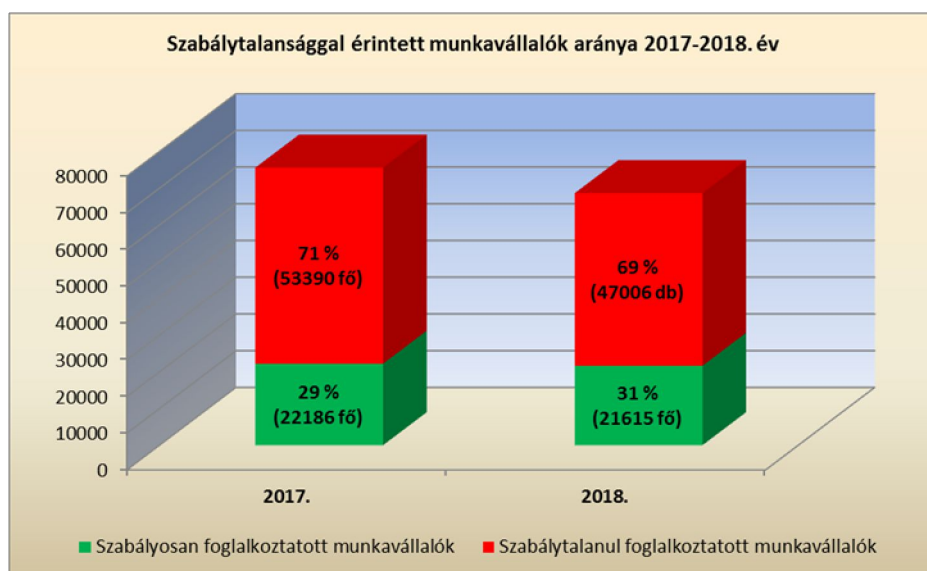
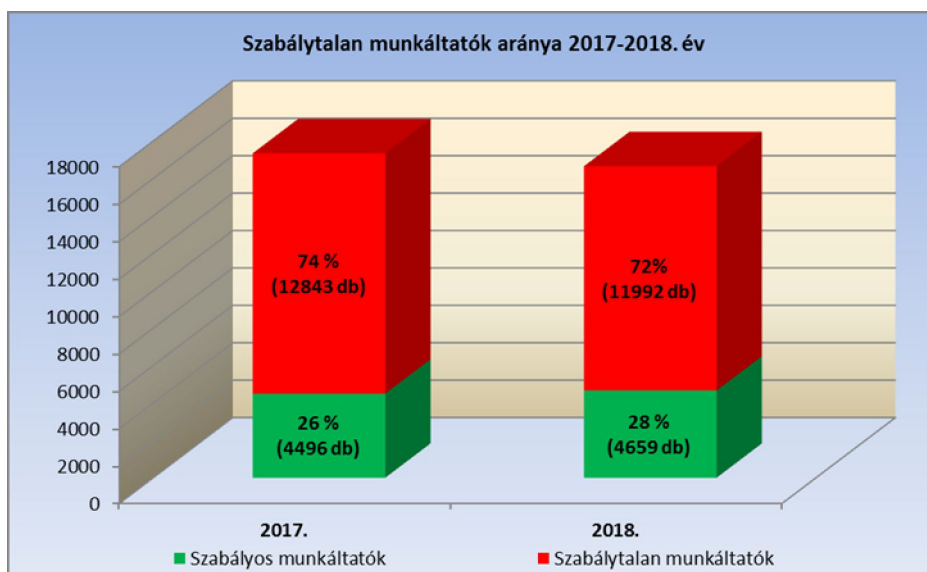


## A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai (2018. év)

### 1. Főbb ellenőrzési adatok

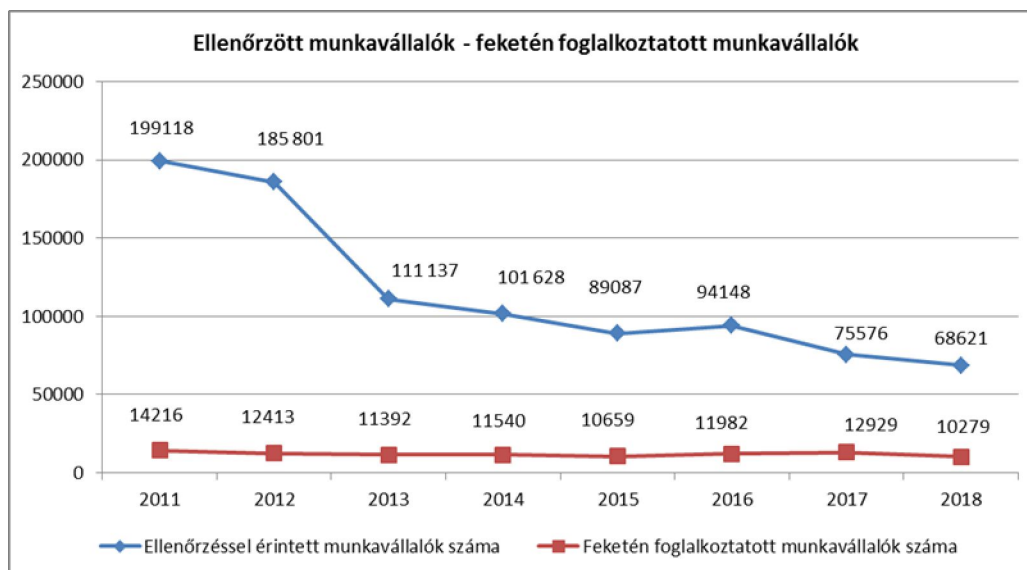
2018. évben a munkaügyi hatóság **16 651 munkáltatót** ellenőrzött, a vizsgálatok során a **foglalkoztatók 72 %-nál (11 992 db) tárt fel munkaügyi jogsértéseket**, amelyek az ellenőrzés alá vont **68 621 munkavállaló 69 %-át érintették (47 006 fő)**. Az ellenőrzések száma csökkent (2017. évben 17 339 ellenőrzés) csakúgy, mint a szabálytalan munkáltatók aránya is, mivel 2017. év végén 74 % volt ez a mutató. Szintén csökkent az ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma (2017. évben 75 576 fő) és a szabálytalanul foglalkoztatott munkavállalók aránya is, mivel 2017-ben 71 % volt ez a szám.



Az ellenőrzési tapasztalatok szerint továbbra is jellemző a **feketefoglalkoztatás**, mely a vizsgálatokkal érintett munkavállalók **14,98 %-át** tette ki (10 279 fő). A 2017. évi adatokkal összevetve - a feketefoglalkoztatás az ellenőrzésbe vont munkavállalókra figyelemmel -

csökkent, mivel 2017-ben 12 929 feketén foglalkoztatott munkavállalót talált a hatóság a vizsgálatokkal érintett 75 576 főből (17,11 %).

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	199118	185 801	111 137	101 628	89087	94148	75576	68621
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	14216	12413	11392	11540	10659	11982	12929	10279
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	7,14%	6,68%	10,25%	11,36%	11,96%	12,73%	17,11%	14,98%



Az összes feketén foglalkoztatott munkavállalót vizsgálva az **építőipar** „részesedési” aránya az elmúlt évhez képest 38 %-ról [4 863 fő]; 37 %-ra [**3 834 fő**] csökkent, ha pedig kifejezetten az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókat vizsgáljuk a feketefoglalkoztatás tekintetében, akkor is kismértékű csökkenés tapasztalható (47,00 %-ról **45,63 %-ra**). A tapasztalatok szerint, tehát az építőiparban ellenőrzött munkavállalók **közel fele** feketén volt foglalkoztatva 2018. évben is. A korábbi tapasztalatokkal megegyezően jelenleg is az építőipari vállalkozások felelősek a legtöbb munkavállaló bejelentésének elmulasztásáért.

Építőipar	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	12 516	11 659	8 182	10 609	11 976	10 739	10 347	8 402
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	2905	2491	3309	4163	3963	4489	4863	3834
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	23,21%	21,37%	40,44%	39,24%	33,09%	41,80%	47,00%	45,63%

Az összes feketén foglalkoztatott munkavállaló **11 %-át (1 065 fő)** alkalmazták, a **mezőgazdasági vállalkozások**, amely a tavalyi 9 %-hoz (1 224 fő) képest ugyan növekedést mutat, de az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókhoz viszonyítva **jelentős csökkenés** figyelhető meg, így 2018-ban **javult** (2018. év **20,22 %**; 2017. év 33,36 %) a mezőgazdaság – feketefoglalkoztatási – tendenciája.

Mezőgazdaság	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	5 967	6 277	3 044	5 410	2 940	2 822	3 669	5 267
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	1094	1231	600	999	666	777	1 224	1 065
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	18,33%	19,61%	19,71%	18,47%	22,65%	27,53%	33,36%	20,22%

A **feldolgozóiparban** az ellenőrzéssel érintett munkavállalók **7,13 %-a (701 fő)** volt feketén foglalkoztatva, mely a 2017-hez képest (8,34 %, 841 fő) csökkenést jelent. A **gépiparban** ez a szám alacsonyabb, mivel az ellenőrzéssel érintett munkavállalók mindössze **1,52 %-át (132 fő)** érintette a feketefoglalkoztatás, mely a tavalyi adatokhoz képest is (1,76 % 190 fő] csökkenés.

Az elmúlt évek tapasztalatai alapján az ágazatban gyakorlatilag nincs feketefoglalkoztatás, mely arra vezethető vissza, hogy egy-egy nagy munkavállalói létszámot foglalkoztató ipari munkáltató fejlett és jól felkészült munkaügyi apparátussal rendelkezik. Az összes feketén foglalkoztatott munkavállaló **8 %-a** került ki a két szektorból, csakúgy, mint 2017-ben.

Feldolgozóipar	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	34820	32 653	21 302	19 570	13572	18544	10089	9834
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	874	1075	870	801	504	1122	841	701
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	2,51%	3,29%	4,08%	4,09%	3,71%	6,05%	8,34%	7,13%

Gépipar	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	32781	36 099	16 885	15 328	12617	15186	10778	8685
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	208	328	264	221	309	352	190	132
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	0,63%	0,91%	1,56%	1,44%	2,45%	2,32%	1,76%	1,52%

A személy- és vagyonvédelemi ágazatban a „feketemunkások” 9 %-át (**946 fő**) tárták fel az ellenőrzések a vizsgált időszakban, mely arány a 2017. évhez képest nem változott (9%, 1 196 fő), míg a szektorban ellenőrzéssel érintett munkavállalókhoz viszonyítva csökkent a feketefoglalkoztatás aránya 22,09 %-ról **18,49 %-ra**.

Vagyonvédelem	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	23 038	15 508	9 521	7 097	7 956	6 628	5414	5117
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	4276	2891	1835	1190	1420	1364	1196	946
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	18,56%	18,64%	19,27%	16,77%	17,85%	20,58%	22,09%	18,49%

Az összes feketén foglalkoztatott munkavállaló **8 %-a (837 fő) kereskedelmi** vállalkozásoktól került ki, amely arány a tavalyi évhez képest csökkent, akkor 11 % (1 466 fő) volt ez az adat.

Az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókra vetítve is csökkenés tapasztalható, mivel a kereskedelmi ágazatban dolgozók 10,08 %-át foglalkoztatták a feketefoglalkoztatás valamelyik formájában, szemben a 2017. év 11,65 %-ával.

Kereskedelem	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	29 003	26 626	17 534	14 143	11 687	11 170	12588	8301
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	1068	1156	1347	1318	932	1059	1466	837
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	3,68%	4,34%	7,68%	9,32%	7,97%	9,48%	11,65%	10,08%

A **vendéglátás** adta a feketefoglalkoztatással érintett munkavállalók 12 %-át (**1 258 fő**), míg 2017-ben ez a szám 10 % volt (1 311 fő). A szabálytalanság az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókra vetítve, ugyancsak csökkent (2017. év: 19,01 %, 2018. év: **17,83 %**)

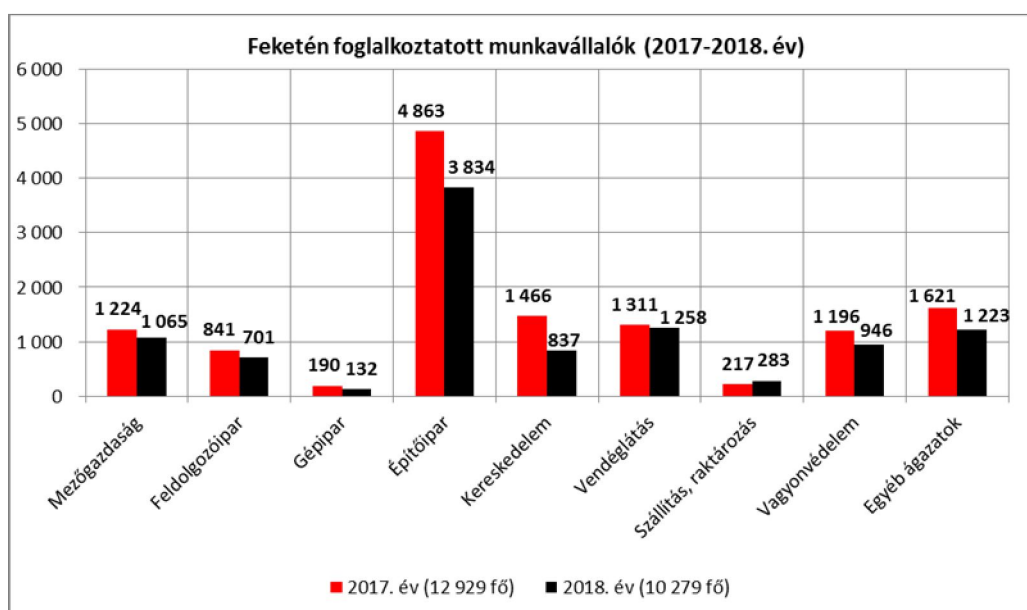
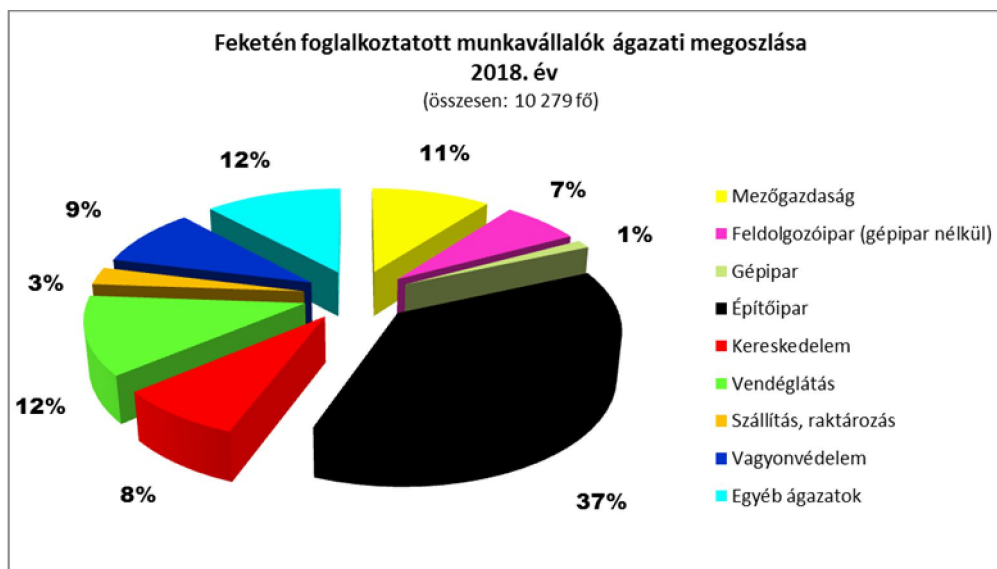
Az évközi előrejelzések alapján, arra lehetett számítani, hogy 2018-ban egyedül a vendéglátásban lesz negatív a tapasztalat a feketefoglalkoztatás szempontjából, de az év utolsó negyedében kevesebb ilyen szabálytalanságot tártak fel az ágazatban.

