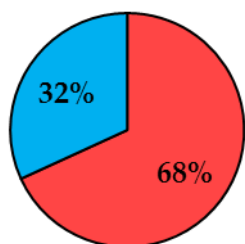


A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai (2016. I. félév)

1. Főbb ellenőrzési adatok

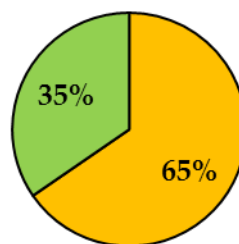
2016. I. félévben a munkaügyi hatóság **11 042 munkáltatót** ellenőrzött, a vizsgálatok során a **foglalkoztatók 68 %-ánál tárt fel munkaügyi jogsértéseket**, amelyek az ellenőrzés alá vont **munkavállalók (57 935 fő) 65 %-át érintették**. Az **ellenőrzések számában növekedés** figyelhető meg, mivel 2015. I. félévben 9 736 ellenőrzést végezett a munkaügyi hatóság. A jogsértési arány a foglalkoztatókat tekintve nőtt, mivel tavaly ilyenkor az ellenőrzött foglalkoztatók 62 %-ánál állapított meg a munkaügyi hatóság valamilyen szabálytalanságot. A jogsértéssel érintett munkavállalók arányában viszont csökkenés figyelhető meg, mivel tavaly az I. félévben a munkavállalók 67%-át érintette valamilyen munkaügyi szabálytalanság.

Ellenőrzött munkáltatók



■ Szabálytalan munkáltatók
■ Szabályosan foglalkoztató munkáltatók

Ellenőrzéssel érintett munkavállalók



■ Szabálytalansággal érintett munkavállalók
■ Szabályosan foglalkoztatott munkavállalók

Az ellenőrzések vegyes fogadtatásúak munkáltatói oldalon, ami attól is függ, hogy milyen jogsértést tártak fel a munkáltatónál, de általánosnak mondható az indulatmentesség, atrocitások csak szórványosan fordulnak elő. A helyszíni ellenőrzés akadályozása nem fordult elő, de az eljárások során nem ritka 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**, mely az ellenőrzött munkavállalók **10 %-át** érinti (5 742 fő).

A főbb **munkaügyi jogsértésekkel** érintett munkavállalók tekintetében ez az arány még nagyobb **12 %**. A tavalyi I. féléves adatokhoz viszonyítva a feketefoglalkoztatás jelentős mértékben nem változott, akkor 4 609 feketén foglalkoztatott munkavállaló került ki az ellenőrzés alá vont 44 139 munkavállalóból és a főbb munkaügyi jogsértésekkel érintett munkavállalók 14 %-át érintette feketefoglalkoztatás.

Az **építőiparra** az ellenőrzések **20 %-a** esett 2016. I. félévben, mely a tavalyi első féléves 22 %-os ellenőrzési arányhoz képest csökkenést jelent ugyan, de az ágazat továbbra is kiemelt ellenőrzési célpont, mivel a feketefoglalkoztatás leggyakrabban ezen a területen fordul elő.

Az összes feketén foglalkoztatott munkavállalót tekintve **kis mértékben nőtt a feketén foglalkoztatottak aránya az ágazatban** az elmúlt év január-június közötti időszakhoz képest (34 %-ról, ami 1 566 főt jelentett **35 %-ra** ami **2 036 fő**). Az építőipar tehát a korábbi tapasztalatokkal megegyezően – jelenleg is - a legtöbb bejelentés nélküli foglalkoztatott munkavállalót „adja”.

Jelentős volt a **személy- és vagyonvédelmi** munkáltatók köréből kikerült „feketemunkások” aránya is (**14 % - 838 fő**), mely a tavalyi féléves adatokhoz képest nem változott (14 % - 665 fő), ám az építőipar után a legtöbb feketén foglalkoztatott munkavállalót adja az ágazat és az utóbbi adat különösen aggasztó, mivel az ellenőrzések **12 %-a** esett a személy- és vagyonvédelem területére 2016. I. félévében szemben a 2015. I. félévében mért 15 %-kal.

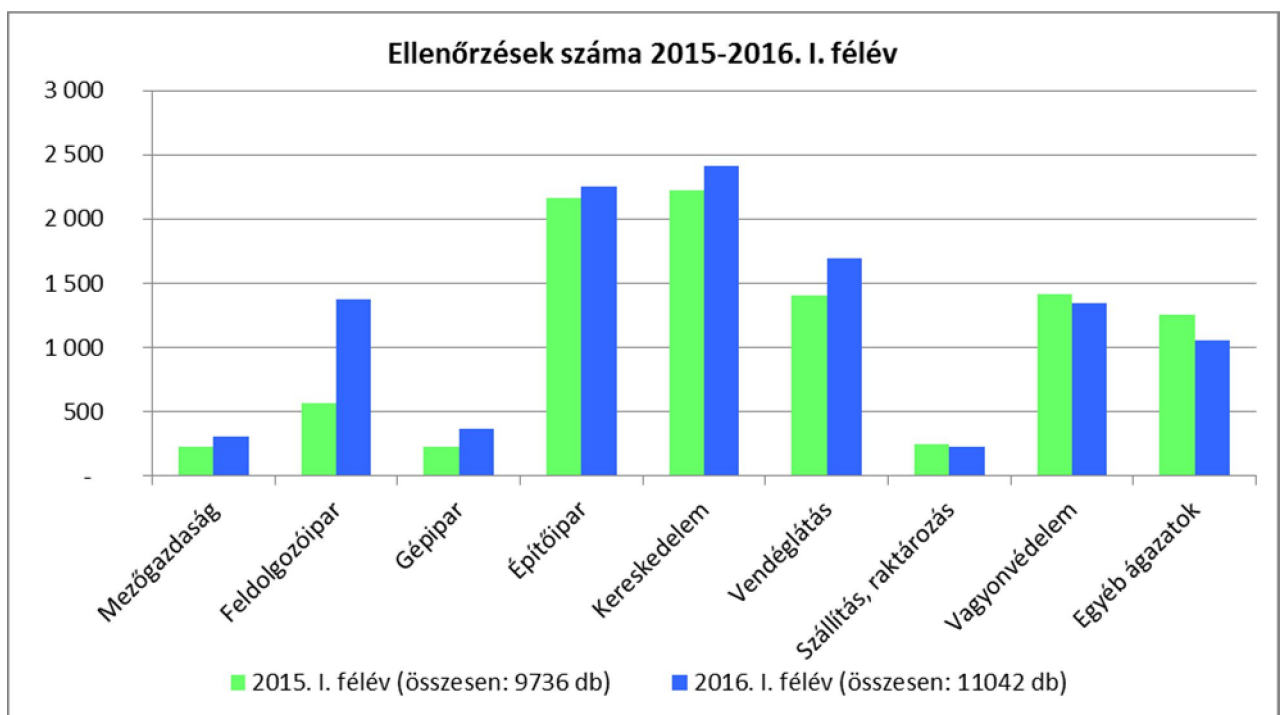
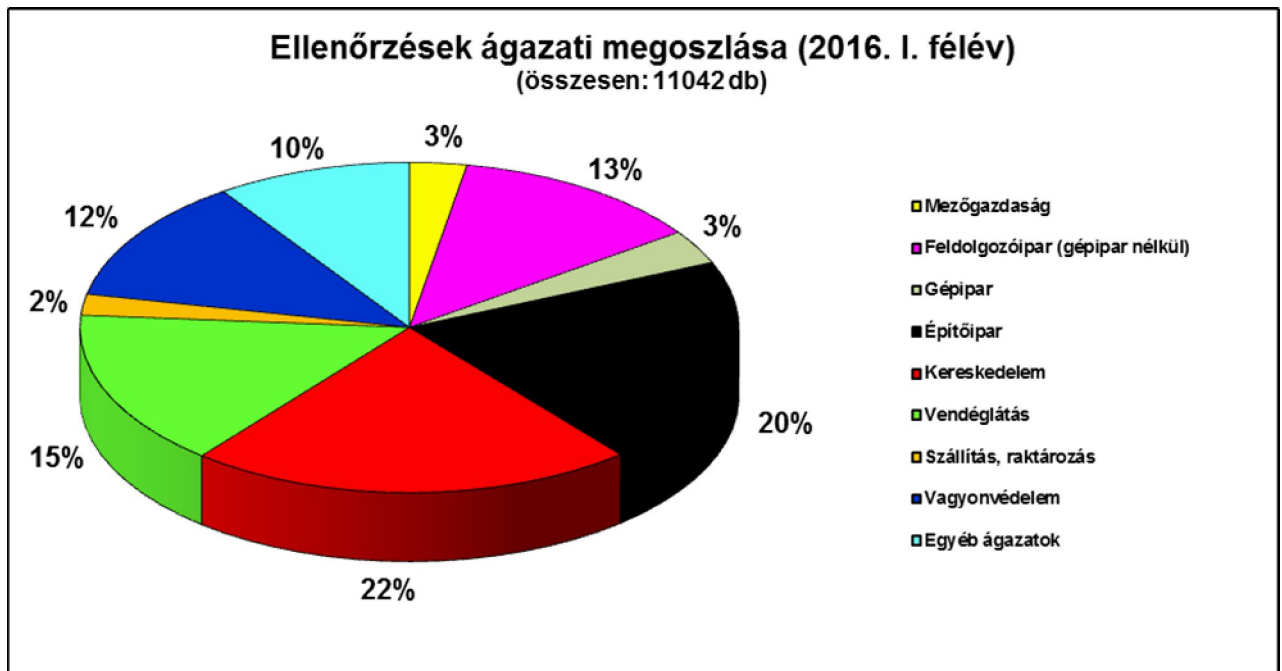
A gépipart nem számítva a **feldolgozóiparban** a feketén foglalkoztatott munkavállalók **9 %-át (509 fő)** találták az ellenőrzések, mely 4 %-os **növekedést** jelent 2015. I. félévéhez képest (5 % - 234 fő). Idén a feldolgozóipari ágazat ellenőrzése kiemelt cél, és sajnos 2016. I. féléve után már nem mondható el az a 2016. évi I. negyedévben tapasztalt biztató tendencia, mely szerint a feketemunkások aránya a gyakoribb ellenőrzések ellenére sem változott. A fokozott feldolgozóipari ellenőrzés végrehajtását jelzi, hogy 2016. június 30-ig az ellenőrzések **13 %-a** valósult meg itt, míg tavaly a vizsgált időszakban az ellenőrzések 6 %-a esett erre a szektorra.

