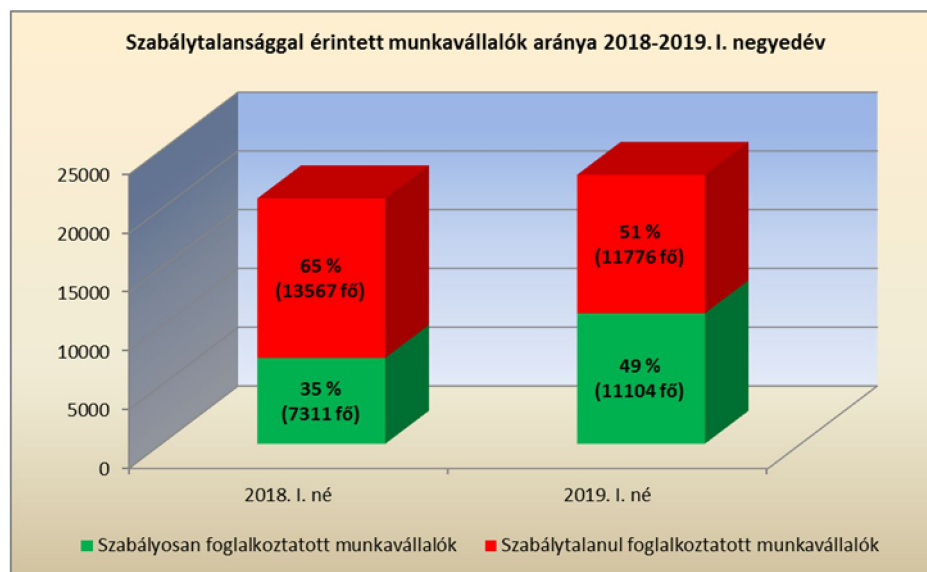
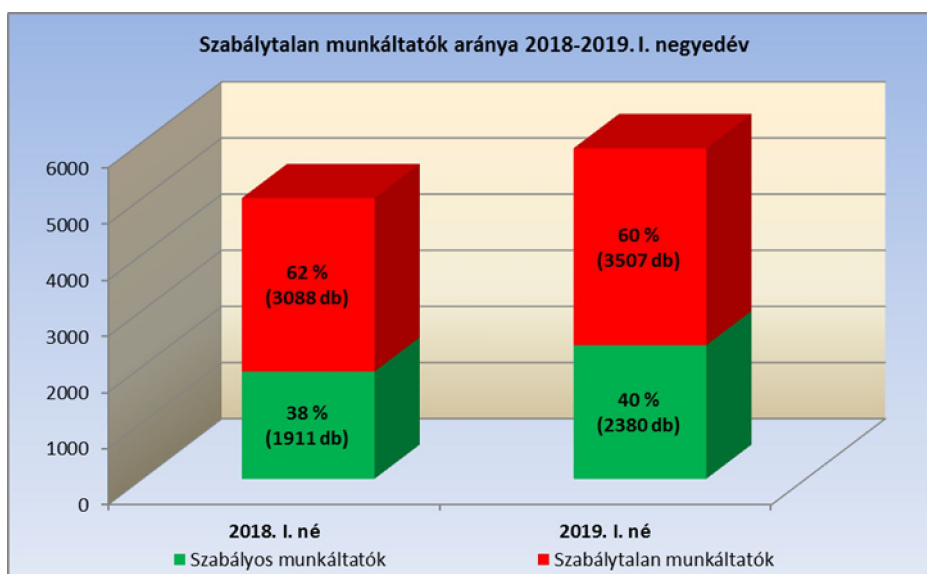


A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai (2019. január 1. – március 31.)

1. Főbb ellenőrzési adatok

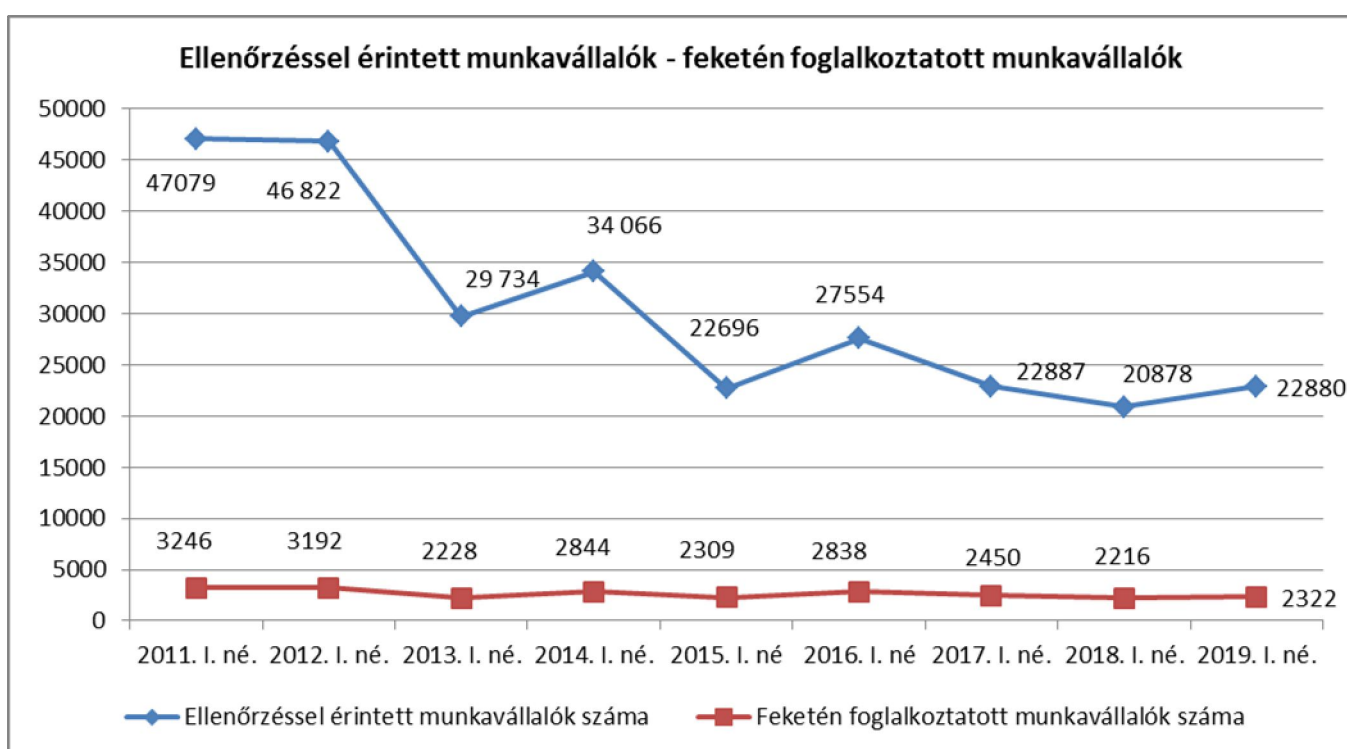
2019. március 31. napjáig a munkaügyi hatóság **5 887 munkáltatót** ellenőrzött, a vizsgálatok során a **foglalkoztatók 60 %-nál (3 507 db)** tárt fel munkaügyi jogsértéseket, amelyek az ellenőrzés alá vont **22 880 munkavállaló 51 %-át érintették (11 776 fő)**. Az ellenőrzések száma nőtt (2018. március 31-ig 4 999 ellenőrzés). A szabálytalan munkáltatók aránya csökkent, mivel 2018. március 31-ig 62 % volt ez a mutató. Az ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma is nőtt (2018. március 31-ig 20 878 fő), ezzel együtt pedig a szabálytalanul foglalkoztatott munkavállalók aránya lényegesen csökkent, mivel 2018 első negyedében 65 % volt ez a szám.



Az ellenőrzési tapasztalatok szerint továbbra is meghatározó a **feketefoglalkoztatás**, mely a vizsgálatokkal érintett munkavállalók **10,15 %-át** tette ki (2 322 fő). A 2018.évi adatokkal összevetve - a feketefoglalkoztatás az ellenőrzésbe vont munkavállalókra figyelemmel – szinte változatlan, mivel 2018. március 31-ig 2 216 feketén foglalkoztatott munkavállalót talált a hatóság a vizsgálatokkal érintett 20 878 főből (10,61 %).

Az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhoz viszonyítva a feketefoglalkoztatással érintett munkavállalók aránya 2015. óta 10-11 % körül mozog, így szignifikáns változás nem figyelhető meg a legsúlyosabb munkaügyi szabálytalansággal kapcsolatosan.

	2011. I. né.	2012. I. né.	2013. I. né.	2014. I. né.	2015. I. né.	2016. I. né.	2017. I. né.	2018. I. né.	2019. I. né.
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	47079	46 822	29 734	34 066	22696	27554	22887	20878	22880
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	3246	3192	2228	2844	2309	2838	2450	2216	2322
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	6,89%	6,82%	7,49%	8,35%	10,17%	10,30%	10,70%	10,61%	10,15%



Az összes feketén foglalkoztatott munkavállalót vizsgálva az **építőipar** „részesedési” aránya a 32 % volt [**750 fő**]; szemben a 2018. március 31-ig mért 30 %-kal [664 fő]. Ha kifejezetten az építőiparban ellenőrzéssel érintett munkavállalókat vizsgáljuk a feketefoglalkoztatás tekintetében, akkor az elmúlt évek legkedvezőbb eredménye figyelhető meg és 2018. I. negyedévhez képest is nagymértékű csökkenés tapasztalható (39,43 %-ról **26,80 %-ra**).

Építőipar	2011. I. né.	2012. I. né.	2013. I. né.	2014. I. né.	2015. I. né.	2016. I. né.	2017. I. né.	2018. I. né.	2019. I. né.
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	2 582	2 601	1 952	3 385	2 539	3 181	2270	1684	2799
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	674	503	552	981	698	1067	656	664	750
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	26,10%	19,34%	28,28%	28,98%	27,49%	33,54%	28,90%	39,43%	26,80%

Az összes feketén foglalkoztatott munkavállaló **10 %-át (230 fő)** alkalmazták, a **mezőgazdasági vállalkozások**, amely a tavalyi 6 %-hoz (140 fő) képest egyértelmű növekedést mutat, az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókhoz viszonyítva **nincs meghatározó változás** (2019. március 31-ig év **16,13 %**; 2018. március 31-ig 16,83 %).

Mezőgazdaság	2011. I. né.	2012. I. né.	2013. I. né.	2014. I. né.	2015. I. né.	2016. I. né.	2017. I. né.	2018. I. né.	2019. I. né.
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	1 151	2 244	612	1 248	602	649	983	832	1426
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	138	258	92	141	212	134	399	140	230
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	11,99%	11,50%	15,03%	11,30%	35,22%	20,65%	40,59%	16,83%	16,13%

A **feldolgozóiparban** az ellenőrzéssel érintett munkavállalók **2,93 %-a (166 fő)** volt feketén foglalkoztatva, mely a 2018. január 1. március 31. közötti időszakhoz képest (3,97 %, 113 fő) csökkenést jelent. A **gépiparban** ez a szám alacsonyabb, mivel az ellenőrzéssel érintett munkavállalók mindössze **1,82 %-át (40 fő)** érintette a feketefoglalkoztatás. Ez az arány az elmúlt év első negyedéhez viszonyítva növekedés ugyan (0,45 % 13 fő], de az elmúlt évek tapasztalatai alapján az ágazatban alacsony arányú a 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 **9 %-a** került ki a két szektorból, 2018. március 31-ig ez az arányszám 6 % volt.

