

Összefoglaló jelentés

a kötelező legkisebb munkabérre és garantált bérminimumra irányadó szabályok érvényesülésének rendkívüli akcióellenőrzéséről

[2018. február 12. - március 10.]

A munkaügyi hatóság a 2018. évi hatósági ellenőrzési tervén kívül **2018. február 12. és március 10.** között a Nemzeti Adó- és Vámhivatallal közösen lefolytatta a kötelező legkisebb munkabér és garantált bérminimumra irányadó szabályok érvényesülésének **rendkívüli akcióellenőrzését**, melynek célja a 2017. január 1-jén hatályba lépett, a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 430/2016. (XII. 15.) Korm. rendeletben meghatározott, 2018. évre vonatkozó előírások érvényesülésének vizsgálata volt annak érdekében, hogy a munkavállalók alapvető garanciális joga, a munkabérhez való jog minél szélesebb körben érvényesüljön.

A munkaügyi hatóság célja a foglalkoztatók által elkövetett legsúlyosabb jogsértések feltárása volt.

Ennek megfelelően az **akcióvizsgálat fő iránya**

- a kötelező legkisebb munkabér és garantált bérminimum biztosítására vonatkozó szabályok betartása,
- a foglalkoztatási jogviszonyok rendezettsége, különös tekintettel az írásba foglalt munkaszerződés és bejelentés nélküli, illetve színlelt szerződéssel történő foglalkoztatásra, a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos jogszabályok megtartására, valamint a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásának szabályszerűségére,
- a munkavállalók anyagi biztonságát, megélhetését érintő – munkabér mértékére és védelmére vonatkozó – szabályok megtartása,
- a munkaidőre, pihenőidőre és az azzal kapcsolatos adatok nyilvántartására vonatkozó jogszabályok megtartása.

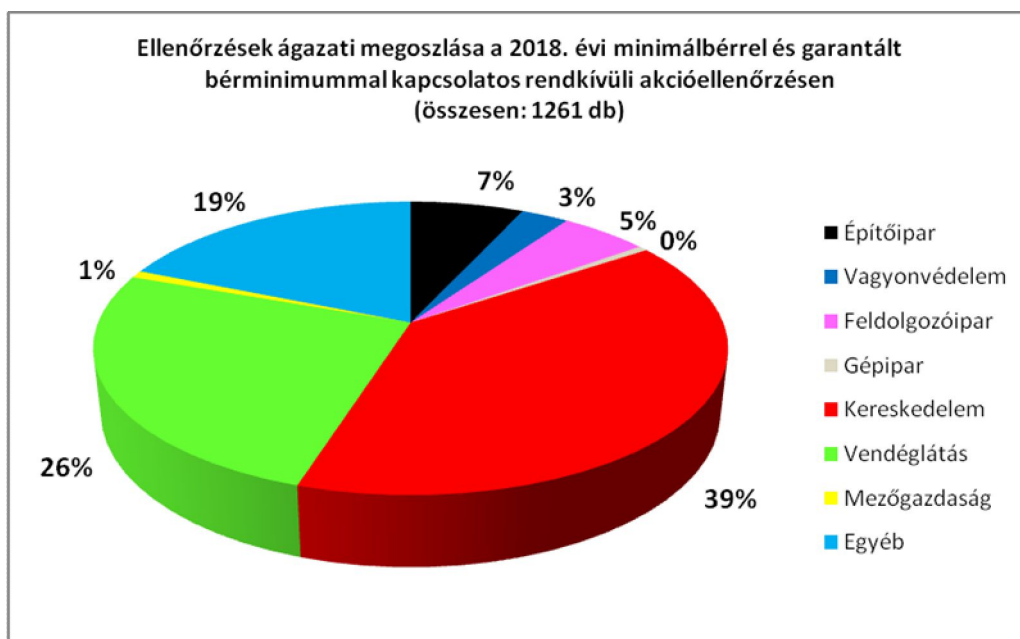
Az ellenőrzési **célpontok kiválasztásának alapját** a Nemzeti Adó- és Vámhivatal „kockázatelemző” informatikai adatbázisának adatai, a munkaügyi hatóság adatai, az ellenőrzési tapasztalatok és a munkaügyi hatóságokhoz érkezett közérdekű bejelentések képezték, a helyi hatósági egyeztetések figyelembevételével. [lásd. részletesen az 5. pontnál]

Az adóhatóságon kívül egyéb társhatóságok is közreműködtek egy-egy ellenőrzésben, így a vizsgálatok egy része a kormányhivatalok szervezeti egységeinek együttműködésével teljesült: így többek között a fogyasztóvédelmi, élelmiszerbiztonsági feladatokat ellátó kormánytisztviselők is részt vettek a vizsgálatokban, valamint a Bevándorlási és Menekültügyi Hivatal és a Katasztrófavédelem is együttműködött a munkaügyi hatóságokkal. A legtöbb vizsgálatban hagyományosan a rendőrség, valamint a munkavédelmi hatóság vett részt.

A társhatóságok a rendelkezésre álló állományi létszám függvényében törekedtek minél több közös ellenőrzés lefolytatására, így az **összes munkaügyi ellenőrzéssel érintett 1261 munkáltató több mint 70 %-ánál valósult meg a munkaügyi és az adóhatóság közös vizsgálata.**

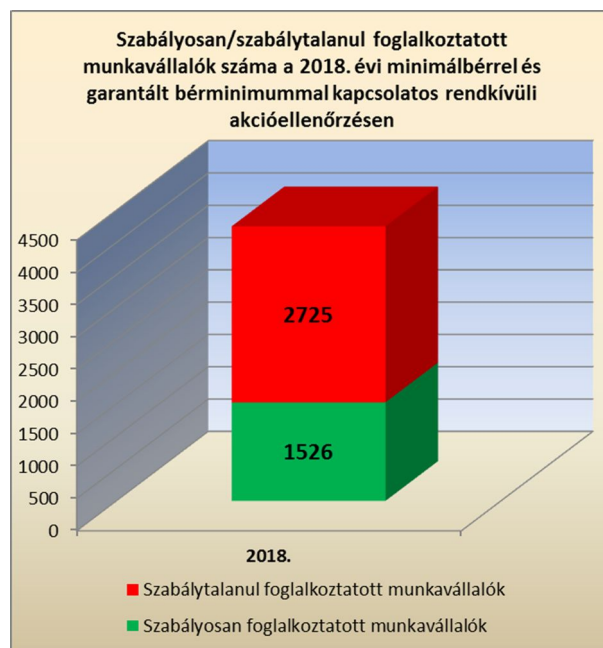
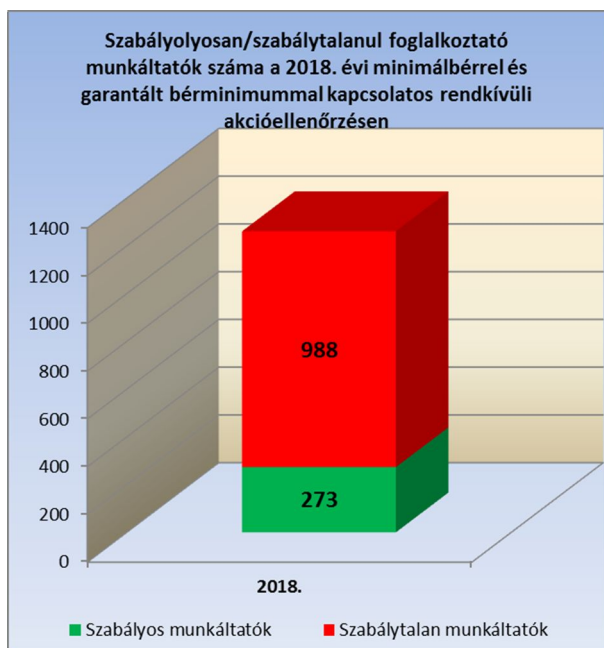
Az ellenőrzések meghatározó része a vendéglátást (pl.: kocszmák, büfék, kávézók, éttermek, cukrászdák) és a kereskedelmet (pl.: műszaki áruházak, élelmiszerboltok, dohányboltok, gépjármű kereskedések, ruházati boltok) érintette, de az akcióvizsgálat elérte pl. a baromfifeldolgozókat,

