

Összefoglaló jelentés

a szabadsággal kapcsolatos szabályok célvizsgálatáról

[2023. április 3. – április 21.]

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a 2023. évi országos hatósági ellenőrzési terv alapján **2023. április 3. és április 21.** célvizsgálatot tartott. Az ellenőrzés fő célja a szabadsággal kapcsolatos szabályok ellenőrzése volt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) gyakorlati érvényesülésének vizsgálata érdekében, különös tekintettel arra, hogy az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésében rögzített munkavállalói jog tekintetében 2015. óta nem történt célvizsgálat.

A foglalkoztatás szabályszerűségének vizsgálata 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

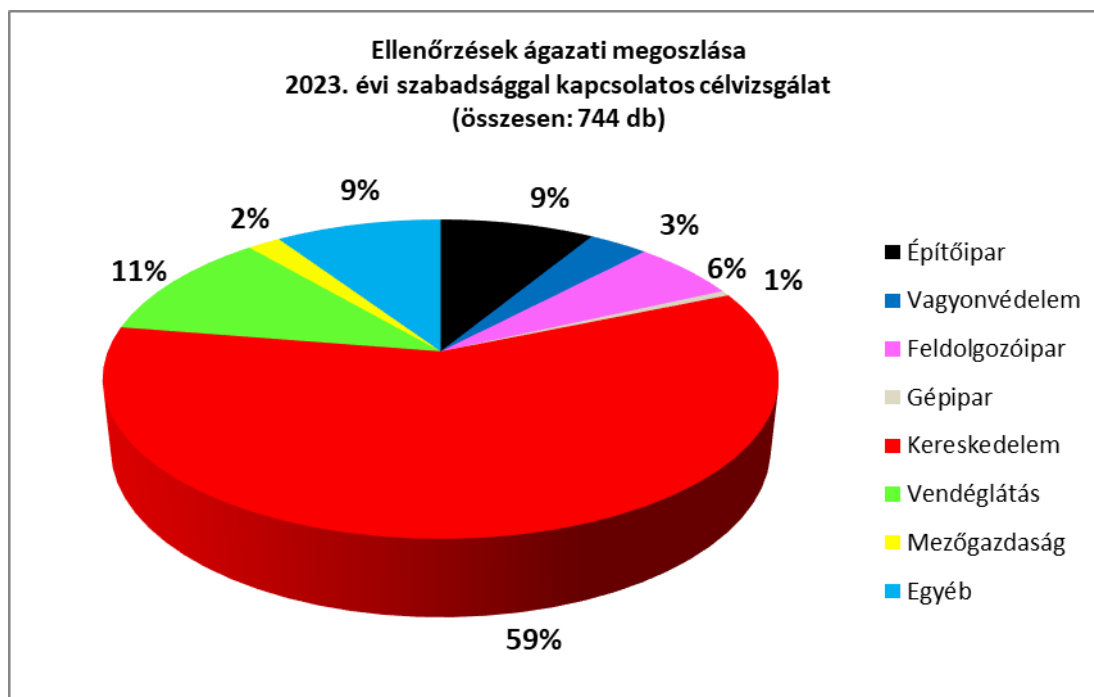
- a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése körében
 - a jogviszonyt létesítő jognyilatkozat alakszerűségére és kötelező elemeire,
 - a jogviszony létesítésével kapcsolatos életkori feltételekre, a gyermekmunka tilalmára,
 - a jogviszonyt létrehozó szerződés kötelező tartalmi elemeire,
 - a foglalkoztató, 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 megtörténte, valamint
- a munkaerő-kölcsönzésre, valamint a munkaerő-kölcsönzési tevékenység végzésére vonatkozó szabályok megtartását.

Ennek megfelelően a célvizsgálat **legfontosabb területei az alábbiak voltak:**

- a munkavállalók pihenéshez való jogának érvényesülése [**különös tekintettel a szabadságra vonatkozó jogszabályi rendelkezések (szabadság mértékének számítása, szabadság kiadása, szabadság megváltása, szabadság kiadásának nyilvántartása, szülési-, fizetés nélküli-, betegszabadságra vonatkozó szabályok)**],
- 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 munkaidőre és az azzal kapcsolatos adatok nyilvántartására vonatkozó jogszabályok megtartása.

A célvizsgálatnak kiemelt ellenőrzési célpontja nem volt, a hatóság munkatársai a célpontok kiválasztása során törekedtek minden nemzetgazdasági ágazatban a munkáltatók minél szélesebb körét ellenőrizni. Az ellenőrzések több mint fele mégis a kereskedelmi ágazatra összpontosult.



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

1. Ellenőrzési adatok

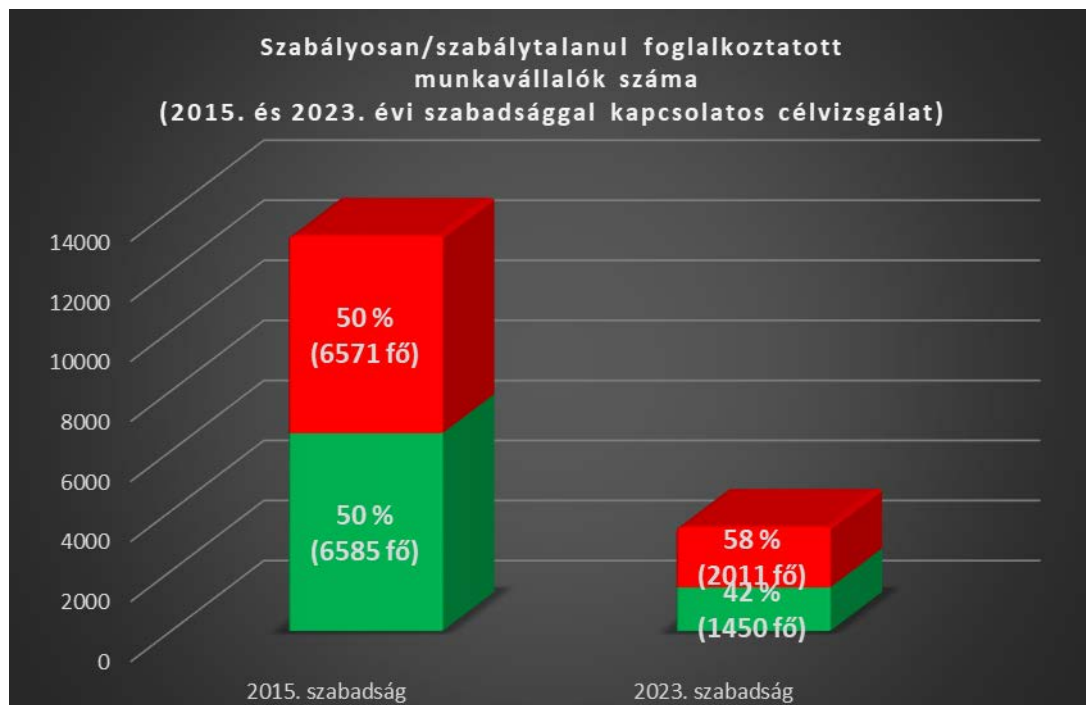
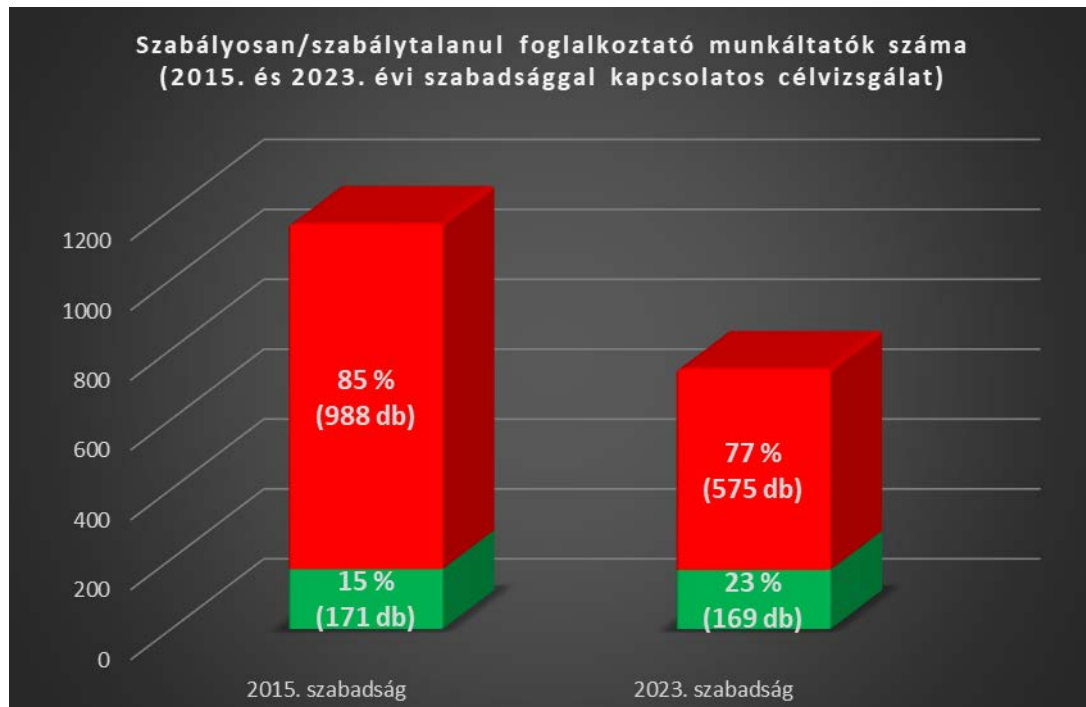
A célvizsgálat **744** vállalkozás - 3461 munkavállalóját érintő - foglalkoztatási gyakorlatát vizsgálta. Az ellenőrzések **a munkáltatók 77 %-nál (575 db)** tártak fel a vizsgálatba vont **munkavállalók 58%-át (2 011 fő)** érintő valamilyen **munkaügyi jogsértést**.

