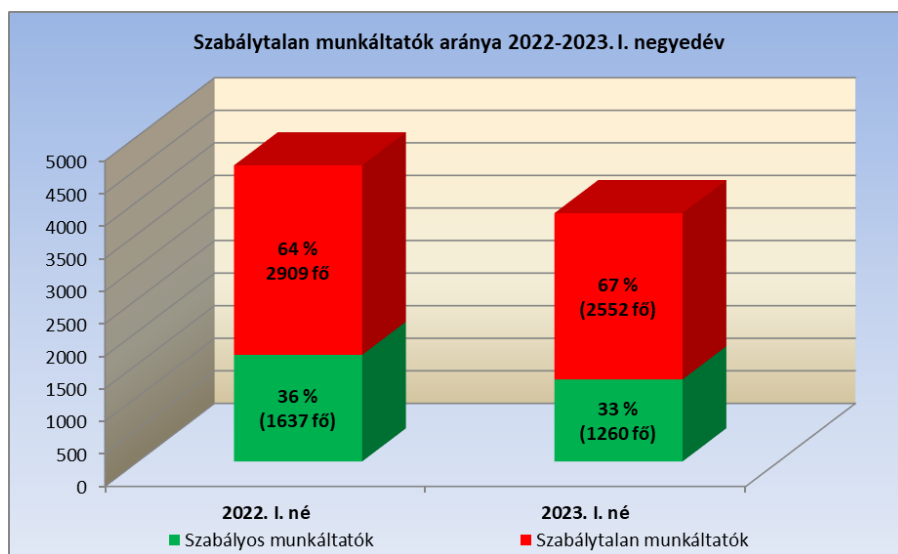


# A foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzések tapasztalatai (2023. január 1. – március 31.)

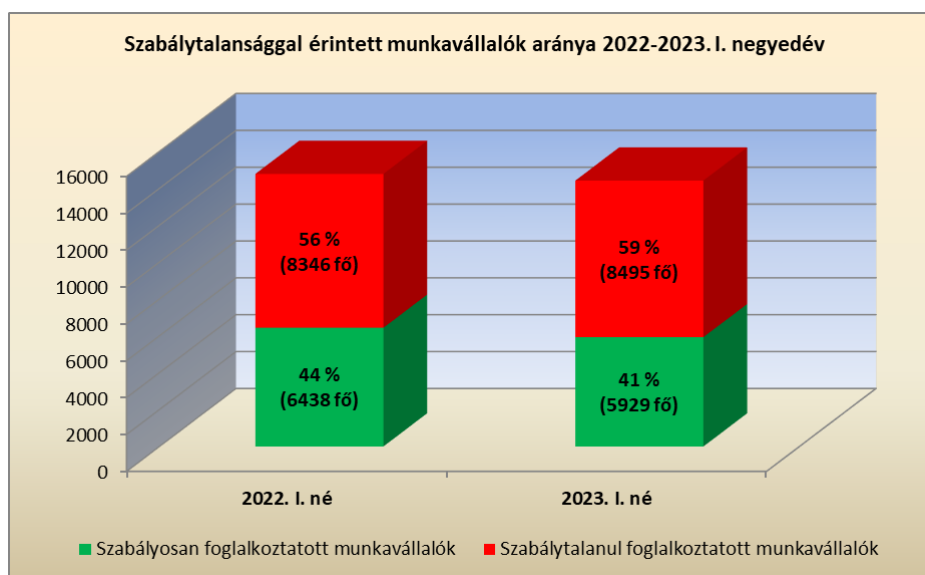
## 1. Főbb ellenőrzési adatok

2023. március 31-ig a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság **3 812 munkáltatót** ellenőrzött, a vizsgálatok során a **foglalkoztatók 67 %-nál tárt fel munkaügyi jogsértéseket**, amelyek az ellenőrzés alá vont **munkavállalók (14 424 fő) 59 %-át érintették**.

2022. első negyedéhez viszonyítva az ellenőrzések számában (2022. március 31-ig: 4 546 db) csökkenés figyelhető meg, míg a szabálytalan munkáltatók arányában (2022. március 31-ig 64 %) három százalékos növekedés volt tapasztalható.



Az ellenőrzéssel érintett munkavállalók vonatkozásában nem történt lényegesebb változás (2022. március 31-ig: 14 784 fő), és arányaiban három százalékkal több munkavállalót érintett (2022. március 31-ig: 56 %) valamilyen munkaügyi jogsértés a vizsgált időszakban.

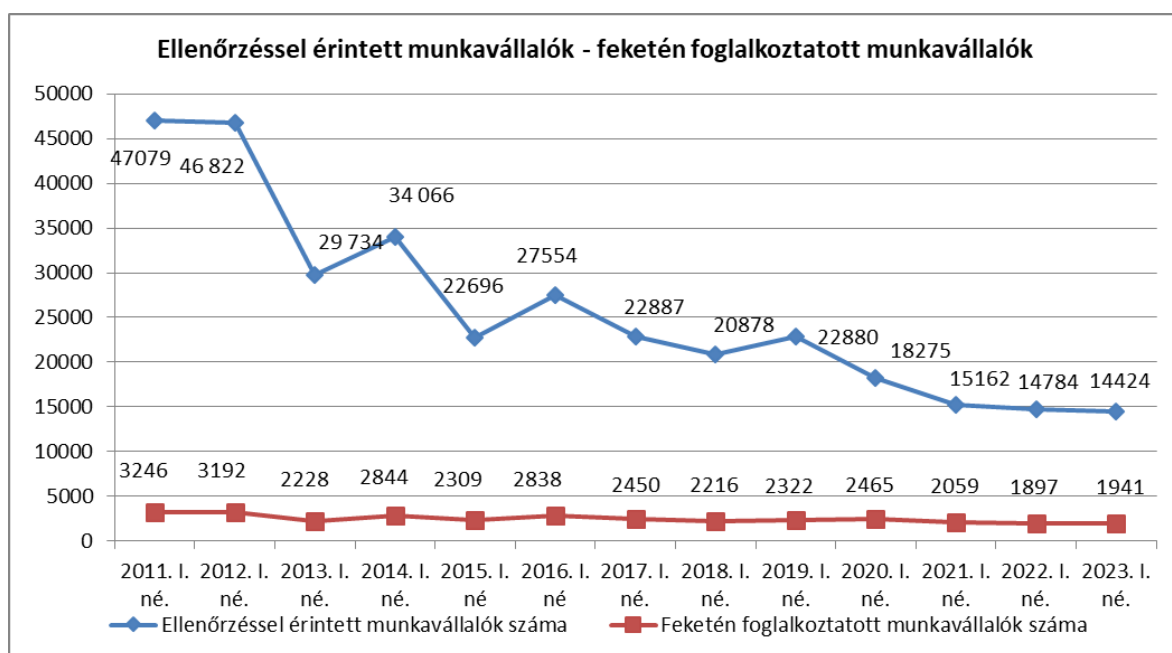


## 2. Tipikus jogsértések

### 2.1. Feketefoglalkoztatás

Az ellenőrzési tapasztalatok szerint továbbra is meghatározó a **feketefoglalkoztatás**, mely a vizsgálatokkal érintett munkavállalók **13,46 %-át** tette ki (1 941 fő). Az ellenőrzéssel érintett munkavállalóhoz viszonyítva **a feketefoglalkoztatással érintett munkavállalók aránya 2011. évtől számítva 2023. I. negyedévében volt a harmadik legmagasabb**, és megállapítható, hogy az elmúlt 4 év első negyedévei magas feketefoglalkoztatási arányt hoztak magukkal. Ez azt mutatja, hogy az ellenőrzések jelentős többsége olyan munkahelyre irányul, ahol ténylegesen megsértik a munkavállalók jogait, vagyis hatékonyan történik az ellenőrzési célpontok kiválasztása.

Összesen	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2021. I. né.	15162	2059	13,58%
2020. I. né.	18275	2465	13,49%
2023. I. né.	14424	1941	13,46%
2022. I. né.	14784	1897	12,83%
2017. I. né.	22887	2450	10,70%
2018. I. né.	20878	2216	10,61%
2016. I. né.	27554	2838	10,30%
2015. I. né.	22696	2309	10,17%
2019. I. né.	22880	2322	10,15%
2014. I. né.	34066	2844	8,35%
2013. I. né.	29734	2228	7,49%
2011. I. né.	47079	3246	6,89%
2012. I. né.	46822	3192	6,82%



**Az építőipar adta az ágazatok közül az összes feketén foglalkoztatott munkavállaló 43 %-át (840 fő)** ez az **arány** kevesebb az elmúlt év első negyedévének adatától (45 %, 846 fő).

A kifejezetten az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókkal összevetve közel 10 %-os csökkenés tapasztalható (27,36 %-ról **20,19 %-ra** változott). A kedvezőbb adatok ellenére az építőipari vállalkozások felelősek a korábbi tapasztalatokkal megegyezően – így jelenleg is - a legtöbb munkavállaló bejelentésének elmulasztásáért, de mindenképpen pozitív, hogy **2011-től kezdve az első negyedévek tekintetében idén volt a második legalacsonyabb a feketefoglalkoztatás aránya.**

Építőipar	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2018. I. né.	1684	664	39,43%
2021. I. né.	2499	927	37,09%
2020. I. né.	3154	1065	33,77%
2016. I. né.	3181	1067	33,54%
2014. I. né.	3385	981	28,98%
2017. I. né.	2270	656	28,90%
2013. I. né.	1952	552	28,28%
2015. I. né.	2539	698	27,49%
2022. I. né.	3092	846	27,36%
2019. I. né.	2799	750	26,80%
2011. I. né.	2582	674	26,10%
<b>2023. I. né.</b>	<b>4160</b>	<b>840</b>	<b>20,19%</b>
2012. I. né.	2601	503	19,34%

A **mezőgazdaság** a feketén foglalkoztatott munkavállalók **3 %-át (61 fő)** tette ki, mely magasabb (1 %, 26 fő) a tavalyi év azonos időszakában tapasztaltaknál.

Az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókhöz viszonyítva is növekedés figyelhető meg a feketén foglalkoztatott munkavállalók arányában (2022. március 31-ig 9,70 % 2023. március 31-ig **14,39 %**). A növekedés ugyan nagynak tűnik, de eltekintve a 2022. első negyedévi adattól az elmúlt 12 év azonos időszakához viszonyítva nem kiemelkedő az ideai feketefoglalkoztatási arány. Ezek az adatok is megerősítik azt a korábban tapasztaltakat, mely szerint a mezőgazdaságban az egyik legingadozóbb a feketefoglalkoztatás mértéke, ami az ágazat speciális jellegére, ellenőrzési bonyolultságára vezethető vissza. A nagyobb és eldugottabb munkavégzési területek, a szezonális jelleg, az időjárási viszonyok 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. I. né.	983	399	40,59%
2015. I. né	602	212	35,22%
2016. I. né	649	134	20,65%
2018. I. né.	832	140	16,83%
2019. I. né.	1426	230	16,13%
2021. I. né.	483	76	15,73%
2013. I. né.	612	92	15,03%
2023. I. né.	424	61	14,39%
2020. I. né.	709	95	13,40%
2011. I. né.	1151	138	11,99%
2012. I. né.	2244	258	11,50%
2014. I. né.	1248	141	11,30%
2022. I. né	268	26	9,70%

A **feldolgozóiparban** az ellenőrzéssel érintett munkavállalók **3,98 %-a (87 fő)** volt feketén foglalkoztatva, ami 2022. első negyedévéhez képest csökkenést mutat (5,04 %, 58 fő). A **gépiparban** az ellenőrzéssel érintett munkavállalók **2,23 %-át (18 fő)** érintette a feketefoglalkoztatás, amely arány nőtt a 2022. évi első negyedéves adatokhoz (1,15 %, 38 fő] képest. A gépiparban csekély mértékű a feketefoglalkoztatás. Ez arra vezethető vissza, hogy egy-egy nagy munkavállalói létszámot foglalkoztató ipari munkáltató fejlett és jól felkészült munkaügyi apparátussal rendelkezik.

**Az összes feketén foglalkoztatott munkavállaló 6 %-a** került ki a két szektorból. 2022. március 31-ig 5 % volt ez az arányszám.

Feldolgozóipar	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2017. I. né.	3485	191	5,48%
2022. I. né	1150	58	5,04%
2021. I. né.	1935	88	4,55%
2023. I. né.	2188	87	3,98%
2018. I. né.	2849	113	3,97%
2020. I. né.	3076	114	3,71%
2014. I. né.	6695	242	3,61%
2011. I. né.	7011	232	3,31%
2015. I. né	3874	124	3,20%
2012. I. né.	7903	240	3,04%
2016. I. né	5803	175	3,02%
2019. I. né.	5669	166	2,93%
2013. I. né.	7996	167	2,09%

Gépipar	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2013. I. né.	2164	99	4,57%
2015. I. né	1961	71	3,62%
2016. I. né	4334	101	2,33%
2012. I. né.	6700	155	2,31%
2023. I.né.	806	18	2,23%
2019. I. né.	2199	40	1,82%
2020. I. né.	3155	47	1,49%
2022. I. né	3308	38	1,15%
2014. I. né.	7164	78	1,09%
2011. I. né.	9197	83	0,90%
2017. I. né.	4461	36	0,81%
2021. I. né.	2697	14	0,52%
2018. I. né.	2865	13	0,45%

A **személy- és vagyonvédelmi** munkáltatók adták országos szinten 2023. első negyedévben a feltárt feketén foglalkoztatott munkavállalók **4 %-át (81 fő)**, ami lényegesen alacsonyabb a 2022. azonos időszakában mért 15 %-nál (280 fő).