Feldolgozóipar	2011. I. né.	2012. I. né.	2013. I. né.	2014. I. né.	2015. I. né.	2016. I. né.	2017. I. né.	2018. I. né.	2019. I. né.
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	7011	7 903	7 996	6 695	3874	5803	3485	2849	5669
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	232	240	167	242	124	175	191	113	166
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	3,31%	3,04%	2,09%	3,61%	3,20%	3,02%	5,48%	3,97%	2,93%

Gépipar	2011. I. né.	2012. I. né.	2013. I. né.	2014. I. né.	2015. I. né.	2016. I. né.	2017. I. né.	2018. I. né.	2019. I. né.
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	9197	6 700	2 164	7 164	1961	4334	4461	2865	2199
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	83	155	99	78	71	101	36	13	40
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	0,90%	2,31%	4,57%	1,09%	3,62%	2,33%	0,81%	0,45%	1,82%

A személy- és vagyonvédelemi ágazatban a „feketemunkások” 7 %-át (**162 fő**) tarták fel az ellenőrzések a vizsgált időszakban, mely arány a 2018. első negyedévhez képest **nagymértékben csökkent** (20 %, 447 fő), és a szektorban ellenőrzéssel érintett munkavállalókhoz viszonyítva is csökkent a feketefoglalkoztatás aránya 15,91 %-ról **11,10 %-ra**. Az elmúlt évek negyedéveivel összehasonlítva 2011 óta, mind a feketén foglalkoztatott munkavállalók abszolút számát tekintve, mind az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókra vetítve 2019. első negyedévében a legkedvezőbbek a feketefoglalkoztatással kapcsolatos adatok a vagyonvédelemben.

Vagyonvédelem	2011. I. né.	2012. I. né.	2013. I. né.	2014. I. né.	2015. I. né.	2016. I. né.	2017. I. né.	2018. I. né.	2019. I. né.
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	4 691	5 768	1 866	2 301	2 307	2 310	1201	2810	1460
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	639	729	318	416	285	528	285	447	162
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	13,62%	12,64%	17,04%	18,08%	12,35%	22,86%	23,73%	15,91%	11,10%

Az összes feketén foglalkoztatott munkavállaló **10 %-a (233 fő) kereskedelmi vállalkozásoktól** került ki, amely arány a tavalyi első negyedévhez képest nőtt, akkor 9 % (207 fő) volt ez az adat.

Az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókra vetítve is növekedés tapasztalható, mivel a kereskedelmi ágazatban dolgozók 8,93 %-át foglalkoztatták a feketefoglalkoztatás valamelyik formájában, az első negyedévben, szemben a 2018. március 31-ig mért 6,44 %-ával.

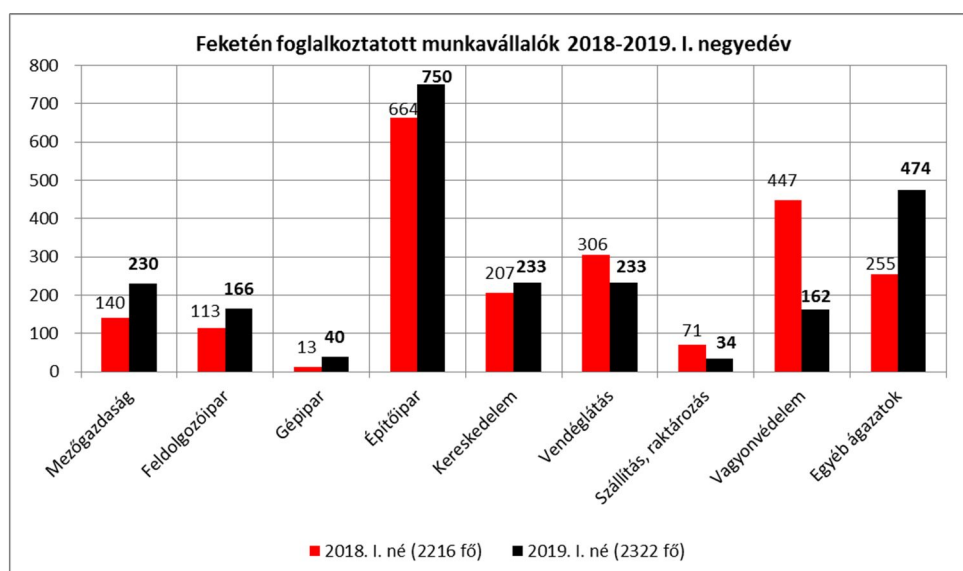
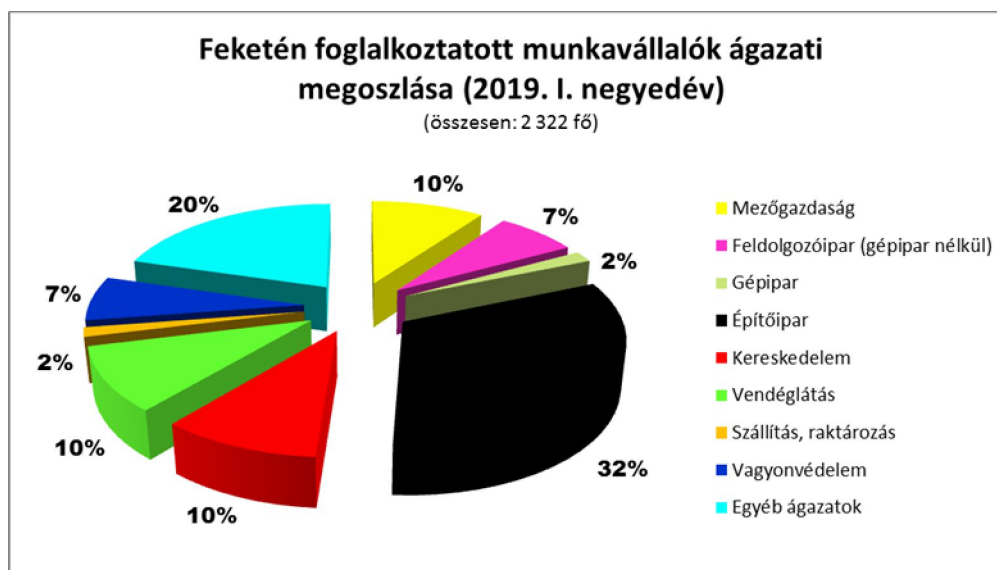
Kereskedelem	2011. I. né.	2012. I. né.	2013. I. né.	2014. I. né.	2015. I. né.	2016. I. né.	2017. I. né.	2018. I. né.	2019. I. né.
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	6 956	8 244	5 727	4 386	3 143	4 089	4103	3214	2609
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	762	322	296	329	247	268	296	207	233
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	10,95%	3,91%	5,17%	7,50%	7,86%	6,55%	7,21%	6,44%	8,93%

A **vendéglátás** „tartotta el” - a kereskedelemhez hasonlóan - a feketefoglalkoztatással érintett munkavállalók 10 %-át (**233 fő**), míg 2018. első negyedében ez a szám 14 % volt (306 fő). A

szabálytalanság az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókra vetítve lényegében változatlan (2018. március 31-ig: 12,78 %, 2019. március 31-ig: **12,02 %**).

Vendéglátás	2011. I. né.	2012. I. né.	2013. I. né.	2014. I. né.	2015. I. né.	2016. I. né.	2017. I. né.	2018. I. né.	2019. I. né.
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	3 720	3 758	3 151	2 085	2 155	2 476	2024	2394	1939
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	204	309	334	271	257	318	265	306	233
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	5,48%	8,22%	10,60%	13,00%	11,93%	12,84%	13,09%	12,78%	12,02%

Összességében megállapítható, hogy a meghatározó gazdasági ágazatokban a **feketefoglalkoztatás aránya** az ellenőrzéssel érintett munkavállalókra vetítve **vegyes képet** fest. A **vagyonsvédelemben és az építőiparban kedvező**, míg a **kereskedelemben kedvezőtlen** elmozdulás volt tapasztalható, az összes többi ágazatban lényegi változás nem történt. Annak ellenére, hogy az építőiparban is csökkenés figyelhető meg, még mindig ez az ágazat a legfertőzöttebb a feketefoglalkoztatás vonatkozásában.



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 hétköznapi 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 tanúvallomásaival 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, akik nem akarnak jogsértő módon 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: Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 2019. januárban munkaiügyi ellenőrzés volt egy munkáltatónál, amely 3 munkavállalót írásba foglalt munkaszerződés és bejelentés nélkül foglalkoztat webshop asszisztens kisegítő munkakörben, 149.000.-Ft/hónap munkabér ellenében. A munkavállalók munkavégzése személyes közreműködéssel a munkáltató irányítása, utasítása és ellenőrzése mellett valósult meg, a munkáltató által biztosított munkaeszközökkel. Az ellenőrzés megállapította, hogy a munkavállalók vonatkozásában a munkáltató a bejelentési kötelezettségének a helyszíni munkaiügyi ellenőrzés megkezdését és a foglalkoztatás megkezdését megelőzően nem tett eleget. A feltárt munkaügyi szabálytalanságot a munkáltató megszüntette.

A **munkaidővel, pihenőidővel és rendkívüli munkavégzéssel** kapcsolatos jogsértések **3 437 főt** érintettek 2019. március 31-ig, ami **csökkenést** jelent 2018. első negyedében érintett 5 949 főhöz képest. A nagyarányú csökkenés annak köszönhető, hogy idén jóval kevesebb munkavállalót érintett munkaidőkerettel, napi, heti munkaidő mértékével és rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatos szabálytalanság, mint 2018. I. negyedévben. Egyedül a **munkaidő-beosztás hiánya**, nem változott jelentősen, melynek háttérében egyrészt a jogszabályok ismeretének hiánya, másrészt a rendkívüli munkavégzés leplezésére irányuló szándék áll.

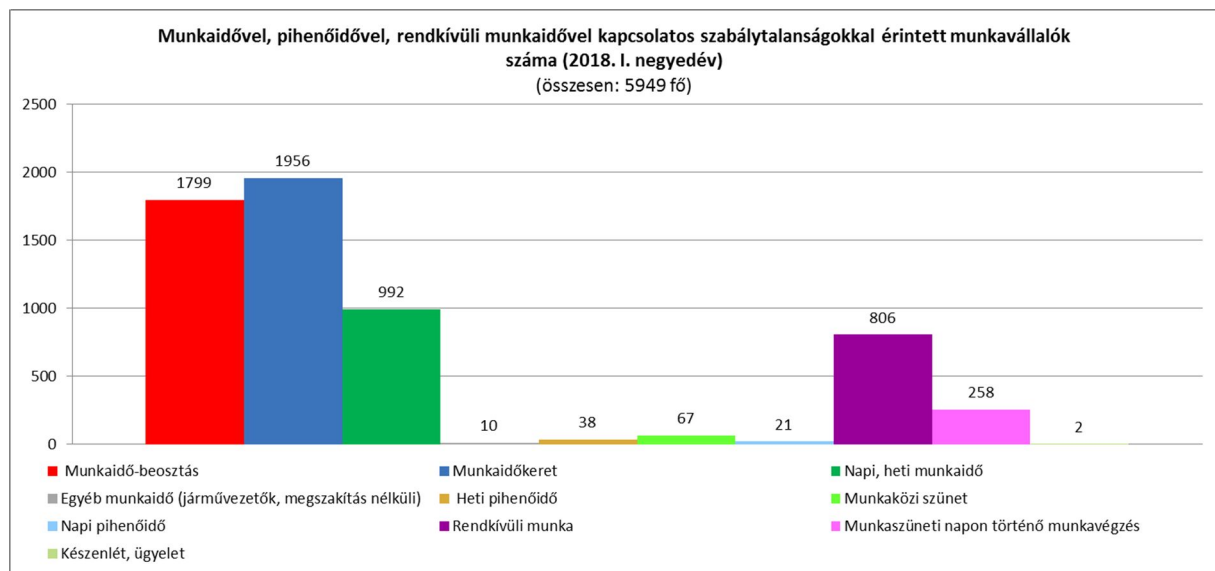
A munkaidőkeret esetén a kezdő és befejező időpont írásbeli meghatározásának elmaradása, gyakorlatilag mind a munkavállaló, mind a hatóság számára ellenőrizhetetlenné teszi például a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzést, és így annak ellentételezését is (munkabér, szabadidő).

