

Innovációs és Technológiai Minisztérium

Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztály

Iktatószám: FOF/5665-22/2020-ITM

A MUNKAÜGYI HATÓSÁG 2019. ÉVI ORSZÁGOS HATÓSÁGI ELLENŐRZÉSI TERVÉNEK MEGVALÓSULÁSÁRÓL SZÓLÓ JELENTÉS

Jóváhagyom:


Bodó Sándor
foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkár



(2020. február „17.”)

1. Jogszabályi háttér

A fővárosi és megyei kormányhivatalokról, valamint a járási (fővárosi kerületi) hivatalokról szóló 86/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet 29. § (3) bekezdése alapján az ellenőrző hatóságok a 2019. évben lefolytatott hatósági ellenőrzések végrehajtásáról, a levont következtetésekről ellenőrzési jelentést készítettek, figyelemmel a szakmai irányító szerv által meghatározott adatszolgáltatási eljárási rendre is. A beszámolók feldolgozásával az Innovációs és Technológiai Minisztérium Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztálya elkészítette a hatósági ellenőrzésekkel kapcsolatos országos beszámolót a munkaügyi ellenőrzési szakterületet érintően.

2. Az ellenőrzési terv célja

A 2019. évre kiadott országos hatósági ellenőrzési terv célja volt többek között, hogy meghatározza a járási hivatalok munkaügyi ellenőrzési feladatokat ellátó főosztályainak a hatósági ellenőrzési tervük összeállításához szükséges szakmai követelményeket.

A célkitűzés teljesítése érdekében a szakmai irányító szerv a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban Met.) 2/A. § -a alapján kidolgozta és közzétette a hatósági ellenőrzés mennyiségi és minőségi követelményeit rögzítő ellenőrzési irányelvet. Az irányelvben általános elvként lett lefektetve, hogy a munkaügyi ellenőrzést végző hatóság célja, hogy a vállalkozói adminisztratív költségek csökkentésére irányuló, Egyszerű Állam című középtávú kormányzati program egyes feladatainak módosításáról szóló 1416/2012. (X. 1.) Korm. határozatban foglalt célokat továbbra is szem előtt tartva folytassa tevékenységét, így a 2019. évben is különösen kiemelt figyelmet kellett fordítani a munkaügyi előírások végrehajtását szolgáló felvilágosító tevékenység ellátására, igényeknek megfelelő további erősítésre, oly módon, hogy az következetesen elősegítse a munkaerő-piac szereplőinek tájékoztatását.

A gazdasági fejlődés nyomán alakuló illetve erősödő, jogkövetésre törekvő vállalkozások, valamint a munkaerőpiacra lépő munkavállalók tájékoztatása érdekében különösen fontos az egyértelmű és megbízható információk közvetítése, tekintettel a foglalkoztatási szabályok esetleges változásaira is.

Elsődleges cél volt annak elősegítése, hogy a munkavállalók alapvető jogai érvényesüljenek, rendelkezzenek rendezett jogviszonnyal, csökkenjen a jogkövető vállalkozások versenyhátránya, és ez segítse a munkahelyek megtartását, illetve az új, legális (adózó) munkahelyek létesítését.

3. Az ellenőrzés eszközei, típusai

A járási hivatalok munkaügyi hatósági feladatokat ellátó szervezeti egységei az alábbi hatósági ellenőrzési eszközökkel hajtották végre a szakmai irányító szerv által meghatározott feladatokat: helyszíni ellenőrzés, illetve adatbázis lekérdezés, adatszolgáltatás, iratbekérés, egyéb ellenőrzési cselekmények.

Az ellenőrzések hatékonysága érdekében az ellenőrzések előzetes bejelentéshez nem kötöttek, valamennyi tárgykörben hivatalból indulnak.

A hatósági ellenőrzés típusai:

Célvizsgálat, ami konkrét ellenőrzési célra irányul (pl.: foglalkoztatás jogszerűségének munkaügyi szempontú vizsgálata egy nemzetgazdasági ágazatban) és nem öleli fel az összes ellenőrzési tárgykört. Módszerét illetően pontellenőrzésnek tekintendő és legalább három hétig tart.

Akcióellenőrzés, ami konkrét ellenőrzési célra irányul és nem öleli fel a Met. 3. § (1) bekezdésében felsorolt összes ellenőrzési tárgykört. Módszerét illetően pontellenőrzésnek tekintendő és legfeljebb három hétig tart.

Komplex ellenőrzés, olyan ellenőrzés, ami felöleli a Met. 3. § (1) bekezdésében nevesített ellenőrzési tárgykörök összességét, illetőleg a foglalkoztatás sajátosságai szerint azok többségét. Módszerét tekintve folyamatellenőrzésként hajtható végre. A komplex ellenőrzésnek minden esetben része a foglalkoztatási szabályok [Met. 3. § (1) bekezdés a)-b) pont], a munka- és pihenőidő nyilvántartás szabályainak [Met. 3. § (1) bekezdés f) pont], ezzel összefüggésben a munkabérre vonatkozó szabályoknak [Met. 3. § (1) bekezdés g) pont] a vizsgálata.

Közérdekű bejelentés, panasz vizsgálata: a bejelentés (panasz) valamennyi, a munkaügyi hatóság hatáskörébe tartozó kérdésre ki kell terjednie. A bejelentés, panasz kapcsán, ha az átfogóbb jogsértésre utal, ki kell terjednie a komplex ellenőrzés alatt nevesített minimális szakmai tartalomra.

Utóellenőrzés: a jogerős döntésben foglaltak végrehajtásának vizsgálata, különös tekintettel a bejelentés nélküli foglalkoztatás feltárása esetén.

4. Az ellenőrzési tervben foglalt vizsgálatok

1. Országos akcióellenőrzések vagy célvizsgálatok

a) 2019. március-április: az építőipari ágazatban működő munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatának célvizsgálata

- *A célvizsgálat célja:* a 2012. évi I. törvény gyakorlati érvényesülésének vizsgálata, különös tekintettel arra, hogy ennek a területnek a vállalkozásai körében az elmúlt

időszakban az ágazat fellendülésével párhuzamosan nőtt a súlyos jogsértések száma.

- b) 2019. június-július: a munkavállalók jogviszonyának rendezettsége érdekében a foglalkoztatásra vonatkozó szabályok érvényre juttatására - különös tekintettel a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével összefüggő bejelentési kötelezettségre - irányuló akcióellenőrzés.

- *Az akcióellenőrzés célja:* A munkavállalók alapvető jogai érvényesülésének elősegítése, illetve a tisztességes, jogkövető vállalkozások versenyhátrányának csökkentése.

- c) 2018. szeptember-október: a szolgáltatást támogató tevékenységet ellátó munkáltatók célvizsgálata

- *A célvizsgálat célja:* a 2012. évi I. törvény gyakorlati érvényesülésének vizsgálata különös tekintettel arra, hogy ezeknek a területeknek a vállalkozásai körében évek óta nem történt hasonló jellegű vizsgálat. Az ellenőrzések adatokkal szolgálnak a legutóbbi célvizsgálat óta eltelt idő alatti, jogszerű foglalkoztatást érintő tendenciákról.

2. Saját kezdeményezésű akcióellenőrzések vagy célvizsgálatok

A 2019. évben megtartásra került a munkaügyi ellenőrzési feladatkörben eljáró járási hivatalok részéről önállóan meghatározott ellenőrzéssorozat.

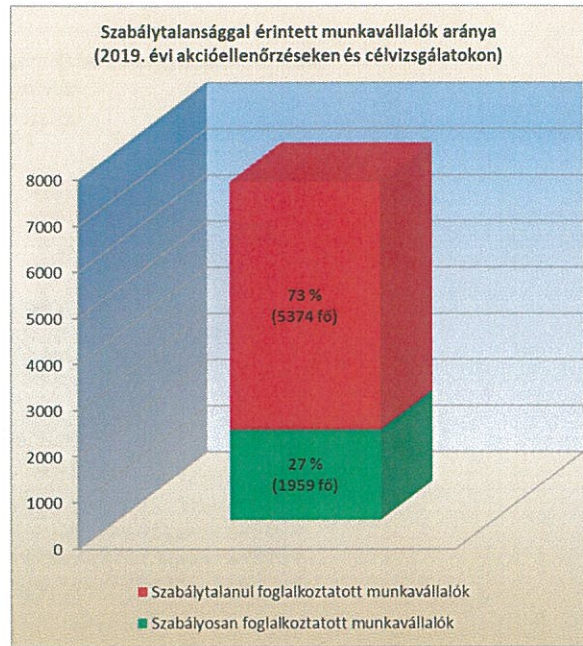
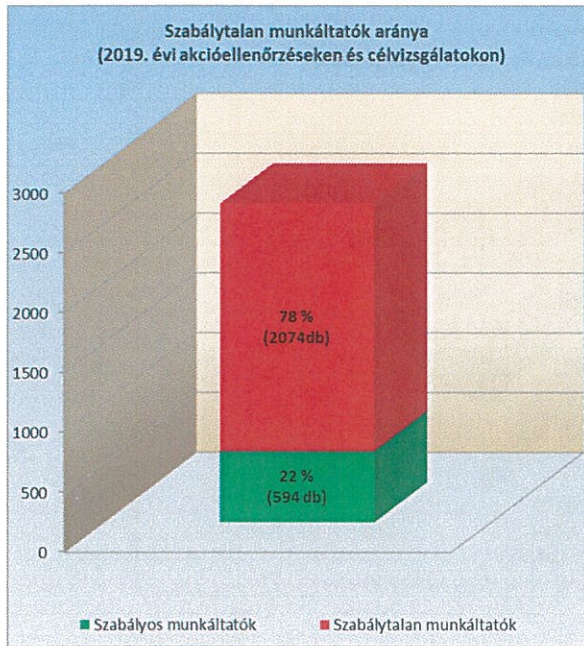
3. Társhatósági ellenőrzések

A különböző egyéb hatóságok kezdeményezésére, illetve bevonásával tartott közös ellenőrzések a 2019. évben.

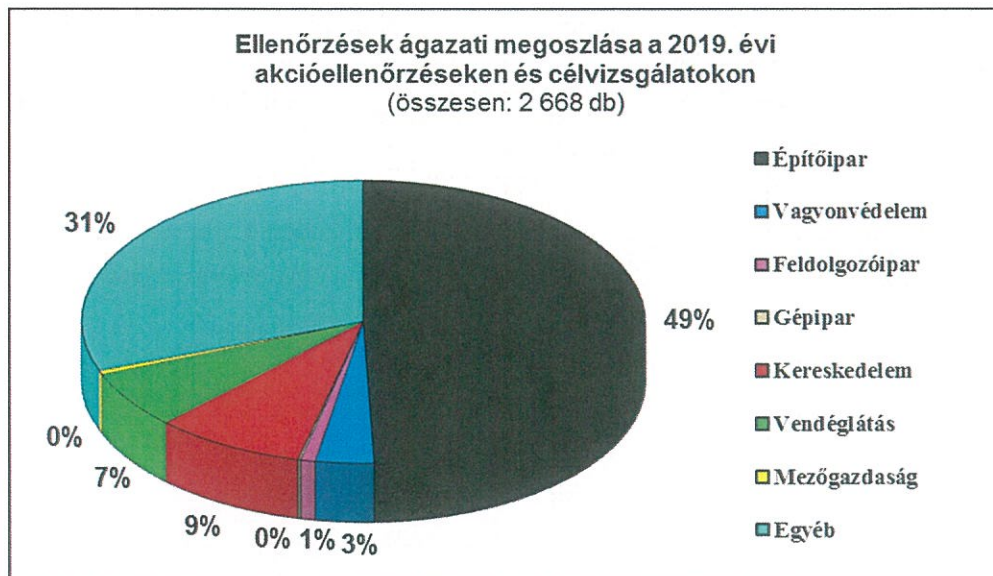
5. Az ellenőrzési tervben foglalt akcióellenőrzések és célvizsgálatok megvalósulása

5.1 Az ellenőrzések általános tapasztalatai

A három ellenőrzéssorozat során a vizsgálatok alá vont **2 668 munkáltató 78%-ánál** tártak fel a hatóság munkatársai munkaügyi jogsértéseket, melyek az ellenőrzés alá vont **munkavállalók (7 333 fő) 73 %-át** érintették.