Az **ágazatban dolgozó ellenőrzött munkavállalók 14,24 %-a volt feketén foglalkoztatva**, mely a 2022-ben mért 25,83 %-hoz képest **nagymértékű csökkenést mutat**. 2011. évtől kezdődően az első negyedévekkel összehasonlítva, 2021. és 2022. negyedévben volt a legmagasabb ez az arányszám, így mindenképpen pozitív, hogy ez a tendencia 2023. évben megtörni látszik.

Vagyonvédelem	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2022. I. né	1084	280	25,83%
2021. I. né.	660	160	24,24%
2017. I. né.	1201	285	23,73%
2016. I. né	2310	528	22,86%
2014. I. né.	2301	416	18,08%
2020. I. né.	1156	207	17,91%
2013. I. né.	1866	318	17,04%
2018. I. né.	2810	447	15,91%
2023. I. né.	569	81	14,24%
2011. I. né.	4691	639	13,62%
2012. I. né.	5768	729	12,64%
2015. I. né	2307	285	12,35%
2019. I. né.	1460	162	11,10%

A feketén foglalkoztatott munkavállalók ágazati megoszlását tekintve a **kereskedelmi vállalkozások részesedési aránya 8 % (159 fő) volt**, mely 2022. első negyedévhez képest kisebb csökkenés, akkor (9 % 169 fő) volt ez az adat.

Az ágazatban ellenőrzött munkavállalókra vetítve viszont **növekedés** tapasztalható, mivel a kereskedelmi ágazatban dolgozók **9,07 %-át** foglalkoztatták a feketefoglalkoztatás valamelyik formájában, szemben a tavalyi év 6,13 %-ával, mely így is a 2011. évtől vizsgált első negyedévekkel összehasonlítva, a harmadik legmagasabb arányszám.

Kereskedelem	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2011. I. né.	6956	762	10,95%
2020. I. né.	1702	175	10,28%
2023. I. né.	1753	159	9,07%
2019. I. né.	2609	233	8,93%
2015. I. né.	3143	247	7,86%
2014. I. né.	4386	329	7,50%
2017. I. né.	4103	296	7,21%
2016. I. né.	4089	268	6,55%
2018. I. né.	3214	207	6,44%
2022. I. né.	2759	169	6,13%
2021. I. né.	3729	226	6,06%
2013. I. né.	5727	296	5,17%
2012. I. né.	8244	322	3,91%

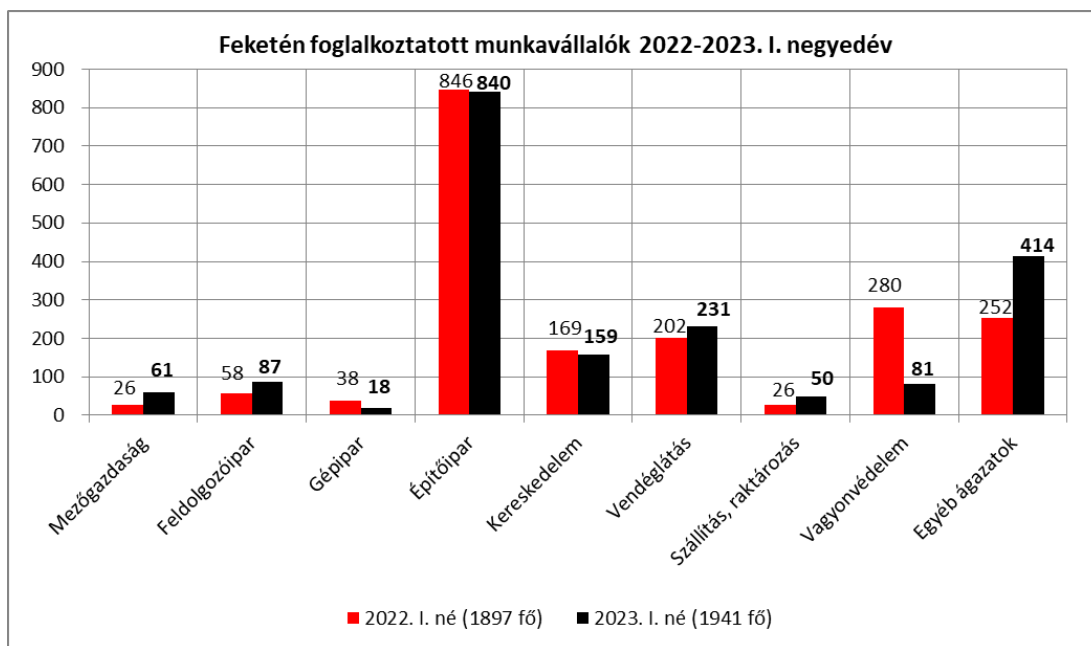
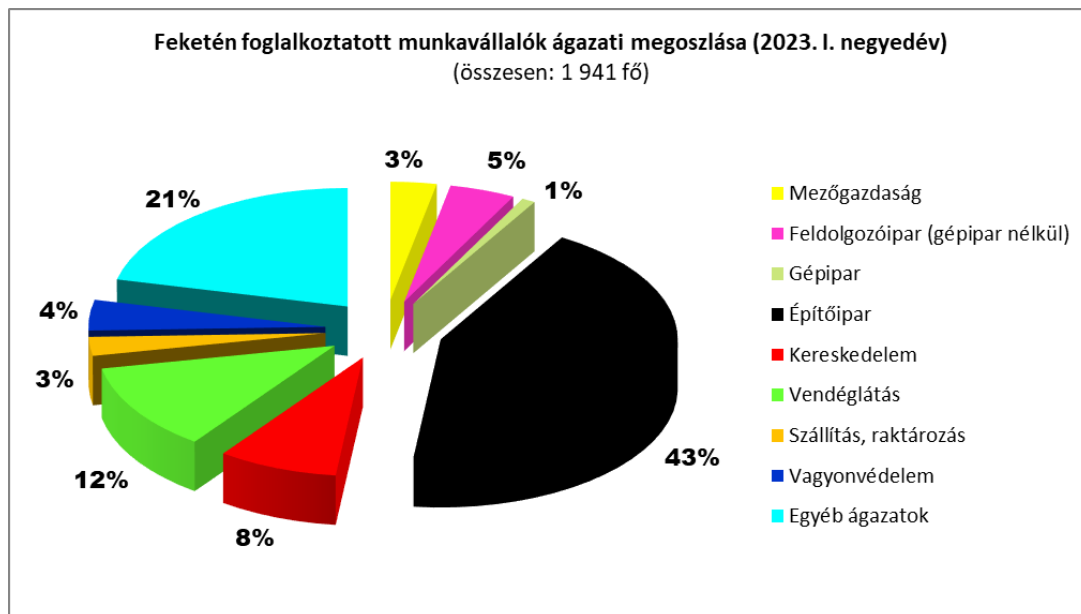
A **vendéglátásban** az ágazaton belül az ellenőrzéssel érintett munkavállalókra vetítve a feketén foglalkoztatottakra vonatkozó arányszám 2011. óta a harmadik legmagasabb volt (**15,16 %**).

A feketefoglalkoztatás **ágazatok közötti megoszlása tekintetében a tavalyi hasonló időszakhoz képest lényeges változás nem történt** (2022. március 31-ig: 11 %, 202 fő 2023. március 31-ig: **12 %, 231 fő**).

Vendéglátás	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2021. I. né.	1005	208	20,70%
2020. I. né.	1647	266	16,15%
2023. I. né.	1524	231	15,16%
2022. I. né.	1533	202	13,18%
2017. I. né.	2024	265	13,09%
2014. I. né.	2085	271	13,00%
2016. I. né.	2476	318	12,84%
2018. I. né.	2394	306	12,78%
2019. I. né.	1939	233	12,02%
2015. I. né.	2155	257	11,93%
2013. I. né.	3151	334	10,60%
2012. I. né.	3758	309	8,22%
2011. I. né.	3720	204	5,48%

A feketefoglalkoztatás aránya az ellenőrzéssel érintett munkavállalókra vetítve az építőiparban, vagyonvédelemben és a feldolgozóiparban javult, az összes többi ágazatban nőtt a 2022. évi első negyedévhez képest.

Az **építőiparban** továbbra is megfigyelhetőek az utóbbi évek feketefoglalkoztatással kapcsolatos nagy számai, a **vagyonsvédelemben** pedig az elmúlt két év hasonló időszakában mért negatív tendencia javulni látszik.



A feketefoglalkoztatással kapcsolatban továbbra is megállapítható, hogy a **bejelentés elmulasztása** a leggyakoribb szabálytalanság, mely mind klasszikus munkaviszony, mind egyszerűsített foglalkoztatás keretein belül előfordul.

A bejelentés nélküli foglalkoztatással kapcsolatban a munkáltatói hivatkozások közül még mindig az „adminisztrációs hiba”, a „könyvelő mulasztása”, a „próbamunka”, és az „első munkanap” kifogások a legjellemzőbbek.

A nehezen megközelíthető munkahelyeken (különösen az építőipar és a vagyonsvédelem területén) a munkáltatók bíznak az ellenőrzések elmaradásában és sokszor tudatosan nem jelentik be a munkavállalókat.

A bejelentés nélküli foglalkoztatás esetében a jogsértések jelentős hányada vélhetően tudatosan, csalási és adóelkerülési szándékkal került elkövetésre. Az egyszerűsített foglalkoztatás esetében figyelhető meg néhány esetben a bejelentések véletlen lemaradása, vagy késedelmes megküldése, ezek a hibák szintén adminisztratív okokra 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 fenyegetettségre is.

**Egyszerűsített foglalkoztatás** esetén a bejelentés elmulasztása hátterében továbbra is a 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 az ellenőrzések alaposságára utal. Ezekben az esetekben többnyire hosszabb ideig foglalkoztatnak rendszeresen alkalmi munkavállalókat, de a bejelentések egy-egy napra elmaradnak.

Jellemző az is, hogy alkalmi jogviszonyban már foglalkoztatta a munkáltató a munkavállalót, ezzel egy időszakot „le tud fedni” és ezért arra hivatkozik, hogy pont az ellenőrzéskor nincs bejelente 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.

A munkáltatók sok esetben úgy vélik, hogy az alkalmi munkavállalókat az adott napon belül bármikor bejelenthetik, nem kötelező a munkavégzés megkezdése előtt teljesíteni a bejelentési kötelezettséget, azaz meglehetősen lazán kezelik az egyébként is egyszerűsített szabályokat.

**Részmunkaidős** bejelentés, teljes munkaidős foglalkoztatás mellett meglehetősen gyakori szabálytalanság, de az esetek döntő többségében a bizonyítás nagy körültekintést kíván, mivel a munkájukat féltő munkavállalók gyakran nem mernek a munkáltatójuk ellen nyilatkozni, így egyéb bizonyítékok beszerzése is szükséges. Ezen jogsértés feltárása legtöbbször csak megszűnt jogviszonyú munkavállalók esetében eredményes, amikor a volt munkavállalók már felfedik foglalkoztatásuk valós körülményeit.

**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.

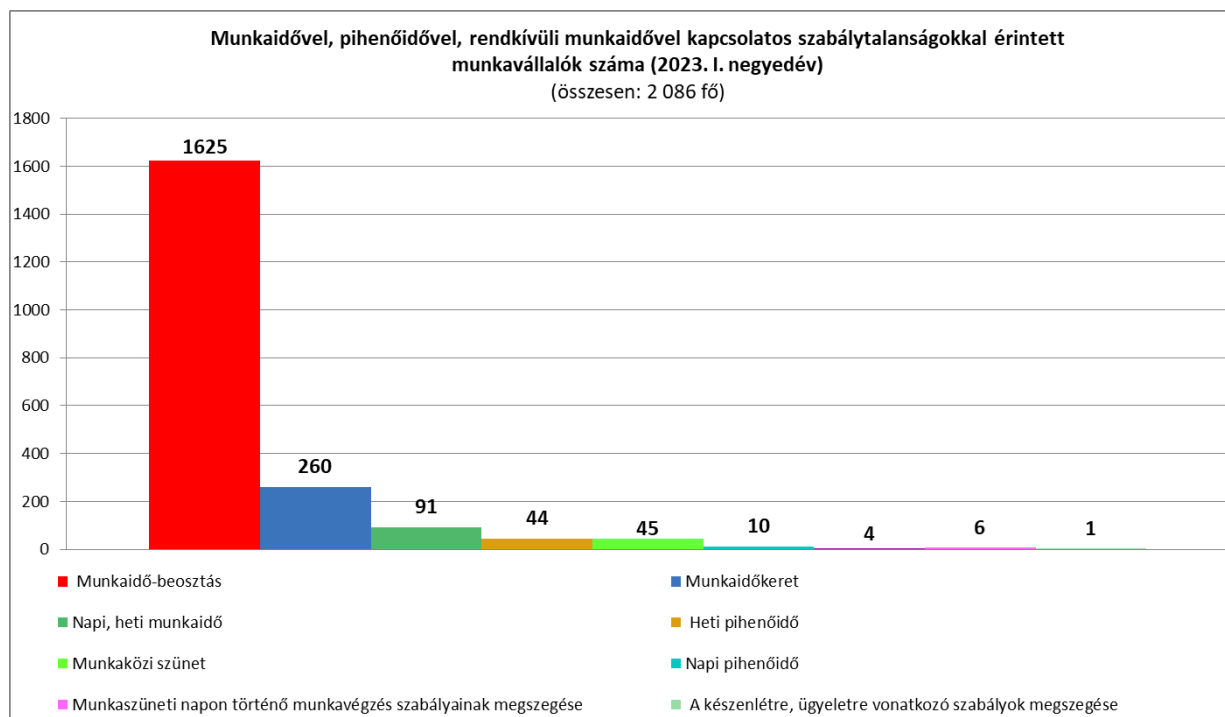
Ritkábban fordul elő a **színellett szerződéssel** történő foglalkoztatás, mely az esetek többségében a jogszabályok téves alkalmazására vezethető vissza.

