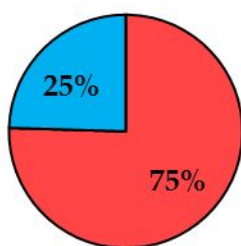


# A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai (2016. év)

## 1. Főbb ellenőrzési adatok

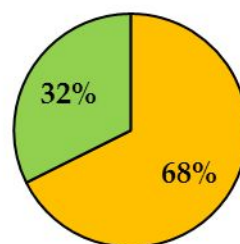
2016-ban a munkaügyi hatóság **17 869 munkáltatót** ellenőrzött, a vizsgálatok során a **foglalkoztatók 75 %-nál (13 487) tárt fel munkaügyi jogsértéseket**, amelyek az ellenőrzés alá vont **94 148 munkavállaló 68 %-át (63 673) érintették**. Az **ellenőrzések száma 2015-höz képest enyhén emelkedett**, mivel akkor 17 375 ellenőrzést végezett a munkaügyi hatóság. A jogsértési arány mind a foglalkoztatókat, mind az érintett munkavállalókat tekintve nőtt. 2015-ben az ellenőrzött foglalkoztatók 69 %-a követett el valamilyen szabálytalanságot, mely az ellenőrzés alá vont munkavállalók 67 %-át érintette. A szabálytalan munkáltatók 2016-ban átlagosan 4,72 munkavállalót foglalkoztattak szabálytalanul, mely a 2015-ös 4,93 szabálytalanul foglalkoztatott munkavállalóhoz viszonyítva kis mértékű javulás.

Ellenőrzött munkáltatók



■ Szabálytalan munkáltatók  
■ Szabályosan foglalkoztató munkáltatók

Ellenőrzéssel érintett munkavállalók

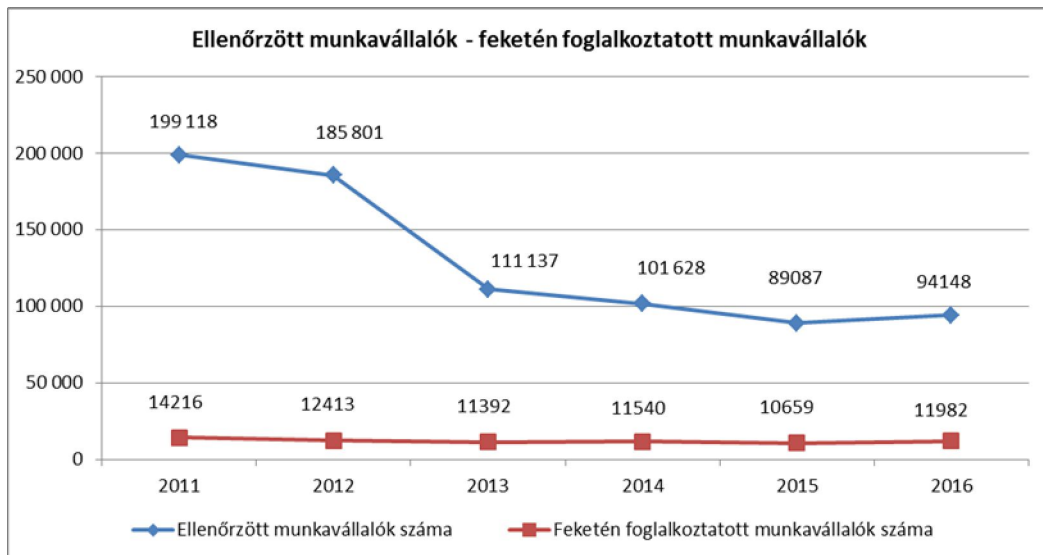


■ Szabálytalansággal érintett munkavállalók  
■ Szabályosan foglalkoztatott munkavállalók

Az ellenőrzési tapasztalatok szerint továbbra is jelen van a **feketefoglalkoztatás**, mely az ellenőrzött munkavállalók **12,7 %-át** érinti (11 982 fő).

A főbb **munkaügyi jogsértésekkel** érintett munkavállalók tekintetében ez az arány még nagyobb **14 %**.

A 2015-ös adatokkal összevetve a feketefoglalkoztatás az ellenőrzött munkavállalókra figyelemmel kis mértékben nőtt, mivel 2015-ben 10 659 feketén foglalkoztatott munkavállaló került ki az ellenőrzés alá vont 89 087 munkavállalóból (11,9 %).



	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ellenőrzött munkavállalók száma	199118	185 801	111 137	101 628	89087	94148
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	14216	12413	11392	11540	10659	11982
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	7,14%	6,68%	10,25%	11,36%	11,96%	12,73%

Az ellenőrzések hatékonyságának növekedését mutatja az ellenőrzéssel érintett munkavállalók, valamint a feketefoglalkoztatással érintett munkavállalók száma közötti „olló” szűkülése, ami azt mutatja, hogy a munkaügyi ellenőrzések jelentős többsége olyan munkahelyekre irányul, ahol ténylegesen megsértik a munkavállalók jogait, vagyis hatékonyan történik az ellenőrzési célpontok kiválasztása.

A főbb munkaügyi jogsértésekkel érintett munkavállalók tekintetében viszont kisebb csökkenés figyelhető meg a feketefoglalkoztatással kapcsolatban, mivel 2015-ben ez a szám 15 % volt.

Az **építőiparra** az ellenőrzések **20 %-a** esett 2016-ban, mely a 2015. évi 23 %-os ellenőrzési arányhoz képest csökkenést jelent ugyan, de az ágazat továbbra is kiemelt ellenőrzési célpont, mivel a feketefoglalkoztatás leggyakrabban ezen a területen fordul elő.

Az összes feketén foglalkoztatott munkavállalóhoz viszonyítva **kis mértékben nőtt a feketén foglalkoztatottak aránya az ágazatban** az elmúlt évben (37 %-ról, ami 3 963 főt jelentett **38 %-ra**, ami **4 489 fő**). Az építőipar tehát a korábbi tapasztalatokkal megegyezően - jelenleg is - a legtöbb bejelentés nélküli foglalkoztatott munkavállalót „adja” és figyelemmel az ellenőrzések idején kis mértékű csökkenésére az ágazat tovább romlott a feketefoglalkoztatással kapcsolatban.

2016-ban a **vendéglátás** területéről került ki az építőipar után a legtöbb feketén foglalkoztatott munkavállaló **1 483 fő (12 %)**, mely a 2015-ben tapasztalt 11 %-hoz (1 101 fő) képest kisebb növekedés. Az ágazatot érintő ellenőrzések mértékében viszont csak minimális eltérés figyelhető meg, mivel 2016-ban az ellenőrzések **16 %-a** volt ebben az ágazatban, a 2015-ben mért 15 %-hoz képest.

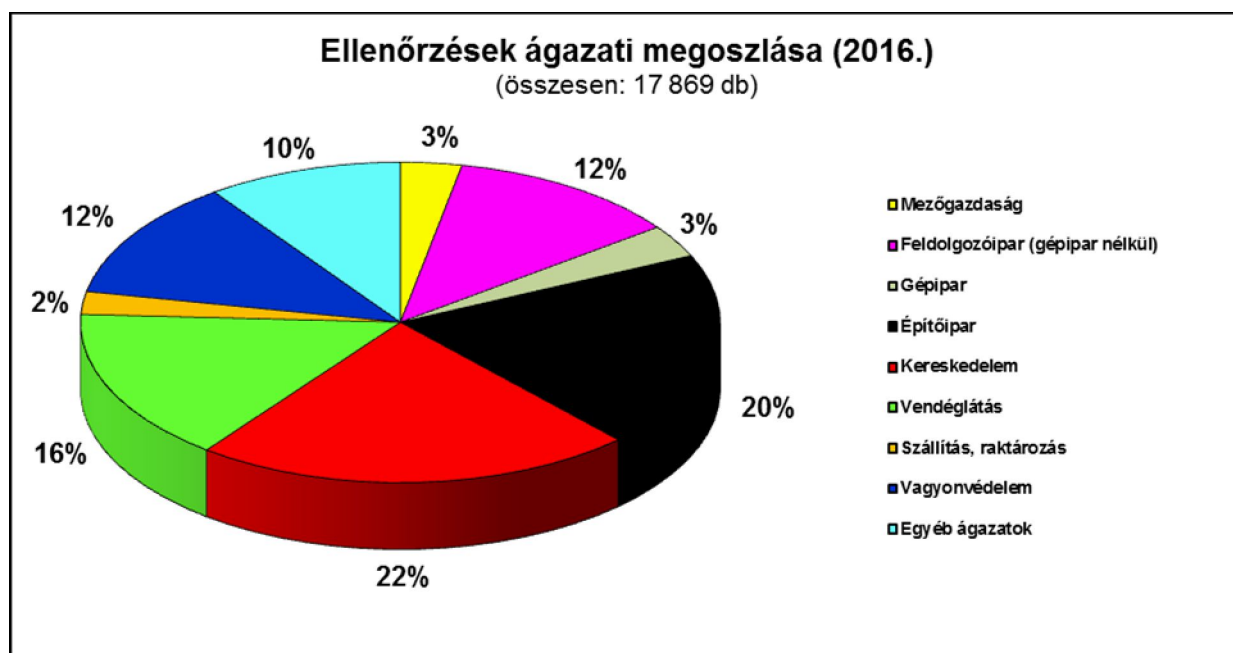
Jelentős volt a **személy- és vagyonvédelmi** munkáltatók köréből kikerült „feketemunkások” aránya is (**11 % - 1 364 fő**), így az ágazat továbbra is „dobogós helyet” foglal el a feketén foglalkoztatott munkavállalók tekintetében. Az ellenőrzések **12 %-a** esett a személy- és vagyonvédelem területére, csakúgy mint 2015-ben.

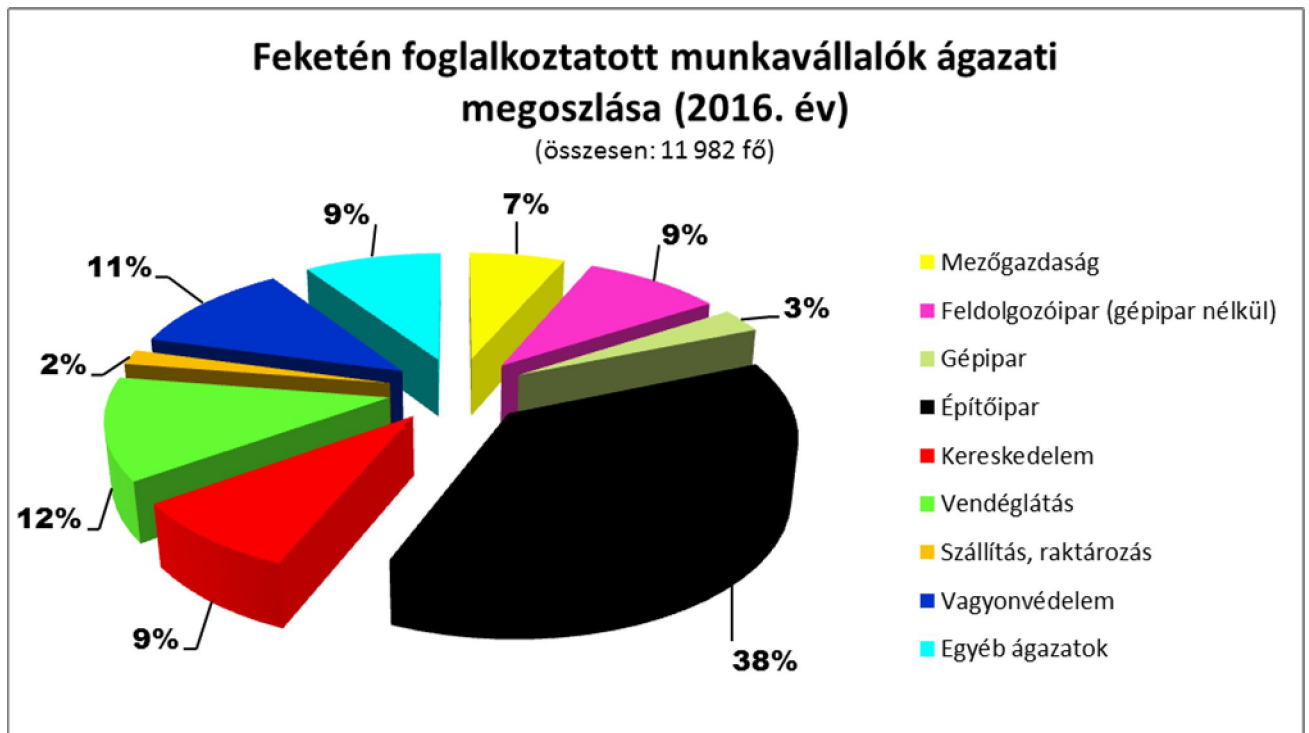
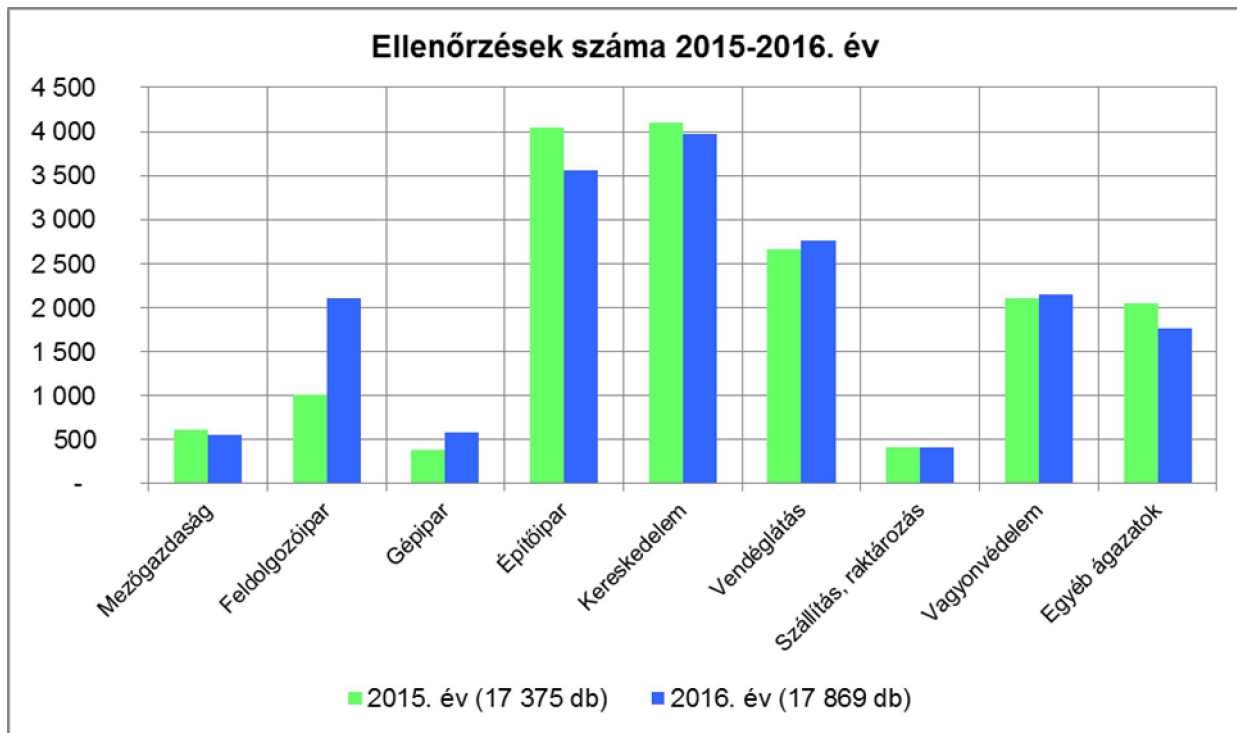
A gépipart nem számítva a **feldolgozóiparban** feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya **9 % (1 122 fő)** volt, mely 4 %-os **növekedést** jelent 2015. évhez képest (504 fő). 2016-ban a feldolgozóipari ágazat ellenőrzése kiemelt cél volt, így a gyakoribb ellenőrzések következtében magasabb munkavállalói létszámot találtak ezzel a szabálytalansággal érintve a hatóság munkatársai.

