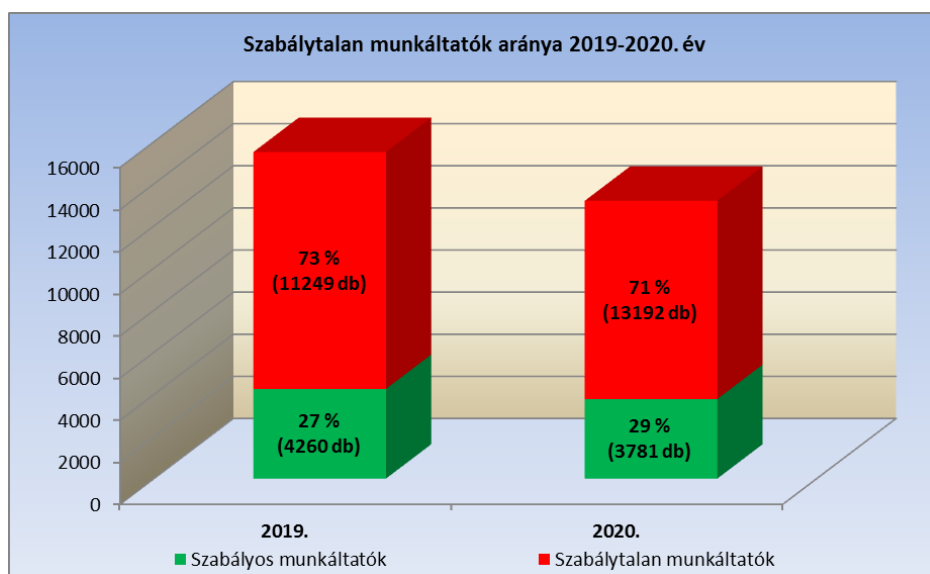


A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai (2020. január 1. – december 31.)

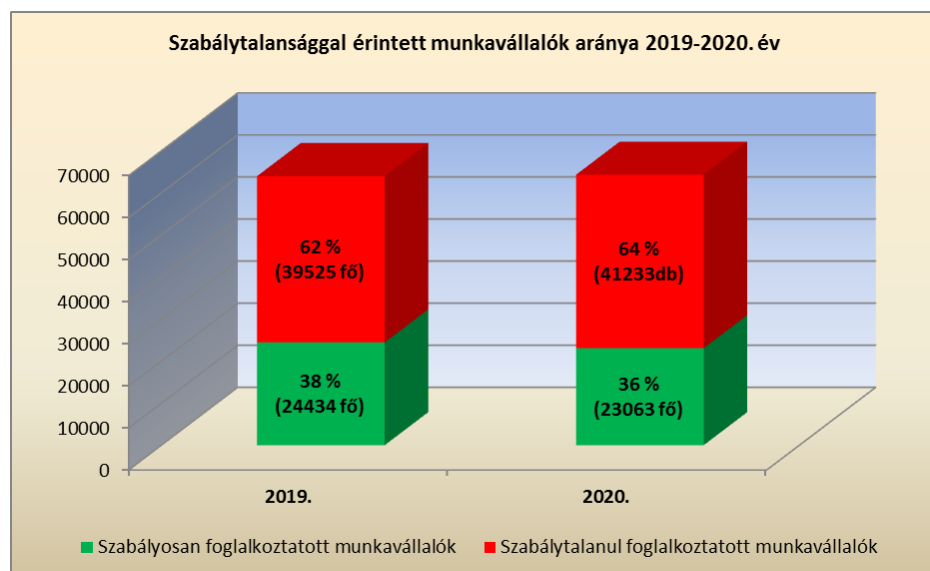
1. Főbb ellenőrzési adatok

2020. évben a munkaügyi hatóság **13 192 munkáltatót** ellenőrzött, a vizsgálatok során a **foglalkoztatók 71 %-nál tárt fel munkaügyi jogsértéseket**, amelyek az ellenőrzés alá vont **munkavállalók (64 296 fő) 64 %-át érintették**.

2019. évhez viszonyítva az ellenőrzések számában (2019. év: 15 509 db) jelentős, míg a szabálytalan munkáltatók arányában (2019. év: 73 %) kisebb csökkenés figyelhető meg.



Mind az ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma (2019. év: 63 959 fő), mind a szabálytalansággal érintett munkavállalók száma, illetve aránya tekintetében (2019. év 62 %), az előző évhez képest kisebb növekedés tapasztalható.



A 2020. évi adatok természetesen egy a korábbiaktól jelentősen különböző évet írnak le, így az összehasonlítások során erre tekintettel kell lenni. A következtetések nem lehetnek olyan egyértelműek, mint a korábbi években, hiszen az eltérések okai megváltoztak, illetve megszorodtak. A koronavírus járvány miatt kihirdetett veszélyhelyzet nemcsak minden magyar állampolgár eddig megszokott életét változtatta meg, de nagymértékben éreztette hatását a munkaügyi ellenőrzések területén is. A 2020. évben tapasztalt ellenőrzés szám csökkenés arra vezethető vissza, hogy 2020. március közepétől júniusig a hatósági munkát - a munkaügyi szakügyintézők és az ügyfelek egészségének védelme érdekében - átszervezték a kormányhivatalok munkaügyi hatóságai. A helyszíni ellenőrzések száma csökkent, elsődleges szempont volt, hogy legalább a panaszok, illetve közérdekű bejelentések kivizsgálása mindenképp megtörténjen. Bár a második félévben nőtt az ellenőrzések száma az év eleji visszaesést ez már nem tudta teljes mértékben korrigálni.

A koronavírus következményeként kihirdetett veszélyhelyzet miatt, összegezve a munkaügyi **hatóság működésében** az alábbiak voltak megfigyelhetők:

- A veszélyhelyzetből adódóan az ellenőrzési lehetőségek korlátozottak voltak, jelentős számú munkáltató szüneteltette tevékenységét.
- A második félévben (július 1. és december 31. között) az ellenőrzések száma (6 474 db) ugyan meghaladta a 2019. második félévében mértetket (5 778 db), de egész évre vetítve a helyszíni ellenőrzések száma még így is csökkent. Több mint 2000-rel kevesebb munkáltató ellenőrzése történt meg a 2019. évhez képest, mely az év első felében kialakult veszélyhelyzetre vezethető vissza.
- A tavaszi veszélyhelyzet idején elsődleges volt a munkaügyi hatóság által már megkezdett ellenőrzések, eljárások befejezésére irányuló tevékenység. A folyamatban lévő ellenőrzések eredményes lezárásához írásban kérték a hatóság munkatársai a munkáltatók nyilatkozatát, a munkaügyi iratok elektronikus úton való megküldését. A munkavégzés zavartalanságát szem előtt tartva a lehető legkisebbre csökkentették az ügyfelek és az ellenőrzést végzők közötti személyes kontaktust.
- A panaszok és közérdekű bejelentések kivizsgálásának biztosítása folyamatos volt.
- Egyes területi hatóságok jelezték, hogy nagymértékben megemelkedett a tájékoztatásért, felvilágosításért a kormányhivatalok munkaügyi hatóságaihoz fordulóik száma. A hatóság a járványhelyzettel összefüggésbe hozható kérdéseket a lehető leghamarabb igyekezett megválaszolni, a hatáskörébe nem tartozó, vagy azt meghaladó kérdéseket pedig haladéktalanul továbbította a megfelelő helyre.
- A rendőri szervek a járvány- és veszélyhelyzet jelentette pluszfeladatok miatt érthetően nem tudtak a korábbi számban és gyakorisággal rendőri segítséget nyújtani egy-egy halaszthatatlan helyszíni ellenőrzésnél.
- 2020. utolsó negyedében több megyében is (Budapest, Csongrád-Csanád) a védelmi intézkedések keretében a rendőrséggel közösen a maszkviselés ellenőrzésére kiterjedő feladatellátás során realizálódtak az ellenőrzések. Ezekre a közös ellenőrzésekre a hét minden napján, napi 8 órában került sor, így lehetőséget nyújtva arra, hogy egy munkáltatót egy héten - szabálytalanság észlelése esetén -, akár többször is ellenőrzés alá vonjanak a hatóságok.

A tavaszi veszélyhelyzet **egyéb** tapasztalatai:

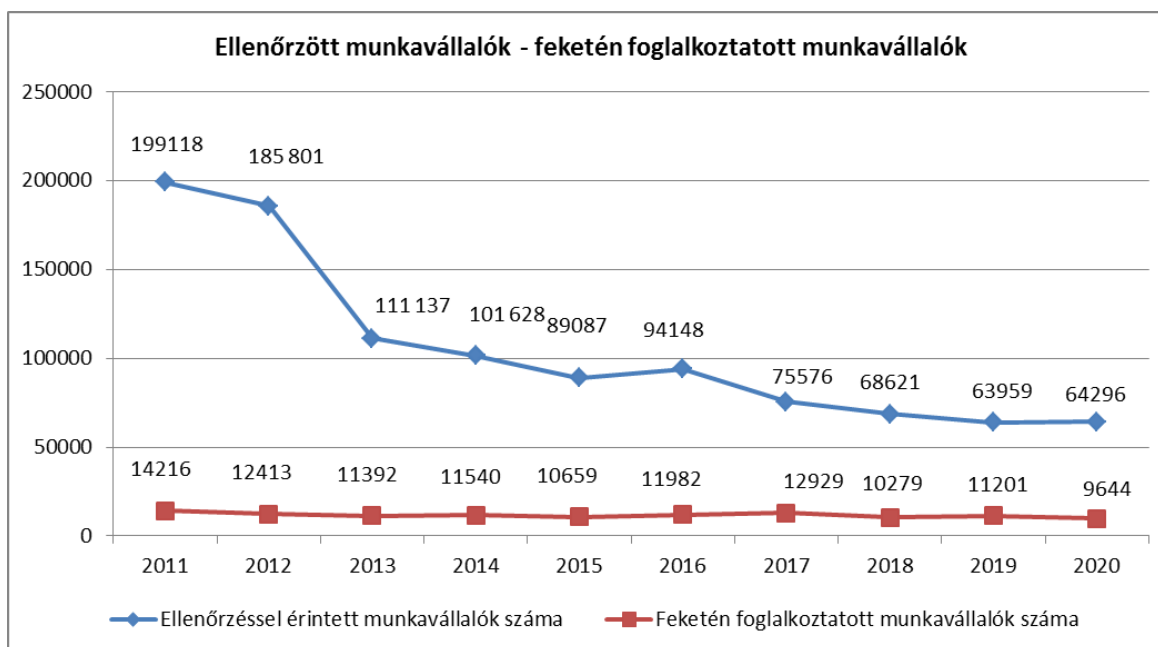
- Több nagyüzem átmenetileg szüneteltette a termelést, a munkavállalók javarészt szabadságon, állásidőn voltak. A hatóság felé feltett kérdések alapján kiemelt figyelem irányult a munkaidőkeretben történő foglalkoztatásra.

2. Tipikus jogsértések

2.1. Feketefoglalkoztatás

Az ellenőrzési tapasztalatok szerint továbbra is meghatározó a **feketefoglalkoztatás**, mely a vizsgálatokkal érintett munkavállalók **15 %-át** tette ki (9 644 fő). Az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhoz viszonyítva a **feketefoglalkoztatással érintett munkavállalók aránya csökkent a 2019. évhez képest**. Ennek ellenére 2011-től kezdve a harmadik legmagasabb arány. Az elmúlt években az ellenőrzések eredményessége növekedett a munkatügyi ellenőrzések jelentős többsége olyan munkahelyekre irányul, ahol ténylegesen megsértik a munkavállalók jogait, vagyis hatékonyan történik az ellenőrzési célpontok kiválasztása, a feketefoglalkoztatás feltárása.

Összesen	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2019	63959	11201	17,51%
2017	75576	12929	17,11%
2020	64296	9644	15,00%
2018	68621	10279	14,98%
2016	94148	11982	12,73%
2015	89087	10659	11,96%
2014	101 628	11540	11,36%
2013	111 137	11392	10,25%
2011	199118	14216	7,14%
2012	185 801	12413	6,68%



Az építőipar adta az ágazatok közül az összes feketén foglalkoztatott munkavállaló **48 %-át** (4 628 fő) ez az **arány** 2019. évhez képest jóval magasabb (37 %, 4 120 fő). Ehhez természetesen hozzájárult az, hogy az építőipart arányaiban több ellenőrzés érintette 2020-ban, mivel az ágazatot kevésbé érintették a koronavírus világjárvány következményei, így nem kényszerült olyan mértékű leállásra mint például a vendéglátás.

A kifejezetten az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókkal összevetve is növekedés tapasztalható a feketén foglalkoztatott munkavállalók arányában (40,39 %-ról **42,10 %-ra** változott) így a 2017. óta tartó mérséklődés is megtorpant. Az építőipari vállalkozások felelősek a korábbi tapasztalatokkal megegyezően – így jelenleg is - a legtöbb munkavállaló bejelentésének elmulasztásáért.

Építőipar	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2017	10347	4863	47,00%
2018	8402	3834	45,63%
2020	10992	4628	42,10%
2016	10 739	4489	41,80%
2013	8 182	3309	40,44%
2019	10201	4120	40,39%
2014	10 609	4163	39,24%
2015	11 976	3963	33,09%
2011	12 516	2905	23,21%
2012	11 659	2491	21,37%

A mezőgazdaság 2020. első háromnegyed évében kedvező számokat hozott az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalók és feketén foglalkoztatott munkavállalók arányának tekintetében, de 2020. év végére jelentősen romlott ez a helyzet (**23,78 %, 859 fő**)

A feketén foglalkoztatott munkavállalók **9 %-a** került ki ebből a szektorból 2019 év végén 4 % volt ez az arányszám.