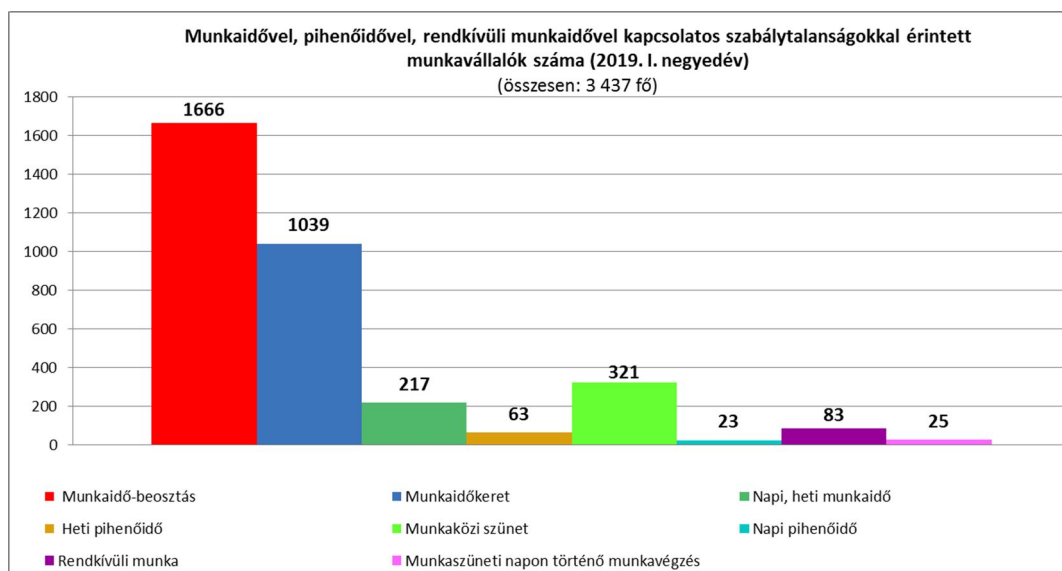
Egyszerűsített foglalkoztatás (napi bejelentés) keretében foglalkoztatott munkavállalókat érintő jogsértés, hogy a munkavállalók munkaideje több esetben meghaladja a napi munkaidő megengedett legmagasabb mértékét.

Rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatos szabálytalanság miatt ritkábban intézkedtek a hatóság munkatársai. Ennek leggyakrabban az az oka, hogy a jogsértést hamis munkaidő-nyilvántartás vezetésével leplezik a munkáltatók, így a rendkívüli munkavégzés mértéke nem állapítható meg. A munkáltatók a tapasztalatok szerint szándékosan csak elvétve rögzítenek rendkívüli munkaidőben végzett munkát a nyilvántartásokon, így leplezve annak anyagi következményeit. Amikor fény derül erre a szabálytalanságra, az rendszerint nagyobb munkavállalói létszámot érint és a rendkívüli munkavégzés éves felső mértékének túllépésével valósul meg, az idei első negyedévben azonban nem érintett nagyobb munkavállalói létszámot ez a szabálytalanság.

Másik megvalósulási formája a szabálytalan rendkívüli munkavégzésnek az egyszerűsített foglalkoztatás során mutatkozik meg. 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 másik megjelenési formája a szabálytalanságcsoportnak a munkaszüneti napon történő munkavégzés szabályainak megszegése.





Példa: Győr-Moson-Sopron megyében 2019. február végén egy szabadulósobában megtartott munkaügyi ellenőrzés alapján megállapítást nyert, hogy a munkáltató 2 - rendezvényszervezőt 2019. február 23. napján 09 órától 2019. február 24. napján 04 óra 30 percig foglalkoztatott, vagyis a munkavállalók beosztás szerinti napi munkaideje 19 óra 30 perc volt, a jogszabályban meghatározott maximális 12 óra helyett.

A munkáltató képviselője tisztában volt azzal, hogy a beosztás szerinti napi munkaidő jogsértő volt, de az éjszakai rendezvények miatt szükséges volt ilyen mértékű beosztás szerinti napi munkaidő.

A **munkaidő-nyilvántartás hiányával**, vagy adatainak **valótlan rögzítésével** kapcsolatos szabálytalanságok voltak a korábbi tapasztalatokkal egyezően a leggyakoribbak. 2019. I. negyedévben a főbb jogsértéssel érintett munkavállalók **több mint harmadát (4 190 fő)** érintették, 2018 hasonló időszakában ez a szám alacsonyabb volt (2 893 fő).

Az elmúlt években fokozatosan csökkent az ilyen típusú jogsértéssel érintett munkavállalók létszáma, 2019. március 31-ig viszont ismét magasabb számban fordult elő ez a szabálytalanság. A legtöbb munkavállalót feldolgozóipar 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 2019. első negyedében 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.

Többször előfordul, hogy a munkaidő-nyilvántartást előre elkészítik, esetleg beosztásnak tekintik és a törvényi szabályoktól eltérve a napi aktualitásnak megfelelően módosítják azt, de az eltéréseket nem tekintik rendkívüli munkaidőnek, így nem is ellentételezik.

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. A munkaidő nyilvántartás hiányossága, vagy hiánya miatt nem ellenőrizhető a pihenőidőre, pihenőnapra, munkaszüneti napon történő munkavégzésre vonatkozó szabályok betartása és a pótlékfizetés teljesítése sem, tehát közvetetten a munkavállalók alapvető jogai sérülnek.

Példa: 2019. január 30. napján Heves megyében egy munkáltató 10 munkavállalót munkaviszony keretében, bolti eladó munkakörben foglalkoztatott. Megállapítást nyert, hogy a munkáltató megsértette a munkaidő-beosztás írásbeli közlésére vonatkozó rendelkezést. A bemutatott munkaidő-beosztás csak a munkaidők kezdő időpontjait tartalmazta, a munkaidők befejező időpontjai nem voltak megállapíthatók. A munkavállalók egyenlőtlen munkaidő-beosztásban végeztek munkát a hét összes napján nyitva tartó ruházati üzletben, 2 havi munkaidőkeret alkalmazása mellett. A munkáltató továbbá 7 munkavállaló vonatkozásában megsértette a munkaidő-nyilvántartás vezetésére vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket is. A bemutatott 2019. január havi jelenléti ívek több esetben is hiányosan kerültek kitöltésre. Egy alkalmi munkavállaló 2019. január 28-31. napjaira szóló egyszerűsített munkaszerződése alapján megállapításra került, hogy az az ellenőrzés megkezdésekor (2019. január 30. napja) nem tartalmazta a munkavállaló munkabérét. Az Mt. a munkaszerződés nélkülözhetetlen tartalmi elemeként az alaphért és a munkakört határozza meg. A munkáltató a munkaidő-nyilvántartás vezetésével kapcsolatos szabálytalanságot az eljárás alatt, a munkaszerződés kötelező tartalmi elemeivel összefüggő jogsértést megszüntette.

A munkabérrel kapcsolatos jogsértésekkel érintett munkavállalói létszám csökkent (1 333 fő) 2018. hasonló időszakához viszonyítva (2 172 fő). Ezen belül a legjelentősebb a **pótlékokra vonatkozó szabályok megszegése, illetve a munkabér határidőben történő megfizetésének elmaradása** volt. Több esetben megállapítást nyert, hogy a munkabérről adott elszámolás nem felelt meg a jogszabályi előírásoknak, nem volt megállapítható, hogy a munkáltató az alaphéren felül milyen pótlékokat számolt el a munkavállalóknak. Jellemzően a bérjegyzék kiadásának hiánya súlyosabb visszaéléseket rejthet, a bejelentés nélküli foglalkoztatás egyik „biztos előjele” lehet a bérjegyzékek kiadásának elmaradása.

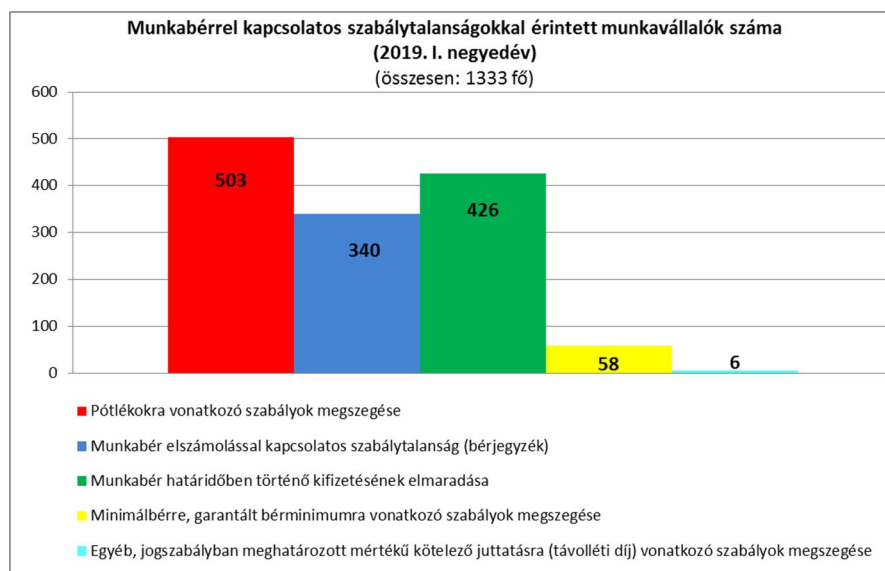
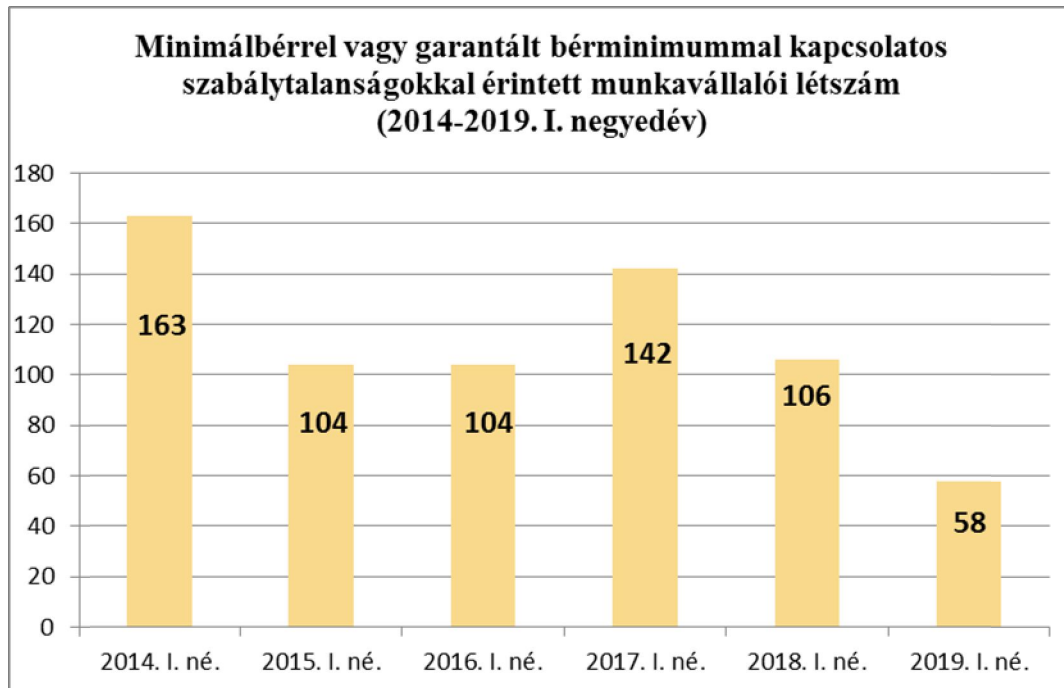
Egyszerűsített foglalkoztatás esetén néhány munkáltató úgy „értelmezi” tévesen a jogszabályokat, hogy ilyen formában egyrészt munkaszüneti napon, másrészt bérpótlék nélkül lehet legálisan foglalkoztatni. Kevés munkáltató van, amelyik elszámolja és meg is fizeti a 8 óra utáni rendkívüli munkaidőre előírt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

Műszakpótléokra 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.**

2019. évtől tovább növekedett a minimálbér és garantált bérminimum összege a 324/2018. (XII.30.) Korm. rendelet értelmében, így a munkaügyi hatóság **fokozottan ellenőrzi** a vonatkozó jogszabályi előírások betartását. Az ilyen jellegű jogsértéssel érintett munkavállalók száma csökkent (2018. március 31-ig 106 fő 2019. március 31-ig: 58 fő), és tovább erősíti az

elmúlt évek tapasztalatát, mely szerint a minimálbérrel és a garantált bérminimummal kapcsolatos szabálytalanságok **továbbra sem jellemzőek**. Ezt támasztotta alá a munkaügyi hatóság 2019. évi hatósági ellenőrzési tervén kívül **2019. február 11. és március 1. között a Nemzeti Adó- és Vámhivatallal közösen lefolytatott kötelező legkisebb munkabér és garantált bérminimumra irányadó szabályok érvényesülésének rendkívüli akcióellenőrzése**, ahol minimálbérrel és garantált bérminimummal kapcsolatos szabálytalanság továbbra sem volt meghatározó arányú.



