

## A foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzések tapasztalatai

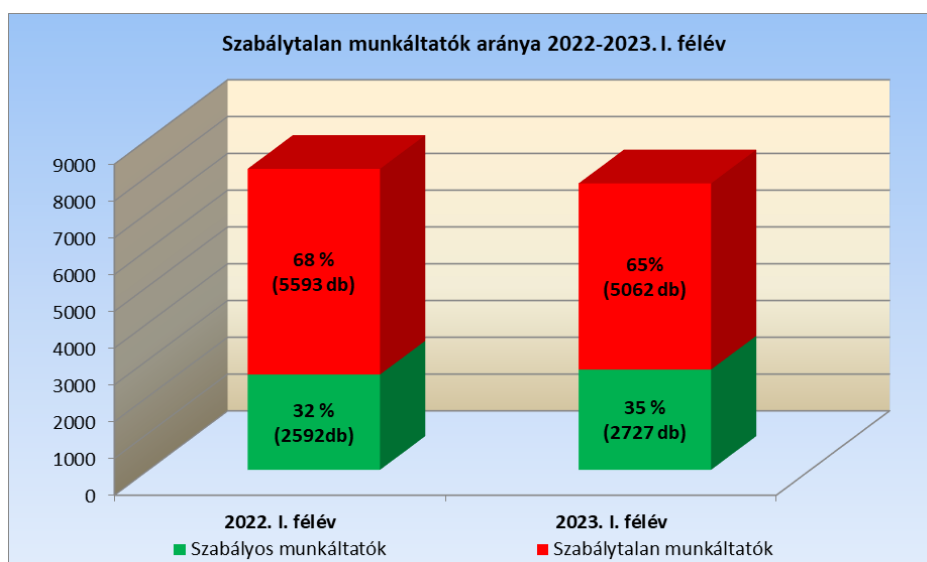
(2023. január 1. – június 30.)

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság az ellenőrzést végző foglalkoztatás-felügyeleti hatóságok beszámolóí alapján elkészítette a 2023. I. félévre vonatkozó foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzések tapasztalatairól szóló országos összefoglaló jelentését. 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.

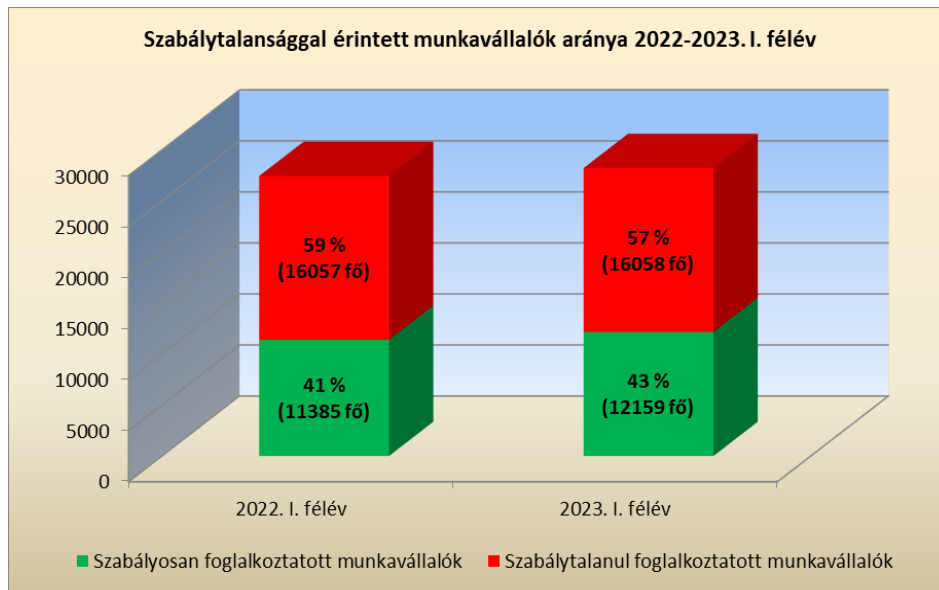
### 1. Főbb ellenőrzési adatok

2023. június 30-ig a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság **7 789 munkáltatót** ellenőrzött, a vizsgálatok során a **foglalkoztatók 65 %-nál tárt fel munkaügyi jogsértéseket**, amelyek az ellenőrzés alá vont **munkavállalók (28 217 fő) 57 %-át érintették**.

2022. első félévhez viszonyítva az ellenőrzések számában (2022. június 30-ig: 8 185 db), és a szabálytalan munkáltatók arányában (2022. június 30-ig 68 %) csökkenés figyelhető meg.



Ha munkavállalói érintettséget figyeljük, 2023. évben valamivel több munkavállalót érintett ellenőrzés (2022. június 30-ig 27 442 fő), és arányaiban hasonló létszámú munkavállalót érintett valamilyen munkaügyi jogsértés a vizsgált időszakban (2022. június 30-ig 59 %).

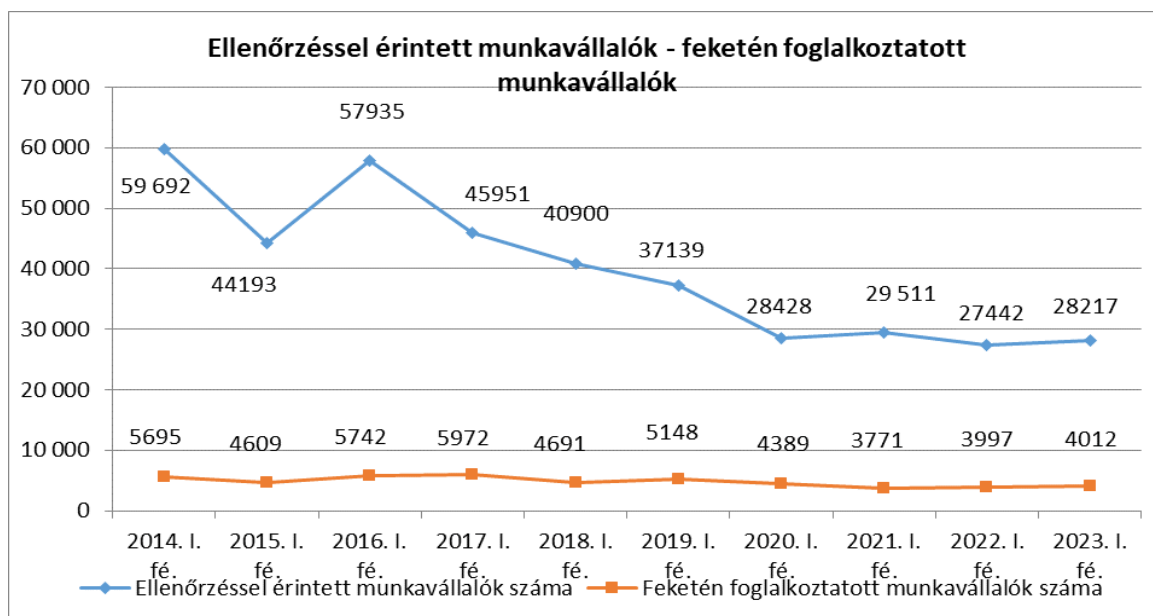


## 2. Tipikus jogsértések

### 2.1. Feketefoglalkoztatás

Az ellenőrzési tapasztalatok szerint továbbra is meghatározó a **feketefoglalkoztatás**, mely az ellenőrzött munkavállalók **14,22 %-át** tette ki (4 012 fő). Az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhöz (28 217 fő) viszonyítva **a feketefoglalkoztatással érintett munkavállalók aránya az előző év arányaihoz közel hasonló** (2022-ben 14,57 %).

Összesen	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2020. I. fé.	28 428	4389	15,44%
2022. I. fé.	27 442	3997	14,57%
2023. I. fé.	28 217	4012	14,22%
2019. I. fé.	37 139	5148	13,86%
2017. I. fé.	45 951	5972	13,00%
2021. I. fé.	29 511	3771	12,78%
2018. I. fé.	40 900	4691	11,47%
2015. I. fé.	44 193	4609	10,43%
2016. I. fé.	57 935	5742	9,91%
2014. I. fé.	59 692	5695	9,54%
2013. I. fé.	61 009	4892	8,02%
2011. I. fé.	105 720	7476	7,07%
2012. I. fé.	113 978	5648	4,96%



**Az építőipar adta az összes feketén foglalkoztatott munkavállaló 47 %-át (1 889 fő), ez az arány az előző év első feléhez képest csökkent (2022. első felév: 51 %, 2 054 fő).**

Ha az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókkal hasonlítjuk össze a számokat, szintén **csökkenés** figyelhető meg (31,48 %-ról **21,77 %-ra** változott). Míg 2022. első felében 30 % fölött volt a feketén foglalkoztatottak aránya ebben az ágazatban, az idei év első felében kaptuk – 2011. évtől vizsgálva - a második legkedvezőbb adatokat.

Építőipar	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2011. I. fé.	5 782	2 645	45,75%
2013. I. fé.	3 792	1 250	32,96%
2017. I. fé.	5 912	1 912	32,34%
2022. I. fé.	6 525	2 054	31,48%
2020. I. fé.	5 982	1 883	31,48%
2018. I. fé.	5 232	1 644	31,42%
2014. I. fé.	6 717	2 107	31,37%
2016. I. fé.	6 845	2 036	29,74%
2019. I. fé.	6 632	1 856	27,99%
2015. I. fé.	5 789	1 566	27,05%
2021. I. fé.	6 654	1 751	26,31%
2023. I. fé.	8 677	1 889	21,77%
2012. I. fé.	6 345	1 075	16,94%

A **mezőgazdasági** ágazatból került ki a feketén foglalkoztatott munkavállalók **2,5 %-a (99 fő)** amely szinte megegyezik (2 %, 83 fő) a tavalyi év azonos időszakában tapasztaltakkal.

Az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókhöz viszonyítva itt is csökkenés figyelhető meg a feketén foglalkoztatott munkavállalók arányában (2022. június 30-ig 15,37 % 2023. június 30-ig **12,13 %**).

Az idei évben a mezőgazdasági szektorban összesen 816 munkavállalót érintett foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés, akik közül 99 főt foglalkoztattak feketén. 2022. évben az ellenőrzött 540

fő közül 83 fő feketén foglalkoztatását tárták fel a hatóság munkatársai, így megállapítható, hogy 2011 óta az idén volt a 2. legkedvezőbb a feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya.

Mezőgazdaság	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2017. I. fé.	1 954	606	31,01%
2015. I. fé.	1 205	304	25,23%
2021. I. fé.	809	162	20,02%
2019. I. fé.	1 772	336	18,96%
2018. I. fé.	1 643	284	17,29%
2013. I. fé.	1 254	201	16,03%
2016. I. fé.	1 580	249	15,76%
2022. I. fé.	540	83	15,37%
2014. I. fé.	2 377	361	15,19%
2012. I. fé.	3 488	479	13,73%
2020. I. fé.	1 280	172	13,44%
2023. I. fé.	816	99	12,13%
2011. I. fé.	3 052	319	10,45%

A **feldolgozóiparban** az ellenőrzéssel érintett összes munkavállaló **4,9 %-a (196 fő)** volt feketén foglalkoztatva, ami az arányokat tekintve 2022. első félévhez képest csökkenést mutat (5,41 %, 139 fő).

A **gépiparban** az ellenőrzéssel érintett munkavállalók **2,61 %-át (47 fő)** érintette a feketefoglalkoztatás, mely „növekedés” a 2022. évi első félév adataihoz (1,24 %, 60 fő) képest. A gépiparban kevésbé jellemző a feketefoglalkoztatás, mert 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. június 30-ig 6 % volt ez az arányszám.

Feldolgozóipar	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2017. I. fé.	7 072	479	6,77%
2020. I. fé.	4 337	238	5,49%
2018. I. fé.	4 674	255	5,46%
2022. I. fé.	2 569	139	5,41%
2023. I. fé.	3 982	196	4,92%
2019. I. fé.	7 567	311	4,11%
2016. I. fé.	12 857	509	3,96%
2014. I. fé.	12 752	434	3,40%
2015. I. fé.	7 088	234	3,30%
2021. I. fé.	4 231	129	3,05%
2013. I. fé.	13 062	352	2,69%
2011. I. fé.	19 539	506	2,59%
2012. I. fé.	20 029	478	2,39%

Gépipar	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2015. I. fé.	4 747	143	3,01%
2016. I. fé.	7 834	208	2,66%
2019. I. fé.	2 490	66	2,65%
2023. I. fé.	1 804	47	2,61%
2020. I. fé.	3 781	94	2,49%
2013. I. fé.	7 232	128	1,77%
2014. I. fé.	10 469	142	1,36%
2017. I. fé.	7 724	102	1,32%
2022. I. fé.	4 824	60	1,24%
2018. I. fé.	5 123	54	1,05%
2021. I. fé.	5 768	52	0,90%
2011. I. fé.	19 848	118	0,59%
2012. I. fé.	25 957	144	0,55%

A **személy- és vagyonvédelmi** munkáltatók 2023. első felében a feltárt feketén foglalkoztatott munkavállalók **5,6 %-át (226 fő)** adták, ami a tavalyi év azonos időszakában mért 9 %-hoz (367 fő) képest pozitív eltérést mutat. Megfigyelhető, hogy 2020-2022. első féléveiben az ágazatban talált feketén foglalkoztatott munkavállalók abszolút száma közel azonos volt (2020: 377 fő, 2021: 370 fő 2022: 367 fő), idén jelentősen eltér a korábbi évek adataihoz viszonyítva.

