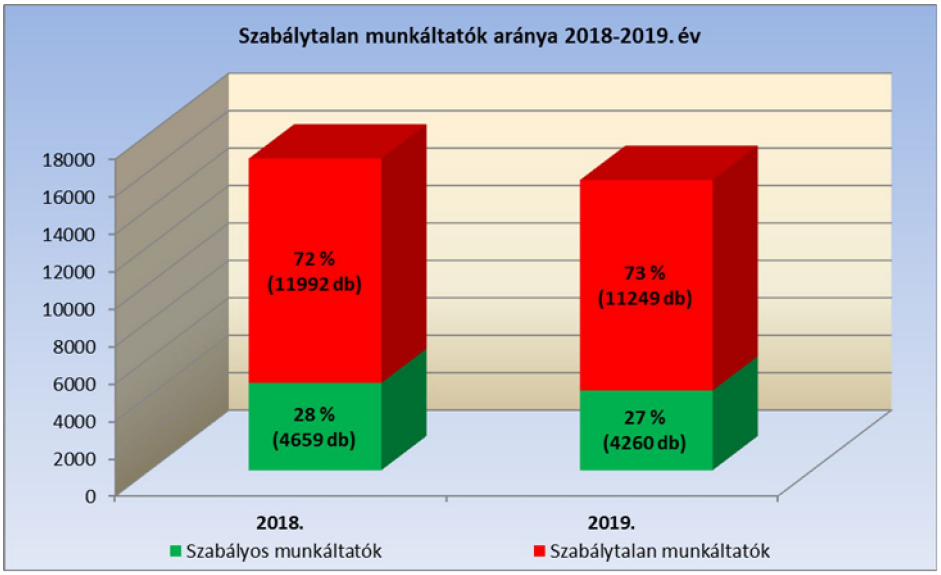
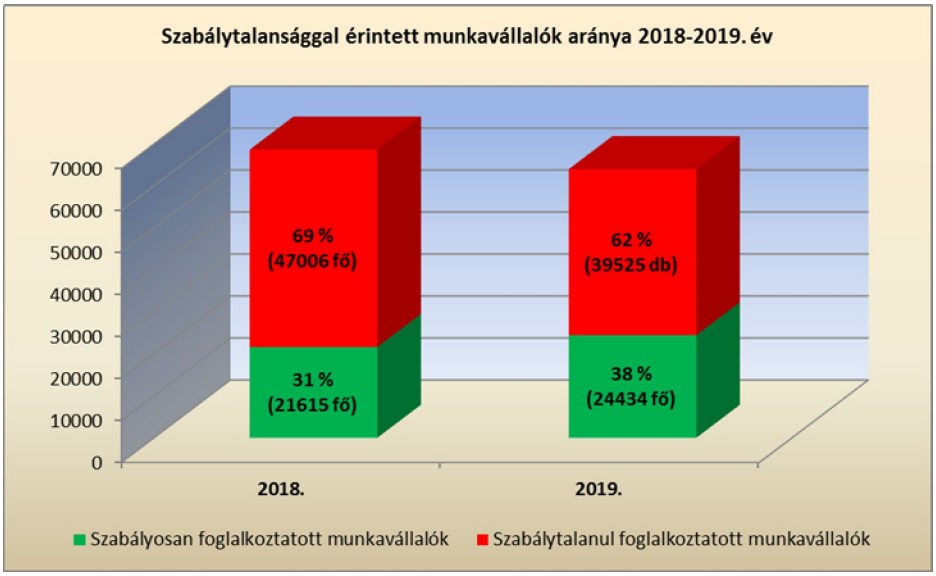
A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai
(2019. év)

1. Főbb ellenőrzési adatok

2019. december 31-ig a munkaügyi hatóság **15 509 munkáltató**t ellenőrzött, a vizsgálatok során a **foglalkoztatók 73 %-nál tárt fel munkaügyi jogsértéseket**, amelyek az ellenőrzés alá vont **munkavállalók (63 959 fő) 62 %-át érintették**. 2018. évhez viszonyítva az ellenőrzések számában (2018. december 31-ig: 16 651 db) csökkenés, míg a szabálytalan munkáltatók arányában (2018. december 31-ig 72 %) csak kisebb különbség figyelhető meg. A szabálytalansággal érintett munkavállalók arányában javulás volt tapasztalható (2018. december 31-ig 69 %), arányaiban és számszakilag is kevesebb munkavállalót érintett valamilyen munkaügyi szabálytalanság a vizsgált időszakban.

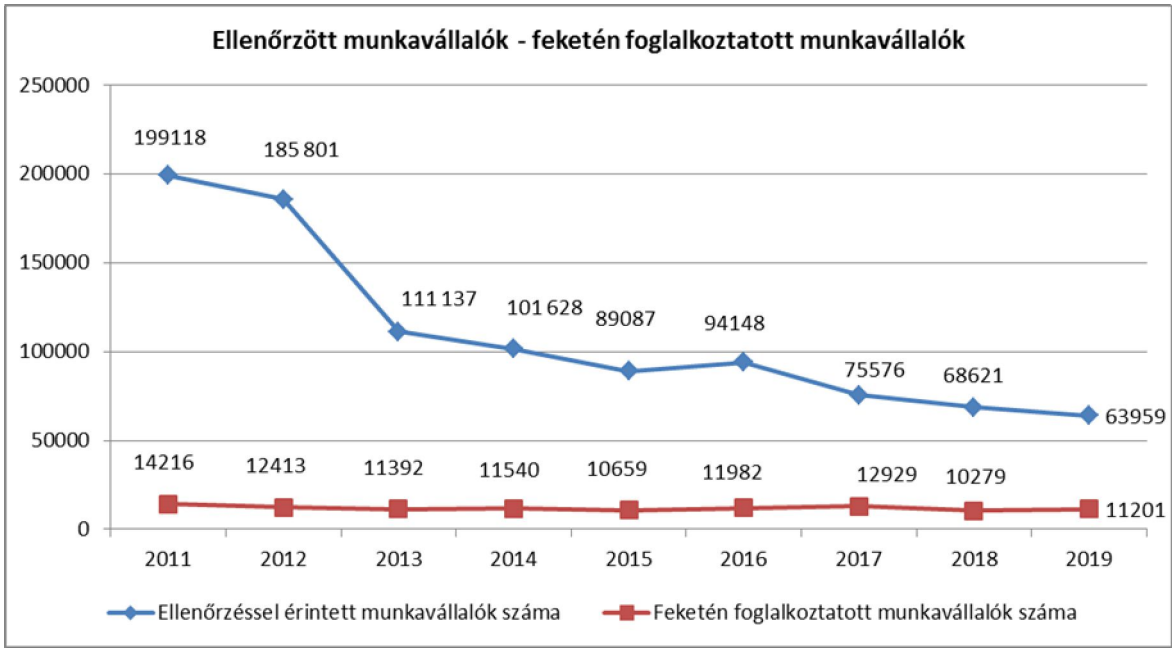
Az ellenőrzések vegyes fogadtatásúak **munkáltatói oldalon**, ami attól is függ, hogy milyen jogsértést tártak fel a munkáltatónál, de általánosnak mondható az indulatmentesség, atrocitások csak igen ritka esetben fordulnak elő. A helyszíni ellenőrzés akadályozása nem fordult elő, de az eljárások során nem ritka az együttműködés hiánya, így különösen a bekért dokumentumok bemutatásának megtagadása, illetve az idézések figyelmen kívül hagyása.
A kifejezetten jogkövető munkáltatók több esetben jelezték, hogy örülnek a munkaügyi hatóság megjelenésének, mert a szabálytalanságok széles körű kiszűrése a versenyhátrányt csökkentheti.
A **munkavállalók** döntő többségben kedvezően fogadták az ellenőrzéseket, nyitottabbak, mint a korábbi években, mert a hatóságtól várnak pozitív fordulatot, de még ennek ellenére is nehezen nyilatkoznak az őket érintő szabálytalanságról, félnek a következményektől, állásuk elvesztésétől. Előfordult olyan eset is, amikor a munkavállaló levélben köszönte meg a munkaügyi hatóság munkáját, mivel a panasz kivizsgálása nyomán jutott hozzá a részére járó elmaradt munkabérhez.





Az ellenőrzési tapasztalatok szerint továbbra is meghatározó a **feketefoglalkoztatás**, mely a vizsgálatokkal érintett munkavállalók **17,51 %-át** tette ki (11 201 fő).
A 2018. évi adatokkal összevetve - a feketefoglalkoztatás az ellenőrzésbe vont munkavállalókra figyelemmel - **nőtt**, mivel 2018. december 31-ig 10 279 feketén foglalkoztatott munkavállalót találtak a vizsgálatok az ellenőrzött 68 621 főből (14,98 %). Az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhoz viszonyítva tehát **a feketefoglalkoztatással érintett munkavállalók aránya 2011. évtől számítva 2019. évben volt a legmagasabb**.
Az ellenőrzések eredményességének növekedését mutatja az ellenőrzéssel érintett munkavállalók, valamint a feketefoglalkoztatással érintett munkavállalók száma közötti „olló" szűkülése, ami annak köszönhető, hogy a munkaügyi ellenőrzések jelentős többsége olyan munkahelyekre irányul, ahol ténylegesen megsértik a munkavállalók jogait, vagyis hatékonyan történik az ellenőrzési célpontok kiválasztása.

Összesen	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	199118	185 801	111 137	101 628	89087	94148	75576	68621	63959
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	14216	12413	11392	11540	10659	11982	12929	10279	11201
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	7,14%	6,68%	10,25%	11,36%	11,96%	12,73%	17,11%	14,98%	17,51%



Az építőipar adta az összes feketén foglalkoztatott munkavállaló 37 %-át (**4 120 fő**) ez az **arány** az elmúlt évhez képest változatlan (37 %, 3 834 fő). A kifejezetten az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókkal összevetve azonban mérséklődés tapasztalható (45,63 %-ról **40,39 %**-ra változott) az elmúlt évekhez képest. Az építőipari vállalkozások felelősek a korábbi tapasztalatokkal megegyezően – így jelenleg is - a legtöbb munkavállaló bejelentésének elmulasztásáért.

Építőipar	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	12 516	11 659	8 182	10 609	11 976	10 739	10347	8402	10201
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	2905	2491	3309	4163	3963	4489	4863	3834	4120
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	23,21%	21,37%	40,44%	39,24%	33,09%	41,80%	47,00%	45,63%	40,39%

A **mezőgazdasági vállalkozások** valamennyi feketén foglalkoztatott munkavállaló **4 %**-át (**487 fő**) alkalmazták, amely a tavalyi év 11 %-ához (1 065 fő) képest **csökkenést** mutat. Az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókhoz viszonyítva viszont nincs számottevő változás (2019.december 31-ig **20,74 %** 2018. december 31-ig 20,22 %). Érdemes azonban kiemelni, hogy az elmúlt években három alkalommal is (2015. 2016. és 2017. év) is magasabb volt ez az arány. A mezőgazdaságban az egyik legingadozóbb a feketefoglalkoztatás mértéke, ami az ágazat speciális jellegére, ellenőrzési bonyolultságára vezethető vissza. A nagyobb és eldugottabb munkavégzési területek, a szezonális jelleg és az olykor nagyobb munkavállalói létszám jellemzi az ágazatot, ami az ellenőrzések szempontjából is eltérést jelent.

Mezőgazdaság	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	5 967	6 277	3 044	5 410	2 940	2 822	3669	5267	2348
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	1094	1231	600	999	666	777	1224	1065	487
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	18,33%	19,61%	19,71%	18,47%	22,65%	27,53%	33,36%	20,22%	20,74%

A **feldolgozóiparban** az ellenőrzéssel érintett munkavállalók **5,35 %-a (574 fő)** volt feketén foglalkoztatva, ami 2018-hoz képest csökkenést mutat (7,13 %, 701 fő). A **gépiparban** az ellenőrzéssel érintett munkavállalók **3,33 %-át (169 fő)** érintette a feketefoglalkoztatás, mely a 2018. évi adatokhoz képest (1,52 %, 132 fő] növekedést jelent. A feketefoglalkoztatás tekintetében ez az alacsony szám az elmúlt évek „legmagasabb" aránya és alátámasztja azt a tapasztalatot, hogy a gépiparban csekély mértékű a feketefoglalkoztatás. Ez 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-ban 8 % volt ez az arányszám.

Feldolgozóipar	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	34820	32 653	21 302	19 570	13572	18544	10089	9834	10720
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	874	1075	870	801	504	1122	841	701	574
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	2,51%	3,29%	4,08%	4,09%	3,71%	6,05%	8,34%	7,13%	5,35%

Gépipar	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	32781	36 099	16 885	15 328	12617	15186	10778	8685	5073
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	208	328	264	221	309	352	190	132	169
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	0,63%	0,91%	1,56%	1,44%	2,45%	2,32%	1,76%	1,52%	3,33%

A **személy- és vagyonvédelmi** munkáltatók adták a 2019. évben a „feketemunkások" **18 %-át (2 025 fő)**, ami a 2018-ban mért 9 %-hoz (946 fő) képest újra markáns emelkedést jelent. Az **ágazatban dolgozó munkavállalók 25,96 %-a volt feketén foglalkoztatva,** mely a 2018-ban mért 18,49 %-hoz képest **jelentős növekedés mutat** és **2011-től kezdve az elmúlt évek legkedvezőtlenebb aránya ez**.

Vagyonvédelem	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	23 038	15 508	9 521	7 097	7 956	6 628	5414	5117	7801
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	4276	2891	1835	1190	1420	1364	1196	946	2025
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	18,56%	18,64%	19,27%	16,77%	17,85%	20,58%	22,09%	18,49%	25,96%

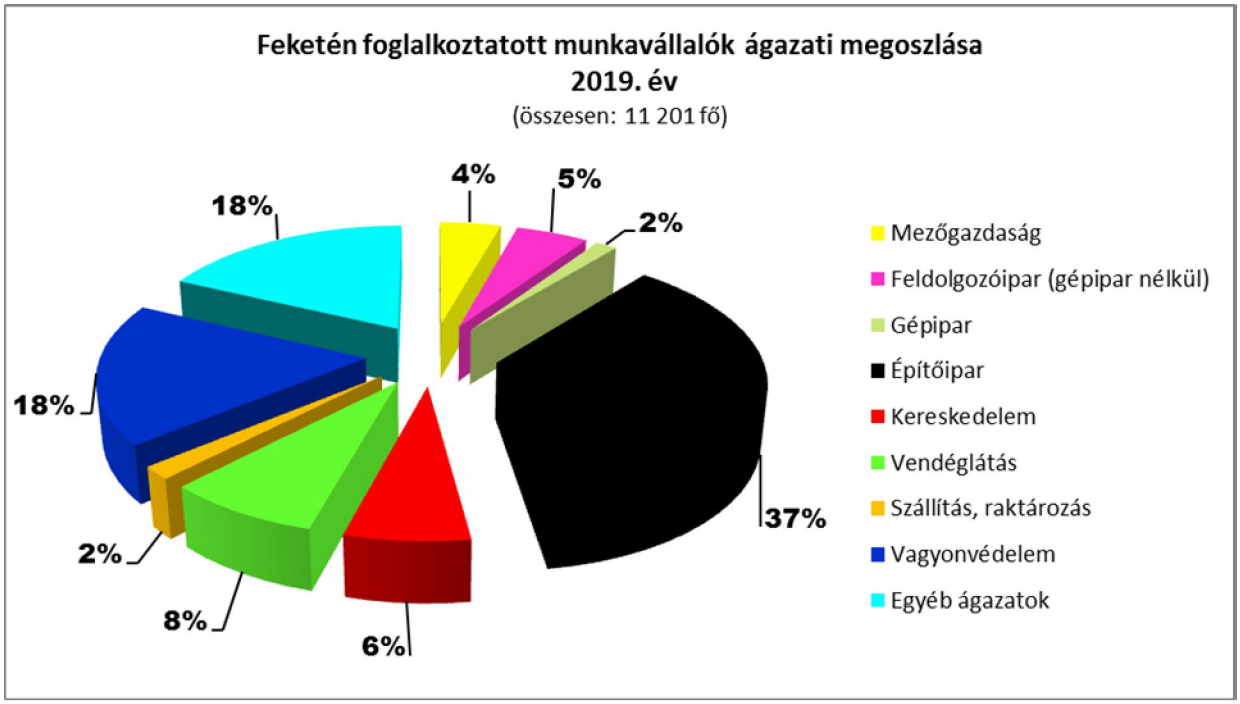
A feketén foglalkoztatott munkavállalók ágazati megoszlását tekintve a **kereskedelmi** vállalkozások részesedési aránya **6 % (727 fő) volt**, mely 2018. évhez képest csökkent, akkor 8 % (837 fő) volt ez az adat.
Az ágazatban ellenőrzött munkavállalókra vetítve viszont **növekedés** tapasztalható, mivel a kereskedelmi ágazatban dolgozók **11,34 %-**át foglalkoztatták a feketefoglalkoztatás valamelyik formájában, szemben a tavalyi év 10,08 %-ával.