Példa: Vas megyében a munkaügyi hatósághoz 2019. márciusban érkezett panasz alapján munkaügyi ellenőrzést kezdtek egy Kft. munkáltatónál egy rendezvény-fotósként foglalkoztatott Efo tv. szerinti munkavállalót érintően. A munkáltató által szervezett rendezvényen 6 napon keresztül készített fotókat a fotográfus. A képeket válogatva, retusálva átadta a megrendelőnek. A megrendelő a képeket honlapján használja azóta is, de a munkavállalóval kötött

egyszerűsített szerződésben foglalt összeget mai napig nem fizette ki a volt munkavállaló részére. A munkáltató a fennálló bértartozást tagadta. A munkavégzés tényét nem ismerte el.

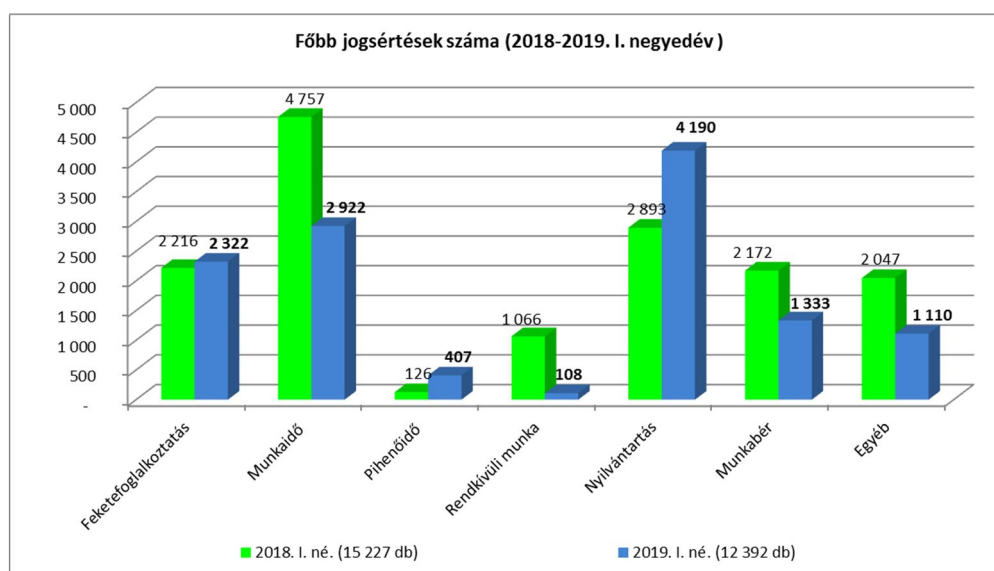
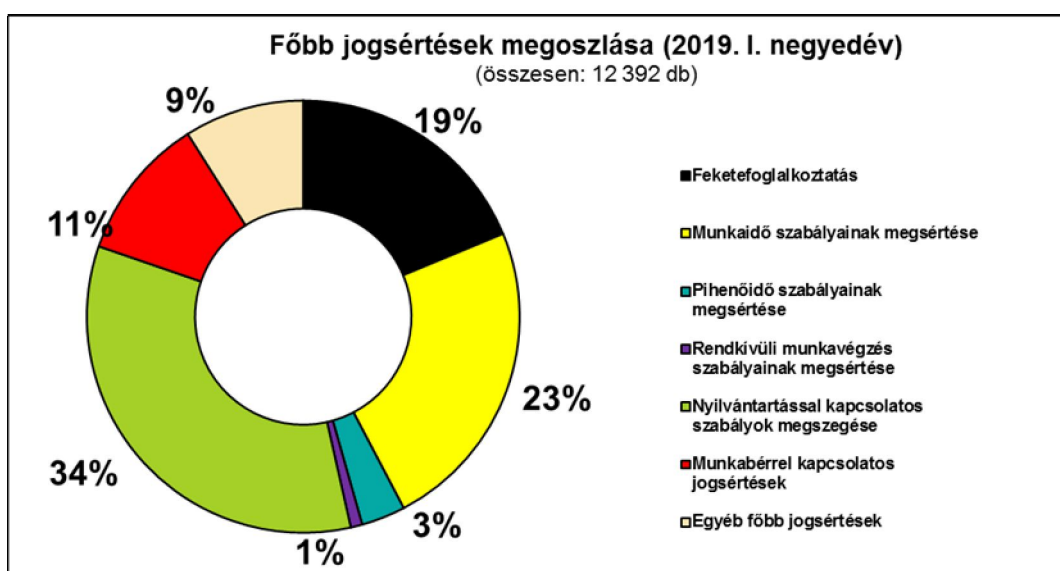
Jelentős számban előforduló munkaügyi szabálytalanság a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő – a munkavállalót megillető – **igazolások kiadásának**, valamint a munkaviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó **elszámolásnak az elmaradása**, amely jogsértések általában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

Még mindig kevésbé közismert, hogy a jogviszony megszűnéséhez kapcsolódó igazolások közül az **álláskeresői járadékra**, valamint az álláskeresői segélyre való jogosultság, továbbá ezen ellátások összegének megállapításához szükséges adatok nyilvántartásához **a munkáltató igazolólapot köteles kiállítani**, amelynek egyik példányát – a többi igazolástól eltérően – már **az utolsó munkában töltött napon ki kell adni a munkavállalónak.**

A 2018. első negyedéves adatokhoz képest lényegesen kevesebb munkavállalót érintettek 2019. március 31-ig- **a szabadsággal kapcsolatos jogsértések (588 fő, 1 343 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.

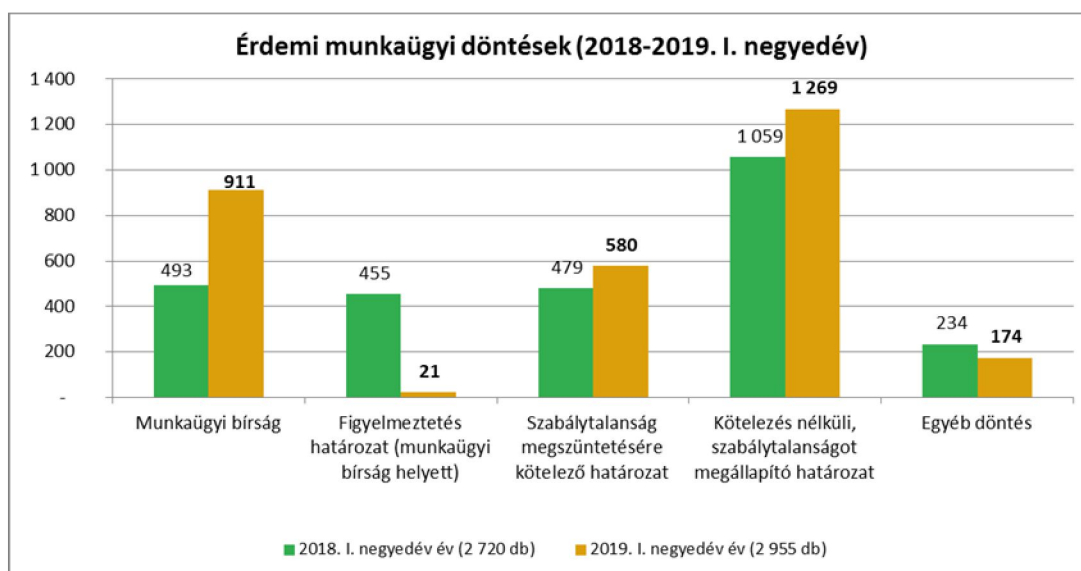
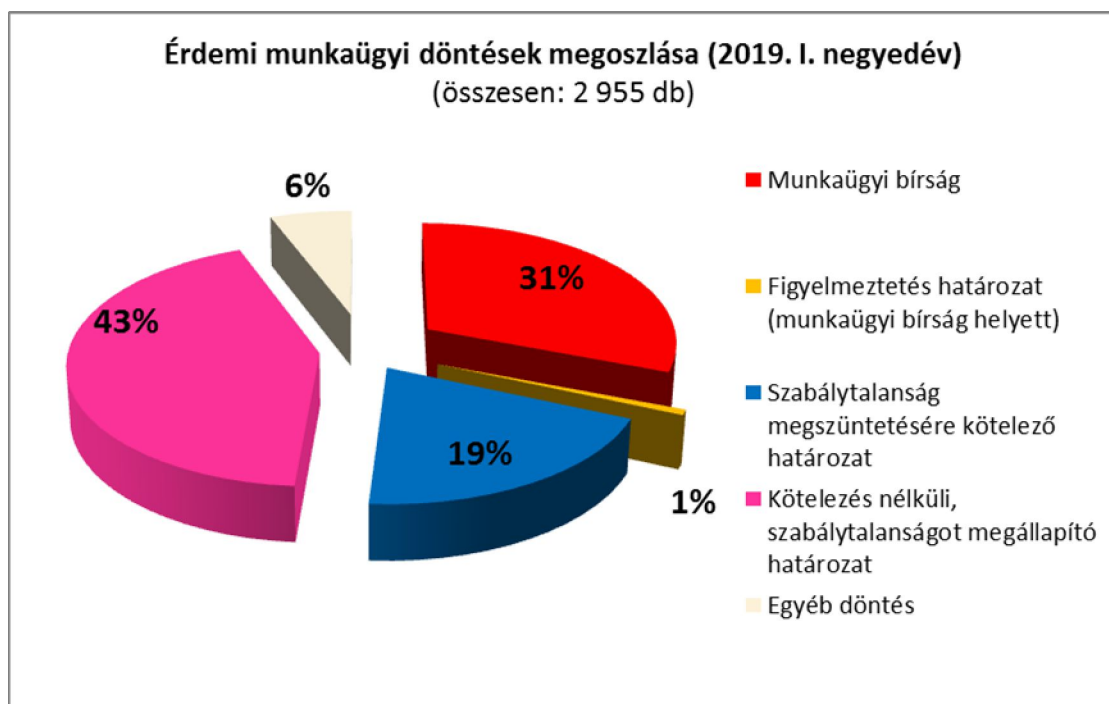
A pihenéshez, regenerálódáshoz fűződő munkavállalói jogok az ellenőrzési tapasztalatok szerint egyes megyékben az átlagostól nagyobb mértékben csorbulnak. Bizonyos dunántúli területeken a foglalkoztatási dömping miatt súlyos munkaerőhiány van minden ágazatban, ezért a meglévő munkavállalókra nehezednek 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.



