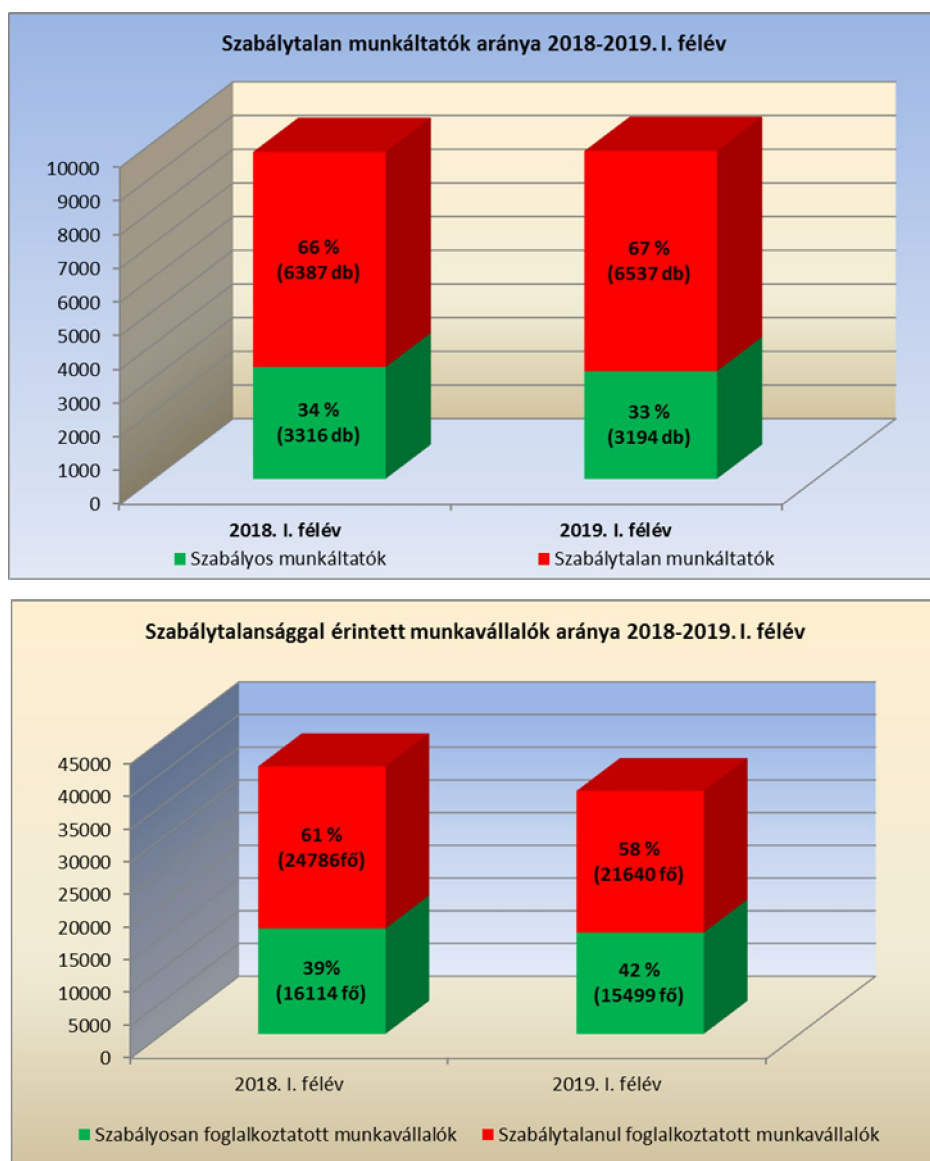


A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai (2019. január 1. – június 30.)

1. Főbb ellenőrzési adatok

2019. június 30. napjáig a munkaügyi hatóság **9 731 munkáltatót** ellenőrzött, a vizsgálatok során a **foglalkoztatók 67 %-nál (6 537 db)** tárt fel munkaügyi jogsértéseket, amelyek az ellenőrzés alá vont **37 139 munkavállaló 58 %-át érintették (21 640 fő)**. Az ellenőrzések száma nem változott számottevően (2018. június 30-ig 9 703 ellenőrzés), csakúgy, mint a szabálytalan munkáltatók aránya, mivel 2018. június 30-ig 66 % volt ez a mutató. Az ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma alacsonyabb volt, mint egy évvel korábban (2018. június 30-ig 40 900 fő), ezzel együtt pedig a szabálytalanul foglalkoztatott munkavállalók aránya is csökkent, mivel 2018 első felében 61 % volt ez a szám.

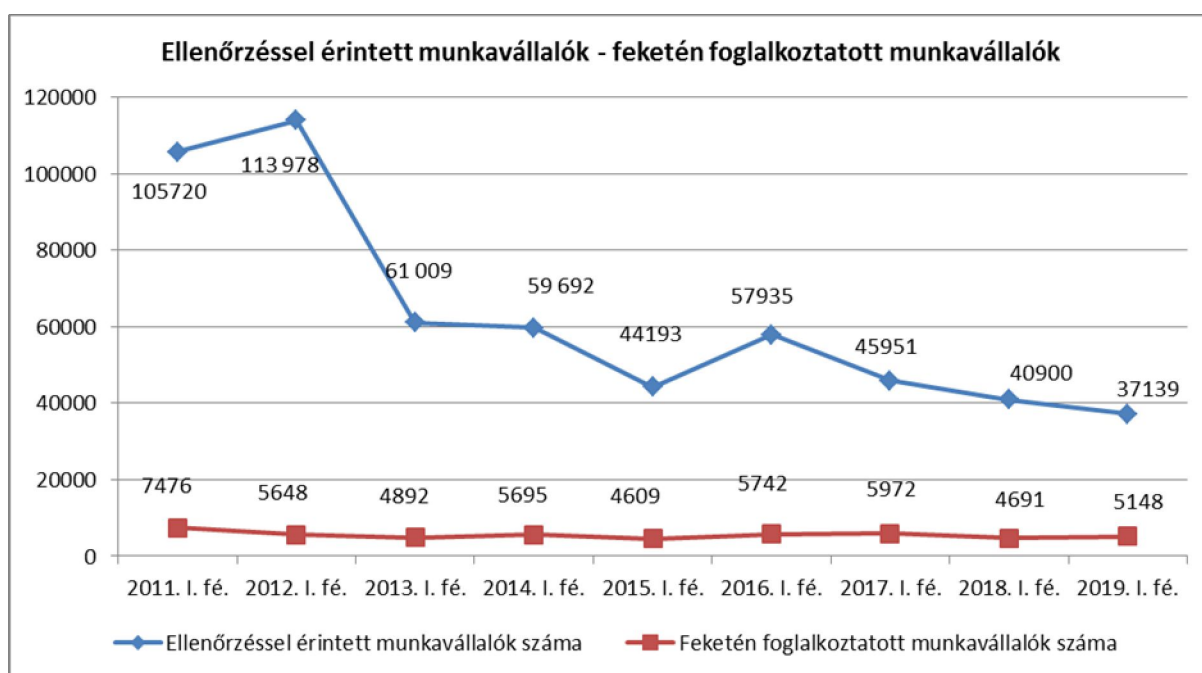


Az ellenőrzési tapasztalatok szerint továbbra is meghatározó a **feketefoglalkoztatás**, mely a vizsgálatokkal érintett munkavállalók **13,86 %-át** tette ki (5 148 fő). A 2018.évi adatokkal összevetve - a feketefoglalkoztatás az ellenőrzésbe vont munkavállalókra figyelemmel – nőtt,

mivel 2018. június 30-ig 4 691 feketén foglalkoztatott munkavállalót talált a hatóság a vizsgálatokkal érintett 40 900 főből (11,47 %).

Az ellenőrzések hatékonyságának növekedését mutatja az ellenőrzéssel érintett munkavállalók, valamint a feketefoglalkoztatással érintett munkavállalók száma közötti „olló” szűkülése, ami azt mutatja, hogy a munkaügyi ellenőrzések jelentős többsége olyan munkahelyekre irányul, ahol ténylegesen megsértik a munkavállalók jogait, vagyis hatékonyan történik az ellenőrzési célpontok kiválasztása.

	2011. I. fé.	2012. I. fé.	2013. I. fé.	2014. I. fé.	2015. I. fé.	2016. I. fé.	2017. I. fé.	2018. I. fé.	2019. I. fé.
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	105720	113 978	61 009	59 692	44193	57935	45951	40900	37139
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	7476	5648	4892	5695	4609	5742	5972	4691	5148
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	7,07%	4,96%	8,02%	9,54%	10,43%	9,91%	13,00%	11,47%	13,86%



Az építőiparból került ki a feketén foglalkoztatottak 36 %-a (**1 856 fő**), mely a 2018. I. féléves adatokhoz közelít (35 %, 1 644 fő). Ha kifejezetten az építőiparban ellenőrzéssel érintett munkavállalókat vizsgáljuk a feketefoglalkoztatás tekintetében, akkor az elmúlt évek legkedvezőbb eredménye figyelhető meg és 2018. I. félévhez képest is csökkenés tapasztalható (31,42 %-ról **27,99 %-ra**), így a szabálytalanság mérséklődött. Árnyalja a képet azonban, hogy a korábbi tapasztalatokkal megegyezően **jelenleg is az építőipari vállalkozások felelősek a legtöbb munkavállaló bejelentésének elmulasztásáért.**

Építőipar	2011. I. fé.	2012. I. fé.	2013. I. fé.	2014. I. fé.	2015. I. fé.	2016. I. fé.	2017. I. fé.	2018. I. fé.	2019. I. fé.
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	5 782	6 345	3 792	6 717	5 789	6 845	5 912	5 232	6 632
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	2 645	1 075	1 250	2 107	1 566	2 036	1 912	1 644	1 856
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	45,75%	16,94%	32,96%	31,37%	27,05%	29,74%	32,34%	31,42%	27,99%

Az összes feketén foglalkoztatott munkavállaló **6 %-át (336 fő)** alkalmazták, **a mezőgazdasági vállalkozások**, amely megegyezik a tavalyi 6 %-kal (284 fő), az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókhoz viszonyítva **növekedés** tapasztalható (2019. június 30-ig **18,96 %**; 2018. június 30-ig 17,29 %). A mezőgazdaságban az egyik legingadozóbb az arány a feketefoglalkoztatás szempontjából, mely az ágazat speciális jellegére, ellenőrzési bonyolultságára vezethető vissza. A nagyobb és eldugottabb munkavégzési területek, a

szezonális jelleg és az olykor nagyobb munkavállalói létszám miatt nehéz pontos képet festeni ennek a területnek a foglalkoztatási helyzetéről.

Mezőgazdaság	2011. I. fé.	2012. I. fé.	2013. I. fé.	2014. I. fé.	2015. I. fé.	2016. I. fé.	2017. I. fé.	2018. I. fé.	2019. I. fé.
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	3 052	3 488	1 254	2 377	1 205	1 580	1954	1643	1772
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	319	479	201	361	304	249	606	284	336
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	10,45%	13,73%	16,03%	15,19%	25,23%	15,76%	31,01%	17,29%	18,96%

A **feldolgozóiparban** az ellenőrzéssel érintett munkavállalók **4,11 %-a (311 fő)** volt feketén foglalkoztatva, mely a 2018. január 1. és június 30. közötti időszakhoz képest (5,46 %, 255 fő) csökkenést jelent. A **gépiparban** ez a szám alacsonyabb, mivel az ellenőrzéssel érintett munkavállalók mindössze **2,65 %-át (66 fő)** érintette a feketefoglalkoztatás. Ez az arány az elmúlt év első félévéhez viszonyítva növekedés ugyan (1,05 % 54 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 **7 %-a** került ki a két szektorból, 2018. június 30-ig ez az arányszám szintén **7 %** volt.