Az **ágazatban ellenőrzött munkavállalók 21,88 %-át foglalkoztatták feketén**, mely a 2022-ben mért 24,83 %-hoz képest valamelyest alacsonyabb.

Vagyonvédelem	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2021. I. fé.	1 180	370	31,36%
2017. I. fé.	2 418	690	28,54%
2019. I. fé.	2 563	708	27,62%
2022. I. fé.	1 478	367	24,83%
2023. I. fé.	1 033	226	21,88%
2016. I. fé.	3 978	838	21,07%
2013. I. fé.	4 277	895	20,93%
2011. I. fé.	12 934	2645	20,45%
2014. I. fé.	4 214	759	18,01%
2020. I. fé.	2 141	377	17,61%
2018. I. fé.	3 891	665	17,09%
2015. I. fé.	4 287	665	15,51%
2012. I. fé.	8 967	1122	12,51%

A feketén foglalkoztatott munkavállalók ágazati megoszlását tekintve a **kereskedelmi vállalkozások részesedési aránya 7,5 % (300 fő) volt**, mely 2022. első félévéhez képest csökkent, amikor 10 % (388 fő) volt ez az adat.

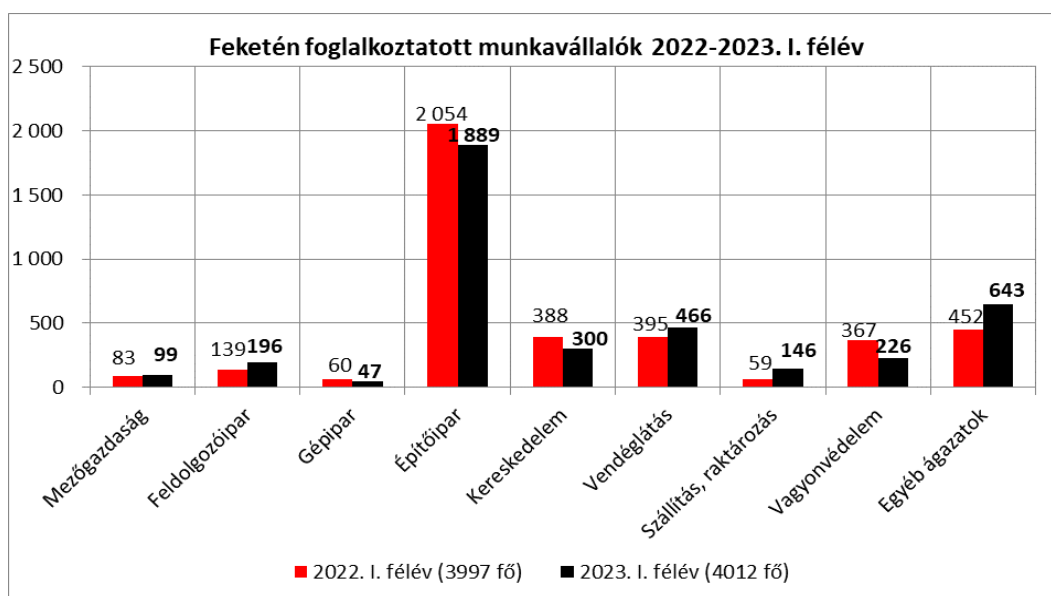
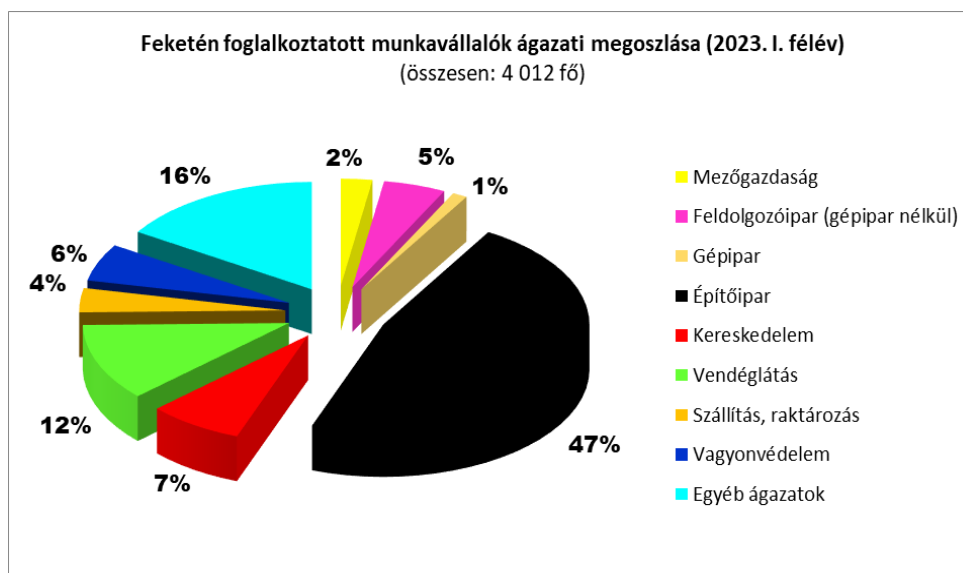
Az ágazatban ellenőrzött munkavállalókra vetítve további **csökkenés** tapasztalható, mivel a kereskedelmi ágazatban dolgozók **7,07 %-át** érintette a feketefoglalkoztatás valamelyik formája (2022-ben 8,27 %, 2021-ben 7,26 %).

Kereskedelem	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2020. I. fé.	2 998	312	10,41%
2019. I. fé.	3 950	401	10,15%
2017. I. fé.	8 265	807	9,76%
2015. I. fé.	5 787	485	8,38%
2022. I. fé.	4 693	388	8,27%
2018. I. fé.	5 621	462	8,22%
2016. I. fé.	6 897	552	8,00%
2014. I. fé.	8 174	600	7,34%
2021. I. fé.	5 527	401	7,26%
2023. I. fé.	4 241	300	7,07%
2013. I. fé.	10 147	605	5,96%
2011. I. fé.	13 139	541	4,12%
2012. I. fé.	16 796	607	3,61%

A **vendéglátásban** az ellenőrzéssel érintett munkavállalókra vetítve a feketén foglalkoztatottakra vonatkozó arányszám idén **17,15 %, 466 fő**, amely a 2022. évi adatokhoz (15,64 %, 395 fő) viszonyítva **nőtt**, ebben az évben kaptuk a 2. legmagasabb számokat 2011-től számítva.

A feketefoglalkoztatás **ágazatok közötti megoszlása tekintetében** a tavalyi azonos időszakhoz képest növekedés történt (2022. június 30-ig: **10 %**, 2023. június 30-ig: **11,6 %**).

Vendéglátás	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2020. I. fé.	2 703	485	17,94%
2023. I. fé.	2717	466	17,15%
2021. I. fé.	1 899	318	16,75%
2022. I. fé.	2526	395	15,64%
2018. I. fé.	4 235	626	14,78%
2017. I. fé.	4 018	561	13,96%
2016. I. fé.	4 915	666	13,55%
2019. I. fé.	3 531	459	13,00%
2015. I. fé.	3 913	452	11,55%
2014. I. fé.	4 187	483	11,54%
2013. I. fé.	6 330	702	11,09%
2011. I. fé.	7 299	658	9,01%
2012. I. fé.	7 111	622	8,75%



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

A bejelentés nélküli foglalkoztatással kapcsolatban a korábbi évekhez hasonlóan továbbra is az „adminisztrációs hiba”, a „könyvelő mulasztása”, illetve a „próbamunka” kifogások jellemzőek a munkáltatók részéről.

Továbbra is előfordul a „próbamunka” intézménye, miszerint a munkáltató akkor jelenti be a munkavállaló jogviszonyát, és akkor köt vele munkaszerződést, ha a munkavállaló „megfelelt” a „próbamunkán”. **A próbamunkának nevezett – valójában – próbaidő is a munkaviszony része, azaz a munkáltató erre való hivatkozása nem mentesíti őt a bejelentési kötelezettsége teljesítése alól.** Pozitív tapasztalat viszont, hogy egyre több munkáltató a próbanapokra legalább egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyban bejelenti a munkavállalókat, így a legális foglalkoztatás biztosított.

Továbbra is gyakori az adminisztrációs hibára való hivatkozás, valamint tipikus „kifogás”, hogy a munkavállalók bejelentéséhez szükséges adatokat időben leadták a könyvelőnek, de a könyvelő megkésve vagy teljesen elmulasztotta a bejelentés megtételét.

Gyakori hivatkozás, hogy a helyszíni ellenőrzés napja a munkavállaló első munkanapja (a gyakorlatban valójában a munkavállalók jellemzően tudnak arról a minimális munkáltatói elvárásról, ha már „megbuktak”, akkor a szabálytalanság a lehető legrövidebb időszakra legyen bizonyítható - így ennek megfelelően nyilatkoznak).

A nehezen megközelíthető munkahelyeken (mint az építőipar, a vagyonvédelem és a mezőgazdaság területén) a munkáltatók sokszor bíznak az ellenőrzések elmaradásában és szándékosan, tudatosan nem jelentik be a munkavállalókat.

**Egyszerűsített foglalkoztatás** esetén a bejelentés elmulasztásának hátterében általában a következő okok állnak:

- A nem túl kimagasló összegben meghatározott közterhek befizetésének tudatos elkerülése.
- Az egyszerűsített foglalkoztatás időbeli korlátainak kijátszására irányuló szándék.

Ha egy munkáltató havi 15 napnál több alkalommal foglalkoztatja a munkavállalót, akkor a „rendes” munkaviszonyban történő bejelentés helyett inkább megpróbálja „elbliccelni” az alkalmi munka havi korlátját meghaladó munkanapok bejelentését.

**Részmunkaidős** bejelentés, teljes munkaidős foglalkoztatás mellett nem ritka szabálytalanság, de az esetek nagy részében a bizonyítás nehéz, mert a munkájukat féltő munkavállalók nem mernek a munkáltatójuk ellen nyilatkozni, így a szabálytalansággal kapcsolatban magas a látencia. Ezen jogsértés feltárása legtöbbször csak a megszűnt jogviszonyú munkavállalók esetében lehet eredményes, amikor a volt munkavállalók már felfedik foglalkoztatásuk valós körülményeit.

A dolgozó gyakran nem fordít figyelmet arra, hogy hány órára van bejelentve, milyen összegű munkabért figyelembe véve fizetnek utána járulékot, milyen munkaóraszám kerül rögzítésre a „hivatalos” nyilvántartáson, mivel jellemzően óraelszámolás alapú a munkabére. A valóságban ledolgozott órák után a szóban megállapodott órabér kerül kifizetésre adózatlanul, „zsebbe”.