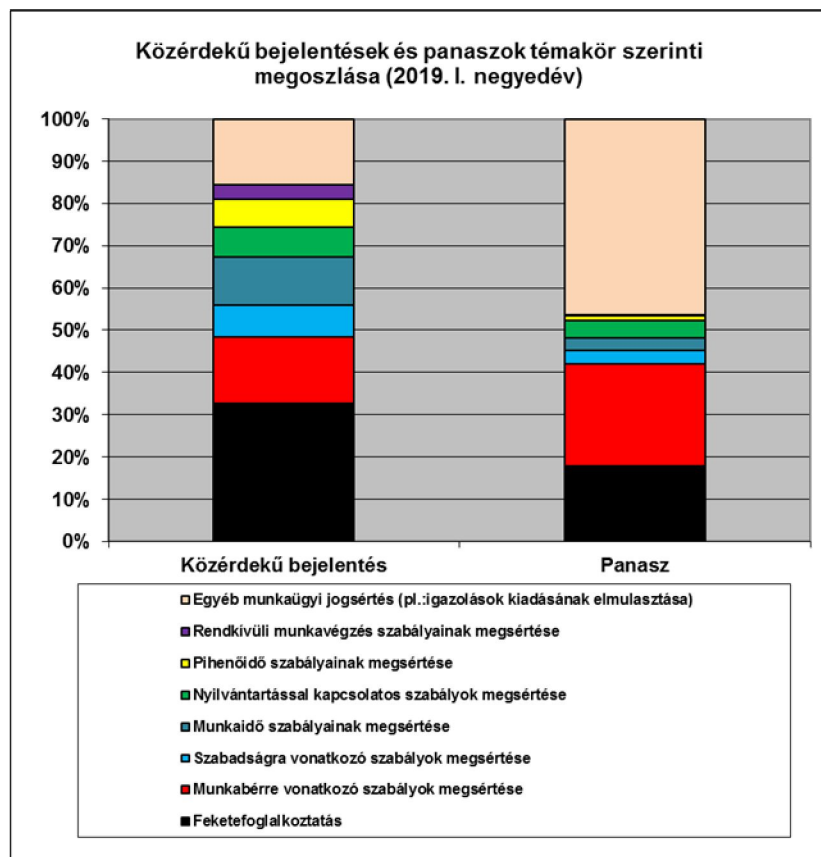
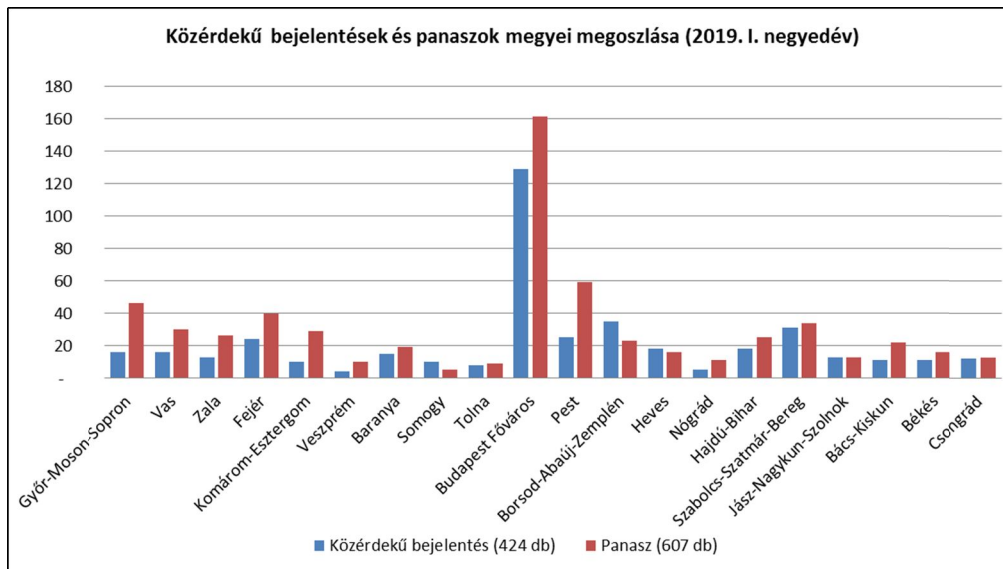
2019. évben a jogsértéseket elkövető **3 507 munkáltató** közül **911 vállalkozással szemben** alkalmaztak a munkaügyi hatóságok **munkaügyi bírságot**, összesen **157 055 000 Ft összegben**. A munkaügyi hatóság a Kúria 2/2013. KMJE jogegységi határozatára tekintettel a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvény (a továbbiakban: Kkv. tv.) 12/A. § (1) bekezdése alapján munkaügyi bírságot helyettesítő **figyelmeztetés határozatot** már csak 21 esetben hozott. Több ízben **szabálytalanság megszüntetésére kötelezés** (580 db), valamint szabálytalanságot megállapító határozat (1 269 db) született. Az érdemi döntések közel 70 %-a tehát **anyagi szankció nélküli intézkedés volt**.

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



2018. és 2019. első negyedévében közérdekű bejelentések és a panaszok száma – 1 069; 1 031 - közel azonos volt. A beadványok megoszlási aránya: **59 %-a panasz; 41 %-a közérdekű bejelentés.**

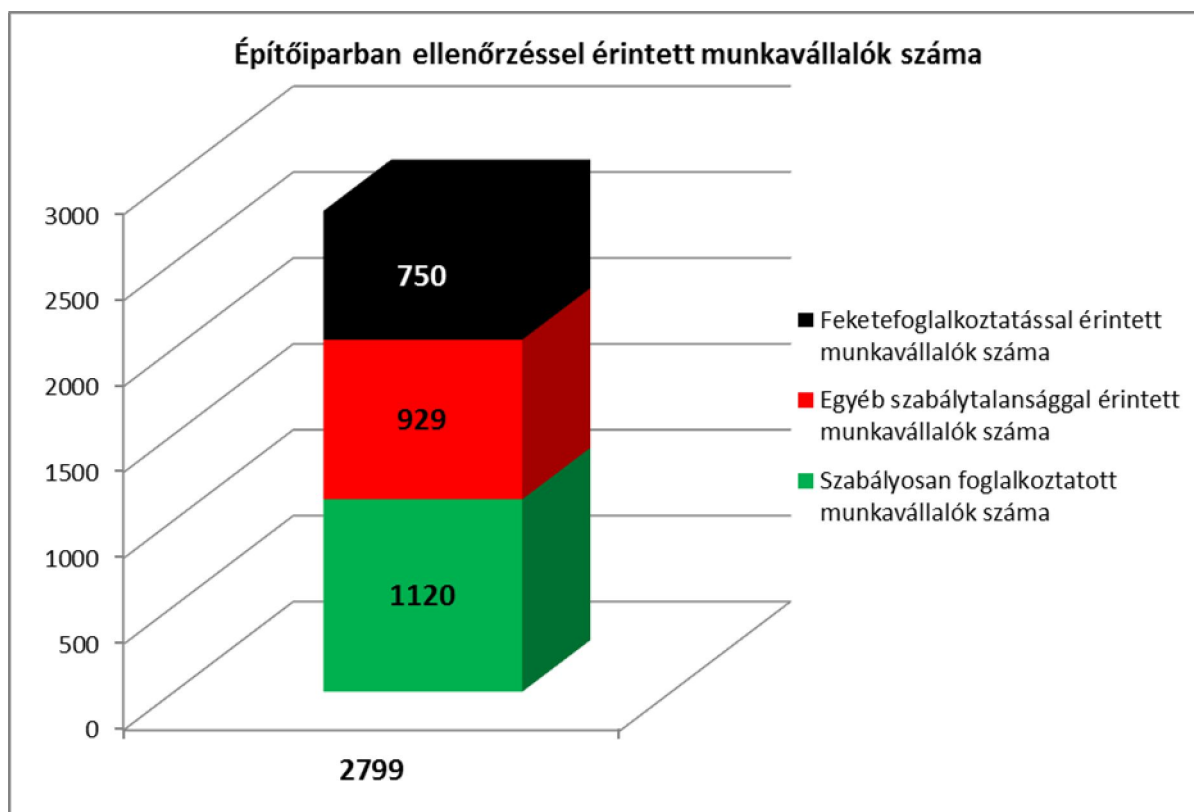
A **legtöbb jelzés** 2019. első negyedévében a **jogviszony megszűnésekor kiadandó igazolásokkal, elszámolásokkal** összefüggésben érkezett, melyek nagy része panaszként jutott el a hatósághoz, (panasz: azaz konkrét, beazonosítható személyt érintő egyéni jogsérelem). A második legtöbb megkeresés **feketefoglalkoztatással** kapcsolatosan fordult elő, melyek 58%-a közérdekű bejelentés formájában jutott a hatóság tudomására (közérdekű bejelentés: olyan körülményre hívja fel a figyelmet, amelynek orvoslása vagy megszüntetése a közösség érdekét szolgálja). A harmadik legtöbb bejelentés a **munkabér** tárgyában érkezett, melynek kétharmada szintén munkavállalói panasz alapján kerül a hatóság látókörébe.



2. Az ellenőrzések összesített tapasztalatai*

a) Építőipar

A munkaügyi ellenőrzések 20 %-át ebben az ágazatban tartották 2019. március 31-ig (1 172 db). A munkáltatók által elkövetett súlyos szabálytalanságok 587 db intézkedést, valamint 291 db munkaügyi bírságot vontak maguk után 59 940 000 Ft összegben. 2 799 munkavállalóból 1 679 főt érintett valamilyen munkaügyi szabálytalanság. Az ágazatban 750 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

* Forrás: a munkaügyi hatóságok 2019. első negyedéves beszámolója

vezetett pontos, naprakész és minden részletre kiterjedő nyilvántartások nem csak a munkaügyi ellenőrzést könnyítik meg, hanem preventív szereppel is bírnak, megszürik a bejelentés nélkül foglalkoztató munkáltatókat, és a hamis, vagy kettős nyilvántartás vezetésétől is elveszik az alvállalkozók kedvét.

Ennek ellenére a munkáltatók ellenőrzése az építőiparban továbbra is hosszadalmas ügyintézés igényel az alvállalkozói láncolatok felderítése és az együttműködés hiánya miatt. Az 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.

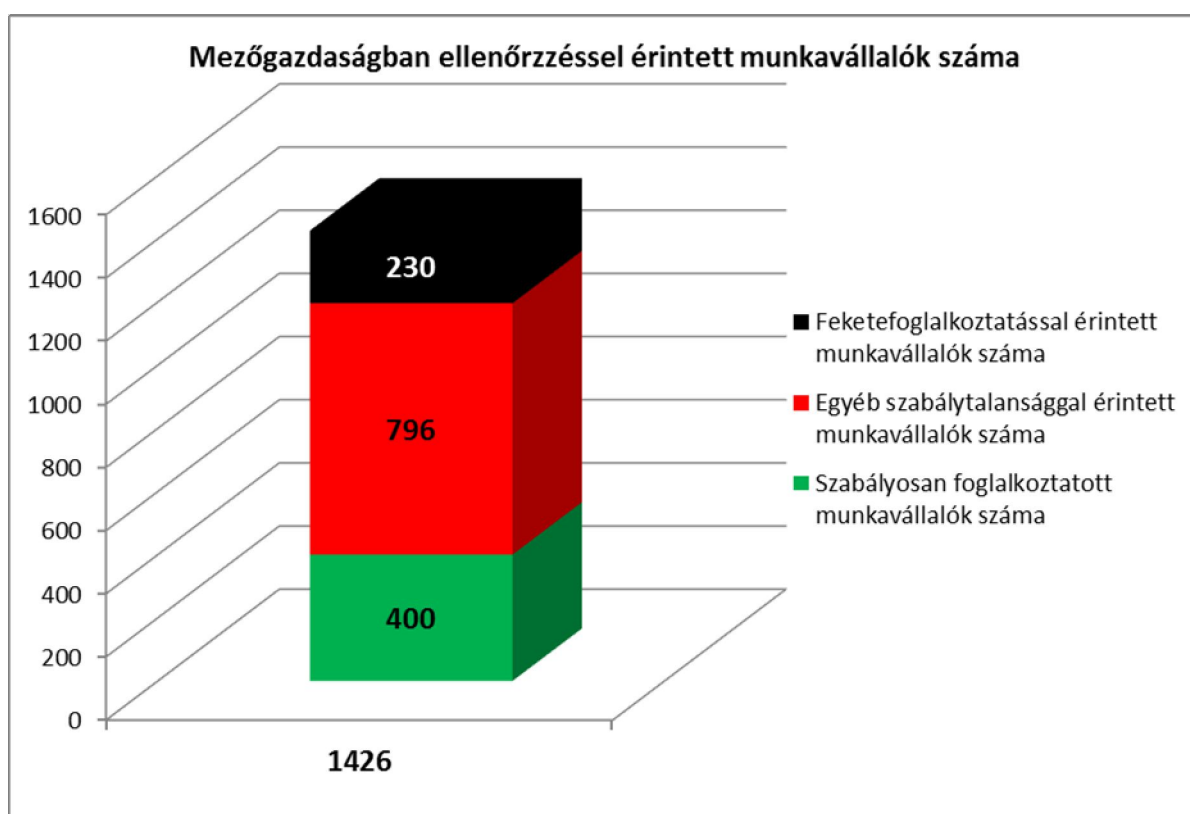
Az építőiparban a fővállalkozó – alvállalkozó – további alvállalkozók láncolataiból következően a sor végén vannak azok a kisebb vállalkozások, munkáltatók, amelyek a nehezebb, kétkézi, tényleges fizikai munkákat végzik el. Ezek a munkáltatók – elmondásuk szerint – szinte „rá vannak kényszerülve” arra,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

A szomszédos országok állampolgárait érintő könnyített foglalkoztatásnak köszönhetően a korábbi évekhez képest **jelentősen nőtt az ágazatban foglalkoztatott külföldi munkavállalók száma.**

Példa: 2019. februárban a Nemzeti Adó-és Vámhivatallal közösen ellenőrzést tartottak egy Bács-Kiskun megyei építkezésen. A helyszínen 37 fő végzett segédmunkát. 31 munkavállaló a helyszínen tanúként került meghallgatásra. A helyszínen megállapításra került, hogy 31 munkavállaló bejelentése nem történt meg a munkavégzés napjára. A munkavállalók épületbontási segédmunkát végeztek, melyet elmondásuk szerint az ellenőrzéssel érintett héten kezdtek. A helyszínen a munkavállalók nem tudták megnevezni egyértelműen a munkáltatójukat. A fővállalkozó elmondása szerint alvállalkozót vett igénybe erre a munkára, azonban az építési naplóban ezt nem rögzítették.

b) Mezőgazdaság

A mezőgazdasági ágazatra 2019. első negyedévében az ellenőrzések 4 %-a esett (218 db), összesen 325 intézkedés történt és 63 munkáltatóval szemben 9 540 000 Ft összegben kellett a munkaügyi bírság eszközével élni. Az ellenőrzött 1 426 munkavállalóból 1 026 főt érintett valamilyen szabálytalanság, ebből a feketén foglalkoztatott munkavállalók 230 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.

