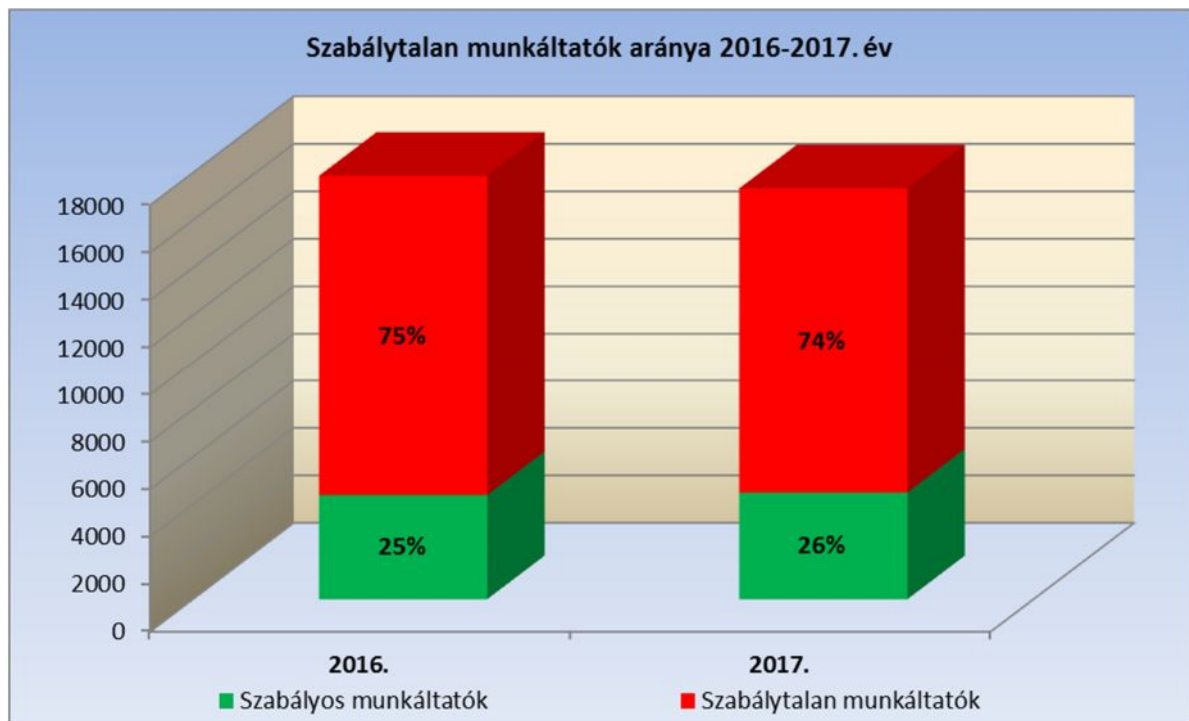
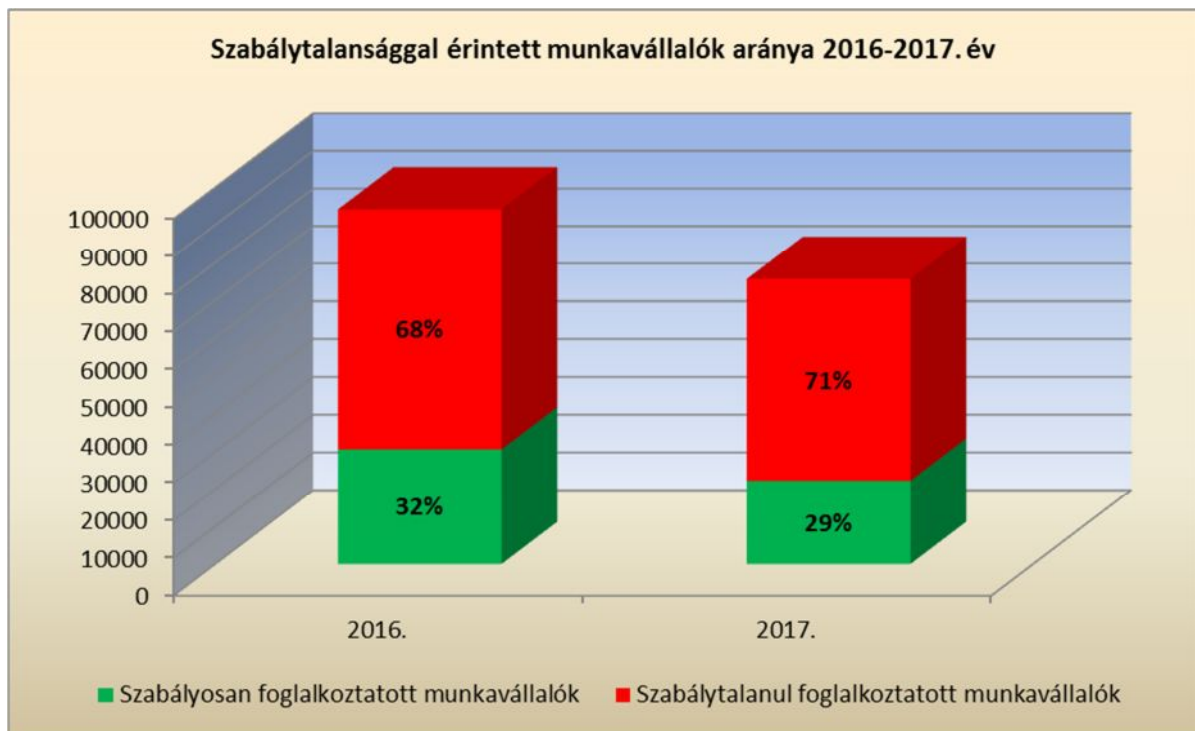


A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai (2017. év)

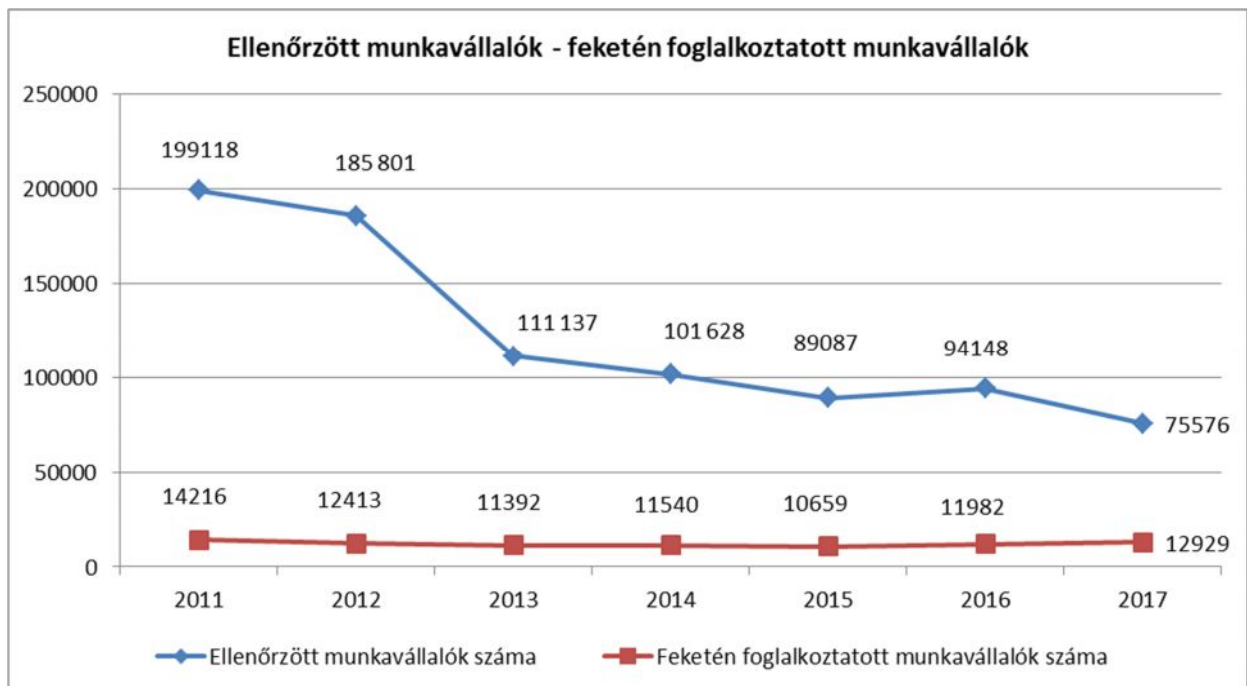
1. Főbb ellenőrzési adatok

2017. évben a munkaügyi hatóság **17 339 munkáltatót** ellenőrzött, a vizsgálatok során a **foglalkoztatók 74 %-nál (12 843 db) tárt fel munkaügyi jogsértéseket**, amelyek az ellenőrzés alá vont **75 576 munkavállaló 71 %-át érintették (63 673)**. Az ellenőrzések száma közel azonos a tavalyival (2016-ban – 17 869 ellenőrzés) és a szabálytalan munkáltatók aránya is közel változatlan, mivel 2016. év végén 75 % volt ez a mutató. Az ellenőrzéssel érintett munkavállalók számában csökkenés figyelhető meg (2016-ban – 94 148), míg a szabálytalanul foglalkoztatott munkavállalók aránya 2016-hoz képest nőtt, mivel akkor csak 68 % volt ez a szám.





Az ellenőrzési tapasztalatok szerint **nőtt a feketefoglalkoztatás**, mely a vizsgálatokkal érintett munkavállalók 17,11 %-át tette ki (**12 929 fő**), ezzel szemben 2016. évben ez a szám 11 982 fő volt a vizsgálatokkal érintett 94 148 főből (12,73 %). 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.



Az ellenőrzések hatékonyságának növekedését mutatja az ellenőrzéssel érintett munkavállalók, valamint a feketefoglalkoztatással érintett munkavállalók száma közötti „olló” szűkülése, ami

azt mutatja, hogy a munkaügyi ellenőrzések jelentős többsége olyan munkahelyekre irányul, ahol ténylegesen megsértik a munkavállalók jogait, vagyis hatékonyan történik az ellenőrzési célpontok kiválasztása.

Összesen	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	199118	185 801	111 137	101 628	89087	94148	75576
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	14216	12413	11392	11540	10659	11982	12929
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	7,14%	6,68%	10,25%	11,36%	11,96%	12,73%	17,11%

Az összes feketén foglalkoztatott munkavállalót vizsgálva az **építőipar** „részesedési” aránya az elmúlt évhez képest 37 %-ról [4 489 fő] 38 %-ra [4 863 fő] nőtt, továbbá, ha kifejezetten az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókat vizsgáljuk, **kimagasló növekedés** tapasztalható (42 %-ról 47 %-ra). A tapasztalatok szerint, tehát az építőiparban ellenőrzött munkavállalók **közel fele** feketén volt foglalkoztatva 2017. évben. A korábbi tapasztalatokkal megegyezően jelenleg is az építőipari vállalkozások felelősek a legtöbb munkavállaló bejelentésének elmulasztásáért.

Építőipar	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	12 516	11 659	8 182	10 609	11 976	10 739	10347
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	2905	2491	3309	4163	3963	4489	4863
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	23,21%	21,37%	40,44%	39,24%	33,09%	41,80%	47,00%

Az összes feketén foglalkoztatott munkavállaló **9 %-át (1 224 fő)** alkalmazták a **mezőgazdasági vállalkozások**, amely a tavalyi 7 %-hoz (777 fő) képest **növekedést** mutat. Az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókhöz viszonyítva is kimagasló (2017: 33 % 2016: 28 %) a mezőgazdaság idei **negatív** – feketefoglalkoztatási – tendenciája.

Mezőgazdaság	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	5 967	6 277	3 044	5 410	2 940	2 822	3669
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	1094	1231	600	999	666	777	1224
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	18,33%	19,61%	19,71%	18,47%	22,65%	27,53%	33,36%

A **feldolgozóiparban** az ellenőrzéssel érintett munkavállalók **8 %-a (841 fő)** volt feketén foglalkoztatva, mely a 2016. évi adatokhoz képest arányait tekintve növekedést jelent (6%, 1 122 fő). A **gépiparban** az ellenőrzéssel érintett munkavállalók mindössze **2 %-át (190 fő)** érintette a feketefoglalkoztatás, mely hasonló a 2016-ban tapasztaltakhoz (2 %, 352 fő). Az összes feketén foglalkoztatott munkavállaló **8 %-a** került ki a két szektorból (2016. évben 12 % volt ez a szám).

Feldolgozóipar	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	34820	32 653	21 302	19 570	13572	18544	10089
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	874	1075	870	801	504	1122	841
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	2,51%	3,29%	4,08%	4,09%	3,71%	6,05%	8,34%

Gépipar	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	32781	36 099	16 885	15 328	12617	15186	10778
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	208	328	264	221	309	352	190
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	0,63%	0,91%	1,56%	1,44%	2,45%	2,32%	1,76%

A „feketemunkások” **9 %-át (1 196 fő)** a **személy- és vagyonvédelmi** munkáltatók adták a vizsgált időszakban, ami a tavalyi évben mért 11 %-hoz (1 364 fő) képest csökkenést mutat ugyan, de az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalók számához viszonyítva, már enyhe növekedés mutatkozik, mivel 2016-ban 21 %, míg 2017-ben **22 %** volt ez az arányszám. 2017. első háromnegyed évében még az ágazatban dolgozó munkavállalók 29 %-a volt feketén foglalkoztatva a 2016. első háromnegyed évében mért 21%-hoz képest. Az év végére történő csökkenésben szerepet játszott a 2017. október 16. és november 10. között lefolytatott vagyonvédelmi ágazatot érintő célvizsgálat, ahol a feketefoglalkoztatás előfordulása a 2017. I-III. negyedévében tapasztaltakhoz képest kisebb volt.

Vagyonvédelem	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	23 038	15 508	9 521	7 097	7 956	6 628	5414
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	4276	2891	1835	1190	1420	1364	1196
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	18,56%	18,64%	19,27%	16,77%	17,85%	20,58%	22,09%

Az összes feketén foglalkoztatott munkavállaló **11%-a (1 466 fő) kereskedelmi** vállalkozásoktól került ki, amely arány a tavalyi évhez képest **nőtt**, akkor 9 % (1 059 fő) volt ez az adat.