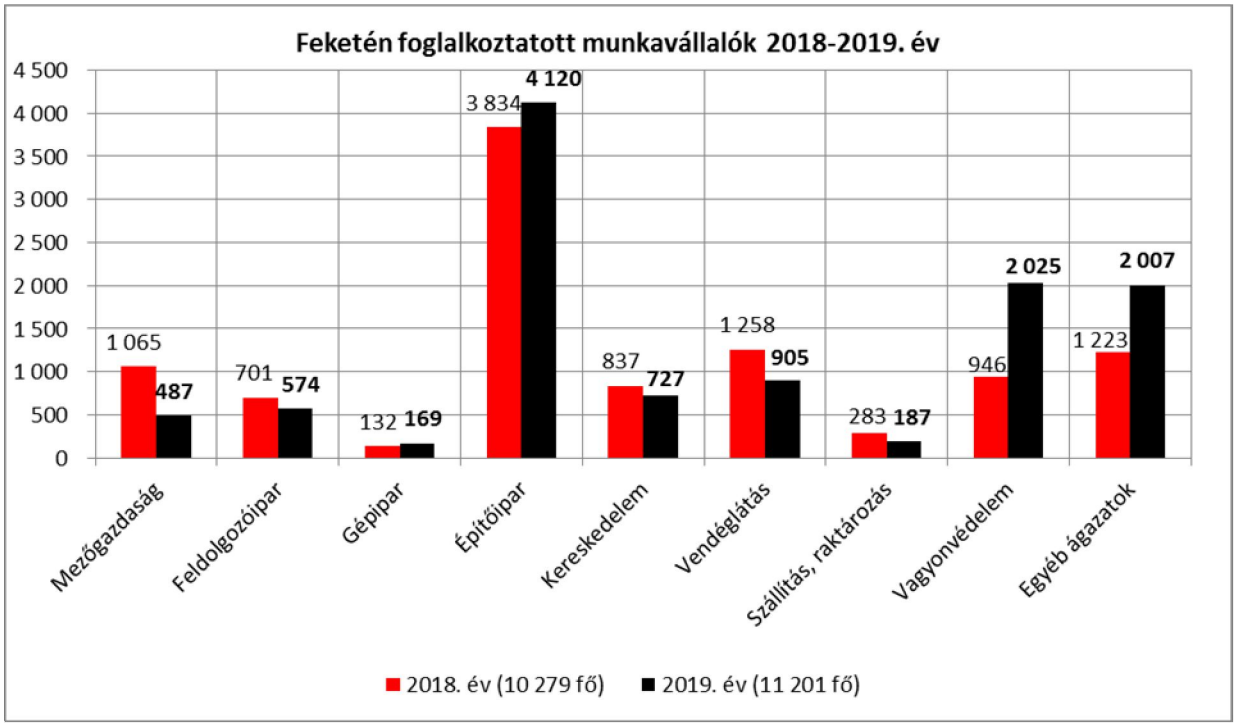
Kereskedelem	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	29 003	26 626	17 534	14 143	11 687	11 170	12588	8301	6411
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	1068	1156	1347	1318	932	1059	1466	837	727
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	3,68%	4,34%	7,68%	9,32%	7,97%	9,48%	11,65%	10,08%	11,34%

A **vendéglátásban pozitív** a tapasztalat, mind a feketefoglalkoztatás ágazati megoszlása tekintetében (2018. év: 12 %, 2019. év: **8 %**), mind az ellenőrzéssel érintett munkavállalókra vetítve, mind az érintettek számát tekintve (2018. év: 17,83 %, 1 258 fő; 2019. év: **15,02 %, 905 fő**).

Vendéglátás	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	16 567	12 745	10 121	8 113	7 770	8 994	6898	7055	6024
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	1628	1176	1337	1088	1101	1483	1311	1258	905
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	9,83%	9,23%	13,21%	13,41%	14,17%	16,49%	19,01%	17,83%	15,02%

Összességében megállapítható, hogy a vizsgált és meghatározó gazdasági ágazatokban vegyes tendenciák figyelhetőek meg. **A mezőgazdaságban, gépiparban, vagyonvédelemben, kereskedelemben nőtt, míg az építőiparban, feldolgozóiparban, vendéglátásban, csökkent a feketefoglalkoztatás aránya** az **ellenőrzéssel érintett munkavállalókra** vetítve. Annak ellenére, hogy az építőiparban mérséklődés figyelhető meg, az utóbbi évek nagy számai továbbra is tapasztalhatóak, így az ágazat továbbra is a legfertőzöttebb a feketefoglalkoztatás vonatkozásában.
Az úgynevezett „egyéb" ágazatban feltárt 18 %-nyi feketefoglalkoztatás szintén a megfelelő célpontkiválasztásnak – azaz a 2019. évre vonatkozó Ellenőrzési Irányelv, valamint Hatósági Ellenőrzési Terv meghatározásainak – és az ellenőrzéseket végző munkaügyi hatóságok munkájának köszönhető. Az „egyéb" szektorokon belül a takarítási tevékenységet ellátó munkavállalókat érintette leginkább feketefoglalkoztatás.
Negatívum, hogy az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhoz viszonyítva a feketefoglalkoztatással érintett munkavállalók aránya 2011-től kezdve 2019. évben volt a legmagasabb.





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 még mindig az „adminisztrációs hiba”, a „könyvelő mulasztása”, a „próbamunka”, és az „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 legalább 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, így ennek megfelelően nyilatkoznak).

A nehezen megközelíthető munkahelyeken (különösen az építőipar és a 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 vezethetőek 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, mivel számos munkáltató nem változtatott „jól bevált" gyakorlatán tekintettel többek között az alacsony ellenőrzési fenyegetettségre is.

Egyszerűsített foglalkoztatás eseten a bejelentés elmulasztása hátterében továbbra is a – 2010. év óta változatlan, nem túl kimagasló összegben meghatározott – közterhek befizetésének elkerülésére, illetve az egyszerűsített foglalkoztatás időbeli korlátainak kijátszására irányuló szándék húzódik meg. A bejelentés nélküli foglalkoztatás gyakran csak az ellenőrzés napjára állapítható meg, ugyanakkor számos ügyben előfordult, hogy a szabálytalanság nem az ellenőrzés napját érintette, hanem egy korábbi időszakot, amelynek feltárása leginkább a munkáltató vagy a munkavállalók által bemutatott munkaidő-nyilvántartások és bejelentések összehasonlításával, valamint a munkavállalók tanúvallomásával lehetséges. Ezekben az esetekben többnyire hosszabb ideig foglalkoztatnak rendszeresen alkalmi munkavállalókat, de a bejelentések egy-egy napra elmaradnak.

Jellemző az is, hogy alkalmi jogviszonyban már foglalkoztatta a munkáltató a munkavállalót, ezzel egy időszakot „le tud fedni" és ezért arra hivatkozik, hogy pont az ellenőrzéskor nincs bejelentve a munkavállaló jogviszonya. A munkáltatók gyakran próbálják elmosni felelősségüket azzal, hogy arra hivatkoznak, hogy korábban jogszerűen megtették a jogviszony bejelentést csak éppen az ellenőrzéskor mulasztották azt el.

Több munkáltató próbálkozott azzal, hogy a munkavállaló helyszínen tett nyilatkozatát az iratok utólagos elkészítésével és vissza dátumozásával próbálta megcáfolni, hivatkozva a munkavállaló rossz emlékezetére, értelmi képességeire.

Ritkábban ugyan, de előfordul - a munkáltatók állítása szerint - az a rossz gyakorlat, hogy amennyiben több nap vonatkozásában megtörtént a munkavállaló bejelentése és ezek közül néhány esetben nem került sor tényleges munkavégzésre, akkor ezekre a napokra nem kért törlést a munkáltató, hanem egy másik napon „ledolgoztatta" a munkavállalóval anélkül, hogy az adóhatóság felé bejelentette volna a foglalkoztatást.

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.

A heti 10 órás, 20-25-30 órás részmunkaidős bejelentés mellett a heti 40 órás foglalkoztatás során a munkáltatók több havi munkaidőkeretet alkalmaznak, hogy leplezzék a szabálytalanságot. A bizonyítást nehezíti, hogy a munkavállalók általában nem nyilatkoznak munkáltatójukkal szemben, illetve a munkavállalókat a nyilatkozattételre kioktatják.
A dolgozó gyakran nem fordít figyelmet arra, hogy hány órára van bejelentve, milyen összegű munkabért figyelembe véve fizetnek utána járulékot, milyen munkaóraszám kerül rögzítésre a „hivatalos" nyilvántartáson, mivel jellemzően óraelszámolás alapú a munkabére. A valóságban ledolgozott órák után a szóban megállapodott órabér kerül kifizetésre adózatlanul, „zsebbe".
Sok munkavállalót csupán annyi érdekel, hogy adott hónapban mennyi bért kap, mennyiből kell megélni, arra már nem gondol, hogy az így megvalósult foglalkoztatás egy esetleges betegség, baleset, keresőképtelen állomány esetén részmunkaidős bejelentés mellett mekkora bérkiesést, anyagi hátrány jelent. A hosszútávon (pl. a nyugdíj összegében megjelenő) hatásokat, pedig teljesen figyelmen kívül hagyják, azzal, hogy „úgy sem érem meg a nyugdíjat".

Munkaszerződés nélküli foglalkoztatás során előfordult, hogy a munkáltatók saját jogú nyugdíjasnak minősülő munkavállalók vonatkozásában mulasztották el a munkaszerződés írásba foglalásának jogszabályi kötelezettségét arra való hivatkozással, hogy saját jogú nyugdíjas munkavállalók vonatkozásában a munkáltató nemcsak a bejelentési kötelezettség teljesítésének kötelezettsége alól, hanem a munkaszerződés írásba foglalására vonatkozó jogszabályi kötelezettség alól is mentesül.

Ritkábban fordul elő a **színlelt szerződéssel** történő foglalkoztatás. Budapesten volt rá példa, hogy 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. Ezekkel a színlelt szerződésekkel az ellenőrzések során sikerrel lép fel és jár el a hatóság a jogszabályok alapján, kimondva, hogy a valós foglalkoztató az üzemeltető.

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

Példa: Győr-Moson-Sopron megyében egy közúti áruszállítással foglalkozó munkáltatót érintően 2019. novemberében kezdődő munkaügyi ellenőrzés és lefolytatott bizonyítási eljárás alapján megállapítást nyert, hogy a munkáltató egy gépkocsivezető munkakörű munkavállalót 2019. május 13. napjától írásba foglalt munkaszerződés és az illetékes adóhatóság felé történő bejelentés nélkül foglalkoztatott. A munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát az illetékes adóhatóság felé a munkaügyi ellenőrzés megkezdését követően, 2019. decemberében a tényleges munkaviszony kezdettel bejelentette. ***A munkaügyi ellenőrzésnek köszönhetően a***

munkavállaló 7 hónap jogszerző időre vált jogosulttá nyugdíj- és egészségbiztosítási szempontból.

A **munkaidővel, pihenőidővel** és **rendkívüli munkavégzéssel** kapcsolatos jogsértések **12 231 főt** érintettek 2019-ben, ami jelentős **csökkenés** a 2018-ban mért 18 312 fővel szemben.

A **leggyakoribb** szabálytalanság a **munkaidő-beosztás hiánya**, melynek hátterében egyrészt a jogszabályok ismeretének hiánya, másrészt a rendkívüli munkavégzés leplezésére irányuló szándék áll. Szintén nagy munkavállalói létszámot érintett a munkaidőkeret esetén a kezdő és befejező időpont írásbeli meghatározásának elmaradása, ami gyakorlatilag mind a munkavállaló, mind a hatóság számára ellenőrizhetetlenné teszi például a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzést, és így annak ellentételezését is (munkabér, szabadidő).
A munkavállalók munkaideje továbbá sokszor meghaladta a napi, illetve a heti munkaidő megengedett legmagasabb mértékét, ami bizonyos munkakörökben rendkívül veszélyes is lehet.
Továbbra is jellemző, hogy a pihenőidővel és a rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatos munkaügyi szabályok megsértésével összefüggő szabálytalanságok viszonylag ritkán kerülnek megállapításra. A legtöbb pihenőidővel kapcsolatos szabálytalanság csak a hiteles és valós munkaidő-nyilvántartásokból állapítható meg és bizonyítható. A csekélyebb intézkedési szám mögött így nem csak az húzódhat meg, hogy a munkáltatók betartják a pihenőidőre vonatkozó szabályok többségét, hanem az is, hogy a hamis/hiányos munkaidő-nyilvántartások, és a tényeket „szépítő" munkavállalók miatt bizonyos esetekben nem bizonyíthatóak ezek a szabálytalanságok.
A rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatban az egyik jellemző szabálytalanság a rendkívüli munkavégzés éves felső mértékének túllépésével valósul meg.
A másik formája a szabálytalan rendkívüli munkavégzésnek az egyszerűsített foglalkoztatás során mutatkozik meg. A tapasztalatok szerint a munkáltatók az egyszerűsített foglalkoztatás során a bérfizetést is „leegyszerűsítik" és napi bérben egyeznek meg a munkavállalókkal, függetlenül a munkavégzés időtartamától. Sok munkáltató még itt is spórol vagy „nincs tisztában" azzal, hogy a napi 8 órán felüli egyszerűsített foglalkoztatás alapesetben rendkívüli munkavégzésnek minősül.
A harmadik megjelenési formája a szabálytalanságcsoportnak a munkaszüneti napon történő munkavégzés szabályainak megszegése.
2019-ben mindösszesen 421 munkavállalót érintett rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatos szabálytalanság, míg 2018-ban ez a szám 3 604 fő volt.

A korábbi évekhez hasonlóan a **munkaidő-nyilvántartás hiányáva**l, vagy adatainak **valótlan rögzítésével** kapcsolatos szabálytalanságok szintén gyakoriak voltak. 2019-ben a főbb jogsértéssel érintett munkavállalók **közel harmadát (15 219 fő)** érintették és közelítenek 2018. évben mért adathoz (16 383 fő).