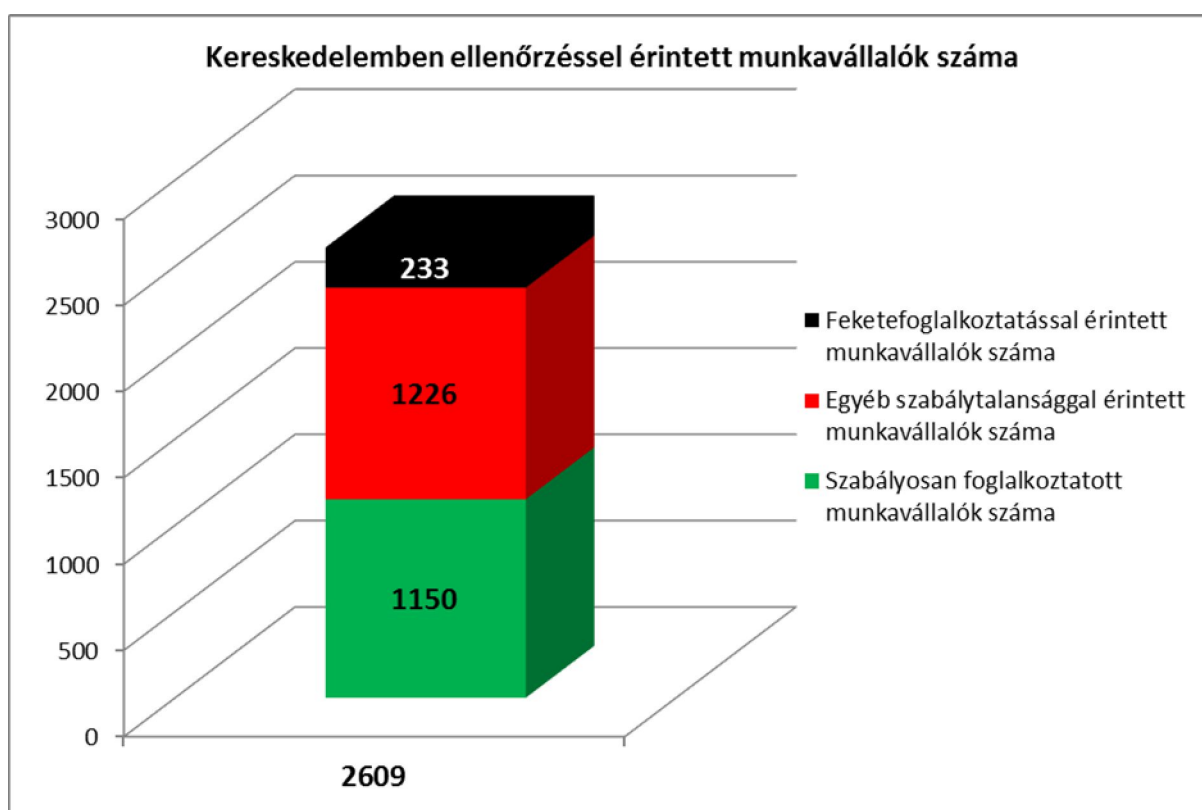
Itt jellemző leginkább az atipikus foglalkoztatás (többnyire egyszerűsített foglalkoztatás keretében mezőgazdasági időnymunka), az ellenőrzések során az ágazatban dolgozó munkavállalók gyakran nyilatkozzák, hogy tudomásuk szerint egyszerűsített foglalkoztatás keretén belül mezőgazdasági időnymunka jelleggel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

Az év elején kevesebb a mezőgazdasági munka, így az ellenőrzések is javarészt a később kezdődő „szezonhoz” igazodnak.

Példa: 2019. februárban egy növénytermesztési szolgáltatással foglalkozó munkáltatónál került sor munkaügyi ellenőrzésre Fejér megyében. Az ellenőrzés alá vont munkavégzési helyen 7 munkavállalót segédmunkás (szőlőmetsző) munkakörben foglalkoztatott a munkáltató, de bejelentésük az illetékes adóhatóság felé nem történt meg.

c) Kereskedelem

2019. március 31-ig 1 178 db ellenőrzés esett erre az ágazatra (20 %). Az összesen 838 db intézkedés mellett 113 db munkaügyi bírságot szabott ki a hatóság 15 760 000 Ft összegben. Az ágazatban 2 609 munkavállalót vontak ellenőrzés alá, melyből 1 459 főt érintett szabálytalanság. Ebből 233 főnek volt rendezetlen munkaviszonya.



Az ágazatnak nincs tipikus szabálytalansága, a főbb jogsértések mindegyikével lehet találkozni. 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).

A munka- és pihenőidővel kapcsolatos jogsértések leggyakrabban az írásbeli munkaidő-beosztás hiánya, illetve a munkaidőkeretre vonatkozó törvényi előírások megsértése kapcsán fordultak elő (gyakran foglalkoztatnak munkavállalókat egyenlőtlen beosztás alapján munkaidőkeret vagy elszámolási időszak meghatározása nélkül, illetve ha meghatároznak munkaidőkeretet, annak kezdő és befejező időpontját írásban nem közlik a munkavállalókkal).

A munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságok közül a pótlékokkal (műszakpótlék, illetve munkaszüneti napi és rendkívüli munkáért járó pótlék) kapcsolatosan volt a legtöbb visszaélés, ez érintette a legtöbb munkavállalót.

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

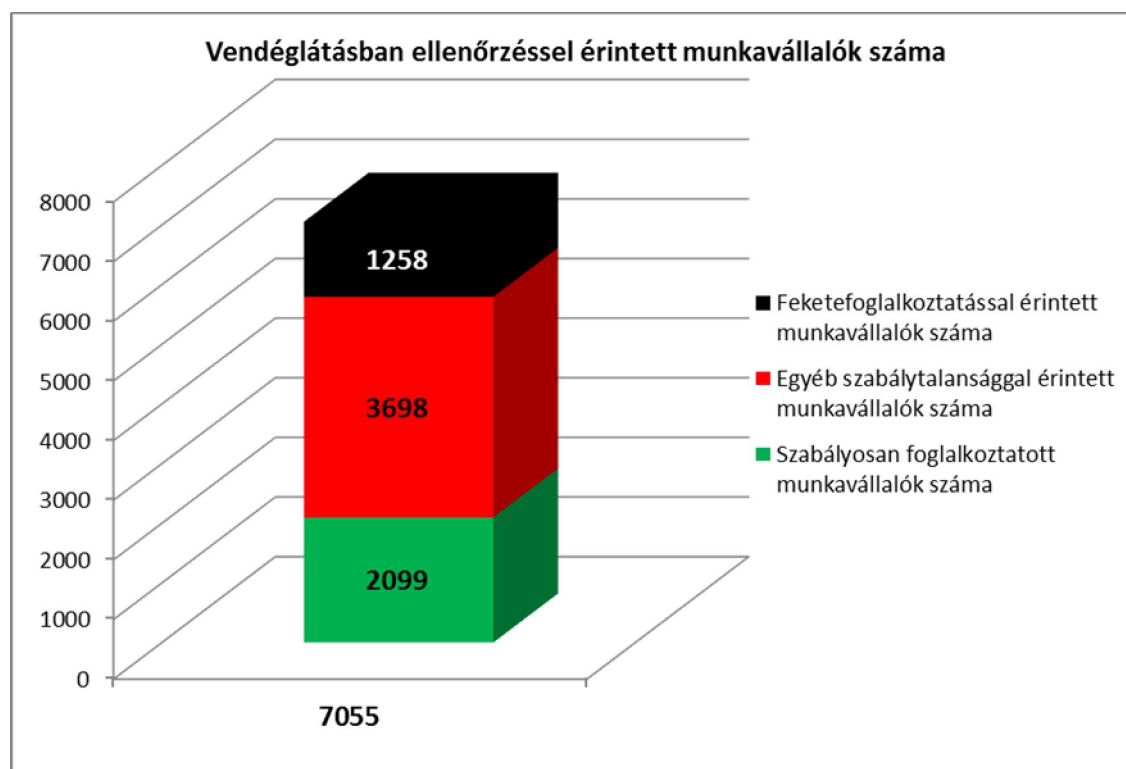
Az ellenőrzés során tapasztaltak alapján felmerül annak eshetősége is, hogy a munkavállalók annak ellenére végeznek munkát teljes munkaidőben, hogy a munkáltatóval részmunkaidőre létesítettek foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt, de a munkavállalók a munkáltató retorziója miatt nem mernek nyilatkozni,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

2019. március 31-ig az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókra vetítve a feketefoglalkoztatás egyedül ebben az ágazatban mutatott negatív elmozdulást.

Példa: Pest megyében 2019. januárban helyszíni ellenőrzést tartottak egy pékárú boltban, ahol 1 munkavállaló végzett munkát. A munkavállaló bejelentése a Nemzeti Adó-és vámhivatal felé megtörtént, azonban nem volt írásba foglalt munkaszerződése. A helyszínen bemutatott jelenléti ív hiányos volt, továbbá a munkáltató írásban munkaidő-beosztást nem készített, annak ellenére, hogy a munkavállalók naponta változó időpontban mennek dolgozni.

d) Vendéglátás

2019. első negyedévében a vizsgálatok 13 %-a (762db) esett erre az ágazatra. Az összesen 726 db intézkedés mellett 125 db munkaügyi bírságot szabtak ki, összesen 14 810 000 Ft összegben. Az 1 939 ellenőrzéssel érintett munkavállalóból 1 208 főt foglalkoztattak szabálytalanul. Feketefoglalkoztatás 233 főt érintett.



A kereskedelemhez hasonlóan ebben az ágazatban is 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 a munkavállaló 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 sokszor valójában hosszabb ideje és teljes munkaidőben dolgozik.

A **pótlékokkal összefüggő jogsértések itt a leggyakoribbak** az első negyedévben, (legtöbbször műszakpótlék és munkaszüneti napon történő munkavégzés). A legtöbb munkavállalót ebben az ágazatban érintett a munkaidő-beosztás hiánya is.

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 a munkaidő-beosztás hiánya, illetve jellemző még a különböző bérpótlékok kifizetésének az elmaradása is.

