

# **Összefoglaló jelentés**

## **a munkavállalók jogviszonyának rendezettsége érdekében a foglalkoztatásra vonatkozó alapvető szabályok érvényre juttatására irányuló akcióellenőrzéséről**

**[2023. június 26. - július 14.]**

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a 2023. évi hatósági ellenőrzési tervnek megfelelően **2023. június 26. és július 14.** között lefolytatta a munkavállalók jogviszonyának rendezettsége érdekében a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályok érvényre juttatására irányuló akcióellenőrzést. Az időszakos összefoglaló jelentés elkészítése az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szóló 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet 15. § (2) bekezdésén alapul.

Ezt a célzott vizsgálatot a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság az ellenőrzési tapasztalatai alapján az elmúlt években minden nyáron visszatérően megtartja, így a jelentés nem csak az ideit, hanem az elmúlt évek (2015-től) „nyári” akcióellenőrzéseinek szerzett reprezentatív adatok összehasonlítására is kitér, rámutatva így a foglalkoztatási gyakorlat alakulására.

Az összehasonlítás azonban csak az egyes évek ellenőrzése során keletkezett adatok arányai tekintetében tehető meg, mivel az abszolút számok összevetése nem mutatna valós képet, hiszen például 2021. évi ellenőrzéssorozat kétszer annyi ideig tartott, mint az ideit és előző években.

A foglalkoztatás szabályszerűségének ellenőrzése körében a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság ellenőrzése a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt szabályozó jogszabályok minimumkövetelményeinek foglalkoztató általi megtartására terjed ki.

A foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés szempontjából minimumkövetelménynek kell tekinteni

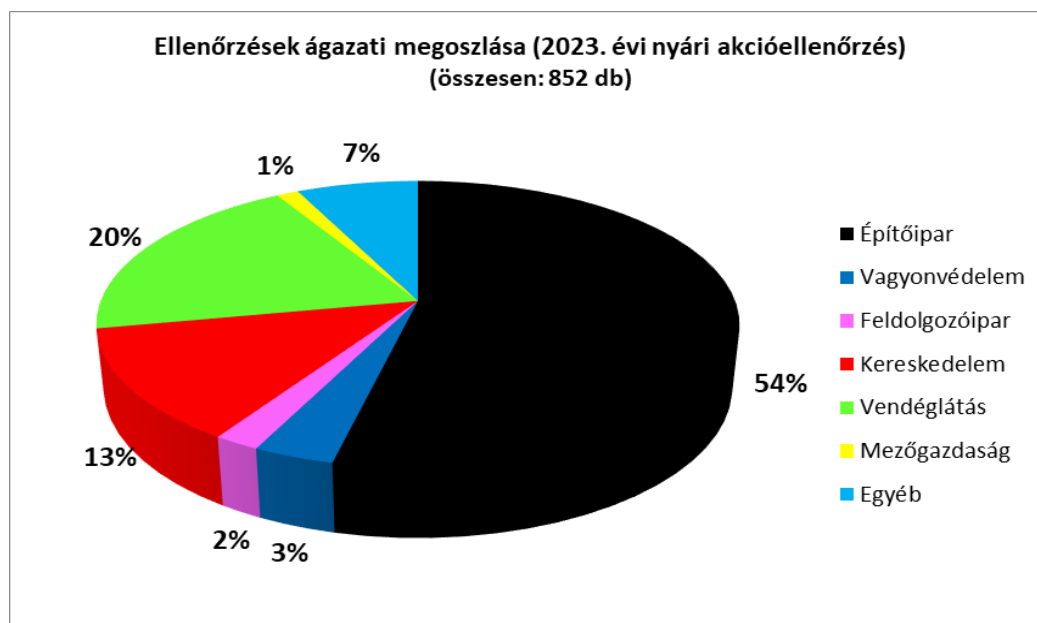
- a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése körében
  - a jogviszonyt létesítő jognyilatkozat alakszerűségére és kötelező elemeire,
  - a jogviszony létesítésével kapcsolatos életkori feltételekre, a gyermekmunka tilalmára,
  - a jogviszonyt létrehozó szerződés kötelező tartalmi elemeire,
  - a foglalkoztató, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 297. §-a szerinti jogosult írásbeli tájékoztatási kötelezettségére,
- a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével, megszűnésével, megszüntetésével összefüggő bejelentési kötelezettségre,
- a nők, a fiatal foglalkoztatottak és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos külön rendelkezésekre,
- a munka- és pihenőidőre,
- az ellenérték megfizetésére,
- a jogviszony megszűnésével összefüggő igazolások kiállítására és kiadására, valamint az elszámolás megtörténte, valamint
- a munkaerő-kölcsönzésre, valamint a munkaerő-kölcsönzési tevékenység végzésére
- a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának engedélyezésére, illetve a harmadik országbeli és a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező állampolgárok foglalkoztatására, ideértve a harmadik országbeli állampolgár minősített kölcsönbeadónál történő foglalkoztatására, a harmadik országbeli állampolgár felé fennálló kötelező tájékoztatásra vonatkozó szabályok megtartását.

Ennek megfelelően a célvizsgálat legfontosabb területei az alábbiak voltak:

- a foglalkoztatási jogviszonyok rendezettsége, különös tekintettel az írásba foglalt munkaszerződés és bejelentés nélküli, illetve színlelt szerződéssel történő foglalkoztatásra, a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos jogszabályok megtartására, valamint a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásának szabályszerűségére,
- a munkavállalók anyagi biztonságát, megélhetését érintő – munkabér mértékére és védelmére vonatkozó – jogszabályok megtartása,
- a kötelező legkisebb munkabér és garantált bérminimum biztosítására vonatkozó szabályok betartása,
- a munkavállalók pihenéshez való jogának érvényesülése,
- a munkaidőre és az azzal kapcsolatos adatok nyilvántartására vonatkozó jogszabályok megtartása.

A jelenlegi akcióellenőrzésnek nem volt kiemelt ágazata, ugyanis a hatóság munkatársai minden nemzetgazdasági ágazatból választottak ki foglalkoztatókat. A nyári időszak miatt azonban az építőiparra (pl.: óvoda, általános iskola, kereskedelmi üzletlánc, építési területei, épületbontás) és a vendéglátásra (pl.: étterem, cukrászda, kávézó, kocsmá, büfé, mozgóbüfé) jelentős hangsúly helyeződött, de a szezonitástól kevésbé függő kereskedelem területén is (pl.: zöldség-gyümölcs nagykereskedelem, bazáráru üzlet, ruházati bolt, állatkereskedés) is történtek ellenőrzések. Helyszíni ellenőrzést tartottak továbbá strandokon (pl.: lángosos, pizzéria), mezőgazdasági területeken (pl.: dinnyeföld, fakitermelés, szőlőültetvény) és feldolgozóipari létesítményeknél (pl.: pékség, fémmegmunkáló üzem, bútorgyártó üzem, betonüzem, textilüzem) is.

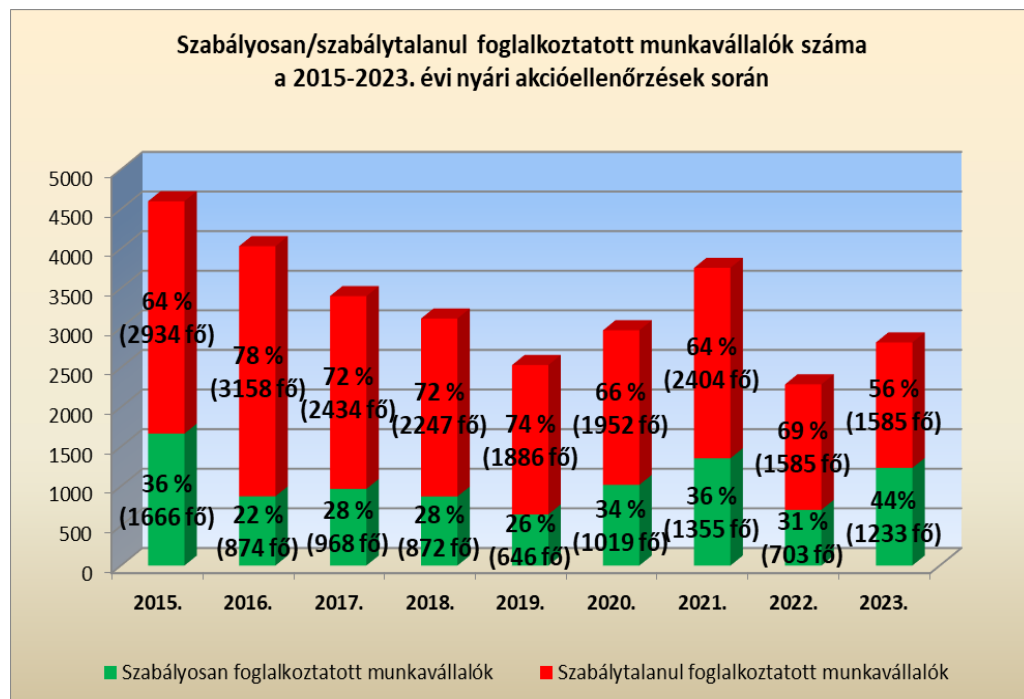
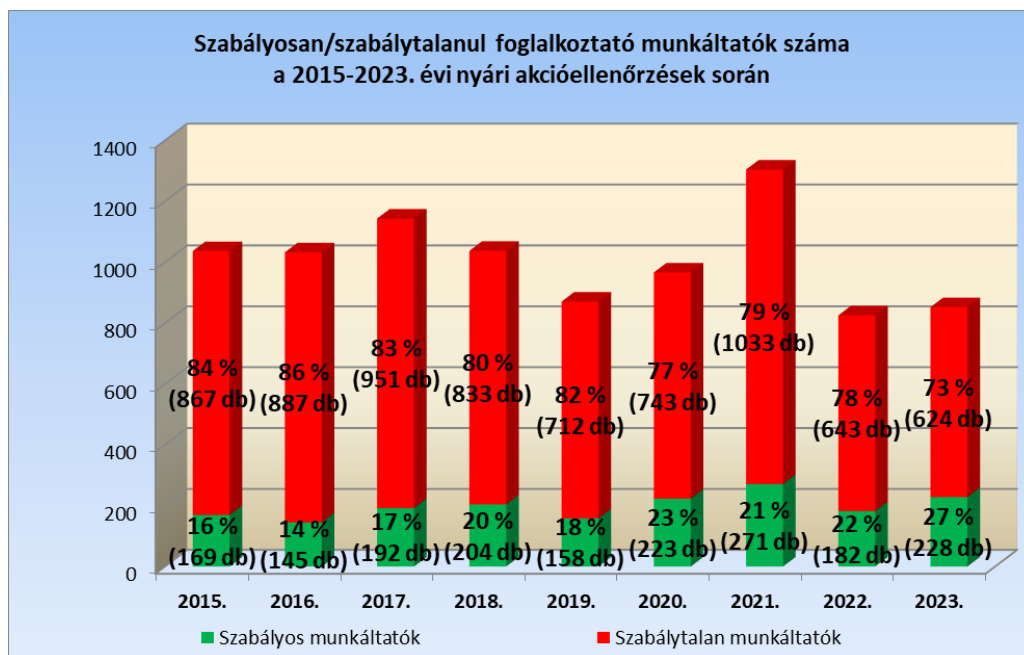
A foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzések és eljárások egy része még folyamatban van, így a megállapítások a jelentés elkészítésekor ismert tényeken, adatokon alapulnak.