A **mezőgazdasági ágazatban** történt az idei év első felében az ellenőrzések **3 %-a**, mely a 2015. első hat hónapjában ellenőrzött 2 %-hoz képest kis mértékű növekedést jelent és pozitív tapasztalat, hogy az ellenőrzések magasabb aránya mellett a feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya **csökkent**. Az első féléves adatok alapján 2015-ben 7 % (304 fő) 2016-ban pedig **4 % (249 fő)** volt a feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya a mezőgazdasági vállalkozásoknál.

A **kereskedelmi vállalkozások esetében** a feketefoglalkoztatás **kis mértékben csökkent**, mivel akkor 11 % (485 fő), míg idén eddig **10 % (552 fő)** volt a feketén foglalkoztatottak közül az ebben az ágazatban talált ilyen szabálytalansággal érintett munkavállalók aránya. Az ellenőrzések aránya a tavaly június végi 23 %-hoz viszonyítva a kereskedelem területén lényegileg nem változott, ugyanis a vizsgált időszakban **22 %** volt az ágazatot érintő vizsgálati arány.

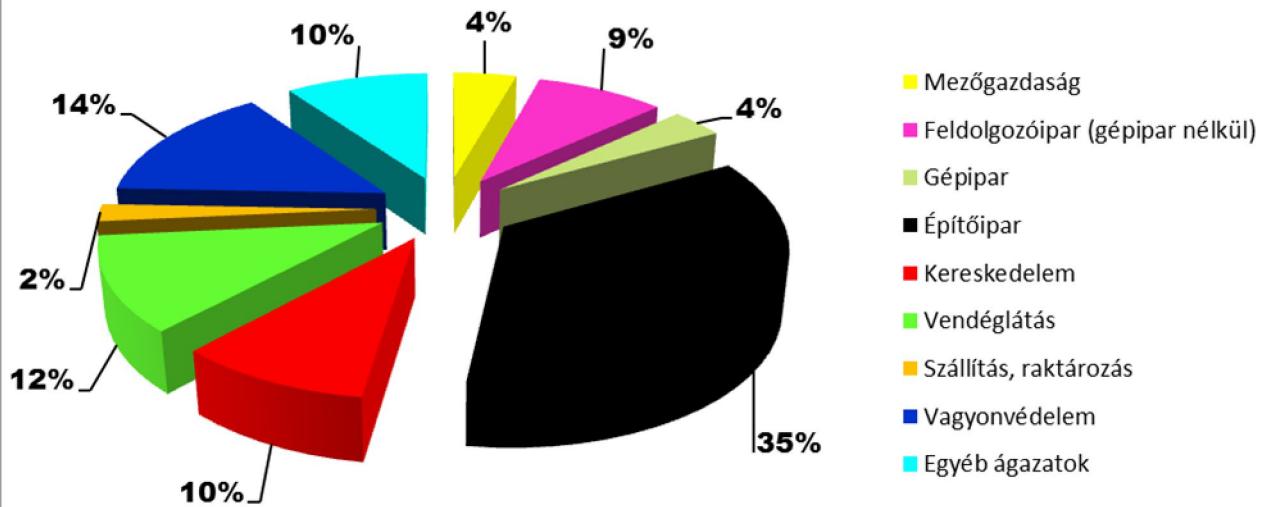
A **vendéglátásban** a fent említett arány **12 %-ra (666 fő)** nőtt a 2015. évi I. félévben mért 10 %-hoz (452 fő) képest. Az ágazatot érintő ellenőrzések mértékében viszont csak minimális

eltérés figyelhető meg, mivel idén eddig az ellenőrzések **15 %-a** volt ebben az ágazatban, a tavaly ilyenkor mért 14 %-hoz képest.

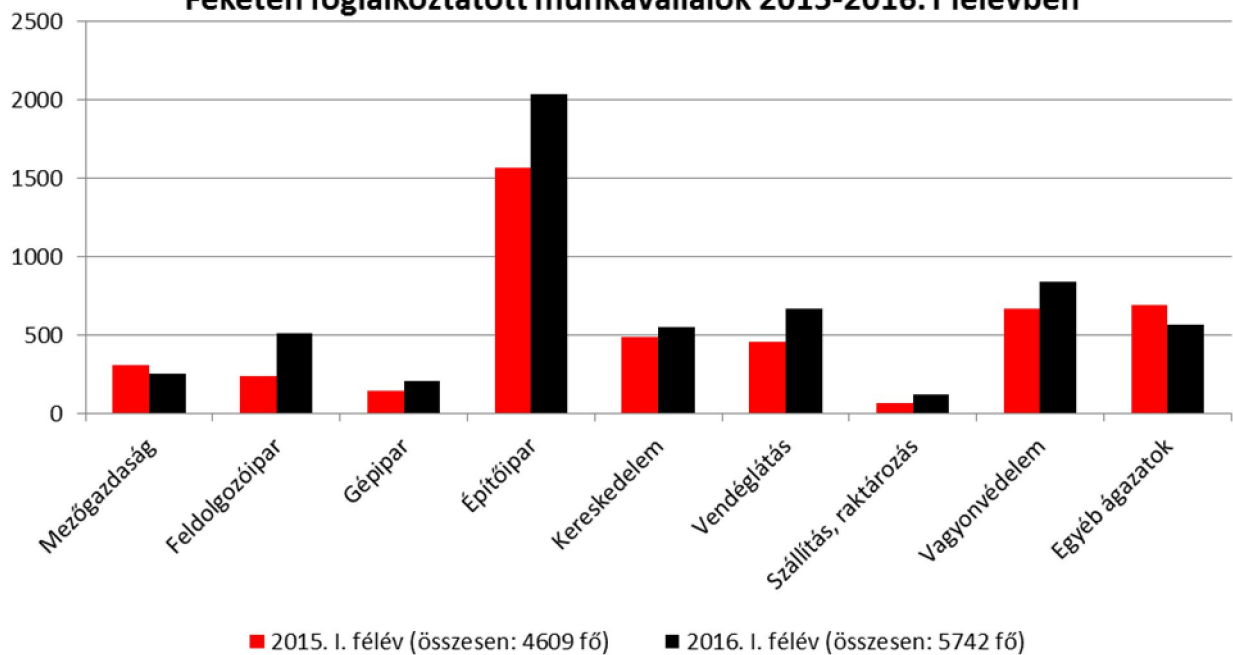


Feketén foglalkoztatott munkavállalók ágazati megoszlása (2016. I. félév)

(összesen: 5742 fő)



Feketén foglalkoztatott munkavállalók 2015-2016. I. félévben



Ágazat	Év	Ellenőrzött munkavállalók száma	Feketefoglalkoztatás
Mezőgazdaság	2015. I. fé.	1205	304
	2016. I. fé.	1580	249
Feldolgozóipar és gépipar	2015. I. fé.	11835	377
	2016. I. fé.	20691	717
Építőipar	2015. I. fé.	5789	1566
	2016. I. fé.	6845	2036
Kereskedelem	2015. I. fé.	5787	485
	2016. I. fé.	6897	552
Vendéglátás	2015. I. fé.	3913	452
	2016. I. fé.	4915	666
Vagyonvédelem	2015. I. fé.	4287	665
	2016. I. fé.	3978	838
Egyéb	2015. I. fé.	11377	760
	2016. I. fé.	13029	684
Összesen	2015. I. fé.	44193	4609
	2016. I. fé.	57935	5742

Feketefoglalkoztatással kapcsolatosan továbbra is megállapítható, hogy a **bejelentés elmulasztása** a leggyakoribb szabálytalanság, mely mind rendes munkaviszony során, mind egyszerűsített foglalkoztatás keretein belül előfordul.

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. Pozitív tapasztalat viszont, hogy egyre több munkáltató a próbanapokra egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyban bejelenti a munkavállalókat, így a legális foglalkoztatás biztosított.

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.

A nehezen megközelíthető munkáltatóknál (különösen építőipar és vagyonvédelem területén) számítanak az ellenőrzések elmaradására és sokszor tudatosan nem jelentik be a munkavállalókat

Előfordul, hogy a munkáltató korábban szabályosan foglalkoztatta egy adott időszakban a munkavállalót, és arra hivatkozik, hogy éppen csak az ellenőrzéskor nincs bejelentve a jogviszonya abban bízva, hogy a hatóság a korábbi rövid időre történt szabályszerű foglalkoztatás miatt egy fennálló szabálytalanságot nem tekint jogsértésnek, esetleg az enyhébb megítélés alá esik.

Az **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 „kockázatos 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.

Előfordul továbbá, hogy egyszerűsített foglalkoztatás során olyan esetekben, amikor a munkavállalók munkaideje áthúzódik a következő naptári napra, a munkáltatók gyakran csak az első napra tesznek bejelentést. E szabálytalanság mögött feltehetően nem áll munkáltatói szándékosság.

Egyszerűsített foglalkoztatásnál a munkaszerződéseket a felek általában nem foglalják írásba, mivel az nem kötelező, annak ellenére, hogy ez mindkét fél számára előnyöket is jelentene. A munkavállalók számára egyfajta biztonságérzetet, dokumentált, igazolható munkaviszonyt, a munkáltató számára pedig mentesülést a törvényben meghatározott adminisztrációs terhektől (pl.: munkaidő-nyilvántartás vezetése).

A fekete foglalkoztatás enyhébb formája, hogy a **munkaszerződéseket** a földrajzi távolságok miatti adminisztratív nehézségek miatt késve foglalták írásba, de a jogviszony bejelentése időben megtörténik. A vagyonszármazéki ágazatra jellemző a gyakori „munkáltató váltások” következménye, hogy a munkavállalókat ugyan „átjelentik” az éppen aktuális vállalkozáshoz, de munkaszerződést írásban nem kötnek velük. A munkavállalók ezekben az esetekben sokszor nem is tudják, hogy az ellenőrzés időpontjában ki a foglalkoztatójuk.

