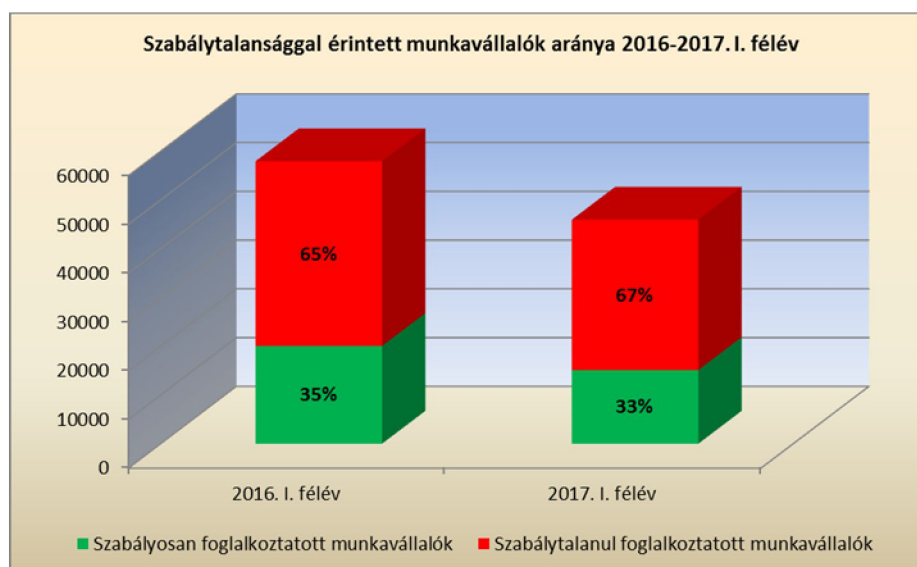
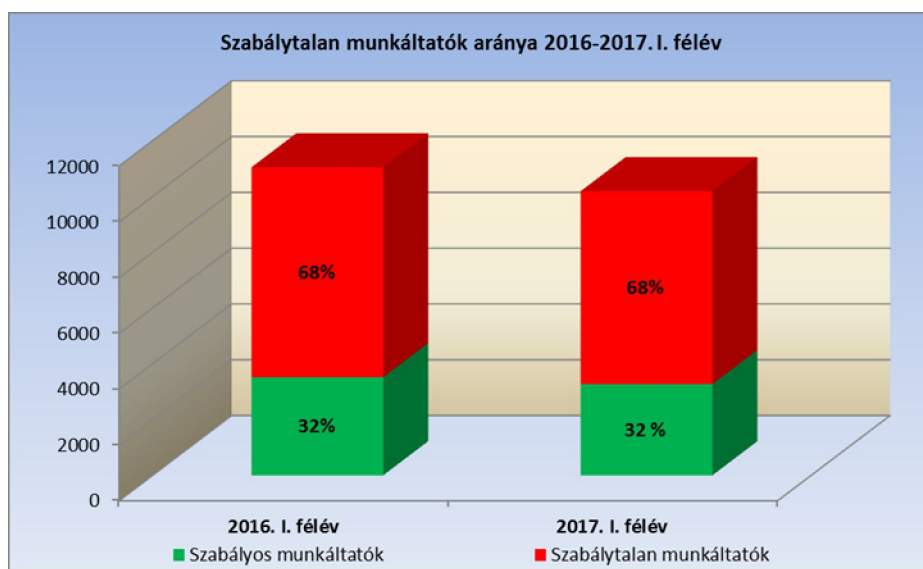


A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai (2017. I. félév)

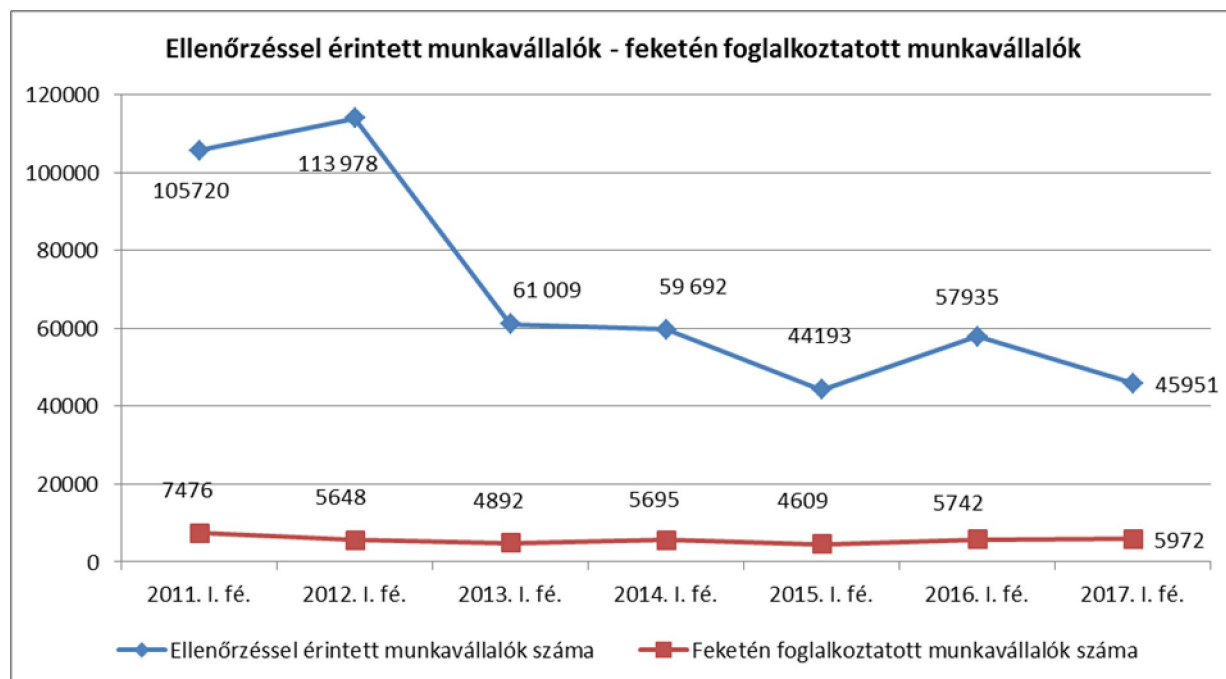
1. Főbb ellenőrzési adatok

2017. I. félévben a munkaügyi hatóság **10 186 munkáltatót** ellenőrzött, a vizsgálatok során a **foglalkoztatók 68 %-nál tárt fel munkaügyi jogsértéseket**, amelyek az ellenőrzés alá vont **munkavállalók (45 951 fő) 67 %-át érintették**. Tény, hogy az ellenőrzések számában kisebb csökkenés mutatkozik (2016. I. félév - 11 042 ellenőrzés), a tavalyi év első felében tapasztaltakhoz képest mégis változatlan maradt a szabálytalan munkáltatók aránya, míg a szabálytalansággal érintett munkavállalók aránya a korábbi hasonló időszakban csak 65 % volt, azaz itt még növekedés is megfigyelhető.



Az ellenőrzési tapasztalatok szerint továbbra is jelen van a **feketefoglalkoztatás**, mely a vizsgálatokkal érintett munkavállalók **13 %-át** tette ki (5 972 fő).

A 2016. évi adatokkal összevetve - a feketefoglalkoztatás az ellenőrzésbe vont munkavállalókra figyelemmel - jelentősen nőtt, mivel 2016. I. félévében 5 742 bejelentés nélküli munkavállaló volt a vizsgálatokkal érintett 57 935 főből (9,91 %). Árnyalja azonban a képet, hogy 2016-ban kiemelt célpont volt a feldolgozóipari munkáltatók ellenőrzése, mely ágazatnak nem „tipikus” szabálytalansága a feketefoglalkoztatás és a szektor sajátossága miatt több munkavállalót érintettek az ellenőrzések.



	2011. I. fé.	2012. I. fé.	2013. I. fé.	2014. I. fé.	2015. I. fé.	2016. I. fé.	2017. I. fé.
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	105 720	113 978	61 009	59 692	44 193	57 935	45 951
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	7 476	5 648	4 892	5 695	4 609	5 742	5 972
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	7,07%	4,96%	8,02%	9,54%	10,43%	9,91%	13,00%

Az összes feketén foglalkoztatott munkavállalóhoz viszonyítva az **építőiparban** csökkent a feketén foglalkoztatottak aránya az elmúlt évben (35 %-ról [2 036 fő]; 32 %-ra [1 912 fő]). Ugyanakkor kifejezetten az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókkal összevetve **növekedés** tapasztalható (30 %-ról **32 %-ra**), mely a 2017. évi „nyári” akcióellenőrzés eredményével egybevág. Az építőipari vállalkozások felelősek a korábbi tapasztalatokkal megegyezően – így jelenleg is - a legtöbb munkavállaló bejelentésének elmulasztásáért.

Építőipar	2011. I. fé.	2012. I. fé.	2013. I. fé.	2014. I. fé.	2015. I. fé.	2016. I. fé.	2017. I. fé.
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	5 782	6 345	3 792	6 717	5 789	6 845	5 912
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	2 645	1 075	1 250	2 107	1 566	2 036	1 912
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	45,75%	16,94%	32,96%	31,37%	27,05%	29,74%	32,34%

A **mezőgazdasági vállalkozások** valamennyi feketén foglalkoztatott munkavállaló **10 %-át** (**606 fő**) alkalmazták, amely a tavalyi hasonló időszak 4 %-ához (249 fő) képest **kiugró növekedést** mutat. Az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókhöz viszonyítva is

kimagasló (2017. I. félév: **31%** 2016 I. félév: 16%) a mezőgazdaság idei **negatív** – feketefoglalkoztatási – tendenciája.

Mezőgazdaság	2011. I. fé.	2012. I. fé.	2013. I. fé.	2014. I. fé.	2015. I. fé.	2016. I. fé.	2017. I. fé.
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	3 052	3 488	1 254	2 377	1 205	1 580	1954
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	319	479	201	361	304	249	606
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	10,45%	13,73%	16,03%	15,19%	25,23%	15,76%	31,01%

A **feldolgozóiparban** az ellenőrzéssel érintett munkavállalók **7 %-a (479 fő)** volt feketén foglalkoztatva, mely a 2016-os félévhez képest növekedést jelent (4%, 509 fő). A **gépiparban** ez a szám alacsonyabb, mivel az ellenőrzéssel érintett munkavállalók mindössze **1%-át (102 fő)** érintette a feketefoglalkoztatás, mely a tavalyi féléves adatokhoz képest egyértelműen csökkenés. Az összes feketén foglalkoztatott munkavállaló **10 %-a** került ki a két szektorból (2016. első felében 12 % volt ez a szám).

Feldolgozóipar	2011. I. fé.	2012. I. fé.	2013. I. fé.	2014. I. fé.	2015. I. fé.	2016. I. fé.	2017. I. fé.
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	19539	20 029	13 062	12 752	7088	12857	7072
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	506	478	352	434	234	509	479
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	2,59%	2,39%	2,69%	3,40%	3,30%	3,96%	6,77%

Gépipar	2011. I. fé.	2012. I. fé.	2013. I. fé.	2014. I. fé.	2015. I. fé.	2016. I. fé.	2017. I. fé.
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	19848	25 957	7 232	10 469	4747	7834	7724
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	118	144	128	142	143	208	102
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	0,59%	0,55%	1,77%	1,36%	3,01%	2,66%	1,32%

A **személy- és vagyonvédelmi** munkáltatók adták a vizsgált időszakban a „feketemunkások” **12 %-át (690 fő)**, ami a tavalyi első félévben mért 15 %-hoz (838 fő) képest ugyan csökkenést mutat, de az ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma idén jóval alacsonyabb volt, mint 2016-ban. Ennek alapján 2017-ben az **ágazatban dolgozó munkavállalók 29 %-a volt feketén foglalkoztatva a tavalyi hasonló időszakban mért 21%-hoz képest.**

Vagyonvédelem	2011. I. fé.	2012. I. fé.	2013. I. fé.	2014. I. fé.	2015. I. fé.	2016. I. fé.	2017. I. fé.
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	12 934	8 967	4 277	4 214	4 287	3 978	2418
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	2645	1122	895	759	665	838	690
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	20,45%	12,51%	20,93%	18,01%	15,51%	21,07%	28,54%

Az összes feketén foglalkoztatott munkavállaló **13,5%-a (807 fő) kereskedelmi** vállalkozásoktól került ki, amely arány a tavalyi I. félévhez képest **nőtt**, akkor 10 % (552 fő) volt ez az adat.