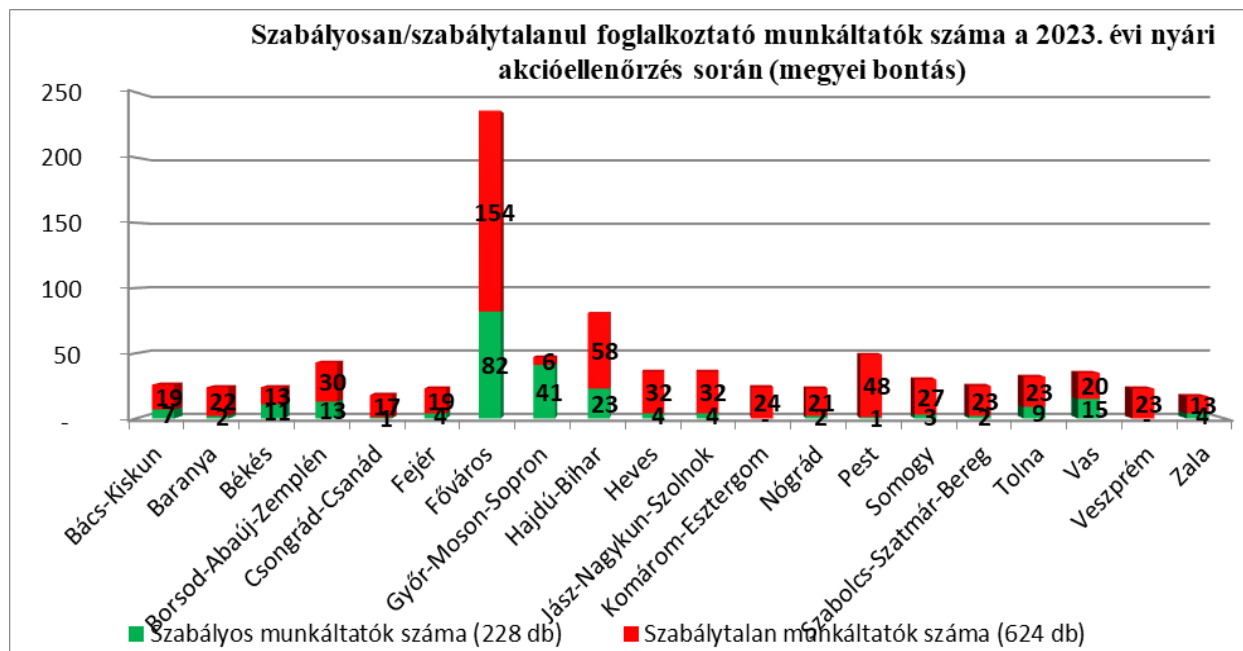
## 1. Ellenőrzési adatok

Az akcióellenőrzés **852** vállalkozás - **2 818** munkavállalóját érintő - foglalkoztatási gyakorlatát vizsgálta. Az ellenőrzések **a munkáltatók 73 %-nál** tartak fel a vizsgálatba vont **munkavállalók 56%-át** érintő valamilyen munkaügyi jogsértést.

Az előző évek nyári akcióellenőrzéseihez képest mind a **szabálytalan munkáltatók** mind a **szabálytalanul foglalkoztatott munkavállalók** aránya 2015-től az idei évben volt a legalacsonyabb.



Ha a szabálytalan munkáltatók arányát megyei bontásban vizsgáljuk, látható, hogy van olyan megye (Veszprém, Komárom), ahol az ellenőrzött munkáltatók mindegyikénél találtak szabálytalanságot a hatóság munkatársai. A tavalyi évhez hasonlóan idén is Győr-Moson-Sopron Vármegyében volt a legkisebb a szabálytalan munkáltatók aránya (12%). Több vármegyében 90 % fölötti arányban találtak szabálytalanul foglalkoztató munkáltatókat (Baranya, Csongrád, Nógrád, Pest, Somogy és Szabolcs). Kedvezőbb tapasztalatokkal zárult az akcióellenőrzés Békés vármegyében, ahol a foglalkoztatók 54 %-nál tartak fel valamilyen szabálytalanságot, de jobbák az eredmények a Fővárosban (65%) illetve Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyében (69%) is.



A „nyári” időszakra figyelemmel az akcióellenőrzések a **feketefoglalkoztatás** visszaszorítására törekedtek, mivel ilyenkor a legaktívabb az építőipar, továbbá rengeteg az időszakos munkahely, ahol fokozottan jelen van ez a szabálytalanság.

Az ellenőrzésbe vont **2 818 munkavállaló 25,8 %-át (727 munkavállaló) érintette a feketefoglalkoztatás, azaz a jogviszonyuk rendezetlen volt.** Ez alacsonyabb a 2022. évi adatokhoz képest, amikor az ellenőrzött munkavállalók 30,4 %-át érintette a feketefoglalkoztatás valamelyik formája.

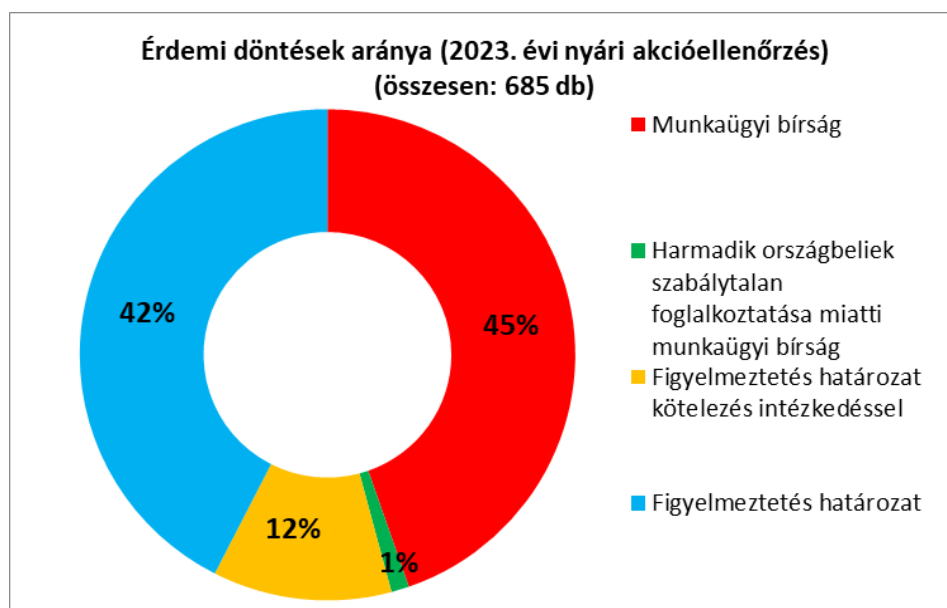
A korábbi évekhez viszonyítva **jelentős mérséklődés figyelhető meg** a feketén foglalkoztatott munkavállalók arányait tekintve, a jelenlegi arány megközelíti a 2016-ban tartott nyári akcióellenőrzés során tapasztalt adatokat, bár hozzá kell tenni, hogy 2016-ban nagyobb számú munkavállalót érintett az akcióellenőrzés.

Összességében tehát az idei nyári akcióellenőrzés az elmúlt 9 év 3. legalacsonyabb arányú feketefoglalkoztatását tárta fel.

Nyári akcióellenőrzés	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.	2023.
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	4600	4032	3402	3119	2532	2971	3759	2288	2818
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	961	996	1157	873	901	1031	1037	696	727
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	20,89%	24,70%	34,01%	27,99%	35,58%	34,70%	27,59%	30,42%	25,80%

Az adatokból az is látható, hogy a 2019. és 2020. évben az ellenőrzött munkavállalók száma jól közelített a 2023. évi adathoz, mégis 2023-ban mintegy 9%-al alacsonyabb volt a feltárt feketén foglalkoztatottak száma.

A szabálytalanságok egy része olyan súlyos volt, hogy a jogsértések miatt a jelenleg rendelkezésre álló adatok alapján **306 db munkaügyi bírság** kiszabása, valamint **80 db figyelmeztetés határozat kötelezés intézkedéssel** és **291 db jogsértést megállapító figyelmeztetés határozat** meghozatala, továbbá **8** esetben harmadik országbeliek szabálytalan foglalkoztatása miatt **tételes munkaügyi bírság** kiszabása várható.



Az ellenőrzések 15 %-a (133 db) során társhatóságok is közreműködtek. Az építkezések ellenőrzése a rendőrhatalóság közreműködésével a legeredményesebb, mivel a hatósági ellenőrzések megkezdésekor a rendőrök személyes jelenléte alapozza meg a terület biztosítását, illetve akadályozza meg a helyszíni ellenőrzés megkezdésekor a munkavégzési terület munkavállalók általi elhagyását, valamint lehetőséget ad arra, hogy a munkavégzés közben talált munkavállalók személyazonosságát is rövid úton tisztázni lehessen.

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság az akcióellenőrzés során együttműködött továbbá a munkavédelmi hatósággal, az Országos Idegenrendészeti Főigazgatósággal, a Nemzeti Adó-és Vámhivatallal, a fogyasztóvédelmi hatósággal, közlekedési hatósággal, valamint a Nemzeti Élelmiszerlánc Biztonsági Hivatallal is.

## 2. Tipikus jogsértések

Az akcióellenőrzés során **feketefoglalkoztatás** miatt kellett a leggyakrabban intézkednie a foglalkoztatás-felügyeleti hatóságnak. **A jogsértéssel érintett munkavállalók 39 %-nál volt megállapítható a feketefoglalkoztatás.** [lásd. 10. oldal]

Az **építőiparra** a hatósági ellenőrzések 54 %-a esett és ez az ágazat festi a legrosszabb képet feketefoglalkoztatás vonatkozásában. A hatóság a feketefoglalkoztatással érintett munkavállalók 56 %-át ebben az ágazatban találta.

**Az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalók számához viszonyítva az építőiparban dolgozók 25,96 %-át foglalkoztatták feketén, mely az elmúlt évek legkedvezőbb adata, annak ellenére, hogy a munkavállalók több mint egynegyedét érintette a feketefoglalkoztatás.**

Építőipar	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	1 206	1 132	1 194	929	1 073	1 923	1 781	948	1 568
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	473	496	694	501	509	770	689	339	407
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	39,22%	43,82%	58,12%	53,93%	47,44%	40,04%	38,69%	35,76%	25,96%

A 2023. évi akcióellenőrzés adatai szerint a **feldolgozóiparban** idén alacsony volt az ellenőrzött munkavállalók számához viszonyítva a feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya (11,76 %). Ez a szám a 2021-2022. évekhez viszonyítva jelentősen alacsonyabb.

