Összefoglaló jelentés

A kereskedelmi ágazatban működő munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatának célvizsgálata,

[2022. március 21. - április 14.]

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a 2022. évi országos hatósági ellenőrzési terv szerint **2022. március 21. és április 14.** között lefolytatta a kereskedelmi ágazatban működő munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatának célvizsgálatát különös tekintettel a piacok, vásárok húsvéti ünnepeket megelőző ellenőrzésére.
Ezt a célzott vizsgálatot az indokolta, hogy a kereskedelmi ágazatot a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság folyamatosan ellenőrzi, de konkrét célellenőrzés országosan ennek a területnek a vállalkozásai körében az elmúlt időszakban nem történt, így a húsvéti ünnepeket megelőző fokozottabb időszak megfelelő volt az ágazat aktuális helyzetének vizsgálatára.

A foglalkoztatás szabályszerűségének ellenőrzése körében a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság ellenőrzése a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt szabályozó jogszabályok minimumkövetelményeinek foglalkoztató általi megtartására terjed ki.
A foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés szempontjából minimumkövetelménynek kell tekinteni

- a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése körében
  - a jogviszonyt létesítő jognyilatkozat alakszerűségére és kötelező elemeire,
  - a jogviszony létesítésével kapcsolatos életkori feltételekre, a gyermekmunka tilalmára,
  - a jogviszonyt létrehozó szerződés kötelező tartalmi elemeire,
  - a foglalkoztató, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 297. §-a szerinti jogosult írásbeli tájékoztatási kötelezettségére,
- a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével, megszűnésével, megszüntetésével összefüggő bejelentési kötelezettségre,
- a nők, a fiatal foglalkoztatottak és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos külön rendelkezésekre,
- a munka- és pihenőidőre,
- az ellenérték megfizetésére,
- a jogviszony megszűnésével összefüggő igazolások kiállítására és kiadására, valamint az elszámolás megtörténtére, valamint
- a munkaerő-kölcsönzésre, valamint a munkaerő-kölcsönzési tevékenység végzésére

vonatkozó szabályok megtartását.

Ennek megfelelően a célvizsgálat **fő iránya**

- a foglalkoztatási jogviszonyok rendezettsége, különös tekintettel az írásba foglalt munkaszerződés és bejelentés nélküli, illetve színlelt szerződéssel történő foglalkoztatásra, a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos jogszabályok megtartására, valamint a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásának szabályszerűségére,

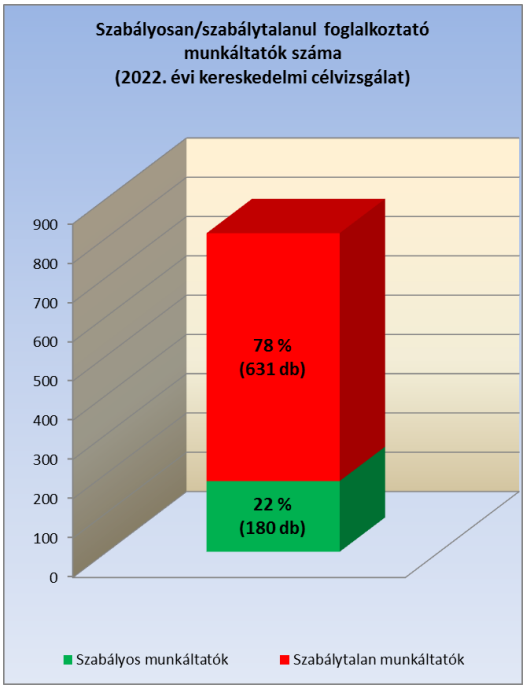
- a munkavállalók anyagi biztonságát, megélhetését érintő – munkabér mértékére és védelmére vonatkozó – jogszabályok megtartása,
- a kötelező legkisebb munkabér és garantált bérminimum biztosítására vonatkozó szabályok betartása,
- a munkavállalók pihenéshez való jogának érvényesülése,
- a munkaidőre és az azzal kapcsolatos adatok nyilvántartására vonatkozó jogszabályok megtartása

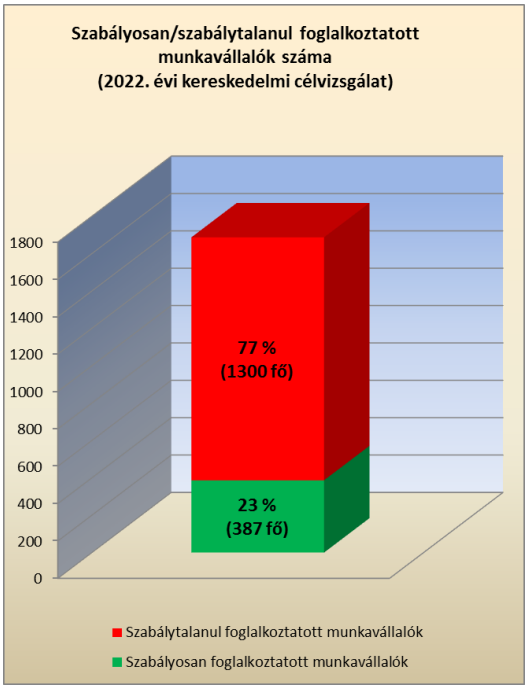
A célvizsgálat kiemelten a kereskedelemre azon belül is a piacok, vásárok húsvéti ünnepi időszakot megelőző vizsgálatára összpontosított, de történtek ellenőrzések többek között ruházati üzletben, díszállat kereskedésben, illatszer üzletben, gazdaboltban, virágüzletben, optikai üzletben stb.

A munkaügyi ellenőrzések és eljárások egy része még folyamatban van, így a megállapítások a jelentés elkészítésekor ismert tényeken, adatokon alapulnak.

1. Ellenőrzési adatok

A célvizsgálat **811** vállalkozás - 1 687 munkavállalóját érintő - foglalkoztatási gyakorlatát vizsgálta. Az ellenőrzések **a munkáltatók 78 %-nál (631 db)** tártak fel a vizsgálatba vont **munkavállalók 77 %-át (1 300 fő) érintő** valamilyen **munkaügyi jogsértést**.