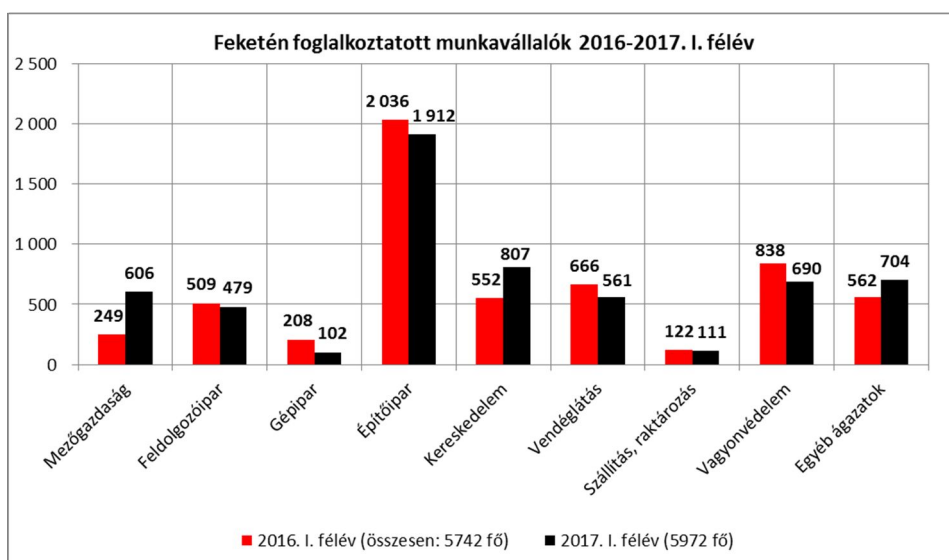
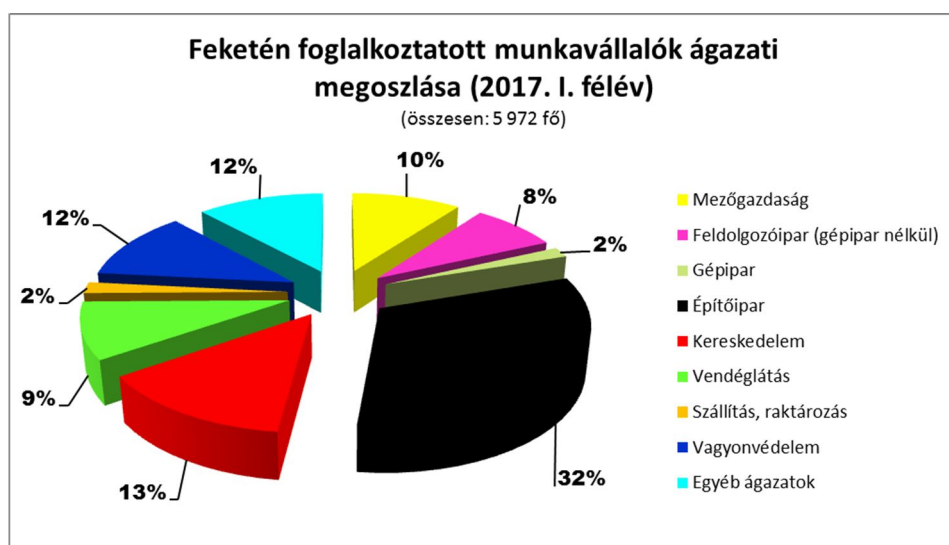
Az ágazatban ellenőrzött munkavállalókra vetítve is növekedés tapasztalható, mivel a kereskedelmi ágazatban dolgozók 10%-át foglalkoztatták a feketefoglalkoztatás valamelyik formájában, szemben a tavalyi év 8 %-ával. Érdekes megjegyezni, hogy 2016. I. felében a több ellenőrzéssel érintett munkavállaló ellenére is – ha csak minimálisan –, de javulás volt megfigyelhető 2015. hasonló időszakához képest a feketefoglalkoztatást tekintve, 2017. I. felére ugyanez nem mondható el.

Kereskedelem	2011. I. fé.	2012. I. fé.	2013. I. fé.	2014. I. fé.	2015. I. fé.	2016. I. fé.	2017. I. fé.
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	13 139	16 796	10 147	8 174	5 787	6 897	8265
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	541	607	605	600	485	552	807
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	4,12%	3,61%	5,96%	7,34%	8,38%	8,00%	9,76%

A feketefoglalkoztatás ágazati megoszlását tekintve a **vendéglátás** területe tette ki a munkaszerződés és bejelentés nélküli munkavállalók **9 %-át (561 fő)**, míg tavaly félévkor ez a szám 12 % (666 fő) volt. Az ágazatban ellenőrzés alá vont munkavállalók közül csak úgy, mint 2016. első felében 14 % volt feketén foglalkoztatva.

Vendéglátás	2011. I. fé.	2012. I. fé.	2013. I. fé.	2014. I. fé.	2015. I. fé.	2016. I. fé.	2017. I. fé.
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	7 299	7 111	6 330	4 187	3 913	4 915	4 018
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	658	622	702	483	452	666	561
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	9,01%	8,75%	11,09%	11,54%	11,55%	13,55%	13,96%

Össességében megállapítható, hogy a vizsgált és meghatározó gazdasági ágazatokban - a gépipart leszámítva - **nőtt a feketefoglalkoztatás aránya az ellenőrzéssel érintett munkavállalókra vetítve.**



A feketefoglalkoztatással kapcsolatosan továbbra is megállapítható, hogy a **bejelentés elmulasztása** a leggyakoribb szabálytalanság, mely mind klasszikus munkaviszony, mind egyszerűsített foglalkoztatás keretein belül előfordul.

Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a bejelentés elmulasztása háttérben 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 az Mt. szerinti munkaviszony esetében. 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 bejelentés nélküli foglalkoztatással kapcsolatosan továbbra is gyakori az „adminisztrációs hibára” való hivatkozás, valamint tipikus „kifogás”, hogy a munkavállalók bejelentéséhez szükséges adatokat időben leadták a könyvelőnek, de a „könyvelő elmulasztotta” a bejelentésüket. Előfordult az a magyarázat, hogy próbaidő után kívánta bejelenteni a munkavállalót a munkáltató, illetve hogy a munkavállaló „próbanapon” van, valamint védekezőként hozzák fel a foglalkoztatók azt is, hogy előző időszakban mindig bejelentették a munkavállalókat. Utóbbi esetben sem mentesülhet a szabályszegő foglalkoztató a mulasztás következményei alól, arra hivatkozva, hogy korábbi esetekben szabályszerűen járt el.

Részmunkaidős bejelentés, teljes munkaidős foglalkoztatás mellett 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.

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

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”.

A feketefoglalkoztatás helyzetét jól jellemzi, hogy egy-egy álláshirdetésnél **a munkáltatók a „bejelentett munkahelyet”** egyfajta pluszként, **pozitívként tüntetik fel**, holott annak kötelezőnek kellene lenni. Számtalanszor látni, hogy a közösségi portálokon egy-egy álláshirdetés során az álláskeresők érdeklődnek, hogy, a munkaviszonyukat bejelentik-e, illetve a teljes munkaidő bejelentésre kerül-e.

Példa: Egy Csongrád megyei egyéni vállalkozó szőlőültetvényén 2017. május közepén munkaügyi ellenőrzést kezdett a munkaügyi hatóság. A helyszíni ellenőrzés során közreműködött a rendőrség 4 fővel (2 civil ruhás nyomozó, 2 egyenruhás járőr), valamint 1 mezőőr. A munkavégzési területen 5 munkavállaló végzett munkát mezőgazdasági segédmunkás munkakörben. Feladatuk volt a szőlőültetvény kapálása, tőkék metszése.

Az 5 munkavállaló bejelentése az adóhatóság felé nem történt meg. A munkavállalók egybehangzóan előadták, hogy a helyszíni ellenőrzést megelőző napon kezdték a munkát az egyéni vállalkozónál.

A munkavégzésben a vállalkozóval állapodtak meg szóban, munkaszerződést nem kötöttek. A megállapodás mezőgazdasági segédmunka elvégzésre irányult, mely munkát személyesen kellett ellátniuk. Feladatuk szőlő kapálása, valamint metszése volt. A munkát 650,-Ft/óra munkabér ellenében végezték, melyet a munkáltató fizetett ki részükre készpénzben, a ledolgozott nap végén. A munkavégzéshez szükséges eszközöket (kesztyű, kés, olló) a munkáltató biztosította. Munkaidejük 9 órától, 16 óráig tartott, a helyszíni ellenőrzés napján is 9 órakor kezdtek dolgozni.

A munkáltató az adóhatóság felé történő bejelentési kötelezettségének az ellenőrzés hatására még aznap délelőtt eleget tett.

Példa: Közérdekű bejelentés alapján 2017. áprilisban munkaügyi ellenőrzést tartottak egy Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében lévő önkormányzatnál.

Az ellenőrzés során megállapítást nyert, hogy a munkáltató 2017. március 20-tól 2017. március 23-ig 58 munkavállalót bejelentés és írásba foglalt munkaszerződés/közfoglalkoztatási szerződés nélkül foglalkoztatott. A munkaszerződéseket utólag írásba foglalták, az érintett munkavállalók fenti időszakra létrejött jogviszonyát utólag bejelentették az adóhatóság felé, illetve a munkavégzésért járó munkabért a munkavállalók részére kifizették.

A **munkaidővel, pihenőidővel és rendkívüli munkavégzéssel** kapcsolatos jogsértések **10 438 főt** érintettek az első félévben, ami **csökkenést** jelent a tavalyi 12 815 főhöz képest. Ennek egyik oka, hogy az idén eddig a rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatban feltárt jogsértések száma még lényegesen kevesebb.

Ezek a jogsértések jellemzően a kereskedelem, vendéglátás, a feldolgozóipar és a gépipar területén foglalkoztatott munkavállalókat érintették a legnagyobb számban. A feldolgozóipar és a gépipar területén az intézkedések nagyobb munkavállalói létszámot érintenek, míg a vendéglátásban és a kereskedelemben csak néhány főt. 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 és ki jön dolgozni -, másrészt a rendkívüli munkavégzés leplezésére irányuló szándék áll. Szintén nagy munkavállalói létszámot érintett a munkaidőkeret esetén 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 továbbá sokszor meghaladta a napi, illetve a heti munkaidő megengedett legmagasabb mértékét.

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 egyéni vállalkozó által üzemeltetett Zala megyei étteremben 2017. március végén tartott munkaügyi ellenőrzés megállapította, hogy a munkáltató 6 munkavállaló

vonatkozásában több naptári héten nem biztosított hetenként legalább negyven órát kitevő megszakítás nélküli heti pihenőidőt.

A munkáltató háromhavi munkaidő-keretet határozott meg 8 munkavállaló munkaidejére vonatkozóan, de nem határozta meg a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját.

A munkáltatónál 6 munkavállaló az ellenőrzési időszakban – 2017. január 1-től 2017. március 31-ig - hetente változó munkanapokon, változó munkaidőkezdettel végzett munkát, azonban a munkáltató nem határozott meg részükre írásban munkaidő-beosztást.

A munkáltató nem fizetett műszakpótlékot 2017. január 1-től 2017. március 31-ig 8 munkavállaló részére.

A munkáltató nem tartotta be a 2017. március 15-én munkát végző 4 munkavállaló vonatkozásában a munkaszüneti napon történő munkavégzés ellentételezésére vonatkozó jogszabályi előírást, ugyanis a munkavállalók részére csak alaphéruket számfejtette és fizette meg 2017. március hónapra.

A 2017. január 1-től 2017. március 31-ig tartó munkaidőkeretben 3 munkavállalónak munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzése keletkezett, melyet nem fizetett meg.

A munkáltató a szabálytalanságokat az ellenőrzés hatására megszüntette.

Példa: Egy Komárom-Esztergom megyei hegesztőüzemben, 2017. áprilisban munkaügyi ellenőrzést tartottak. A munkavállalók három műszakban, 6-14 óráig, 14 -22 óráig, 22 -6 óráig dolgoztak hétfőtől-péntekig meghatározott munkanapokon, szombat és vasárnap pihenőnap volt. Március 15-én, munkaszüneti napon 49 munkavállaló munkát végzett, azonban ennek a jogszabályi feltételei nem álltak fent. A munkáltató érvelése szerint a március 15-i munkavégzést a külföldi partnerekkel (akiknél március 15-e nem ünnepnap) összehangolt gyártás szervezése indokolta.

A munkaszüneti napi munkavégzés elrendelését az generálta, hogy a gazdasági társaságnak a vevői igényeket határidőn belül ki kellett elégítenie és ehhez elengedhetetlen volt, hogy a hegesztőüzem 55 cellájából 2 cellán termelés legyen. A március 15-ei munkavégzés önkéntes vállalással történt.

A munkáltató bizonyítottan 49 fő esetében törvénybe ütközően rendelt el munkaszüneti napon munkavégzést.

201 főt érintően - ebből 22 fő kölcsönzött munkavállaló esetében - nem volt naprakész tárgyhavi munkaidő-nyilvántartás a munkavégzés helyszínén az ellenőrzés időpontjában. Elektronikus nyilvántartást, belépőkártyát használt a munkáltató minden dolgozója. A belépési adatokból generálódott munkaidő adat a rendszerbe időcsúszással.

A munkáltató 67 munkavállalót érintően túllépte a naptári évenként elrendelhető 250 órás rendkívüli munkavégzés felső határát. Kollektív szerződés hatálya alatt nem állt. A legmagasabb teljesített túlóraszám 456 óra volt 2016. évben.

Targoncavezető munkakörben foglalkoztatott 24 munkavállaló esetében OKJ-s bizonyítvány birtokában volt betölthető a munkakör, a munkába állás feltétele volt a szakképesítés megléte, képesítés igazolása, azonban a munkáltató elmulasztotta megfizetni a garantált bérminimumot az érintettek részére 2017. január és február hónapokban. Az elmaradt bért az eljárás alatt határidőben megfizette.

A korábbi évekhez hasonlóan a **munkaidő-nyilvántartás hiányával**, vagy adatainak **valótlan rögzítésével** kapcsolatos szabálytalanságok szintén gyakoriak voltak, idén eddig a főbb jogsértéssel érintett munkavállalók **negyedét (10 008 fő)** érintették, 2016. I. félévében ez a szám még magasabb volt (11 339 fő).