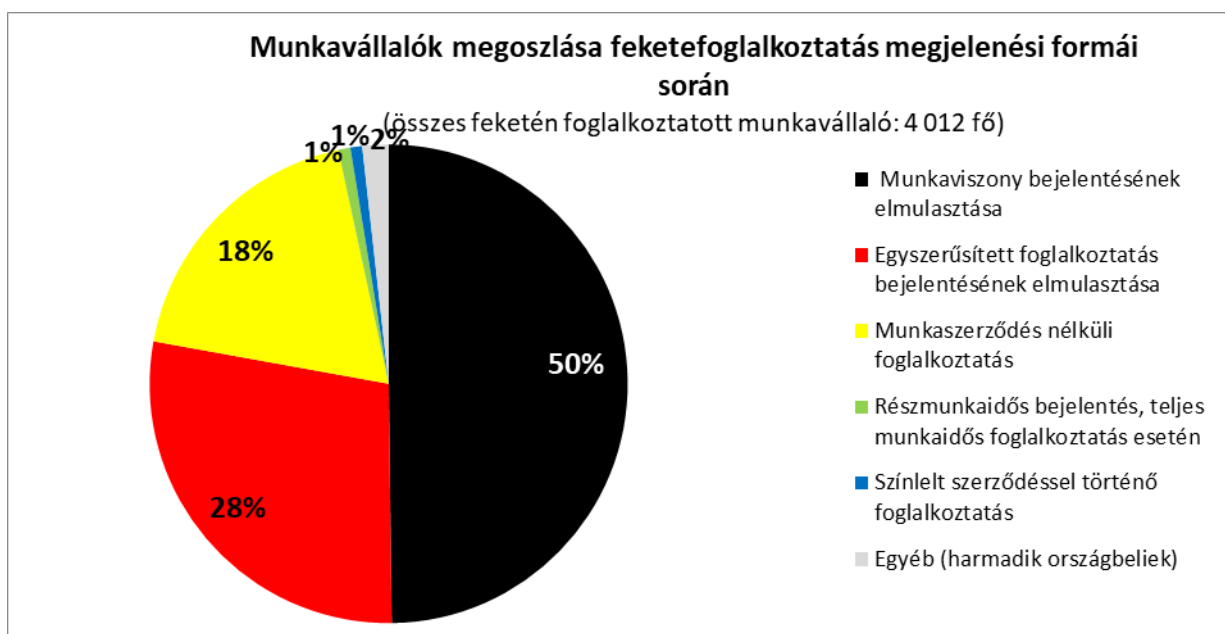
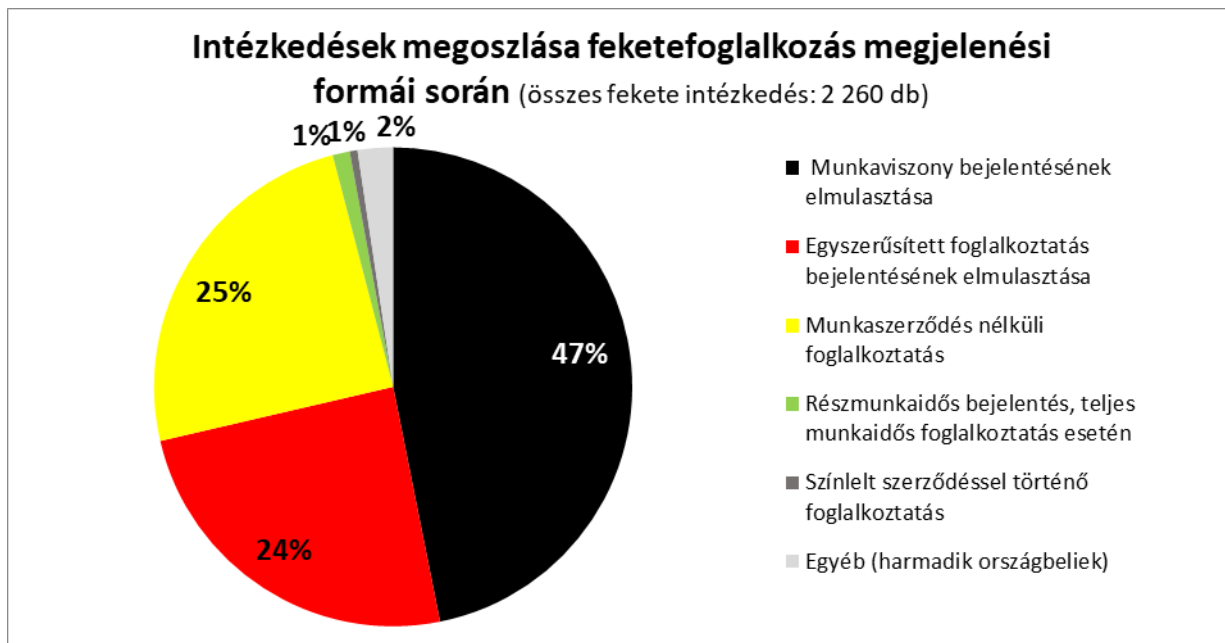
Azt sem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy az adózatlan ún. „feketepénz” egyes esetekben érdekelté teszi a munkavállalókat is a jogsértő állapot fenntartásában. Előfordul, hogy a volt házastárs tesz ilyen jellegű közérdekű bejelentést, mert a volt férj (ritkábban feleség) feltehetőleg a kisebb összegű gyermektartási díj miatt maga is érdekelt a „hivatalosan” részmunkaidős foglalkoztatás színlelésében.

**Munkaszerződés nélküli foglalkoztatás** esetén azon munkáltatók, akiknek nem áll szándékában feketén foglalkoztatni a munkavállalókat, elsődlegesnek tekintik a bejelentést, mert az a céljuk, hogy a munkavállaló mielőbb munkába álljon. A munkaszerződések írásba foglalását „idő hiányában” elhalasztják, és ilyenkor előfordul, hogy megfélelkeznek róla.

Ritkábban fordul elő a **színelte szerződéssel** történő foglalkoztatás, mely az esetek többségében a jogszabályok téves alkalmazására vezethető vissza. A színelte módon szövetkezeti tagsági jogviszony keretében történő foglalkoztatás egyre ritkábban tapasztalható, de call-centerekben esetenként még mindig előfordul a színelte megbízási jogviszonyban történő foglalkoztatás.



**Harmadik országbeliek** szabálytalan foglalkoztatása rendszerint a munkavállalási engedély teljes hiányával, vagy más munkáltatóhoz szóló, vagy lejárt engedéllyel valósult meg és az építőiparban, feldolgozóiparban (pékségek) fordul elő leginkább.



## 2.2. Munkaidő, pihenőidő, rendkívüli munkavégzés

A **munkaidővel, pihenőidővel és rendkívüli munkavégzéssel** kapcsolatos jogsértések száma a tavalyi évhez viszonyítva csökkent, csupán **3 919 főt** érintettek 2023. június 30-ig (2022. június 30-ig 4 881 fő). Idén is a **leggyakoribb** szabálytalanság a **munkaidő-beosztás hiánya (2 741 főt érintett)**, melynek háttérében a jogszabályok ismeretének hiánya, valamint a rendkívüli munkavégzés elfedésére irányuló szándék áll.

Szintén nagy munkavállalói létszámot érintett a munkaidőkeret esetén a kezdő és befejező időpont írásbeli meghatározásának elmaradása, ami mind a munkavállaló, mind a hatóság

számára **ellenőrizhetetlenné teszi a munkaidőkereten felül teljesített rendkívüli munkavégzést, így annak ellentételezését is (munkabér, szabadidő)**. Mindemellett a szóbeli közlés - amit egyik napról a másikra meg tud változtatni a munkáltató - kiszolgáltatottá teszi a munkavállalót is, aki így pihenőidőjével nem tud tervezni és az esetleg részére járó rendkívüli munkavégzés miatti szabadidőtől vagy bérpótléktól is elesik.

Azoknál a foglalkoztatóknál, ahol viszonylag nehéz előre meghatározni a munkaidőt, írásos beosztás nem készül, a felek, vagy a munkavállalók szóban beszélik meg, hogy ki és mikor jön dolgozni. A gyakorlatban ez a rendszer működik, bár ettől még nem felel meg az irányadó jogszabályi rendelkezéseknek és jelentős hátrányt okozhat a munkavállalóknak.

### 2.3. Munkaidő-nyilvántartás

A korábbi évekhez hasonlóan a **munkaidő-nyilvántartás hiányával**, vagy adatainak **valótlan rögzítésével** kapcsolatos szabálytalanságok szintén gyakoriak voltak. 2023. június 30-ig a főbb jogsértéssel érintett munkavállalók közel **harmadát (5 116 fő)** érintették, ami alacsonyabb a 2022. hasonló időszakában mért adatokhoz képest (5 902 fő).

A munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos jogsértések szintén **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.

A jogsértésnek számos formája előfordul.

- Az egyik, hogy az ellenőrzésig több napon át is hiányzik a bejegyzés a munkavégzés kezdetéről, vagy befejezéséről a „jelenléti ívről”.
- A másik, hogy a helyszínen nem tudnak nyilvántartást bemutatni, nincs munkaidő-nyilvántartás, ami a gyakorlatban leginkább az építőiparra jellemző.
- A harmadik a fentieknél nehezebben bizonyítható, egyéb súlyos jogsértésekhez kapcsolódó eset, amikor a nyilvántartást látszólag naprakészen vezetik ugyan, ám annak tartalma nem felel meg a tényleges munkavégzésnek. Gyakran a rendkívüli munkavégzést, vagy a munkaidő egyenlőtlenségét kívánják formális munkaidő-nyilvántartással leplezni.
- A papíralapon vezetett jelenléti ívek mellett elterjedtek az elektronikus úton vezetettek is. Ezek esetében is előfordultak mind a naprakészséggel, mind a tartalom valóságnak megfelelőségével, hitelességével kapcsolatos szabálytalanságok.

### 2.4. Munkabér

A **munkabérrel kapcsolatos jogsértésekkel** érintett munkavállalói létszám **(2 731 fő)** a 2022. első félévhez (2 210 fő) képest **nőtt**.

Ezek közül a legjelentősebb a **munkabér határidőben történő megfizetésének elmaradása**, a bérjegyzékkel kapcsolatos előírások megsértése, illetve a **pótlékokra vonatkozó szabályok megszegése** volt.

A **bérpótlékok megfizetésének az elmaradása** jellemzően a jogszabályok nem megfelelő ismeretéből fakad (pl. a könyvelők jogszabály ismeretének hiányosságai), de előfordulnak egyéb bérszámfejtési hibák, illetve a munkáltató szándékos szabálytalan magatartása is. Gyakori eset a munkaidő-beosztás és a ténylegesen ledolgozott munkaidő közti eltérésből származó rendkívüli munka ellentételezésének elmaradása.

Több esetben megállapítást nyert, hogy a munkabérről adott elszámolás nem felelt meg a jogszabályi előírásoknak, nem volt megállapítható, hogy a munkáltató az alaphéren felül milyen pótlékokat számolt el a munkavállalóknak. Gyakori, hogy az írásbeli tájékoztatások nem alkalmasak az elszámolás helyességének ellenőrzésére, mivel a rajtuk szereplő adatok eltérnek az alapul szolgáló munkaidő-nyilvántartásokon vezetettektől, és előfordul, hogy a munkáltatók többhavi munkaidőkeretet állapítanak meg, ám annak végén nem számolnak el a munkavállalók bérével a szabályoknak megfelelően.

A bérjegyzék kiadásának hiánya súlyosabb visszaéléseket is 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.**

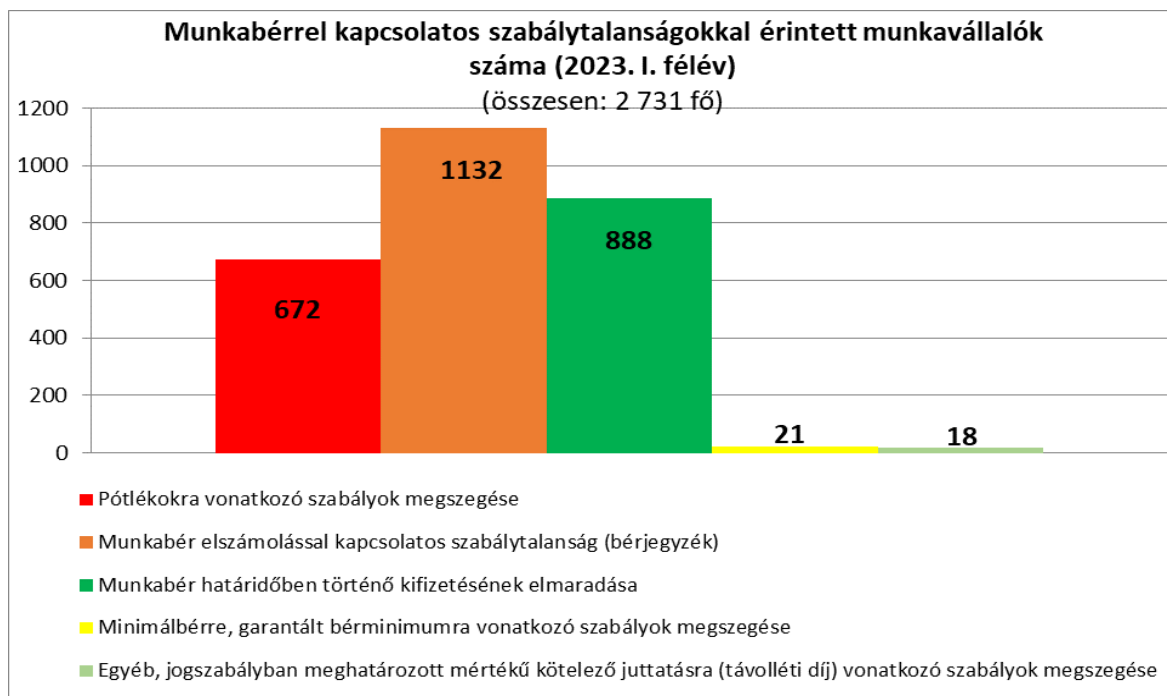
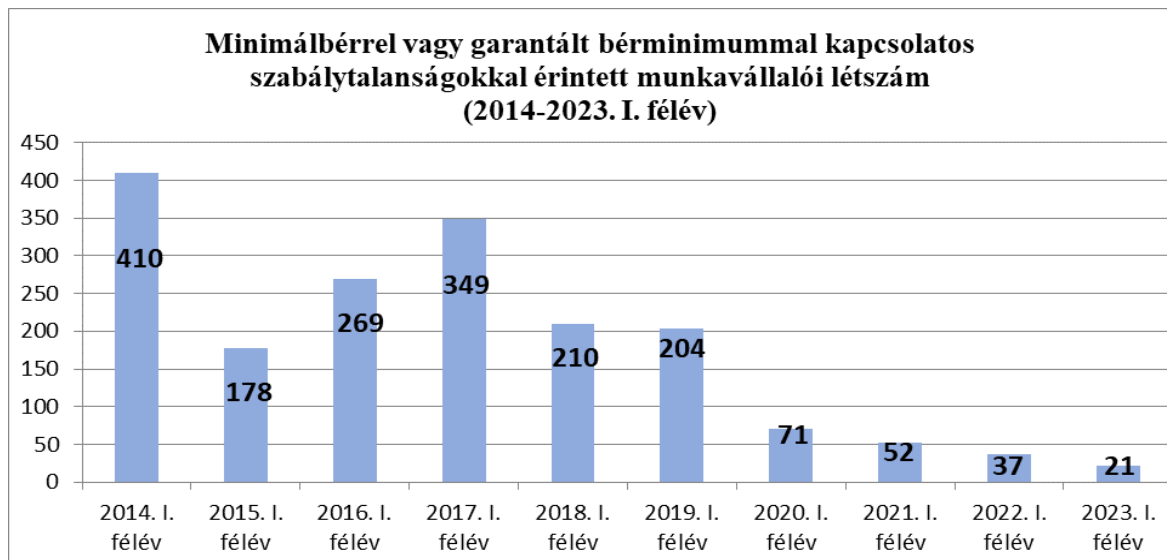
**2023. évtől a minimálbér és garantált bérminimum összege az 573/2022. (XII.23.) Korm. rendelet értelmében tovább növekedett, ezért a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság fokozottan ellenőrizte az irányadó jogszabályi előírások foglalkoztatók általi betartását.** Az ilyen jellegű jogsértéssel érintett munkavállalók száma **tovább csökkent** (2022. június 30-ig: 37 fő, 2023. június 30-ig **21 fő**), ami **tovább erősíti** az elmúlt évek tapasztalatait, miszerint a minimálbérrel és a garantált bérminimummal kapcsolatos szabálytalanságok **továbbra sem jellemzőek**.