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



## 2.2. Munkaidő, pihenőidő, rendkívüli munkavégzés

A munkaidővel, pihenőidővel és rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatos jogsértések **2 086 főt** érintettek 2023. I. negyedévében, ami kevesebb a 2022. március 31-ig mért 2 479 főhöz képest. A **leggyakoribb** szabálytalanság a **munkaidő-beosztás hiánya**, melynek háttérében egyrészt a jogszabályok ismeretének hiánya, másrészt a rendkívüli munkavégzés leplezésére irányuló szándék áll. Nagyobb 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).**



## 2.3. Munkaidő-nyilvántartás

A korábbi évekhez hasonlóan a **munkaidő-nyilvántartás hiányával**, vagy adatainak **valótlan rögzítésével** kapcsolatos szabálytalanságok szintén gyakoriak voltak. 2023. március 31-ig **2 403 fő volt** érintett, de kevesebb volt a 2022. hasonló időszakában mért adatokhoz képest (2 943 fő).

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

**A munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos jogsértések elfedik az esetleges munkabérrel, munkaidővel, illetve pihenőidővel kapcsolatos szabálytalanságokat is.** A munkaidő nyilvántartás hiányossága, vagy hiánya miatt nem ellenőrizhető a pihenőidőre, pihenőnapra,

munkaszüneti napon történő munkavégzésre vonatkozó szabályok betartása és a pótlékfizetés teljesítése sem, tehát közvetetten a munkavállalók alapvető jogai sérülnek.

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

A munkaidő-nyilvántartás hiányát általában változó munkavégzési helyek esetében, illetőleg kisebb munkáltatóknál tárta fel a hatóság. Nagyobb munkavállalói létszámot foglalkoztató munkáltatónál nem jellemző a munkaidő-nyilvántartás hiánya.

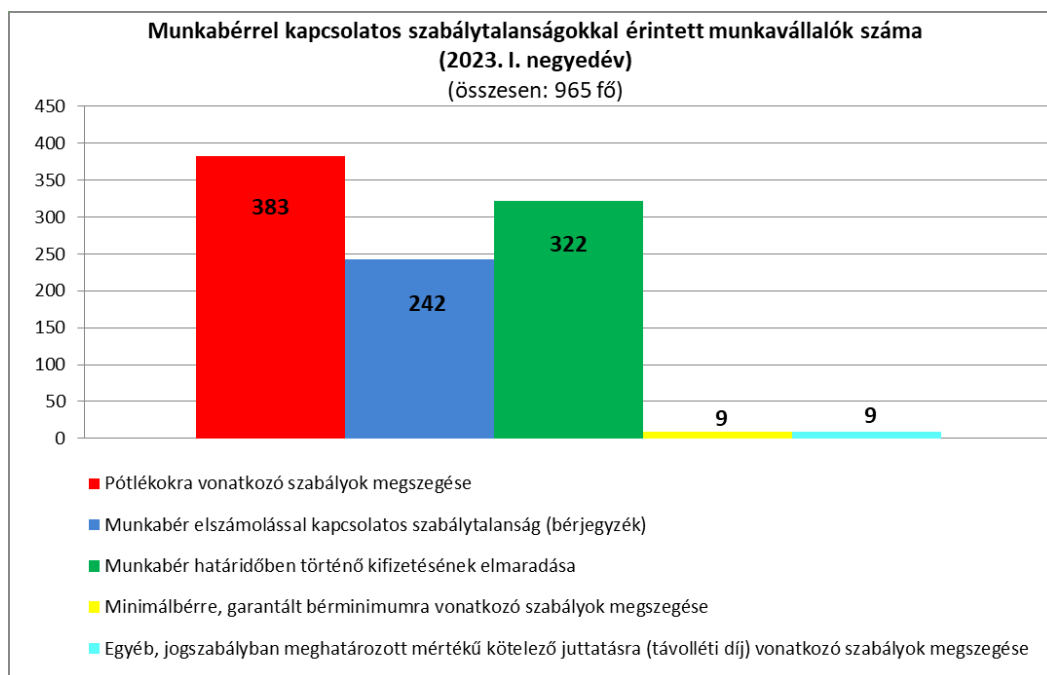
A hiányos munkaidő-nyilvántartás pedig bárhol és bárkinél előfordulhat. Jellemző ugyanakkor továbbra is, hogy az egyenlőtlen munkaidő-beosztásban foglalkoztatott munkavállalók esetén a munkáltatók csupán a munkavégzésekre vonatkozó adatokat tüntetik fel a munkaidő-nyilvántartásban, a pihenőnapokat és szabadnapokat nem különítik el, nem jelölik, az ilyen rovatokat csak kihúzzák vagy üresen hagyják.

## 2.4. Munkabér

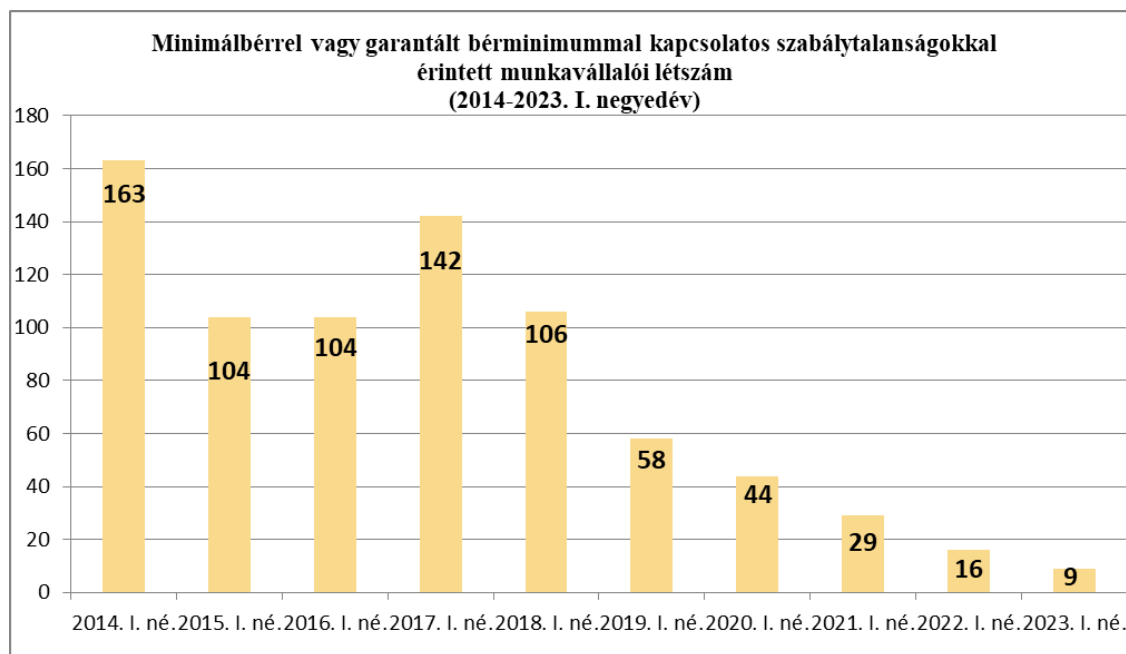
A **munkabérrel kapcsolatos jogsértésekkel** érintett munkavállalói létszám (965 fő) csökkent a 2022. év első negyedévéhez képest (1 412 fő).

Ezek közül a legjelentősebb **a munkabér határidőben történő megfizetésének elmaradása**, a bérjegyzékkel kapcsolatos előírások be nem tartása, illetve a **pótlékokra vonatkozó szabályok megszegése** volt. Több esetben megállapítást nyert, hogy a munkabérről adott elszámolás nem felelt meg a jogszabályi előírásoknak, nem volt megállapítható, hogy a munkáltató az alapbéren felül milyen pótlékokat számolt el a munkavállalóknak. A bérjegyzék kiadásának hiánya súlyosabb visszaéléseket rejthet akár a bejelentés nélküli foglalkoztatás egyik „biztos előjele” is lehet.

A foglalkoztatás-felügyeleti 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.**



**2021. évtől tovább növekedett a minimálbér és garantált bérminimum összege a 20/2021. (I.28.) Korm. rendelet értelmében, így a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság **fokozottan ellenőrizte** a vonatkozó jogszabályi előírások betartását. Az ilyen jellegű jogsértéssel érintett munkavállalók száma tovább csökkent (2022. március 31-ig 16 fő; 2023. március 31-ig: **9 fő**), ami tovább erősíti az elmúlt évek tapasztalatát, mely szerint a minimálbérrel és a garantált bérminimummal kapcsolatos szabálytalanságok **továbbra sem jellemzőek**.**



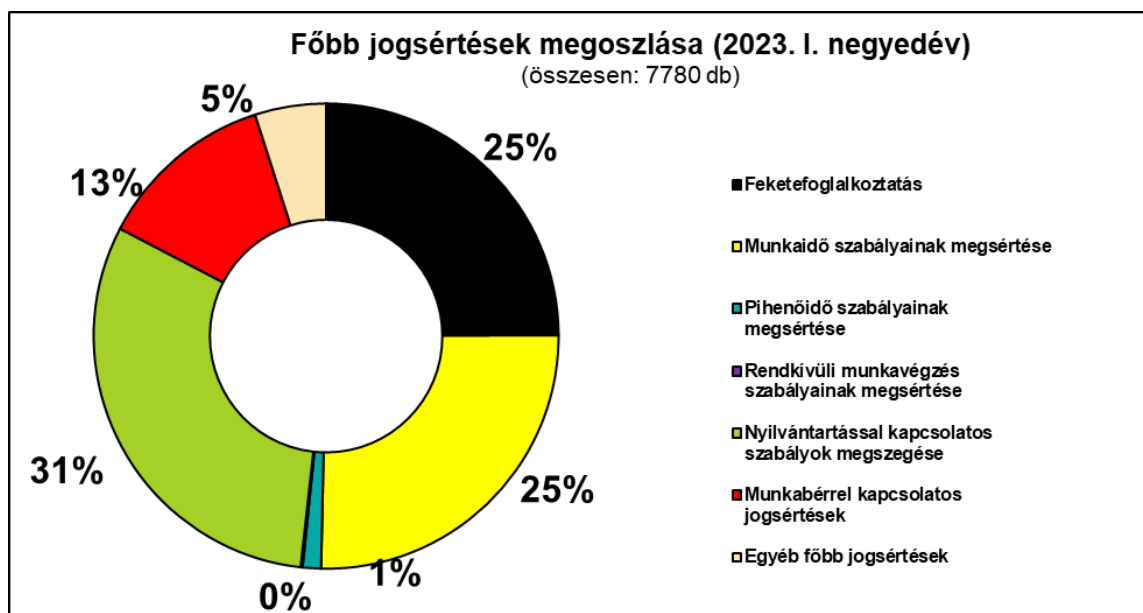
## 2.5. Egyéb szabálytalanságok

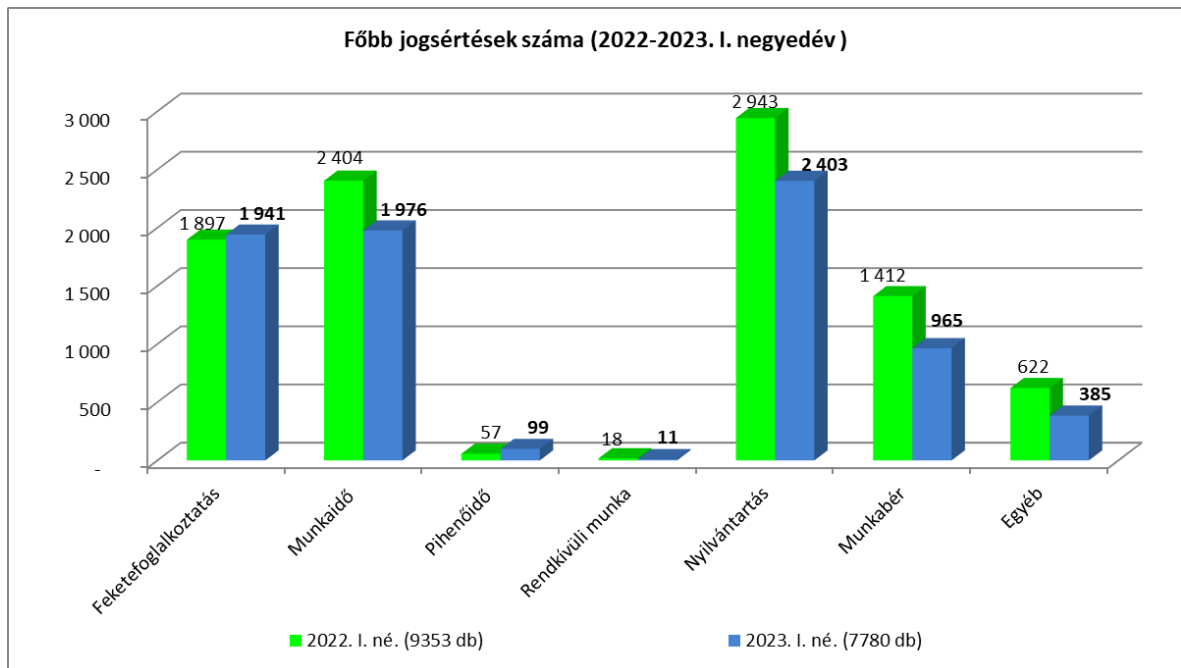
Jelentős számban előforduló munkaügyi szabálytalanság a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő – a munkavállalót megillető – **igazolások kiadásának**, valamint a munkaviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó **elszámolásnak az elmaradása**.