A mezőgazdaságban az egyik legingadozóbb a feketefoglalkoztatás mértéke, év közben is jelentős kilengések figyelhetők meg, 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	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2017	3669	1224	33,36%
2016	2 822	777	27,53%
2020	3613	859	23,78%
2015	2 940	666	22,65%
2019	2348	487	20,74%
2018	5267	1065	20,22%
2013	3 044	600	19,71%
2012	6 277	1231	19,61%
2014	5 410	999	18,47%
2011	5 967	1094	18,33%

A **feldolgozóiparban** az ellenőrzéssel érintett munkavállalók **6,18 %-a (431 fő)** volt feketén foglalkoztatva, ami a 2019. évben mértékhez képest enyhe növekedést mutat (5,35 %, 574 fő). A **gépiparban** az ellenőrzéssel érintett munkavállalók **1,25 %-át (186 fő)** érintette a feketefoglalkoztatás, mely kevesebb, mint a 2019. évben mért adat (3,33 %, 169 fő]. A gépiparban a korábbi tapasztalatokkal egyezően 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 6 %-a került ki a két szektorból, 2019-ben 7 % volt ez a mutató.

Feldolgozóipar	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2017	10089	841	8,34%
2018	9834	701	7,13%
2020	6969	431	6,18%
2016	18544	1122	6,05%
2019	10720	574	5,35%
2014	19 570	801	4,09%
2013	21 302	870	4,08%
2015	13572	504	3,71%
2012	32 653	1075	3,29%
2011	34820	874	2,51%

Gépipar	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2019	5073	169	3,33%
2015	12617	309	2,45%
2016	15186	352	2,32%
2017	10778	190	1,76%
2013	16 885	264	1,56%
2018	8685	132	1,52%
2014	15 328	221	1,44%
2020	14899	186	1,25%
2012	36 099	328	0,91%
2011	32781	208	0,63%

A **személy- és vagyónvédelmi** munkáltatók adták országos szinten 2020.évben a feltárt „feketemunkások” **7 %-át (698 fő)**, ami a 2019. évben mért 18 %-hoz (2 025 fő) képest nagyobb csökkenés.

Az **ágazatban dolgozó munkavállalók 18,16 %-a volt feketén foglalkoztatva**, mely a 2019-ben mért 25,96 %-hoz képest ugyancsak **jelentős csökkenés**.

Vagyónvédelem	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2019	7801	2025	25,96%
2017	5414	1196	22,09%
2016	6 628	1364	20,58%
2013	9 521	1835	19,27%
2012	15 508	2891	18,64%
2011	23 038	4276	18,56%
2018	5117	946	18,49%
2020	3843	698	18,16%
2015	7 956	1420	17,85%
2014	7 097	1190	16,77%

A feketén foglalkoztatott munkavállalók ágazati megoszlását tekintve a **kereskedelmi vállalkozások részesedési aránya 6 % (577 fő) volt**, mely 2019. évhez képest nem változott (2019. év 6 %, 727 fő).

Az ágazatban ellenőrzött munkavállalókra vetítve csökkenés tapasztalható, mivel a kereskedelmi ágazatban dolgozók **10,30 %-át** foglalkoztatták a feketefoglalkoztatás valamelyik formájában, szemben a 2019. év 11,34 %-ával.

Kereskedelem	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2017	12588	1466	11,65%
2019	6411	727	11,34%
2020	5600	577	10,30%
2018	8301	837	10,08%
2016	11 170	1059	9,48%
2014	14 143	1318	9,32%
2015	11 687	932	7,97%
2013	17 534	1347	7,68%
2012	26 626	1156	4,34%
2011	29 003	1068	3,68%

A feketefoglalkoztatás ágazatok közötti megoszlása tekintetében **10 %-ot** tett ki a **vendéglátás** 2019. évben ez az arány 8 % volt.

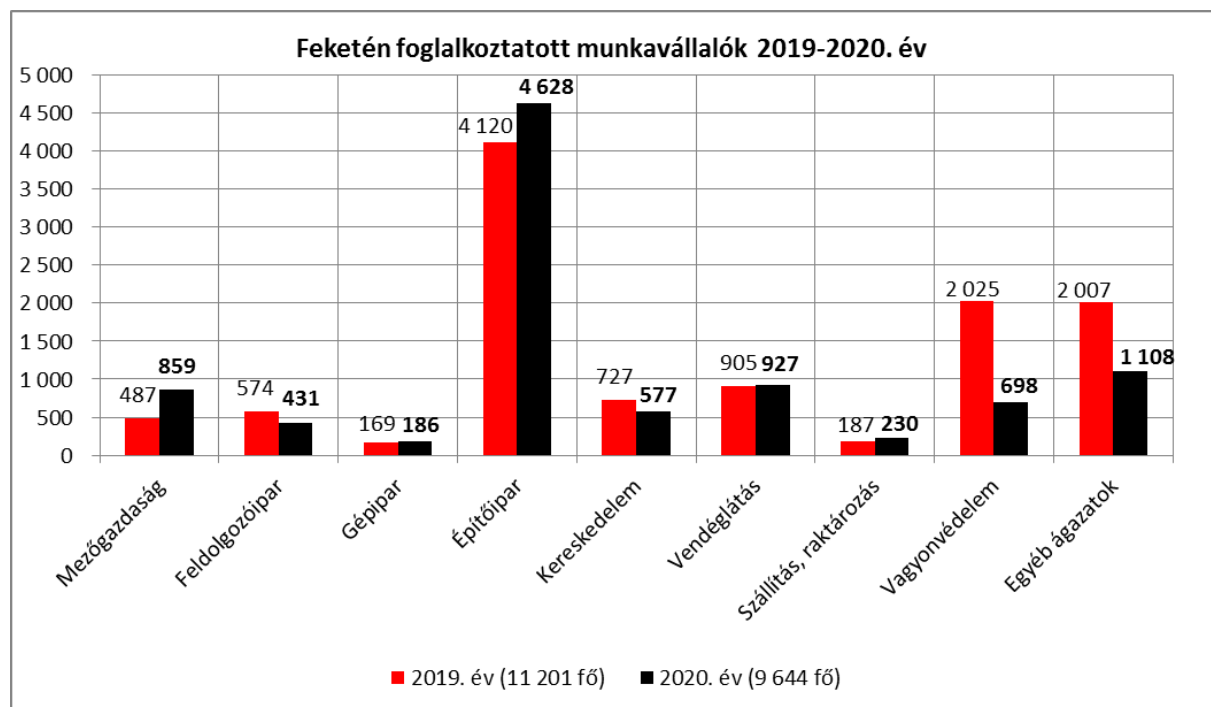
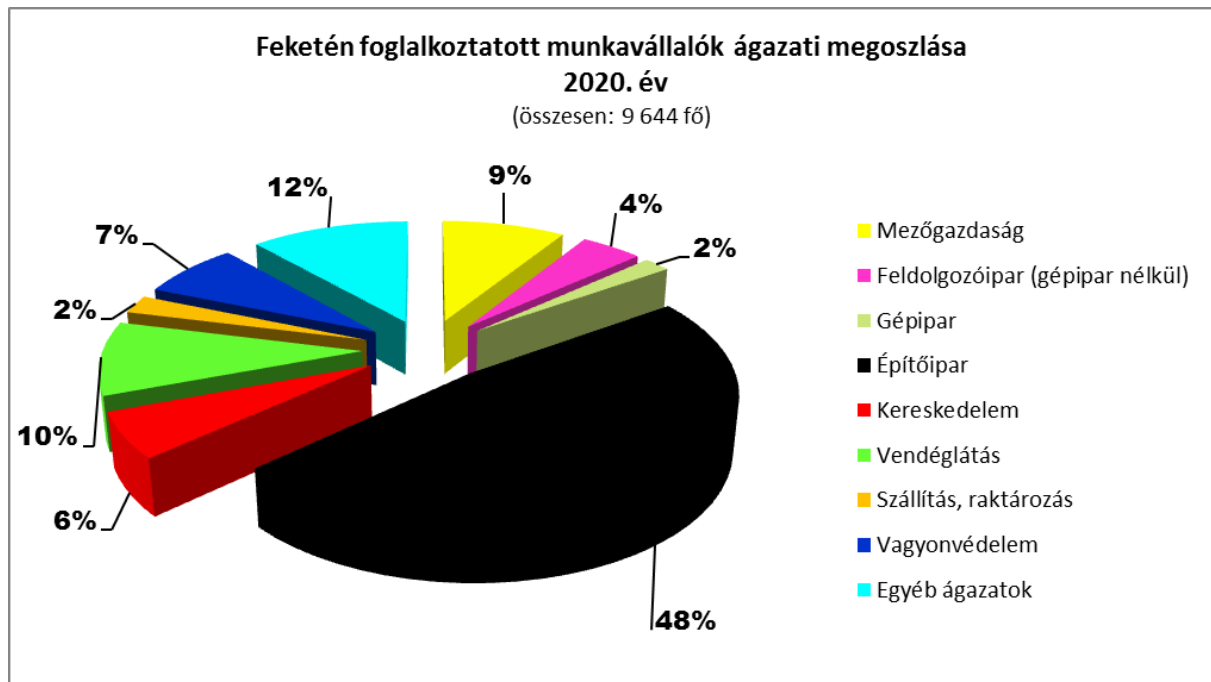
A vendéglátásban **negatív** a tapasztalat, mivel az ágazaton belül az ellenőrzéssel érintett munkavállalók **18,64 %-át (927 fő)** foglalkoztatták feketén, amelynél **csak 2017. évben volt magasabb a feketén foglalkoztatottakra vonatkozó arányszám.**

Vendéglátás	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2017	6898	1311	19,01%
2020	4974	927	18,64%
2018	7055	1258	17,83%
2016	8 994	1483	16,49%
2019	6024	905	15,02%
2015	7 770	1101	14,17%
2014	8 113	1088	13,41%
2013	10 121	1337	13,21%
2011	16 567	1628	9,83%
2012	12 745	1176	9,23%

Összességében megállapítható, hogy az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhöz viszonyítva a feketefoglalkoztatással érintett munkavállalók aránya a vizsgált időszakot figyelembe véve 2011-től kezdve 2020. évben volt a harmadik legmagasabb.

A feketefoglalkoztatás aránya az ellenőrzéssel érintett munkavállalókra vetítve vegyes képet fest. A gépiparban, a vagyonvédelemben és a kereskedelemben csökkent, az építőiparban, feldolgozóiparban, vendéglátásban, mezőgazdaságban nőtt a feketefoglalkoztatás.

Az **építőipar** továbbra is a **legfertőzöttebb** ágazat a szabálytalanság szempontjából.



A feketefoglalkoztatás valamennyi formája a társadalom részére káros. Negatív hatással van a költségvetési bevételekre, igazságtalan versenyhelyzetet teremt, a munkavállalók alapvető garanciális jogait sérti, veszélyezteti az egyének nyugdíj- és társadalombiztosítási ellátását.

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 az ellenőrzés során a szabálytalanság feltárása esetén 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 objektív jogsértés, vagyis nincs jelentősége a szándékosságnak, gondatlanságnak. Ettől függetlenül a bejelentés nélküli foglalkoztatás esetében a körülményekből gyakran feltételezhető, hogy a jogsértés tudatosan, csalási és adóelkerülési szándékkal került elkövetésre. Néhány esetben megfigyelhető a bejelentések véletlen lemaradása, vagy késedelmes megküldése, ezek a hibák vélhetően adminisztratív okokra vezethetők vissza. A szándékosan elkövetett jogsértések célja a versenyelőnybe való kerülés, valamint az extraprofit elérése.

Általános tapasztalat, hogy az elmúlt években a munkáltatói járulékkerhek folyamatos csökkenése nem eredményezte a fekete foglalkoztatás jelentős változását, mivel számos munkáltató nem változtatott „jól bevált” gyakorlatán tekintettel többek között az alacsony ellenőrzési fenyegetettségére is.

Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a bejelentés elmulasztása háttérben továbbra is a – 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 foglalkoztatás keretében 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.

Baranya megyei tapasztalat, hogy a mezőgazdasági ágazatba tartozó munkavégzések (szüret) ellenőrzése során hivatkoztak több alkalommal arra a munkáltatók, hogy a 185-ös a telefonszám nem volt kapcsolható, foglalt volt, ezért nem sikerült teljesíteni az egyszerűsített foglalkoztatottak bejelentését. Hasonló hivatkozás, hogy a mobiltelefonos alkalmazás nem működött valamiért, és emiatt maradt el a jogviszony bejelentése. Az ilyen esetekben felhívták a munkáltatók figyelmét arra, hogy a bejelentést, több alternatív módon is megtehetik. A rendszerek hibáját - amennyiben az ténylegesen fennáll - a szolgáltató minden esetben igazolja, így a munkáltatókat emiatt hátrány nem érheti.

Gyakori a bizonytalanság az öregségi nyugdíjban részesülő személyek foglalkoztatásával kapcsolatban. A munkáltatók a kedvezményes szabályokkal nincsenek teljesen tisztában, több esetben nem került sor a biztosítási jogviszony megszűnésének bejelentésére, míg a másik végletként még írásos munkaszerződést sem kötnek a felek munkaviszonyban történő foglalkoztatás esetén. Békés megyében a takarítási tevékenységet végző munkáltatóknál, ill. a személy- és vagyonvédelmi ágazatra egyre jellemzőbb a saját jogú nyugdíjas munkavállalók foglalkoztatása, akiknél a munkaszerződés írásba foglalása gyakran elmarad.