Megállapítható, hogy a munkáltatók döntő hányada megfizeti legalább a minimálbért, vagy a garantált bérminimumot munkabérként a foglalkoztatottaknak. A feltárt jogsértések általában figyelmetlenségre vezethetők vissza, mert az évváltás során a munkáltató „elfelejti” felemelni a „hivatalos” munkabért az új törvényes minimális szintre.

A munkaerőpiacon bekövetkezett változások miatt a munkaerő megtartásának egyik hatékony eszköze a megfelelő mértékű munkabér biztosítása.

Csongrád-Csanád Vármegyei pozitív tapasztalat, hogy a munkavállalók részére járó minimálbér, illetve garantált bérminimum minden esetben számfejtésre került.

További pozitívum, hogy a foglalkoztatók egy része arra hivatkozik, hogy tisztában vannak azzal, hogy a foglalkoztatásukban álló munkavállalók a vonatkozó Korm. rendelet alapján nem lennének jogosultak a garantált bérminimumra, mégis megfizetik számukra a magasabb összegű garantált bérminimumot, különben a munkavállalók magasabb munkabérért elmennének más foglalkoztatókhoz dolgozni.



## 2.5. Egyéb szabálytalanságok

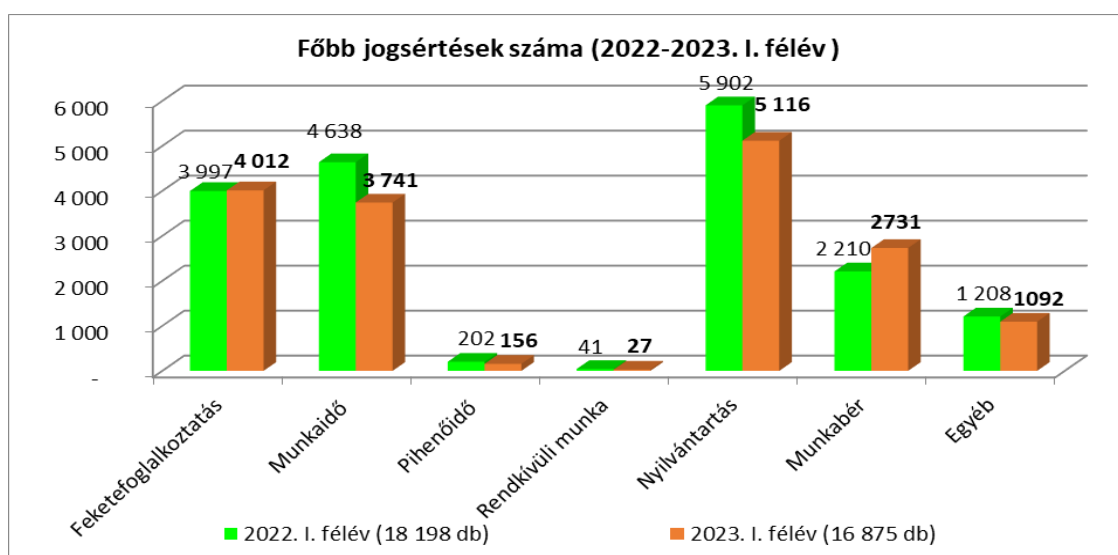
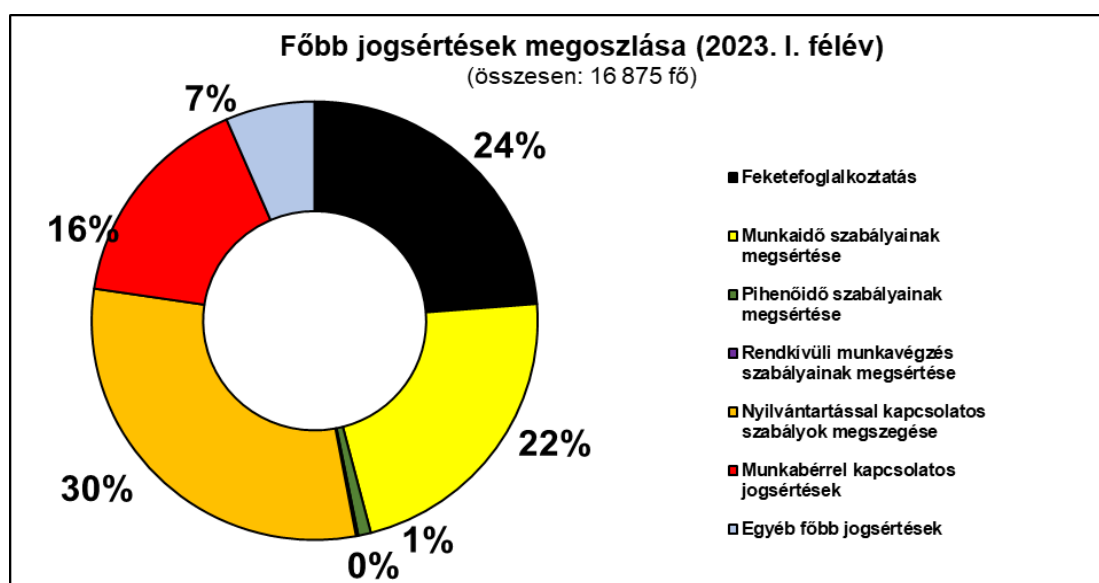
2023. június 30-ig: 688 főt érintett a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő – a munkavállalót megillető – **igazolások kiadásának**, valamint a munkaviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó **elszámolásnak az elmaradása**.

A tapasztalatok szerint a hiányosságok hátterében az állt, hogy a munkáltató és a munkavállaló között a munkaviszony megszüntetésekor valamilyen okból nézetkülönbségek adódtak, illetve a munkáltató a tevékenységét megszüntette és a munkavállaló sem a munkavégzési helyen, sem a székhelyen nem találta a munkáltatót. Ezen jogsértések szinte mindegyike szándékos volt.

A munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt **igazolások nem csupán a munkavállaló újbóli elhelyezkedése, de az álláskereső ellátások, az adóbevallás miatt is fontosak**. Az igazolások kiadását a munkáltató semmilyen körülmények között nem tagadhatja meg a munkavállalótól.

Jelentősen csökkent a 2022. első félév adataihoz képest **a szabadsággal kapcsolatos jogsértésekkel** érintett munkavállalók száma is (436 főről, **376 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 nem biztosítják a munkavállalónak a naptári évben egy alkalommal, a legalább tizennégy nap egybefüggő munkavégzés alóli mentesülést.

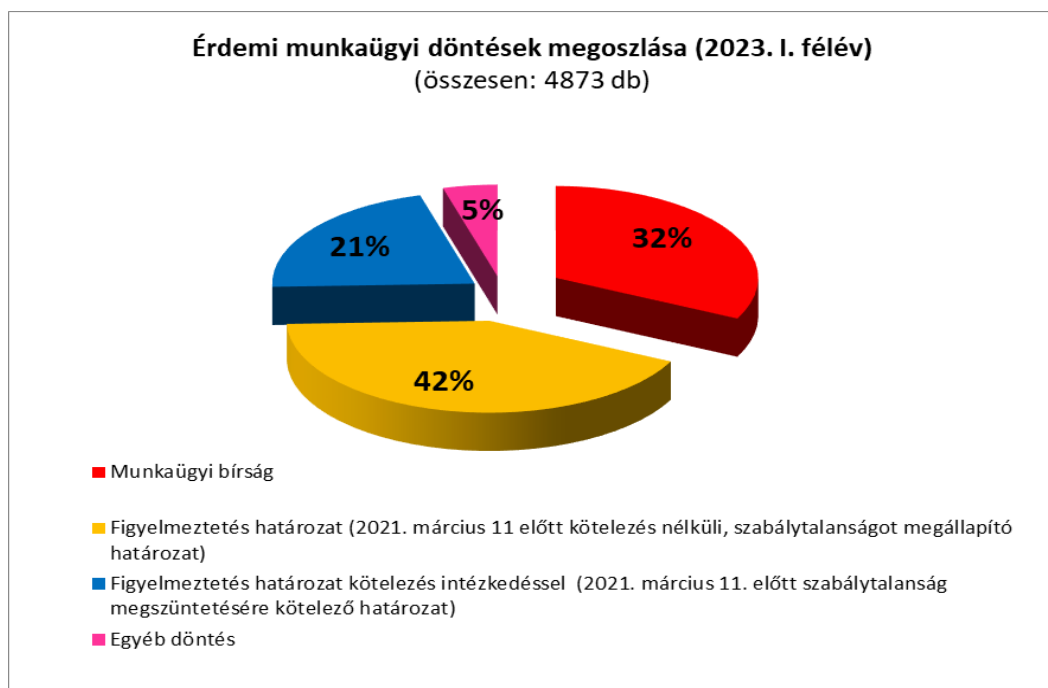
A szabadságra vonatkozó szabályok betartásának ellenőrzése összetettebb, mert a munkáltatók „papíron” legtöbbször a jogszabályi előírásoknak megfelelően adják ki a szabadságokat, csak a helyszínen felvett munkavállalói tanúnyilatkozatokból, illetve egyéb bizonyítékokból azonban kiderül, hogy a szabadságként nyilvántartott napokon valójában munkavégzés történt. A munkáltatók a szabálytalanságok feltárását követően legtöbbször a gazdasági helyzetükre, egyéb nem várt eseményekre hivatkoznak a szabadságok kiadásának elmaradásakor, vagy azzal magyarázzák a jogsértést, hogy a munkavállaló nem akarta kivenni a szabadságát.