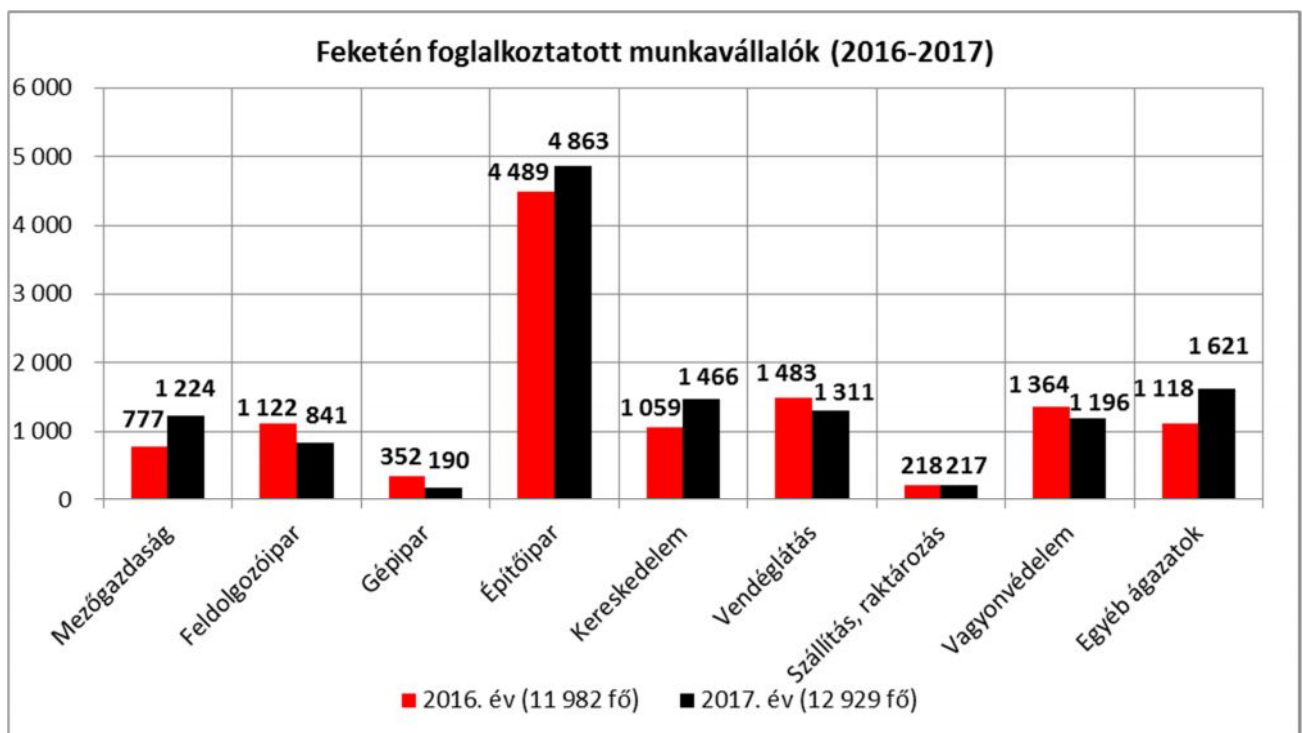
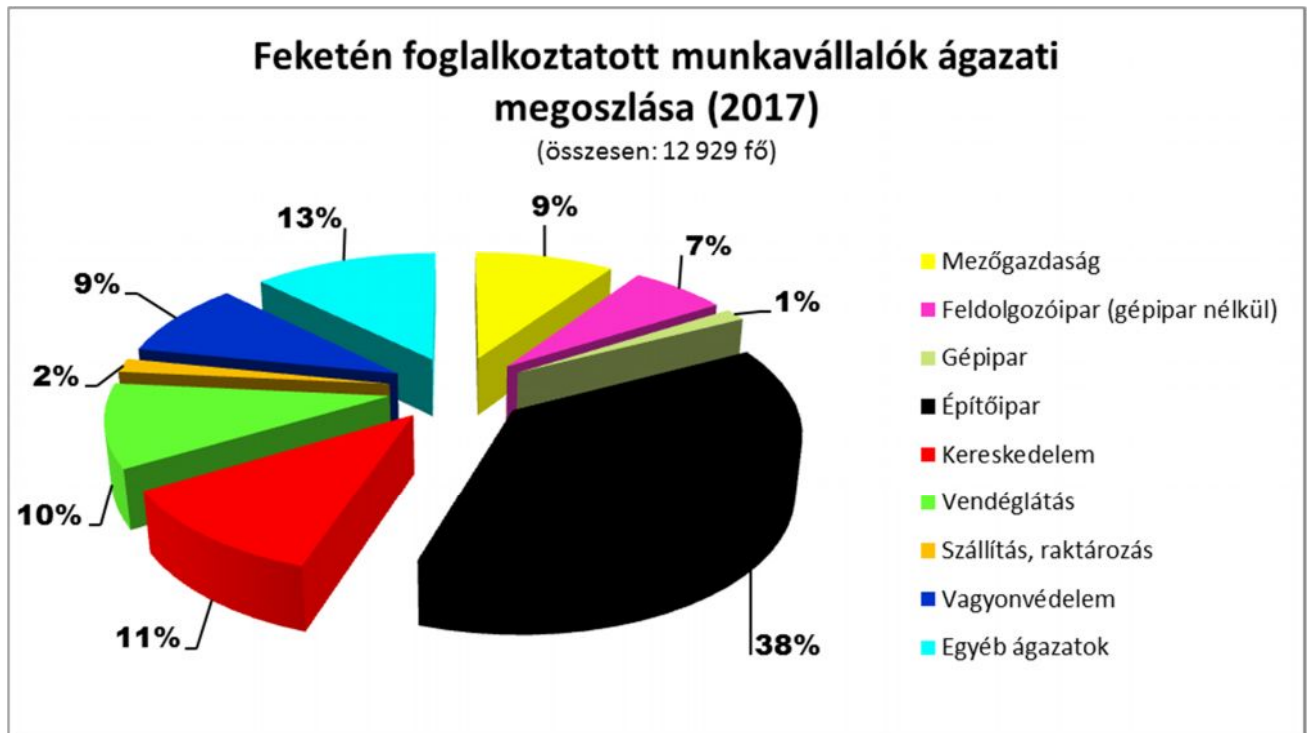
Az ágazatban ellenőrzött munkavállalókra vetítve is növekedés tapasztalható, mivel a kereskedelmi ágazatban dolgozók 12 %-át foglalkoztatták a feketefoglalkoztatás valamelyik formájában, szemben a tavalyi év 9 %-ával.

Kereskedelem	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	29 003	26 626	17 534	14 143	11 687	11 170	12588
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	1068	1156	1347	1318	932	1059	1466
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	3,68%	4,34%	7,68%	9,32%	7,97%	9,48%	11,65%

A **vendéglátás** a feketefoglalkoztatás ágazati megoszlását tekintve tette ki a munkaszerződés és bejelentés nélküli munkavállalók **10 %-át (1 311 fő)**, míg 2016-ban ez a szám 12 % (1 483 fő) volt. Itt is elmondható azonban, hogy az ágazatban ellenőrzés alá vont munkavállalókra vetítve viszont nőtt a feketefoglalkoztatás, mivel 2017-ben az ágazatban dolgozók **19 %-át** érintette ez a szabálytalanság, szemben a tavalyi 16 %-os mutatóval.

Vendéglátás	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	16 567	12 745	10 121	8 113	7 770	8 994	6898
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	1628	1176	1337	1088	1101	1483	1311
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	9,83%	9,23%	13,21%	13,41%	14,17%	16,49%	19,01%

A **feketefoglalkoztatással kapcsolatban összességében megállapítható, hogy** a kevesebb ellenőrzés miatt egyes ágazatok részaránya ugyan csökkent az összes feketefoglalkoztatottat tekintve, illetve vannak olyan ágazatok, ahol számszerűleg is kevesebb volt a feketén foglalkoztatott munkavállaló, de **a vizsgált és meghatározó gazdasági ágazatokon belül - a gépipart leszámítva - nőtt a feketefoglalkoztatás aránya** az ellenőrzéssel érintett munkavállalókra vetítve, valamint **nőtt az összes feltárt feketén foglalkoztatott munkavállaló abszolút száma is.**



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 az egyszerűsített foglalkoztatásnál általában nagyobb a „kockázatási 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. Rendszeresen előfordul, hogy a foglalkoztatás kapcsán a munkáltató elvégzi a „papírmunkát”, munkaszerződést köt a munkavállalóval egyszerűsített foglalkoztatás esetén is, nyilvántartásokat is vezet, éppen csak a bejelentést nem teszi meg a munkavállalót érintően. Ezek az esetek általában akkor fordulnak elő, amikor a munkavállaló havonta az egyszerűsített foglalkoztatásban lehetségesnél több napot - jellemzően a 15 napot meghaladó mértékben - végez munkát a valóságban, a munkáltató azonban egyes napokat elfelejt bejelenteni, bízva abban, hogy nem kap ellenőrzést és így a munkavállalót 15 napon túl tudja foglalkoztatni az adott hónapban. Ilyenkor ellenőrzés hiányában a következő munkavégzési napon már az előző munkavégzési nap adminisztrációja „megfelelően” módosításra kerül.

Természetesen semmi akadálya nem lenne a hagyományos munkaviszonyban történő 15 napon túli foglalkoztatásnak, de ott már az egyszerűsített foglalkoztatás előnyeit nem „élvezhetné” a munkáltató, ezért a „dupla” megtakarítást választja, vagyis a jogszerűen költséghatékonyságot biztosító egyszerűsített foglalkoztatást a törvényben megengedett időszakra, majd ezt követően a még költséghatékonyabb „feketefoglalkoztatást”. Utóbbival persze jelentős versenyhátrányba szorítja a tisztességes vállalkozásokat.

Ezek az esetek példák arra, hogy miként használnak visszaélészerűen olyan foglalkoztatási formákat, amelyek a munkáltatók adminisztratív terheinek csökkentését célozzák a rövid idejű foglalkoztatás esetén.

Van azonban szerencsére ellenpélda is. Jó példaként tapasztalták az ellenőrzést végzők pl. Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében, hogy egyre több munkáltató él jogszerűen az egyszerűsített foglalkoztatás lehetőségével, és a tapasztalatok azt bizonyítják, hogy a csökkentett mértékű – hosszú évek óta változatlan mértékű – közteher egyre inkább „kockázatkerülésre” ösztönzi a foglalkoztatás eme formáját választókat.

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 védekezésnek hozzák fel a foglalkoztatók azt is, hogy az 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.

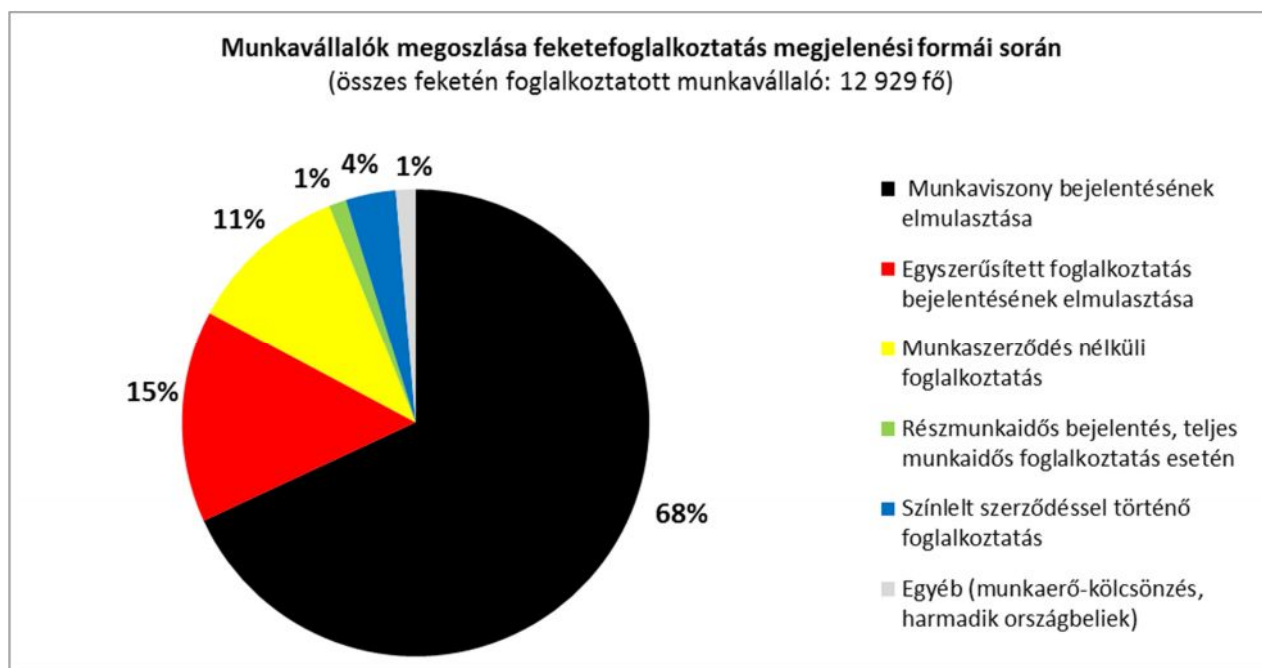
Részmunkaidős bejelentés, teljes munkaidős foglalkoztatás mellett meglehetősen gyakori szabálytalanság, de az esetek döntő többségében a bizonyítás nagyon nehéz, mivel a munkájukat féltő munkavállalók nem mernek a munkáltatójuk ellen nyilatkozni, így a szabálytalansággal kapcsolatban magas a látencia.

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

Harmadik országbeliek szabálytalan foglalkoztatása az utóbbi években már nem jellemző, de 2017-ben lényegesen több (**158 fő**) ilyen munkavállalót foglalkoztattak a munkáltatók szabálytalanul, mint az elmúlt években (2016: 94 fő, 2015: 46 fő, 2014: 67 fő). A szabálytalanul foglalkoztatott harmadik országbeli munkavállalók több mint kétharmada Győr-Moson-Sopron és Jász-Nagykun-Szolnok megyében, valamint Budapesten fordult elő.

A gazdasági válság miatt bevezetett kis- és középvállalkozások támogatását célzó **enyhébb szankciók** mára már **nem** feltétlenül **tartották vissza** a jogsértésektől az egyebekben gazdaságilag egyre inkább magukra találó **munkáltatókat**. A többség már tudatában volt 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”.

Ezeknek a tapasztalatoknak a figyelembevételével szükségesnek mutatkozott a **minimális foglalkoztatási szabály megszegése (a bejelentés elmulasztása) esetén változtatni a korábbi szabályokon**, így 2018-tól kezdve ez a szabálytalanság már első esetben is **munkaügyi bírságot von maga után**.



Példa: Egy Heves megyei egyéni vállalkozót érintően egy korcsolyapálya büféjében munkaügyi ellenőrzést tartottak, ahol 1 pultos munkakörű munkavállalót találtak munkavégzés közben, aki szóbeli megállapodás alapján az illetékes adóhatósághoz történő bejelentés nélkül volt foglalkoztatva. Az ellenőrzést követően a munkáltató mulasztását a bejelentést érintően megszüntette. A foglalkoztatónál (ugyanazon munkahelyen) 2017. évben második alkalommal került sor feketefoglalkoztatás feltárására.

Példa: Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 2017. november végén helyszíni munkaügyi ellenőrzést tartottak egy áruház takarítási munkálatai során. Megállapítást nyert, hogy egy munkáltató 3 munkavállalót írásba foglalt munkaszerződés és az illetékes adóhatóság felé történő bejelentés nélkül, takarító munkakörben nettó 500,- Ft/órabér ellenében foglalkoztatott 9 órától 15 óráig tartó munkaidőben. A munkáltató elismerte a szabálytalanságot.

Példa: Budapesten több egymástól független bejelentés alapján a készenléti rendőrséggel együttműködve, munkaügyi ellenőrzésre került sor 2017. novemberben és decemberben. A bejelentésekben három építkezés helyszínét adták meg. Az első építkezésen 45 román állampolgárságú építőipari segéd- és szakmunkást talált a munkaügyi hatóság munkavégzés közben, akik közül 19 fő dolgozott munkaszerződés és bejelentés nélkül. A második helyszínen 17 török állampolgárt találtak a hatóság munkatársai munkavégzés közben, építményszerelőként dolgoztak. Közülük 2 fő bejelentés nélkül dolgozott. A 17 fő török állampolgár munkavállalási engedéllyel dolgozott, de a munkavállalási engedély más címre, az első ellenőrzés helyszínére szólt, így foglalkoztatásuk szabálytalannak minősült. A harmadik helyszínen az ellenőrzéskor már nem volt munkavégzés.

A **munkaidővel, pihenőidővel és rendkívüli munkavégzéssel** kapcsolatos jogsértések **17 309 főt** érintettek 2017-ben, ami **csökkenést** jelent a tavalyi 22 993 főhöz képest. 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. A munkáltatók többsége tisztában van a beosztástól eltérő foglalkoztatás anyagi vonzatával, ezért nagy számban fordul elő a „ceruzás beosztás”, a tényleges munkavégzésnek megfelelően „aktualizált” beosztás, valamint a monogrammal, naptárókba rögzített és pontos munkaidőt nem tartalmazó tervezet. A munkáltatók sokszor tervezhetetlenségre hivatkoznak, egyéb jogsértés leplezése érdekében pedig előfordul, hogy a beosztásokat megsemmisítik. A munkaügyi hatóság kiemelt figyelmet és megfelelő időt fordít ezeknek a munkáltatóknak az ellenőrzésére is, mivel a munkavállalók részére okozott anyagi és nem anyagi hátrány esetenként jelentős mértékű lehet.

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). Ez a szabálytalanság a kereskedelmi szektorban dolgozó munkavállalókat érintette a legnagyobb számban.

A munkavállalók munkaideje továbbá sokszor meghaladta a napi, illetve a heti munkaidő megengedett legmagasabb mértékét, ami a feldolgozóiparban érintette a legtöbb munkavállalót. 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: Vas megyében 2017. novemberben tartott munkaügyi ellenőrzést egy bőrfeldolgozó (gépjárművekbe bőrüléseket gyártó) üzemben a munkaügyi hatóság. Megállapítást nyert, hogy a munkáltatónál: 642 munkavállaló beosztás szerinti heti munkaideje a negyvennyolc órát meghaladta a 2017. február 20. és 2017. november 30. közötti időszakban, továbbá 541 munkavállaló vonatkozásában a munkáltató megsértette a rendkívüli munka éves korlátját. A jogsértések összesen 680 főt érintettek. A munkáltató a rendkívüli munka átlépésének jogsértése miatt többszörös visszaesőnek számít, ugyanakkor elmondható, hogy munkavállalóinak a túlmunkát a törvényben foglaltakat meghaladóan fizeti. A munkáltató elmondása szerint a kiemelkedően jó munkabér-fizetés ellenére alig talál munkaerőt, pedig akár új üzemet is tudna létesíteni 4-500 új munkavállalóval.

A **munkaidő-nyilvántartás hiányával**, vagy adatainak **valótlan rögzítésével** kapcsolatos szabálytalanságok voltak a korábbi tapasztalatokkal egyezően a leggyakoribbak. 2017-ben a főbb jogsértéssel érintett munkavállalók **több mint negyedét (17 939 fő)** érintették, 2016-ban ez a szám még magasabb volt (21 282 fő).

A munkaidő-nyilvántartást az építőipar területén gyakran nem vezetnek, míg a hiányos (hamis) munkaidő-nyilvántartás a kereskedelem, a feldolgozóipar és a gépipar területén jellemzőbb. A vendéglátásban ezeknek a szabálytalanságoknak az előfordulása közel azonos.