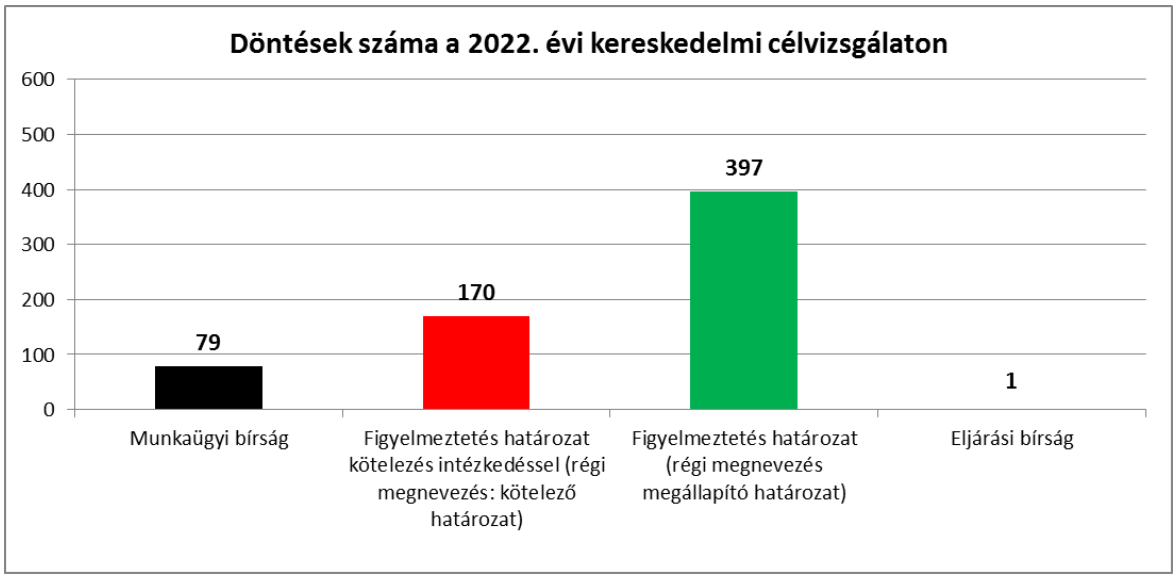




A célvizsgálat egyik kiemelt célpontja a **feketefoglalkoztatás** feltárása volt, mely a kereskedelemben is előfordul, de nem meghatározó szabálytalansága.
Az ellenőrzésbe vont **1 687** munkavállalóból **6,64 %** (**112** munkavállaló) jogviszonya volt rendezetlen. Ez a szám egybevág a 2022. évi első negyedéves tapasztalatokkal.

	2022. évi kereskedelmi célvizsgálat	2022. évi első negyedév (kereskedelem)
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	1687	2759
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	112	169
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	6,64%	6,13%

A szabálytalanságok egy része olyan súlyos volt, hogy a jogsértések miatt a jelenlegi adatok alapján **79 db munkaügyi bírság** kiszabása, valamint 170 szabálytalanság megszüntetésére irányuló kötelezés, 397 szabálytalanságot megállapító figyelmeztetés határozat várható. Az ellenőrzéssorozat során harmadik országbeli állampolgárok szabálytalan foglalkoztatása nem került feltárásra.



Az **ellenőrzések 7,42%-a (58 db) során társhatóságok is közreműködtek**. A célvizsgálat speciális tárgya miatt a kormányhivatalok fogyasztóvédelmi feladatokat ellátó szervezeti egységeivel és a rendőrséggel történt több közös ellenőrzés.

2. Tipikus jogsértések

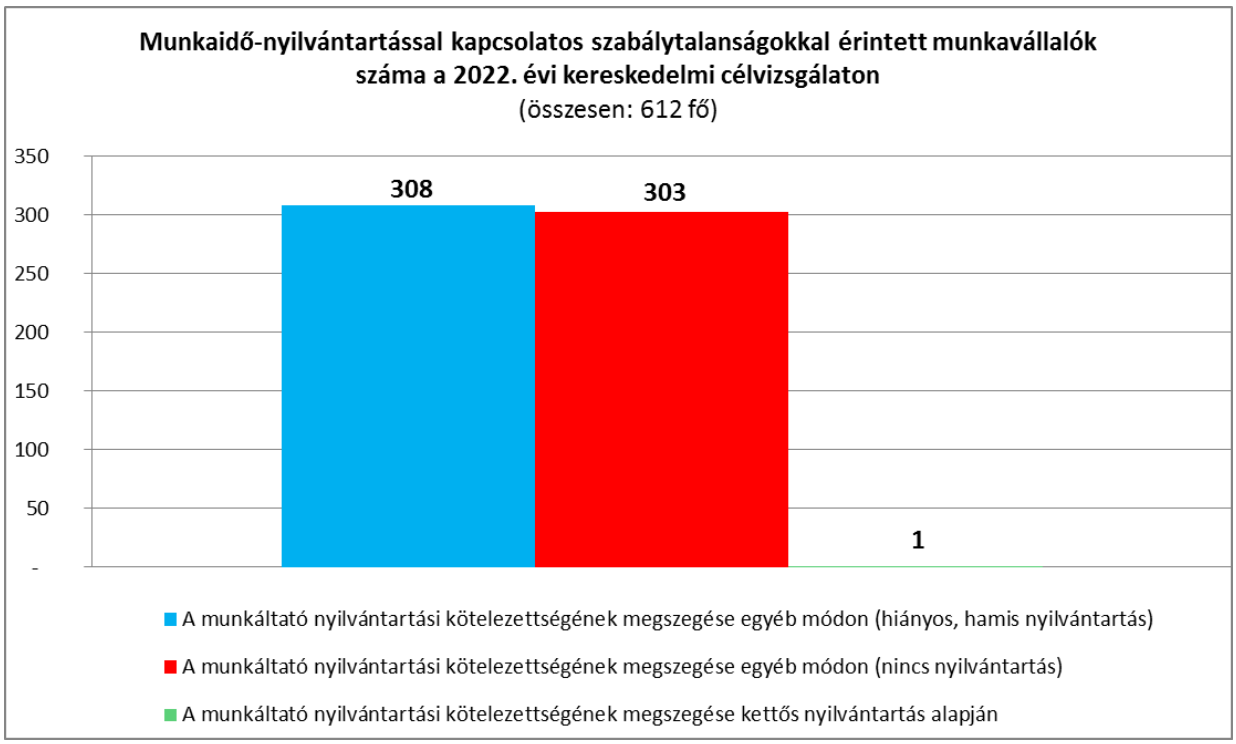
Elmondható, hogy a kereskedelemben elsődlegesen nem a munkavállalók feketefoglalkoztatása a jellemző, hanem a nyitvatartási idő lefedése minél kevesebb humánerőforrás igénybevételével. ennek következtében a leggyakrabban előforduló jogsértés a munkaidő-nyilvántartással, valamint a munkaidővel –kiemelkedően a munkaidő-beosztással – összefüggő szabálytalanságok.