Vendéglátás	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	16 567	12 745	10 121	8 113	7 770	8 994	6898	7055
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	1628	1176	1337	1088	1101	1483	1311	1258
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	9,83%	9,23%	13,21%	13,41%	14,17%	16,49%	19,01%	17,83%

**Összességében megállapítható, hogy** a vizsgált és meghatározó gazdasági ágazatokban **csökkent a feketefoglalkoztatás aránya az ellenőrzéssel érintett munkavállalókra vetítve.** Annak ellenére, hogy az építőiparban is csökkenés figyelhető meg az utóbbi évek nagy számai

továbbra is tapasztalhatóak, így az ágazat továbbra is a legfertőzöttebb a feketefoglalkoztatás vonatkozásában.

Mindemellett **pozitívum**, hogy az **elmúlt 3 év során a feketefoglalkoztatással érintett munkavállalók abszolút száma is 2018-ban volt a legalacsonyabb** (2016. év: 11 982 fő, 2017. év: 12 929 fő, 2018. év: 10 279 fő).



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

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

Több munkáltatónál tapasztalható, hogy a munkavállalókat esetenként hosszabb ideig (hetekig, vagy akár egy-két hónapig) „próbamunkán” foglalkoztatják, munkaszerződés és bejelentés

nélkül. Akkor jelentik be a munkavállaló jogviszonyát, munkaszerződést akkor kötnek vele, ha a munkavállaló „megfelelt”. **A próbamunkának nevezett – valójában – próbaidő is a munkaviszony része, azaz erre hivatkozással a munkáltató nem mentesülhet a bejelentési kötelezettsége alól.** Pozitív tapasztalat viszont, hogy egyre több munkáltató a próbanapokra egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyban bejelenti a munkavállalókat, így a legális foglalkoztatás biztosított.

Továbbra is gyakori az adminisztrációs hibára való hivatkozás, valamint tipikus „kifogás”, hogy a munkavállalók bejelentéséhez szükséges adatokat időben leadták a könyvelőnek, de a könyvelő elmulasztotta a bejelentésüket.

Gyakori hivatkozás, hogy az ellenőrzéssel érintett nap a munkavállaló első munkanapja (a gyakorlatban valójában a munkavállalók jellemzően tudnak arról a minimális munkáltatói elvárásról, ha már „megbuktak”, akkor a szabálytalanság a lehető legrövidebb időszakra legyen bizonyítható).

A nehezen megközelíthető munkahelyeken (különösen építőipar és vagyonvédelem területén) a munkáltatók bíznak az ellenőrzések elmaradásában és sokszor tudatosan nem jelentik be a munkavállalókat.

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

Nagyobb valószínűséggel fordul elő feketemunka olyan munkáknál, ahol a tevékenység végzése hétvégén, vagy hétköznap a késő délutáni, esti órákban történik (pl. takarítás, rendezvényeken árusítás).

A bejelentés nélküli foglalkoztatás általában csak az ellenőrzés napjára állapítható meg, ugyanakkor számos ügyben előfordult, hogy a szabálytalanság nem az ellenőrzés napját érintette, hanem egy korábbi időszakot, amelynek feltárása leginkább a munkáltató vagy a munkavállalók által bemutatott munkaidő-nyilvántartások és bejelentések összehasonlításával, valamint a munkavállalók tanúvallomásával lehetséges. Ezekben az esetekben többnyire hosszabb ideig foglalkoztatnak rendszeresen alkalmi munkavállalókat, de a bejelentések egy-egy vagy több napra elmaradnak. **Hosszabb idejű foglalkoztatásnál egy hónapból csak 15 napot jelentenek be.**

A munkavállalók és a munkáltatók képviselőinek elmondása alapján sokszor éppen azért választják ezt a foglalkoztatási formát a hagyományos, munkaszerződéssel létesített munkaviszony helyett, mert így a kifizetett munkabérből a munkáltató nem vonja le a különböző tartozásokat, letiltásokat (pl. banki követeléseket, köztartozásokat, gyermektartásdíjat, stb.).

Azok a munkáltatók, melyek nem akarnak feketén foglalkoztatni elsődlegesnek tekintik a bejelentést, mivel az a cél, hogy a munkavállaló minél előbb munkába álljon. **A munkaszerződések írásba foglalását „idő hiányában” későbbre halasztják,** és ilyenkor

előfordul, hogy az végérvényesen feledésbe merül. Volt olyan eset, hogy a munkaszerződéseket a munkáltató részéről írásba foglalták, azok a munkáltatói jogokat gyakorló ügyvezető elé kerültek aláírásra, de az aláírásra fél éven keresztül nem került sor, mert az maradt mindig az utolsó helyen az aláírandó iratok között.

**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. Budapesten az utóbbi hónapokban több kereskedelmi- és vendéglátó-ipari tevékenységet folytató munkáltatónál is felbukkant olyan „megoldás”, hogy a munkavállalókat nem az üzletet üzemeltető gazdasági társaság foglalkoztatja hivatalosan, hanem egy vállalkozási szerződéssel bevont vállalkozó (szövetkezet). Ezekkel a színlelt szerződésekkel az ellenőrzések során sikerrel lép fel és jár el a hatóság a jogszabályok alapján, kimondva, hogy a valós foglalkoztató az üzemeltető.

**Harmadik országbeliek** szabálytalan foglalkoztatása rendszerint a munkavállalási engedély teljes hiányával, vagy más munkáltatóhoz szóló, vagy lejárt engedéllyel valósult meg.

*Példa: 2018. októberben egy Heves megyei építkezésen munkaügyi ellenőrzésre került sor. Megállapításra került, hogy a munkáltató 2 szobafestő munkakörű munkavállalót 2018. október 16. és 18. napjain írásba foglalt munkaszerződés és jogviszonyuk bejelentése nélkül **megbízási szerződéssel** foglalkoztatott 2018. január 11-től és megbízási jogviszony keretében, tett eleget bejelentési kötelezettségének az adóhatóság felé a munkavállalók vonatkozásában.*

*A munkáltató meghatalmazott képviselője előadta, hogy a munkavállalók megbízási szerződés alapján dolgoztak, mely szerződéseket be is mutatta, azok kelte 2018. január hónap 11. napja volt. A munkáltató úgy gondolta, hogy a megbízási jogviszony megfelelő foglalkoztatási forma a munkavállalók munkavégzésére. A munkavállalók munkavégzésüket személyesen látták el, helyettést nem állíthattak, a munkavégzés nem önálló volt, azt széles körű utasítási, irányítási és ellenőrzési jog jellemezte. A munkavállalók sem munkaviszonyról, sem egyszerűsített foglalkoztatásról nem állapodtak meg a munkáltatóval, kizárólag a megbízási szerződések alapján végeztek munkát.*

*Példa: Közérdekű bejelentés alapján helyszíni ellenőrzést tartottak a munkaügyi ellenőrök 2018. decemberben a fővárosban egy közismert étteremben a konyhai kisegítők jogviszonyának rendezettségét illetően, mert a bejelentés szerint közülük többeket bejelentés nélkül foglalkoztatnak. Az ellenőrzés során csak munkaszerződéssel és adóhatósági bejelentéssel foglalkoztatott munkavállalókat találtak az ellenőrök, viszont munkavégzés közben találtak egy **kenyai állampolgárságú** munkavállalót, akinek munkavállalási engedélye teljesen más céghez szólt, de munkaszerződéssel és adóhatósági bejelentéssel ő is rendelkezett. A munkavállaló eltiltásra kerül a helyszínen. A munkáltató képviselője a helyszínen előadta, hogy ő azt a tájékoztatást kapta a céggel szerződött ügyvédi irodától, hogy ha egy harmadik országbeli állampolgár már rendelkezik munkavállalási engedéllyel, akkor őt egy másik magyar munkáltató minden további nélkül alkalmazhatja külön engedély nélkül.*

A **munkaidővel, pihenőidővel és rendkívüli munkavégzéssel** kapcsolatos jogsértések **18 312 főt** érintettek 2018-ban. Ezek a jogsértések jellemzően a kereskedelem, 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 kereskedelemben csak néhány főt. A **leggyakoribb** szabálytalanság a **munkaidő-beosztás hiánya**, melynek hátterében egyrészt a jogszabályok ismeretének hiánya, másrészt a rendkívüli munkavégzés leplezésére irányuló szándék áll.

Egyszerűsített foglalkoztatás (napi bejelentés) keretében foglalkoztatott munkavállalókat érintő jogsértés, hogy a munkavállalók munkaideje több esetben meghaladja a napi munkaidő megengedett legmagasabb mértékét, mivel két-három napos váltásban, nyitástól-zárásig tartó napi munkaidőben dolgoznak.

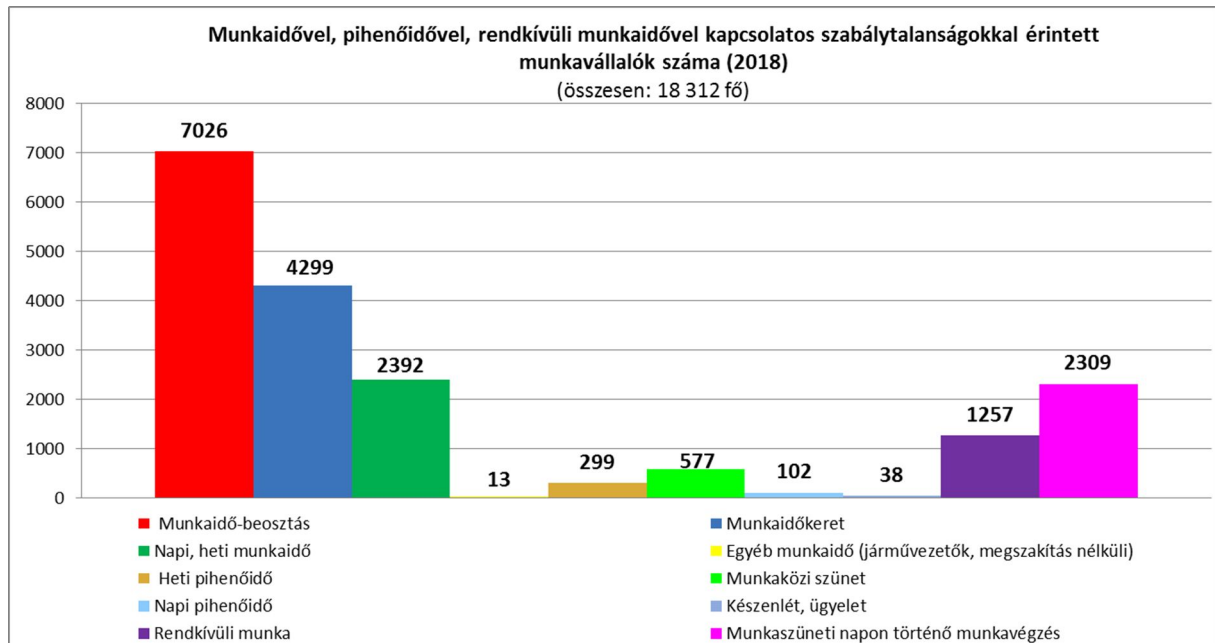
Rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatos szabálytalanság miatt ritkábban intézkedtek a hatóság munkatársai.

A tapasztalatok szerint a munkáltatók az egyszerűsített foglalkoztatás során a bérfizetést is „leegyszerűsítik”, napi bérben egyeznek meg a munkavállalókkal, függetlenül a munkavégzés időtartamától. A munkavállalók is partnerek ebben, mindig akad olyan, aki ennyi pénzért is elvállalja a munkát, főleg a foglalkoztatás szempontjából hátrányosabb területeken.

A munkáltatók nagy része továbbra sem vezeti a munkaidő-nyilvántartáson a rendkívüli munkaidőt, feltehetően azért, mert „zsebből zsebbe” történik az ellentételezése. Több ügyben az nyert megállapítást, hogy a munkavállalót részmunkaidőben foglalkoztatták, túlóráit azonban nem ellentételezték, pár esetben a részmunkaidős „feketefoglalkoztatás” is megállapítást nyert. Fenti rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatos szabálytalanságok 2018-ban összesen 1 257 főt érintettek.

A másik megjelenési formája a szabálytalanságcsoportnak a munkaszüneti napon történő munkavégzés szabályainak megszegése. Például Fejér megyében és Borsod-Abaúj-Zemplén megyében ellenőrzött gépipari cégeknél, több munkaszüneti napon (március 15. nagypéntek, húsvéthétfo, pünkösdhétfo, október 23.) rendkívüli munkaidőt rendeltek el, annak ellenére, hogy erre törvényi lehetőségük nem volt.

2018-ban a rendkívüli munkaidővel kapcsolatos szabálytalanságok a gépiparban és a feldolgozóiparban érintették a legtöbb munkavállalót, ami az ágazatok jelenlegi sajátosságából, vagyis a szükségesnél alacsonyabb foglalkoztatotti létszámból is következik. A gépiparban a létszámhiány részben a szakképzett munkaerő hiányára vezethető vissza.



A **munkaidő-nyilvántartás hiányával**, vagy adatainak **valótlan rögzítésével** kapcsolatos szabálytalanságok voltak a korábbi tapasztalatokkal egyezően a leggyakoribbak. 2018-ban a



főbb jogsértéssel érintett munkavállalók **több mint negyedét (16 383 fő)** érintették, 2017-ben ez a szám még magasabb volt (17 939 fő).

Az elmúlt években fokozatosan csökkent az ezzel a jogsértéssel érintett munkavállalók létszáma. A legtöbb munkavállalót a kereskedelem és vendéglátás területén érintett a szabálytalanság.

Munkaidő-nyilvántartást az építőipar területén gyakran nem vezetnek, míg a hiányos (hamis) munkaidő-nyilvántartás a kereskedelem, a feldolgozóipar területén jellemzőbb. Vendéglátásban és vagyonvédelemben pedig közel azonos volt 2018-ban a szabálytalanság megjelenési formája.