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 részmunkaidős bejelentés melletti ténylegesen 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 azok a munkáltatók, melyek nem akarnak feketén foglalkoztatni elsődlegesnek tekintik a bejelentést, mivel az a cél, hogy a munkavállaló minél előbb munkába álljon. A munkaszerződések írásba foglalását „idő hiányában” későbbre halasztják, és ilyenkor előfordul, hogy az végérvényesen feledésbe merül.

Ritkábban fordul elő a **színelte szerződéssel** történő foglalkoztatás, mely az esetek többségében a jogszabályok téves alkalmazására vezethető vissza. Fővárosi tapasztalat, hogy a munkáltatók e téren is keresik azokat a megoldásokat és lehetőségeket, melyek számukra költségkímélést jelenthetnek.

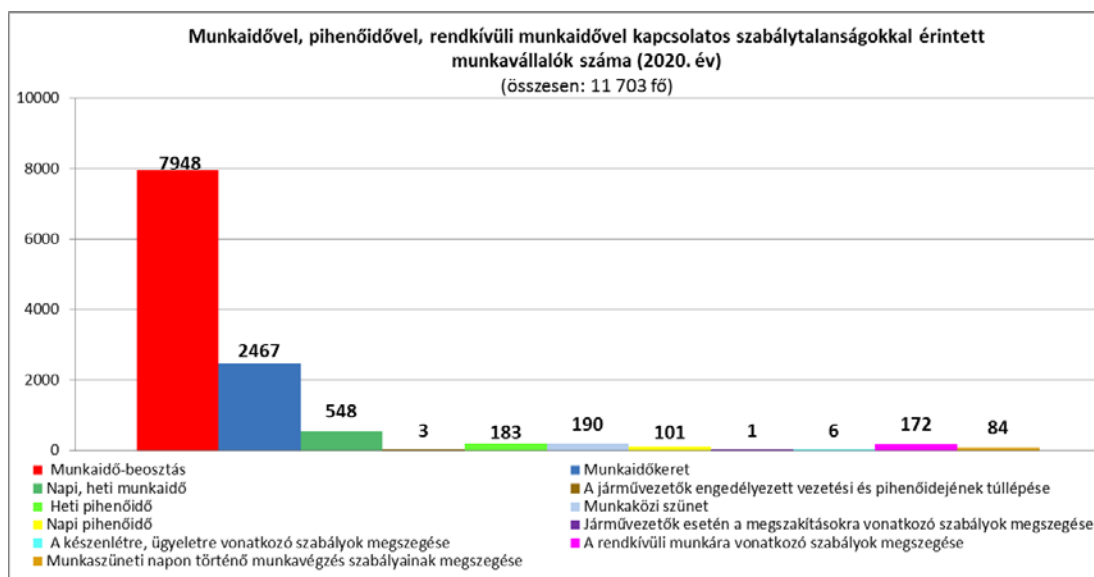
Harmadik országbeliek szabálytalan foglalkoztatása rendszerint a munkavállalási engedély teljes hiányával, vagy illetve más munkáltatóhoz szülő, vagy lejárt engedéllyel valósul meg. Komárom-Esztergom megyében a külföldi érdekeltségű pékségek ellenőrzése rendszeresen az Idegenrendészeti Hatósággal közösen történik. A pékségeken kívül a külföldi érdekeltségű vendéglátó egységek (étterem, kifőzde) is ellenőrzésre kerültek. Új elemként jelent meg a megyében a 2020. évben a mezőgazdasági és építési munkaterületen a külföldi állampolgárságú munkavállalók ellenőrzése, melyek mögött közérdekű bejelentések, illetve társhatósági jelzések álltak.

2.2. Munkaidő, pihenőidő, rendkívüli munkavégzés

A **munkaidővel, pihenőidővel és rendkívüli munkavégzéssel** kapcsolatos jogsértések **11 703 főt** érintettek 2020-ban, ami a 2019-ben mért 12 231 főhöz képest lényegesen nem változott.

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 munkáltatók többsége tisztában van a beosztástól eltérő foglalkoztatás anyagi vonzatával, ezért jelentős számban fordul elő a tényleges munkavégzésnek megfelelően jogszerűtlenül utólag „aktualizált” beosztás, valamint a monogrammal, naptárakba rögzített és pontos munkaidőt nem tartalmazó tervezet. Azoknál a foglalkoztatóknál, ahol viszonylag nehéz előre beosztani a munkaidőt, írásos beosztás nem készül, a felek, vagy a munkavállalók szóban beszélik meg, hogy ki és mikor jön dolgozni. Ezek a munkáltatók gyakran azért nem készítének munkaidő-beosztást, hogy a beosztástól eltérő munkavégzés esetén keletkező túlmunka ellenértékének kifizetését „megspórolják”.



2.3. Munkaidő-nyilvántartás

A korábbi évekhez hasonlóan a **munkaidő-nyilvántartás hiányával**, vagy adatainak **valótlan rögzítésével** kapcsolatos szabálytalanságok szintén gyakoriak voltak. 2020. évben a főbb jogsértéssel érintett munkavállalók **negyedét (12 777 fő)** érintették, 2019. évben ez az adat 15 219 fő volt.

A munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos szabályok megszegése esetében három munkáltatói hozzáállás különböztethető meg.

A munkáltatók egy része nincs tisztában a foglalkoztatásra vonatkozó szabályokkal, így az ide vonatkozó rendelkezéseket sem tartja be.

A munkáltatók másik része tisztában van vele, hogy a munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos szabálytalanság feltárásakor kisebb mértékű szankcióval számolhat, így nem fektet hangsúlyt a szabályok betartására.

A harmadik csoport egyéb szabálytalanságot leplez. Számos esetben áll fenn a gyanúja annak is, hogy a munkavállalókat a megengedettnél többet foglalkoztatják, azonban ez a munkaidő-nyilvántartás hiányában nem bizonyítható. A legtöbbször ezen a módon a pótlékfizetési kötelezettséget játsszák ki, mivel nyilvántartás hiányában ez már eredményesen nem ellenőrizhető. A munkavállalók a munkahely elvesztéstől való félelmükben nem nyilatkoznak a munkáltató „ellen”, a szabálytalanság így rejtve marad a hatóság előtt.

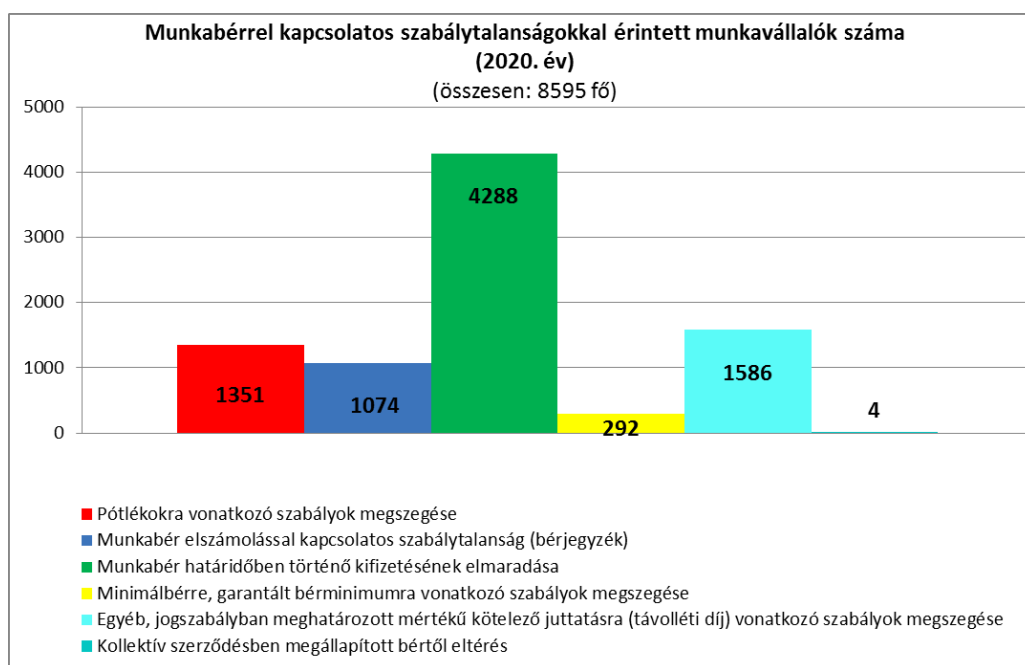
A munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos jogsértések tehát elfedik az esetleges munkabérrel, munkaidővel, illetve pihenőidővel kapcsolatos szabálytalanságokat is. A munkaidő nyilvántartás hiányossága, vagy hiánya miatt nem ellenőrizhető a pihenőidőre, pihenőnapra, munkaszüneti napon történő munkavégzésre vonatkozó szabályok betartása és a pótlékfizetés teljesítése sem, tehát közvetetten a munkavállalók alapvető jogai sérülnek.

2.4. Munkabér

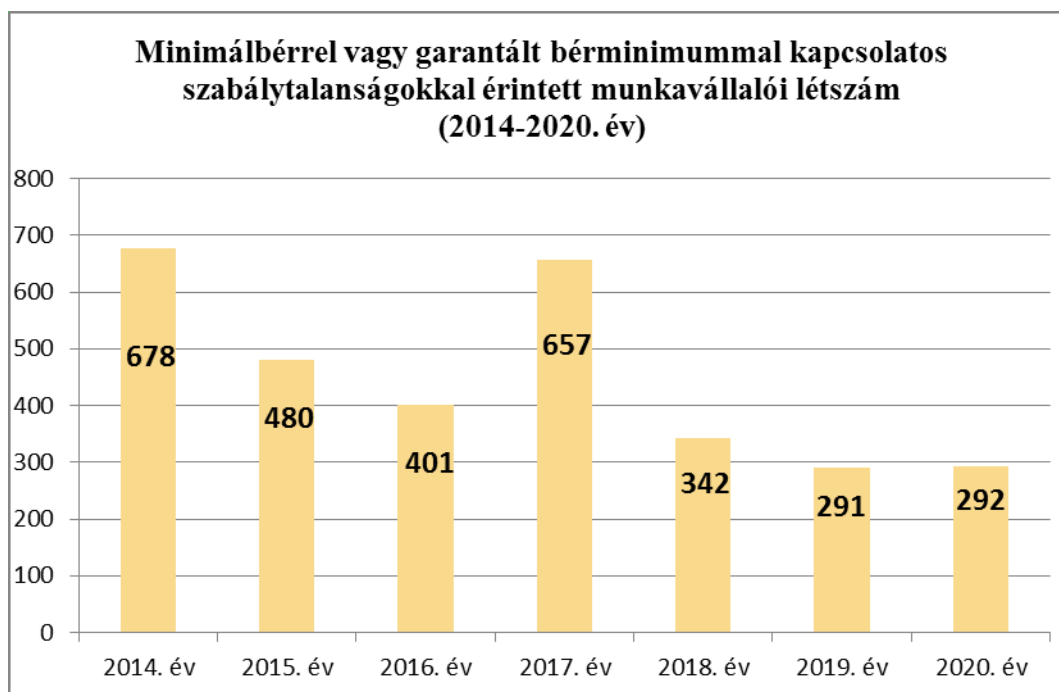
A **munkabérrel kapcsolatos jogsértésekkel** érintett munkavállalói létszám jelentősen nőtt (2019. év: 5 689fő 2020. év: **8 595 fő**). Ezt a jelentős növekedést egy Fejér megyei munkáltatónál feltárt jogsértés okozta, aki több ezer munkavállalójának nem fizette meg a törvényes határidőn belül a teljes munkabért.

A munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságok közül a legjelentősebbek a **munkabér határidőben történő megfizetésének elmaradása**, illetve a **pótlékokra vonatkozó szabályok megszegése** volt. Több esetben megállapítást nyert, hogy a munkaberről adott elszámolás nem felelt meg a jogszabályi előírásoknak, nem volt megállapítható, hogy a munkáltató az alapbérén felül milyen pótlékokat számolt el a munkavállalóknak. Gyakori, hogy az írásbeli tájékoztatások nem alkalmasak az elszámolás helyességének ellenőrzésére, mivel a rajtuk szereplő adatok eltérnek az elméletileg az elszámolás alapjául szolgáló munkaidő-nyilvántartásokon vezetettektől. A bérjegyzék kiadásának hiánya súlyosabb visszaéléseket rejthet akár a bejelentés nélküli foglalkoztatás egyik „előjele” is lehet.

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.**



2020. évtől tovább növekedett a minimálbér és garantált bérminimum összege a 367/2019. (XII.30.) Korm. rendelet értelmében, így a munkaügyi hatóság fokozottan ellenőrizte a vonatkozó jogszabályi előírások betartását. Az ilyen jellegű jogsértéssel érintett munkavállalók száma azonban nem változott 2019-hez képest (2019. év: 291 fő; 2020. év: **292 fő**), ami tovább erősíti az elmúlt évek tapasztalatát, mely szerint a minimálbérrel és a garantált bérminimummal kapcsolatos szabálytalanságok **továbbra sem jellemzőek.**



Példa: 2020. novemberében egy Fejér megyei munkáltatónál történt munkaügyi ellenőrzés közérdekű bejelentés alapján, mely során megállapításra került, hogy a munkáltató több mint 3000 munkavállaló vonatkozásában 2020. szeptember és október havi munkabérekét két részletben fizette ki. A 2020. szeptember hónapra járó munkabér egy részét 2020. október 9-ig, majd a fennmaradó munkabértartozást 2020. október 21-ig fizette ki. A 2020. október hónapra járó munkabér első részletét 2020. november 6. napján a fennmaradó munkabértartozást pedig 2020. november 24. napján fizette ki.