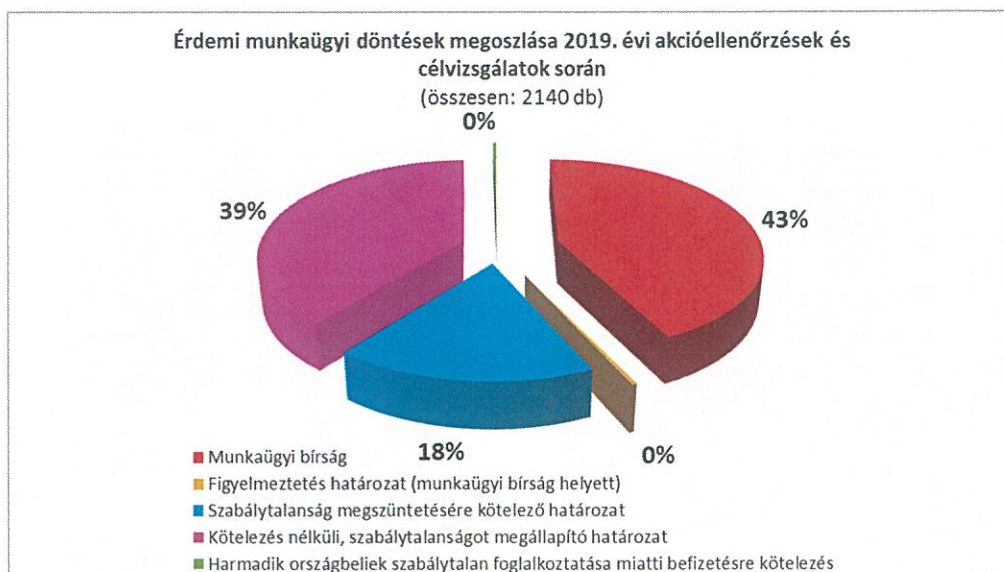
A lefolytatott ellenőrzések ágazati megoszlása tekintetében az építőipar és az „egyéb” ágazatok aránya kimagасlik, mely 2019. évi hatósági ellenőrzési tervben meghatározott céllenőrzések tárgyköreire vezethetők vissza [lásd. 3-4. oldal). Az ellenőrzési célpontok kiválasztása során a munkaügyi hatóság figyelembe vette a 2019. évre kiadott ellenőrzési irányelveket, emellett azonban a közérdekű bejelentések és panaszok is befolyásolták a vizsgált munkáltatók körét.



Az ellenőrzéssorozatok idején vizsgálat alá vont munkáltatók által elkövetett szabálytalanságok egy része olyan súlyos szabályszegésnek minősült, hogy a munkaügyi hatóság részéről összesen **918 db munkaügyi bírság** került kiszabásra.

A „kisebb” súlyú szabálytalanságokat elkövető munkáltatók közül **374 esetben szabálytalanság megszüntetésére történő kötelezés**, míg **835 esetben szabálytalanságot megállapító** határozat került kiadmányozásra.

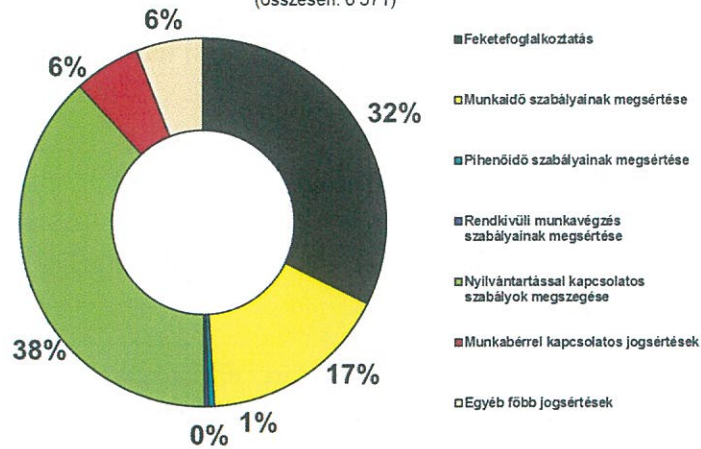
A célellenőrzések során mindössze 6 esetben kellett harmadik országbeli munkavállalók szabálytalan foglalkoztatása miatt befizetésre kötelezést alkalmazni.



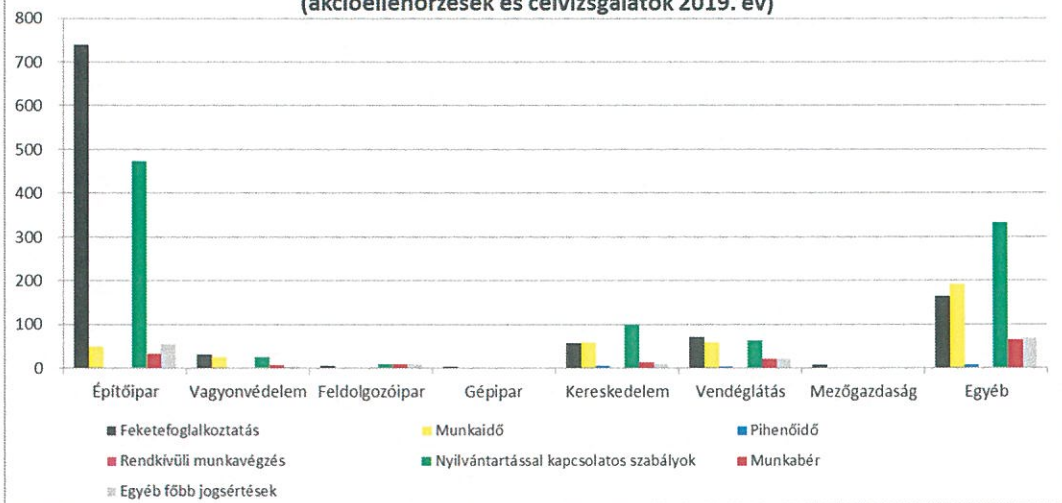
Az ellenőrzött foglalkoztatók vonatkozásában jellemzően **az alábbi szabálytalanságok miatt kellett a munkaügyi hatóságnak eljárnia:**

- jogviszony (munkaviszony, illetve egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony) bejelentésének elmulasztása, illetve munkaszerződés nélküli foglalkoztatás;
- munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos szabályok megszegése (hiányos, hamis nyilvántartás, illetve nyilvántartás teljes hiánya);
- munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályok megszegése (munkaidő-beosztással, munkaidőkerettel kapcsolatos rendelkezések megsértése, napi/heti munkaidővel és munkaközi szünettel kapcsolatos jogsértések);
- garantált bérminimumra, illetve minimálbérre vonatkozó rendelkezések megszegése;
- pótlékokra (éjszakai, rendkívüli, munkaszüneti napon történő munkavégzés, műszakpótlék) vonatkozó szabályok megsértése;
- egyéb jogsértések (szabadsággal kapcsolatos jogsértések; a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő igazolások kiadásának elmulasztása)

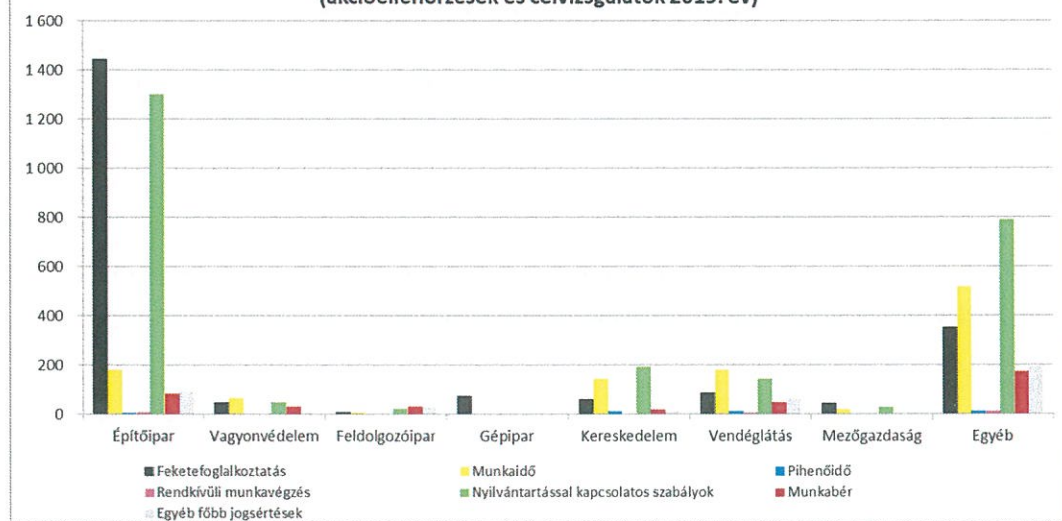
Jogsértéssel érintett munkavállalók száma
(akcióellenőrzések és célvizsgálatok 2019.)
(összesen: 6 571)



Szabálytalanságok ágazati megoszlása intézkedések száma alapján
(akcióellenőrzések és célvizsgálatok 2019. év)



Szabálytalanságok ágazati megoszlása érintett munkavállalói látszám alapján
(akcióellenőrzések és célvizsgálatok 2019. év)



5.2. Az építőipari ágazatban működő munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatának célvizsgálata [2019. március 25. - április 18.]

A munkaügyi hatóság a 2019. évi országos hatósági ellenőrzési terv szerint **2019. március 25. és április 18.** között lefolytatta az építőipari ágazatban működő munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatának célvizsgálatát. Ezt a célzott vizsgálatot az indokolta, hogy ennek a területnek a vállalkozásai körében az elmúlt időszakban az ágazat fellendülésével párhuzamosan nőtt a súlyos jogsértések száma. Az építőiparban folyamatosan emelkedett a feketefoglalkoztatás és az ágazatban működő vállalkozások voltak felelősek a legtöbb munkavállaló bejelentésének elmulasztásáért az elmúlt években.