Feldolgozóipar	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	341	1 346	355	519	140	272	334	213	68
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	32	79	21	65	8	22	80	73	8
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	9,38%	5,87%	5,92%	12,52%	5,71%	8,09%	23,95%	34,27%	11,76%

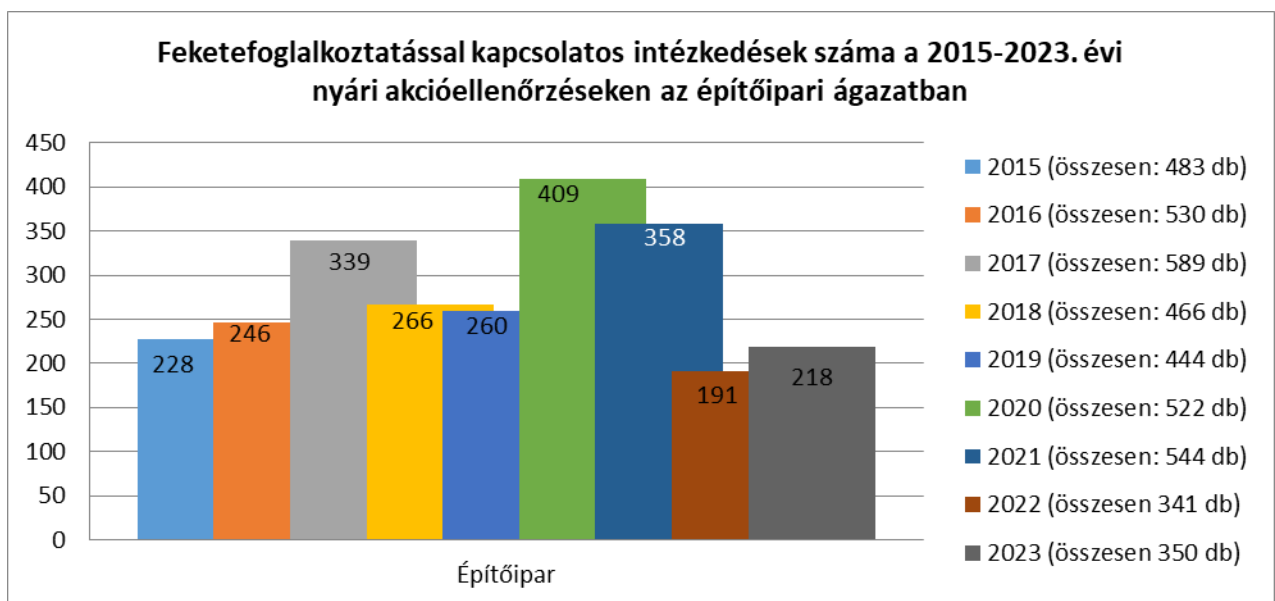
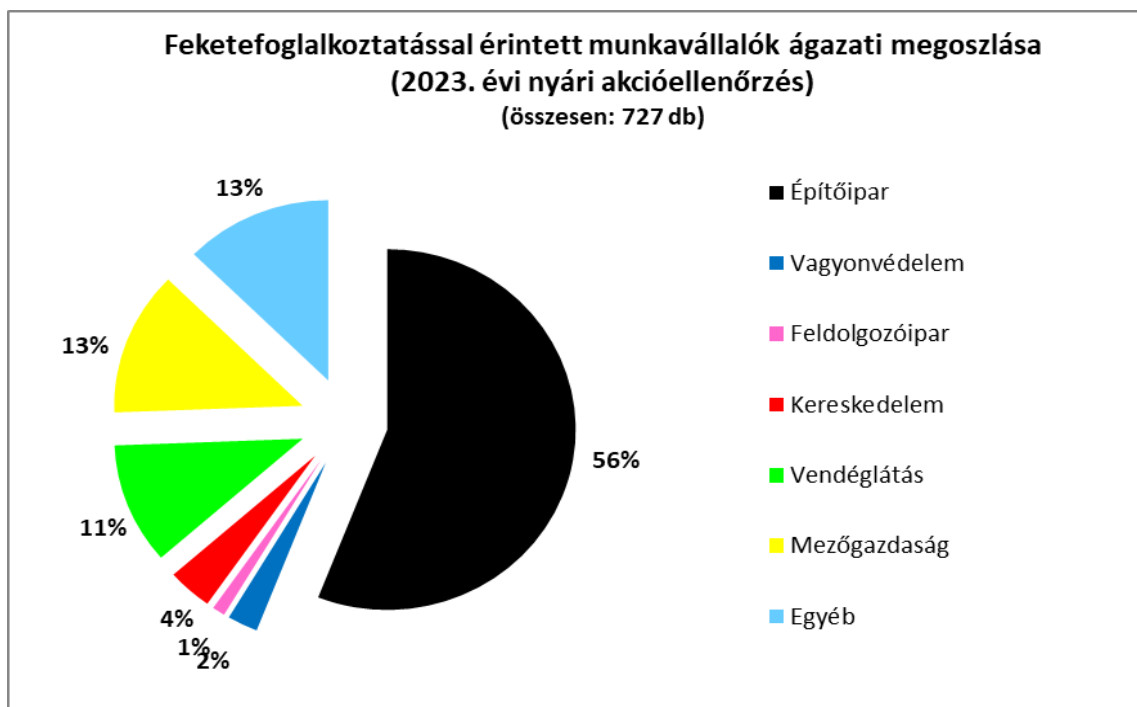
Mezőgazdaság	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	349	113	218	165	142	334	242	106	189
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	101	36	118	48	45	118	74	30	94
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	28,94%	31,86%	54,13%	29,09%	31,69%	35,33%	30,58%	28,30%	49,74%

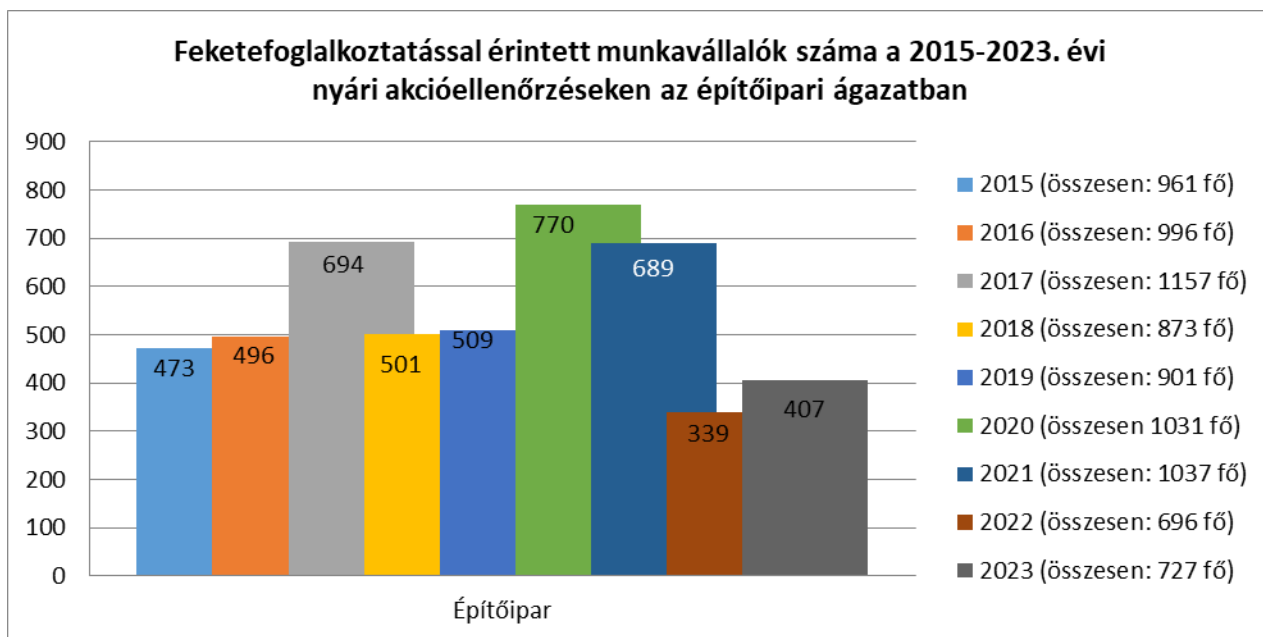
Gépipar	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	517	28	35	42	73	12	114	47	0
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	18	2	0	0	73	3	10	6	0
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	3,48%	7,14%	0,00%	0,00%	100,00%	25,00%	8,77%	12,77%	0

Vendéglátás	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	465	490	588	449	347	145	584	421	464
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	108	144	103	80	77	45	71	79	79
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	23,23%	29,39%	17,52%	17,82%	22,19%	31,03%	12,16%	18,76%	17,03%

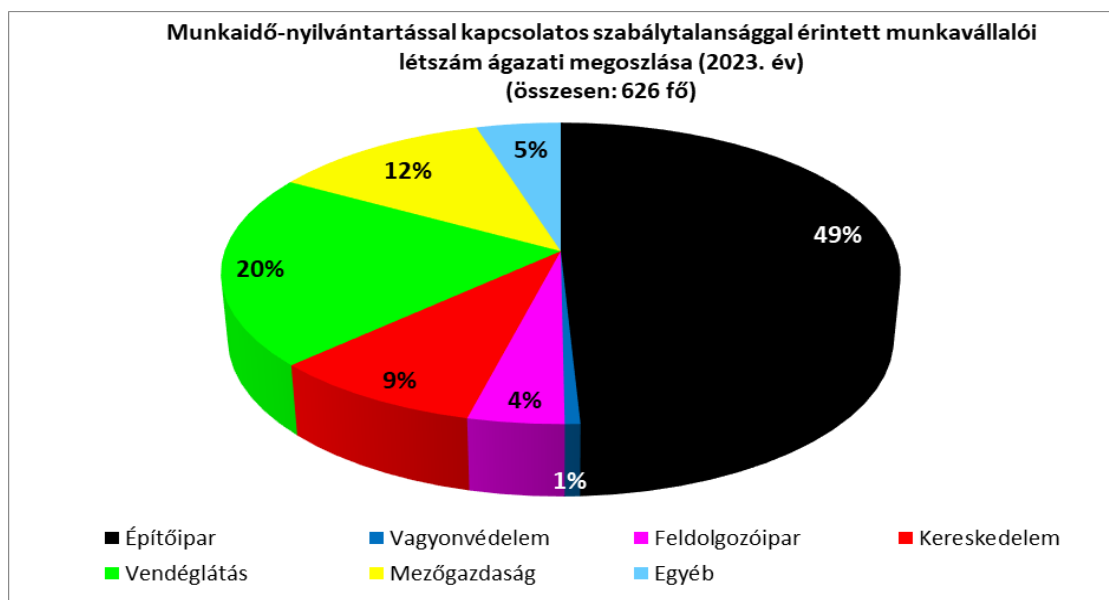
Vagyongvédelem	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	512	216	129	80	196	59	85	71	65
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	53	65	49	25	48	15	10	10	19
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	10,35%	30,09%	37,98%	31,25%	24,49%	25,42%	11,76%	14,08%	29,23%

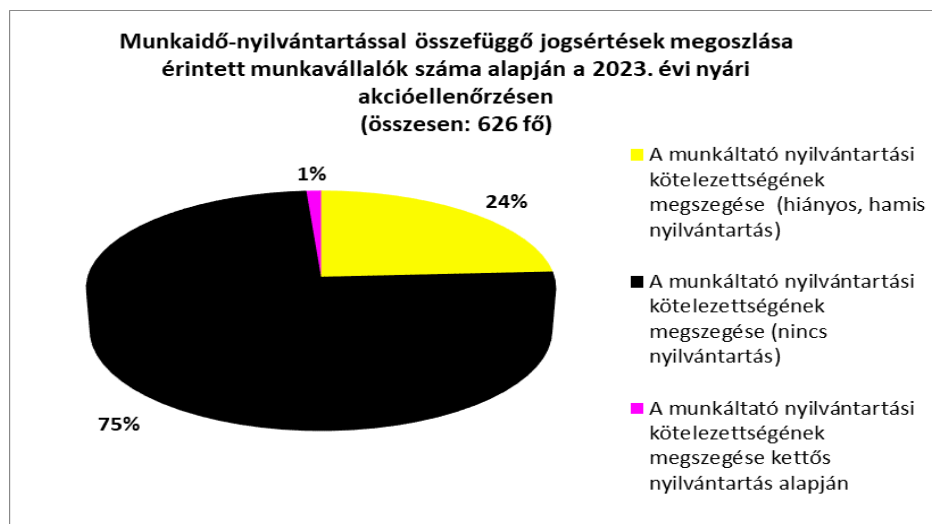
Kereskedelem	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	542	338	579	346	150	103	478	231	213
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	102	69	86	75	34	18	61	39	28
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	18,82%	20,41%	14,85%	21,68%	22,67%	17,48%	12,76%	16,88%	13,15%