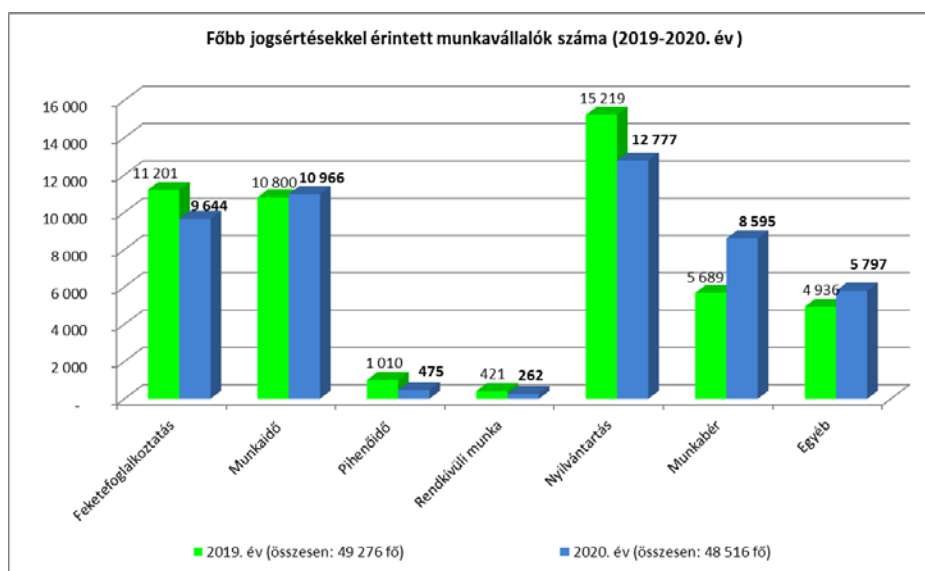
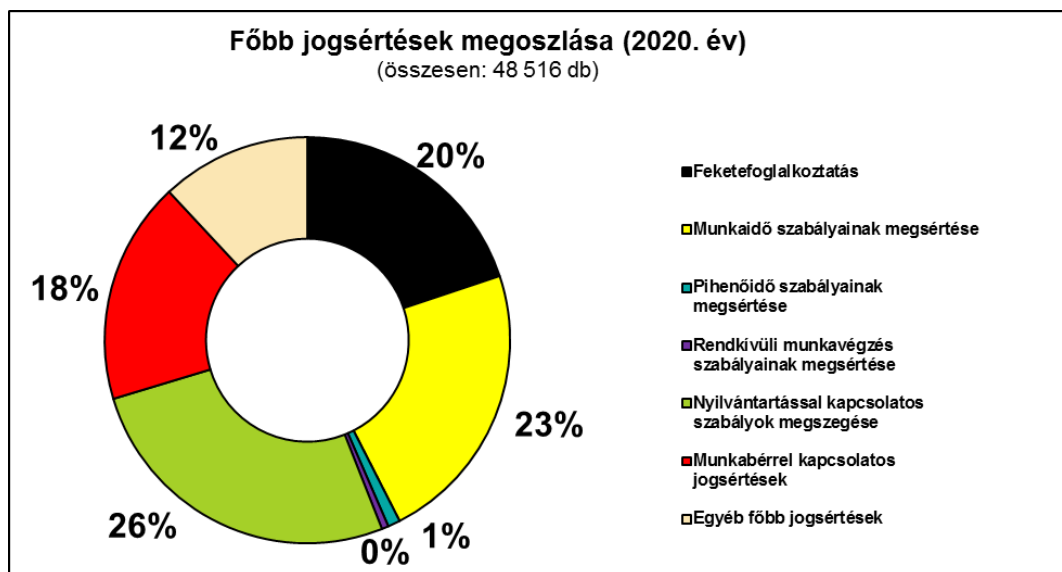
2.5. Egyéb szabálytalanságok

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. **Ezen igazolások nem csupán a munkavállaló újbóli elhelyezkedése, de az álláskeresői ellátások, az adóbevallás miatt is fontosak.** Az igazolások kiadását a munkáltató semmilyen körülmények között nem tagadhatja meg. Ezért minden ezzel kapcsolatos szabálytalanság esetén – ha nincs önkéntes jogkövetés – kötelezi a hatóság a munkáltatót az igazolások kiadására, valamint az elszámolás teljesítésére.

Csökkenett a 2019. évi adatokhoz képest **a szabadsággal kapcsolatos jogsértésekkel** érintett munkavállalók száma (2 456 főről, **3 210 főre**). 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 a naptári évben egy alkalommal, a legalább tizennégy nap egybefüggő munkavégzés alóli mentesülést. Vas megyében ez utóbbi szabálytalanság kiküszöbölésére a munkáltatók közül egyre többen élnek a

jogszabályban biztosított lehetőséggel, és írásbeli megállapodást kötnek a munkavállalóikkal, hogy nem kéri az egybefüggő tizennégy nap munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesítést.

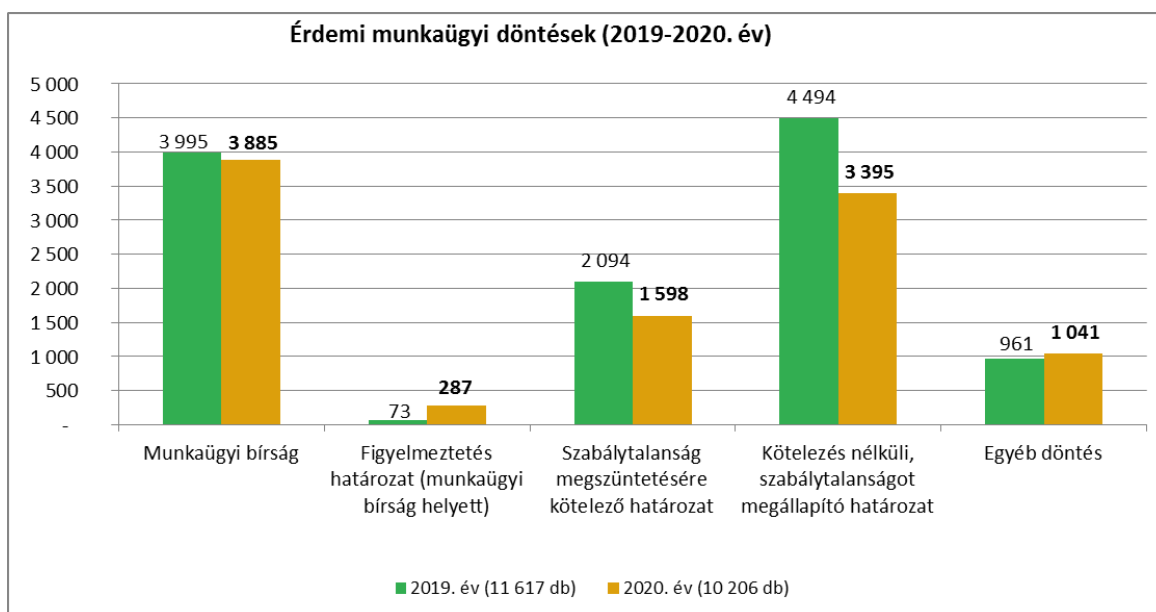
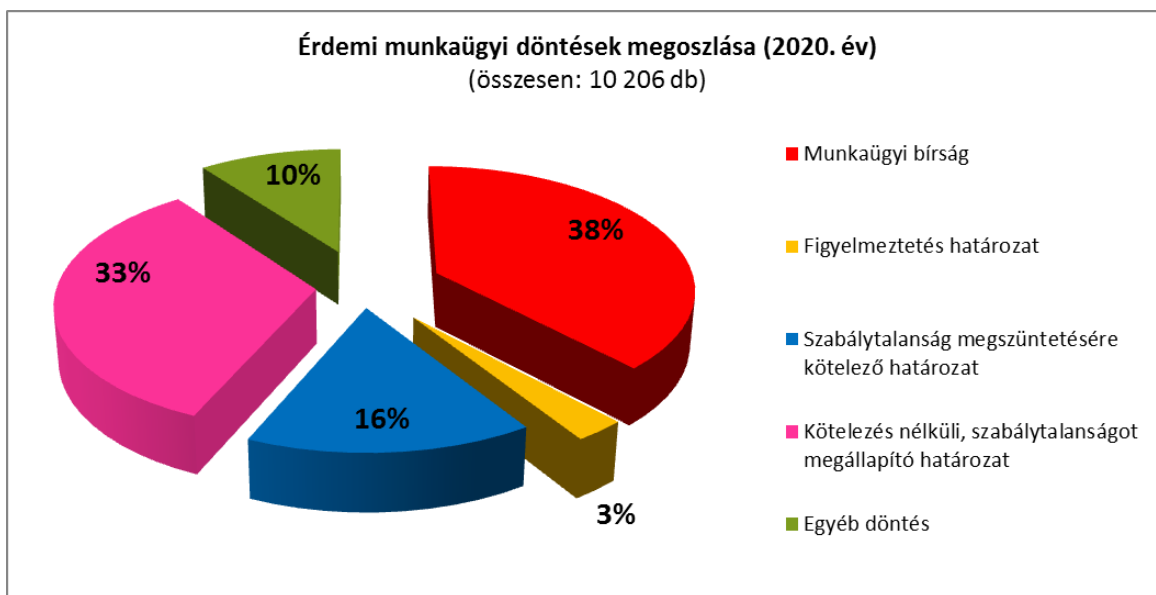
A szabadságra vonatkozó szabályok betartásának ellenőrzése összetettebb, mert a munkáltatók „papíron” legtöbbször a jogszabályi előírásoknak megfelelően adják ki a szabadságokat, csak a helyszínen felvett munkavállalói tanúnyilatkozatokból, illetve egyéb bizonyítékokból derül ki az, hogy a szabadságként 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.



2.6. Döntések

2020. évben **3 885** esetben szabtak ki az elsőfokú munkaügyi hatóságok **munkaügyi bírságot**, összesen **636 850 000 Ft összegben**. Több ízben **szabálytalanság megszüntetésére kötelezés** (1 598 db), valamint szabálytalanságot megállapító határozat (3 395 db) született. **Az érdemi döntések 62 %-a tehát anyagi szankció nélküli intézkedés volt.** 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.**



2.7. Közérdekű bejelentések, panaszok

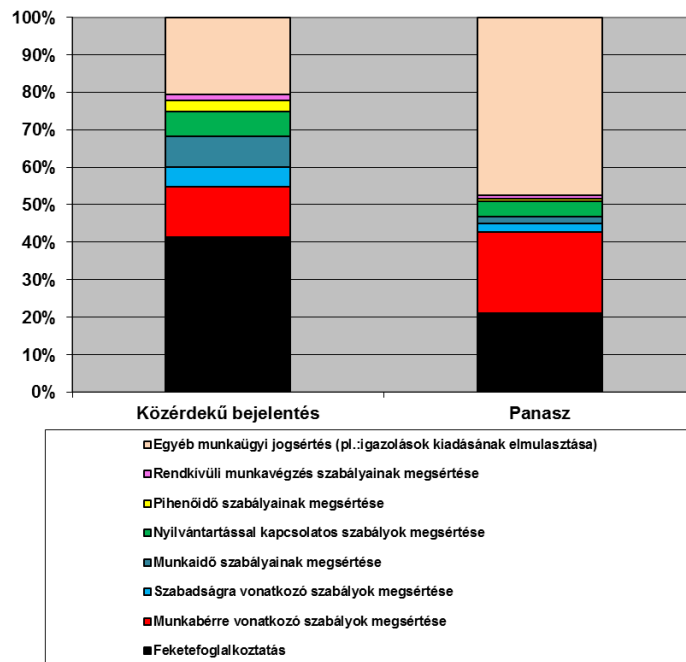
Csökken 2020-ban a közérdekű bejelentések és a panaszok száma (2019. év 4 135: 3 180 db, 2020. év: **3 733 db**).

A beadványok megoszlási aránya: **60 % panasz; 40 % közérdekű bejelentés**. Elmondható tehát, hogy a hatósághoz több munkavállaló fordult, akik konkrét, beazonosítható egyéni jogsérelmük miatt kértek segítséget, ami a hatóság munkájába vetett bizalomra is utal.

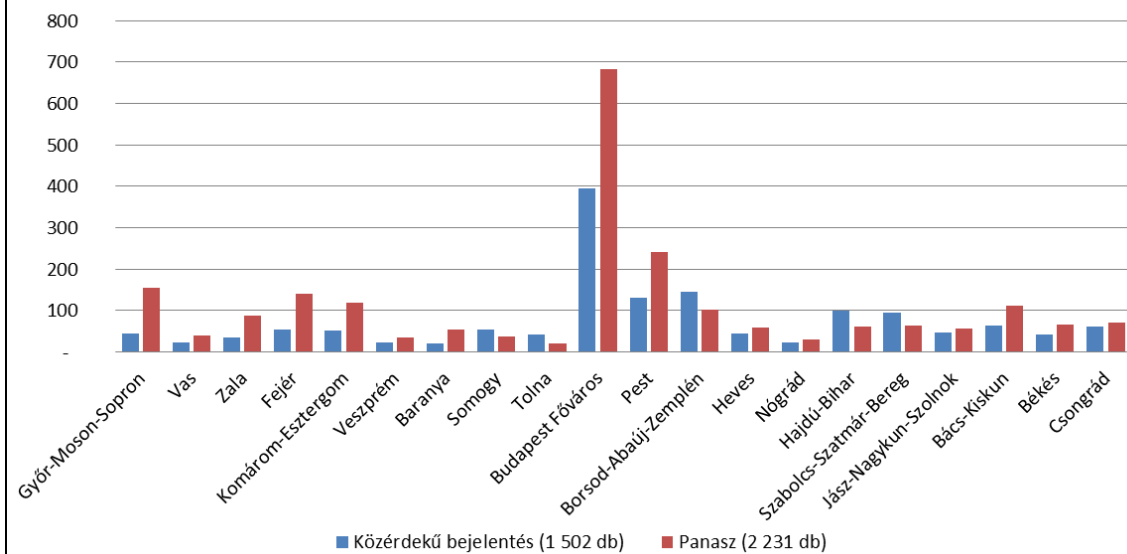
A legtöbb jelzés a vizsgált időszakban a jogviszony megszűnések kiadandó igazolásokkal, elszámolásokkal összefüggésben érkezett, melyek nagy része panaszként jutott el a hatósághoz. A második legtöbb megkeresés a feketefoglalkoztatással kapcsolatosan fordult elő, melynek 55 %-a közérdekű bejelentés formájában 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 71 %-a szintén munkavállalói panasz alapján kerül a hatóság látókörébe.