A célvizsgálat során a **nyilvántartási kötelezettség megszegése** (hiányos, hamis nyilvántartás, illetve nyilvántartás hiánya) miatt kellett a leggyakrabban intézkednie (43 %) a foglalkoztatás-felügyeleti hatóságnak és az ilyen szabálytalanságok érintették a második legtöbb munkavállalót (612 fő). A célvizsgálat során megállapítható volt, hogy a szabálytalanságnak nincs hangsúlyos megvalósulási formája az ágazatban. A munkaidő-nyilvántartás **teljes hiánya** vagy a munkaidő-nyilvántartás **valótlan rögzítésével** megvalósuló szabálytalansági formák közel azonos munkavállalói létszámot érintettek.
A munkaidő-nyilvántartásának szabályos vezetését gyakran nem tartják fontosnak sem a foglalkoztatók, sem a foglalkoztatottak. A munkaidő-nyilvántartást sokszor szándékosan nem

vezetik, hiszen abból további munkaügyi jogsértéseket lehetne megállapítani, a munkaidővel és a pótlékfizetéssel kapcsolatos előírások megszegése is bizonyíthatóvá válna.
A munkáltatók tisztában vannak vele, hogy a munkaidő-nyilvántartás vezetésének az elmaradása csak ritkán von maga után súlyos szankciót, ezért nem is fordítanak rá kellő figyelmet. A munkavállaló esetenként ebben lojális a munkáltatóval, „összekacsintanak" a hatóság mögött a valódi munkaidő leplezése céljából.

Gyakori, hogy a munkáltatók csupán a nyitvatartási időt tartják nyilván, a nyitást megelőző előkészítő, illetve a zárást követő befejező tevékenység időtartamát nem (takarítás, kaszanyitás, kasszazárás stb.), annak ellenére, hogy az előkészítő és befejező tevékenység a kereskedelem sajátossága, és a munkaidő részét képezi.

Ha a munkáltató ki akar bújni a jogszabályi előírásoknak megfelelő bérfizetés alól, akkor vagy nem vezet munkaidő-nyilvántartást, vagy pedig valótlan adatokat tartalmazó nyilvántartást vezet és ehhez társul a munkaidő-beosztás hiánya is.
Meg kell azonban említeni, hogy a kisebb üzletekben előfordul, hogy a dolgozók munkabérét a munkáltató kifizeti, a valós munkabér összege általában több mint a bérfizetési jegyzékeken szereplő összeg, de a különbözet adózás nélkül vándorol a munkavállalókhoz. Ebbe a körbe nem tartoznak bele az áruházláncok üzleteiben dolgozó munkavállalók.
Kettős nyilvántartással viszont a kereskedelemben nem, vagy csak nagyon ritkán lehet találkozni. A jogsértések általában a lényegesen kevesebb energiával járó munkaidő-nyilvántartás vezetésének teljes hiányában, hiányos vezetésében merülnek ki.
A tényleges foglalkoztató személye a kereskedelemben szinte minden esetben beazonosítható, nem úgy, mint egyes iparágakban (pl. építőipar, vagyonvédelem). Nincsenek köztes cégek, alvállalkozói láncolatok, amelyek nehezítenék a munkáltató személyének beazonosítását.



A **munkaidővel** kapcsolatos szabálytalanságok az intézkedések 32 %-át tették ki és a legtöbb munkavállalót érintették (678 fő) a célvizsgálat ideje alatt. Ezen belül is a legtöbb munkavállalót a munkaidő-beosztással összefüggő szabálytalanságok érintették. A munkavállalók a beosztásról szóban kerülnek tájékoztatásra. A munkáltatók elmondása szerint, így sokkal rugalmasabb, hatékonyabb és gyakorlatiasabb a munkaidő beosztása, anélkül is van elég adminisztratív teendő, illetve a munkavállalók sem kifogásolják azt.

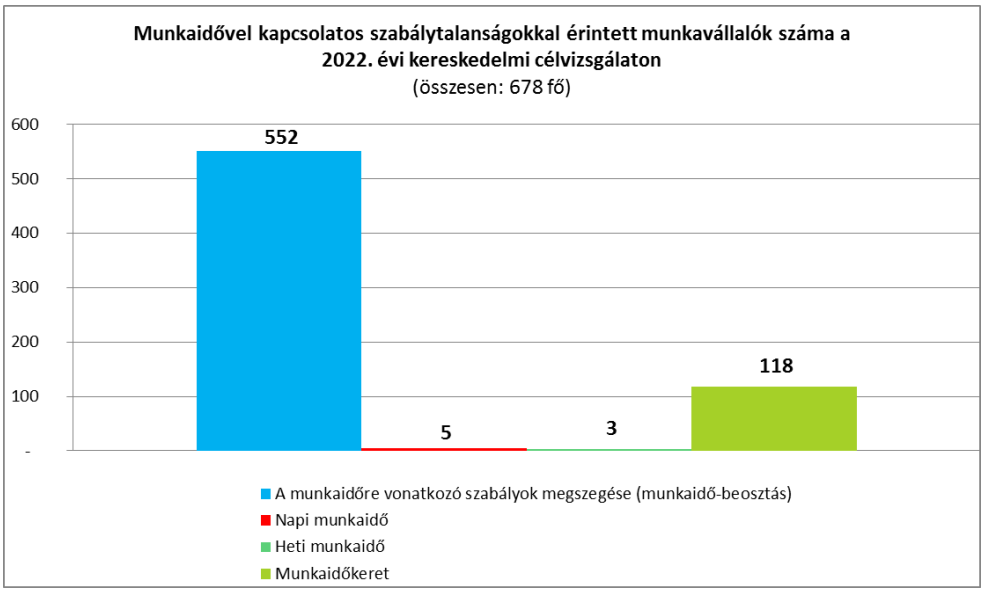
A munkáltatók egy része, még mindig nem fektet kellő hangsúlyt a beosztás írásbeli közlésére, ennek általános oka, hogy a foglalkoztatók nem tulajdonítanak ennek nagy jelentőséget, illetve vannak olyan munkáltatók, aki nem értik (vagy legalábbis nem akarják érteni) ennek lényegét.
Vannak olyan munkáltatók is, akik tudatosan nem készítenek beosztást, tisztában vannak ennek munkaügyi jelentőségével és jól tudják, hogy a munkaügyi jogsértések bizonyításának egyik dokumentuma (például a beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzést bizonyíthatja, aminek következményeként szabadidő vagy bérpótlék járna a munkavállalónak).