autószerelő-műhelyeket, pékségeket, fodrászatokat, szoláriumokat, orvosi rendelőket, könyvelőirodákat, benzinkutakat, műanyag-feldolgozó telepeket, építkezéseket, nyomdákat, gyógyszerárakat.*



1. Ellenőrzési adatok

Az akcióellenőrzés 1 261 vállalkozás - 4 151 munkavállalóját érintő - foglalkoztatási gyakorlatát vizsgálta. Az ellenőrzések a munkáltatók 78 %-nál tártak fel a vizsgálatba vont munkavállalók 64%-át érintő valamilyen munkaügyi jogsértést.

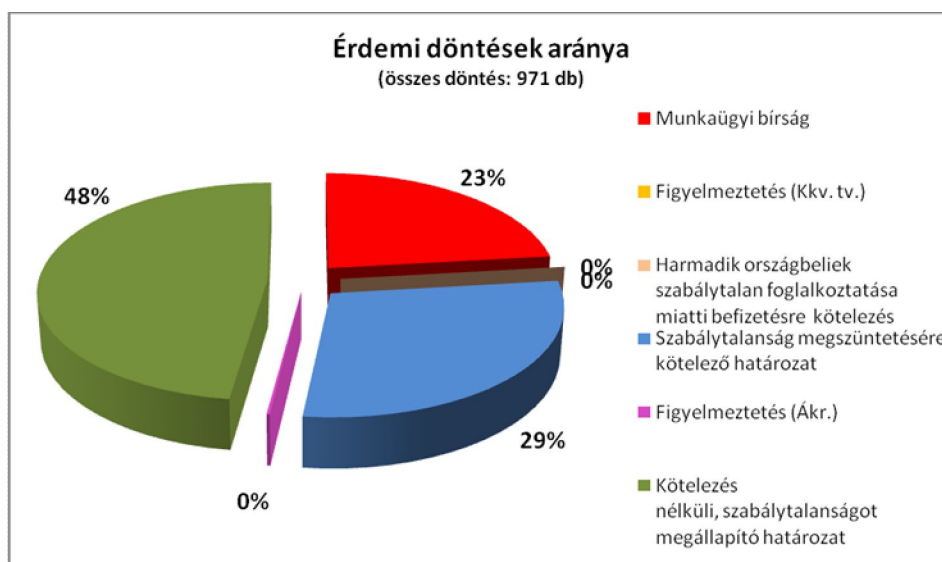


* A munkaügyi ellenőrzések és eljárások egy része még folyamatban van, így a megállapítások a jelentés elkészítésekor -2018. március 19 -én - ismert tényeken, adatokon alapulnak.

A szabálytalanságok egy része olyan súlyos volt, illetve ismételt szabályszegésnek minősült, hogy a jogsértések miatt a jelenlegi adatok alapján **225 db munkaügyi bírság** kiszabása, valamint 279 szabálytalanság megszüntetésére irányuló kötelezés, 465 szabálytalanságot megállapító határozat várható.

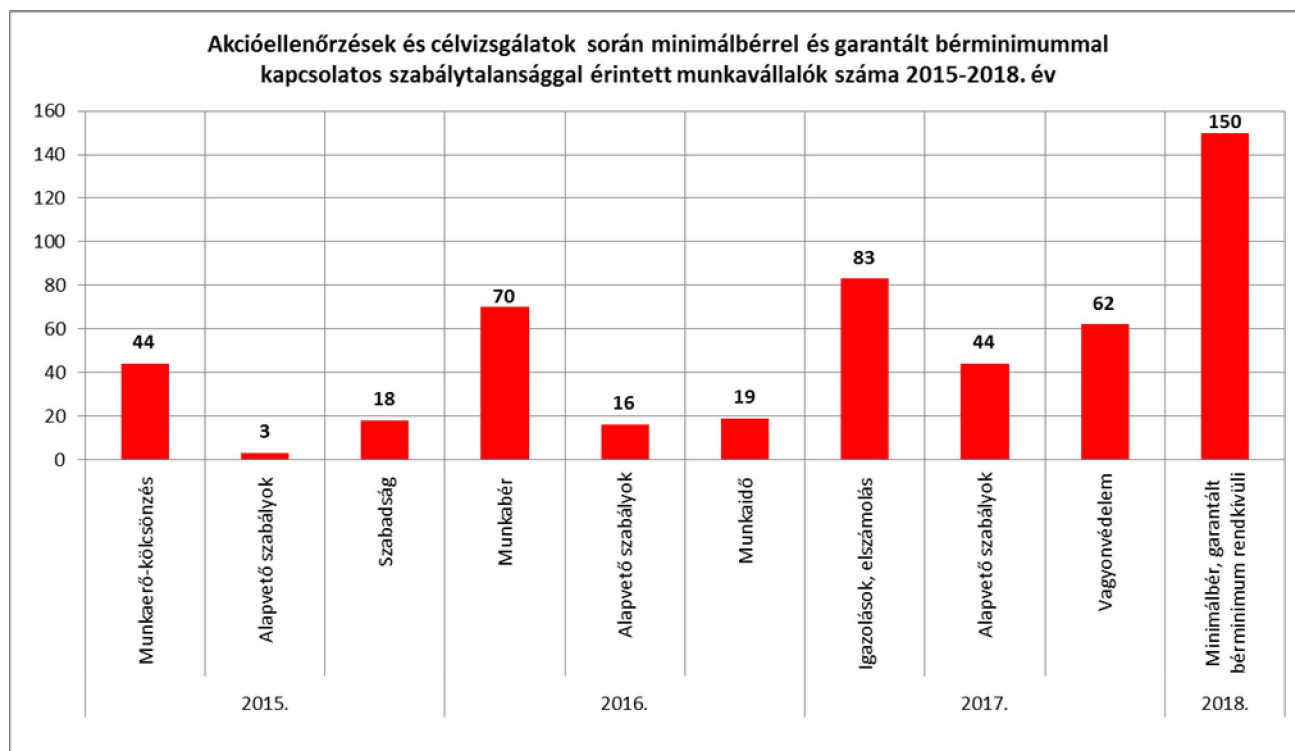
A gazdasági válság miatt bevezetett kis- és középvállalkozások támogatását célzó **enyhébb szankciók** mára már **nem feltétlenül tartották vissza** a jogsértésektől az egyebekben gazdaságilag egyre inkább magukra találó **munkáltatókat**. A többség már tudatában volt annak, hogy a legsúlyosabb esetben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