A munkaidő-nyilvántartást az építőipar területén gyakran nem vezetnek, míg a hiányos (hamis) munkaidő-nyilvántartás a kereskedelem, a feldolgozóipar és a vendéglátás területén jellemzőbb.

A tudatosság, a jogszabályok megsértésének leplezése a kettős nyilvántartás vezetésekor, illetve a nyilvántartás vezetésének teljes vagy hosszabb ideig tartó hiányakor vélelmezhető. 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: Egy Komárom-Esztergom megyei pékségben munkaügyi ellenőrzést tartott a hatóság 2017. áprilisban, a Bevándorlási és Menekültügyi Hivatal munkatársaival. A munkáltató 2 magyar állampolgárságú péket és 3 eladót alkalmazott, mely létszámból 1 pék és 1 eladó volt az ellenőrzéskor jelen. Bejelentésük megtörtént.

Az eladók munkarendje alapján két nap munkanapot két nap pihenőnap követett, majd így ismétlődve dolgoztak. A nyitva tartás hétfőtől-szombatig 5-21 óráig, vasárnap 6-17 óráig tartott. Az eladók hétfőtől-szombatig tartó beosztás szerinti munkanapjaikon napi 16 órát dolgoztak. A munkaidő-nyilvántartásba azonban tilos volt rögzíteni a valós ledolgozott munkaidőt, maximum a törvény által megengedett napi 12 órát lehetett feltüntetni. A nyilvántartás szerint így a munkavállalók napi váltásban dolgoztak úgy, hogy az egyik eladó napi 4 óra, a másik napi 12 órát teljesített. A valóságban a munkarend egy műszakos volt. A munkáltató olyan nyilvántartást vezetett, mely nem tartalmazta a valós, munkaidővel és pihenőidővel kapcsolatos adatokat.

A munkabérrel kapcsolatos jogsértésekkel érintett munkavállalói létszám kissé nőtt (6 690) az előző év január-június közötti időszakhoz képest (6 457 fő). Ezen belül a legjelentősebb a **munkabér határidőben történő megfizetésének elmaradása**, illetve a **pótlékokra vonatkozó szabályok megszegése** volt. Több esetben megállapítást nyert, hogy a munkabérrel adott elszámolás nem felelt meg a jogszabályi előírásoknak, nem volt megállapítható, hogy a munkáltató az alaphéren 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.**

A 2017. évtől jelentősen megnövekedett a minimálbér és garantált bérminimum összege a 430/2016. (XII.15.) Korm. rendelet értelmében, így a munkaügyi hatóság fokozottan ellenőrzi a vonatkozó jogszabályi előírások betartását.

A 2017. évi munkavédelmi és munkaügyi **ellenőrzési irányelvek** is rögzítik, hogy a vizsgálatok **kiemelt feladata** a bejelentés nélküli foglalkoztatás mellett a **kötelező legkisebb munkabér és garantált bérminimum biztosítására vonatkozó szabályok betartásának ellenőrzése** is.

2016. I. félévével összevetve 2017. I. félévében a várakozásokkal ellentétben csak minimálisan emelkedett a garantált bérminimummal kapcsolatos intézkedések aránya. Ez a szám egyebekben elhanyagolható (9,6%) az egyéb munkabérrel kapcsolatos szabálytalanság miatti intézkedések számához viszonyítva. Ugyanakkor tény, hogy az utóbbi két évhez képest nőtt az ilyen jogszabálysértéssel érintett munkavállalók létszáma, de nem érte el a 2014. év hasonló időszakában tapasztalt mértéket.

Az elsőfokú hatóságoktól érkezett tájékoztatások alapján a munkáltatók elvétve, egyes esetekben a munkavállalók **munkakörének** 2016. évihez képest 2017. évi **módosításával** próbálják elkerülni a garantált bérminimum megfizetését.

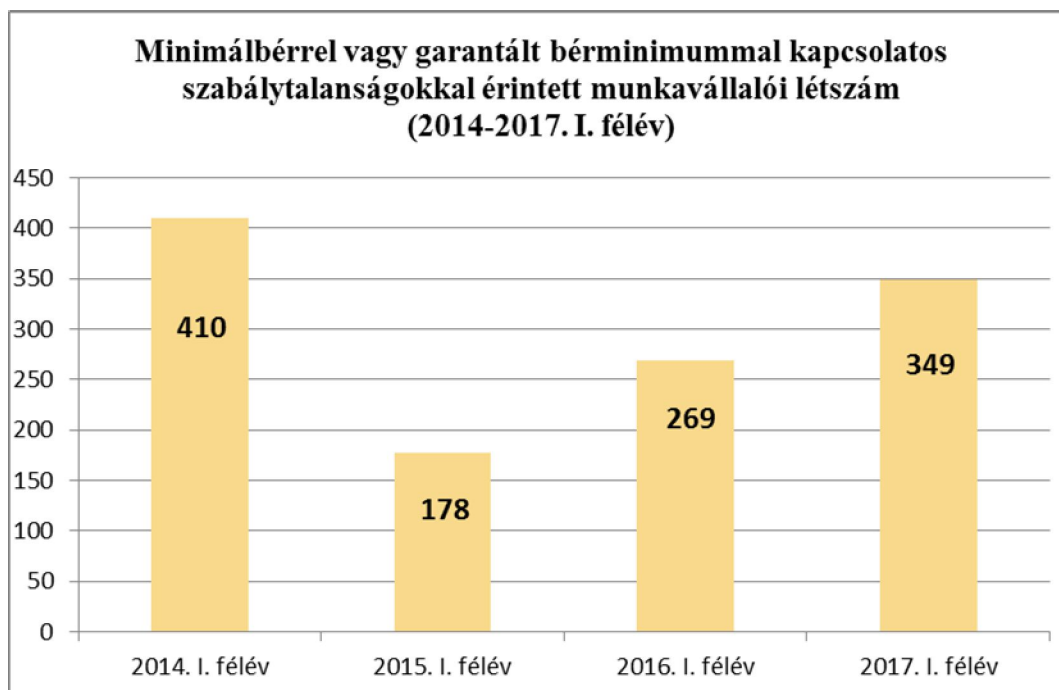
Több esetben bizonyos munkakörök tekintetében a munkáltató eltérő jogértelmezés miatt vitatja a garantált bérminimum megfizetését.

Az eddig vizsgált esetek kisebb hányadában jelezték csak a munkavállalók, hogy nem fizetik ki számukra a magasabb összegű munkabért vagy pl. **megemelik ugyan a bért, de megszüntetik az eddigi cafeteria-juttatásokat.** Érkezett olyan panasz is, hogy „a munkáltató tájékoztatta őket a szakmai minimálbér miatti alaphéremelés szükségességéről, de ezt csak úgy hajlandó megtenni, hogy amennyivel **megnövelik a dolgozók alaphéremét, ugyanazt az összeget elveszik az ún. mozgóbérből.**”

Az utóbbi esetekben **hatáskör** illetve, **jogsértés hiánya** miatt a munkaügyi hatóság intézkedni nem tud.

A Budapest Főváros Kormányhivatala III. Kerületi Hivatalának, továbbá a Pest Megyei Kormányhivatal Érdi Járási Hivatalának, valamint – Pest Megye kivételével – **valamennyi megyei kormányhivatal megyeszékhely szerinti járási hivatalának munkaügyi ellenőrzési feladatokat ellátó szervezeti egységeinek havi jelentései is alátámasztják, hogy a várakozásokkal ellentétben kisebb mértékben tártak fel minimálbérrel vagy garantált bérminimummal kapcsolatos visszaéléseket, így a 2017. évi I. féléves tapasztalatok a tárgykörben mindenképpen pozitívak.**

A minimálbér és garantált bérminimum emelés gyakorlatban történő végrehajtását az év elején a sajtóban is előre jelzett határozott hatósági ellenőrzések is elősegíthették.



Példa: Borsod-Abaúj-Zemplén megyében 2017. március végén egy kiskereskedelmi boltban a helyszíni ellenőrzés során a munkáltató képviselője és a munkavállaló is egybehangzóan nyilatkozták, hogy a munkavállaló eladó munkakörben dolgozik az élelmiszer, szeszes italt, édességeket árusító üzletben. A munkavállaló szakképesítéssel rendelkezik, melyet a munkáltató kért is a munkakör betöltéséhez. A foglalkoztatás bejelentése is eladó munkakörben történt meg. Ezt követően a munkáltató az eljárás során egy "betanított önkiszolgáló-bolti pénztáros" munkakörre létrejött munkaszerződést, továbbá egy olyan nyilatkozatot csatolt be, mely szerint a munkavállaló rendelkezik ugyan kereskedelmi szakképesítéssel, de betanított önkiszolgáló-bolti pénztárosként alkalmazták. Az alkalmazott munkaköri leírása kifejezetten pénztári feladatokat sorolt fel, gondosan kerülve más eladói munkakörbe tartozó feladatokat, függetlenül attól, hogy az alkalmazott egyedül dolgozott az eladótérben és kereskedelmi szakképesítéssel rajta kívül más nem rendelkezett a munkáltatónál. Béré a becsatolt iratok szerint a minimálbér időarányos része volt. A munkáltató képviselője - ismételt meghallgatása során - elismerte, hogy a munkavállaló szakképesítését (élelmiszer eladó) kérték a munkakör betöltéséhez. Ezt követő felhívásra a munkáltató a minimálbér és a garantált bérminimum közötti bérkülönbséget megfizette az érintett munkavállaló esetében.

Példa: 2017. februárban munkaügyi ellenőrzés volt egy Fejér megyei raktárban, ahol a munkáltató a munkavállalókat munkaszerződéssel anyagmozgató, raktári dolgozó munkakörben foglalkoztatta. A munka elvégzéséhez szükséges targoncavezetői szakirányú végzettséggel rendelkeztek, mely a munkavégzéshez elengedhetetlen volt. A munkáltató által foglalkoztatott 23 munkavállaló munkabére 2017. év január és február hónapban nem érte el az előírt garantált bérminimum összegét. A munkáltató a jogsértést elismerte, az ellenőrzés hatására megszüntette.

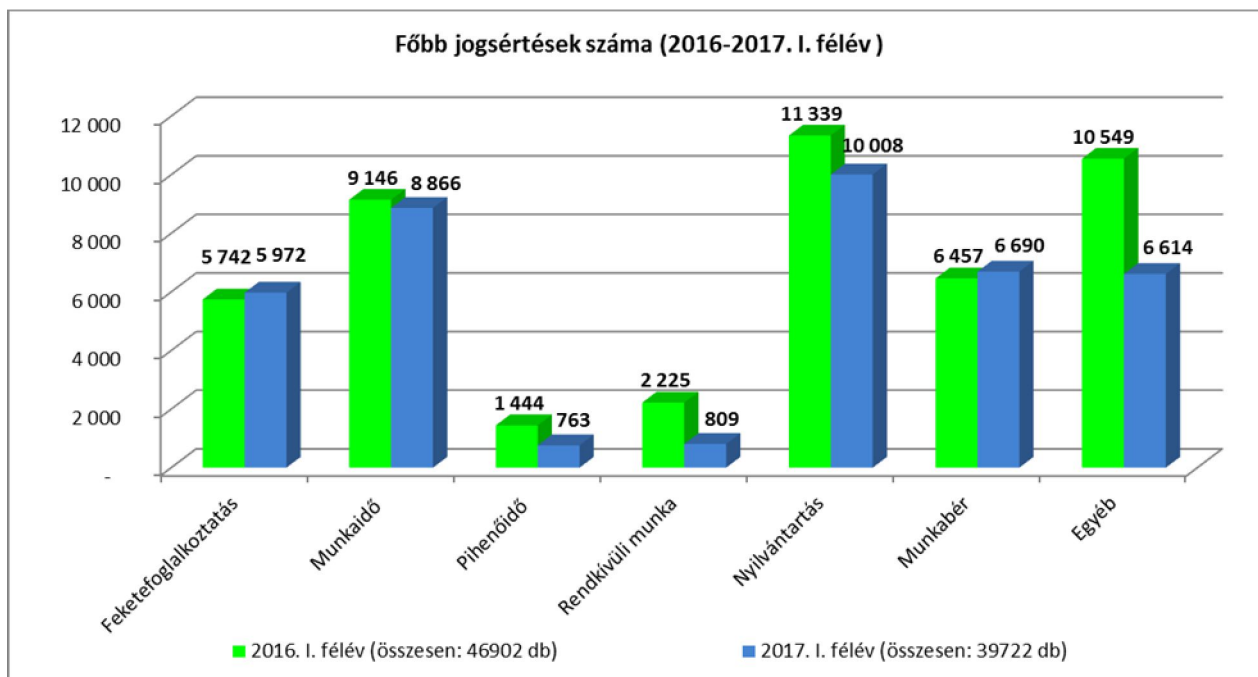
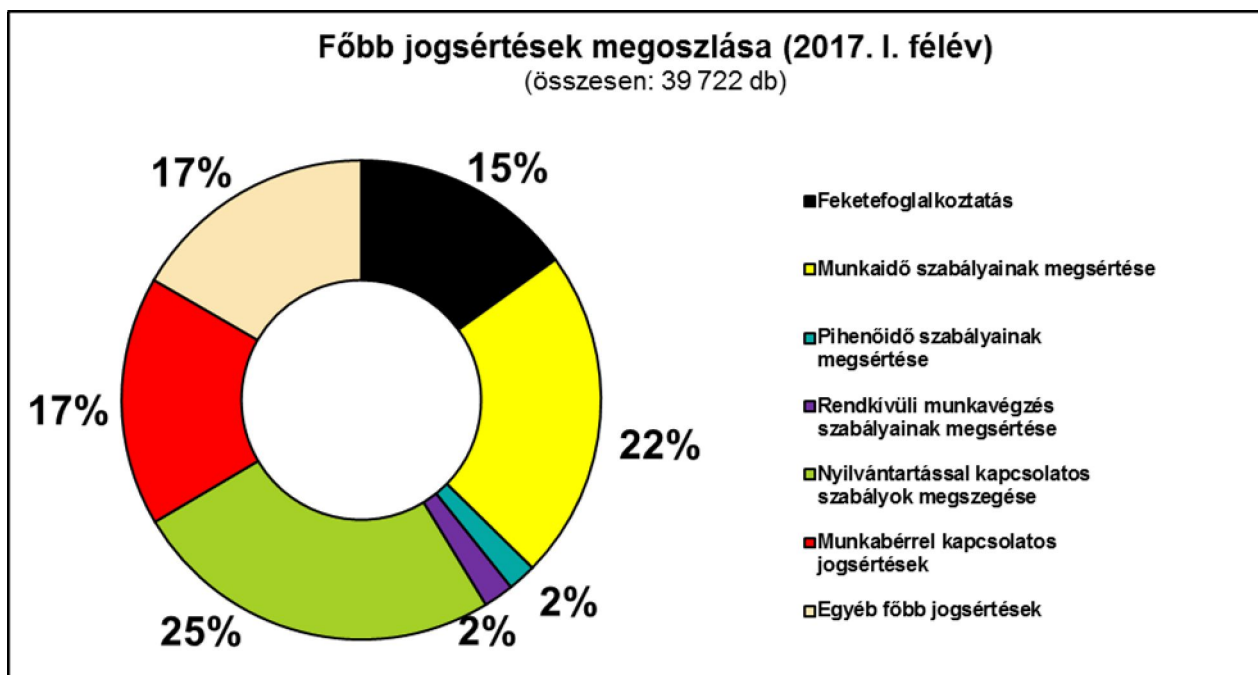
Jelentős számban előforduló munkaügyi szabálytalanság a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő – a munkavállalót megillető – **igazolások kiadásának**, valamint a munkaviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó **elszámolásnak az elmaradása**, amely jogsértések általában 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.