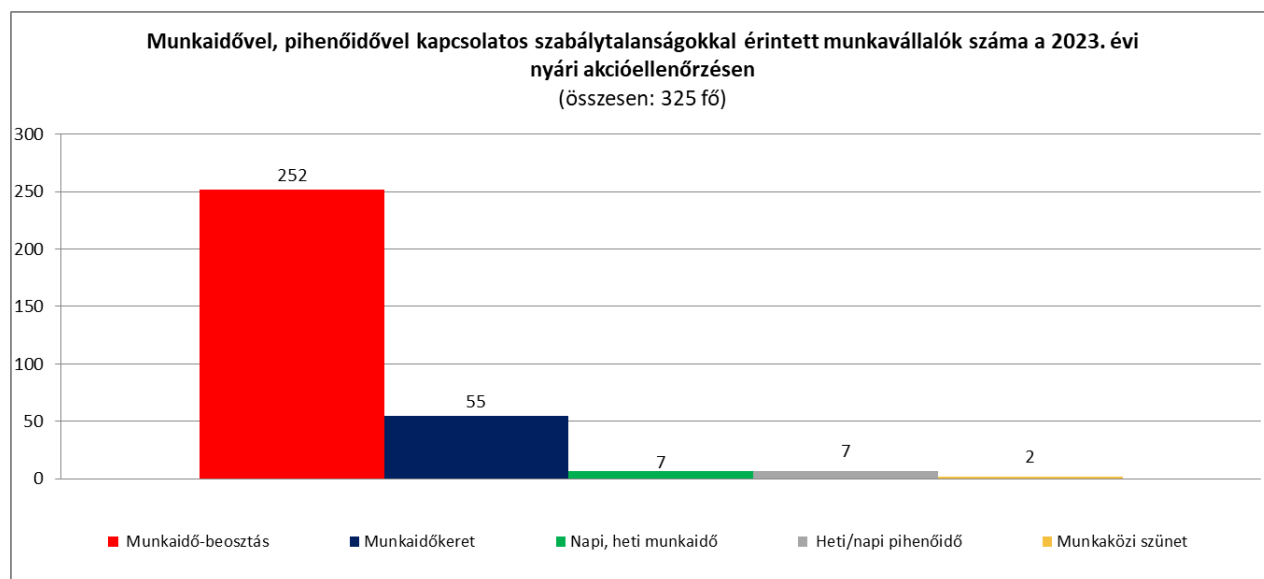
Az elmúlt évek tapasztalatainak megfelelően kiemelkedő volt a **nyilvántartási kötelezettség megszegése** (hiányos, hamis nyilvántartás, illetve nyilvántartás hiánya) is. Az intézkedések 31 %-át ezek a jogsértések adták. A szabálytalanság az építőiparban dolgozó munkavállalókat érintette legnagyobb számban (308 fő). Nagyobb munkavállalói létszámot érintett még a szabálytalanság a vendéglátás (129 fő) területén. A bejelentés hiánya mellett a nyilvántartási kötelezettség megszegése is az **építőipar** jellemzője, mely főként abban valósul meg, hogy a munkáltató egyáltalán nem vezet munkaidő nyilvántartást.





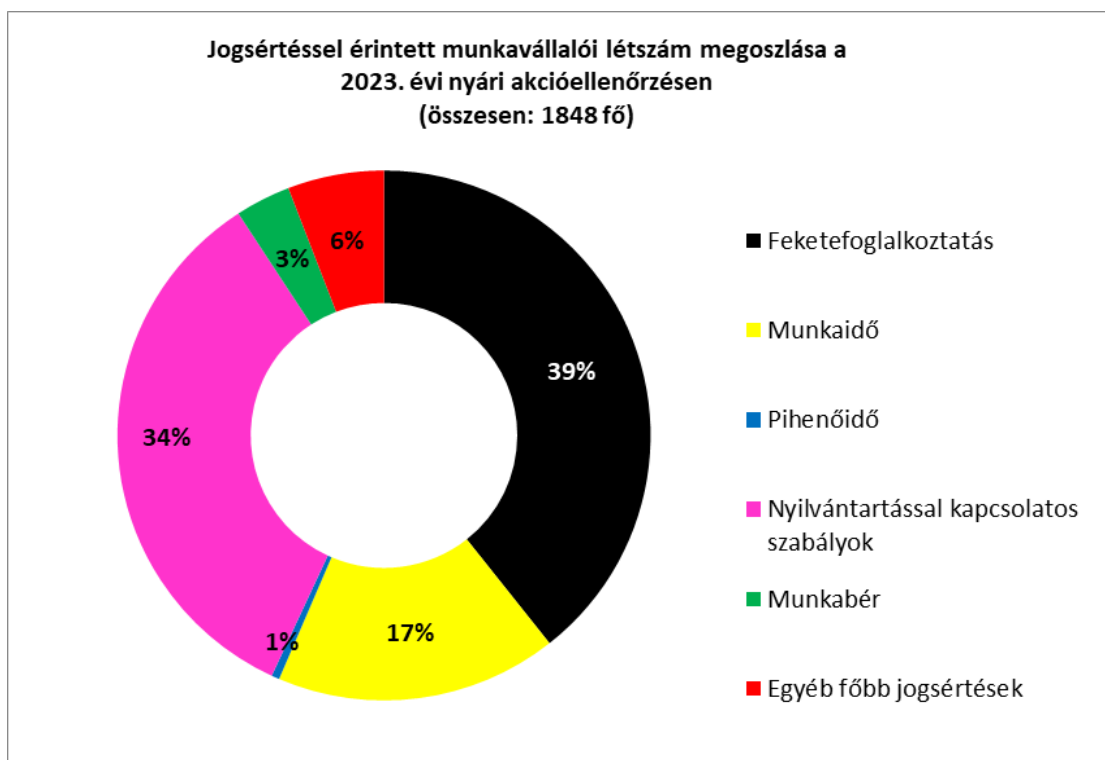
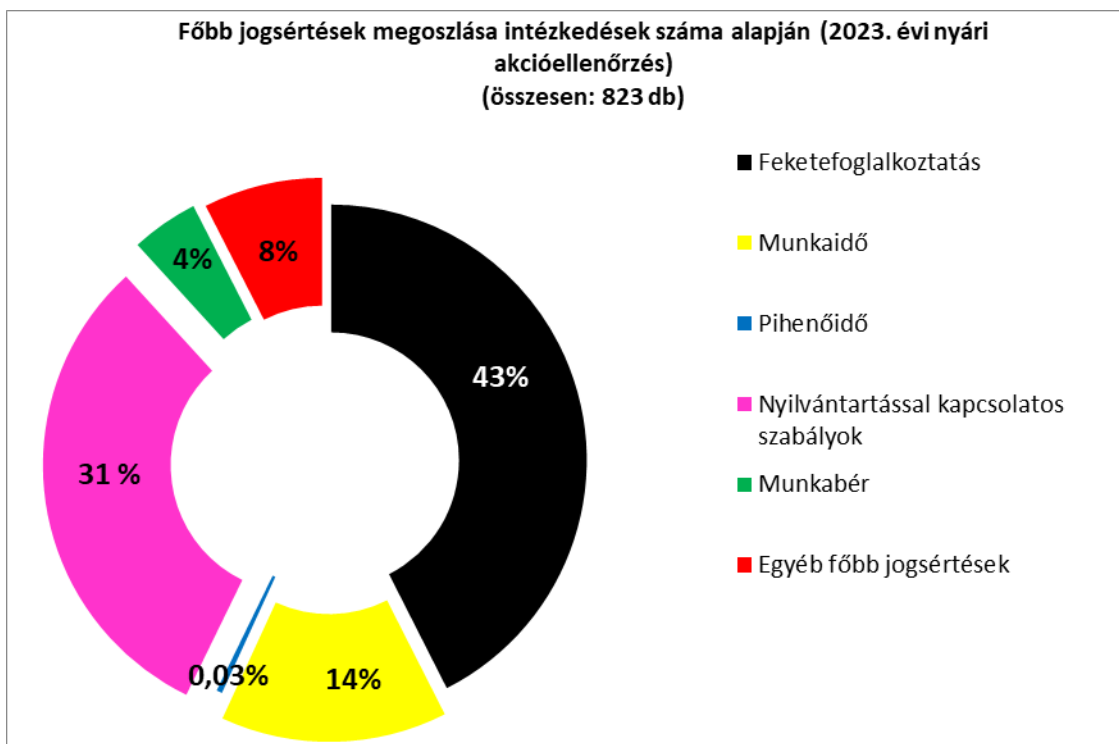
Az intézkedések 14 %-a a **munkaidőre vonatkozó szabályok** meg nem tartása miatt történt. Az idei akcióellenőrzés tapasztalatai is azt mutatják, hogy javarészt a munkaidő-beosztással kapcsolatos rendelkezések megszegése érintette a legtöbb munkavállalót.

**Pihenőidővel** kapcsolatos szabálytalanság csekély számban fordult elő (9 fő munkavállalót érintett), **rendkívüli munkavégzéssel** kapcsolatos szabálytalanság az idei évben nem került feltárássra az akcióellenőrzés alatt.



A **munkabérrel kapcsolatos jogsértések** - mind az intézkedések számát, mind az érintett munkavállalói létszámot tekintve - nem voltak meghatározóak. Az intézkedések csupán 4 %-át adták ezek a szabálytalanságok, az érintett munkavállalói létszám az összes szabálytalansággal érintett munkavállalóhoz viszonyítva is csak 3 % volt (mindösszesen 65 fő). Már a 2022. évi akcióellenőrzésen is kevés munkavállalót érintett munkabérrel kapcsolatos szabálytalanság (28 fő), így elmondható, hogy a munkavállalók munkabérhez való joga a „nyári szezonban” nem csorbul.

Az akcióellenőrzés során feltárt jogsértések megoszlása az alábbiak szerint alakult:



### 3. A feketefoglalkoztatás megvalósulási formái és okai

A munkaviszonyban foglalkoztatottak **bejelentésének elmulasztása** a leggyakoribb előfordulási forma (54 %), emellett jelentős az **egyszerűsített foglalkoztatás keretében dolgozók bejelentésének elmulasztása** is (30 %). Az adatokból megállapítható, hogy a feketefoglalkoztatás több mint 90 %-a a bejelentés elmulasztásával valósult meg az akcióellenőrzés során. Az akcióellenőrzés során tapasztaltak nagyon hasonlóan a 2022. év során tapasztaltakhoz.

Az építőipari ágazatban volt a legmeghatározóbb a feketefoglalkoztatás jelenléte. A munkáltató és a munkavállalók sok esetben az alkalmi foglalkoztatásról szóban állapodnak meg egymással – ami a legtöbbször kimerül a munkaidőről és a munkabérről történő megállapodásban -, de az ellenőrzés megkezdéséig nem történik meg a munkavállalók bejelentése. Előfordul, hogy a munkáltatók egy része az ellenőrzés megkezdése után egyszerűsített foglalkoztatás keretében bejelentette az érintett munkavállalókat, de ezen bejelentések már nem fogadhatóak el legális egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyként.

Az építőiparban a szakképzettséggel nem rendelkező segéd munkások esetében a munkavállalók nagy hányadát a munkáltatók bejelentés nélkül foglalkoztatják. A Kata-s egyéni vállalkozók jellemzően bejelentés nélkül hívnak „segítséget”, munkaerőt.