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

Az **elektronikus nyilvántartással** összefüggésben tipikus hiba, hogy a beléptető rendszer csak a bent töltött időt képes nyilvántartani (érkezési időponttól távozás időpontig) ez azonban nem azonos a teljesített munkaidővel, azaz a tényleges munkaidő kezdete vége időpontokkal és **maga a munkáltató sem tekinti munkaidőnek a beléptető rendszerben rögzített teljes időtartamot.**

**A munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos jogsértések elfedik az esetleges munkabérrel, munkaidővel, illetve pihenőidővel kapcsolatos szabálytalanságokat is.**

*Példa: Komárom-Esztergom megyében 2018. novemberben közérdekű bejelentés alapján egy áruház munkaügyi ellenőrzésére került sor, ahol 3 munkaviszony keretében foglalkoztatott munkavállaló végzett munkát a Kft. érdekkörében, eladó munkakörben. Ledolgozott munkaidejük hétfőtől péntekig 08:00 – 17:00 óra, szombat 08:00 – 13:00 óra. Heti pihenőnap kizárólag a vasárnap volt. A munkavállalók **hétfőtől szombatig dolgoztak teljes munkaidőben. A munkáltató bejelentési kötelezettségét heti 20 órás részmunkaidőre teljesítette, 2 munkavállaló esetében 2017.03.01. naptól, 1 munkavállaló esetében 2018.03.22 – 08.28. időszakban. Az érintett munkavállaló a 2018.08.28. napi munkaviszony megszüntetését követően továbbra is folyamatosan munkát végzett az áruházban, munkavégzésére 2018.08.29 – 09.26. időszakban írásba foglalt munkaszerződés nélkül, szóbeli megállapodás alapján, a bejelentési kötelezettség elmulasztásával került sor. A munkáltató által becsatolt 2018.01-11. havi munkaidő-nyilvántartás nem valós adatokat tartalmazott 2 munkavállaló esetében 2018.01-11. hónapok, 1 fő esetében 2018.03-08. hónapok vonatkozásában. A tényleges munkavégzés helyett azon a heti 20 órás bejelentésnek megfelelő munkaidőadat került rögzítésre, munkáltatói utasításra. A munkáltató által becsatolt szabadság-nyilvántartás adatai alapján a munkáltató nem adta ki 2 munkavállaló részére a 2017. évre járó szabadságot teljes mértékben az esedékesség évében. Továbbá megállapítást nyert, hogy a munkáltató 2 munkavállaló esetében a 2018. évre járó szabadság napjainak meghatározásakor nem vette figyelembe a 16 évesnél fiatalabb gyermekek után járó pótszabadságot. Megállapítást nyert továbbá, hogy 1 munkavállaló részére a 2018.08.28. napi munkaviszony megszűnéséhez (megszüntetéséhez) kapcsolódó bérelszámolást a munkáltató nem teljesítette maradéktalanul. A munkáltató havonta 90.000 – 110.000,-Ft nettó munkabért fizetett ki a munkavállalóknak kézbe, függetlenül a ténylegesen ledolgozott óraszámától. A teljesített rendkívüli munkavégzés után díjazás nem történt 2 munkavállaló esetében 2018.01-10. hónapok, 1 fő esetében 2018.09-10. hónapok vonatkozásában.***



A **munkabérrel kapcsolatos jogsértésekkel** érintett munkavállalói létszám csökkent (**8 780 fő**) 2017-hez viszonyítva (10 355 fő). Ezen belül a legjelentősebb a **pótlékokra vonatkozó szabályok megszegése**, illetve a **munkabér határidőben történő megfizetésének elmaradása** volt. Több esetben megállapítást nyert, hogy a munkabérrel adott elszámolás nem felelt meg a jogszabályi előírásoknak, nem volt megállapítható, hogy a munkáltató az alaphéren felül milyen pótlékokat számolt el a munkavállalóknak. Több esetben a bérjegyzék kiadásának hiánya súlyosabb visszaéléseket rejthet, a bejelentés nélküli foglalkoztatás egyik „biztos előjele” lehet a bérjegyzékek kiadásának elmaradása.

Egyszerűsített foglalkoztatás esetén néhány munkáltató úgy „értelmezi” tévesen a jogszabályokat, hogy ilyen formában egyrészt munkaszüneti napon, másrészt bérpótlék nélkül lehet legalisan foglalkoztatni. Kevés munkáltató van, amelyik elszámolja és meg is fizeti a 8 óra utáni rendkívüli munkaidőre előírt bérpótlékot, ehelyett a munkavállalókkal napi bérben egyeznek meg a munkavégzés időtartamától függetlenül.

Műszakpótlékokra vonatkozó szabálytalanságnál a munkáltatók vagy egyáltalán nem fizettek műszakpótlékot a munkavállalók részére, vagy pedig nem a szükséges óraszámra fizették a pótlékot.

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.**

**2018. évtől tovább növekedett 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. Az ilyen jellegű jogsértéssel érintett munkavállalók száma csökkent (2017. év 657 fő 2018. év 342 fő), és tovább erősíti az elmúlt 2 év tapasztalatát, mely szerint a minimálbérrel és a garantált bérminimummal kapcsolatos szabálytalanságok **továbbra sem jellemzőek**.

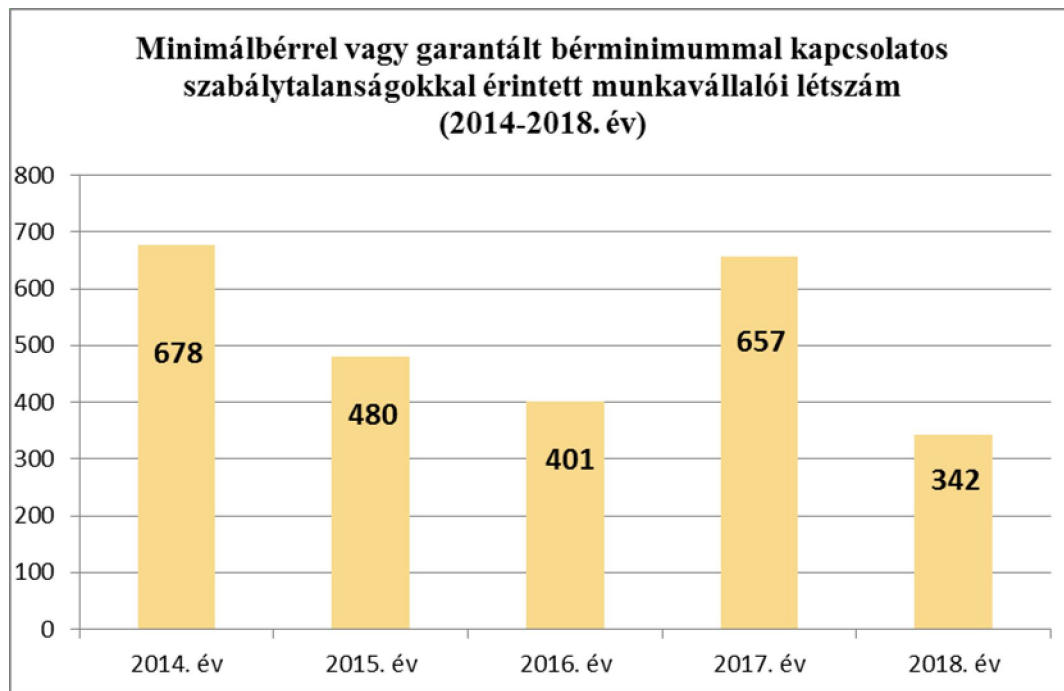
A 2018. évi munkavédelmi és munkaügyi **ellenőrzési irányelvek** is rögzítették, hogy a vizsgálatok **kiemelt feladata** a bejelentés nélküli foglalkoztatás mellett a **kötelező legkisebb munkabér és garantált bérminimum biztosítására vonatkozó szabályok betartásának ellenőrzése** is.

Fentiekén túl a munkaügyi hatóság a 2018. évi hatósági ellenőrzési tervén kívül **2018. február 12. és március 10. között a Nemzeti Adó- és Vámhivatallal közösen**, továbbá **2018. április 9. és április 27. között** az előző évben jóváhagyott hatósági ellenőrzési tervnek megfelelően lefolytatta a **kötelező legkisebb munkabér és garantált bérminimumra** irányadó szabályok érvényesülésének **rendkívüli, illetve tervezett akcióellenőrzését**, melyek célja a Korm. rendeletben meghatározott 2018. január 1. napjától hatályos előírások érvényesülésének vizsgálata volt annak érdekében, hogy a munkavállalók alapvető garanciális joga, a munkabérhez való jog minél szélesebb körben érvényesüljön.

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

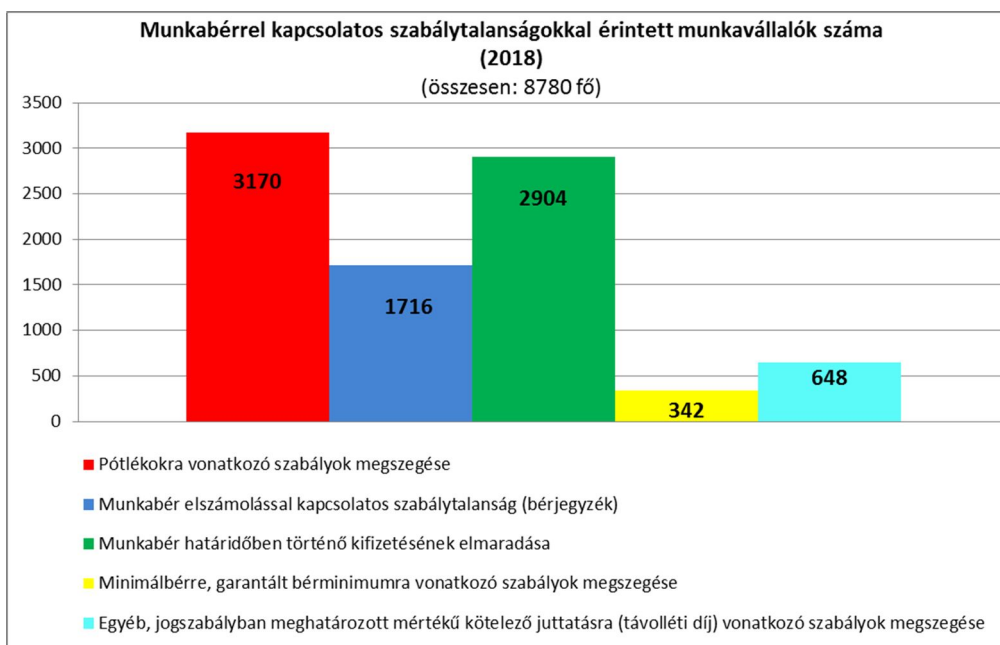
- a munkáltató a magasabb összegű munkabér miatt „elvárja a hosszabb munkaidőt”, esetenként külön ellentételezés nélkül vagy a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést, illetve

- 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.



*Példa: Csongrád megyében 2018. augusztusán közérdekű bejelentés alapján került munkaügyi ellenőrzés lefolytatásra egy áruház területén. A munkáltató **8 munkavállaló vonatkozásában nem tartotta meg a garantált bérminimum megfizetésére irányadó jogszabályi előírásokat**. A munkakör betöltésének feltétele volt a vagyoni végzettség, mellyel rendelkeztek. A munkáltató 6 munkavállalót részmunkaidőben történő bejelentés alapján foglalkoztatott, de a munkavállalók egybehangzó tanúnyilatkozatukkal előadták, hogy írásos munkaszerződés nélkül, személy- és vagyoni munkakörben, teljes munkaidőben végeznek munkát. A helyszínen lefénnyképezett munkaidő-nyilvántartások és munkaidő-beosztás alapján megállapítást nyert, hogy a munkáltató a fenti munkavállalókat **teljes munkaidőben foglalkoztatta, a foglalkoztatási jogviszonyt azonban a heti 15 órában jelentette be**. Hét munkavállalót munkaszerződés nélkül foglalkoztatott a munkáltató, továbbá 6 munkavállaló tekintetében a munkabér kifizetésével összefüggő kötelezettségének is késedelmesen tett eleget.*

*Példa: Egy Zala megyei állattartó telepen 2018. októberben megtartott munkaügyi ellenőrzés és a lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeképpen megállapítást nyert, hogy a munkáltató 4 munkavállaló részére **nem fizette meg a vizsgált időszakban az éjszakai munkavégzés után járó bérpótlékot**. A munkáltató a 2018. augusztus 20-án és október 23-án, munkaszüneti napon munkát végző 4 munkavállaló részére nem fizette meg a munkaszüneti napi munkavégzésért járó díjazást.*



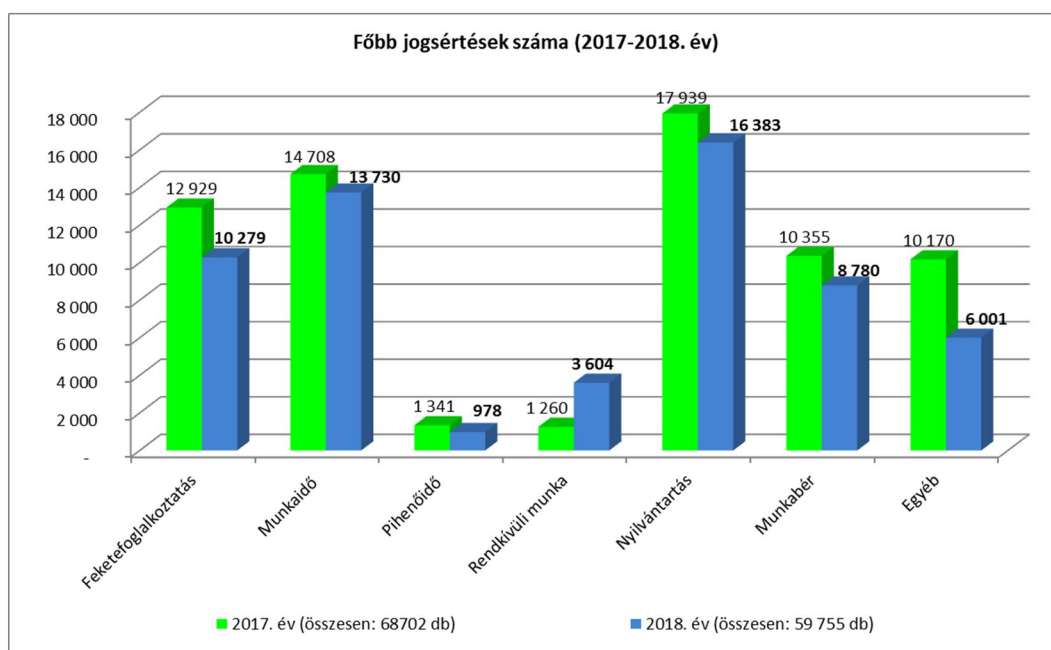
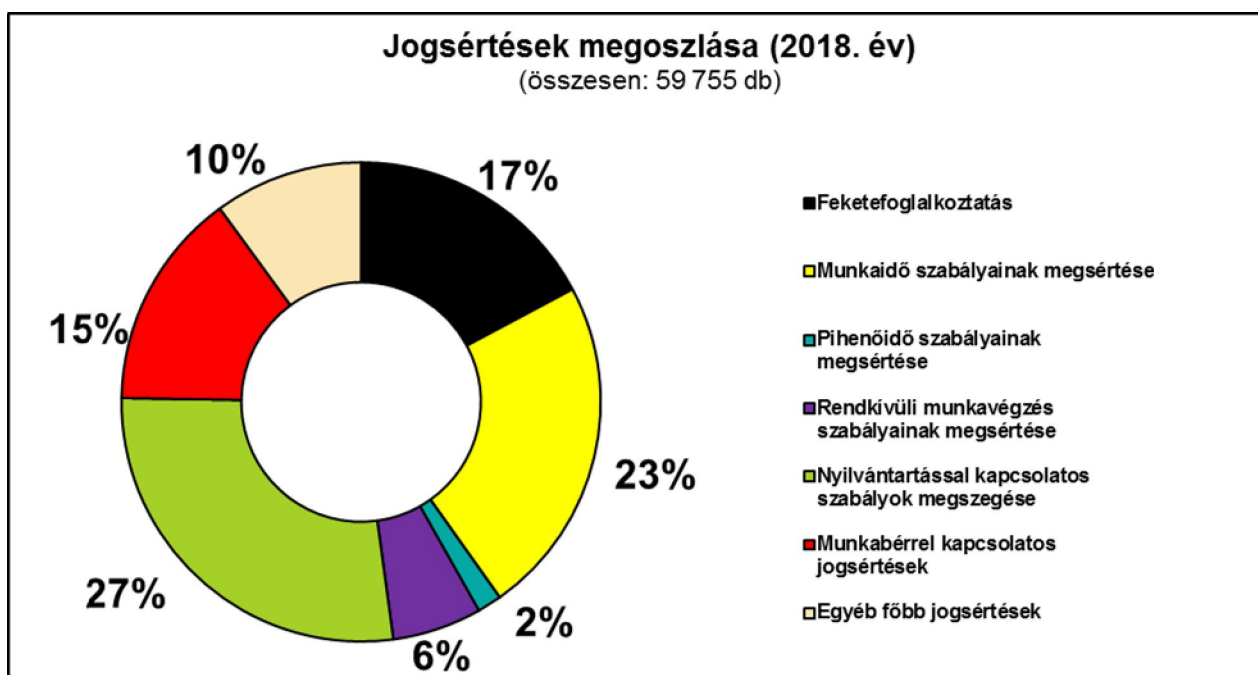
Jelentős számban előforduló munkaügyi szabálytalanság a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő – a munkavállalót megillető – **igazolások kiadásának**, valamint a munkaviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó **elszámolásnak az elmaradása**, amely jogsértések általában munkáltatói mulasztásból erednek, bár előfordul, hogy megromlik a felek között a viszony vagy elszámolási vita alakul ki és a munkáltatók szándékosan, de jogszerűtlenül visszatartják az igazolásokat. Az is előfordult már, hogy a munkavállaló akkor szembesül azzal, hogy bejelentés nélkül foglalkoztatták, mikor a munkavégzést követően a munkáltató nem adja ki a kilépő igazolásokat. **Ez a látszólag „apró” adminisztratív hiányosság valójában nagyon súlyos következményekkel jár** és a bejelentések esetében egyre nagyobb arányt képvisel. Az ilyen szabálytalanság a munkavállalóknak **anyagi- és joghátrányt okoz, illetve korlátozza érdek- és jogérvényesítési képességüket**. (álláskeresői járadék, további elhelyezkedés akadályozása, táppénz, stb.)