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: Bejelentés alapján munkaügyi ellenőrzésre került sor egy dunántúli alkatrészgyártással foglalkozó cégnél. A bejelentésben jelzett jogsértő gyakorlat szerint a munkáltató kettős nyilvántartást vezet a munkaidővel kapcsolatos adatokról az irodai (szellemi) állományt érintően. A „hivatalos” bérszámfejtés alapját képező jelenléti ívre csak a munkáltató által meghatározott 8 órától 16 óra 30 percig tartó kötött munkaidőt lehetett rögzíteni. Volt egy másik, a dolgozók körében „csúszóspapírként” emlegetett dokumentum, amire a valós munkaidőadatokat rögzítették, jelölve ezen a túlórákat. Az ellenőrzés alatt a munkáltató érezhetően szándékosan húzta az időt. A kért munkaügyi iratok nagyon nehézkesen, órák elteltével kerültek átadásra, ellehetetlenítve ezzel az ellenőrzést. A tényleges, valós munkaidőt tartalmazó dokumentumokkal kapcsolatban úgy nyilatkozott a HR vezető, hogy ilyenek nincsenek, illetve kizárólag két dolgozó esetében került vezetésre, azt átadja. Miközben a hatóság munkatársait a munkáltató váratta, hivatkozva arra, hogy a „papírokat készítik össze”, a HR vezető összehívta az adminisztratív állományt, megfélemlítve a dolgozókat, hogyha a „csúszóspapírról” valaki elszólja magát, annak következménye lesz. A dolgozók kétségbeesésükben többen is tájékoztatták telefonon a bejelentőt (aki kismama és betegállományban volt otthon), hogy milyen helyzetben vannak, mi zajlik a munkáltatónál, és hogy meg lettek fenyegetve. A bejelentő sírva telefonált a hatóság munkatársának, hogy a kollégái őt hívogatják, hogy miatta ők vannak szorult helyzetben és elmondta, hogy pontosan mi történik az ellenőrzés közben a cégnél.

A 9 órai ellenőrzés megkezdését követően, délután 13-14 óra körül a kért nyilvántartások, „csúszóspapírok” továbbra sem kerültek elő, nem kerültek átadásra. Eljáró szakügyintéző felhívta a HR vezető figyelmét arra a tényre, hogy a munkaügyi hatóságnak tudomása van a

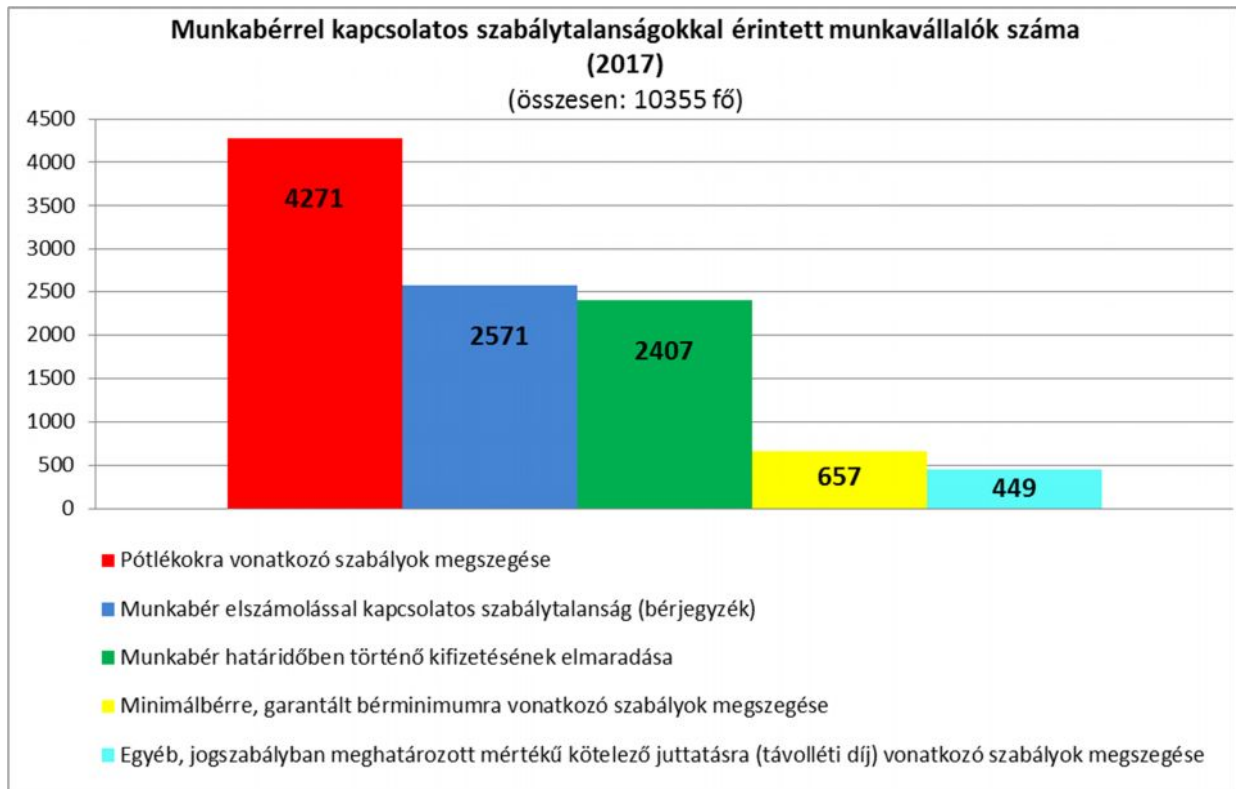
„csúszóspapírok” létezéséről, valamint a cég jogsértő túlóra elszámolási gyakorlatáról, a kért dokumentumokat eredetben kérjük átadni, ellenkező esetben felmerül a hatóság félrevezetése, az ellenőrzés akadályozása, melynek következménye eljárási bírság. A HR vezető letagadta ezen iratok létezését, elmondta, hogy ilyen irat nincs, csak két dolgozó vezetett ilyet, (az egyik a bejelentő volt, ami már a hatóság rendelkezésére állt) azt másolatban odaadta. Ezt követően eljáró szakügyintéző ismételt felhívta a cég ügyvezetőjének a figyelmét, arra, hogy a hatóságnak tudomása van a „csúszóspapírok” létezéséről, valamint a cég jogsértő gyakorlatáról, kérve ezen iratok eredetben történő átadását.

Az ügyvezető utasította a HR vezetőt az eljáró munkaügyi szakügyintéző jelenlétében, hogy az elzárt iratokat, a kért „csúszóspapírokat” vegye elő. Minden irodai dolgozó vonatkozásában előkerültek eredetben ezek a dokumentumok, amelyeken a tényleges munkaidőadatok, rendes és rendkívüli munkaidő adatok rögzítésre kerültek. A bejelentésben foglaltak teljes egészében bizonyítást nyertek. Megállapítást nyert, hogy a Kft. „genereal manager” pozícióban dolgozó vezetője volt jogosult arra, hogy eldöntse, hogy a „csúszóspapíron” tényszerűen vezetett, adott hónapban teljesített túlórákból mit lehetett kifizetni, ezt csillaggal jelölte, a HR pedig prémium, vagy bónusz jogcímen számfejtette ezeket az órákat. A túlórákra ebben a formában is csak az alapbért fizette ki a munkáltató, az 50 %-os bérpótlékot nem fizették ki senkinek. A ki nem fizetett túlórák pedig perc formátumban görgetve voltak és hónap végén összegezték, hogy kinek mennyi perc túlórája van. A munkáltató 40 főt érintően vezetett kettős nyilvántartást, a túlórák csak egy részét fizette ki, de arra is csak az alapbért, az 50 %-os bérpótlékot a foglalkoztató – úgy ahogy a többi görgetett túlórát is – „megspórolta”. 2017. január hónaptól kerültek elő a valós munkaidő dokumentumok.

A **munkabérrel kapcsolatos jogsértésekkel** érintett munkavállalói létszám csökkent (**10 355 fő**) 2016-hoz viszonyítva (12 078 fő). Ezen belül a **pótlékokra vonatkozó szabályok megszegése** érintette a legtöbb munkavállalót. A rendkívüli munkavégzés díjazását sokszor rosszul értelmezik a munkáltatók, úgy gondolják, hogy ha a ledolgozott rendkívüli munkaidő mértékével megegyező mértékű „csúszót” kap a munkavállaló, akkor a jogszabálynak megfelelően jártak el és a rendkívüli munkaidőt kompenzálták. Nem tudják, hogy szabadidő kizárólag a bérpótlék helyett adható és a rendkívüli munkavégzés után járó rendes munkabért ki kell fizetni, illetve a bérpótlék helyett otthon töltött szabadidő időtartamára az alapbér jár.

A **munkabér határidőben történő megfizetésének elmaradása**, illetve a munkabérrel adott **elszámolás** hiánya, hiányossága, szintén magas munkavállalói létszámot érintett közel azonos számban.

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.**

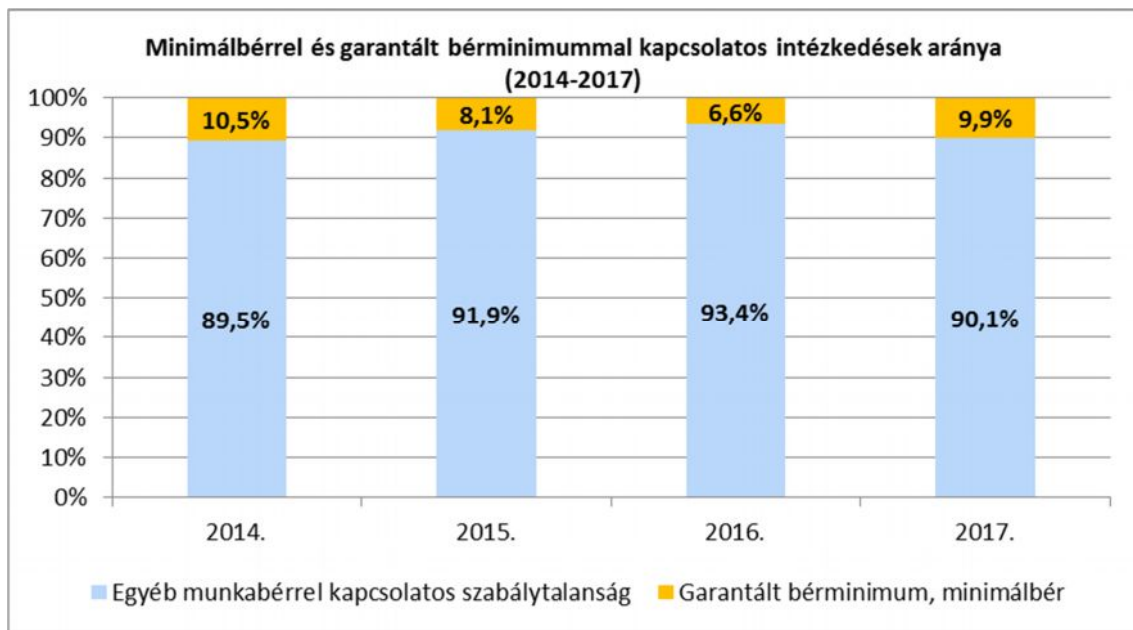


Itt kell megjegyezni, hogy munkabérrel és munkabér védelmével kapcsolatos szabálytalanságokat magasabb arányban tárnak fel a hatóság munkatársai, de ha a döntés meghozataláig a jogsértéssel érintett munkavállalók munkaviszonya időközben megszűnt, az intézkedés a munkaviszony megszűnésekor esedékes elszámolással kapcsolatos szabálytalanságok körét bővíti.

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. évvel összevetve 2017-ben emelkedett a garantált bérminimummal kapcsolatos intézkedések aránya. Ez a szám azonban töredéke az egyéb munkabérrel kapcsolatos szabálytalanság miatti intézkedések számának. Ugyanakkor tény, hogy az utóbbi két évhez képest nőtt az ilyen jogszabálysértéssel érintett munkavállalók létszáma, de nem érte el a 2014-ben tapasztalt mértéket.



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

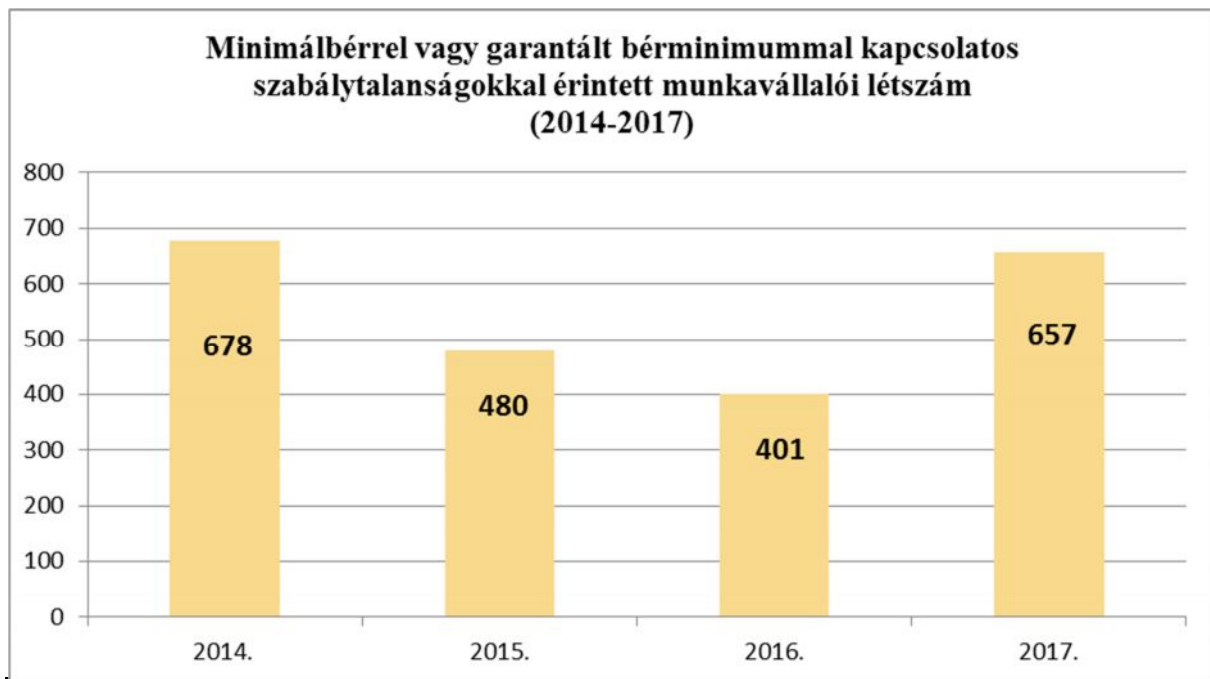
Több esetben bizonyos munkakörök tekintetében a munkáltató eltérő jogértelmezés miatt vitatja a garantált bérminimum megfizetését.

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 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,** így ezek az ellenőrzések **2018-ban is folytatódnak.**



Példa: Egy dunántúli tömegközlekedést biztosító munkáltatónál közérdekű bejelentést követően indult munkaügyi ellenőrzés. A tömegközlekedést biztosító munkáltatónál az ellenőrzés az autóbuszvezető munkakörben, illetve a szolgáltatás operatív irányításában résztvevő, diszpécser, forgalomirányító, forgalmi tiszt és vezénylő munkakörben foglalkoztatott, összesen 365 munkavállalóra terjedt ki. A munkáltató Kollektív Szerződés (KSz) hatálya alatt állt. A tanúnyilatkozatok és a becsatolt iratok alapján megállapítást nyert, hogy a megszakítás nélküli szolgáltatást nyújtó munkáltató az egyenlőtlen munkaidő-beosztással foglalkoztatottak körében havi vezénylést (munkaidő-beosztást) közölt írásban, amitől a munkavállalók rendelkezésre állásának változása miatt viszonylag rendszeresen el kellett térni. A munkáltató nyilvántartásaiban nem tüntette fel a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzés tényét és tartamát, jóllehet az autóbuszvezetők esetében a havi vezénylés mellett a munkavégzést megelőző napon napi vezénylés is rögzítette a munkavállalók végleges beosztását. A rendelkezésre álló bizonyítékok alapján megállapítást nyert továbbá, hogy 2015. évben a szabadságot a munkáltató nem az esedékesség évében adta ki, illetve nem úgy adta ki, hogy a munkavállalók egy alkalommal legalább 14 egybefüggő naptári napra mentesüljenek a munkavégzés, illetve a rendelkezésre állási kötelezettség alól. A munkáltató a szabadság eltérő kiadásáról nem állapodott meg a munkavállalókkal. A diszpécser munkakörben foglalkoztatott munkavállalóknak a munkáltató a 12 órás műszakokban nem, illetve nem a jogszabályi előírásnak megfelelően biztosított munkaközi szünetet.