A fővárosban már megszokott, hogy nagy számban találkoznak a hatóság munkatársai az építőipart érintő ellenőrzések során ukrán – esetenként más harmadik országbeli – állampolgárságú munkavállalókkal. Bár a Magyarországgal szomszédos harmadik országbeli állampolgárokra vonatkozó könnyített munkavállalás lehetőségével élve ritka az, amikor a tartózkodási vagy munkavállalási szabályok megsértésével alkalmazzák az ukrán munkavállalókat, a munkaszerződés és bejelentés nélküli foglalkoztatás sajnos általános az ő körükben is. Egyre gyakrabban találkozni olyan ukrán munkavállalókkal, akik nem magyar anyanyelvűek, így meghallgatásuk akadályokba ütközik, mert a helyszínen nincs mindig olyan személy, aki tolmácsolni tudna.

A foglalkoztatás felügyeletéről szóló új jogszabályok előírásai még egyes munkáltatók és azok könyvelői körében továbbra is ismeretlenek (habár a jogszabály már 2021. március óta hatályban van), azonban pozitív tapasztalat, hogy bejelentés nélküli foglalkoztatás esetén az eljárás megindításáról szóló végzésben a hatóság által konkrétan megjelölt 30 napos időtartamra sok munkáltató még az eljárás alatt megteszi a bejelentést, így kötelezésre sok esetben már nincs szükség.

Volt olyan munkáltató is, aki a feketén foglalkoztatott munkavállalóját már az ellenőrzést követően visszamenőlegesen 30 napra vonatkozóan bejelentette a NAV felé az általános szabályok szerint. A munkáltatók többsége úgy gondolta, ha gyorsan bejelenti a feketén foglalkoztatott munkavállalóját utólag az általános szabályok szerint, akkor „csak” egy munkaügyi bírsággal „megússza” a szabálytalanságot..

A feketefoglalkoztatás másik típusa, amikor a munkaszerződéseket a munkába állást követően foglalják írásba, vagy **írásba foglalt munkaszerződést** egyáltalán nem kötnek. Ennek oka a munkáltató székhelye/telephelye és a munkavégzési hely között meglévő földrajzi távolság, illetve a munkáltatók gondatlansága, azaz nem fordítanak kellő figyelmet a jogviszony létesítésére. Sokszor a foglalkoztatás bejelentése az adóhatóság felé megtörtént, de a munkaszerződés aláírása elmarad. Abban az esetben, amikor a munkáltató a bejelentési kötelezettségének rendben eleget tett, azonban munkaszerződést a munkavállalóval nem kötött, nem feltétlenül beszélhetünk szándékosságról, sokkal inkább arról, hogy a munkáltató számára a bejelentés mellett a jogszabályi kötelezettség teljesítése már nem volt olyan fontos.

Győr-Moson-Sopron megyei ismétlődő pozitív tapasztalat, hogy az egyszerűsített foglalkoztatás keretében az adóhatóság felé történt bejelentéssel foglalkoztatott munkavállalók többségével – annak ellenére, hogy a jogszabály nem teszi kötelezővé – egyszerűsített munkaszerződést is kötöttek. A foglalkoztatók képviselői arra hivatkoztak, hogy azért kötnek egyszerűsített munkaszerződést, mert így megszabadulnak a munkaidő-nyilvántartás vezetésével és a kifizetett munkabér elszámolásáról történő írásbeli tájékoztatások (bérlapok, bérjegyzékek) kiadásával kapcsolatos adminisztrációtól.

Az akcióellenőrzés során általánosságban megállapítható volt, hogy azokat a munkavállalókat, akik írásos munkaszerződéssel voltak foglalkoztatva, kevesebb súlyos munkaügyi jogsértés érintette.

Szintén az akcióellenőrzés pozitív tapasztalata volt, hogy több olyan foglalkoztatót is ellenőriztek, akikkel szemben az előző években feketefoglalkoztatás miatt munkaügyi bírság került kiszabásra, és a korábbi negatív tapasztalatok után az idei ellenőrzés idején a munkavállalókat már legálisan, vagyis írásba foglalt munkaszerződéssel és az adóhatóság felé történt bejelentéssel foglalkoztatták. **Ezeknél a munkáltatóknál tehát látható, hogy a korábbi foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzések elérték a céljukat.**

Bács-Kiskun vármegyei pozitív tapasztalat volt az akcióellenőrzés során, hogy egy a vármegyében tevékenykedő nagyobb építőipari cégnél tartott foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés során megállapításra került, hogy a 249 fő ellenőrzött foglalkoztatott foglalkoztatási jogviszonya minden esetben – példaértékű módon – rendezett volt.

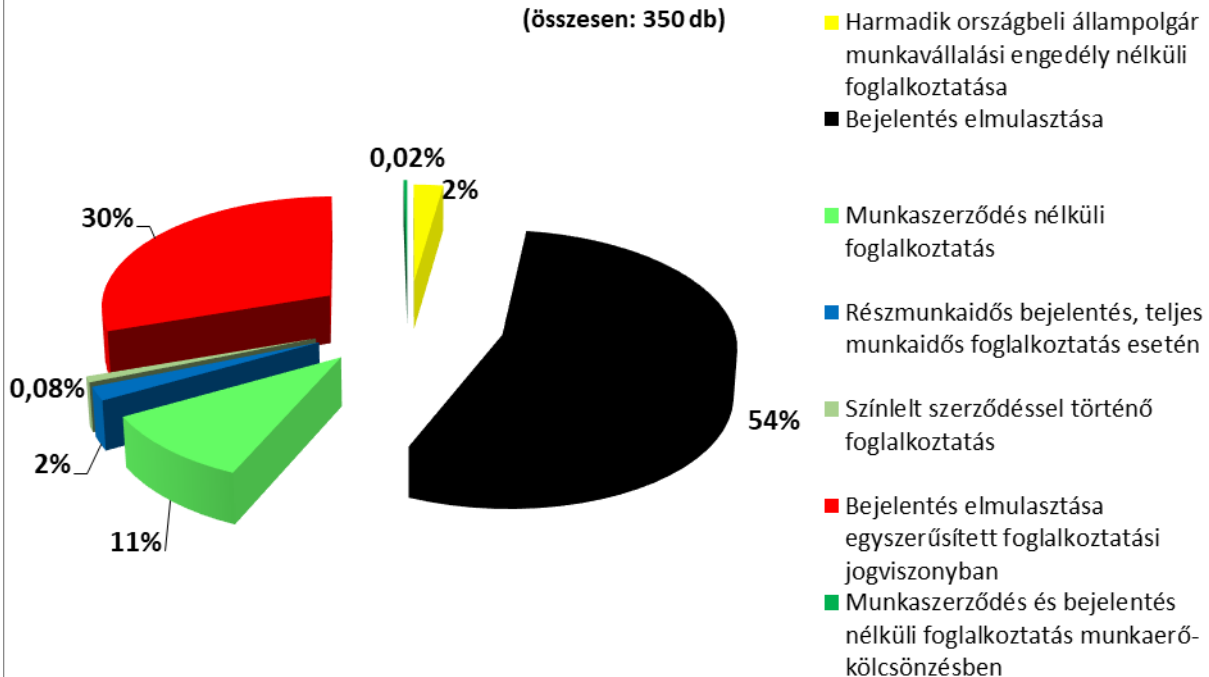
**Részmunkaidős bejelentés** mellett a teljes munkaidős foglalkoztatás a munkáltatók által tudatosan elkövetett szabálytalanság, de bizonyos esetekben a teljes munkaidős foglalkoztatás nagyon nehezen bizonyítható, mert a nyilvántartások mellett a munkavállalók tanúnyilatkozatai is a részmunkaidős foglalkoztatást támasztják alá, például azzal, hogy a munkáltatók „betanítják” a munkavállalókat, hogy a munkaügyi felügyelők kérdéseire milyen választ, nyilatkozatot kell adni. Komárom-Esztergom megyei tapasztalat, hogy egy adott munkavállaló az építési munkaterületen úgy nyilatkozott, hogy minden nap délben befejezi a munkát, mert csak négy órás részmunkaidőben van foglalkoztatva, ami figyelembe véve a körülményeket „életszerűtlennek” tűnő nyilatkozat.

A munkájukat féltő munkavállalók nem mernek munkáltatójukkal szemben nyilatkozni, pedig jól tudják, hogy az őket érő szabálytalanság hosszú távon nagy hátrány okoz számukra. Ezekkel a munkavállalókkal ismételten akkor találkozik a hatóság, amikor már nem dolgoznak a jogsértő munkáltatóknál és a jogsérelem orvoslása érdekében a hatósághoz fordulnak segítségért.

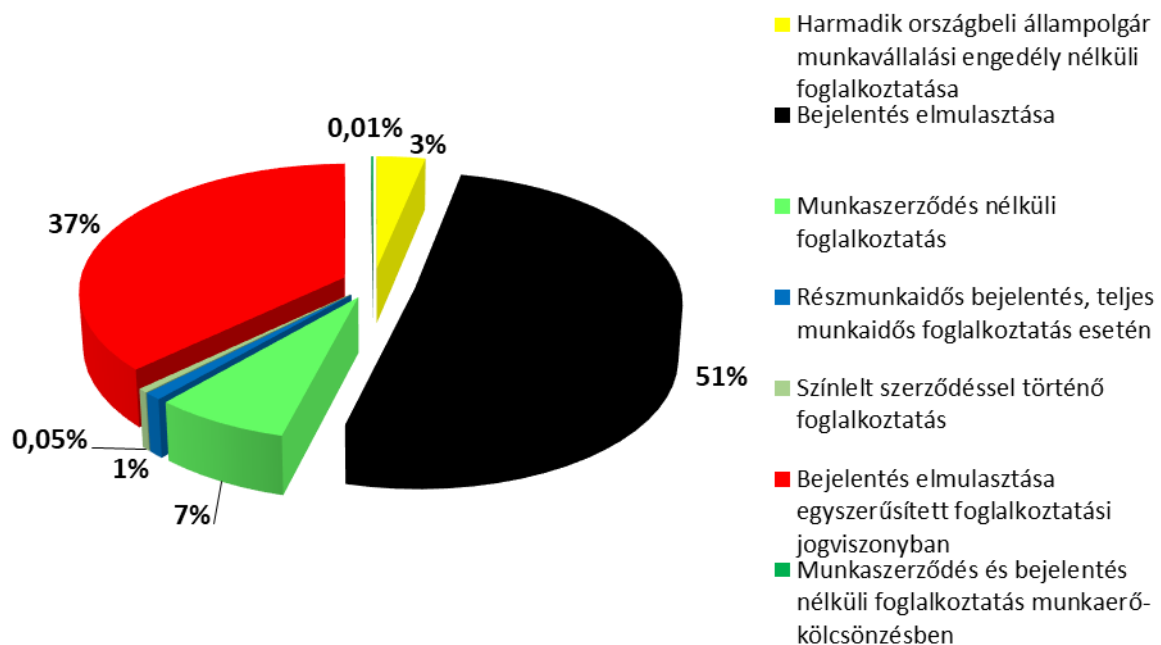
A **színtelt szerződéssel** történő foglalkoztatás kevésbé jellemző, az akcióellenőrzésen 3 esetben fordult elő összesen 4 munkavállalót érintően.