Feldolgozóipar	2011. I. fé.	2012. I. fé.	2013. I. fé.	2014. I. fé.	2015. I. fé.	2016. I. fé.	2017. I. fé.	2018. I. fé.	2019. I. fé.
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	19539	20 029	13 062	12 752	7088	12857	7072	4674	7567
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	506	478	352	434	234	509	479	255	311
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	2,59%	2,39%	2,69%	3,40%	3,30%	3,96%	6,77%	5,46%	4,11%

Gépipar	2011. I. fé.	2012. I. fé.	2013. I. fé.	2014. I. fé.	2015. I. fé.	2016. I. fé.	2017. I. fé.	2018. I. fé.	2019. I. fé.
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	19848	25 957	7 232	10 469	4747	7834	7724	5123	2490
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	118	144	128	142	143	208	102	54	66
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	0,59%	0,55%	1,77%	1,36%	3,01%	2,66%	1,32%	1,05%	2,65%

Az összes feketén foglalkoztatott munkavállalót vizsgálva a **személy- és vagyonvédelemi** ágazat „részesedési aránya” **14 % (708 fő)** volt, csakúgy, mint 2018. azonos időszakában (665 fő). A szektorban ellenőrzéssel érintett munkavállalókhoz viszonyítva azonban növekedés tapasztalható 17,09 %-ról **27,62 %-ra**. Az első negyedéves pozitív tapasztalatok nem tartottak sokáig, sőt az elmúlt évek féléveivel összehasonlítva 2011 óta az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókra vetítve csak 2017. első félévében volt kedvezőtlenebb arány.

Vagyonvédelem	2011. I. fé.	2012. I. fé.	2013. I. fé.	2014. I. fé.	2015. I. fé.	2016. I. fé.	2017. I. fé.	2018. I. fé.	2019. I. fé.
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	12 934	8 967	4 277	4 214	4 287	3 978	2418	3891	2563
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	2645	1122	895	759	665	838	690	665	708
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	20,45%	12,51%	20,93%	18,01%	15,51%	21,07%	28,54%	17,09%	27,62%

Az összes feketén foglalkoztatott munkavállaló **8 %-a (401 fő) kereskedelmi** vállalkozásoktól került ki, amely arány a tavalyi első félévhez képest csökkent, akkor **8 % (462 fő)** volt ez az adat.

Az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókra vetítve viszont növekedés tapasztalható, mivel a kereskedelmi ágazatban dolgozók **10,15 %-át** foglalkoztatták a feketefoglalkoztatás valamelyik formájában az első félévben, szemben a 2018. június 30-ig mért 8,22 %-ával. **Ez az arány 2011. óta a legmagasabb a kereskedelem területén.**

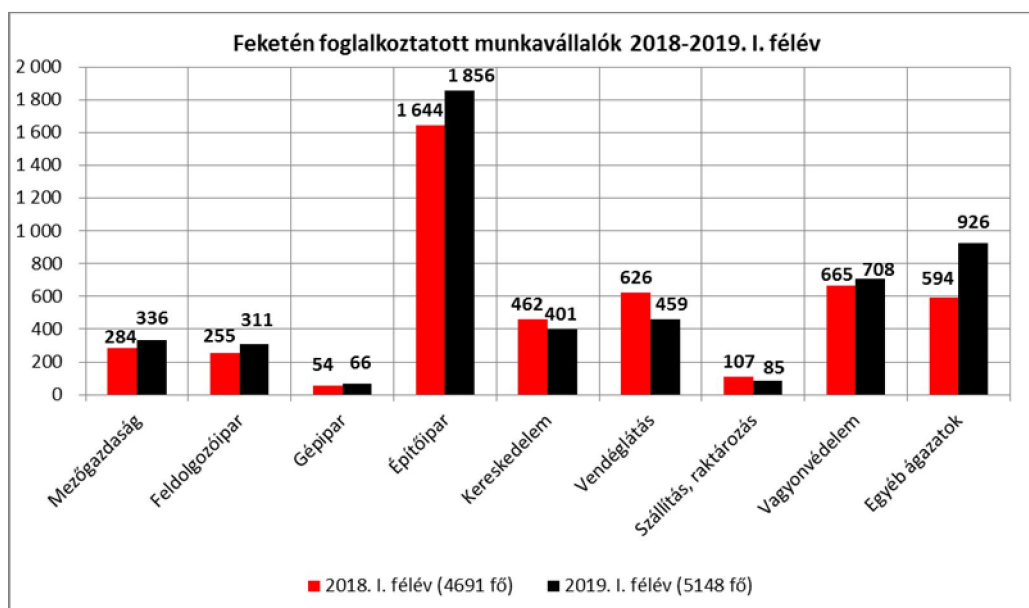
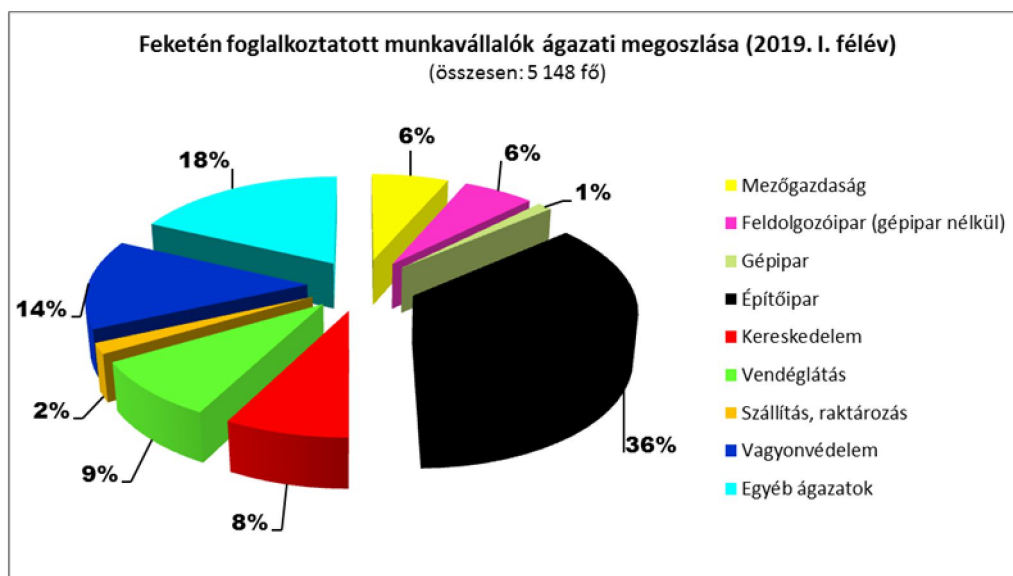
Kereskedelem	2011. I. fé.	2012. I. fé.	2013. I. fé.	2014. I. fé.	2015. I. fé.	2016. I. fé.	2017. I. fé.	2018. I. fé.	2019. I. fé.
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	13 139	16 796	10 147	8 174	5 787	6 897	8265	5621	3950
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	541	607	605	600	485	552	807	462	401
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	4,12%	3,61%	5,96%	7,34%	8,38%	8,00%	9,76%	8,22%	10,15%

Ami a feketén foglalkoztatottak ágazati megoszlását illeti a **vendéglátás 9 %-os** szeletet foglal el (**459 fő**), míg 2018. első felében ez a szám **13 %** volt (**626 fő**). A szabálytalanság az

ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókra vetítve csökkent, az elmúlt évek folyamatos növekedése megállt (2018. június 30-ig: 14,78 %, 2019. június 30-ig: **13,00 %**).

Vendéglátás	2011. I. fé.	2012. I. fé.	2013. I. fé.	2014. I. fé.	2015. I. fé.	2016. I. fé.	2017. I. fé.	2018. I. fé.	2019. I. fé.
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	7 299	7 111	6 330	4 187	3 913	4 915	4 018	4 235	3 531
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	658	622	702	483	452	666	561	626	459
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	9,01%	8,75%	11,09%	11,54%	11,55%	13,55%	13,96%	14,78%	13,00%

Összességében megállapítható, hogy a meghatározó gazdasági ágazatokban a feketefoglalkoztatás aránya az ellenőrzéssel érintett munkavállalókra vetítve összességében nőtt. Az építőiparban, a feldolgozóiparban és a vendéglátásban kedvező, míg az összes többi ágazatban kedvezőtlen elmozdulás volt tapasztalható. 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.

A bejelentés nélküli foglalkoztatás esetében a jogsértések jelentős hányada tudatosan, csalási és adóelkerülési szándékkal került elkövetésre. Az egyszerűsített foglalkoztatás esetében figyelhető meg néhány esetben a bejelentések véletlen lemaradása, vagy késedelmes megküldése, ezek a hibák szintén adminisztratív okokra vezethetők vissza. A szándékosan elkövetett jogsértések célja a versenyelőnybe való kerülés, valamint az extraprofit elérése. Általános tapasztalat, hogy az elmúlt években a munkáltatói járulékterhek folyamatos csökkenése nem eredményezte a fekete foglalkoztatás jelentős változását.

Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a bejelentés elmulasztásának hátterében 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 „kockázattal járó 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 az ellenőrzések alaposságát mutatja.

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 nagyobb járulékfizetési kötelezettség elkerülése érdekében.**

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. Ezen jogsértés feltárása legtöbbször csak megszűnt jogviszonyú munkavállalók esetében eredményes, amikor a volt munkavállalók már felfedik foglalkoztatásuk valós körülményeit.

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, más munkáltatóhoz szóló, vagy lejárt engedéllyel valósult meg.

Példa: 2019. áprilisban munkaügyi ellenőrzést tartottak egy Pest megyei társasház építkezésén, ahol a munkáltató részéről munkavégzés közben találtak 4 munkavállalót, akik segédmunkásként dolgoztak. Az egyik munkavállaló bejelentése nem történt meg az illetékes adóhatóság felé. Az ügyvezető elismerte a szabálytalanságot, állítása szerint a könyvelőjét nem érte el, ezért nem tudott eleget tenni bejelentési kötelezettségének. A munkavállaló bejelentése már az ellenőrzés alatt megtörtént, munkaszerződését az ellenőrzést követően a munkáltató becsatolta.

Példa: Egy Jász-Nagykun-Szolnok megyei lovardában történt ellenőrzés 2019. júliusban a rendőrség munkatársaival közösen, ahol munkavégzés közben találtak 2 munkavállalót. 1 munkavállalót 2018. év július 16. napjától 2018. évben 138.000 Ft/hó munkabérért, 2019. évben 149.000 Ft/hó munkabérért, heti 40 óra munkaidőben, segédmunkás munkakörben, 1 munkavállalót 2019. év április 27. napjától 149.000 Ft/hó munkabérért, heti 30 óra munkaidőben, segédmunkás munkakörben foglalkoztatta a munkáltató. A munkáltató szóban állapodott meg a munkavállalókkal a foglalkoztatásukról, feladatuk a lovardában a lovak gondozása, etetése, itatása, a boxok takarítása volt az ügyvezető irányítása, ellenőrzése alapján a munkáltató által biztosított munkaeszközökkel. Az egyik munkavállalót 2018. év július 16. napjától, a másik munkavállalót 2019. év április 27. napjától terjedő időszakban munkaszerződés és bejelentés nélkül alkalmazta a munkáltató.

A **munkaidővel, pihenőidővel és rendkívüli munkavégzéssel** kapcsolatos jogsértések **7 122 főt** érintettek 2019. június 30-ig, ami **csökkenést** jelent a 2018. első félévben érintett 10 379 főhöz képest. A nagyobb csökkenés annak köszönhető, hogy idén jóval kevesebb munkavállalót érintett, a napi, heti munkaidő mértékével és a rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatos szabálytalanság, mint 2018. I. felében. A **munkaidő-beosztás hiánya**, nem változott jelentősen, melynek hátterében egyrészt a jogszabályok ismeretének hiánya, másrészt a rendkívüli munkavégzés leplezésére irányuló szándék áll. A munkaidő-kerettel kapcsolatos szabálytalanságok is hasonló munkavállalói létszámot érintettek, mint tavaly ilyenkor. 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).