A jogsértést elkövetett munkáltatók vagy szóban adtak tájékoztatást a munkaidő-beosztásról a dolgozóknak, vagy engedték, hogy a dolgozók saját maguk egymás között beszéljék meg a beosztást, de ezt szintén nem rögzítették írásban. Előfordult, hogy a munkáltató nem is nagyon találkozott a dolgozókkal. A kikötés részéről az volt, hogy „az üzletben a nyitvatartási idő alatt mindig legyen valaki”. A munkáltató a munkaidő-beosztással, munkarenddel nem foglalkozott.

Másik tipikus szabálytalanság, hogy a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontja nem került meghatározásra. A munkáltatók szerint az ilyen jellegű szabálytalanság csak adminisztrációs hiba. Ez azonban ennél sokkal súlyosabb szabálytalanság. A munkavállaló számára ellenőrizhetetlenné teszi például a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzést és így annak ellentételezését is. Sokszor azonban a keretek egy hónapig tartanak, a közlés elmulasztása nem csalási szándékra vezethető vissza, hanem arra, hogy a foglalkoztató számára egyértelmű a naptári hónaphoz történő igazodás és nem tartja fontosnak, hogy azt a munkaszerződésben, tájékoztatóban, vagy egyéb módon írásba foglalja.
Az alábbi esetekben jellemző, hogy az alkalmazott munkaidőkeret kezdő és befejező időpontjának közlése kizárólag szóban történik.

- Keretszerűen, egyenlőtlen munkaidő-beosztásban dolgoznak a munkavállalók, de nem tudatosult a munkaidőkeret használata, és így az időtartam meghatározásának sem tulajdonít jelentőséget a munkáltató.
- A munkaszerződésekben automatikusan rögzítik a munkaidőkeret alkalmazását, de ennek további vonzatával, jelentőségével a munkáltató nem foglalkozik. A munkavállalók jelentős része csak az alapbér rögzítését nézi meg a munkaszerződésben, a szerződés többi részét nem olvassa el, csak aláírja.
- Van munkaidőkeret, használják, alkalmazzák, de a munkavállalóval a munkáltató nem közölte a munkaidőkeret kezdő-és befejező időpontját.

A kiskereskedelemben gyakran előfordul, hogy nem tudják a munkáltatók a jogszabályi előírásnak megfelelően alkalmazni a munkaidőkeretet, így annak rugalmas oldalát sem használják ki pl. a munkaidő beosztása során.



Feketefoglalkoztatás az ágazatra nem jellemző. Ennek egyik oka, hogy míg pl. az építőiparban a munkaterületek adottságai miatt könnyű elrejtőzni, könnyebb kikerülni a hatóság látószögéből, addig egy kereskedelmi egységben, ahol az eladók pénztárgépet (online pénztárgépet) használnak, árut vesznek át, foglalkoznak a vevőkkel, ez sokkal nehezebb. Nem lehet a kereskedelmi egységet, árukat, eszközöket felügyelet nélkül hagyni, az üzletből, a pult mellől eltávozni.

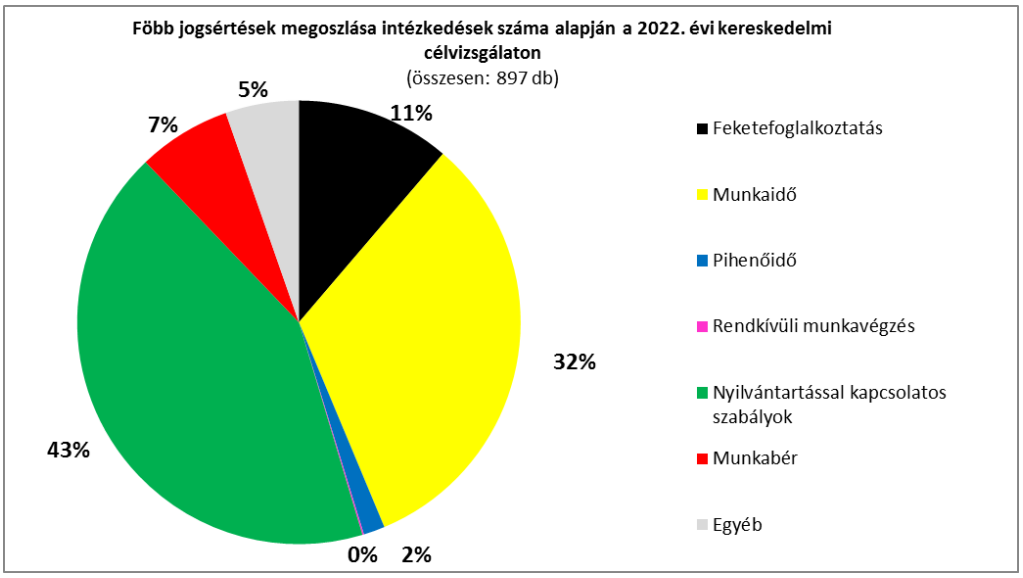
A kereskedelemre vonatkozóan gyakori a részmunkaidőre történő bejelentés mellett a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás, de egyes tapasztalatok szerint (pl.: Szabolcs-Szatmár-Bereg megye) itt is javulás figyelhető meg.