Az akcióellenőrzés adatai szerint a **harmadik országbeli állampolgárok** engedély nélküli foglalkoztatása, – **összesen 8 esetben** – került feltárássra A szabálytalanság összesen **24 munkavállalót érintett.**

**Feketefoglalkoztatással összefüggő jogsértések megoszlása intézkedések száma alapján a 2023. évi nyári akcióellenőrzésen**  
(összesen: 350 db)



**Feketefoglalkoztatással összefüggő jogsértések megoszlása érintett munkavállalók száma alapján a 2023. évi nyári akcióellenőrzésen**  
(összesen: 727 fő)



A bejelentések elmaradásának legfőbb okai között három típust lehet megkülönböztetni:

- szándékos jogsértés (adó, illetve járulék elkerülés miatt),
- nem megfelelő tájékozottság, téves jogértelmezés,

c) adminisztrációs hiba, „könyvelők mulasztása”.

Az első kategóriánál tisztázni szükséges, hogy a foglalkoztatás-felügyeleti jogsértések – hasonlóan a legtöbb közigazgatási jellegű jogsértéshez – objektív jellegűek, azaz nincs jelentősége azok értékelésénél a szándékosságnak, vagy gondatlanságnak, ahogy a büntetőjog területén.

Ettől függetlenül az ellenőrzések során felmerülhetnek olyan információk, amelyek (vagy a körülmények alapján, vagy a munkáltatók nyílt tényközlése alapján) a jogsértések okaival kapcsolatban szándékosságra, illetve egyéb okokra utalnak.

Ezek az információk azért fontosak a hatóság számára, mert kiindulási pontot adnak ahhoz, hogy segíteni tudja a jogkövetésre törekvő foglalkoztatókat, abban, hogy hogyan kerüljék el a jövőben a hibákat, illetve a még nem ellenőrzött munkáltatókat abban, hogy már ellenőrzés nélkül is jogszerűek legyenek. Ezt a tevékenységet hosszú évek óta tájékoztatási, felvilágosítási munka keretében látja el a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság.

Természetesen ezek az eszközök nem minden esetben működhetnek, mert ha nincs meg a szándék a jogkövető magatartásra, akkor a tájékoztatás, felvilágosítás hiábavaló, felesleges.

#### a) szándékos jogsértés

Az esetek egy jelentős részében a munkáltatók szándékosan követik el a szabálytalanságot. A szándékosan elkövetett jogsértések célja a versenyelőnybe való kerülés a többi, konkurens foglalkozatóval szemben, valamint az extraprofit elérése.

Egyes munkáltatók elmondásuk szerint bíznak az ellenőrzés elmaradásában (kis esély az ellenőrzésre), esetleg annak megakadályozásában (azzal, hogy munkavállalóik elhagyják a helyszínt). Ha a munkavégzés nehezen megközelíthető helyen van, az átlagos szemlélő számára nem látható a munkavégzési hely, akkor a foglalkoztatók még hajlamosabbak megfedkezni a jogviszonyok bejelentéséről. Előfordulhat, hogy egy építési-kivitelezési, vagy egy mezőgazdasági munkaterületen a helyszín adottságai folytán a munkavállalók könnyen eltudnak rejtőzni vagy futni a hatósági ellenőrzés elől. Szándékos magatartásra utal a munkáltatók részéről az is, hogy előre felkészítik a munkavállalóikat, hogy mi az, amit az ellenőrzés során mondhatnak.

Volt olyan foglalkoztató is, aki nyíltan felvállalta a hatósági ellenőrzés során, hogy tudatosan, a közterhek kifizetésének elkerülése miatt foglalkoztatott jogsértően munkavállalót. A foglalkoztató arra hivatkozott, hogy az elmúlt években jelentősen megemelt minimálbér és garantált bérminimum indokolta jogsértő magatartását és a ritka ellenőrzések miatt neki még így is megéri.

Békés vármegyei tapasztalat, hogy a munkáltató ismerte ugyan az egyszerűsített foglalkoztatás bejelentésére irányadó előírásokat, azonban a számára biztosabb, kevesebb költséggel és adminisztrációval járó megoldásként azt választotta, hogy csak akkor jelentette be az egyszerűsített foglalkoztatást, amikor az már megvalósult.

Az egyszerűsített foglalkoztatási jogviszony kapcsán a bejelentés elmulasztásának hátterében feltehetően az időbeli korlát kijátszására irányuló szándék, valamint a közteherfizetés elkerülése áll. A foglalkoztatók gyakran az ellenőrzés megkezdését követően rövid időn – egy-két percen – belül eleget tesznek bejelentési kötelezettségüknek az adóhatóság felé egyszerűsített foglalkoztatásként, ami szintén a jogszabályi előírások szándékos megkerülésére utal.

A „feketén” foglalkoztató munkáltatók zöme a bejelentést tudatosan azért mulasztotta el, mert ezzel járulékot került el, és ebből következően a munkaerőt olcsóbban tudta foglalkoztatni. A munkabér kézből („zsebbe”) történő fizetése mind a foglalkoztató mind a foglalkoztatott számára

előnyös helyzet, mivel mindketten érdekeltek abban, hogy illegális bérkifizetés történjen, így ennek bizonyítása komoly nehézségekbe ütközik.

A munkavállalók gyakran úgy nyilatkoztak, hogy csak az ellenőrzés napján kezdtek dolgozni, leplezve ezzel az esetleg hosszabb ideje fennálló jogsértést. Előfordul, hogy csak a „barátjuknak” segítenek a minimálbért elérő ellenszolgáltatás fejében (szállás, étkezés, útiköltség térítés, tartozás kiegyenlítése).

A jogkövető vállalkozások folyamatos versenyhátrányban vannak a jogszabálysértést elkövető foglalkoztatókkal szemben, munkákat veszítenek el a jogsértő munkáltatók alacsonyabb vállalási költségei miatt.

#### b) nem megfelelő tájékozottság, téves jogértelmezés

A munkáltatók még mindig a folyamatosan változó jogszabályi környezetre hivatkoznak kifogásként, habár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény az elmúlt 10 évben nem változott a munkaviszony létesítésekor fennálló alakszerűséggel kapcsolatban és az állami adó- és vámhatóság felé történő előzetes bejelentési kötelezettség sem módosult.

Előfordul az is, hogy az ügyfelek adóhatóságra „mutogatnak”, mondván, számukra nem egyértelműek a bejelentésre vonatkozó adminisztrációs szabályok és iránymutatások.

#### c) adminisztrációs hiba, „könyvelők mulasztása”

Feketefoglalkoztatás esetén a munkáltatók gyakori hivatkozási alapja, hogy a könyvelőjük mulasztása miatt maradt el a munkavállalók jogviszonyának bejelentése, a könyvelők pedig legtöbbször arra céloznak, hogy a munkáltatók nem szolgáltatnak kellő időben és elegendő adatot a bejelentés megtételéhez. Az építőipari munkáltatók esetében sokszor „remélem a könyvelőm bejelentette” mondattal kezdődnek az ellenőrzések.

A foglalkoztatók könyvelő mulasztására történő hivatkozása nem fogadható el kimentési okként, mivel a foglalkoztató kötelessége és felelőssége a jogszerű foglalkoztatás feltételeinek biztosítása, a munkaviszonyra vonatkozó jogszabályok betartása. Ezt a felelősséget nem lehet áthárítani – a munkavállalók garanciális jogai védelme érdekében – más személy(ek)re.

Az akcióellenőrzés során az is jellemző volt, hogy a munkáltatók a munkavállalók jogviszonya bejelentésének elmulasztásával, elmaradásával kapcsolatban a munkavállalók megbízhatatlanságára, munkanapon meg nem jelenésére, vagy munkára képtelen állapotban való megjelenésre hivatkoznak. Emiatt csak akkor intézkednek a bejelentés iránt, amikor már megkezdtek a munkavégzést. Gyakran előfordul azonban, hogy akkorra a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság már megkezdte a helyszíni ellenőrzést.

A foglalkoztatók, az egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatottakra vonatkozó bejelentési kötelezettségük teljesítésének elmulasztásával kapcsolatosan továbbra is sokszor hivatkoznak arra, hogy a könyvelő teljesíti a bejelentést és a foglalkoztatottak hamarabb kezdik meg a munkát, mint a könyvelők. Ezért fordulhat elő, hogy a munkavégzés kezdetéhez képest később történik meg az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony bejelentése.

A munkaszerződés nélküli foglalkoztatást is általában adminisztratív hibaként kezelik a munkáltatók, ezért nem figyelnek oda kellőképpen a szerződés írásba foglalására, a bejelentés megtételével már rendezettnek gondolják a jogviszonyt.

Az akcióellenőrzés során több esetben is előfordult, hogy a munkavállalókat – valószínűsíthetően az ellenőrzés hatására – a foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés megkezdését követő rövid időn belül jelentették be az állami adó- és vámhatóság felé.

#### 4. Egyéb jogsértések és azok okai

A bejelentés nélküli foglalkoztatás mellett kiemelkedőek a **munkaidő-nyilvántartásokkal kapcsolatos jogsértések** (nincs munkaidő-nyilvántartás, hamis, illetve kettős nyilvántartás).

A munkaidő-nyilvántartás vezetésének elmulasztásával, nem tényszerű vezetésével súlyos munkaügyi szabálytalanságokat leplezhetnek a munkáltatók – úgy, mint a munkaidőre és a bérpótlékokra, valamint a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó szabályok megsértését - így megnehezítve a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság munkáját az eredményes ellenőrzés lefolytatása során, amellyel többek között sérülhet a foglalkoztatottak munkabérhez (alapbér és bérpótlék) való alapvető joga.

Az építőipari ágazatban a nyilvántartás legtöbbször nincs a helyszínen az aktuális elszámolási időszakra vonatkozóan, vagy azt nem naprakészen, nem pontosan, hiányosan vezetik. A munkaidő-nyilvántartás vezetését jellemzően a munkavállalók végezték, amit napi szinten a munkáltató nem ellenőrzött, illetve az előre megbeszélt órákat rögzítették és hitelesítették aláírásukkal.

A munkáltatók sok esetben adminisztrációval járó többletfeladatként tekintenek a munkaidő-nyilvántartás vezetésére, valamint tudják, hogy a munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos szabálytalanságok elkövetése nem feltétlen von maga után pénzügyi szankciót, emiatt nem is fordítanak kellő figyelmet a nyilvántartások megfelelő vezetésére.

A kereskedelem, vendéglátás, a nyitvatartási idő alatt a foglalkoztatottak minimális foglalkoztatotti létszámmal, a ténylegesen ledolgozott munkaidő leplezésével igyekeznek megoldani az értékesítési tevékenységet, lehetőleg minél kisebb élőmunka költséggel, adózatlan jövedelem generálásával.

A foglalkoztatottak szabálytalansággal kapcsolatos legjellemzőbb magyarázatai között szerepelt, hogy a foglalkoztatottakra bízta a munkaidő-nyilvántartás vezetését, akik azt nem naprakészen végezték, így a jogsértések sokszor figyelmen kívül maradtak, esetleg a jogszabályi előírások ismeretének hiányából fakadtak. A foglalkoztatottak rendszeresen hivatkoznak arra az ellenőrzések során, hogy a cég székhelyén, telephelyén vezetik a nyilvántartást, vagy éppen elvitte magával az ügyvezető azokat a munkavégzés helyszínéről, vagy nem alkalmas a munkavégzési helyszín a nyilvántartás tárolására, illetve a nyilvántartások a külsős könyvelőnél vannak a tárgyidőszak tekintetében is.

A vizsgálat tapasztalatai szerint **gyakran előfordult a munkaidő-beosztás szabályainak megsértése**, melynek hátterében egyrészt a jogszabályok ismeretének hiánya, másrészt a rendkívüli munkavégzés leplezésére irányuló szándék állt. A munkaidő-beosztás szóban történő megbeszélése és módosítása mind a munkáltatók, mind a munkavállalók részéről nehezen követhető és így nehezen is számolható el a munkabér, illetve az esetleges rendkívüli munka, ami nem utolsó sorban személyes munkahelyi konfliktusokhoz is vezethet.