Közérdekű bejelentések és panaszok témakör szerinti megoszlása (2020. év)



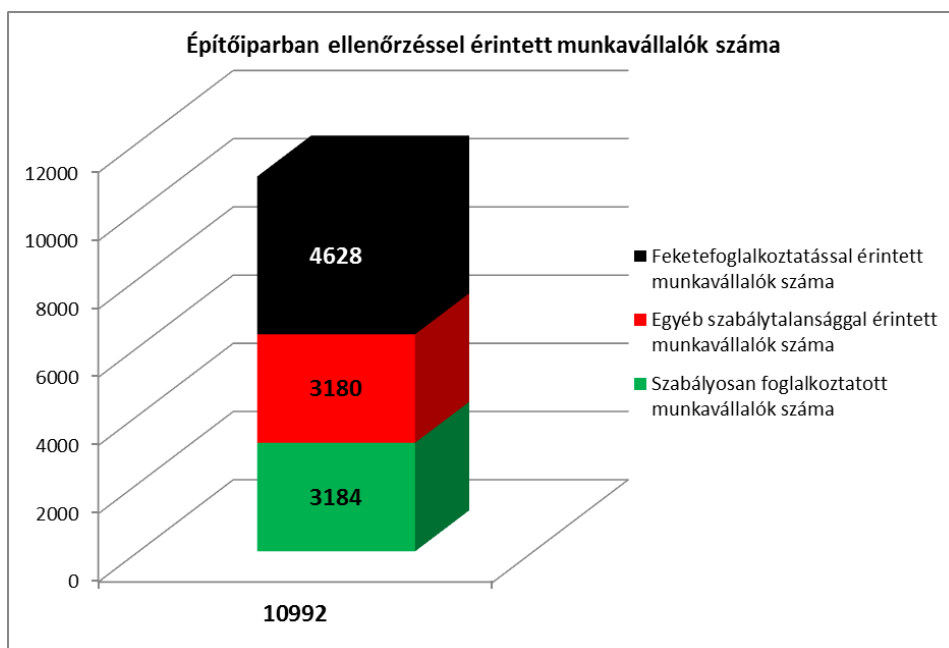
Közérdekű bejelentések és panaszok megyei megoszlása (2020. év)



3. Az ellenőrzések ágazati tapasztalatai*

3.1. Építőipar

A munkaügyi ellenőrzések 33 %-át ebben az ágazatban tartották a 2020. évben (4 299 db). A munkáltatók által elkövetett súlyos szabálytalanságok 3 832 db intézkedést, valamint 1 987 db munkaügyi bírságot vontak maguk után 310 695 000 Ft összegben. Az 10 992 munkavállalóból 7 808 főt érintett valamilyen munkaügyi szabálytalanság. Az ágazatban 4 628 munkavállalót foglalkoztattak feketén így az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhöz viszonyítva **itt volt a legnagyobb arányú a feketefoglalkoztatás.**



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 2020-ban 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) az építőipar területén nem jellemzők. A legtöbb esetben a segédmunkás munkakört betöltő munkavállalókat foglalkoztatják bejelentés nélkül. Számos esetben volt jellemző, hogy a munkáltatók a helyszíni ellenőrzést megelőző napokra nem jelentették be a munkavállalókat.

A bejelentés nélküli foglalkoztatások során a munkáltató(k) és a munkavállaló(k) között leggyakrabban szóban történik megállapodás a munkavégzésről, valamint a munkabérre, a munkaidőre, a pihenőidőre vonatkozóan, írásos munkaszerződést a felek nem kötnek. A munkáltatók részéről a szabálytalanság fennállásával – az esetek döntő hányadában – tisztában

* Forrás: a munkaügyi hatóságok 2020. évi beszámolója

vannak, a bizonyítási eljárás során a jogsértést a legtöbbször elismerik, a bejelentéseket utólag, visszamenőlegesen megteszik.

Az építőipar területén a 2020. évben végzett ellenőrzések alapján a munkavállalók több mint 40 %-a feketén dolgozik.

A másik jellemző szabálytalanság, hogy az építőipari munkáltatóknál **nagyon gyakori, hogy egyáltalán nem vezetnek munkaidő-nyilvántartást**, azok nincsenek a munkavégzés helyén, mely kis részben az ágazat sajátosságából adódó mobil munkavégzési helyekre vezethető vissza, másik részről pedig a feketefoglalkoztatás következménye. Általában arra hivatkoznak, hogy a munkaterületen nem tudják megfelelően tárolni a nyilvántartást, jellemzően emiatt nem tudnak bemutatni jelenléti ívet az ellenőrzések alkalmával.

Az építőiparban vegyes a kép a tényállás tisztázhatóságával kapcsolatban. Egyrészt általánosnak mondható, hogy a munkáltató teljesen együttműködik, elismeri a szabálytalanságot, a szerződéseket és a bejelentéseket utólag, sokszor már aznap pótolja, másrészt sajnos az is előfordul, amikor hosszadalmas ügyintézés igényel az alvállalkozói láncolatok felderítése a munkáltató kilétének megállapítása.

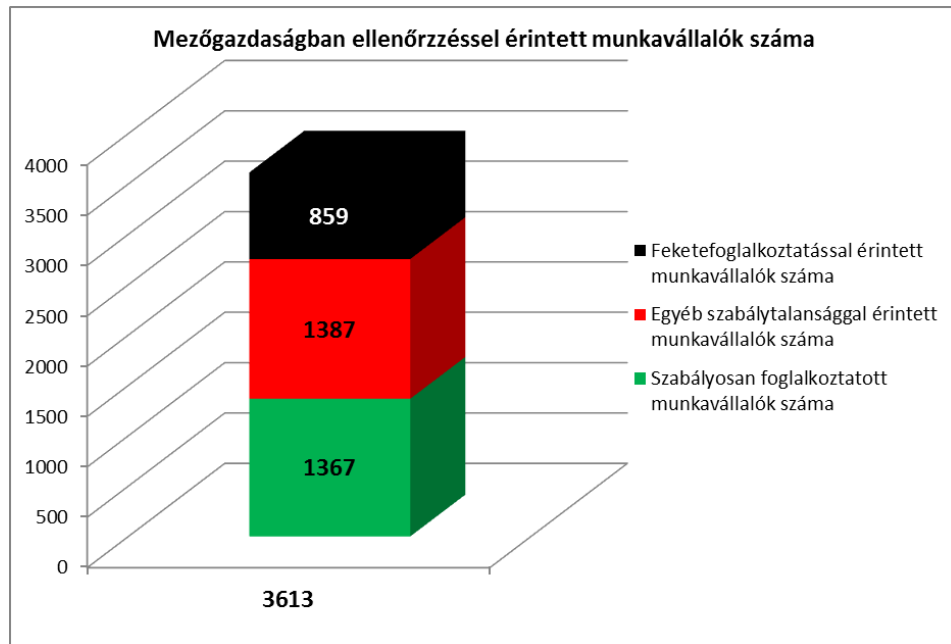
A magasabb képzettséget igénylő munkát végző munkavállalókat érintően változatlanul kevés a szabálytalanság, míg pl. a segédmunkát végzőket érintően magas a feketemunka aránya. A munkavégzés helye folyamatosan változik, a foglalkoztatási idő viszonylag rövid. A munkáltatók megkísérlik a bejelentés nélküli foglalkoztatást, remélve, hogy nem lesz helyszíni ellenőrzés. Az építőiparban a munkaterületek adottságai miatt könnyebb elbújni, elrejtőzni, illetve elfutni a munkavégzési helyről, így a munkáltatók a munkavállalókkal együttműködve megbeszélik a „teendőket” egy esetleges ellenőrzés során. Bejelentés nélkül foglalkoztatott munkavállalókat érintően a munkáltatók próbamunkára, próbanapra hivatkozva alkalmazták a dolgozókat szóbeli megállapodás alapján.

Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében a közérdekű bejelentések jelentős része vonatkozik „kontár” természetes személyekre, akik jellemzően kisebb építőipari munkákat végeznek csekély létszámú bejelentés nélkül foglalkoztatott munkavállaló bevonásával vagy alkalmazott nélkül.

Példa: Budapesten 2020. decemberében közérdekű bejelentés alapján munkaügyi ellenőrzésre került sor egy olyan építkezésen, ahol korábban, 2020. júniusában már sor került helyszíni ellenőrzésre. Az ellenőrzést összesen 20 fő rendőr támogatta. A decemberi ellenőrzés során 23 munkáltató 74 fő munkavállalóját találták munkavégzés közben. A 23 munkáltató közül 8 cég összesen 15 főt foglalkoztatott munkaszerződés és adóhatósági bejelentés nélkül. A 74 fő helyszínen talált munkavállaló közül 33 fő ukrán munkavállaló volt, de őket mind rendezett jogviszonyban alkalmazták. Összehasonlításképpen, fél évvel korábban ugyanezen a helyszínen 16 munkáltató közül 9 alkalmazott bejelentés nélkül munkavállalókat, akkor a munkát végző 62 fő közül összesen 33 főt érintett a feketefoglalkoztatás. Remélhetőleg a korábbi munkaügyi ellenőrzés hatására javult a helyszínen a szabálykövető foglalkoztatás aránya.

3.2. Mezőgazdaság

A mezőgazdasági ágazatra 2020-ban az ellenőrzések 6 %-a esett (816 db), összesen 618 intézkedés történt és 177 db munkaügyi bírság kiszabására került sor 38 030 000 Ft összegben. Az ellenőrzött 3 613 munkavállalóból 2 246 főt érintett valamilyen szabálytalanság, ebből a feketén foglalkoztatott munkavállalók 859 főt tettek ki.



A mezőgazdasági munkák gyakran a műüttől távolabb, az idegennek szinte fellelhetetlen, szélsőséges időjárási viszonyok mellett nehezen megközelíthető munkaterületen folynak. A terep adottságai miatt sok esetben könnyű a közeledő idegen autót - vagyis az ellenőrzést - már messziről „kiszúrni” így a munkáltatók bíznak az ellenőrzések elmaradásában vagy annak sikeres meghiúsításában és sokszor tudatosan nem jelentik be a munkavállalókat.

Csongrád-Csanád megyében nagy a jelentős földterülettel, komoly üvegházakkal rendelkező foglalkoztatók száma, akik növekvő munkaerő igényel bírnak. Bár nő a munkaviszony keretében foglalkoztatottak száma is, még mindig számottevő az alkalmi munkavállalók aránya és közülük relatíve sokan bejelentés nélkül kerülnek foglalkoztatásra.

A szezonális munkák - mint a vetés, ültetés, gyomtalanítás, betakarítás, termény-tisztítás, raktározás - során megnő a munkaerő szükséglet az ágazatban. A munkáltatók a bejelentési kötelezettségeiknek azonban gyakran nem tesznek eleget, mivel a munkavállalók személye is gyorsan változik egy-egy foglalkoztató vonatkozásában. Sokszor nem is ismeri egymást a „gazda” és a mezőgazdasági segédmunkára alkalmazott személy, előfordul, hogy csak egymás keresztnévét tudják. Nemcsak a munkavégzés formája, de a kapcsolatuk is alkalmi. A munkavállalók gyakran egymásnak ajánlják a munkalehetőséget, ha szól a „gazda”, hogy még kellene ember az adott feladat elvégzésére. Ennek okán nem alakul ki „szorosabb kötelék”, személyes kapcsolat, felelősségérzet a munkáltató és munkavállaló között. A foglalkoztatáskor azt tapasztalják az eljáró kormánytisztviselők, hogy a mezőgazdasági munkavégzés feltételrendszerét sokkal inkább a „szokásjog”, mint az írott jogszabályok határozzák meg. A munkabér a kialakultak szerint alakul az adott tanyavilágban, a térség foglalkoztatási helyzetéhez is igazodva. A kialakult bérek dominálnak, a garantáltbér, a túlóra-, az ünnepnap pótllék „ismeretlen” fogalmak. Ugyanúgy, mint a 12 órán felüli munkavégzés, napi, heti pihenőidő fogalma. Továbbá nem bevált gyakorlat az sem, hogy bejelentsék a „napszámosokat”. Az ágazatban jórészt egyszerű, kevésbé iskolázott réteg kerül foglalkoztatásra, akik sok esetben, éppen a „feltételrendszerben szocializálódtak”. Gyakori jelenség, hogy a munkavállalók nem azt a „gazdát” választják, aki a jogszabályok betartását szem előtt tartva foglalkoztat, hanem azt, aki többet fizet, hosszabb távra kínál munkát, esetlegesen az illető személy „urának vagy a feleségének is tud munkát biztosítani”.