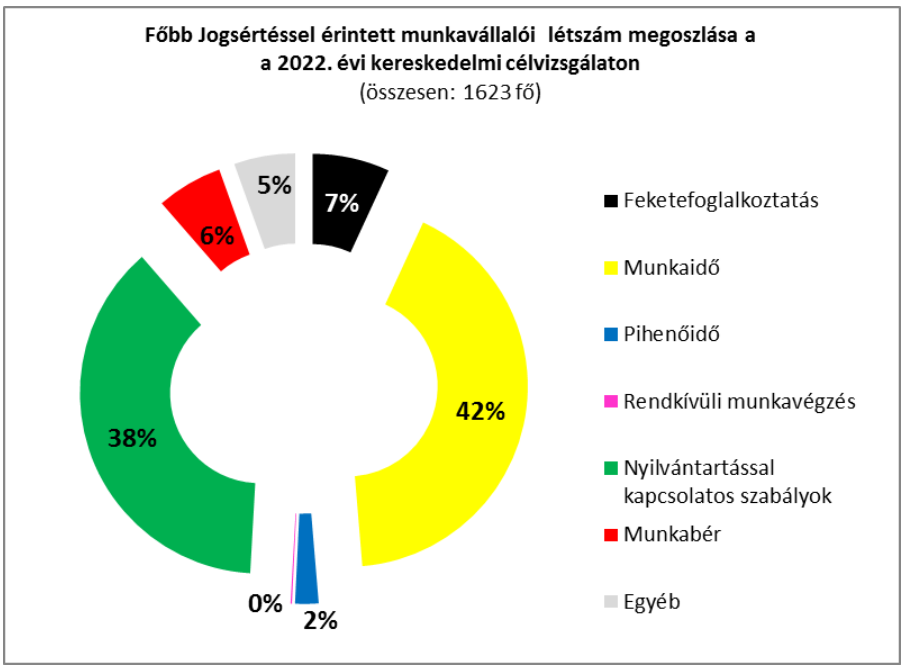
Főleg a piacokon, vásárokon működő foglalkoztatók jelentős része élt a kedvezőbb közteherfizetéssel és kevesebb adminisztrációval járó egyszerűsített foglalkoztatással.
Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében a bejelentéssel foglalkoztatott munkavállalók többségével - annak ellenére, hogy a jogszabály nem teszi kötelezővé - egyszerűsített munkaszerződést is kötöttek. A foglalkoztatók képviselői arra hivatkoztak, hogy azért kötnek egyszerűsített munkaszerződést, mert így megszabadulnak a munkaidő-nyilvántartás vezetésével és a kifizetett munkabérek elszámolásáról kiadott írásbeli tájékoztatások kiadásával kapcsolatos adminisztrációtól.
Ugyanakkor a kisebb létszámot foglalkoztató munkáltatók alkalmi foglalkoztatása mindig magában hordozza a „feketemunka” veszélyét.

Munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságok sem fordultak elő nagy számban. A nagy áruházláncokkal szemben előfordul, hogy az 1-2 főt foglalkoztató kiskereskedők, „garázsboltosok” nem fizetnek bérpótlékot a munkavállalóknak. Az ellenőrzés megkezdésekor a kiskereskedők azonnal közlik a kormánytisztviselőkkel: „nálam mindenki be van jelentve”. Ezzel azt feltételezik, hogy minden szabályt maradéktalanul betartanak. Majd az ellenőrzés későbbi szakaszában, az általuk bemutatott dokumentumok alapján szembesülnek azzal, hogy bizonyos pótlékok számfejtése elmaradt. Ekkor a könyvelőre hárítják a felelősséget, hogy ezt neki kellett volna tudni, hisz azért fizeti. A könyvelő pedig azzal védekezik, hogy „sémaszerűen” számfejtette a bért és elkerülte a figyelmét a pótlékfizetési kötelezettség. A rendkívüli munkaidő ellenértékével kapcsolatban olykor hiba, hogy a foglalkoztatók az ünnepnapokat megelőző vasárnapokon is nyitva tartottak, illetve a munkavállalóknak rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést

rendeltek el, de nem fizették ki a rendkívüli munkaidőben történt munkavégzés ellenértékét, illetve azok a foglalkoztatók, akik nem alkalmaztak munkaidőkeretet azt vélelmezték, hogy pihenőnapon a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés ellenértékeként elég csak egy pihenőnapot biztosítani.

Pihenőidővel kapcsolatos szabálytalanságok nem jellemzőek, de meg kell jegyezni a munkaközi szünettel kapcsolatos problémákat. Ahol egy alkalmazott van és az üzlet jellege a forgalom miatt nem teszi lehetővé az ebédidő igénybe vételét munkaközi szünet nincs vagy nem a jogszabály szerinti mértékű. Kisebb településeken az üzletek délben bezárnak egy órára, ilyen jellegű szabálytalanságot esetükben nem tárt fel a hatóság. Az ünnepek előtt a megnövekedett forgalomra való tekintettel, jellemző, hogy a munkaközi szünet kiadását igyekeznek speciális módon megoldani, például megengedik a kasszában ülő munkavállalónak, hogy ott egyen, csak ne hagyja el a munkaterületet, illetve a munkaközi szünetet csak a minimális egészségügyi szükségletek elvégzésére korlátozza.





A húsvéti időszakot megelőző piacokon, vásárokon, a célvizsgálat során kiemelkedő jogsértést nem tapasztaltak a hatóság munkatársai. A korábbi évekhez hasonlóan a célvizsgálat tapasztalatai azt támasztották alá, hogy a piacok és vásárok esetében az árusítási tevékenységet végző gazdasági társaságok és őstermelők csak ritkán, eseti jelleggel foglalkoztatnak munkavállalókat.
Békés megyei tapasztalat volt, hogy a megyeszékhelyen lévő piacon sokkal szabálykövetőbben foglalkoztattak a munkáltatók munkavállalókat, itt csak kisebb jogsértések kerültek felszínre, míg a kisebb településeken működő piacokon a bejelentés nélküli foglalkoztatás is feltárásra került.

3. Összegzés

A kereskedelmi ágazatban működő munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatának **célvizsgálata** - különös tekintettel a piacok, vásárok húsvéti ünnepeket megelőző ellenőrzésére - az **alábbi tapasztalatokkal zárult**.