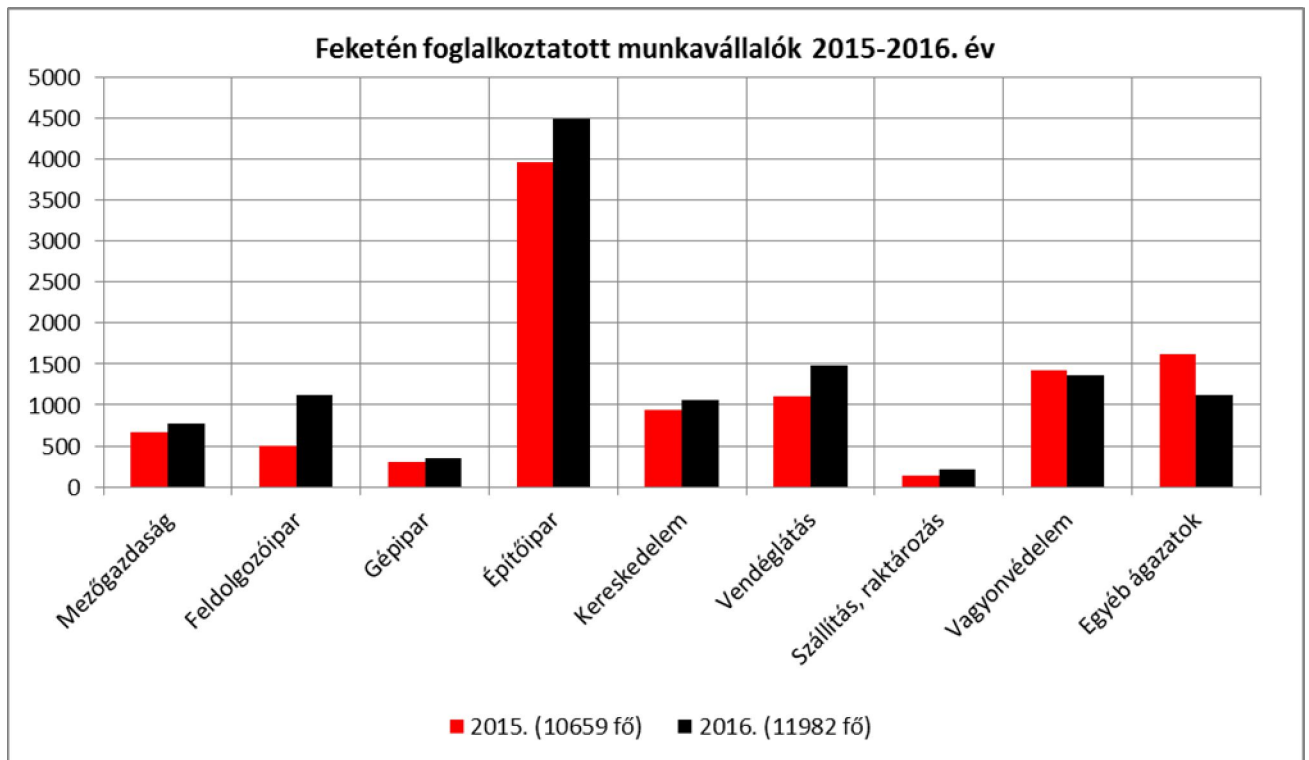
A fokozott feldolgozóipari ellenőrzés végrehajtását jelzi, hogy a 2016-os évben az ellenőrzések **12 %-a** valósult meg itt, míg 2015-ben az ellenőrzések 6 %-a esett erre a szektorra.

A **mezőgazdasági munkáltatóknál** történt az ellenőrzések **3 %-a**, mely a 2015-ben ellenőrzött 4 %-hoz képest csökkent ugyan, de negatív tapasztalat, hogy az ellenőrzések kisebb aránya mellett a feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya **nőtt**. 2015-ben 6 % (666 fő) 2016-ban pedig **7 % (777 fő)** volt a feketén foglalkoztatottak száma a mezőgazdasági vállalkozásoknál.

A **kereskedelmi ágazatból** került ki a feketén foglalkoztatottak **9 %-a (1 059 fő)**, mely szinte azonos a 2015-ös adatokkal (9% - 932 fő). Az ellenőrzések aránya a 2015. évi 24 %-hoz viszonyítva a kereskedelem területén csökkent, ugyanis a vizsgált időszakban **22 %** volt az ágazatot érintő vizsgálati arány.







Ágazat	Év	Ellenőrzött munkavállalók száma	Feketefoglalkoztatás
Mezőgazdaság	2015..	2940	666
	2016.	2822	777
Feldolgozóipar és gépipar	2015..	26189	813
	2016.	33730	1474
Építőipar	2015..	11976	3963
	2016.	10739	4489
Kereskedelem	2015..	11687	932
	2016.	11170	1059
Vendéglátás	2015..	7770	1101
	2016.	8994	1483
Vagyonvédelem	2015..	7956	1420
	2016.	6628	1364
Egyéb	2015..	20569	1764
	2016.	20065	1336
Összesen	2015..	89087	10659
	2016.	94148	11982

Az adatokat vizsgálva megfigyelhető, hogy három ágazatban (mezőgazdaság, építőipar, kereskedelem) 2016-ban az ellenőrzött munkavállalók számának csökkenése mellett is nőtt a „feketén” foglalkoztatottak száma.

Feketefoglalkoztatással kapcsolatosan továbbra is megállapítható, hogy a **bejelentés elmulasztása** a leggyakoribb szabálytalanság, mely mind rendes munkaviszony során, mind egyszerűsített foglalkoztatás keretein belül előfordul.

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

Több munkáltatónál tapasztalható, hogy a munkavállalókat esetenként hosszabb ideig (hetekig, vagy akár egy-két hónapig) „próbamunkán” foglalkoztatják, munkaszerződés és bejelentés nélkül. Akkor jelentik be a munkavállaló jogviszonyát, munkaszerződést akkor kötnek vele, ha a munkavállaló „megfelelt”. A próbamunkának nevezett – valójában – próbaidő is a munkaviszony része, azaz erre hivatkozással a munkáltató nem mentesülhet a bejelentési kötelezettsége 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 elmulasztotta a bejelentésüket.

A nehezen megközelíthető munkáltatóknál (különösen építőipar és vagyonvédelem területén) számítanak az ellenőrzések elmaradására és sokszor tudatosan nem jelentik be a munkavállalókat

Előfordul, hogy a munkáltató korábban szabályosan foglalkoztatta egy adott időszakban a munkavállalót, és arra hivatkozik, hogy „éppen csak” az ellenőrzéskor nincs bejelentve a jogviszonya abban bízva, hogy a hatóság a korábbi rövid időre történt szabályszerű foglalkoztatás miatt egy fennálló szabálytalanságot nem tekint jogsértésnek, esetleg az enyhébb megítélés alá esik.

Az **egyszerűsített foglalkoztatás** bejelentésének elmulasztása háttérben továbbra is a közterhek befizetésének elkerülésére, illetve az egyszerűsített foglalkoztatás időbeli korlátainak kijátszására irányuló szándék húzódik meg. Az időszakos egy-egy napokra történő foglalkoztatás során az ellenőrzések elmaradásának reményében, egyszerűsített foglalkoztatásnál még nagyobb a „kockázattal járó hajlandóság”, mint egy rendes munkaviszony bejelentésénél. Ha egy ilyen 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.

Előfordul továbbá, hogy egyszerűsített foglalkoztatás során olyan esetekben, amikor a munkavállalók munkaideje áthúzódik a következő naptári napra, a munkáltatók gyakran csak az első napra tesznek bejelentést. E szabálytalanság mögött feltehetően az esetek egy részében nem áll munkáltatói szándékosság.

Egyszerűsített foglalkoztatásnál a munkaszerződéseket a felek általában nem foglalják írásba, mivel az nem kötelező, annak ellenére, hogy ez mindkét fél számára előnyöket is jelentene. A munkavállalók számára egyfajta biztonságérzetet, dokumentált, igazolható munkaviszonyt, a munkáltató számára pedig mentesülést a törvényben meghatározott adminisztrációs terhektől (pl.: munkaidő-nyilvántartás vezetése).

Jellemző, hogy az úgynevezett „mobil” munkavégzési helyeken (építési terület, „eldugott”, vagy átmeneti őrzési terület stb.) munkát végző munkáltató inkább kockázatos és foglalkoztat feketén munkavállalókat, míg a fix, cégjegyzékben is feltüntetett telephelyeken ritkábban lelhetőek fel az ilyen szabálytalanságok.

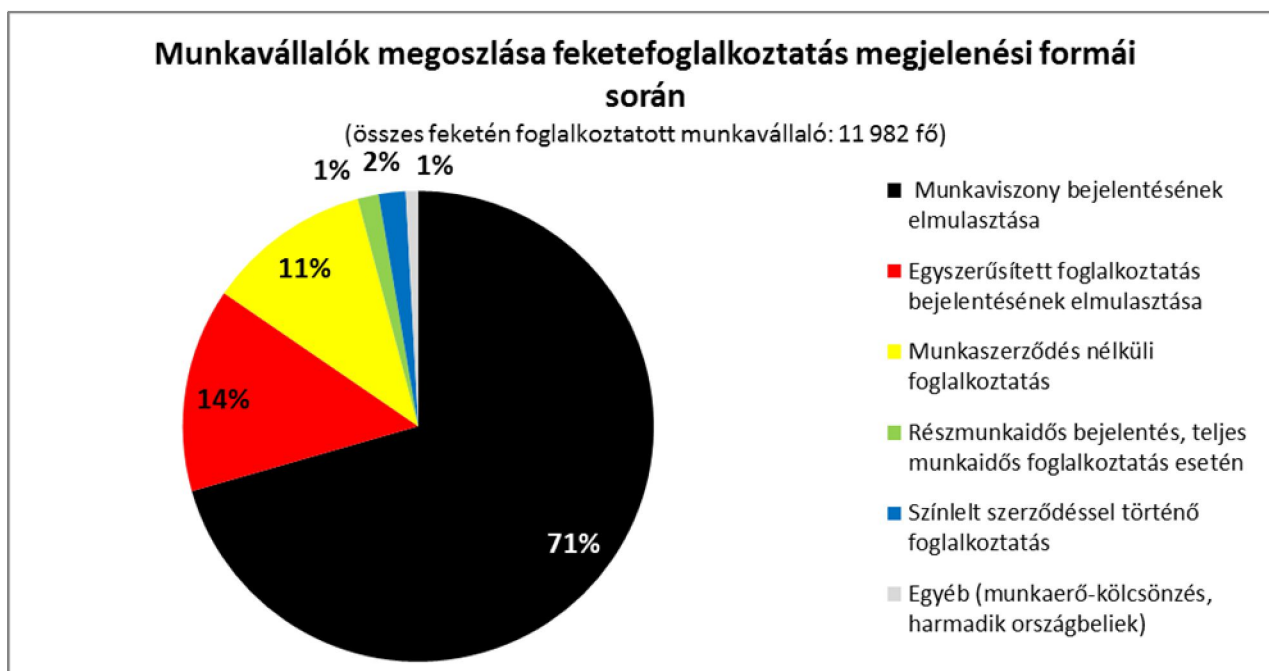
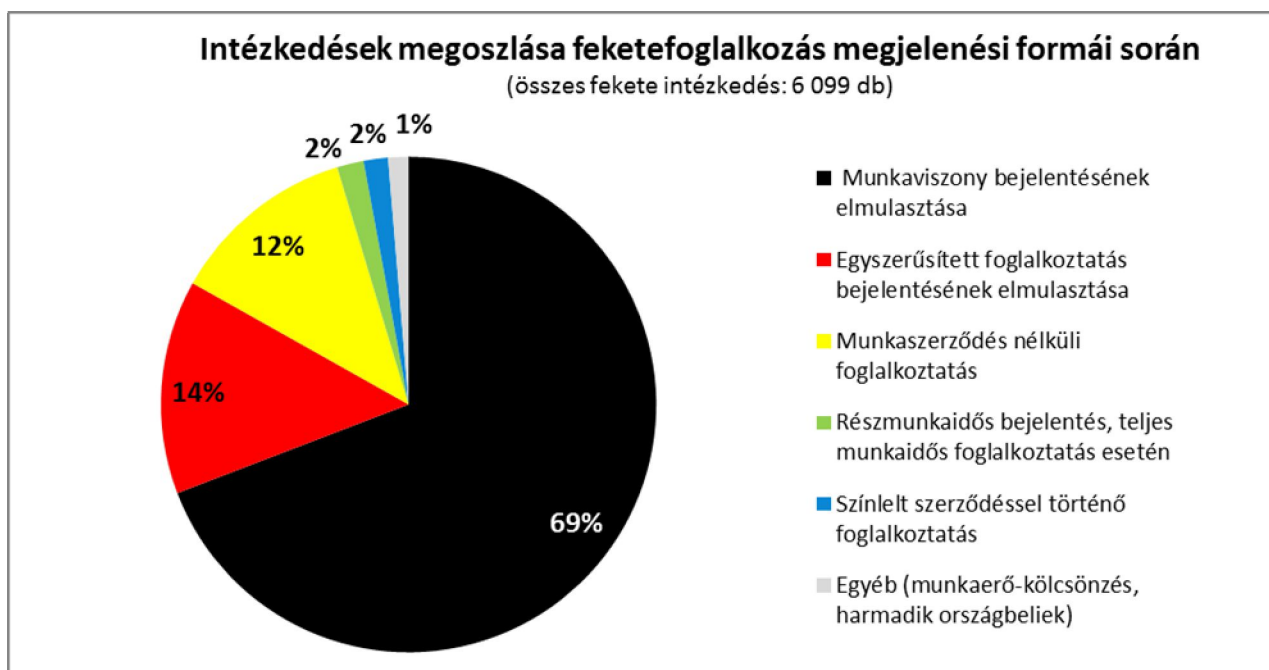
A feketefoglalkoztatás enyhébb formája, hogy a **munkaszerződéseket** a földrajzi távolságok miatti adminisztratív nehézségek miatt késve foglalják írásba, de a jogviszony bejelentése időben megtörténik. A vagyonszervi ágazatra jellemző a gyakori „munkáltató váltások” következménye, hogy a munkavállalókat ugyan „átjelentik” az éppen aktuális vállalkozáshoz, de munkaszerződést írásban nem kötnek velük. A munkavállalók ezekben az esetekben sokszor nem is tudják, hogy az ellenőrzés időpontjában ki a foglalkoztatójuk.

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

**Részmunkaidős** bejelentés, teljes munkaidős foglalkoztatás mellett sajnos meglehetősen gyakori szabálytalanság, de az esetek döntő többségében a bizonyítás nagyon nehézkes, mivel a munkájukat féltő munkavállalók gyakran nem mernek a munkáltatójuk ellen nyilatkozni, így a szabálytalansággal kapcsolatban magas a látencia.

**Harmadik országbeliek** szabálytalan foglalkoztatása az utóbbi években már nem jellemző.

A gazdasági válság miatt bevezetett kis- és középvállalkozások támogatását célzó **enyhébb szankciók** mára már **nem** feltétlenül **tartják vissza** a jogsértésektől az egyebekben gazdaságilag egyre inkább magukra találó **munkáltatókat**. A többség már tudatában van annak, hogy a legsúlyosabb esetben sem kell a bírságszankcióval számolnia és más hátrányos következménye sincs az első jogsértésnek, viszont a bejelentés nélküli foglalkoztatással jelentős költségcsökkentést érhetnek el a befizetendő adók és járulékok „megtakarításával”.



*Példa: Komárom-Esztergom megyében 2016. decemberében munkaügyi ellenőrzésre került sor. A vagyonőr munkakörben dolgozó munkavállaló foglalkoztatása június 19-én írásba foglalt munkaszerződés és bejelentés nélkül történt, majd a munkáltató június 20-ai munkaviszony kezdettel napi 2, heti 10 órás részmunkaidőre bejelentette a munkavállalót, de a foglalkoztatására heti 40 órás teljes munkaidőben került sor.*

A **munkaidővel, pihenőidővel és rendkívüli munkavégzéssel** kapcsolatos jogsértések (**22 933 fő**) száma növekedést mutat a 2015-ben feltárt ilyen szabálytalanságok miatt érintett munkavállalók számához képest (19 253 fő). Ezen jogsértések jellemzően a kereskedelem, vendéglátás és a feldolgozóipar (beleértve a gépipart is) területén foglalkoztatott



munkavállalókat érintették a legnagyobb számban. Az ilyen típusú jogsértések közül a leggyakoribb szabálytalanság a **munkaidő-beosztás hiánya**, melynek háttérében egyrészt a jogszabályok ismeretének hiánya - a munkáltatók egy része helytelenül a munkavállalókra bízta, döntsék el maguk, hogy melyik nap ki jön munkát végezni -, másrészt a rendkívüli munkavégzés leplezésére irányuló szándék áll. Szintén nagy munkavállalói létszámot érintett a munkaidőkeret esetében a kezdő és befejező időpont írásbeli meghatározásának elmaradása, ami gyakorlatilag mind a munkavállaló, mind a hatóság számára ellenőrizhetetlenné teszi például a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzést, és így annak ellentételezését is (munkabér, szabadidő).

A munkavállalók munkaideje sokszor meghaladta a napi, illetve a heti munkaidő megengedett legmagasabb mértékét. Pihenőidővel kapcsolatos szabálytalanságok tekintetében a munkaközi szünetek törvényes mértékének elmaradása fordult elő legtöbbször, valamint több ízben kellett intézkedni a hatóság munkatársainak a napi, valamint heti pihenőidő hiánya miatt.

Rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatos szabálytalanság miatt ritkábban intézkedtek a hatóság munkatársai. Ennek több esetben az az oka, hogy a jogsértést hamis munkaidő-nyilvántartás vezetésével leplezik a munkáltatók, így a rendkívüli munkavégzés mértéke nem megállapítható. A 2016-os év során a gépipar területén nagyobb munkavállalói létszámot érintett a munkaszüneti napon történő munkavégzés szabályainak megszegése, mely különösen az iparilag fejlett megyékben fordul elő (Fejér, Komárom-Esztergom, Győr-Moson-Sopron).

*Példa: 2016. november végén Borsod-Abaúj-Zemplén megyében egy takarítási tevékenységet ellátó munkáltatóval szemben munkaügyi ellenőrzésre került sor. Megállapítást nyert, hogy 1 munkavállaló írásos munkaszerződés alapján volt foglalkoztatva 2016. október 3-tól munkaviszony keretében, azonban a munkáltató az érintett munkavállaló foglalkoztatását az elsőfokú állami adóhatóság felé 2016. december 28. napján késedelmesen jelentette be. A munkaügyi ellenőrzés során feltárássra került továbbá, hogy a munkáltató 10 munkavállaló esetében négyhavi munkaidőkeretet alkalmazott, de a munkáltató az érintett munkavállalókkal a törvényi előírásoknak megfelelően írásban nem közölte a munkaidőkeret kezdő- és befejező időpontját.*

A korábbi évekhez hasonlóan továbbra is a **munkaidő-nyilvántartás hiányával**, vagy adatainak **valótlan rögzítésével** kapcsolatos szabálytalanságok a **leggyakoribbak**, melyek a főbb jogsértéssel érintett munkavállalók **negyedét** érintik. 2016-ban a 2015. évi adatokhoz képest a munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos szabálytalanságok több munkavállalót érintettek **21 282 fő** - 19 324 fő. A munkaidő-nyilvántartást az építőipar területén gyakran nem vezetik, míg a hiányos (hamis) munkaidő-nyilvántartás a kereskedelem, a feldolgozóipar és a vendéglátás területén fordul elő legtöbbször.

Különösen nagy probléma a kettős nyilvántartás. A jogsértés nehezen bizonyítható, mivel az ellenőrzések során a hatóságnak utólag megküldött iratanyag alapján jellemzően nem állapítható meg hiányosság, pedig számos esetben áll fenn a gyanúja annak, hogy a munkavállalókat a megengedettnél többet foglalkoztatják, és azt nem ellentételezik a törvényi előírások szerint.

A gyakori munkáltatói védekezések közé tartozik, hogy a munkavállalók nem-, vagy nem előírászerűen vezették a munkaidő-nyilvántartást (figyelmen kívül hagyva, hogy ez a kötelezettség a munkáltatót terheli), emellett a feledékenység, illetve a fix munkaidő (amikor sok munkáltató szerint szükségtelen a munkaidő-nyilvántartás vezetése) is gyakori kifogás.

Jellemzőnek mondható az is, hogy „a főnök éppen az ellenőrzés előtt vitte el a jelenléti ívet”, vagy azt elzárva tartják.

**A munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos jogsértések elfedik az esetleges munkabérrel, munkaidővel, illetve pihenőidővel kapcsolatos szabálytalanságokat is.** A munkaidő nyilvántartás hiányossága, vagy hiánya miatt nem ellenőrizhető a pihenőidőre, pihenőnapra, munkaszüneti napon történő munkavégzésre vonatkozó szabályok betartása és a pótlékfizetés teljesítése sem, tehát közvetetten a munkavállalók alapvető jogai sérülnek.

*Példa: Egy Zala megyei pékségben történt nyári munkaügyi ellenőrzés során megállapítást nyert, hogy a munkáltató a pék munkakörben, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló 2015. december 01. óta fennálló munkaviszonya vonatkozásában csak az ellenőrzés megkezdését követően tett eleget a munkaviszony létesítésével összefüggő bejelentési kötelezettségének az állami adóhatóság felé.*

*A munkáltató 2016. áprilisban 6, májusban 7 munkavállaló munkaidejéről kettős munkaidő-nyilvántartást vezetett. A két munkaidő-nyilvántartás adatai lényegesen különböztek egymástól, a munkavállalók 2016. április, május hónapban eltérő munkanapokon, eltérő munkaidő kezdettel végeztek munkát.*

*A munkáltató 2016. május hónapban 1 munkavállaló, 2016. június 01-től június 14-ig 7 munkavállaló rendes és rendkívüli munkaidejéről nem vezetett munkaidő-nyilvántartást.*

*2016. április 01-től 2016. június 30-ig 7 munkavállaló hétfőtől vasárnapig, 5 munkavállaló hétfőtől szombatig, hetente változó munkanapokon, változó munkaidő kezdettel végzett munkát, azonban a munkáltató nem határozott meg részükre írásban munkaidő-beosztást.*

*A munkáltató egy havi munkaidőkeretet határozott meg 12 munkavállaló munkaidejére vonatkozóan, de nem határozta meg írásban a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját.*

*A munkáltató nem fizetett műszakpótlékot 2016. május hónapban 4 munkavállaló részére. A munkavállalók a személyi alaphétkön felül éjszakai pótlékban részesültek. A munkáltató az ellenőrzés hatására 2016. november 15-én kifizette a munkavállalók részére az elmaradt műszakpótlék és az éjszakai pótlék különbözetét.*

**A munkabérrel kapcsolatos jogsértésekkel érintettek** számát tekintve **nem történt jelentős változás** - hiszen **12 078 főt** érintett ez a jogsértés a 2015. évi 11 658 fővel szemben. Ugyanakkor 2016-ban arányaiban kevesebb munkavállalót érintett a munkabérrel kapcsolatos szabálytalanság (**14 %**), mint 2015-ben (17 %), ha a főbb jogsértéssel érintett munkavállalók megoszlását vesszük figyelembe.

Az ilyen jellegű szabálytalanságok közül a legjelentősebb **a munkabér határidőben történő megfizetésének elmaradása**, illetve a **pótlékokra vonatkozó szabályok megszegése** volt, valamint gyakori volt még, hogy a munkabérről adott elszámolás nem felelt meg a jogszabályi előírásoknak.

A munkaügyi 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 kifizetett 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.**

2016. március 21. - április 8. között a munkabérrel kapcsolatos szabályok érvényesülésének vizsgálatára irányuló céllenőrzést is tartott a munkaügyi hatóság, így a kapott ellenőrzési adatok még megalapozottabbak.

*Példa: Panaszbejelentés alapján munkaügyi ellenőrzést tartottak a munkaügyi hatóság munkatársai 2016. októberében egy, a fémipariban tevékenykedő munkáltató Vas megyei munkavégzési helyén. A bejelentésben foglaltak megalapozottnak bizonyultak, a munkáltató ugyanis késve, nem a jogszabályban előírt határidőben fizette ki a 2016. augusztus-szeptember havi munkabért 24 munkavállalójának, továbbá 8 munkavállalónak késve adott írásbeli tájékoztatást a kifizetett munkabér elszámolásáról.*

Az egyéb főbb jogsértéseken belül jelentős számban előforduló munkaügyi szabálytalanság a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő – a munkavállalót megillető – **igazolások kiadásának**, valamint a munkaviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó **elszámolásnak az elmaradása**. 2016-ban az igazolásokkal kapcsolatos szabálytalanságok lényegesen magasabb munkavállalói létszámot érintettek (**9 153 fő**), mint 2015-ben (5 164), ennek egyik oka, hogy egy Jász-Nagykun-Szolnok megyei szociális szövetkezet több ezer főt érintően követte el a szabálytalanságot. A jogsértések általában munkáltatói mulasztásból erednek, bár előfordul, hogy megromlik a felek között a viszony vagy elszámolási vita alakul ki és a munkáltatók szándékosan, de jogszerűtlenül visszatartják az igazolásokat. Az is előfordult már, hogy a munkavállaló akkor szembesül azzal, hogy bejelentés nélkül foglalkoztatták, mikor a munkavégzést követően a munkáltató nem adja ki a kilépő igazolásokat. Az első esetben a jogszabályok alapján kiadmányozható figyelemfelhívás nem rendelkezett kellő visszatartó erővel, ugyanis, azokban az esetekben, ahol az ellenőrzés során a munkáltató nem pótolta az elmaradt igazolásokat/elszámolást, csak az eredménytelen felhívást követően volt indítható eljárás, így a munkaügyi hatóság fellépése az ügyben, sok esetben a munkavállalók szempontjából kevésbé tűnt hatékonyak. Külön említést érdemel, hogy ennek a szabálytalanságnak az ellenőrzése rendszerint a munkavállalók panasza alapján kezdődik.

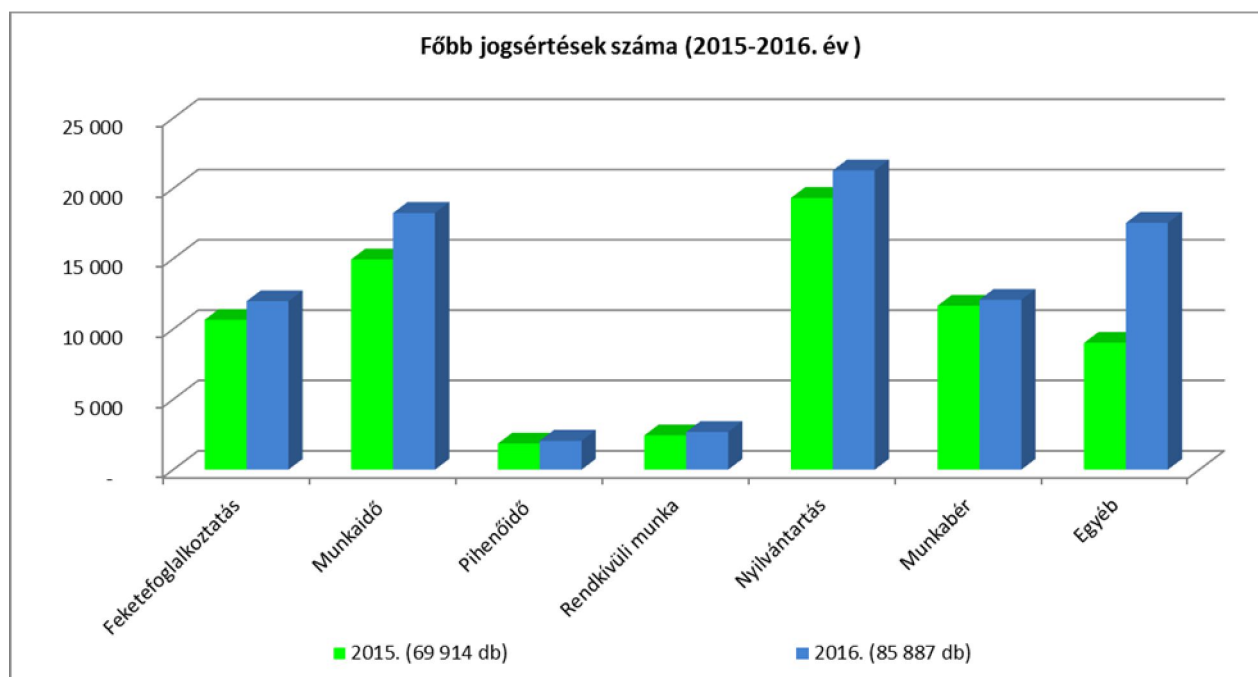
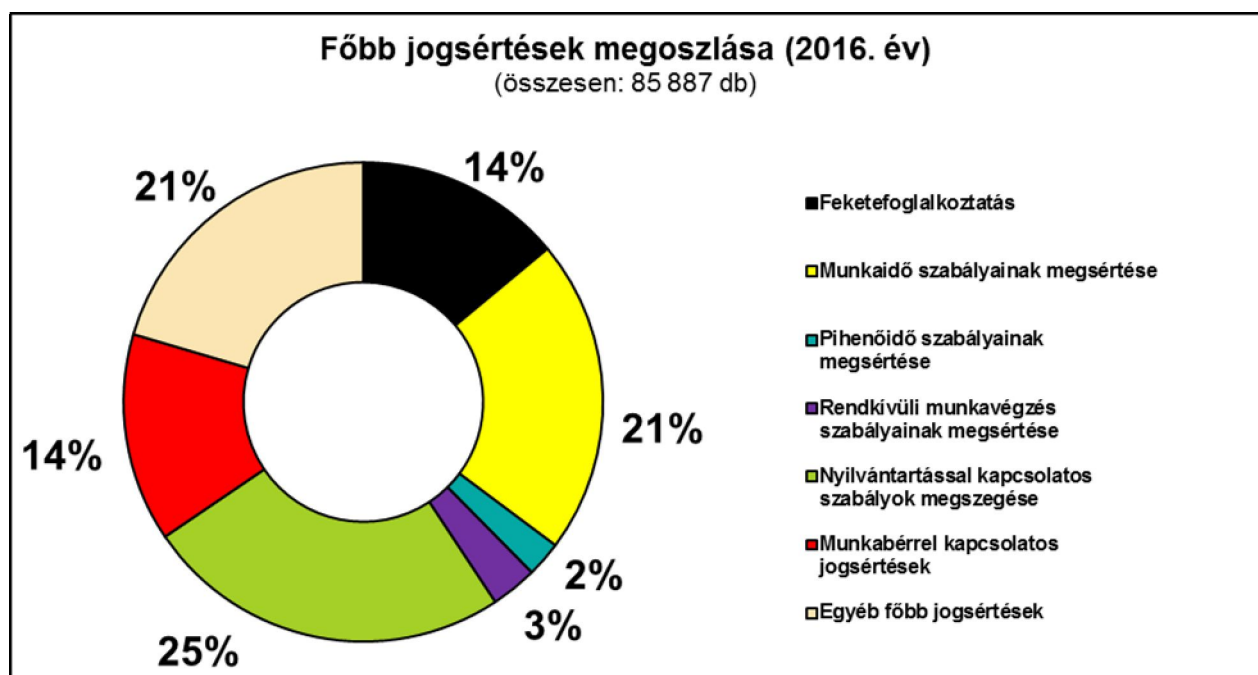
*A negatív ellenőrzési tapasztalatokat figyelembe véve, 2017. január 1-től módosult az eljárásra vonatkozó NGM rendelet, így ezekben az ügyekben hatékonyabbá válhat a munkavállalók védelme.*

A 2015. évi adatokhoz képest (2 989 fő) lényegesen több munkavállalót érintettek 2016-ban a **szabadsággal kapcsolatos jogsértések (7 842 fő)**. A szabadsággal kapcsolatos szabálytalanságok két leggyakoribb esete, hogy a nyilvántartáson „kiírt” szabadságot a munkáltató ténylegesen nem adja ki, a munkavállalók valójában munkát végeznek, valamint, hogy a munkáltatók a törvény előírásainak megfelelően nem biztosítják a munkavállalónak naptári évben egy alkalommal, a legalább tizennégy nap egybefüggő munkavégzés alóli mentesülést.

Az elmúlt 2 évben több megyében is megjelent a **szociális szövetkezetek** keretében tagi jogviszonyban történő foglalkoztatás, melynek során a szociális szövetkezet jogellenes munkaerő-kölcsönzést folytatott. Ez a jogsértés a szociális szövetkezetnek és a kölcsönbevévő munkáltatónak egyaránt „költséghatékony” módon munkaerőt, a szövetkezet irányítóinak és a kölcsönvevőnek jogtalan hasznot és szintén jogosulatlan versenyelőnyt biztosított. A szövetkezet tagjait sokszor nem a munkaerő-piacról már régen kiszorult potenciális

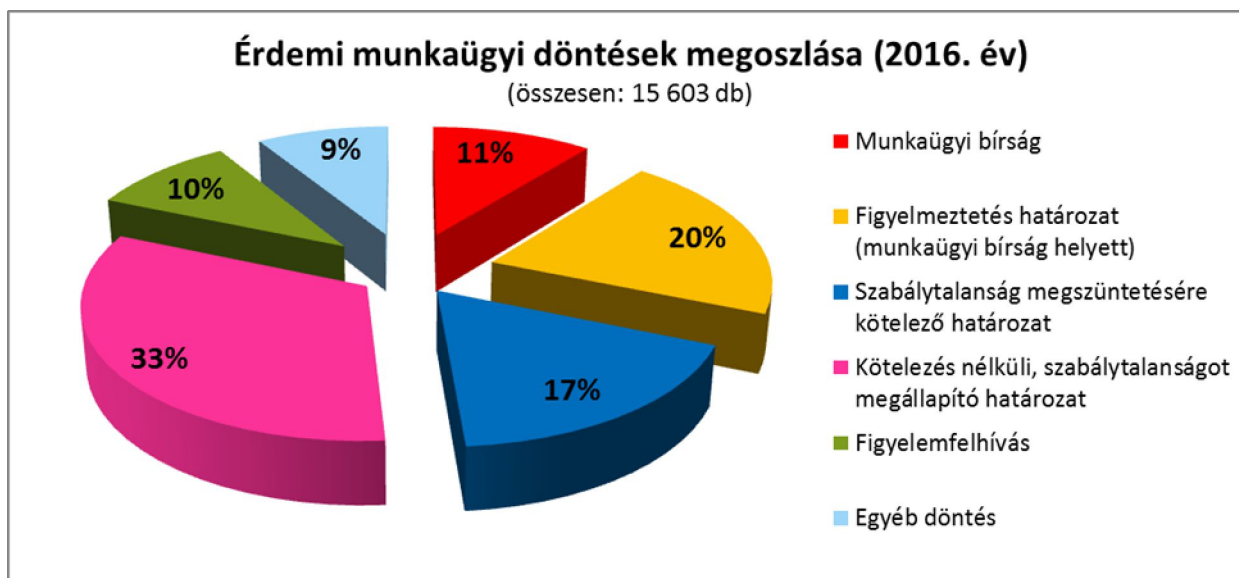
munkavállalók köréből, hanem a korábban a kölcsönbevevő (korábbi munkáltató) által foglalkoztatottak köréből válogatja ki, tehát a hátrányos helyzetű személyek munkához juttatására irányuló jogalkotói szándék ezekben az esetekben nem éri el a célját.