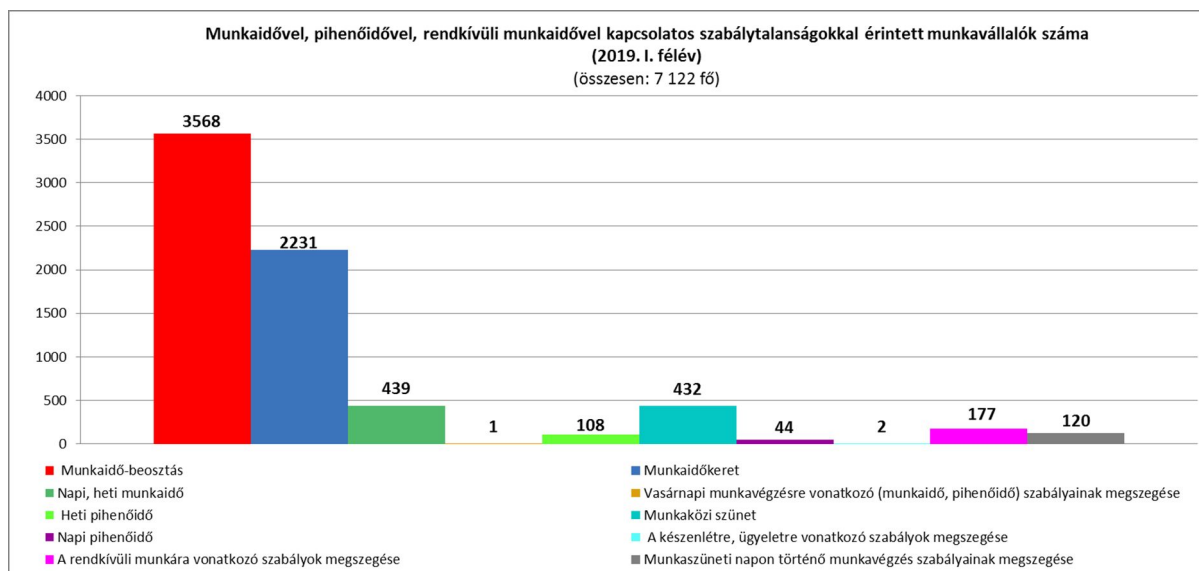
Az egyszerűsített foglalkoztatás (napi bejelentés) keretében foglalkoztatott munkavállalókat érintő jogsértés, hogy a munkavállalók munkaideje több esetben meghaladja a napi munkaidő megengedett legmagasabb mértékét.

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. Az egyik jellemző szabálytalanság a rendkívüli munkavégzés éves felső mértékének túllépésével valósul meg.

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 harmadik megjelenési formája a szabálytalanságcsoportnak a munkaszüneti napon történő munkavégzés szabályainak megszegése.

A 2019. évtől módosult rendkívüli munkavégzést érintő szabályokkal kapcsolatban visszaélések, jogsértések az első félév tapasztalatai alapján nem jellemzőek.



A **munkaidő-nyilvántartás hiányával**, vagy adatainak **valótlan rögzítésével** kapcsolatos szabálytalanságok voltak a korábbi tapasztalatokkal egyezően a leggyakoribbak. 2019. I. félévben a főbb jogsértéssel érintett munkavállalók **közel harmadát (8 145 fő)** érintették, 2018 hasonló időszakában ez a szám alacsonyabb volt (6 650 fő).

Az elmúlt években fokozatosan csökkent az ilyen típusú jogsértéssel érintett munkavállalók létszáma, 2019. június 30-ig viszont ismét magasabb számban fordult elő ez a szabálytalanság. A legtöbb munkavállalót az építőipar, a kereskedelem és a feldolgozóipar 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 vagyónvédelemben pedig közel azonos volt 2019. első felében a szabálytalanság megjelenési formája.

Többször előfordul, hogy a munkaidő-beosztást előre elkészítik, a napi aktualitásnak megfelelően módosítják azt, de a törvényi szabályokat mellőzve 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.**

Nem ritkák az olyan esetek sem, amikor egyazon munkáltató többféleképpen szegi meg a nyilvántartás vezetésére vonatkozó szabályokat és a munkavállalók egyes csoportjainak egyáltalán nem tartja nyilván a valós munkaidejét, míg mások esetében csak hiányos a nyilvántartás. Előfordul az is, hogy az ügyfél az ellenőrzést követően a helyszínen lefotózott jelenléti ívtől eltérőt mutat be a hatóságnál.

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.

A munkabérrel kapcsolatos jogsértésekkel érintett munkavállalói létszám csökkent (3 272 fő) 2018. hasonló időszakához viszonyítva (4 993 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. Jellemzően a bérjegyzék kiadásának hiánya súlyosabb visszaéléseket rejthet, a bejelentés nélküli foglalkoztatás egyik „biztos előjele” lehet a bérjegyzékek kiadásának elmaradása.

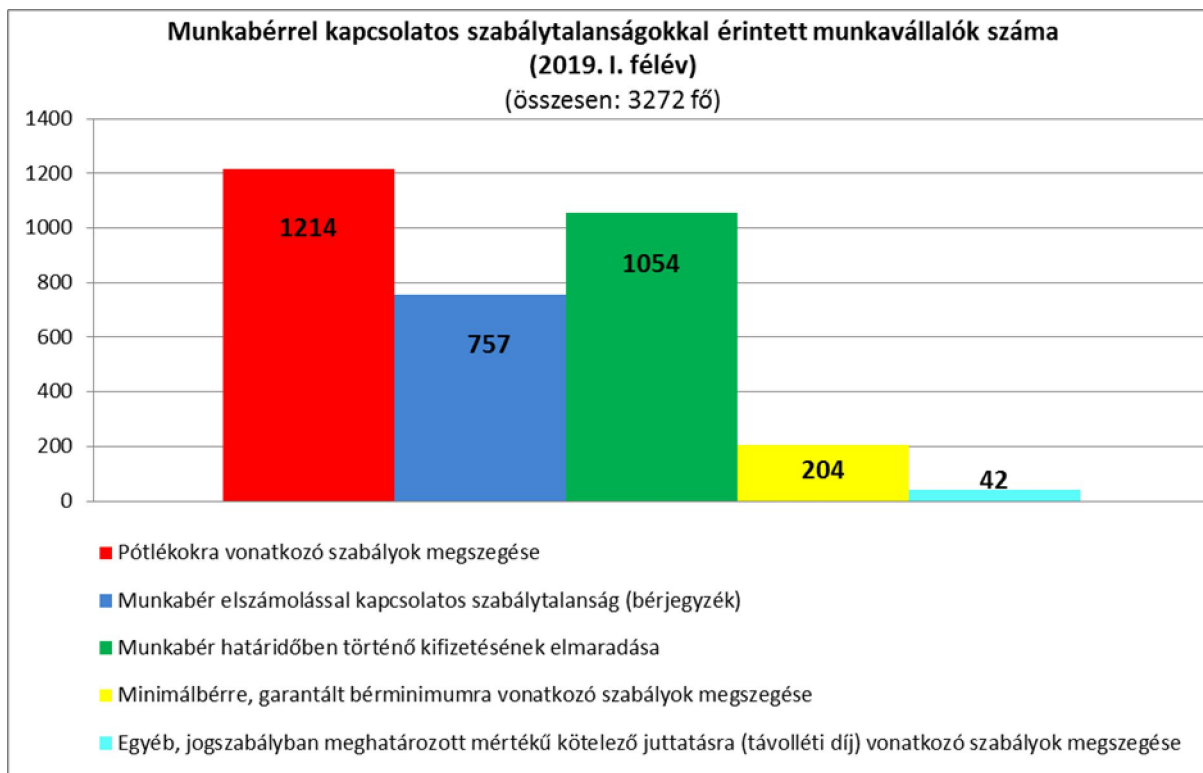
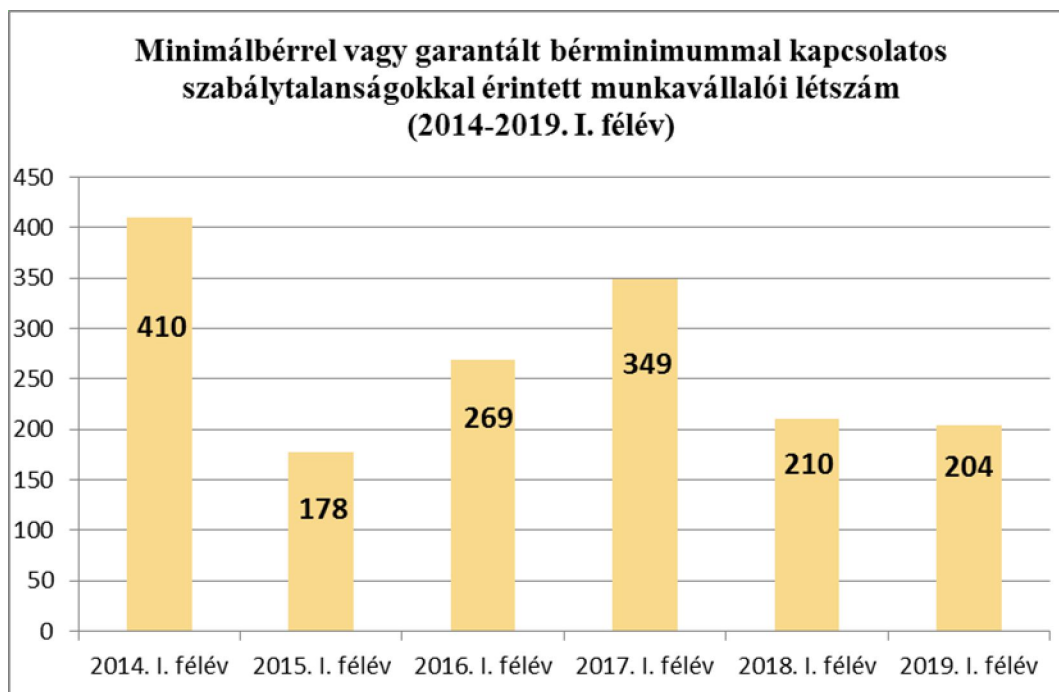
Egyszerűsített foglalkoztatás esetén néhány munkáltató úgy „értelmezi” tévesen a jogszabályokat, hogy ilyen formában egyrészt munkaszüneti napon, másrészt bérpótlék nélkül lehet legálisan foglalkoztatni. Kevés munkáltató van, amelyik elszámolja és meg is fizeti a 8 óra utáni rendkívüli munkaidőre előírt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

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.**

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 gyakorlatilag nem változott (2018. június 30-ig 210 fő 2019. június 30-ig: 204 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.



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.)

Sajnos sokszor felmerülő probléma, hogy a munkáltatók jelentős része a foglalkoztatás lezárása után nem elérhető, megszűnt, felszámolás, kényszersztörlés alatt van, így munkavállalói panasz esetén sem tudja a hatóság elérni, hogy a munkáltató kiadja az igazolásokat.

Vas megyében új negatív tapasztalat, hogy a munkavállalóknak rendszeresen nem fizetik ki az utolsó havi munkabért, vagy a - sok esetben jelentős összegű - szabadságmegváltást. A munkáltatók arra hivatkoznak, hogy a munkavállaló vagy kárt okozott (pl.: kamionsofőröknél) vagy „jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyát” Nem érdekli őket, hogy az Mt. 161. §-a szerint csak a munkavállaló beleegyezése esetén, vagy bírósági úton szerezhethének érvényt követelésüknek. Többen nyíltan megmondták, hogy nem fognak bíróságra menni, menjen a munkavállaló, ha akar, ügyvédek szerint a bíróság úgyis a munkáltató javára dönt, és nem kell kifizetniük a munkavállalót, hogy utána újabb perben a munkáltatónak kelljen visszakövetelni a munkabért.