- A célvizsgálat **811** vállalkozás - 1 687 munkavállalóját érintő - foglalkoztatási gyakorlatát vizsgálta. Az ellenőrzések **a munkáltatók 78 %-nál (631 db)** tártak fel a vizsgálatba vont **munkavállalók 77 %-át (1 300 fő) érintő** valamilyen **munkaügyi jogsértést**.
- Az ellenőrzésbe vont **1 687** munkavállalóból **6,64 %** (**112** munkavállaló) jogviszonya volt rendezetlen.
- A kereskedelemben elsődlegesen nem a munkavállalók feketefoglalkoztatása a jellemző, hanem a nyitvatartási idő lefedése minél kevesebb humánerőforrás igénybevételével.
- A legtöbb munkavállalót érintő szabálytalanság a **munkaidő-nyilvántartás**sal és **munkaidő-beosztással** kapcsolatban volt, melyek **elfedik** az egyéb szabálytalanságokat is.
- A kiskereskedelemben gyakran előfordul, hogy **nem tudják a munkáltatók a jogszabályi előírásnak megfelelően alkalmazni a munkaidőkeretet**, így annak rugalmas oldalát sem használják ki pl. a munkaidő beosztása során.
- Piacokon, vásárokon jellemzően őstermelői minőségben vagy egyéni vállalkozóként végzik az árusítást, munkavállalót nem vagy eseti jelleggel foglalkoztattak. Ennek következtében az **egyszerűsített foglalkoztatás**i jogviszony a jellemző.
- A nagy áruházláncokkal szemben előfordul, hogy az 1-2 főt foglalkoztató kiskereskedők, nem fizetnek **bérpótlékot** a munkavállalóknak.

Melléklet

Példatár

1. Bács-Kiskun megyében 2022. április elején foglalkoztatás-felügyeleti helyszíni ellenőrzés lefolytatására került sor egy piacon, ahol 1 fiatalkorú egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott, valamint a cég képviseletre jogosult tagja végzett munkát. A fiatalkorú foglalkoztatott törvényes képviselője jelenlétében tanúként tett nyilatkozatot. Elmondása szerint csak az ellenőrzés napján van egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatva. Megállapítást nyert, hogy a foglalkoztató az ellenőrzéssel érintett fiatalkorú foglalkoztatott esetében az ellenőrzés napján az ellenőrzés megkezdéséig – nem tett eleget a bejelentési kötelezettségének. Az adatok szerint a foglalkoztató csak utólag a hatósági ellenőrzés megkezdését követően jelentette be a fiatalkorú foglalkoztatott jogviszonyát.
2. Szintén Bács-Kiskun megyében 2022. márciusban egy piac területén nyitva tartó élelmiszer-vegyesáru üzletben történt foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés, ahol 2 foglalkoztatott végzett eladói munkát, mindkét fő munkaviszony keretében az illetékes adóhatóság felé történő bejelentéssel. Az üzletben összesen 4 fő dolgozik eladóként. A helyszínen semmilyen munkaügyi dokumentumot nem tudtak bemutatni a foglalkoztatottak (munkaidő-nyilvántartás, munkaidő beosztás sem volt). A foglalkoztató által becsatolt munkaügyi iratokból megállapítást nyert, hogy a 4 foglalkoztatott részére nem fizetett vasárnapi bérpótlékot a foglalkoztató a vizsgált időszakban, illetve a 2022.03.15-én, munkaszüneti napon nyitva tartó üzletben 1 foglalkoztatott is munkát végzett a tulajdonos mellett, részére a munkaszüneti napon végzett munkáért járó bérpótlék szintén nem lett elszámolva. A foglalkoztató a hatóság által kitűzött határidőig az elmaradt bérpótlékokat megfizette.
3. Baranya megyében egy egyéni vállalkozó munkáltató által üzemeltetett üzletben 2022. márciusban tartottak foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzést. A helyszíni ellenőrzés során lefényképezett munkaidő-nyilvántartás alapján megállapítást nyert, hogy a munkáltató egy eladó munkakörű, egyszerűsített munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló esetében valótlan nyilvántartást vezetett. A munkavállaló munkaidő-nyilvántartásában 10 órás munkakezdést rögzítettek, azonban a munkavállalót már a 9 óra 28 perckor megkezdett ellenőrzéskor munkavégzés közben találták a hatóság munkatársai. Megállapítást nyert továbbá, hogy a munkáltató nem fizetett a 8 óra feletti rendkívüli munkavégzésért pótlékot az egyszerűsített munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló esetében több munkanapját érintően, továbbá a munkáltató nem adott írásbeli tájékoztatást a kifizetett munkabérről az egyszerűsített munkaviszonyban foglalkoztatott három fő munkavállalója részére.
4. Békés megyében 2022. márciusban a hatóság ellenőrei helyszíni foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzést tartottak egy egyéni vállalkozó foglalkoztató által üzemeltetett dohányboltban, melynek során munkavégzés közben találtak 1 alkalmi munkavállalót. A munkavállaló dohánybolti eladó munkakörben végezte munkáját és megállapítást nyert, hogy a foglalkoztató 2022. március hónapban 9 naptári napon bejelentés nélkül foglalkoztatta. Ezek a napok mind törlésre kerültek a tárgyhavi, lefényképezett munkaidő-nyilvántartáson, a munkavállaló ugyanakkor tanúnyilatkozatában elmondta, hogy azokon is napokon is dolgozott. Az ügyfél a feltárt szabálytalanságot elismerte és nem vitatta.

5. 2022. áprilisban helyszíni foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés megtartására került sor egy Borsod-Abaúj-Zemplén megyei édességet árusító standnál, melyet egy szociális szövetkezet üzemeltetett. A munkavégzési helyen 3 munkavállaló dolgozott, valamint a szövetkezet elnöke. A munkaviszonyban, bolti eladó munkakörben az illetékes adóhatósághoz történő bejelentéssel foglalkoztatott munkavállalók nem rendelkeztek munkaidő-nyilvántartással, valamint munkaidő-beosztással. A szövetkezet elnöke nyilatkozatában arra hivatkozott, hogy a munkaidő-nyilvántartás a könyvelőnél van, mert minden pénteken reggel elviszik oda a bérszámfejtés miatt.