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. Az 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 ha nincs önkéntes jogkövetés a munkáltatót minden esetben kötelezi a hatóság az igazolások kiadására, valamint az elszámolás teljesítésére.

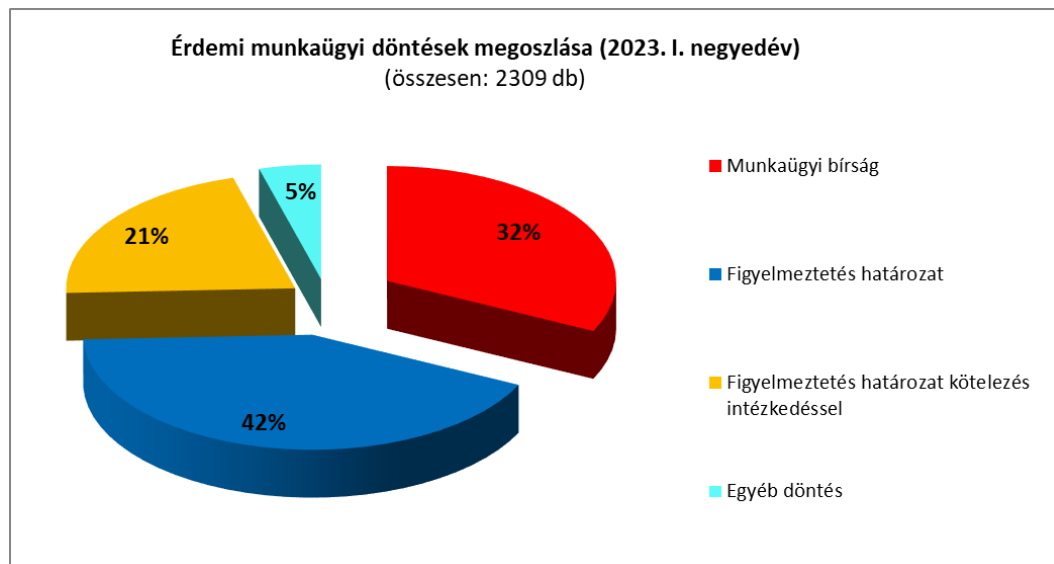
Jelentősen csökkent a 2022. első negyedéves adatokhoz képest a **szabadsággal kapcsolatos jogsértésekkel** érintett munkavállalók száma is (226 főről, **94 főre**). A szabadsággal kapcsolatos szabálytalanságok két leggyakoribb esete, hogy a nyilvántartáson „kiírt” szabadságot a munkáltató ténylegesen 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.

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.





2023 első negyedévében **743** esetben szabtak ki a foglalkoztatás-felügyeleti hatóságok **munkaügyi bírságot**, összesen **182 648 900 Ft összegben**. Több ízben figyelmeztetés határozat **kötelezés intézkedéssel** (491 db), valamint szabálytalanságot megállapító figyelmeztetés határozat (974 db) született. **Az érdemi döntések 68 %-a tehát anyagi szankció nélküli intézkedés volt.**

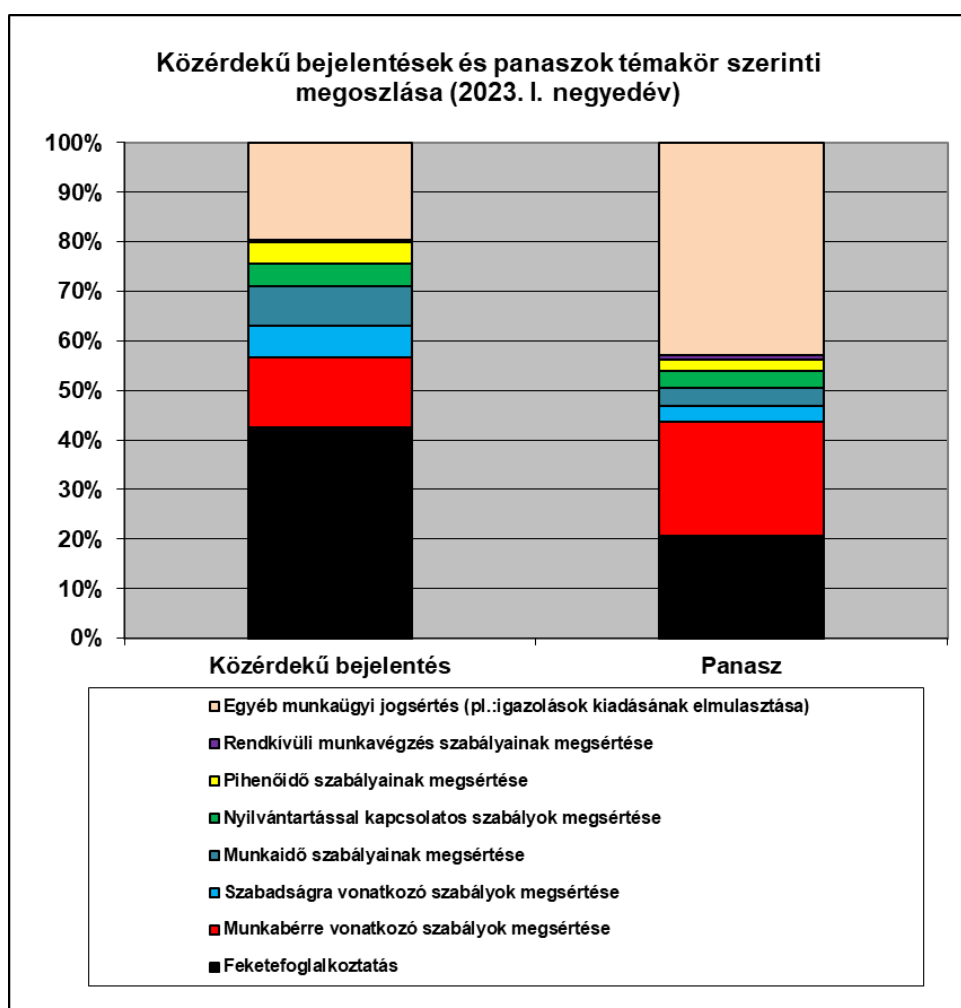


2023 első negyedévében a közérdekű bejelentések és a panaszok száma közel azonos volt a 2022. év hasonló időszakával. (2022. március 31-ig: 842, 2023. március 31-ig. év: **897 db**).

A panaszok száma 2022. március 31-ig: 488 db, 2023. március 31-ig. év: 548 db míg a közérdekű bejelentések száma 2022. március 31-ig: 354 db, 2023. március 31-ig. év: 349 db volt, így elmondható, hogy a panaszok számában kisebb növekedés volt.

A beadványok megoszlási aránya: **61 % panasz; 39 % 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 megszűnésekor kiadandó igazolásokkal, elszámolásokkal** összefüggésben érkezett, melyek nagy része panaszként jutott el a hatósághoz. A második legtöbb megkeresés a **feketefoglalkoztatással** kapcsolatosan fordult elő, melynek 56 %-a közérdekű bejelentés formájában jutott a hatóság tudomására (közérdekű bejelentés: olyan körülményre hívja fel a figyelmet, amelynek orvoslása vagy megszüntetése a közösség érdekét szolgálja), maradék része pedig panaszként. A harmadik legtöbb bejelentés a **munkabér** tárgyában érkezett, melynek több mint 70 %-a szintén munkavállalói panasz alapján kerül a hatóság látókörébe.

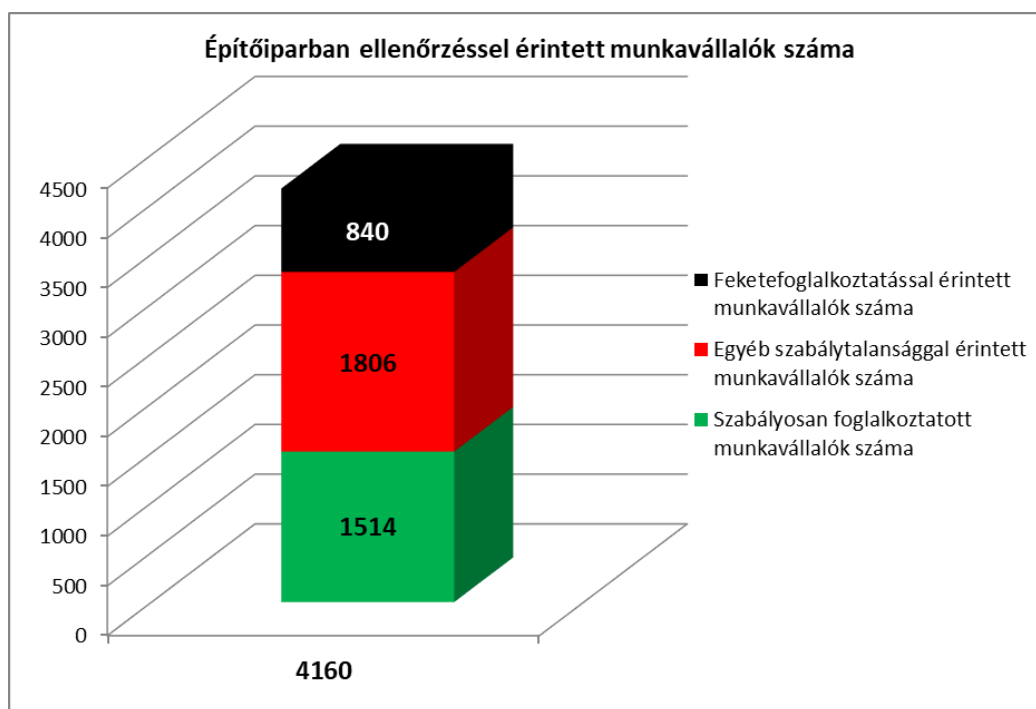


## 2. Az ellenőrzések összesített tapasztalatai

### a) Építőipar

A foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzések 37 %-át ebben az ágazatban tartották 2023. első negyedévben (1 393 db). A munkáltatók által elkövetett súlyos szabálytalanságok 885 db intézkedést, valamint 343 db munkaügyi bírságot vontak maguk után 71 292 000 Ft összegben. A 4 160 munkavállalóból 2 646 főt érintett valamilyen munkaügyi szabálytalanság. Az

ágazatban 840 munkavállalót foglalkoztattak feketén így az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhöz viszonyítva **itt volt a legnagyobb arányú a feketefoglalkoztatás.**



Általánosságban elmondható, hogy a jelentősen megugró anyag- és energiaárak, a növekvő finanszírozási költségek, illetve a csökkenő magán- és állami kereslet a fenti ágazatban mind a lassulás irányába mutatnak, de a következő néhány negyedévben a még folyamatban lévő lakossági építkezési, felújítási és állami megrendeléstőmeg elegendő volument biztosít.

Az alapanyagoknak a megfizethetőség határáig történő drágulása, a növekvő munkaerőköltségek, a finanszírozási költségek látványos emelkedése és a bejelentett csökkenő állami megrendelési volumen előreláthatólag az iparágban működő vállalkozások számának csökkenéséhez vezet majd.

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 **másik leggyakoribb 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.

Hajdú-Bihar megyében pozitív tapasztalat, hogy az építőiparban egyre több esetben található meg a munkavégzés helyszínén a munkaidő-nyilvántartás.

Jellemzően a több főt alkalmazó nagyobb munkáltatók szabályosan tevékenykednek, vagy súlyosabb jogsértést nem követnek el. A generálkivitelezők és a nagyfoglalkoztatók esetében csak kisebb súlyú szabálytalanságok fordulnak elő. A tapasztalatok azt mutatják ugyanakkor, hogy magas a száma azoknak, akik most indítják be építőipari vállalkozásukat. Ezeknek a friss vállalkozóknak egy része kötött pályán mozog, alkalmazottként nem tudnak elhelyezkedni, így egyfajta kényszerből választják a vállalkozói létet. Ezeknél a vállalkozásoknál a gondok több irányban is megjelennek. A megrendelők minőségi problémákkal, az ellenőrző hatóságok súlyos szabálytalanságokkal találkoznak. A hiba forrása gyakran nem a tapasztalatlanság, hanem a foglalkoztatónak a szabályokhoz való hozzáállása.