A munkáltatók vagy nem ismerik a munkaidő-beosztásra vonatkozó előírásokat, vagy még mindig nem tulajdonítanak jelentőséget az írásbeli közlésnek, elegendőnek tartják, ha a munkavállalókkal szóban egyeztetnek a munkaidő-beosztásról – amit szóban meg is tudnak változtatni egyik napról a másikra. Mindezzel kiszolgáltatott helyzetbe kerülnek a munkavállalók, akik pihenőidejükkel, mindennapjaik során nem tudnak tervezni és az esetleg részükre járó rendkívüli munkavégzés

miatti szabadidőtől vagy bérpótléktól is elesnek. Előfordul, hogy ha készül is írásos munkaidő-beosztás, arról a munkavállalók csak szóban értesülnek, sokszor csak a munkavégzést megelőző napon, ami sérti a törvényi szabályozást.

**A munkabérrel** kapcsolatos szabályok érvényesülése az elmúlt években pozitív irányba mozdult el. Ez a tény a 2023. évi nyári akcióellenőrzésen is igazolódott, amely során összesen 62 munkavállalót érintett munkabérrel kapcsolatos szabálytalanság.

Korábban kifejtésre került, hogy a munkabér vonatkozásában a kép azonban árnyaltabb, tekintettel arra, hogy a munkaidő-nyilvántartás vezetésének elmulasztásával könnyen leplezhetőek a munkabérrel kapcsolatos egyéb szabálytalanságok.

A munkáltatók a garantált bérminimumra vonatkozó jogszabályt ismerik és alkalmazzák. Elmondások alapján a problémát az jelenti, hogy vannak olyan munkakörök, amelyekkel kapcsolatban jogszabály nem ír elő végzettségi kritériumot, vagy nem tudják a munkáltatók, hogy van-e jogszabályi előírás adott munkakörre, és ha van, akkor azt melyik jogszabály rendezi.

Általában a garantált bérminimum összegét, illetve a minimálbér összegét rögzítik a felek a munkaszerződésekben, azonban a munkavállalók ezeknél az összegeknél gyakran többet keresnek, de ez a különbség már adózatlanul vándorol a dolgozók zsebébe.

**Az idén is emelkedett a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum mértéke, ezért a hatóság fokozottan ellenőrizte a béremelések gyakorlati megvalósulását, ám a szabálytalanság mindössze 2 munkavállalót érintett az akcióellenőrzés során, országos szinten, ami alátámasztja az elmúlt évek tapasztalatát, hogy a szabálytalanság továbbra sem fordult elő tömegesen.**

## 5. Összegzés

A munkavállalók jogviszonyának rendezettsége érdekében a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályok érvényre juttatására irányuló **akcióellenőrzés összességében az alábbi tapasztalatokkal zárult.**

- Az akcióellenőrzés **852** vállalkozás - **2 818** munkavállalóját érintő - foglalkoztatási gyakorlatát vizsgálta. Az ellenőrzések **a munkáltatók 73 %-nál** tártak fel a vizsgálatba vont **munkavállalók 56%-át** érintő valamilyen **munkaügyi jogsértést**.
- Az előző évek nyári akcióellenőrzéseihez képest mind a **szabálytalan munkáltatók** mind a **szabálytalanul foglalkoztatott munkavállalók** aránya 2015-től az idei évben **volt a legalacsonyabb**.
- Az ellenőrzésbe vont **2 818 munkavállaló 25,8 %-át (727 munkavállaló)** érintette a **feketefoglalkoztatás, azaz a jogviszonyuk rendezetlen volt**. Ez alacsonyabb a 2022. évi adatokhoz képest, amikor az ellenőrzött munkavállalók 30,4 %-át érintette a feketefoglalkoztatás valamelyik formája.
- Az akcióellenőrzés során a **feketefoglalkoztatás** miatt kellett a **legtöbbször intézkedni** a hatóság munkatársainak és a **legtöbb munkavállalót** is ez a szabálytalanság érintette.

- **Az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalók számához viszonyítva az építőiparban dolgozók 25,96 %-át foglalkoztatták feketén,** mely az utóbbi évek „legbiztatóbb” adata, annak ellenére, hogy a munkavállalók több mint egynegyedét érintette a feketefoglalkoztatás.
- **A munkaidő-nyilvántartással és munkaidő-beosztással** kapcsolatos szabálytalanságok száma továbbra is **jelentős,** melyek **elfedhetnek** egyéb szabálytalanságokat is.
- **A munkabérrel** kapcsolatos szabályok érvényesülése az elmúlt években pozitív irányba mozdult el. Ez a tény a 2023. évi nyári akcióellenőrzésen is igazolódott, amely során összesen 62 munkavállalót érintett munkabérrel kapcsolatos szabálytalanság.

## Melléklet

**Példatár**

1. Bács-Kiskun vármegyében 2023. július 12. napján egy vendéglátó egységben foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzést tartottak, ahol az ellenőrzés időpontjában összesen 10 fő (6 fő munkaviszonyban, 4 fő egyszerűsített foglalkoztatás keretében) - közülük 2 fő thai, 1 fő bangladesi állampolgár - tartózkodott, pultos, felszolgáló, konyhai kisegítő, ill. szakács munkát végeztek. Megállapítást nyert, hogy 1 fő thai, ill. 1 fő bangladesi állampolgár munkavállaló munkaviszony keretében, érvényes munkavállalási és tartózkodási engedéllyel van alkalmazva, viszont 1 fő thai állampolgár csak ideiglenes tartózkodási engedéllyel rendelkezett, ami munkavállalásra nem jogosította fel az őt foglalkoztató Kft-nél. A munkavállalók NAV bejelentése a helyszínen lekérdezésre került, a munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók NAV bejelentése megtörtént, viszont a 4 fő alkalmi munkavállaló bejelentése nem történt meg a munka megkezdése előtt, a munkáltató szerint azért, mert még nem volt ideje megtenni a bejelentéseket. A thai állampolgár foglalkoztatása kapcsán előadta, hogy megbízott egy munkaerő-közvetítő céget, hogy keressen neki munkavállalót, aki ért a thai ételek elkészítéséhez, és ő általa került hozzá szakácsként a munkavállaló, de a munkáltató úgy tudta, hogy az ideiglenes tartózkodási engedéllyel is dolgozhat a munkavállaló. Az érvényes munkavállalási engedély nélkül dolgozó thai állampolgárt a helyszínen eltiltották az eljáró kormánytisztviselők a munkavégzéstől és várhatóan harmadik országbeliek szabálytalan foglalkoztatása miatt kerül munkaügyi bírság kiszabásra.
2. Baranya vármegyében 2023. július 03. napján egy lakásfelújítás munkaterületen tartott foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzést a hatóság, ahol egy fő munkavállaló végzett munkát, aki tanúnyilatkozatában előadta, hogy kb. egy éve dolgozik alkalmi munkavállalóként a Kft-nél. Az ellenőrzést megelőző három hétben folyamatosan (minden hétköznap) munkát végzett a munkáltatónál szóbeli megállapodás alapján, segédmunkás munkakörben, 12000 Ft/nap munkabérért. Az EFA adatbázis adatai szerint azonban a munkavállaló ellenőrzés napját megelőző utolsó bejelentése 2023. május 30. napjára történt meg. A munkáltató a megelőző három hétben fennálló jogviszony tekintetében sem egyszerűsített jogviszonyban, sem munkaviszonyban nem tett az ellenőrzés megkezdéséig bejelentést.
3. 2023. június 27-én a hatósági ellenőrzést tartottak egy Békés vármegyei mezőgazdasági telephelyen. A kft. zöldségtermesztéssel, kereskedelemmel, csomagolással, szállítással és felvásárlással foglalkozik. A kft. könyvelője bemutatta az aznap szóbeli megállapodás alapján, mezőgazdasági segédmunkás munkakörben foglalkoztatott 71 fő alkalmi munkavállaló jelenléti ívét. A legtöbb munkavállaló a telephelyen fokhagymát pucolt és dobozott, továbbá a földeken az öntözőrendszert ellenőrizték. A munkavállalók egy részének a munkabér kifizetése teljesítménybérben 90,- Ft/kg, valamint 1.200,-, 1.500,- Ft/órabérben történt meg körülbelül tíznaponta, a munkaidejük napi 8 óra, hétfőtől-péntekig. A könyvelő a tanúnyilatkozatában elmondta, hogy a munkavállalók bejelentése az ellenőrzés időpontjáig nem történt meg, ezt megerősítette a helyszínen tartózkodó ügyvezető is a nyilatkozatában. Ennek okaként azt jelölték meg, hogy az eddigi gyakorlatuk szerint csak akkor jelentenek be egy munkavállalót, ha már ledolgozta a munkanapját.
4. Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyében 2023. július 4-én egy társasház külső szigetelésének, színezésének munkavégzési helyén ellenőrzést tartottak, ahol egy Kft.

munkáltató 2 fő munkavállalót foglalkoztatott munkaviszony keretében, bejelentés nélkül. Az ügyvezető ügyféli nyilatkozatában a foglalkoztatás tényét elismerte, és előadta, hogy „próbanapon” voltak a munkavállalók, tudomása arról nem volt, hogy ezen időszakra is be kellett volna jelenteni a foglalkoztatásukat az illetékes adóhatóság felé. A munkáltató utólagosan, visszamenőlegesen 30 napra megtette a teljes munkaidőre szóló bejelentést.

5. Budapesten 2023. július 10-én bejelentés alapján helyszíni ellenőrzést tartottak rendkívüli munkaidőben egy török étteremben, ahol 3 főt találtak munkavégzés közben, 1 fő magyar és 2 külföldi állampolgárt. A magyar munkavállaló munkaszerződéssel volt foglalkoztatva, adóhatósági bejelentése megtörtént, az ő tanúnyilatkozata esetében további munkaügyi szabálytalanságok gyanúja merült fel (pl. munkaidő-nyilvántartás hiánya, bérelszámolás hiánya, éjszakai bérpótlék fizetésének az elmaradása). Az egyik külföldi állampolgár török volt, egy másik céghez szóló munkavégzésre feljogosító tartózkodási engedéllyel rendelkezett. A helyszínen „gyrosos” munkakörben volt foglalkoztatva. A helyszínen a munkáltató részéről telefonon történt tájékoztatás alapján a török állampolgárságú munkavállalóra vonatkozóan már beadták a kérelmet az illetékes idegenrendészeti hatóság felé, de még nem kapták meg az engedélyt. A török állampolgárságú munkavállaló nyilatkozata szerint kötött munkaszerződést az ellenőrzés alá vont munkáltatóval, azonban a nyilvántartások adatai alapján bejelentése nem történt meg. A másik munkavállaló egy új-zélandi állampolgárságú munkavállaló volt, aki a helyszínen konyhai kisegítőként dolgozott. Beazonosítására a lejárt új-zélandi vezetői engedélye állt rendelkezésre. A munkáltatóhoz munkavégzésre feljogosító tartózkodási engedéllyel nem rendelkezett, se munkaszerződéssel, és bejelentése sem történt meg. A munkáltató szóbeli tájékoztatása alapján az új-zélandi állampolgárra vonatkozóan nem nyújtott be kérelmet külföldi állampolgár foglalkoztatása céljából az illetékes idegenrendészeti hatóság felé. A kettő fő harmadik országbeli állampolgárt azonnali intézkedés keretében eltiltották a további munkavégzéstől, a munkáltatóval szemben tételes összegű munkaügyi bírság kiszabása várható a harmadik országbeli állampolgárok engedély nélküli foglalkoztatása miatt, és figyelmeztetés a magyar munkavállalóval kapcsolatos munkaügyi szabálytalanságok miatt.
6. 2023. július 06. napján Csongrád-Csanád vármegyében egy ellenőrzés alá vont munkaterületen 15 fő végzett paprika és paradicsom csomagoló munkát egy Kft. részére. 12 fő munkavállaló vonatkozásban szabályszerűen megtörtént a bejelentés, de a foglalkoztató 3 fő vonatkozásában nem tett eleget a bejelentési kötelezettségének. A munkaterületen tartózkodott a Kft. könyvelője, aki elmondta, hogy még folyamatban van a 3 fő munkavállaló bejelentése egyszerűsített jogviszonyban. A helyszínen bemutatásra került a 12 fő munkaidő-nyilvántartása, melyen a munkaidőadatok naprakészen és eseményszerűen voltak feltüntetve. A helyszínen munkaügyi dokumentumok (munkaszerződés, tájékoztató, bérlapok) nem voltak fellelhetők, így az ellenőrzés ezen dokumentumok bemutatásával, valamint ügyfél meghallgatással folytatódik.
7. Fejér vármegyében a helyszíni ellenőrzés során munkavégzés közben találtak egy egyéni vállalkozó munkáltatót, aki 1 fő munkavállalót foglalkoztatott munkaviszonyban, munkaszerződéssel, teljes munkaidőben, pultos munkakörben. A munkavállaló munkabére a minimálbérnek megfelelő összeg volt, melyet minden hónap 10. napjáig készpénzben kapott meg. A munkáltató külön megállapodást nem kötött a munkavállalóval a készpénzben történő bérfizetéssel kapcsolatban. Munkaidő-nyilvántartást nem vezetett a munkáltató, szóban beszéltek meg, hogy melyik