A 2023. évi célvizsgálat kevesebb munkáltatót és közel 2/3-addal kevesebb munkavállalót érintett. Utóbbi arra vezethető vissza, hogy kisebb munkavállalói létszámot foglalkoztató kereskedelmi egységek kerültek a célvizsgálat alatt a hatóság látókörébe.

A szabálytalan munkáltatók aránya 2023. évi célvizsgálaton kedvezőbb képet fest, kevesebb munkáltató követett el valamilyen munkaügyi jogsértést a 2015. évi célvizsgálathoz képest. Árnyalja azonban a képet, hogy az ellenőrzéssel érintett munkavállalók aránya azonban rosszabb, mint a 2015. évben.

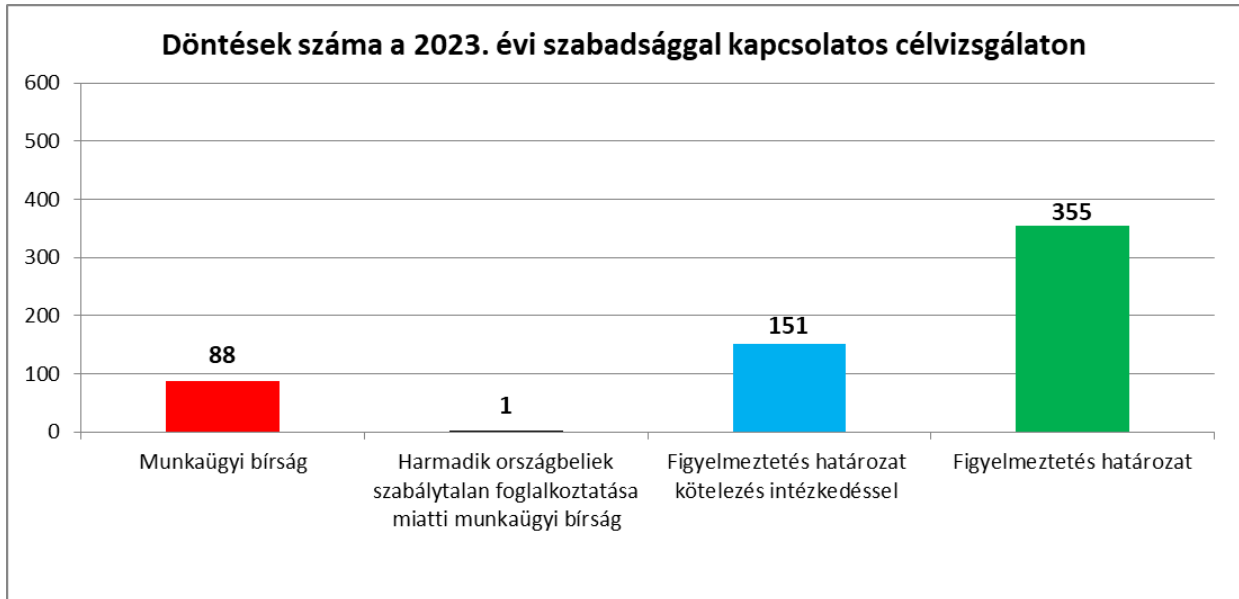
Lényeges következtetés azonban nem vonható le az adatokból. 2015-ben több nagyobb munkavállalói létszámú gépipari munkáltatót vizsgált a hatóság és ezeknél a munkáltatóknál

hosszú évek tapasztalata, hogy jogkövetőbb a magatartás. Mindemellett meg kell jegyezni, hogy a 2023. évi szabadsággal kapcsolatos célvizsgálaton mért szabálytalansággal érintett munkavállalói arány igaz ugyan, hogy a 2015. évi célvizsgálatról 8 %-kal magasabb, de az országosan rendszeresen mért 60 % körüli arányhoz hasonló, így inkább a 2015. évben mért arány volt kiugróan pozitív.



A szabálytalanságok egy része olyan súlyos volt, hogy a jogsértések miatt a jelenlegi adatok alapján **88 db munkaügyi bírság** kiszabása, valamint 151 szabálytalanság megszüntetésére

irányuló kötelezés, 355 szabálytalanságot megállapító figyelmeztetés határozat várható. Az ellenőrzéssorozat során 1 harmadik országbeli állampolgár szabálytalan foglalkoztatására is sor került, mely miatt 1 db munkaügyi bírságot szabott ki a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság.



Az ellenőrzések 6,3%-a (47 db) során társhatóságok is közreműködtek.

2. Tipikus jogsértések

A **feketefoglalkoztatás** nem volt meghatározó a célvizsgálat során. Az ellenőrzésbe vont **3 461** munkavállalóból **5,43 % (188)** munkavállaló jogviszonya volt rendezetlen, mely ugyan magasabb, mint a 2015. célvizsgálatban tapasztaltak, de ahogy már fentebb említésre került a 8 évvel ezelőtti céllenőrzés több nagyobb munkavállalói létszámot foglalkoztató munkáltatót érintett, ahol kevesebb a munkaügyi szabálytalanság.

	2015. évi szabadsággal kapcsolatos célvizsgálat	2023. évi szabadsággal kapcsolatos célvizsgálat
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	13156	3461
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	391	188
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	2,97%	5,43%

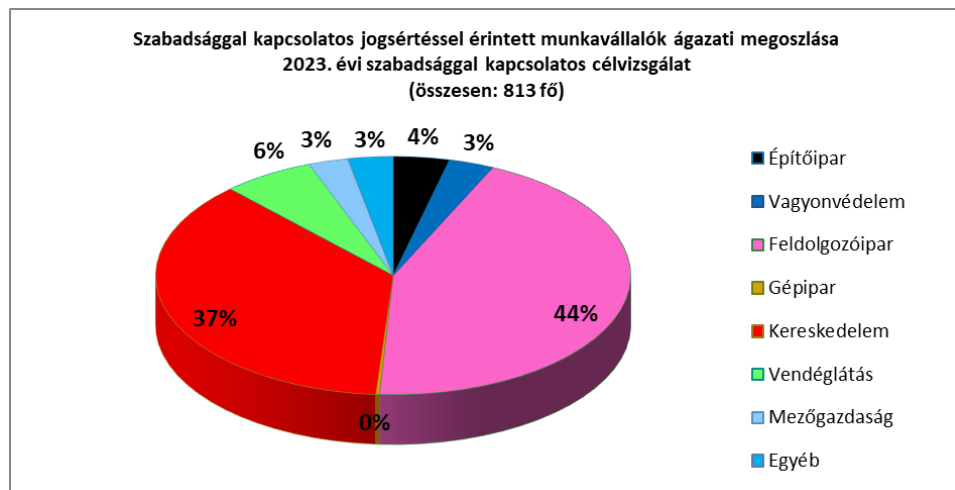
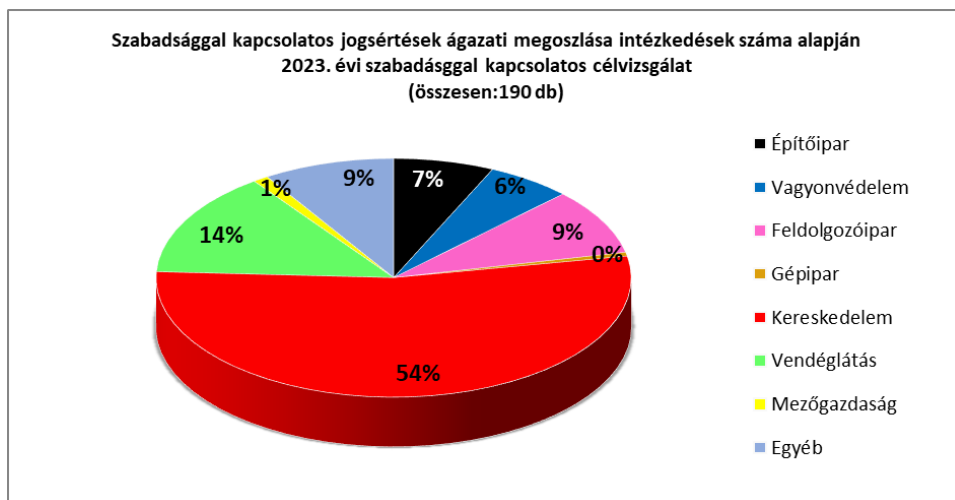
A foglalkoztatottak bejelentésének elmaradását a foglalkoztatók továbbra is bejelentést végző könyvelőre vagy „pénzügyes kollégára” fogják, miszerint a bejelentésre jogosult kolléga később kezd dolgozni, mint a foglalkoztatott, ezért késik a bejelentés vagy egyébként a cég vezetője jelezte a megfelelő személynek, hogy be kell jelenteni a foglalkoztatottat, de azt mégsem tette meg.