Számos foglalkoztató például egyáltalán nem jelenti be a segédmunkás, betanított munkásmunkakörű munkavállalóit, sem egyszerűsített foglalkoztatás keretében, sem munkaviszonyban.

Sajnos egyre inkább tapasztalják a hatóság munkatársai, hogy az elektronikus építési naplók vezetése formálissá kezd válni, azok nem tartalmazzák a szükséges részletességgel például az alvállalkozói adatokat, melyek egyébként bizonyítékkul, de legalábbis érvül tudnak szolgálni egy adott ügy tisztázása során.

Hajdó-Bihar megyében az első negyedévben két nagyberuházást vontak teljes körűen vizsgálat alá, amelyek az ellenőrzések kiterjesztése és a teljes alvállalkozói lánc feltárását követően nagyságrendileg várhatóan kétezer fő foglalkoztatását érintheti. Az érintett gyárak építésébe nagyszámú harmadik országbeli személyt vontak be a kivitelezők. Foglalkoztatásuk összevont engedély alapján történik, azonban a munkálatokba bevont létszám nagysága és a foglalkoztatás volumene miatt mind az engedéllyel, mind az adóhatóság felé történő bejelentés megtörténtével összefüggésben tártak fel hibát és hiányosságot a vizsgálatok során.

Fontos leszögezni, hogy a munkáltatóknak célja a szabályos foglalkoztatás megvalósítása. A vármegye területén megvannak azok a cégcsoportok, akik elegendő tőkével rendelkeznek az új beruházás beindításához, ezek a gazdasági társaságok rendezett munkaügyi kapcsolatokkal rendelkeznek, alvállalkozóiktól is ugyanezt várják el. Ezzel az iránnyal ellentételesen hatnak a vállalt határidők, azok rövideje, a nagyméretű fluktuáció, valamint a viszonylag hatalmas embertömeg kezelése, amire még nincs kialakult gyakorlat, illetve rutin. Éppen ezért egy ellenőrzés esetén óhatatlanul megállapításra kerül az elkövethető munkaügyi jogsértések teljes spektruma.

A nagyberuházások ellenőrzéseiből a következtetések levonásához, a megállapítások összegzéséhez idő kell. A közvetlen és azonnali jelentések a helyszínen tapasztaltakhoz kapcsolhatóak. Mindkét nagyberuházás esetén megfigyelhető egy 3-8%-os munkavállalói feketefoglalkoztatás. A gyár építésén a foglalkoztatotti létszám esetenként a 2000 főt is meghaladja, a munkaterület mintegy 400 hektár. A megrendelőnek és kivitelezőknek is hatalmas feladat a szabályos foglalkoztatás megvalósítása, ennek érdekében igyekeznek megfelelő ellenőrzési rendszert bevezetni és működtetni. A súlyos szabálytalanságok megállapítására jellemzően az alvállalkozói lánc alsóbb szintjein lévő foglalkoztatók esetében kerül sor. Foglalkoztatói vélelem alkalmazására nem volt szükség, a hatósággal való együttműködés minden gazdasági társaság jól felfogott érdeke.

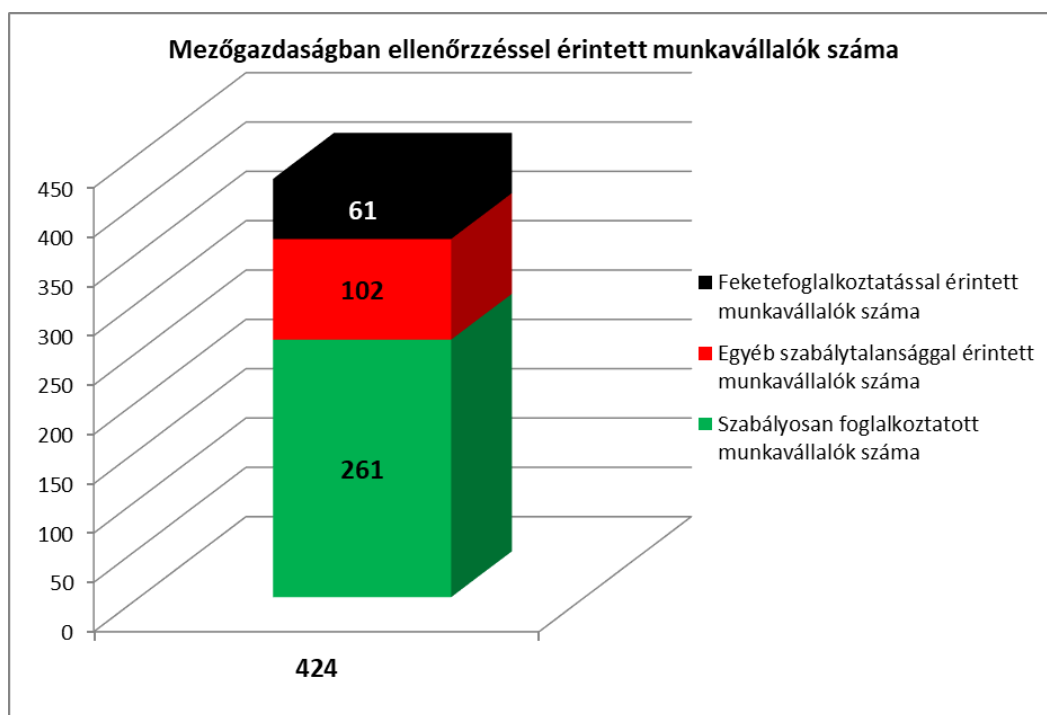
*Példa: Békés vármegyében 2023. februárban a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság helyszíni ellenőrzést tartott egy építkezésen, ahol a munkáltató 4 munkavállalót munkaszerződéssel, 3 munkavállalót segédmunkás munkakörben, alkalmi foglalkoztatásban foglalkoztatott. A helyszínen tartózkodó ügyvezető elmondta, hogy 2023. februárban két nap 7 órában végeztek munkát a segédmunkás munkavállalók, munkaszerződést nem írtak alá, próbanapon voltak, ha*



*beválnak, akkor felvenné őket munkaszerződéssel. A munkavállalók nem kerültek bejelentésre az illetékes adóhatósághoz.*

## b) Mezőgazdaság

A mezőgazdasági ágazatra 2023. első negyedévében az ellenőrzések 2 %-a esett (74 db), összesen 55 intézkedés történt és 16 db munkaügyi bírság kiszabására került sor 6 272 000 Ft összegben. Az ellenőrzött 424 munkavállalóból 163 főt érintett valamilyen szabálytalanság, ebből a feketén foglalkoztatott munkavállalók 61 főt tettek ki.



Több megyében a mezőgazdaságnak tradicionálisan jelentős szerepe van. Az ágazatban jelen vannak az alkalmi munka keretében foglalkoztatók és a nagyobb volumenű mezőgazdasági termelésre berendezkedett – nagy létszámú munkaerőt foglalkoztató - vállalkozások is. Itt jellemző leginkább az atipikus foglalkoztatás (többnyire egyszerűsített foglalkoztatás keretében mezőgazdasági idénymunka).

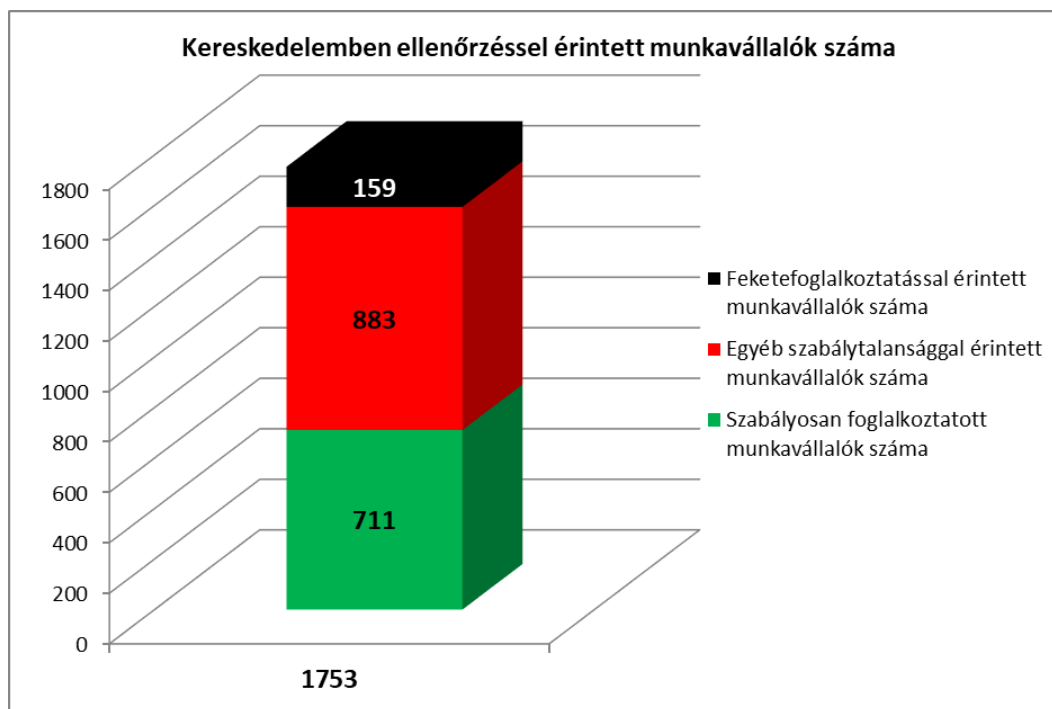
A mezőgazdasági munkák gyakran a műúttól távolabb, az idegennek szinte fellelhetetlen, szélsőséges időjárási viszonyok mellett nehezen megközelíthető munkaterületen folynak, a terep adottságai révén pedig - az idegen autót - ellenőrzést könnyű már messziről „kiszúrni”, így a munkáltatók bíznak az ellenőrzések elmaradásában és sokszor tudatosan nem jelentik be a munkavállalókat.

Csongrád megyei tapasztalat, hogy az ágazatban még mindig magas az egyszerűsített jogviszony keretében foglalkoztatott munkavállalók száma. A munkáltatói magyarázat szerint, az ok a szezonmunkában keresendő, valamint az időjárás- és a piac kiszámíthatatlansága miatt bizonytalan, hogy mikor kerül sor a munkavégzésre. A szezonális munkák során - mint a vetés, ültetés, betakarítás - megnő a munkaerő-szükséglet az ágazatban. A munkavállalók bejelentését számos esetben nem teszik meg a munkáltatók, vagy csak már akkor, mikor munkába álltak, mert gyakori, hogy a munkavállalók időközben jövedelmezőbb megbízást kapnak és akkor másik munkaadónál folytatják a munkát, így a munkáltatók tartózkodnak attól, hogy több napra előre bejelentsék őket.

*Példa: 2023. februárban foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzést tartottunk egy őstermelő foglalkoztatót érintően egy Somogy vármegyei kertészetben, ahol 7 munkavállaló az ellenőrzés napján 12 órától végezett munkát a munkáltató alkalmazásában, egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony (alkalmi munka) keretében, segédmunkás munkakörben, 1.134.- forint összegű órabér ellenében. A munkavállalók a munkavégzés feltételeiben szóban állapodtak meg az őstermelővel, egyszerűsített munkaszerződést, más egyéb szerződést nem írtak alá. Munkájukat a helyszínen az őstermelő ellenőrizte, irányította és utasította, a munkájukhoz szükséges munkaeszközöket (virágládák) biztosítva. A munkavállalók napi feladata a helyszíni ellenőrzés napján virágpalánták pakolása volt. A munkáltató a munkavállalók munkaviszonyát a hatósági ellenőrzés megkezdéséig nem jelentette be az illetékes adóhatóság felé.*

### c) Kereskedelem

2023. március 31-ig 880 db ellenőrzés esett erre az ágazatra (23 %). Az összesen 778 db intézkedés mellett 82 db munkaügyi bírságot szabott ki a hatóság 9 745 700 Ft összegben. Az ágazatban 1 753 munkavállalót vontak ellenőrzés alá, melyből 1 042 főt érintett szabálytalanság. Ebből 159 fő volt feketén foglalkoztatva.



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

Az ágazatnak nincs tipikus szabálytalansága, a főbb jogsértések mindegyikével lehet találkozni.

A munkáltatók annak érdekében, hogy leplezzék a munkaidő, pihenőidő szabályainak megsértését, gyakran hiányosan – nem napra készen – vezetik a jelenléti ívet, azokon több napra vonatkozóan nincs bejegyzés. Ezek utólag kerülnek kitöltésre, de az így rögzített időadatok már nem a valós munkavégzést tükrözik, hanem a kötelező havi óraszámnak megfelelő időadatokat, szigorúan a nyitvatartási időhöz igazítva, elkerülve így az esetleges pótlék fizetési kötelezettséget.

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

A teljes munkaidős foglalkoztatás melletti részmunkaidőben történő bejelentés feltehetően sokkal nagyobb mértékben fordul elő, de a munkavállalók a munkáltató vélt vagy valós retorziója miatt nem mernek nyilatkozni, így e szabálytalanság bizonyítása időigényesebb.