munkavégzési napon, milyen időintervallumban végez a munkavállaló munkát. A munkavállaló bejelentése az adóhatóság felé késve történt meg.

8. Egy Győr-Moson-Sopron vármegyei pizzéria munkavégzési helyén rendkívüli munkaidőben, 2023. június 27-én tartott helyszíni foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés alapján megállapítást nyert, hogy a foglalkoztató összesen 6 munkavállalót foglalkoztatott legálisan, 2 munkavállalót egyszerűsített foglalkoztatás keretében bejelentéssel és 4 munkavállalót írásba foglalt munkaszerződéssel és bejelentéssel. A munkavállalók pizzaszakács, konyhai kisegítő és felszolgáló munkakörben voltak foglalkoztatva. A foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés során nem került megállapításra munkaügyi jogszabálysértés. (pozitív példa)
9. Egy Hajdú-Bihar vármegyei építési területen ellenőrzést tartottak, ahol 2 fő munkavállaló végzett munkát építőipari szak- és segédmunkás munkakörökben. A hatóság megállapította, hogy a munkáltató a két fő munkavállalót egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében akarta alkalmazni, azonban a munkáltató bejelentési kötelezettségének nem tett eleget. A foglalkoztató a szabálytalanságot elismerte, az ellenőrzés során együttműködött, nyilatkozata szerint a bejelentés nélküli foglalkoztatás a figyelmetlenség számlájára írható.
10. Heves vármegyében, 2023. júliusában egy építési (családi ház napelem panelozás) helyszínen tartott ellenőrzés során 4 fő segédmunkás munkavállalót találtak munkavégzés közben. Az EFA adatai szerint az egyéni vállalkozó munkáltató a helyszíni ellenőrzés megkezdését követően, egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló bejelentési kötelezettségét késedelmesen teljesítette, azonban az a feltárt jogsértés okán a szabálytalanság megszüntetésére utólag már nem alkalmas, így a hatóság munkaügyi bírság kiszabása mellett, a jogszabályok szerinti bejelentési kötelezettséget írta elő a munkáltató számára.
11. Jász-Nagykun-Szolnok vármegyében 2023. június 29. napján egy építési területet ellenőriztek a hatóság munkatársai, ahol egy Kft. foglalkoztató 1 fő munkavállalóját találták munkavégzés közben (járólapokat rakott le segédmunkás munkakörben). Az ellenőrzés során megállapítást nyert, hogy a foglalkoztató az ellenőrzésbe bevont munkavállaló munkaviszonyával kapcsolatosan, a NAV területileg illetékes szerve felé fennálló bejelentési kötelezettségének eleget tett, azonban a munkaszerződést nem foglalta vele írásba.
12. Komárom-Esztergom vármegyében egy építési területen a munkáltató 1 fő munkavállalót heti 20 órás részmunkaidős bejelentés mellett heti 40 órás teljes munkaidőben foglalkoztatott. A teljes munkaidős foglalkoztatás a munkaviszony kezdetétől, azaz 2022. június 01. naptól fennállt. A munkavállaló heti 20 órás részmunkaidőre szóló írásba foglalt munkaszerződéssel rendelkezett. A munkabér kifizetése a valóságban ledolgozott órák alapján történt a felek között megegyezett órabérrel. Az ellenőrzés alá vont és munkaviszonyban foglalkoztatott 5 fő munkavállaló munkaidejével kapcsolatos adatokról az elszámolási időszakra (2023. június hó) a munkáltató nyilvántartást nem tudott bemutatni. A heti 20 órás részmunkaidőben bejelentett, de a valóságban teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaidejéről vezetett nyilvántartás a heti 20 órás részmunkaidőnek megfelelő munkaidő adatokat tartalmazott.
13. Nógrád vármegyében foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzést tartott a hatóság egy szépségszalonban, ahol 1 fő munkavállaló végzett munkát, recepciós munkakörben, őt

az eljáró munkaügyi felügyelő tanúként meghallgatta. A hatóság megállapította, hogy a munkáltató bejelentési kötelezettségének nem tett eleget.

14. Egy Pest vármegyei, vendéglátási ágazatban működő munkáltatónál 2023. július 04-én került sor hatósági ellenőrzésre, ahol 5 fő dolgozott. Az egyik a Kft. képviselőre jogosultja, a másik annak fia és 3 fő további munkavállaló. 2 főt tanúként hallgattak meg. Az egyik munkavállaló 07.01-én kezdett dolgozni, munkaszerződést már kötött, de a bejelentése nem volt látható a nyilvántartásban. A másik munkavállaló munkaszerződéssel és bejelentve dolgozott részmunkaidőben, azonban a munkaidő nyilvántartást bemutatni nem tudta.
15. Somogy megyében 2023. június 27. napján egy vendéglátó ipari egységben tartottak a hatóság munkatársai foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzést, ahol egy fő munkavállalót hallgattak meg tanúként, aki előadta, hogy 2023. június 27. napján 08:00 órától szóbeli megállapodás alapján, egyszerűsített foglalkoztatás keretében, alkalmi jelleggel, pultos munkakörben, 10.000.- forint összegű napibér ellenében végzett munkát. Az ellenőrzés során bemutatásra került a munkavállaló munkaidő-nyilvántartása, amely hiányos volt. Az EFA adattartalma alapján a munkavállaló egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkaviszonyának bejelentése az illetékes adóhatóság irányába szabályosan megtörtént.
16. Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében, 2023. júniusában egy családi ház belső gipszakarton profil összeszerelési munkálatainál folytattak le foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzést, ahol egy egyéni vállalkozó, mint foglalkoztató 1 fő foglalkoztatottat az ellenőrzés napján szóbeli megállapodás alapján, 8 órától 16 óráig tartó munkaidőben, írásba foglalt munkaszerződés és bejelentés nélkül foglalkoztatott segédmunkás munkakörben, 13.000.-Ft/nap nettó összegű munkabér ellenében. A munkáltató a 30 napos vélelem szabályát figyelembe véve a munkavállaló jogviszonyát bejelentette az adóhatóság felé és munkaszerződését is írásba foglalta.
17. 2023. június végén foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés lefolytatására került sor egy Tolna vármegyei kereskedelmi munkáltatónál. Megállapítást nyert, hogy a foglalkoztató 2 főt érintően nem a valóságnak megfelelően vezetett munkaidő-nyilvántartást tekintettel arra, hogy az ellenőrzés során meghallgatott foglalkoztatott nyilatkozata szerint az előkészítő tevékenység ideje (napi kb. 15-20 perc) nem volt nyilvántartva a jelenléti íven, az nem tekintették a munkaidő részének. Megállapítást nyert továbbá, hogy a foglalkoztató 2 fő foglalkoztatott esetében nem tett eleget a munkaidő-beosztás készítésére és közlésére vonatkozó jogszabályi rendelkezéseknek.
18. Helyszíni ellenőrzést tartott a hatóság 2023. júniusban egy Vas vármegyei kávézóban, ahol a munkáltató 2 főt foglalkoztatott az ellenőrzés időpontjában eladó munkakörben: egy főt munkaviszonyban, egy főt egyszerűsített foglalkoztatási jogviszony keretében, adóhatósághoz történt bejelentéssel. A bemutatott munkaidő-nyilvántartások alapján megállapítást nyert, hogy a foglalkoztató az alkalmi munkavállaló foglalkoztatása kapcsán 2023. május és 2023. június hónapban egy-egy munkanap vonatkozásában nem tett eleget bejelentési kötelezettségének az adóhatóság felé, valamint a munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalója munkaidejéről nem vezetett naprakész munkaidő-nyilvántartást 2023. június hónapban.
19. Veszprém vármegyében 2023. július 13-án a hatóság rendőrséggel közös ellenőrzést tartott egy Kft. munkáltatónál. Az ellenőrzés összesen 3 fő személy- és vagyonőr és 9 fő

takarító munkavállalót érintett, ebből 7 fő végzett munkát a helyszíni ellenőrzés megkezdésekor. A tanúként meghallgatott személy a tárgyhavi munkaidő-nyilvántartásokat bemutatta, melynek vezetése 3 fő kivételével naprakészen történt. Az ellenőrzéssel érintett munkavállalók mindegyikének 2023. július 01-től kezdődött a munkaviszonya a bejelentési adatok szerint, azonban 10 fő munkavállaló a munkaszerződését csak 2023. július 10-én kapta meg, akkor írták alá, addig szóbeli megállapodás alapján végeztek munkát. A lekért nyilvántartások szerint az adóhatósági bejelentésük késve, a hatósági ellenőrzés megkezdése előtt, de a foglalkoztatás kezdő időpontját követően történt meg. A helyszíni ellenőrzés megkezdésekor munkát nem végző, de a munkaidő-nyilvántartáson szereplő 1 fő munkavállaló adóhatósági bejelentése nem történt meg. A munkavállalóknak - a vagyonvédelmi területen általánosan tapasztaltaknak megfelelően - fogalma sem volt az új foglalkoztató személyéről.

20. Egy Zala vármegyei büfében 2023. július 06-án a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság ellenőrzést tartott egy egyéni vállalkozó vonatkozásában. A helyszínen 2 fő foglalkoztatott végzett munkát. Közülük 1 fő saját jogon nyugdíjas, aki úgy nyilatkozott, hogy 2023. július 01. napjától végez munkát a foglalkoztatónál, konyhai kisegítő munkakörben, heti 30 órában, bruttó 1.400,- Ft/óra munkabér ellenében, azonban a foglalkoztató a foglalkoztatottal írásba foglalt munkaszerződést még nem kötött. A helyszíni ellenőrzéskor a munkaidő-nyilvántartást bemutatni nem tudták.