban a **pótlékok** kifizetésével kapcsolatos problémák figyelhetőek meg.
- A legtöbbször előforduló jogsértési forma a **munkáltató nyilvántartási kötelezettség**ével kapcsolatos szabályok megszegése, mely elfedi az esetleges munkabérrel, rendkívüli munkaidővel, pihenőidővel kapcsolatos szabálytalanságokat.