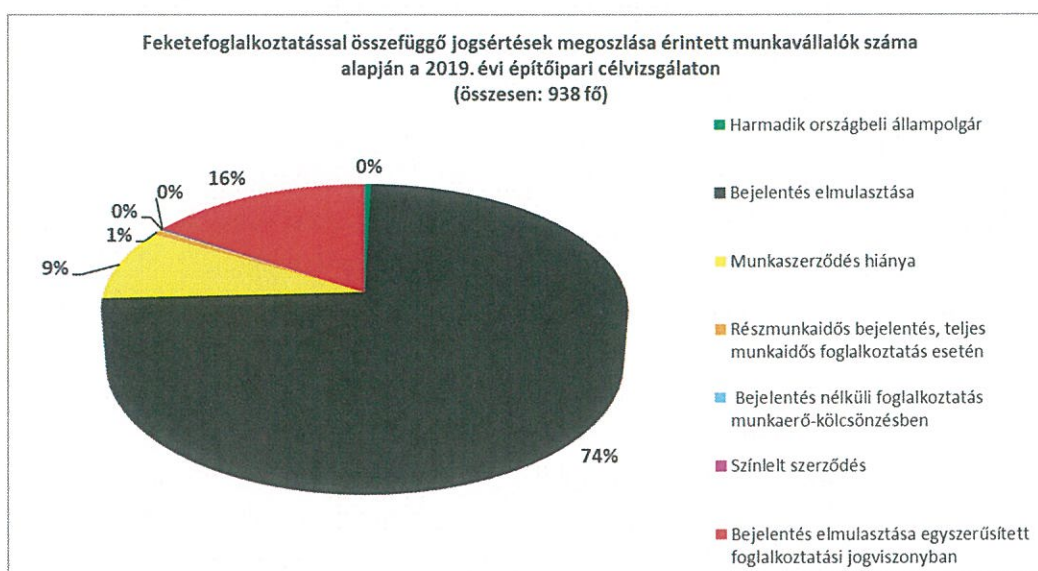
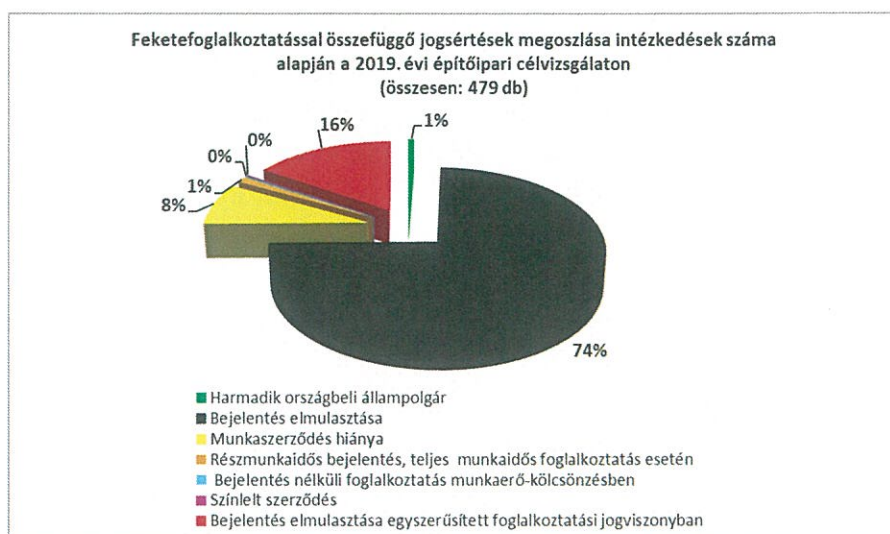
A célvizsgálat kiemelten az építőiparra fókuszált, így ellenőrzések történtek többek között lakóházak, apartmanok, építésén, különböző festési, felújítási munkálatokkor, aszfaltozás, térkövezés és burkolás során, nyílászárócseré, hűtés-fűtésrendszer kivitelezésekor és bontási tevékenység végzésekor.

A célvizsgálat egyik kiemelt célpontja a **feketefoglalkoztatás** feltárása volt, mely az építőiparban évek óta a leggyakoribb szabálytalanság és ebből ágazatból kerül ki messze a legtöbb bejelentés nélküli munkavállaló. Az ellenőrzésbe vont **2 697** munkavállalóból **34,78 % (938)** munkavállaló jogviszonya volt rendezetlen. Ez az elmúlt 3 év (2018, 2017, 2016) országos adataitól pozitívabb, így **a szabálytalanság a célvizsgálat időpontjában mérséklődött az ágazatban.**

Az elmúlt évek tapasztalataival egyezően továbbra is a munkaviszonyban foglalkoztatottak **bejelentésének elmulasztása** volt a leggyakoribb előfordulási forma, emellett jelentős az **egyszerűsített foglalkoztatás keretében dolgozók bejelentésének elmulasztása** is. Megállapítható, hogy az építőiparban a feketefoglalkoztatás 89,3 %-a a bejelentés elmulasztásával valósul meg. (Hozzá kell azonban tenni ez nem csak az építőipar sajátossága, minden ágazatban a bejelentés elmulasztása a kimagasló megjelenési forma a feketefoglalkoztatással kapcsolatosan.)

A **munkaszerződés nélküli** foglalkoztatás volt még mérhető a célvizsgálat során, a feketefoglalkoztatás többi megjelenési formája – teljes munkaidőben történő munkavégzés **részmunkaidőben** történő bejelentése és **színeli szerződéssel** történő foglalkoztatás – nem jellemző az építőiparban.

A célvizsgálat adatai szerint nem jellemző a **harmadik országbeli állampolgárok** engedély nélküli foglalkoztatása, mindössze 4 ilyen munkavállalót foglalkoztattak munkavállalási engedély nélkül. Egyedi eset továbbá, hogy egy munkavállalót munkaerő-kölcsönzés során bejelentés nélkül foglalkoztatott egy munkáltató Vas megyében.



A feketefoglalkoztatás során leggyakrabban úgy valósul meg a jogsértés, hogy a munkavégzés megkezdése előtt szóban állapodnak meg a felek, de a munkavállalók bejelentése nem történik meg az ellenőrzés megkezdése előtt. A bejelentések elmaradása esetén a munkáltatók változatos magyarázatokkal próbálták kimenteni magukat, pl. nem tudta elérni a könyvelőt; úgy tudta, hogy a könyvelő bejelentette a munkavállalót; nem ért rá reggel, mert annyi dolga volt; elfelejtették bejelenteni, a munkaszerződés elkészítése folyamatban van. A jogsértések okaként gyakori hivatkozási alap még a jogszabályok ismeretének hiánya, a határidők rövideisége, próbamunka és a szakemberhiány is.

A munkavállalók gyakran úgy nyilatkoztak – egyértelműen előzetes munkáltatói kioktatás hatására –, hogy csak az ellenőrzés napján kezdtek dolgozni, leplezve ezzel az esetleg hosszabb ideje fennálló jogsértést („mindenki ma kezdett”).

Ami a bejelentés nélküli foglalkoztatás „motivációját” illeti, két eshetőség fordul elő az építőiparban. Egyrészt (és sajnos ez a gyakoribb) egyáltalán nem áll a munkáltató szándékában bejelenteni a munkavállaló jogviszonyát, mely egyértelműen a közterhek elkerülése miatt történik, másrészt – főleg nagyobb, egyszerűsített munkavállalói létszám esetében – egy-egy munkanap bejelentése véletlenül elmarad, amit egyébként a munkaidő-nyilvántartáson fel is

tüntetnek. A munkáltatók elmondásuk szerint szakemberhiánnyal küzdenek, így ezt a hiányt egy-egy napot dolgozó „idegen” alkalmazottakkal pótolják. Ilyen esetekben sokszor az iratok hiánya miatt, feledékenységéből elmarad az alkalmi munkavállalók jogviszonyának bejelentése.

Ott azonban, ahol a közterheket kívánják elkerülni, – és ez a nagyobb réteg – teljesen mindegy, hogy munkaerőhiány vagy munkanélküliség (munkaerő többlet) van, nem teszik meg a bejelentéseket.

A tudatos jogsértést támasztja alá az a gyakorlat is, hogy sok esetben a helyszíni ellenőrzés megkezdését követően – munkavállalói telefonos jelzés hatására – a munkáltatók pár percen belül bejelentik az illegálisan dolgozó alkalmazottakat. Ez szintén arra utal, hogy a jogsértő munkáltató ismeri jogszabályi kötelezettséget és a bejelentés teljesítésének előírt módját, valamint a bejelentés megtételéhez szükséges munkavállalói adatokkal már a munka megkezdése előtt rendelkezik. Ugyanakkor – bízva a hatósági ellenőrzés adott napokon, időszakban való elmaradásában – azt a bejelentés megtételével megbízott könyvelőirodának csak abban az esetben adja meg, illetve saját maga csak akkor teljesíti törvényi kötelezettségét, ha már elkerülhetetlen a bejelentés teljesítése.

Főleg a nehezen megközelíthető helyeken tevékenykedő munkáltatók bíztak a hatósági ellenőrzés elmaradásában, az elmenekülés lehetőségében. Érezhető volt az a tudatos magatartás, betanult nyilatkozat a dolgozók részéről, amire a munkáltatók azért oktatták ki őket, mivel arra számítottak, hogy ha ellenőrzés van, akkor bizonyos nyilatkozatok megtételével, illetve bizonyos magatartás tanúsításával lehet esély a szabálytalanság feltárásának megakadályozására.

Probléma továbbá az alvállalkozói láncolat is. Itt a fővállalkozó – alvállalkozó – további alvállalkozók láncolataiból következően a sor végén vannak azon munkáltatók, amelyek kisebb vállalkozások lévén a kétkezi, fizikai munkákat végzik el és – elmondásuk szerint – már szinte rá vannak kényszerülve arra, hogy szabálytalanul foglalkoztassanak munkaerőt, mivel a sor végére érve kevés pénz jut a vállalkozásnak az elvégzendő munkáért. A munkáltatók bíztak abban, hogy tevékenységüket nemcsak ellenőrzés, hanem az egyéb adó- és járulékfizetési kötelezettségeik mellőzésével tudják megoldani. De akadt olyan is, amikor a bejelentés nem szándékosan, hanem a napi feladatok hosszú sora miatt állításuk szerint véletlenül nem történt meg időben.

A munkáltatók ellenőrzése az építőiparban, egyes esetekben 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. A hatóság munkatársainak az építkezésen kell felkutatniuk azt, hogy mely cég foglalkoztatja a munkavállalót/kat, mert több esetben csak annak a becenevét ismerték, aki szólt nekik, hogy van építőipari segédmunkára lehetőség. Ezeket a munkavállalókat sem foglalkozás egészségügyi orvos, sem munkavédelmi szakember nem látja, a legalapvetőbb szabályokkal sincsenek tisztában és csak reménykednek, hogy valaki valamikor kifizeti őket.

Budapesten például sor került a pesti-, és a budai oldalon is egy-egy nagy építkezés ellenőrzésére, ahol egyszerre legalább tíz munkáltató, és legalább 50 fő munkavállaló végzett

munkát. Ezeken az ellenőrzéseken az egyik munkáltató (bejegyzés alatti cég) vezetőjét, aki 3 munkavállalót foglalkoztatott feketén a munkaterületen, a rendőrök elvitték a helyszínről, mert körözés alatt állt. Egy másik 6 fős brigád az ellenőrzés megkezdésekor homlokzatszigetelési munkát végzett, de mire megkezdődött velük a nyilatkozat felvétel, már azt állították, hogy csak ma jöttek először a helyszínre, és csak megbeszélésre várnak (kb. 2 órája), munkáltatójukat nem tudták megnevezni, csak „Bélára” hivatkoztak. Miután az építésvezető kioktatásra került a fővállalkozói felelősség eshetőségéről, a hatóság munkatársai megtudták a 6 főt foglalkoztató munkáltató nevét.

Vas megyében, több ágazatban súlyos munkaerőhiány van, ami az ellenőrzések alkalmával is nyomon követhető, a megyében a feketefoglalkoztatás nem jellemző, legtöbbször a keleti megyékből érkező és az építőiparban segédmunkásként dolgozó munkavállalókat érik bejelentés nélküli foglalkoztatáson.

Szintén ellenőrzési tapasztalat, hogy alvállalkozói láncolatban vannak a cégek, nem egy esetben 4-5 alvállalkozó is felderítésre kerül, és hetekbe telik végigkövetni és tisztázni a tényleges munkáltató mivoltát. E tekintetben gyakran az építési naplók adatai is hiányosak, bizonyításra nem alkalmasak.

Többször csak a fővállalkozói felelősség alapján tudják felderíteni a tényleges foglalkoztatót. Esetenként azonban, ha tudják már, hogy „elkapták az embereket” feketefoglalkoztatás miatt, és vélhetően bírság lesz az ügy vége, egy „bedőlés” előtt/alatt álló céget próbálnak megjelölni foglalkoztatóként. Ezek az **ügynevezett „bukó” cégek**, amelyek felszámolás vagy kényszertörlesztés stb. alatt, vagy annak közelében állnak.