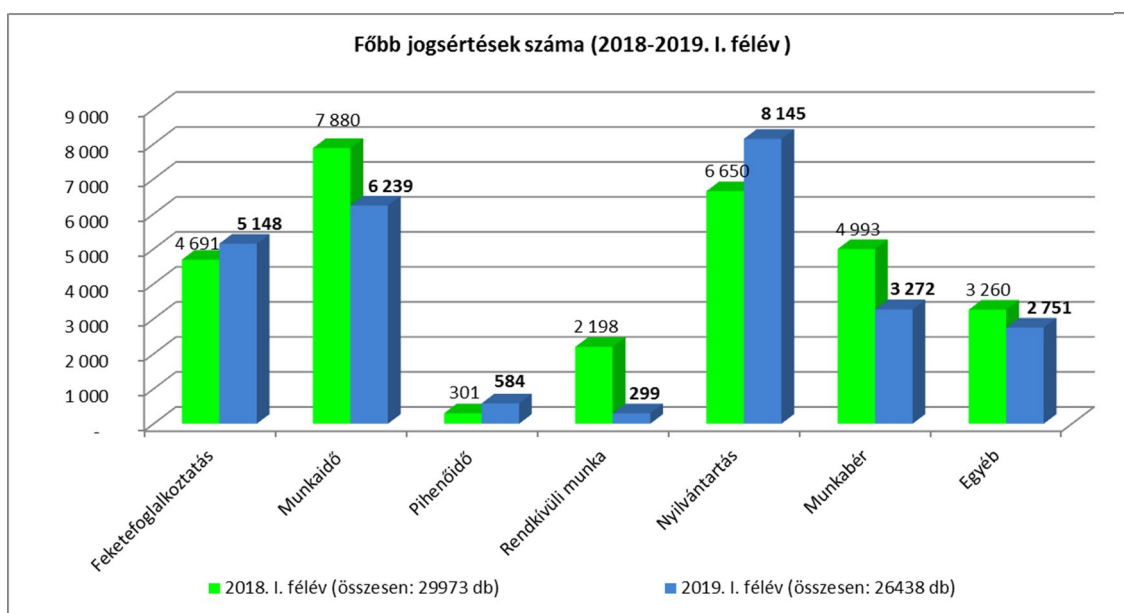
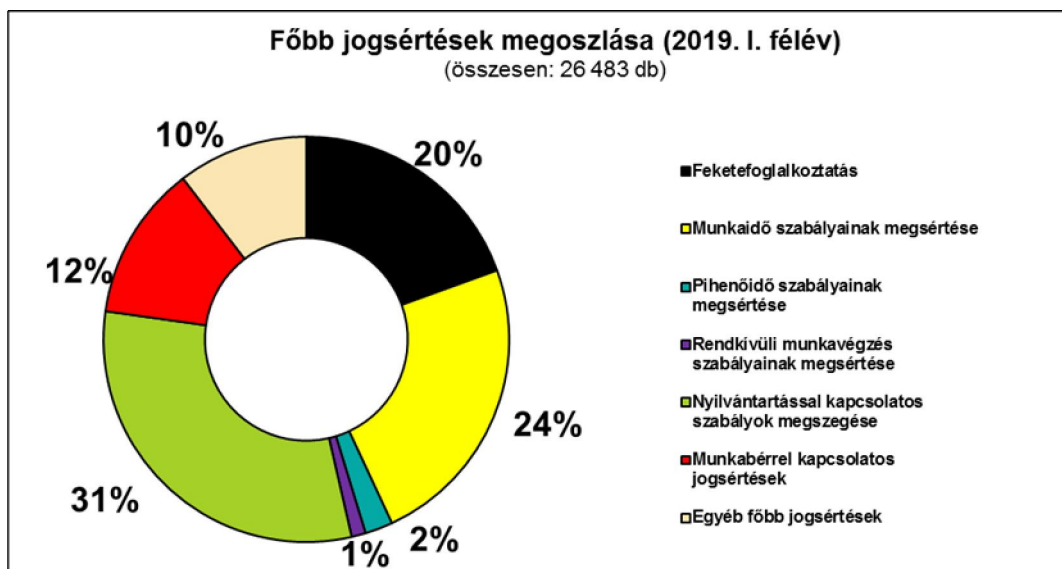
Még mindig kevésbé közismert, hogy a jogviszony megszűnéséhez kapcsolódó igazolások közül az **álláskeresői járadékra**, valamint az álláskeresői segélyre való jogosultság, továbbá ezen ellátások összegének megállapításához szükséges adatok nyilvántartásához **a munkáltató igazolólapot köteles kiállítani**,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

A 2018. első féléves adatokhoz képest kevesebb munkavállalót érintettek 2019. június 30-ig- **a szabadsággal kapcsolatos jogsértések (1 601 fő, 1 838 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. Az esetek többségében arra hivatkoztak, hogy nem ismerték ezt a törvényi előírást. Volt olyan megyei tapasztalat is azonban (Baranya megye), ahol az utóbbi időben a munkáltatók gyakrabban hivatkoztak olyan megállapodásra, ami eltérést enged a fenti szabály alól, mert sokszor a munkavállalók nem igénylik a „hosszabb” tartamú szabadságot. Heves megyében viszont ennek ellenkezőjét tapasztalta a hatóság a rövidebb tartamú szabadságot lehetővé tevő megállapodások gyakran kizárólag a munkáltatók érdekeit szolgálják, az igény valójában nem a munkavállalók oldalán jelentkezik.

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

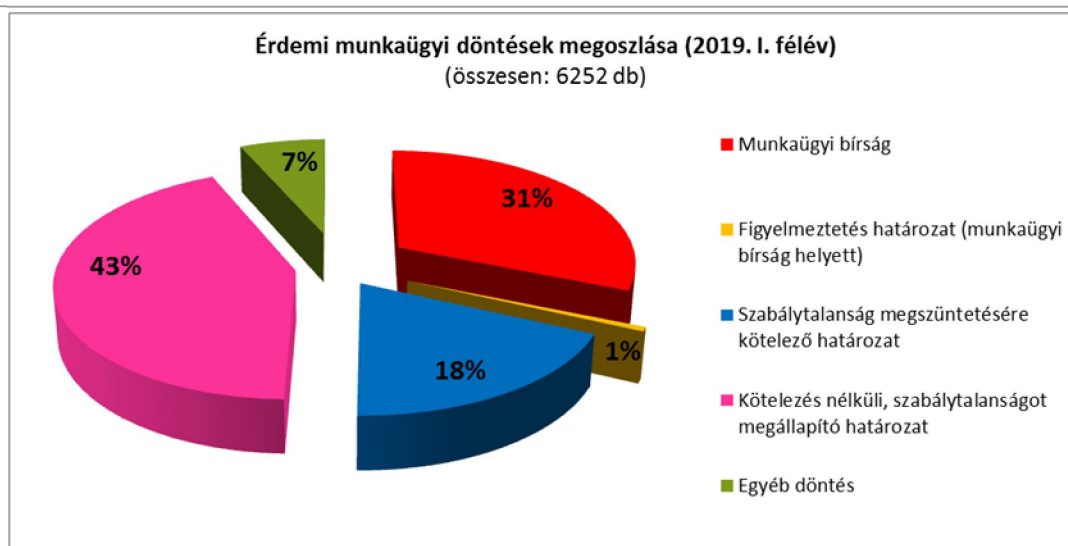
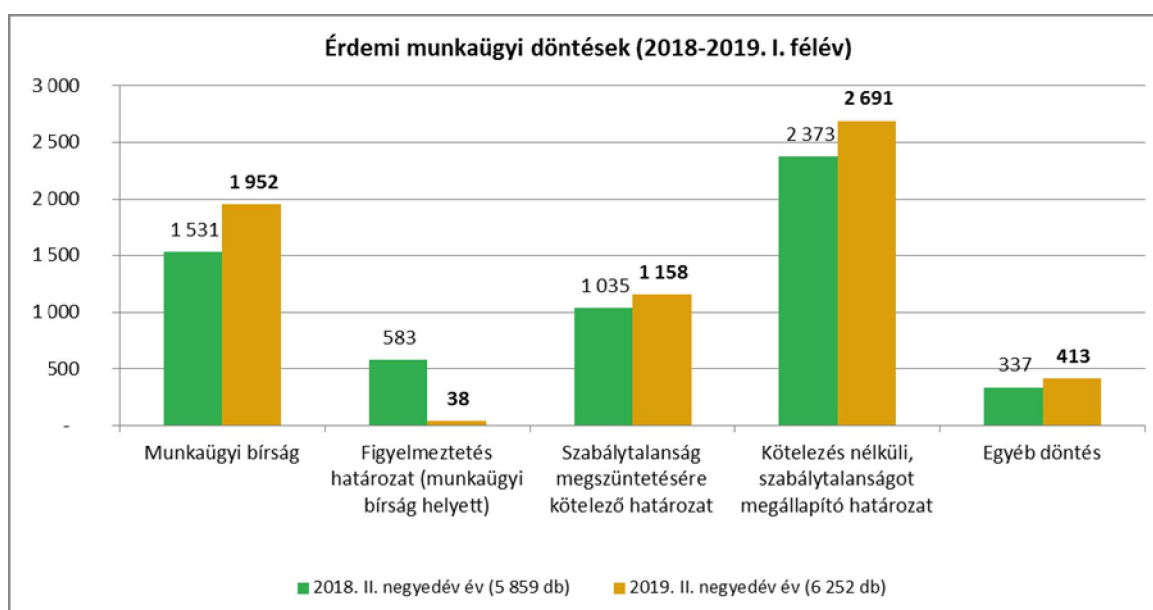
elmaradásakor vagy a munkavállalóra hárítják a felelősséget, hogy nem akarta kivenni a szabadságát.

Érdekesség, hogy az első félévben a meghatározó gazdasági ágakban hasonló munkavállalói létszámot érintett a szabálytalanság (mezőgazdaság: 195 fő, feldolgozóipar: 177 fő, gépipar: 189 fő, kereskedelem: 198 fő, vendéglátás: 115 fő).