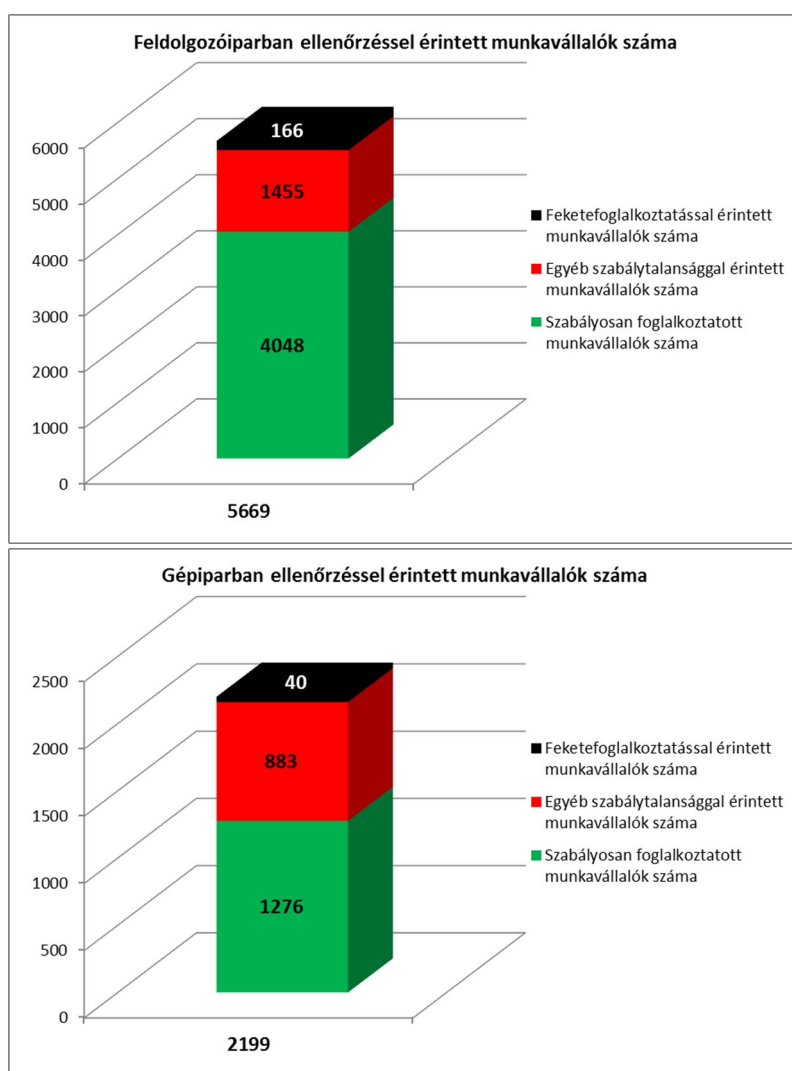
A munkáltatók a szakképzett munkaerő megtartása érdekében, anyagi lehetőségeik szerint jellemzően megfizetik a munkavállalókat. Ugyanakkor nagy számban alkalmaznak szakképzettséggel nem rendelkezőket, kisegítőket, akik csak a számukra irányadó minimálbérben részesülnek, de az ágazatra jellemző pótlékokat a munkáltató nem fizeti ki.

Csongrád megyében az elmúlt időszakban több esetben ellenőriztek olyan munkáltatókat, amelyeknél feltételezhető volt, hogy harmadik országbeli munkavállaló dolgozik. A munkáltatók több esetben panaszkodtak arra, hogy nehéz megbízható, jó munkaerőt találni, ezért gyakori a külföldi munkavállalók foglalkoztatása. Ezek a munkavállalók sokszor határon túli magyarok, így nyelvismerettel rendelkeznek. Pozitív tapasztalat, hogy a megyében vélelmezhetően az elmúlt évek ellenőrzései hatására is, külföldi munkavállalókat érintően súlyos szabálytalanságot – munkavállalási engedély hiánya – nem tártak fel.

Példa: Budapesten közérdekű bejelentés alapján helyszíni ellenőrzést tartottak 2019. márciusban. A helyszínen 14 szobalány végzett munkát, ebből 3 fő „próbanapos” volt (1 fő 17 éves), bejelentésük nem történt még meg, munkaszerződésük sem volt. A többi jelenlévő munkavállaló jogviszonya rendezett volt. A szálloda nyilvántartása szerint 2 munkavállaló, akik az ellenőrzés napján nem dolgoztak, szintén nem rendelkeznek adóhatósági bejelentéssel, sőt 2018. októberében már „kijelentették” őket. A szobalányokat egy külsős cég foglalkoztatta, a vállalkozással kötött szerződést a szállodaigazgató átadta. A helyszínen továbbá nem volt naprakészen vezetett munkaidő-nyilvántartás.

e) Feldolgozóipar és gépipar

A munkaügyi hatóság ezekben az ágazatokban tartotta az ellenőrzések 8 %-át (485 db) a vizsgált időszakban. A jogsértések miatt összesen 535 intézkedést hoztak, melyek 71 db munkaügyi bírságot (13 220 000 Ft összegben). Összesen 7 868 munkavállalót vontak ellenőrzés alá, ebből 2 544 munkavállalót foglalkoztattak szabálytalanul. Feketefoglalkoztatás az ágazatokban mindössze 206 munkavállalót érintett.



Az ágazati sajátosságok miatt a feltárt jogsértések az esetek számottevő részében nagyobb munkavállalói csoportot érintenek. Jellemző a munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályok be nem tartása, a munkaidőkeret kezdő- és befejező időpontjáról szóló írásbeli tájékoztatás közlésének elmulasztása, valamint a hiányos munkaidő-nyilvántartás vezetése. Ez utóbbi szabálytalanság 2019. I. negyedévben ezekben az ágazatokban érintette a legtöbb munkavállalót. 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. rendelkezések teljesítése miatt munkaszüneti napon történő foglalkoztatás) követhetnek el szabálytalanságot. **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 alkalmazják. 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 segédmunkást vagy péket engedélytől

eltérően, más munkakörben foglalkoztatta a munkáltató, ahogy az is, hogy más munkáltatóhoz szólt a munkavállaló engedélye, de előfordult a teljesen engedély nélküli foglalkoztatás is.

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.

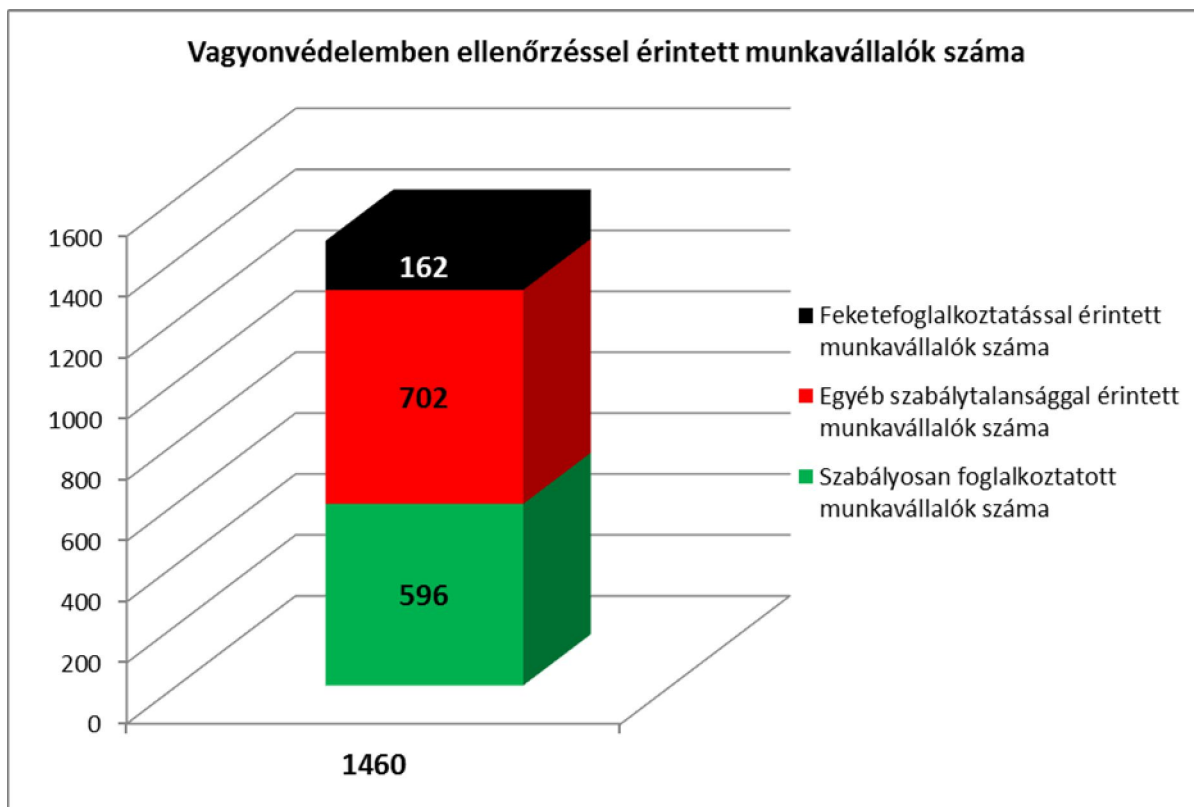
A cégek elsődlegesnek tekintik a megrendelések teljesítését, a munkajogi szabályok betartása csak másodlagos.

Példa: Komárom-Esztergom megyében 2019. márciusban a Bevándorlási és Menekültügyi Hivatallal közös ellenőrzést tartottak egy elektronikai alkatrész gyártással foglalkozó munkáltatónál. Megállapítást nyert, hogy a munkaterületen 5 kínai állampolgár a Kft. által vásárolt gépek üzembe helyezésével kapcsolatos munkákat végezte, koordinálta. Az 5 harmadik országbeli munkavállaló közül 1 főnél ez a tevékenység harminc napos időtartamon belül a tizenöt munkanapot meghaladta, így az már engedélyköteles lett volna, de ilyennel nem rendelkezett.

Példa: Nógrád megyében közérdekű bejelentés alapján a munkaügyi hatóság 2019. év februárban tartott helyszíni munkaügyi ellenőrzést egy feldolgozóipari munkáltatónál. A közérdekű bejelentés a napi 12 órás munkaidő túllépését, a munkaközi szünet és a bérjegyzék hiányát sérelmezte. A helyszínen 4 főt hallgattak meg tanúként, akiket írásba foglalt munkaszerződéssel foglalkoztatott a munkáltató. A napi munkaidejük 06:00-tól 18:00-ig vagy 18:00-tól 06:00-ig tartott és a napi munkaidő kezdete előtt 10 perccel meg kellett jelenniük a munkáltató étkezőjében egy eligazításra. Egy fő elmondása szerint munkaközi szünetet nem mindig biztosított a számára a munkáltató, és a 2019. január havi bérjegyzékét sem kapta meg. A munkáltató nem tartotta be napi munkaidő mértékére, a rendkívüli munkavégzésért járó bér és bérpótlék fizetésére, valamint a munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó elszámolásra vonatkozó jogszabályi előírásokat.

f) Nyomozási és biztonsági tevékenység

Az ellenőrzések 12 %-a (716 db) érintette a személy- és vagyonvédelmi ágazatot 373 db intézkedéssel. A vizsgálatokból 52 végződött munkaügyi bírsággal (10 110 000 Ft). Az ellenőrzéssel érintett 1 460 munkavállalóból 864 főt érintett valamilyen jogsértés és 162 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.

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 legtöbb cég cégkapuval nem rendelkezik, vagy ha van is elektronikus elérhetőségük, a küldeményeket nem töltik le a tárhelyről.

A munkáltatók jelentős része - többnyire a vagyonvédelmi 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 vagyonvédelmi ágazatban, sokszor évekre visszamenőleg felsorolnak több munkáltatót, akiknél alkalmazásban álltak ugyanazon a munkahelyen.