Általánosságban elmondható, hogy az építőipari ágazatban is súlyos problémát jelent a munkaerőhiány. Igaz ez mind a szakképzettséget igénylő munkakörök (kőműves, burkoló, villanyszerelő, ács), mind a szakképzettséget nem igénylő munkakörök (segédmunkás) esetében. Mindezek mellett érdekes adat a feketefoglalkoztatás igen magas aránya.

Egyre többször találkoznak az ellenőrzések során a hatóság munkatársai „természetes személy” (ún. „kontár”) foglalkoztatóval. Ezekben az esetekben a munkáltató nem rendelkezik vállalkozással, sokszor pl. **az építtető 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. Egyes megyékben (Baranya) megfigyelhető, hogy a magánszemély munkáltatók száma növekszik. Ezek egy része a nyilvántartások alapján beazonosítható okkal magyarázható, pl. egyéni vállalkozó a vállalkozási tevékenységét az ellenőrzés napján szünetelteti, vagy már megszüntette; a társas vállalkozás felszámolás vagy kényszertörlesztés alá került ezért az ügyvezető, mint természetes személy terhére esik a feltárt jogszabálysértés. Más esetben a gazdasági tevékenységet végző személy a tevékenység folytatásához nem rendelkezik engedéllyel, azt nem jelentette be, így ezekben az ügyekben jelzéssel él a munkaügyi hatóság az illetékes jegyző felé.

Összegzés

Az építőipari ágazatban működő munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatának célvizsgálata **vegyes tapasztalatokkal zárult.**

- A célvizsgálat **956** vállalkozás - 2 697 munkavállalóját érintő - foglalkoztatási gyakorlatát vizsgálta. Az ellenőrzések **a munkáltatók 81 %-nál** tartak fel a vizsgálatba vont **munkavállalók 73%-át** érintő valamilyen **munkaügyi jogsértést**.
- Az ellenőrzésbe vont **2 697** munkavállalóból **34,78 %-ot (938 munkavállaló)** érintett **feketefoglalkoztatás**. Ez az elmúlt 3 év (2018, 2017, 2016) országos adataitól pozitívabb és egybevág a 2019. évi I. negyedéves tapasztalatokkal, mely szerint az építőiparban **a szabálytalanság 2019-ben mérséklődött az ágazatban**, de ennek ellenére a feketefoglalkoztatás **továbbra is nagymértékű**.
Erre a pozitív elmozdulásra magyarázat lehet az is, hogy mind a munkaügyi hatóság, mind az adóhatóság előre bejelentetten végez 2019-ben vizsgálatokat az ágazatban.
- A legtöbb munkavállalót érintő szabálytalanság a **munkaidő-nyilvántartás hiánya** volt. Az építőiparban rendszerint egyáltalán **nincs** munkaidő-nyilvántartás, ami **elfedi** az egyéb szabálytalanságokat is.
- Az építőiparban a **feketefoglalkoztatást** a munkáltatók legtöbbször **szándékosan** követik el.
- A munkaügyi ellenőrzést megnehezítik, továbbá a feketefoglalkoztatást segítik elő az építőiparban jelentkező **alvállalkozói láncolatok**.
- Általánosságban elmondható, hogy az építőipari ágazatban is súlyos problémát jelent a **munkaerőhiány**, de a feketemunka arányára ez alig gyakorol hatást.

5.3. A munkavállalók jogviszonyának rendezettsége érdekében a foglalkoztatásra vonatkozó alapvető szabályok érvényre juttatására irányuló akcióellenőrzése [2019. június 17. - július 5.]

Az akcióellenőrzésnek kiemelt ágazati területe nem volt, az akcióellenőrzés során a hatóság munkatársai a célpontok kiválasztásakor törekedtek arra, hogy minden nemzetgazdasági ágazatban a munkáltatók minél szélesebb körét ellenőrizték. A „nyári szezon” miatt nagyobb figyelmet kapott az építőipar (lakóparkok, társasházak, családi házak építése), a vendéglátás (étterem, fagyfaltozó, lángosos, söröző, pizzeria, kávézó, cukrászda, gyorsbüfé), valamint a kereskedelem (ruházati üzlet, élelmiszerlánc üzlet, ajándékbolt, használtcikk kereskedés, mobiltelefon üzlet, zöldség-gyümölcs árusító hely). Szintén előtérbe kerültek az úgynevezett „egyéb” ágazatok (fitneszterem, tetováló szalon, klímaszerviz, call center, fodrászat, futárszolgálat, takarítási tevékenység) és a vagyonvédelmi (áruházak, hulladéktelepek, rendelőintézetek, szórakozóhelyek, irodaházak őrzése) munkáltatók ellenőrzésére, melynek egyik oka hogy 2019-ben az ellenőrzési irányelv kiemelt hangsúlyt helyez ezeknek a területeknek vizsgálatára, így biztosítva az ott dolgozó munkavállalók jogait.

Az elmúlt évek tapasztalataival egyezően továbbra is a munkaviszonyban foglalkoztatottak **bejelentésének elmulasztása** volt a leggyakoribb előfordulási forma, emellett jelentős az **egyszerűsített foglalkoztatás keretében dolgozók bejelentésének elmulasztása** is.

Megállapítható, hogy a feketefoglalkoztatás több mint 85%-a a bejelentés elmulasztásával valósul meg.

Egyszerűsített foglalkoztatás bejelentésének hiánya hátterében továbbra is a közterhek befizetésének elkerülésére, illetve az egyszerűsített foglalkoztatás időbeli korlátainak kijátszására irányuló szándék húzódik meg. Az akcióellenőrzés során több munkáltató hivatkozott arra, miszerint úgy tudták, hogy egyszerűsített foglalkoztatáshoz kötődő bejelentést csak reggel 9 óráig lehet tenni. Vélhetőleg összetévesztik az előre bejelentett jogviszony törlésével, amit valóban a foglalkoztatás napján reggel 9 óráig lehet sikeresen benyújtani az illetékes adóhatóság felé, ha meghíúsul pl. a másnapra tervezett munkavégzés. Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a munkáltatók még mindig bíznak az ellenőrzés elmaradásában, így csak a munkanapok egy részére jelentik be munkavállalóikat, akik a valóságban sokszor egész hónapban dolgoznak.

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 vezethetőek vissza. A szándékosan elkövetett jogsértések célja a versenyelőnybe való kerülés, valamint az extraprofit elérése. Feketefoglalkoztatás esetén gyakori kifogás, hogy, a könyvelő mulasztása miatt maradt el a munkavállalók jogviszonyának bejelentése, a könyvelők pedig legtöbbször arra hivatkoznak, hogy a munkáltatók nem szolgáltatnak elegendő adatot (nem tudják, hogy adott napon dolgozik-e a munkavállaló, vagy nincs meg valamennyi, bejelentéshez szükséges adat) a bejelentés megtételéhez. Volt olyan munkáltató, aki elmondta, hogy felvállalja a kockázatot és a munkavállalókat bejelentés nélkül foglalkoztatja. Elmondása szerint egy-egy ellenőrzés esetén is „jobban jár”, mintha legálisan, munkaviszonyban foglalkoztatná az alkalmazottait. **A jogsértések elkövetésének jelentős része tehát már nem a jogszabályi előírások ismeretének, gyakorlati alkalmazásának hiányából fakad, - hiszen hosszú évek óta változatlan a vonatkozó szabályozás - hanem a foglalkoztatási szabályok tudatos be nem tartásából, melynek elsődleges célja a foglalkoztatással járó költségek csökkentése, nagyobb profit realizálása.**

Általános tapasztalat, hogy az elmúlt években a munkáltatói járulékkerhek folyamatos csökkenése nem eredményezte a fekete foglalkoztatás jelentős csökkenését.

Akadnak viszont ellenkező példák, Hajdú-Bihar megyében a munkáltatók még az alkalmi jellegű tevékenység ellátása érdekében is a korábbiakban tapasztaltakhoz képest több alkalommal alkalmaznak ténylegesen részmunkaidős munkavállalót munkaidő-keretben foglalkoztatva, mint alkalmi munkavállalót. Ennek az az oka, hogy az alkalmi foglalkoztatott bejelentéséért felelős könyvelő sok esetben elmulasztja bejelenteni a dolgozót egyéb elfoglaltsága miatt, így a munkáltató jogkövető szándéka ellenére egyes napokon bejelentés nélkül foglalkoztatja dolgozóit, amelyet az ellenőrzést végző hatóság szankcionál.

Általános tapasztalatként elmondható, hogy a bejelentés nélküli foglalkoztatással leginkább fertőzött ágazat az építőipar.

Az illegális foglalkoztatás másik oka, hogy fekete foglalkoztatás vállalásával az érintett munkáltatók, vállalkozások alacsonyabb árajánlatokat tudnak adni a jogkövető versenytársakénál és így nyerik el a munkákat.

Összességében megállapítható, hogy a gazdaság fejlődése következtében magas a munkaerő kereslet, a munkáltatók nehezen találnak megbízható munkaerőt, de ennek ellenére továbbra is magas a fekete foglalkoztatás és emelkedik a „szürke” foglalkoztatással érintett munkavállalók száma. Mivel nem csökken a bejelentés nélküli foglalkoztatás, így a jogkövető vállalkozások folyamatos versenyhátrányban vannak, munkákat veszítenek el, mert az alacsonyabb vállalási költségek miatt jogsértő foglalkoztatást vállaló munkáltatók kapják meg a megrendeléseket. A megrendelőt pedig nem érdekli, hogy a vállalkozó milyen módon, milyen munkaerővel végzi el a munkát, pedig az alacsony vállalási összegek mögött mutatkozó fekete foglalkoztatás megjelenik az elvégzett munkák minőségében is.

A legtöbb esetben a foglalkoztatás csak a munkaügyi ellenőrzés napjára és az azt megelőző rövidebb időszakra állapítható meg. A bejelentés nélkül foglalkoztatott munkavállalók bejelentése iránt a munkáltatók jellemzően már a helyszíni ellenőrzés során, vagy még aznap intézkednek.

Azok a munkáltatók, akik az egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott munkavállalót az adóhatóság felé bejelentik, általában - annak ellenére, hogy a jogszabály nem teszi kötelezővé - egyszerűsített munkaszerződést is kötnek a munkavállalókkal, mert így a munkaidő-nyilvántartás vezetésével és a munkabér írásba foglalt elszámolásával kapcsolatos adminisztráció nem kötelező.