Bács-Kiskun vármegyei tapasztalat, hogy a munkáltatók azzal magyarázzák a feketefoglalkoztatást, hogy a foglalkoztatottak megbízhatatlanok, nem mennek dolgozni a megbeszélte időpontban, vagy olyan állapotban jönnek dolgozni, hogy a munkát nem tudják felvenni. Ebből az következik, hogy csak akkor jelentik be őket, amikor már megkezdtek a

munkát. Ez sok esetben késedelmesen történik meg, amikor már a hatóság is megkezdte az ellenőrzést.

A célvizsgálat tárgyát képező **szabadsággal kapcsolatos** szabálytalanságok az intézkedések 20 %-át tették ki, melyek a jogsértések közül a legnagyobb munkavállalói érintettséget (32 %, 813 fő) adták.

Ami az ágazati megoszlást illeti a szabálytalanságnak, a legtöbb intézkedés a kereskedelmet érintette, mely az ágazatban történt ellenőrzések nagyobb számára vezethető vissza, de a legtöbb szabadsággal összefüggő szabálytalansággal érintett munkavállaló a feldolgozóiparból került ki. Ez arra vezethető vissza, hogy Bács-Kiskun vármegyében egy fafeldolgozást végző munkáltató 106 munkavállaló tekintetében nem a jogszabályi kereteken belül adta ki a szabadságot, de szintén nagyobb munkavállalói létszám került ki hasonló szabálytalanság miatt több vármegyéből az ágazatban (Csongrád-Csanád: 60 fő, Győr-Moson-Sopron: 68 fő, Komárom-Esztergom: 85 fő).



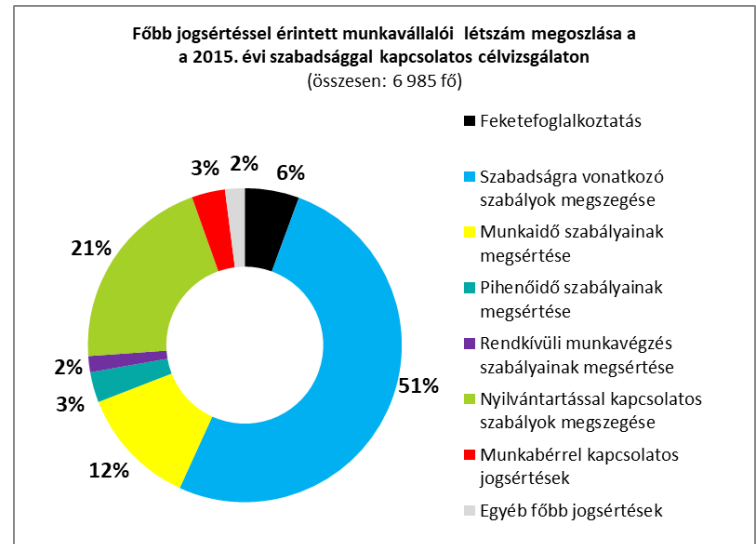
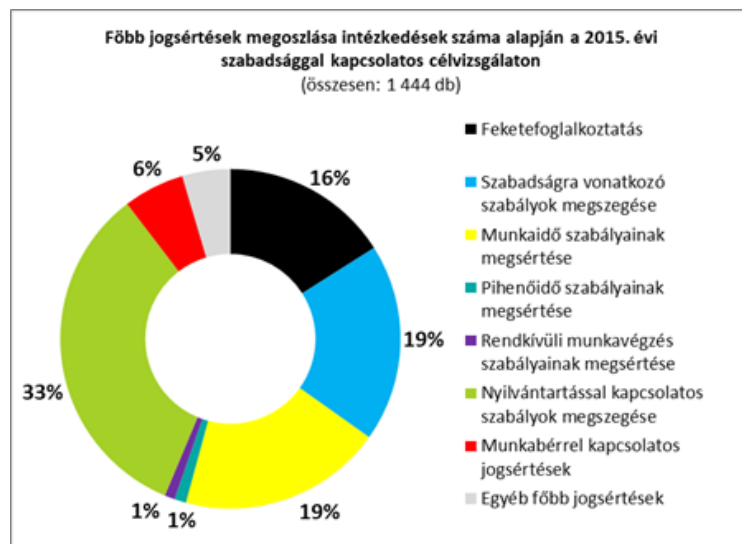
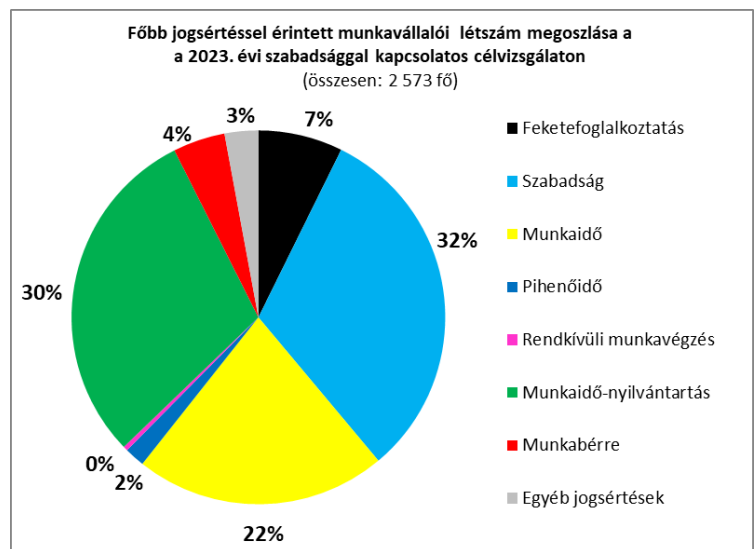
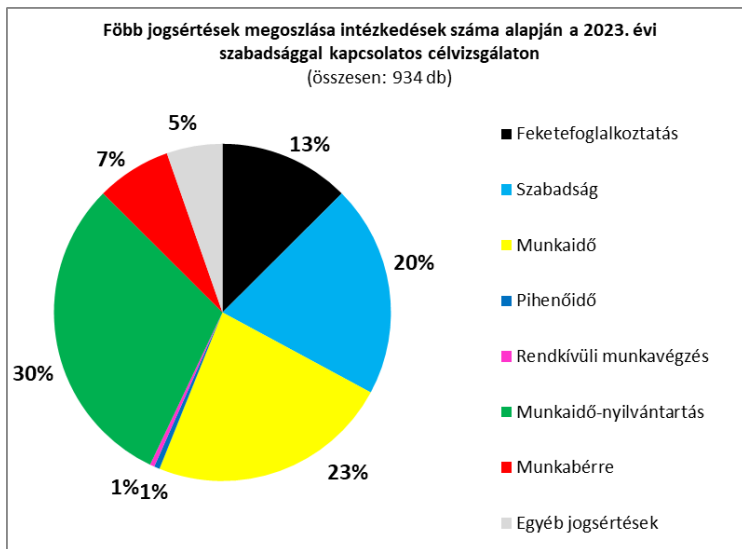
A **nyilvántartási kötelezettség megszegése** (hiányos, hamis nyilvántartás, illetve nyilvántartás hiánya) szintén nagyobb számban fordult elő. Az intézkedések 30 %-át ezek a jogsértések adták és a második legnagyobb munkavállalói érintettséget (766 fő) vonták maguk után. A munkáltatók a munkaidő-nyilvántartást több esetben tudatosan nem vezetik, így ellehetetlenítve további munkaügyi jogsértések (pl.: a munkaidővel és a pótlékfizetéssel kapcsolatos előírások) megállapítását. A hiányos munkaidő-nyilvántartás vezetésének oka általában az volt, hogy a

nyilvántartás vezetésére utasított munkavállalók vezették ugyan, de nem figyeltek rá eléggé és ezért maradt el az adatok teljes körű rögzítése.