2023. első félévben **1 574** esetben került sor **munkaügyi bírság** kiszabására, összesen **514 284 200 Ft összegben**. Figyelmeztetés határozat (2021. március 11 előtt kötelezés nélküli,

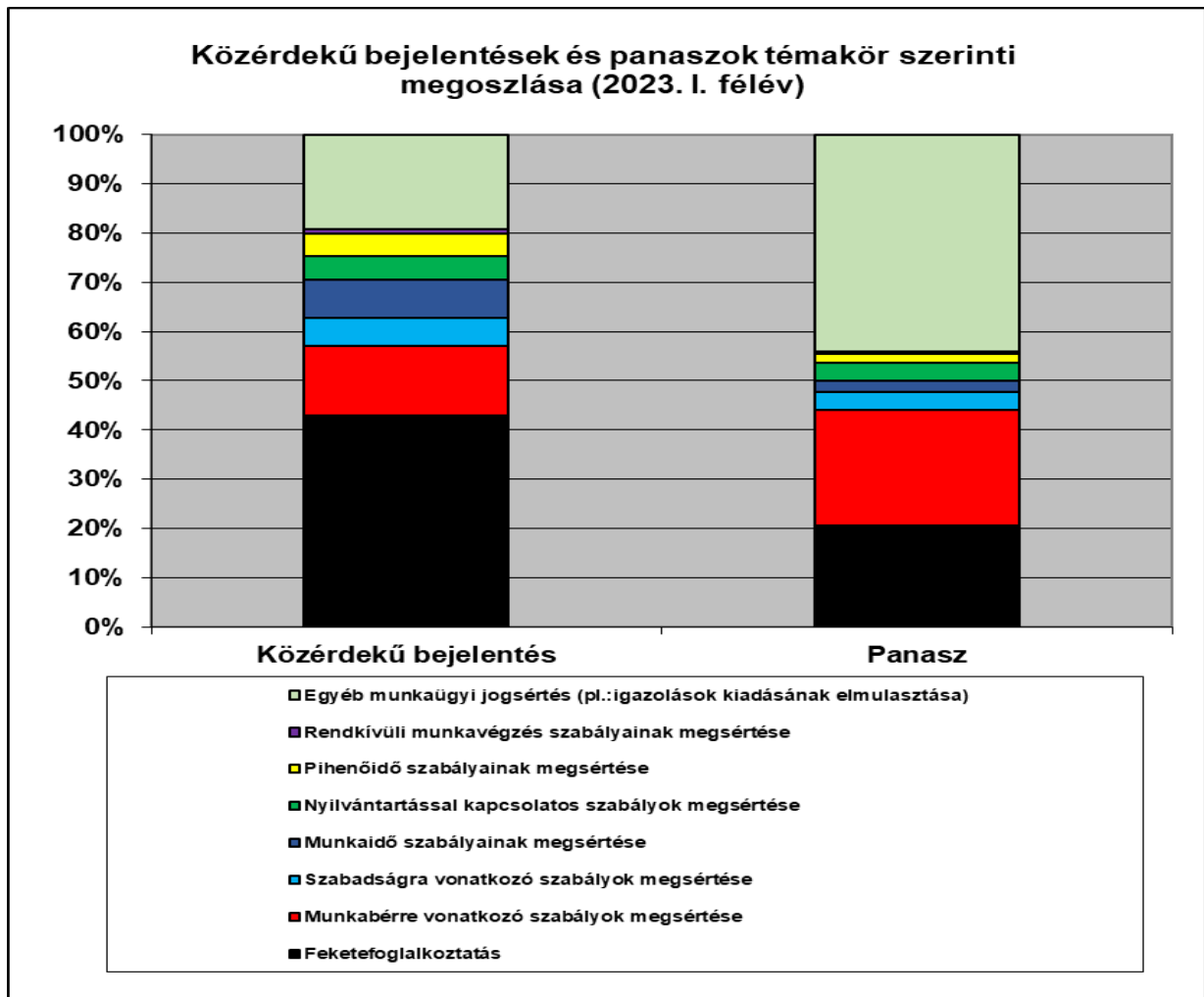
szabálytalanságot megállapító határozat) **2 054**, figyelmeztetés határozat kötelezés intézkedéssel (2021. március 11. előtt szabálytalanság megszüntetésére kötelező határozat **1 033** esetben került kiadmányozásra. **Az érdemi döntések 70 %-a tehát anyagi szankció nélküli intézkedés volt. A munkaügyi bírságok többségét feketefoglalkoztatás miatt szabták ki.**

2021. március 11. napjától új szabályozás miatt a figyelmeztetés határozatok átvették a korábbi megállapító és kötelező határozatok helyét.



A tavalyi félévhez képest 2023-ban a közérdekű bejelentések és a panaszok száma (2022. június 30-ig: **1 600 db**, 2023. június 30-ig: **2 571 db**) több, mint a másfélszeresére nőtt. Ha típus szerinti bontásban nézzük, akkor mind a közérdekű bejelentések (2022. június 30-ig: **676 db**, 2023. június 30-ig: **996 db**), mind a panaszok száma (2022. június 30-ig: **924 db**, 2023. június 30-ig: **1 575 db**) jelentősen változott. A beadványok **61 %-a panasz; 39 %-a közérdekű bejelentés** volt. Megállapítható a fentiekből, hogy az idei évben több munkavállaló fordult bizalommal a foglalkoztatás-felügyeleti hatóságokhoz, akik konkrét, beazonosítható egyéni jogsérelmük miatt segítséget kértek.

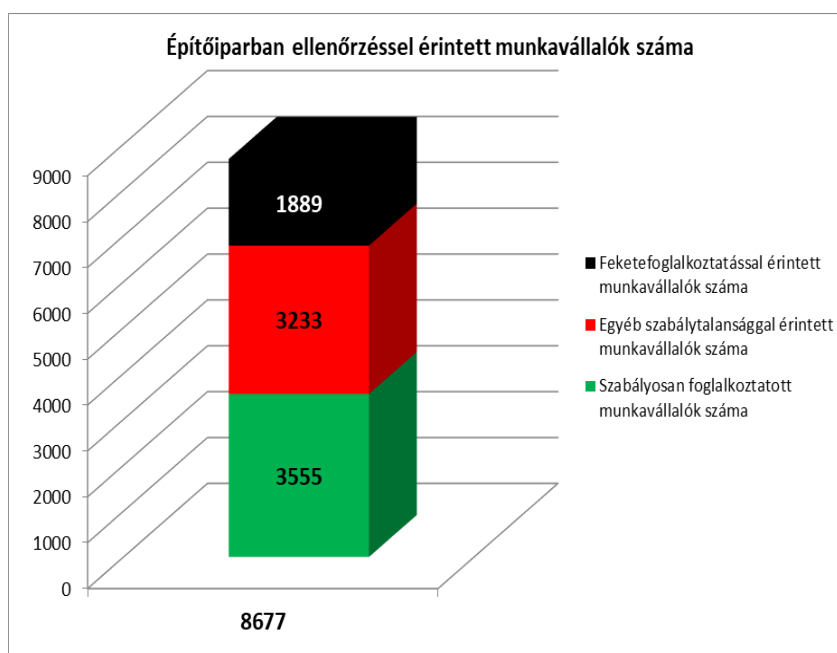
**A legtöbb jelzés** az ellenőrzéssel érintett időszakban a **jogviszony megszűnésekor kiadandó igazolásokkal, elszámolásokkal** összefüggésben érkezett, melyek nagy része panaszként jutott el a hatósághoz. A második legtöbb megkeresés a **feketefoglalkoztatással** volt kapcsolatos, melynek 57 %-a közérdekű bejelentés formájában jutott a hatóság tudomására (közérdekű bejelentés: olyan körülményre hívja fel a figyelmet, amelynek orvoslása vagy megszüntetése a közösség érdekét szolgálja), másik fele pedig panaszként. A harmadik legtöbb bejelentés a **munkabér** tárgyában érkezett, melynek közel 73 %-a munkavállalói panasz alapján került a hatóság elé.



## 2. Az ellenőrzések összesített tapasztalatai

### a) Építőipar

A foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzések 40 %-át ebben az ágazatban tartották 2023. első félévben (3 122 db). A munkáltatók által elkövetett súlyos szabálytalanságok 2 011 db intézkedést, valamint 857 db munkaügyi bírságot vontak maguk után 188 042 000 Ft összegben. A 8 677 munkavállalóból 5 122 főt érintett valamilyen munkaügyi szabálytalanság. Az ágazatban 1 889 munkavállalót foglalkoztattak feketén így az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhoz viszonyítva.



2023. első félévében a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a **European Labour Authority (ELA)** által kezdeményezett **“Week of Action”** elnevezésű akcióhét keretében lefolytatta az építőipari ágazatban működő munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatának rendkívüli célvizsgálatát, amely az elmúlt években az építőipari ágazatban tapasztalt nagyszámú és súlyos jogsértés miatt vált indokolttá. Az építőipari ágazatban tartott ellenőrzések tapasztalatai alapján nincs érzékelhető javulás, továbbra is ez a munkaügyi jogsértésekkel leginkább érintett terület.

Az építőipari ágazatban leginkább jellemző szabálytalanság a **feketefoglalkoztatás**, e miatt kerül sor a legtöbb intézkedésre és ez érinti leginkább a munkavállalói kört.

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 munkáltatók **nem vezetnek munkaidő-nyilvántartást**. A munkáltatók szerint a munkaidő nyilvántartás vezetése nehézkes, mert az a munkavégzés helyén nehezen tárolható, valamint nem is fontos számukra a munkaidő vezetése, rögzítése. Általában arra hivatkoznak, hogy a munkaterületen nem tudják megfelelően tárolni a nyilvántartást, így emiatt nem tudnak bemutatni jelenléti ívet az ellenőrzések alkalmával. Nem mellékes körülmény, hogy ezáltal nem is „bajlódnak” a rendkívüli munkavégzés nyilvántartásával, sem annak ellentételezésével.

A több főt alkalmazó nagyobb munkáltatók jellemzően szabályosan tevékenykednek, vagy súlyosabb jogsértést nem követnek el. A generálkivitelezők és a nagyfoglalkoztatók esetében csak kisebb súlyú szabálytalanságok fordulnak elő.

Ugyanakkor a kisebb vállalkozások egy része kötött pályán mozog. A vállalkozó/tulajdonos alkalmazottként nem tud, vagy nem kíván elhelyezkedni, így egyfajta kényszerből választja a vállalkozói létet. Ezeknél a vállalkozásoknál a gondok több irányban is megjelennek. A megrendelők minőségi problémákkal, az ellenőrző hatóságok súlyos szabálytalanságokkal találkoznak. A szabálytalanságok oka gyakran a foglalkoztatónak a szabályokhoz való hozzáállása.



Számos foglalkoztató például egyáltalán nem jelenti be segédmunkás munkakörű munkavállalóit, sem egyszerűsített foglalkoztatás keretében, sem munkaviszonyban, mivel ezen „spórol”. Szakképzett munkaerő esetén ez már nem jellemző.

A munkáltatók továbbra is szívesebben alkalmaznak alkalmi munkavállalókat, mivel a kisebb munkákhoz egyszerűbb így alkalmazni a munkavállalókat, de bejelentésük „adminisztratív okok” miatt gyakran elmarad. Általában arra hivatkoznak, hogy a bejelentéshez szükséges adatokat nem mindig sikerül eljuttatni a könyvelőhöz, sokszor nem visz magával iratokat a munkavállaló, de ennek ellenére is munkába állítja a munkáltató, mert az adott munkát el kell végeznie.

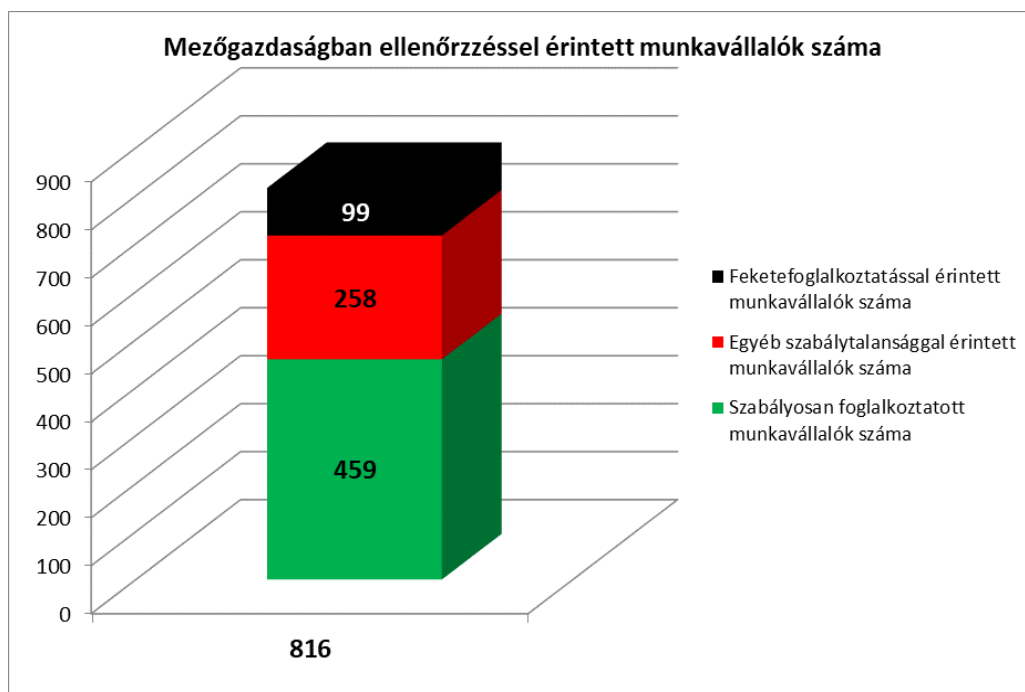
Tapasztalatok alapján a nehezen megközelíthető munkahelyeken a munkáltatók bíznak az ellenőrzések elmaradásában és tudatosan nem jelentik be a munkavállalókat.