2019. június 30-ig a jogsértéseket elkövető **6 537 munkáltató** közül **1 952 vállalkozással szemben** alkalmaztak a munkaügyi hatóságok **munkaügyi bírságot**, összesen **346 120 000 Ft összegben**. A munkaügyi hatóság munkaügyi bírságot helyettesítő **figyelmeztetés határozatot** 38 esetben hozott. Több ízben **szabálytalanság megszüntetésére kötelezés** (1 158 db), valamint szabálytalanságot megállapító határozat (2 691 db) született. **Az érdemi döntések közel 70 %-a tehát anyagi szankció nélküli intézkedés volt.**

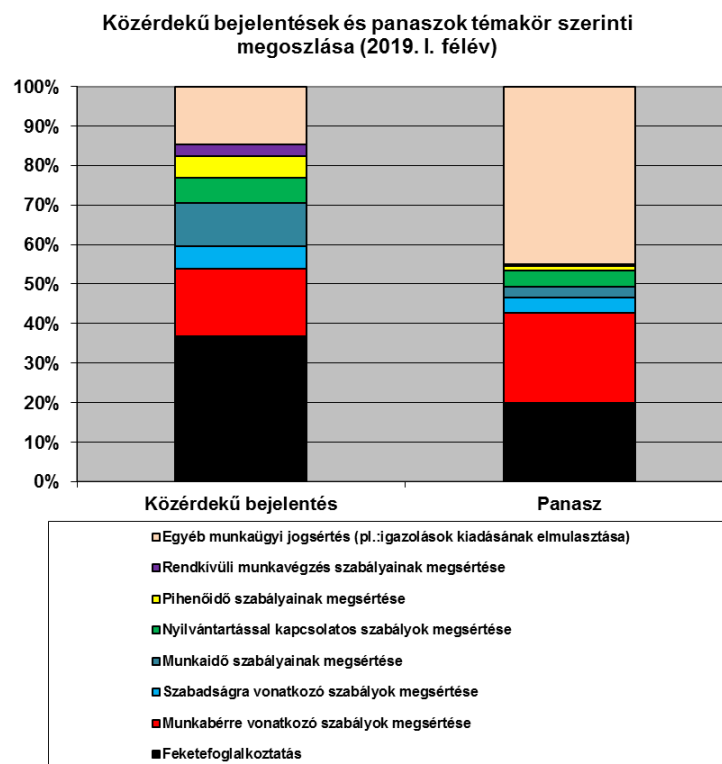
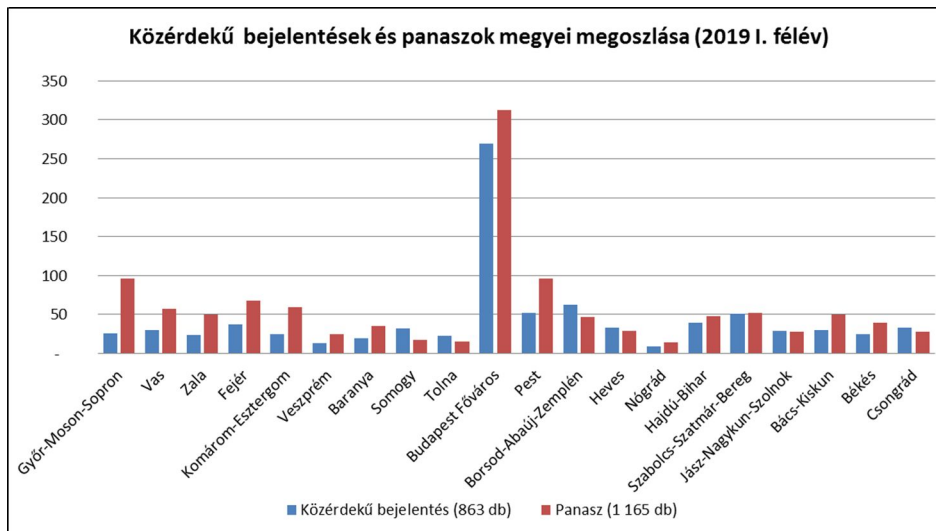
A munkaügyi bírságok száma növekedett, a figyelmeztetések száma gyakorlatilag eltűnt, ami annak köszönhető, hogy a törvényi szabályozás szerint a **munkaviszony bejelentésének elmulasztása 2018. január 1. napjától kezdve ismét munkaügyi bírságot von maga után.**



2018. és 2019. első félévében a közérdekű bejelentések és a panaszok száma – 2 084; **2 028** - közel azonos volt, sőt a panaszok száma nem változott (2018. június 30-ig: 1167 db, 2019. június 30-ig: 1165 db) és a közérdekű bejelentések számában történt kisebb csökkenés (2018. június 30-ig: 917 db, 2019. június 30-ig: 863 db)

A beadványok megoszlási aránya: **57 %-a panasz; 43 %-a közérdekű bejelentés.**

A legtöbb jelzés 2019. első felében 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. Érdeklenség továbbá, hogy a munkabérrel kapcsolatos panaszok száma meghaladta a feketefoglalkoztatással kapcsolatos panaszok számát, holott az előbbi szabálytalanság az évek alatt folyamatosan kevesebb munkavállalót érintett, ellenben a feketefoglalkoztatással.



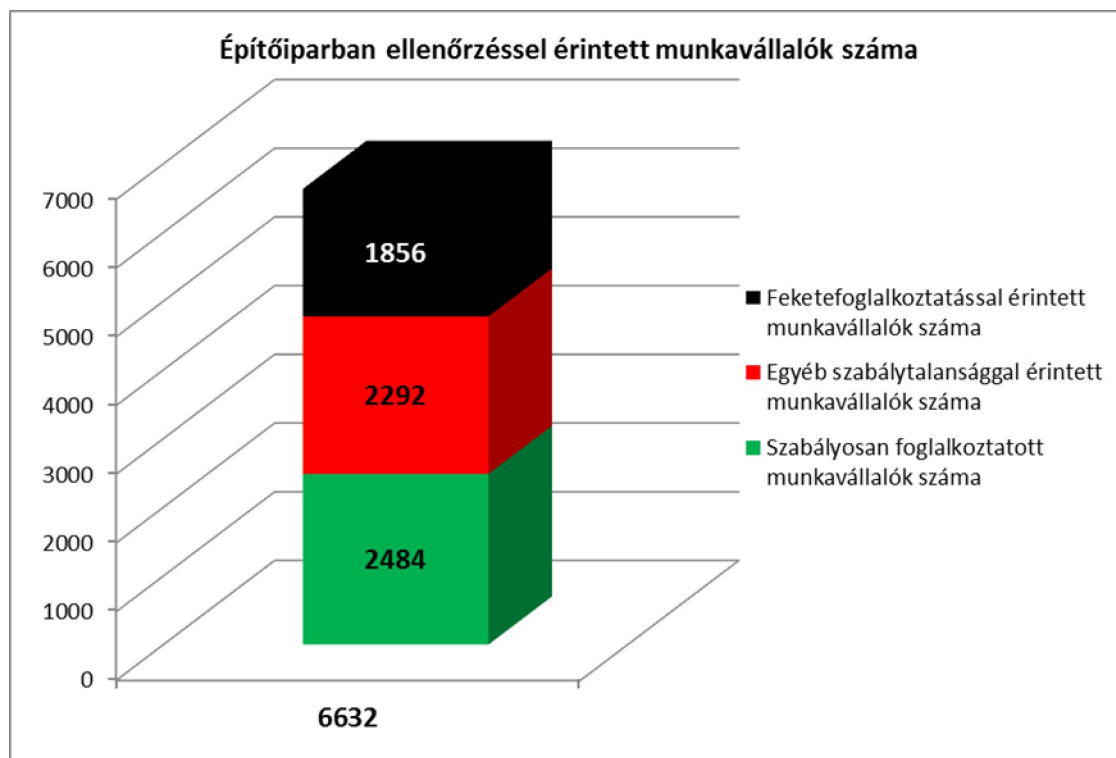
2. Az ellenőrzések összesített tapasztalatai*

a) Építőipar

A munkaügyi ellenőrzések 26 %-át ebben az ágazatban tartották 2019. június 30-ig (2 581 db). A munkáltatók által elkövetett súlyos szabálytalanságok 1 759 db intézkedést, valamint 756 db munkaügyi bírságot vontak maguk után 146 415 000 Ft összegben. 6 632 munkavállalóból 4 148 főt érintett valamilyen munkaügyi szabálytalanság. Az ágazatban 1 856 munkavállalót foglalkoztattak feketén így az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhoz viszonyítva **itt volt a legnagyobb arányú a feketefoglalkoztatás.**

*

Forrás: a munkaügyi hatóságok 2019. első féléves beszámolója



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 feketefoglalkoztatással kapcsolatosan az építőipari ágazatban a már korábbiakban említett magyarázatokon túl olyan munkáltatói kifogás is akad, amely szerint a munkavállaló vagy a munkáltató tudta nélkül, vagy a munkáltatóval előzetesen megbeszélte időpontnál korábban kezdte meg a munkavégzést, a munkáltató nem értesült a munkavégzésről, ennél fogva nem állt módjában a bejelentés teljesítése.

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, megszűrik a bejelentés nélküli 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.

Továbbra is találkozunk az ellenőrzések során a hatóság munkatársai „természetes személy” (ún. „kontár”) foglalkoztatóval. Ezekben az esetekben a munkáltató nem rendelkezik vállalkozással, sokszor pl. az építető tulajdonos nem is tudja, hogy a megbízott szakember nem vállalkozó. Az építés-kivitelezési munkaterületeken ilyen esetekben nehézkes, összetett bizonyítást igénylő feladat a munkáltató kilétének megállapítása.

Az ágazatot is érintő munkaerőhiány megoldásának orvoslására a munkáltatók számos lehetőséggel próbálkoznak, így például Budapesten vagy Csongrád megyében több esetben találkoztak a hatóság munkatársai harmadik országbeli munkavállalókkal. Ezen foglalkoztatók szabályos működésének ellenőrzése, a tényállás tisztázása számos esetben hosszabb időt vesz igénybe. A megnövekedett külföldi munkavállalói szám a szomszédos országok állampolgárait érintő könnyített foglalkoztatásnak tudható be.

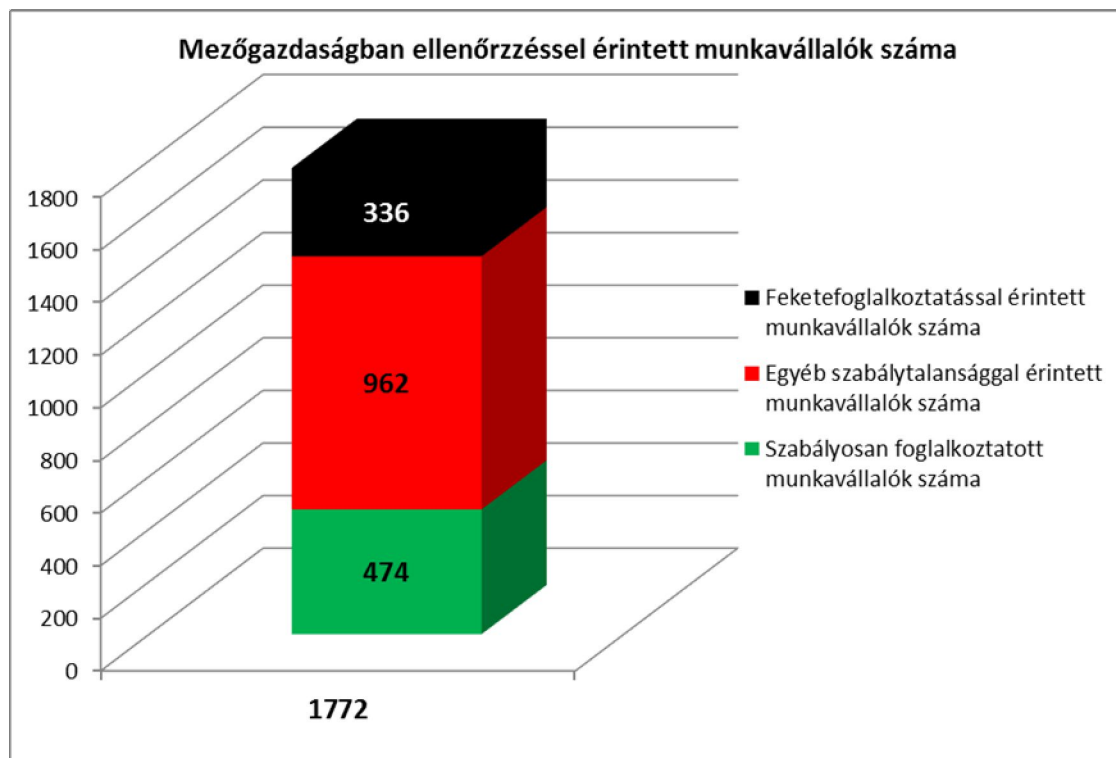
Hajdú-Bihar megyében a munkavállalók a végzettségüknek és az általuk betöltött munkakörnek megfelelő legkisebb munkabért jellemzően megkapják, azonban több munkáltató is jelezte, hogy nem talál a saját alágazatában megfelelő szaktudással rendelkező dolgozót, az esetlegesen kieső munkaerő pótlása nehéz. Ez azt eredményezi, hogy a megfelelő végzettséggel és szaktudással rendelkező munkavállalók nagyobb óraszámban végeznek munkát.