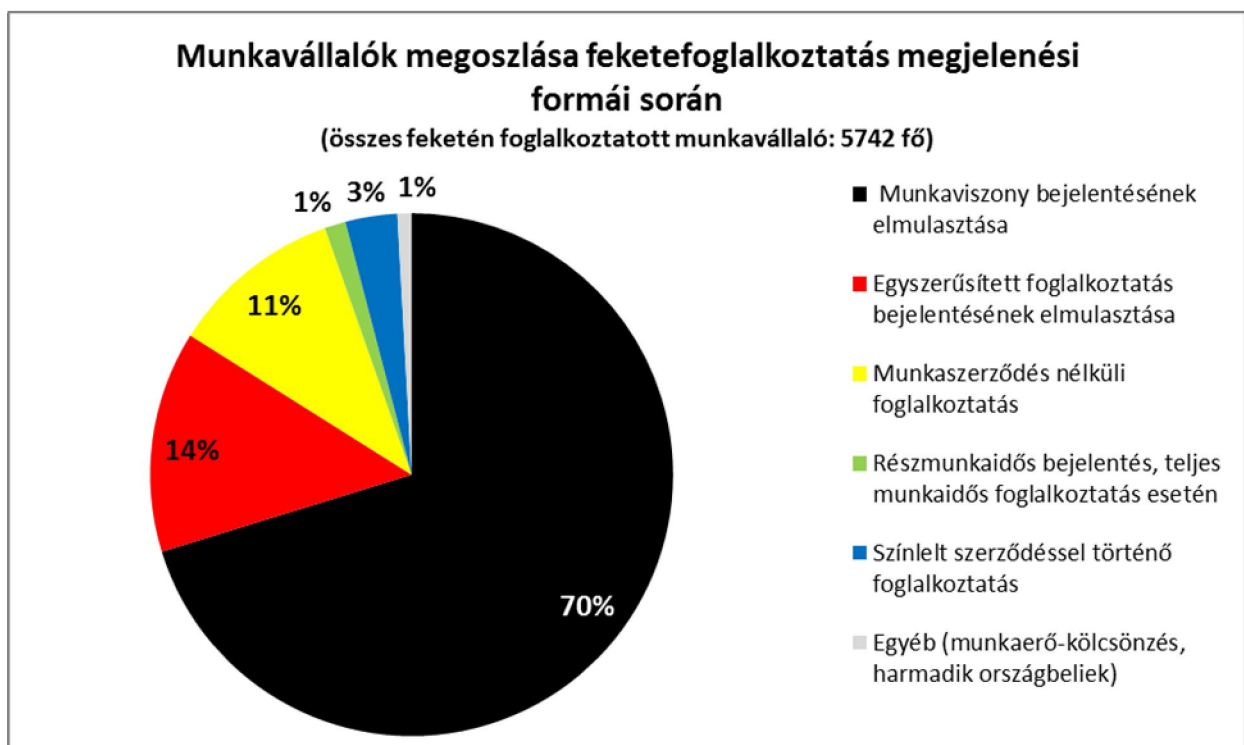
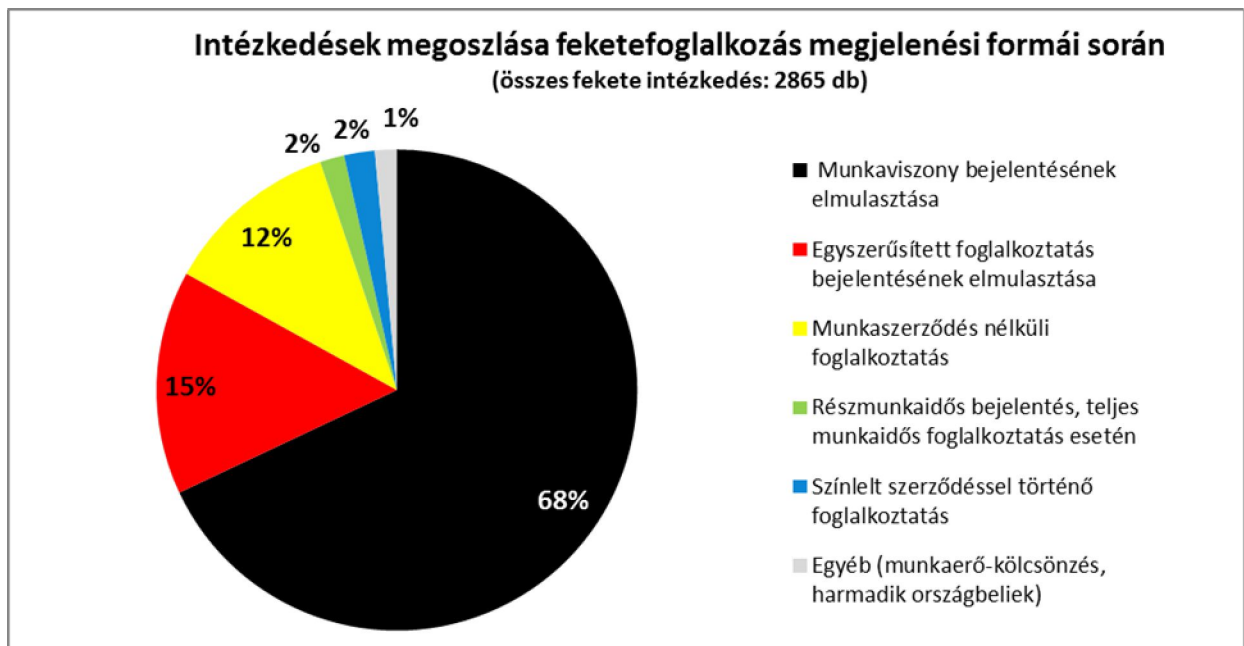
Ritkábban fordul elő a **színtelt szerződéssel** történő foglalkoztatás, mely az esetek többségében a jogszabályok téves alkalmazására vezethető vissza.

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.

Harmadik országbeliek szabálytalan foglalkoztatása az utóbbi években már nem jellemző.

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”.



Példa: 2016. februárban közérdekű bejelentés alapján munkaügyi ellenőrzés indult egy Csongrád megyei kereskedelmi és szolgáltató munkáltatónál. 16 munkavállaló megbízási szerződéssel végzett munkát, melyek bemutatásra kerültek. A helyszíni ellenőrzés során tapasztaltak, illetve az érintett munkavállalók nyilatkozatai alapján megállapítható volt, hogy a megvalósult munkavégzés jegyei egyértelműen munkaviszonyra utalnak, az elsődleges és másodlagos minősítő jegyek alátámasztják a munkaviszony létrejöttét.

Munkáltató képviselőjében megjelent ügyvezető a feltárt szabálytalanságot nem vitatta, a munkavállalók munkaviszonyba történő bejelentését utólag megtette.

Példa: Egy fővárosi építési területen 2016. júniusban rendőrhatalósági közreműködéssel munkaügyi ellenőrzésre került sor. Az ellenőrzés során talált 6 munkavállaló kábelfektetés és útépitési munkákat végzett a munkáltató szóbeli megállapodás alapján, adóhatósági bejelentés nélkül foglalkoztatta a munkavállalókat.

A **munkaidővel, pihenőidővel és rendkívüli munkavégzéssel** kapcsolatos jogsértések (12 815 fő) száma lényeges növekedést mutat a tavalyi év hasonló időszakában feltárt ilyen szabálytalanságok miatt érintett munkavállalók számához képest (9 842 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 bízta, 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. Az első félévben a gépipar területén nagyobb munkavállalói létszámot érintett a munkaszüneti napon történő munkavégzés szabályainak megszegése, mely különösen az iparilag fejlett megyékben fordul elő (Fejér, Komárom-Esztergom, Győr-Moson-Sopron).

Példa: Egy Fejér megyei alkatrészgyártással foglalkozó munkáltatónál panaszbejelentést követően 2016. júniusban munkaügyi ellenőrzésre került sor. Az érintett létszám 64 fő volt. A bejelentőnek valóban igaza volt abban, hogy nem volt munkaidő-beosztás, és ezáltal nem voltak tisztában a munkavállalók azzal, hogy melyik a rendes, illetve a rendkívüli munkavégzésük, így a munkabér kiszámítását sem tudták ellenőrizni. A munkavállalókat munkaidő keretben foglalkoztatták, a túlóra a keretidőszak végén elszámolásra került.

Példa: Egy Győr-Moson-Sopron megyei gépgyártással foglalkozó munkáltatónál panaszbejelentés nyomán 2016. március 15. napján lefolytatott munkaügyi ellenőrzés során megállapítást nyert, hogy a munkáltató 2016. március 15. napján, 138 lakkozó üzemi és szereldei munkatárs munkakörű munkavállalót foglalkoztatott munkaszüneti napon, annak ellenére, hogy a munka törvénykönyve ilyen munkakörben, tevékenység keretében, illetve munkarend szerint ezt nem teszi lehetővé.

A munkáltató képviselője a jegyzőkönyvben tett nyilatkozatában elismerte a szabálytalanságot, de arra hivatkozott, hogy a megrendelések miatt volt szükséges a munkaszüneti napon történő munkavégzés elrendelése, amit a munkavállalók önként (!) a bérpótlék miatt vállaltak.

A korábbi évekhez hasonlóan továbbra is a **munkaidő-nyilvántartás hiányával**, vagy adatainak **valótlan rögzítésével** kapcsolatos szabálytalanságok a **leggyakoribbak**, a főbb jogsértéssel érintett munkavállalók **közel negyedét** érinti. A 2015. I. féléves adatokhoz képest a munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos szabálytalanságok több munkavállalót érintettek 2016. I. félévben (**11 339 fő** - 8 885 fő). A munkaidő-nyilvántartást az építőipar területén egyáltalán nem vezetnek, míg a hiányos (hamis) munkaidő-nyilvántartás a kereskedelem, a feldolgozóipar és a vendéglátás területén fordul elő.

Amennyiben egy-két munkanap nem került bejegyzésre a munkaidő-nyilvántartásba, vagy az ellenőrzés időpontjában a napi munkaidő kezdő időpontja hiányzik, szándékosságról nem beszélhetünk, ezek általában adminisztratív hiányosságok.

A tudatosság, a jogszabályok megsértésének leplezése a kettős nyilvántartás vezetésekor, illetve a nyilvántartás vezetésének teljes vagy hosszabb ideig (napokon át) tartó hiányakor merül fel. A jogsértés 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.

Gyakori az a munkáltatói védekezés a jogsértés feltárását követően, hogy a munkavállalók nem-, vagy nem előírászerűen vezették a munkaidő-nyilvántartást, figyelmen kívül hagyva, hogy ez a kötelezettség a munkáltatót terheli. Emellett a feledékenységkel szokták magyarázni a hiányát, illetve a fix munkaidővel, amikor sok munkáltató szerint szükségtelen a munkaidő-nyilvántartás vezetése, de jellemzőnek mondható az is, hogy a főnök éppen az ellenőrzés előtt vitte el a jelenléti ívet, vagy azt elzárva tartják.

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: Egy Csongrád megyei gépjármű kereskedésben 2016. február 19-én - közérdekű bejelentés alapján - hatósági munkaügyi ellenőrzés indult.

A munkavégzés helyén 8 munkavállaló végzett munkát autószerelő, gépkocsi takarító, készletgazdálkodó, autófelvásárló, adminisztrátor, valamint értékesítő munkakörökben. Munkavállalók bejelentése az illetékes állami adóigazgatóság felé megtörtént.