A munkaszüneti napra járó bérpótlékot a munkáltató a napi 8 órán felüli munkaidőre nem fizette meg, kötelezettségének az eljárás során eleget tett. A készenlét alatti éjszakai rendkívüli munkavégzésre a munkáltató nem fizette meg az éjszakai munkavégzés után járó bérpótlékot. Az eljárás során a munkáltató az Mt. szerinti éjszakai pótlékot kifizette ugyan, azonban az érintett munkavállalóknak a KSz-ben szabályozott, magasabb mértékű éjszakai műszakpótlék járt volna. A munkáltató a rendelkezésére álló nyilvántartásai alapján az eljárás során pótlólag kimutatást készített a munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapra (esetenként a szabadság megszakításával) elrendelt rendkívüli munkavégzésről, melynek időtartamára járó bérpótlék megfizetésére az eljárás során a munkaügyi hatóság kötelezte a munkáltatót. Mivel a munkáltató ennek csak részben tett eleget, a munkaügyi hatóság munkaügyi szabálytalanságot megállapító, szabálytalanság megszüntetésére kötelező, valamint – csak a bérfizetés

elmaradása miatt – munkaügyi bírságot kiszabó határozatban intézkedett a munkáltatóval szemben.

Jelentős számban előforduló munkaügyi szabálytalanság (2017-ben **3268 főt** érintett) 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 hivatkozott 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.

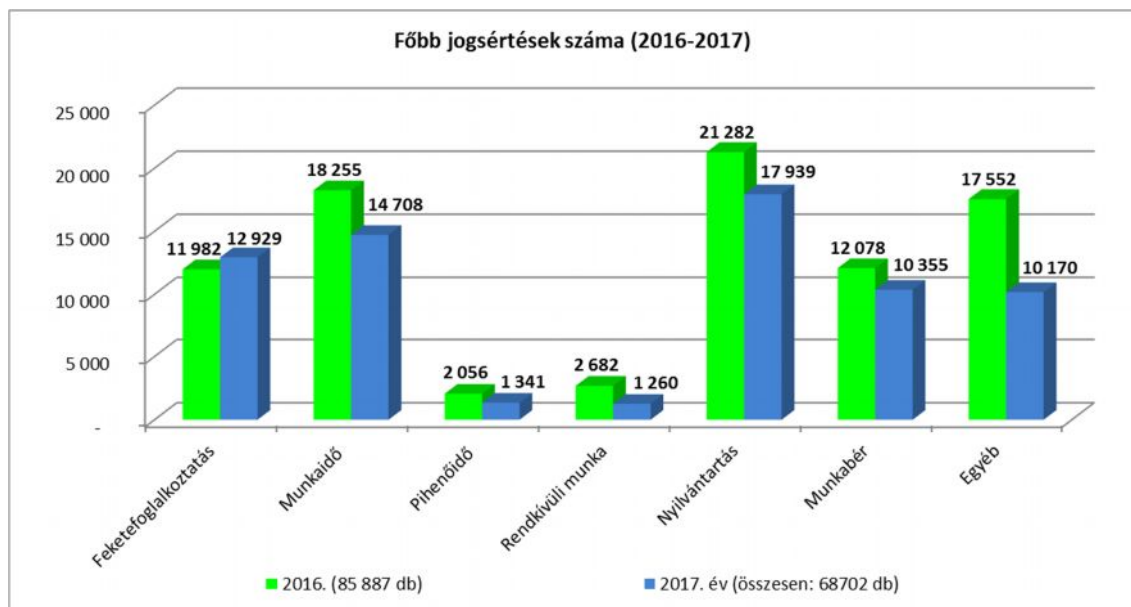
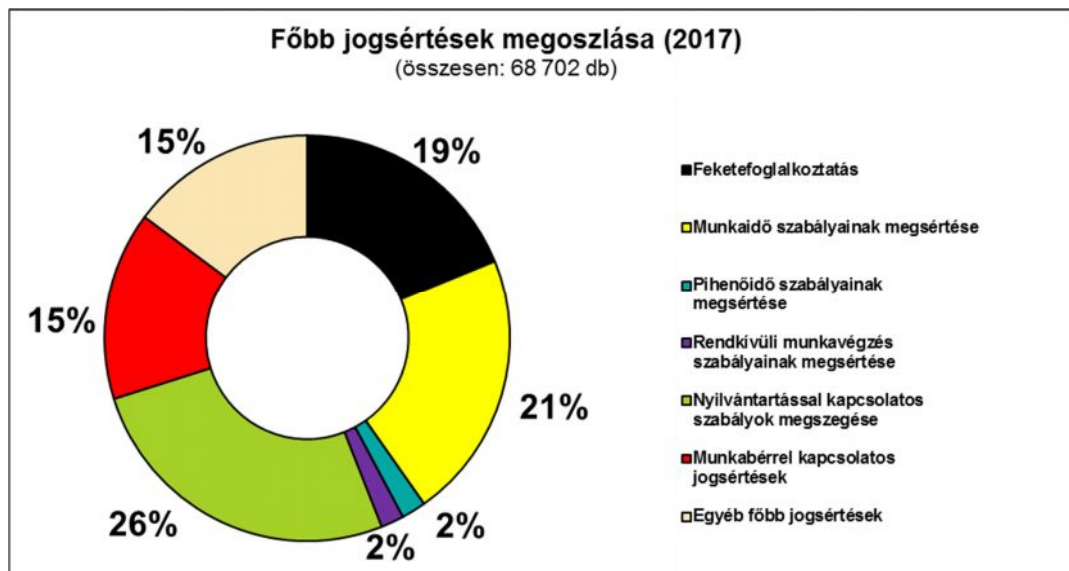
A célvizsgálat megerősítette az elmúlt évek tapasztalatait, így az igazolások kiadásának és az elszámolás elmaradásának előbb felsorolt okait, a közérdekű bejelentések és panaszok kiemelt szerepét, mivel évek óta jelentős számban érkeznek a munkaügyi hatósághoz bejelentések e tárgykörben.

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.

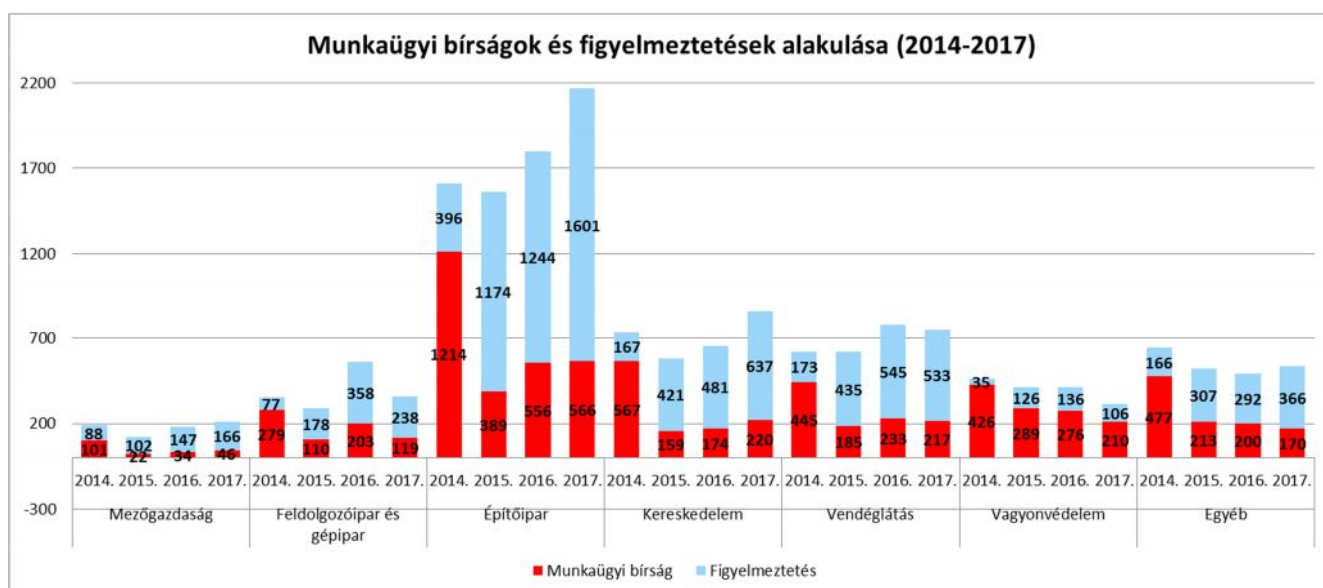
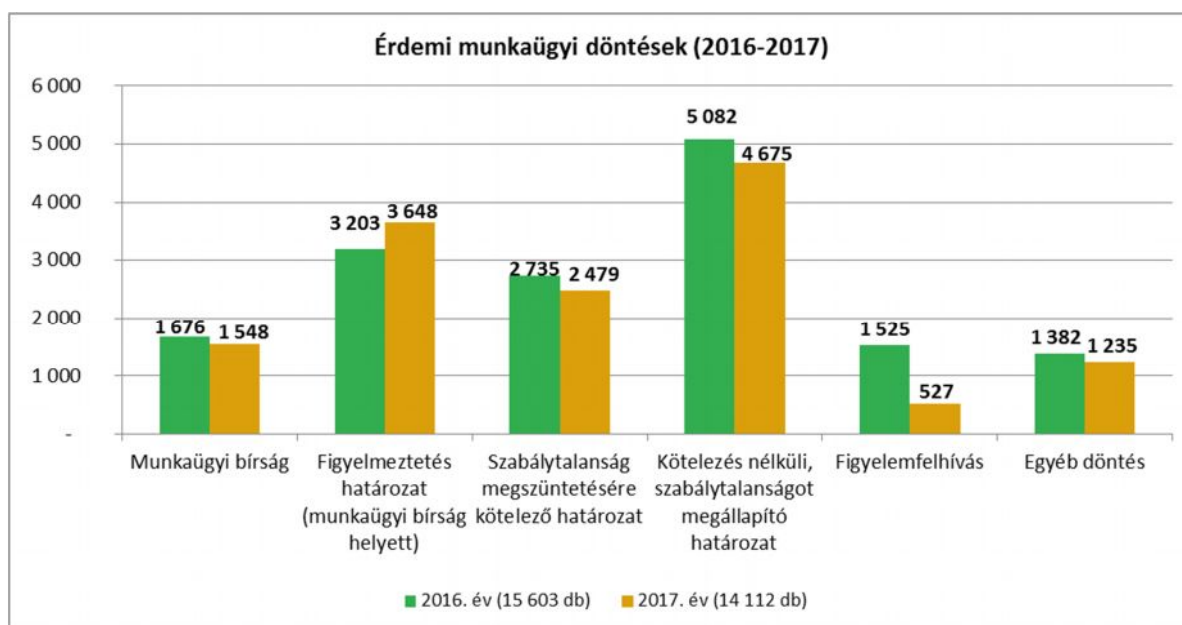
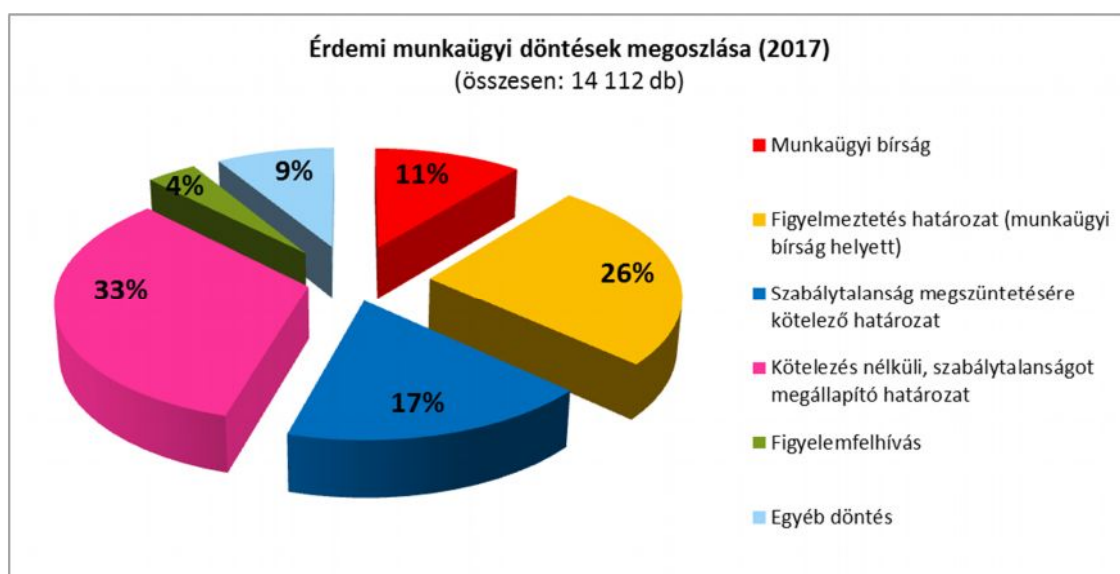
Példa: Győr-Moson-Sopron megyében egy megszüntetett munkaviszonyú munkavállaló által tett panaszbejelentés alapján megtartott munkaügyi ellenőrzés és az azt követően lefolytatott bizonyítási eljárás nyomán megállapítást nyert, hogy a munkáltatónál a munkavállaló munkaviszonya próbaidő alatt munkavállalói azonnali hatályú felmondással került megszüntetésre. A munkáltató a munkavállaló részére a munkáltatói igazolásokat a jogszabályban előírt határidőn túl 1 hónap múlva postai úton küldte meg. A munkáltató a munkabérből 50.000 Ft-ot a jogszabályban előírt határidőn belül, 209.817 Ft-ot, a jogszabályban előírt határidőn túl és a munkaügyi ellenőrzés megkezdését követően fizetett ki a munkavállaló részére, melyről az azt igazoló iratokat a munkaügyi hatóságnak megküldte. A munkáltató elismerte a szabálytalanságot, nyilatkozata szerint a munkavállaló nem számolt el a munkáltatóval a részére kiadott úti okmányokkal, eszközökkel, ezért nem fizette ki a munkabért.

A munkaügyi ellenőrzésnek köszönhetően a megszüntetett munkaviszonyú munkavállalónak nettó 209.817 Ft került kifizetésre.

A 2016. évi adatokkal összevetve kevesebb munkavállalót érintettek 2017-ben **a szabadsággal kapcsolatos jogsértések (6 397 fő, 7 842 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**.



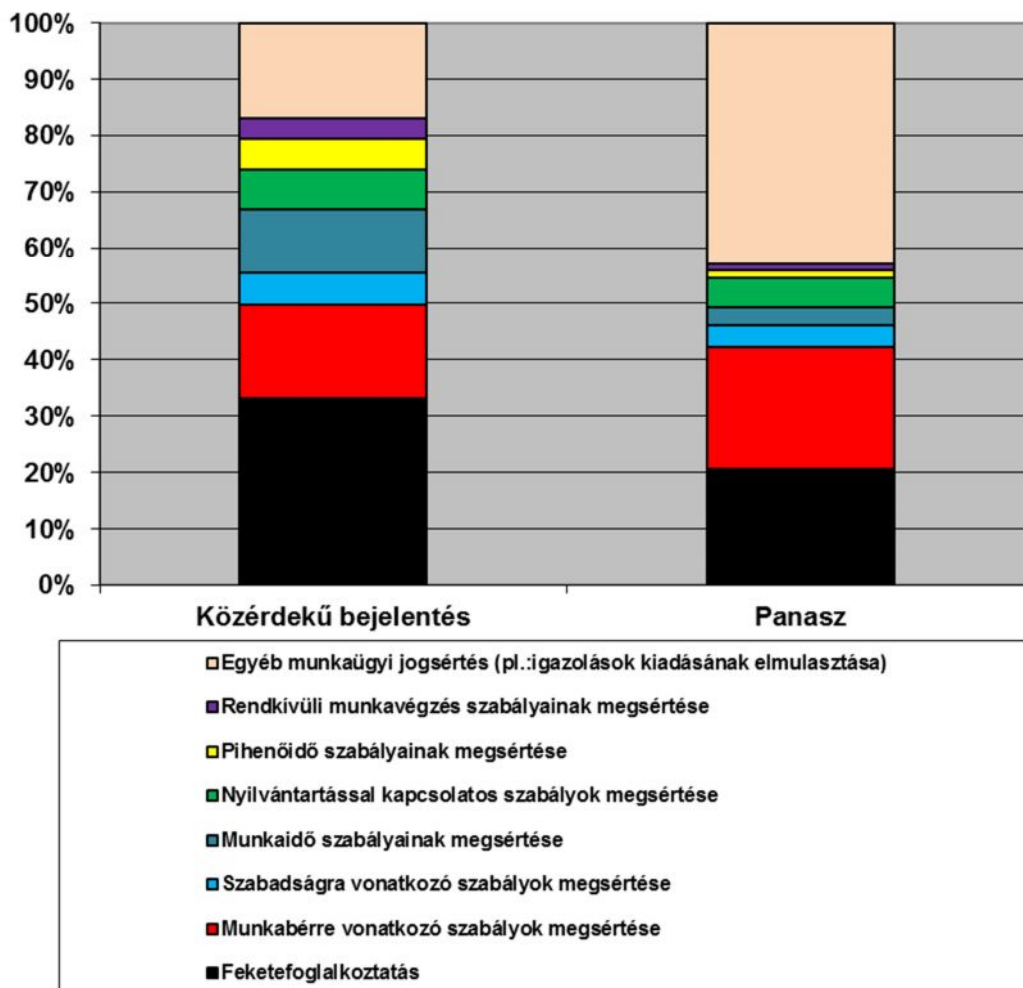
2017. évben a jogsértéseket elkövető **12 843 munkáltató** közül **1 548 vállalkozással szemben** alkalmaztak a munkaügyi hatóságok **munkaügyi bírságot**, összesen **211 677 500 Ft összegben**. A munkaügyi hatóság a Kúria 2/2013. KMJE jogegységi határozatára tekintettel a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvény (a továbbiakban: Kkv. tv.) 12/A. § (1) bekezdése alapján munkaügyi bírságot helyettesítő **figyelmeztetés határozatot** 3 648 esetben hozott. Több ízben **szabálytalanság megszüntetésére kötelezést** (2 479 db), valamint szabálytalanságot megállapító határozatot (4 675 db) hoztak a hatóság munkatársai. **Az érdemi döntések közel 90%-a tehát anyagi szankció nélküli intézkedés volt.**