6. Budapesten 2022. áprilisban egy hús-hentesáru elárusító helyen foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés került lefolytatásra a fogyasztóvédelmi hatóság munkatársaival közösen. A helyszínen 2 munkavállaló végzett munkát hentes/eladó munkakörben, a munkavállalók bejelentése megtörtént az illetékes adóhatóság felé. Megállapítást nyert, hogy a munkavállalók változó munkanapokon, változó munkaidő kezdettel látják el a feladatukat, az írásban kiadott munkaidő-beosztás alapján, hétfőtől-szombatig a beosztás szerinti munkanapokon. A helyszínen bemutatásra került a munkaidő-nyilvántartás és a munkaidő-beosztás. A bemutatott és csatolt dokumentumok adatai alapján megállapítást nyert, hogy egy fő munkavégzés közben talált munkavállaló beosztás szerint pihenőnapos lett volna, egy fő munkavállaló munkaidő kezdetéhez pedig 11 óra került rögzítésre, holott a helyszíni ellenőrzés 09:52 órakor kezdődött meg, és a munkavállaló a helyszíni ellenőrzés megkezdésekor már munkát végzett. A tanúként meghallgatott munkavállaló nyilatkozatában elmondta, hogy a kollégája munkanapot cserélt, azért dolgozik a beosztás szerinti pihenőnapján, Ő pedig tévedésből írta a munkaidőkezdéshez a 11 órát. A munkavállalók a garantált bérminimumot megkapták.

7. Csongrád-Csanád megyében 2022. márciusban, egy virágüzletben egy egyéni vállalkozót mint munkáltatót érintően tartott a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság ellenőrzést, ahol egy munkavállaló tartózkodott és végzett munkát eladó munkakörben. A munkavállaló bejelentése a területileg illetékes adóhivatal felé nem történt meg. A munkáltató az ellenőrzés során a szabálytalan foglalkoztatás tényét nem vitatta, a munkavállaló bejelentését a területileg illetékes adóhatóság irányába, az irányadó jogszabályok szerint pótolta.

8. 2022. márciusban egy hulladék-nagykereskedelemben került sor foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzésre Fejér megyében, ahol két fő végzett munkát, 1 fő munkaviszonyban, 1 fő egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyban. A munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló teljes munkaidőben végzett munkát, munkaszerződéssel rendelkezett. Az alkalmi munkavállaló részére nem készült egyszerűsített munkaszerződés. A munkáltató nem készített munkaidő-nyilvántartást a munkavállalók részére.

9. Győr-Moson-Sopron megyében egy vasáru-, festék-, üveg-kiskereskedést érintően került sor 2022. március végén foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzésre. Megállapítást nyert, hogy a foglalkoztató 1 telepvezető és 2 árukiadó munkakörű munkavállalót foglalkoztatott az adóhatósághoz történő bejelentéssel. A foglalkoztató a munkavállalókat rendszeresen hétfőtől péntekig, napi 8 órában és szombatonként, pihenőnapon rendszeresen napi 4 órában rendkívüli munkaidőben foglalkoztatta. Az ellenőrzés során megállapítást nyert, hogy a foglalkoztató nem fizette ki a munkavállalóknak a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra elrendelt rendkívüli munkaidőben történt munkavégzésért a munkabért és a bérpótlékot. A foglalkoztató elismerte a fent nevezett munkaügyi jogszabálysértést, de arra hivatkozott, hogy nem állt szándékában megszegni a jogszabályt, csak azt vélelmezte, hogy mivel a

munkavállalókat a garantált bérminimumnál magasabb munkabérét - 287.000 Ft/hó - foglalkoztatta, ezért nem szükséges a rendkívüli munkaidőért ellenértéket fizetnie.

10. Hajdú-Bihar megyében a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság ellenőrzést tartott 2022. március végén egy egyéni vállalkozó által üzemeltetett üzletben, ahol egy munkavállaló végezett munkát eladó munkakörben. A foglalkoztató az üzletben két főt alkalmaz egyszerűsített foglakoztatásra irányuló jogviszony keretében. A munkavégzések pontos napjait a helyszínen bemutatott és a foglalkoztató által is aláírt munkaidő-nyilvántartás tartalmazta. A munkavállalók adóhatóság felé történő bejelentése nem történt meg a munkaidő-nyilvántartáson szereplő napok mindegyikére. Munkáltató az ellenőrzés során az írásos munkaszerződés és bejelentés nélküli foglalkoztatás tényét elismerte, és vállalta a megállapított szabálytalanságok megszüntetését. A munkáltató az ellenőrző hatósággal együttműködött.

11. 2022. márciusban egy Heves megyei üzletben foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzést tartottak, ahol 1 bolti eladó munkakörű munkavállaló végzett munkát, aki tanúként nyilatkozta, hogy két műszakban dolgozik, alkalmanként vasárnap is. Az ellenőrzés során bemutatta a 2022. március havi munkaidő-nyilvántartását, ami hiányosan került vezetésre. A helyszínen rendelkezésre álló 2022. március havi munkaidő-beosztása és munkaidő-nyilvántartása szerint a beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzéseket is teljesített. A munkavállaló minden hónapban egyforma bérezésben (a munkaszerződésben megállapított alapbért kapta, amely nem tartalmazta az Mt. 145. § szerinti bérpótlékokat) részesült. Előbbiek alapján műszakpótlékot és vasárnapi pótlékot nem fizetett részére a munkáltató, valamint a beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzéseit sem ellentételezte.

12. Jász-Nagykun-Szolnok megyében egy egyéni vállalkozó által üzemeltetett zöldségesben 1 munkavállaló eladó munkakörben dolgozott. A foglalkoztatott elmondta, hogy írásbeli munkaszerződést nem kapott a foglalkoztatótól, valamint az ellenőrzés során bizonyítást nyert, hogy az ellenőrzés napjára a munkavállaló bejelentése nem történt meg az adóhatóság felé. A munkáltató nyilatkozata szerint aznap nem kellett volna dolgoznia az érintett munkavállalónak, de sürgős dolga akadt a vállalkozónak, ezért munkába állította, de erről elfelejtett szólni a könyvelőjének.