2017. március 20. – április 7. között a témakörben célvizsgálatot tartott a munkaügyi hatóság, amely a 2017. január 1-től módosult az eljárásra vonatkozó szabályozás [lásd.31/2012 (X. 16.) NGM rendelet 1. § j) pontja] miatt is aktuális volt.

A célvizsgálat megerősítette az elmúlt évek tapasztalatait, így az igazolások kiadásának és elszámolásának elmaradásának előbb felsorolt okait, a közérdekű bejelentések és panaszok kiemelt szerepét, mivel évek óta jelentős számban érkeznek a munkaügyi hatósághoz bejelentések e tárgykörben.

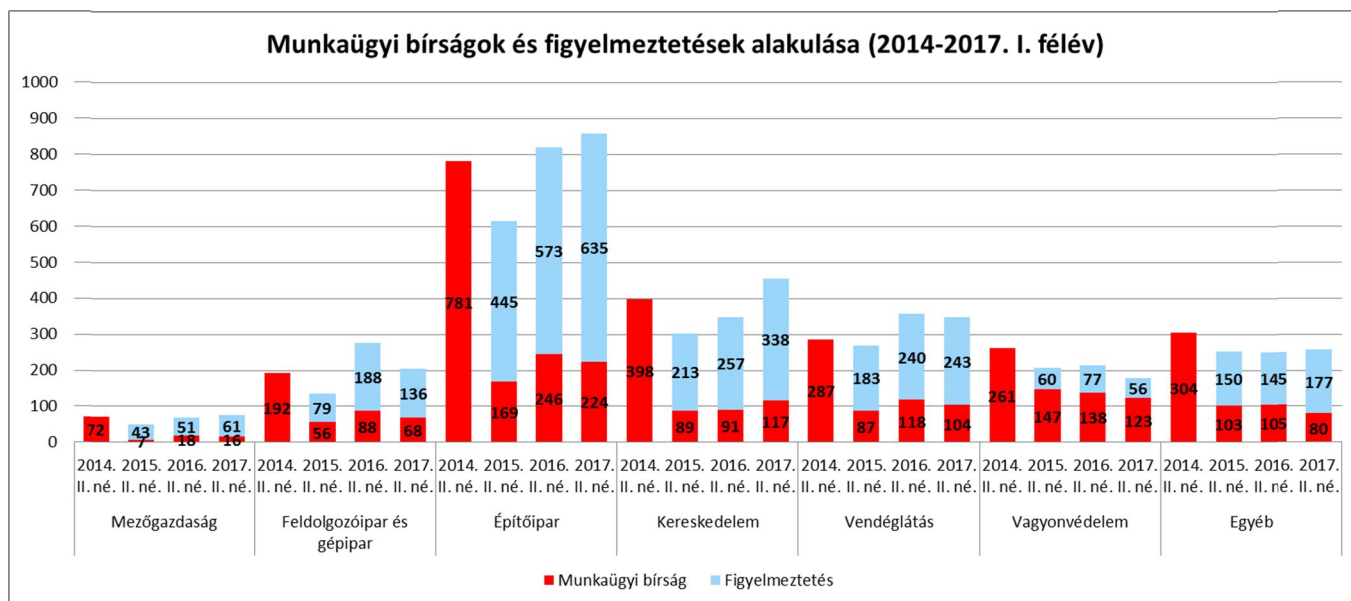
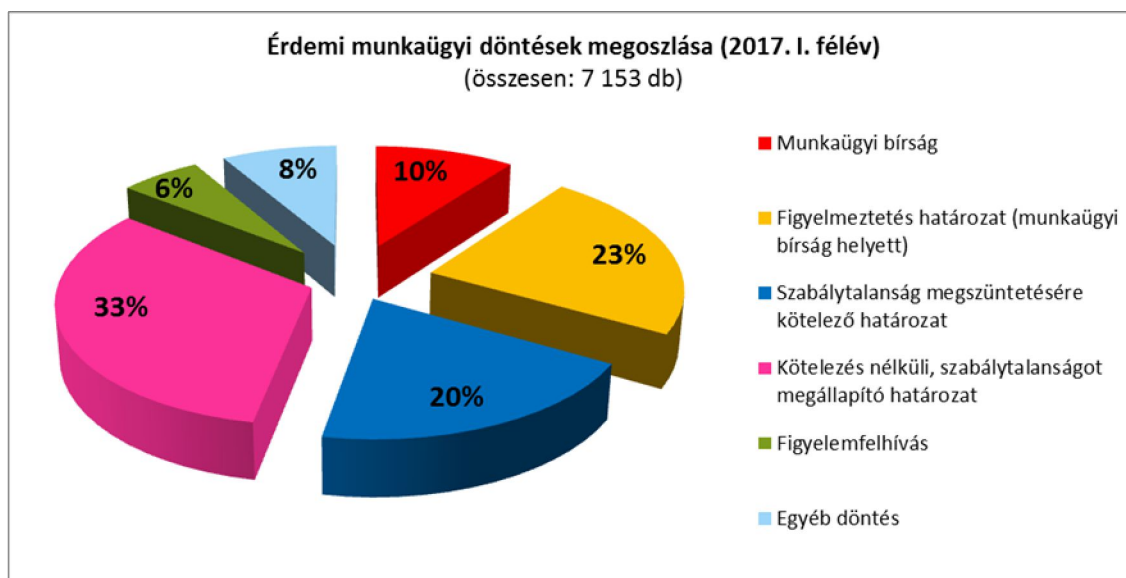
E jogszabálysértés miatt az eljárásra vonatkozó új szabályozás eredményesnek tűnik. A korábbi gyakorlat szerinti első esetben kiadmányozható figyelemfelhívás nem rendelkezett kellő visszatartó erővel. Az év elejétől figyelemfelhívás kiadmányozása nélkül azonnal indítható eljárás a munkáltatóval szemben, így a sok esetben eredménytelen figyelemfelhívás nélkül hatékonyabb, gyorsabb a munkaügyi hatóság fellépése.

A 2016. évi I. féléves adatokhoz képest kevesebb munkavállalót érintettek idén júniusig a **szabadsággal kapcsolatos jogsértések** (4 670 fő, 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.



2017. június 30-ig a jogsértéseket elkövető **6 918 munkáltató** közül **732 vállalkozással szemben** alkalmaztak az elsőfokú munkaügyi hatóságok **munkaügyi bírságot**, összesen **102 470 000 Ft összegben**. A munkaügyi hatóság a Kúria 2/2013. KMJE jogegységi

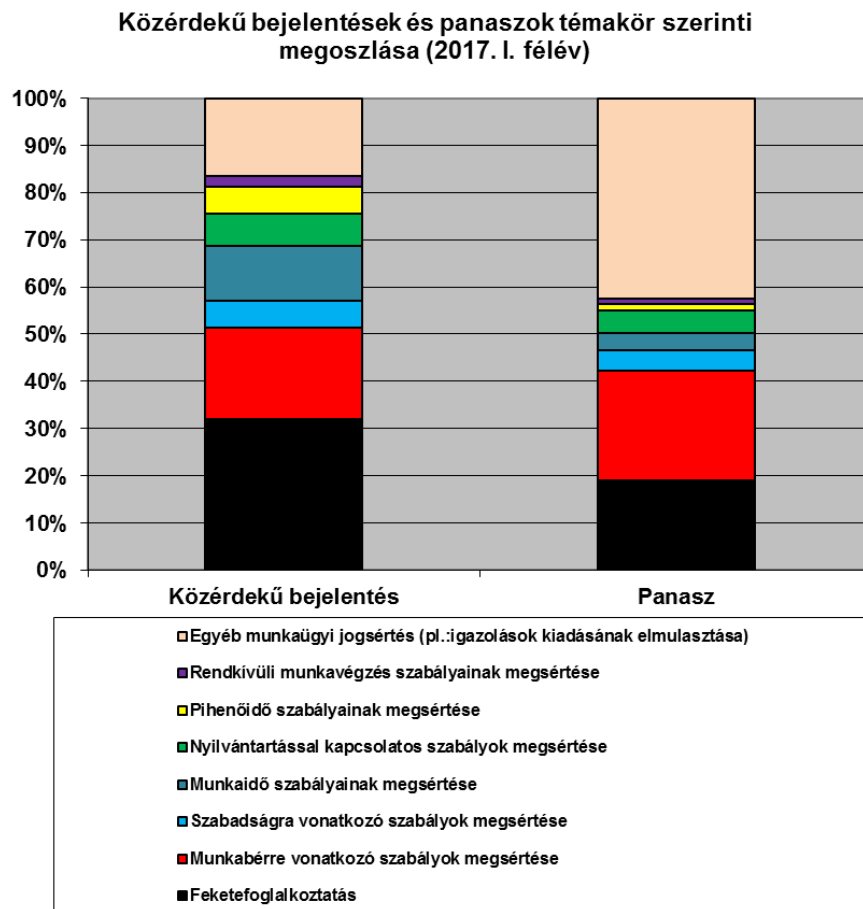
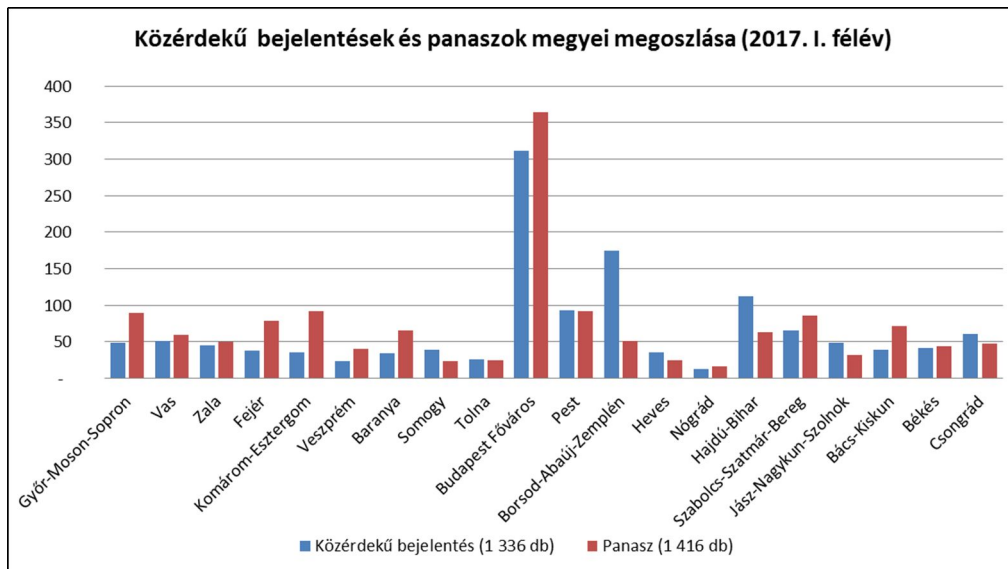
határozatára tekintettel a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvény (a továbbiakban: Kkv. tv.) 12/A. § (1) bekezdése alapján munkaügyi bírságot helyettesítő **figyelmeztetés határozatot** 1 647 esetben hozott. Több ízben **szabálytalanság megszüntetésére kötelezést** (1 408 db), valamint szabálytalanságot megállapító határozatot (2 335 db) hoztak a hatóság munkatársai. **Az érdemi döntések 90%-a tehát anyagi szankció nélküli intézkedés volt.**



A tavalyi első félévhez képest 2017. I. félévében a munkaügyi hatósághoz érkezett **bejelentések száma gyakorlatilag nem változott**. Míg 2016. első felében a közérdekű bejelentések és a panaszok száma 2 813 volt, addig 2017. hasonló időszakában ez a szám **2 752**. A bejelentések **51%-a panasz**, míg **49%-a közérdekű bejelentés volt**.