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



2. Tipikus jogsértések

A **minimálbérrel és garantált bérminimummal** kapcsolatos jogsértések (lásd. részletesen a 3. pontnál) az intézkedések közel 5 %-át tették ki. Ez a szabálytalanság 150 munkavállalót érintett, mely az **összes jogsértéssel érintett munkavállaló 5 %-a**. Ha ezt a létszámot az ellenőrzésbe vont munkavállalókhoz viszonyítjuk, az arány még kisebb, mindössze 3,5 %. Elmondható, hogy ez a szabálytalanság továbbra sem jellemző, ugyanakkor az utóbbi évek céllenőrzéseihez képest magasabb létszámot érintett ez a jogsértés. Ennek egyik oka, hogy a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 430/2016. (XII. 15.) Korm. rendelet két lépcsőben határozta meg 2017-2018. évre vonatkozóan a munkabér minimális összegét, így a 2018. évi emelést nem minden esetben tudták „lereagálni” a munkáltatók. A másik ok egy egyedi esetből következik, miszerint Bács-Kiskun megyében 36 főt érintően nem fizette meg egy gyógyszer-kereskedelmi cég a garantált bérminimumot [lásd. 1. példa].



A legtöbb ilyen jogsértés a kereskedelem és vendéglátás területén fordult elő, de az is tény, hogy az akcióellenőrzés vizsgálatai e két ágazat közel kétharmadát tették ki.

A jogsértéssel érintett munkavállalók közül **12 %-nál** volt megállapítható a **feketefoglalkoztatás**, az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhoz viszonyítva 11 % volt ez az arány, mely a 2017. évi adatokkal összevetve alacsonyabb.

A **legrosszabb kép** az építőiparban mutatkozott: a hatóság az **építőiparban ellenőrzéssel érintett munkavállalókhoz viszonyítva a munkavállalók 37%-át** (106 fő) találta **bejelentés nélkül** (ez az összes feketefoglalkoztatással érintett [457 fő] 23%-a), holott a vizsgálatok mindössze 7 %-a terjedt ki ezekre a vállalkozásokra. Összességében ez az ágazat „adta” a legtöbb bejelentés nélkül dolgozó munkavállalót, ezt követően a vendéglátásban (99 fő) volt még meghatározó ez a szabálytalanság.



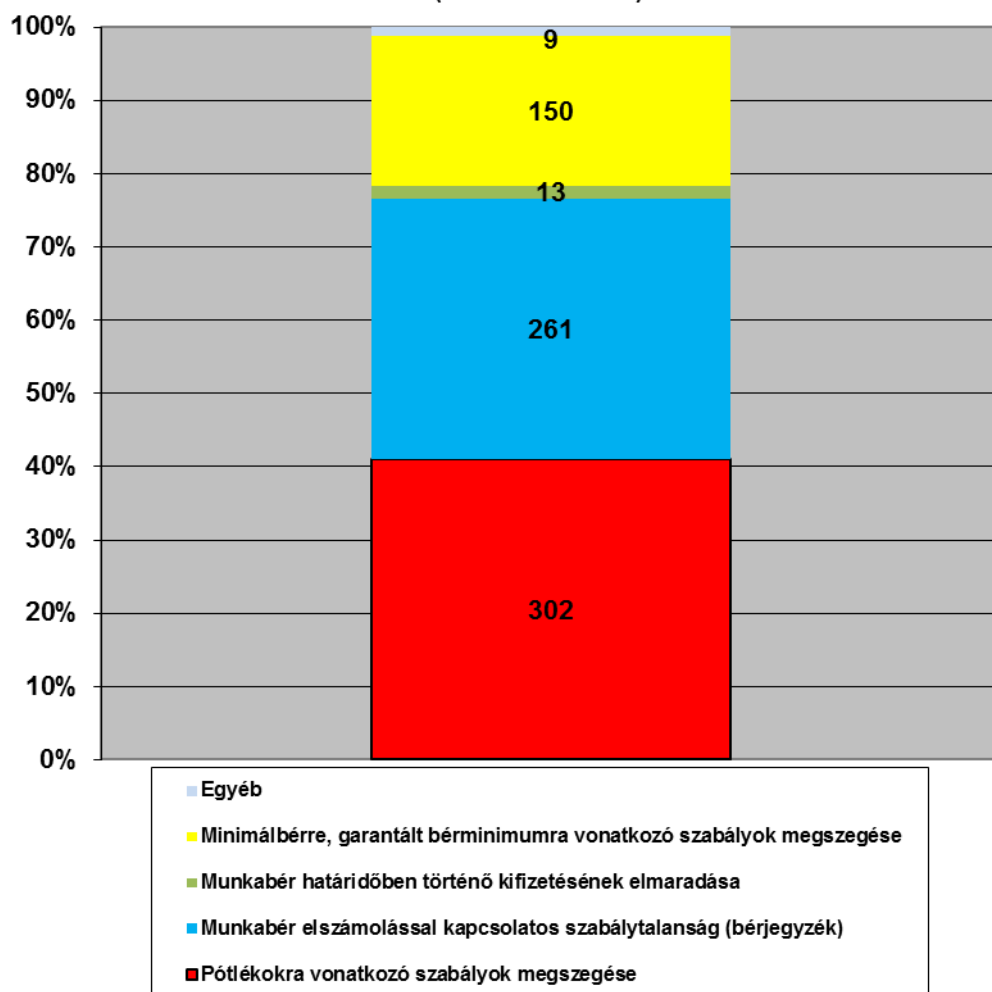
Az elmúlt évek tapasztalatainak megfelelően kiemelkedő volt a **nyilvántartási kötelezettség megszegése** (hiányos, hamis nyilvántartás, illetve nyilvántartás hiánya) is. Az intézkedések 35 %-át ezek a jogsértések indokolták. Ez a szabálytalanság a kereskedelem, a vendéglátás és a feldolgozóipar területén dolgozó munkavállalókat érintette legnagyobb számban (33 %, 27 % és 14 %).

A **munkaidőre vonatkozó szabályok** közül kiemelkedő volt a munkaidő-beosztással kapcsolatos intézkedések száma (73 %), ezt követően a munkaidőkerettel kapcsolatos rendelkezések megszegése volt a leggyakoribb intézkedésre okot adó szabálytalanság (19 %), a napi, és a heti munkaidő előírásainak megsértése kevésbé volt jellemző az akcióellenőrzés során. Munkaidővel kapcsolatos szabálytalanságok miatti intézkedések 77 %-a esett a **vendéglátásra és a kereskedelemre**, az összes ilyen jogsértéssel érintett munkavállaló közül 73 % dolgozott ezekben az ágazatokban. Ezek a magas jogsértési arányok nemcsak arra vezethetők vissza, hogy az akcióellenőrzésben ezek az ágazatok kiemelt szerepet kaptak, hanem az elmúlt évek tapasztalatai is azt igazolták, hogy ezeken a területeken volt a legtöbb ilyen szabálytalanság.