Példa: Borsod-Abaúj-Zemplén megyében 2019. áprilisban munkaügyi hatósági ellenőrzés megtartására került sor egy építési területen, ahol egy természetes személy szóbeli megállapodás alapján 4 munkavállaló foglalkoztatásával egy katolikus templom tetőszerkezeténél a héjazat cseréjét végezte. A helyszíni ellenőrzés során a természetes személy jelen volt, és elismerte a bejelentés nélküli foglalkoztatás tényét. A munkáltató előadta, hogy vállalkozói engedéllyel, igazolvánnyal nem rendelkezett, társas vállalkozásnak nem volt tagja, a munkát magánszemélyként vállalta el.

Példa: Győr-Moson-Sopron megyében 2019. áprilisban egy építkezés munkavégzési helyen a lefolytatott helyszíni munkaügyi ellenőrzés alapján megállapítást nyert, hogy a kölcsönbeadó munkáltató a fent nevezett munkavégzési helyen 8 - ukrán állampolgárságú - segédmunkás, illetve „egyéb egyszerű építőipari foglalkozású” munkakörű munkavállalót legalisan, írásba foglalt munkaszerződéssel és az adóhatóság területileg illetékes szerve felé történt bejelentéssel foglalkoztatott. A munkáltató jogszerűen, nyilvántartásba vett kölcsönbeadóként folytatta a munkaerő-kölcsönzést. A felek „munkaerő-kölcsönzés céljából” kötött írásba foglalt munkaszerződésben állapodtak meg a foglalkoztatás feltételeiről. A kölcsönvevő munkáltató a foglalkoztatásában álló munkavállalók rendes és rendkívüli munkaidejéről a munkavégzés helyén naprakész munkaidő-nyilvántartást vezetett. (Pozitív példa)

b) Mezőgazdaság

A mezőgazdasági ágazatra 2019. I. félévben az ellenőrzések 3 %-a esett (288 db), összesen 409 intézkedés történt és 85 munkáltatóval szemben 18 190 000 Ft összegben kellett a munkaügyi bírság eszközével élni. Az ellenőrzött 1 772 munkavállalóból 1 298 főt érintett valamilyen szabálytalanság, ebből a feketén foglalkoztatott munkavállalók 336 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 idénymunka), az ellenőrzések során az ágazatban dolgozó munkavállalók gyakran nyilatkozzák, hogy tudomásuk szerint egyszerűsített foglalkoztatás keretén belül mezőgazdasági idénymunka jelleggel dolgoznak, ám a bejelentésük ténylegesen nem történik meg.

Megfigyelhető, hogy a nagyobb munkavállalói létszámot is olykor megkövetelő növénytermesztésre jellemzőbb a feketefoglalkoztatás, míg állattenyésztésben a munkaidővel (munkaidő-beosztás, munkaidőkeret) annak nyilvántartásával és szabadság kiadásával kapcsolatos szabálytalanságok a jellemzőbbek.

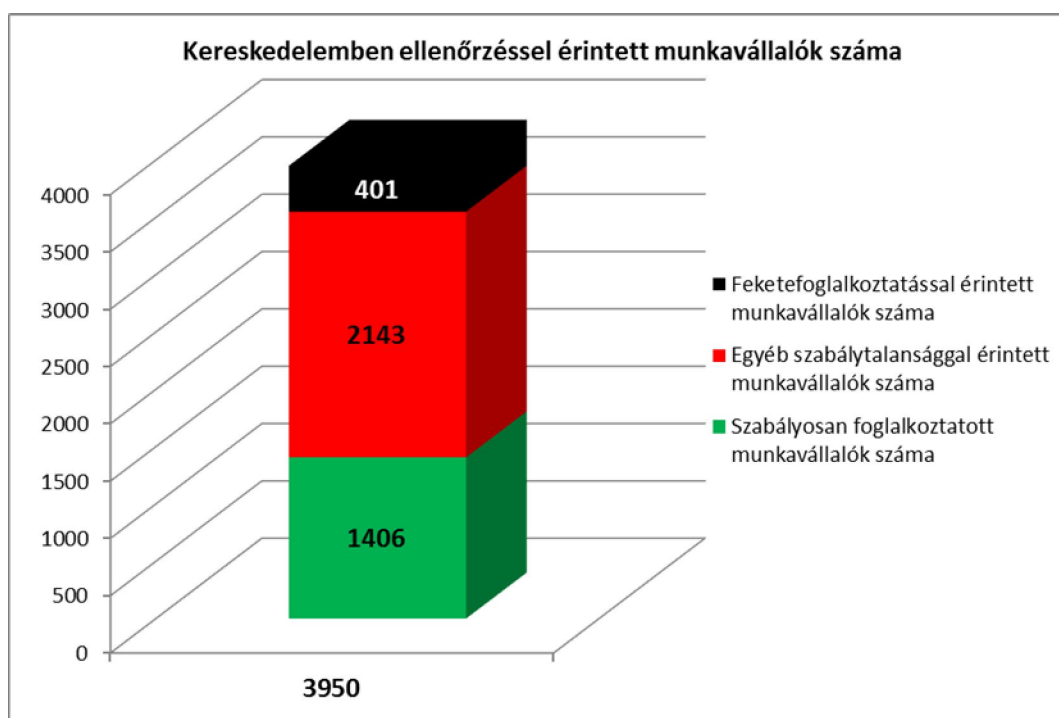
Példa: 2019. júniusban egy Veszprém megyei meggyesben - közérdekű bejelentés alapján - a munkavédelmi hatósággal közösen munkaügyi ellenőrzésre került sor. A helyszíni ellenőrzés során 36 munkavállaló végzett munkát, akiknek a feladatai a gyümölcsösben meggy válogatása és pakolása voltak. A munkáltató a munkavállalókat szóbeli megállapodás alapján, írásos munkaszerződés és adóhatósági bejelentés nélkül foglalkoztatta.

Példa: Bács-Kiskun megyében hatósági munkaügyi ellenőrzést tartottak egy főlíásátorban. Az ellenőrzés helyszínén 7 külföldi állampolgár munkavállaló végzett alkalmi munkát

(paprikagyomlálás). A munkavállalók bejelentése egyszerűsített foglalkoztatás keretében megtörtént a munka megkezdése előtt. A helyszínen bemutatásra került a munkavállalók 2019. májusi munkaidő nyilvántartása (jelenléti ív), amely szabályosan volt vezetve. A munkavállalók munkabére a minimálbér/garantált bérminimum szabályainak megfelelően lett megállapítva és kifizetve. **(Pozitív példa)**

c) Kereskedelem

2019. június 30-ig 1 662 db ellenőrzés esett erre az ágazatra (17 %). Az összesen 1 849 db intézkedés mellett 223 db munkaügyi bírságot szabott ki a hatóság 28 250 000 Ft összegben. Az ágazatban 3 950 munkavállalót vontak ellenőrzés alá, melyből 2 544 főt érintett szabálytalanság. Ebből 401 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 munkaidő-beosztással kapcsolatos szabálytalanság a kereskedelmi ágazatban érintette a legtöbb munkavállalót ebben a félévben.

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

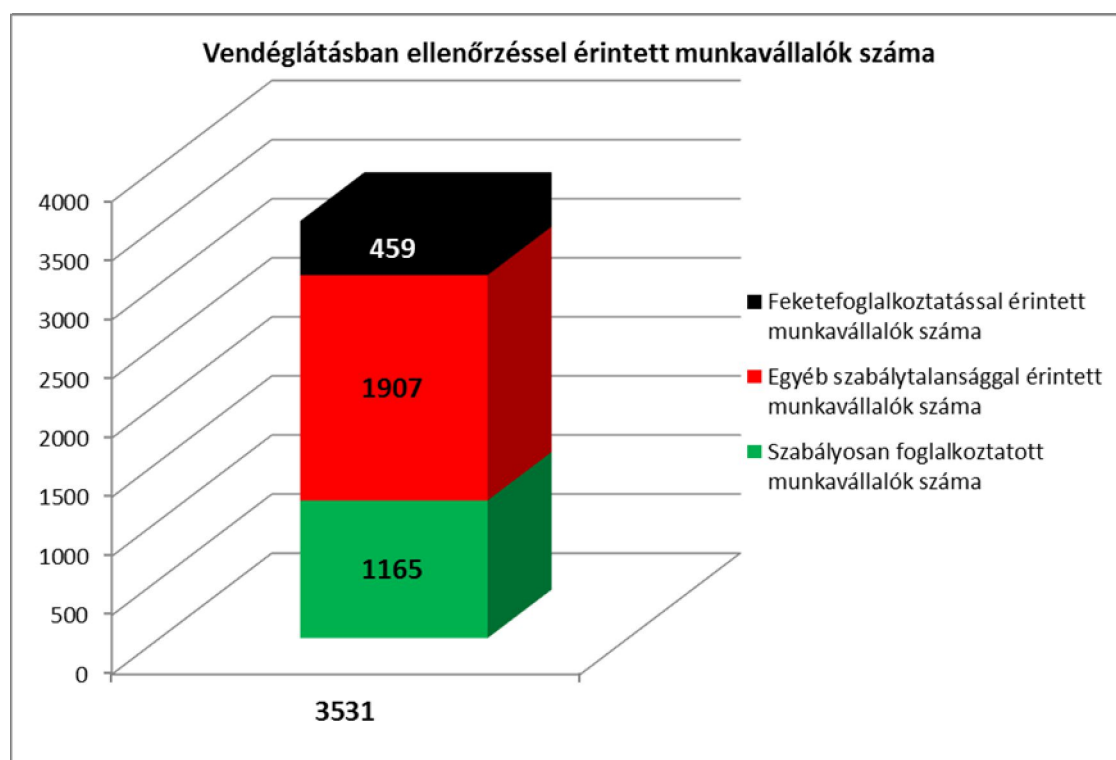
Továbbra is megfigyelhető a kiskereskedelmi egységekben a munkáltató (egyéni vállalkozó), illetve a vezető tisztségviselő személyes munkavégzése. A munkáltatók ezt a fokozódó versenyhelyeztetel indokolják, vagyis azzal, hogy az egységek nyitva tartása hétvégi napokon is szükséges, a hétköznapi történő 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.

Példa: Közérdekű bejelentés alapján 2019. júniusban helyszíni munkaügyi ellenőrzést folytattak le Nógrád megyében egy kiskereskedelmi élelmiszer boltban. Az ellenőrzés helyszínén munkát végző kisegítő munkakörben dolgozó munkavállalók előadták, hogy szóbeli megállapodás alapján dolgoztak, munkaszerződéseik írásba foglalása folyamatban volt, munkaidő nyilvántartást nem vezettek, ezért a munkáltatóval szemben eljárás indult. Az eljárás során az ügyfél elismerte a munkaszerződés utólagos írásba foglalását és a munkaidő nyilvántartás vezetésének elmulasztását.

d) Vendéglátás

2019. első félévben a vizsgálatok 13 %-a (1 241db) esett erre az ágazatra. Az összesen 1 502 db intézkedés mellett 251 db munkaügyi bírságot szabtak ki, összesen 31 000 000 Ft összegben. Az 3 531 ellenőrzéssel érintett munkavállalóból 2 366 főt foglalkoztattak szabálytalanul. Feketefoglalkoztatás 459 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 még mindig ismert és általánosan elterjedt a próbamunka intézménye, mely a többi ágazathoz képest itt többször fordul elő. 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 félévben (legtöbbször műszakpótlék és munkaszüneti napon történő munkavégzés). A kereskedelem után itt érintette a legtöbb munkavállalót a munkaidő-beosztás hiánya.