*Példa: Csongrád vármegyében a hatóság 2023. január 25-én hatósági ellenőrzést tartott egy építkezésen, ahol az OIF és a rendőrség munkatársai is részt vettek. Az ellenőrzés alá vont területen 6 fő végzett munkát a Kft. részére. A helyszíni ellenőrzés során megállapítást nyert, miszerint a munkaterületen 5 fő munkavállaló vonatkozásban az illetékes adóhatóság irányába szabályszerűen megtörténtek a bejelentések, azonban 1 fő esetében, aki nyilatkozata szerint „próbanapon” végzett munkát, a bejelentése nem történt meg, kizárólag az ellenőrzést követően, annak hatására. Az említett 5 fő tekintetében a munkaidő-nyilvántartás nem volt ellenőrizhető és fellelhető a munkaterületen. A hatóság a foglalkoztatót munkaügyi dokumentumok becsatolására hívta fel, amelyből megállapítást nyert, hogy 5 fő munkavállaló vonatkozásában a munkabér kifizetése nem az irányadó jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően történt (késedelmes bérkifizetés), továbbá megállapítást nyert, hogy a munkáltató 1 fő munkavállalót érintően késedelmesen teljesítette a munkaviszony létrejöttéhez kapcsolódó bejelentési kötelezettségét az adóhatóság irányába.*

*Példa: Győr-Moson-Sopron vármegyei pozitív tapasztalat, hogy egy építkezési munkavégzési helyen tartott foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés alapján megállapítást nyert, hogy a foglalkoztató 11 munkavállalót foglalkoztatott legálisan, 5 fő munkavállalót írásba foglalt munkaszerződéssel és a NAV területileg illetékes szerve felé történt bejelentéssel és 6 fő munkavállalót egyszerűsített foglalkoztatás keretében a NAV területileg illetékes szerve felé - a jogszabályban előírt határidőig - megtörtént bejelentéssel foglalkoztatott.*

## **b) Mezőgazdaság**

A mezőgazdasági ágazatra 2023. első félévben az ellenőrzések 2 %-a esett (159 db), összesen 110 intézkedés történt és 34 db munkaügyi bírság kiszabására került sor 11 328 000 Ft összegben. Az ellenőrzött 816 munkavállalóból 357 főt érintett valamilyen szabálytalanság, ebből a feketén foglalkoztatott munkavállalók 99 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 (leginkább egyszerűsített foglalkoztatás keretében végzett mezőgazdasági időnyomunka).

A mezőgazdasági munkák gyakran a területen kevésbé járatos személyeknek szinte fellelhetetlen, szélsőséges időjárási viszonyok mellett nehezen megközelíthető munkaterületen folynak, a sík terep adottságai révén pedig az idegen autót - ellenőrzést- könnyű már messziről észrevenni, így a munkáltatók bíznak az ellenőrzések elmaradásában és sokszor tudatosan nem jelentik be a munkavállalókat.

A mezőgazdaságban „hektikus” a szabálytalanságok megjelenése. Sokszor találkozni nagyobb munkavállalói létszámmal foglalkoztató általában növénytermesztéssel foglalkozó munkáltatókkal, akik jellemzően betartják a munkaügyi szabályokat, bejelentik a munkavállalókat, még ott is, ahol a munkavégzés eseti jelleggel történik.

Előfordul azonban, hogy a nagyobb munkavállalói létszám magával vonja a nagyobb feketén foglalkoztatott létszámmat is.

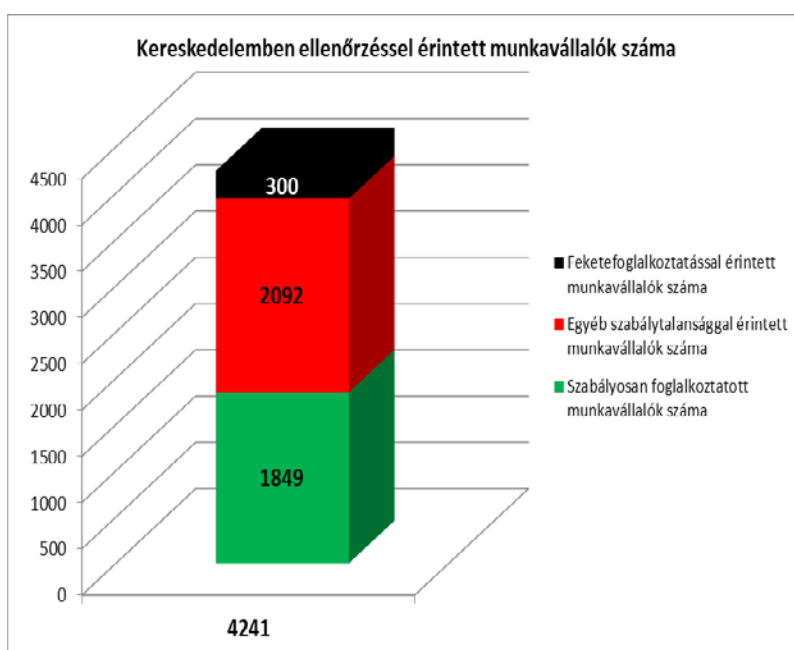
A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság az ágazat ellenőrzése tekintetében fontosnak tartotta a rendőrség által szervezett közös ellenőrzésekbe való bekapcsolódást is. Így került sor 2023. júniusban több alkalommal **„a munkacélú kizsákmányolás minden formájának beazonosítását és felszámolását célzó” EMPACT közös akció magyarországi végrehajtása keretében** zajló ellenőrzések lefolytatására.

*Példa: Békés vármegyében a Határrendészet és az OIF munkatársaival tartott közös foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés során egy zöldség termesztéssel, kereskedelemmel, csomagolással, szállítással és felvásárlással foglalkozó kft ellenőrzésére került sor. A kft. könyvelője bemutatta az aznap 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 a munkavégzésről szóban állapotnak meg az ügyvezetővel. A munkavállalók egy részének a munkabér kifizetése teljesítménybérben 90,-Ft/kg, valamint 1.200.,-1.500.,-Ft/órabérben történik meg, körülbelül 10 naponta, 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.*

### c) Kereskedelem

2023. június 30-ig 1 830 db ellenőrzés esett erre az ágazatra (23,4 %). Az összesen 1 575 db intézkedés mellett 158 db munkaügyi bírságot szabott ki a hatóság 21 462 700 Ft összegben. Az ágazatban 4 241 munkavállalót vontak ellenőrzés alá, melyből 2 392 főt érintett szabálytalanság. Ebből 300 főnek volt rendezetlen munkaviszonya.



Az ágazatból leggyakrabban a mikro-, kis- és közepes méretű munkáltatókat érinti ellenőrzés, egyrészt nagyobb számuk miatt, másrészt, mivel az eddigi évek tapasztalatai szerint a multinacionális munkáltatók foglalkoztatási gyakorlata jogkövető, 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, azaz 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, amelyeket a nyitvatartási időhöz igazítanak, elkerülve így a műszakpótlék fizetési kötelezettséget. A jelenléti ív vezetését általában adminisztrációs teherként élik meg a munkáltatók.

A foglalkoztatási gyakorlatban vétett hibák egyaránt visszavezethetőek a szabályismeret és a szabálykövetési hajlandóság hiányára is.

Munkaidővel kapcsolatos ágazatra jellemző szabálytalanság a munkaidő előre történő írásos beosztásának hiánya. Gyakori a munkaidőkeretre vonatkozó törvényi előírások megsértése (egyenlőtlen beosztás alapján munkaidőkeret vagy elszámolási időszak meghatározása nélkül foglalkoztatnak munkavállalókat, illetve ha meghatároznak munkaidőkeretet, annak kezdő- és befejező időpontját írásban nem közlik a munkavállalókkal).

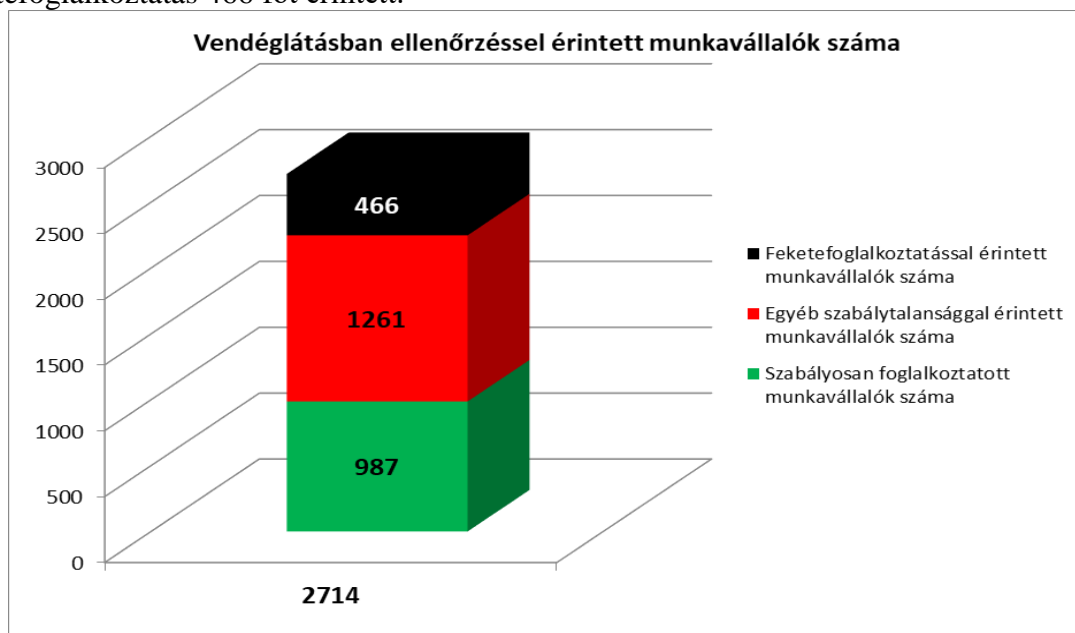
A munkavállalók a végzettségükhöz és munkakörükhöz irányadó legkisebb munkabért megkapják, azonban a dolgozók részére nem mindig kerülnek a bérpótlékok kifizetésre.

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

*Példa: Budapesten tartott helyszíni foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés során megállapítást nyert, hogy az ellenőrzéssel érintett munkavállaló 2022.12. hónapban 18:00 és 06:00 óra között (12x60 perc) összesen 12 óra munkavégzést teljesített. Mindezért 30%-os műszakpótlékra lett volna jogosult, mivel munkaidejének kezdete az érintett hónapban rendszeresen változott, mert a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltért, valamint a legkorábbi és legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés volt. A 2022. december havi bérjegyzék alapján megállapítást és bizonyítást nyert, hogy a munkáltató a munkavállalónak az adott hónapra vonatkozóan nem fizetett 30%-os műszakpótlékot. A műszakpótlék megfizetésére vonatkozó szabálytalanságot a foglalkoztató elismerte, és az eljárás során – igazoltan – megszüntette, erre vonatkozóan 2023. április 17-én a 2023. április havi hóközi fizetési jegyzéket és a banki bizonylatot megküldte a hatóságnak, amely alapján megállapítást nyert, hogy a munkáltató 2023. április 12-én utólagosan elszámolta és kifizette a munkavállaló részére az elmaradt bérpótlékot.*

#### d) Vendéglátás

2023. első felében a vizsgálatok 12 %-a (920 db) esett erre az ágazatra. Az összesen 1 009 db intézkedés mellett 188 db munkaügyi bírságot szabtak ki, összesen 82 264 000 Ft összegben. A 2 714 ellenőrzéssel érintett munkavállalóból 1 727 főt foglalkoztattak szabálytalanul. Feketefoglalkoztatás 466 főt érintett.