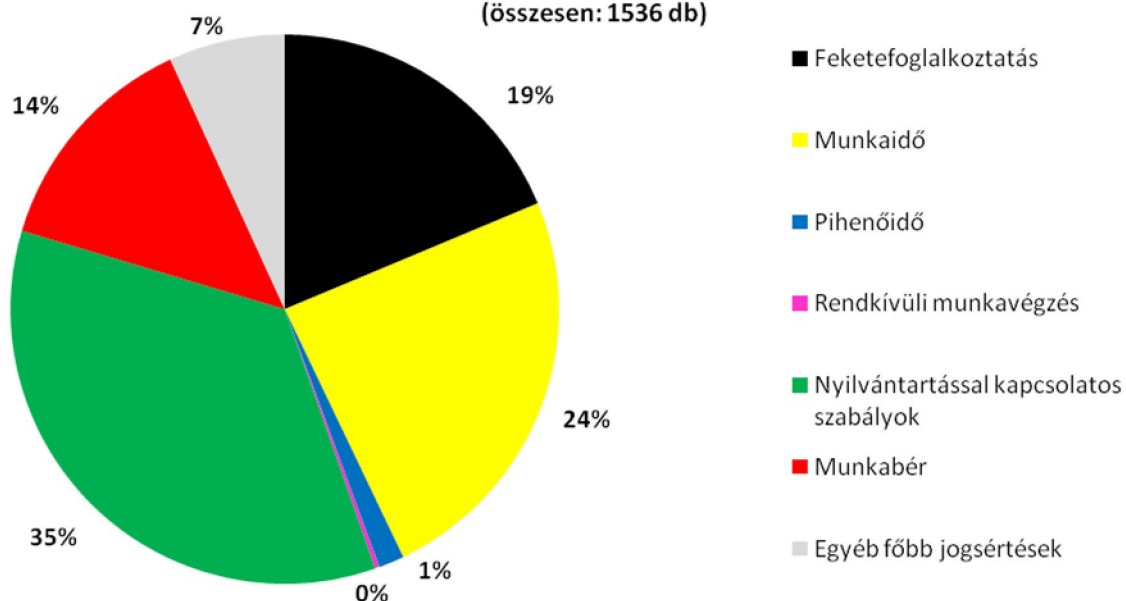
A **munkabérrel kapcsolatos jogsértések** érték el a harmadik legnagyobb munkavállalói létszámot a munkaidő-nyilvántartás és a munkaidővel kapcsolatos szabálytalanságok után. A legtöbb munkavállalót a pótlékok nem megfelelő ellentételezésével összefüggő visszaélések érintették, ezt követi a munkabér elszámolással kapcsolatos szabálytalanság, vagyis a bérjegyzék hiánya, hiányossága. A rendkívüli akcióellenőrzés főtárgyát képező minimálbérrel és garantált bérminimummal kapcsolatos jogsértések is magasabb munkavállalói létszámot érintettek, így a megszokotthoz képest nagyobb „szeletet” foglalnak el a munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságok között. Ágazati megoszlás szempontjából a kereskedelem és a feldolgozóipar emelkedik ki, a legtöbb munkavállalót ezeken a területeken érintette valamilyen munkabérrel kapcsolatos szabálytalanság.

A feldolgozóiparban tapasztalt kiemelkedő jogsértési arány legfőbb oka, hogy Jász-Nagykunszolnok megyében, egy baromfifeldolgozóban 88 munkavállaló rendkívüli munkaidejének ellentételezése nem a törvényi előírásoknak megfelelően teljesült. További negatív tapasztalat volt Vas megyében, hogy bár az Mt. „könnyítésként” teret adott a pótlékátalány intézményének, a multinacionális cégek kivételével a Vas megyei munkáltatók szinte egyáltalán nem élnek ezzel az eszközzel, inkább trükköznek a pótlékok ki nem-, vagy részbeni kifizetésével.

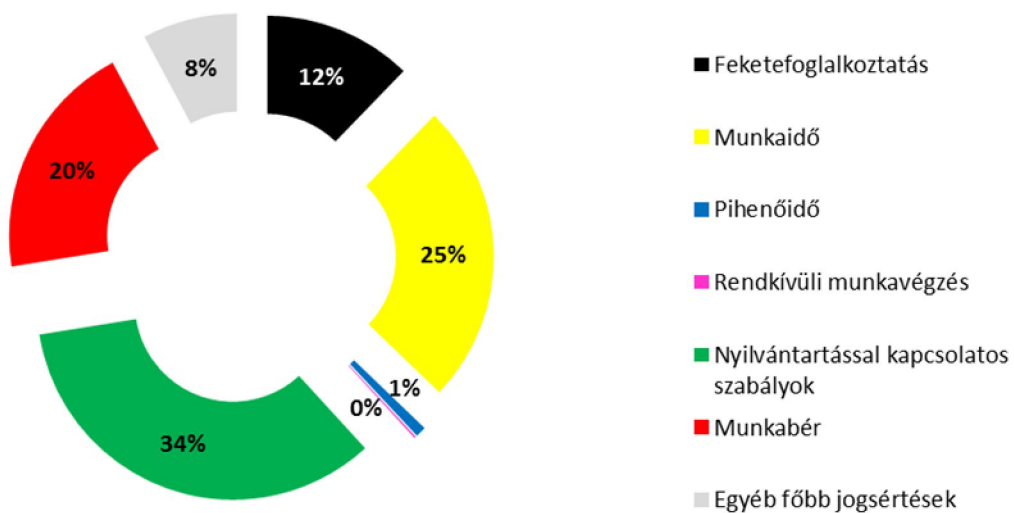
**Munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságokkal érintett munkavállalók
megoszlása a 2018. évi minimálbérrel és garantált bérminimummal
kapcsolatos rendkívüli akcióellenőrzésen
(összesen: 735 fő)**