A legtöbb jelzés 2017. I. félévben a **jogviszony megszűnéskor kiadandó igazolásokkal, elszámolásokkal** összefüggésben érkezett, melyek nagy része, már az előbbieken kifejtettek

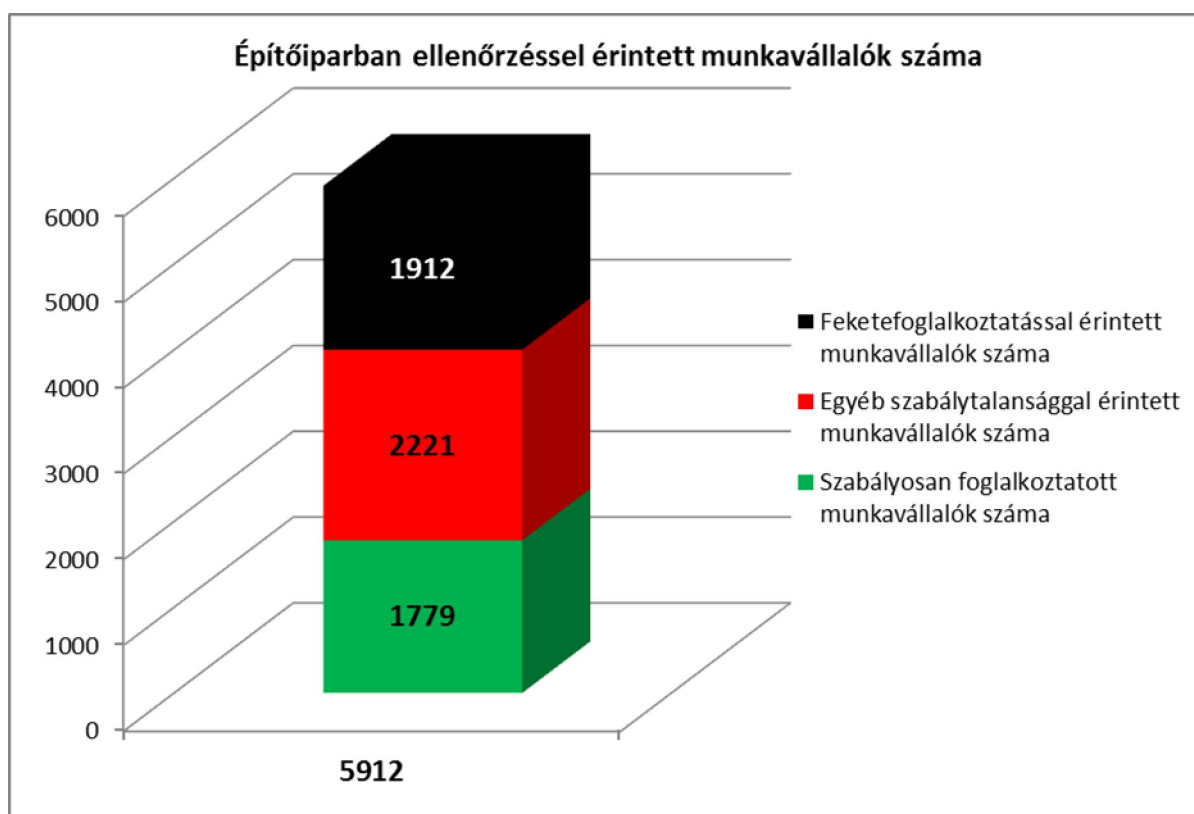
szerint panaszként jutott el a hatósághoz. Szintén sok bejelentés érkezett - közel azonos számban - a **feketefoglalkoztatás és a munkabér tárgyában**. Megállapítható, hogy a feketefoglalkoztatással kapcsolatban a közérdekű bejelentések vannak többségben, míg a munkabérrel kapcsolatos panaszok és közérdekű bejelentések száma közel azonos.



2. Az ellenőrzések összesített tapasztalatai*

a) Építőipar

A munkaügyi ellenőrzések 23 %-át ebben az ágazatban tartották 2017. I. félévében (2 379 db). A munkáltatók által elkövetett súlyos szabálytalanságok 1 623 db intézkedést, valamint 224 db munkaügyi bírságot vontak maguk után 32 635 000 Ft összegben. Az ágazatot érintően 635 db munkaügyi bírságot helyettesítő figyelmeztetés határozatot hozott a hatóság. 5 912 munkavállalóból 4 133 főt érintett valamilyen munkaügyi szabálytalanság. Az ágazatban 1 912 munkavállalót foglalkoztattak feketén így az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhöz viszonyítva **itt volt a legnagyobb arányú a feketefoglalkoztatás.**



Az ágazatban a feketefoglalkoztatás a legtipikusabb szabálytalanság, e miatt adták ki a legtöbb intézkedést 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) itt nem jellemzők.

A másik leggyakoribb szabálytalanság, hogy munkaidő-nyilvántartást nem vezetnek, azok nincsenek a munkavégzés helyén, mely kis részben az ágazat sajátosságából adódó mobil munkavégzési helyekre vezethető vissza, másik részről pedig a feketefoglalkoztatás következménye.

*

Forrás: az I. fokú munkaügyi hatóságok 2017. I. féléves beszámolója

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 preventív szereppel is bírnak, megszürik a bejelentés nélkül foglalkoztató munkáltatókat, és a hamis, vagy kettős nyilvántartás vezetésétől is elveszik az alvállalkozók kedvét.

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

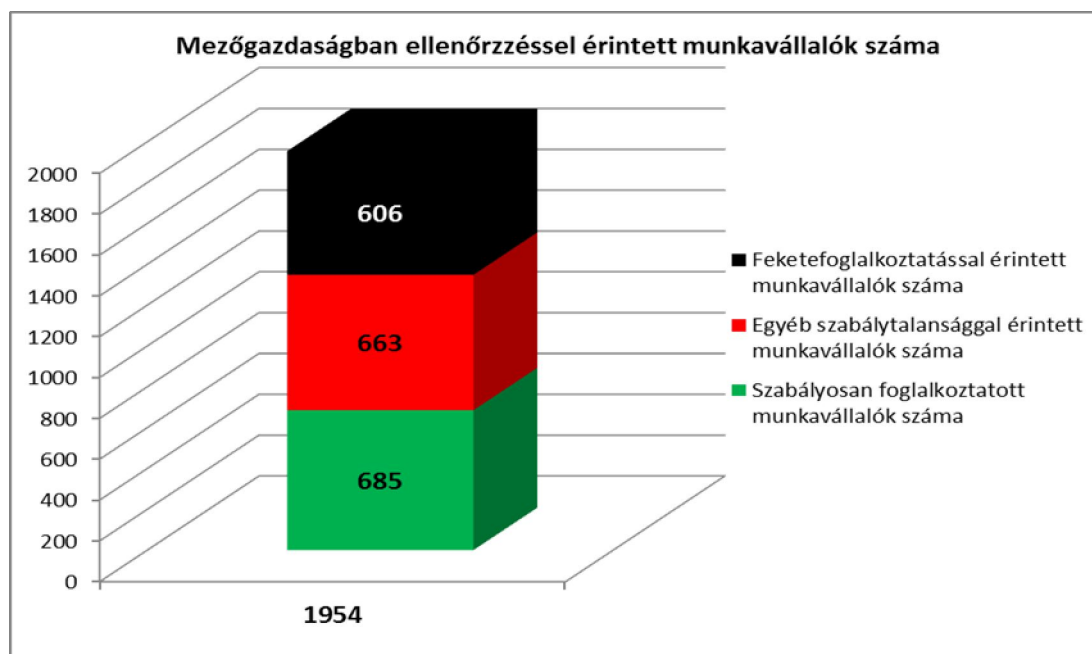
A megrendelőt, fővállalkozót általában nem érdekli (legalábbis a tapasztalatok ezt mutatták), hogy a munkaterületen munkát végző munkavállalók kinek az alkalmazásában állnak és a foglalkoztatásuk bejelentése megtörtént-e.

Példa: Heves megyében 2017. júniusban megtartott munkaügyi ellenőrzés során egy építési területen munkavégzés közben találtak a hatóság munkatársai 9 munkavállalót. A segédmunkás munkakörű munkavállalók egybehangzó tanúvallomása szerint a munkáltató részére végetek munkát az ellenőrzés napján szóbeli megállapodás alapján. A hatóság nyilvántartása szerint az ellenőrzés kezdetekor nem volt rendezett a jogviszonyuk. A munkáltató az ellenőrzés megkezdését követően utólagosan csak 4 munkavállalót jelentett be az illetékes adóhatóság felé.

Példa: Közérdekű bejelentés alapján, Budapesten a rendőrséggel közösen munkaügyi ellenőrzés volt 2017. májusban egy építkezésen. A bejelentésben megjelölt munkáltató alkalmazásában 3 munkavállaló dolgozott munkaszerződés és bejelentés nélkül, de a helyszínen összesen 3 munkáltatót vontak a hatóság munkatársai ellenőrzés alá, összesen 15 munkavállalót érintően, ebből 7 munkavállaló munkaszerződés és bejelentés nélkül dolgozott.

b) Mezőgazdaság

A mezőgazdasági ágazatra az idei első félévben az ellenőrzések 3 %-a esett (248 db), összesen volt 192 intézkedés és 16 munkáltatóval szemben 4 910 000 Ft összegben kellett a munkaügyi bírság eszközével élni, valamint 61 esetben munkaügyi bírságot helyettesítő figyelmeztetés határozatot kiadni. Az ellenőrzött 1 954 munkavállalóból 1 269 főt érintett valamilyen szabálytalanság, ebből a feketén foglalkoztatott munkavállalók 606 főt tettek ki, így elmondható, hogy az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhöz viszonyítva **itt volt a második legnagyobb arányú a feketefoglalkoztatás**. Fontos kiemelni, hogy a mezőgazdasági vállalkozások esetében érhető leginkább tetten, hogy foglalkoztatási szabályok egyszerűsítése és a súlyos jogsértések miatti jogkövetkezmények enyhítése - bírság helyett figyelmeztetés alkalmazása – úgy tűnik nem éri el a célját, figyelemmel arra, hogy több mint kétszeresére emelkedett a feketefoglalkoztatás aránya, míg a legsúlyosabb szankció (a munkaügyi bírságdöntés) mindössze 2%-a esik erre az ágazatra.



Egyes megyékben a mezőgazdaságnak tradicionálisan jelentős szerepe van. Az ágazatban jelen vannak az alkalmi munka keretében foglalkoztatók és a nagyobb volumenű mezőgazdasági termelésre berendezkedett – nagy létszámú munkaerőt foglalkoztató - vállalkozások is.

Itt 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, ám a bejelentésük ténylegesen nem történik meg.

Az év első felében a mezőgazdasági szektor – szezonális - jellegéből adódóan az ellenőrzések száma kevesebb, mint a nyári és őszi időszakban. A feltárt jogsértések sokszor nagyobb munkavállalói létszámot érintenek, ennek hátterében a mezőgazdasági munkák idényjellege állhat, a munkáltatók pedig rövid ideig nagyobb munkavállalói létszámot alkalmaznak, ezért a feltárt jogsértések gyakran valamennyi munkavállalót érintik.

Az állattenyésztéssel kapcsolatban továbbra is jellemző a munkaidőre, pihenőidőre irányuló szabálytalanság és az ehhez kapcsolódó bérfizetési hiányosság, míg a növénytermesztés esetében a feketemunka előfordulása a gyakoribb.