A 2017. évi adatokhoz képest lényegesen kevesebb munkavállalót érintettek 2018-ban a **szabadsággal kapcsolatos jogsértések (3 666 fő, 6 397 fő)**. A szabadsággal kapcsolatos szabálytalanságok két leggyakoribb esete, hogy a nyilvántartáson „kiírt” szabadságot a munkáltató ténylegesen nem adja ki, a munkavállalók valójában munkát végeznek, valamint, hogy a munkáltatók a törvény előírásainak megfelelően nem biztosítják a munkavállalónak naptári évben egy alkalommal, a legalább tizennégy nap egybefüggő munkavégzés alóli mentesülést.

A pihenéshez, regenerálódáshoz fűződő munkavállalói jogok az ellenőrzési tapasztalatok szerint egyes megyékben az átlagostól nagyobb mértékben csorbulnak. Bizonyos dunántúli területeken a foglalkoztatási dömping miatt súlyos munkaerőhiány van több ágazatban, ezért a meglévő munkavállalókra nehezednek az ebből fakadó terhek. A szabadsággal kapcsolatos jogok gyakran sérülnek. Hasonló esetek pl. az egészségügyi ágazatban is felmerülnek.

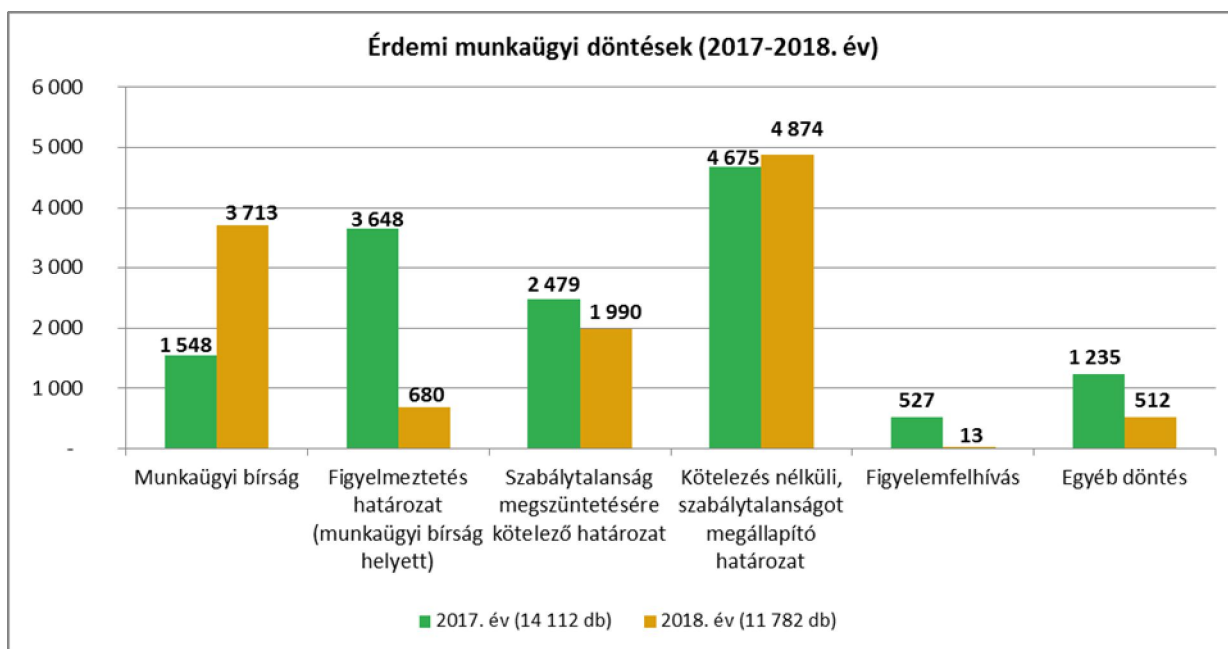
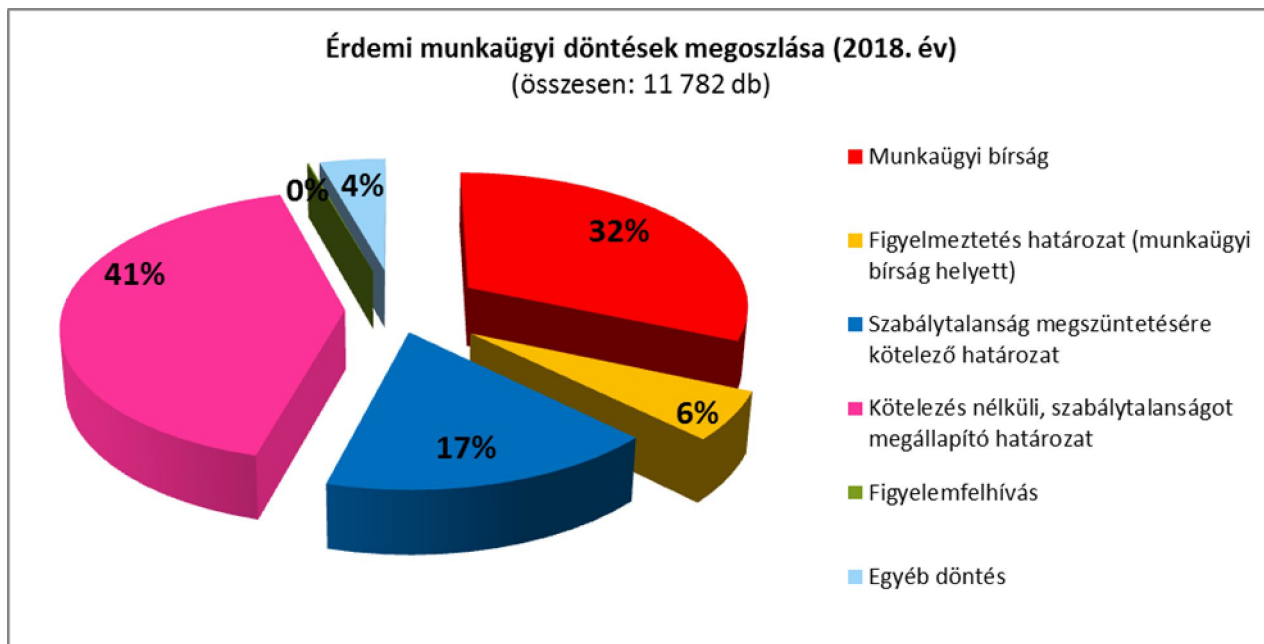
A szabadságra vonatkozó szabályok betartásának ellenőrzését akadályozza, hogy a munkáltatók „papíron” mindig a jogszabályi előírásoknak megfelelően adják ki a szabadságokat, csak a helyszínen felvett munkavállalói tanúnyilatkozatokból, illetve egyéb bizonyítékokból derül ki az, hogy a szabadságként nyilvántartott napokon ténylegesen munkavégzés történt. A munkáltatók a szabálytalanságok feltárását követően gyakran a gazdasági helyzetükre, hirtelen jött megrendelésekre, egyéb nem várt eseményekre hivatkoznak a szabadságok kiadásának

elmaradásakor vagy a munkavállalóra hárítják a felelősséget, hogy nem akarta kivenni a szabadságát.



2018. évben a jogsértéseket elkövető **11 992 munkáltató** közül **3 713 vállalkozással szemben** alkalmaztak a munkaügyi hatóságok **munkaügyi bírságot**, összesen **578 830 000 Ft összegben**. A munkaügyi hatóság a Kúria 2/2013. KMJE jogegységi határozatára tekintettel a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvény (a továbbiakban: Kkv. tv.) 12/A. § (1) bekezdése alapján munkaügyi bírságot helyettesítő **figyelmeztetés határozatot** 680 esetben hozott. Több ízben **szabálytalanság megszüntetésére kötelezés** (1 990 db), valamint szabálytalanságot megállapító határozat (4 874 db) született. Az érdemi döntések közel 70 %-a tehát anyagi szankció nélküli intézkedés volt.

A munkaügyi bírságok száma növekedett, a figyelmeztetések száma csökkent, ami annak köszönhető, hogy a törvényi szabályozás szerint a **munkaviszony bejelentésének elmulasztása 2018. január 1. napjától kezdve ismét munkaügyi bírságot von maga után.**

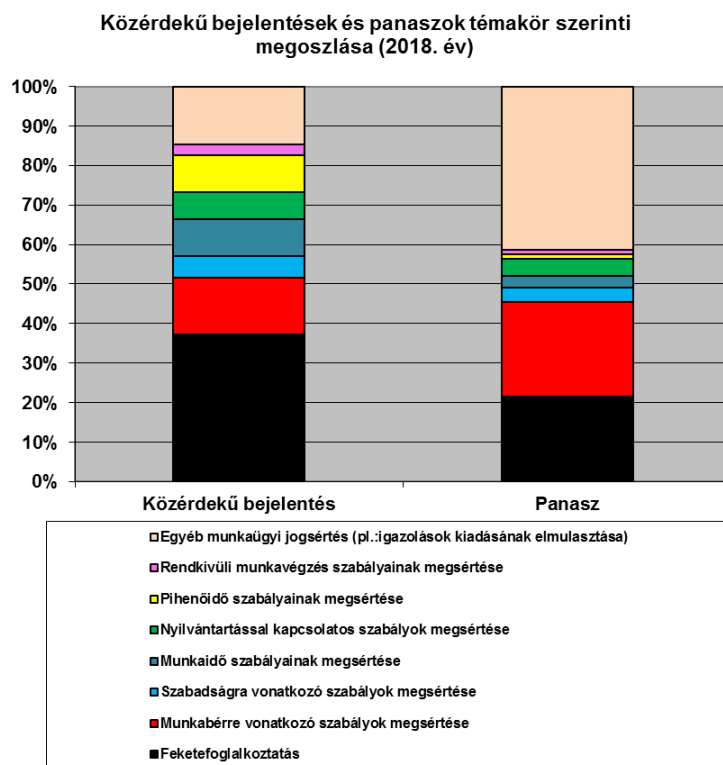
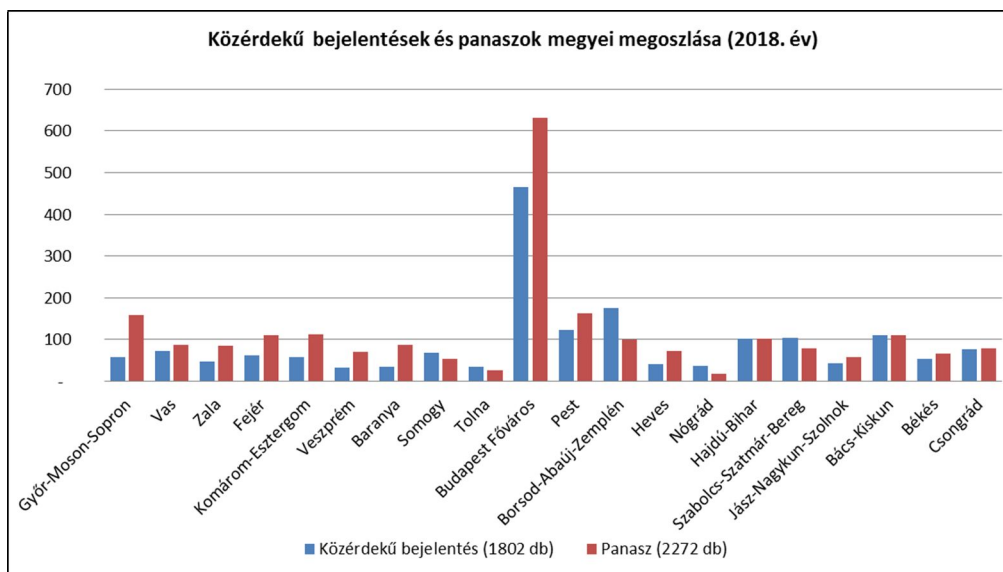


2017-ben a közérdekű bejelentések és a panaszok száma 5 032 volt, 2018. évben ez a szám **4 074**. A bejelentések **56 %-a panasz**, míg **44 %-a közérdekű bejelentés volt.**

A legtöbb jelzés 2018-ban a **jogviszony megszűnéskor kiadandó igazolásokkal, elszámolásokkal** összefüggésben érkezett, melyek nagy része panaszként jutott el a hatósághoz. Közel azonos számban történt megkeresés **feketefoglalkoztatással** kapcsolatosan, melyek 60%-a közérdekű bejelentés formájában jutott a hatóság tudomására. A harmadik

legtöbb bejelentés a **munkabér** tárgyában érkezett, melynek kétharmada szintén munkavállalói panasz alapján kerül a hatóság látókörébe.