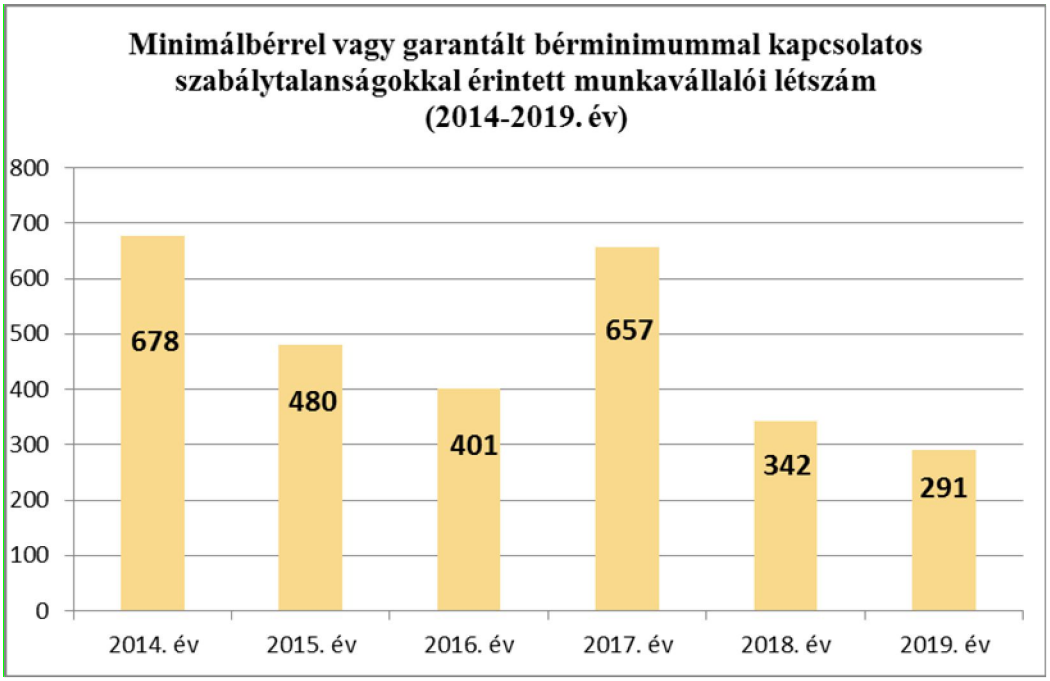
Gyakori az a munkáltatói védekezés a jogsértés feltárását követően, hogy a munkavállalók nem-, vagy nem előírásszerűen vezették a munkaidő-nyilvántartást, figyelmen kívül hagyva, hogy ez a kötelezettség a munkáltatót terheli. Emellett a feledékenységgel illetve a fix munkaidővel szokták magyarázni a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

Amennyiben egyéb nyilvántartást (pl.: szolgálati napló, takarítási napló) be tudnak szerezni a hatóság munkatársai, úgy annak adatai alapján a valótlan nyilvántartás pontosan megállapítható.

A **munkabérrel kapcsolatos jogsértésekkel** érintett munkavállalói létszám tovább **csökkent (5 689)** 2018-hoz képest (8 780 fő). 2017-ben 10 355 főt érintett munkabérrel kapcsolatos jogsértés, így elmondható, hogy az utóbbi 2 évben közel felére csökkent a létszám.
A legjelentősebb **a munkabér határidőben történő megfizetésének elmaradása**, illetve a **pótlékokra vonatkozó szabályok megszegése** volt. Több esetben megállapítást nyert, hogy a munkabérről adott elszámolás nem felelt meg a jogszabályi előírásoknak, nem volt megállapítható, hogy a munkáltató az alapbéren felül milyen pótlékokat számolt el a munkavállalóknak. A bérjegyzék kiadásának hiánya súlyosabb visszaéléseket rejthet akár a bejelentés nélküli foglalkoztatás egyik „biztos előjele" is lehet. Számos esetben a munkáltatók a törvényben biztosított lehetőségek szerint alapbéresítik a bérpótlékokat, vagy átalányt állapítanak meg.
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 ellenőrizte** a vonatkozó jogszabályi előírások betartását. Az ilyen jellegű jogsértéssel érintett munkavállalók száma kis mértékben csökkent (2018. december 31-ig 342 fő; 2019. december 31-ig: 291 fő), ami tovább erősíti az elmúlt évek tapasztalatát, mely szerint a minimálbérrel és a garantált bérminimummal kapcsolatos szabálytalanságok **továbbra sem jellemzőek**. Ezt támasztotta alá a munkaügyi hatóság 2019. évi hatósági ellenőrzési tervén kívül **2019. február 11. és március 1.** között a **Nemzeti Adó- és Vámhivatallal közösen** lefolytatott **kötelező legkisebb munkabér és garantált bérminimumra** irányadó szabályok érvényesülésének **rendkívüli akcióellenőrzése**, ahol minimálbérrel és garantált bérminimummal kapcsolatos szabálytalanság továbbra sem volt meghatározó arányú.

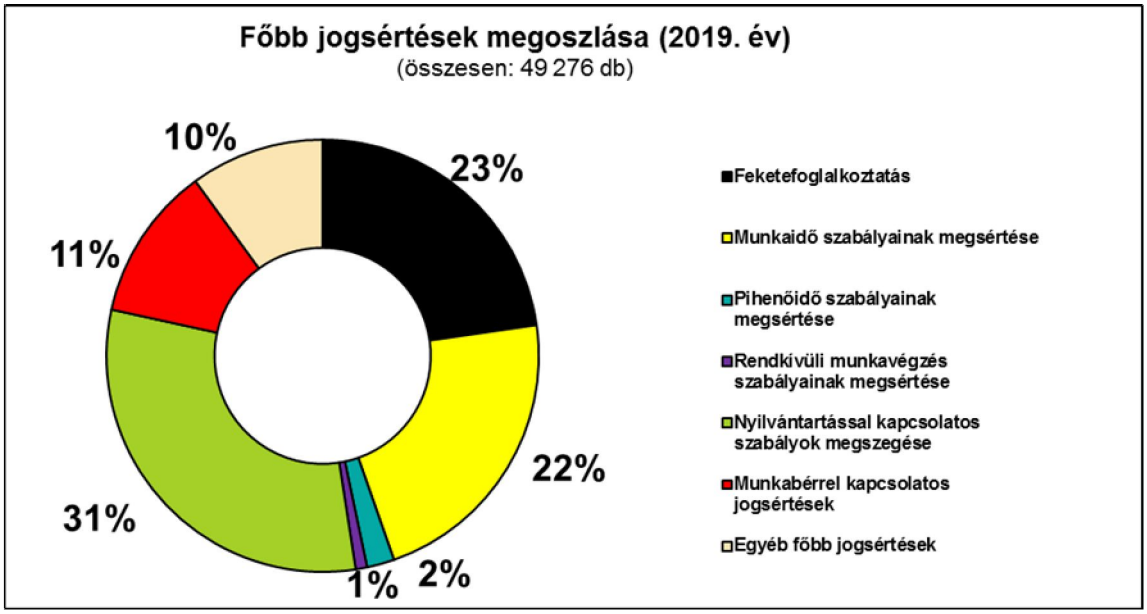


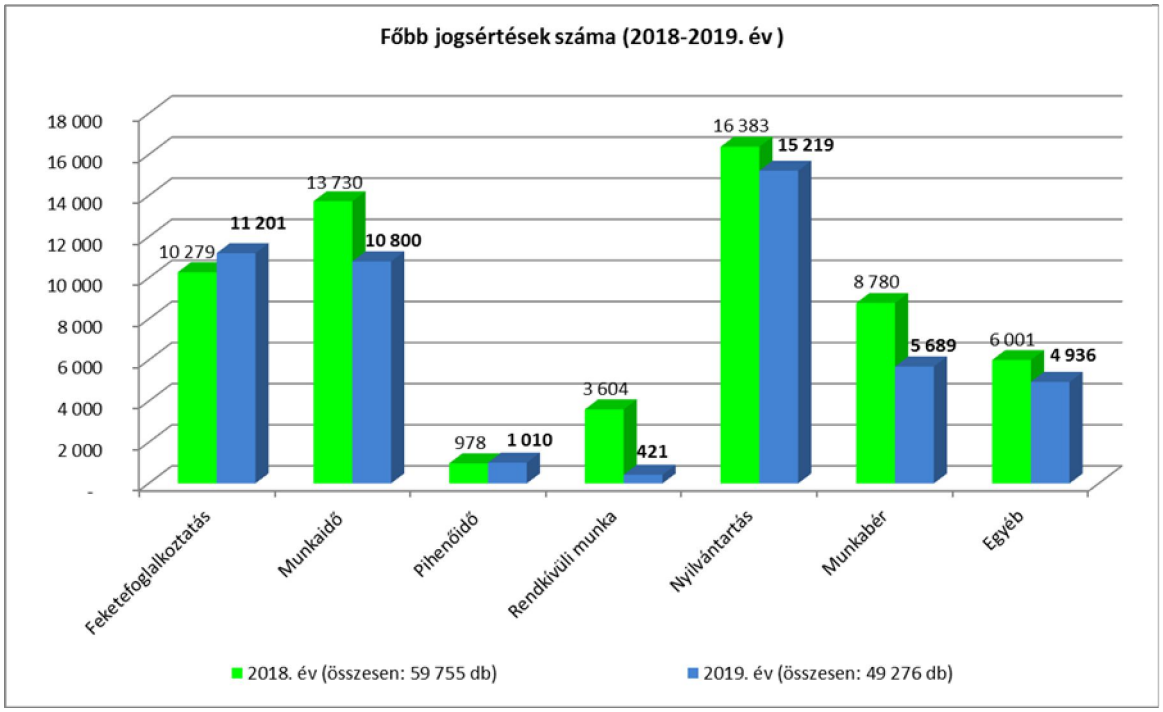
Példa: Komárom-Esztergom megyében egy egyéni vállalkozó által üzemeltetett kereskedelmi egységben 2019. novemberben munkaügyi ellenőrzést tartottak panasz alapján. A munkáltató több munkavállalót foglalkoztatott egyszerűsített foglalkoztatás és munkaviszony keretében. A munkaviszonyban foglalkoztatott panaszos munkavállalót érintően megállapítást nyert, hogy a munkáltató 2019. augusztus hónap vonatkozásában nem fizette ki maradéktalanul a ténylegesen teljesített 226 óra munkavégzésre járó, havi törvényes óraszám felett teljesített rendkívüli munkavégzés bérpótlékát, illetve a 2019. augusztus 20-ai munkaszüneti napra járó munkavégzés bérpótlékát.
Két munkaviszony keretében, és egy egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott munkavállaló bejelentése az illetékes adóhatósághoz nem történt meg. Két egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállaló esetében a munkáltató nem fizette meg a 2019. szeptember-október hónapban teljesített, napi 12 óra munkavégzés után járó (8 óra feletti) rendkívüli munkavégzés bérpótlékát. Két munkaviszony keretében foglalkoztatott munkavállaló munkaviszony megszűnését a munkáltató nem jelentette be az illetékes adóhatóság felé.

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.**
A tapasztalatok szerint a munkáltatók gyakran a vélt vagy valós sérelemre hivatkozva visszatartják a munkavállalót megillető igazolásokat, továbbá nem fizetik ki az utolsó havi munkabérüket, nem számolnak el a munkavállalóval. Ezen jogsértések szinte mindegyike szándékos. 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.

Csökkent a 2018. évi adatokhoz képest **a szabadsággal kapcsolatos jogsértésekkel** érintett munkavállalók száma (**2 456 fő,** 3 666 fő)**.** A szabadsággal kapcsolatos szabálytalanságok két leggyakoribb esete, hogy a nyilvántartáson „kiírt” szabadságot a munkáltató ténylegesen nem adja ki, a munkavállalók valójában munkát végeznek, valamint, hogy a munkáltatók a törvény

előírásainak megfelelően nem biztosítják a munkavállalónak naptári évben egy alkalommal, a legalább tizennégy nap egybefüggő munkavégzés alóli mentesülést.
A szabadságra vonatkozó szabályok betartásának ellenőrzése összetettebb, mert a munkáltatók „papíron” legtöbbször 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 azzal magyarázzák a jogsértést, hogy a munkavállaló nem akarta kivenni a szabadságát.

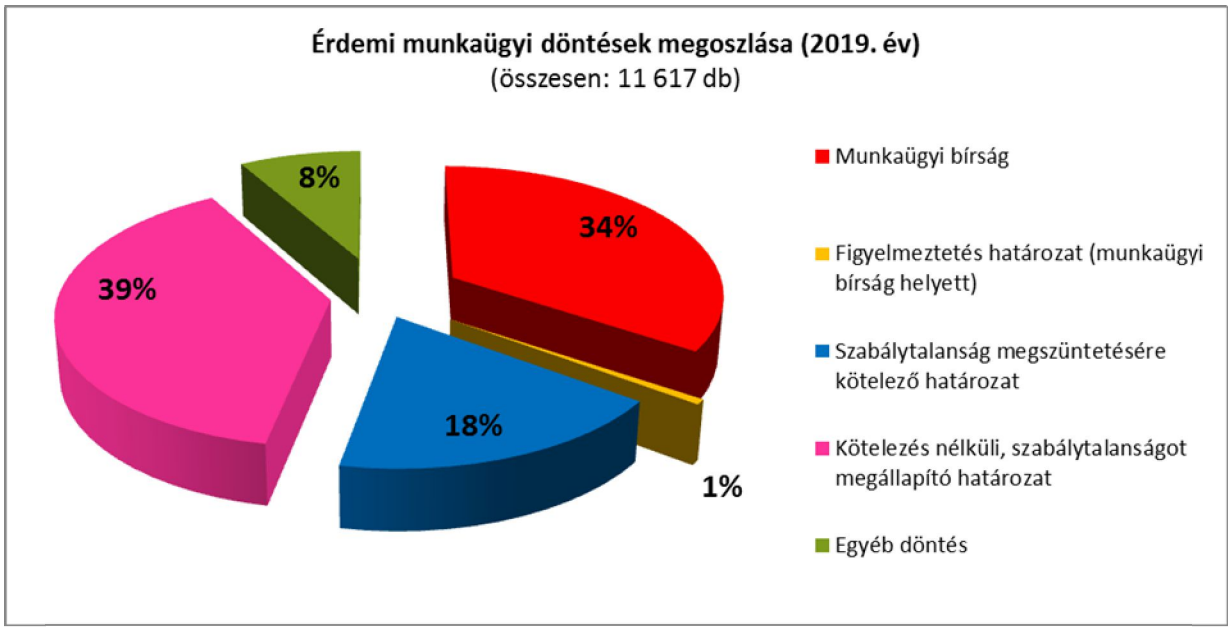


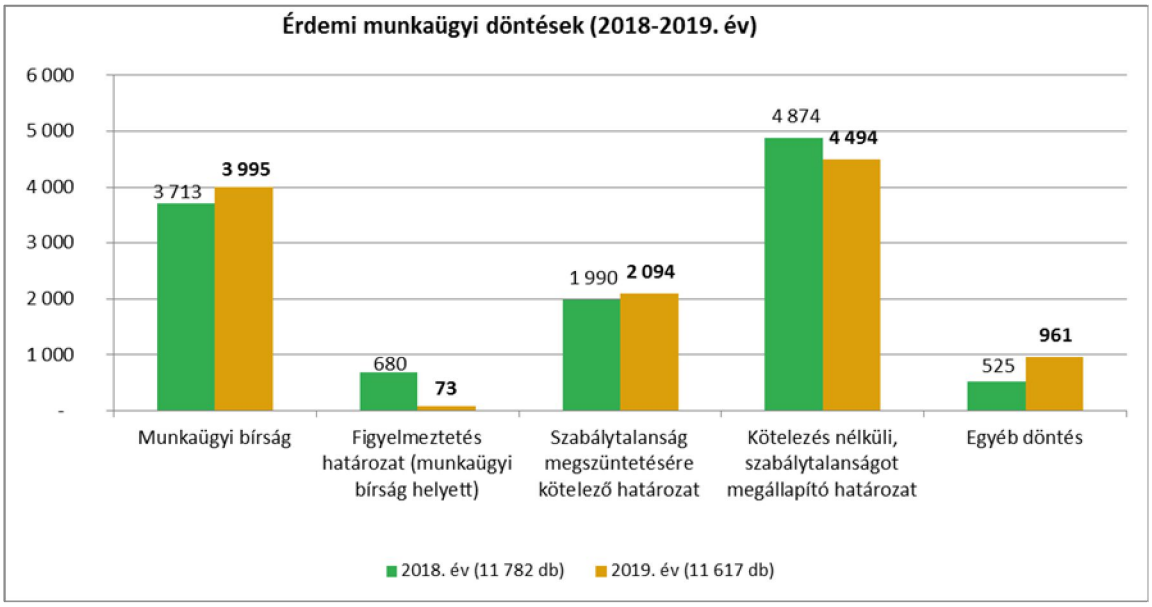


2019. évben a **3 995** esetben szabtak ki az elsőfokú munkaügyi hatóságok **munkaügyi bírság**ot, összesen **687 057 000 Ft összegben**, munkaügyi bírságot helyettesítő **figyelmeztetés**

határozatot 73 esetben alkalmaztak. Több ízben **szabálytalanság megszüntetésére kötelezés** (2 094 db), valamint szabálytalanságot megállapító határozat (4 494 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 tudható be, hogy a törvényi szabályozás szerint a **munkaviszony bejelentésének elmulasztása 2018. január 1. napjától kezdve ismét kötelező munkaügyi bírságot von maga után.** A munkaügyi bírságok túlnyomó többsége feketefoglalkoztatás miatt került kiszabásra.