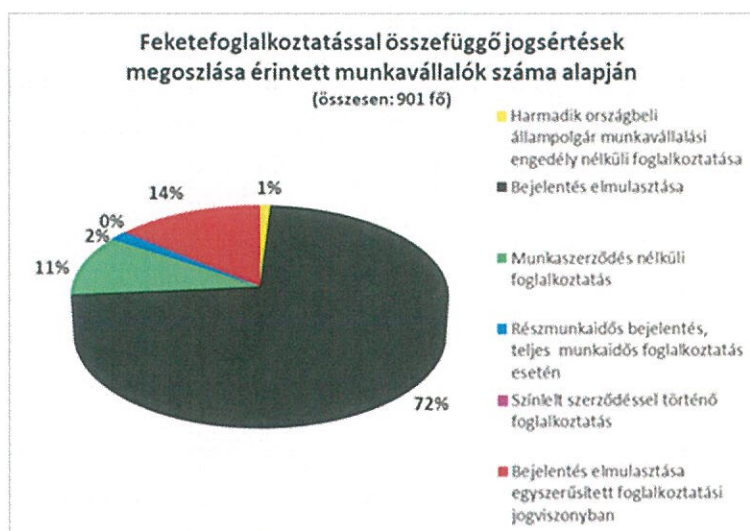
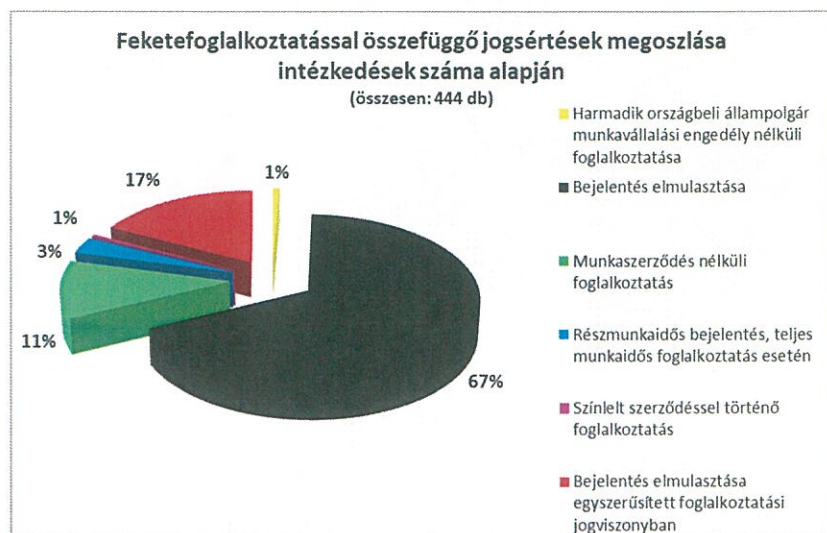
Vas megyei tapasztalat, hogy szinte minden ágazatban súlyos munkaerő-hiány van, ami az ellenőrzések alkalmával látszik is. A megyében a feketefoglalkoztatás nem jellemző, inkább a munkaidő-, pihenőidő-, szabadságkiadás szabálytalanságaival találkozunk – a munkáltatók a meglévő létszámot erejükön – és a törvényben meghatározott maximális munkaidőn – felül foglalkoztatják, hogy a vállalt szerződéseiknek eleget tudjanak tenni.

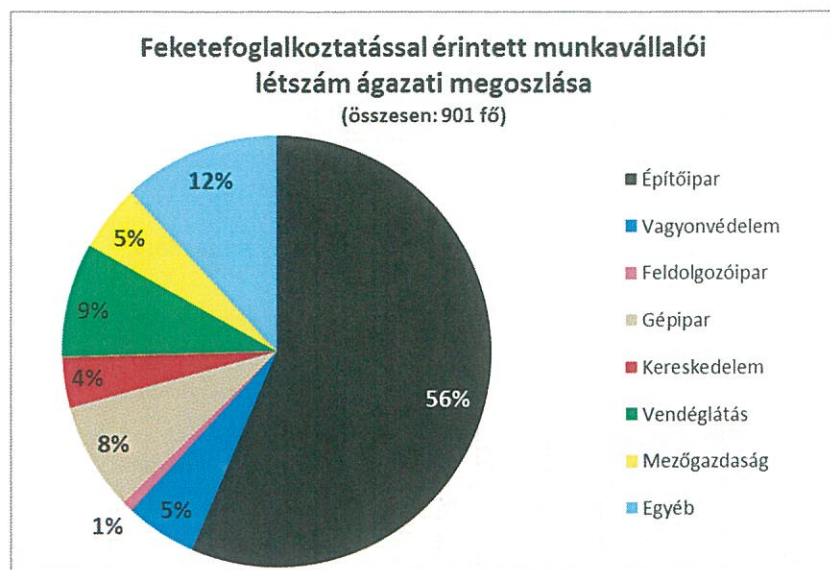
Bejelentés nélküli foglalkoztatás során a feltárt esetek nagy részében a munkavállalók nem rendelkeztek **írásba foglalt munkaszerződéssel** sem. A munkaszerződések hiánya általában szorosan összefügg a bejelentés hiányával, így amikor a bejelentést szabályszerűen megtették a munkáltatók, a munkaszerződés hiánya ritka, ha ilyen előfordul, akkor a földrajzi távolságok vagy adminisztratív nehézségek miatt nem kerül rá sor. Abban az esetben, amikor a munkáltató a bejelentési kötelezettségének rendben eleget tett, azonban munkaszerződést a munkavállalóval nem kötött, nem feltétlenül beszélhetünk szándékosságról, sokkal inkább arról, hogy a munkáltató számára a bejelentés mellett ezen jogszabályi kötelezettség teljesítése már nem volt olyan fontos.

Esetenként előfordult, hogy a munkavállalók **részmunkaidőben** történő bejelentése valójában teljes vagy magasabb heti munkaidőben történő munkavégzést leplezett. E jogsértés feltehetően nagyobb számban fordul elő (különösen a minimálbér és a garantált bérminimum jelentős emelkedése miatt), de az esetek döntő többségében a bizonyítást megnehezíti, hogy a munkájukat féltő munkavállalók nem mernek a munkáltatójuk ellen nyilatkozni.

Az akcióellenőrzés adatai szerint nem jellemző a **harmadik országbeli állampolgárok** engedély nélküli foglalkoztatása. Összesen három esetben tárt fel (2015-ben két esetben 2016-ban és 2017-ben és 2018-ban szintén három esetben) a hatóság ilyen jogsértést 9 munkavállalót érintően a hatóság.

A **színlelt szerződéssel** történő foglalkoztatás az akcióellenőrzésen 2 esetben fordult elő 2 munkavállalót érintően, mely a jogszabályok téves alkalmazására vezethető vissza., a munkáltatók sokszor „úgy gondolják”, hogy a megbízási szerződéssel történő foglalkoztatási forma megfelel a jogszabályi előírásoknak.





Összegzés

A munkavállalók jogviszonyának rendezettsége érdekében a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályok érvényre juttatására irányuló **akcióellenőrzés összességében az alábbi tapasztalatokkal zárult.**

- Az előző évek akcióellenőrzéseihez képest a **szabálytalan munkáltatók aránya a második legalacsonyabb**, mindössze 2018-ban voltak kedvezőbb adatok.
- A **jogsértéssel érintett munkavállalói aránya 72 %-os volt.**
- A **feketefoglalkoztatás** miatt kellett a **legtöbbször intézkedni** a hatóság munkatársainak és a **legtöbb munkavállalót** is ez a szabálytalanság érintette.
- Az **elmúlt öt év legrosszabb aránya tapasztalható feketefoglalkoztatás szempontjából, az ellenőrzéssel érintett munkavállalókra kivetítve.**
- Az egyes ágazatokban ellenőrzéssel érintett munkavállalók és a feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya **növekedett a gépipar és vendéglátás területén csökkent az építőipari, vagyongvédelemi, feldolgozóipari** szektorokban és inkább **stagnált a kereskedelemben és mezőgazdaságban.**
- Az **építőipar** területén továbbra is **magas volt a feketefoglalkoztatás**, annak ellenére, hogy az ágazatban a szabálytalanság mérséklődött.
- A **vendéglátásban** a feketefoglalkoztatás növekedésén túl, minden szabálytalanságtípus jelen volt, a munkaidővel, pihenőidővel, rendkívüli munkavégzéssel, munkabérrel és szabadsággal kapcsolatos szabálytalanságok tekintetében az ágazatból került ki a legtöbb munkavállaló és a munkaidő-nyilvántartás vonatkozásában az építőipar után itt volt a legmagasabb az érintett létszám.
- A **munkaidő-nyilvántartással és munkaidő-beosztással** kapcsolatos szabálytalanságok száma továbbra is **jelentős**, melyek **elfedik** az esetleges egyéb szabálytalanságokat is.

- Az akcióellenőrzés megerősítette az elmúlt évek tapasztalatát, **hogy a minimálbérrel és garantált bérminimummal** kapcsolatos szabálytalanság **továbbra sem jellemző.**

A vizsgálatok a várakozásoknak megfelelően (a korábbi évek ellenőrzési tapasztalatait alapul véve) alátámasztották az akcióellenőrzés elrendelésének szükségességét, mivel **a bejelentés nélküli foglalkoztatás továbbra is jelen van** – annak **versenyhátrányt okozó és a feketegazdaságot újratermelő, a munkavállalók hosszú távú érdekeivel ütköző és foglalkoztatási adatokat torzító hatásával együtt** – a munka világában.

5.4. A szolgáltatást támogató tevékenységet ellátó munkáltatók célvizsgálata [2019. szeptember 23.– október 18.]

A munkaügyi hatóság a 2019. évi hatósági ellenőrzési terv szerint **2019. szeptember 23. és október 18.** között lefolytatta a szolgáltatást támogató tevékenységet ellátó munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatának célvizsgálatát. Az ellenőrzés fő célja a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény gyakorlati érvényesülésének vizsgálata különös tekintettel arra, hogy ezeknek a területeknek a vállalkozásai körében évek óta nem történt hasonló jellegű vizsgálat.

A **feketefoglalkoztatás** a célvizsgálat sokrétűsége ellenére is jelen volt. Az ellenőrzésbe vont **2 104** munkavállalóból **13,36 % (281 munkavállaló)** volt feketén foglalkoztatva. Ez ugyan **növekedést** jelent 2013. évhez képest, amikor az ellenőrzött munkavállalók (2 554 fő) 5,32 %-át (136 fő) érintette a feketefoglalkoztatás, de a célvizsgálat ezen jogsértéssel kapcsolatos adatai **nem kiugróbbak**, mint az utóbbi évek céllenőrzésein, vagy a 2019. évben tapasztaltak.

A célvizsgálat során a feketefoglalkoztatás miatti intézkedések aránya 17 % volt. A **jogsértéssel érintett munkavállalók közül 13 %-nál volt megállapítható a feketefoglalkoztatás** és a korábbiakban kifejtettek szerint az ellenőrzéssel érintett munkavállalóhoz viszonyítva 13,36 % volt a feketefoglalkoztatás aránya.

Az alágazatok közül **ki kell emelni a takarítási tevékenységet ellátó munkáltatók jogsértő foglalkoztatási gyakorlatát.** A takarítási alágazatban magas munkavállalói számot érintett a célvizsgálat és ebből a munkavállalók **31,37 %-a volt feketén foglalkoztatva.** Említést érdemel még az egyéb személyi szolgáltatás megnevezésű alágazat, hiszen itt is egy viszonylag magas ellenőrzéssel érintett munkavállalói létszám mellett az országos átlagnál nagyobb (17,53%-os) feketefoglalkoztatási arány volt tapasztalható.

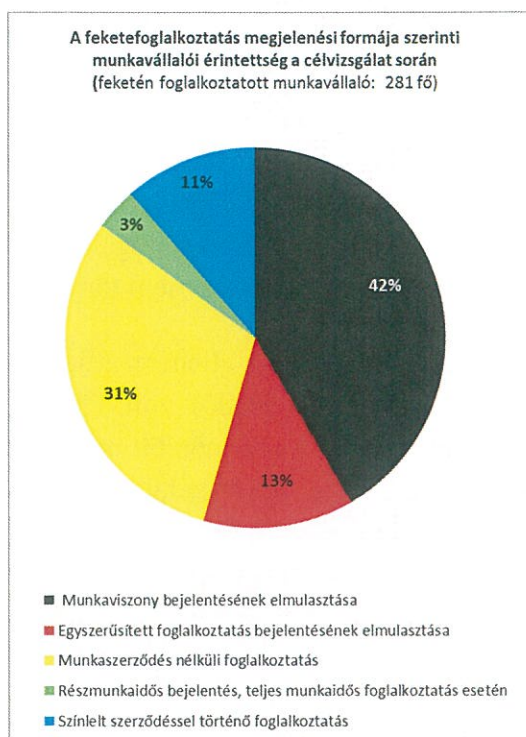
A takarítási alágazatban évek óta jelen van a szabálytalanság, melynek megjelenési formája a bejelentés nélküli foglalkoztatásban és a munkaszerződés nélküli foglalkoztatásban szokott megjelenni közel azonos arányban.