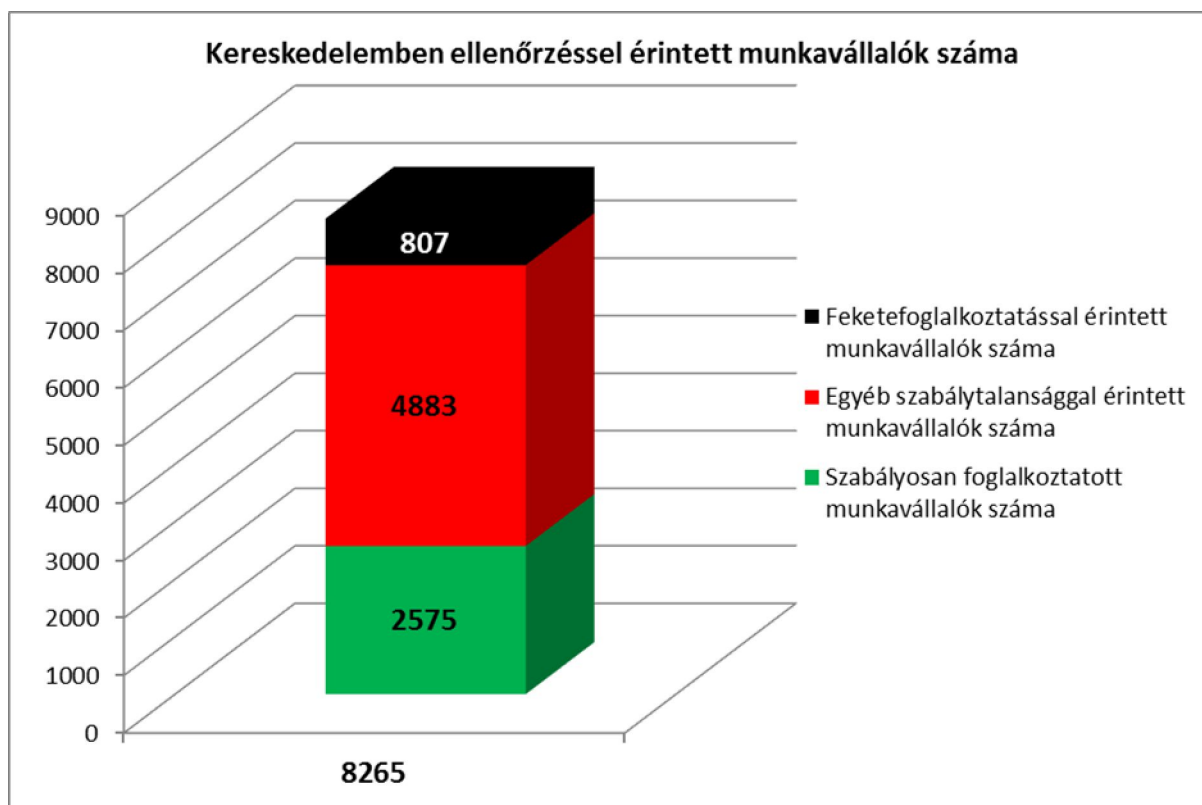
Példa: Bács-Kiskun megyében 2017. április elején ellenőrzést tartottak egy palántanevelő üvegházban. A felügyelők összesen 7 főt találtak munkavégzés közben. A helyszíni ellenőrzéskor a munkavállalók átadták a 2017. április havi munkaidő-nyilvántartást, mely 1 munkavállaló tekintetében nem volt kitöltve az ellenőrzés napjára. A munkavállalók munkaviszony keretében voltak foglalkoztatva. A munkáltató a 7 munkavállaló munkaiügyi dokumentumait (munkaszerződések, tájékoztatók, munkaidő nyilvántartások, bérkifizetési jegyzékek stb.) az ellenőrzési időszakra vonatkozóan becsatolta, így kiderült, hogy a munkáltató 7 munkavállalót késve, de még a munkaiügyi ellenőrzés megkezdése jelentett be. A munkáltató 7 munkavállaló tekintetében megsértette a rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék megfizetésére vonatkozó szabályokat, mivel a munkavállalóknak a vizsgált időszak 3 hónapjában, minden hónapban több órás túlórája keletkezett, de a munkáltató ezt nem számolta el részükre. A munkáltató 7 munkavállaló tekintetében megsértette a távolléti díj megfizetésére vonatkozó szabályokat,

mivel a munkavállalóknak a vizsgált időszakban, a 2017. március 15-re járó távolléti díjat nem számolta el. A munkáltató a bérpótlékokat a hatóság által kitűzött határidőn belül megfizette.

Példa: Egy Fejér megyei egyéni vállalkozó növénytermesztési munkavégzési helyén 2017. júniusban megtartott munkaügyi ellenőrzés során 11 munkavállalót találtak munkavégzés közben. A munkavállalók alkalmi foglalkoztatás keretében segédmunkás munkakörben, az illetékes adóhatóság felé történő bejelentés nélkül cseresznyét szedtek. Jelenléti ívet nem vezettek. A munkáltató a helyszínen nyilatkozatában elismerte, hogy nem jelentette be a munkavállalókat.

c) Kereskedelem

2017. első felében a 3 089 db ellenőrzés esett erre az ágazatra. Ez a magas szám annak köszönhető, hogy idén a kereskedelmi munkáltatók ellenőrzése kiemelt cél. Az összesen 3 446 db intézkedés mellett 117 db munkaügyi bírságot szabott ki a munkaügyi hatóság 8 750 000 Ft összegben, míg figyelmeztetés határozat 338 db volt. Az ágazatban 8 265 munkavállalót vontak ellenőrzés alá, melyből 5 690 főt érintett szabálytalanság. Ebből 807 főnek volt rendezetlen munkaviszonya.



Az ágazatnak nincs tipikus szabálytalansága, a főbb jogsértések mindegyikével lehet találkozni. Itt volt a legtöbb munkaügyi intézkedés a munkaidő-nyilvántartás nem megfelelő vezetése miatt, amely a gépipar után a legtöbb munkavállalót érintette. Sok esetben a munkavállalók által vezetett nyilvántartás nem naprakész vagy nem fellelhető a munkavégzés helyén. Még mindig sokszor fordul elő az a munkáltatói kifogás, hogy „a munkavállaló nem írta be magát a jelenléti ívre”. Továbbra is gyakran tapasztalható, 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 munka- és pihenőidővel kapcsolatos jogsértések 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). E szabálytalanságok 2017. I. felében kiemelkedően magas intézkedési számot és érintett munkavállalói létszámot vontak maguk után. Előfordul továbbá a napi vagy heti munkaidő törvényi korlátjának megszegése is.

A munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságok közül a pótlékokkal (műszakpótlék, illetve munkaszüneti napi és rendkívüli munkáért járó pótlék) kapcsolatosan volt a legtöbb visszaélés, ez érintette a legtöbb munkavállalót. A kereskedelmi munkavállalók esetében fordult elő legtöbbször, hogy a munkáltatók a munkabért nem határidőben fizették meg.

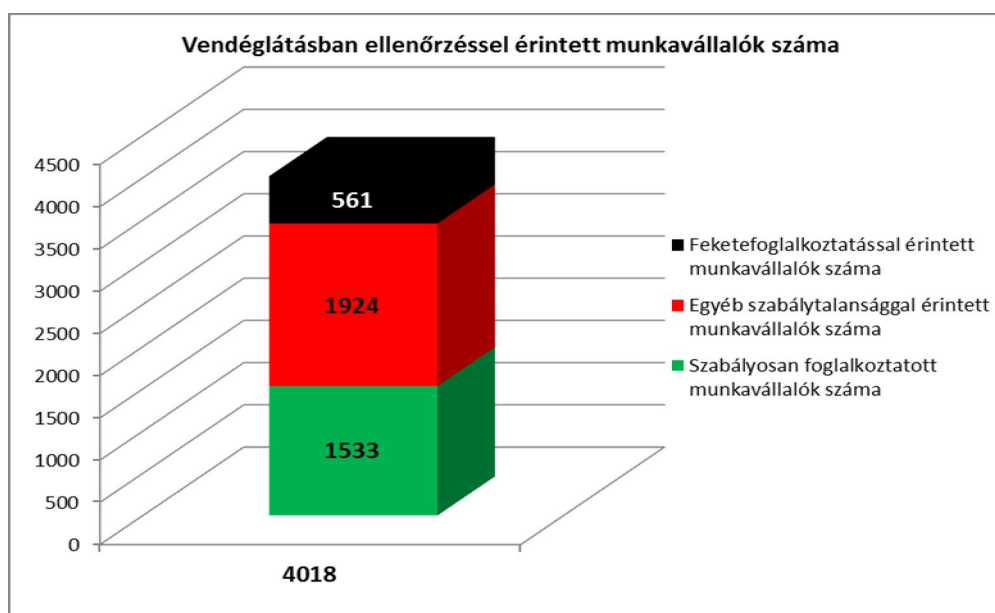
A teljes munkaidős foglalkoztatás melletti részmunkaidőben történő bejelentés feltehetően sokkal nagyobb mértékben fordul elő, de a munkavállalók a munkáltató retorziója miatt nem mernek nyilatkozni, így e szabálytalanság bizonyítása nehézséget jelent a hatóságoknak.

Példa: Budapesten egy vegyesboltban megtartott ellenőrzés során 2 munkavállalót találtak munkavégzés közben 2017. júniusban. Az eladó–pénztáros munkavállaló munkaszerződéssel és adóhatósági bejelentéssel, az árufeltöltő szóbeli megállapodás alapján, adóhatósági bejelentés nélkül dolgozott. Az árufeltöltő bejelentését a hatósági ellenőrzést követően pótolta a munkáltató.

Példa: 2017. áprilisban egy Tolna megyei kiskereskedésben lefolytatott munkaügyi ellenőrzés során megállapították, hogy a munkáltató 1 eladó munkakörű munkavállaló vonatkozásában megsértette a munkaidőkeret meghatározására vonatkozó jogszabályi rendelkezést azáltal, hogy a heti 10 órás munkaidőkeret kezdő-és befejező időpontját nem határozta meg, nem készített egy héttel előre, egy hétre írásban munkaidő-beosztást. A munkáltató továbbá nem tett eleget a munkaidő nyilvántartására vonatkozó jogszabályi rendelkezéseknek, továbbá 2017. február, március, április havi munkabér kifizetéséről nem a jogszabályi rendelkezéseknek megfelelő munkabér elszámolást adott a munkavállalónak.

d) Vendéglátás

2017. júniusig a vizsgálatok 14 %-a (1 467 db) esett erre az ágazatra. Az összesen 1 683 db intézkedés mellett 104 db munkaügyi bírságot szabtak ki, összesen 8 085 000 Ft összegben, illetve 243 figyelmeztetés határozatot adtak ki. A 4 018 ellenőrzéssel érintett munkavállalóból 2 485 főt foglalkoztattak szabálytalanul.



Az ágazatban hasonlóan a kereskedelemhez minden főbb szabálytalanság nagyobb számban fordul elő. Itt is jelentős 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.

A vendéglátásban is még mindig ismert és általánosan elterjedt a próbamunka intézménye. A próbanapokon szóbeli megállapodás alapján, munkaszerződés és bejelentés nélkül dolgozik az alkalmazott és előfordul, hogy ezekre a napokra fizetést nem kap. A fiatal munkavállalókkal kapcsolatos szabályokat általában ismerik, így pl. nem foglalkoztatják őket 22 óra után.

A munkabérrel összefüggő jogsértésekkel kapcsolatos intézkedések száma a kereskedelmi ágazat után itt a leggyakoribb, ezen belül is a pótlékok (legtöbbször műszakpótlék) megfizetésének elmaradása érintett nagyobb létszámot.

Az ellenőrzések során a társhatóságokkal való együttműködés a vendéglátásban is kiemelt fontosságú. A közös ellenőrzéseken túl (pl.: éjszakai ellenőrzések) sokszor segítséget jelentek a társhatóságok által készített jegyzőkönyvek, amely kétséget kizáróan igazolják a munkavállaló munkavégzését.

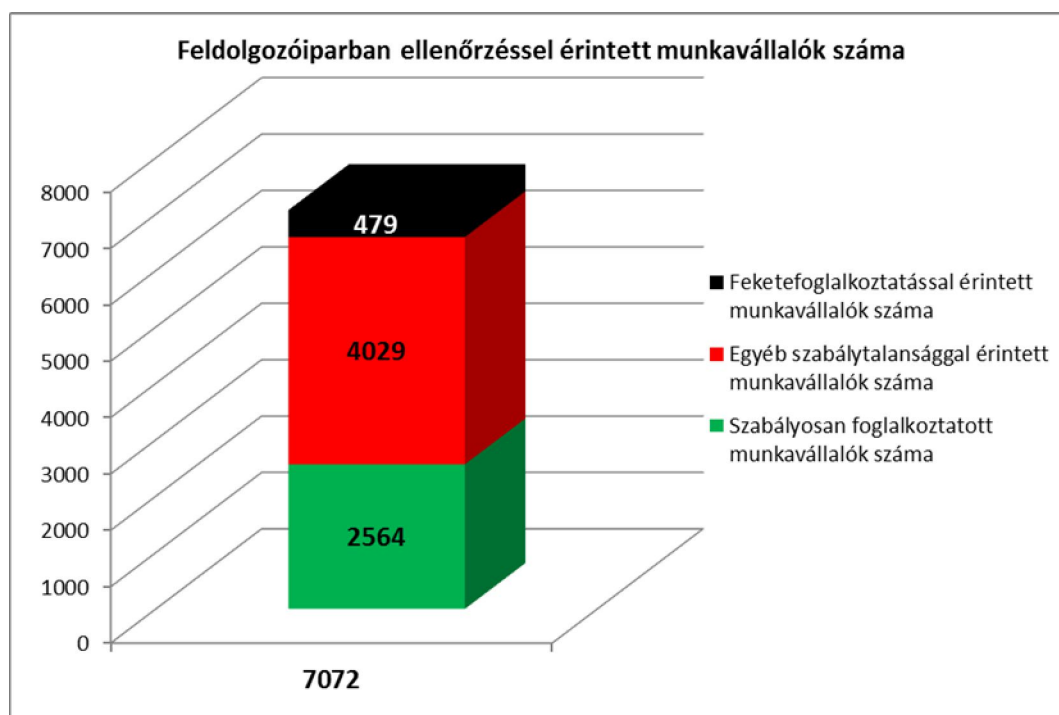
Megállapítható, hogy az ágazatban dolgozó munkavállalók többségére az együttműködés jellemző ellenben az építőiparban, vagy a mezőgazdaságban tapasztaltakkal, hiszen a munkavállalók a telepített munkahely miatt nem hagyják el az ellenőrzés helyszínét.