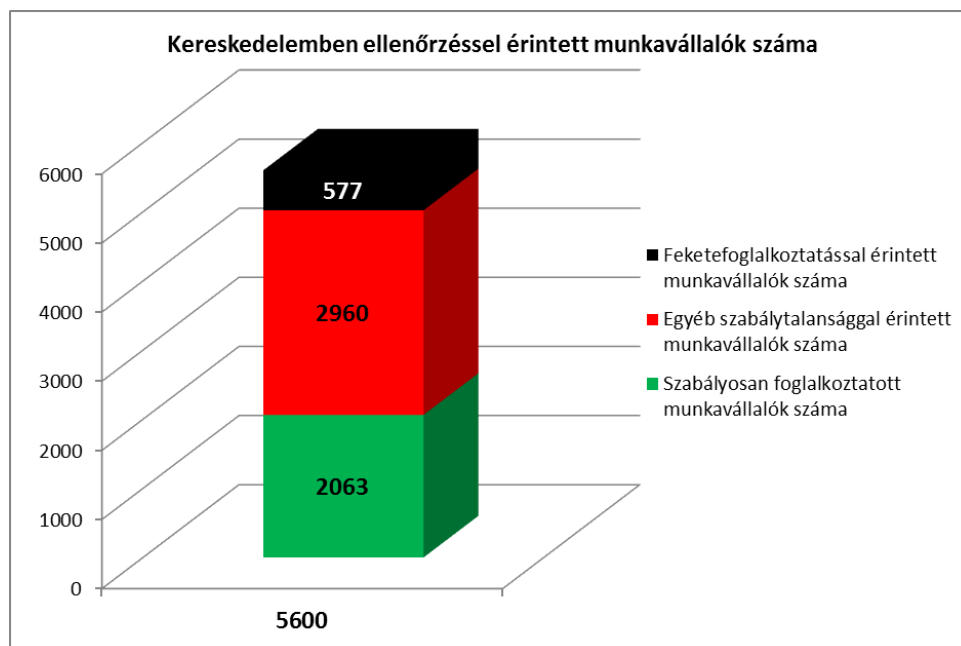
Hajdú-Bihar megyében a növénytermesztésben érdekelt nagyobb termeltetők jellemzően törekednek arra, hogy az általuk vállalkozóként alkalmazott cégek foglalkoztatási gyakorlata rendezett legyen. A munkavégzés eseti jellege miatt a felmerülő munkaerő-igényt személyes kapcsolatokon keresztül lehet biztosítani. A nagyobb létszámot foglalkoztató munkáltatóknál nem tapasztaltak tömeges jogsértést. Ennek az az oka, hogy többek között a bejelentés nélküli foglalkoztatás többnyire csak figyelmetlenségből fordult elő, például egy-két fő bejelentése elmaradt a százas nagyságrendű foglalkoztatotti létszámból. Előfordult az is, hogy ha valaki nem tudott dolgozni menni az egyeztetés nélkül mást küldött maga helyett.

Állattenyésztés esetén is előfordul, hogy az állatokat gondozó személyek bejelentése elmaradt, a legalizált foglalkoztatás esetén pedig jellemző a kifizetetlen, vagy a jogszerűtlen mértékű rendkívüli munkavégzés.

Példa: Pest megyében 2020. októberében került sor közérdekű bejelentés alapján munkaügyi ellenőrzésre egy növénytermesztéssel és az ahhoz kapcsolódó üzlet működésével kapcsolatosan. A bejelentés szerint az ünnepnapi munkavégzést a munkavállalók nem írhatják rá a jelenléti ívre, így arra a napra a munkabéren felül semmilyen pótlékot sem kapnak. Az ellenőrzés során 3 főt találtak munkavégzés közben. Egy kertészmérnököt, egy dísznövénykertészt és egy segédmunkást, akik elmondták, hogy a kertészet és az üzlet is a hét minden napján nyitva van, ők pedig írásbeli beosztás alapján dolgoznak október 23-án, csak a jelenléti ívre még nem írták be magukat. A helyszínen bemutatott jelenléti íven azonban október 23-ra vonatkozóan előre be volt írva, hogy „ünnepnap”.

3.3. Kereskedelem

2020-ban 2 574 db ellenőrzés esett erre az ágazatra (19 %). Az összesen 2 577 db intézkedés mellett 358 db munkaügyi bírságot szabott ki a hatóság 47 290 000 Ft összegben. Az ágazatban 5 600 munkavállalót vontak ellenőrzés alá, melyből 3 537 főt érintett szabálytalanság. Ebből 577 főnek volt rendezetlen munkaviszonya.



Az ágazatban történt ellenőrzések alapján elmondható, hogy jellemzően a mikro-, kis- és közepes méretű munkáltatóknál tapasztalható több jogsértés, 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 annak érdekében, hogy leplezzék a munkaidő, pihenőidő szabályainak megsértését, gyakran hiányosan – nem napra készen - vezetik a jelenléti ívet, azokon több napra vonatkozóan nincs bejegyzés. Ezekben az esetekben a nyilvántartások utólag kerülnek kitöltésre, de az így rögzített adatok már nem a valós munkavégzést tükrözik, hanem a kötelező havi óraszámnak megfelelő időadatokat. Többször a valóságtól eltérően egyműszakos munkarendben, csak délutános vagy csak délelőtti felbontásban, szigorúan a nyitvatartási időhöz igazítva vezetik a nyilvántartást, elkerülve így a műszakpótlék fizetési kötelezettséget.

Előfordul, hogy a helyszínen csak napi munkaidő-nyilvántartást vezetnek, amely formájában és tartalmában gyakran teljesen eltér az utólag bemutatottaktól, és amellet, hogy visszaélésre ad lehetőséget, nem is alkalmas a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok ellenőrzésére.

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

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

A kereskedelem területén sok munkáltató a 2020. évben a járvány első hullámának idején megközelítőleg két hónapra szüneteltette tevékenységét a veszélyhelyzet fennállása alatt. Először a nagyobb üzletközpontok kezdtek újra fokozott óvatossággal működésüket, majd a kisebb kereskedelmi vállalkozásokban is újraindult a munkavégzés és kevésbé éreztette a járvány a hatását, mint a vendéglátás esetén.

Csongrád-Csanád megyei tapasztalat, hogy 2020. szeptember 1. és december 21. között a feketefoglalkoztatás területén javulás mutatkozott a kereskedelembe az előző időszakhoz képest. Ez részben betudható volt annak is, hogy a mindennapos „maszkviselés megtartására irányuló” ellenőrzések okán a munkáltatók felkészültek arra, hogy bármikor, így akár hétvégén is lehetnek ellenőrzések.

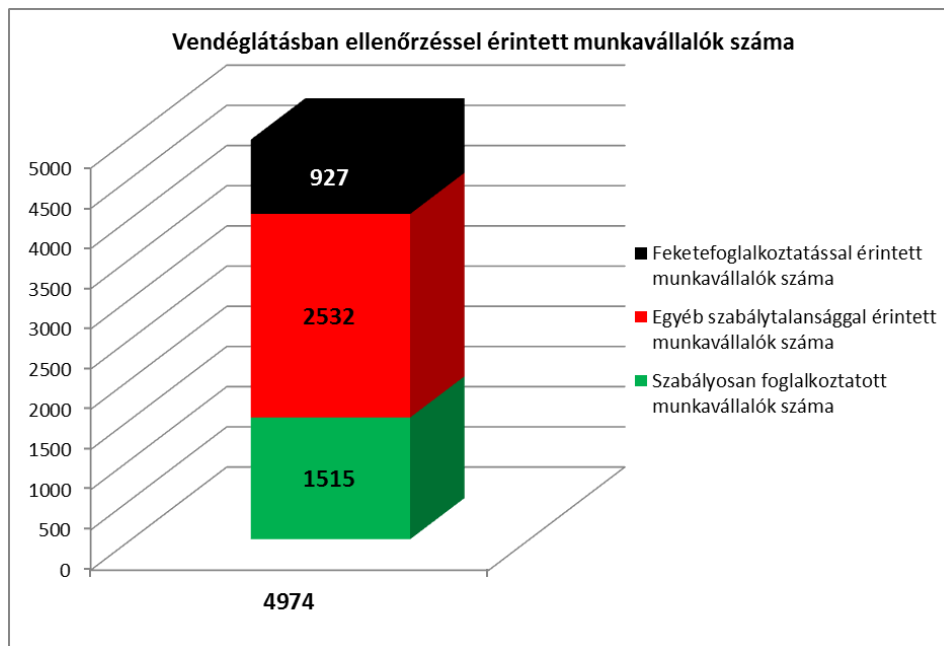
Veszprém megyei tapasztalat szerint sok esetben a felek a munkavégzés megkezdéséig nem kötnek munkaszerződést, nem pontosítják a munkafeltételeket. A jogszabály ismeret hiánya miatt pedig gyakran előfordul, hogy az egyenlőtlen munkaidőre beosztott munkavállalók esetében a foglalkoztatók nem alkalmaznak munkaidőkeretet, vagy éppen a keretjellegű foglalkoztatás esetén nem határozzák meg a munkaidőkeret kezdő- és befejező időpontját.

Példa: Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 2020. októberében egy kiskereskedelmi üzletben helyszíni munkaügyi ellenőrzést tartottak, ahol egy munkavállaló végzett munkát, aki előadta, hogy a munkáltató 2020. októberben 3 nap is foglalkoztatta szóbeli megállapodás alapján, eladó munkakörben, 700.-Ft/óra munkabér ellenében. A munkavállaló munkavégzése személyes közreműködéssel a munkáltató irányítása, utasítása és ellenőrzése mellett valósult meg, a

munkáltató által biztosított munkaeszközökkel. Bérkifizetésre a felek megállapodása alapján, a nap végén került sor. A munkavállaló bejelentése nem történt meg az ellenőrzést megelőzően, azt csak a munkaügyi ellenőrzést követően tette meg visszamenőleg a munkáltató és a munkaszerződés írásba foglalására is utólag került sor.

3.4. Vendéglátás

2020-ban a vizsgálatok 12 %-a (1 621 db) esett erre az ágazatra. Az összesen 2 242 db intézkedés mellett 496 db munkaügyi bírságot szabtak ki, összesen 60 970 000 Ft összegben. A 4 974 ellenőrzéssel érintett munkavállalóból 3 459 főt foglalkoztattak szabálytalanul. Feketefoglalkoztatás 927 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.

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).

2020. április-június között a vendéglátó egységek hatósági munkaügyi ellenőrzése azok zárva tartása miatt háttérbe szorult. Az ágazatban munkaügyi ellenőrzés lefolytatására, elsősorban bejelentések nyomán, illetve más szervek jelzése alapján került sor.

Komárom-Esztergom megyében koronavírus miatti veszélyhelyzet kihirdetését követően a munkáltatók csökkentették a foglalkoztatotti létszámot és előfordult, hogy munkabérüket nem vagy nem teljes mértékben tudták kifizetni. Tapasztalható volt a bejelentett heti munkaidő csökkentése, akár heti 5 órára.

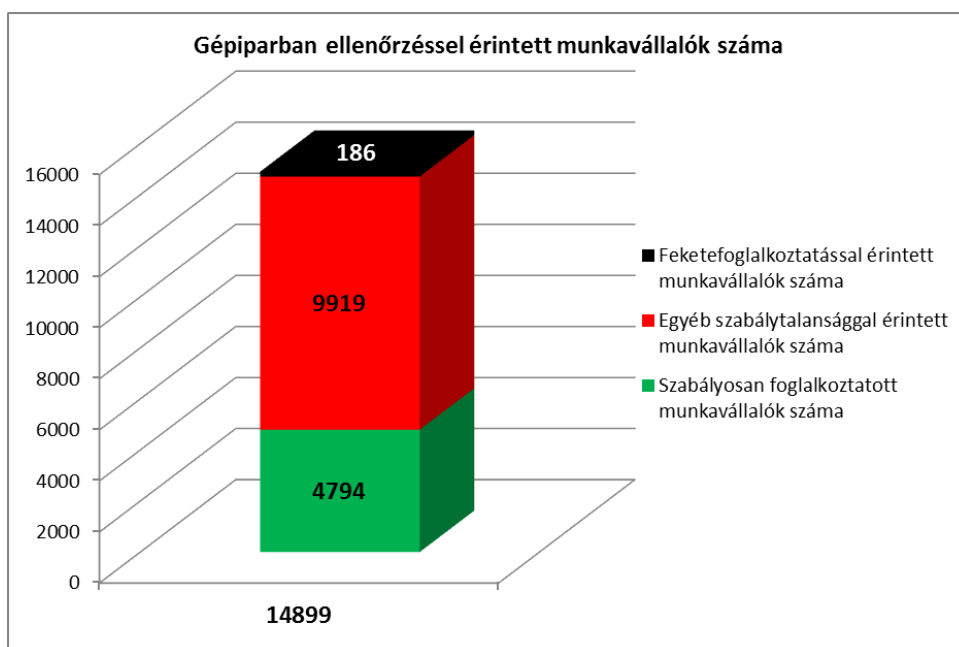
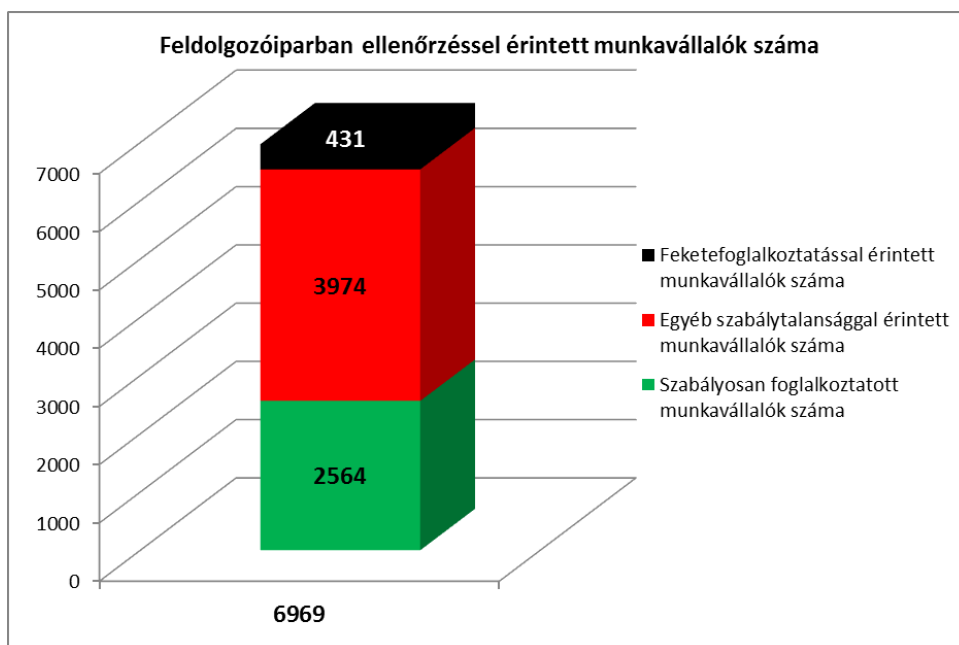
Az első és második hullám között Csongrád-Csanád megyében a munkáltatók igyekeztek behozni a kiesett időszak forgalmát, a munkavállalók pedig örültek, hogy újra munkába állhattak, mégha nem is a régi "felállásban". A foglalkoztatók ugyanis, a kialakult helyzet bizonytalanságára hivatkozással, sok esetben alkalmi jelleggel foglalkoztatták a korábban munkaviszony keretében alkalmazottakat. A munkáltatók elmondásuk szerint, azért részesítették előnyben az alkalmi foglalkoztatást, mert a veszélyhelyzet alatti kiesésük miatt nem tudták „kitermelni” a magas járulékokat. Az ellenőrzések során több alkalommal is megállapításra került, hogy egyáltalán nem vagy nem mindennapra jelentették be a munkavállalókat.