13. A célvizsgálat során Komárom-Esztergom megyében, egy vegyeskereskedésben 3 fő munkaviszony keretében foglalkoztatott munkavállaló végzett munkát. 2 munkavállaló arról nyilatkozott, hogy munkaszerződéssel nem rendelkeznek, azt nem kaptak az ellenőrzés napjáig. A munkáltató által az eljárás alatt később becsatolt munkaszerződésekben nem rögzítették a munkáltató adatait, nem határozták meg a munkavállalók munkakörét, továbbá az egyik munkaszerződést a munkavállaló nem írta alá. A munkavállalók a nyitvatartási időt lefedve, hétfőtől szombatig tartó munkanapokon dolgoztak. Hétfőtől péntekig 08:00-17:00 óra, szombaton 08:00-13:00 óra munkaidőben, teljesített munkaidőjük elérte a heti 50 órát. A munkáltató a munkavállalókat írásban nem tájékoztatta a munkaidő-beosztásról. Munkaidőkeretet nem alkalmazott. A helyszínen bemutatott munkaidő-nyilvántartás hamis volt. A ténylegesen teljesített munkaidő helyett a jogsértéssel érintett 3 munkavállaló - munkáltatói utasításra - a jelenléti ívre egyik héten hétfőtől péntekig 08:00-16:00 óra, a másik héten 09:00-17:00 óra munkaidőt rögzített, ezzel leplezve a rendkívüli munkavégzést.

14. Nógrád megyében a munkavédelmi hatósággal közösen 2022. áprilisban helyszíni foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzést folytattak le egy kereskedelem területén működő munkáltatónál, ahol 1 munkavállaló végzett munkát. A meghallgatott munkavállaló

munkaviszony keretében volt foglalkoztatva, írásba foglalt munkaszerződéssel, heti 30 órás részmunkaidőben. A munkaidejét hétfőtől szombatig dolgozta le és a napi munkaidő kezdő és befejező időpontja változó volt. Munkaidő-beosztást írásban készített és közölt a munkáltató a számára, amelyet azonban bemutatni nem tudott. A jogviszony lekérdezése alapján megállapítható volt, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyának megszűnésére irányuló bejelentést tett 2020. október 01. napjával, így az ellenőrzés idején gyakorlatilag bejelentés nélkül foglalkoztatta a munkavállalót.

15. Pest megyében 2022. március végén, egy piacon működő munkáltatónál folytatott le a hatóság foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzést. Az ellenőrzés helyszínén 3 munkavállalót találtak munkavégzés közben, akik közül 1 munkavállalót tanúként hallgattak meg. A munkavállaló teljes munkaidőben dolgozott az ellenőrzés helyszínén konyhai kisegítő munkakörben. Az egyik héten hétfőtől péntekig, másik héten keddtől szombatig végzett munkát, naponta 6 órától 14 óráig. A helyszínen a munkavállaló 2022. március hónapra jelenléti ívet bemutatni nem tudott.

16. 2022. áprilisban, Somogy megyében egy zöldségesnél került sor foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzésre. Az ellenőrzött munkavégzési helyen munkát végző egy munkavállaló az ellenőrzés napján kezdett egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony (alkalmi munka) keretében dolgozni, eladó munkakörben, 978.- forint összegű órabér ellenében, a munkavégzés feltételeiben szóban állapodott meg az egyéni vállalkozó munkáltatóval, egyszerűsített munkaszerződést, más szerződést nem írt alá, munkáját az egyéni vállalkozó ellenőrizte, irányította és utasította. A munkavállaló úgy nyilatkozott, hogy a hatósági ellenőrzés megkezdéséig árut pakolt az üzletben. Munkavégzésének kezdő időpontja írásban nem került rögzítésre. A munkáltató a munkavállaló munkavégzésével összefüggésben az adóhatóság irányába bejelentést a hatósági ellenőrzés megkezdéséig nem tett.

17. Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 2022. áprilisban lefolytatott foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés eredményeképpen megállapítást nyert, hogy a munkáltató 2 főt munkaszerződés- és bejelentés nélküli foglalkoztatott. A jogsértés egy viszonylag kis alapterületű kereskedelmi egységben került feltárásra, ahol a foglalkoztatottak összlétszáma 6 fő volt az ellenőrzés megkezdésének időpontjában.

18. Tolna megyében 2022. március végén foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés lefolytatására került sor egy virágüzletben. A foglalkoztató 1 fő kisegítő munkakörben foglalkoztatottat egyszerűsített foglakoztatás (alkalmi munka) keretében kívánt foglalkoztatni, azonban a beszerzett bizonyítékok alapján bizonyítást nyert, hogy az ellenőrzés. napján a foglalkoztató a foglalkoztatott jogviszonyát a munkába lépést és a hatósági ellenőrzés megkezdését követően jelentette csak be az illetékes elsőfokú állami adóhatóság felé.

19. Egy Vas megyei ruházati üzletben március végén helyszíni ellenőrzést tartott a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság. Megállapítást nyert, hogy a munkáltató az írásba foglalt munkaszerződéssel és bejelentéssel eladó munkakörben foglalkoztatott munkavállalójával nem közölt írásban munkaidő-beosztást, az egyhavi munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban nem határozta meg és nem közölte, továbbá 2022. március hónapban az ellenőrzés időpontjáig nem vezetett nyilvántartást a munkavállaló munkaidejéről.
20. 2022. március végén helyszíni foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzést tartottak egy piaci vegyesbolt munkaterületén Veszprém megyében. A foglalkoztató élelmiszer jellegű vegyes kiskereskedelmet folytatott 1 munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalóval. Az ellenőrzéssel érintett foglalkoztatott adóhatósági bejelentése nem történt meg.

21. 2022. márciusban hatósági ellenőrzésre került sor egy virágboltban, melyet egy magánszemély üzemeltetett. A munkavégzési helyen 1 fő foglalkoztatott végzett munkát, általános munkarendben virágbolti eladó munkakörben, bruttó 100.000,- Ft/hó ellenében 2018.07.09-től. A foglalkoztatott bejelentése 2021.11.06-tól nem teljesült, mivel a magánszemélynek/foglalkoztatónak ekkortól az egyéni vállalkozása megszűnt, így azóta nincs a foglalkoztatott bejelentve. A felek írásos munkaszerződést kötöttek, munkaidő-nyilvántartást vezettek.