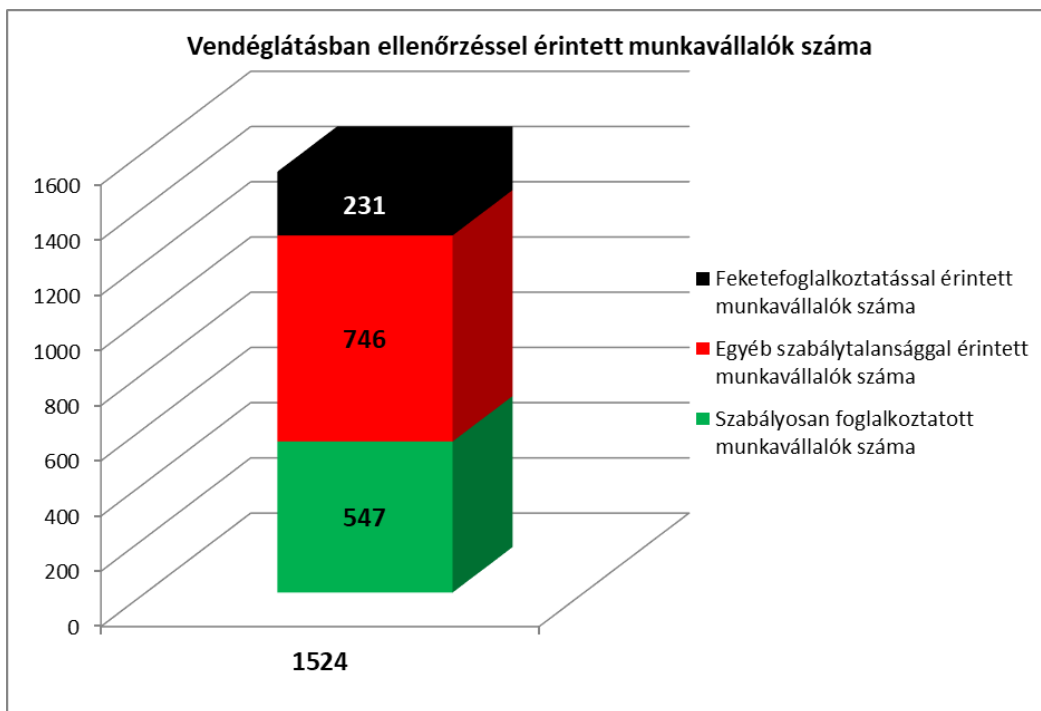
Csongrád-Csanád vármegyében 2023. januárban a fogyasztóvédelmi hatóság kérésére vett részt a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság nagyobb üzletláncok ellenőrzésében célvizsgálati jelleggel, mely erősítette azt a tapasztalatot, hogy a nagy foglalkoztatóknál általában kevesebb a szabálytalanság. Jelen esetben sem kerültek szabálytalanságok feltárára.

Az üzletláncok jellemzően főállásban alkalmazzák a munkaügyi szakképesítéssel rendelkező személyeket, míg a kisebb vállalkozások főként - anyagi megfontolásból - szerződéses formában állnak kapcsolatban könyvelővel, aki nem biztos, hogy a munkaügyre helyezi a fő hangsúlyt. Azon munkáltatóknál, ahol főállásban történik a munkaügyi szakemberek foglalkoztatása, a munkaügyi feladatok ellátottságának színvonala magas. Különösen a külföldi érdekeltségű munkáltatók esetében igaz ez. Megfizetik a dolgozókat, érdekelték a munkaerő megtartásában. A megnövekedett áruforgalom teremtett keresletet a nagyobb számú munkavállalói létszám foglalkoztatására, ezért a foglalkoztatók mindenképpen figyelmet fordítanak a képzett munkaerő megtartására a foglalkoztatási szabályok betartása révén is.

*Példa: Budapesten 2023. januárban egy dohányboltban került sor foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzésre. Megállapítást nyert, hogy a munkáltató adóhatósági bejelentéssel, de írásba foglalt munkaszerződés nélkül foglalkoztatta az ellenőrzéssel érintett munkavállalót. A foglalkoztatott 2019. július 14. napjától állt a cég alkalmazásában. Foglalkoztatása folyamatosan 6-6 hónapra szóló határozott idejű munkaszerződésekkel történt. A munkaszerződések módosítása alkalmával a korábbi jogviszonyok összevontan kerültek feltüntetésre. A munkavállaló foglalkoztatása folyamatos, ki- és újabb bejelentések nem történtek. A 2022. június 14. napján kelt, 2022. június 1-je és 2022. december 31. napjai közötti időszakra szóló munkaszerződés lejártát követően a foglalkoztatott a 2023. június 30. napjáig szóló munkaszerződését a helyszíni ellenőrzés megkezdését követően, annak időtartama alatt vette át a helyszínrre érkező munkáltatótól. A foglalkoztatott az ellenőrzés megkezdésének időpontjában munkaszerződés nélkül volt alkalmazva.*

#### d) Vendéglátás

2023. első negyedében a vizsgálatok 14 %-a (534 db) esett erre az ágazatra. Az összesen 489 db intézkedés mellett 89 db munkaügyi bírságot szabtak ki, összesen 16 331 000 Ft összegben. A 1 524 ellenőrzéssel érintett munkavállalóból 977 főt foglalkoztattak szabálytalanul. Feketefoglalkoztatás 231 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. Általában nem írott beosztáson tervezett a munkavállalók munkaideje, a felek szóban egyeztetették a munkanapok, pihenőnapok alakulását, ledolgozandó munkaidőt. Egyenlőtlen munkarend, munkaidő-beosztás ellenére munkaidőkeretet nem alkalmaztak, vagy alkalmaztak ugyan, de a keret kezdő és befejező időpontját írásban nem közölte a munkáltató.

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).

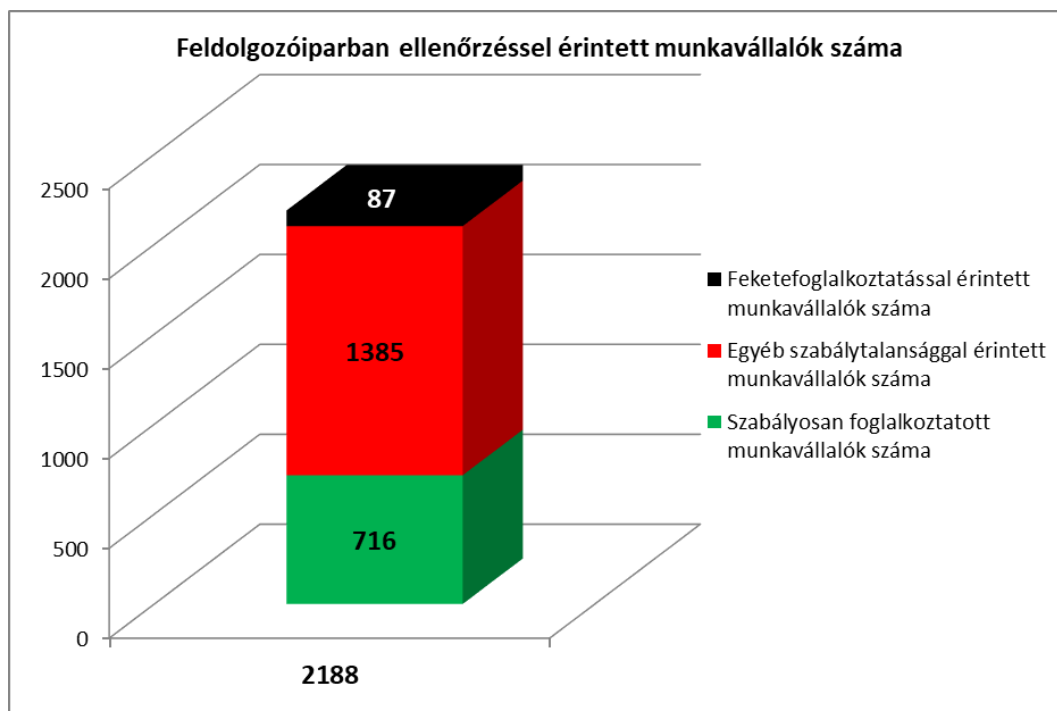
A vendéglátás területén évek óta fellelhető a feketefoglalkoztatás, főképpen a „klasszikus kocsmák világában”. A rutinos, évek óta ellenőrzést végző kormánytisztviselők számára a „jaj én ma épp csak itt vagyok”, „próbamunkán vagyok”, „milyen törvény tiltja meg, hogy a pult mögött beszélgessek” típusú mondatok elhangzása után rögtön felmerül a feketefoglalkoztatás gyanúja, ami gyakran be is igazolódik.

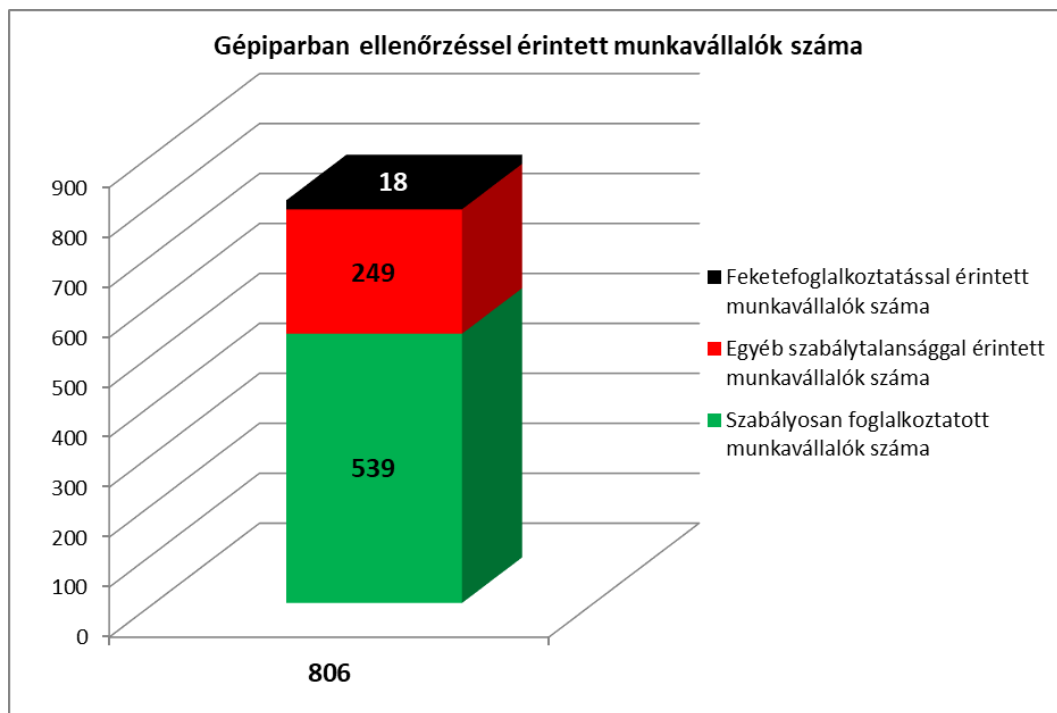
Komárom-Esztergom megyében ellenőrzéseket folytattak le italmérő egységekben, szórakozóhelyen a rendőrség és a katasztrófavédelem munkatársaival hétvégén (szombat) éjszaka.

*Példa: Pest vármegyében 2023. márciusban egy pizzériában került sor foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzésre, ahol 6 munkavállalót találtak munkavégzés közben, akik közül 1 fő bejelentése történt meg. Három munkavállaló (2 szakács és 1 ételkiszállító) aznap kezdett dolgozni továbbá két munkavállaló (1 ételkiszállító és 1 konyhai kisegítő) 1, illetve 2 hónapja dolgoztak a munkáltatónál. Szóban állapotok meg a munkavégzésben az ügyvezetővel, saját ruhában, a vállalkozás eszközeivel, személyesen végeztek munkájukat. A bejelentett munkavállaló felügyelte, irányította és ellenőrizte a munkavégzésüket. Munkabéruk meghaladta a minimálbért. Az ügyvezető telefonos tájékoztatása alapján 3 fő nem lett bejelentve, 2 főnél bizonytalan volt, de megállapítást nyert, hogy az 5 munkavállalóból senki sem volt bejelentve, az illetékes adóhatóság felé.*

#### e) Feldolgozóipar és gépipar

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság ezekben az ágazatokban az ellenőrzések 7 %-át tartotta (273 db) 2023. március végéig. A jogsértések miatt összesen 220 intézkedést hoztak; ebből 42 db volt munkaügyi bírság (15 307 800 Ft összegben). Összesen 2 994 munkavállalót vontak ellenőrzés alá, ebből 1 739 munkavállalót foglalkoztattak szabálytalanul. Feketefoglalkoztatás 105 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 feldolgozóipari foglalkoztatók általában alapos munkajogi ismeretekkel rendelkeznek, ezért sokszor gazdasági megfontolásból (pl. rendelések teljesítése) követnek el szabálytalanságokat. Megállapítható, hogy elsősorban a nagy élőmunka-igényű, és végzettséget, valamint magyar nyelv ismeretét nem feltétlenül igénylő munkakörökben vannak jelen nagyobb számban – általában munkaerő-kölcsönzők által kölcsönadott - külföldi munkavállalók.