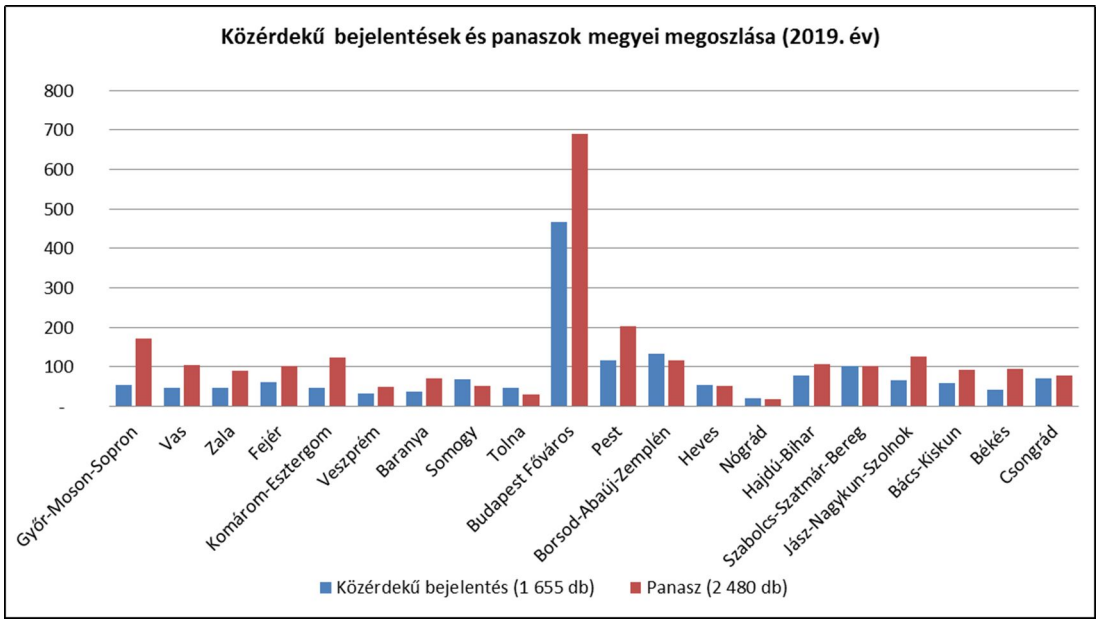


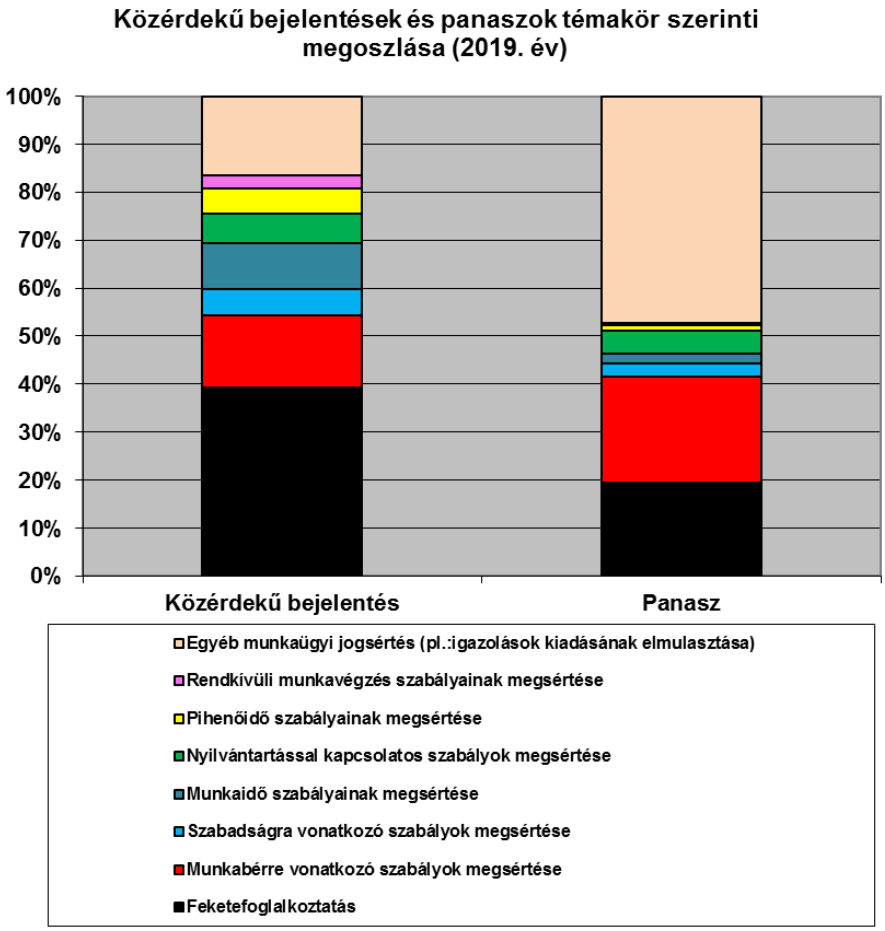


Minimálisan növekedett 2019-ben a közérdekű bejelentések és a panaszok száma (2018. év: 4 074, 2019. év: **4 135 db**). A panaszok száma nőtt (2018. év: 2 272 db, 2019. év: 2 480 db,) a közérdekű bejelentések száma csökkent (2018. év: 1 802 db, 2019. év: 1 655 db).
A beadványok megoszlási aránya: **60 %-a panasz**; **40 %-a közérdekű bejelentés.** Elmondható tehát, hogy 2019-ben a hatósághoz több munkavállaló fordult, akik konkrét,

beazonosítható egyéni jogsérelmük miatt kértek segítséget, ami a hatóságba vetett bizalomra is utal.

A legtöbb jelzés a vizsgált időszakban a **jogviszony megszűnésekor kiadandó igazolásokkal, elszámolásokkal** összefüggésben érkezett, melyek nagy része panaszként jutott el a hatósághoz. A második legtöbb megkeresés a f**eketefoglalkoztatás**sal kapcsolatosan fordult elő, melyek 57,5%-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. Érdekesség továbbá, hogy a panaszokon belül 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.



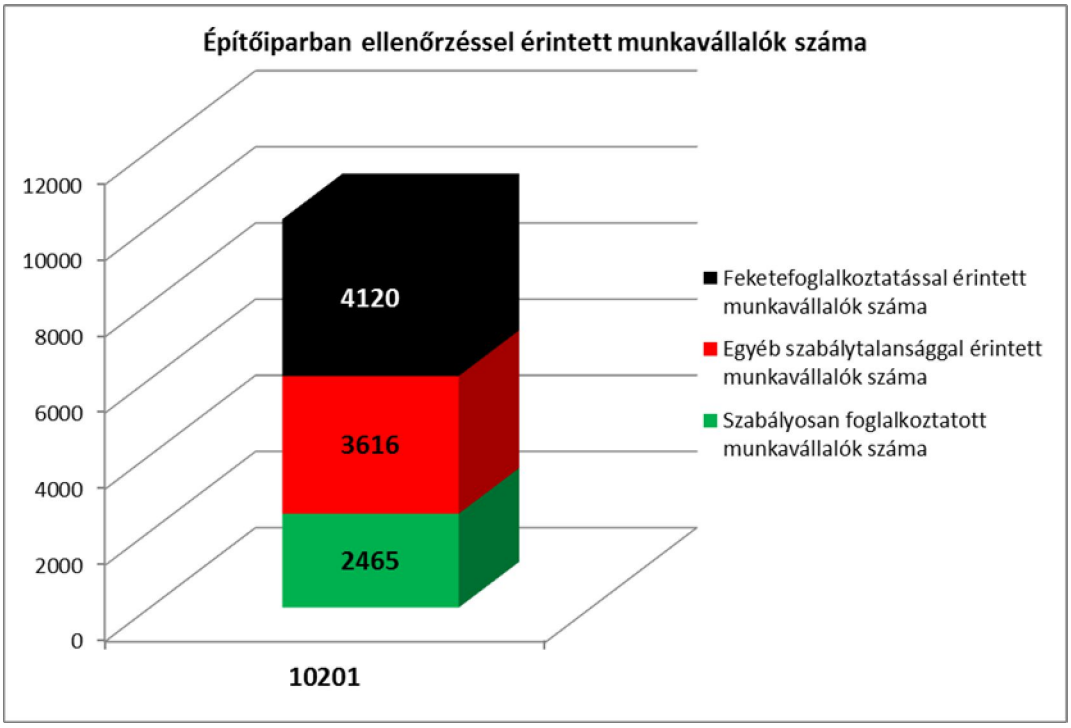


2. <u>Az ellenőrzések összesített tapasztalatai*</u>

a) Építőipar

A munkaügyi ellenőrzések 24 %-át ebben az ágazatban tartották 2019-ben (3 725 db). A munkáltatók által elkövetett súlyos szabálytalanságok 3 685 db intézkedést, valamint 1 694 db munkaügyi bírságot vontak maguk után 308 120 000 Ft összegben. A 10 201 munkavállalóból 7 736 főt érintett valamilyen munkaügyi szabálytalanság. Az ágazatban 4 120 munkavállalót foglalkoztattak feketén így az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhoz viszonyítva **itt volt a legnagyobb arányú a feketefoglalkoztatás.**

* Forrás: a munkaügyi hatóságok 2019. éves beszámolói



Általánosságban elmondható, hogy sok megyében tovább folytatódik a korábbi évek tendenciája, amely alapján több nagyobb beruházás (munkásszállók, társasházak, lakóparkok építése, útépítések stb.) is kezdődött, illetve 2019. évben is folytatódott.

Az ágazatban a **feketefoglalkoztatás** a **legtipikusabb szabálytalanság**, e miatt adták ki a legtöbb intézkedést és a legmarkánsabb munkavállalói érintettség volt tapasztalható mind az építőipart érintő egyéb jogsértésekhez, mind a többi ágazat feketefoglalkoztatási adataihoz mérten.
A feketefoglalkoztatás szerkezeti megoszlása kapcsán megállapítható, hogy legtipikusabb formája a munkaviszonyhoz, illetve egyszerűsített foglalkoztatáshoz kapcsolódó bejelentés hiánya, egyéb formái (pl.: színlelt szerződéssel történő foglalkoztatás) itt nem jellemzők.
A **másik leggyakoribb szabálytalanság**, hogy **munkaidő-nyilvántartást nem vezetnek**, azok nincsenek a munkavégzés helyén, mely kis részben az ágazat sajátosságából adódó mobil munkavégzési helyekre vezethető vissza, másik részről pedig a feketefoglalkoztatás következménye. Az építőipari ágazatban is tipikus jogsértés a munkaidő-nyilvántartás nem megfelelő vezetése. Általában arra hivatkoznak, hogy a munkaterületen nem tudják megfelelően tárolni a nyilvántartást, jellemzően emiatt nem tudnak bemutatni jelenléti ívet az ellenőrzések alkalmával. **2019. évben az építőiparban érintették a legtöbb munkavállalót a munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos szabálytalanságok a feldolgozóipar után.**

Ellenőrzési tapasztalatok alapján a munkaerő-hiány továbbra sem enyhült, a jó szakemberek viszont stabil munkahellyel, kiemelt fizetéssel és megbecsüléssel bírnak.
A munkáltatók az ellenőrzések során több alkalommal megjegyezték, hogy nehéz szakképzett, megbízható szakembert találni és még nehezebb azt megtartani. Ennek elsődleges eszköze a munkavállalók részére a jogszabályban meghatározott mértéket meghaladó munkabér megfizetése. Ebből kifolyólag a munkaterületen vezetett jelenléti ívek sok esetben nem is képzik a bérkifizetés alapját, mert a felek fix bérben állapodnak meg, amit a munkavállalók minden hónapban meg is kapnak.

A munkaszerződésben a garantált bérminimum összegét, illetve a minimálbér összegét rögzítik a felek, de a munkavállalók ezeknél az összegeknél nagyságrendekkel többet keresnek, igaz adózatlanul, „zsebbe” fizetéssel.
Ezért a „versenyképes” munkabérért a munkavállalók napi 10-12 órát dolgoznak, akár szombat, vasárnap is, de nem „reklamálják”, hogy a munkavégzés nem a jelenléti íven feltüntetett órák szerint történik.
A központi költségvetésnek befizetendő járulékok ennek nyomán elmaradnak, azokon a munkáltatók és munkavállalók „osztoznak” eltérő arányban.

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

Ennek ellenére a munkáltatók ellenőrzése az építőiparban továbbra is hosszadalmas ügyintézést 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 gyakran 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.

2019 tavaszán az építőiparban került sor országos célvizsgálatra, mely a fentieken túl megállapította, hogy 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, vagy feledékenységből 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

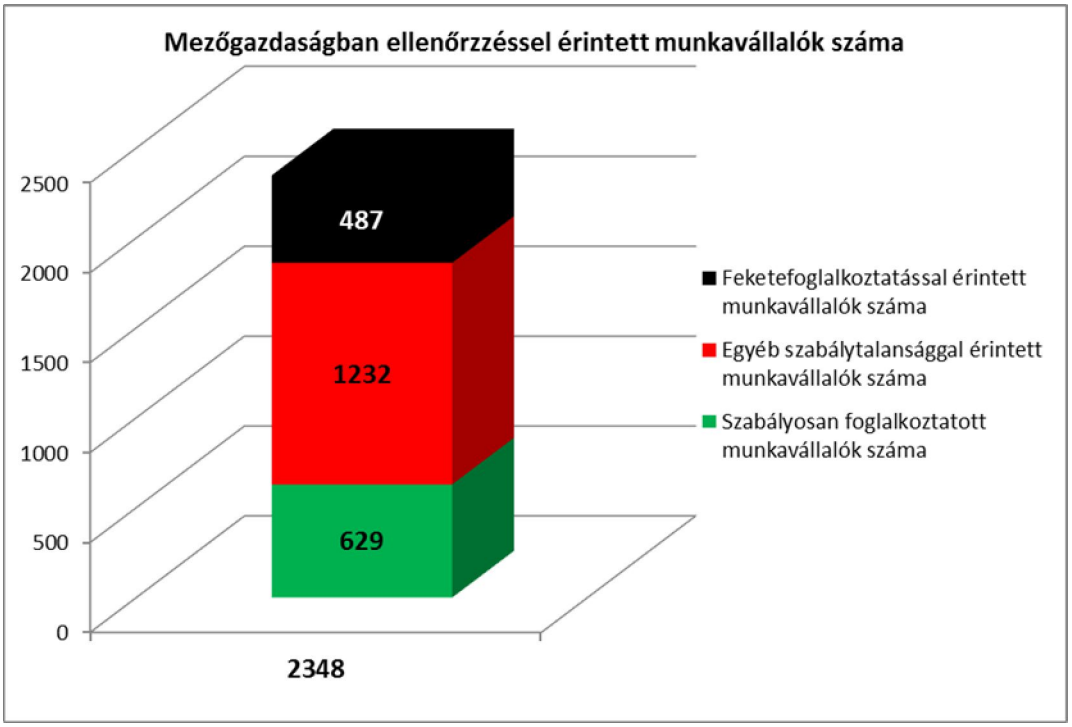
megkezdése előtt rendelkezik, ugyanakkor – bízva a hatósági ellenőrzés adott napokon, időszakban való elmaradásában – azt a bejelentés megtételével megbízott könyvelőirodának csak abban az esetben adja meg, illetve saját maga csak akkor teljesíti törvényi kötelezettségét, ha már elkerülhetetlen a bejelentés teljesítése.