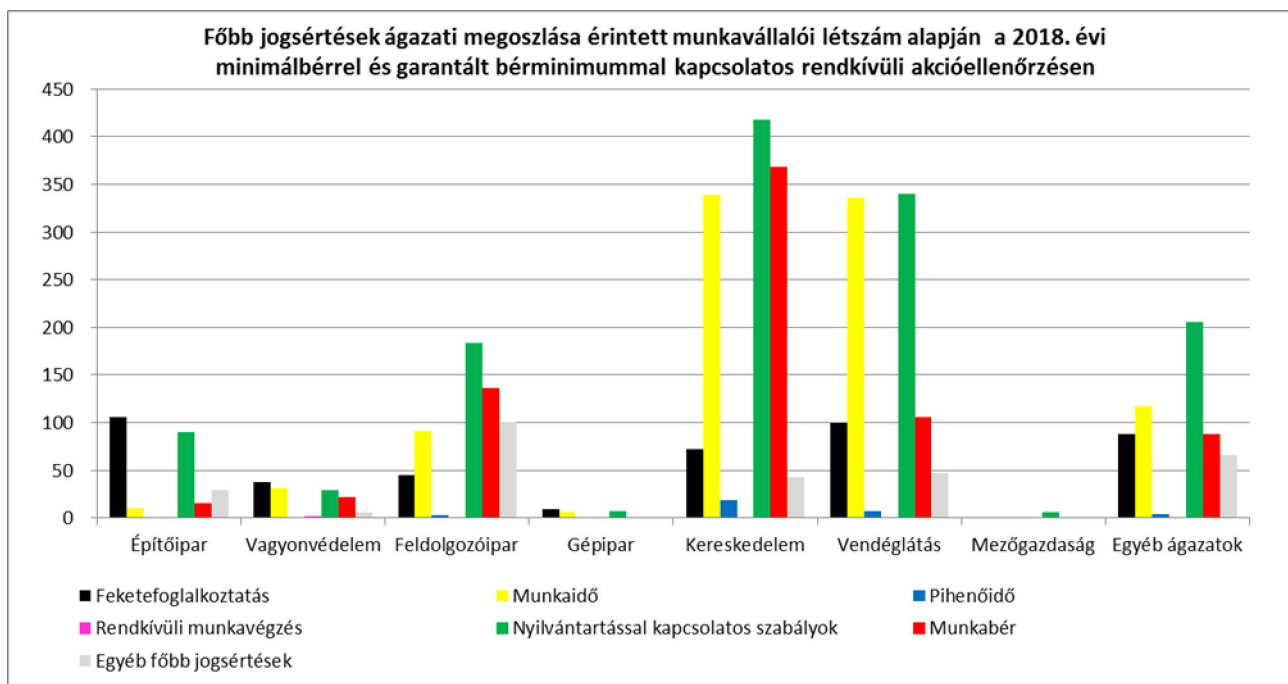


Főbb jogsértések megoszlása intézkedések száma alapján a 2018. évi minimálbérrel és garantáltbérrel kapcsolatos rendkívüli akcióellenőrzésen
(összesen: 1536 db)



Jogsértések megoszlása a 2018. évi minimálbérrel és garantáltbérrel kapcsolatos rendkívüli akcióellenőrzésen
(összesen: 3731 db)





3. A minimálbérrel és garantált bérminimummal kapcsolatos szabálytalanságok jellemzői

A rendkívüli akcióellenőrzés tárgyát képező minimálbérrel és garantált bérminimummal összefüggő szabályok ellenőrzése vegyes tapasztalatokkal zárult. A korábbiakhoz mérten nagyobb arányú jogsértések egyik oka lehet, hogy **több munkáltató „elfelejtette”, hogy 2018-ban is meg kellett emelni a munkabér törvényes minimumát**, néhány esetben fordult elő, hogy a munkáltató jogszabály értelmezés miatt csak a minimálbért fizette meg garantált bérminimum helyett.

A hatóság munkatársai egyedül Pest megyében tapasztalták, hogy a kötelező legkisebb munkabérrel és a garantált bérminimummal kapcsolatos jogszabályi változásból esetlegesen adódó munkáltatói visszaélések, „trükközések” oly módon valósulhatnak meg, hogy a munkáltatók inkább a **cafeteria juttatásokon spórolnak**, vagy a pótlékokat építik be az alapbérbe.

Itt mutatott növekedést a részmunkaidős bejelentéssel rendelkező, de teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók száma is. A **munkavállalók** sokszor maguk is elfogadják, hogy a **munkabér egy részét „zsebbe” kapják**, de legtöbbször ezt nem önként teszik, mivel **féltek a munkahelyüket**.

Az ellenőrzéssorozat rámutatott arra is, hogy a garantált bérminimum jogszabályi összege ismert, de a munkáltatók visszajelzései alapján **teljes a bizonytalanság, hogy kinek és milyen esetben jár, illetve nem jár a garantált bérminimum**. Több munkáltató hivatkozott arra, hogy a vonatkozó jogszabályi háttér bonyolult, túl szerteágazó a rendeleti szabályozás. Kifogásolták, hogy nehéz eligazodni a jogszabályok között, különösen a speciális munkakörök esetében. Nem egyértelmű számukra, hogy mely munkakörök esetében kell garantált bérminimumot fizetni, és visszaélésre ad lehetőséget, ha a munkáltató olyan munkavállalót alkalmaz, aki ténylegesen nem rendelkezik a jogszabály által az adott munkakörre elvárt végzettséggel.

A kereskedelmi egységekben sok munkavállaló pl. garantált bérminimumért dolgozott, még azok a (pl. dohányboltokban, ruházati üzletekben foglalkoztatott) munkavállalók is, akiknek a jogszabály nem ír elő középfokú szakképzettséget. A munkáltatók azért fizették ki a magasabb összegű minimálbért, mert abban a feltevésben voltak, hogy arra mindegyik kereskedelembe foglalkoztatott eladó munkakörű munkavállaló jogosult.

A munkáltatók többsége viszont tudatosan azoknak a munkavállalóknak is megfizették a garantált bérminimumot, akiknek egyébként a munkakörük és végzettségük alapján csak a minimálbér járna. A **munkaerő-piacon jelentkező munkaerőhiány** - mint piaci körülmény - a jogszabályi kötelezettségen túl valószínűleg maga is **kikényszerítette a magasabb összegű munkabér megfizetését**, a munkáltatók több esetben is nyilatkoztak, hogy ha a munkavállalóik csak minimálbért kapnának, azzal nem tudnák „megtartani” őket, és a magasabb munkabérért elmennének más munkáltatókhoz dolgozni.

Összességében megállapítható, hogy **nem jellemző a - papíron - más munkakörben történő foglalkoztatás**, vagy részmunkaidőre történő munkaszerződés módosítás vagy bejelentés módosítás. **Közvetett negatív hatások** viszont jelentkeztek, még ha azok munkaügyi bizonyítása nem minden esetben lehet eredményes:

- a munkáltató a magasabb összegű munkabér miatt **„elvárja a hosszabb munkaidőt”**, esetenként külön ellentételezés nélkül vagy **a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést**, illetve
- a **„rugalmasabb” munkavállalói hozzáállást**
- több munkáltató már előrevetítette, hogy bár megfizeti a dolgozóknak a magasabb bért, de csak **kevesebb létszámot** fog tudni foglalkoztatni, illetve nem kívánja majd pótolni a távozókat, így a **meglévő állományra nagyobb munkateher** fog majd hárulni.

4. Egyéb jogsértések jellemzői

A rendkívüli akcióellenőrzés változatlanul megerősítette az elmúlt évek tapasztalatait, miszerint az **építőipari** vállalkozásoknál a legjellemzőbb a **bejelentés nélküli foglalkoztatás**. A **vagyonvédelmi** ágazatban sem kedvezőbb a helyzet, a vizsgálatok így pl. Vas megyében feltárták, hogy a munkaviszonyban álló vagyonőröket a munkaviszony kezdetén bejelentették, de még abban a hónapban törölték is az adatokat az adóhatóságnál – annak ellenére, hogy folyamatosan dolgoztak, és sokszor csak hónapokkal később derült ki – az ellenőrzés hatására - hogy valójában nincs rendezett jogviszonyuk.

A vagyonőrök foglalkoztatását érintő ellenőrzések tárták fel azt is, hogy a munkáltató **csak az egészségbiztosítási járulékot fizeti** a munkabéren kívül, hogy a háziorvosnál „zöldben legyen” és ne derüljön ki, hogy egyébként a járulék többi részét nem fizetik be, így viszont nem lesz nyugdíjra jogosító időt.