*2017. január 1-től részben a munkaügyi ellenőrzések során tapasztalt visszaélésekre tekintettel szigorodott a szociális szervezetek által foglalkoztatható személyekre vonatkozó szabályozás, így az ilyen jellegű jogsértések elleni fellépés is hatékonyabbá válhat.*

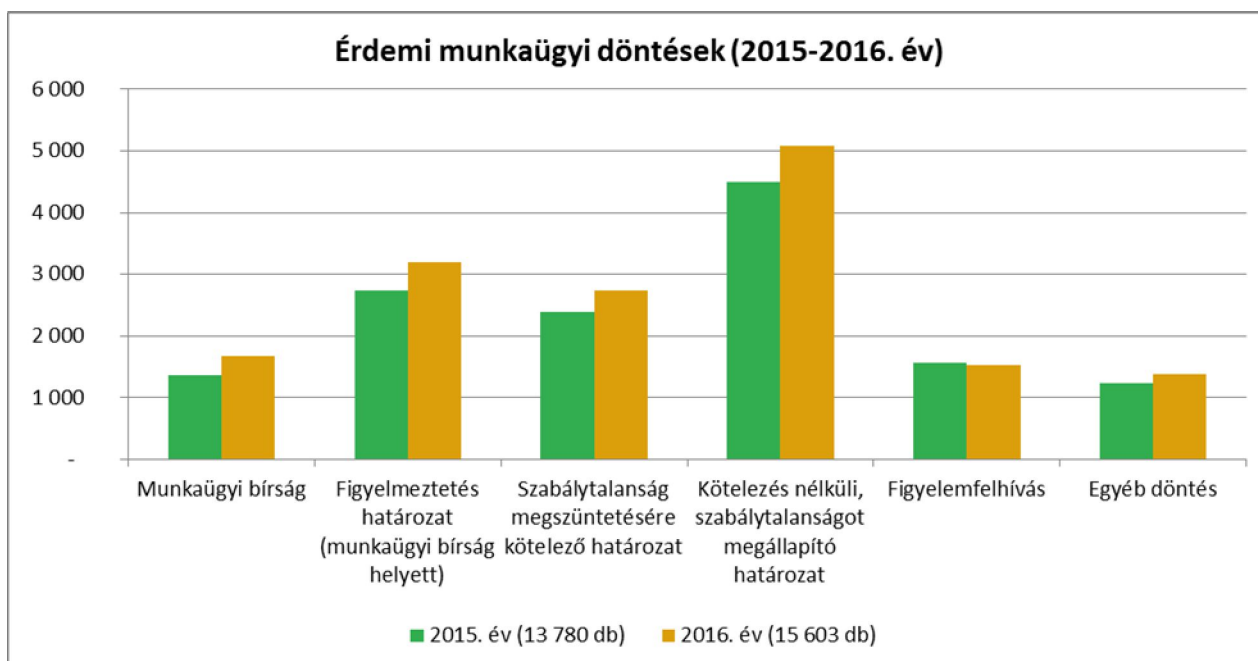


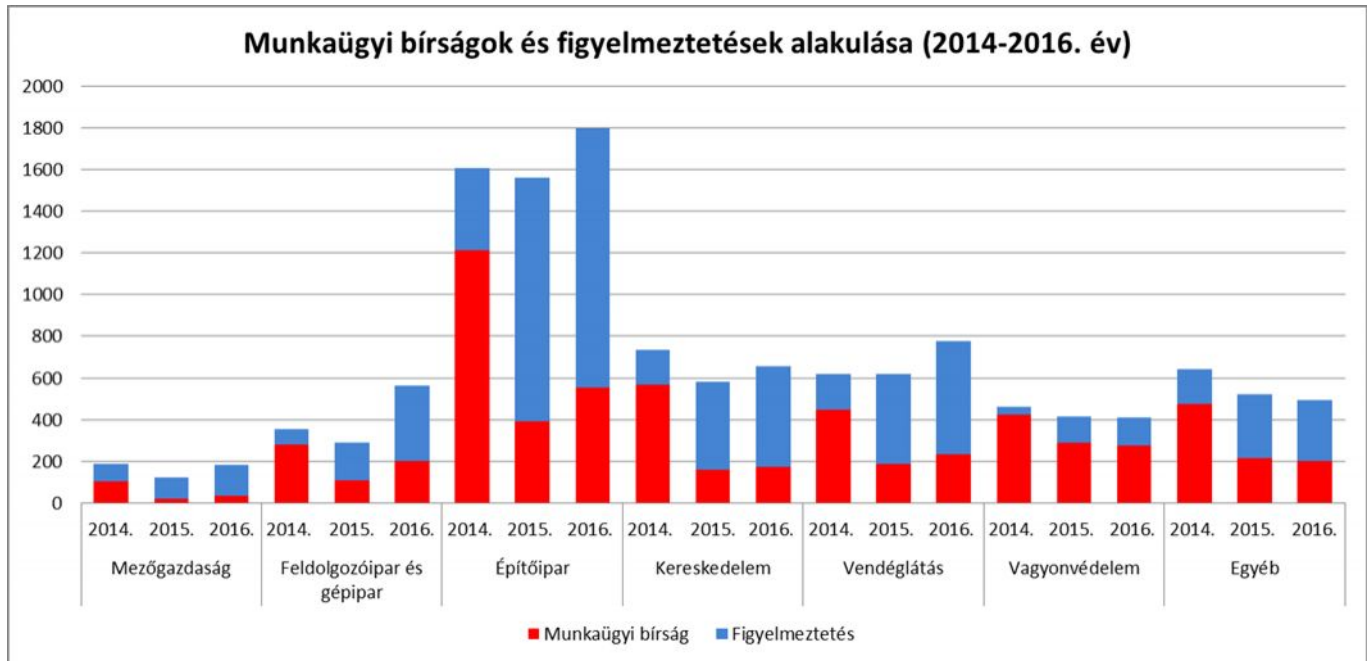
A vizsgált időszakban a jogsértéseket elkövető **13 487 munkáltató** közül **1 676 vállalkozással szemben** alkalmaztak az elsőfokú munkaügyi hatóságok **munkaügyi bírságot**, összesen

**230 325 000 Ft összegben.** A munkaügyi hatóság a Kúria 2/2013. KMJE jogegységi határozatára tekintettel a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvény (a továbbiakban: Kkv. tv.) 12/A. § (1) bekezdése alapján munkaügyi bírságot helyettesítő **figyelmeztetés határozatot** 3 203 esetben hozott. Több ízben **szabálytalanság megszüntetésére kötelezést** (2 735 db), valamint szabálytalanságot megállapító határozatot (5 082 db) hoztak a hatóság munkatársai. **Az érdemi döntések közel 90%-a tehát anyagi szankció nélküli intézkedés volt.**



A munkaügyi bírságok és figyelmeztetés határozatok száma - a 2016. évben feltárt nagyobb feketén foglalkoztatott munkavállalói létszám miatt - emelkedett a 2015. évi adatokhoz képest.





A 2015. évhez képest 2016-ban a munkaügyi hatósághoz érkezett **bejelentések száma csökkent.**

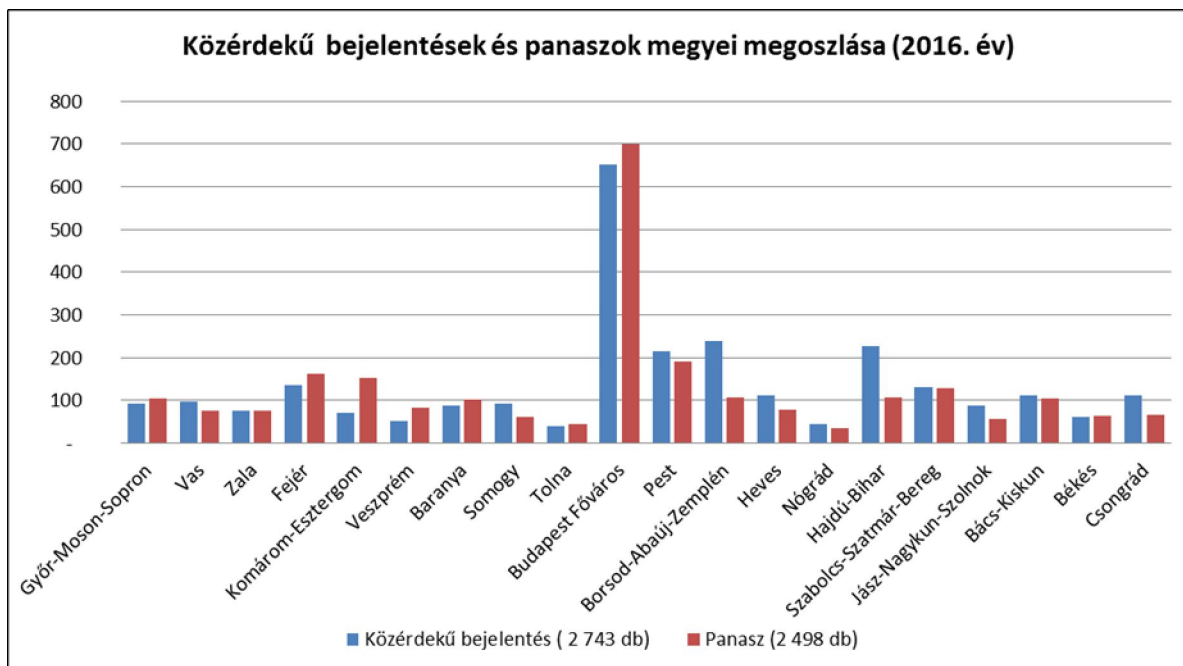
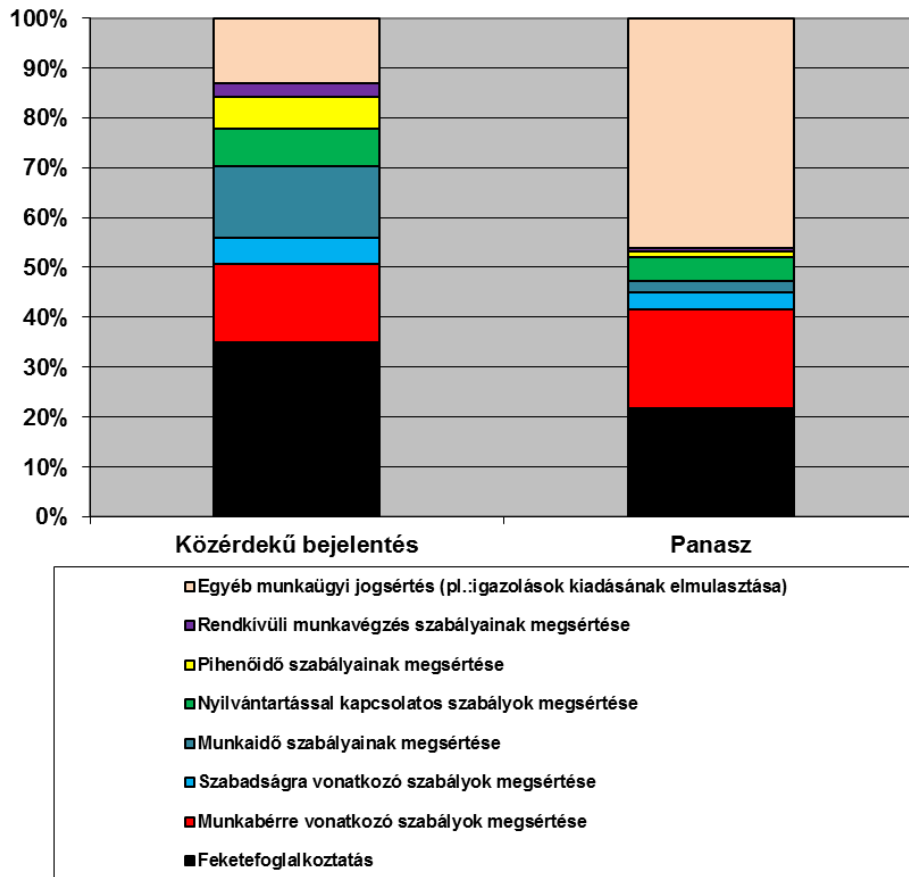
Míg 2015-ben a közérdekű bejelentések és a panaszok száma **6 685** volt, addig 2016-ban ez a szám **5 241**. A bejelentések 48 %-a **panasz** volt, 52 %-a pedig **közérdekű bejelentés**.

A **legtöbb jelzés** továbbra is **feketefoglalkoztatás tárgyában érkezett a hatósághoz**, de jelentős volt a **munkabérrel** kapcsolatos és az „egyéb munkaügyi jogsértés” kategóriába tartozó **jogviszony megszűnésekor kiadandó igazolásokkal összefüggő** bejelentések száma is. Megállapítható, hogy a feketefoglalkoztatással kapcsolatban a közérdekű bejelentések vannak többségben, míg az igazolások kiadásának elmaradása, illetve az elszámolás hiánya esetén a személyes jelleg miatt panaszként érkezik a hatósághoz a jelzés. A munkabérrel kapcsolatos panaszok és közérdekű bejelentések száma közel azonos.

Fontos kiemelni, hogy egy adott munkáltatóra nézve nem egyszer több bejelentés is érkezik a hatósághoz, amelyek többségében megalapozottnak bizonyulnak.

Sok esetben előfordul, hogy a volt munkavállaló a munkaviszonya megszűnése után fordul a hatósághoz és az abban foglaltak bizonyítása nehéz, mivel a még alkalmazásban álló munkavállalók megélhetésüket féltve nem szívesen nyilatkoznak a jogsértésekről.

### Közérdekű bejelentések és panaszok témakör szerinti megoszlása (2016. év)



Egy Baranya megyei bank ellen panasz alapján 2016. augusztusban munkaügyi ellenőrzésre került sor. A lefolytatott bizonyítási eljárás során megállapítást nyert, hogy a munkáltató a vizsgált 2016. január-júliusi időszakban 14 foglalkoztatottból 11 esetében nem fizette meg a

munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzésért járó alaphért és pótlékot (összesen 1044,5 órára), illetve 3 megszünt munkaviszonyú munkavállaló esetében elszámolás keretében nem fizette ki a rendkívüli munkavégzést. Megállapítást nyert továbbá, hogy 1 fő esetében a munkáltató megsértette a napi munkaidő maximumára vonatkozó jogszabályi előírást is.

A munkáltatóval szemben 2010-ben és 2011-ben ugyanezen jogsértés miatt több megye is munkaügyi bírságot szabott ki. A munkáltató gyakorlata az évek során nem változott, csak az általa elrendelt „túlórát” tekinti rendkívüli munkavégzésnek, a munkaidőkereten felüli órákat csak munkahelyen töltött „plusz időnek”. A jogszabályi előírás szerint az eljárás során először határidőt tűztek ki a hatóság munkatársai a rendkívüli munkavégzés kifizetésére, azonban a munkáltató az elmaradt munkabért és bérpótlékot nem fizette meg, a kifizetés megtörténtét nem igazolta.