5 munkavállalót érintően írásos munkaidő-nyilvántartásokat bemutatni nem tudtak, azok nem voltak a munkaterületen, helyszínen,

3 munkavállaló esetében az írásos munkaidő-nyilvántartások a helyszínen bemutatásra kerültek, azonban azok, a szintén írásos munkaidő-beosztásoktól teljes mértékben eltértek,

13 munkavállaló tekintetében a munkáltató megsértette a szabadság kiadására vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket, azzal, hogy a tárgyévi szabadságot nem az esedékességet követő év március 31-ig, hanem azt követően, április 30-ig adta ki.

A **munkabérrel kapcsolatos jogsértésekkel érintettek** tekintetében **pozitív** elmozdulás figyelhető meg - ha csak kis mértékben is - hiszen **6 457 főt** érintett ez a jogsértés szemben a tavalyi félév 6 542 érintett munkavállalójával szemben. Ezen belül a legjelentősebb a

munkabér határidőben történő megfizetésének elmaradása, illetve a **pótlékokra vonatkozó szabályok megszegése** volt, valamint gyakori volt még, hogy a munkabérrel adott elszámolás nem felelt meg a jogszabályi előírásoknak.

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.**

A munkabérrel kapcsolatos szabályok érvényesülésének céllenőrzését 2016. március 21. - április 8. között megtartotta a munkaügyi hatóság, mely adatokat a jelentés már tartalmazza, így az I. félévben tapasztalt **pozitív** adatok ennek fényében még kedvezőbbek.

Példa: Egy Jász-Nagykun-Szolnok megyei egyéni vállalkozó kereskedelmi üzletében 2016. májusban munkaügyi ellenőrzésre került sor. A munkáltató eladó munkakörben foglalkoztatott négy munkavállalót.

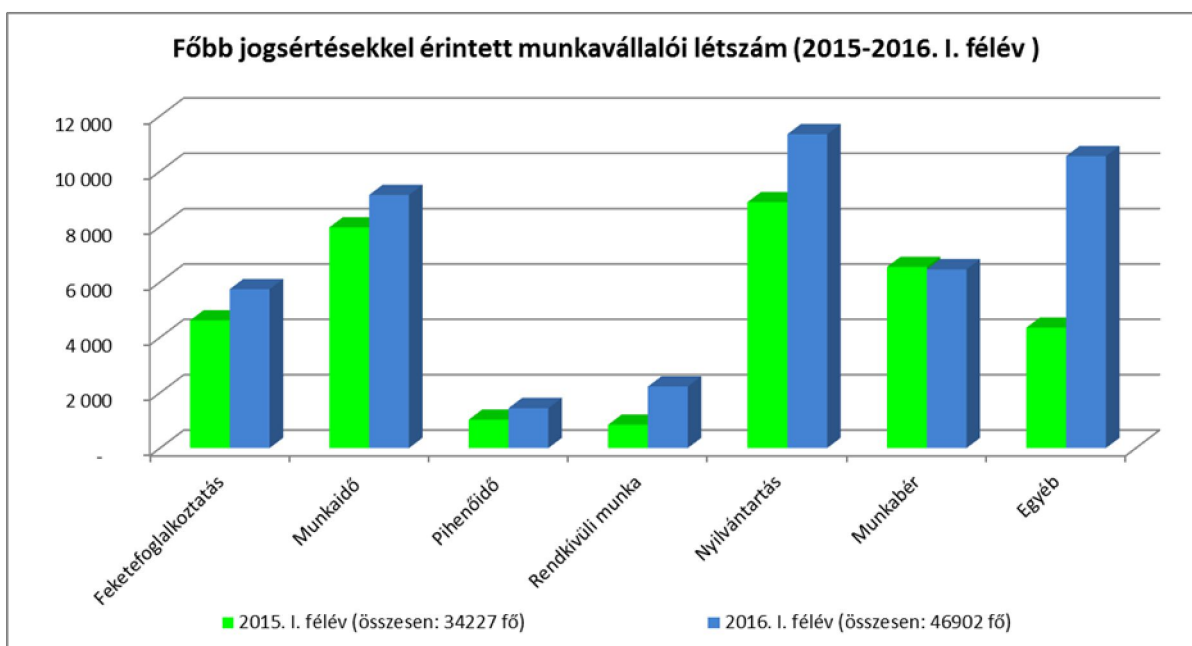
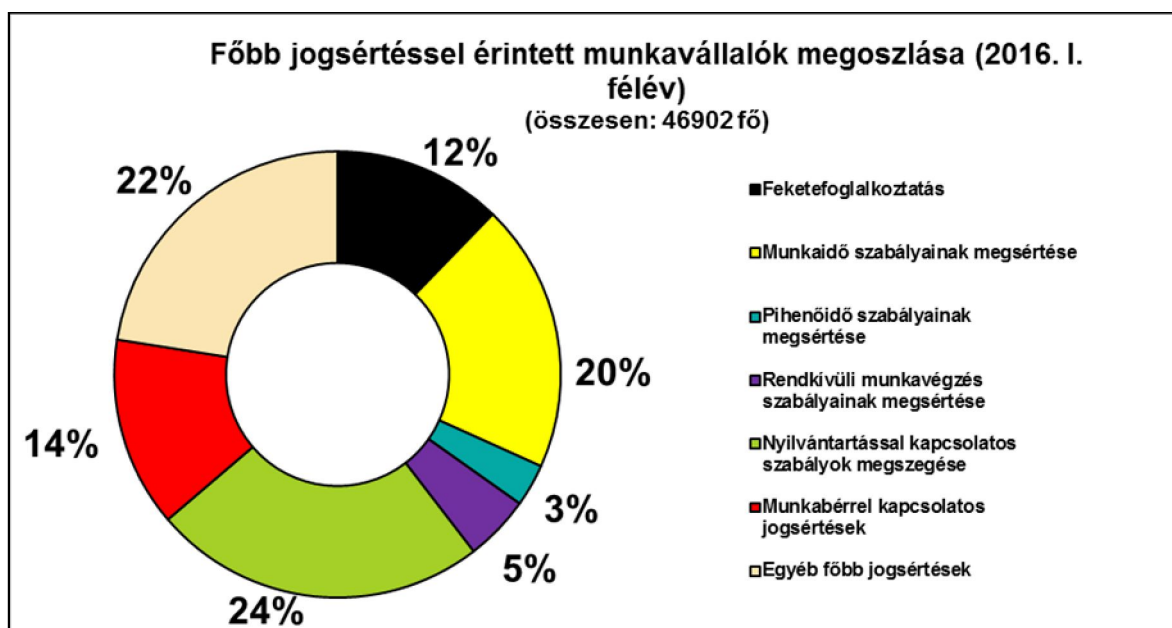
Az ügyfél az eljárás során nyilatkozott, hogy a 4 foglalkoztatott részére a 2016. év április havi munkabért nem fizette ki a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig.

A helyszíni ellenőrzést követően a munkáltató kifizette a munkavállalóknak a munkabért.

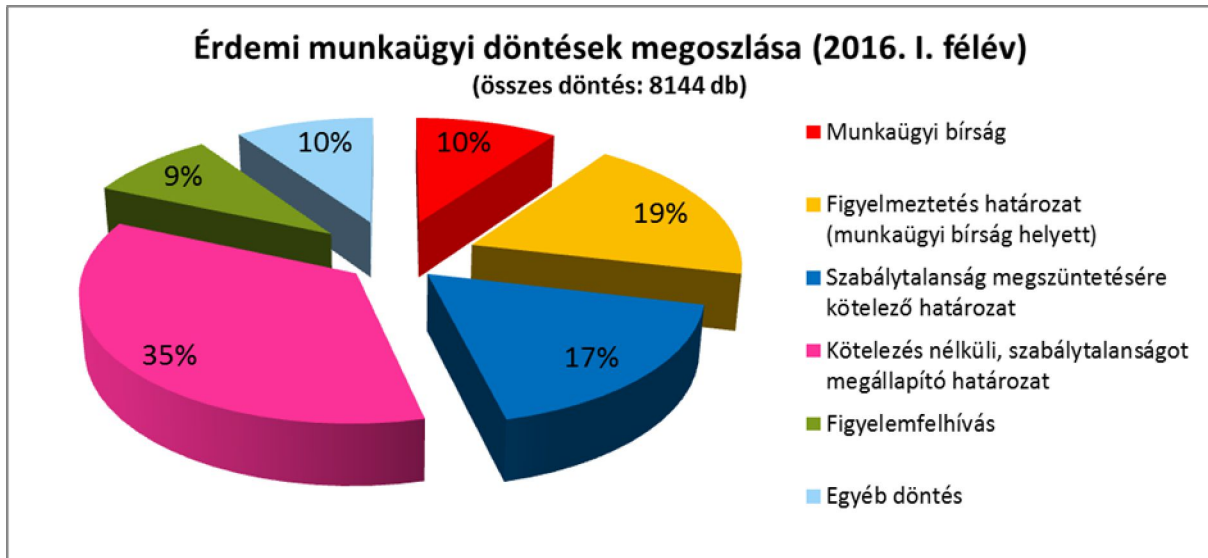
Ugyanezen munkáltató vonatkozásában már korábban is állapított meg a hatóság szabálytalanságot, akkor 7 munkavállaló részére nem fizetett határidőben munkabért a munkáltató.

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.