Hajdú-Bihar megyében is kedvezőtlenebb az ágazat. helyzete, mint az előző években, de a kényszerből végrehajtott átszervezések bizonyos esetekben néhol pozitívumokkal is jártak. Összességében a megszokottól eltérő működést tapasztal az ellenőrző hatóság is. A felszolgálók helyét például átvették a futárok, létszám elbocsátására és új dolgozók felvételére is sor került. Változott a munkarend, sok esetben a bérezés is.

Példa: 2020 decemberében egy Komárom-Esztergom megyei ipari park éttermében az ott dolgozó munkavállalók részére kiszállításra készítettek ételeket. A társhatóságokkal közösen megtartott ellenőrzés során a szakügyintézők munkavégzés közben találtak 2 koreai állampolgárságú szakácsot, valamint 1 magyar állampolgárságú konyhai kisegítőt. Megállapítást nyert, hogy a 2 harmadik országbeli állampolgár, akik szakács munkakörben dolgoztak tartózkodási engedéllyel, munkavállalási engedéllyel nem rendelkeztek. A konyhai kisegítő (magyar munkavállaló) 2020. február 21. naptól heti 20 órás részmunkaidőre szóló munkaszerződéssel, bejelentéssel rendelkezett. Munkaviszonyának kezdetétől 2020. november 09. napig hétfőtől-szombatig tartó munkanapokon napi 12 óra, majd 2020. november 22-ig napi 8 óra munkaidőben dolgozott. Munkabére 1200 Ft/óra volt, mely készpénzben került kifizetésre, munkabéréből írásbeli elszámolást nem kapott. Megállapítást nyert továbbá munkaidőre (nyilvántartás, beosztás) vonatkozó rendelkezések megsértése.

3.5. Feldolgozóipar és gépipar

A munkaügyi hatóság ezekben az ágazatokban az ellenőrzések 9 %-át tartotta (1 123 db) 2020-ban. A jogsértések miatt összesen 1 500 intézkedést hoztak; ebből 239 db volt munkaügyi bírság (50 580 000 Ft összegben). Összesen 21 868 munkavállalót vontak ellenőrzés alá, ebből 14 510 munkavállalót foglalkoztattak szabálytalanul. Feketefoglalkoztatás 617 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.

A koronavírus járvány ezekben az ágazatokban is jelentősen érezte hatását, különösen a gépipar működésének „felfüggesztése” állította kihívás elé a munkáltatókat. Több nagyüzem átmenetileg szüneteltette a termelést, a munkavállalók javarészt szabadságon, állásidőn voltak, illetve a munkáltatók kihasználva a jogszabály adta lehetőségeket bevezették vagy hosszabbították a munkaidőkeret tartamát. A hatóság felé feltett kérdések alapján – ahogy arra már korábban is történt utalás – az elkövetkezendő időszakban kiemelt jelentősége lesz a

munkaidőkeretben történő foglalkoztatásnak, különös tekintettel a veszélyhelyzet során **a járványhelyzet következményeinek enyhítése céljából a Kormány által lehetővé tett, a munkáltató által legfeljebb huszonnégy havi munkaidőkeret elrendeléséről szóló szabályozás** következtében. Ezek a szabályok **nagy segítséget jelentettek/jelentenek a munkahelyek megmentéséhez**, azzal hogy a kiesett munkaidőt törvényes keretek között két évre „elhúzva” engedik utólag pótolni.

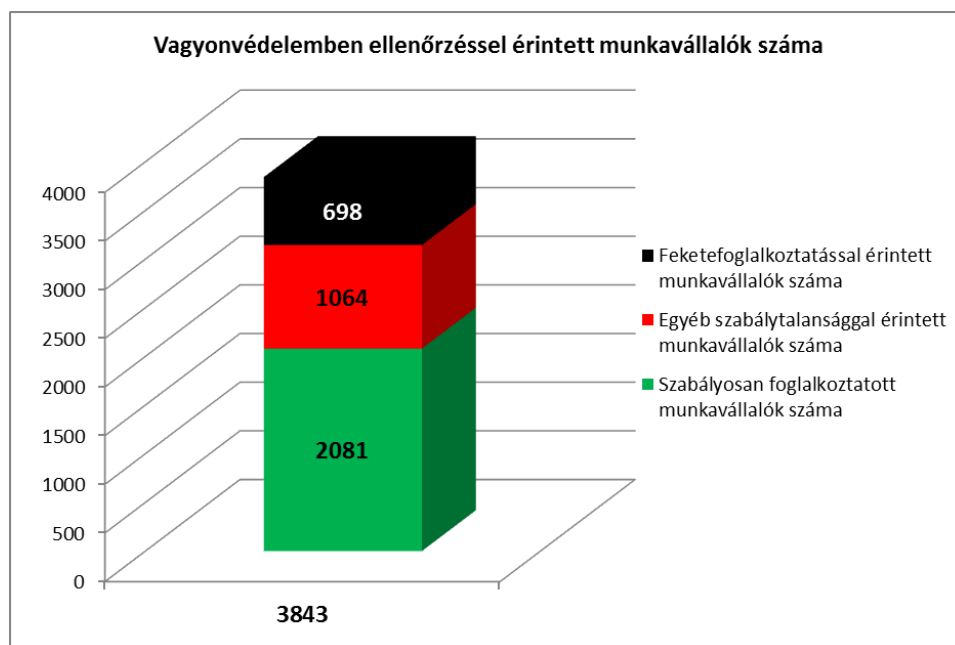
Hajdú-Bihar megyei tapasztalat szerint a már ténylegesen termelő multinacionális vállalatok ellenőrzése esetén a vizsgálatok hosszabb időt vesznek igénybe. Az ellenőrzések a jelentős eltérést engedő kollektív szerződések, valamint az ezeket nem minden esetben érvényesíteni hagyó veszélyhelyzeti időszak során meghozott intézkedések miatt meglehetősen összetettnek bizonyulnak. Ezekre az ellenőrzésre többnyire közérdekű és panaszbejelentések során került sor. A vizsgálati tapasztalatok szerint ezek a vállalatok jogkövető magatartást tanúsítanak. Könnyebb helyzetben vannak azok a cégek, amelyek magyarországi telephellyel már rendelkeznek, és onnan át tudják venni a kidolgozott jó gyakorlatot. **Nehezebb a feladat az ország területére újonnan belépők számára, ahol sok esetben még az útkeresés időszaka zajlik. A munkaügyi hatóság tájékoztató, felvilágosító tevékenységével támogatni tudja a munkáltatók jogkövető magatartását.**

Bács-Kiskun megyei tapasztalat, hogy az ellenőrzött borászatokban a munkavállalók bejelentése az illetékes adóhatóság felé minden esetben megtörtént. A feldolgozóipar egyéb területén a pékségekben viszont legtöbb esetben a munkavállalók bejelentése elmaradt. A harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatása továbbra is gyakran szabálytalanul történik, a pékségekben. A jellemzően albán és koszovói állampolgárok sokszor munkavállalási engedély, tartózkodási engedély nélkül végeznek munkát.

Példa: Bács-Kiskun megyében, 2020. szeptemberben egy sörgyártó üzem munkavégzési helyen került sor munkaügyi ellenőrzésre. Az ellenőrzés helyszínén 3 munkavállaló végzett gyártáshoz kapcsolódó munkát. Megállapítást nyert, hogy 1 munkavállaló 14,5 óra, 1 munkavállaló 7,5 óra rendkívüli munkát végzett 2020. augusztus hónapban, ezért rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlékra voltak jogosultak, amelyet a munkáltató nem számolt el részükre. A munkáltató a munkavállalók részére külön felszólítás nélkül 2020. szeptember 24. napján utólagosan megfizette a 2020. augusztus havi rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlékokat, a kifizetés tényét igazoló dokumentumokat a munkáltató becsatolta. Tekintettel arra, hogy a munkáltató a bérpótlék kifizetési kötelezettségének a munkaügyi ellenőrzés során külön felszólítás nélkül eleget tett ezért a munkaügyi bírság kiszabására nem került sor.

3.6. Nyomozási és biztonsági tevékenység

Az ellenőrzések 6 %-a (783 db) érintette a személy- és vagyonvédelmi ágazatot 1 150 db intézkedéssel. A vizsgálatokból 202 végződött munkaügyi bírsággal (42 990 000 Ft). Az ellenőrzéssel érintett 3 843 munkavállalóból 1 762 főt érintett valamilyen jogsértés és 698 munkavállalót foglalkoztattak feketén.



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.

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

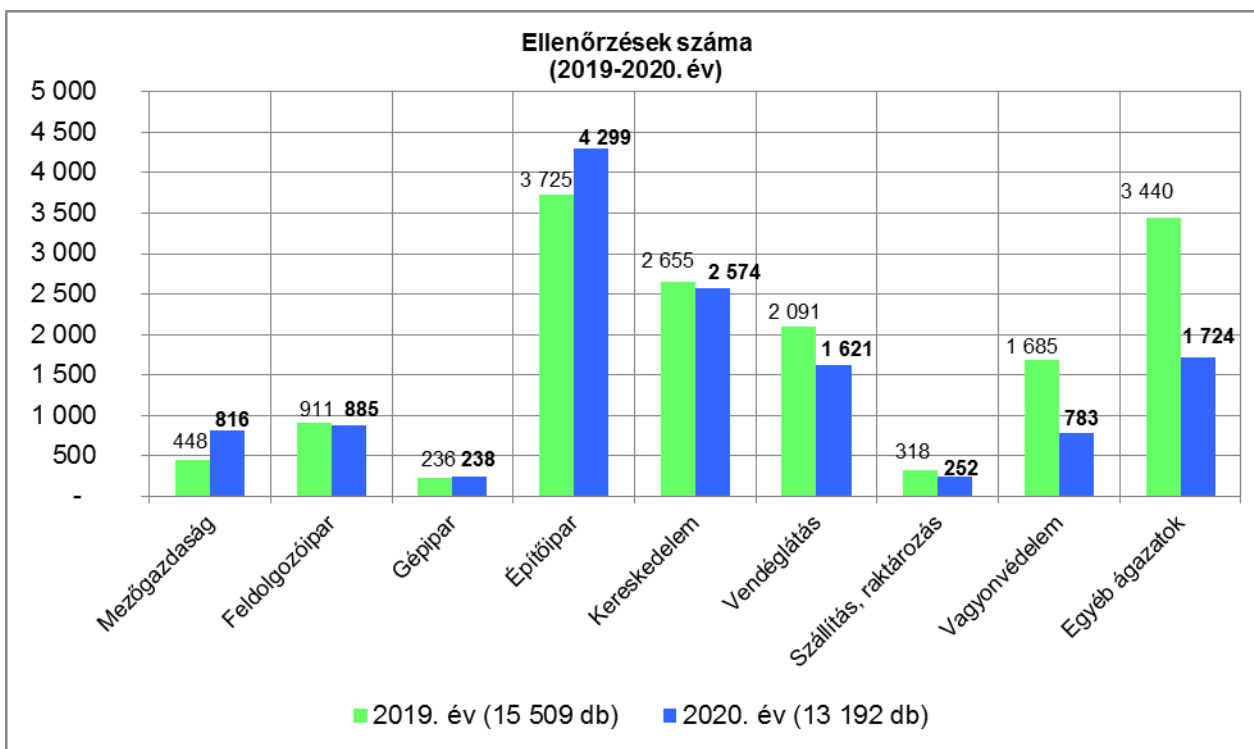
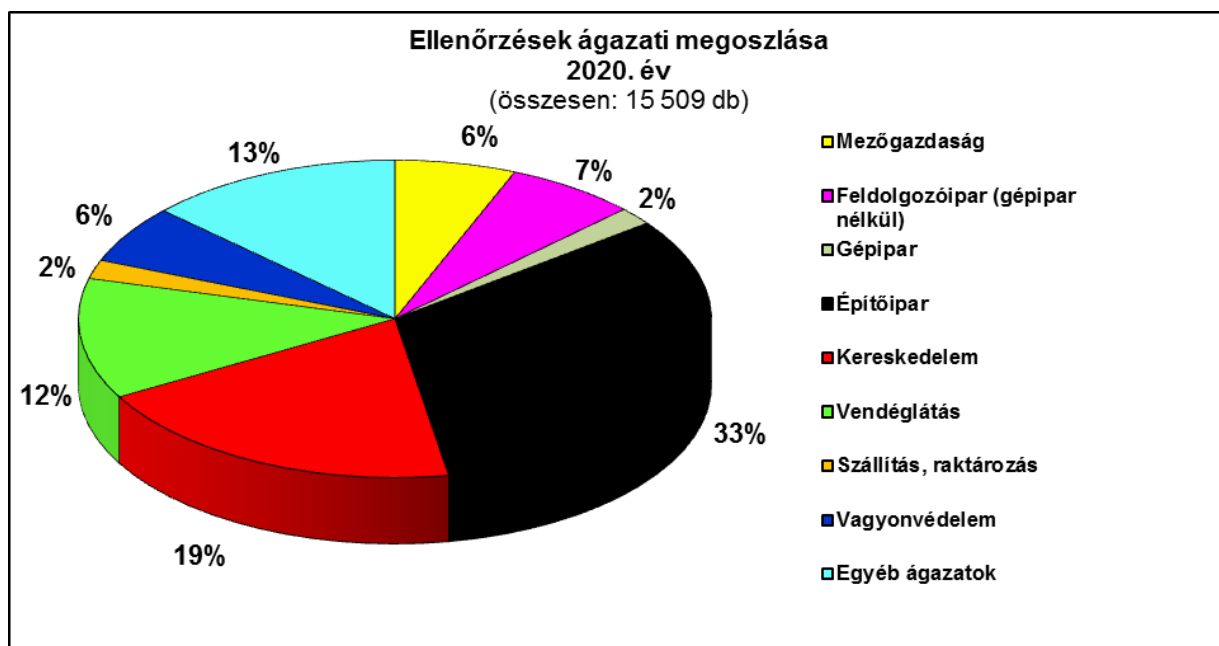
Budapesten nem egyszer előfordul, hogy a munkáltatók a törvény által meghatározott maximális 24 óránál is hosszabb ideig foglalkoztatják a munkavállalót, vagy úgy kerül sor a 24 órás munkaidő beosztására, hogy az ahhoz szükséges megállapodás hiányzik a felek között.