A **munkaidővel** kapcsolatos szabálytalanságok is nagyszámú intézkedést (23 %) és magasabb munkavállalói érintettséget vontak maguk után (22 %, 560 fő). Ezek döntő többsége a munkaidő-beosztásokkal kapcsolatos szabálytalanság volt. Ez jellemzően abból adódik, hogy a foglalkoztatók nem tudják, hogy a foglalkoztatott munkaidejét írásban kötelező beosztani, a szóbeli megállapodás nem elégséges. A munkaidő-beosztás vonatkozásában elkövetett jogsértések sokszor szándékosnak tekinthetők, a munkáltatók így próbálnak meg kibújni a rendkívüli munkaidő után járó bérpótlékok megfizetésének kötelezettsége alól.

A **pihenőidővel, rendkívüli munkaidővel, munkabérrel és egyéb jogsértéssel** (pl.: jogviszony megszűnésével összefüggő igazolások kiadása) kapcsolatos szabálytalanságok az intézkedések mindössze 14 %-át tették ki, melyek a főbb jogsértéssel érintett munkavállalók 9 %-át (246 fő) adták. Ez az alacsony szám az előzőleg említett munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos visszaélésekre vezethető vissza, ugyanis e nélkül gyakorlatilag lehetetlen ellenőrizni, hogy a munkavállalók szabályosan vannak-e foglalkoztatva.

A 2015. évi szabadsággal kapcsolatos célvizsgálattal összehasonlítva jelentős eltérés a szabadsággal kapcsolatos szabálytalansággal érintett munkavállalók arányában látható, de erre az arányra is kihatott az, hogy az ellenőrzések jóval kevesebb munkavállalót érintettek, kisebb munkáltatóknál.



3. A szabadsággal kapcsolatos jogsértések megjelenési formája

A szabadságra vonatkozó szabályok megszegése az a fajta munkajogi jogsértés, amelynek megállapítása a helyszíni ellenőrzés során a tanúk nyilatkozata nélkül sok esetben súlyos nehézséget okoz. A szabadságra vonatkozó szabálytalanságok inkább az utólagosan csatolt dokumentumokból állapíthatók meg egyértelműen. Így viszont fenn áll a veszélye annak, hogy a munkáltató utólag korrigálja a nyilvántartást, a munkavállalók egy része pedig munkahelyét féltve a helyszínen nem mondja el, ha nem kapja meg a törvényben számára biztosított szabadságát. Emiatt a szabálytalanságok bizonyítása is nehezebb, mivel a munkáltató általában a szabályosan kiadott szabadságok listáját, a munkavállalók által aláírt nyilvántartást nyújtja be. Bizonyítani egy hamis szabadság-nyilvántartást, egy papíron „felhasznált”, de a valóságban ki nem adott szabadságot meglehetősen nehéz. Lényegében csak dolgozói nyilatkozatokra illetve a nyilvántartások, bérjegyzékek ellentmondásaira tud a hatóság hagyatkozni. A munkavállalók élő jogviszonyánál viszont ritkán nyilatkoznak a fenti munkáltatói gyakorlatról, az őket ért jogsérelemlről. Ez a jogsértés inkább akkor jelentkezik, ha a munkavállaló jogviszonya megszűnik és a munkáltató a ki nem adott szabadságot nem váltja meg. Ezt követően kéri a munkavállaló a hatóság segítségét.

Elmondható, hogy mind a munkáltatók, mind a munkavállalók jellemzően tisztában voltak az évi rendes- és pótszabadságok (életkor szerinti pótszabadság, fiatal munkavállalónak járó pótszabadság stb.) mértékével, a munkáltatók többsége azokat helyesen állapította meg. Említést érdemel azonban, hogy több esetben a munkáltatók a munkaviszony létesítését követően kiadott írásbeli tájékoztatókban a szabadság mértékével kapcsolatban csak az Mt. vonatkozó rendelkezéseit idézték be, ezért a munkavállalók nem minden esetben tudták, hogy mennyi (alap- és pót) szabadságra jogosultak. Az Mt. lehetővé teszi, hogy a munkáltató a tájékoztatást a munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással adja meg, tehát nem jogszerűtlen a fenti megoldás, de a munkavállalók „jogismeretét” a szabadság mértékéről, a számítási módjáról és kiadásáról egyáltalán nem növeli.

Általános tapasztalat, hogy a munkáltatók tudják, hogy a szabadságot esedékességének évében ki kell adni, illetve annak mértékét hogyan kell megállapítani, időarányosítani. A szabadságot nem a munkavállaló veszi ki, a teljes rész felett nem ő rendelkezik, ez azonban kevésbé bír jelentőséggel a foglalkoztatók részéről. A szabadságot a munkáltató adja ki, továbbá az ő kötelessége arról gondoskodni, hogy az év végére a szabadság maradéktalanul kiadásra kerüljön. Ez akkor is a munkáltató kötelessége, ha a munkavállaló a naptári évben nem él azzal a jogával, hogy az Mt. szerint 7 munkanapot kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni a munkáltató.

Ki kell emelni, hogy a szabadsághoz való jog fontos garanciális jog. A munkavállaló pihenését, rekreációját, feltöltődését hivatott elősegíteni. A tapasztalat az, hogy a különböző ágazatokban magas óraszámú, megterhelő munkarendben, munkaidő-beosztásban dolgoznak a munkavállalók. Nagy jelentőséggel bír, hogy a munkavállaló az őt megillető szabadságot esedékességének évében pihenési céllal fel tudja használni, az ne csak papíron legyen lekönyvelve, hanem a tényleges pihenés megvalósuljon.

A szabadsággal kapcsolatos szabályok esetén a 2023. január 1-jétől hatályos Mt. módosítással kapcsolatosan - különös tekintettel a szülői és apasági szabadságra - releváns ellenőrzési tapasztalat nem volt. A munkáltatók elmondták, hogy a munkavállalók egyelőre nem érdeklődnek a 44 nap szülői szabadság iránt, ennek fő oka, hogy a díjazás csupán a távolléti díj 10%-a.

Ágazatonként különféle tapasztalatok voltak megfigyelhetőek a célvizsgálat során szabadsággal kapcsolatban.

Csongrád-Csanád vármegyében az egyik vendéglátásban működő foglalkoztató például különös cinikussággal viszonyult a szabadság intézményéhez, noha az Alaptörvény rögzíti ezen munkavállalói jogot. Szerinte a klasszikus „kocsmák” világában nem az Alaptörvény, hanem a vendégek kiszolgálása játssza a fő szerepet. Arra hivatkozott, hogy nem talál munkavállalót, senki nem akar dolgozni, és ha még az összes szabadságot is kiadná, be kellene zárnia, de azt nem engedheti meg. Így is visszaesett a vendégforgalom, drasztikusan megnövekedett a kiadása (rezsi, beszállítás, termékek) a túlélésért küzd a vendéglátó-ipari egység.

A kereskedelemben is jelentős hiány mutatkozik munkavállalókból, ezért a nagyobb foglalkoztatók - különösen a külföldi érdekeltségű országos üzletláncok, akik saját személyzeti osztállyal rendelkeznek - nagy hangsúlyt fektetnek a toborzásra és a meglévő munkaerő megtartására, a munkajogi szabályok betartására. Motiválják is a dolgozóikat, külön juttatásokat vezetnek be, a régóta náluk dolgozót 2 nap jutalomszabadsággal honorálják hűségükért. Ez a szemlélet sajnos egyáltalán nem jellemző az egyéni vállalkozók által működtetett kis, vagy közepes létszámú üzletekre.