A bejelentés nélküli foglalkoztatás mellett kiemelkedő a **munkaidő-nyilvántartások** nem a valóságnak megfelelő (hamis, illetve kettős nyilvántartás) vezetése. Legjellemzőbb forma, hogy a munkáltató nem rögzíti a nyilvántartáson a munkaidő kezdő és befejező időpontját (ez a látszólag csekély jogsértés leplezi legtöbbször a napi maximális munkaidő túllépését, illetve a rendkívüli munkavégzést). A munkaidővel kapcsolatos adatok – egy-egy munkanapra vonatkozó – hiányos nyilvántartása mögött többségében figyelmetlenség, feledékenység, a következetesség hiánya mutatkozik. Szándékos munkáltatói magatartásra utal viszont, amikor a munkaidő-nyilvántartás

nincs a munkavégzés helyén, a későbbiekben a hatóságnak megküldött iratanyag alapján jellemzően nem állapítható meg jogsértés, pedig sokszor valószínűsíthető, hogy a munkavállalókat a megengedettnél hosszabb időben foglalkoztatják.

Munkaidővel kapcsolatos szabálytalanságok ritkábban fordultak elő, viszont jellemző volt a munkaidő-beosztás szabályainak megsértése, melynek hátterében egyrészt a jogszabályok ismeretének hiánya, másrészt a rendkívüli munkavégzés leplezésére irányuló szándék állt.

A **munkabér elszámolással** kapcsolatban gyakori volt, hogy a kiadott elszámolás formális, a tartalom helyessége, a levonások jogcíme és összege nem ellenőrizhető. Azok a munkáltatók, akik a munkabért nem fizetik ki határidőben legtöbbször pénzügyi, gazdasági nehézségre hivatkoznak.

Fontos kiemelni, hogy a **munkaügyi hatóság** a vonatkozó törvényi rendelkezés szerint a munkabért nem, vagy nem időben fizető munkáltatók részére minden esetben **lehetőséget biztosít arra**, hogy az eljárás során az **elmaradt bért** egy kitűzött határidőn belül **megfizessék**. A munkáltatók döntő többsége a munkabérrel kapcsolatos elszámolásra szóló felszólításokat követően **megfizeti az elmaradt béreket, pótlékokat, így a munkaügyi hatóság több éves ilyen irányú gyakorlata hatékonynak tekinthető.**

5. A közös ellenőrzés tapasztalatai

Az Nemzeti Adó-és Vámhivatallal megvalósult közös vizsgálatok próbavásárlással indultak, ebbe kapcsolódtak be a munkaügyi ellenőrzések. A próbavásárlás a bejelentés nélküli foglalkoztatás bizonyítását támogatta. Az „ellenőrzési célpontok” kiválasztását az adóhatóság kezdeményezte. Ez a megoldás időnként azzal járt, hogy a helyszínen az derült ki, hogy már időközben megszűnt vagy szünetel a vállalkozás.

Az együttműködés nehezítette, hogy az adóhatóság ellenőrzései jóval időigényesebbek voltak, mivel a jegyzőkönyvük, illetve hatósági ellenőrzésük részét képezik olyan – elsősorban statisztikai – adatok felvétele is, amelyek a munkavégzési helyeken nehezen hozzáférhetőek, illetve a rögzítésük nagyon hosszadalmas.

Az adóhatósággal történt egyeztetés rámutatott, hogy a társhatóság a bejelentések vizsgálatánál, lekérdezésénél csak a FEOR számot látja, azzal kapcsolatban viszont nem rendelkeznek teljes körű információval, hogy az adott munkavállalónak megvan-e a munkakör betöltéséhez szükséges középfokú szakképzettsége/szakképesítése, ami a garantált bérminimumhoz alapot szolgáltatna. A munkáltatók nagy része ugyanis a vonatkozó törvényi rendelkezés ellenére sem jelenti be a munkavállaló végzettségét, szakképzettségét, szakképesítését, az ezt igazoló okiratot kibocsátó intézmény nevét és az okirat számát.

Az adóhatóság a szakrendszerében jellemzően a 2007. év előtti adatokat nem látja minden esetben, míg a munkaügyi hatóság a friss bejelentések esetében szorulhat segítségre. A közös ellenőrzések ezeket a megkereséseket teljes mértékben kiváltották. Pozitív tapasztalat volt az is, hogy a két hatóság munkatársai segítették egymást kérdéssorokkal, korábbi ellenőrzési- vagy helyismereti tapasztalattal, és lehetőség nyílt egymás munkájának jobb megismerésére, az ellenőrzési, bizonyíték beszerzési- és értékelési technikák megismerésére és elsajátítására, a jó gyakorlatok átvételére.

6. Összegzés

A rendkívüli akcióellenőrzés főbb adatai, tapasztalatai:

- Az ellenőrzések a **munkáltatók 78 %-nál** tártak fel a vizsgálatba vont **munkavállalók 64%-át érintő** valamilyen munkaügyi **jogsértést**.
- A vizsgálatok a **kereskedelem és vendéglátás** területére koncentráálódtak.
- **Minimálbérrel és garantált bérminimummal** kapcsolatos szabálytalanság az elmúlt két év céllenőrzéséhez képest több munkavállalót érintett, de a szabálytalanság **továbbra sem meghatározó arányú**.
- Az adható juttatások körét (cafeteria) nem vonták meg a munkavállalóktól és egyéb a **munkabér törvényes minimumát megkerülő módszerek** (papíron más munkakörben történő foglalkoztatás, vagy részmunkaidőre történő munkaszerződés módosítás vagy bejelentés módosítás) **nem jellemző**. Ugyanakkor a szakképzett munkaerőhiány miatt sokszor akkor is kifizetik a garantált bérminimumot, ha az nem lenne kötelező. Több munkáltató pedig arról nyilatkozott, hogy a magasabb összegű bérfizetési kötelezettség miatt kevesebb munkavállalót fog alkalmazni, így a meglévőkre nagyobb munkateher hárul.
- A **munkabérrel** kapcsolatos szabálytalanságok a **kereskedelem és feldolgozóipar** munkavállalóit érintette legnagyobb számban, szintén magas munkavállalói érintettség volt a **vendéglátásban**. Leggyakoribb munkabérrel kapcsolatos szabálytalanság a **pótlékok megfizetésének elmaradása** volt.
- A **feketefoglalkoztatás** a korábbiakhoz képest az akcióellenőrzésen **kevésbé volt jellemző**, ugyanakkor az **építőiparban** továbbra is **kiemelkedő** ez a szabálytalanság.
- A **Nemzeti Adó-és Vámhivatallal** történő közös ellenőrzések **pozitív hozadéka** (helyismereti tapasztalatok, bizonyíték beszerzési- és értékelési technikák megismerése és elsajátítása, a jó gyakorlatok átvétele).