Ki kell emelni a sütőipar területén a külföldi tulajdonban álló pékségeket, melyek ellenőrzése nem csak a szabálytalanul alkalmazott harmadik országbeli állampolgárok nagyobb száma miatt indokolt, de sok esetben a magyar munkavállalók visszaélészerű foglalkoztatása miatt is. E téren említést érdemel a napi munkaidő maximális mértékének megsértése, az egyéb jogsértéseket leplező munkaidő-nyilvántartás hiánya, a szabálytalan részmunkaidős foglalkoztatás, vagy akár a „próbanap” intézménye is.

*Példa: Bács-Kiskun vármegyében 2023. február elején közérdekű bejelentés alapján foglalkoztatás-felügyeleti helyszíni ellenőrzés lefolytatására került sor egy járműalkatrész gyártó foglalkoztató székhelyén. Az ellenőrzés tárgya: munkaközi szünet, munkaidő nyilvántartása, „office személyzet” 2022. évi túlórái, munkabérjegyzék kiadása, kilépő igazolások és elszámolás, munkaviszonyok bejelentése. A foglalkoztató képviselője becsatolta az ellenőrzéssel érintett 378 fő munkavállalóval kapcsolatos munkaidő-nyilvántartásokat, havi, részletes munkabérjegyzékeket, munkaidővel, pihenőidővel, rendkívüli munkaidővel, munkaközi szünettel kapcsolatos külön megállapodásokat/szabályzatokat, megszűnt jogviszonyok esetében az igazolások átadását, valamint az elszámolást bizonyító dokumentumokat az utolsó lezárt munkaidőkeretre vonatkozóan (2022. október 1. – december 31.). A munkáltató előadta, hogy a*

munkavállalók munkaidejének nyilvántartásakor (elektronikus nyilvántartás) a munkahelyre történő megérkezés és távozás idejét tartják nyilván, a munkavégzés kezdő és befejező időpontját nem, illetve az Office részlegen munkát végző munkavállalók 2022. december 31. napján fennálló rendkívüli munkaórái 2023. január 1. napján lenullázódtak. Azok nem kerültek kifizetésre, illetve szabadidőben történő megváltásra sem. A foglalkoztató megsértette a nyilvántartási kötelezettségére, valamint a rendkívüli munkavégzés ellenértékére vonatkozó rendelkezéseket.

Példa: Nógrád vármegyében 2023. február végén a Rendőrséggel, az Országos Idegenrendészeti Főigazgatósággal és a munkavédelmi hatósággal közös társhatósági ellenőrzés keretében helyszíni foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzést tartottak egy műanyagipari cégnél (kölcsönvevő), ahol munkaerő-kölcsönzés keretében történt foglalkoztatás.

A helyszíni ellenőrzés során tanúként került meghallgatásra a kölcsönvevő HR munkatársa. A munkavállaló nyilatkozatában foglaltak, valamint a bemutatott iratok adatai szerint a kölcsönbeadó által 25 fő harmadik országbeli munkavállaló (kirgiz és ukrán állampolgárok) volt kikölcsönözve.

A helyszíni ellenőrzést követően a hatóság felhívta a minősített kölcsönbeadó munkáltatót, hogy csatolja be a 25 fő munkavállaló munkaszerződéseit és a kapcsolódó munkaszerződés-módosításokat, továbbá a munkavállalók részére kiadott, a jogszabályokban meghatározott mindennemű írásbeli tájékoztatásokat és azok munkavállalók részére történt átadását igazoló iratokat. A munkáltató a felhívásra becsatolta a munkavállalók munkaszerződéseit, munkaszerződés-módosításait, illetőleg a munkavállalók részére kiadott, a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 46. §-a szerinti írásbeli tájékoztatásokat.

A foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok nyilvántartásából történt lekérdezések adatai szerint a munkáltató 22 munkavállaló esetében előbb TAJ szám megadása nélkül, majd azt követően TAJ szám megadásával is munkaviszonyra irányuló bejelentéseket tett az adóhatóság felé.

Megállapítást nyert, hogy a kölcsönbeadó munkáltató

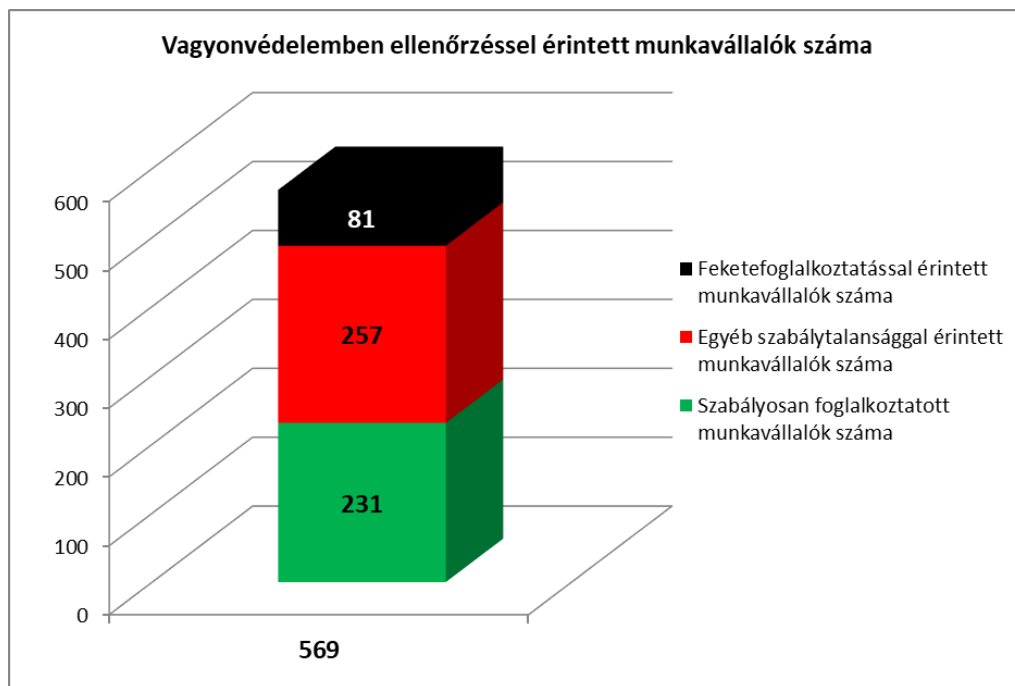
- 11 munkavállaló vonatkozásában a foglalkoztatás és a foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés megkezdését követően tett az adóhatóság által elfogadott, érvényes bejelentést;
- 11 munkavállaló vonatkozásában a foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés megkezdését megelőzően, de a foglalkoztatás megkezdését követően tett az adóhatóság által elfogadott, érvényes bejelentést.

Megállapítást nyert továbbá, hogy a munkáltató nem csatolt be a munkavállalók részére kötelezően kiadandó, a minősített kölcsönbeadói nyilvántartásba vételről és tevékenységről szóló 226/2022. (VI.28.) Korm.rendelet 4. § (2) bekezdésében foglaltak szerinti írásbeli tájékoztatásokat.

#### f) Nyomozási és biztonsági tevékenység

Az ellenőrzések 5 %-a (193 db) érintette a személy- és vagyonvédelmi ágazatot 204 db intézkedéssel. A vizsgálatokból 32 végződött munkaügyi bírsággal (14 047 400 Ft). Az ellenőrzéssel érintett 569 munkavállalóból 338 főt érintett valamilyen jogsértés és 81 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.

Továbbra is probléma, hogy a munkáltatók a hivatalos cégkivonatban szereplő címeiken nem elérhetőek, nem vesznek tudomást az ellenőrzésről, nem érdekli őket a vizsgálatok kimenetele. A munkáltatók jelentős része - többnyire a vagyoni védelmi ágazat kis- és középvállalkozásai - nem is törekszik a szabályos működésre, sőt minden lehetséges eszközzel akadályozza az ellenőrzéseket. Gyakran előfordul, hogy a munkáltató kiléte is kétséges, a munkavállalók nem tudják megnevezni a foglalkoztatójukat.

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

Az ágazatban foglalkoztatott munkavállalók munkáltatói továbbra is évente 2-3 alkalommal változnak a fővállalkozó állandósága mellett. A munkavégzés mindvégig azonos munkahelyen ugyanazon munkafeltételekkel történik.

Munkaidő-beosztás helyett szolgálatvezénylést mutatnak be, de annak tartalmi elemei nem felelnek meg az Mt. szerinti beosztásnak, nincsen rögzítve a beosztott munkaidő kezdő- és befejező időpontja.

A munkabér bérpapíron a garantált bérminimum havi összege, de a kifizetés szinte mindig órabérben történik, a ledolgozott órák után a felek által megállapodott, a jogszabályban rögzítetteknél magasabb összeggel. A garantált bérminimum feletti munkabérek kifizetése vélhetően készpénzben „zsebbe” történik.