A feldolgozóiparban egyes munkáltatók szerint az ágazatra jellemző munkaerőhiány miatt nem volt lehetséges a munkavállalók hosszabb időre történő kiesése, és emiatt nem volt lehetséges a szabadságot az esedékességének évében, azaz december 31. napjáig kiadni. Pozitív tapasztalat azonban, hogy a COVID 19 világjárvány, valamint az energiaválság nyomán fellépő takarékoság mutatott rá arra, hogy a munka átszervezésével több probléma is orvosolható egyszerre. A munkavállalóikkal előzetesen egyeztetve megbeszélik, hogy az év melyik időszakaiban szüneteltetik egy-egy hétre a munkavégzést, leállnak és ekkor a szabadság is kiadásra kerül. A dolgozók is előre tudnak tervezni, nincs fennakadás, konfliktus. Ekkor mindenki pihenéssel tölti a napokat.

Vagyonvédelemben gyakori, hogy a nyilvántartás alapján kiírják a szabadságot, havonta 2-3 nap kivett szabadság a bérlapon jelentkezik, azonban a munkavállaló a valóságban nem volt szabadságon. Sajnálatos módon az ágazatban a munkáltatók tudatosan nem adják ki a szabadságot, a nyilvántartásokban, bérjegyzékeken a kiadás megjelenik, a nyilvántartásokat a dolgozókkal bérfizetéskor aláíratják, így a jogviszony megszűnésekor nem kell megváltani a szabadságot, mert azt a dolgozó papíron maradéktalanul kivette. Az igazán nagy probléma az, hogy ezt a tudatos munkáltatói magatartást a munkavállalók tudomásul veszik és adott esetben már a jogviszony létesítésekor is tudják, hogy szabadság nem jár nekik.

A jogsértések megjelenési formáját tekintve az alábbi szabálytalanságok figyelhetőek meg:

1. Szabadság kiadásának megszegésével kapcsolatos jogsértések

- a) a munkáltató az esedékesség évében nem adta ki a szabadságot a munkavállalónak
- b) a munkáltató a törvény előírásainak megfelelően nem biztosított a munkavállalónak naptári évben egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesülést a munkavégzési kötelezettség alól
- c) a munkáltató a munkaviszony fennállása óta egyáltalán nem adott ki szabadságot a munkavállalónak

a) a munkáltató az esedékesség évében nem adta ki a szabadságot a munkavállalónak:

Gyakori jogsértés a szabadság nem megfelelő kiadása, ezen belül is a tárgyévben, esedékességének évében történő kiadás elmulasztása. Az esedékesség évéről - különösebb akadályozó tényező fennállása hiányában - nem megfelelő munkaszervezés, szabadságtervezés miatt került sor átvitelre a következő évre.

A munkáltatók azzal érveltek, hogy a szabadságot a munkavállaló igénye szerint adják ki és a mivel a dolgozók nem akartak szabadságra menni, így fordult elő, hogy szabadság kiadása nem történt meg esedékességének évében.

Volt olyan foglalkoztató, aki élt az Mt. adta lehetőséggel és írásba foglalt munkaszerződésben megállapodott a foglalkoztatásában álló munkavállalókkal az életkor szerinti pótszabadság esedékesség évét követő évben történő kiadásáról, azonban arról nem volt információja, hogy 2014. január 1. napjától a felek csak a naptári évre köthetnek ilyen jellegű megállapodást, vagyis a felek megállapodása nem volt határozatlan időtartamú, csak az írásba foglalt munkaszerződés megkötésének évére vonatkozott.

b) a munkáltató a törvény előírásainak megfelelően nem biztosított a munkavállalónak naptári évben egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesülést a munkavégzési kötelezettség alól:

Több foglalkoztató is - állításuk szerint - nem ismerte az Mt. 2013. január 1. napjától hatályos előírását, amely alapján a munkavállalót naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesíteni kell a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól.

A kiadott szabadság tartamának – a munkavállalóval történt eltérő megállapodás hiányában – legalább 14 összefüggő naptári napot el kell érnie. Ezen rendelkezéssel kapcsolatos eltérő megállapodásra a munkáltatók, munkavállalók általában hivatkoztak. Volt, hogy az eltérő megállapodást írásba foglalták, de előfordult az is, hogy a felek kizárólag szóban állapodtak meg.

Az ellenőrzések során a munkáltatók részéről felmerült, hogy mi a jogkövető magatartás a 14 összefüggő naptári nap tekintetében, ha a munkavállaló munkaviszonya év közben kezdődik, mivel a törvény a 14 napos szabály kapcsán kifejezetten nem alkalmazza az időarányosítást, elvileg tehát az akkor is betartandó lenne, ha a munkaviszony év közben kezdődik, vagy szűnik meg. Itt azonban megjelenik ellentmondás, mert hogyan biztosítson a munkáltató egybefüggő 14 nap távollétet, ha a munkavállaló a tárgyévben összesen nem jogosult pl. 10 nap szabadságra, vagy ha a munkaviszony az év végén létesül.

A nagyobb több száz főt foglalkoztató cégek a leállás idejére időzítik a szabadságok kiadását és itt általában érvényesül a 14 napos szabály is.

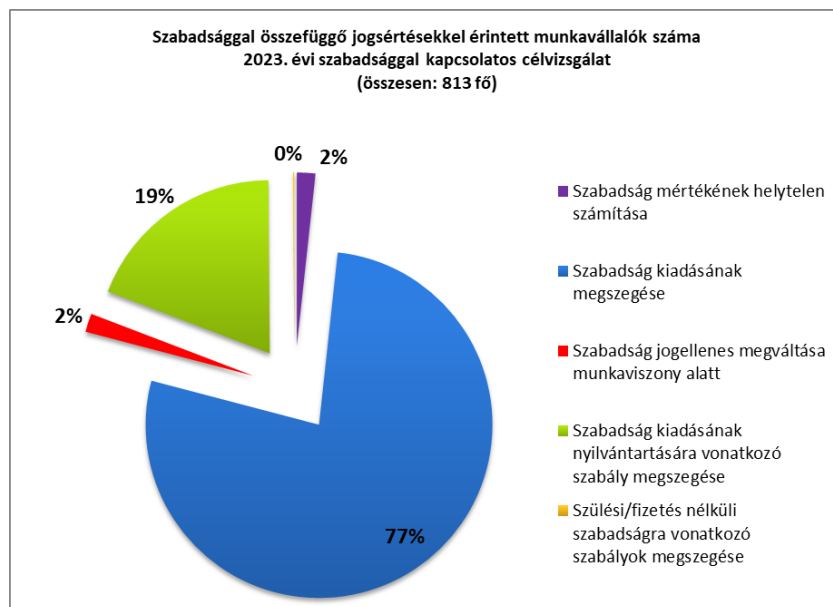
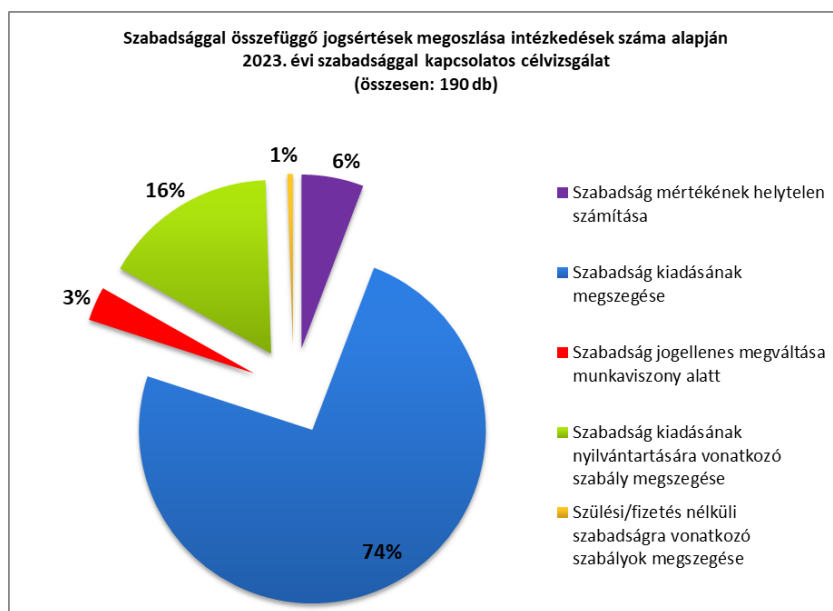
Amennyiben az éves szabadságot a munkáltató 1-2 napos szabadságokkal adja ki az nem szolgálja, biztosítja a munkavállaló regenerálódását, pihenését és ez hosszú távon a szervezet elfáradásához, betegségekhez, munkabalesethez vezethet.

c) a munkáltató a munkaviszony fennállása óta egyáltalán nem adott ki szabadságot a munkavállalónak:

Ez a legsúlyosabb szabadság kiadásával kapcsolatos jogsértés, mely - ahogy fentebb említésre került - főként a vagyoni védelmi munkáltatóknál fordul elő és feltételezhető a munkáltatói szándékosság az elkövetéssel kapcsolatosan.