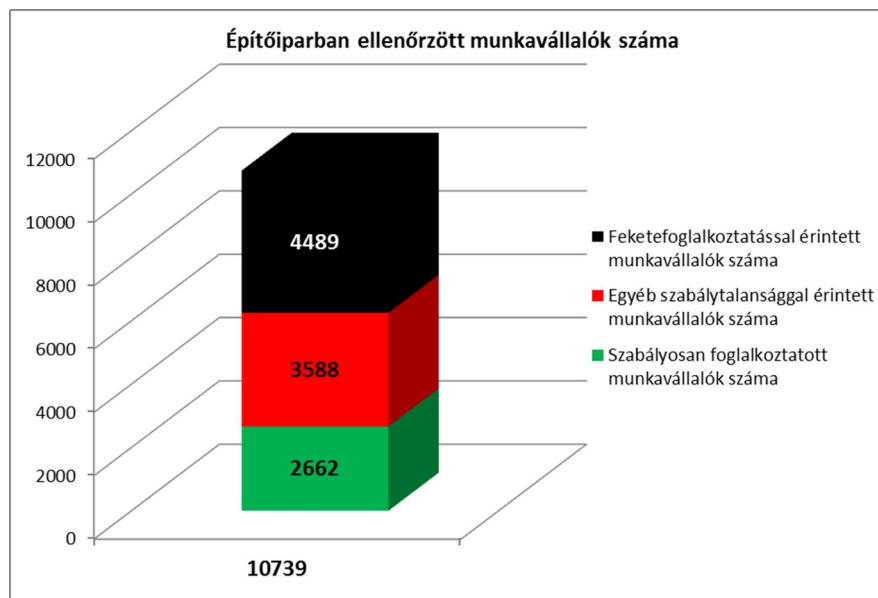
Fentiek miatt a munkáltatóval szemben a szabálytalanság megszüntetésére kötelező, valamint munkaügyi bírságot kiszabó határozat került kiadmányozásra.

A munkáltató a határozati kötelezésben, foglaltaknak eleget tett, **a munkavállalók rendkívüli munkavégzéséért az alaphért és bérpótlékot (több mint hárommillió Ft-ot) kifizette.**

## 2. Az ellenőrzések összesített tapasztalatai\*

### a) Építőipar

A vizsgált időszakban a munkaügyi ellenőrzések 20 %-át ebben az ágazatban tartották (3 561 db). Az ágazatot érintően 3 760 db intézkedést hoztak, valamint 556 db munkaügyi bírságot szabtak ki 77 077 000 Ft összegben. Az ágazatot érintően 1 244 db munkaügyi bírságot helyettesítő figyelmeztetés határozatot hozott a hatóság, mely a munkaügyi bírságok több mint kétszerese. Az ágazatban 10 739 ellenőrzött munkavállalóból 8 077 munkavállaló szenvedett el valamilyen szabálytalanságot. A szabálytalanul foglalkoztatott munkavállalók több mint felét érintette feketefoglalkoztatás (4489 fő).



\* Forrás: az I. fokú munkaügyi hatóságok 2016. éves beszámolója



A feketefoglalkoztatás továbbra is a legtipikusabb szabálytalanság az építőiparban. Az építőipar adja a legtöbb feketén foglalkoztatott munkavállalót.

A feketefoglalkoztatás szerkezeti megoszlása kapcsán megállapítható, hogy legtipikusabb formája a munkaviszonyhoz, illetve egyszerűsített foglalkoztatáshoz kapcsolódó bejelentés hiánya, egyéb formái (pl.: színlelt szerződéssel történő foglalkoztatás) nem jellemzők az építőiparban. A foglalkoztatottak között nagy a fluktuáció, ami magával hozza a bejelentés nélküli foglalkoztatást és az igazolás kiadása és elszámolás megtörténte nélkül megszüntetett munkaviszonyokat.

A nagyobb építőipari beruházások okán, ill. az ellenőrzési tapasztalatok, feltárt szabálytalanságok miatt több megye (Bács-Kiskun, Jász-Nagykun-Szolnok, Komárom-Esztergom) is az építőipari ágazatban kezdeményezett saját tervezésű célvizsgálatot.

Az építőipar területén lassan megfigyelhetővé válnak a kedvezményes otthonteremtési lehetőségek eredményeként meginduló beruházások, ám ugyanakkor a szabálytalanságok gyakoribbá válását is érzékelni lehet. Családi házak építésénél (kisberuházások) több olyan munkáltató is megjelent a piacon, akik versenytársaiknál alacsonyabb költséggel kívánják elvégezni a megnövekedett munkamennyiséget, a kedvezményes időszak alatt minél több haszonra kívánnak szert tenni, ezért egyebek mellett a munkavállalók után fizetendő adók és járulékok „megtérülése”, valamint az olcsóbb vállalkozói ár kialakítása érdekében „feketén” foglalkoztatják munkavállalóikat.

Általános tapasztalatként elmondható, hogy a több évtizedes múlttal rendelkező nagyvállalkozások betartják a szabályokat, a kisebb vállalkozások pedig a jogsértéseknél a szabályok ismeretének hiányára, illetve egyéb okokra hivatkoznak az ellenőrzések során. A jogkövető magatartás hiányára utal az a rendszeres jelenség is, amikor a munkavállalói telefonos jelzést követően a munkáltatók az ellenőrzés megkezdését követő pár percen belül bejelentik a foglalkoztatottakat. Ennek oka, hogy a főleg a nehezen megközelíthető helyeken fellelhető munkáltatók bíznak a hatósági ellenőrzés elmaradásában, ezért nem jelentik be a munkavállalókat, csak abban az esetben, ha ellenőrzésre kerül sor vagy annak veszélyét érzlelik.

A rendőrhatalommal továbbra is fokozott a közös ellenőrzések száma az építőiparban, mellyel így a munkavállalói „megszökések” előzhetőek meg. Több esetben előfordul, hogy a rendőrség is megjelöl ellenőrzési célpontokat - előzetes felderítés után - és ezt követően kéri fel a munkaügyi hatóságot közös ellenőrzésre.

Az építőiparban folytatott ellenőrzések során segítséget jelent a szabálytalan foglalkoztatás feltárásában az elektronikus építési naplók elterjedése, mivel azok a létszámadatokat, valamint a munka megkezdésének és befejezésének időpontját is tartalmazzák. A generálkivitelezők által vezetett pontos, naprakész és minden részletre kiterjedő nyilvántartások nem csak a munkaügyi ellenőrzést könnyítik meg, hanem általános jelleggel, preventív szereppel is bírnak, megszűrik a bejelentés nélkül foglalkoztató munkáltatókat, és a hamis, vagy kettős nyilvántartás vezetésétől is elveszik az alvállalkozók kedvét. Ez utóbbi szabálytalanság egyébként a feketefoglalkoztatás után a leggyakoribb jogsértés az ágazatban.

Ennek ellenére a munkáltatók ellenőrzése az építőiparban továbbra is hosszadalmas ügyintézészt igényel az alvállalkozói láncolatok felderítése és az együttműködés hiánya miatt.

Az építés-kivitelezési munkaterületeken változatlanul komoly ellenőrzési feladatokat jelent a foglalkoztató kilétének megállapítása.

A megrendelőt, fővállalkozót sok esetben nem érdekli (legalábbis a tapasztalatok ezt mutatták), hogy a munkaterületen munkát végző munkavállalók kinek az alkalmazásában állnak és a foglalkoztatásuk bejelentése megtörtént-e.

Építőipar	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ellenőrzött munkavállalók száma	12 516	11 659	8 182	10 609	11 976	10 739
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	2905	2491	3309	4163	3963	4489
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	23,21%	21,37%	40,44%	39,24%	33,09%	41,80%

*Példa: 2016. október elején Borsod-Abaúj-Zemplén megyében egy építési munkaterületen munkaügyi ellenőrzés megtartására került sor. A munkáltató 2 munkavállalót írásba foglalt munkaszerződés nélkül szóbeli megállapodás alapján foglalkoztatott segédmunkás munkakörben. A munkáltató az érintett munkavállalókat részmunkaidőben, napi 4/heti 20 órában foglalkoztatta, a munkabérük 600 Ft/óra volt. A munkáltató az érintett munkavállalók foglalkoztatását a munkaügyi ellenőrzés megkezdését követően jelentette be. A munkáltató a szabálytalanságot elismerte és megküldte az érintett munkavállalókkal kötött munkaszerződéseket.*

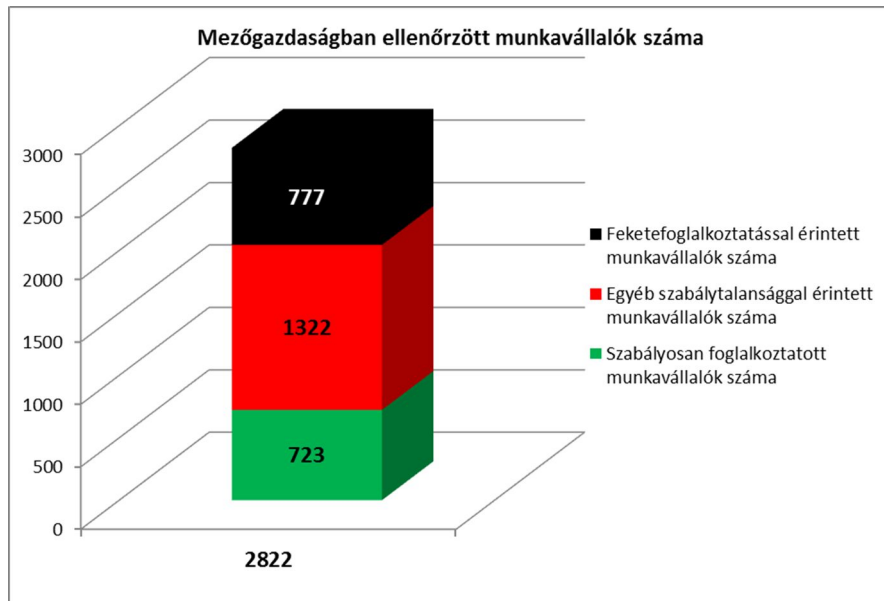
*Példa: Jász-Nagykun-Szolnok megyében egy baleset bejelentése alapján 2016. szeptemberében munkaügyi ellenőrzésre is sor került egy építőipari munkáltatónál. Megállapítást nyert, hogy a munkáltató a sérültet és további 4 munkavállalót foglalkoztatott segédmunkás munkakörben egy ipari park építési területén.*

*Az 5 segédmunkás munkakörben foglalkoztatott munkavállaló jogviszonyát a munkáltató nem jelentette be a NAV felé a munkavállalók munkába lépését és a munkaügyi ellenőrzés megkezdését megelőzően, valamint velük munkaszerződést sem kötött.*

*Komárom-Esztergom megyében saját kezdeményezésű célvizsgálat során 2016. szeptemberében munkaügyi ellenőrzésre került sor egy építési területen, ahol munkavégzés közben találtak 11 munkavállalót. A munkavállalók előadták, hogy a munkáltatóval kizárólag szóban állapodtak meg a munkavégzés feltételeiről. Munkáltatójukkal munkaviszonyban állapodtak meg, azonban munkaszerződést a felek nem kötöttek. A fenti létszámból 6 munkavállaló foglalkoztatását a munkáltató elmulasztotta bejelenteni az illetékes adóhatóság felé is a helyszíni ellenőrzés megkezdéséig.*

## b) Mezőgazdaság

A mezőgazdasági ágazatra 2016-ban az ellenőrzések 3 %-a esett (553 db) összesen 528 intézkedés született és 34 munkáltatóval szemben 3 495 000 Ft összegben kellett a munkaügyi bírság eszközével élni, valamint 147 esetben munkaügyi bírságot helyettesítő figyelmeztetés határozatot kiadni, mely a munkaügyi bírságokhoz viszonyítva kiugróan magas, négyszeres szám. Az ellenőrzött 2 822 munkavállaló közül 2 099 munkavállalóval szemben követtek el szabálytalanságot a munkáltatók.



Az ágazatban előforduló jogsértésekre jellemző, hogy gyakran a feltárt jogsértés nagyobb munkavállalói létszámot érint, ennek hátterében az állhat, hogy a mezőgazdasági munkák erősen szezonális hatás alatt állnak, a munkáltatók pedig rövid ideig nagyobb munkavállalói létszámot alkalmaznak, ezért ha az ellenőrzés jogsértést tár fel, akkor a jogsértés gyakran valamennyi munkavállalót érinti.

Megjelentek az önkormányzatok, mint foglalkoztatók, a közfoglalkoztatási programokon belül több önkormányzat is kisebb-nagyobb földterületek megművelését végzi el kézi erővel.

Állattenyésztés esetén az állatokat gondozó személyek bejelentése szokott elmaradni, vagy legalizált foglalkoztatás esetén jellemző a kifizetetlen rendkívüli munkavégzés.

A mezőgazdasági ágazatban többnyire egyszerűsített foglalkoztatás keretében mezőgazdasági időnyomunka a jellemző. Az ellenőrzések során az ágazatban dolgozó munkavállalók gyakran nyilatkozzák, hogy tudomásuk szerint egyszerűsített foglalkoztatás keretén belül mezőgazdasági időnyomunka jelleggel dolgoznak a munkáltatónak, ám a bejelentésük ténylegesen nem történik meg.

Mezőgazdaság	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ellenőrzött munkavállalók száma	5 967	6 277	3 044	5 410	2 940	2 822
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	1094	1231	600	999	666	777
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	18,33%	19,61%	19,71%	18,47%	22,65%	27,53%

*Példa: Tolna megyében saját kezdeményezésű célvizsgálat keretében 2016. szeptemberében munkaügyi ellenőrzés lefolytatására került sor egy szőlőültetvényen. Az ellenőrzéssel érintett munkavállalói létszám 5 fő volt.*

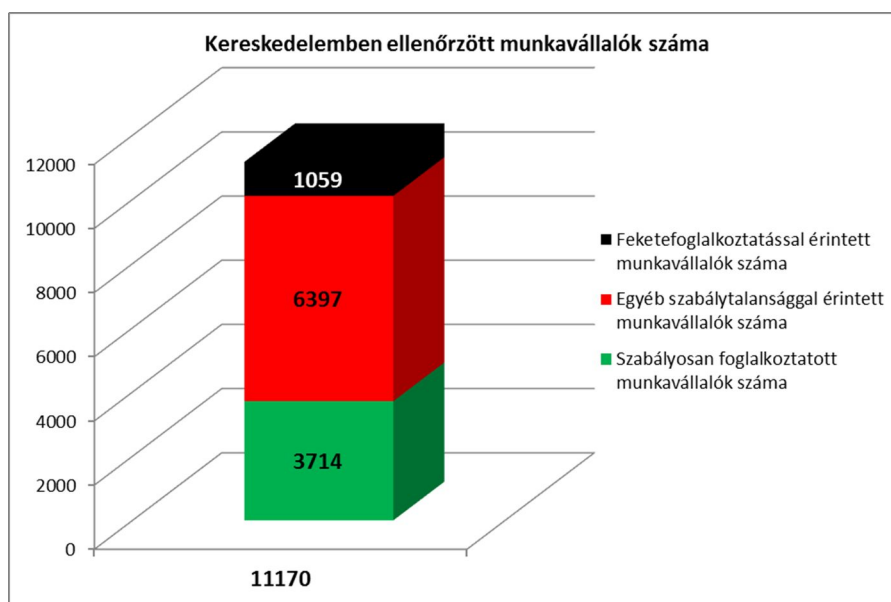
*A munkáltató 5 fő (munkakör: segédmunkás) munkavállalót egyszerűsített foglalkoztatás (mezőgazdasági időnyomunka) keretében kívánt foglalkoztatni, azonban a munkáltató a munkavállalók egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszonyát a munkaügyi ellenőrzés megkezdését és a munkavállalók munkába lépését megelőzően nem jelentette be az illetékes adóhatóság felé.*

*A munkáltató a jogsértést a munkaügyi ellenőrzés megkezdését követően megszüntette.*

*Példa: Békés megyében 2016. szeptemberében munkaügyi ellenőrzést tartottak a hatóság munkatársai egy mezőgazdasági munkaterületen (fóliakertészet), ahol munkavégzés közben találtak 20 alkalmi munkavállalót. A munkavállalók mezőgazdasági segédmunkás (paradicsomszedő, válogató) munkakörben dolgoztak egyszerűsített foglalkoztatás keretében, mezőgazdasági idenymunkában, egyszerűsített munkaszerződéssel. A 20 munkavállalóból 2 munkavállaló bejelentése 1-1 napra nem történt meg.*

### c) Kereskedelem

2016. évben a vizsgálatok több mint ötöde (3 975 db) esett erre az ágazatra. Az összesen 5 055 db intézkedés mellett 174 db munkaügyi bírságot szabott ki a munkaügyi hatóság 18 810 000 Ft összegben. Figyelmeztetés határozat 481 esetben került kiadmányozásra. A munkaügyi hatóság az ágazatban ellenőrzött 11 170 munkavállalóból 7 456 főt talált szabálytalanul foglalkoztatva.



Az ágazatnak nincs „tipikus” szabálytalansága, a jogsértések mindegyikével lehet találkozni. Fontos kiemelni, hogy a munka- és pihenőidővel, valamint a munkabérrrel kapcsolatos intézkedések száma ebben az ágazatban volt a legmagasabb. Mindemellett a feketefoglalkoztatás is jelen van a kereskedelemben.