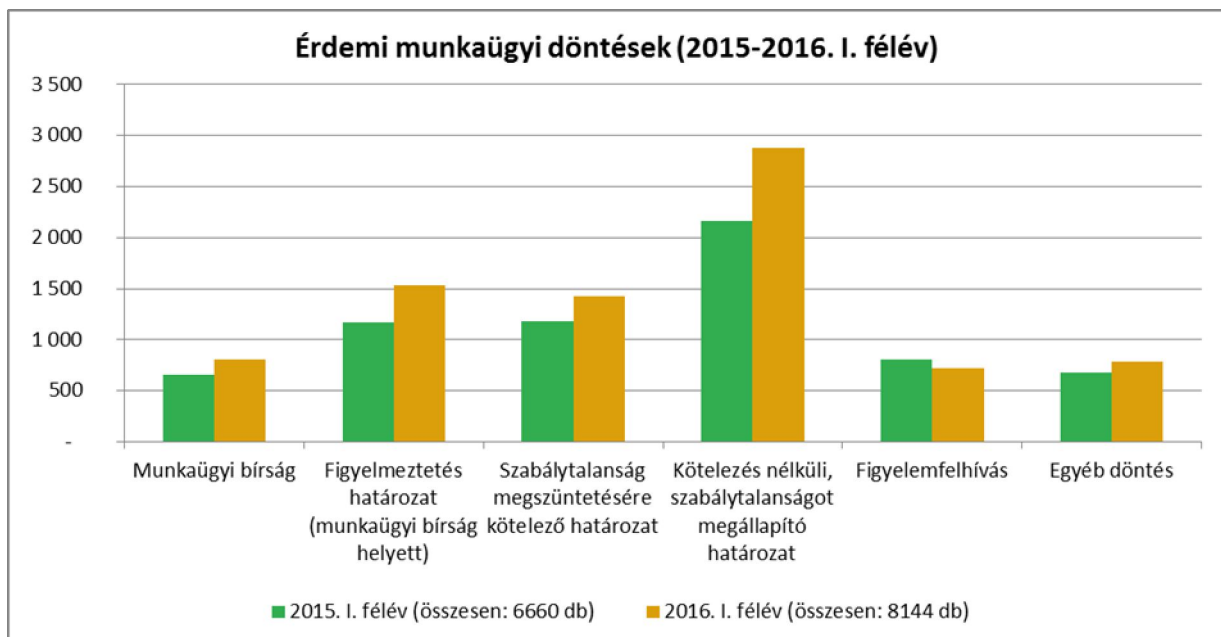
A 2015. évi I. féléves adatokhoz képest (1 406 fő) lényegesen több munkavállalót érintettek idén júniusig **a szabadsággal kapcsolatos jogsértések (5 909 fő)**. A szabadsággal kapcsolatos szabálytalanságok két leggyakoribb esete, hogy a nyilvántartáson „kiírt” szabadságot a munkáltató ténylegesen nem adja ki, a munkavállalók valójában munkát végeznek, valamint, hogy a munkáltatók a törvény előírásainak megfelelően nem biztosítják a munkavállalónak naptári évben egy alkalommal, a legalább tizennégy nap egybefüggő munkavégzés alóli mentesülést.

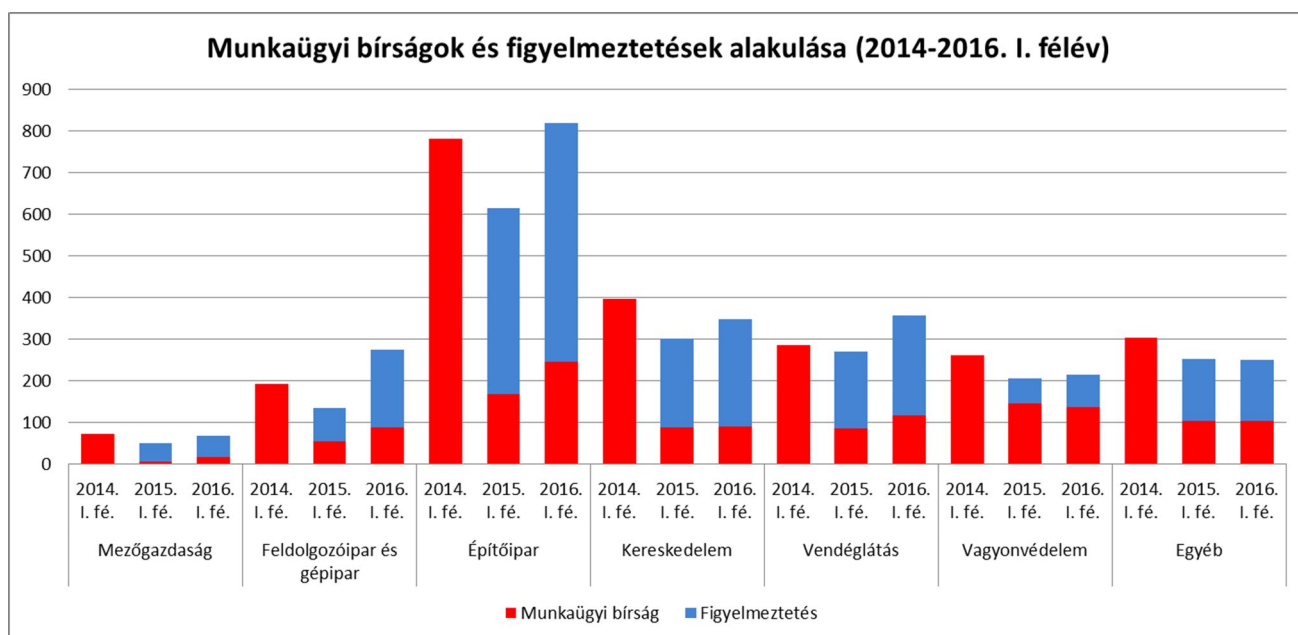


A 2016. június 30-ig a jogsértéseket elkövető **7 526 munkáltató** közül **804 vállalkozással szemben** alkalmaztak az elsőfokú munkaügyi hatóságok **munkaügyi bírságot**, összesen **125 725 000 Ft összegben**. A munkaügyi hatóság a Kúria 2/2013. KMJE jogegységi határozatára tekintettel a kis és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvény (a továbbiakban: Kkv. tv.) 12/A. § (1) bekezdése alapján munkaügyi bírságot helyettesítő **figyelmeztetés határozatot** 1 531 esetben hozott. Több ízben **szabálytalanság megszüntetésére kötelezést** (1 429 db), valamint szabálytalanságot megállapító határozatot (2 878 db) hoztak a hatóság munkatársai. **Az érdemi döntések 90%-a tehát anyagi szankció nélküli intézkedés volt.**



A munkaügyi bírságok és figyelmeztetés határozatok száma - köszönhetően az idén feltárt nagyobb feketén foglalkoztatott munkavállalói létszámnak - emelkedett a 2015. I. félévi adatokhoz képest.





A tavalyi első félévhez képest 2016. I. félévében a munkaügyi hatósághoz érkezett **bejelentések száma csökkent.**

Míg 2015. első felében a közérdekű bejelentések és a panaszok száma **3 314** volt, addig az idei félévben ez a szám **2 813**. A bejelentések 45 %-a **panasz** volt, 55 %-a pedig **közérdekű bejelentés**.

A **legtöbb jelzés** továbbra is **feketefoglalkoztatás tárgyában érkezett a hatósághoz**, de jelentős volt a **munkabérrel** kapcsolatos és az „egyéb munkaügyi jogsértés” kategóriába tartozó **jogviszony megszűnésekor kiadandó igazolásokkal összefüggő** bejelentések száma is. Megállapítható, hogy a feketefoglalkoztatással kapcsolatban a 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.

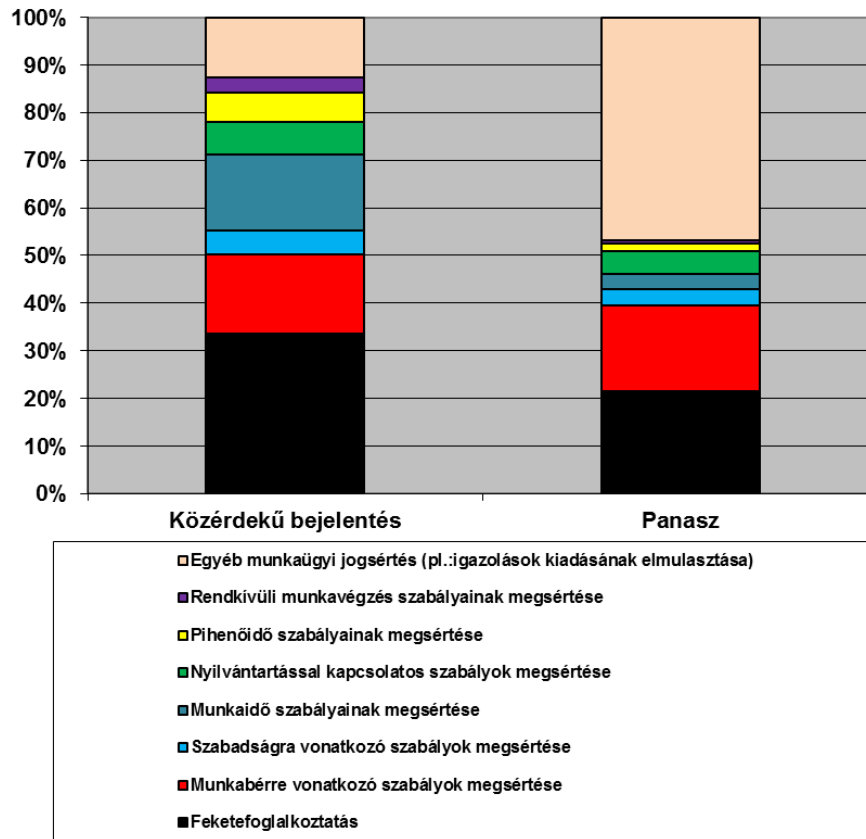
Fontos kiemelni, hogy egy adott munkáltatóra nézve nem egyszer több bejelentés is érkezik a hatósághoz, amelyek többségében megalapozottnak bizonyulnak.

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.

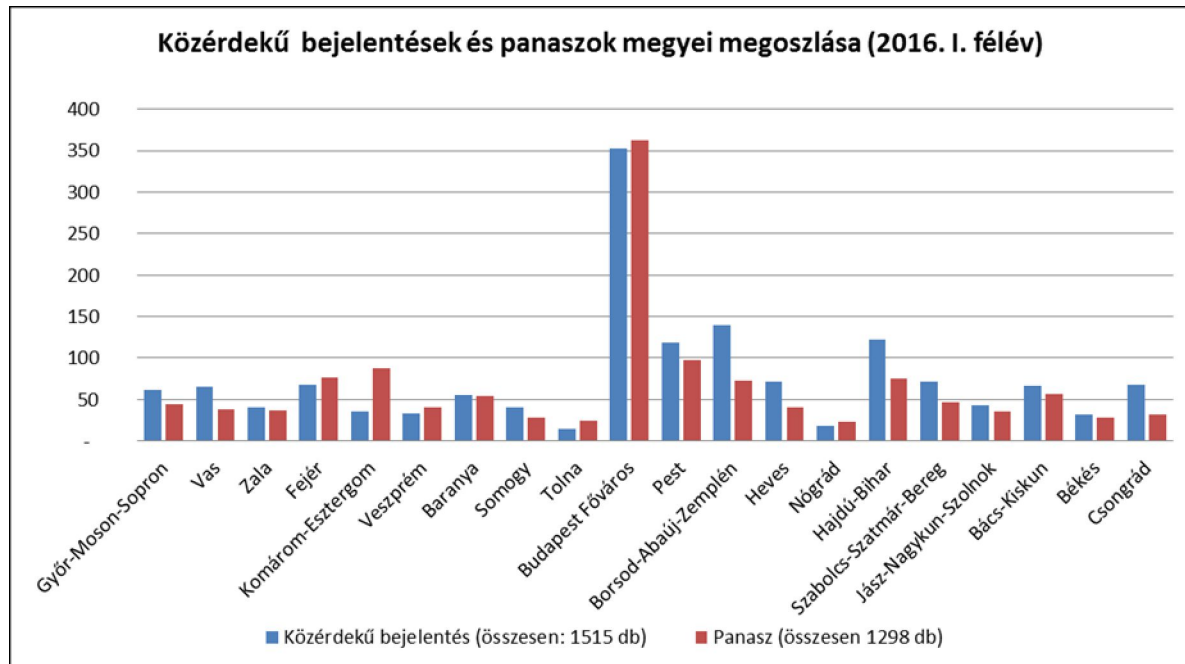
Példa: Nógrád megyében 2016. májusban panaszt tettek egy egyéni vállalkozó munkáltatóval szemben. Az ellenőrzéssel érintett ágazat vendéglátás. A panaszos elmondta, hogy a 2015. november 09-től munkaviszony keretében foglalkoztatta a munkáltató kisegítő munkakörben, teljes munkaidőben, írásba foglalt munkaszerződés nélkül nettó 4.000,- Ft/nap összegű munkabér ellenében. A tanú elmondta, hogy 2016. április 01. napján kérte a munkaviszonyának a megszüntetését a munkáltatótól. A munkaviszonya megszüntetéséhez kapcsolódó igazolásokon azonban a munkaviszonya kezdeteként 2015. november 09. helyett 2016. január 04. került rögzítésre. A munkavállaló elmondta, hogy sem munkába lépéskor, sem pedig 2016. januárban nem kötött vele írásban munkaszerződést a munkáltató.