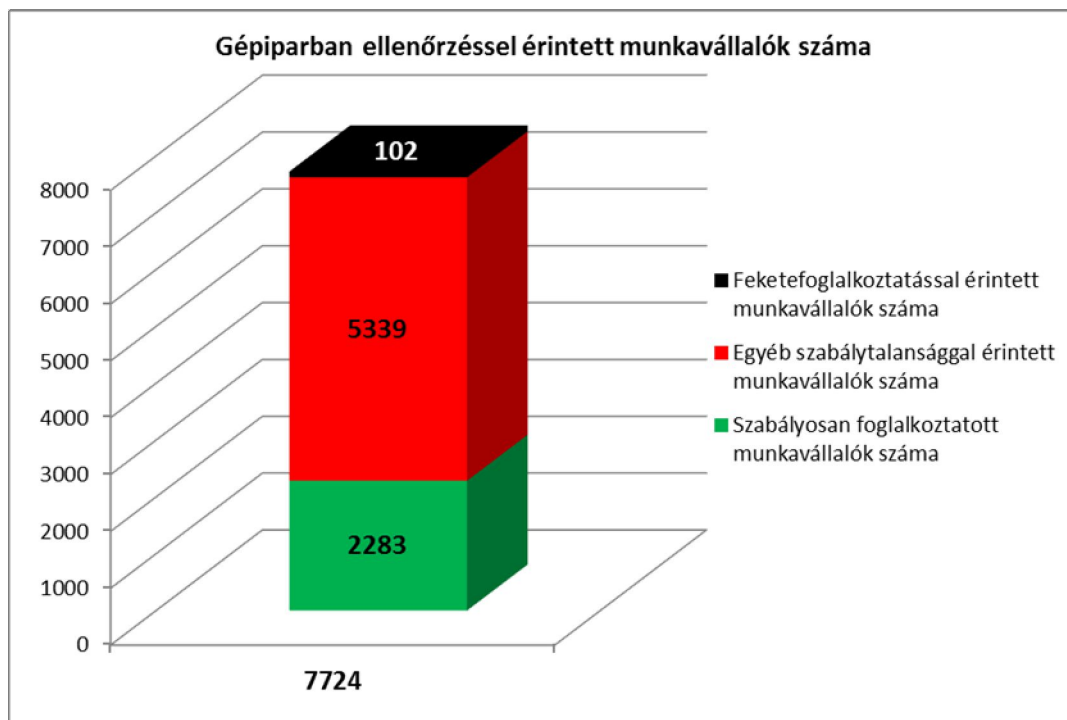
Példa: Békés megyében 2017. májusában egy vendéglátóhelyen tartott munkaiügyi ellenőrzés megállapította, hogy a munkáltató 4 alkalmi munkavállalót foglalkoztat konyhai kiségitő és pultos munkakörben. A nyilvántartások és a bejelentések összehasonlítása során tisztázódott, hogy a munkáltató 2 munkavállaló egy-egy napját nem jelentette be 2017. május hónapban. A munkavállalók bejelentése az ellenőrzés hatására utólag megtörtént.

Példa: Egy Borsod-Abaúj-Zemplén megyei vendéglátóhelyen munkaügyi ellenőrzést tartottak. Az eljárás során megállapították, hogy a munkáltató 1 munkavállalót munkaviszony keretében, 4 munkavállalót egyszerűsített munkaviszony keretében foglalkoztatott. A munkáltató az egyszerűsített jogviszony keretében foglalkoztatott 4 munkavállalót szakképzett pultos, bármixer munkakörben, teljes munkaidőben egyszerűsített munkaviszony keretében foglalkoztatta, 12-24 óráig tartó napi munkaidőben, személyenként 5.000.-Ft/nap munkabérért. A munkáltató a 4 munkavállaló részére a garantált bérminimum összegénél kevesebb munkabért fizetett. A munkáltató az eljárás során a szabálytalanságot elismerte, a munkavállalóknak a garantált bérminimumot kifizette.

e) Feldolgozóipar és gépipar

A munkaügyi hatóság itt tartotta az ellenőrzések 9 %-át (963 db) 2017. I. félévében. A jogsértések miatt összesen 1 299 intézkedést hoztak; ebből 68 db volt munkaügyi bírság (4 110 000 Ft összegben), valamint 136 figyelmeztetés. Összesen 14 769 munkavállalót vontak ellenőrzés alá, ebből 9 949 munkavállalót foglalkoztattak szabálytalanul.





Az ágazati sajátosságok 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 teljesítik, ez többnyire alacsonyabb szakképzettséget megkövetelő, vagy szakképzettséget egyáltalán nem igénylő tevékenység. A megrendelő munkaügyi kapcsolatai jellemzően rendezettek, míg a vállalkozók gyakrabban követnek el kisebb-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 csak részmunkaidőre teljesítik a bejelentést.

Jellemző a munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályok be nem tartása, a munkaidőkeret kezdő- és befejező időpontjáról szóló írásbeli tájékoztatás közlése, valamint a hiányos munkaidő-nyilvántartás vezetése. A nyilvántartás nem tartalmazta a munkaidő kezdő- és befejező időpontját, vagy az adatok nem naprakészek és/vagy valótlanok.

A rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatosan megállapítható, hogy van olyan cég, amelyik 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,

hogyan a termelésben dolgozó munkavállalóknak a szabadságot esedékességének évében nem adják ki. A feldolgozóipari munkáltatók általában képzett munkaügyi jogi háttérrel rendelkeznek, ezért sokszor gazdasági megfontolásból (pl. rendelések teljesítése miatt munkaszüneti napon történő foglalkoztatás) követhetnek el szabálytalanságot.

A termelés folyamatos biztosítása miatt a munkaszervezés során a szabadsággal kapcsolatos jogsértéseket a gépiparban szenvedte el a legtöbb munkavállaló 2017. I. félévben, mely az esedékesség évében történő szabadság kiadás elmaradásában, valamint az egybefüggő 14 nap távollét biztosításának elmaradásában testesült meg.

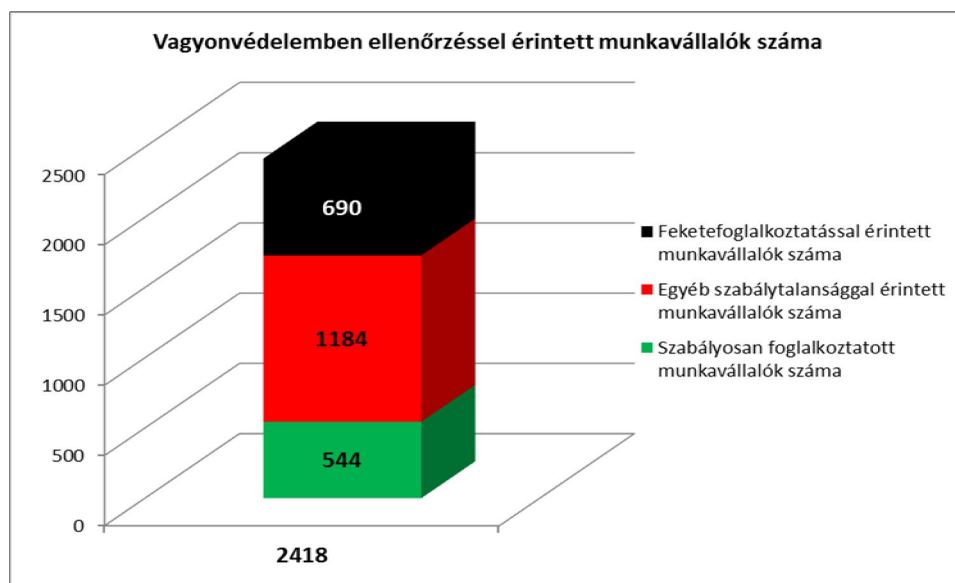
Példa: 2017. februárban munkaügyi ellenőrzés volt Békés megyében egy ipari robotokat gyártó munkáltató fióktelepén. A munkáltató a betanított munkás munkakörben foglalkoztatott 28 munkavállaló munkaszerződését nem foglalta írásba a munkavégzés megkezdése előtt, a személyügyi munkatárs munkakörben foglalkoztatott 1 munkavállaló napi munkaideje meghaladta a 12 órát, 6 betanított munkás munkakörben foglalkoztatott munkavállalónak nem biztosították a minimális napi pihenőidőt, a pihenőidők a nyolc órát nem érték el. A munkáltató 820 munkavállaló részére a 2016. évben nem biztosította egy alkalommal legalább tizennégy egybefüggő napra a mentesülést a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól.

Példa: Közérdekű bejelentés alapján a munkaügyi szakügyintézők 2017. áprilisban egy Nógrád megyei iparterületen munkaügyi ellenőrzést folytattak le. A közérdekű bejelentés a rendkívüli munkavégzés elrendelésével kapcsolatos munkáltatói eljárást sérelmezte.

A helyszíni ellenőrzés alapján munkaügyi szabálytalanság nem volt vélelmezhető, de a bekért munkaügyi dokumentumok szerint a munkáltató 3 munkavállaló részére késedelmesen fizette ki a rendkívüli munkavégzésért járó munkabért és bérpótlékot. Az ügyfél a feltárt szabálytalanságot elismerte.

f) Nyomozási és biztonsági tevékenység

Az ellenőrzések 8 %-a (771 db) érintette a személy- és vagyonvédelmi ágazatot 1 076 db intézkedéssel. A vizsgálatokból 123 végződött munkaügyi bírsággal (22 610 000 Ft), valamint 56 bírságot helyettesítő figyelmeztetés határozattal. Az ellenőrzéssel érintett 2 418 munkavállalóból 1 874 főt érintett valamilyen jogsértés. Az ellenőrzések számában várhatóan növekedés lesz tapasztalható, mivel **2017. október-novembere között a nyomozási, biztonsági tevékenység fokozott vizsgálatára irányuló célvizsgálatot tart a munkaügyi hatóság.**



Az ágazatban továbbra is jellemzőek a súlyos munkaügyi szabálytalanságok, ezeket többségében a munkáltatók vélhetően szándékosan követik el. A bejelentés nélküli foglalkoztatás mellett a vállalkozások a munkaidővel, nyilvántartási kötelezettséggel, munkabérrel kapcsolatos jogszabályi rendelkezéseket sem tartják be. A jogviszony megszűnésével összefüggő igazolások kiadásának elmulasztása miatt a vagyoni védelem területén kellett a legtöbb intézkedést hozni a munkaügyi hatóságnak. Utóbbi szabálytalanságot tekintve 2017. I. felében ebből a szektorból került ki a legtöbb érintett munkavállaló.

Továbbra is probléma, hogy a munkáltatók a hivatalos cégkivonatban szereplő címeiken nem elérhetőek, nem vesznek tudomást az ellenőrzésről, a munkáltatókat nem érdekli a vizsgálatok kimenetele. A munkáltatók jelentős része - többnyire a vagyoni védelmi ágazat kis- és középvállalkozásai - nem is törekszik a szabályos működésre, sőt minden lehetséges eszközzel akadályozza az ellenőrzéseket. Gyakran előfordul, hogy a munkáltató kiléte is kétséges, a munkavállalók nem tudják megnevezni a foglalkoztatójukat. Azok a munkavállalók, akik már régebb óta dolgoznak a vagyoni védelmi ágazatban, sokszor évekre visszamenőleg felsorolnak több munkáltatót, akiknél alkalmazásban álltak ugyanazon a munkahelyen.