2. Szabadság kiadásának nyilvántartására vonatkozó szabályok megsértése

A szabadság-nyilvántartással kapcsolatos jogszabálysértéssel érintett foglalkoztatók többsége csupán úgynevezett „szabadság összesítőt” vezetett, de szabadság-nyilvántartást nem. A foglalkoztatók által vezetett „szabadság összesítők” tartalmazták a szabadságok kiadásának hónapját és az adott hónapban kiadott napok számát, de nem tartalmazták a szabadság kiadásának pontos időpontját.



4. Összegzés

A szabadsággal kapcsolatos célvizsgálat az alábbi tapasztalatokkal zárult:

- A célvizsgálat **744** vállalkozás - 3461 munkavállalóját érintő - foglalkoztatási gyakorlatát vizsgálta. Az ellenőrzések **a munkáltatók 77 %-nál (575 db)** tártak fel a vizsgálatba vont **munkavállalók 58%-át (2 011 fő)** érintő valamilyen **munkaügyi jogsértést**.
- A 2015. évi szabadsággal kapcsolatos célvizsgálattal összehasonlítva jelentős eltérés a szabadsággal kapcsolatos szabálytalansággal érintett munkavállalók arányában látható, de erre az arányra is kihatott az, hogy az ellenőrzések jóval kevesebb munkavállalót érintettek, kisebb munkáltatóknál.
- A célvizsgálat tárgyát képező szabadsággal kapcsolatos szabálytalanságok az intézkedések 20 %-át tették ki, melyek a jogsértések közül a legnagyobb munkavállalói érintettséget (32 %, 813 fő) adták.
- A szabadságra vonatkozó szabályok megszegése az a fajta munkajogi jogsértés, amelynek megállapítása a helyszíni ellenőrzés során a tanúk nyilatkozata nélkül sok esetben súlyos nehézséget okoz. Emiatt a szabálytalanságok bizonyítása is nehezebb, mivel a munkáltató általában a szabályosan kiadott szabadságok listáját, a munkavállalók által aláírt nyilvántartást nyújtja be.
- Vagyonvédelemben gyakori, hogy a nyilvántartás alapján kiírják a szabadságot, havonta 2-3 nap kivett szabadság a bérlapon jelentkezik, azonban a munkavállaló a valóságban egyáltalán nem volt szabadságon.
- **A szabadság kiadásának megszegésével kapcsolatos jogsértések** (a munkáltató az esedékesség évében nem adta ki a szabadságot a munkavállalónak, a munkáltató a törvény előírásainak megfelelően nem biztosított a munkavállalónak naptári évben egy alkalommal, legalább tizennégy nap egybefüggő mentesülést a munkavégzés alól, a munkáltató a munkaviszony fennállása óta egyáltalán nem adott ki szabadságot a munkavállalónak) **érintették a legtöbb munkavállalót.**
- A szabadság kiadásának nyilvántartására vonatkozó szabályok megsértésével is gyakrabban találkozott a hatóság.
- Elmondható, hogy mind a munkáltatók, mind a munkavállalók jellemzően tisztában voltak az évi rendes- és pótszabadságok (életkor szerinti pótszabadság, fiatal munkavállalónak járó pótszabadság stb.) mértékével, a munkáltatók többsége azokat helyesen állapította meg.
- Pozitív tapasztalat, hogy a COVID 19 világjárvány, valamint az energiaválság nyomán fellépő takarékoskodás mutatott rá arra, hogy a munka átszervezésével több probléma is orvosolható egyszerre. A munkáltatók munkavállalóikkal előzetesen egyeztetve megbeszéltek, hogy az év melyik időszakában szüneteltetik egy-egy hétre a munkavégzést, leállnak és ekkor a szabadság is kiadásra kerül. A dolgozók is előre tudnak tervezni, nincs fennakadás, konfliktus. Ekkor mindenki pihenéssel tölti a napokat

Példatár

1. Bács-Kiskun vármegyében, 2023. áprilisban foglalkoztatás-felügyeleti helyszíni ellenőrzés lefolytatására került sor egy raklapüzemben, ahol 56 munkavállaló végzett munkát, akik közül 5 fő tanúként tett nyilatkozatot. Az ellenőrzés tárgya: a szabadság megállapításának és kiadásának vizsgálata. A munkavállalók nyilatkozatot tettek a pótszabadság jogcíméről, mértékéről; az éves szabadság kiadásáról; a pótszabadság kiadásáról; a fiatal munkavállalónak járó, az apasági, illetve a szülői szabadságról; a gondozói munkaidő kedvezményről; a szabadság nyilvántartásáról; a hét munkanapnyi szabadság kiadásáról; mentesülésről a munkavégzés alól tizennégy egybefüggő napra. A munkavállalók egybehangzóan nyilatkoztak, hogy 2022. évben nem tudták úgy kivenni a szabadságukat, hogy mentesüljenek egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól, azonban erről nem kötöttek a foglalkoztatóval külön megállapodást.
2. Baranya vármegyében, 2023. áprilisban foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzést tartottak egy kínai ruházati üzletben. Az ellenőrzés során munkavégzés közben talált ruházati eladó munkakörben foglalkoztatott munkavállaló jegyzőkönyvi nyilatkozatában elmondta, hogy 2022. évben 6 nap ki nem adott szabadságot a munkáltató 2022. december hónapban pénzben megváltott, valamint a munkavállalók részére nem biztosította, hogy tizennégy egybefüggő napra mentesüljenek a munkavégzési kötelezettség alól. Felek megállapodást a szabadság kiadásával kapcsolatban nem kötöttek.
3. Békés vármegyében, 2023. április közepén helyszíni foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzést tartottak egy dohányboltban, ahol munkavégzés közben találtak 1 munkaszerződéses munkavállalót. A munkavállalót tanúként hallgatták meg munkavégzésével összefüggésben. Megállapítást nyert, hogy a foglalkoztató 2 fő dohánybolti eladó munkakört betöltő munkavállalója vonatkozásában négy napon belül változtatja a munkaidő-beosztást, napokkal előre kitölti a munkaidő-nyilvántartásként használt jelenléti ívet, esetenként 15 órás beosztás szerinti napi munkaidőben dolgoztatja a munkavállalókat, a munkaközi szünet ehhez mérten nem éri el a jogszabályban meghatározottakat. Az egyik munkavállalónak, akit 2023-ban vettek fel, még a régi munka törvénykönyve (Mt.) szerinti tájékoztatót adtak ki írásban.
4. Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyében, egy nagykereskedelmi raktár munkavégzési helyen 2023. áprilisban helyszíni foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés megtartására került sor. A munkáltató 1 fő munkavállalót 2023. április 1-jétől foglalkoztatott munkaviszony keretében gépkocsivezető munkakörben. A munkavállaló esetében a munkaszerződés megkötésére 2023. április 3-án a fenti munkavégzést követően került sor. A helyszíni ellenőrzéskor bemutatásra került a 2022. évi szabadságösszesítő, melynek adata szerint a munkáltató 29 munkavállalónak nem adta ki az esedékesség évében teljes mértékben a szabadságot (külön megállapodást a munkáltató nem csatolt be).
5. Budapesten, 2023. április közepén helyszíni ellenőrzést tartottak egy irodaház személy- és vagyonvédelmi tevékenységet végző munkáltatójával szemben, egy közérdekű bejelentés alapján, mely szerint a munkáltató nem biztosít szabadságot a munkavállalók részére. A helyszínen 3 munkavállalót találtak munkavégzés közben. A munkavállalók közül 2 munkavállaló munkaviszony keretében, 1 munkavállaló pedig egyszerűsített foglalkoztatás keretében végzett munkát. A 2 fő munkaviszony keretében

foglalkoztatott munkavállaló nyilatkozatában elmondta, hogy a munkáltató fizetett szabadságot nem biztosít a számukra, nem hajlandó kiadni azt. A szabadsággal kapcsolatos jogsértésen felül megállapítást nyert, hogy az egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott 1 munkavállaló bejelentése nem történt meg az illetékes adóhatóság felé, valamint a munkáltató nem ad tájékoztatást a kifizetett munkabérről a munkavállalóknak.