A munkáltató nevezett munkavállaló 2015. november 09-től 2016. január 03-ig tartó időszakban történt foglalkoztatását nem jelentette be az adóhatóság felé.

Közérdekű bejelentések és panaszok témakör szerinti megoszlása (2016. I. félév)



Közérdekű bejelentések és panaszok megyei megoszlása (2016. I. félév)



2. Az ellenőrzések összesített tapasztalatai*

a) Építőipar

A vizsgált időszakban a munkaügyi ellenőrzések 20 %-át ebben az ágazatban tartották (2 253 db). Az ágazatot érintően 1 734 db intézkedést hoztak, valamint 246 db munkaügyi bírságot szabtak ki 37 775 000 Ft összegben. Az ágazatot érintően 573 db munkaügyi bírságot helyettesítő figyelmeztetés határozatot hozott a hatóság.

A feketefoglalkoztatás továbbra is a legtipikusabb szabálytalanság az építőiparban. Az építőipar adja a legtöbb feketén foglalkoztatott munkavállalót.

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. A foglalkoztatottak között nagy a fluktuáció, ami magával hozza a bejelentés nélküli foglalkoztatást és az igazolás kiadása és elszámolás megtörténte nélkül megszüntetett munkaviszonyokat.

Az építőipar területén lassan megfigyelhetővé válnak a kedvezményes otthonteremtési lehetőségek eredményeként meginduló beruházások, ugyanakkor ez a szabálytalanságok gyakoribbá válását is eredményezi. Családi házak építésénél (kisberuházások) 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 nagyvállalkozások betartják a szabályokat, a kisebb vállalkozások pedig a jogsértéseknél a szabályok ismeretének hiányára, illetve egyéb okokra hivatkoznak az ellenőrzések során, de a jogkövető magatartás hiányára utal az a rendszeres jelenség, amikor a munkavállalói telefonos jelzést követően a munkáltatók az ellenőrzés megkezdését követő pár percen belül bejelentik a foglalkoztatottakat. Ennek oka, hogy a főleg a nehezen megközelíthető helyeken fellelhető munkáltatók bíznak a hatósági ellenőrzés elmaradásában, ezért nem jelentik be a munkavállalókat, csak abban az esetben ha ellenőrzésre kerül sor vagy annak veszélyét érzélik.

A rendőrhatalósággal 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 - előzetes felderítés után – és kéri 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, megszűrlik

*

Forrás: az I. fokú munkaügyi hatóságok 2016. I. féléves beszámoló

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 ügyintézés 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.

Példa: 2016. áprilisban egy Vas megyei településen munkaügyi ellenőrzésre került sor egy építési területen. A munkáltató járda betonozását végezte a településen, ahol segédmunkás munkakörben foglalkoztatott 5 munkavállalót írásba foglalt munkaszerződés, valamint az illetékes adóhatóság felé történő bejelentés nélkül. A munkáltató bejelentési kötelezettségének is csak az ellenőrzés megkezdése után, annak hatására tett eleget.

Példa: 2016. júniusban egy Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei családi ház építésén munkaügyi ellenőrzésre került sor. Az egyéni vállalkozó munkáltató 3 munkavállalót foglalkoztatott. A munkáltató a munkavállalók munkaviszonyát a munkaügyi ellenőrzés megkezdéséig és a határozat kiadmányozásáig nem jelentette be a területileg illetékes adóhatóság felé, a munkaszerződéseket sem foglalta írásba.

Példa: Egy Nógrád megyei építési területen 2016. májusban megtartott munkaügyi ellenőrzés során munkavégzés közben találtak 2 munkavállalót. A tanúk szóbeli megállapodás alapján, egyszerűsített foglalkoztatás keretében napi 8 órás munkaidőben, segédmunkás munkakörben voltak foglalkoztatva. A munkavállalók nettó 4.500,- forint összegű munkabér ellenében dolgoztak. A munkavégzés feltételeit, eszközöket a munkáltató biztosította a tanúk részére. A jogviszonyok bejelentése itt sem történt meg.

Példa: Egy Pest megyei családi ház építési területen munkaügyi ellenőrzésre került sor 2016. június végén, ahol munkavégzés közben találtak 4 munkavállalót. A munkáltató, aki egy természetes személy volt a 4 munkavállalót szóbeli megegyezés alapján, munkaszerződés nélkül az adóhatóság felé történő bejelentés hiányában foglalkoztatta.

b) Mezőgazdaság

A mezőgazdasági ágazatra az idei első félévben az ellenőrzések 3 %-a esett (309 db) összesen 234 intézkedés született és 18 munkáltatóval szemben 2 125 000 Ft összegben kellett a munkaügyi bírság eszközével élni, valamint 51 esetben munkaügyi bírságot helyettesítő figyelmeztetés határozatot kiadni.

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.

Megjelentek az önkormányzatok, mint foglalkoztatók, a közfoglalkoztatási programokon belül több önkormányzat is kisebb-nagyobb földterületek megművelését végzi el kézi erővel. Állattenyésztés esetén az állatokat gondozó személyek bejelentése szokott elmaradni, vagy legalizált foglalkoztatás esetén jellemző a kifizetetlen rendkívüli munkavégzés.

A mezőgazdasági ágazatban többnyire egyszerűsített foglalkoztatás keretében mezőgazdasági időnymunka a jellemző. Az ellenőrzések során az ágazatban dolgozó munkavállalók gyakran nyilatkozzák, hogy tudomásuk szerint egyszerűsített foglalkoztatás keretén belül mezőgazdasági időnymunka jelleggel dolgoznak a munkáltatónak, ám a bejelentésük ténylegesen nem történik meg.

Példa: Fejér megyében egy közérdekű bejelentés alapján - mely szerint egy gyümölcsösben feketén foglalkoztatták a területen a gyümölcsöt szedő munkavállalókat – munkaügyi ellenőrzésre került sor 2016. júniusban. A munkavégzés közben talált 31 munkavállaló cseresznyét szedett a munkáltató megbízásából. A munkavégzés egyszerűsített foglalkoztatás keretében történt. Az ellenőrzés során megállapítást nyert, hogy a 31 munkavállaló közül 24 munkavállaló bejelentése az ellenőrzés napjára megtörtént, de az előző napokra nem jelentették be a munkavállalókat, továbbá 7 munkavállaló esetében egyáltalán nem történt meg a foglalkoztatás bejelentése. Munkaidő-nyilvántartást a helyszínen nem vezettek. A bejelentés megalapozott volt.

Példa: Közérdekű bejelentés alapján munkaügyi ellenőrzést tartottak egy Somogy megyei gyümölcsösben 2016. júniusban. A munkáltató alkalmazásában az ellenőrzött munkavégzési helyen az ellenőrzés időpontjában 4 munkavállaló végzett munkát szóbeli megállapodás alapján egyszerűsített foglalkoztatás keretében gyümölcszedő munkakörben. Az egyéni vállalkozó és munkavállalók szóban állapodtak meg egyszerűsített foglalkoztatás keretében történő foglalkoztatásban, a munkavégzés feltételeiről, egyszerűsített munkaszerződést, írásba foglalt munkaszerződést, illetve egyéb más szerződést nem írtak alá. A munkavállalók munkaideje az ellenőrzés napján 08:00 órától kezdődött. A munkavállalók előadták továbbá, hogy a munkavégzésüket az egyéni vállalkozó irányítja, utasítja, ellenőrzi, a munkaeszközöket az egyéni vállalkozó biztosítja részükre. Munkabérük 4.500.-Ft/nap, amit megállapodás szerint, a munkanap végén fizet ki a munkáltató.

Az illetékes adóhatóság adatszolgáltatása alapján megállapítást nyert, hogy a munkáltató nevezett 4 munkavállalót érintően nem teljesítette bejelentési kötelezettséget az illetékes adóhatóság irányába.

c) Kereskedelem

2016. június 30-ig a vizsgálatok több mint ötöde (2 417 db) esett erre az ágazatra. Az összesen 3 049 db intézkedés mellett 91 db munkaügyi bírságot szabott ki a munkaügyi hatóság 12 420 000 Ft összegben. Figyelmeztetés határozat 257 esetben került kiadmányozásra, így elmondható, hogy az építőipar után ebben az ágazatban született a legtöbb munkaügyi bírságot helyettesítő figyelmeztetés határozat.

Az ágazatnak nincs „tipikus” jogsértése 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 ebben az ágazatban volt a legmagasabb. Mindemellett a feketefoglalkoztatás is jelen van a kereskedelemben.

A munkaidő-nyilvántartás nem megfelelő vezetése miatt szintén a kereskedelem területén hozták a legtöbb intézkedést a hatóság munkatársai. 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 tartják nyilván a munkavállalók munkaidejéről vezetett munkaidő-nyilvántartásokon (pl.: az áruátvétel, valamint a zárást követő takarítás tartama sok esetben „lemarad” a nyilvántartásról).

A munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságok közül a pótlékokkal kapcsolatos szabálytalanságok miatt a kereskedelem területén kellett a legtöbb intézkedést hozni és a legtöbb munkavállalót érintett a pótlékok fizetésének elmaradása.