Példatár

1. Bács-Kiskun megyében 2018. februárban tartottak a Nemzeti Adó- és Vámhivatallal a munkaügyi szakügyintézők helyszíni ellenőrzést egy gyógyszer-kereskedelmi cég telephelyén. A helyszínen 21 fő végzett raktáros-áruösszeszekészítői munkát munkaviszony keretében, teljes, illetve részmunkaidőben. A helyszínen a munkavállalók elektronikusan vezetik a munkaidejüket, azonban az elektronikus beléptető rendszer nem alkalmas arra, hogy a napi munkaidőt generálja, csak az előző napokra vonatkozó munkaidőadatot, ezért aznapra nem tudtak munkaidő-nyilvántartást bemutatni. A helyszínen bemutatták a munkavállalók 2018. január havi bérkifizetési jegyzékeit. Az előzetes vizsgálat alapján megállapítható, hogy a komissziózó munkakörben dolgozó munkavállalók (36 fő) vonatkozásában a munkáltató csak 2018. február 1-től módosította a munkaszerződéseket és fizette meg a garantált bérminimumot, 2018. január hónapban még a 2017. december havi munkabért kapták meg. A helyszínen lévő telephelyvezető nyilatkozata szerint a munkáltatónál a gazdasági év 2018. február hónapban kezdődik, ezért került sor csak 2018. február 1. napjától a béremelésekre. Ezen felül 8 munkavállaló 2018. január hónapban vasárnap leltározott, azonban nem fizetett vasárnapi pótlékot a munkáltató.
2. Baranya megyében, 2018. februárban munkaügyi ellenőrzés volt egy autókozmetikában, ahol két munkavállaló dolgozott. A munkavállalók és a munkáltató által bemutatott munkaidő-nyilvántartás eltérő adatokat tartalmazott. A helyszíni ellenőrzés során meghallgatott munkavállaló elmondta, hogy január hónapban pár napot dolgozott egy alkalmi munkavállaló is. A munkáltató a hatóság hivatalos helyiségében előadta, hogy valóban foglalkoztatott egy munkavállalót próbamunkára, arról azonban nem volt ismerete, hogy próbamunka esetén is be kell jelenteni a munkavállaló jogviszonyát, ezért fordulhatott elő a feketefoglalkoztatás.
3. Budapesten, egy kávézóban 2018. februárban tartottak vizsgálatot, ahol egy munkavállaló egyszerűsített foglalkoztatás keretében dolgozott, bejelentés nélkül. Egy fő egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállaló 2017. december és 2018. január hónapjaiban nem kapta meg a garantált bérminimum 87%-ának megfelelő munkabért. Egy munkavállaló részére a munkáltató a 2017. évre kevesebb szabadságot állapított meg és adott ki, mint amennyi a jogszabályi előírások alapján járt volna neki; két munkavállaló esetében a munkáltató nem adott írásban tájékoztatást a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontjairól.
4. Egy Csongrád megyei kávézóban, 2018. februárban munkaügyi ellenőrzés volt, ahol egy munkavállaló dolgozott. A munkavállaló elmondása szerint ő és a munkáltató végez munkát a vendéglátó egységben. A bemutatott munkaidő-nyilvántartásból megállapítást nyert, hogy a munkavégzés közben talált munkavállalót érintően a foglalkoztató több munkanap vonatkozásában megsértette a napi munkavégzés maximális mértékére vonatkozó jogszabályi rendelkezést. A munkavállaló szinte valamennyi munkanapján 12 órát meghaladóan dolgozott, a napi munkaidő a következők szerint alakult: 07:00-22:00, 08:00-23:00, 07:00-00:30.

5. 2018. februárban egy Győr-Moson-Sopron megyei pékségben lefolytatott helyszíni munkaügyi ellenőrzés alapján megállapítást nyert, hogy az eladó munkakörű munkavállalót az ellenőrzés napján írásba foglalt munkaszerződés és bejelentés nélkül foglalkoztatták. A munkavállaló a munkaügyi ellenőrzés megkezdésének időpontjában már több mint 4 órája végzett munkát. A munkáltató a munkaügyi ellenőrzés megkezdését követően 4 perccel később bejelentette a munkaviszony létesítését. A munkáltató arra hivatkozott, hogy a könyvelő mulasztása a bejelentés késedelme.
6. Hajdú-Bihar megyében, 2018. februárban egy panzióban volt közös ellenőrzés. Az ellenőrzés időpontjában 6 munkavállaló végzett munkát a panzió működésével összefüggő munkakörökben. Az ellenőrzés megállapította, hogy a munkáltató a szakács munkakörben foglalkoztatott munkavállalója esetében nem tett eleget a garantált bérminimum megfizetésére irányuló kötelezettségének.
7. Egy baromfifeldolgozó-üzemben 2018. márciusban, Jász-Nagykun-Szolnok megyében volt közös ellenőrzés. A munkáltatónál 88 munkavállaló baromfi kopasztást, bontást és tisztítást végzett, napi 6 órás munkaviszonyban. Munkabérük a minimálbér volt, amelyet kéthetente fizettek ki nekik. Az ügyvezető elismerte, hogy munkavállalói jelentős rendkívüli munkaidőt teljesítenek, amit szintén kéthetente kifizet készpénzben, de ennek ellentételezése nem szerepel semmilyen munkaügyi iraton. (bérjegyzék, bérkarton, pénztár kifizetési bizonylat, munkaszerződés, tájékoztató). A bérkifizetésről és az elszámolás módjáról semmilyen tájékoztatás nincs a munkavállalók munkaszerződéseiben, kollektív szerződést és írásbeli tájékoztatást sem kaptak. Ezen felül a helyszíni ellenőrzés időpontjában egy munkavállaló bejelentés nélkül volt foglalkoztatva 2018. év január hó 15. napjától.
8. Komárom-Esztergom megyében 2018 február végén ellenőrzés tartottak „X” Kft. munkaterületén, vizsgálva a gyár területén belül munkát végző alvállalkozó (továbbiakban „Y” Kft.) munkavállalóinak foglalkoztatási körülményeit. „X” Kft. telephelyén 3 megváltozott munkaképességű munkavállaló végzett munkát az „Y” Kft. alkalmazásában, két műszakban. Heti 20 órás munkajogviszonyban a „Y” Kft., heti 20 órás munkaviszonyban a „X” Kft. foglalkoztatta a dolgozókat. Munkavégzésükre – figyelemmel a két jogviszonyra – hétfőtől-péntekig 2x4 órában került sor. Két munkáltató alkalmazásában dolgozták le a munkavállalók a napi 8 órát. A munkavállalók délelőtti műszakban 05:45-09:45 óráig „Y” Kft. alkalmazásában, 10:00-14:00 óráig a „X” Kft. alkalmazásában végeztek munkát, jellemzően összeszerelési munkákat. Délutáni műszakban 13:45-17:45-ig a „Y” Kft.-nél, 18:00-22:00-ig a „X” Kft. alkalmazásában volt munkavégzés. A nyilatkozatok azt támasztották alá, hogy teljesítménykényszer van, de írásban teljesítménykövetelmény nem volt meghatározva. Kizárólag szóban volt megjelölve az elvárt darabszám (termékenként más és más), melyet minden munkavállalónak teljesíteni kellett. Teljesítménylapot kellett vezetni, melyen rögzíteni kellett az óránként teljesített darabszámot, ha teljesült az elvárt mennyiség, akkor zöld filccel, ha nem akkor pedig piros filccel kellett az elért darabszámot a táblára felírni. A munkavállalók arról számoltak be, hogy ez számukra komoly pszichés megterhelést jelentett, volt, aki emiatt rosszul lett, sok esetben a munkaközi szüneteket nem tudták kivenni a gyakorlatban, mivel műszakvezetői szóbeli utasításra a szünet alatt is dolgozni kellett, ha a teljesítményben elmaradás mutatkozott. Gyakran emiatt a szünetekben a munkaállomást

a munkavállalók nem hagyhatták el, szünet alatt is dolgozniuk kellett, korlátozva voltak abban, hogy a szünetet a munkavégzés teljes megszakításával, az erre kijelölt helyen, például ebédlőben nyugodt körülmények között eltölthessék. Heti 20 óra – napi 4 óra – részmunkaidőben ugyan nem kötelezi az Mt. a munkáltatót munkaközi szünet biztosítására, azonban az érintett megváltozott munkaképességű munkavállalók ugyanazon a munkaterületen, ugyanazon a munkaállomáson teljesítménykényszerben napi 8 órát dolgoztak le. A munkavállalók két munkáltatónál dolgoztak le a napi teljes munkaidőt, a munkáltatók pedig így kerültek meg a munkaközi szünet biztosításának kötelezettségét.