6. Csongrád-Csanád vármegyében, 2023. áprilisban közérdekű bejelentés alapján foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés került lefolytatásra egy öntödében. A közérdekű bejelentés szerint „a dolgozók részére a munkaadó szabadság igazolásául szolgáló szabadságolások jegyzéket nem tölt ki és nem írat alá a dolgozóival, ami később visszaélésre adhat okot”. A helyszíni ellenőrzés során az üzemben 60 munkavállaló végzett munkát. A munkavállalókat munkaviszony keretében alkalmazza a foglalkoztató. A helyszíni ellenőrzés alkalmával tanú meghallgatási jegyzőkönyvek kerültek felvételre, mely során a munkavállalók elmondták, hogy a munkáltató vezet nyilvántartást a szabadság kiadásról, azt alá is írják. A bérjegyzéken minden esetben nyomon tudják követni, a tárgyévi szabadságnapok számát, azok alakulását, hogy még hány nap szabadság maradt. Azonban a tanú nyilatkozatokból megállapításra került az is, hogy a szabadság kiadása 2022-ben nem minden munkavállaló esetében történt meg, ugyanis elmondásuk szerint kevés az ember, ezért a munkáltató nem tudta kiadni a 2022. évre járó szabadságot tárgyévből, több nap áthozatalra került. Nem ritka az a munkavállaló, akinél ez 15-20 nap.
7. Fejér vármegyében, a célvizsgálat során egy építőipari munkáltatónál lefolytatott foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés során az építési területen 6 munkavállaló végzett munkát, a munkáltató a foglalkoztatással kapcsolatban a helyszínen nyilatkozatot tett. A munkavállalók egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyban, írásos munkaszerződés nélkül, segédmunkás munkakörben végeztek munkát, munkaidő-nyilvántartást nem vezettek. A munkavállalók munkabére nettó 11.000.-Ft/nap volt. A munkavállalók jogviszonyának az illetékes adóhatóság felé történő bejelentése nem történt meg.
8. Győr-Moson-Sopron vármegyében, egy haszonállat-eledelel gyártásával foglalkozó cég vonatkozásában 2023. áprilisban lefolytatott helyszíni foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés során megállapítást nyert, hogy az ellenőrzésbe bevont 20 munkavállalóból 2021. évben 10 fő, 2022. évben 15 fő részére nem biztosította a munkáltató, hogy a munkavállalók egybefüggő 14 napra mentesüljenek a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettségük alól. A felek nem állapodtak meg a szabadságok Mt.-től eltérő kiadásával kapcsolatban. A foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés során megállapítást nyert, hogy a foglalkoztató 7 munkavállaló esetében 2021. évben a tárgyévi szabadságon felül 1 napot már a következő, 2022. évre járó szabadságából adott ki. A foglalkoztatónak a jogszerűtlenül kiadott szabadság helyett állásidőre alapbért kellett volna fizetnie a munkavállalóknak. A foglalkoztató képviselője arra hivatkozott, hogy tisztában volt az Mt. ide vonatkozó törvényi előírásával, miszerint a szabadságot az esedékességének évében kell kiadni, de úgy értelmezte ezt, hogy nem tilos a következő évre járó szabadság kiadását is megkezdenie.
9. Hajdú-Bihar vármegyében, 2023. áprilisban egy építési terület munkavégzési helyen foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés történt. A munkáltató alkalmazásában az ellenőrzés időpontjában 5 munkavállaló végzett munkát építőipari szak- és segédmunkás munkakörökben. Megállapítást nyert, hogy a munkáltató az ellenőrzés alá vont 5 munkavállalóból 1 munkavállalót egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében akart alkalmazni, azonban a munkavállalót érintően a munkáltató a fennálló

bejelentési kötelezettségének nem tett eleget. A foglalkoztató a megállapított szabálytalanságot elismerte, az ellenőrzés során együttműködött.

10. Heves vármegyében a célvizsgálat során egy kereskedelmi ágazatban működő munkáltató foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzésére került sor, mely során 7 munkavállalót találtak munkavégzés közben. Egy munkavállaló 2022. október 10. napjától támogatott munkavállalóként kerül foglalkoztatásra. A részére járó 2022. évi időarányos szabadságot a munkáltató a tárgyévben kiadta. A munkáltató törvényes képviselőjének nyilatkozata alapján a megváltozott apasági szabadságot, illetve szülői szabadságot 2023. évben munkavállalói még nem vettek igénybe. Az ellenőrzés eredményeként megállapítást nyert, hogy a munkáltató az ellenőrzéssel érintett munkavégzési helyen foglalkoztatott 13 bolti eladó munkakörű munkavállalója részére az írásbeli munkaidő-beosztást nem határidőben készítette el, a 2023. április havi munkaidő-nyilvántartást 9 munkavállaló esetében nem naprakészen vezette, továbbá 13 munkavállaló részére 2022. évben részletekben biztosította a tárgyévi szabadság kiadását és a becsatolt munkaügyi dokumentumok alapján a felek között a főszabálytól eltérő megállapodás nem volt érvényben. Fentiek alapján a munkáltató 13 munkavállalója részére nem biztosította a 14 egybefüggő napra a mentesülést a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól.
11. Jász-Nagykún-Szolnok vármegyében, 2023. április közepén helyszíni foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzést tartottak egy dohányboltban. Megállapítást nyert, hogy a foglalkoztató a 2022. évben 1 munkavállalónak a 16 évnél fiatalabb gyermeke után járó 2 nap pótszabadságot nem adta ki.
12. Komárom-Esztergom vármegyében, egy vendéglátási ágazatban működő vállalkozó alkalmazásában dolgozó 2 munkavállaló 2022. évre járó szabadságának kiadása nem történt meg. Egy fő esetében 2022. december hónapban összesen 20 munkanapra szabadságot írt ki a munkáltató annak ellenére, hogy a munkavállaló folyamatosan munkát végzett. A másik munkavállaló 2022. évre járó 30 nap szabadsága teljes mértékben áthozatalra került 2023. évre. A 2023. január havi bérjegyzék adatai és a szabadság-nyilvántartás alapján a munkavállaló 60 nap szabadsággal rendelkezett. A felek a szabadság kiadását érintően az Mt. rendelkezéseitől eltérő megállapodást nem kötöttek. A munkaidővel kapcsolatos adatokról vezetett nyilvántartás 2 munkavállaló esetében az elszámolási időszakra (2023.04. hó) hiányos volt.
13. Nógrád vármegyében, egy ékszerboltban 2023. áprilisban foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés lefolytatására került sor, a helyszínen 1 fő munkavállaló végzett munkát, aki munkaviszony keretében dolgozott a munkáltató alkalmazásában 2017.11.15-től. A munkaviszony teljes munkaidős foglalkoztatásra jött létre, majd a koronavírus járvány idején a munkaideje le lett csökkentve napi 4 órára, majd 2023. januártól a munkaideje napi 7 órára lett megemelve. A napi 7 órás munkavégzést a bemutatott jelenléti ív adatai is igazolják. A munkabére a garantált bérminimum napi 7 órás munkaidőre arányosított összege. A tavalyi évre járó szabadságát teljes egészében kivette 2022. évben. Nem volt olyan, hogy egybefüggő 14 napra mentesült volna a munkavégzés alól. A munkavállaló 2017.11.15-től megvalósult foglalkoztatását teljes munkaidős munkaviszonyként bejelentette az adóhatóság felé, majd a bejelentést 2020.03.01-től heti 20 órás munkaviszonyra változtatta. A 2023. januártól megvalósult heti 35 órás foglalkoztatásra vonatkozóan nem tett bejelentést a munkáltató. A rendelkezésre álló bizonyítékok alapján a munkáltató megsértette a munkaviszony bejelentésére vonatkozó jogszabályi előírásokat azáltal, hogy a heti 35 órás foglalkoztatásra vonatkozóan nem tett bejelentést az adóhatóság felé, továbbá megsértette a szabadság kiadására vonatkozó rendelkezéseket, mert a munkavállaló

részére a 2022. évi szabadságot úgy adta ki, hogy a munkavállaló nem mentesült egybefüggő 14 napra a munkavégzés alól.