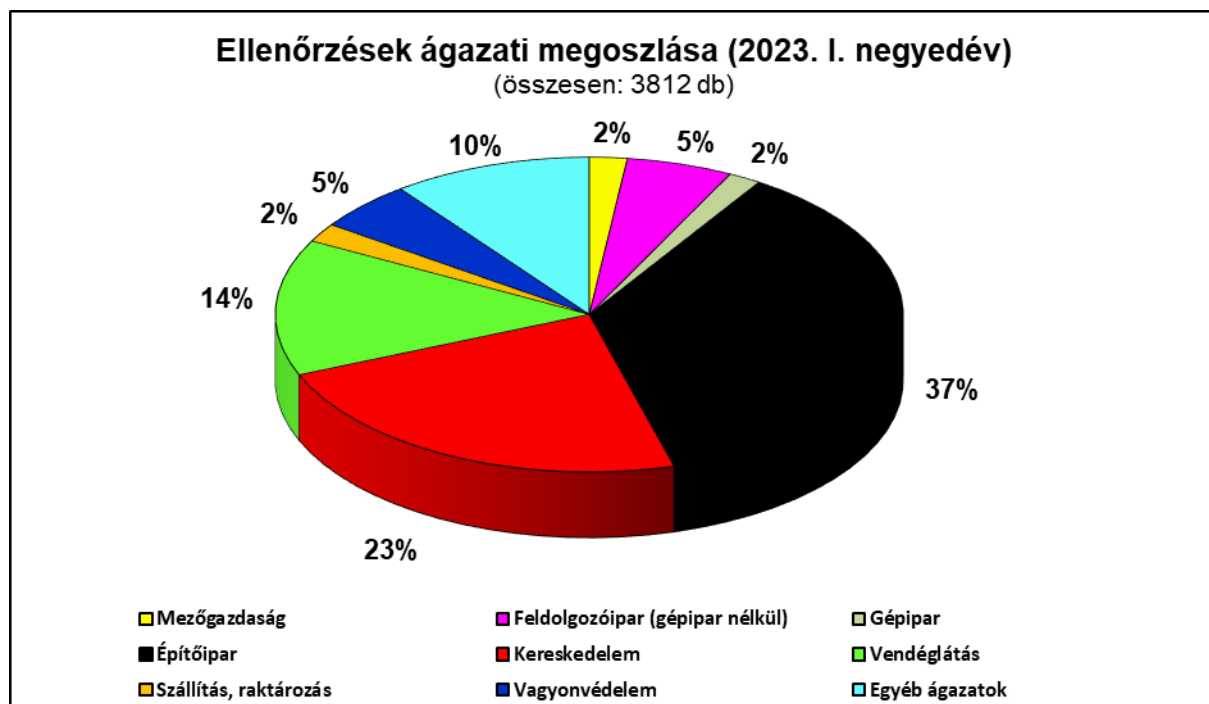


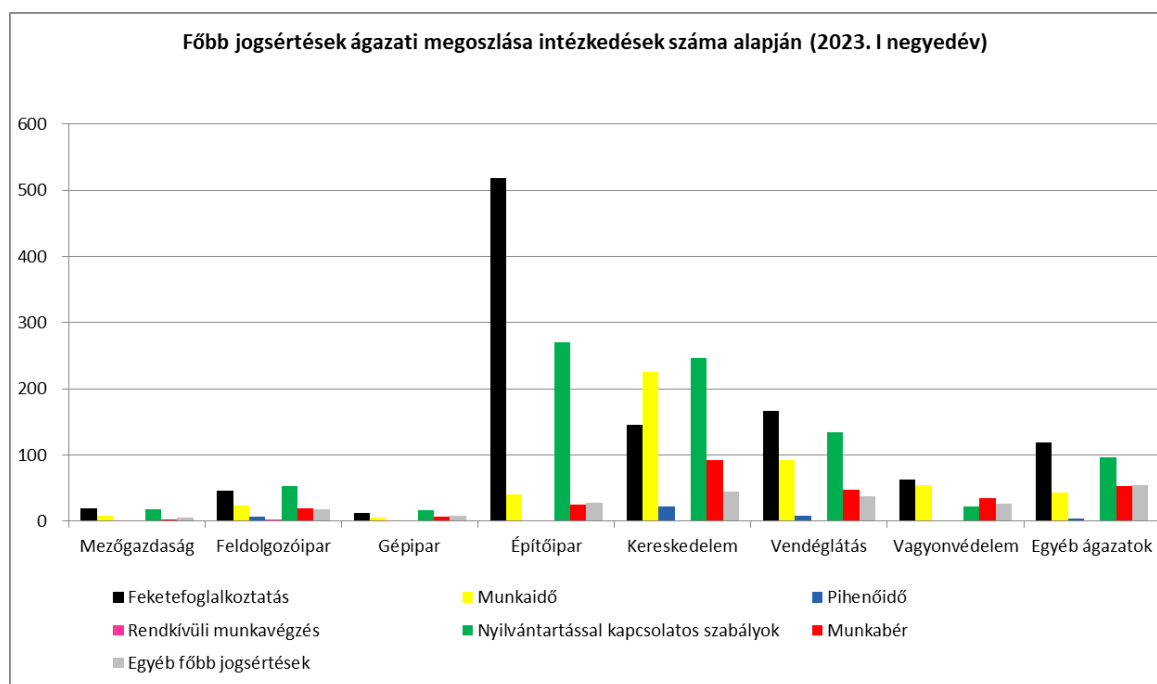
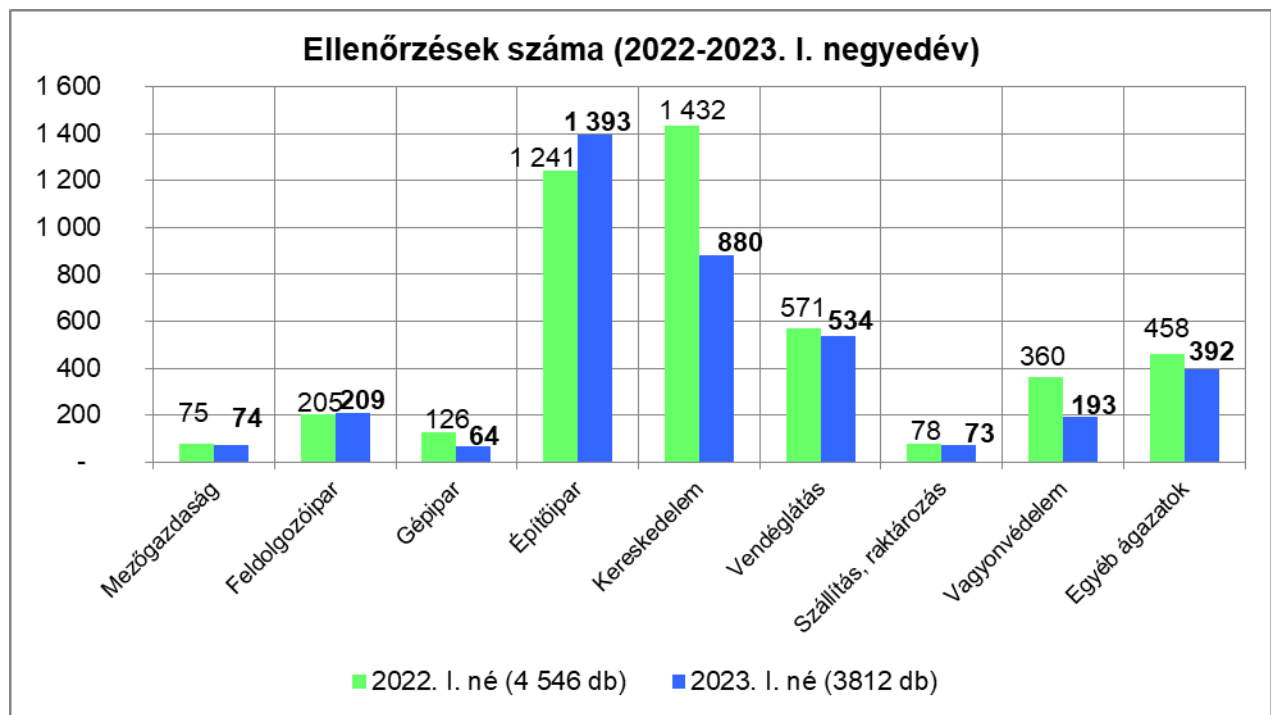
A vagyoni munkakör sok esetben nem készenléti jellegű, ennek ellenére a munkáltatók gyakran szabálytalanul ilyen formában foglalkoztatják munkavállalóikat, komoly anyagi hátrányt okozva nekik.

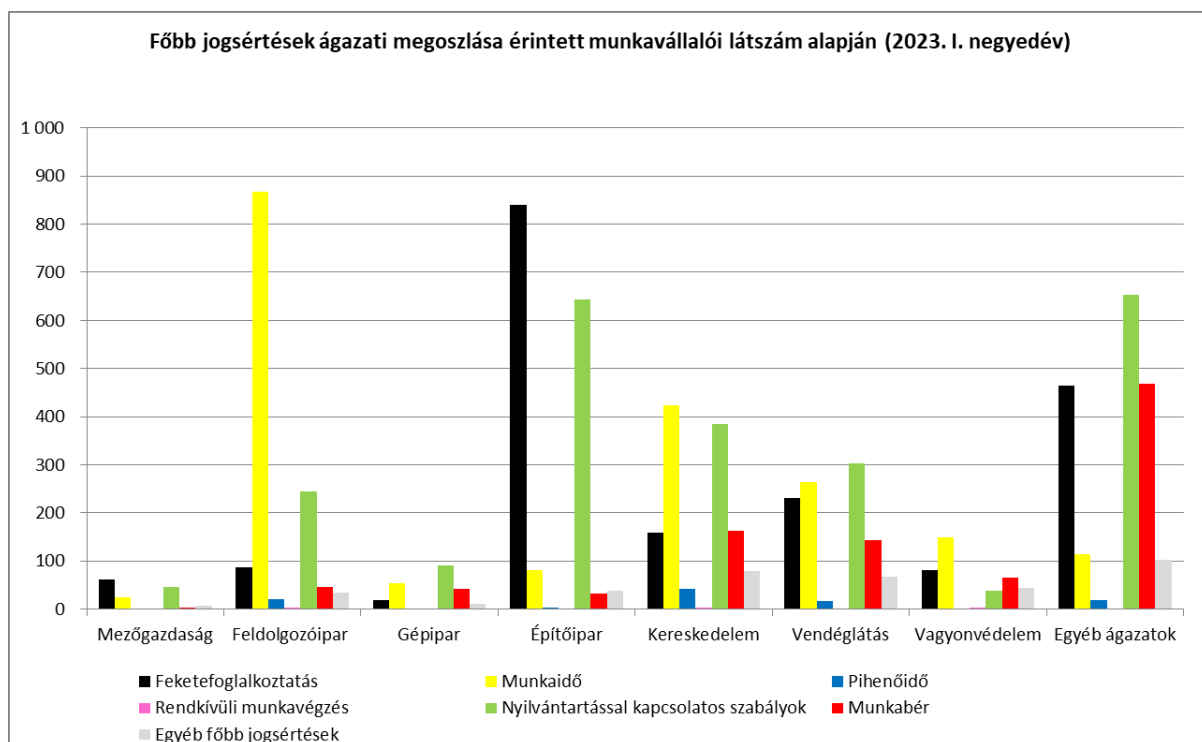
A nyugdíjasokat előszeretettel alkalmazzák az ágazatban, mert 2019-től nem kell őket bejelenteni.

*Példa: Tolna vármegyében 2023. januárban egy vagyoni munkáltató ellenőrzésére került sor. A foglalkoztató munkaviszony keretében, írásba foglalt munkaszerződéssel alkalmazott 2 foglalkoztatottat 2022. áprilisától vagyoni munkakörben, részmunkaidőben (4 óra), garantált bérminimumért. Megállapítást nyert, hogy a foglalkoztatottak ténylegesen teljes munkaidőben végeztek munkát foglalkoztatásuk kezdete óta. A foglalkoztatottak munkaideje a következőképpen alakult fenti időszakban: A foglalkoztatottak egyenlőtlen munkaidő beosztásban 24/48 órás megszakítás nélküli munkarendben végezték munkájukat, 2022. áprilistól – júliusig havonta minimum 240 óra munkavégzést teljesítettek. 2022. augusztus hónaptól a szolgálatot ketten látták el, illetve teljesítették. Az egyik munkavállaló 2022. július vége óta havonta minimum 480 órát, a másik foglalkoztatott 240 órát teljesít. A foglalkoztató a foglalkoztatottak teljes munkaidős munkaviszonyát a foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzésig nem jelentette be az illetékes állami adóhatóság felé.*

*Megállapítást nyert továbbá, hogy 1 munkavállaló részére a 2022. december havi munkabérről nem adott írásbeli tájékoztatást (bérjegyzék) az ellenőrzés időpontjáig. A foglalkoztatottak vonatkozásában nem tartotta be a munkaidő-beosztás készítésére és közlésére vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket. A munkaidő beosztása szóbeli megállapodás (egymás között beszéltek meg) alapján történt a foglalkoztatottak nyilatkozata szerint, illetve egy foglalkoztatott vonatkozásában nem tartotta be a napi munkaidő (leghosszabb) mértékére vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket. A foglalkoztató az ellenőrzés során nem tanúsított együttműködő magatartást.*







### 3. Utóellenőrzés

Utóellenőrzés keretében elsősorban a jogviszony bejelentésére kötelező határozatok teljesítését vizsgálta a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság. 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 1 501 munkavállaló jogviszonyának rendezése volt vizsgálható, mely létszám 91,1 %-ának utóellenőrzése teljesült.

A jogerőre emelkedett, feketefoglalkoztatás tárgyban kiadmányozott határozatok alapján 682 munkáltató volt vizsgálható, ebből a foglalkoztatók 91,5 %-ának utóellenőrzése teljesült.

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 foglalkoztatás-felügyeleti hatóság így tud **hozzájárulni a legális adózó munkahelyek számának növeléséhez, a munkavállalók alapvető jogainak** (biztosítotti jogviszony, tényleges szolgálati idő rögzítése, egyéb jogviszonyhoz kapcsolódó szabályok betartatása, stb.) **védelméhez, valamint a tisztességes verseny érvényre juttatásához és a jogkövető vállalkozások versenyhátrányának csökkentéséhez.**

#### 4. Társhatósági ellenőrzések

A társhatóságok közreműködésével 2023. március 31. napjáig **711** foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés zajlott, mely az összes vizsgálat 18,6 %-át jelenti.

A rendőrséggel „hagyományosan” magas volt a közös ellenőrzések száma. A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a rendőrség segítségét rendszerint olyan munkáltatók vonatkozásában, olyan munkavégzési helyszínek ellenőrzésénél kéri, ahol a hely jellege azt megkívánja, illetve ahol korábban a foglalkoztató megghiúsította az ellenőrzést, vagy jelentős mértékben akadályozta azt. A 2023. március 31-ig a rendőrhatósággal közösen 223 ellenőrzést folytattak le a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság képviselői.

A munkavédelmi hatósággal 229 közös ellenőrzés történt.

#### 5. A közigazgatás szolgáltató jellegének érvényesülési formái

A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter foglalkoztatás-felügyeleti 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.

**2023. március 31-ig közel 140 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**. Emellett a hatóságok országosan több mint 300 ügyben adtak tájékoztatást 2023 első negyedében.

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság több megyében foglalkoztatási kiállításokon, saját rendezésű nyílt napokon, kamarákkal közösen adott felvilágosítást az érdeklődőknek a hatóság munkájáról és a hatályos foglalkoztatási szabályokról, így a munkavállalók és munkáltatók szélesebb körű tájékoztatása teljesülhetett.

#### 6. Összegzés

- 2023. március 31-ig a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság **3 812 munkáltatót** ellenőrzött, a vizsgálatok során a **foglalkoztatók 67 %-nál tárt fel munkaügyi jogsértéseket**, amelyek az ellenőrzés alá vont **munkavállalók (14 424 fő) 59 %-át érintették**. Az ellenőrzéssel érintett munkavállalók vonatkozásában nem történt lényegesebb változás (2022. március 31-ig: 14 784 fő), és arányaiban három százalékkal több munkavállalót érintett (2022. március 31-ig: 56 %) valamilyen munkaügyi jogsértés a vizsgált időszakban.
- Az ellenőrzési tapasztalatok szerint továbbra is meghatározó a **feketefoglalkoztatás**, mely a vizsgálatokkal érintett munkavállalók **13,46 %-át** tette ki (1 941 fő). Az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhöz viszonyítva a **feketefoglalkoztatással érintett munkavállalók aránya 2011. évtől számítva 2023. I. negyedében volt a harmadik legmagasabb**, és megállapítható, hogy az elmúlt 4 év első negyedévei magas feketefoglalkoztatási arányt hoztak magukkal.

- A munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságokon belül a megemelt összegű **minimálbér és garantált bérminimummal kapcsolatos szabálytalanságok továbbra sem jellemzőek.**
- A feketefoglalkoztatás aránya az ellenőrzéssel érintett munkavállalókra vetítve az építőiparban, vagyonvédelemben és a feldolgozóiparban javult, az összes többi ágazatban nőtt a 2022. évi első negyedévhez képest.
- Az **építőiparban** továbbra is megfigyelhetőek az utóbbi évek feketefoglalkoztatással kapcsolatos nagy számai, a **vagyonvédelemben** pedig az elmúlt két év hasonló időszakában mért negatív tendencia javulni látszik.
- A súlyos szabálytalanságok feltárási aránya az ellenőrzések eredményességét mutatja, ami azt jelzi, hogy **a foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzések jelentős többsége olyan munkahelyekre irányul, ahol ténylegesen megsértik a munkavállalók jogait, tehát hatékonyan történik az ellenőrzési célpontok kiválasztása.**