Az egyéb személyi szolgáltatáson belül viszonylag magas volt a színlelt szerződéssel történő foglalkoztatás.

A célvizsgálat során tapasztaltak nem újkeltűek. A munkáltatók nagyon nehezen találnak megfelelő munkaerőt és így 1-2 napra / hétre „kipróbálják” őket feketén, majd ezt követi az egyszerűsített foglalkoztatás és utána kötnek esetleg írásban munkaszerződést a munkavállalóval, illetve jelentik be a foglalkoztatást az adóhatóság felé.

Munkaszerződés nélküli foglalkoztatás esetén jellemzően a bejelentéseket a könyvelő, vagy a cég megteszi, de a munkaszerződések munkaterületre juttatása, aláírása a munkába állást követő egy-két hétben történik csak meg, majd ezt követően kap a dolgozó egy példányt a szerződésből. Ennek is köszönhető, hogy a takarító tevékenységet ellátó munkáltatóknál a munkaszerződés nélküli foglalkoztatás is nagy arányban jelen van.

A fentiekre tekintettel, ami a feketefoglalkoztatás megjelenési formáját illeti, az általánostól eltérő tapasztalat volt megfigyelhető a célvizsgálaton mivel a munkaszerződés nélküli foglalkoztatás továbbá a színlelt szerződéssel történő foglalkoztatás markánsabban volt jelen.



Az elmúlt évek tapasztalatainak megfelelően kiemelkedő volt a **nyilvántartási kötelezettség megszegése** (hiányos, hamis nyilvántartás, illetve a nyilvántartás teljes hiánya) is. A jogsértés okai között általános, hogy a szolgáltatási tevékenységre épülő egységekben jellemzően nem tartják a munkahelyeken a jelenléti ívet, illetve nem fordítanak kellő figyelmet a munkaidő-nyilvántartás naprakész vezetésére, a foglalkoztatók pedig gyakran hivatkoznak arra, hogy a jelenléti ív a „könyvelőnél” maradt. A célvizsgálatban kijelölt alágazatokban sok az egy-két főt foglalkoztató munkáltató, ahol hivatkozva a „családias” légkörre a munkaidő-nyilvántartását sem veszik komolyan. A munkaidővel kapcsolatos adatok nyilvántartásával összefüggő jogsértések azonban más munkaügyi szabálytalanság (munkaidő, pihenőidő, munkabér) leplezésére is szolgálhatnak, illetve szolgálnak is.

Az intézkedések 26 %-a történt a **munkaidőre, pihenőidőre, rendkívüli munkavégzésre vonatkozó szabályok** meg nem tartása miatt. A szabálytalanság túlnyomórészt a munkaidő-beosztással, kapcsolatos rendelkezések megszegésével történt, de előfordult a munkaidőkerettel és a napi munkaidővel kapcsolatos jogszabályok megsértése is. Ahol a törvényes napi munkaidő mértéke megnövekedett, ott a munkáltatók, illetve a munkáltatók képviselői minden esetben a

munkaerőhiányra hivatkoztak. A munkáltatók nyilatkozata szerint a rendelkezésre álló szűkös munkavállalói létszám miatt kénytelenek a munkaidő korlátokat figyelmen kívül hagyni a nyitvatartási idő, illetve a megrendelések teljesítése érdekében.

Az ellenőrzések tapasztalata, hogy a ledolgozott munka után járó díjazás a jelenlegi általánosnak mondható gyakorlat alapján két részre tagolható. Egyrészt hivatalos, bejelentett munkabérre, ami jellemzően a kötelező legkisebb munkabér, illetve a garantált bérminimum, továbbá átalány a különböző pótlékokra, vagy a pótlékok alapbéresítése, másrészt a felek által a valóságban megállapodott órabérekre. A két bértétel különbözetének kifizetése a bérjegyzéken már „természetesen” nem jelenik meg. Fentiek alapján - amíg a munkáltatóval nem kerülnek vitába – a munkavállalók számára is elveszti jelentőségét a beosztás, és a ledolgozott órák „hivatalos” nyilvántartása.

A **munkabérrel kapcsolatos jogsértések** - mind az intézkedések számát, mind az érintett munkavállalói létszámot tekintve - nem voltak meghatározóak. Az intézkedések 8 %-át alapozták meg ezek a szabálytalanságok, az érintett munkavállalói létszám az összes szabálytalansággal érintett munkavállalóhoz viszonyítva 9 % volt. A leggyakoribb hiányosság a pótlékok meg nem fizetése volt (84 fő), ezen belül a rendkívüli munka ellentételezésének elmaradása érintett több munkavállalót (54 fő).

A munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságok okaként a munkáltatók képviselői rendszerint a könyvelő véletlen mulasztására hivatkoztak. A bérpótlékokkal kapcsolatos szabálytalanságok indokaként a munkáltatók képviselői a folyamatosan változó jogszabályi környezetre, illetve a gyakran változó munkajogi szabályozásra hivatkoztak annak ellenére, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatályba lépése óta a műszakpótlék kivételével érdemben nem változott a bérpótlékok rendszere. A **munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságokkal kapcsolatban a munkáltatók részéről felmerült a kérdés, hogy amennyiben a munkavállalók munkabére jóval magasabb, mint a minimálbér, miért kell bérpótlékot is fizetni.**

Összegzés

A szolgáltatást támogató tevékenységet ellátó munkáltatók **célvizsgálata összességében az alábbi tapasztalatokkal zárult.**

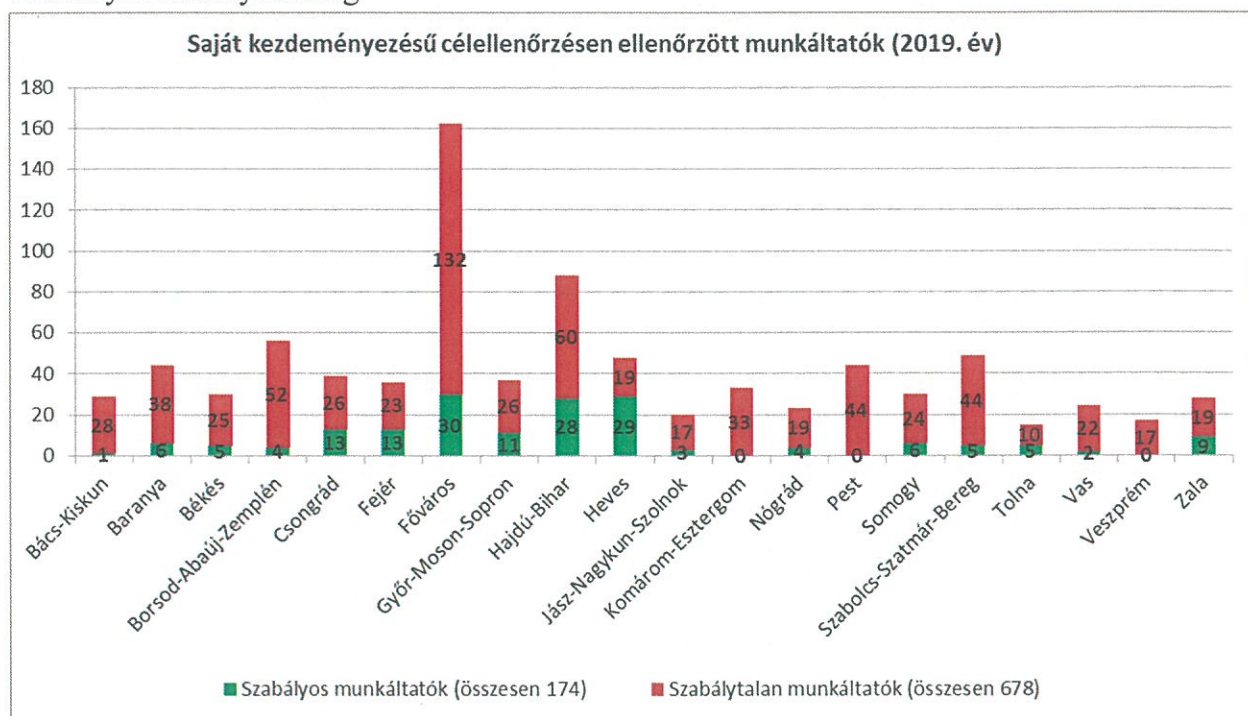
- A célvizsgálat **842** vállalkozás - **2 104** munkavállalóját érintő - foglalkoztatási gyakorlatát vizsgálta. Az ellenőrzések **a munkáltatók 69 %-nál** tártak fel a vizsgálatba vont **munkavállalók 72%-át érintő** valamilyen **munkaügyi jogsértést**. 2013-hoz képest a **szabálytalan munkáltatók** aránya (2013-ban 925 munkáltató 74 %-a követett el valamilyen munkaügyi szabálytalanságot), és a jogsértéssel érintett **munkavállalók** aránya (2013-ban 2 554 munkavállaló 71 %-át érintette valamilyen munkaügyi jogsértés) is lényegében – kis eltéréssel, de – változatlan maradt.
- A **feketefoglalkoztatás** a célvizsgálat sokrétűsége ellenére is jelen volt. Az ellenőrzésbe vont **2 104** munkavállalóból **13,36 % (281 munkavállaló)** volt feketén foglalkoztatva, amely arány nem kiugró.

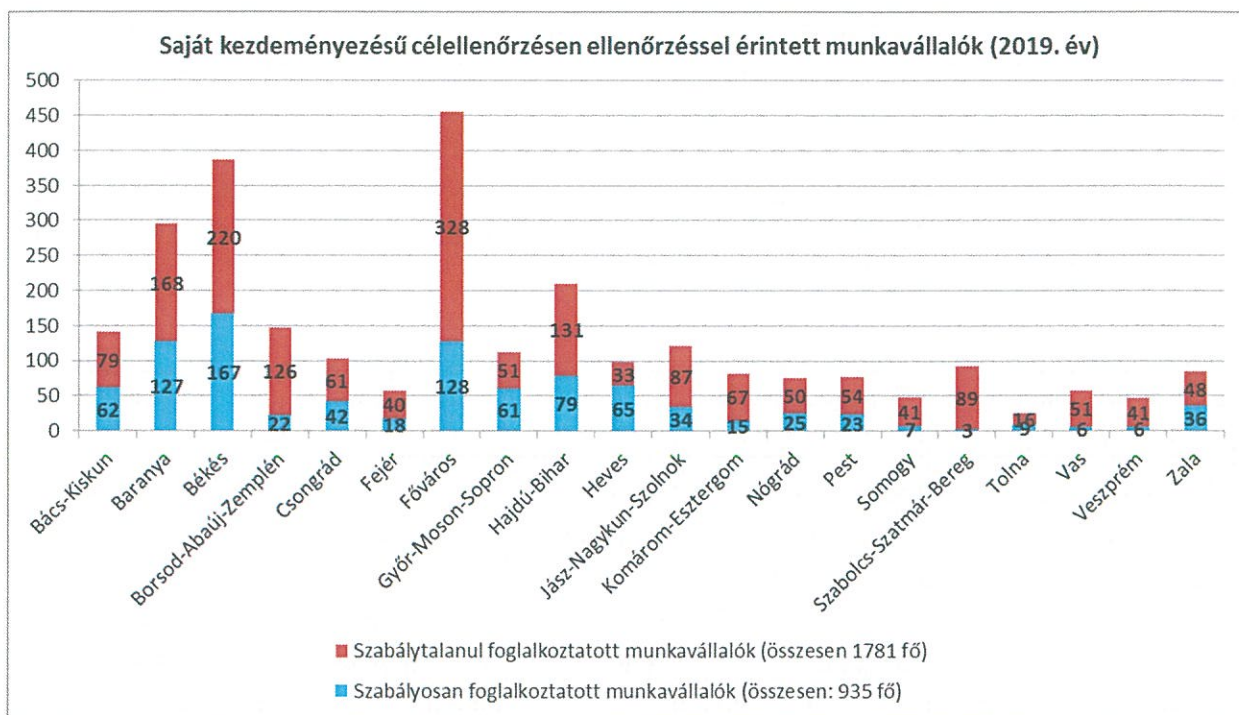
- A **feketefoglalkoztatás** megjelenési formáját tekintve az általánostól eltérő tapasztalat volt megfigyelhető, mivel a célvizsgálaton a **munkaszerződés nélküli foglalkoztatás** és a **színelte szerződéssel történő foglalkoztatás** markánsabban volt jelen, mint általában.
- A célvizsgálattal érintett ágazatokban tevékenykedő vállalkozások közül sok az egyszemélyes vállalkozás, amely munkavállalót nem foglalkoztat, számos helyen pedig az alkalmazotti létszámot családtagok alkották, de a munkáltatók rokonaikat is bejelentették.
- A **takarítási alágazatban** évek óta jelen van a **feketefoglalkoztatás**, melynek megjelenési formája a **bejelentés nélküli foglalkoztatásban** és a **munkaszerződés nélküli foglalkoztatásban** jelenik meg közel azonos arányban.
- A **munkaidő-nyilvántartással és munkaidő-beosztással** kapcsolatos szabálytalanságok száma továbbra is **jelentős**, melyek **elfedik** az esetleges egyéb szabálytalanságokat is.