Főleg a nehezen megközelíthető helyeken tevékenykedő munkáltatók bíztak a hatósági ellenőrzés elmaradásában, az elmenekülés lehetőségében. Az ellenőrzések lefolytatásakor érezhető volt az a tudatos magatartás, - a tanú meghallgatások során - a dolgozók részéről is, amire a munkáltatók azért oktatták ki őket, hogy ha ellenőrzés van, akkor esély legyen a szabálytalanság feltárásának megakadályozására.

Példa: 2019. novemberében közérdekű bejelentés alapján a rendőrséggel közösen egy építőipari munkáltató munkaügyi ellenőrzésére került sor Budapesten. Az ellenőrzés időpontjában 10 munkavállaló végzett ott térkövezési munkát. Mindannyian nyilatkoztak arról, hogy a munkavégzés tekintetében a Kft .munkáltató ügyvezetőjével állapodtak meg. Az ellenőrzés időpontjában munkaszerződések még nem kerültek írásba foglalásra, az adóhatósági bejelentések még nem történtek meg. A munkáltató képviselője a foglalkoztatást elismerte, csatolta az utólag írásba foglalt szerződéseket, és pótolta az elmaradt bejelentéseket is.

b) **Mezőgazdaság**

A mezőgazdasági ágazatra 2019-ben az ellenőrzések 3 %-a esett (448 db), összesen 517 intézkedés történt és 121 db munkaügyi bírság kiszabására került sor 29 440 000 Ft összegben. Az ellenőrzött 2 348 munkavállalóból 1 719 főt érintett valamilyen szabálytalanság, ebből a feketén foglalkoztatott munkavállalók 487 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.

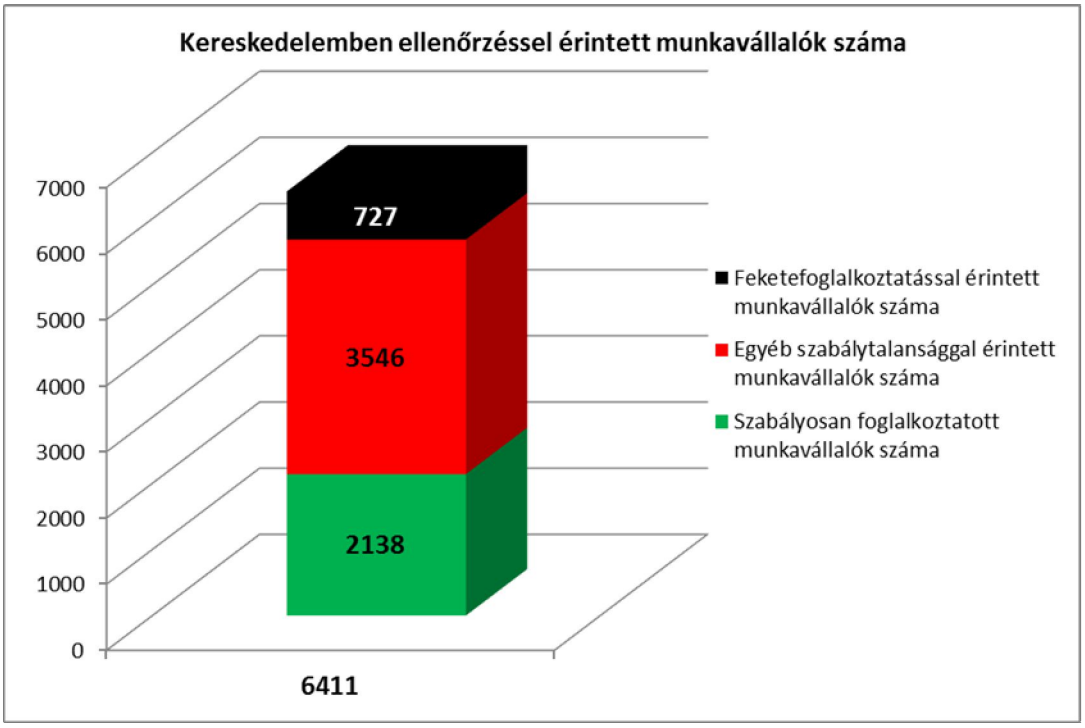
A mezőgazdasági tevékenység utómunkálatai (tisztítás, sablonozás, osztályozás) már nem is a földeken történnek, hanem zárt helyeken, amelyek tanyákon, kisebb fészerekben találhatóak. Az ilyen munkaterületek felkutatása helyismeretet, illetve esetenként rendőri közreműködést igényel. Ezzel a gonddal nem csak a munkaügyi hatóság, hanem más társhatóságok is szembesülnek.

Csongrád megyében tapasztalták, hogy a foglalkoztatók elmondása szerint, a mezőgazdaság is küzd a munkaerőhiánnyal, nehéz magyar munkavállalót találni, így a megyében már évek óta román állampolgárságú munkavállalókkal próbálják a hiányt pótolni. A munkáltatók a román állampolgárok bejelentésének elmaradását változatos okkal indokolják. Elmondásuk szerint amellett, hogy ezek a munkavállalók gyakran nem rendelkeznek megfelelő papírokkal, így a bejelentésük is akadályba ütközik, eléggé megbízhatatlanok, nem lehet velük hosszú távra tervezni, mert megígérik, hogy mennek dolgozni egész héten, egész hónapban, de ha egy másik gazda több bért ígér nekik vagy jobb ellátást, már másnap „odébb is állnak” anélkül, hogy erről bárkinek is szólnának. Az ellenőrzéskor is bejelentés nélkül dolgozókkal kapcsolatban az indokok az általánosak.
A mezőgazdasági munkák gyakran a műúttól távolabb, az idegennek szinte fellelhetetlen, szélsőséges időjárási viszonyok mellett nehezen megközelíthető munkaterületen folynak, az alföldi sík terep adottságai révén pedig az idegen autót – ellenőrzést – könnyű már messziről „kiszúrni” és változatos módon akadályozni az ellenőrzéseket. Így a munkáltatók bíznak az ellenőrzések elmaradásában, illetve eredménytelenségében és sokszor tudatosan nem jelentik be a munkavállalókat.

Példa: Csongrád megyében az illegális migrációval összefüggő jogellenes cselekményekkel szembeni hatékonyabb fellépés okán tartottak társhatósággal közös ellenőrzést 2019. szeptember hónapban egy válogató csarnokban. A munkaterületen 1 magyar munkavállaló gépkocsivezető, 2 román állampolgár mezőgazdasági segédmunkás munkakörben végzett munkát (tököt, cukkinit válogattak, ládáztak). A munkavállalók bejelentése az illetékes adóhatósághoz a munkába lépés megkezdése előtt sem munkaviszony, sem egyszerűsített munkaviszony keretében nem történt meg. A munkaterületen jelen volt a munkáltatói jogkör gyakorlója, aki elmondta, hogy a munkavállalók bejelentése adminisztrációs okok miatt maradt el. Reggel piacra kellett mennie és még nem jutott oda, hogy a bejelentést megtegye.
A munkaügyi hatóság 2019. október közepén ugyanezen munkaterületen ismételt munkaügyi ellenőrzést folytatott le, ekkor 1 magyar és 6 román állampolgárságú munkavállaló, alkalmi jelleggel mezőgazdasági segédmunkás munkakörben tököt szeletelt ugyanazon egyéni vállalkozó részére. Egy magyar és kettő román állampolgár azon munkavállalók voltak, akik az előző alkalommal is foglalkoztatásra kerültek. A munkavállalók bejelentése az illetékes adóhatóság irányába a munkába lépés megkezdése előtt sem munkaviszony, sem egyszerűsített munkaviszony keretében nem történt meg az egy fő magyar munkavállaló kivételével. A munkáltató ismételten adminisztrációs okokra hivatkozott.

c) **Kereskedelem**

2019. december 31-ig 2 655 db ellenőrzés esett erre az ágazatra. Az összesen 3 144 db intézkedés mellett 409 db munkaügyi bírságot szabott ki a hatóság 47 830 000 Ft összegben. Az ágazatban 6 411 munkavállalót vontak ellenőrzés alá, melyből 4 273 főt érintett szabálytalanság. Ebből 727 főnek volt rendezetlen munkaviszonya.



Az ágazatból jellemzően a mikro-, kis- és közepes méretű munkáltatókat érinti ellenőrzés, mert tapasztalatok szerint a multinacionális munkáltatók szabálykövetőbb gyakorlatot folytatnak, az ott előforduló hiányosságok többnyire adminisztratív okokra vezethetőek vissza.

Az ágazatnak nincs tipikus szabálytalansága, a főbb jogsértések mindegyikével lehet találkozni. A munkáltatók több esetben panaszkodnak a munkaerő-hiányra, mindezek ellenére az üzleteknek nyitva kell tartani, az vásárlókat ki kell szolgálni, így az ellátandó feladatok a megmaradt dolgozókra hárulnak. A hosszú nyitvatartási idő, az ebből adódó több műszakos munkarend, a vasárnapi nyitva tartás okán a foglalkoztatottak egyre leterheltebbek, a munkaerőhiány miatt nő a „túlórájuk" száma is. A munkaidő-nyilvántartások azonban ezeket a munkavégzéseket sok esetben nem tükrözik vissza. A munkaidő és pihenőidő szabályainak megsértése gyakran csak a helyszíni ellenőrzés hónapját érintő jelenléti íveken érhető tetten a helyszínen lefotózott, dokumentumokban.
A munkáltatók annak érdekében, hogy leplezzék a munkaidő, pihenőidő szabályainak megsértését, gyakran hiányosan – nem napra készen - vezetik a jelenléti ívet, azokon több napra vonatkozóan nincs bejegyzés. Ezek utólag kerülnek kitöltésre, de az így rögzített időadatok már nem a valós munkavégzést tükrözik, hanem a kötelező havi óraszámnak megfelelő időadatokat, lehetőleg egyműszakos munkarendben, csak délutános vagy csak délelőttös felbontásban, szigorúan a nyitvatartási időhöz igazítva, elkerülve így a műszakpótlék fizetési kötelezettséget.

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). Jelentős probléma a munkaközi szünet kiadása (vagy inkább ki nem adása), azonban ezt a jogsértést leginkább csak a munkavállalók tanúnyilatkozatai bizonyítják.

A munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságok közül a pótlékokkal (műszakpótlék, illetve

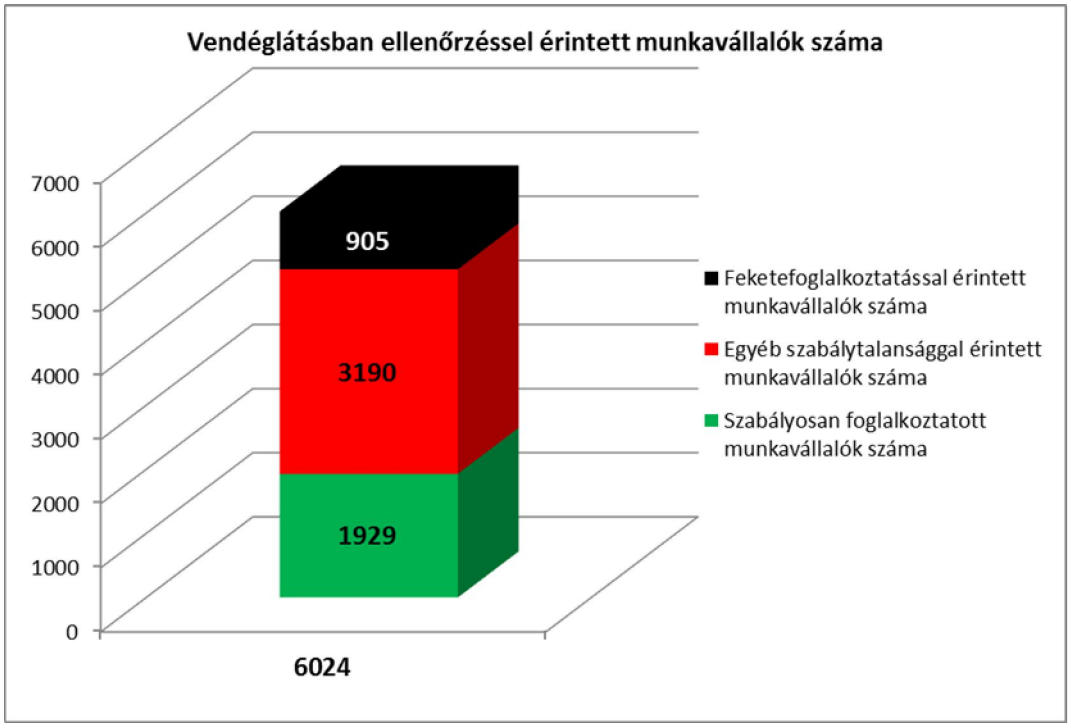
munkaszüneti napi és rendkívüli munkáért járó pótlék) kapcsolatosan volt a legtöbb visszaélés, ez érintette a legtöbb munkavállalót.
A teljes munkaidős foglalkoztatás melletti részmunkaidőben történő bejelentés feltehetően sokkal nagyobb mértékben fordul elő, de a munkavállalók a munkáltató retorziója miatt nem mernek nyilatkozni, így e szabálytalanság bizonyítása időigényesebb.

Az év végén az ünnepek alatt a kereskedelemben foglalkoztatott munkavállalókra fokozott terhet rónak. A karácsonyi vásárokon alkalmi jelleggel kitelepült árusokra és szilveszteri pirotechnikai árusokra, ilyenkor fokozottan figyel a munkaügyi hatóság, akár társhatóság bevonásával is. Csongrád megyében pozitív tapasztalat, hogy ezen ellenőrzések során egyre több munkáltatónál találkoztak azzal, hogy munkaviszonyban alkalmazzák a munkavállalókat. Sajnálatos ugyanakkor, hogy sok esetben főként részmunkaidős bejelentéssel, de teljes munkaidős foglalkoztatás mellett. Az esetek döntő többségében a bizonyítás nagyon nehéz, mivel a munkájukat féltő munkavállalók nem mernek a munkáltatójuk ellen nyilatkozni. Illetve ha a munkáltatónak több helyen is van standja, akkor a munkavállalókat „forgatja" a munkaterületek között. A munkaterületen vezetett jelenléti íven úgy tűnik, hogy a munkavállalónak pihenőnapja van, vagy ténylegesen részidős, valójában pedig a másik munkaterületen dolgozik. Előfordult olyan eset, hogy a munkáltató olyan munkavállalót foglalkoztatott, akinek volt főállású munkahelye, csak „kereset kiegészítésként" délután, este vagy pihenőnapján ment el „mellékállásba" dolgozni. A munkáltató arra hivatkozva nem jelentette be, hogy tudomása szerint egyszerre csak egy munkáltatónál lehet valaki bejelentve.
További tapasztalatok szerint, a karácsonyi vásárokon foglalkoztatott munkavállalók sok esetben egész nap, egész héten, sőt nem szokatlan, hogy több héten keresztül pihenőnap kiadása nélkül végeznek munkát. A munkáltatók annak érdekében, hogy leplezzék a munkaidő, pihenőidő szabályainak megsértését, gyakran hiányosan, nem napra készen vezetik a jelenléti ívet, azokon több napra vonatkozóan nincs bejegyzés (az utólag kitöltött jelenléti ívek már kozmetikázottak, elfedvén a munkáltató pótlékfizetési kötelezettségét).