A munka- és pihenőidővel kapcsolatos jogsértések a kereskedelem területén leggyakrabban az írásbeli munkaidő-beosztás hiánya, illetve a munkaidőkeretre vonatkozó törvényi előírások megsértése kapcsán fordultak 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 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 hatóságoknak.

Példa: Egy Baranya megyei dohányboltban munkaügyi ellenőrzésre került sor 2016. február elején. A munkáltató összesen öt dohányboltot üzemeltet. A munkáltató 1 főt 2013. július 23-tól, 1 főt 2013. július 22-től 2015. március 31-ig munkaviszonyban foglalkoztatott. A 2 fő 2015. március 31. napjától a Bt. kültagjai lettek 20 százalékos tulajdonrészrel, 2015. április 1-től őket tagsági jogviszonyban foglalkoztatta a munkáltató, társas vállalkozói jogviszonykóddal a jogviszonyuk bejelentése megtörtént az illetékes adóhatóság felé. A személyes közreműködésről, illetve a munkavégzésről a felek szóban állapodtak meg. A munkáltató és a tanúk nyilatkozata szerint a változás a 2015. március 31-ig munkaviszonyban végzett tevékenységükhöz képest (többletfeladat) az adminisztrációban, leltározásban, árumozgatási tevékenységben mutatkozik meg. Ezen tevékenységek azonban mind a bolti eladói munkakörhöz kapcsolódóak. A tulajdonostársak tagi jogviszony keretében elvégzett feladatai nem tértek el lényegesen a munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók által ellátandó feladatokról. A munkavállalók munkaszerződés szerinti munkabéréhez, valamint a két tulajdonostárs tagi jövedelméhez képest az elvégzett leltározásért, egyéb feladatokért többletjuttatás nem mutatkozott 2015-ben bruttó 122.000,- Ft, 2016-ban 129.000,- Ft, munkabért kaptak. Ezen összegek megegyeznek a jogszabály által meghatározott garantált bérminimum összegével. A tagok tevékenysége nem különbözött a munkavállalók munkaviszonyból eredő munkaköri feladataitól, azonban a tagi jogviszonyból fakadóan a törvény garanciális előírásait ők nem élvezték. A munkáltató által hivatkozott tagsági jogviszony keretében történő munkavégzés a

munkaügyi hatóság álláspontja szerint megvalósította a színlelt szerződéssel történő foglalkoztatást, ezért a felek közötti jogviszonyt munkaviszonynak minősítette. A hatóság megállapította továbbá, hogy a munkáltató egy fő munkavállaló részére nem fizette meg teljes körűen a műszakpótlékot valamint 13 munkavállaló részére nem adott a munkáltató a munkaidőkeret lejártakor részletes írásbeli elszámolást a munkabérről, illetve a munkáltató által adott bérjegyzékből a kiszámítás helyessége nem volt ellenőrizhető.

d) Vendéglátás

A 2016. első felében a vizsgálatok 15 %-a (1 694 db) esett erre az ágazatra. Az összesen 1 990 db intézkedés mellett 118 db munkaügyi bírság került kiszabásra, összesen 11 520 000 Ft összegben. Az ágazatban 240 munkaügyi bírságot helyettesítő figyelmeztetés született.

A kereskedelemhez hasonlóan a vendéglátásban sincs kiemelkedően jellemző jogsértés és az előbb kifejtett ágazathoz hasonló problémákkal lehet szembesülni. Itt is magas a munkaidő-nyilvántartás hiányával vagy hiányos vezetésével és a munkaidővel kapcsolatos jogsértések száma (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.

Az építőipar és a vagyonvédelem után a vendéglátás adta a legtöbb feketén foglalkoztatott munkavállalót az idei első félévben, ami negatív jelenség a tavalyi évhez képest.

Sok esetben tapasztalható hivatkozási alap, hogy a jogsértés nem szándékosan követték el, illetve gyakran utalnak arra a munkáltatók, hogy a jogszabályokat ismerik, de azt a gyakorlatban túl bonyolult végrehajtani, így ezt meg sem kísérelték.

A vendéglátásban 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 sem kap.

A fiatal munkavállalókkal kapcsolatos szabályokat általában ismerik, fiatalkorút nem foglalkoztattak például 22 óra után.

A munkabérrel kapcsolatos jogsértésekkel kapcsolatos intézkedések száma a kereskedelmi ágazat után itt a leggyakoribb, azon belül a munkaszüneti napi munkavégzésért járó pótlékok megfizetésének elmaradása a vendéglátásban érintette leginkább a munkavállalókat.

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 rendkívüli munkavégzésre 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.

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

Példa: Egy Bács-Kiskun megyei szállodában munkaügyi ellenőrzésre került sor ahol 16 főt találtak munkavégzés közben. A munkáltató 3 munkavállalót nem jelentett be az illetékes adóhatósághoz a tényleges munkaviszonyának kezdetétől. A munkáltató 1 munkavállalót megbízási jogviszony keretében kívánt foglalkoztatni, de a bizonyítás során megállapítást nyert, hogy színtelt megállapodásról van szó, mivel a munkaviszony ismérveit leplezte a megállapodás. A helyszínen megállapításra került, hogy a munkáltató 10 munkavállaló tekintetében nem megfelelően vezette a munkaidő-nyilvántartást, az nem volt kitöltve az ellenőrzés napjára, ill. korábbi munkavégzési napokra sem. A munkáltató 2 munkavállaló részére nem megfelelően számolta el a munkaidőkereten felül végzett rendkívüli munkáért járó bérpótlékot. A munkáltató 21 munkavállaló tekintetében kettős nyilvántartást is vezetett, mivel az ellenőrzés helyszínén lefényképezett munkaidő nyilvántartások, ill. a munkáltató által később becsatolt munkaidő nyilvántartások között több munkavégzési nap esetében jelentős eltérések voltak.

e) Feldolgozóipar és gépipar

A munkaügyi hatóság munkatársai ezekben az ágazatokban tartották az ellenőrzések 16 %-át (1 739 db) 2016. I. félévben. Az ágazatokban tevékenykedő foglalkoztatók vonatkozásában összesen 1 818 intézkedést hoztak a kormányhivatalok. Idén a vizsgált időszakban 88 db munkaügyi bírság (17 225 000 Ft összegben), valamint 188 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 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 munkavállalóik. 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, valamint a hiányos munkaidő-nyilvántartás vezetése. Gyakori továbbá, hogy a nyilvántartás nem

tartalmazza a munkaidő kezdő- és befejező időpontját, nem naprakész és/vagy valótlan adatokat tartalmaz.

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 sem egybefüggően 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.

Az ágazatban sok helyen alkalmaznak megváltozott munkaképességű munkavállalókat, akiket ritkán foglalkoztatnak szabálytalanul a munkavállalók.

Példa: Egy Vas megyei bútorgyárban bejelentés alapján 2016. áprilisban munkaügyi ellenőrzésre került sor. Az ellenőrzés eredményeképpen megállapítható volt, hogy a munkáltató 438 munkavállalóját érintően nem adta ki a 2015. évi szabadságot az esedékesség évében, ebből 33 fő esetében több mint 80 óra (10 nap) szabadság áthozatalára került sor, a legtöbb áthozott szabadság 143,75 óra volt, továbbá 39 munkavállalót érintően a jogszabályi korlátot meghaladóan rendelt el rendkívüli munkavégzést 2015. évben. A Kft-nél kollektív szerződés nem volt. Az érintett munkavállalók közül 17 fő esetében a rendkívüli munkavégzés időtartama meghaladta a 400 órát, a „rekorder” egy kárpitos munkakörben foglalkoztatott munkavállaló volt 577 órával.

Példa: Egy Heves megyei fatelepen munkaügyi ellenőrzésre került sor 2016. márciusban, ahol munkavégzés közben találtak 2 munkavállalót. A helyszíni ellenőrzés során a munkavégzés közben talált 2 segédmunkás munkavállaló vonatkozásában a bejelentés nélküli foglalkoztatás, továbbá a munkaidő-nyilvántartás hiánya került megállapításra.

f) Nyomozási és biztonsági tevékenység

Az ellenőrzések 12 %-a (1 346 db) érintette a személy- és vagyonvédelmi ágazatot 1 309 db intézkedéssel. A lefolytatott vizsgálatokból 138 végződött munkaügyi bírsággal (24 560 000 Ft), valamint 77 bírságot helyettesítő figyelmeztetés határozattal. Az építőipar után ebben az ágazatban volt a legtöbb munkaügyi bírság az első félévben.

Az idei első félévben a vagyonvédelemből került ki az építőipar után a legtöbb feketén foglalkoztatott munkavállaló.

Az elmúlt évekhez képest kisebb mértékben, de még mindig megtalálhatóak az alvállalkozói, munkaerő-kölcsönzési és konzorciumi többszereplős munkáltatói láncolatok. 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.

A munkavállalók az ágazatban a feketefoglalkoztatás elterjedtsége miatt nagyon kiszolgáltatottak és sok esetben a munkáltató olyan munkakört nyilvánít készenléti jellegűnek, mely a valóságban nem az, továbbá a munkavállalók még mindig ki vannak téve annak, hogy a munkáltatójuk sok esetben a tudomásuk nélkül folyamatosan változik.

Rengeteg az ágazatot érintő panasz, ahol nemegyszer egy-egy bejelentésben évekre visszamenőleg felsorolnak több munkáltatót, akiknél alkalmazásban álltak. Gyakori bejelentési ok, illetve szabálytalanság hogy a munkabér késik, a rendkívüli munkavégzést, vagy éjszakai munkavégzést nem ellentételezik, munkaidő nyilvántartást nem vezetnek, illetve teljesen általános az ágazatban, hogy fizetett szabadság nem létezik.