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

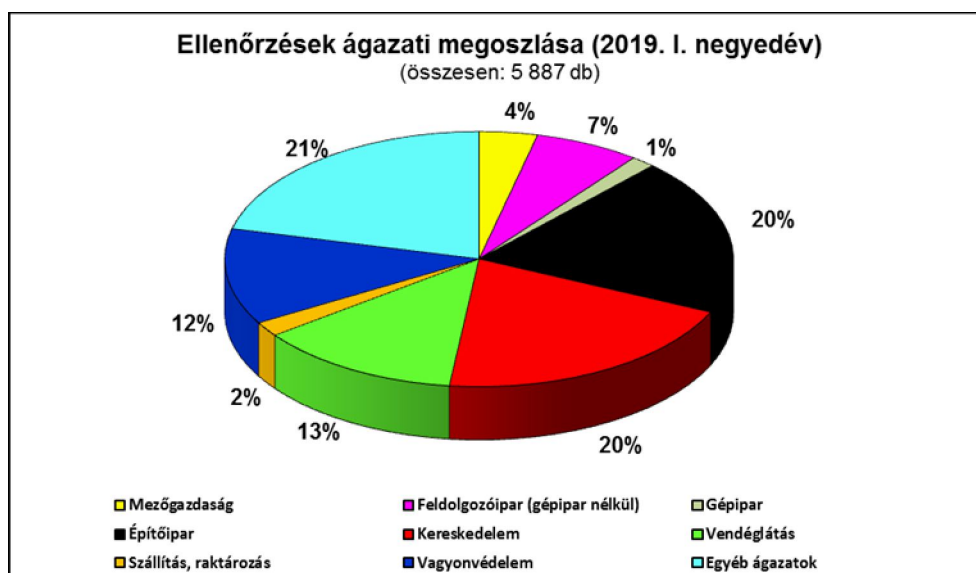
Gyakori, hogy a munkaszerződésekben rögzített munkabér és az annak megfelelő havi elszámolás formális: a munkavállalók ténylegesen egy megállapodás szerinti nettó órabér és a teljesített óraszámok alapján kapják a bérüket, az ezen felüli esetleges pótlékok elszámolása már nem teljesül. Amennyiben a munkavállalók kapnak írásba foglalt bérelszámolást, az a legtöbb esetben nincs összhangban a ténylegesen ledolgozott órászámmal, sem a kifizetett munkabérrel.

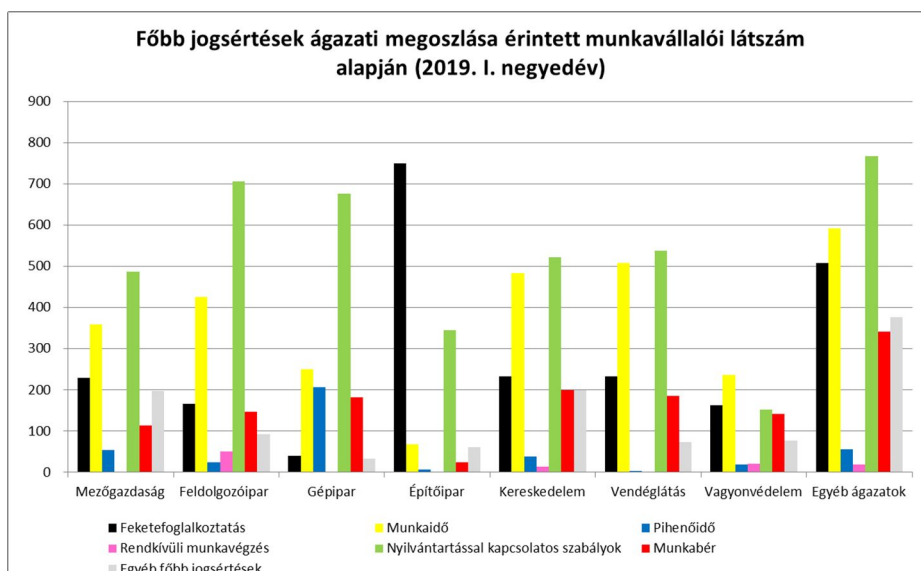
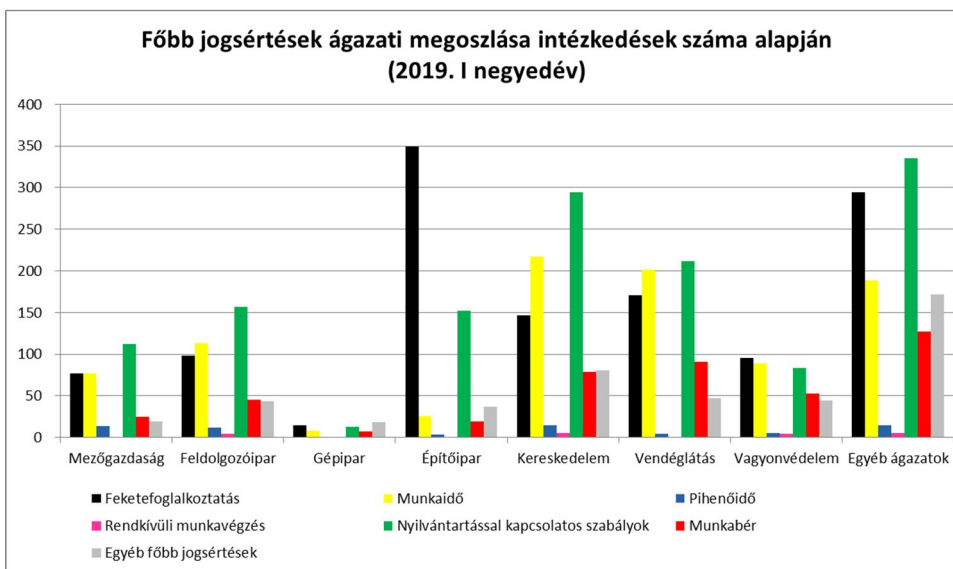
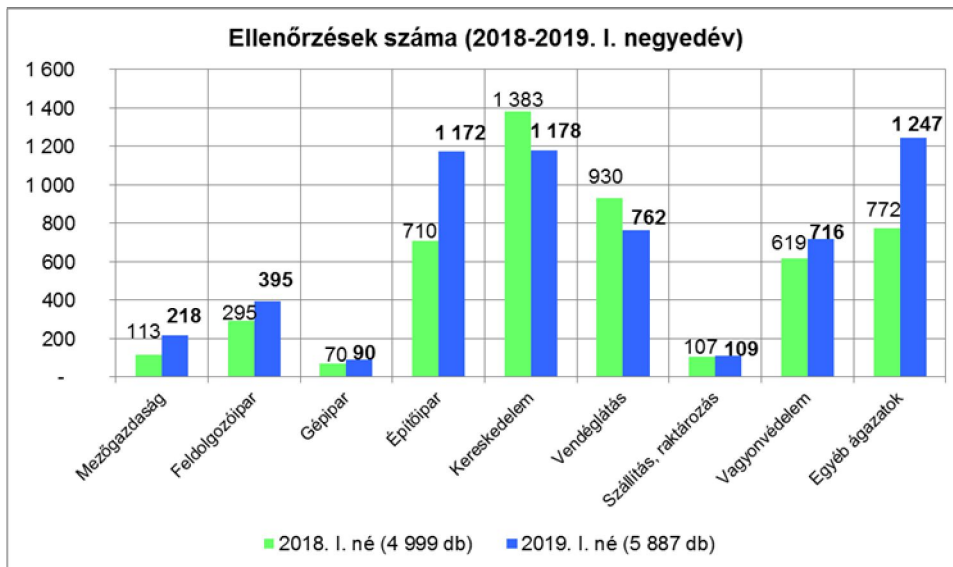
A munkaidővel kapcsolatos szabálytalanságok körében a munkaidő-beosztás hiánya, hiányossága volt a legmeghatározóbb, a napi és heti munkaidő mértéke valamint a munkaidőkeretre vonatkozó szabályok megszegése 2019. első negyedévében ritkábban fordult elő.

A vagyoni munkakör tipikusan 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 órnaplóban foglaltak alapján megállapítható – munkaidőt tartják nyilván.

Példa: Baranya megyében egy volt szárítóüzem porta munkaterületen 2019. március közepén munkaügyi ellenőrzést tartottak. A munkaterületen 3 vagyoni munkakörű munkavállaló végzett munkát 24/48-as munkarendben. A munkáltató 2019. március 1. napjától a írásba foglalt munkaszerződés és bejelentése nélkül foglalkoztatta a munkavállalókat. A munkáltató az eljárás során együttműködött a hatósággal. A munkavállalókkal pótlólag munkaszerződést kötött és jogviszonyukat utólag bejelentette az adóhatóság felé.





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 2 015 munkavállaló jogviszonyának rendezése volt vizsgálható, mely létszám 89 %-ának utóellenőrzése teljesült.

A jogerőre emelkedett, feketefoglalkoztatás tárgyban kiadmányozott határozatok alapján 939 munkáltató volt vizsgálható, ebből a foglalkoztatók 92 %-ának utóellenőrzése teljesült 2019. március 31-ig.

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 2019. március 31. napjáig **1 134 munkaügyi ellenőrzés** zajlott, mely az összes vizsgálat 19 %-át jelenti. Ez a szám kiemelkedően magas, mely a **Nemzeti Adó- és Vámhivatallal 2019. február 11. és március 1. között** közösen lefolytatott a kötelező legkisebb munkabér és garantált bérminimum szabályainak megtartására irányuló **rendkívüli akcióellenőrzésnek** köszönhető, ahol az összes munkaügyi ellenőrzéssel érintett

1 037 munkáltató közel 40 %-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.

A 2019. első negyedévében a rendőrhatósággal közösen 181 ellenőrzést folytattak le a munkaügyi hatóság képviselői. A munkavédelmi hatósággal 179 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.

2019. március 31-ig közel 120 db honlapos (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 több mint 500 ügyben adtak tájékoztatást a 2019. első negyedében. Továbbra is rendszeresen tartanak a megyeszékhely szerinti járási 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

- 2019. március 31. napjáig a munkaügyi hatóság **5 887 munkáltatót** ellenőrzött, a vizsgálatok során a **foglalkoztatók 60 %-nál (3 507 db) tárt fel munkaügyi jogsértéseket**, amelyek az ellenőrzés alá vont **22 880 munkavállaló 51 %-át érintették (11 776 fő)**. Az ellenőrzések száma nőtt (2018. március 31-ig 4 999 ellenőrzés). A szabálytalan munkáltatók aránya csökkent, mivel 2018. március 31-ig 62 % volt ez a mutató. Az ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma is nőtt (2018. március 31-ig 20 878 fő), ezzel együtt pedig a szabálytalanul foglalkoztatott munkavállalók aránya lényegesen csökkent, mivel 2018 első negyedében 65 % volt ez a szám.
- **Összességében megállapítható, hogy** a vizsgált és meghatározó gazdasági ágazatokban - **a feketefoglalkoztatás aránya az ellenőrzéssel érintett munkavállalókra vetítve vegyes képet fest. A vagyonvédelemben és az építőiparban kedvező, míg a kereskedelemben kedvezőtlen** elmozdulás volt tapasztalható, az összes többi ágazatban lényegi változás nem történt.
- 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**.
- A **munkaügyi bírságok száma növekedett**, a bírságot helyettesítő figyelmeztetések gyakorlatilag eltűntek, ami annak köszönhető, hogy a törvényi szabályozás szerint a **munkaviszony bejelentésének elmulasztása 2018. január 1. napjától kezdve ismét munkaügyi bírságot von maga után**.
- A munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságokon belül a megemelt összegű **minimálbér és garantált bérminimummal kapcsolatos szabálytalanságok továbbra sem jellemzőek**.
- A **munkaidő-nyilvántartással** kapcsolatos szabálytalanságok 2019. március 31-ig **magasabb munkavállalói számot** érintett az előző év hasonló időszakához képest, de a többi szabálytalanság (**munkaidő, pihenőidő, rendkívüli munkaidő és munkabér**) **kevesebb munkavállalót érintett** 2019. első negyedévében 2018. I. negyedéhez képest.
- A **társhatóságok** közreműködésével 2019. I. negyedévben **1 134** munkaügyi ellenőrzés zajlott, mely az összes vizsgálat 19 %-át jelenti. Ez a szám kiemelkedően magas, mely a **Nemzeti Adó- és Vámhivatallal** 2019. február 11. és március 1. között közösen lefolytatott a kötelező legkisebb munkabér és garantált bérminimum szabályainak megtartására irányuló **rendkívüli akcióellenőrzésnek** köszönhető.