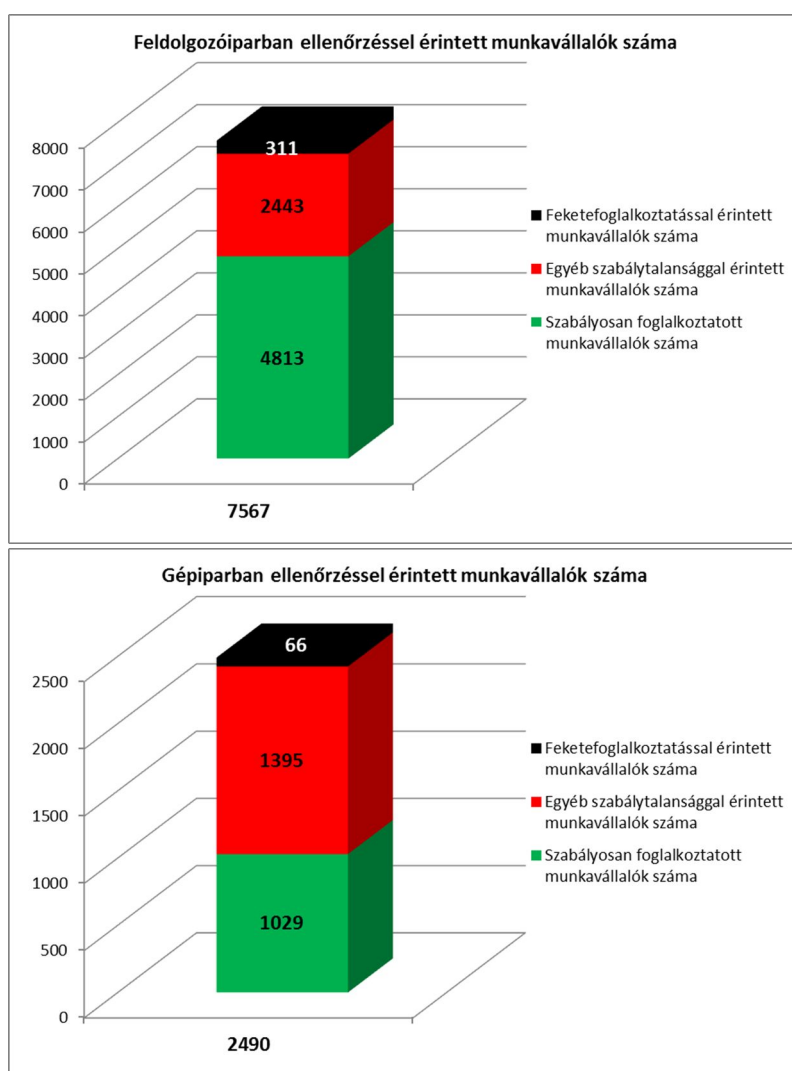
A vendéglátási ágazatban a két-három napos váltásban végzett munka a jellemző a vendéglátó egység teljes napi nyitvatartási idejét lefedve, a munkáltatók időnként meghamisítják a munkaidő-nyilvántartásokat, egy munkavállaló vonatkozásában két különböző műszakra szólót vezetnek, vagy egyáltalán nem is 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.

A foglalkoztatók figyelmét gyakran elkerüli az a tény, hogy a bejelentési kötelezettséget a munkába lépést megelőzően kell megtenni az illetékes adóhatóság felé. Védekezésül előadják, hogy a vendéglátásban gyakran fiatal, huszonéves munkavállalók kerülnek foglalkoztatásra, akik munkamorálja sajnos nem minden esetben felel meg az elvártnak. Hiába ígérk meg, hogy jönnek másnap dolgozni, gyakran még csak nem is jelzik, hogy nem fogják felvenni a munkát. Ilyenkor kezdődik a kapkodás, beugróst kell keríteni és a kavarodásban elmarad a bejelentés.

e) Feldolgozóipar és gépípar

A munkaügyi hatóság ezekben az ágazatokban tartotta az ellenőrzések 8 %-át (766 db) a vizsgált időszakban. A jogsértések miatt összesen 968 intézkedést hoztak, melyek 137 db munkaügyi bírságot (24 220 000 Ft összegben). Összesen 10 057 munkavállalót vontak ellenőrzés alá, ebből 4 215 munkavállalót foglalkoztattak szabálytalanul. Feketefoglalkoztatás az ágazatokban mindössze 377 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. félévben 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. rendelések teljesítése miatt munkaszüneti napon történő foglalkoztatás) követhetnek el szabálytalanságot. **A törvényes munkaidő túllépése főleg a gépekkel dolgozó munkavállalók körében rendkívül veszélyes lehet.**

Munkaidő-kerettel kapcsolatos visszaélések a gépiparban érintették a legtöbb munkavállalót az év első felében.

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.

Általános probléma a munkaerőhiány, szakemberhiány. Komárom-Esztergom megyében például nem tudják pótolni a létszámot megfelelő ütemben a növekvő vevői igényekhez, így munkaóraszám tekintetében a törvényes keretekbe nem férnek bele. A munkavállalók részére a ledolgozott órák után járó munkabért kifizetik, azonban a túl sok túlóra leplezésére a bérelszámoláson nem rendkívüli munkavégzés címén, hanem egyéb más jogcímen (jutalom, mozgóbér) számolják el a teljesített rendkívüli munkaórákat. A munkavállalók így egyre nehezebben tudják kontrollálni a ledolgozott órák után járó, részükre kifizetett munkabér összegét, nem igazodnak el a „bérpapíron” szereplő tételeken (több bejelentés is érkezett ezzel kapcsolatban).

Hajdú-Bihar megyében ellenőrzési tapasztalatok szerint hiányszakmaként jelenik meg a hentes, az asztalos és a hegesztő, valamint nehézségekbe ütközik a végzettséggel nem rendelkező, de tapasztalatokkal bíró munkavállalók alkalmazása is.

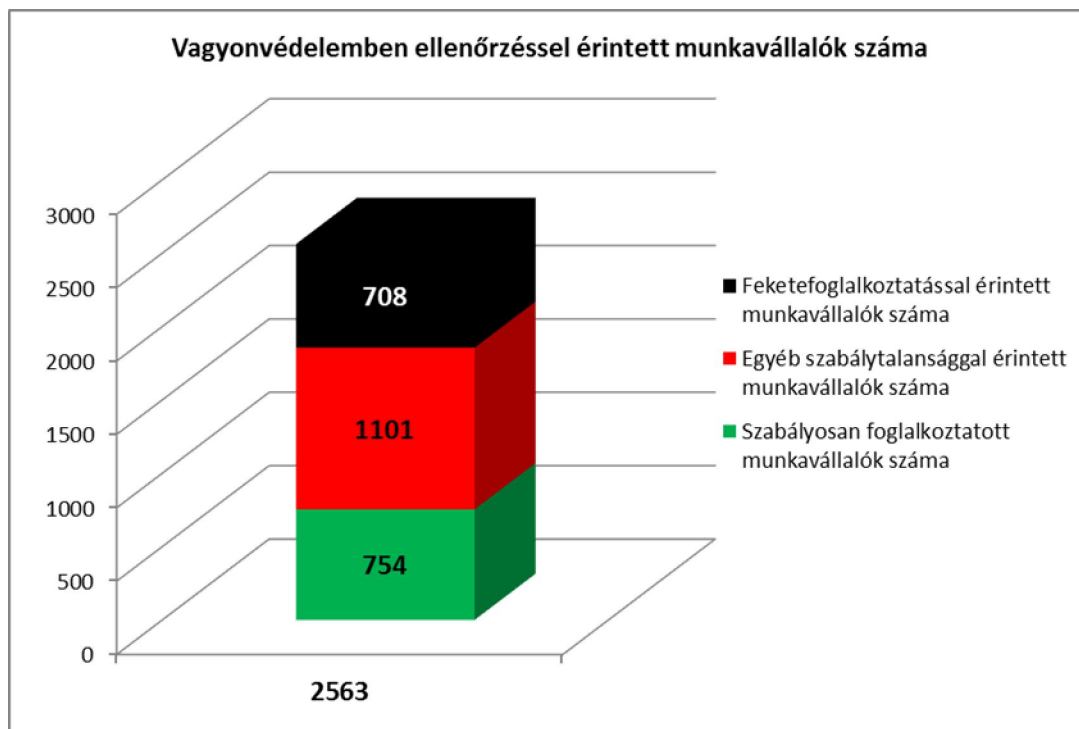
Példa: Somogy megyében 2019. április végén érkezett közérdekű bejelentés alapján a munkaügyi hatóság munkaügyi ellenőrzését kezdett egy húsfeldolgozó üzemben.

Az ellenőrzés napján 5 munkavállaló alkalmi jelleggel, egyszerűsített foglalkoztatás keretében, 5.830.- forint összegű napibér ellenértékért, szóbeli megállapodás alapján végzett munkát. A munkavállalók 6 órakor kezdték meg a munkavégzésüket a munkaeszközöket a munkáltató biztosította részükre (targonca, kaparókés). A helyszíni ellenőrzés időpontjában további 4 munkavállaló végzett munkát hentes munkakörben, írásba foglalt munkaszerződés alapján, 195.000.- forint összegű személyi alapbér ellenében, hétfőtől péntekig terjedő időszakban, 6 órától 14 óráig tartó munkaidőben.

Megállapítást nyert, hogy a munkáltató az egyszerűsített foglalkoztatás keretében munkát végző 5 munkavállaló jogviszonyát nem jelentette be az illetékes adóhatóság irányába.

f) Nyomozási és biztonsági tevékenység

Az ellenőrzések 11 %-a (1 064 db) érintette a személy- és vagyonvédelmi ágazatot 1 022 db intézkedéssel. A vizsgálatokból 140 végződött munkaügyi bírsággal (34 180 000 Ft). Az ellenőrzéssel érintett 2 563 munkavállalóból 1 809 főt érintett valamilyen jogsértés és 708 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 címen 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. Zala megyei tapasztalat, hogy a hatóság az ügyfélkapun keresztül küldött végzéseit, határozatait főleg a kisebb társaságok kevésbé veszik át, mint amikor még postán érkeztek ezek.

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 megszűnésekor kiadandó igazolásokkal kapcsolatos szabálytalanságok, továbbá az új munkáltató általi bejelentés elmaradása, késése, valamint a munkaszerződés nélküli foglalkoztatás emelhető ki, ez utóbbi a szabálytalanság a vagyongvédelem területén fordul elő legtöbbször.

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 óraszámmal, sem a kifizetett munkabérrel.

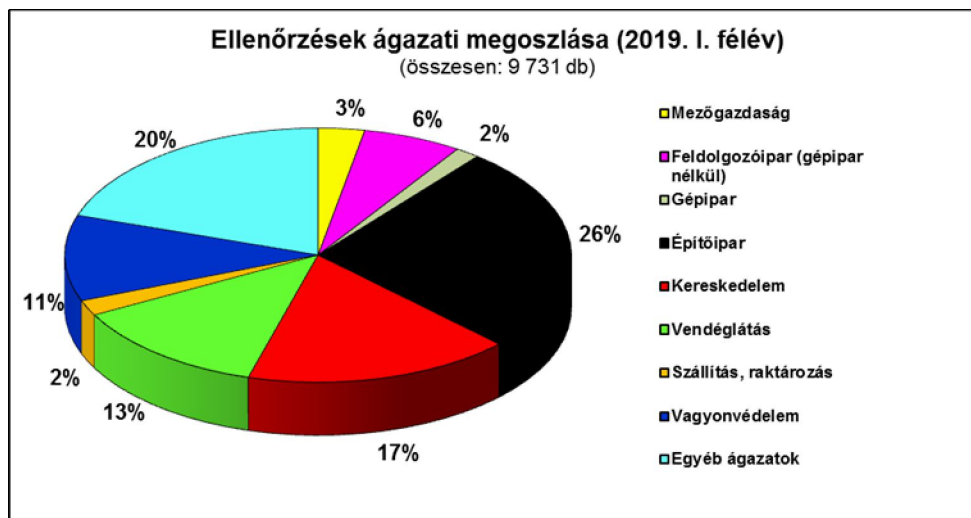
A munkaidővel kapcsolatos szabálytalanságok körében a munkaidő-beosztás hiánya, hiányossága volt a legmeghatározóbb, a napi és heti munkaidő mértéke valamint a munkaidőkeretre vonatkozó szabályok megszegése 2019. első félévben ritkábban fordult elő.