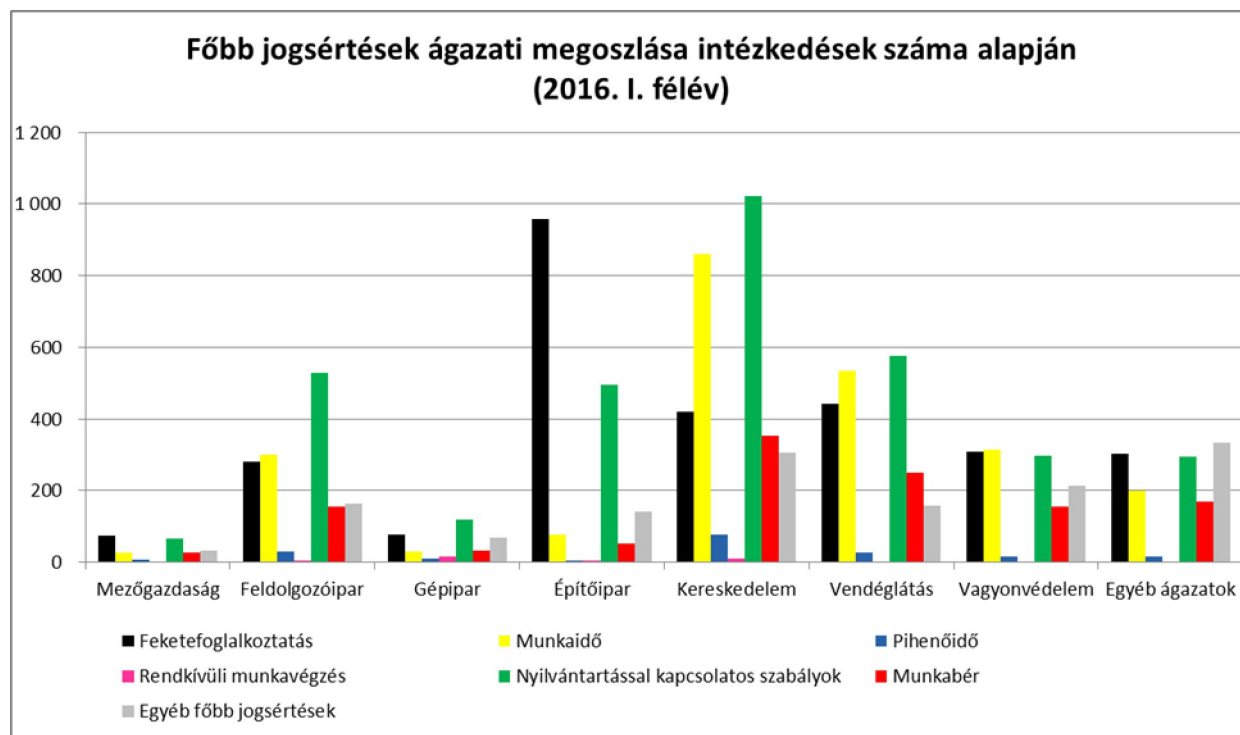
Továbbra is probléma, hogy az ellenőrzés alá vont munkáltatók a hivatalos, cégkivonatban szereplő címeken nem elérhetőek, nem vesznek tudomást az ellenőrzésről, a munkáltatókat nem érdekli a vizsgálatok kimenetele. A munkáltatók jelentős része – többnyire a vagyonvédelmi ágazat kis és középvállalkozásai - 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.

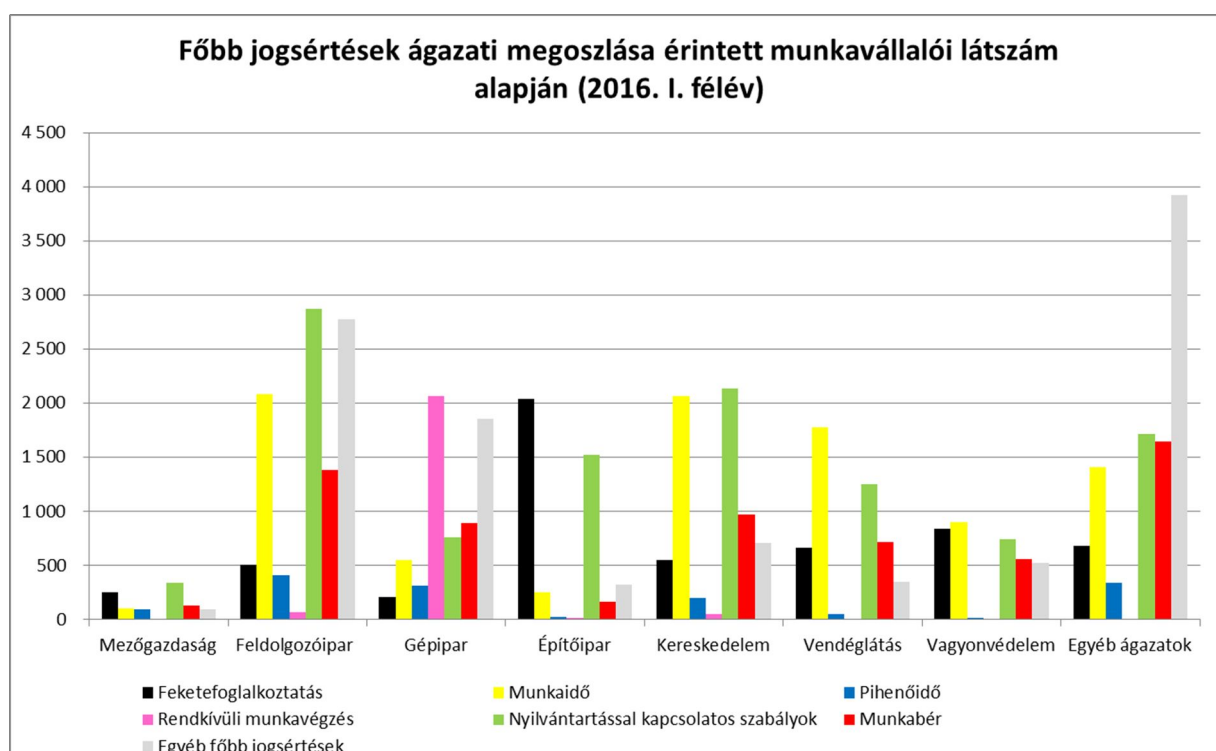
Sok az újonnan alakult cég, ahol az ügyvezető külföldi lakhellyel rendelkezik, megfigyelhető, hogy a legtöbb helyen a munkáltató személye két-háromhavonta változik. A vagyonvédelmi cégek általában budapesti székhellyel működnek, több alkalommal fiktív a székhelycím. Ebből adódóan a megkeresések „ismeretlen 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.

Példa: Egy Békés megyei gyógyszerárban munkaügyi ellenőrzésre került sor egy vagyonvédelmi munkáltatót érintően 2016. júniusban. Az ellenőrzés helyszínén összesen 3 munkavállaló látott el vagyonőrzési feladatokat. A beosztás szerinti és megvalósult munkavégzésük több esetben heti 30 óra, ezzel szemben a szerződés szerinti munkaidejük csak heti 10 óra volt. A rendkívüli munkavégzés után járó bérpótlék nem került kifizetésre.

Példa: Jász-Nagykun-Szolnok Megyében 2016. május 7-én helyszíni munkaügyi ellenőrzést tartottak a hatóság munkatársai a rendőrséggel és az adóhatósággal közösen egy vízilabda mérkőzésen, majd rákövetkező nap egy futballmérkőzésen.

A munkáltató képviselője mindkét ellenőrzési napon jelen volt és ügyfélként nyilatkozta, hogy 2016. év május 7. napján a vízilabda mérkőzésen 2 fő munkavállaló, 2016. év május 8. napján a futballmérkőzésen 12 fő munkavállaló egyszerűsített foglalkoztatás keretében végzett munkát. A vízilabda mérkőzésen két fő személy és vagyonőr munkakörben foglalkoztatott munkavállaló egyszerűsített jogviszonyát a munkáltató nem jelentette be a helyszíni munkaügyi ellenőrzés megkezdését megelőzően.





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 5 408 fő munkavállaló jogviszonyának rendezése volt vizsgálható, mely létszám 97 %-ának utóellenőrzésére került sor.

A jogerőre emelkedett, feketefoglalkoztatás tárgyban kiadmányozott határozatok alapján 2 314 munkáltató volt vizsgálható utóellenőrzéssel, melyből a foglalkoztatók 96 %-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 küldemények „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** (biztosított jogviszony, tényleges szolgálati idő rögzítése, egyéb jogviszonyhoz kapcsolódó szabályok betartatása, stb.) **védelméhez, valamint a tisztességes verseny érvényre juttatásához és a jogkövető vállalkozások versenyhátrányának csökkentéséhez.**

4. Társhatósági ellenőrzések

A társhatóságok közreműködésével 2016. I. félévében **1 771 munkaügyi ellenőrzés** zajlott, mely az összes vizsgálat 16 %-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 megghiúsította az ellenőrzést, vagy jelentős mértékben akadályozta azt. A 2016. első felében a rendőrhatósággal közösen 822 ellenőrzést folytattak le a munkaügyi hatóság képviselői.

Természetesen gyakoriak a közös ellenőrzések a munkavédelmi hatósággal is, idén eddig 521 ellenőrzésre került sor velük.

Sok esetben a társhatóságok felkérésére történik a közös ellenőrzés, azonban számos alkalommal a munkaügyi hatóság kezdeményezi a társszervek részvételét. A vizsgált időszakban a Nemzeti Adó- és Vámhivatallal, valamint a kormányhivatalok fogyasztóvédelmi, valamint a népegészségügyi és közlekedésfelügyeleti feladatokat ellátó szervezeti egységeinek közreműködésével összesen 239 db vizsgálat történt.

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. félévben 340 db honlapon (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 1 100 ügyben adtak tájékoztatást a 2016. év januártól júniusig 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. félévben 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.

- Az **ellenőrzések** száma számottevően **nőtt** a 2015. I. félévhez képest 2016. I. felében (9 736-ról **11 042-re**).
- A vizsgálatok során a **2015. I. félévi összesített adatokhoz viszonyítva a szabálytalan munkáltatók aránya nőtt** (62 %-ról 68 %-ra), míg a szabálytalansággal érintett **munkavállalók aránya csökkent** (67 %-ról 65 %-ra) 2016. I. félévében.
- A jogsértések közül még mindig meghatározó a **feketefoglalkoztatás**, mely továbbra is kiemelkedő szabálytalanság és 2015. I. félévhez képest **nőtt** a feketén foglalkoztatott munkavállalók száma (4 609 főről **5 742 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. Egyrészt az ellátáshoz fűződő jogok érvényesítését akadályozza, másrészt 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.
- A **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. Az ellenőrzések fokozásával pedig a feketén foglalkoztatott munkavállalói létszám, ha csak kis mértékben is, de **nőtt.**
- A **vagyonsvédelemben** a munkáltatói láncolatokból, munkáltatók cserélődéséből adódóan gyakori a **feketefoglalkoztatás** és a munkavállalóknak a jogviszony megszűnésekor kiadandó **igazolásokkal** kapcsolatos szabálytalanságok. A vagyonsvédelmi munkáltatók jelentős részére egyértelműen a **szándékos jogellenes magatartás** a jellemző.
- A **vendéglátó** ágazatban a **feketefoglalkoztatás** növekedett.
- A legtöbbször előforduló jogsértési forma a **munkáltató nyilvántartási kötelezettségével** kapcsolatos szabályok megszegése, mely elfedi az esetleges munkabérrel, rendkívüli munkaidővel, pihenőidővel kapcsolatos szabálytalanságokat.