A munkaidő-nyilvántartás nem megfelelő vezetése miatt szintén a kereskedelem területén hozták a legtöbb intézkedést a hatóság munkatársai. Sok esetben a munkavállalók által vezetett nyilvántartás nem naprakész vagy nem fellelhető a munkavégzés helyén. Még mindig sokszor találkoznak a hatóság munkatársai azzal a munkáltatói kifogással, hogy a munkavállaló „nem írta be magát a jelenléti ívre”. Továbbra is gyakran tapasztalják a hatóság munkatársai, hogy a munkáltatók a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő- és befejező tevékenységek tartamát nem tekintik a munkaidő részének. Sok esetben csak a kereskedelmi egység nyitvatartási idejének megfelelő munkaidőt tartják nyilván a munkavállalók munkaidejéről vezetett munkaidő-nyilvántartásokon (pl.: az áruátvétel, valamint a zárást követő takarítás tartama sok

esetben „lemarad” a nyilvántartásról).

A munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságok közül a pótlékokkal kapcsolatos szabálytalanságok miatt a kereskedelem területén kellett a legtöbb intézkedést hozni, és vendéglátás után, ebben az ágazatban érintette a legtöbb munkavállalót a pótlékok fizetésének elmaradása.

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

A feketefoglalkoztatásról elmondható, hogy az ágazatban a részmunkaidőben történő bejelentés teljes munkaidős foglalkoztatás mellett feltehetőleg sokkal nagyobb mértékben fordul elő, de a munkavállalók a munkáltató retorziója miatt nem mernek nyilatkozni, így e szabálytalanság bizonyítása is nehézséget jelent a hatóságoknak.

*Példa: Egy Veszprém megyei bútorboltban 2016. novemberében munkaügyi ellenőrzésre került sor, ahol 3 munkavállaló végzett munkát értékesítő munkakörben. A helyszíni ellenőrzés során megállapítást nyert, hogy a munkáltató 1 munkavállalót érintően nem vezetett naprakészen a munkaidő-nyilvántartást. Az ügyfélmeghallgatás során a bemutatott szabadság nyilvántartásból megállapítást nyert, hogy 5 munkavállaló vonatkozásában a 2015 évi szabadságok nem kerültek kiadásra 2015. évében (1, 9, 7, illetve 13 nap került 2016 évre áthozatalra). A munkáltató képviselője indokként a megnövekedett forgalomra hivatkozott.*

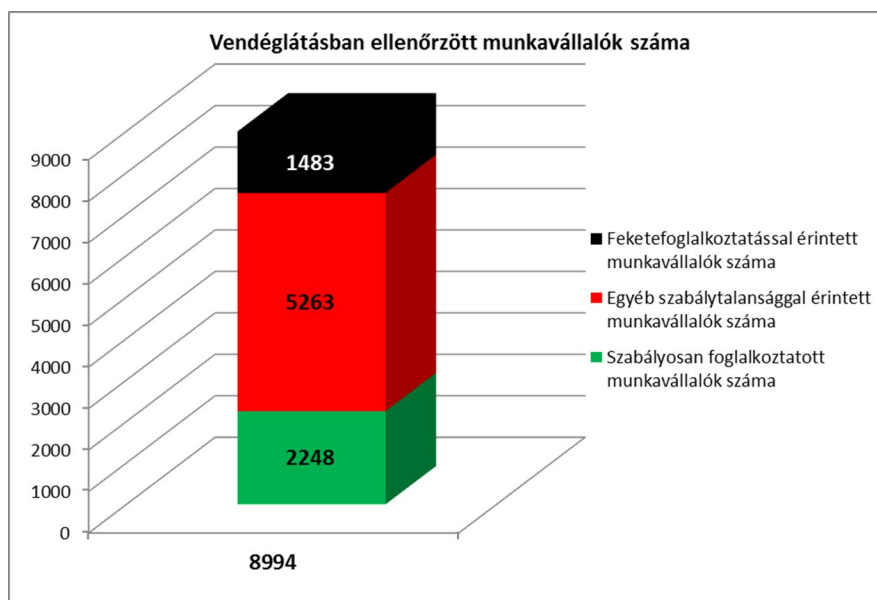
*Példa: 2016. júniusában Győr-Moson-Sopron megyében munkaügyi ellenőrzésre került sor egy egyéni vállalkozónál, ahol megállapítást nyert, hogy a munkáltató bolti eladó munkakörű munkavállalóját 2014. szeptember 04. napjától, - tehát közel 2 éve - írásba foglalt munkaszerződéssel, de az illetékes elsőfokú állami adóhatóság felé történő bejelentés nélkül foglalkoztatta.*

*A munkáltató az ellenőrzést követően legalizálta a munkavállaló jogviszonyát, mivel bejelentette - a tényleges munkaviszony kezdettel - az illetékes elsőfokú állami adóhatóság felé, így a munkavállaló 2 év jogszerző időre vált jogosulttá nyugdíj- és egészségbiztosítási szempontból.*

Kereskedelem	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ellenőrzött munkavállalók száma	29 003	26 626	17 534	14 143	11 687	11 170
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	1068	1156	1347	1318	932	1059
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	3,68%	4,34%	7,68%	9,32%	7,97%	9,48%

#### d) Vendéglátás

A 2016-ban a vizsgálatok 16 %-a (2 759 db) esett erre az ágazatra. Az összesen 4 073 db intézkedés mellett 233 db munkaügyi bírság került kiszabásra, összesen 21 245 000 Ft összegben. Az ágazatban 545 munkaügyi bírságot helyettesítő figyelmeztetés született, mely az építőipar után ebben az ágazatban a legmagasabb. Az ágazatban a vizsgált időszakban 8 994 munkavállaló vonatkozásában tartott ellenőrzést a hatóság és 6 746 fő vonatkozásában állapítottak meg szabálytalanságot.



A kereskedelemhez hasonlóan a vendéglátásban sincs kiemelkedően jellemző jogsértés és az előbb kifejtett ágazathoz hasonló problémákkal lehet szembesülni. Itt is magas a munkaidőnyilvántartás hiánya vagy hiányos vezetése és a munkaidővel kapcsolatos jogsértések száma (napi, heti munkaidő megengedett mértékének túllépése, munkaidő-beosztás hiánya). Utóbbi szabálytalanságok rendszeresen összekapcsolódnak, hiszen vagy a munkavállaló dolgozik a megengedett munkaidőn felül (munkaidővel kapcsolatos szabálytalanság), vagy ami lényegesen gyakoribb, hogy ennek leplezése valósul meg szabálytalan nyilvántartással.

Az építőipar után a vendéglátás adta a legtöbb feketén foglalkoztatott munkavállalót 2016-ban.

Sok esetben tapasztalható hivatkozási alap, hogy a jogsértést nem szándékosan követték el, illetve gyakran utalnak arra a munkáltatók, hogy a jogszabályokat ismerik, de azt a gyakorlatban túl bonyolult végrehajtani, így ezt meg sem kísérelték.

A vendéglátásban még mindig ismert és általánosan elterjedt a próbamunka intézménye. A próbanapokon szóbeli megállapodás alapján, munkaszerződés és bejelentés hiányában végez munkát az alkalmazott és előfordul, hogy ezekre a napokra fizetést sem kap.

A fiatal munkavállalókkal kapcsolatos szabályokat általában ismerik, fiatalkorút nem dolgoztatnak például 22 óra után.

A munkabérrel kapcsolatos jogsértésekkel kapcsolatos intézkedések száma a kereskedelmi ágazat után itt a leggyakoribb, továbbá ezzel a szabálytalansággal érintett munkavállalók

tekintetében, ha csak kicsit is, de megelőzi a kereskedelmi ágazatot. Ez főként annak is köszönhető, hogy a munkaszüneti napi munkavégzésért járó pótlékok megfizetésének elmaradása a vendéglátásban érintette leginkább a munkavállalókat.

A vendéglátás területén továbbra is előforduló jogsértés a megengedett maximális munkaidő túllépése. Szabálytalanság megállapítása esetében a munkáltatók többnyire a napi, heti munkaidőre vonatkozó jogszabályokat sértik meg.

Jellemző, hogy a munkáltató az üzemeléshez elengedhetetlenül szükséges létszámot nem alkalmazza, így az általa foglalkoztatott munkavállalók rendkívüli munkavégzésre kényszerülnek, ami abban nyilvánult meg a leggyakrabban, hogy a pultos munkakörben dolgozó munkavállalók napi 14-17 órát dolgoznak, így látják el egyedül a munkát a vendéglátó egység teljes nyitvatartási idejében. A munkáltatók ezzel a módszerrel próbálnak meg költségeket csökkenteni, pozitív változás tehát ebben nem figyelhető meg. Az ilyen jellegű szabálytalanságot a munkáltató kettős, vagy hamis munkaidő-nyilvántartással leplezi.

Az ellenőrzések során a társhatóságokkal való együttműködés a vendéglátásban is kiemelt fontosságú.

Megállapítható, hogy az ágazatban dolgozó munkavállalók többségére az együttműködés jellemző, ellenben az építőiparban tapasztaltakkal, hiszen a munkavállalók a telepített munkahely miatt nem hagyják el az ellenőrzés helyszínét.

Vendéglátás	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ellenőrzött munkavállalók száma	16 567	12 745	10 121	8 113	7 770	8 994
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	1628	1176	1337	1088	1101	1483
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	9,83%	9,23%	13,21%	13,41%	14,17%	16,49%

*Példa: Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 2016. októberében a munkaügyi hatóság eljáró kormánytisztviselői helyszíni munkaügyi ellenőrzést tartottak egy vendéglátó-ipari egységben, ahol 1 munkavállalót találtak munkavégzés közben. A munkáltató a munkavállalót az illetékes adóhatósághoz történő bejelentés, illetve írásba foglalt munkaszerződés nélkül foglalkoztatta. Ezen hiányosságot a munkáltató az ellenőrzést követően, annak hatására pótolta, a munkavállaló munkaszerződését írásba foglalta, a feltárt szabálytalanságot megszüntette.*

*Pozitív példa: Egy Győr-Moson-Sopron megyei cukrászdában 2016. októberében megtartott munkaügyi ellenőrzés alapján megállapítást nyert, hogy a munkáltató 5 pultos, illetve felszolgáló munkakörű munkavállalót havonta 4 - 11 naptári napon egyszerűsített foglalkoztatás keretében, egyszerűsített munkaszerződéssel és az illetékes elsőfokú állami adóhatóság felé történő bejelentéssel foglalkoztatott. A munkáltató az egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott munkavállalók rendes és rendkívüli munkaidejéről naprakészen munkaidő-nyilvántartást is vezetett.*

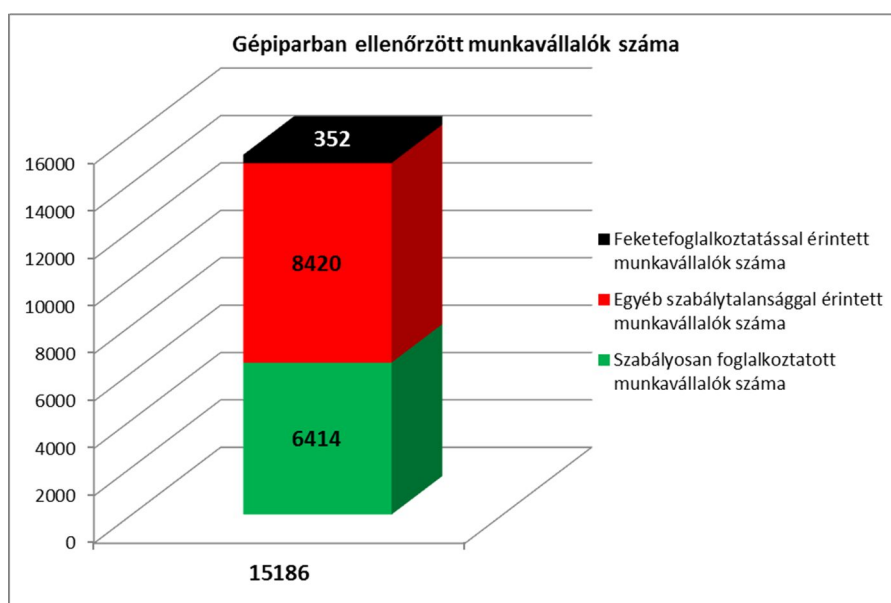
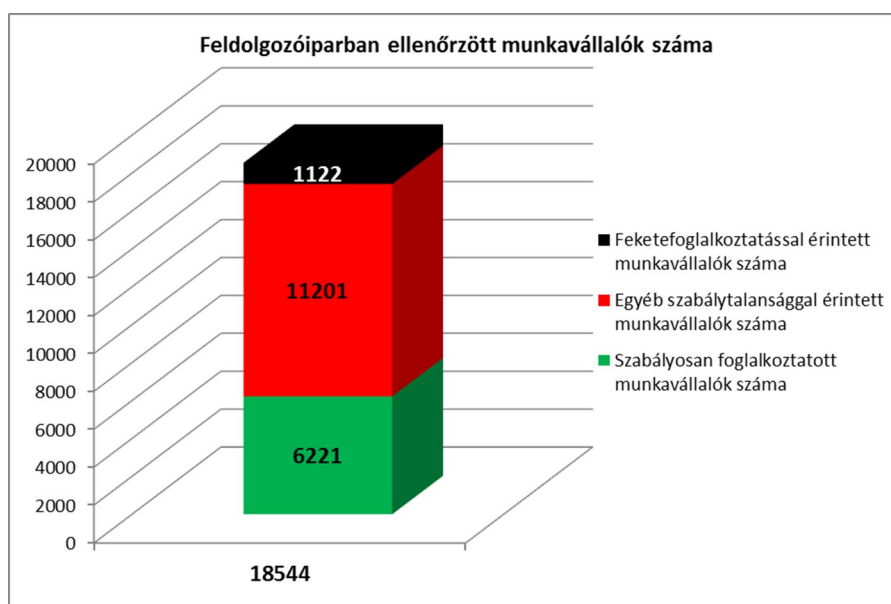
#### e) Feldolgozóipar és gépipar

A munkaügyi hatóság a feldolgozóipari ágazatban tartotta az ellenőrzések 12 %-át (2 106 db) 2016-ban és itt volt a legnagyobb az ellenőrzött munkavállalók száma is (18 544 fő), melyből

12 323 főt foglalkoztattak szabálytalanul. Az ágazatban tevékenykedő foglalkoztatók vonatkozásában összesen 2 806 intézkedés történt és 163 db munkaügyi bírság (14 120 000 Ft összegben), valamint 277 figyelmeztetés született.

2016-ban az ellenőrzések 3 %-a valósult meg a gépipar területén, ami 653 intézkedést eredményezett. 40 db munkaügyi bírság került kiszabásra 15 780 000 Ft összegben, valamint 81 figyelmeztetés határozat született. Itt is nagyszámú munkavállalói létszámot (15 186 fő) ellenőrzött a hatóság, ebből 8 772 foglalkoztatott szenvedett el valamilyen szabálytalanságot.

Az ágazatok sajátossága miatt a feltárt jogsértések az esetek számottevő részében nagyobb munkavállalói csoportot érintenek, de volt példa néhány főt érintő szabálytalanságra is.



A feldolgozóipar esetében továbbra is jellemző, hogy a tényleges tevékenységet a gyár üzemeltetőjének saját alkalmazottai, valamint alvállalkozók munkavállalói egyaránt végzik. Az



alvállalkozók jellemzően egy elkülönített munkafolyamat elvégzését vállalják fel, többnyire alacsonyabb szakképzettséget megkövetelő, vagy szakképzettséget egyáltalán nem igénylő tevékenységet végeznek el a munkavállalóik. A megrendelő munkaügyi kapcsolatai jellemzően rendezettek, míg a vállalkozók gyakrabban követnek el kisebb, vagy akár nagyobb munkaügyi szabálytalanságot is. Ezen túlmenően, vannak olyan multinacionális cégek, akik vállalkozói keretszerződések alapján egy adott tevékenység ellátására másik multi céggel szerződnek. A tevékenységet a szerződött multi cég megbízóként további vállalkozói keretszerződések alapján további cégeknek adja át. Ezek a vállalkozó cégek pedig „teljesítési segédcégeket” vesznek igénybe szerződésük alapján.

A vállalkozói lánc végén álló segédcégek a munkaterületen dolgozó munkavállalók egy részét feketén foglalkoztatják az első napokban, vagy részmunkaidőre teljesítik a bejelentést.

Jellemző a munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályok be nem tartása, a munkaidőkeret kezdő- és befejező időpontjáról szóló írásbeli tájékoztatás elmaradása a munkavállalók felé, valamint a hiányos munkaidő-nyilvántartás vezetése. Gyakori továbbá, hogy a nyilvántartás nem tartalmazza a munkaidő kezdő- és befejező időpontját, nem naprakész és/vagy valótlan adatokat tartalmaz.

A rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatosan megállapítható, hogy van olyan cég, amelyik felvállalja a teljesített „túlórákat”, nem „kozmetikázza” a jelenléti ívek tartalmát, kifizeti a teljesített órák után a bért és a bérpótlékokat, de túllépi az évi 250 óra rendkívüli munkavégzési korlátot. A másik véglet, amikor ezt a szabálytalanságot megpróbálják leplezni, a munkaidő-nyilvántartást hamisítják, mozgó bérben történik a „leplezett” rendkívüli munkavégzés kifizetése. Jellemzően van írásba foglalt beosztás, munkabér tekintetében anyagi kár nem éri a munkavállalót, viszont előfordul, hogy a termelésben dolgozó munkavállalóknak a szabadságot az esedékességének évében nem adják ki.