9. Nógrád megyében a munkaügyi szakügyintézők az adóhatósággal közösen, 2018. februárban tartottak ellenőrzést egy vendéglátó egységben. A helyszínen egy munkavállaló dolgozott, egyszerűsített foglalkoztatás keretében, szakképesítés nélkül, 625,- Ft/óra összegű munkabér ellenében. A munkavállaló a tárgyhavi munkaidő-nyilvántartását a helyszínen bemutatta. A helyszíni ellenőrzést követően megállapítást nyert, hogy a munkavállaló foglalkoztatását egy napra a munkáltató nem jelentette be, továbbá a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján a munkavállaló munkabére nem érte el a 2018. évi egyszerűsített foglalkoztatás keretében kötelező minimálbér összegét.
10. Somogy megyében 2018. februárban volt közös ellenőrzés egy egyéni vállalkozónál. Az ellenőrzés időpontjában és azt megelőzően 2018. februárban 8 nap alkalmi munka keretében dolgozott, szóbeli megállapodás alapján, pultos munkakörben. A munkavállaló munkavégzését az egyéni vállalkozó irányította, utasította, ellenőrizte, a munkaeszközöket (pénztárgép, kávégép, sörcsapoló) a munkavállaló részére az egyéni vállalkozó biztosította. A munkavállaló előadta továbbá, hogy a munkavégzését személyesen látja el, munkabére 8.200.-Ft/nap. Az ellenőrzés napjára a munkaidő-nyilvántartás nem volt vezetve, egy másik nap a munkaidő-nyilvántartásában a munkaidő befejező időpontja nem volt rögzítve, feledékenységből. A munkaügyi ellenőrzés megkezdéséig a munkáltató a munkavállaló 3 munkanapját nem jelentette be az illetékes adóhatóság felé.
11. Egy Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei pékségben a rendkívüli akcióellenőrzés időszakában tartottak a hatóságok közös ellenőrzést. A helyszínen munkát végző egy munkavállaló tanúnyilatkozata szerint az ellenőrzés napján kezdett dolgozni, eladó munkakörben, 06.00-tól 13.00-ig tartó munkaidőben, 600.-Ft/óra munkabér ellenében. Az ellenőrzés megkezdésének időpontjáig munkaszerződést még nem írt alá. A munkavállaló jogviszonyát a munkáltató nem jelentette be. A munkáltató ellenőrzés megkezdését követő másnap eleget tett a bejelentési kötelezettségének, a munkavállaló munkaszerződését utólag írásba foglalta.
12. Tolna megyében egy építési vállalkozónál egy szobafestő munkavállaló 2018. februárban három nap is alkalmi munka keretében dolgozott, azonban a munkaügyi ellenőrzés megkezdéséig, és a munkavállaló munkába lépéséig nem tett eleget bejelentési kötelezettségének.
13. Veszprém megyében 2018. februárban, két - épülettakarítással foglalkozó – munkáltatót vizsgált a munkaügyi hatóság. Az egyik munkáltató egy pláza takarítását végezte és 7 munkavállalót foglalkoztatott takarító munkakörben, 2 főt heti 40 órás munkaidőben, 5 munkavállalót heti 20 órás részmunkaidőben. A munkavállalók munkaviszonya 2017.

novembertől fennállt, de munkaszerződést nem írtak alá és a tényleges foglalkoztató kilétét sem tudták. A munkáltató nem fizette meg a munkavállalóknak a minimálbér összegét, nyilatkozatuk szerint 450,-Ft/óra munkabért kapnak és a munkavállaló bérjegyzéket nem adott még a munkavállalóknak. A takarítók bejelentése késve, de még a munkaügyi ellenőrzés előtt megtörtént. A másik épülettakarítási munkáltató vonatkozásában megállapítást nyert, hogy 3 munkavállalót munkaszerződéssel, de az illetékes adóhatóság felé történő bejelentés nélkül foglalkoztatott, míg egy munkavállalót munkaszerződés és az illetékes adóhatóság felé történő bejelentés nélkül alkalmazott.

14. Zala megyében 2018. február végén tartottak közös ellenőrzést egy halfeldolgozó-üzemben. A munkáltatónál 8 fő végzett munkát írásba foglalt munkaszerződéssel és bejelentéssel, továbbá 3 fő egyszerűsített foglalkoztatás keretében dolgozott. Utóbbi munkavállalók összesen 14 februári munkanapját nem jelentette be a munkáltató az illetékes adóhatóság felé. Megállapítást nyert továbbá, hogy egy fő egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott munkavállaló vonatkozásában 4 munkanapra vonatkozóan nem vezetett munkaidő-nyilvántartást a munkáltató (a munkavállaló bejelentése megtörtént ezekre a napokra), a felek egyszerűsített munkaszerződést nem kötöttek.
15. Zala megyében 2018. február közepén munkaügyi ellenőrzés volt egy szálloda őrzését végző vagyonvédelmi munkáltatónál. A munkáltató a munkavégzési helyen 6 vagyonőr munkavállalót foglalkoztatott. A munkavállalók 2018. február 1-től végeztek munkát a munkáltatónál, azonban az ellenőrzés megkezdéséig a felek munkaszerződést nem kötöttek, az egyik munkavállaló munkaviszonyát pedig csak a hatósági ellenőrzést követően jelentették be. Az ellenőrzéskor a munkavállalók nem tudták megmondani, hogy melyik munkáltatónál végeznek munkát.
16. Borsod-Abaúj-Zemplén megyében egy gyógytermékeket forgalmazó üzletben 2018. februárban került sor munkaügyi ellenőrzésre, ahol egy munkavállaló végzett munkát, aki előadta, hogy munkaviszony keretében, írásba foglalt munkaszerződéssel, szakképzett bolti eladó munkakörben, teljes munkaidőben hétfőtől péntekig terjedően, 8-17 óráig végez munkát, mely nyitvatartási időben az üzlet 13-14 óráig zárva tart. A munkavállaló elmondta, hogy 2017. évben havi 185.000,-Ft/hó, míg 2018. január 1. napjától kezdődően havi 235.000,-Ft/hó munkabérért dolgozik, szombaton és vasárnap mindig pihenőnapot kap. Szombaton az üzletben a tulajdonos végez munkát. Az ellenőrzés során bemutatásra került a munkavállaló által vezetett munkaidő-nyilvántartás, mely naprakészen kitöltésre került. A munkáltató meghatalmazott képviselője iratbemutatói kötelezettségének eleget téve megjelent és a kért munkaügyi iratokat becsatolta, továbbá előadta, hogy a foglalkoztatott munkavállaló részére a munkabért a tárgyhót követő 10. napig minden esetben kifizette, bérfizetési jegyzéket adott havonta, a 2017. évi szabadságokat a tavalyi évben a maradéktalanul kiadta.

(pozitív példa)