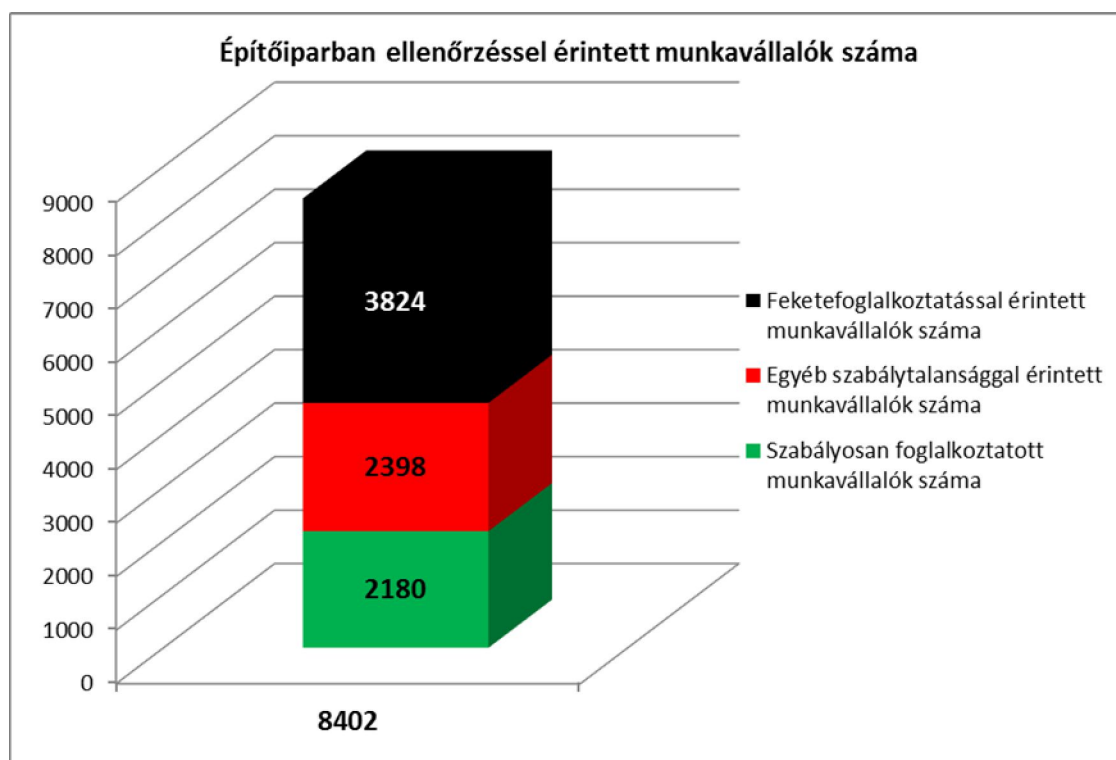
*Példa: Pest megyében egy szállítással, raktározással foglalkozó munkáltatóval szemben 3 panasz érkezett 2018. év elején, miszerint a munkaviszony megszűnésekor a munkavállalók a „kilépő” igazolásokat nem kapták meg, illetve az elszámolás nem vagy csak részben történt meg. Az ellenőrzés a panasz nyomán további szabálytalanságokat is feltárt. Megállapítást nyert, hogy a munkáltató 6 munkavállalót írásba foglalt munkaszerződés és bejelentés nélkül, további 97 munkavállalót bejelentés nélkül foglalkoztatott. A panaszban jelzetteken túl megállapításra került továbbá a panaszt tevő munkavállalók esetén más munkaügyi jogsértés is (munkaviszony megszűnésével kapcsolatos bejelentési kötelezettség elmaradása).*



## 2. Az ellenőrzések összesített tapasztalatai\*

### a) Építőipar

A munkaügyi ellenőrzések 20 %-át ebben az ágazatban tartották 2018. évben (3 397 db). A munkáltatók által elkövetett súlyos szabálytalanságok 3 083 db intézkedést, valamint 1 524 db munkaügyi bírságot vontak maguk után 230 195 000 Ft összegben. Az ágazatot érintően 219 db munkaügyi bírságot helyettesítő figyelmeztetés határozatot hozott a hatóság. 8 402 munkavállalóból 6 222 főt érintett valamilyen munkaügyi szabálytalanság. Az ágazatban 3 834 munkavállalót foglalkoztattak feketén így az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhöz viszonyítva **itt volt a legnagyobb arányú a feketefoglalkoztatás.**



Az ágazatban a feketefoglalkoztatás a legtipikusabb szabálytalanság, e miatt adták ki a legtöbb intézkedést és a legmarkánsabb munkavállalói érintettség volt tapasztalható mind az építőipart érintő egyéb jogsértésekhez, mind a többi ágazat feketefoglalkoztatási adataihoz mérten.

A feketefoglalkoztatás szerkezeti megoszlása kapcsán megállapítható, hogy legtipikusabb formája a munkaviszonyhoz, illetve egyszerűsített foglalkoztatáshoz kapcsolódó bejelentés hiánya, egyéb formái (pl.: színlelt szerződéssel történő foglalkoztatás) itt nem jellemzők.

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

Az építőiparban folytatott ellenőrzések során segítséget jelent a szabálytalan foglalkoztatás feltárásában az elektronikus építési naplók elterjedése, mivel azok a létszámadatokat, valamint a munka megkezdésének és befejezésének időpontját is tartalmazzák. A generálkivitelezők által vezetett pontos, naprakész és minden részletre kiterjedő nyilvántartások nem csak a munkaügyi ellenőrzést könnyítik meg, hanem preventív szereppel is bírnak, megszürik a bejelentés nélkül

\*

Forrás: a munkaügyi hatóságok 2018. éves beszámolója



foglalkoztató munkáltatókat, és a hamis, vagy kettős nyilvántartás vezetésétől is elveszik az alvállalkozók kedvét.

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

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

Az építőiparban a fővállalkozó – alvállalkozó – további alvállalkozók láncolataiból következően a sor végén vannak azok a kisebb vállalkozások, munkáltatók, amelyek a nehezebb, kétkezi, tényleges fizikai munkákat végzik el. Ezek a munkáltatók – elmondásuk szerint – szinte „rá vannak kényszerülve” arra, hogy szabálytalanul foglalkoztassanak munkaerőt, mivel a sor végére érve már kevés pénz jut a vállalkozásnak az elvégzendő munkáért.

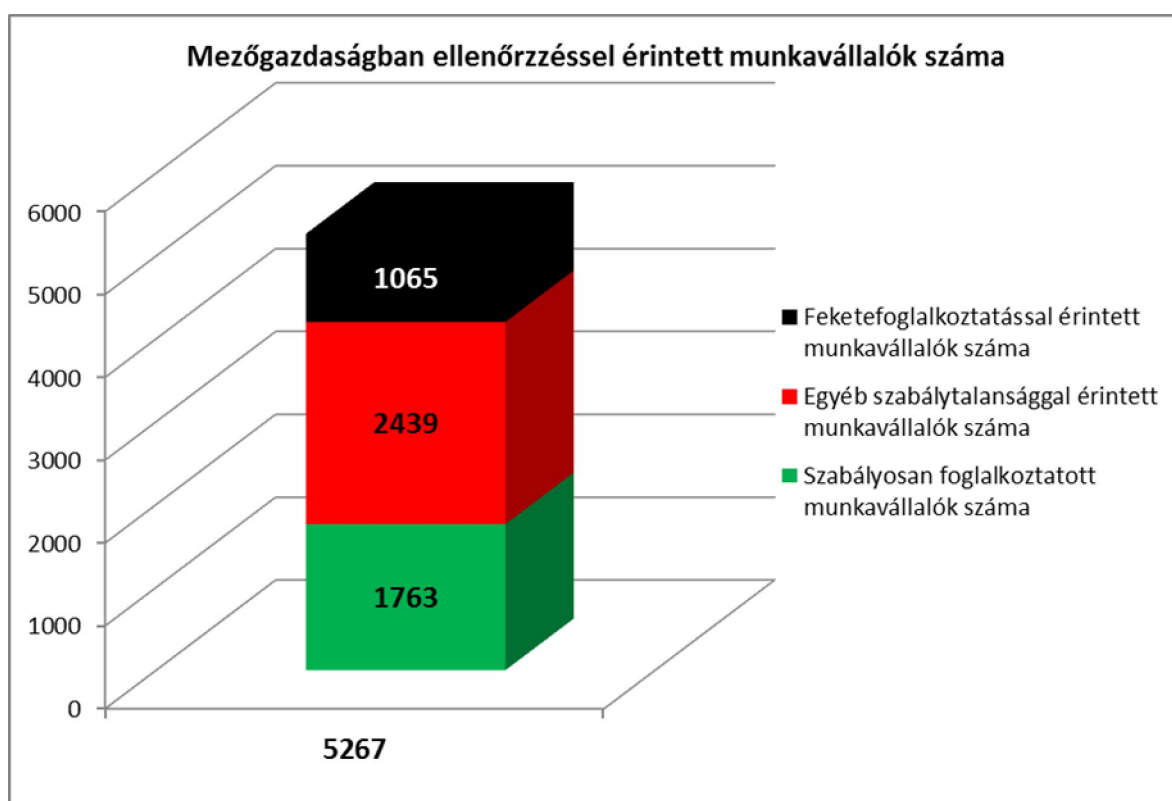
Bács-Kiskun megyében a szabálytalanságok „sokszínűsége” is megjelent, a korábbi években tapasztaltakkal ellentétben. Egyre gyakoribbak a munkabérrel, munkaidővel, pihenőidővel kapcsolatos szabálytalanságok az építőiparban, amely a korábbi években kevésbé volt tapasztalható.

*Példa: Hajdú-Bihar megyében 2018. októberben egy építkezés munkavégzési helyen egy egyéni vállalkozó munkáltatónál az eljáró állami tisztviselők munkaügyi ellenőrzést folytattak le. A munkáltató alkalmazásában az ellenőrzés időpontjában 6 munkavállaló végzett építőipari szak- és segédmunkát. A munkáltató **a munkavállalókat nem jelentette be** az illetékes adóhatóság felé és írásos munkaszerződést sem kötött velük.*

*Példa: Jász-Nagykun-Szolnok megyében a hatóság munkaügyi szakügyintézői 2018. év novemberben munkaügyi ellenőrzést tartottak, ahol munkavégzés közben találtak 6 munkavállalót, akik épület felújítási munkálatokat végeztek egy orvosi rendelő épületén. A munkáltató 3 munkavállalót segédmunkás munkakörben, valamint 1 munkavállalót burkoló, 1 munkavállalót festő és 1 munkavállalót kőműves munkakörben foglalkoztatott. A munkavállalók a munkába lépésüket megelőzően a munkavégzésről a munkáltató ügyvezetőjével szóban állapodtak meg, az ő irányítása ellenőrzése mellett végezték a munkájukat és a munkaeszközöket is ő biztosította. A munkáltató 3 munkavállalóval havi bruttó 138 000 Ft munkabérben, valamint 3 munkavállalóval havi bruttó 180 500 Ft munkabérben állapodott meg. A munkáltató **6 munkavállalóval nem kötött munkaszerződést a munkaügyi ellenőrzés megkezdéséig és a bejelentési kötelezettségének az adóhatóság felé sem tett eleget.***

## b) Mezőgazdaság

A mezőgazdasági ágazatra 2018-ban az ellenőrzések 7 %-a esett (1 226 db), összesen 922 intézkedés történt és 202 munkáltatóval szemben 38 255 000 Ft összegben kellett a munkaügyi bírság eszközével élni, valamint 26 esetben munkaügyi bírságot helyettesítő figyelmeztetés határozatot kiadni. Az ellenőrzött 5 267 munkavállalóból 3 504 főt érintett valamilyen szabálytalanság, ebből a feketén foglalkoztatott munkavállalók 1 065 főt tettek ki.



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

Itt jellemző leginkább az atipikus foglalkoztatás (többnyire egyszerűsített foglalkoztatás keretében mezőgazdasági időnymunka), az ellenőrzések során az ágazatban dolgozó munkavállalók gyakran nyilatkozzák, hogy tudomásuk szerint egyszerűsített foglalkoztatás keretén belül mezőgazdasági időnymunka jelleggel dolgoznak, ám a bejelentésük ténylegesen nem történik meg.

A feketemunka előfordulása a növénytermesztés esetében a gyakoribb, a legtöbb feketén foglalkoztatott munkavállaló a betakarítási munkák során fordult elő 2018. évben. Bács-Kiskun megyében az elmúlt években egyre többször találkoztak fiatalok munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatos szabálytalansággal, ill. jogellenes gyermekmunkával az ágazatban, ezért szükséges a rendszeres ellenőrzés a fiatalok munkavállalók védelmében.

A 2018. évi hatósági ellenőrzési tervnek megfelelően a munkaügyi hatóság 2018. szeptember 17. és október 12. többek között a mezőgazdasági, erdőgazdálkodási, halászati nemzetgazdasági ágban működő munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatának célvizsgálatát tartotta meg, mely értékes tapasztalatokkal zárult.

A 2018. évi tapasztalatokkal egybevág, hogy a célvizsgálat során ezen nemzetgazdasági ágban a korábban tapasztaltaknál kevesebb feketén foglalkoztatott munkavállalót találtak a hatóság munkatársai, annak ellenére, hogy ez a szektor a szakképzettséget nem igénylő nagy élönmunka-igénye, és szezonális jellege miatt - hagyományosan a feketefoglalkoztatásnak inkább kitett ágazatok közé tartozik.

A munkavállalók bejelentésének elmulasztását főleg a mezőgazdasági őstermelők, egyéni vállalkozók követik el, a nagyobb cégeknél ez kevésbé jellemző.

A bejelentés nélküli foglalkoztatás az egy-két fős feltárás esetében jellemzően szándékos jogsértés formájában valósult meg. A mezőgazdasági ágazatokban a kisebb értékű gépeket alkalmi jelleggel vezető személyek biztosított jogviszonya sok esetben nem rendezett, foglalkoztatásuk nem ritkán alkalmoszerű.

A nagy értékű, hitelből, illetve támogatás segítségével megvásárolt gépeket jellemzően a tulajdonosok vezetik, vagy azt olyan személyek részére engedik át, akik több éve a foglalkoztató alkalmazásában állnak és a rájuk bízott feladat nagyságával arányban munkabérük akár többszöröse is lehet a minimálbérnek. A feketefoglalkoztatás nagy létszámot érintő feltárása a kézi munkával végzett munkákhoz (pl. betakarításhoz) köthető, a jogsértés oka lehet figyelmetlenség, vagy szándékos nemtörődömség. Többször tapasztalták a hatóság munkatársai, hogy egyszerűsített foglalkoztatás során a szabályosan foglalkoztató munkáltatók a munkavállalókat több napra előre nem jelentik be, csak az adott munkavégzés napjára teszik meg az illetékes adóhatóság felé ezen kötelezettségüket, mert nem biztos, hogy a következő nap reggel megjelenik munkavégzésre a foglalkoztatott. Mivel a mezőgazdaságban többségében egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazzák a munkavállalókat, így a legtöbb munkáltató sokszor csak a munkavállalók megfelelő időben történő bejelentésével foglalkozik, a többi - főleg adminisztratív - munkaügyi szabállyal kevésbé. Különösen igaz ez a munkaidő-nyilvántartás jogszabályban meghatározottak szerint történő vezetésére, illetve a munkaidő-beosztással kapcsolatos előírások megtartására.

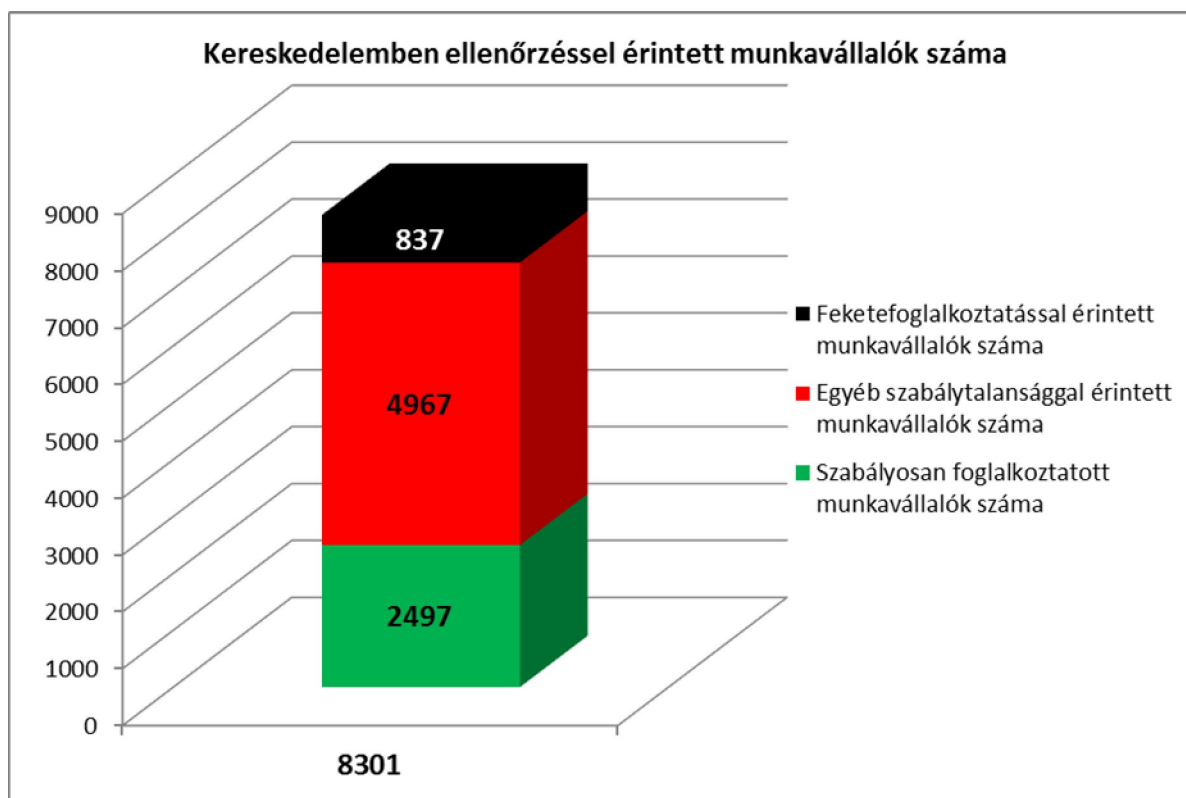
A munkáltatók részéről több esetben is visszatérő hivatkozás volt, hogy a „mezőgazdaság speciális ágazat”, és „minek egyáltalán a nyilvántartást vezetni”, illetve kérdéses volt számukra, hogy „mi az a munkaidő-nyilvántartás?”. Közel azonos számban fordult elő, hogy vagy nem vezettek nyilvántartást a munkáltatók, vagy nem volt naprakész a jelenléti ív.

Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében az illetékes elsőfokú állami adó- és vámhatóság felé történt bejelentéssel foglalkoztatott munkavállalók többségével - annak ellenére, hogy a jogszabály nem teszi kötelezővé - egyszerűsített munkaszerződést is kötöttek. A munkáltatók képviselői elmondták, hogy azért kötnek egyszerűsített munkaszerződést, mert élnek a jogszabályban biztosított lehetőséggel, így mentesülnek a munkaidő-nyilvántartás vezetésével és a munkabér elszámolásáról kiadott írásbeli tájékoztató kiadásával kapcsolatos adminisztrációtól.

*Példa: Bács-Kiskun megyében egy földieper ültetvényen folytattak le munkaügyi ellenőrzést 2018. októberben közérdekű bejelentés alapján. A helyszínen 15 fő végzett segédmunkát, közülük 12 fő alkalmi munkavállaló volt. A munkavállalók elmondásuk szerint az ellenőrzés napján, ill. az azt megelőző napon 8 órakor kezdték meg a munkát alkalmi munkavállalóként, segédmunkát (epergyomlálás) végeztek, munkabérük 800 Ft/óra. A helyszínen tartózkodott 2 fiataikorú (17 éves), ill. 1 gyermekkorú (14 éves) munkavállaló is. A fiataikorú munkavállalók közül az egyiknek az édesanyja jelen volt, a másik két főnek viszont nem volt a helyszínen a törvényes képviselője. A gyermekkorú munkavállaló további munkavégzését a helyszínen megtiltotta az eljáró hatóság. Megállapítást nyert, hogy a munkáltató 11 alkalmi munkavállaló bejelentését nem tette meg a munka megkezdése előtt sem munkaviszony, sem egyszerűsített foglalkoztatás keretében.*

### c) Kereskedelem

2018. december 31-ig 3 432 db ellenőrzés esett erre az ágazatra (21 %). Az összesen 4 074 db intézkedés mellett 431 db munkaügyi bírságot szabott ki a hatóság 46 705 000 Ft összegben, míg figyelmeztetés határozat 110 db volt. Az ágazatban 8 301 munkavállalót vontak ellenőrzés alá, melyből 5 804 főt érintett szabálytalanság. Ebből 837 főnek volt rendezetlen munkaviszonya.



Az ágazatnak nincs tipikus szabálytalansága, a főbb jogsértések mindegyikével lehet találkozni. Itt volt a legtöbb munkaügyi intézkedés és a legtöbb munkavállalói érintettség a munkaidő-nyilvántartás nem megfelelő vezetése miatt. Továbbra is gyakran tapasztalható, hogy a munkáltatók a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő- és befejező tevékenységek tartamát nem tekintik a munkaidő részének. Sok esetben csak a kereskedelmi vagy vendéglátó egység nyitvatartási idejének megfelelő munkaidőt tartják nyilván a munkavállalók munkaidejéről vezetett munkaidő-nyilvántartásokon (pl.: az áruátvétel, valamint a zárást követő takarítás tartama sok esetben „lemarad” a nyilvántartásról).

Szezonális vállalkozásoknál (például idényjellegű zöldségek, gyümölcsök értékesítésében) a nagyobb valószínűséggel fordul elő a feketefoglalkoztatás.

A munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságok közül a pótlékokkal (műszakpótlék, illetve munkaszüneti napi és rendkívüli munkáért járó pótlék) kapcsolatosan történtek visszaélések, ezek érintették a legtöbb munkavállalót.

Továbbra is megfigyelhető a kiskereskedelmi egységekben a munkáltató (egyéni vállalkozó), illetve a vezető tisztségviselő személyes munkavégzése. A munkáltatók ezt a fokozódó versenyhelyzettel indokolják, vagyis azzal, hogy az egységek nyitva tarása hétvégi napokon is indokoltá válik, a hétköznapi napokon történő nyitva tartás nem elégíti ki a vásárlók igényeit, így - az alkalmazott munkavállalói létszámra is tekintettel - válik szükségessé a feladatok végzésében a munkáltatói részvétel.

Az ellenőrzés során tapasztaltak alapján felmerül annak eshetősége is, hogy a munkavállalók annak ellenére végeznek munkát teljes munkaidőben, hogy a munkáltatóval részmunkaidőre létesítettek foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt, de a munkavállalók a munkáltató retorziója miatt nem mernek nyilatkozni, így e szabálytalanság bizonyítása nehézséget jelent a hatóságnak.

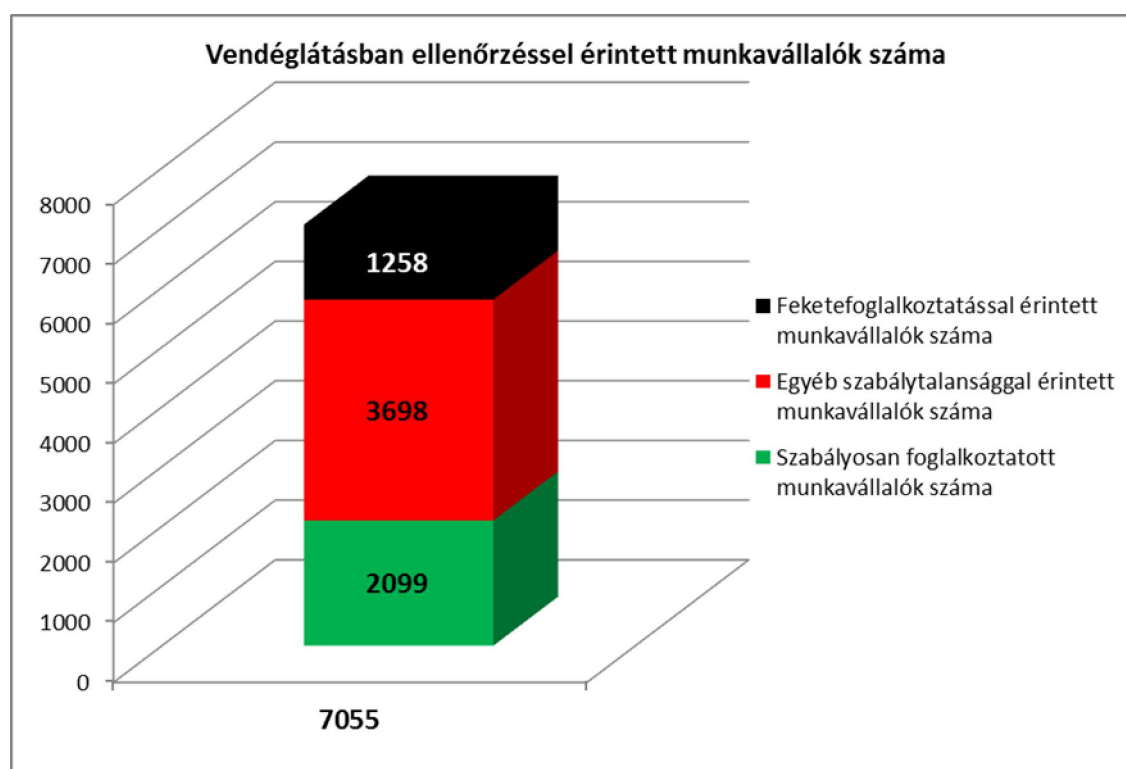
*Példa: Egy Fejér megyei húsboltban 2018. szeptemberében tartott munkaügyi ellenőrzés során 1 munkavállaló 2018.04.04-től 2018.09.18-ig heti 20 órás részmunkaidős bejelentéssel, írásos munkaszerződéssel, eladó munkakörben végzett munkát. A munkavállaló keddtől szombatig dolgozott, munkaidejéről jelenléti ívet vezetett. A bemutatott nyilvántartásokból megállapítást nyert, hogy a munkavállaló a 06-10 óráig tartó munkaidejére és a 10-14 óráig tartó munkaidejére külön nyilvántartásokat vezetett egy adott napra vonatkozóan.*

*A munkáltató elismerte, hogy a létszámhiány miatt 2018. augusztus végétől már teljes munkaidőben foglalkoztatta a munkavállalót, azonban **a heti munkaidő változásának bejelentését az illetékes adóhatóság felé a munkaügyi ellenőrzésig nem tette meg.***

*Megállapítást nyert továbbá, hogy a munkáltató a munkavállalót 2018. január 01-től 2018. március 31-ig egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmanként foglalkoztatta a húszüzletében, azonban a havi 15 napot meghaladó foglalkoztatását megbízási jogviszonyban oldotta meg. A munkáltató a munkavállalót 2018. február 24-28-ig megbízási szerződéssel, de az illetékes adóhatóság felé történt bejelentés nélkül, 2018. március 23-31-ig szóbeli megállapodás alapján az illetékes adóhatóság felé megbízási jogviszonyba történt bejelentéssel foglalkoztatta. **A munkáltató elismerte a színlelt szerződéssel való foglalkoztatást és a munkavállaló jogviszonyát rendezte.***

#### d) Vendéglátás

2018. évben a vizsgálatok 16 %-a (2 591 db) esett erre az ágazatra. Az összesen 3 542 db intézkedés mellett 558 db munkaügyi bírságot szabtak ki, összesen 55 870 000 Ft összegben, illetve 124 figyelmeztetés határozatot adtak ki. Az 7 055 ellenőrzéssel érintett munkavállalóból 4 956 főt foglalkoztattak szabálytalanul. Feketefoglalkoztatás 1 258 főt érintett.



Az ágazatban hasonlóan a kereskedelemhez minden főbb szabálytalanság előfordul. Itt is jelentős a munkaidő-nyilvántartás hiánya vagy hiányos vezetése és a munkaidővel kapcsolatos jogsértések (napi, heti munkaidő megengedett mértékének túllépése, munkaidő-beosztás hiánya). Utóbbi szabálytalanságok rendszeresen összekapcsolódnak, hiszen vagy a munkavállaló dolgozik a megengedett munkaidőn felül (munkaidővel kapcsolatos

szabálytalanság), vagy ami lényegesen gyakoribb, hogy ennek leplezése valósul meg szabálytalan nyilvántartással.

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

Gyakran fordul elő a pultos munkakörű munkavállalók esetében, hogy az ellenőrzéskor arra hivatkoznak a felek, hogy a munkavállaló csak „beugró”, de több esetben megállapíthatóan hosszabb ideje és teljes munkaidőben dolgozik.

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

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

A vendéglátási ágazatban a két-három napos váltásban végzett munka a jellemző a vendéglátó egység teljes napi nyitvatartási idejét lefedve, a munkáltatók időnként meghamisítják a munkaidő-nyilvántartásokat, egy munkavállaló vonatkozásában két különböző műszakra szólót vezetnek, vagy egyáltalán nem is vezetnek nyilvántartást, hogy ne derüljön fény a munka- és pihenőidővel kapcsolatos szabálytalanságokra. Megállapítható az előre kiadott írásos munkaidő-beosztás hiánya, illetve jellemző még a különböző bérpótlékok kifizetésének az elmaradása is.

A munkáltatók a szakképzett munkaerő megtartása érdekében, anyagi lehetőségeik szerint jellemzően megfizetik a munkavállalókat. 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.

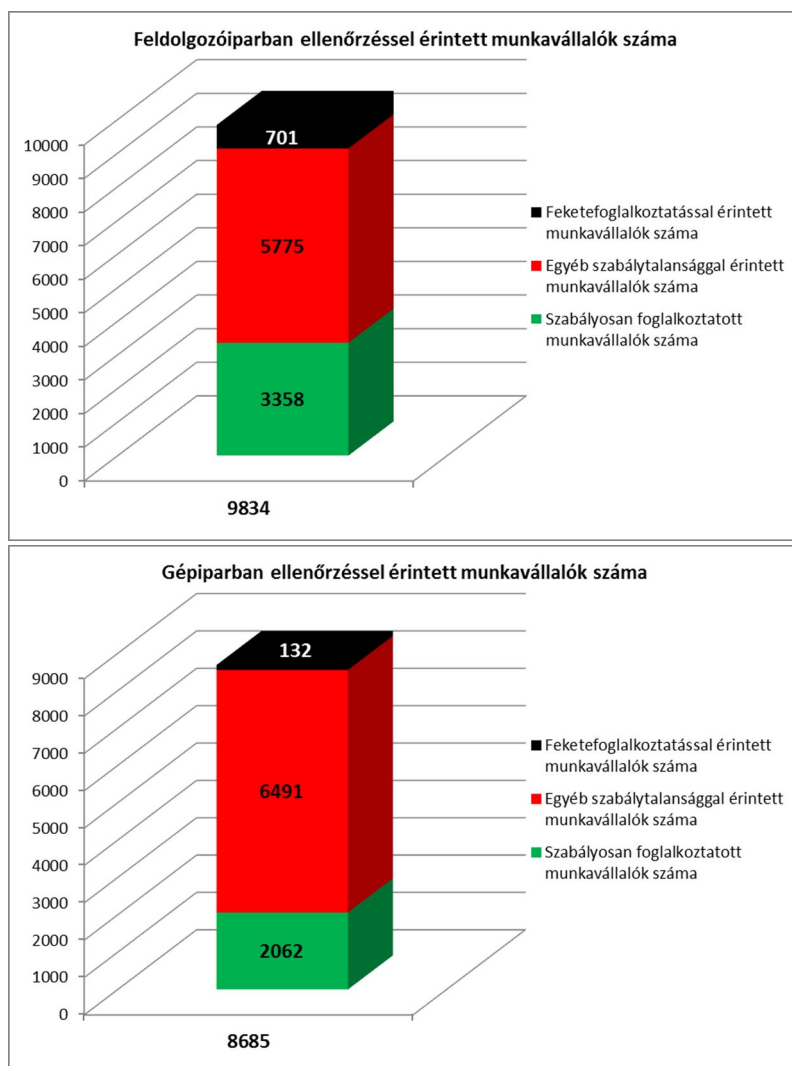
Csongrád megyei tapasztalat, hogy a panzióknál, egyéb szálláshely szolgáltatóknál a hosszú nyitva tartási idő miatt, több esetben került sor a munkaidő szabályainak megsértésére. Számos esetben tapasztalták, hogy a munkavállalók beosztása szóban történik meg. A munkáltatók arra hivatkoznak, hogy nem lehet előre hetekkel „megsaccolni”, hogy mekkora lesz a forgalom, így hány fő munkavállalót kell majd munkába állítani. Ezáltal azt sem tudják előre dokumentálni, hogy mikor fejeződik be a munkavégzés. Az írásbeli munkaidő beosztás hiányában azonban nem ellenőrizhető a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés, ezáltal a munkavállaló rendkívüli munkavégzési ideje sem állapítható meg – csak esetleges további bizonyítékok alapján –, így a foglalkoztatottakat gyakran anyagi hátrány éri. Sok esetben a munkaidő-nyilvántartásokon nem tükröződik vissza a tényleges munkavégzés, azon a munkáltatók csak a hivatalos nyitva tartás szerinti munkaidőt rögzítik vagy nem is vezetnek jelenléti ívet. Több esetben tapasztalták a hatóság munkatársai, hogy a munkavállalók részére megfizetésre került a

garantált bérminimum, de az egyéb pótlékfizetési kötelezettség „elkerülte” a munkáltatók figyelmét, különös tekintettel a műszakpótlékra, a munkaszüneti napi-, és az éjszakai pótlékra.