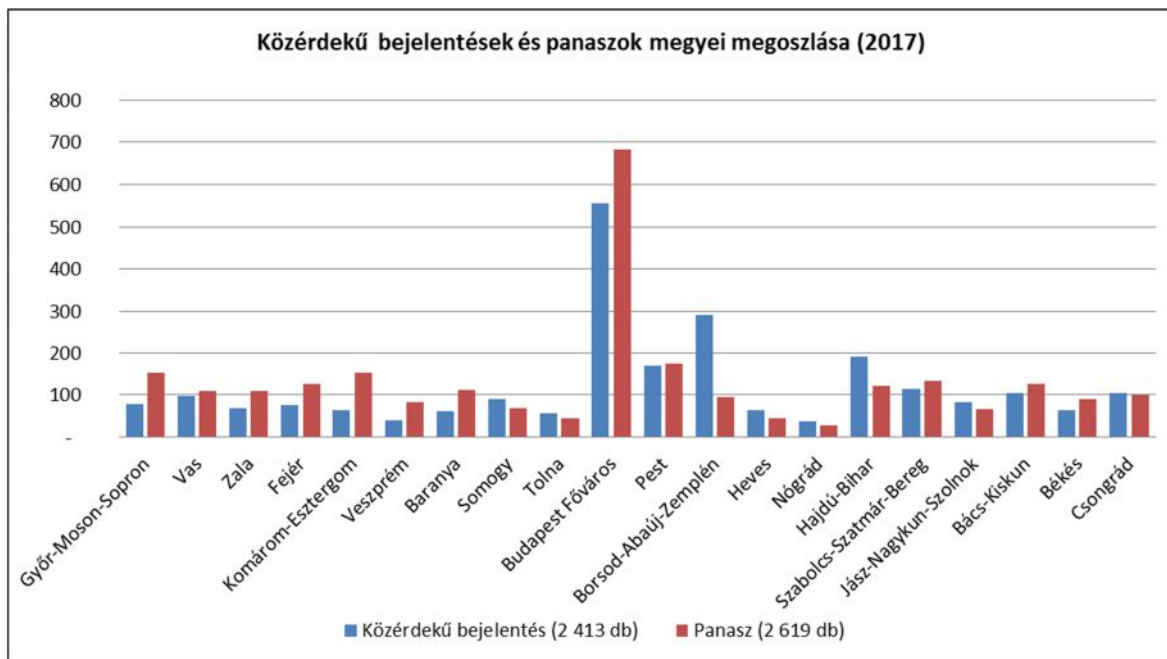


A 2016. évhez képest (5 241 db) 2017-ben (5 032) a munkaügyi hatósághoz érkezett bejelentések száma kis mértékben csökkent. A bejelentések **52%-a panasz**, míg **48%-a közérdekű bejelentés** volt.

A legtöbb jelzés 2017-ben a **jogviszony megszűnésekor 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.

Közérdekű bejelentések és panaszok témakör szerinti megoszlása (2017)





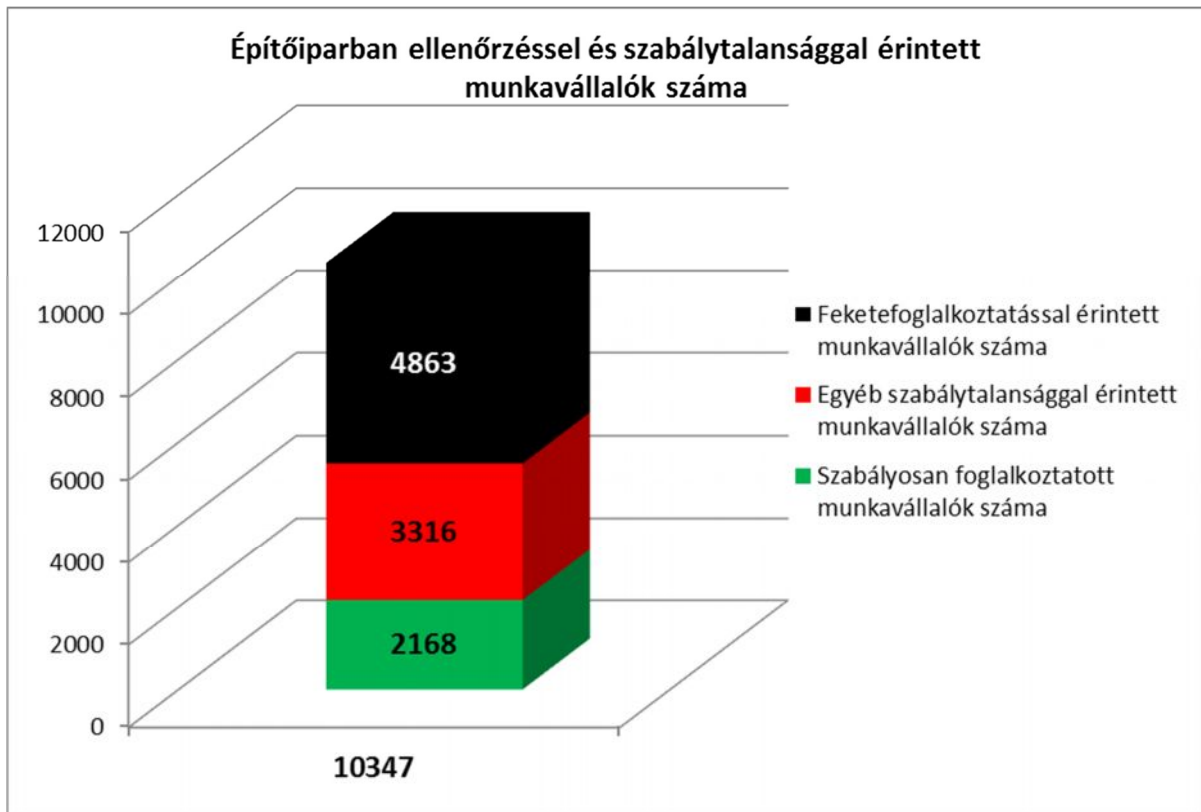
2. Az ellenőrzések összesített tapasztalatai*

a) Építőipar

A munkaügyi ellenőrzések 23 %-át ebben az ágazatban tartották 2017. évben (3 920 db), így a kereskedelmi ágazat után az építőiparban volt a legtöbb vizsgálat. A munkáltatók által elkövetett súlyos szabálytalanságok 3 935 db intézkedést, valamint 566 db munkaügyi bírságot vontak maguk után 78 615 000 Ft összegben. Az ágazatot érintően 1 601 db munkaügyi bírságot helyettesítő figyelmeztetés határozatot hozott a hatóság. 10 347 munkavállalóból 8 179 főt érintett valamilyen munkaügyi szabálytalanság. Az ágazatban 4 863 munkavállalót foglalkoztattak feketén így az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhöz viszonyítva **itt volt a legnagyobb arányú a feketefoglalkoztatás.**

*

Forrás: az ellenőrzést végző munkaügyi hatóságok 2017. éves beszámolóí



Az ágazatban a feketefoglalkoztatás kiemelkedő 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 **legtípusabb 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.

A magasabb képzettséget igénylő munkát végző munkavállalókat érintően általában kevés a szabálytalanság, míg a segédmunkát végzőket érintően jellemzően magas a feketemunka aránya, a jogszabályok betartását lazábban veszik a foglalkoztatók.

A megrendelőt, fővállalkozót általában nem érdekli, hogy a munkaterületen munkát végző munkavállalók kinek az alkalmazásában állnak és a foglalkoztatás bejelentése megtörtént-e. A kivitelezési munkák jelentős részét (nagyberuházások) fővállalkozóként általában nagy szakmai tapasztalattal rendelkező cégek felügyelik, de itt sem fordítanak hangsúlyt arra, hogy időnként ellenőrizzék, valójában ki is dolgozik a munkaterületen, pedig a szabályos foglalkoztatás és az elvégzett munka minősége között van összefüggés.

A munkáltatók ellenőrzése az építőiparban továbbra is hosszadalmas ügyintézés igényel az alvállalkozói láncolatok felderítése és az együttműködés hiánya miatt.

Természetesen akadnak kivételek, ahol a fővállalkozó a munkaügyi hatóság segítségére van és információval tud szolgálni, hogy a munkaterületen munkát végző munkavállalók kinek az

alkalmazásában állnak, a foglalkoztatásuk bejelentése megtörtént-e, továbbá a szabálytalan foglalkoztatás feltárásában az elektronikus építési naplók vezetése révén, az adott napon a területen dolgozók cégekre és az általuk foglalkoztatottakra vonatkozó létszámadatokat is meg tudja adni az ellenőrzéskor.

A munkaügyi hatóság gyakran találkozik az egymással szoros kapcsolatban álló cégekkel, ennek megfelelően, például egy új ház építésénél a kőműves brigád vezetője ugyanazon villanyszerelővel dolgozik együtt. Amikor az alapozás esetében feketefoglalkoztatást tár fel a munkaügyi hatóság, akkor arra az építkezésre, illetve az ott talált munkáltató kivitelezési tevékenységével érintett más építkezésre is célszerű több alkalommal visszatérni, mert a hasonló foglalkoztatási gyakorlatú - jelen esetben szabálytalan - munkáltatók jellemzően egymásra találhatnak.

Csongrád megyei tapasztalat, hogy egyre több alkalommal került sor az ágazatban arra, hogy az eljáró munkaügyi szakügyintézők a szociális szövetkezeti tagként való foglalkoztatási forma alkalmazásával találkoztak a különböző munkaterületeken a foglalkoztatók részéről. Ennek oka, hogy az építőiparban is megnövekedett a munkavállalók iránti kereslet, megjelent ezen atipikus munkavégzési forma. A munkáltatók több esetben nem rendeltetésszerűen alkalmazzák a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvényben nevesített jogintézményt, felvetve így a színlelt szerződéssel történő foglalkoztatás gyanúját.

Példa: Csongrád megyei építkezésen 2017. májusban munkaügyi ellenőrzésre került sor, ahol összesen 17 szövetkezeti tagot találtak munkavégzés közben. A tagok előadták, hogy szövetkezeti tagi jogviszony keretében végeznek munkát, főként építőipari segédmunkás munkakörben. A tagok elmondása és a későbbi munkaügyi ellenőrzés során becsatolt munkaügyi dokumentumok szerint a Szövetkezet építőipari tevékenység ellátásának céljából szerződésben áll „X” Kft-vel.

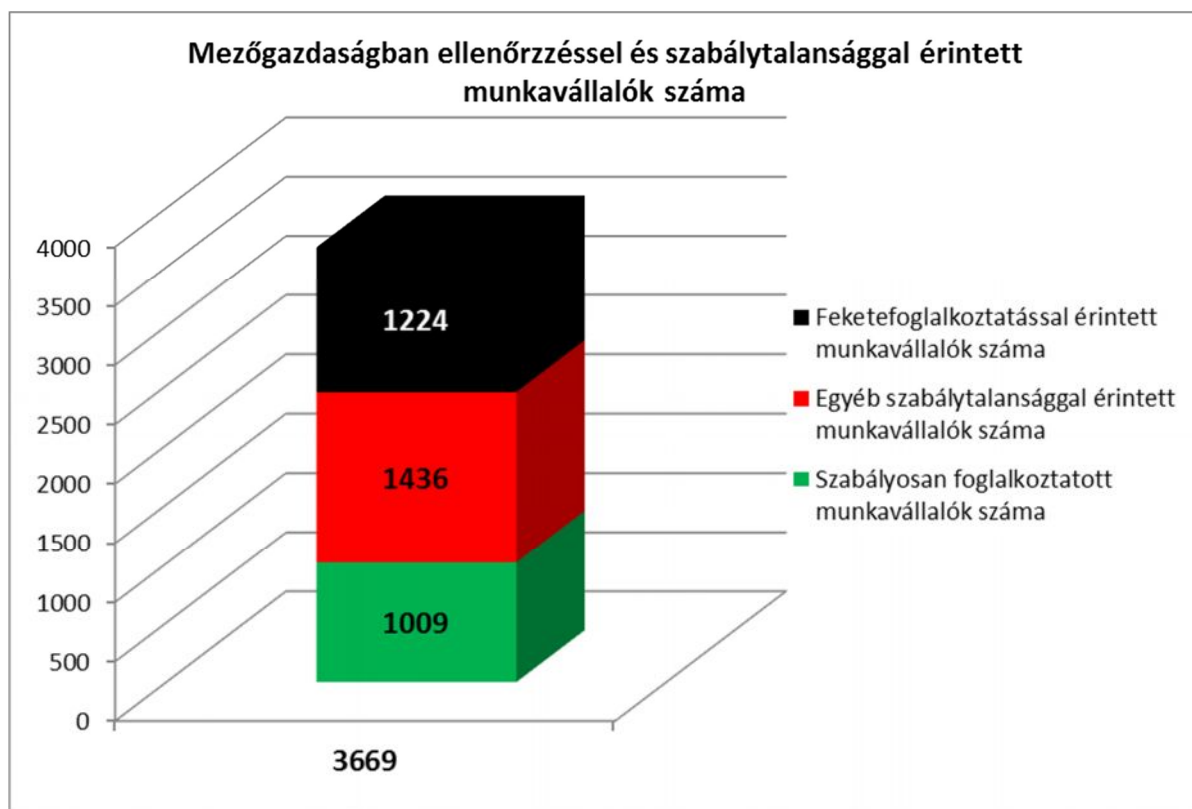
A munkaügyi hatóság megállapította, hogy a Szövetkezet és „X” Kft. közötti feladat ellátási szerződés valójában színlelt munkaerő-kölcsönzés leplezésére szolgált. Tekintettel arra, hogy a szövetkezeti tagok a szociális szövetkezet telephelyétől elkülönült helyen végeztek munkát, továbbá a tagi munkavégzés során önálló eredmény létrehozása nem állapítható meg és a munkát végző személyek nem egy szolgáltatást teljesítenek a megrendelő részére, hanem további munkaerőként betagozódva a megrendelő munkaszervezetében látták el munkájukat. A Szövetkezet a bizonyítékok alapján munkaerő-kölcsönzési tevékenységet folytatott.

A munkaügyi ellenőrzés során összesen 20 szövetkezeti tag tekintetében került megállapításra szabálytalanság. A munkaügyi ellenőrzés hatására a 20 szövetkezeti tag tagi jogviszonyát a szövetkezet megszüntette, őket a továbbiakban az „X” Kft. munkaviszony keretében foglalkoztatta tovább.

Példa: Budapesten 2017. októberben egy építkezésen lefolytatott munkaügyi ellenőrzés során egy munkáltató vasbeton szerelési munkát végzett. Összesen 8 munkavállalót foglalkoztatott a helyszínen, akik közül 7 fő bejelentés és munkaszerződés nélkül dolgozott. A munkaügyi ellenőrzést követően a munkáltató 6 munkavállalót utólag azonnal bejelentett és munkaszerződést kötött velük, 1 fő bejelentése TAJ szám hiányában nem a többiekével egyidejűleg történt meg.

b) Mezőgazdaság

A mezőgazdasági ágazatra 2017-ben az ellenőrzések 3 %-a esett (548 db). Összesen 512 intézkedés történt, amelyből 46 munkáltatóval szemben 8 120 000 Ft összegben kellett a munkaügyi bírság eszközével élni és 166 esetben munkaügyi bírságot helyettesítő figyelmeztetés határozatot kiadni. Az ellenőrzött 3 669 munkavállalóból 2 660 főt érintett valamilyen szabálytalanság, ebből a feketén foglalkoztatott munkavállalók 1 224 főt tettek ki, így elmondható, hogy az ellenőrzéssel érintett munkavállalóhoz viszonyítva **itt volt a második legnagyobb arányú a feketefoglalkoztatás.**



A mezőgazdaságban az idényjelleg mellett megállapítható, hogy a munkáltatók elsősorban a tulajdonosi körből kerülnek ki, nem jellemző az alvállalkozói forma.

Azoknál, akiknél a korábbi időszakban már került feltárássra súlyosabb szabálytalanság - különös tekintettel feketefoglalkoztatás - többször történt ismételt ellenőrzés is. Ezekben az esetekben jellemző, hogy a munkáltatók rendszeresen, az adóhatósági és munkaügyi ellenőrzések során megállapított szabálytalanságok, szankciók figyelmen kívül hagyásával foglalkoztattak nagyszámú munkavállalót.