Példa: Jász-Nagykun-Szolnok az eljáró munkaügyi szakügyintézők 2019. év október végén munkaügyi ellenőrzést kezdtek egy távol-keleti ruházati üzletben, ahol 4 munkavállaló végzett munkát. A munkavállalók heti 6 napon 44 órát dolgoztak. A munkáltató részükre a rendkívüli munkaidő alapbérét és bérpótlékát nem fizette ki 2019. év szeptember hónapra vonatkozóan.
A munkavállalók előadták, hogy általuk átadott jelenléti íveken nem a tényleges és valós munkaidő adatok szerepelnek, azt kell beírni, amit a munkáltató mond.

d) **Vendéglátás**

2019. évben a vizsgálatok 13 %-a (2 091 db) esett erre az ágazatra. Az összesen 2 831 db intézkedés mellett 529 db munkaügyi bírságot szabtak ki, összesen 59 960 000 Ft összegben. A 6 024 ellenőrzéssel érintett munkavállalóból 4 095 főt foglalkoztattak szabálytalanul. Feketefoglalkoztatás 905 főt érintett.



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

A vendéglátásban is még mindig ismert és általánosan elterjedt a próbamunka intézménye. A próbanapokon szóbeli megállapodás alapján, munkaszerződés és bejelentés nélkül dolgozik az alkalmazott és előfordul, hogy ezekre a napokra fizetést sem kap. A fiatal munkavállalókkal kapcsolatos szabályokat általában ismerik, így pl. nem foglalkoztatják őket 22 óra után.

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

Az ágazatban elterjedtebbek a munkaidővel kapcsolatos szabálytalanságok, melyek közül a munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályok megsértése a leggyakoribb és ez érinti a legtöbb munkavállalót is. Nyilvántartással kapcsolatos szabálytalanságok szintén magas számban vannak jelen. A jogsértések oka gyakran az, hogy a munkáltató a vendéglátóhely nyitva tartását nem tudja „lefedni” a meglévő munkavállalói létszámmal (sok a részmunkaidős munkavállaló), ezért munkaidő-nyilvántartást vagy nem is vezetnek a helyszínen, vagy nem naprakészen (utólag valótlan tartalmú nyilvántartást készítenek).

Előfordul, hogy egy műszakban 12 órát meghaladóan is történik munkavégzés. A munkavégzés befejezésének időpontja bizonytalan, nem lehet előre kalkulálni, hisz a munkaidő nem csak a nyitvatartási időhöz igazodik, hanem a vendégekhez, a forgalomhoz. Különösen igaz ez a nyári időszakra, főként a turistaszezonra.

A munkáltatók súlyos munkaerőhiányra panaszkodnak az ágazatban, ezért a meglévő munkavállalókra nehezednek az ebből fakadó terhek. A munkáltatók elmondása szerint, nehezen tudnak olyan munkaerőt találni, aki szakképzett, megbízható, jól bírja az éjszakázást, az ágazat jellegéből adódóan a hétvégi, pihenőnapi nagy leterheltséget. Annak érdekében, hogy megtartsák a jó munkaerőt, próbálnak magasabb, fix bért fizetni részükre, ami általában nem azonos a bérlapon szereplő munkabér összegével.

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

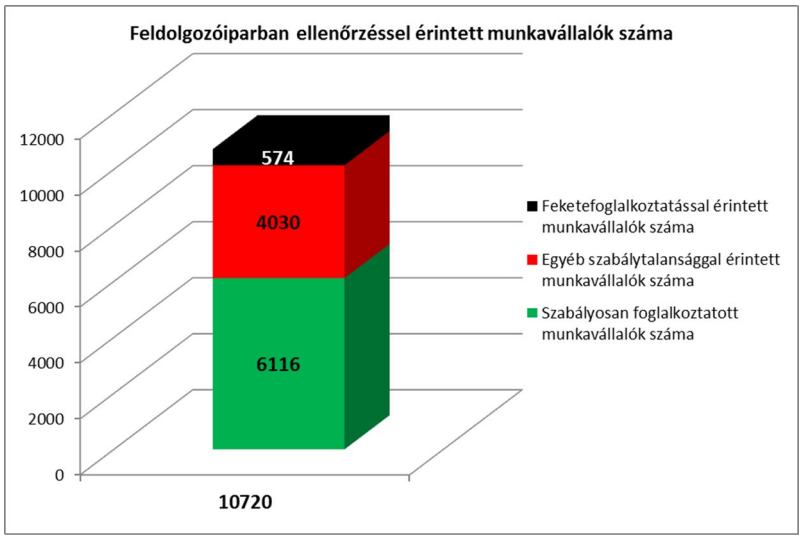
A kisebb vendéglátó egységeket – büfék, kocsmák, alkalmi kitelepülések - üzemeltető munkáltatóknál nagyobb számban fordult elő bejelentés nélküli foglalkoztatás. A munkáltatók próbálnak „lavírozni", nem minden munkanap alkalmával jelentik be a munkavállalókat, csak eseti jelleggel. Bíznak abban, hogy az ellenőrzés kezdetekor gyorsan elküldik a már előkészített bejelentő lapot az adóhatóságnak, ha nem kapnak ellenőrzést, akkor pedig „megspóroltak" egy nap bejelentést és a járulékokat. Több esetben tapasztaltható volt, hogy a bejelentést a munkaügyi ellenőrzés megkezdését követő pár perccel regisztrálta az adóhatóság rendszere. Előfordul, hogy az ellenőrzés napjára a munkavállaló bejelentése megtörtént, a munkavállaló bemutatta a naprakészen vezetett tárgyhavi jelenléti ívét, amelyen feltüntetésre került valamennyi munkanap, amelyen a munkavállaló munkát végzett, de valamennyi munkanap vonatkozásában a bejelentés nem történt meg. A munkáltatók ilyenkor különböző kifogásokkal próbálják ezt magyarázni. A legjellemzőbbek, hogy a munkavállalók a munkáltató tudta nélkül elcserélték a műszakot; hirtelen kellett beugrani a munkavállalónak, mert a másik megbetegedett; nem működött az informatikai rendszer; a bejelentés a reggeli vendégforgalom miatt maradt el; a könyvelő elfelejtette megtenni a bejelentést.

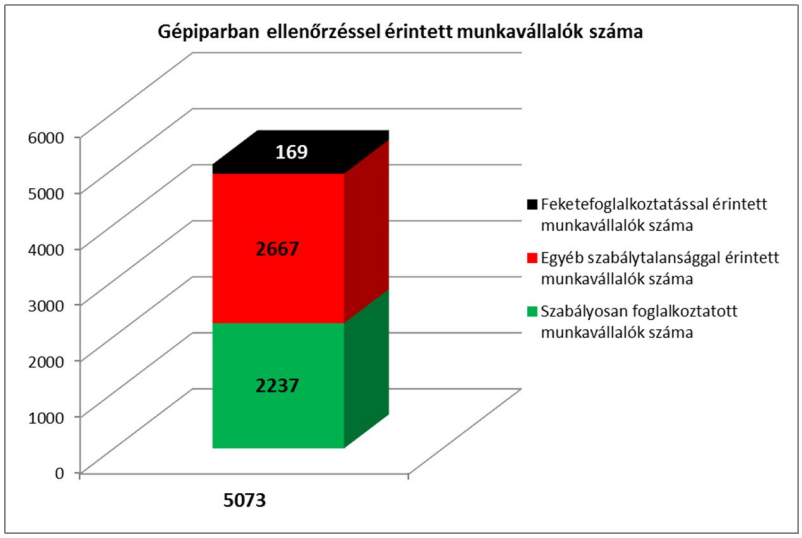
Nagyobb vendéglátó egységek esetében ritkábban fordul el a bejelentés nélküli foglalkoztatás, ugyanis a működéshez elengedhetetlen a stabil, viszonylag állandó foglalkoztatotti létszám. Így ezen foglalkoztatók nagyobb hangsúlyt fektetnek a bejelentésre, a versenyszférában kialakult bérek határidőben, hiánytalanul történő megfizetésére. Nem ritka a garantált bérminimum összegét meghaladó bérek számfejtése, kifizetése. Ezen munkáltatóknál elsődleges szabálytalanságként került feltárásra, hogy a munkaidő-nyilvántartást nem vezették naprakészen, esetenként több napra „visszamenőlegesen" (az ellenőrzés napját megelőző napokra) sem történt bejegyzés, illetve gyakori a munkaidő-beosztás hiánya. A munkáltatók, illetve a munkavállalók nyilatkozatai szerint, a munkaidő-beosztást gyakran szóban beszélik meg, az nem kerül írásban kiadásra. Számos esetben azonban vélelmezhető, hogy a szóbeliség hátterében esetlegesen a munkaidő-, pihenőidő mértékére vonatkozó szabályok megsértésének leplezésére irányuló szándék áll.

Példa: 2019. november végén egy Borsod-Abaúj-Zemplén megyében üzemeltetett étteremben munkaügyi ellenőrzés megtartására került sor. Megállapítást nyert, hogy a munkáltató 1 munkavállalót több napon át bejelentés nélkül alkalmazott konyhai kisegítő munkakörben, 10 órától 18 óráig tartó napi munkaidőben, 7.810,-Ft/nap munkabérért egyszerűsített foglalkoztatás keretében. Az ellenőrzés helyszínén továbbá 9 fő munkaviszony keretében foglalkoztatott és 7 fő egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállaló végzett munkát, akik esetében a bemutatott munkaidő-nyilvántartás hiányosan tartalmazta a munkaidő adatokat. A munkaviszony keretében alkalmazott munkavállalóknak írásban közölt munkaidő-beosztás nem felelt meg a jogszabályi előírásnak.

e) **Feldolgozóipar és gépipar**

A munkaügyi hatóság ezekben az ágazatokban az ellenőrzések 8 %-át tartotta (1 147 db) 2019-ben. A jogsértések miatt összesen 1 616 intézkedést hoztak; ebből 253 db volt munkaügyi bírság (46 270 000 Ft összegben). Összesen 15 793 munkavállalót vontak ellenőrzés alá, ebből 7 440 munkavállalót foglalkoztattak szabálytalanul. Feketefoglalkoztatás 743 főt érintett az ágazatokban.





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

Jellemző a munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályok be nem tartása, a munkaidőkeret kezdő- és befejező időpontjáról szóló írásbeli tájékoztatás közlése, valamint a hiányos munkaidő-nyilvántartás vezetése. A nyilvántartás gyakran nem tartalmazta a munkaidő kezdő- és befejező időpontját, vagy az adatok nem naprakészek és/vagy valótlanok. 2019. évben a feldolgozóiparban érintették a legtöbb munkavállalót a munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos szabálytalanságok.

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.

Komárom-Esztergom megyében több bejelentés is érkezett azzal kapcsolatban, hogy a munkavállalók részére a ledolgozott órák után járó munkabért kifizetik, azonban a sok túlóra leplezésére a bérelszámoláson nem rendkívüli munkavégzés címén, hanem egyéb más jogcímen (jutalom, mozgóbér) kerül elszámolásra. Így a munkavállalók egyre nehezebben tudják kontrollálni a ledolgozott órák után járó, részükre kifizetett munkabér összegét, nem igazodnak el a bérjegyzékben szereplő tételeken.

A törvényes munkaidő túllépése főleg a gépekkel dolgozó munkavállalók körében a munkaügyi szabályok megsértése mellett rendkívül veszélyes lehet.

Tipikus hiba, hogy a beléptető rendszer csak a bent töltött időt képes nyilvántartani (érkezési időponttól távozás időpontig) ez azonban nem azonos a teljesített munkaidővel, tényleges munkaidő kezdete vége időpontokkal.

Az ágazatokra korábban jellemző, a rendkívüli munkaidővel kapcsolatos szabálytalanságok 2019-ben nem voltak meghatározóak.

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

Megállapítható, hogy elsősorban a nagy élőmunka-igényű, és végzettséget, valamint a magyar nyelv ismeretét nem feltétlenül igénylő munkakörökben vannak jelen nagyobb számban a külföldi munkavállalók, mely ezekre az ágazatokra hatványozottan igaz.

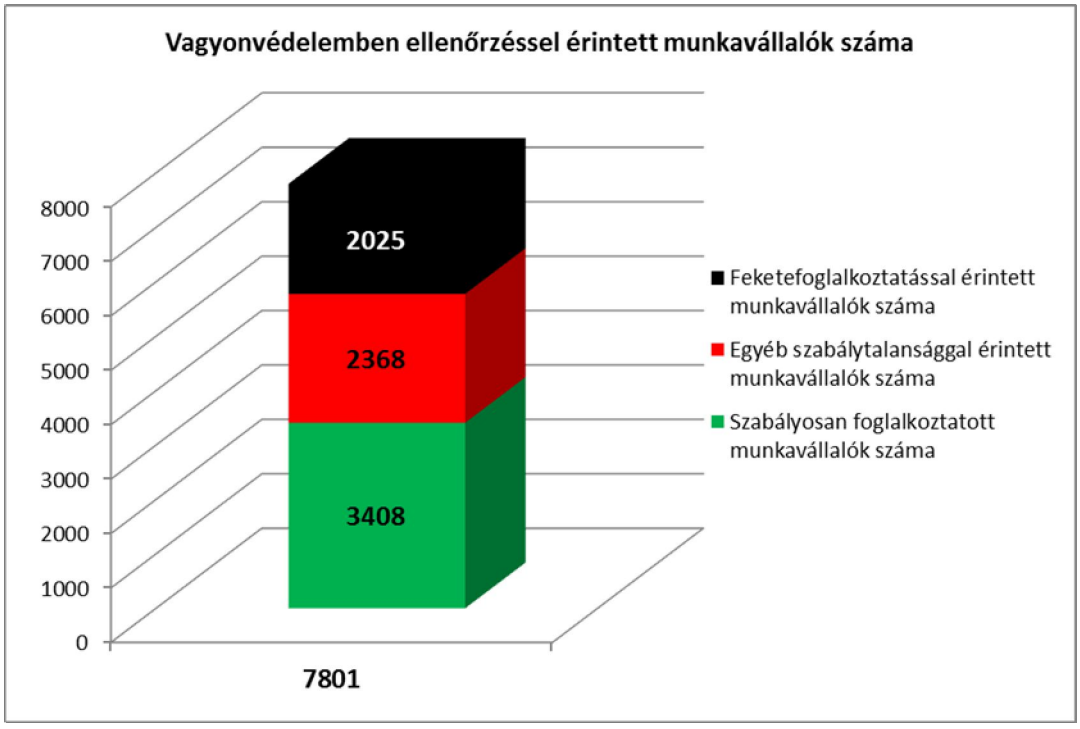
Példa: Pest megyében 2019 novemberében munkaügyi ellenőrzést tartottak egy gépipari munkáltatónál, ahol összesen 15 ukrán állampolgárságú munkavállalót foglalkoztattak írásba foglalt munkaszerződéssel betanított segédmunkásként. A bejelentésük megtörtént az illetékes adóhatóság felé, de nem a tényleges munkaviszony kezdettel, hanem későbbi időpontokkal.