*Példa: Békés megyében 2018. októberben több társhatósággal közösen helyszíni munkaügyi ellenőrzést tartottak egy vendéglátó egységben, ahol 1 **alkalmi munkavállalót** találtak pultos munkakörben. A munkavállaló elmondta, hogy az ügyvezetővel szóban állapodott meg a munkavégzésről, és 2018. szeptember 01. napjától mindig szerdától vasárnapig dolgozik 16 órától. Szombatonként éjjel általában disco is van, akkor 02 óráig szoktak nyitva lenni. Az ellenőrzést követő lekérdezés során nyilvánvalóvá vált, hogy a munkavállaló **bejelentése szeptember hónapra vonatkozóan 7 napot, október hónapra vonatkozóan pedig 12 napot érintően nem történt meg**. Az ügyvezető elismerte, hogy az érintett napokra a munkavállaló bejelentése egyszerűsített foglalkoztatásra nem történt meg.*

### e) Feldolgozóipar és gépipar

A munkaügyi hatóság ezekben az ágazatokban tartotta az ellenőrzések 9 %-át (1 459 db) 2018. évben. A jogsértések miatt összesen 1 579 intézkedést hoztak, melyek 234 db munkaügyi bírságot (48 550 000 Ft összegben), valamint 51 figyelmeztetés vontak maguk után. Összesen 18 519 munkavállalót vontak ellenőrzés alá, ebből 13 099 munkavállalót foglalkoztattak szabálytalanul. Feketefoglalkoztatás az ágazatokban mindössze 833 munkavállalót érintett.





Az ágazati sajátosságok miatt a feltárt jogsértések az esetek számottevő részében nagyobb munkavállalói csoportot érintenek, de volt példa néhány főt érintő szabálytalanságra is.

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

A feldolgozóipari és gépipari munkáltatók általában képzett munkaügyi jogi háttérrel rendelkeznek, ezért sokszor gazdasági megfontolásból (pl. rendelések teljesítése miatt munkaszüneti napon történő foglalkoztatás) követhetnek el szabálytalanságot.

2018-ban a feldolgozóiparban érintette a legtöbb munkavállalót a határidőben történő bérfizetés elmaradása, ami a ruházati gyártással foglalkozó munkáltatókra volt leginkább jellemző.

A törvényes munkaidő túllépése főleg a gépekkel dolgozó munkavállalók körében rendkívül veszélyes lehet.

Ki kell emelni az „albán pékségeket”, melyek gyakori ellenőrzése nem csak a szabálytalanul alkalmazott harmadik országbeli állampolgárok nagyobb száma miatt indokolt, sok esetben a magyar munkavállalókat is visszaélészerűen alkalmazzák. E téren említést érdemel a napi munkaidő maximális mértékének megsértése, az egyéb jogsértéseket leplező munkaidő-nyilvántartás hiánya, a szabálytalan részmunkaidős foglalkoztatás, vagy akár a „próbanap” intézménye is. Budapesten előfordult, hogy a pékipari segéd munkást vagy péket engedélytől eltérően, más munkakörben foglalkoztatta a munkáltató, ahogy az is, hogy más munkáltatóhoz szolt a munkavállaló engedélye, de előfordult a teljesen engedély nélküli foglalkoztatás is.

Hajdú-Bihar megyei tapasztalat, hogy a sütőipar, a húsfeldolgozás, valamint a fémmegmunkálás esetében jellemző a munkabérek mértékének növelése akár adóztatlanul is, a már meglévő dolgozói állomány megtartása érdekében. Az ágazatot érintően hiányzik a megfelelő képzettséggel rendelkező szakmunkás, így a munkavállalói kiszolgáltatottság a területet érintően jellemzően kisebb.

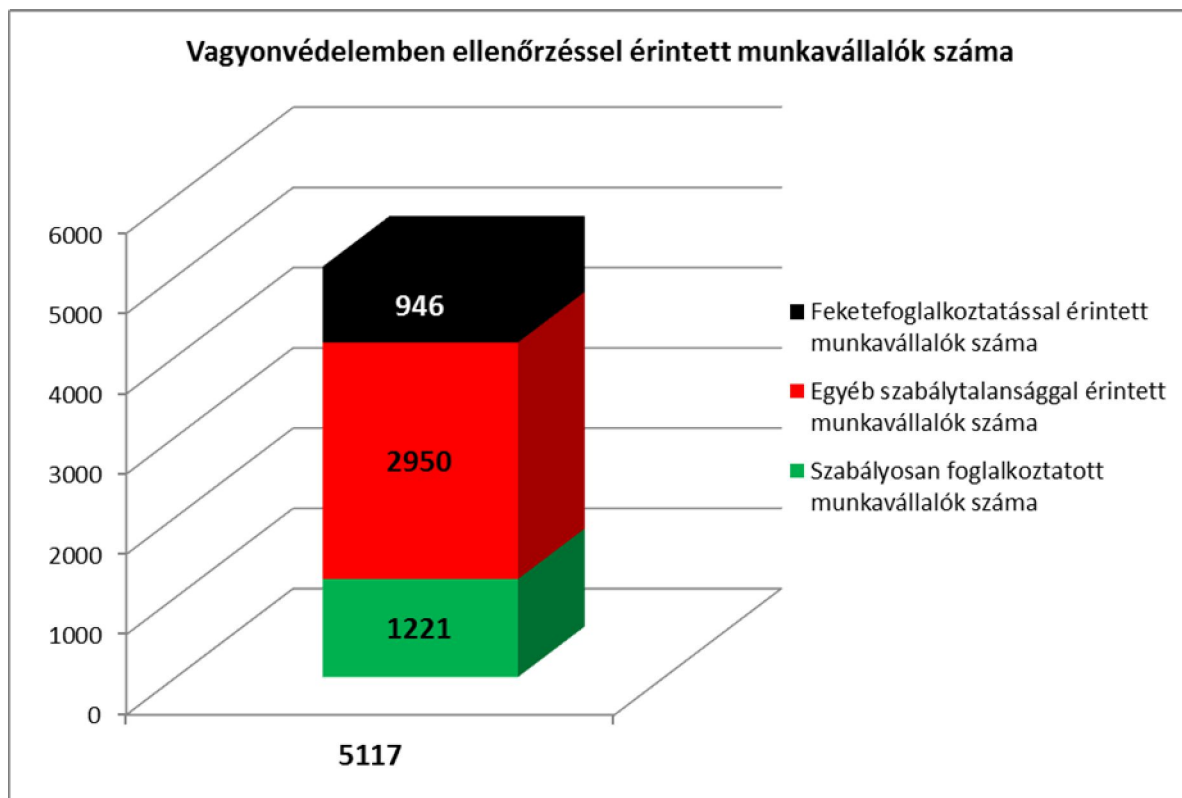
A feldolgozóipari tevékenységet végző munkáltatók ellenőrzése során a munkaterületre bejutás, az ellenőrzés megkezdése időigényes, a munkáltatók húzzák az időt, kvázi akadályozzák a hatósági munkát. Az utolsó pillanatig próbálják a jogsértéseket leplezni.

A cégek elsődlegesnek tekintik a megrendelések teljesítését, a munkajog csak másodlagos. Ezt támasztja alá a már fentiekben kifejtett gyakorlat, hogy több munkáltató is volt, aki a megrendelések teljesítése érdekében elrendelte a munkaszüneti napon történő munkavégzést is annak ellenére, hogy ennek jogszabályi feltételei nem álltak fenn.

A termelés folyamatos biztosítása miatt a munkaszervezés során a szabadsággal kapcsolatos jogsértéseket a gépiparban szenvedte el a legtöbb munkavállaló 2018-ban, mely az esedékesség évében történő szabadság kiadás elmaradásával, valamint az egybefüggő 14 nap távollét biztosításának elmaradásával valósult meg.

#### **f) Nyomozási és biztonsági tevékenység**

Az ellenőrzések 7 %-a (1 181 db) érintette a személy- és vagyonvédelmi ágazatot 1 940 db intézkedéssel. A vizsgálatokból 291 végződött munkaügyi bírsággal (70 680 000 Ft), valamint 67 bírságot helyettesítő figyelmeztetés határozattal. Az ellenőrzéssel érintett 5 117 munkavállalóból 3 896 főt érintett valamilyen jogsértés és 946 munkavállalót foglalkoztattak feketén.



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

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

Amennyiben a munkáltató személye megváltozik, a régi munkáltatótól a jogviszony megszűnéskor 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.

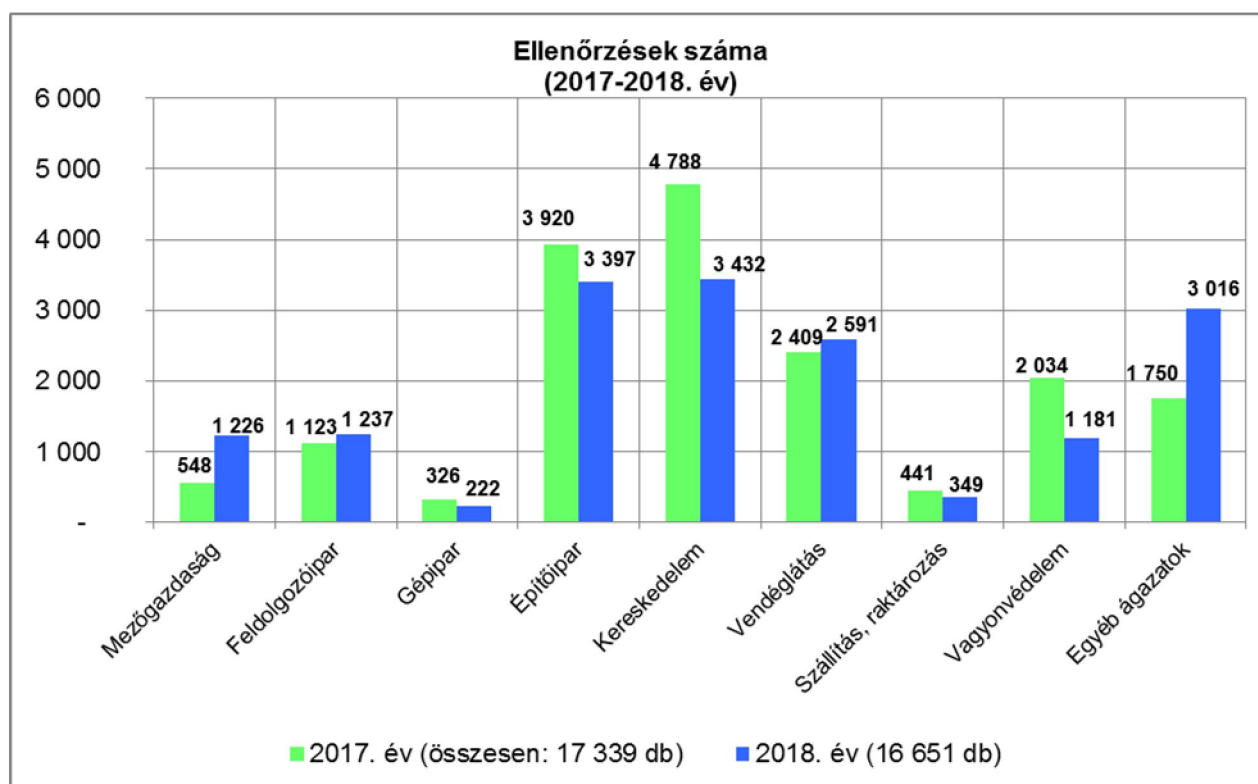
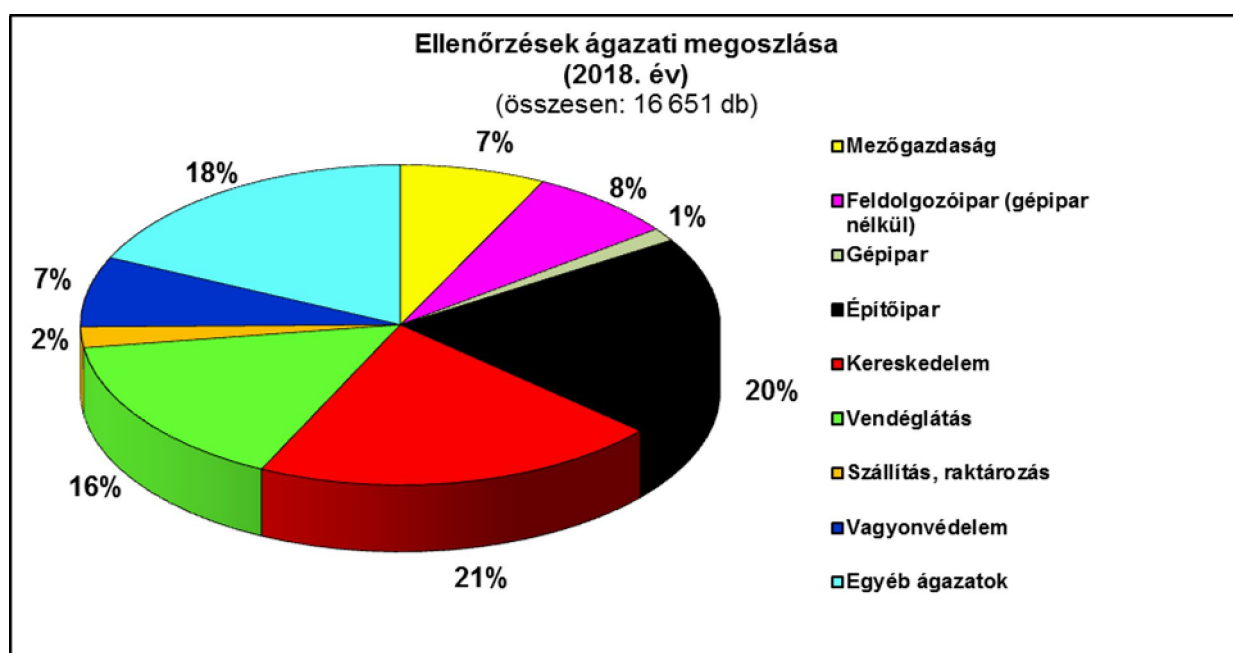
Gyakori, hogy a munkáltató által a munkaszerződésekben rögzített munkabér és az annak megfelelő havi elszámolás formális, a munkavállalók ténylegesen egy megállapodott nettó órabér és a teljesített óraszámok alapján kapják a bérüket, az ezen felüli esetleges pótlékok elszámolására nem kerül sor. Amennyiben a munkavállalók kapnak a bérelszámolásról tájékoztatást, az a legtöbb esetben nincs összhangban a ténylegesen ledolgozott órászámmal, sem a kifizetett munkabérrel.