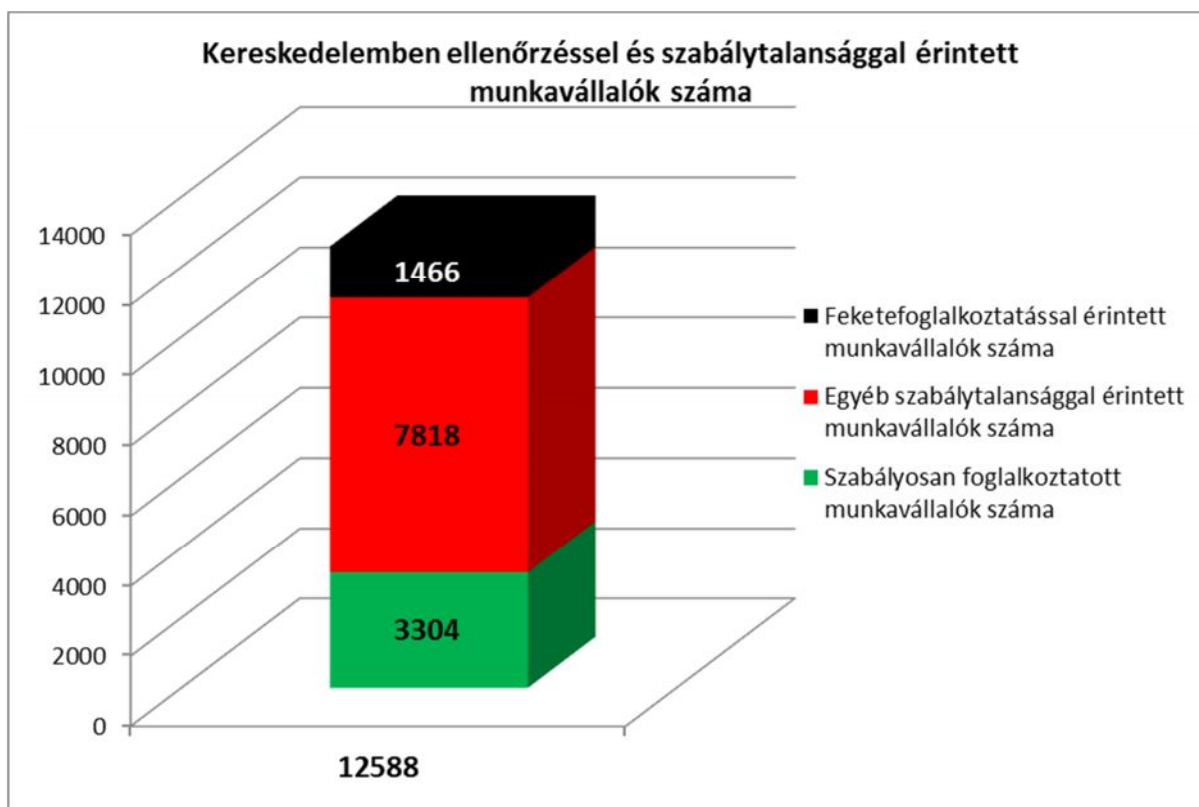
A mezőgazdasági szektor – szezonális – jellegéből adódóan az ellenőrzések száma a nyári és őszi időszakban magasabb. A feltárt jogsértések sokszor nagyobb munkavállalói létszámot érintenek, melyek háttérében a mezőgazdasági munkák idényjellege áll, mivel a munkáltatók rövid ideig, de nagyobb számú munkavállalót alkalmaznak,

A növénytermesztés és betakarítási munkák esetében a feketemunka előfordulása a gyakoribb, míg az állattenyésztéssel kapcsolatban jellemző a munkaidőre, pihenőidőre irányuló szabálytalanság, a bérpótlékok fizetésének elmaradása, valamint a szabadság kiadásával kapcsolatos szabálytalanság.

Példa: Egy őstermelő paprikaszedési tevékenységének ellenőrzésekor 30-40 fő dolgozott a helyszínen, ahol munkavégzés közben találtak egy 14 éves román állampolgárságú személyt Bács-Kiskun megyében. A munkavégzés helyszínén tartózkodó anyával tanúmeghallgatási jegyzőkönyv került felvételre. Először tagadták a munkavégzés tényét, de a jelenléti íven szerepelt a kiskorú személy, neve mellett összecszerűen feltüntetésre került munkabér. A dokumentummal szembesítve elismerték a foglalkoztatást. Az ellenőrzést követő napon a Gyermekjóléti Szolgálat munkatársai nevezett személyt már nem találták a helyszínen. Megállapítást nyert, hogy az őstermelő 20 munkavállalót foglalkoztatott feketén.

c) Kereskedelem

2017-ben 4 788 db ellenőrzés esett erre az ágazatra. Ez a magas szám annak köszönhető, **hogy az év során a kereskedelmi munkáltatók ellenőrzése kiemelt cél volt.** Az összesen 6 261 db intézkedés mellett 220 db munkaügyi bírságot szabott ki a munkaügyi hatóság 18 055 000 Ft összegben, míg figyelmeztetés határozat 637 db volt. Az ágazatban 12 558 munkavállalót voltak ellenőrzés alá, melyből 9 284 főt érintett szabálytalanság. Ebből 1 466 főnek volt rendezetlen munkaviszonya.



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-ben kiemelkedően magas intézkedési számot és érintett munkavállalói létszámot vontak maguk után. Előfordult 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 a feldolgozóipar után legtöbbször, hogy a munkáltatók a munkabért nem határidőben fizették meg.

Megállapítható, hogy a nagyobb méretű, vagy multinacionális munkáltatók jobban törekszenek a munkajogi szabályok betartására, az ott előforduló hiányosságok többnyire adminisztratív okokra vezethetők vissza.

A kereskedelmi egységek hosszú nyitva tartási ideje miatt több esetben kerül feltárássra a munkaidő-pihenőidő szabályainak megsértése, ehhez kapcsolódó bérpótlékok számfejtésének elmaradása, a nyilvántartással kapcsolatos szabályok be nem tartása.

A kisebb üzletek esetében jellemző munkaidő előre történő írásos beosztásának hiánya, sokszor nem naprakész a ledolgozott munkaidő nyilvántartása, és a dolgozók részére nem mindig kerülnek a bérpótlékok kifizetésre.

Az országos hálózattal rendelkező üzletek, vagy a multinacionális vállalatok esetében a munkavállalók nyilvántartása során teljes gépesítettség a jellemző. Ennek eredményeként megszűnnek az elszámolási hibák, a tisztességes foglalkoztatási gyakorlat kialakítását az informatikai eszközök is biztosítják nagyobb létszám esetén is. Ugyanakkor az elektronikus adatfeldolgozás segít eltüntetni is a hibákat, „kikozmetikázni” a munkaügyi dokumentációt (pl. a munkaidő részét képező előkészítő és befejező tevékenységek esetén).

A kiskereskedelmi egységekben továbbra is tapasztalható, hogy a vállalkozó, cégvezető is végez személyesen munkát. Az egyre élesebb versenyhelyzetben a hétvégén is nyitva tartanak, de a hosszabb nyitvatartási időt nem mindig tudják az alkalmazott munkavállalók munkaidejével szabályosan lefedni. Előfordul a papíron részmunkaidős bejelentés, úgy, hogy a valóságban a munkavállalók teljes munkaidőben dolgoznak.

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 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).

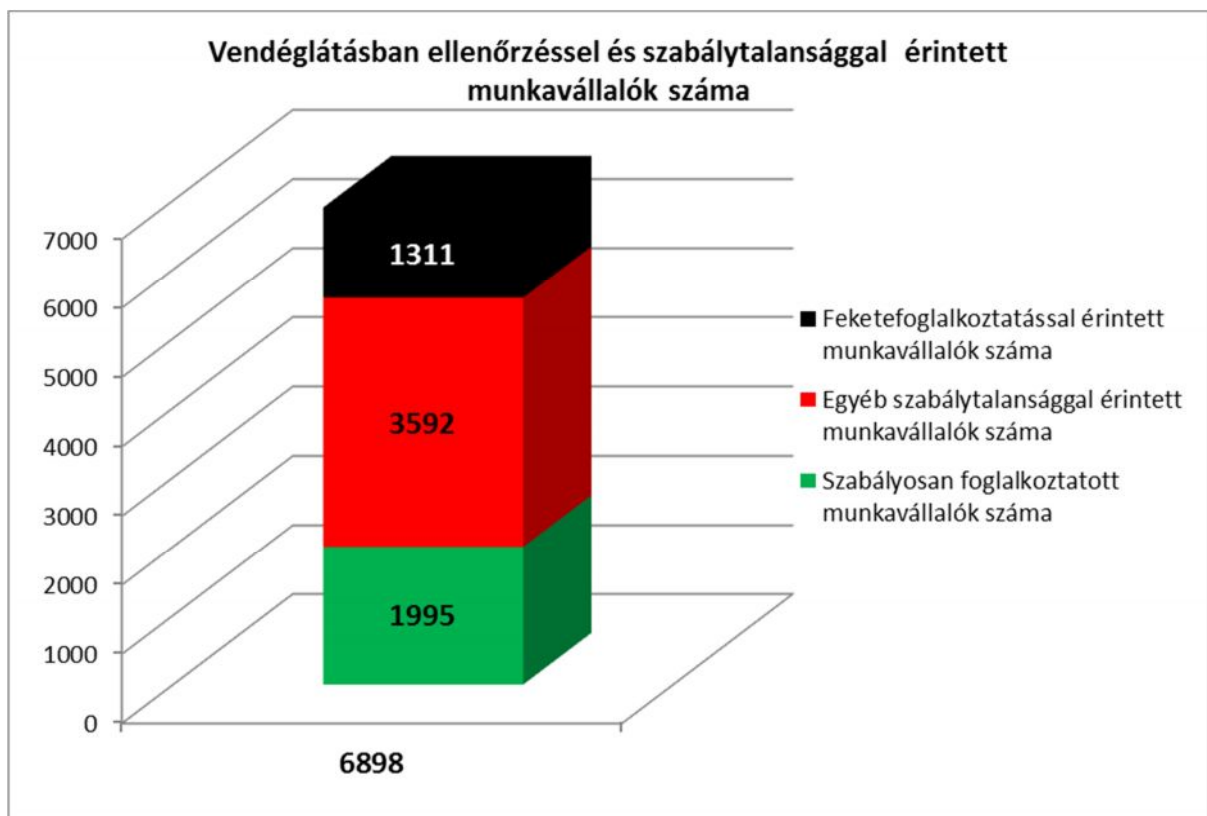
Előfordult az a hivatkozási alap a kereskedelemben, hogy a munkáltató azért nem vezet munkaidő-nyilvántartást, illetőleg azért nem készít írásbelinek minősülő formában munkaidő-beosztást a dolgozó számára, mert a felek „kötetlen munkaidőt” kötöttek ki a munkaszerződésben. Az előbbi annak ellenére előforduló kifogás, hogy a munkáltató által

meghatározott beosztás szerint, a munkáltató által elrendelt munkaidőben (ami igazodik az üzlet nyitvatartási idejéhez) a munkavállaló egyedül végez munkát az üzletben.

Példa: Egy Pest megyei kiskereskedelmi munkáltató munkaügyi ellenőrzése során egy munkavállalót találtak munkavégzés közben, munkaszerződéssel, az illetékes adóhatóság felé történő bejelentéssel 2017. novemberben. A munkavállaló előadta, hogy heti 20 óra a munkaideje, az üzlet minden nap nyitva van. Ketten váltják egymást naponta. Szombaton és vasárnap is dolgozik. Írásos munkaidő beosztás nincs, jelenléti ív nincs az üzletben, munkaidő-keret nincs, semmilyen pótlékot nem kap a munkáltatótól.

d) Vendéglátás

A vizsgált időszakban az ellenőrzések 14 %-a (2 409 db) esett erre az ágazatra. Az összesen 3 487 db intézkedés mellett 217 db munkaügyi bírságot szabtak ki, összesen 15 895 000 Ft összegben, illetve 533 figyelmeztetés határozatot adtak ki. A 6 898 ellenőréssel érintett munkavállalóból 4 903 főt foglalkoztattak szabálytalanul.



Az ágazat sajátossága, hogy sok szálláshely-szolgáltatás, illetve vendéglátóegység „rugalmasan” kezeli a beosztást, de akár a napi-, vagy heti munkaidő mértékét is. A munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos szabálytalanságok közül jellemző a nyilvántartás hiánya. Feltehető, hogy a munkáltatók egy része tisztában van azzal, hogy bár jogsértést valósítanak meg a nyilvántartás vezetésének elmulasztásával, de úgy gondolják, hogy így a hatóságnak nincs, vagy kevesebb módja van egyéb, akár súlyosabb szabálytalanságok feltárására és bizonyítására.

Sajnos a vendéglátásban is általánosan elterjedt a **próbamunka** intézménye. A próbanapokon **szóbeli megállapodás alapján, munkaszerződés és bejelentés nélkül** dolgozik az alkalmazott és előfordul, hogy ezekre a napokra fizetést sem kap. Ez a gyakorlat sorozatosan alkalmazva jelentős versenyhátrányt okoz a tisztességes vállalkozásoknak.

A fiatal munkavállalókkal kapcsolatos szabályokat általában ismerik, így pl. nem foglalkoztatják őket 22 óra után.

Az ágazatban tehát jelen van a **bejelentés nélküli foglalkoztatás**, az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony szabályainak megsértése, és a sokszor nem megfelelő díjazás ellenében végzett rendkívüli munkavégzés is. A munkáltatók a szakképzett munkaerőt megtartják, anyagi lehetőségeik szerint jellemzően megfizetik őket. Ugyanakkor nagy számban alkalmaznak szakképzettséggel nem rendelkező alkalmazottakat, kisegítőket, akik csak a számukra irányadó minimálbérben részesülnek, de az ágazatra jellemző pótlékokat a munkáltató részükre nem fizeti ki.

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.

Pozitív tendencia, hogy sok az olyan munkáltató, aki igyekszik megtartani a foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat, így az ellenőrzések többnyire **csak figyelmetlenségből adódó szabálytalanságot tárnak fel** esetükben.

Az ellenőrzések során a társhatóságokkal való együttműködés a vendéglátásban is kiemelt fontosságú. Rendszeresen végez a munkaügyi hatóság ellenőrzéseket fesztiválokon, rendezvényeken. Az ellenőrzésekre általában hétvégén, éjszakai órákban kerül sor a rendőrség munkatársaival közösen. A fesztiválokon kitelepült munkáltatók általában számítottak az ellenőrzésekre, ezért fokozottan figyeltek a szabályok betartására. Ezen a területen kevésbé jellemző a feketefoglalkoztatás. A bejelentés nélküli foglalkoztatás az egyszerűsített foglalkoztatással összefüggésben merült fel. A vállalkozók általában 1-2 munkavállalót foglalkoztattak munkaszerződéssel, munkaviszonyban, de szükség esetén (pl. rendezvényekre történő kitelepülés idején) munkaerőigényüket egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállalókkal pótolták.

A közös ellenőrzéseken túl sokszor segítséget jelentenek a társhatóságok által készített jegyzőkönyvek, amelyek kétséget kizáróan igazolják a munkavállaló munkavégzését.