14. Pest vármegyében, egy ruházati üzletben a munkáltató részéről 4 munkavállalót találtak munkavégzés közben a foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzéskor 2023. áprilisban. Az üzletben hétvégén is van munkavégzés. A jelenléti ívet naprakészen vezette a munkáltató. A munkaidő-beosztást a munkavállalók szóban beszéltek meg, írásban nem készül munkaidő-beosztás, munkabérük elérte a minimálbért, bérjegyzéket viszont nem kaptak. Az egyik munkavállaló az előző évi szabadságát teljes egészében kivette. A másik munkavállaló az előző évi szabadságából 18 napot nem tudott kivenni, a munkáltató pénzben megváltotta.
15. 2023. áprilisban egy Somogy vármegyei autós iskola foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzésére került sor egy munkavállalót érintően. A munkavállaló 2018. május 18. napjától írásba foglalt munkaszerződés alapján, adminisztrátor munkakörben, 297.000.-forint összegű havibér ellenében végzett munkát, állandó munkarendben, hétfőtől péntekig terjedő időszakban 07:30 óra és 16:30 óra közötti időtartamban, munkanapjain 60 perc munkaközi szünet biztosításával. A munkavállaló a 2022. évre vonatkozóan megállapított szabadságát az esedékesség évében nem vette ki teljesen, ugyanis 18 munkanap szabadsága áthozatalra került a 2023. évre, e 18 munkanap áthozott szabadságot 2023. március 17. napjával bezárólag adta ki a munkáltató. Betegszabadságon sem a 2023. évben, sem pedig a 2022. évben nem volt. Életkora után járó pótszabadságon kívül más egyéb pótszabadságra nem jogosult. A 2022. évben 14 egybefüggő napra nem mentesült a munkavégzés alól, tekintettel arra, hogy kérésére a munkáltatóval megállapodtak írásban, hogy a munkavállaló ezt nem kívánja igénybe venni. A munkavállaló jegyzőkönyvön kívül elmondta, hogy az elmúlt évben azért „maradt bent” annyi szabadsága, mivel a párjával nem tudtak ugyanarra az időszakra szabadságot tervezni, ezért a munkavállaló nem vette ki szabadságát teljes mértékben.
16. Egy Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei vegyesboltban 2 munkavállaló végzett munkát a foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés időpontjában. Egy munkavállaló tárgyhavi munkaidő-nyilvántartása hiányos volt, több napra vonatkozóan nem tartalmazott bejegyzést.
A helyszíni foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzést követően lefolytatott bizonyítási eljárás alapján megállapítást nyert, hogy a munkáltató az ellenőrzéssel érintett munkavégzési helyen 11 munkavállalót írásba foglalt munkaszerződés alapján, a Nemzeti Adó-és Vámhivatal felé a jogszabályi előírásoknak megfelelően bejelentve foglalkoztat, a hatályos jogszabályi előírásoknak megfelelő munkabérek ellenében.
A munkáltató 11 fő munkavállaló részére 2022. évben nem biztosított egybefüggő 14 napot, amikor a munkavállalók mentesültek volna a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól. A munkáltató kollektív szerződés hatálya alá nem tartozik, illetve a felek között eltérő megállapodás 2022. évre vonatkozóan a szabadság kiadására nem volt érvényben. Megállapítást nyert, hogy az ellenőrzéssel érintett 11 fő munkavállaló változó napokon változó munkaidőben végez munkát, azonban esetükben a munkáltató a helyszíni ellenőrzés időpontjáig írásban munkaidő-beosztást nem készített, azt szóban beszéltek meg, hogy mely napokon, mikor kellett munkát végezniük.
17. Tolna vármegyében, 2023. áprilisban foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés lefolytatására került sor egy vendéglátó-ipari egységben. A foglalkoztató az ellenőrzés napján 2 foglalkoztatottat egyszerűsített foglalkoztatás (alkalmi munka) keretében kívánt foglalkoztatni, azonban a foglalkoztatottak jogviszonyát a foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés megkezdését és a foglalkoztatottak munkába lépését megelőzően nem jelentette be az illetékes elsőfokú állami adóhatóság felé. A

foglalkoztató a jogsértést megszüntette. A foglalkoztató 3 fő részére a vizsgált időszakban (2022. március-2023. április) nem készített írásos munkaidő-beosztást. A munkaidő beosztása szóbeli megállapodás alapján történt a meghallgatott foglalkoztatott nyilatkozata szerint. A foglalkoztató 1 fő foglalkoztatott részére az ellenőrzés időpontjáig nem adott bérjegyzéket a 2023. március havi munkabéréről. A foglalkoztató 1 fő esetében megsértette a napi munkaidő (leghosszabb) mértékét. A lefényképezett 2023. április havi jelenléti ív alapján a foglalkoztatott több esetben 13 óra munkavégzést teljesített.

18. Vas vármegyében foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés történt egy üzem portáján egy vagyonvédelmi foglalkoztatót érintően 2023. áprilisban. A munkáltató egy főt foglalkoztatott az ellenőrzés időpontjában írásba foglalt munkaszerződéssel és bejelentéssel vagyonőr munkakörben. A munkavállaló előadta, hogy a munkáltató a 2022. évben ki nem adott 6 nap szabadságát 2023. februárban pénzben megváltotta, továbbá a 2023. márciusban kifizetett munkabér elszámolásáról készült írásbeli tájékoztatást a jogszabályban előírt határidőn túl, 2023. áprilisban elektronikus úton küldte meg részére.
19. Veszprém vármegyében 2023. áprilisban foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzést tartottak egy zöldség-gyümölcs üzletben, ahol 2 munkaviszonyos munkavállaló végzett munkát és még egy alkalmi munkavállalót foglalkoztattak, aki beugróként végzett munkát. A bemutatott 2023. március havi alkalmi munkára vonatkozó munkaidő-nyilvántartás adatai, a megtett tanúnyilatkozatok és a lekért bejelentési adatok alapján a munkavállaló bejelentése 2023. márciusban 3 nap sem történt meg, mivel a könyvelő a fenti időszakban adott életet gyermekének és a bejelentést más nem teljesítette a Foglalkoztató részéről. A helyszíni ellenőrzés során a munkát végző munkaviszonyos munkavállalók munkaidő-beosztása kizárólag szóban történt, a munkaidejük egyenlőtlenül lett beosztva. Szabadság-nyilvántartás nem volt vezetve.
20. Zala vármegyében egy egyéni vállalkozó által üzemeltetett pizzeriában 2023. áprilisban foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzést folytatottak le. A munkavégzési helyen 1 fő foglalkoztatott írásba foglalt munkaszerződés és az adóhatóság felé teljesített bejelentés nélkül végzett munkát, 2 fő foglalkoztatott pedig írásba foglalt munkaszerződéssel, heti 10 órában az adóhatóság felé történt bejelentéssel végzett munkát. A 2 utóbbi foglalkoztatott úgy nyilatkozott, hogy 2022. évben nem voltak szabadságon, a 2022. évi szabadságukat tárgy évben nem vették ki, mivel ha szabadságra mennek, arra a napra/időszakra nem kapnak munkabért. Munkabért csak a ledolgozott napok után kapnak.
21. Bács-Kiskun vármegyében egy gépjárműalkatrész forgalmazásával foglalkozó munkáltató ellenőrzésére került sor 2023. áprilisban, ahol 4 munkavállaló végzett munkát. A helyszínen tanúként meghallgatott foglalkoztatott nyilatkozatában előadta, hogy az összes szabadságát megkapta 2022-es évben, abból nem hozott át 2023-as évre, az alap szabadságon és az életkori szabadságon felül még négy napra volt jogosult, mivel van kettő 16 éven aluli gyermeke. A bérjegyzéken a szabadságok napja fel van tüntetve. A foglalkoztató által becsatolt iratokból megállapításra került, hogy a foglalkoztató a foglalkoztatottakkal megállapodást kötött, mely szerint nem alkalmazza a munkavégzési kötelezettség alól tizennégy egybefüggő napra történő mentesülés szabályát a szabadság kiadásánál. A munkáltató a szabadság nyilvántartást megfelelően vezette, a szabadságokat a jogszabálynak megfelelően kiadta. A foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés tárgyában szabálytalanság nem került megállapításra. **(pozitív példa)**
22. Békés vármegyében, 2023. áprilisban helyszíni foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzést tartottak egy élelmiszerlánc üzlet egyik boltjában, ahol a bolt vezetője, aki

egyben a munkáltatói jogok gyakorlója, ügyfélként került meghallgatásra. Nyilatkozatában elmondta, hogy a szupermarket 17 főt foglalkoztat, heti 40 órában, 4 havi munkaidőkeretben. A munkavállalók az életkoruknak megfelelő mértékben veszik igénybe a szabadságukat, aki pótszabadságra jogosult, igénybe is veszi. Az éves szabadságot az év elején betervezik, az egybefüggő, jogszabály által előírt 14 napra mindenki mentesül a munkavégzési és a rendelkezésre állási kötelezettség alól, következő évre szabadságot nem visznek át. Az ellenőrzés során szabálytalanság nem lett megállapítva. **(pozitív példa)**