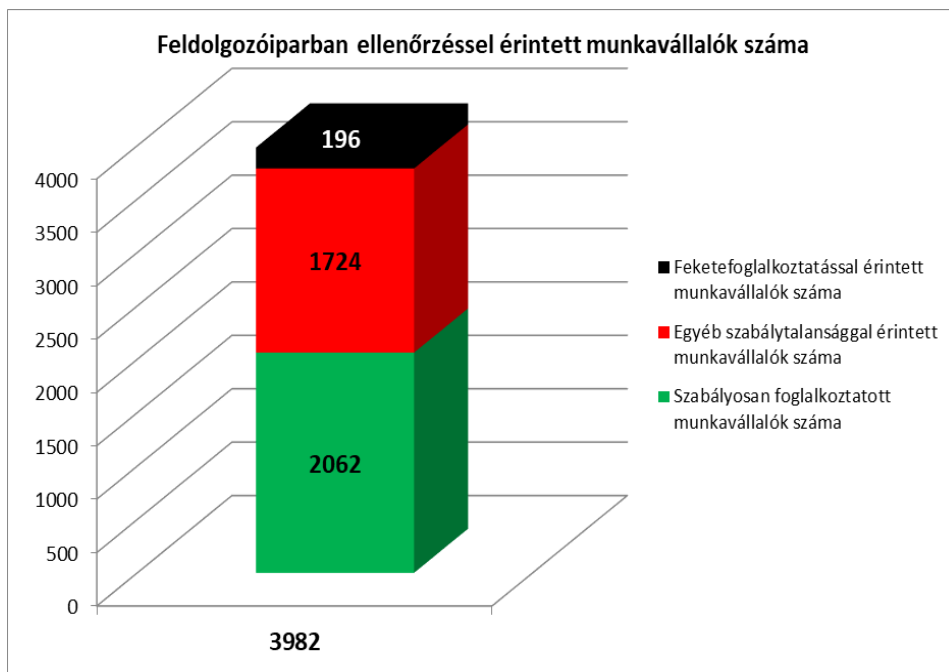
Az ágazatban - hasonlóan a kereskedelemhez - minden főbb szabálytalanság előfordul. Itt is jelentős a munkaidő-nyilvántartás hiánya vagy hiányos vezetése és a munkaidővel kapcsolatos jogsértések (napi, heti munkaidő megengedett mértékének túllépése, munkaidő-beosztás hiánya). Utóbbi szabálytalanságok rendszeresen összekapcsolódnak, hiszen vagy a munkavállaló dolgozik a megengedett munkaidőn felül (munkaidővel kapcsolatos szabálytalanság), vagy ami gyakoribb, hogy ennek leplezése valósul meg a szabálytalanul vezetett munkaidő-nyilvántartással.

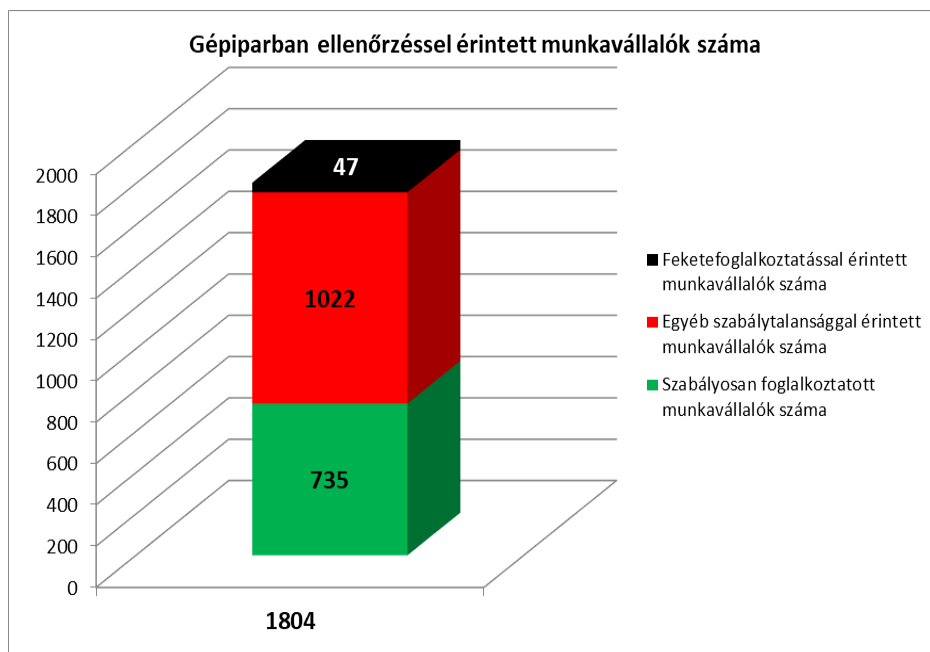
A vendéglátásban is még mindig ismert és általánosan elterjedt a próbamunka intézménye. A próbanapokon szóbeli megállapodás alapján, munkaszerződés és bejelentés nélkül dolgozik az alkalmazott és előfordul, hogy ezekre a napokra még a fizetését sem kapja meg.

*Példa: Tolna vármegyében a rendőrséggel és az idegenrendészeti hatósággal közösen 2023. júniusban foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzést tartottak egy gyorsétteremben, ahol a foglalkoztatotti létszám 4 fő (ebből 1 fő kínai állampolgár) volt. Megállapításra került, hogy a foglalkoztató az 1 fő kínai állampolgár foglalkoztatottat érintően nem a jogszabályi rendelkezéseknek megfelelő határidőben tett eleget az illetékes elsőfokú állami adóhatóság felé fennálló bejelentési kötelezettségének, 2 fő magyar állampolgárságú foglalkoztatottal pedig nem állapodott meg írásban a munkabér készpénzben történő kifizetéséről.*

#### e) Feldolgozóipar és gépipar

A hatóság ezekben az ágazatokban az ellenőrzések 7 %-át tartotta (522 db) 2023. június végéig. A jogsértések miatt összesen 481 intézkedést hoztak; ebből 90 db volt munkaügyi bírság (42 910 100 Ft összegben). Összesen 5 786 munkavállalót vontak ellenőrzés alá, ebből 2 986 munkavállalót foglalkoztattak szabálytalanul. Feketefoglalkoztatás 243 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 és gépipari munkáltatók általában képzett munkaügyi jogi háttérrel rendelkeznek, ezért sokszor gazdasági megfontolásból (pl. rendelések teljesítése miatt munkaszüneti napon történő foglalkoztatás) követhetnek el szabálytalanságot.

Megállapítható, hogy elsősorban a nagy élőmunka-igényű, és végzettséget, valamint a magyar nyelv ismeretét nem feltétlenül igénylő munkakörökben vannak jelen nagyobb számban a külföldi munkavállalók, ami a feldolgozóipar egyes területeire hatványozottan igaz.

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 munkavállalókat is visszaélészerűen alkalmazzák. 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.

*Pozitív példa: 2023. júniusában Somogy Vármegyében foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzést tartottak egy bútorgyártó Kft. munkáltatónál, ahol négy fő munkavállalót hallgattak meg tanúként. A munkavállalók írásba foglalt munkaszerződés alapján végeztek munkát, két fő bútorasztalos, egy fő kereskedelmi ügyintéző, egy fő segédmunkás munkakörben, egy fő 346.000.- forint összegű, egy fő 337.000.- forint összegű, egy fő 421.500.- forint összegű és egy fő 360.700.- forint összegű havibér ellenében. Az ellenőrzés kiterjedt a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével összefüggő bejelentési kötelezettségre, a jogviszonyt létesítő jognyilatkozat alakszerűségére, a munkaidő nyilvántartására és az ellenérték megfizetésére vonatkozó jogszabályi rendelkezések megtartására. A rendelkezésre álló bizonyítékok alapján jogsértést nem tártak fel a hatóság munkatársai.*

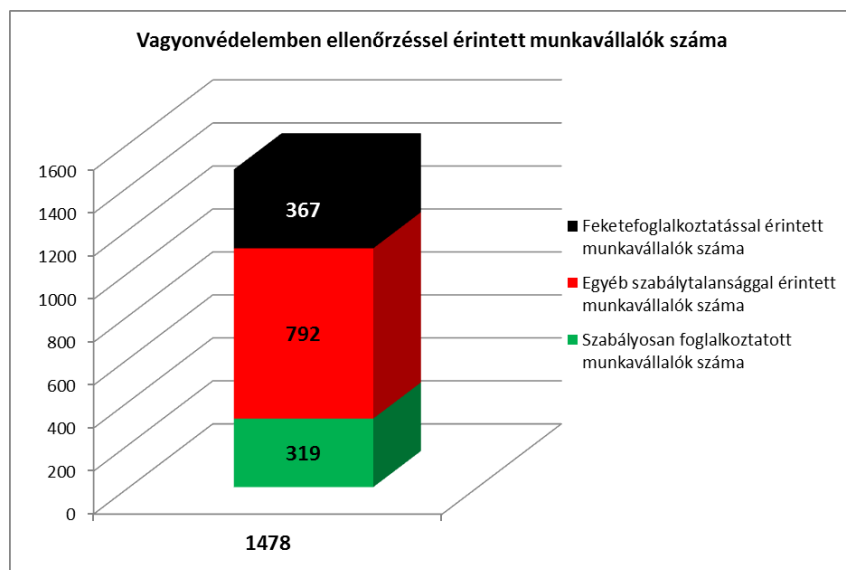
*Példa: Tolna Vármegyében, 2023. áprilisában a rendőrséggel és az idegenrendészeti hatósággal közös ellenőrzést tartottak a felügyelők egy Kft. két üzemében (varroda és parkettagyár), ahol megállapítást nyert, hogy a Kft. megsértette a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának engedélyezésére és a nyilvántartási kötelezettségre vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket:*

*- a parkettagyárban foglalkoztatott 1 fő kirgiz állampolgár munkavállaló rendelkezett 2024. 09. 20-ig érvényes, összevont engedélyezési eljárás keretében kiadott munkavállalás célú tartózkodási engedéllyel, de az engedély alapján egy másik foglalkoztatónál, egyszerű ipari foglalkoztatású munkakörben, Budapesten és Pest Vármegye területén volt csak jogosult munkavégzésre. Az Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság tájékoztatása alapján a kirgiz állampolgár a vizsgált időszakban nem rendelkezett érvényes, összevont kérelmezési eljárásban kiadott munkavállalás célú tartózkodási engedéllyel az ellenőrzött foglalkoztatóhoz*

*- a varrodában foglalkoztatott 2 fő magyar illetve 1 fő kazah állampolgár munkaidejéről nem vezetett naprakész munkaidő-nyilvántartást a foglalkoztató 2023.04. hónapban.*

#### f) Nyomozási és biztonsági tevékenység

Az ellenőrzések 4 %-a (311 db) érintette a személy- és vagyonvédelmi ágazatot 486 db intézkedéssel. A vizsgálatokból 83 végződött munkaügyi bírsággal (50 566 400 Ft). Az ellenőrzéssel érintett 1 033 munkavállalóból 698 főt érintett valamilyen jogsértés és 226 munkavállalót foglalkoztattak feketén.



Továbbra is jellemzőek a súlyos munkaügyi szabálytalanságok, amelyeket többségében a munkáltatók vélhetően szándékosan követnek el. A bejelentés nélküli foglalkoztatás mellett a vállalkozások a munkaidővel, nyilvántartási kötelezettséggel, munkabérrel kapcsolatos jogszabályi rendelkezéseket sem tartják be.



A munkáltatók gyakran nem működnek együtt a hatósággal a bizonyítási eljárás során – nem veszik át az iratokat, nem csatolják a megfelelő dokumentumokat -, így az ellenőrzés nehézkes és időigényes. További probléma az is, hogy a munkáltatók a hivatalos cégkivonatban szereplő címeken nem elérhetőek, nem vesznek tudomást az ellenőrzésről, a munkáltatókat nem érdekli a vizsgálatok kimenetele. Sok esetben székhelyszolgáltatókhoz vannak bejegyezve, gyakori az elérhetetlen külföldi vagy magyar, esetenként hajléktalan ügyvezető.

A munkáltatók jelentős része - többnyire a vagyoni védelmi ágazat kis- és középvállalkozásai - nem is törekszik a szabályos működésre, inkább akadályozza az ellenőrzéseket. Gyakran előfordul, hogy a munkáltató kiléte is kétséges, hiszen a munkavállalók nem tudják megnevezni a foglalkoztatójukat, mert tudtukon kívül két-három havonta más-más munkáltatóhoz jelentik át őket. A munkáltatóváltásról utólag értesülnek a munkavállalók, amikor megkapják (ha megkapják) az új munkaszerződéseket.

Azok a munkavállalók, akik már régebben dolgoznak a vagyoni védelmi ágazatban, sokszor évekre visszamenőleg felsorolnak több munkáltatót, akiknél alkalmazásban álltak ugyanazon a munkahelyen.