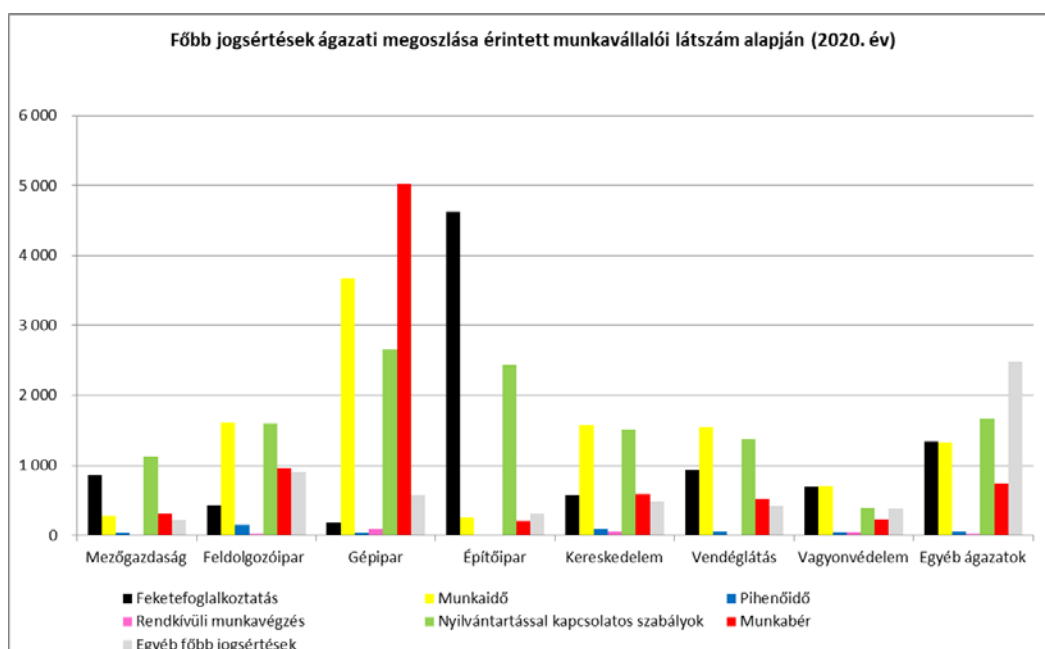
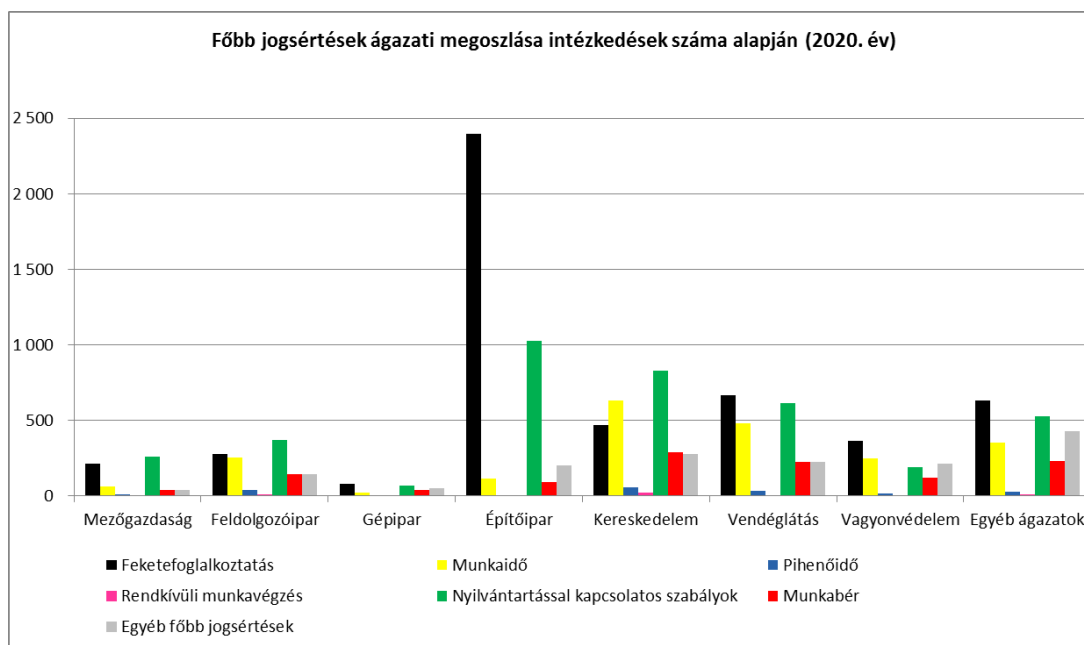
A nyugdíjasokat előszeretettel alkalmazzák az ágazatban, mert 2019-től nem kell őket bejelenteni. Erre vezethető vissza az a gyakorinak mondható tapasztalat is, hogy a nyugdíjas munkavállaló foglalkoztatása során elmulasztja a munkáltató írásba foglalni a munkaszerződést, valószínűleg azért, mert a nyugdíjas munkavállalókat érintően nem kell biztosított bejelentést tenni.

Nógrád megyei ellenőrzési tapasztalatok szerint a nyugdíj mellett foglalkoztatott biztonsági őrök számának növekedésével arányosan a korábbi években megfigyelhető többszintű alvállalkozói láncolatok, gyakori cégcserék kevésbé jellemzőek már. Munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatással pedig egyáltalán nem találkozni.

Példa: Jász-Nagykun-Szolnok megyében 2020. novemberben közérdekű bejelentés alapján helyszíni munkaügyi ellenőrzést tartottak egy személy és vagyonvédelmi munkáltatót érintően. Megállapításra került, hogy a munkáltató 2020. november 4. napjától 2020. november 15. napjáig 1 munkavállalót portás munkakörben, írásba foglalt munkaszerződéssel és a területileg illetékes adóhatóság felé történő bejelentés nélkül foglalkoztatott. A munkáltató 2020. november 15. napjától 2020. november 19. napjáig további 1 munkavállalót portás munkakörben, írásba foglalt munkaszerződéssel, de az adóhatósághoz történő bejelentés nélkül

foglalkoztatott, valamint 3 munkavállaló részére írásban nem rögzítette a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját.





4. 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 9 676 munkavállaló jogviszonyának rendezése volt vizsgálható, mely létszám 98 %-ának utóellenőrzése teljesült.

A jogerőre emelkedett, feketefoglalkoztatás tárgyban kiadmányozott határozatok alapján 4 199 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** (biztosított jogviszony, tényleges szolgálati idő rögzítése, egyéb jogviszonyhoz kapcsolódó szabályok betartatása, stb.) **védelméhez, valamint a tisztességes verseny érvényre juttatásához és a jogkövető vállalkozások versenyhátrányának csökkentéséhez.**

5. Társhatósági ellenőrzések

A társhatóságok közreműködésével 2020. évben **2 013 munkaügyi ellenőrzés** zajlott, mely az összes vizsgálat 15,3 %-át jelenti.

A rendőrséggel „hagyományosan” magas volt a közös ellenőrzések száma. A munkaügyi hatóság a rendőrség segítségét rendszerint olyan munkáltatók vonatkozásában, olyan munkavégzési helyszíneknél ellenőrzésénél kéri, ahol a hely jellege azt megkívánja, illetve ahol korábban a foglalkoztató megghiúsította az ellenőrzést, vagy jelentős mértékben akadályozta azt. A 2020. évben a rendőrhatósággal közösen 739 ellenőrzést folytattak le a munkaügyi hatóság képviselői. 2020. március közepétől a rendőri szervek **a járvány- és veszélyhelyzet** jelentette pluszfeladatok **miatt érthetően nem tudtak a korábbi számban és gyakorisággal rendőri segítséget nyújtani** egy-egy halaszthatatlan helyszíni ellenőrzésnél.

A munkavédelmi hatósággal 596 közös ellenőrzés történt.

6. 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.

2020. évben több mint 350 db honlapon (a hatóság külső honlapján működtetett tájékoztatás/felvilágosítás menüpont használatával), valamint postai és e-mail útján érkezett **kérdés, panasz, valamint közérdekű bejelentés került megválaszolásra.**

Március közepétől – egyes területi hatóságok jelzései szerint meredeken emelkedő mértékben – főleg a **koronavírus járvány miatti helyzethez kapcsolódó kérdésekkel** fordultak az érdeklődők a kormányhivatalok munkaügyi hatóságaihoz tájékoztatásért, felvilágosításért. A munkáltatók, könyvelők, munkavállalók elsősorban a fizetés nélküli szabadsággal, munkabérek kifizetésével, munkaidőkerettel, pihenőnapok összevonásával kapcsolatos jogszabályok gyakorlati alkalmazásával, a munkaviszony megszüntetésével összefüggő munkáltatói kötelezettségekkel kapcsolatban kértek segítséget. A hatóságok a járványhelyzettel összefüggésbe hozható kérdéseket soron kívül kezelték, a hatáskörükön túlmutató kérdéseket pedig haladéktalanul továbbították a megfelelő helyre.

7. Összegzés

- A **koronavírus járvány** miatt kihirdetett veszélyhelyzet következményeként a munkaügyi hatóság működésében is jelentős változások álltak be, ezért a 2020. évre vonatkozó **statisztikai adatokat ennek figyelembevételével kell értékelni.**
- 2020. évben a munkaügyi hatóság **13 192 munkáltatót** ellenőrzött, a vizsgálatok során a **foglalkoztatók 71 %-nál tárt fel munkaügyi jogsértéseket**, amelyek az ellenőrzés alá vont **munkavállalók (64 296 fő) 64 %-át érintették.**
- Az ellenőrzési tapasztalatok szerint továbbra is meghatározó a **feketefoglalkoztatás**, mely a vizsgálatokkal érintett munkavállalók **15 %-át** tette ki (9 644 fő). Az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhöz viszonyítva a **feketefoglalkoztatással érintett munkavállalók aránya ugyan csökkent a 2019. évhez képest, de ez 2011-től kezdve a harmadik legmagasabb arány.**
- A feketefoglalkoztatás aránya az ellenőrzéssel érintett munkavállalókra vetítve vegyes képet fest. A gépiparban, a vagyonvédelemben és a kereskedelemben csökkent, az építőiparban, feldolgozóiparban, vendéglátásban, mezőgazdaságban nőtt a feketefoglalkoztatás.
- Az építőipar továbbra is a legfertőzöttebb ágazat a feketefoglalkoztatás szempontjából.
- 2020. évben **3 885** esetben szabtak ki az elsőfokú munkaügyi hatóságok **munkaügyi bírságot**, összesen **636 850 000 Ft összegben.**
- A **munkabérrel kapcsolatos jogsértésekkel** érintett munkavállalói létszám jelentősen nőtt (2019. év: 5 689 fő 2020. év: **8 595 fő**), de a megemelt összegű **minimálbér és garantált bérminimummal kapcsolatos szabálytalanságok továbbra sem jellemzőek.**
- 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, tehát hatékonyan történik az ellenőrzési célpontok kiválasztása.**