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

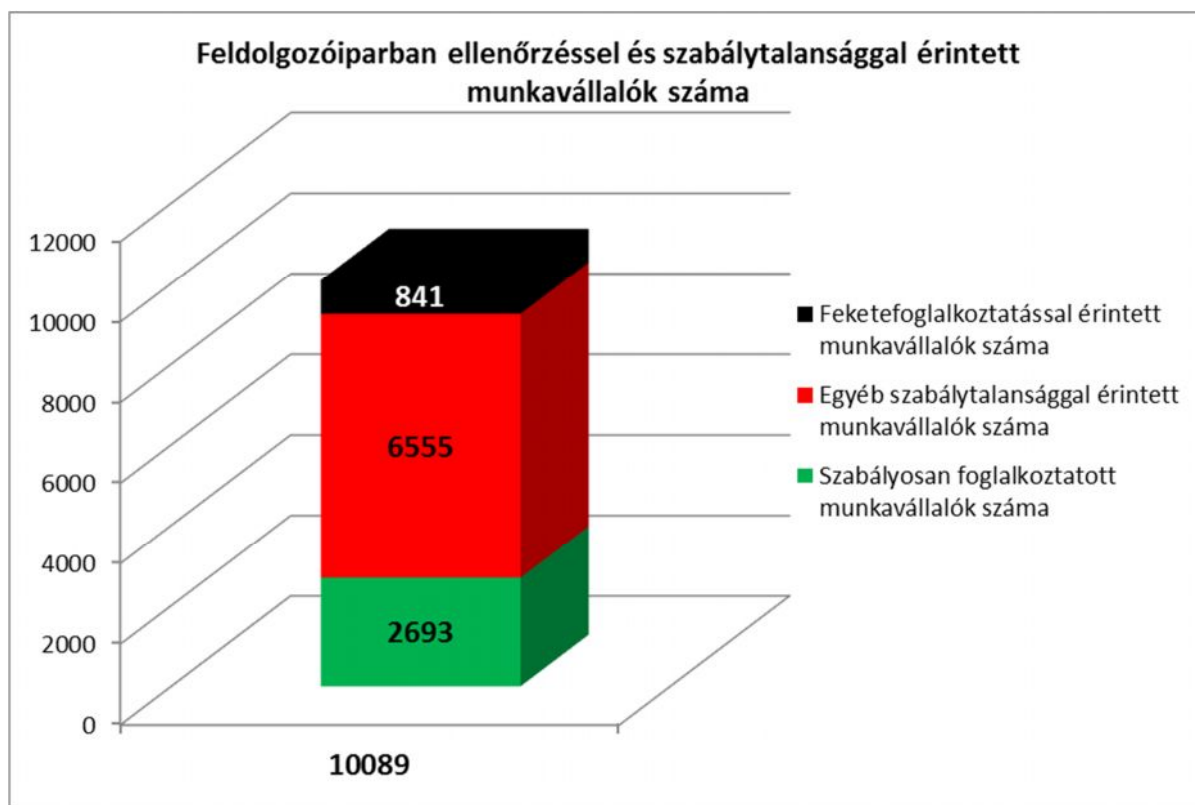
Példa: Egy Zala megyei pizzériában 2017. szeptemberben megtartott munkaügyi ellenőrzés alapján megállapítást nyert, hogy a munkáltató 1 munkavállalót 2017. augusztusban szakács munkakörben, 6.500,- Ft/nap munkabér ellenében, írásba foglalt munkaszerződés és az illetékes adóhatósághoz történő-bejelentés nélkül foglalkoztatott. A munkáltató és a munkavállaló nyilatkozata szerint a munkavállaló alkalmi munkára irányuló munkaviszony keretén belül végzett munkát, azonban a munkáltató a munkavállaló munkába lépése előtt egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó bejelentést nem teljesített. A munkáltató 2017. novemberében tett eleget bejelentési kötelezettségének,

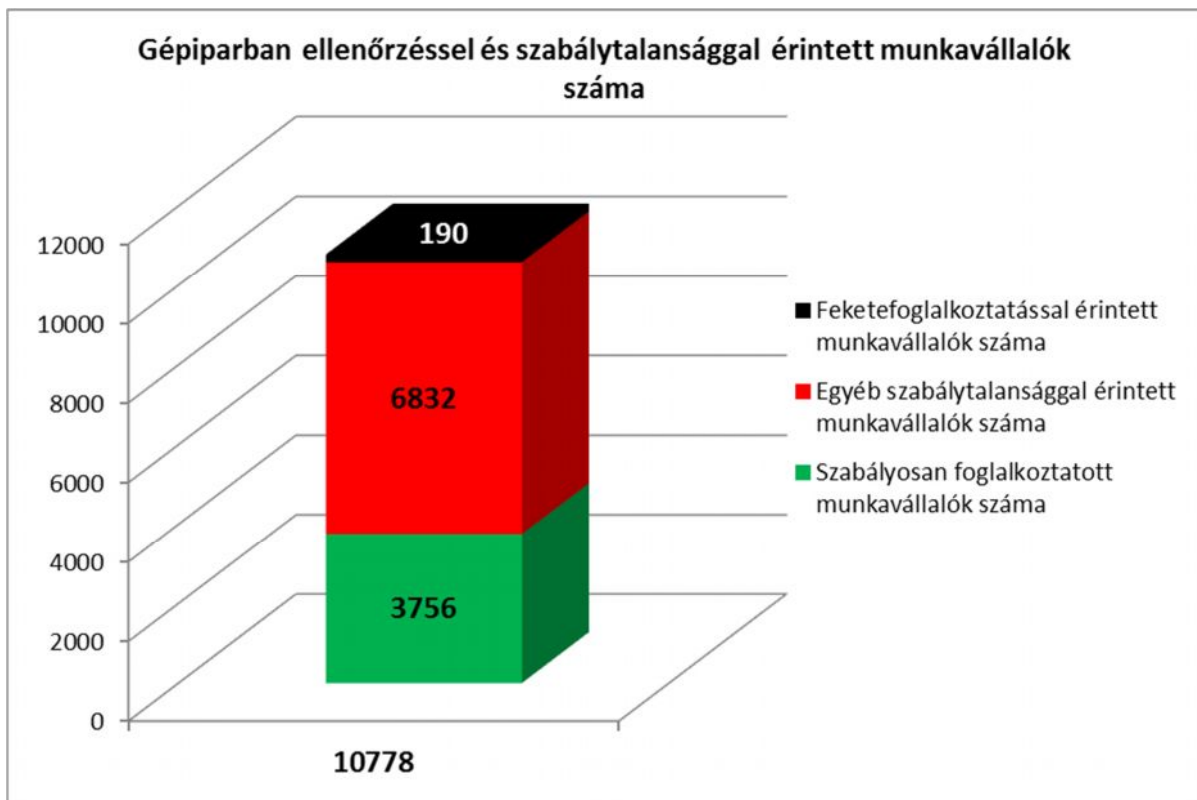
Megállapítást nyert továbbá, hogy 8 felszolgáló, pultos, szakács és kisegítő munkakörben munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállaló részére nem fizette meg a tizenhét óra után tartó munkavégzések után járó műszakpótlékot 2017. április – augusztus hónapokban. A munkáltató a szabálytalanságot megszüntette, 2017. novemberben igazoltan megfizette a munkavállalók részére az elmaradt műszakpótlékot.

A munkáltatónál 1 munkavállaló 2017. augusztus 20-án, egy másik munkavállaló 2017. június 4-én (pünkösdszombat), munkaszüneti napon végzett munkát. A munkáltató nem tartotta be a munkaszüneti napon történő munkavégzés ellentételezésére vonatkozó jogszabályi előírást, ugyanis a munkavállalók részére csak alapbérüket számfejtette és fizette meg 2017. augusztus, illetve június hónapra. A munkáltató a szabálytalanságot megszüntette, 2017. novemberben illetve decemberben igazoltan megfizette a munkavállalók részére az elmaradt bérpótlékot.

e) Feldolgozóipar és gépipar

A munkaügyi hatóság ezekben az ágazatokban tartotta az ellenőrzések 8 %-át (1 449 db) 2017. évben. A jogsértések miatt összesen 2 105 intézkedést hoztak; ebből 119 db volt munkaügyi bírság (17 930 000 Ft összegben), valamint 238 figyelmeztetés. Összesen 20 867 munkavállalót vontak ellenőrzés alá, ebből 14 418 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 ellenőrzésére a második és harmadik negyedévben gyakrabban kerül sor, mivel a tevékenység szorosan kötődik a mezőgazdasági termények betakarításához. A sütőipar, a húsfeldolgozás, valamint a fémmegmunkálás esetében **jellemző a munkabérek mértékének növelése**, a már meglévő dolgozói állomány megtartása érdekében. Az ágazatot érintően sokszor hiányzik a megfelelő képzettséggel rendelkező szakmunkás, így a **munkavállalói kiszolgáltatottság** a területet érintően jellemzően **kisebb**.

A munkaterületre való bejutás során a munkaügyi hatóság betartja az egyéb, jellemzően **közegészségügyi jellegű jogszabályok** által támasztott követelményeket, a munkáltatók egy része azonban továbbra is a **szabálytalan foglalkoztatást leplező védőakadályként** tekint ezekre a szabályokra.

A harmadik országbeli állampolgárt érintő szabálytalan foglalkoztatás az ágazatban, azon belül is az úgynevezett „albán pékségekben” volt a legmagasabb. Budapesten a Bevándorlásügyi és Menekültügyi Hivatallal történő rendszeres közös ellenőrzéseknek köszönhetően többnyire ismertek az ellenőrzést igénylő munkavégzési helyek.

Az „albán pékségek” gyakoribb és intenzívebb ellenőrzése nem csak a szabálytalanul alkalmazott harmadik országbeli állampolgárok nagy száma miatt indokolt, hanem amiatt is, mert sok esetben a magyar munkavállalókat is visszaélészerűen alkalmazzák.

A befizetésre kötelezést több tényállás is megalapozhatja. Előfordul, hogy a pékipari segédmunkást vagy péket engedélytől eltérően, más munkakörben foglalkoztatja a munkáltató, ahogy az is, hogy más munkáltatóhoz szolt az adott dolgozó engedélye, mint ahol az ellenőrzés

során munkavégzés közben találták a hatóság munkatársai, de gyakorinak mondható a teljesen engedély nélküli foglalkoztatás esete is.

Mezőgazdasági terményfeldolgozás esetén a foglalkoztatási gyakorlat a szabályos foglalkoztatóktól kezdve a súlyos jogsértés feltárásáig széles skálán mozog, a lefolytatott vizsgálat eredménye, valamint a megállapított jogsértés jellege is esetenként más.

Az állandó, évszaktól és időjárástól független termelést végző munkáltatók esetében a munkaügyi szabályok jellemzően megtartásra kerülnek, a kisebb jogsértések esetén elegendő a munkaügyi hatóság jelzés értékű döntése a jogellenes állapot megszüntetése érdekében.

A feldolgozóipari üzemek működésébe bevont alvállalkozók esetében ugyanakkor továbbra is vegyes kép bontakozik ki. Az iskolaszövetkezet keretében nyújtott szolgáltatások ellenőrzése során a tartósan működő iskolaszövetkezetek esetében a jogszerű megtartásra törekvés a jellemző, ugyanakkor bizonyos alvállalkozói körök esetében a bejelentés nélküli foglalkoztatás legsúlyosabb esetei is előfordulnak..

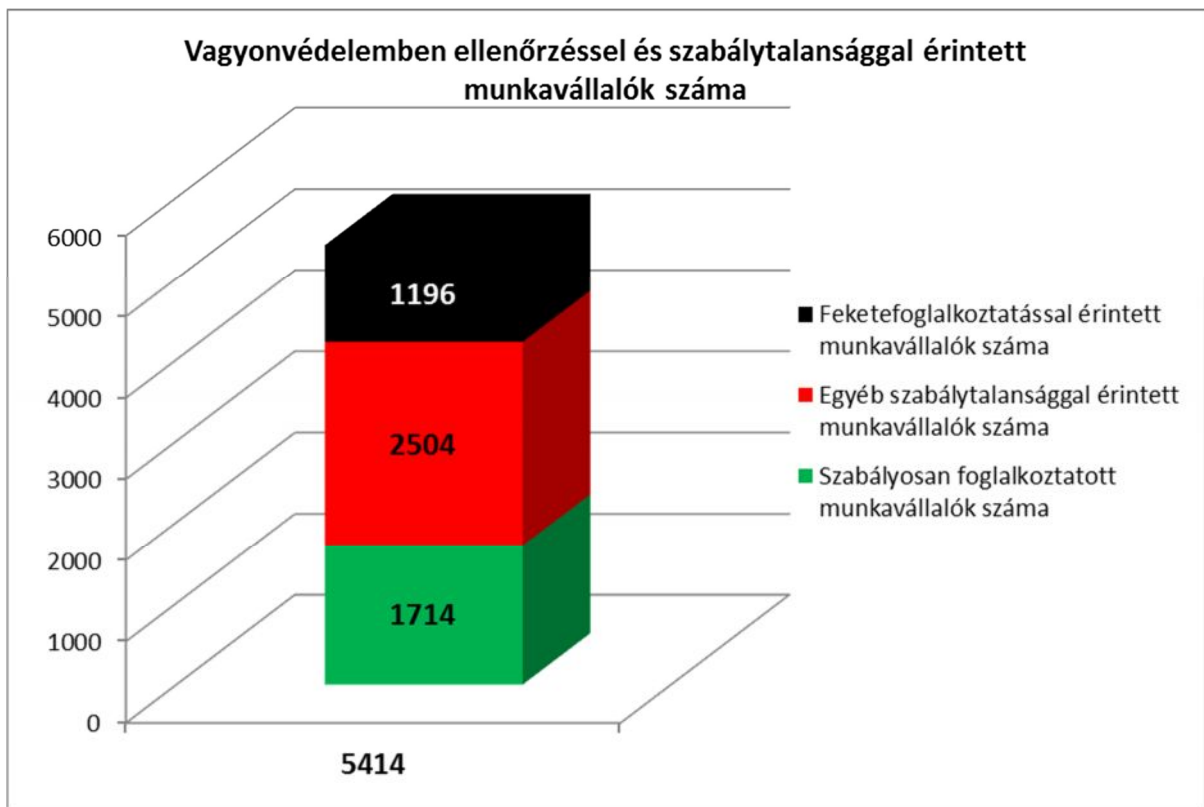
Jellemző a munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályok be nem tartása, a munkaidőkeret kezdő- és befejező időpontjáról szóló írásbeli tájékoztatás közlésének elmaradása, valamint a hiányos munkaidő-nyilvántartás vezetése. A nyilvántartás nem tartalmazta a munkaidő kezdő- és befejező időpontját, vagy az adatok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

Az ágazatban dolgozó munkavállalók esetében fordult elő legtöbbször, hogy a munkáltatók a munkabért nem határidőben fizették meg.

Példa: Egy Győr-Moson-Sopron megyei gépipari munkáltatónál 2016. augusztustól többször megtartott munkaügyi ellenőrzés során, továbbá a Nemzeti Adó- és Vámhivatal, a Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal adatszolgáltatása alapján, valamint a 2017. áprilisban megküldött ügyfélnyilatkozat eredményeképpen megállapítást nyert, hogy a munkáltató 19 brazil és 21 argentin állampolgárságú munkavállalót 2015. és 2016. évben horpadásjavító munkakörben, írásba foglalt munkaszerződéssel és a NAV területileg illetékes szerve felé történő bejelentéssel, de munkavállalási engedély nélkül foglalkoztatott. A munkáltató képviselőjének nyilatkozata szerint tisztában volt azzal, hogy szabálytalanságot követett el, de arra hivatkozott, hogy speciális munkáról van szó és jelentős munkaerőhiánnyal küzd, ezért - hogy a megrendeléseket teljesíteni tudják - volt szükséges a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatására, akik ugyan nem rendelkeztek munkavállalási engedéllyel, de bejelentette őket, és kifizette utánuk a járulékokat. A munkáltatóval szemben a 40 harmadik országbeli állampolgár munkavállaló engedély nélkül történő foglalkoztatása miatt a törvényben előírt számítási mód alapján 143.607.688 Ft központi költségvetésbe történő befizetésre kötelezés került kiadmányozásra. Ez a munkaügyi hatóság történetének eddigi legnagyobb összegű szankciója.

f) Nyomozási és biztonsági tevékenység

Az ellenőrzések 12 %-a (2 034 db) érintette a személy- és vagyonvédelmi ágazatot 1 870 db intézkedéssel. A vizsgálatokból 210 végződött munkaügyi bírsággal (40 153 500 Ft), valamint 106 bírságot helyettesítő figyelmeztetés határozattal. Az ellenőrzéssel érintett 5 414 munkavállalóból 3 700 főt érintett valamilyen jogsértés.



Az ágazatban továbbra is jellemzőek a súlyos munkaügyi szabálytalanságok, ezeket többségében a munkáltatók vélhetően szándékosan követik el. Az ellenőrzéssel érintett munkavállalóhoz viszonyítva **itt volt a harmadik legnagyobb arányú a feketefoglalkoztatás**. E mellett a vállalkozások a munkaidővel, nyilvántartási kötelezettséggel, munkabérrrel kapcsolatos jogszabályi rendelkezéseket sem tartják be. **A jogviszony megszűnésével összefüggő igazolások kiadásának elmulasztása miatt a vagyongvédelem területén kellett a második legtöbb intézkedést hozni a munkaügyi hatóságnak.** Utóbbi szabálytalanságot tekintve 2017-ben ebből a szektorból került ki a legtöbb érintett munkavállaló.

Sok az újonnan alakult cég, ahol az **ügyvezető külföldi lakhellyel rendelkezik**, a legtöbb helyen a **munkáltató személye két-háromhavonta változik**. A vagyongvédelmi cégek általában budapesti székhellyel működnek, több alkalommal fiktív a székhelycím. Ebből adódóan a megkeresések „ismeretlen helyre költözött” jelzéssel érkeznek vissza. A vagyongvédelmi 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. Az együttműködési szándék ebben az ágazatban a legkisebb, a munkáltatók jelentős része az ellenőrzésekre nem reagál. 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 **vagyongvédelem területén fordul elő legtöbbször**.

Számottevő az ágazatot érintő panaszok mennyisége, 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”.

2017. október 16. és november 10. között a vagyonvédelem területén működő munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatának **célvizsgálatára** került sor, mely a **fentiekén túl** az alábbi tapasztalatokkal zárult:

A garantált bérminimummal kapcsolatosan egyértelműen megállapítható a munkáltatói visszaélés. A munkáltatók a munkavállalóktól megkövetelték a vagyonőr szakképzettséget, de a munkaszerződésben nem vagyonőr munkakört tüntettek fel és így alapbérként sem a garantált bérminimumot biztosították a munkavállalóknak.