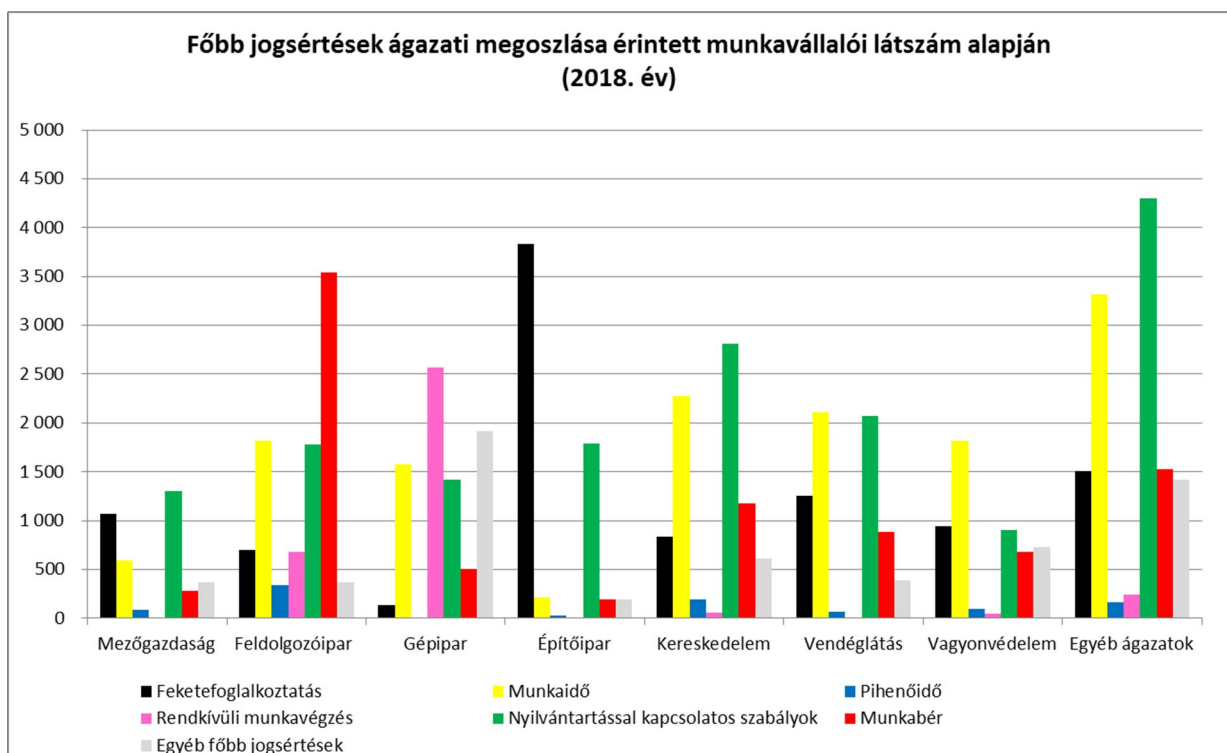
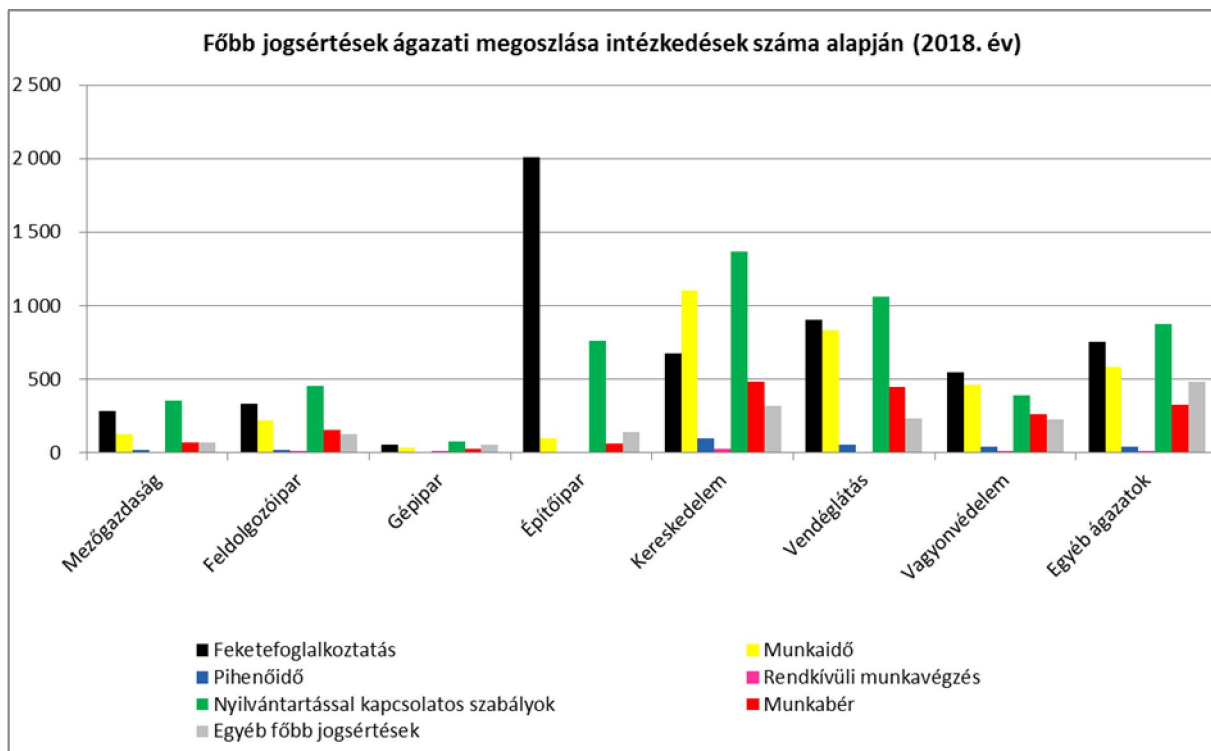
A munkaidővel kapcsolatos szabálytalanságok körében a munkaidő-beosztás hiányosságán túl, a napi és heti munkaidő mértékére, valamint a munkaidőkeretre vonatkozó szabályok megszegése is gyakran előfordul.

A vagyoni munkakör sok esetben nem készenléti jellegű, ennek ellenére a munkáltatók gyakran szabálytalanul ilyen formában foglalkoztatják munkavállalóikat, komoly anyagi hátrányt okozva nekik.

Általánosak továbbá a munkaidő-nyilvántartás vezetésével kapcsolatos hiányosságok, melyeknek megjelenési formái elsősorban a következők: a helyszínen nem vezetnek munkaidő-nyilvántartást, vagy nem a tényleges – a tanúvallomások, illetve gyakran az őrnaplóban foglaltak alapján megállapítható – munkaidőt tartják nyilván.

*Példa: Nógrád megyében 2018. októberben közérdekű bejelentés érkezett a munkaügyi hatóságoz. A bejelentésben foglaltak szerint a munkáltató jogszerűtlen részmunkaidős bejelentéssel, illetve bejelentés nélkül is foglalkoztatott portás és vagyoni munkavállalókat, miközben teljes munkaidőben végeztek munkát. Az ellenőrzés eredményeképpen megállapítást nyert, hogy a munkáltató 7 vagyoni foglalkoztatott, alpbéreként a garantált bérminimumnak megfelelő összeget határozta meg a munkaszerződésekben. A munkáltató 2 főt heti 40 órás teljes munkaidőben, 5 főt heti 10 órás részmunkaidőben foglalkoztatott, ezeknek megfelelő adóhatósági bejelentéssel. A munkaidő-beosztások és bérfizetési jegyzékek adatai alapján mindegyik munkavállaló munkaideje elérte vagy meghaladta a teljes munkaidős jogviszony szerinti törvényes munkaidőt mindegyik hónapban. A munkáltató ezt rendkívüli bérpótlék fizetésével kompenzálta. 2018. év október hónapra álltak rendelkezésre munkaidő-nyilvántartások, azok adatai szerint a munkavállalók több rendkívüli munkát végeztek, mint amennyire a munkáltató rendkívüli munkavégzésért járó pótlékot fizetett részükre és szabadidővel sem ellentételezte a rendkívüli munkavégzést. Ezen túl a munkavállalók részére elrendelt rendkívüli munkavégzés mértéke meghaladta a 2018. évi törvényes mértéket. A munkáltató havi 5.000,- forint összegű pótlékátalány fizetésében állapodott meg a munkavállalókkal, amit a bérfizetési jegyzékek szerint a munkáltató nem fizetett meg a munkavállalóknak egyik hónapban sem. A munkáltató a munkavállalók részére munkaidő-beosztást nem készített, illetőleg munkaidő-nyilvántartást 3 fő esetében nem vezetett, 4 fő esetében pedig hiányosan vezetett.*





### 3. Utóellenőrzés

Utóellenőrzés keretében elsősorban a jogviszony bejelentésére kötelező határozatok teljesítését vizsgálta a munkaügyi hatóság. 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 9 634 munkavállaló jogviszonyának rendezése volt vizsgálható, mely létszám 98 %-ának utóellenőrzése még 2018-ban teljesült.

A jogerőre emelkedett, feketefoglalkoztatás tárgyban kiadmányozott határozatok alapján 4 503 munkáltató volt vizsgálható, ebből a foglalkoztatók 98 %-ának utóellenőrzése teljesült az évben.

A tapasztalatok szerint azok a munkáltatók nem teljesítik a határozati kötelezések végrehajtását, akik már az alapeljárás során sem voltak együttműködőek, az átvett idézésekre nem jelentek meg, a küldemények „nem kereste” vagy „ismeretlen helyre költözött” jelzéssel érkeztek vissza.

A „feketefoglalkoztatással” kapcsolatos **utóellenőrzés jelentősége** azért kiemelkedő, mert a kötelezés végrehajtásával teljesül az ellenőrzés célja. A munkaügyi hatóság így tud **hozzájárulni a legális adózó munkahelyek számának növeléséhez, a munkavállalók alapvető jogainak** (biztosítotti jogviszony, tényleges szolgálati idő rögzítése, egyéb jogviszonyhoz kapcsolódó szabályok betartatása, stb.) **védelméhez, valamint a tisztességes verseny érvényre juttatásához és a jogkövető vállalkozások versenyhátrányának csökkentéséhez.**

#### **4. Társhatósági ellenőrzések**

A társhatóságok közreműködésével 2018-ban **3 800 munkaügyi ellenőrzés** zajlott, mely az összes vizsgálat közel 23 %-át jelenti. Ez a szám kiemelkedően magas, mely a **Nemzeti Adó- és Vámhivatallal 2018. február 12. és március 10. között** közösen lefolytatott a kötelező legkisebb munkabér és garantált bérminimum szabályainak megtartására irányuló **rendkívüli akcióellenőrzésnek** köszönhető, ahol az összes munkaügyi ellenőrzéssel érintett 1 261 munkáltató több mint 70 %-ánál valósult meg a munkaügyi hatóság és az adóhatóság közös vizsgálata.

A rendőrséggel „hagyományosan” magas volt a közös ellenőrzések száma. A munkaügyi hatóság a rendőrség segítségét rendszerint olyan munkáltatók vonatkozásában, olyan munkavégzési helyszíneknél ellenőrzésénél kéri, ahol a hely jellege azt megkívánja, illetve ahol korábban a foglalkoztató megghiúsította az ellenőrzést, vagy jelentős mértékben akadályozta azt.

Rendőrség igénybevételére volt szükség **Bács-Kiskun megyében** is 2018 októberében, amikor egy ellenőrzés során egy **eljáró szakügyintézőt (nő) fizikálisan bántalmazás érte** az ellenőrzött munkáltató által, amelynek eredményeképpen a rendőrség értesítésén túl kórházba is kellett vinni a munkatársat sebének ellátása miatt. Az eljáró szakügyintéző ezt követően betegállományba került, lelkiileg nagyon megviselték a történetek.

A 2018. évben a rendőrhatósággal közösen 892 ellenőrzést folytattak le a munkaügyi hatóság képviselői.

Sok esetben a társhatóságok felkérésére történik a közös ellenőrzés, azonban számos alkalommal a munkaügyi hatóságok kezdeményezik a társszervek részvételét. A munkaügyi hatóság a vizsgált időszakban a kormányhivatalok fogyasztóvédelmi, valamint a népegészségügyi és közlekedésfelügyeleti feladatokat ellátó szervezeti egységeinek közreműködésével összesen 328 db vizsgálatot folytatott le.

A munkavédelmi hatósággal 785 közös ellenőrzés történt.

## 5. A közigazgatás szolgáltató jellegének érvényesülési formái

A Pénzügyminisztérium 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.

2018. december 31-ig több mint 400 db honlapon (a hatóság külső honlapján működtetett tájékoztatás/felvilágosítás menüpont használatával), valamint postai és e-mail útján érkezett kérdés, panasz, valamint közérdekű bejelentés ügyintézése történt meg. Emellett a hatóságok országosan közel 2000 ügyben adtak tájékoztatást a 2018. évben.

Továbbra is rendszeresen tartanak a Járási/Kerületi Hivatalok munkaügyi hatóságai munkaügyi rendezvényeket, nyílt napokat, ahol jellemzően több szerv (kamarák, civil szervezetek, alapítványok) is képviseltethette magát, így a munkavállalók és munkáltatók szélesebb körű tájékoztatása teljesülhetett. A tapasztalatok szerint egyre nagyobb igény mutatkozik ezekre a munkaügyi rendezvényekre a vállalkozások részéről, főleg a kamarák, szakmai egyesületek klubok szervezésében.

## 6. Összegzés

- 2018. évben a munkaügyi hatóság **16 651 munkáltatót ellenőrzött**, a vizsgálatok során a foglalkoztatók **72 %-nál (11 992 db)** tárt fel **munkaügyi jogsértéseket**, amelyek az ellenőrzés alá vont **68 621 munkavállaló 69 %-át érintették (47 006 fő)**. Az ellenőrzések száma csökkent (2017. évben 17 339 ellenőrzés) csakúgy, mint a szabálytalan munkáltatók aránya is, mivel 2017. év végén 74 % volt ez a mutató. Szintén csökkent az ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma (2017. évben 75 576 fő) és a szabálytalanul foglalkoztatott munkavállalók aránya is, mivel 2017-ben 71 % volt ez a szám.
- **Össességében** megállapítható, hogy a vizsgált és meghatározó gazdasági ágazatokban az **ellenőrzéssel érintett munkavállalókra** vetítve – **minimálisan csökkent a feketefoglalkoztatás aránya**.
- A **mezőgazdaságban** jelentősen **csökkent a feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya** az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókhoz viszonyítva a 2017. évhez képest, **az építőiparban** pedig változatlanul **magas a feketén foglalkoztatottak aránya**.
- A munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságokon belül a megemelt összegű **minimálbér és garantált bérminimummal kapcsolatos szabálytalanságok továbbra sem jellemzőek**.
- A **munkaügyi bírságok száma növekedett**, ami annak köszönhető, hogy a törvényi szabályozás szerint a **munkaviszony bejelentésének elmulasztása 2018. január 1. napjától kezdve ismét kötelezően munkaügyi bírságot von maga után**.
- A **feldolgozóiparban** érintette a legtöbb munkavállalót a határidőben történő bérfizetés elmaradása.
- 2018-ban a **rendkívüli munkaidővel** kapcsolatos szabálytalanság legtöbb munkavállalót érintő megjelenési formája a **munkaszüneti napon történő munkavégzés szabályainak megszegése** volt.



- A **társhatóságok** közreműködésével 2018-ban 3 800 munkaügyi ellenőrzés zajlott, mely az összes vizsgálat közel 23 %-át jelenti. Ez a szám kiemelkedően magas, mely a **Nemzeti Adó- és Vámhivatallal** 2018. február 12. és március 10. között közösen lefolytatott a kötelező legkisebb munkabér és garantált bérminimum szabályainak megtartására irányuló **rendkívüli akcióellenőrzésnek** köszönhető.