6. Saját kezdeményezésű akcióellenőrzések vagy célvizsgálatok

A járási hivatalok munkaügyi hatósági feladatokat ellátó szervezeti egységeinek tájékoztatása alapján, **valamennyi járási hivatal tartott önálló akcióellenőrzést vagy célvizsgálatot 2019-ben.**

Ezek az ellenőrzések a hatóság munkatársai **országosan összesen 852 munkáltató foglalkoztatási gyakorlatát vizsgálták**, melynek 79,6 %-a (678 db) követett el valamilyen szabálytalanságot. Az ellenőrzött 2 716 munkavállaló közül pedig 65,6 %-ot (1 781 fő) érintett valamilyen szabálytalanság.





2019-ben a legtöbb saját kezdeményezésű vizsgálatsorozat a vendéglátóiparban valósult meg. A szektorban történő célzott ellenőrzések öt megyében valósultak meg (Baranya, Csongrád, Komárom-Esztergom, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Veszprém) ebből egy-egy megye a vendéglátáson belül is egy szűkebb munkáltatói kört vizsgált, így Veszprém megyében a Balaton közeli munkáltatók célvizsgálatára került sor, míg Csongrád megyében a strandok, fürdők területén működő vendéglátó egységekben került sor célzott ellenőrzéssorozatra. Bács-Kiskun megyében a vendéglátás mellett a mezőgazdaság ellenőrzésére is sor került egy ellenőrzéssorozaton belül.

A vagyonvédelem területén történt még jelentős számú céllenőrzés (Fejér, Heves, Tolna és Zala megyében), mely az ellenőrzési irányelvekre is visszavezethető, mivel 2019-ben egyik kiemelt ellenőrzési célpont volt ez a szektor.

Kiemelt ágazatot még két megye ellenőrzött saját hatáskörben elrendelt keretek között, mely Békés megyében a feldolgozóipart, Hajdú-Bihar megyében pedig a feketefoglalkoztatás szempontjából a „legfertőzöttebb” ágazatot az építőipart érintette.

További négy járási hivatal és a főváros tartott egy-egy **kiemelt jogsértéshez** kapcsolódva saját kezdeményezésű célvizsgálatot.

A munkaidő-nyilvántartására vonatkozó szabályok célvizsgálatára került sor Budapesten, melynek egyik oka az volt, hogy a fővárosban az ellenőrzések tapasztalatai alapján egyre gyakoribb és általánosabb lett a munkaidő-nyilvántartás vezetésének elmulasztása, illetve annak hiányos vezetése, mely mögött sok esetben más szabálytalanságok leplezése húzódik meg. Másik oka volt az is, hogy a rendkívüli munkát érintő jogszabályi változások szintén összefüggnek a munkaidő nyilvántartásával, ezért az új munkaügyi szabályok esetleges visszaélészerű alkalmazásáról is alaposabb képet kaphatott a hatóság.

A feketefoglalkoztatás, munkaszerződés és bejelentés nélküli foglalkoztatás visszaszorítása érdekében két megyében (Borsod-Abaúj-Zemplén és Pest) történt céllenőrzés.

Nógrád megyében a munkavállalók részére járó pótlékokkal kapcsolatos jogszabályi előírások vizsgálata történt meg, míg Somogy megyében az egyszerűsített foglalkoztatáshoz kapcsolódó szabályok megtartása miatt került sor céllenőrzésre.

Idén volt példa egy **speciálisabb munkáltatói kör** ellenőrzésére, így, Győr-Moson-Sopron és Vas megyében az iroda-és épülettakarítást végző munkáltatókat ellenőrizték saját tervezésű vizsgálat sorozat keretein belül.

A saját kezdeményezésű akcióellenőrzések és célvizsgálatok sokrétősége miatt részletesebb kimutatás nem lehetséges, általánosságban azonban elmondható, hogy a 2019. évi ellenőrzési tapasztalatokkal egybevágó jogsértéseket követtek el a munkáltatók.

Kedvezőtlen tapasztalat, hogy az építőipar területén a Hajdú-Bihar megyei ellenőrzés során is bebizonyosodott, hogy az ágazatban a feketefoglalkoztatás, azon belül is a bejelentés nélküli foglalkoztatás nagymértékben jelen van.

A személy-és vagyonvédelmi munkáltatók ellenőrzésekor a saját tervezésű akcióellenőrzések során is tapasztalható volt, hogy a munkáltatók az esetek többségében az iratbecsitolási felhívásokra és az idézésekre nem reagálnak, iratokat nem küldenek, az idézésekre nem jelennek meg.

Negatív tapasztalat volt, hogy Csongrád megyében a vizsgált vendéglátó-ipari egységek az egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállalók munkabérét nem határidőben fizették ki. A foglalkoztatók jellemzően arra hivatkoztak, hogy nincsenek tisztában az egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó szabályokkal.

Meg kell jegyezni, hogy a saját kezdeményezésű célvizsgálatok vagy akcióellenőrzések során a vendéglátás „festette” a legrosszabb képet, ugyanis 2 megyében is (Komárom-Esztergom és Veszprém) - ahol ezt a szektort ellenőrizték - az összes munkáltató követett el valamilyen munkaügyi szabálytalanságot. Mindemellett szintén a vendéglátásban kezdeményezett saját célvizsgálaton Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében a munkavállalók 96,7%-át érintette valamilyen munkaügyi jogsérelem, mely arány a legmagasabb a 2019. évi saját tervezésű céllenőrzések során.

A vizsgálatok elrendelésekor a járási hivatalok figyelembe vették az adott terület foglalkoztatási helyzetét, a különböző ágazatokban tevékenykedő munkáltatóknál a korábbi években tapasztalt jogsértések számát, illetve a korábbi időszakban akcióellenőrzéssel vagy célvizsgálattal nem, vagy régebben érintett területeket.

A járási hivatalok munkaügyi hatósági feladatokat ellátó szervezeti egységeinek tájékoztatása alapján látható, hogy a saját hatáskörben elrendelt célvizsgálatok eredményesen zárultak. A munkaügyi szakügyintézők a vizsgálat alá vont munkáltatók nagy részénél feltártak munkaügyi szabálytalanságokat, ami igazolja a célpontkiválasztások alaposságát.

Megye	Saját kezdeményezésű céllenőrzés 2019.
Bács-Kiskun	mezőgazdaság és vendéglátás
Baranya	éttermek, ételudvarok, gyorséttermek
Békés	feldolgozóipar
Borsod-Abaúj-Zemplén	feketefoglalkoztatás
Budapest Főváros	munkaidő-nyilvántartás
Csongrád	strandok / fürdők területén működő vendéglátás
Fejér	személy-és vagyonvédelem
Győr-Moson-Sopron	takarítási tevékenység
Hajdú-Bihar	építőipar
Heves	személy-és vagyonvédelem
Jász-Nagykun-Szolnok	alapvető szabályok
Komárom-Esztergom	vendéglátás
Nógrád	pótlékok
Pest	munkaszerződés és bejelentés nélküli foglalkoztatás
Somogy	egyszerűsített foglalkoztatás
Szabolcs-Szatmár-Bereg	vendéglátás
Tolna	személy-és vagyonvédelem
Vas	irodai- és épülettakarítási szolgáltatók
Veszprém	Balaton közeli vállalkozások
Zala	személy-és vagyonvédelem

7. Társhatósági ellenőrzések

A társhatóságok közreműködésével 2019. évben 3 311 munkaügyi ellenőrzés történt. 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 vizsgálatára irányuló **rendkívüli akcióellenőrzésnek** köszönhető, ahol az összes munkaügyi ellenőrzéssel érintett 1 037 munkáltató közel 40 %-ánál valósult meg a munkaügyi és az adóhatóság együttes vizsgálata.

Ennek megfelelően a 2019-ben Nemzeti Adó-és Vámhivatallal történt a legtöbb közös ellenőrzés (945 db)

Győr-Moson-Sopron megyében a Nemzeti Adó-és Vámhivatallal való együttműködéssel kapcsolatban a tapasztalatok kiválóak voltak. Az együttműködésre olyan ágazatokban – építőiparban, mezőgazdaságban, zenés- táncos szórakozóhelyeken – lefolytatott munkaügyi ellenőrzések során került sor, ahol gyakoribb a „feketefoglalkoztatás”, illetve – ahol az elmúlt évek tapasztalatai alapján – az ügyfelek részéről a nem együttműködő magatartás, illetve konfliktusok előfordulása volt gyakoribb.

A rendészeti szervek továbbra is gyakran működtek közre a munkaügyi ellenőrzések során. 2019-ban a **rendőrséggel** közösen 816 ellenőrzésre került sor. Az utóbbi években a legtöbb közös ellenőrzés a rendőrséggel történt, mely a hosszú évek során kialakult pozitív tapasztalatoknak köszönhető. A rendőrség közreműködésére több ágazat ellenőrzésekor is sor

került, de kiemelhető e téren is az építőipar, emellett akkor került sor leginkább a rendőrhatalóságok igénybe vételére, ha

- nagy munkavállalói létszámra lehet számítani és/vagy
- éjszaka kerül sor az ellenőrzésre, és/vagy
- a munkáltató részéről agresszívabb fellépés várható, és/vagy
- ha korábban történt már munkaügyi ellenőrzés adott munkavégzési helyen, de az ott tapasztaltak miatt indokoltnak tűnt rendőrökkel megismételni, mert pl. korábban többen elhagyták a helyszínt.

Megjegyzendő, hogy Budapesten a kiemelt építőipari beruházások munkaügyi ellenőrzése a rendőrhatalóság segítségével nélkül közel sem lenne ilyen eredményes és hatékony, mivel többször tapasztalták a munkaügyi hatóság munkatársai, hogy a rendőrség nélkül végrehajtott ellenőrzéseken több munkavállaló is elhagyta a munkavégzés helyét és a munkáltatók együttműködési hajlandósága is kisebb volt.

A rendőrség helyismerete a munkavégzési helyek megtalálásában nagy segítség, és több esetben fontos szerepet játszottak a munkaterületen okmányok nélkül tartózkodó munkavállalók személyazonosságának megállapításában is.

Az éjszakai ellenőrzéseken a rendőrség jelenléte elengedhetetlen, így többek között Borsod-Abaúj-Zemplén, Komárom-Esztergom megyében továbbá a fővárosban is rendszeres a rendőrséggel való együttműködés az éjszakai szórakozóhelyek ellenőrzése során.