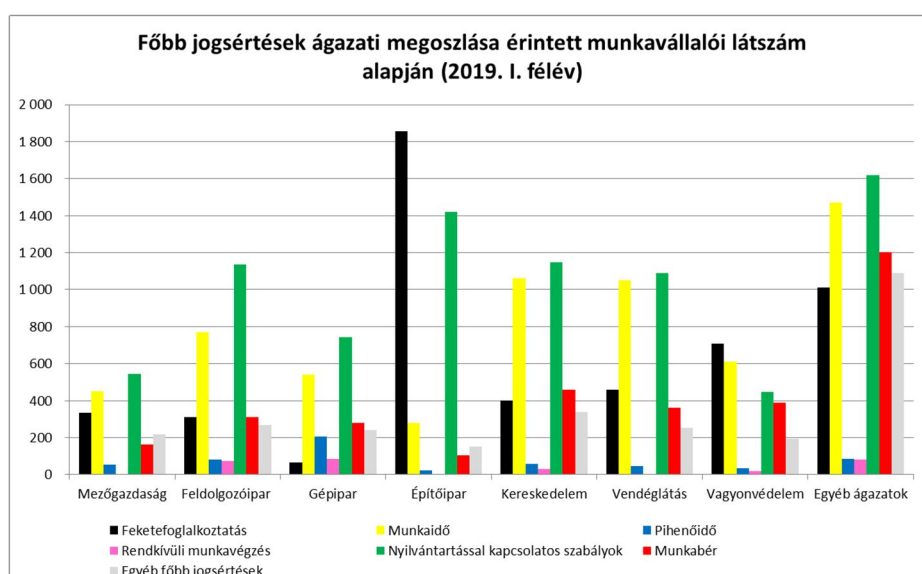
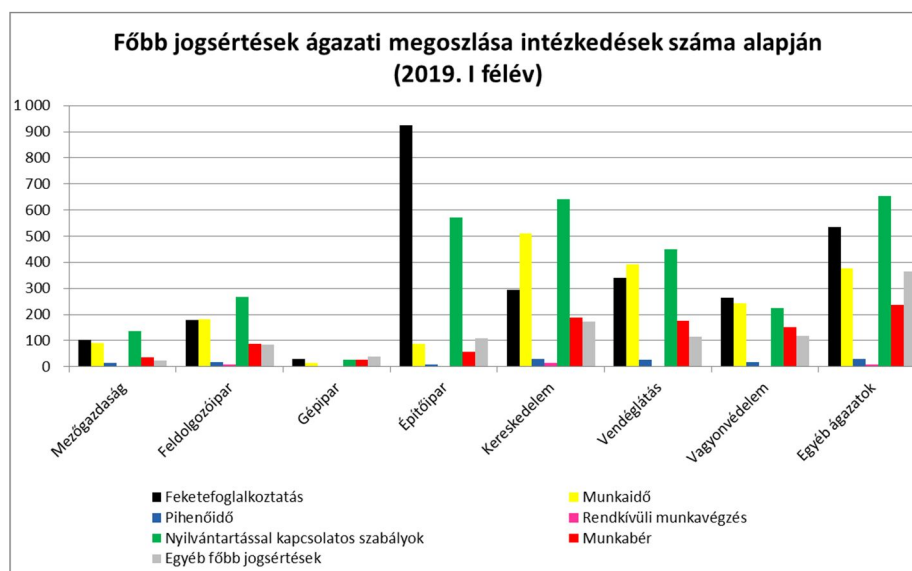
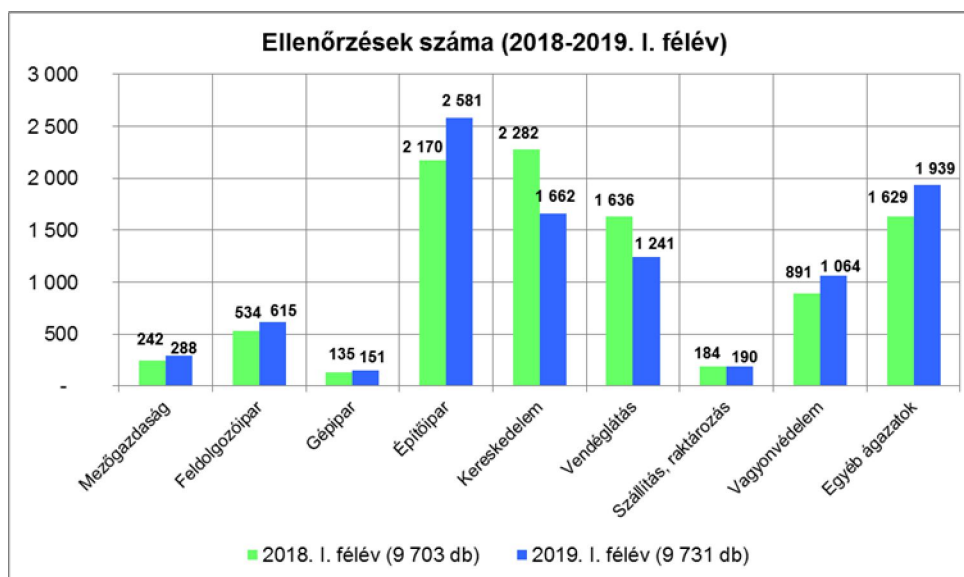
A vagyoni munkakör nem feltétlenül készenléti jellegű, ennek ellenére a munkáltatók gyakran indokolatlanul és szabálytalanul ilyen formában foglalkoztatják munkavállalóikat, komoly anyagi hátrányt okozva nekik.

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 önaplóban foglaltak alapján megállapítható – munkaidőt tartják nyilván.

A vagyonvédelmi szektorban a készenléti jellegű munkakör meghatározása esetében a 24/48-as szolgálat teljesítésekor tapasztalható az a teljesen szabálytalan munkáltatói magatartás, amely szerint „a munkavállaló részére nem szükséges szabadságot kiadni, mert egy hónapban átlagosan 20 napot úgysem végez munkát.”

Példa: Vas megyében 2019. május végén bejelentést tett egy vagyonvédelmi munkáltató volt alkalmazottja, aki 2018. április 16. és 2018. június 25. között volt foglalkoztatva egy Kft. által vagyoni munkakörben. Elmondása alapján a fenti időszakot érintően teljes munkaidőben végzett munkát, de az adóhatósághoz történő bejelentése 30 óra/hét volt. Írásos munkaszerződést nem kötöttek vele a munkaviszonya kezdetekor, bérfizetési jegyzéket soha nem kapott. A munkaviszonya megszűnésekor a kilépő igazolásait nem kapta meg, és a cég a szabadság-megváltást sem fizetett ki a részére, pedig a fenti időszak alatt szabadságon nem volt. A munkabérét a ledolgozott munkaórák után fizették ki, mindig ugyanazzal az órabérrel. A munkáltató a kétszer kiküldött iratbekérésre nem reagált.





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 4 720 munkavállaló jogviszonyának rendezése volt vizsgálható, mely létszám 95 %-ának utóellenőrzése teljesült.

A jogerőre emelkedett, feketefoglalkoztatás tárgyban kiadmányozott határozatok alapján 2 080 munkáltató volt vizsgálható, ebből a foglalkoztatók 96 %-ának utóellenőrzése teljesült 2019. június 30-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. június 30. napjáig **2 011 munkaügyi ellenőrzés** zajlott, mely az összes vizsgálat 20,6 %-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. Komárom-Esztergom megyében más hatóság megkeresése folytán, havonta 1-2 alkalommal pénteki, szombati napokon esti, éjszakai órákban vendéglátó-ipari egységekben, szórakozóhelyeken ellenőriztek, illetve havonta 2-3 alkalommal közös ellenőrzésekre került sor hétköznapi munkanapokon építés-kivitelezési munkaterületen.

A rendőrséggel „hagyományosan” magas volt a közös ellenőrzések száma. A munkaügyi hatóság a rendőrség segítségét rendszerint olyan munkáltatók vonatkozásában, olyan munkavégzési helyszínek ellenőrzésénél kéri, ahol a hely jellege azt megkívánja, illetve ahol korábban a foglalkoztató meghíúsította az ellenőrzést, vagy jelentős mértékben akadályozta azt. Gyakran előfordul olyan helyzet, amikor a tanúként meghallgatni kívánt munkavállalók arra hivatkoznak, hogy nincs náluk semmilyen okmány, amivel személyazonosságukat igazolni tudnák. Ezen állítások valóságtartalmáról a hatóság nem tud meggyőződni, és mivel többször előfordultak olyan esetek, amikor a tanúként meghallgatott munkavállalók nem valós adatokat adtak meg személyes adatukként a tanúvallomás rögzítésekor, ezért személyazonosító okmányok hiánya esetén az eljáró tisztviselők szinte minden esetben rendőri segítséget kérnek a személyazonosság megállapításához.

A 2019. első felében a rendőrhatalósággal közösen 463 ellenőrzést folytattak le a munkaügyi hatóság képviselői. A munkavédelmi hatósággal 421 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. június 30-ig közel 305 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 1000 ügyben adtak tájékoztatást 2019. első félévében. 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. június 30. napjáig a munkaügyi hatóság **9 731 munkáltatót** ellenőrzött, a vizsgálatok során a **foglalkoztatók 67 %-nál (6 537 db) tárt fel munkaügyi jogsértéseket**, amelyek az ellenőrzés alá vont **37 139 munkavállaló 58 %-át érintették (21 640 fő)**. Az ellenőrzések száma nem változott számottevően (2018. június 30-ig 9 703 ellenőrzés), csakúgy, mint a szabálytalan munkáltatók aránya, mivel 2018. június 30-ig 66 % volt ez a mutató. Az ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma alacsonyabb volt, mint egy évvel korábban (2018. június 30-ig 40 900 fő), ezzel együtt pedig a szabálytalanul foglalkoztatott munkavállalók aránya is csökkent, mivel 2018 első felében 61 % volt ez a szám.
- **Össességében megállapítható, hogy a meghatározó gazdasági ágazatokban a feketefoglalkoztatás aránya az ellenőrzéssel érintett munkavállalókra vetítve összességében nőtt. Az építőiparban, a vendéglátásban és a feldolgozóiparban kedvező, míg az összes többi ágazatban kedvezőtlen elmozdulás volt tapasztalható.**
- Annak ellenére, hogy az **építőiparban 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. június 30-ig **magasabb munkavállalói számot** érintettek az előző év hasonló időszakához képest,

de a többi szabálytalanság (**munkaidő, pihenőidő, rendkívüli munkaidő és munkabér**) kevesebb munkavállalót érintett 2019. első félévben 2018. első félévéhez képest.

- A **társhatóságok** közreműködésével 2019. június 30-ig **2 011** munkaügyi ellenőrzés zajlott, mely az összes vizsgálat 20,6 %-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.