Előfordul, hogy a munkavállalók nem tudták a munkavégzés megszakításával a munkaközi szünetekre előírt 20 percet sem egybefüggően igénybe venni.

A feldolgozóipari és gépipari munkáltatók általában képzett munkaügyi jogi háttérrel rendelkeznek, ezért gazdasági megfontolásból (pl. rendelések teljesítése), vagy véletlenül követnek el szabálytalanságot. Volt olyan gépipari cég, amely több száz főt foglalkoztatott munkaszüneti napokon (március 15-én, húsvétvasárnap, húsvéthétfőn). A munkáltató részéről az ellenőrzés során maximálisan együttműködtek, a jogsértést nem titkolták. Elmondták, hogy a megrendelések miatt kell munkaszüneti napokon dolgozni, lényegében ezt tudatosan tervezik és vállalják ennek szankcionálását. (Ez a gazdasági társaság már 2015. évben is rendszeresen rendelt el munkavégzést munkaszüneti napokon.)

A termelés folyamatos biztosítása miatt a munkaszervezés során a szabadsággal kapcsolatos jogsértéseket a feldolgozóiparban szenvedte el a legtöbb munkavállaló, mely az esedékesség évében történő maradéktalan kiadás elmaradásában, valamint az évente egyszer egybefüggő 14 nap munkavégzés alóli mentesülés biztosításának elmaradásában testesült meg.

Jellemző még a munkaközi szünet nem megfelelő kiadása. A többműszakos munkaidő-beosztásban foglalkoztatott munkavállalók részére járó munkaközi szünet nem biztosított, mivel a munkáltatók a munkaszervezési okok és a kevesebb munkavállalói létszám miatt nem teszik lehetővé a munkavégzés megszakítását a törvény által előírt 20 percre.

A feldolgozóiparban és gépiparban érintette a legnagyobb munkavállalói létszámot a munkabér határidőben történő kifizetésének elmaradása, mely egyéb mellett pénzügyi, gazdasági okokra vezethető vissza. Pótlékok meg nem fizetése is jelen van az ágazatokban, de kisebb mértékben, mint a vendéglátás vagy kereskedelem területén.

Ezekon a területeken, sok helyen alkalmaznak megváltozott munkaképességű munkavállalókat, akiket ritkán foglalkoztatnak szabálytalanul a munkáltatók. Szintén elterjedt a teljesítménykövetelményen alapuló foglalkoztatás is a munka jellegéből fakadóan.

A feldolgozóipar (gépipar) kiemelt ellenőrzési ágazat volt 2016-ban, aminek „eredménye” érezhető a feketefoglalkoztatás területén. Az ellenőrzött munkavállalók közül az elmúlt évekhez képest jelentősebb munkavállalói létszám volt érintve feketefoglalkoztatással.

Feldolgozóipar	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ellenőrzött munkavállalók száma	34820	32 653	21 302	19 570	13572	18544
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	874	1075	870	801	504	1122
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	2,51%	3,29%	4,08%	4,09%	3,71%	6,05%

Gépipar	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ellenőrzött munkavállalók száma	32781	36 099	16 885	15 328	12617	15186
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	208	328	264	221	309	352
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	0,63%	0,91%	1,56%	1,44%	2,45%	2,32%

*Példa: 2016. március végén panaszbejelentés alapján ellenőrzést tartottak egy Bács-Kiskun megyei műanyag-feldolgozó üzemben. A helyszíni ellenőrzés során eljáró felügyelők összesen 14 munkavállalót találtak munkavégzés közben, a helyszínen több munkavállalót tanúként hallgattak meg. Az ellenőrzés összesen 107 munkavállalót érintett. A helyszínen bemutatásra kerültek a munkavállalók munkaidő-nyilvántartásai, amelyek szabályosan voltak vezetve. Az ellenőrzés során megállapítást nyert, hogy a munkáltató 5 munkavállaló részére nem számolta el a műszakpótlék különbözetét, nem a jó órászámmal számfejtette a műszakpótlékokat. A munkáltató felszólításra került határidő megjelölése mellett a bérpótlékok elszámolására, amelynek a kitűzött határidőben eleget tett. Megállapításra került, hogy a munkáltató 9 munkavállaló munkaviszonyát nem jelentette be az illetékes adóhatóság felé, azt csak késedelmesen az ellenőrzés megkezdését követően tette meg. A munkáltató 3 munkavállalót az illetékes adóhatóság felé történő bejelentéssel, de munkaszerződés nélkül foglalkoztatott. A munkáltató ezen kívül megsértette a munkaidő keret meghatározására vonatkozó szabályokat (nem határozta meg a munkaidő keret kezdő és befejező időpontját).*

*Példa: Panasz alapján munkaiügyi ellenőrzésre került sor Fejér megyében 2016. októberében egy alkatrészeket gyártó munkáltatónál. A panaszos sérelmezte, hogy a munkaidő-keret végén keletkezett „túlmunkáért” nem fizették ki a munkabérét, ill. a bérpótlékot, illetve nagy mértékű a „túlmunkában” történő foglalkoztatás.*

*Megállapítást nyert, hogy a panasz bejelentésben foglaltak megalapozottak, valamint nem csak a bejelentőt érintik. A rendkívüli munkavégzés 2016. szeptember és október hónapokban túllépte a jogszabályban megengedett mértéket 72 munkavállaló esetében. A Munkáltató Kollektív szerződéssel nem rendelkezett. Volt olyan munkavállaló, aki 559 óra rendkívüli munkavégzést teljesített az év folyamán*

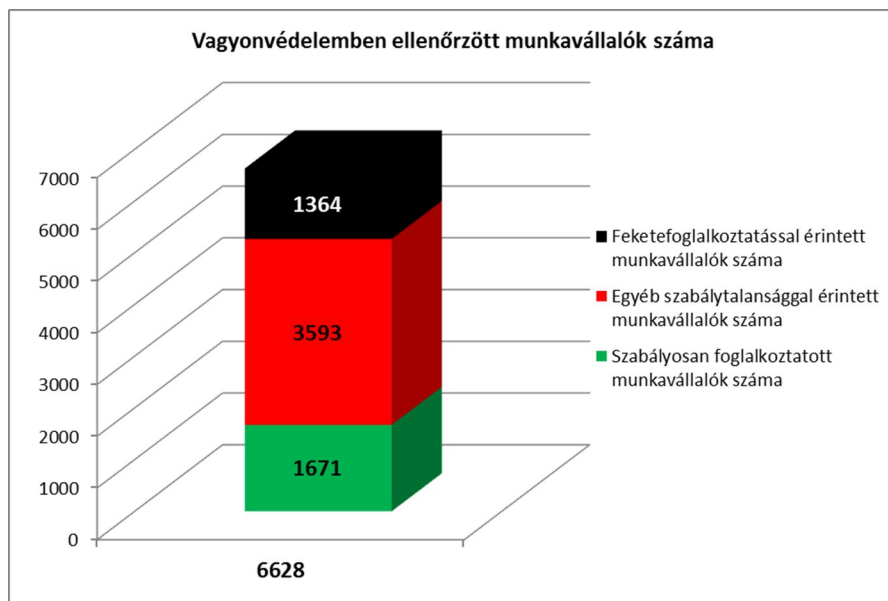
*Nagy mértékű volt a szabadság kiadások elmaradása is, melyet 15 munkavállaló sérelmére követett el a munkáltató. Egy munkavállaló esetében 50 nap szabadság nem került kiadásra.*

*24 munkavállaló részére a rendkívüli munkavégzésért járó munkabér kifizetése is elmaradt.*

#### f) Nyomozási és biztonsági tevékenység

Az ellenőrzések 12 %-a (2 152 db) érintette a személy- és vagyonvédelmi ágazatot 2 516 db intézkedéssel. A lefolytatott vizsgálatokból 276 végződött munkaügyi bírsággal (44 165 000 Ft), valamint 136 bírságot helyettesítő figyelmeztetés határozattal. Az építőipar után ebben az ágazatban volt a legtöbb munkaügyi bírság a 2016-os évben, valamint csak ebben az ágazatban magasabb a munkaügyi bírságok száma, mint a figyelmeztetés határozatoké.

Magas a szabálytalanul foglalkoztatottak száma is, mivel az ellenőrzött 6 628 munkavállalóból 4 957 fő volt szabálytalanul foglalkoztatva.



Az elmúlt évekhez képest érezhetően kisebb mértékben, de olykor még mindig megtalálhatóak az alvállalkozói, munkaerő-kölcsönzési és konzorciumi többszereplős munkáltatói láncolatok. Munkaerő-kölcsönzés során az ellenőrzések sokszor fényt derítettek arra, hogy a kölcsönbeadók jogellenesen folytattak munkaerő-kölcsönzési tevékenységet, a munkavállalók munkaszerződésében megjelölt nyilvántartásba vételi szám ténylegesen nem is létezett.

A munkavállalók az ágazatban a feketefoglalkoztatás elterjedtsége miatt nagyon kiszolgáltatottak és sok esetben a munkáltató olyan munkakört nyilvánít készenléti jellegűnek, mely a valóságban nem az, továbbá a munkavállalók még mindig ki vannak téve annak, hogy a munkáltatójuk sok esetben a tudomásuk nélkül folyamatosan változik.

A vagyonvédelem területén változatlanul jellemző helyzet, hogy a munkáltató által a munkaszerződésekben rögzített munkabér és az annak megfelelő havi elszámolás formális, a munkavállalók ténylegesen egy megállapodott nettó órabér és a teljesített óraszámok alapján kapják a bérüket, ezen felül pótlékok elszámolására sem kerül sor.

A munkavállalók szinte minden ellenőrzés alkalmával kilátástalan helyzetükről és az ágazatban jellemző bizonytalanságról számolnak be.

Rengeteg az ágazatot érintő panasz, ahol nemegyszer egy-egy bejelentésben évekre visszamenőleg felsorolnak több munkáltatót, akiknél alkalmazásban álltak. Gyakori bejelentési ok, illetve szabálytalanság hogy a munkabér késik, a rendkívüli munkavégzést, vagy éjszakai munkavégzést nem ellentételezik, munkaidő nyilvántartást nem vezetnek, illetve teljesen általános az ágazatban, hogy fizetett szabadság „nem létezik”.

Továbbra is probléma, hogy az ellenőrzés alá vont munkáltatók a hivatalos, cégkivonatban szereplő címeiken nem elérhetőek, nem vesznek tudomást az ellenőrzésről, a munkáltatókat nem érdekli a vizsgálatok kimenetele. A munkáltatók jelentős része – többnyire a vagyoni védelmi ágazat kis- és középvállalkozásai - láthatóan nem is törekszik a szabályos működésre, sőt minden lehetséges eszközzel akadályozza az ellenőrzéseket. Gyakran előfordul, hogy az ellenőrzésekkor a munkáltató kiléte is kétséges, a meghallgatott munkavállalók nem tudják megnevezni a foglalkoztatójukat. Azok a munkavállalók viszont, akik már régebb óta dolgoznak a vagyoni védelmi ágazatban, nem egyszer évekre visszamenőleg felsorolnak több munkáltatót, akiknél alkalmazásban álltak ugyanazon a munkahelyen.

Sok az újonnan alakult cég, ahol az ügyvezető külföldi lakhellyel rendelkezik, és megfigyelhető, hogy a legtöbb helyen a munkáltató személye két-háromhavonta változik. A vagyoni védelmi cégek általában budapesti székhellyel működnek, több esetben székhelyszolgáltatókat vesznek igénybe. A megkeresések gyakran „ismeretlen helyre költözött” jelzéssel érkeznek vissza. A vagyoni védelmi cégekkel szemben lefolytatott ellenőrzések, illetőleg eljárások általában hosszabb ideig tartanak, tekintettel arra, hogy a szükséges döntéseket több esetben hirdetmény útján, vagy kézbesítési vélelem beálltával kézbesíti a hatóság. A hatósággal együtt nem működő vállalkozások magas száma miatt ebben az ágazatban szükséges – a munkaügyi szankciókon túl - számos esetben eljárási bírságot is alkalmazni.

Vagyonvédelem	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ellenőrzött munkavállalók száma	23 038	15 508	9 521	7 097	7 956	6 628
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	4276	2891	1835	1190	1420	1364
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	18,56%	18,64%	19,27%	16,77%	17,85%	20,58%

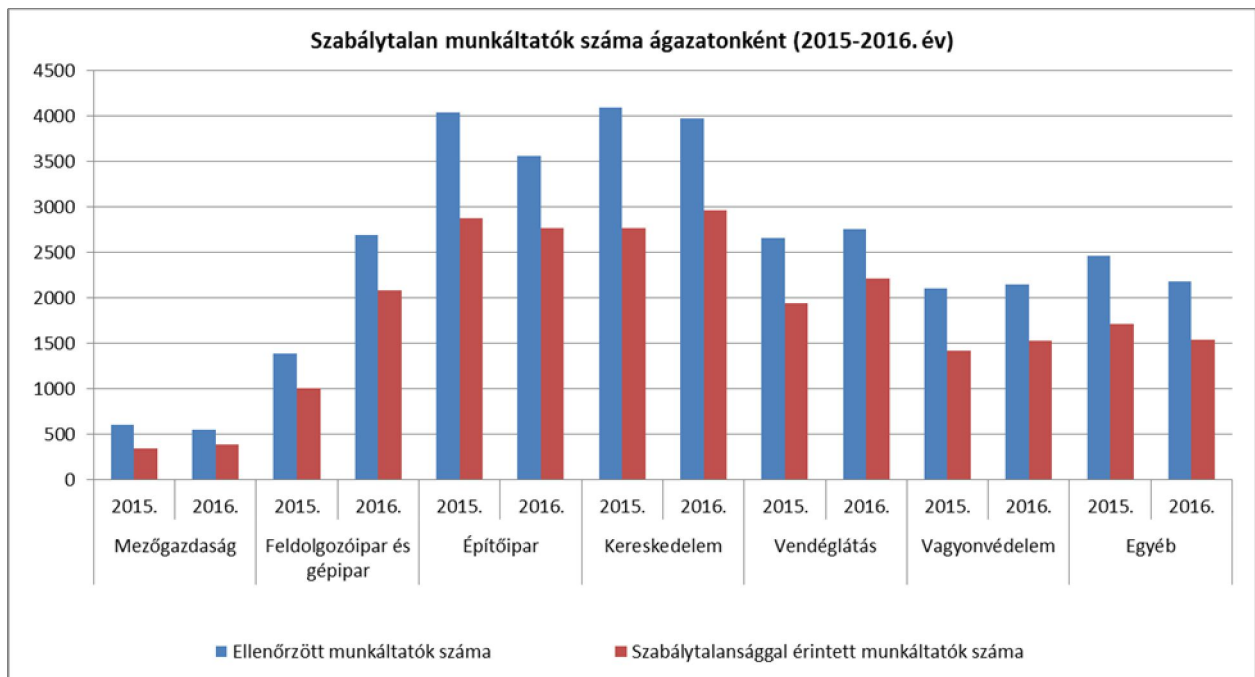
*Példa: Komárom-Esztergom megyében 2016. októberében ellenőrzött munkaterületen a portaszolgálatot két fő látta el. Az egyik vagyoni ellenőrző bemutatta munkaszerződését, bejelentése megtörtént. Munkaidő-nyilvántartás nem állt rendelkezésre a helyszínen. A másik vagyoni ellenőrzés foglalkoztatása bejelentés és munkaszerződés nélkül történt. Nyilatkozatában elmondta, hogy az ellenőrzés napján állt munkába, ez az első munkanapja.*