Ki kell emelni, hogy a 8/2010. (II. 19.) IRM–SZMM–PM–KHEM együttes utasításban foglaltaknak eleget téve az ún. „IVCS együttműködés” keretein belül a rendőrhatalóságon túl az Országos Idegenrendészeti Főigazgatósággal (OIF) a Nemzeti Adó-és Vámhivatallal és a közlekedési hatósággal történt szorosabb együttműködés.

Bács-Kiskun megyében például idegenrendészeti ellenőrzéseket folytattak külföldi tulajdonban álló sütőipari munkáltatóknál. Az ellenőrzések számos munkáltatóra kiterjedtek a megyében és eredményesek voltak, hiszen több esetben harmadik országbeli állampolgárokat találtak engedély nélkül foglalkoztatva, ill. több egyéb súlyos munkaügyi jogsértés is feltárára került.

Csongrád megyében az együttműködés keretében 2019-ben pékségekben, vendéglátóegységben, illetve mezőgazdasági tevékenységhez kapcsolódó válogató csarnokban került sor ellenőrzésekre.

Hajdú-Bihar megyében az együttműködés autópályán történő ellenőrzéssel és éjszakai szórakozóhelyek ellenőrzésével valósult meg.

Az Országos Idegenrendészeti Főigazgatósággal történő együttműködésnek különösen jók a tapasztalatai, elsősorban a harmadik országbeliek tartózkodásának és foglalkoztatásának ellenőrzésében, így többször is jelezték a hatóságnak, amikor vélhetően külföldi állampolgárt foglalkoztatott szabálytalanul a munkáltató. Az „IVCS együttműködések” túl történtek közös ellenőrzések pékségekben Fejér megyében és a Fővárosban is. Komárom-Esztergom megyében pedig havonta 1-2 alkalommal pénteki, szombati napokon, esti, éjszakai órákban vendéglátóipari egységekben, szórakozóhelyeken végeztek közös ellenőrzéseket.

Baranya megyében négy alkalommal is sor került autópályákon ellenőrzésre több társhatósággal (rendőrség, katasztrófavédelem, NAV, közlekedési hatóság) és ezek a vizsgálatok munkaidőnyilvántartási jogsértést, részmunkaidőben bejelentett, de teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkavégzését, bejelentés nélküli foglalkoztatást tártak fel.

Ki kell emelni a rendőrhatóságok **partneri hozzáállását**, rugalmasságát, ami testet ölt abban is, hogy sokszor azonnali igényeket is ki tudnak elégíteni a szükséges létszám biztosításával, és az sem okozott számukra gondot, ha nem nagy létszámú munkavégzési helyek, hanem csekélyebb létszámú munkavállalói kör ellenőrzésére került sor.

A közös ellenőrzések kezdeményezése megyénként változó sok esetben a társhatóságok felkérésére történik, azonban számos alkalommal a járási hivatalok munkaügyi ellenőrzési feladatokat ellátó szervezeti egységei kezdeményezik az együttműködést.

A **járási hivatalokban működő társszervekkel** a munkaügyi hatóság társhatósági együttműködésének alapját, a kormányhivatalok által összefogott „Éves Összevont Ellenőrzési Terv” képezte 2019-ben.

A járási hivatalok **fogyasztóvédelmi** hatóságával rendszerint a vendéglátás, kereskedelem területén valósul meg az együttműködés, a **közlekedési hatósággal** pedig a közutakon rendszeresek az ellenőrzések, ahol a teher- és áruszállítással foglalkozó munkáltatók ellenőrzésére kerül sor.

A megyékben előfordult egy-egy komplexebb terület társhatóságokkal közös ellenőrzése is, így például Baranya megyében a közfoglalkoztatottak foglalkoztatásának ellenőrzésére került sor több alkalommal munkaerő-piaci feladatokat ellátó hatósággal.

Fejér megyében a **gyámhatóság** munkatársaival közös ellenőrzésre került sor a nappali ellátást nyújtó szociális intézményekben, gondozóházakban.

A **népegészségügyi** hatósággal ritkábban történt együttműködés. Történt közös vizsgálat Tolna megyében, Zalában pedig húsfeldolgozó üzem, drogéria és egy nagyobb élelmiszerlánc üzlet közös ellenőrzésekor működött együtt a két hatóság.

Nagyobb számban természetesen a járási hivatalok **munkavédelmi** hatóságával voltak még közös ellenőrzések.

Fentieken túl a munkaügyi hatóság a kormányhivatal szervei közé nem tartozó egyéb társhatóságokkal is tartott társhatósági ellenőrzéseket.

A Komárom-Esztergom megyében a **katasztrófavédelmi** hatóság szervezésében supervisor ellenőrzésre került sor az elmúlt évben több alkalommal az alsó, felső küszöbértékű veszélyes ipari üzemekben, és a küszöbérték alatti veszélyes ipari üzemekben.

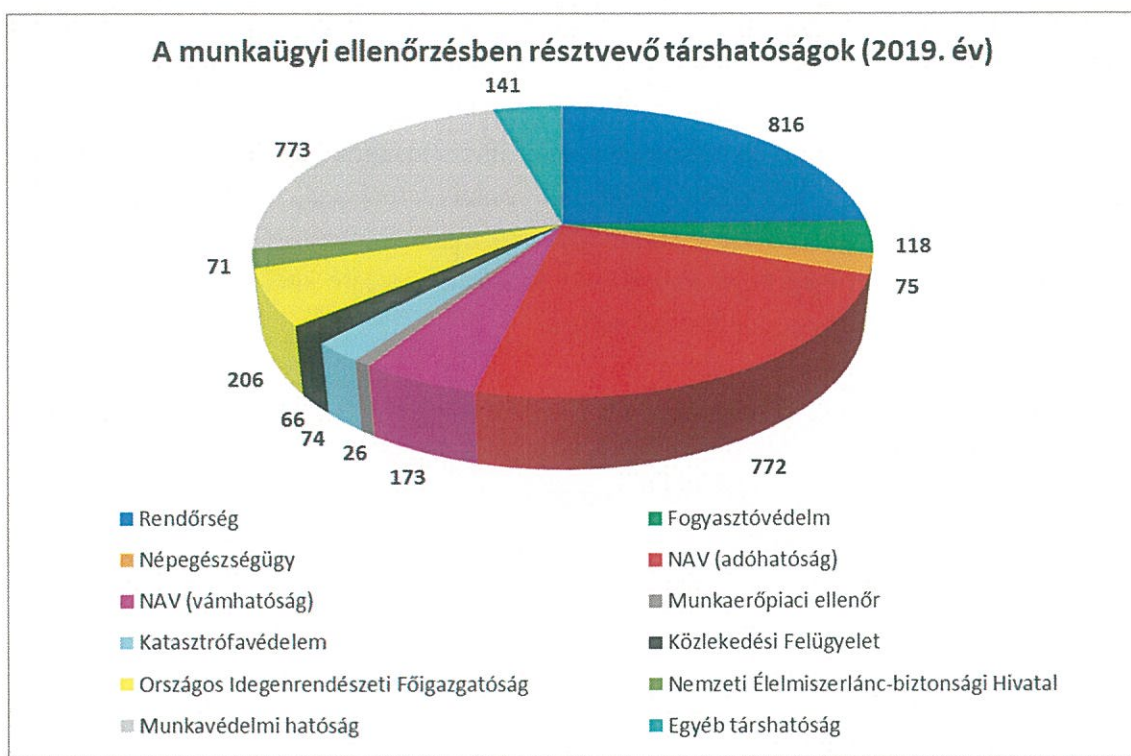
Külön említést érdemelnek a **fesztiválok, nyári rendezvények** ellenőrzései, melyeket nem csak a munkaügyi hatóság kezel fokozott figyelemmel, hanem szinte minden hatóság, így ezeken a helyeken a társhatóságok közötti együttműködés szükségszerűen még fokozottabb volt.

A munkaügyi ellenőrzési feladatot ellátó hatóságok beszámolói szerint a társhatósági együttműködések hatékonyan zajlottak, egymás munkáját segítve, kiegészítve jártak el az érintettek.

Kisebbséget az ellenőrzések lefolytatásához szükséges időtartamok jelentős eltérése okozott, ami azonban az ellenőrzések eltérő jellegéből adódik. A közös ellenőrzés hátránya továbbá, hogy az ellenőrzött figyelme többfelé oszlik

Pozitív viszont, hogy az együttműködésnek köszönhetően növelhető a feketén foglalkoztatott munkavállalók feltárása. A közös ellenőrzések előkészítési fázisában a hatóságok egymástól több releváns adathoz, érdemi információhoz jutnak. Lehetőség van a helyszíni ellenőrzés során információcserére.

A társhatóságokkal való együttműködés elsősorban helyszíni ellenőrzések során valósult meg, azonban ezeket mindig koordináló, tervező munka előzte meg. Az ellenőrzések többnyire eredményesek, a sok éves együttműködési tapasztalat segíti a hatékony közös munkát.



8. Összegzés

A járási hivatalok munkaügyi ellenőrzési feladatokat ellátó szervezeti egységei a **2019. évi országos hatósági ellenőrzési tervet maradéktalanul végrehajtották.**

- Az **akcióellenőrzések és célvizsgálatok** során a vizsgálatok alá vont 2 668 munkáltató 78%-ánál tártak fel a hatóság munkatársai munkaügyi jogsértéseket, melyek az ellenőrzés alá vont munkavállalók (7 333 fő) 73 %-át érintették.
- Az építőiparban lefolytatott célvizsgálat során az ágazatban a feketefoglalkoztatás mérséklődött, de ennek ellenére továbbra is nagymértékű. Erre a pozitív elmozdulásra magyarázat lehet az is, hogy mind a munkaügyi hatóság, mind az adóhatóság előre bejelentetten végzett 2019-ben vizsgálatokat az ágazatban.
- A nyári akcióellenőrzés (a munkavállalók jogviszonyának rendezettsége érdekében a foglalkoztatásra vonatkozó **alapvető szabályok** érvényre juttatására irányuló akcióellenőrzés) összhangban volt a 2019. évben tapasztaltakkal, mely szerint jelentős mértékű volt a feketefoglalkoztatás.
- A szolgáltatást támogató tevékenységet ellátó munkáltatók célvizsgálatának főbb tapasztalata volt, hogy a **takarítási alágazatban** évek óta jelen van a **feketefoglalkoztatás**, melynek megjelenési formája a **bejelentés nélküli foglalkoztatásban és a munkaszerződés nélküli foglalkoztatásban** jelenik meg közel azonos arányban.
- A társhatóságokkal történő együttműködés során 2019-ben a **Nemzeti Adó-és Vámhivatallal** történt a legtöbb közös ellenőrzés, de a **rendőrséggel** és a **munkavédelmi hatósággal** is nagyszámú közös ellenőrzés került lefolytatásra.
- A társhatóságokkal való több éves együttműködés **pozitív tapasztalatai** továbbra is alátámasztják a közös ellenőrzések létjogosultságát.
- **Saját kezdeményezésű akcióellenőrzéseken vagy célvizsgálatokon** a hatóság munkatársai **országosan összesen 852 munkáltató foglalkoztatási gyakorlatát vizsgálták**, melynek 79,6 %-a (678 db) követett el valamilyen szabálytalanságot. Az ellenőrzött 2 716 munkavállaló közül pedig 65,6 %-ot (1 781 fő) érintett valamilyen szabálytalanság.
- A célzott ellenőrzéseknek kiemelt szerepe van abban, hogy az adott megyében egy speciálisabb munkáltatói kör, vagy ritkábban ellenőrzött terület foglalkoztatási gyakorlatáról átfogóbb képet kaphasson a munkaügyi hatóság.