Példa: Győr-Moson-Sopron megyében egy gépjármű-karosszéria, pótkocsi gyártáával foglalkozó munkáltatónál 2019. október 23. napján megtartott munkaügyi ellenőrzés alapján megállapítást nyert, hogy a munkáltató 6 - méréstechnikus- , CNC operátor- ,raktáros, anyagmozgató- és CNC szerszám és gépbeállító technikus munkakörű - munkavállalót jogszerűtlenül foglalkoztatott 2019. október 23. napján, munkaszüneti napon. A munkáltató a fent nevezett munkakörű munkavállalók tekintetében megsértette a munkaszüneti napra vonatkozó - jogszabályban előírt - rendelkezést azzal, hogy sem a munkáltató tevékenysége, sem a munkavállalók munkaköre alapján nem végezhettek munkát munkaszüneti napon.
A munkáltató tisztában volt azzal, hogy jogsértést követ el, de állítása szerint a megrendelők által meghatározott határidők be nem tartása, illetve a kötbér fizetés miatt „kénytelen volt" a

munkavállalóknak munkaszüneti napon történő munkavégzést elrendelni, melyért az egy munkanapra járó munkabér háromszorosát ígérte meg ellenértékként.

f) **Nyomozási és biztonsági tevékenység**

Az ellenőrzések 11 %-a (1 685 db) érintette a személy- és vagyonvédelmi ágazatot 1 943 db intézkedéssel. A vizsgálatokból 300 végződött munkaügyi bírsággal (71 905 000 Ft). Az ellenőrzéssel érintett 7 801 munkavállalóból 4 393 főt érintett valamilyen jogsértés és 2 025 munkavállalót foglalkoztattak feketén.



2019. évben ismét kiemelt ellenőrzési célpont volt a vagyonvédelmi ágazat, ahol továbbra is jellemzőek a súlyos munkaügyi szabálytalanságok, amelyeket többségében a munkáltatók vélhetően szándékosan követnek el. A bejelentés nélküli foglalkoztatás mellett a vállalkozások a munkaidővel, nyilvántartási kötelezettséggel, munkabérrel kapcsolatos jogszabályi rendelkezéseket sem tartják be. A jogviszony megszűnésével összefüggő igazolások kiadásának elmulasztása miatt a vagyonvédelem területén kellett a legtöbb intézkedést hozni a munkaügyi hatóságnak és ebben az ágazatban érintette a legtöbb munkavállalót ez a szabálytalanság.

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

Általános, hogy a személyes nyilatkozattételre beidézett alvállalkozói pozícióban lévő munkáltató képviselője elfoglaltságaira tekintettel nem jelenik meg a hatóság előtt, hanem helyette inkább írásban kíván nyilatkozatot tenni. Az írásbeli nyilatkozatot azonban vélhetően gyakran nem is a képviselő teszi és ügyvezetői szerepe valójában formális.

Különösen igaz ez a harmadik országbeli, vagy alig felnőttkorba lépett személyek által irányított gazdasági társaságok ügyvezetőire. Az ágazatban gyakorlatilag elfogadott, hogy a megrendelést megnyerő vállalkozások 3-4 havonta cserélik le az alvállalkozókat, de azok nem új munkavállalókkal, hanem a korábbi alvállalkozótól „átvett" munkavállalókkal látják el a feladatot. Épp ezért tehát „szakmai" okokkal nem indokolható az egész ágazatot jellemző rendszeres alvállalkozó váltás.

A bejelentők gyakran tesznek említést arról, hogy az ágazatban nagy az „összezárás", és ha valaki a valós munkáltatóra tenne terhelő nyilatkozatot, akkor őt ellehetetlenítik az ágazatban, vagy akár még súlyosabb hátrányok (atrocitások) is érhetik. A tényállás tisztázása sokszor azért nem lehetséges, mert a munkahely elvesztésétől félő, és munkáltatójának kiszolgáltatott munkavállaló nem a valóságnak megfelelően nyilatkozik, ahogy sajnos az is jellemző, hogy az évekig fennálló szabálytalanság alatt nem-, csak a foglalkoztatás befejezését követően tesznek bejelentést a munkavállalók. E mögött az is meghúzódik, hogy a vagyonőrök nyilvánvalóan nem a szerződés szerinti bérért dolgoznak, hanem annál jelentősen többért, ami az un. „borítékos pénz". Ezért, amit adózatlanul kap meg a dolgozó, gyakorlatilag lemond a szabadságról, és tudomásul veszi, hogy visszaélésszerűen, folyamatosan próbaidős állapotban lesz, az állandóan változó „alvállalkozóknak" köszönhetően. Van rá példa, hogy valaki 8-10 éve változatlanul egy helyen dolgozik, és ezen időszak alatt tíznél több munkáltatója is volt, papíron.

Hajdú-Bihar megyében vannak olyan – a munkavállalók által csak „eldobhatós" néven megjelölt – cégek is, amelyek munkaügyi szempontból egyszerre tűnnek szabályosnak és minősülhetnek szabálytalannak is.
Ezek a foglalkoztatók nagy, akár ezer főt is meghaladó munkavállalói létszámot foglalkoztatnak, a munkavállalók adóhatósági bejelentésére általában határidőben sor kerül, munkabérüket időben megkapják, és a rendelkezésre álló létszámból adódóan rendkívüli munkavégzés sem valósul meg. Ugyanakkor ezek a cégek vélhetően sok esetben nem fizetnek semmilyen közterhet, a munkáltatóváltást nem minden esetben közlik a munkavállalókkal, a munkaszerződéseket késve íratják alá és semmilyen együttműködést sem valósítanak meg az alkalmazottakkal. A dolgozók adóhatóság felé történő bejelentése csak ritkán marad el ugyan, azonban a járulékfizetés hiánya miatt hosszú távon, az ezeknél az egymást váltó cégeknél történő munkavégzés esetén aggályos a biztosítási jogviszony megléte, illetve a szolgálati idő megszerzése is.

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

Az állandó munkáltató váltással „megoldják", hogy a munkavállalóknak nem kell szabadságot kiadni, mert minden munkáltatónál csak néhány hónapig dolgoznak és jobb esetben a szabadság a jogviszony „megszűnésekor" megváltásra kerül. Így sérül a munkavállalók pihenéshez való joga, sokan nyilatkozzák, hogy szinte a hét minden napján dolgoznak, fáradtak, kimerültek.

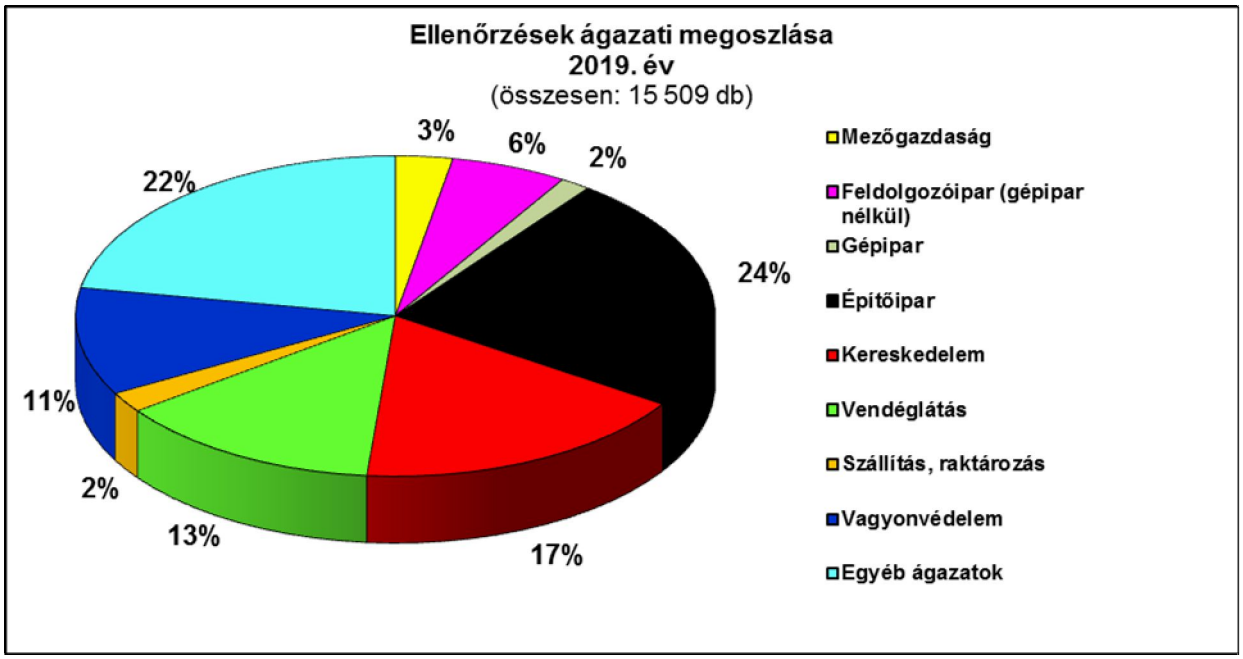
Gyakori, hogy a munkáltató által a munkaszerződésekben rögzített munkabér és az annak megfelelő havi elszámolás formális, a munkavállalók ténylegesen egy megállapodott nettó órabér és a teljesített óraszámok alapján kapják a bérüket, az ezen felüli esetleges pótlékok elszámolására nem kerül sor. Amennyiben a munkavállalók kapnak a bérelszámolásról

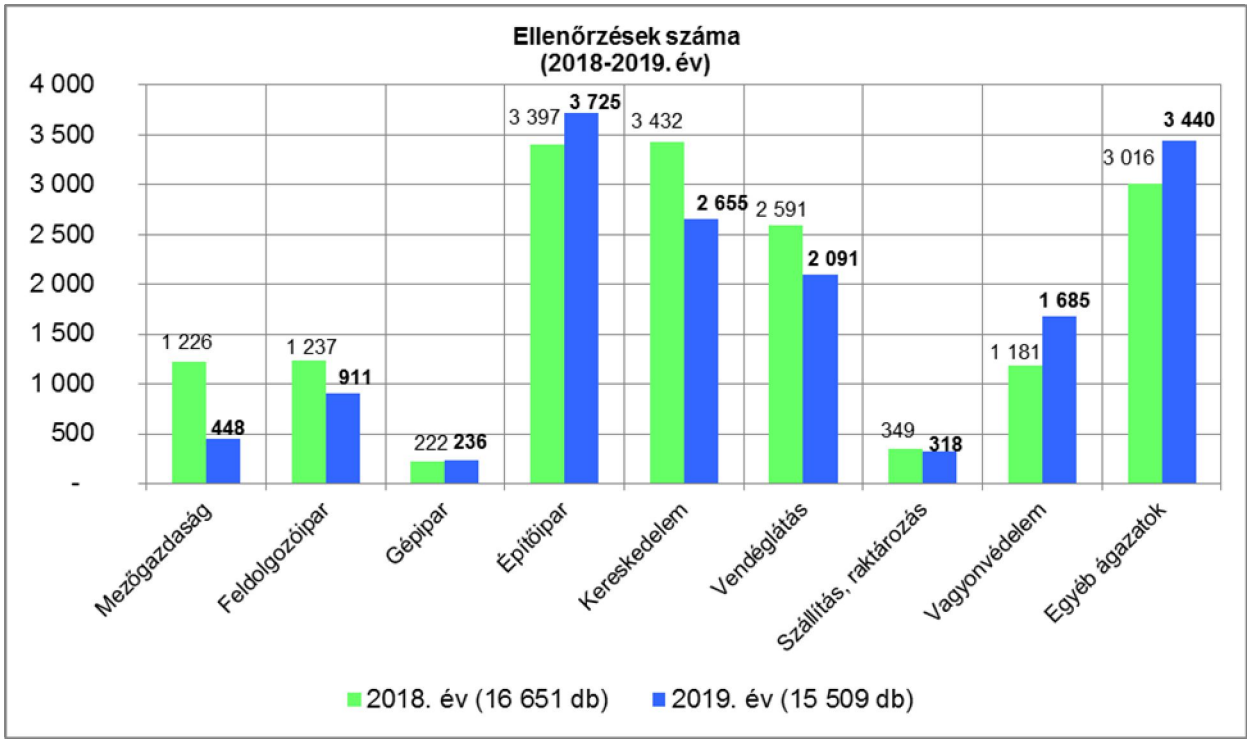
tájékoztatást, az a legtöbb esetben nincs összhangban a ténylegesen ledolgozott óraszámmal, sem a kifizetett munkabérrel.

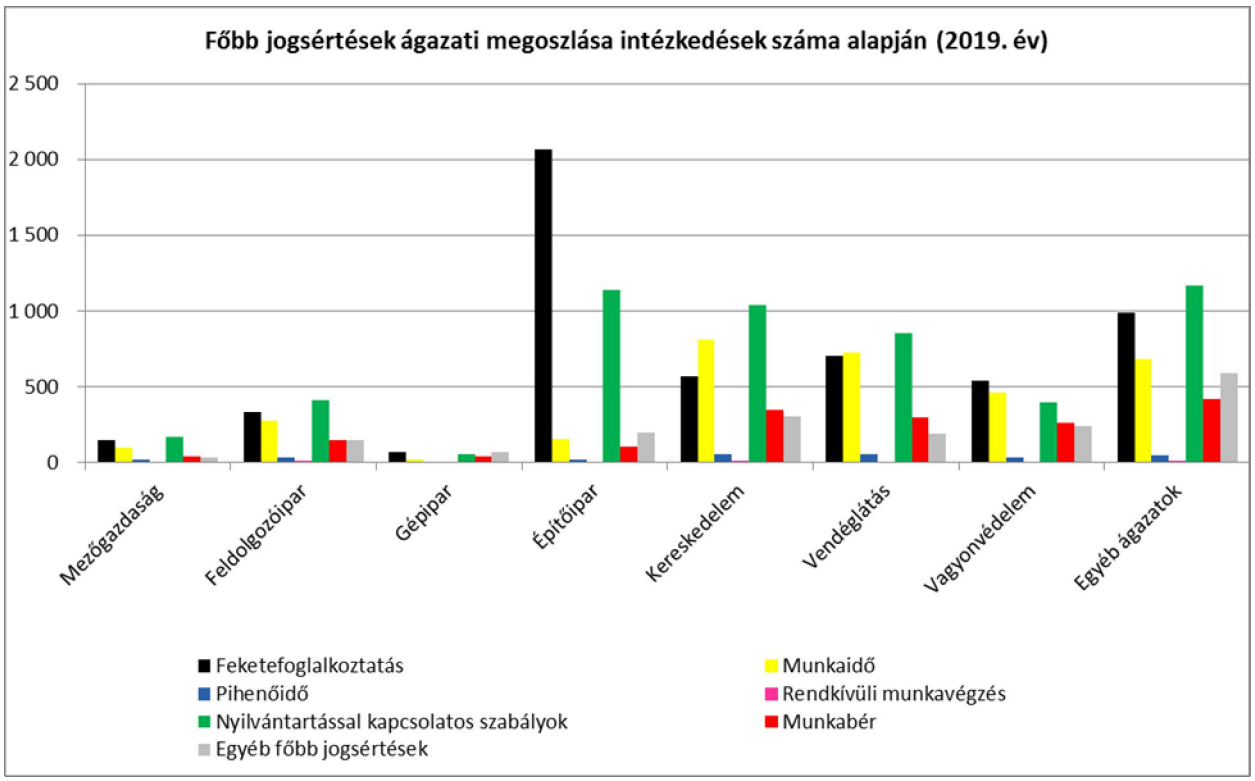
A vagyonőri munkakör sok esetben nem készenléti jellegű, ennek ellenére a munkáltatók gyakran szabálytalanul ilyen formában foglalkoztatják munkavállalóikat, komoly anyagi hátrányt okozva nekik.