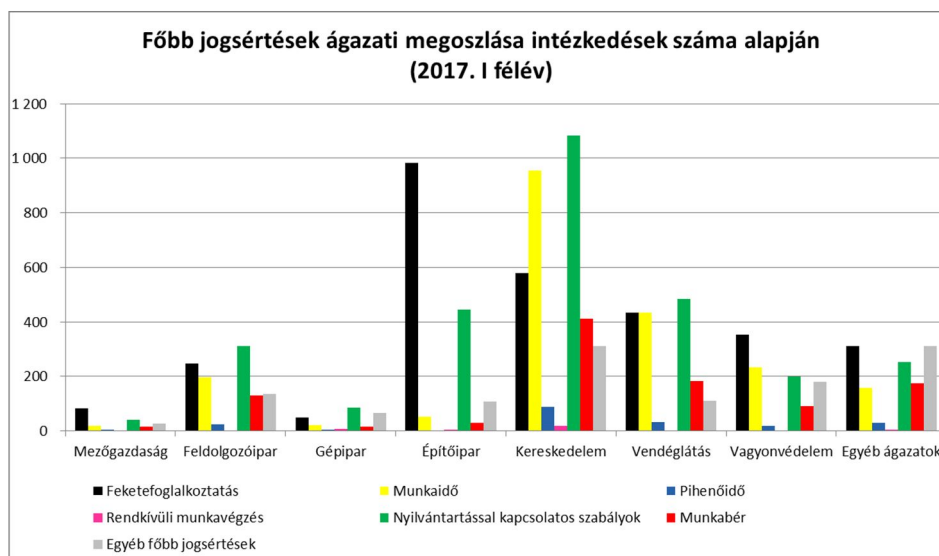
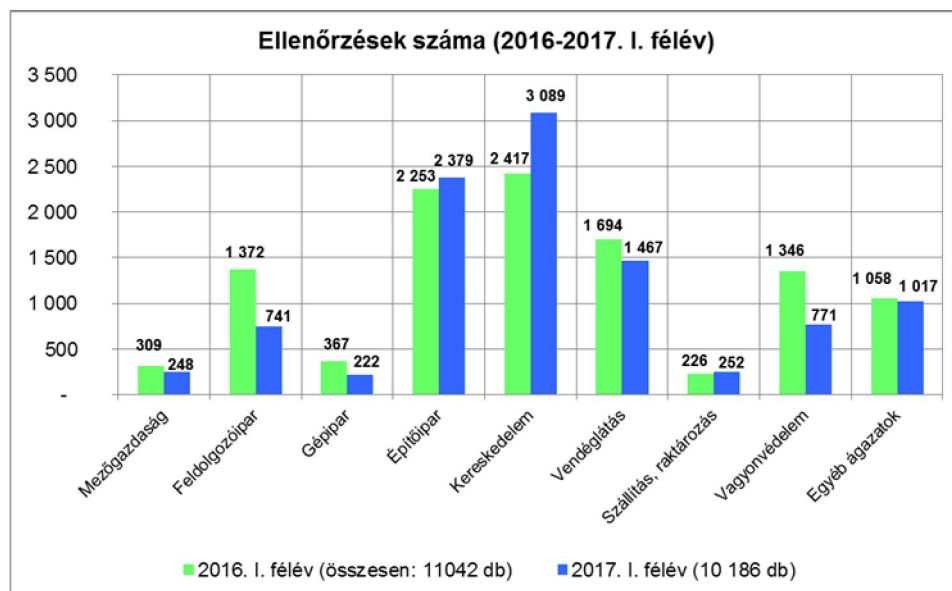
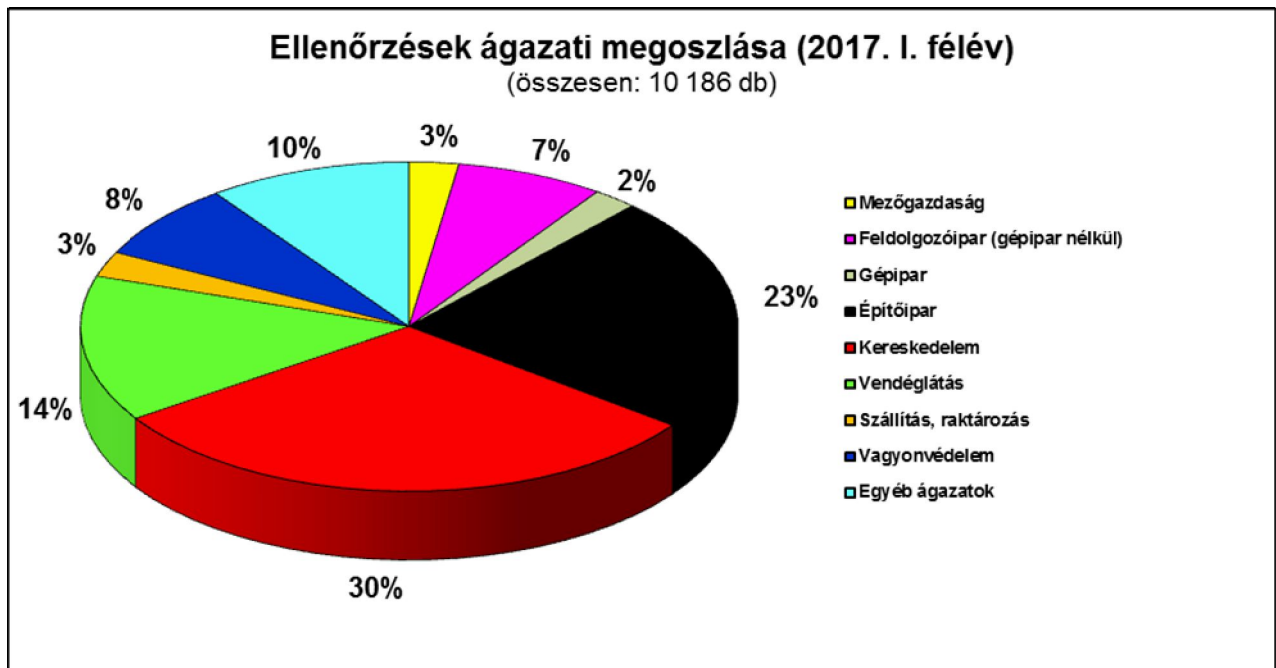
Sok az újonnan alakult cég, ahol az ügyvezető külföldi lakhellyel rendelkezik, a legtöbb helyen a munkáltató személye két-háromhavonta változik. A vagyoni védelmi cégek általában budapesti székhellyel működnek, több alkalommal fiktív a székhelycím. Ebből adódóan a megkeresések „ismeretlen helyre költözött” jelzéssel érkeznek vissza. A vagyoni védelmi cégekkel szembeni 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 nem együttműködő vállalkozások magas száma miatt ebben az ágazatban szükséges - a munkaügyi szankciókon túl - számos esetben eljárási bírságot is alkalmazni.

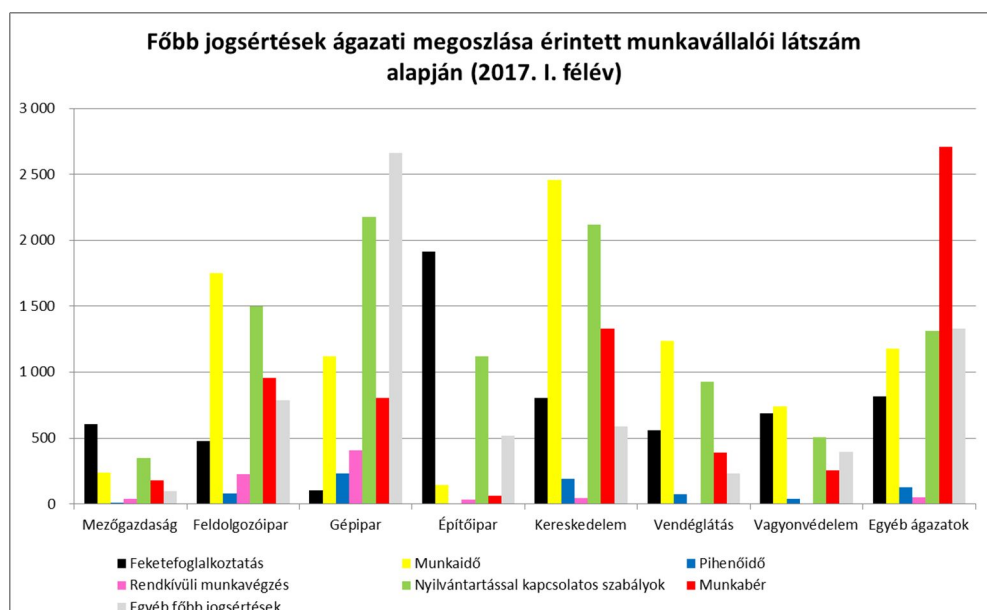
Amennyiben a munkáltató személye megváltozik, a régi munkáltatótól a jogviszony megszűnésekor kiadandó igazolásokkal kapcsolatos szabálytalanságok, továbbá az új munkáltató általi bejelentés elmaradása, késése, valamint a munkaszerződés nélküli foglalkoztatás emelhető ki, ez utóbbi a szabálytalanság a vagyoni védelem területén fordul elő legtöbbször.

Példa: Vas megyében bejelentés alapján 2017. májusban munkaügyi ellenőrzést tartottak a hatóság munkatársai egy mezőgazdasági szövetkezet telephelyén. A vagyoni védelem munkavállalókat munkaszerződés és bejelentés nélkül foglalkoztatták: az egyik munkavállaló 2016.02.28-tól, a másik munkavállaló 2016.11.07-től látott el vagyoni védelmi feladatokat.

A szövetkezet által becsatolt szerződések alapján három hasonló nevű Kft. 2016.02.28-04.30-ig 1 főt, 2016.05.01-09.30-ig 1 főt, 2016.10.01-, ill. 2016.11.07-től 2 főt foglalkoztatott írásba foglalt munkaszerződés és adóhatósághoz történt bejelentés nélkül. Az eljárás során csupán az utolsó cég szüntette meg a jogsértést, írásba foglalt munkaszerződést kötött a munkavállalókkal és 2017.05.30-án eleget tett bejelentési kötelezettségének.

Példa: 2017. júniusban egy budapesti irodaházban 6 biztonsági őr végzett munkát, ebből 2 fő egyszerűsített foglalkoztatás keretében, de bejelentésüket csak az ellenőrzés után tették meg. A többi munkavállaló jogviszonya rendezett volt.





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 5 479 fő munkavállaló jogviszonyának rendezése volt vizsgálható, mely létszám 94 %-ának utóellenőrzése teljesült.

A jogerőre emelkedett, feketefoglalkoztatás tárgyban kiadmányozott határozatok alapján 2 551 munkáltató volt vizsgálható, ebből a foglalkoztatók 97 %-ának utóellenőrzése teljesült.

Vannak olyan munkáltatók, akik a bejelentési kötelezettséget nem teljesítik. A tapasztalatok szerint azok a munkáltatók nem teljesítik a határozati kötelezések végrehajtását, 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 így 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 2017. június 30-ig **1 454 munkaügyi ellenőrzés** tartottak, amely az összes vizsgálat közel 14 %-át jelenti.

A legtöbb esetben a rendészeti szervek nyújtanak segítséget a vizsgálatokhoz. A munkaügyi hatóság a rendőrség közreműködését rendszerint olyan munkáltatók esetében, munkavégzési helyszínek ellenőrzésénél kéri, ahol korábban pl. a foglalkoztató megghiúsította az ellenőrzést, vagy jelentős mértékben akadályozta azt. A 2017. első felében a rendőrhatósággal 532 ellenőrzést folytatott a munkaügyi hatóság.

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 267 db vizsgálatot folytatott le.

5. A közigazgatás szolgáltató jellegének érvényesülési formái

A Nemzetgazdasági Minisztérium 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. Idén garantált bérminimum emelése nyomán megnőtt az ehhez kapcsolódó kérdések száma is.

2017. I. félévében több mint 400 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 több mint 1300 ügyben adtak tájékoztatást a 2017. év januártól júniusig terjedő időszakában. A tavalyi első félévhez képest idén **megnőtt a tájékoztatások száma**.

Továbbra is rendszeresen tartanak az I. fokú hatóságok munkaügyi rendezvényeket, nyílt napokat, ahol jellemzően több szerv (kamarák, civil szervezetek, alapítványok) is képviseltethette magát, így a munkavállalók és munkáltatók szélesebb körű tájékoztatása teljesülhetett. A tapasztalatok szerint egyre nagyobb igény mutatkozik ezekre a munkaügyi rendezvényekre a vállalkozások részéről, főleg a kamarák, szakmai egyesületek klubok szervezésében. Bács-Kiskun megyében például 10 alkalommal, 10 helyszínen vettek részt szakmai fórumokon, rendezvényeken. Tartottak előadást többek között az iskolai nyári szünet kezdete előtt a diákok szünidőben történő foglalkoztatásával kapcsolatos munkaügyi és munkavédelmi előírásokról egy Komárom-Esztergom megyei középiskolában, továbbá előfordult munkaügyi rendezvény egy stadion építésénél, hogy a kivitelező vállalkozások képviselői tisztában legyenek a hatályos jogszabályi előírásokkal és azok alkalmazásának gyakorlati kérdéseivel.

6. Összegzés

- A 2016. I. félévi összesített adatokhoz viszonyítva a **szabálytalan munkáltatók** aránya **nem változott** (68 %), ugyanakkor **nőtt** a **szabálytalansággal érintett munkavállalók** aránya (65 %-ról 67 %-ra).
- A jogsértések közül még mindig meghatározó a **feketefoglalkoztatás**, 2016. I. félévéhez képest **nőtt** a feketén foglalkoztatott munkavállalók száma (**5 742 főről 5 972 főre**) és az arányuk is az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhoz viszonyítva (**10 %-ról 13 %-ra**).
- A munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságokon belül a 2017-ben megemelt összegű **minimálbér és garantált bérminimummal kapcsolatos szabálytalanság** az elmúlt évhez képest ugyan több munkavállalót érintett, de a szabálytalanság **továbbra sem jellemző**.
- A **mezőgazdaságban** az ellenőrzéssel érintett munkavállalókra figyelemmel **kiugróan magas** volt 2017. I. félévben a feketefoglalkoztatás az előző évek hasonló időszakához képest.
- A **vagyongvédelem területén** a munkáltatói láncolatokból, munkáltatók cserélődéséből adódóan gyakori a **feketefoglalkoztatás** és a munkavállalóknak a jogviszony megszűnésekor kiadandó **igazolásokkal** kapcsolatos szabálytalanság. Utóbbi szabálytalanság a vagyongvédelmi munkavállalókat érintette legtöbbször. A vagyongvédelmi munkáltatók jelentős részére egyértelműen a **szándékos jogellenes magatartás** a jellemző.
- A **kereskedelem területén** a **részmunkaidőben történő** bejelentés teljes munkaidős foglalkoztatás mellett **feltehetőleg sokkal nagyobb** mértékben fordul elő. **Határidőben történő bérfizetés** elmaradása ebben a szektorban érintette a legtöbb munkavállalót.
- 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**. A jogszabálysértéssel kapcsolatos új szabályozás eredményesnek tűnik, **az azonnal indítható eljárás miatt a munkáltatóval szemben hatékonyabb, gyorsabb a munkaügyi hatóság fellépése**.
- A **tájékoztatások száma nőtt** 2017. I. félévében.