Több munkáltató nem fizette meg a garantált bérminimum hatályos összegét, pl. portás munkakörre hivatkozva, ahol olyan ténylegesen vagyonőri igazolvánnyal rendelkező munkavállalókat foglalkoztattak, akiknek a munkaszerződésében egyébként szerepelt, hogy „a munkavállaló kijelenti, hogy megfelel a 2005. évi CXXXIII. törvényben meghatározott munkakör betöltéséhez előírt feltételeknek”.

A portás, telepőr munkakör ellátásához nem szükséges középfokú végzettség, szakképzettség, így a garantált bérminimum biztosítása sem előírás. A vagyonőr munkakör ellátáshoz szükséges OKJ-s vagyonvédelmi szakképzettség viszont középfokú szakképzettségnek minősül, így a garantált bérminimumot biztosítani kell. Az érintett munkavállalók, akik a munkaszerződésben rögzített munkakörük alapján portásként, telepőrként dolgoztak, egybehangzóan úgy nyilatkoztak, hogy az alkalmazás feltétele volt a vagyonvédelmi szakképzettség megléte. (A munkáltatók ezt azonban tagadták az ellenőrzés során.)

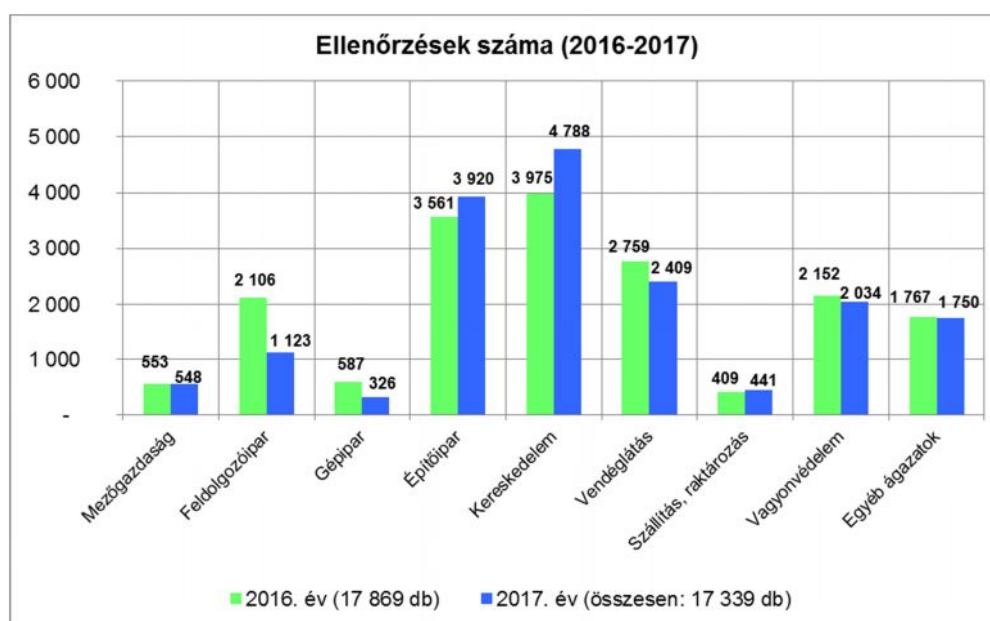
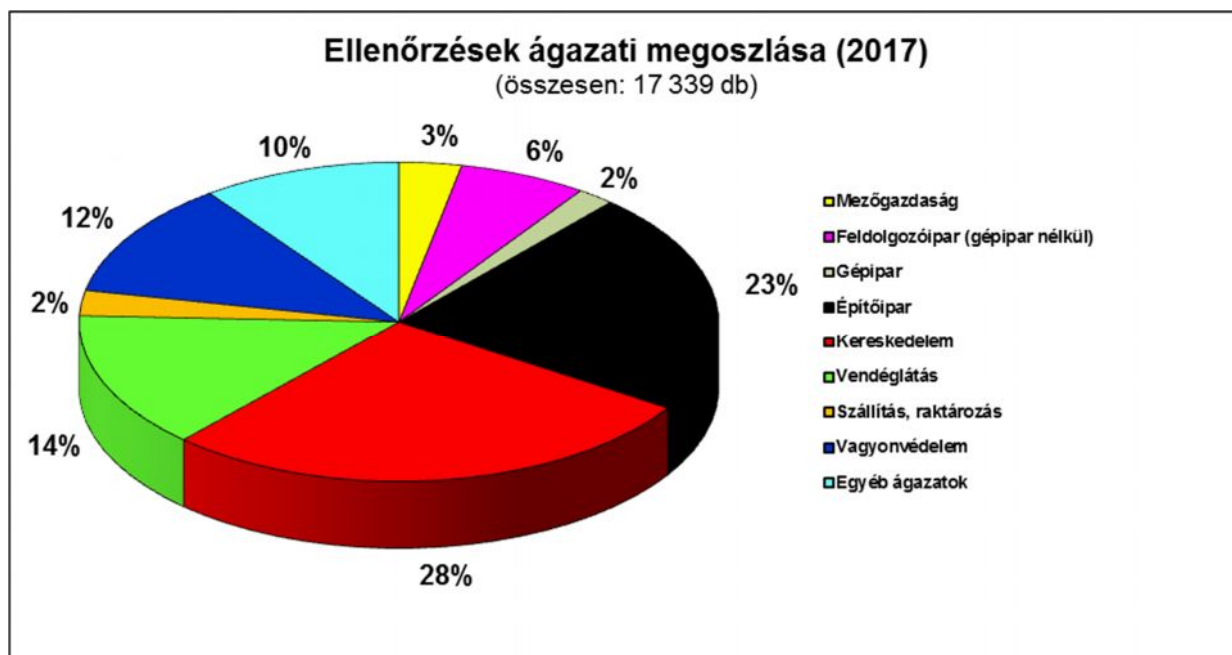
A célvizsgálat során is megerősítést nyert az utóbbi időben megfigyelt pozitív jelenség, mely szerint a korábban tapasztalt színlelt munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos foglalkoztatási mód már nem jellemző.

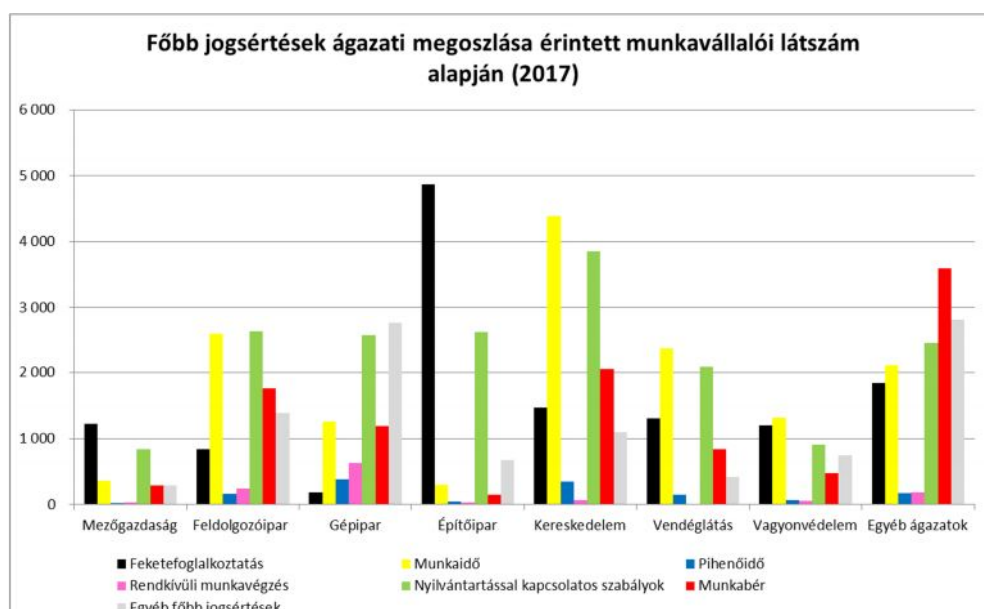
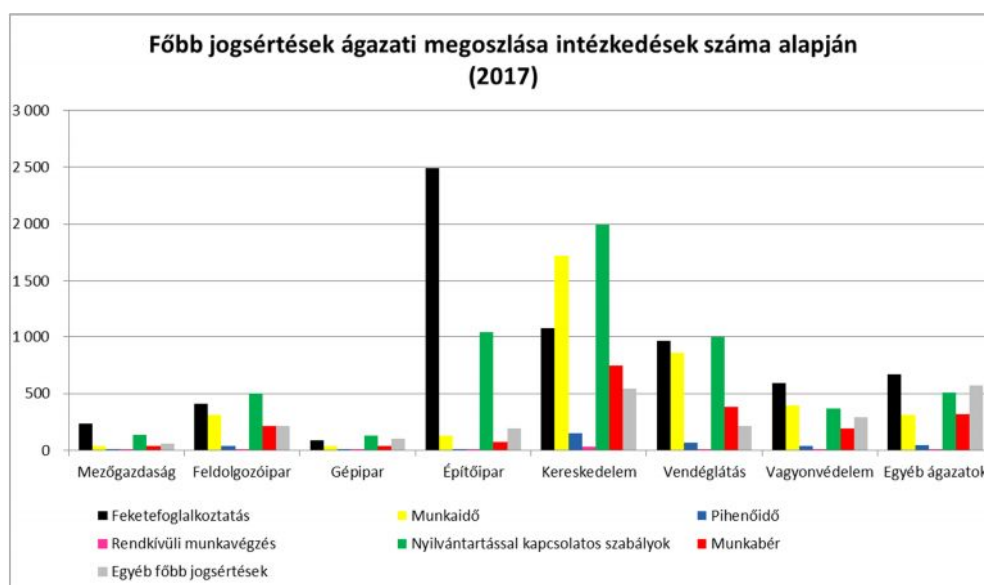
Új jelenség ugyanakkor, hogy a helyszíni ellenőrzés során tanúként meghallgatott munkavállaló nyilatkozata szerint, hogy a vizsgált cégen kívül munkaviszonyban állt annak fővállalkozójánál is, tehát egyazon munkavégzési helyen két vagyonvédelmi vállalkozás kötelékében is munkát végzett. A több munkáltató által létesített munkaviszonyban történő foglalkoztatás során több munkáltató egymás között megosztva gyakorolja a munkáltatói jogokat a munkavállaló felett, ezzel is keresve az esetleges „kiskapukat”, pl. a munkaidő-pihenőidő szabályainak alkalmazásával kapcsolatban.

Példa: Békés megyében hivatalból indult munkaügyi ellenőrzés során a hatóság munkatársai 2017. november elején helyszíni ellenőrzést tartottak egy országos hálózatban működő barkács áruházban, ahol munkavégzés közben találtak 3 szolgálatban lévő személy- és vagyonőr munkakört betöltő munkavállalót. A helyszíni ellenőrzés során tanúként került meghallgatásra a csoportvezető, aki az ellenőrzés során bemutatta az áruházban személy- és vagyonőr munkakörben munkát végző 6 munkavállaló munkaszerződéseit, munka- és pihenőidő nyilvántartásait, valamint a munkaidő-beosztásait. A munkaszerződésekből megállapítást nyert, hogy a munkaviszonyok több munkáltató által létesített munkaviszonyok, a munkabér

kifizetéséért felelős munkáltató munkabérjegyzéket egyszer sem adott a munkavállalói részére (6 hónap munkaviszony után).

Példa: Az eljáró Nógrád megyei munkaügyi szakügyintéző 2017. októberben helyszíni munkaügyi ellenőrzést folytatott le egy vagyónvédelmi munkáltató munkavégzési helyén. Az ellenőrzés helyszínén 1 munkavállaló végzett munkát vagyónőr munkakörben, aki előadta, hogy nem szokott az alaphérén felül semmilyen jogcímen plusz pénzt, bérpótlékot, egyéb juttatást kapni. A bemutatott munkaidő nyilvántartás hiányosan volt vezetve. Az eljárás során a munkáltató olyan iratokat csatolt be, amelyekből megállapítható volt, hogy a helyszínen foglalkoztatott 3 munkavállaló a vizsgált időszakban úgy végzett a munkaidő-beosztástól eltérően rendkívüli munkaidőben munkát, hogy azt a munkáltató nem ellentételezte.





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 12 351 fő munkavállaló jogviszonyának rendezése volt vizsgálható, mely létszám 96 %-ának utóellenőrzése teljesült. A munkaügyi hatóság által kiadmányozott határozatok meghozataláig a munkavállalók 70 %-a került bejelentésre, míg utóellenőrzés hatására a munkavállalók 76 %-ának bejelentése történt meg. A bejelentést nem teljesítő munkáltatókkal szemben a hatóság eljárási bírsággal élt.

A jogerőre emelkedett, feketefoglalkoztatás tárgyban kiadmányozott határozatok alapján 5 469 munkáltató volt vizsgálható, ebből a foglalkoztatók 98 %-ának utóellenőrzése teljesült.

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-ben **2 793 munkaügyi ellenőrzést** tartottak, amely az összes vizsgálat közel 16 %-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, illetve a tapasztalatok alapján ilyen munkáltatói magatartás nagy valószínűséggel várható. A 2017-ben a rendőrhatósággal 1 033 ellenőrzést folytatott a munkaügyi hatóság.

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 569 db közös vizsgálat történt.

Helyszíni ellenőrzések során gyakran előfordul olyan helyzet, amikor a tanúként meghallgatni kívánt munkavállalók arra hivatkoznak, hogy nincs náluk semmilyen okmány, amivel személyazonosságukat igazolni tudnák. Mivel korábban előfordultak olyan esetek, amikor a tanúként meghallgatott munkavállalók nem valós adatokat adtak meg a tanúvallomás rögzítésekor, ezért személyazonosító okmányok hiánya esetén az eljáró állami tisztviselők szinte minden esetben rendőri segítséget kérnek a személyazonosság megállapításához. A rendőrhatóság támogatása ilyen esetekben 2017. évben is kiváló volt.

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, de a garantált bérminimum emelése nyomán megnőtt az ehhez kapcsolódó kérdések száma is.

2017-ben 702 db honlapos (a hatóság külső honlapján működtetett tájékoztatás/felvilágosítás menüpont használatával), valamint postai és e-mail útján érkezett **kérdés, panasz, valamint közérdekű bejelentés** került megválaszolásra.

Emellett az ellenőrzéseket végző hatóságok országosan több mint 2200 ügyben adtak tájékoztatást, így a 2016. évhez képest **2017-ben tovább nőtt a tájékoztatások száma, ami jelzi a fennálló igényeket és a tevékenység hasznosságát is.**

Továbbra is rendszeresen tartanak a munkaügyi hatóságok munkaügyi rendezvényeket, nyílt napokat, ahol jellemzően több szerv (kamarák, civil szervezetek, alapítványok) is képviseltethetik magukat, 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.

6. Összegzés

- A 2016. évi összesített adatokhoz viszonyítva a **szabálytalan munkáltatók aránya közel változatlan** (2016: 75 %, 2017: 74 %), és szinte alig **nőtt a szabálytalansággal érintett munkavállalók aránya** (68 %-ról 71 %-ra).
- A jogsértések közül még mindig meghatározó a **feketefoglalkoztatás**, 2016. évhez képest **nőtt a feketén foglalkoztatott munkavállalók száma** (11 982 főről **12 929 főre**) és az arányuk is az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhoz viszonyítva (**13 %-ról 17 %-ra**).
- A munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságokon belül a 2017-ben megemelt összegű **minimálbérrel és garantált bérminimummal kapcsolatos szabálytalanságok** az elmúlt évhez képest ugyan több munkavállalót érintettek, de a szabálytalanság **továbbra sem jellemző és nem éri el a 2014-es szintet sem.**
- **Az építőiparban** az ellenőrzéssel érintett munkavállalókra figyelemmel **kiugróan magas** volt a feketefoglalkoztatás 2017-ben. Az ellenőrzési tapasztalatok szerint az építőiparban dolgozó munkavállalók **közel fele** feketén volt foglalkoztatva.
- A mezőgazdaságban a feketén foglalkoztatott munkavállalók 1 224 főt tettek ki, így elmondható, hogy az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókhoz viszonyítva (3 669 fő) **itt volt a második legnagyobb arányú a feketefoglalkoztatás.**
- **A vagyonvédelem területén** a munkáltatói láncolatokból, munkáltatók cserélődéséből adódóan gyakori a **feketefoglalkoztatás** és a munkavállalóknak a jogviszony megszűnésekor kiadandó **igazolásokkal** kapcsolatos szabálytalanság. Utóbbi szabálytalanság a vagyonvédelmi munkavállalókat érintette legtöbbször. A vagyonvédelmi munkáltatók jelentős részére egyértelműen a **szándékos jogellenes magatartás** a jellemző. A **garantált bérminimum megfizetésének elkerülése** érdekében tudatos **megkerülési** módot alkalmaznak.
- A **feldolgozóiparban** érintette a legtöbb munkavállalót, hogy a munkáltatók a **munkabért nem határidőben** fizették meg.
- A **kereskedelem** területén a munkaidővel, pihenőidővel, munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságok a jellemzőbbek.

- 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 munkaügyi hatóság szolgáltató közigazgatást segítő tevékenységét megvalósító **tájékoztatások száma tovább nőtt 2017. évben.**