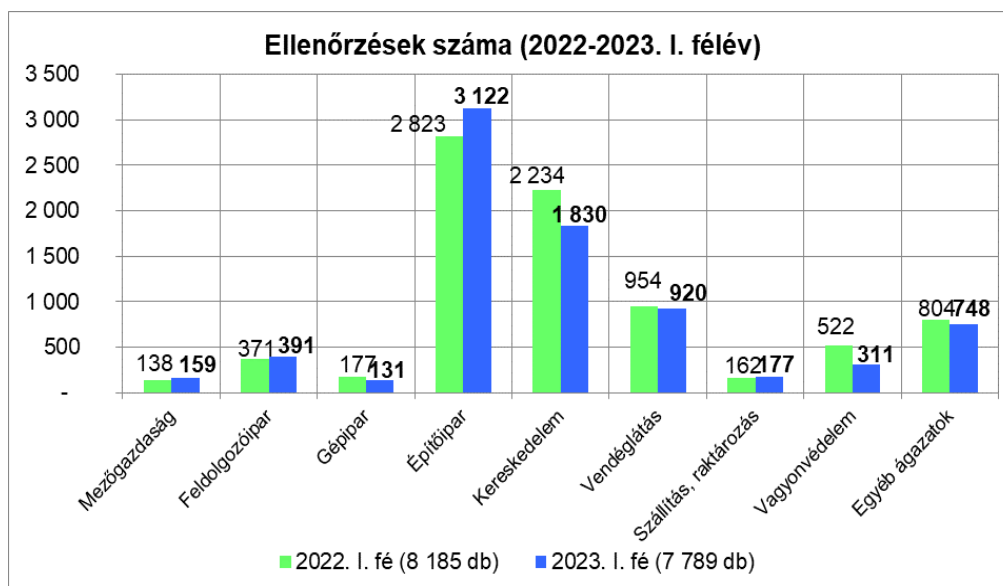
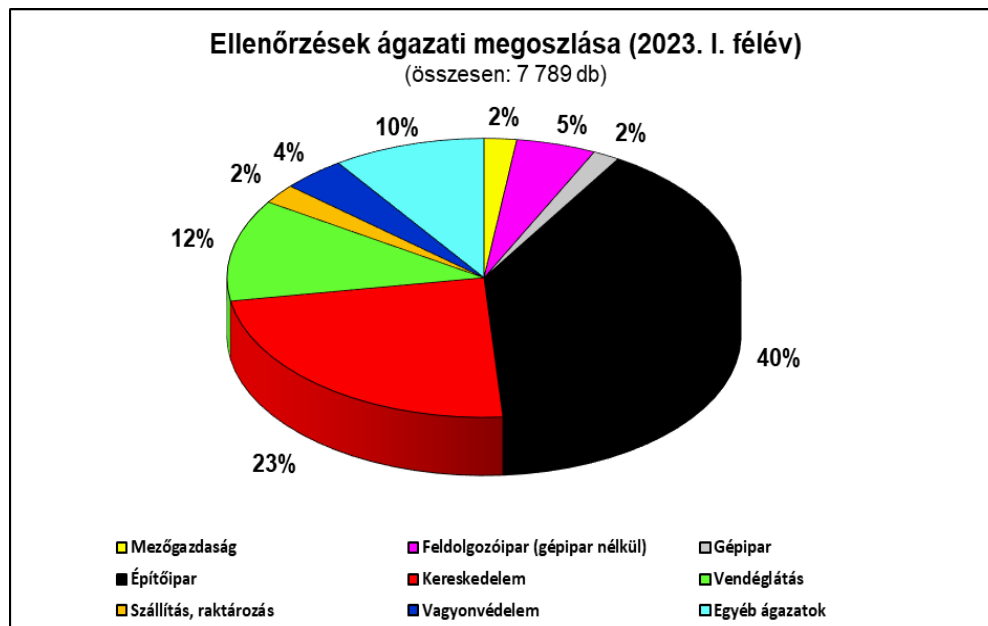
A vagyoni munkakör sok esetben nem készenléti jellegű, ennek ellenére a munkáltatók gyakran szabálytalanul ilyen formában foglalkoztatják munkavállalóikat, komoly anyagi hátrányt okozva nekik.

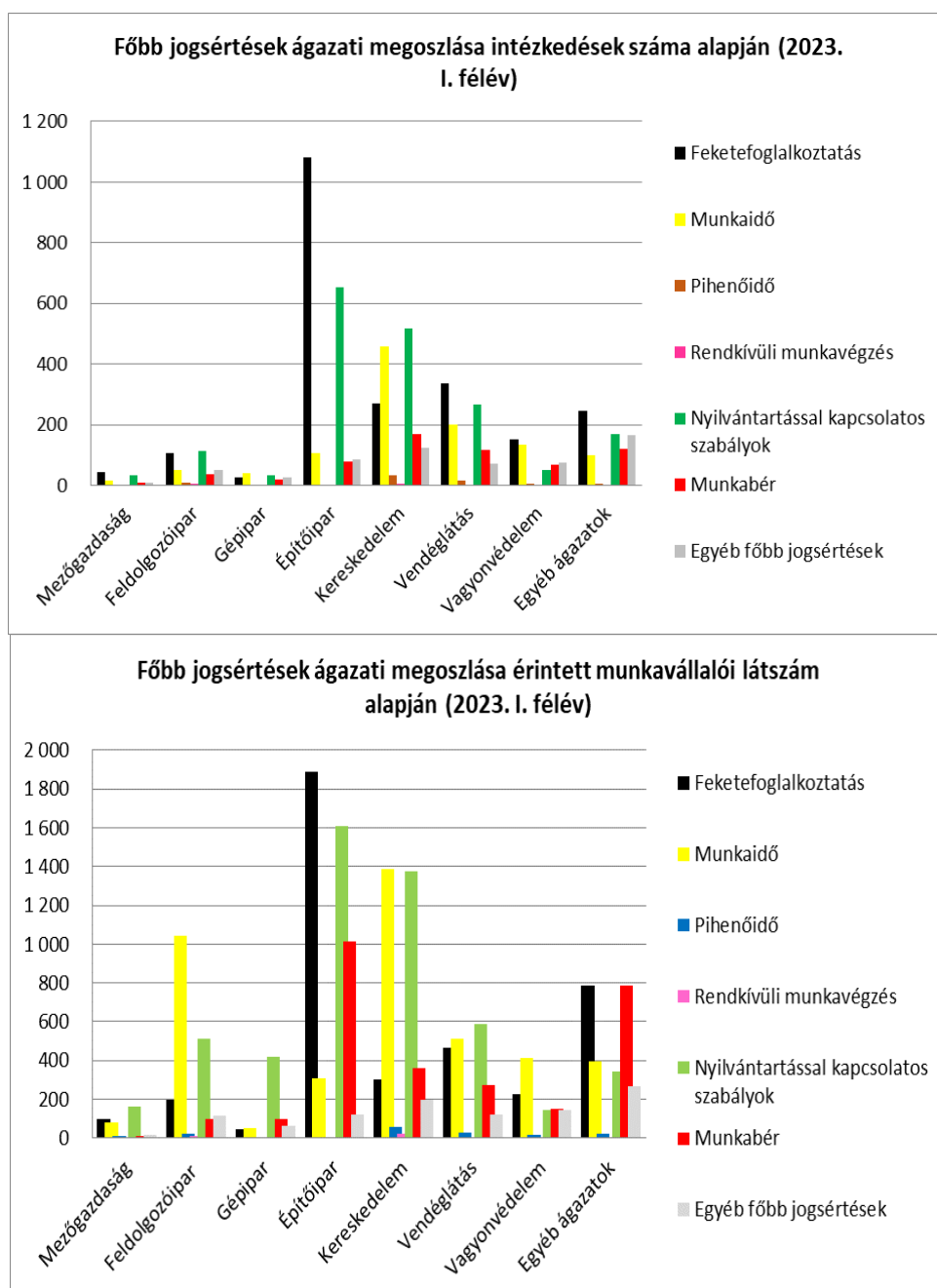
A nyugdíjasokat előszeretettel alkalmazzák ebben az ágazatban is, mert 2019. január 1. napjától nem kell őket bejelenteni, nem minősülnek biztosítottaknak, vagyis a foglalkoztatóknak nem kell a foglalkoztatás, illetve a kifizetett munkabérek után adót- és járulékot fizetni, tehát a közterheken való spórolás miatt nagyon kedvező a foglalkoztatásuk.

Több foglalkoztató szerint a saját jogú nyugdíjas munkavállalók munkabérigénye is kisebb, mint a fiatal- és középkorú munkavállalók munkabérrel kapcsolatos elvárásai, és ráadásul ezek a munkavállalók - a több évtizedes szakmai gyakorlatuk és tapasztalatuk miatt - megbízható és gyakorlott szakembereknek számítanak.

*Példa: Komárom-Esztergom vármegyében tartott helyszíni foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés során megállapításra került, hogy egy Kft. munkáltató 2 fő munkavállalót 2023. március 01 – 2023. április 03. időszakban munkaviszony keretében foglalkoztatott recepciós, vagyoni munkakörben, szóbeli megállapodás alapján, de adóhatósági bejelentés mellett, azonban munkaszerződést az ellenőrzés napjáig a felek nem kötöttek egymással. A munkaviszony keretében foglalkoztatott munkavállalók egyenlőtlen munkarendben napi 12 órás munkaidőben végeztek munkát. A foglalkoztató a munkavállalókat a munkaidő beosztásáról írásban nem tájékoztatta, munkaidő-beosztást nem tett közzé.*







### 3. Utóellenőrzés

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság utóellenőrzés keretében elsősorban a jogviszony bejelentésére kötelező határozatok teljesítését vizsgálja. Az ellenőrzések során feltárt feketefoglalkoztatás legalizálását a munkáltatók a legtöbb esetben már az ellenőrzést követően, az ellenőrzés hatására, de még a határozat meghozatala előtt, az eljárás során megtették.

Az utóellenőrzések során a jogerőre emelkedett, feketefoglalkoztatás tárgyában kiadmányozott döntések alapján 3 019 munkavállaló jogviszonyának rendezése volt vizsgálható, mely létszám 96 %-ának utóellenőrzése teljesült.

A jogerőre emelkedett, feketefoglalkoztatás tárgyban kiadmányozott határozatok alapján 1 433 munkáltató volt vizsgálható, ebből a foglalkoztatók 96,1 %-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 meghatározó, 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** (biztosított jogviszony, tényleges szolgálati idő rögzítése, egyéb jogviszonyhoz kapcsolódó szabályok betartatása, stb.) **védelméhez, valamint a tisztességes verseny érvényre juttatásához és a jogkövető vállalkozások versenyhátrányának csökkentéséhez.**

#### **4. Társhatósági ellenőrzések**

A társhatóságok közreműködésével 2023. június 30. napjáig **1 797** foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés zajlott, mely az összes vizsgálat **23 %-át** jelenti.

A rendőrséggel közös ellenőrzések száma az idei első félévben is kimagaslóan magas volt, **633** ellenőrzést folytattak le a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság és a rendőrség munkatársai közösen. A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a rendőrség segítségét olyan foglalkoztatók estében, olyan munkavégzési helyszíneknél ellenőrzésénél kéri, ahol a hely jellege azt megkívánja, vagy ahol a foglalkoztató korábban már megghiúsította az ellenőrzés megtartását, vagy jelentős mértékben akadályozta azt.

A munkavédelmi hatósággal 445 esetben tartottak közös ellenőrzést, valamint együttműködtek többek között a Nemzeti Adó-és Vámhivatallal, a Bevándorlási Hivatallal, a közlekedési felügyelettel, valamint a Fogyasztóvédelmi Felügyelőséggel is.

#### **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 csoportokra bontva is megjelennek.

**2023. június 30-ig közel 200 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 600 ügyben adtak tájékoztatást a 2023. év januártól júniusig terjedő időszakban.

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság több megyében foglalkoztatási rendezvényeken, saját rendezésű nyílt napokon adott felvilágosítást az érdeklődőknek a hatóság munkájáról és a hatályos foglalkoztatási szabályokról, így a munkavállalók és munkáltatók széles körű tájékoztatása megvalósult.

## 6. Összegzés

- 2023. június 30-ig a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság **7 789 munkáltatót** ellenőrzött, a vizsgálatok során a **foglalkoztatók 65 %-nál tárt fel munkaügyi jogsértéseket**, amelyek az ellenőrzés alá vont **munkavállalók (28 217 fő) 57 %-át érintették**.  
2022. első félévhez viszonyítva az ellenőrzések számában (2022. június 30-ig: 8 185 db), és a szabálytalan munkáltatók arányában (2022. június 30-ig 68 %) csökkenés figyelhető meg.  
2023. első félévében valamivel több munkavállalót érintett ellenőrzés (2022. június 30-ig 27 442 fő), és arányaiban hasonló létszámú munkavállalót érintett valamilyen munkaügyi jogsértés a vizsgált időszakban (2022. június 30-ig 59 %).
- Az ellenőrzési tapasztalatok szerint továbbra is meghatározó a **feketefoglalkoztatás**, mely az ellenőrzött munkavállalók **14,22 %-át** tette ki (4 012 fő). Az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhöz (28 217 fő) viszonyítva a **feketefoglalkoztatással érintett munkavállalók aránya az előző év arányaihoz közel hasonló** (2022-ben 14,57 %).
- Az építőipari és a vagyonvédelmi ágazatban **volt a legnagyobb arányú a feketefoglalkoztatás, közel 22 %**.
- A munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságokon belül a megemelt összegű **minimálbérrel és garantált bérminimummal kapcsolatos szabálytalanságok továbbra sem jellemzőek**.
- A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság az eddigi gyakorlathoz hasonlóan **továbbra is törekszik arra, hogy az ellenőrzések jelentős többsége olyan munkahelyekre irányuljon, ahol a munkavállalók jogait valóban megsértik**.

Forrás: a foglalkoztatás-felügyeleti hatóságok 2023. első féléves beszámolóí