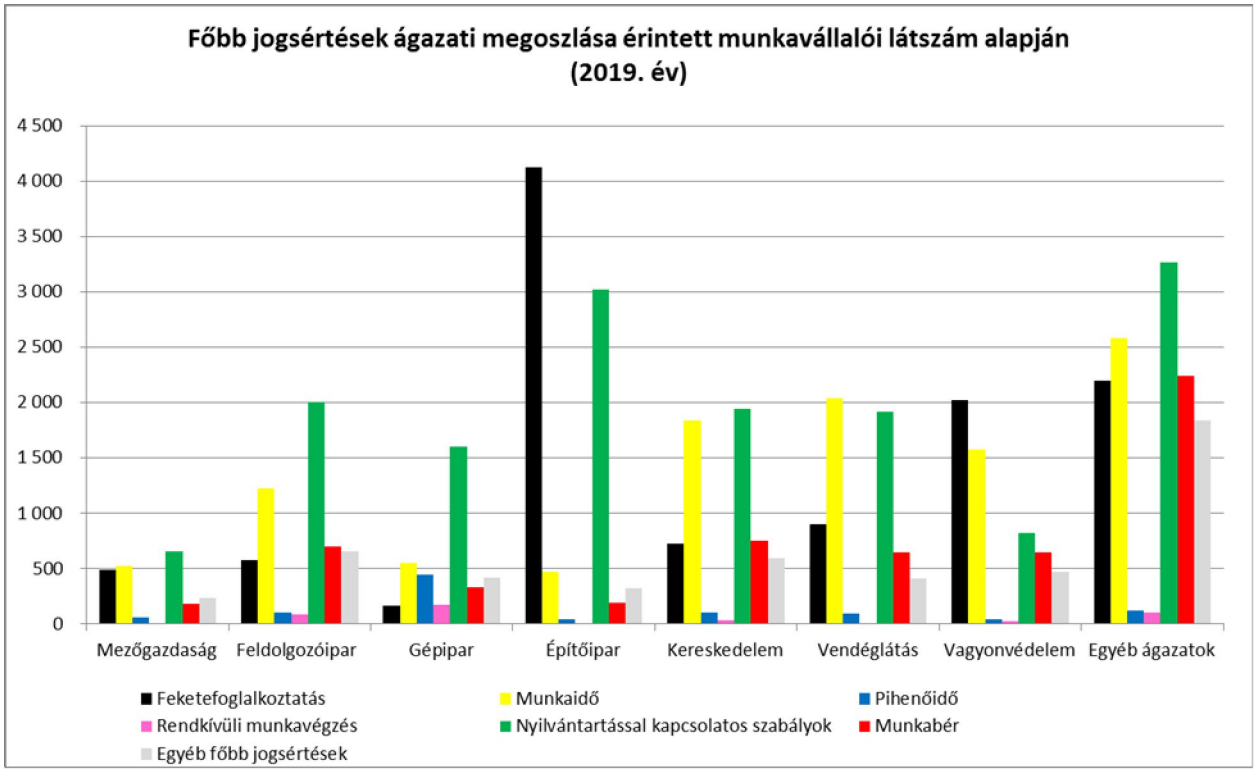
A nyugdíjasokat előszeretettel alkalmazzák az ágazatban, mert 2019-től nem kell őket bejelenteni.

Példa: Tolna megyében több alkalommal (2019. szeptember, 2019. november) munkaügyi ellenőrzés lefolytatására került sor egy ipartelepen egy vagyonvédelmi munkáltatónál 3 portás illetve vagyonőr munkakörű munkavállaló vonatkozásában. Megállapítást nyert, hogy a munkáltató 2019. január 18. napjától 1 munkavállalót írásba foglalt munkaszerződés nélkül foglalkoztatott és a munkavállaló munkaviszonyát nem jelentette be az illetékes adóhatóság felé. A munkáltató a portás munkaviszonyát 2019. július 01-i munkaviszony-kezdettel bejelentette a munkaügyi ellenőrzés megkezdését követően, azonban a munkaviszony a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján 2019. január 18. napjától állt fenn.
A munkáltató 2019. október 1. napjától további 1 fő munkavállalót írásba foglalt munkaszerződés nélkül foglalkoztatott. A munkáltató a vagyonőr munkaviszonyát 2019. október 04-én jelentette be a munkaviszony kezdetére visszamenőleges hatállyal, 2019. október 01-03. napja között bejelentés nélkül foglalkoztatta.
A munkáltató 1 további vagyonőrt 2019. szeptemberben több napon is egyszerűsített foglalkoztatás (alkalmi munka) keretében kívánt foglalkoztatni, azonban a munkáltató a munkavállaló jogviszonyát nem jelentette be az adóhatóság felé.




Ellenőrzések száma
(2018-2019. év)
4 000
3 500
3 000
2 500
2 000
1 500
1 000
500
-
1 226
448
1 237
911
222
236
3 397
3 725
3 432
2 655
2 591
2 091
349
318
1 181
1 685
3 016
3 440
Mezőgazdaság
Feldolgozóipar
Gépipar
Építőipar
Kereskedelem
Vendéglátás
Szállítás, raktározás
Vagyonvédelem
Egyéb ágazatok
2018. év (16 651 db)
2019. év (15 509 db)


Főbb jogsértések ágazati megoszlása intézkedések száma alapján (2019. év)
2 500
2 000
1 500
1 000
500
0
Mezőgazdaság
Feldolgozóipar
Gépipar
Építőipar
Kereskedelem
Vendéglátás
Vagyonvédelem
Egyéb ágazatok
Feketefoglalkoztatás
Pihenőidő
Nyilvántartással kapcsolatos szabályok
Egyéb főbb jogsértések
Munkaidő
Rendkívüli munkavégzés
Munkabér



3. Utóellenőrzés

Utóellenőrzés keretében elsősorban a jogviszony bejelentésére kötelező határozatok teljesítését vizsgálta a munkaügyi hatóság. Ha a munkáltató a határozati kötelezést nem teljesítette, a hatóság eljárási bírságot szabott ki. Az ellenőrzések során feltárt feketefoglalkoztatás legalizálását a munkáltatók a legtöbb esetben már az ellenőrzést követően, annak hatására még a határozat meghozatala előtt, az eljárás során megtették.

Az utóellenőrzések során a jogerőre emelkedett, feketefoglalkoztatás tárgyában kiadmányozott döntések alapján 9 978 munkavállaló jogviszonyának rendezése volt vizsgálható, mely létszám 97,5 %-ának utóellenőrzése teljesült.

A jogerőre emelkedett, feketefoglalkoztatás tárgyban kiadmányozott határozatok alapján 4 365 munkáltató volt vizsgálható, ebből a foglalkoztatók 98 %-ának utóellenőrzése teljesült.

A bejelentést nem teljesítő munkáltatókkal szemben a hatóság eljárási bírsággal élt.

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. december 31. napjáig **3 311 munkaügyi ellenőrzés** zajlott, mely az összes vizsgálat 21,3 %-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 meghiúsította az ellenőrzést, vagy jelentős mértékben akadályozta azt. A 2019. évben a rendőrhatósággal közösen 816 ellenőrzést folytattak le a munkaügyi hatóság képviselői.

Sok esetben a társhatóságok felkérésére történik a közös ellenőrzés, azonban számos alkalommal a munkaügyi hatóság kezdeményezi a társszervek részvételét.

A munkavédelmi hatósággal 773 közös ellenőrzés történt.

5. A közigazgatás szolgáltató jellegének érvényesülési formái

A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter 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 például a munkáltatók, könyvelők nagy számban kérnek tájékoztatást a munkaszüneti napi munkavégzéssel kapcsolatosan.

2019. december 31-ig több mint 400 db honlapos (a hatóság külső honlapján működtetett tájékoztatás/felvilágosítás menüpont használatával), valamint postai és e-mail útján érkezett kérdés, panasz, valamint közérdekű bejelentés került megválaszolásra. Emellett a hatóságok országosan közel 1600 ügyben adtak tájékoztatást a 2019. év januártól decemberig terjedő időszakában.

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

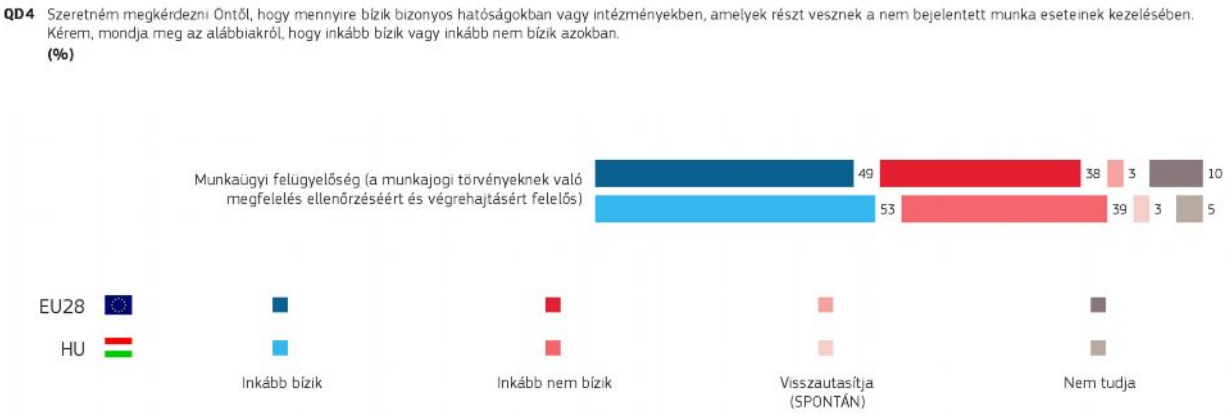
6. Összegzés

- 2019. december 31-ig a munkaügyi hatóság **15 509 munkáltató**t ellenőrzött, a vizsgálatok során a **foglalkoztatók 73 %-nál tárt fel munkaügyi jogsértéseket**, amelyek az ellenőrzés alá vont **munkavállalók** (**63 959 fő**) **62 %-át érintették**. 2019. évhez viszonyítva az ellenőrzések száma (2019. december 31-ig: 16 651 db) csökkent, a

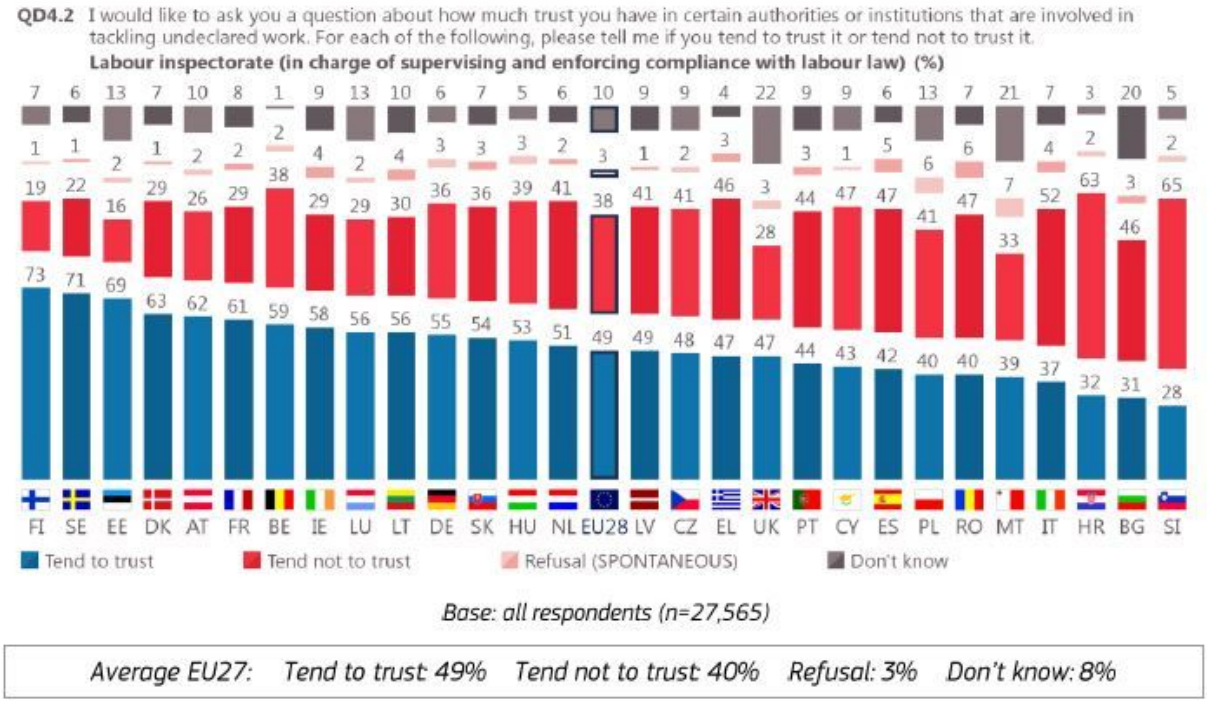
szabálytalan munkáltatók aránya (2018. december 31-ig 72 %) szinte változatlan maradt. A szabálytalansággal érintett munkavállalók arányában javulás volt tapasztalható (2018. december 31-ig 69 %), arányaiban és számszakilag is kevesebb munkavállalót érintett valamilyen munkaügyi szabálytalanság a vizsgált időszakban.

- Az ellenőrzési tapasztalatok szerint továbbra is meghatározó a **feketefoglalkoztatás**, mely a vizsgálatokkal érintett munkavállalók **17,51 %-át** tette ki (11 201 fő). A 2018. évi adatokkal összevetve - a feketefoglalkoztatás az ellenőrzésbe vont munkavállalókra figyelemmel - **nőtt**, mivel 2018. december 31-ig 10 279 feketén foglalkoztatott munkavállaló volt a vizsgálatokkal érintett 68 621 főből (14,98 %).
- Az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhoz viszonyítva **a feketefoglalkoztatással érintett munkavállalók aránya 2011-től számítva 2019. évben volt a legmagasabb**.
- **A mezőgazdaságban, gépiparban, vagyonvédelemben, kereskedelemben nőtt, míg az építőiparban, feldolgozóiparban, vendéglátásban, csökkent a feketefoglalkoztatás aránya** az **ellenőrzéssel érintett munkavállalókra** vetítve.
- A **személy- és vagyonvédelem területén** az **ágazatban dolgozó munkavállalók** 25,96 %-a volt feketén foglalkoztatva, mely **2011-től kezdve az elmúlt évek legkedvezőtlenebb aránya**.
- Annak ellenére, hogy az **építőiparban mérséklődés** figyelhető meg, az utóbbi évek nagy számai továbbra is tapasztalhatóak, így az ágazat **továbbra is a legfertőzöttebb** a feketefoglalkoztatás vonatkozásában.
- A **munkabérrel kapcsolatos jogsértésekkel** érintett munkavállalói létszám az utóbbi 2 évben közel a felére **csökkent (5 689 fő)**.
- A munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságokon belül a megemelt összegű **minimálbér és garantált bérminimummal kapcsolatos szabálytalanságok továbbra sem jellemzőek.**
- A **társhatóságok közreműködésével** 2019. december 31. napjáig **3 311 munkaügyi ellenőrzés** zajlott, mely az összes vizsgálat 21,3 %-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.
- A feltárt szabálytalanságok magas aránya az ellenőrzések eredményességét mutatja, ami azt jelzi, hogy **a munkaügyi ellenőrzések jelentős többsége olyan munkahelyekre irányul, ahol ténylegesen megsértik a munkavállalók jogait, vagyis hatékonyan történik az ellenőrzési célpontok kiválasztása.**
- Egy a ***„Nem bejelentett munka az Európai Unióban”*** című, **az Európai Bizottság által közzétett** kiadvány (***Special Eurobarometer 498***) alapján a munkaügyi **hatóságba vetett bizalom az Európai Unió tagállami összevetésében Magyarországon átlag feletti.** Ezt támasztja alá, a munkaügyi hatóság által tapasztalt tény, mely szerint a panaszok száma 2019. évben nőtt, tehát több munkavállaló kérte konkrét, beazonosítható egyéni jogsérelem miatt a munkaügyi hatóság segítségét, ami a hatóságba vetett bizalomra is utal.

- *A felmérések 2019. szeptemberben készültek, a dokumentum közzététele 2020. februárban történt.*



Tagállamonkénti összehasonlításban ugyanez a kérdés *(csak angol nyelvű verzióban)*:



Forrás:
https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instruments/special/surveyky/2250