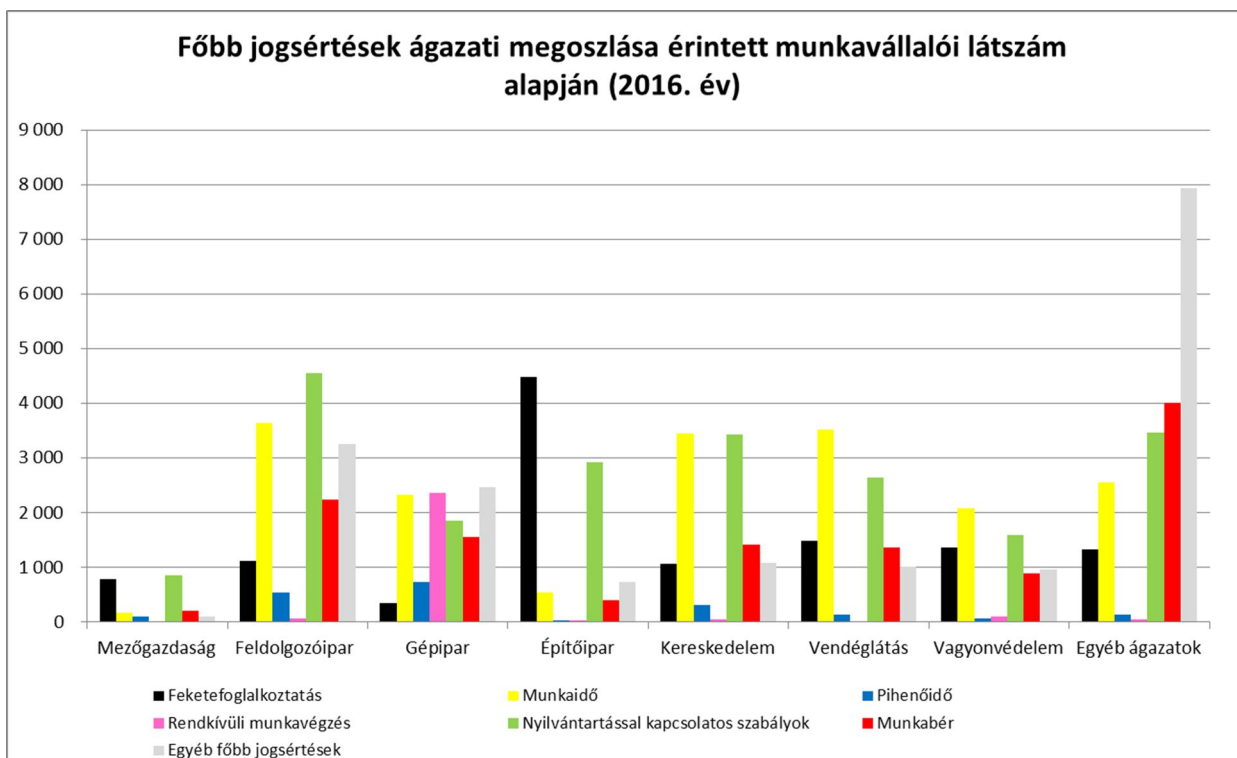
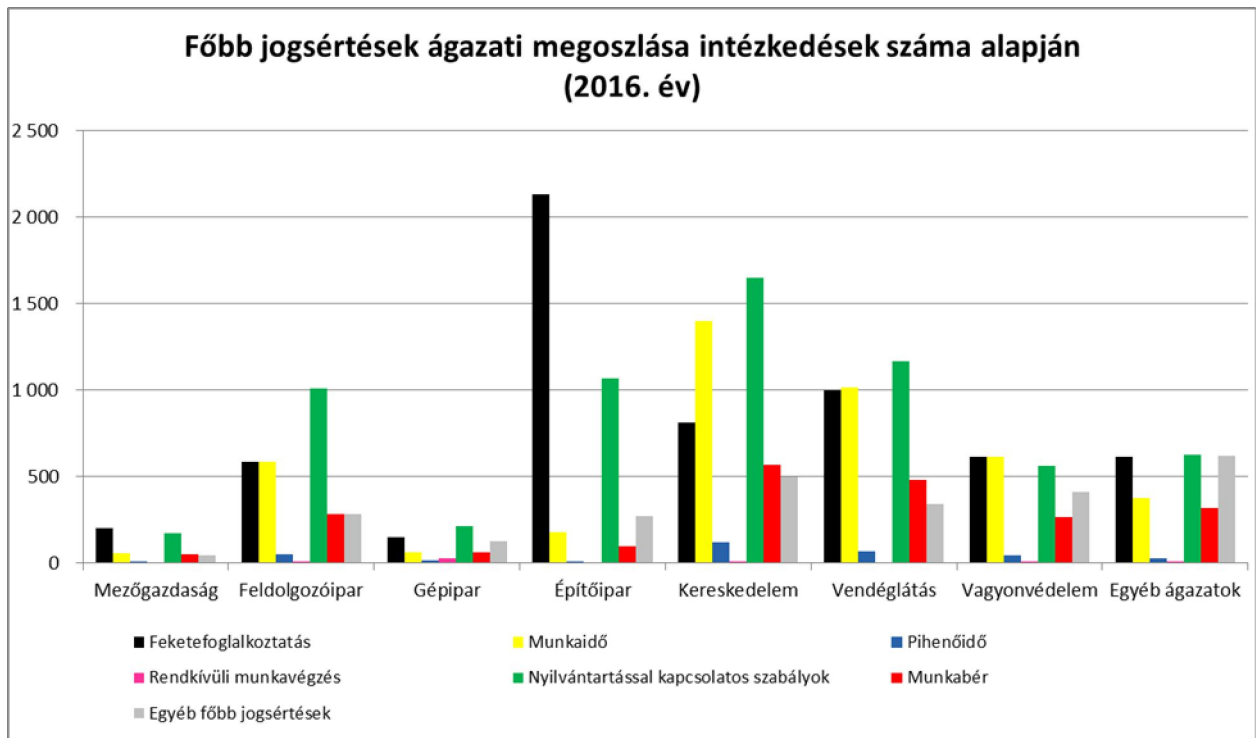
*Munkáltató az idézésre nem jelent meg, az idézés napján telefonon új időpontot kért, melyre szintén nem jelent meg, de a „feketén” foglalkoztatott munkavállaló bejelentése visszamenőleges hatállyal megtörtént.*

*Példa: Egy Veszprém megyei sportrendezvényen a rendőrséggel és a Nemzeti Adó- és Vámhivatallal tartott közös ellenőrzést a munkaügyi hatóság 2016. március végén, ahol 28 fő vagyoni ellenőrzés munkavállaló végzett személy- és vagyoni védelmi tevékenységet. A tanúnyilatkozatok szerint a munkavállalók közül 21 munkavállalót egyszerűsített foglalkoztatás keretében szóbeli megállapodás alapján alkalmazott a munkáltató a rendezvény napján, melyek közül 3*

*munkavállaló bejelentésére nem került sor. A munkavállalók elmondása szerint 7 fő munkaviszony keretében dolgozott. A munkavégzési helyen munkaidő-nyilvántartás nem került bemutatásra. Megállapítást nyert, hogy az előzőeken túl 7 fő esetében munkaszerződés nélküli foglalkoztatás történt és 28 fő esetében a nyilvántartási kötelezettségét is megszegte a munkáltató.*

*Pozitív példa: Bács-Kiskun megyében egy sportpályán a helyszínen 43 fő végzett biztonsági tevékenységet. 7 munkavállaló tanúként került meghallgatásra, akik elmondták, hogy a fenti munkavégzési helyen egyszerűsített foglalkoztatás keretében dolgoztak a munkáltatónak. Bemutatásra kerültek a 43 fő tekintetében az egyszerűsített munkaszerződések, melyek a jogszabályi előírásoknak megfeleltek, továbbá a foglalkoztató időben eleget tett a bejelentési kötelezettségének a 43 fő tekintetében*





### 3. Utóellenőrzés

Utóellenőrzés keretében elsősorban a jogviszony bejelentésére kötelező határozatok teljesítését vizsgálta a munkaügyi hatóság. Ha a munkáltató a határozati kötelezést nem teljesítette, a hatóság eljárási bírságot szabott ki. Az ellenőrzések során feltárt feketefoglalkoztatás

legalizálását a munkáltatók a legtöbb esetben már az ellenőrzést követően, annak hatására még a határozat meghozatala előtt, az eljárás során megtették.

Az utóellenőrzések során a jogerőre emelkedett, feketefoglalkoztatás tárgyában kiadmányozott döntések alapján 11 145 fő munkavállaló jogviszonyának rendezése volt vizsgálható, mely létszám 98 %-ának utóellenőrzésére került sor.

A jogerőre emelkedett, feketefoglalkoztatás tárgyban kiadmányozott határozatok alapján 4 895 munkáltató volt vizsgálható utóellenőrzéssel, melyből a foglalkoztatók 98 %-ának utóellenőrzése teljesült.

Vannak olyan munkáltatók, akik a bejelentési kötelezettséget nem teljesítik. A tapasztalatok szerint azon munkáltatók esetében nem teljesül a határozati kötelezések végrehajtása, akik már az alapeljárás során sem voltak együttműködőek, az átvett idézésekre nem jelentek meg, a küldemények „nem kereste” vagy „ismeretlen helyre költözött” jelzéssel érkeztek vissza.

A „feketefoglalkoztatással” kapcsolatos **utóellenőrzés jelentősége** azért kiemelkedő, mert a kötelezés végrehajtásával teljesül az ellenőrzés célja. A munkaügyi hatóság ezáltal 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 2016. évben **3 024 munkaügyi ellenőrzés** zajlott, mely az összes vizsgálat 17 %-át jelenti.

A legtöbb esetben a rendészeti szervek működtek közre. A munkaügyi hatóság a rendőrség segítségét rendszerint olyan munkáltatók vonatkozásában, olyan munkavégzési helyszíneknél ellenőrzésénél kéri, ahol a hely jellege azt megkívánja, illetve ahol korábban a foglalkoztató megghiúsította az ellenőrzést, vagy jelentős mértékben akadályozta azt. A 2016-ban a rendőrhatalommal közösen 1 204 ellenőrzést folytattak le a munkaügyi hatóság képviselői.

Természetesen gyakoriak a közös ellenőrzések a munkavédelmi hatósággal is, 2016. évben 935 ellenőrzésre került sor velük együtt.

Sok esetben a társhatóságok felkérésére történik a közös ellenőrzés, azonban számos alkalommal a munkaügyi hatóság kezdeményezi a társszervek részvételét. A vizsgált időszakban a Nemzeti Adó- és Vámhivatallal, valamint a kormányhivatalok fogyasztóvédelmi, valamint a népegészségügyi és közlekedéssel kapcsolatos feladatokat ellátó szervezeti egységeinek közreműködésével összesen 539 db vizsgálat történt.

*Példa: 2016. november végén társhatósági ellenőrzés keretében munkaügyi ellenőrzésre került sor Baranya megyében egy társasház építési, szigetelési munkaterületén. Az ellenőrzésben részt vett az illetékes fogyasztóvédelmi hatóság, a katasztrófavédelem, a mérésügyi és műszaki biztonsági hatóság, a környezetvédelmi hatóság, az építésügyi hatóság, és a munkavédelmi hatóság*

*Az ellenőrzés során munkát végző 4 munkavállaló előadta, hogy szóbeli megállapodás alapján végzik munkájukat festő/segédmunkás munkakörben. A munkaügyi ellenőrzést követően a munkáltató elismerte, hogy a munkavállalók jogviszonyát nem jelentette be és munkaszerződést sem kötött velük. A munkáltató az eljárás során együttműködött, eleget tett bejelentési kötelezettségének és munkavállalókkal munkaszerződést kötött, ezeket bemutatta.*

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

A Nemzetgazdasági Minisztérium a munkaügyi hatósági ellenőrzéssel kapcsolatos állami irányítási feladatokat lát el, illetve részt vesz a munkaügyi előírások végrehajtásának elősegítését szolgáló **tájékoztató, felvilágosító tevékenység** ellátásában. A tapasztalatok szerint a munka világának szereplői a honlapon naponta akár több kérdést is feltesznek, melyekre adott válaszok ugyanott csoportosítva is megjelennek. A munkaszüneti napok közeledtével a munkáltatók, könyvelők nagy számban kérnek tájékoztatást a munkaszüneti napon történő munkavégzéssel kapcsolatban.

2016-ban közel 750 db honlapos (a hatóság külső honlapján működtetett tájékoztatás/felvilágosítás menüpont használatával), valamint postai és e-mail útján érkezett kérdés, panasz, valamint közérdekű bejelentés került megválaszolásra. Emellett az I. fokú hatóságok országosan még több mint 2 000 ügyben adtak tájékoztatást a 2016-ban.

A megkeresések egy része a megkeresés tartalma alapján panasznak minősül.

Ezek mellett továbbra is rendszeresen tartanak az I. fokú hatóságok munkaügyi rendezvényeket, nyílt napokat, melyek általában olyan formában kerültek megrendezésre, hogy azokon több szerv (kamarák, civil szervezetek, alapítványok) is képviseltethették magukat, így a munkavállalók és munkáltatók szélesebb körű tájékoztatási igényeit is ki lehetett elégíteni. A tapasztalatok szerint egyre nagyobb igény mutatkozik ezekre a munkaügyi rendezvényekre a megyékben működő vállalkozások részéről, főleg a kamarák, szakmai egyesületek klubok szervezésében.

A hatóságnak a tájékoztató tevékenység nyújtásával lehetősége van arra, hogy megismertesse az állampolgárokkal a hivatal munkáját és a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályokat, megmutatva ezzel másik arcát a szolgáltató közigazgatás oldaláról is. **A munkaügyi hatóság így a jogszerű foglalkoztatást két irányból is tudja támogatni, szolgálva ezzel mind a jogkövető munkáltatók, mind az általuk foglalkoztatott munkavállalók érdekeit.** Amellett tehát, hogy továbbra is fellép a jogszerűtlenül foglalkoztatók ellen, csökkentve ezzel az indokolatlan versenyelőnyüket is, preventív módon lehetőséget ad a tájékozódásra többek között azoknak a munkáltatóknak is, akik szabályosan kívánnak foglalkoztatni.

## **6. Összegzés**

**A fővárosi és megyei kormányhivatalok munkaügyi ellenőrzési feladatokat ellátó szervezeti egységei 2016-ban az ellenőrzési irányelvek figyelembevételével végezték feladatukat, melynek célja volt, hogy a munkavállalók alapvető jogai érvényesüljenek, rendelkezzenek rendezett jogviszonnal, csökkenjen a jogkövető vállalkozások versenyhátránya, és ez segítse a munkahelyek megtartását, illetve az új, legális (adózó) munkahelyek létesítését.**



- Az **ellenőrzések** száma szinte azonos 2016-ban a 2015. éves adatokhoz viszonyítva (**17 869** - 17 375 -ra)
- A vizsgálatok során a **szabálytalan munkáltatók** aránya a 2015. évi adatokhoz viszonyítva **nőtt (75 %-ra a 69 %-ról)**, a szabálytalansággal **érintett munkavállalók** arányában ugyancsak növekedés volt tapasztalható (**68 %-ra a 67 %-ról**) a 2016-ban.
- A jogsértések közül még mindig meghatározó a **feketefoglalkoztatás**, mely továbbra is kiemelkedő szabálytalanság és 2015. évhez képest **nőtt** az ellenőrzések által feltárt feketén foglalkoztatott munkavállalók száma (**11 982 főre** 10 659 főről).
- A **munkabérrel** kapcsolatos szabálytalanságok estében **kisebb volt a növekedés**, azonban a 2015. évitől valamivel több munkavállalót érintettek a jogsértések. (**12 078 fő** - 11 658 fő).
- Az **építőiparban** továbbra is a **feketefoglalkoztatás** a leggyakoribb szabálytalanság.
- A **feldolgozóiparban** a **határidőben történő bérfizetés** elmaradása, rendkívüli munkaidő éves mértékének túllépése, **nagyobb munkavállalói létszám** érintettsége a jellemző. **Szabadsággal** kapcsolatos jogsértésekkel érintett munkavállalói létszám ebben az ágazatban a legnagyobb. Az ágazat kiemelt ellenőrzése nyomán pedig a **feketén foglalkoztatott munkavállalói létszám is nőtt.**
- A **vagyonvédelem** területén a munkáltatói láncolatokból, munkáltatók cserélődéséből adódóan gyakoriak voltak a **feketefoglalkoztatással** és a munkavállalók részére a jogviszony megszűnésekor kiadandó **igazolásokkal** kapcsolatos szabálytalanságok. A vagyonvédelmi munkáltatókra egyértelműen a **szándékos jogellenes magatartás** a jellemző. A **munkaerő-kölcsönzés** egyre **kevésbé** fordul elő az ágazatban.
- A **vendéglátási** ágazatban a **feketefoglalkoztatás** növekedett. A legnagyobb munkavállalói létszámot itt érintett a **pótlékok** megfizetésének elmaradása.
- A legtöbbször előforduló jogsértési forma a **munkáltató nyilvántartási kötelezettségével** kapcsolatos szabályok megszegése, mely elfedi az esetleges munkabérrel, rendkívüli munkaidővel, pihenőidővel kapcsolatos szabálytalanságokat.
- A **jogviszony megszűnésekor kiadandó igazolásokkal** kapcsolatos szabálytalanság, a munkavállaló jogait több szempontból is sérti. Egyrészt az ellátáshoz fűződő jogok érvényesítését akadályozza, másrészt sok esetben megnehezíti az új munkahelyen történő elhelyezkedést. A jogsértés továbbra is jelen van és **a panaszok tartalmát tekintve az egyik leggyakoribb munkavállalói sérelem.**
- A munkaügyi ellenőrzések tapasztalatai alapján **jogszabályváltozás történt**, így az **igazolásokkal**, elszámolásokkal kapcsolatos eljárások gyorsabbak, hatékonyabbak lehetnek.
- Szintén, részben a munkaügyi ellenőrzések eredményeire tekintettel, **szigorodott a szociális szövetkezetekre** vonatkozó szabályozás.