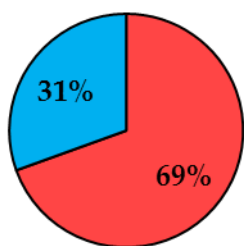


# A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai (2015. év)

## 1. Ellenőrzési adatok

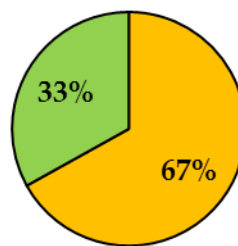
A 2015. évben a munkaügyi hatóság **17 375 munkáltatót** ellenőrzött, a vizsgálatok során a **foglalkoztatók 69 %-nál tárt fel munkaügyi jogsértéseket**, amelyek az ellenőrzés alá vont **munkavállalók (89 087 fő) 67 %-át érintették**. Tavalyhoz képest csökkent a jogsértési arány, mivel 2014-ben az ellenőrzött foglalkoztatók 73 %-ánál állapítottak meg a munkaügyi felügyelők valamilyen szabálytalanságot és az ellenőrzés alá vont munkavállalóknak a 71 %-a volt szabálytalanul foglalkoztatva.

Ellenőrzött munkáltatók



■ Szabálytalan munkáltatók  
■ Szabályosan foglalkoztatott munkáltatók

Ellenőrzött munkavállalók

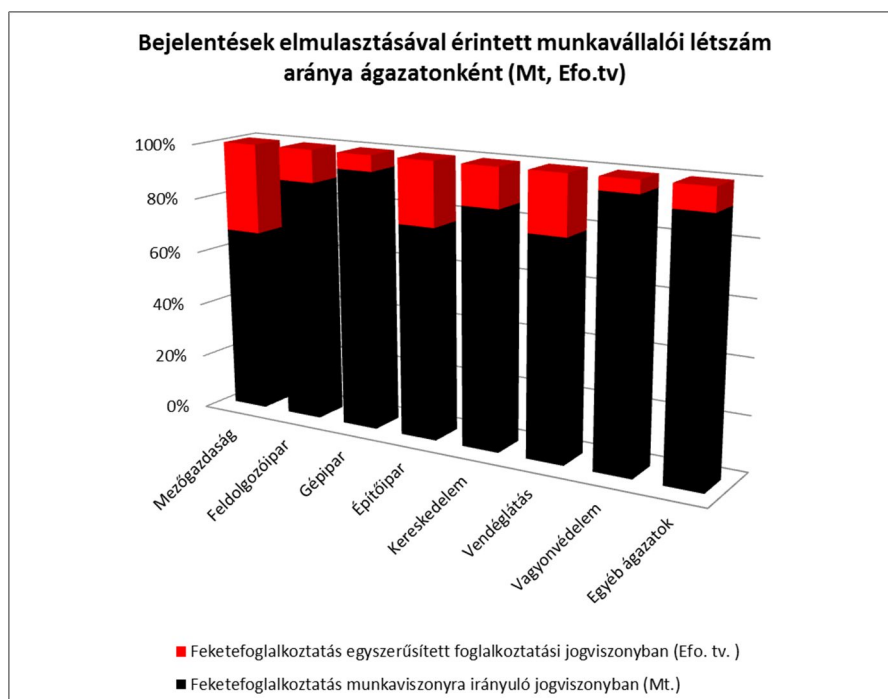
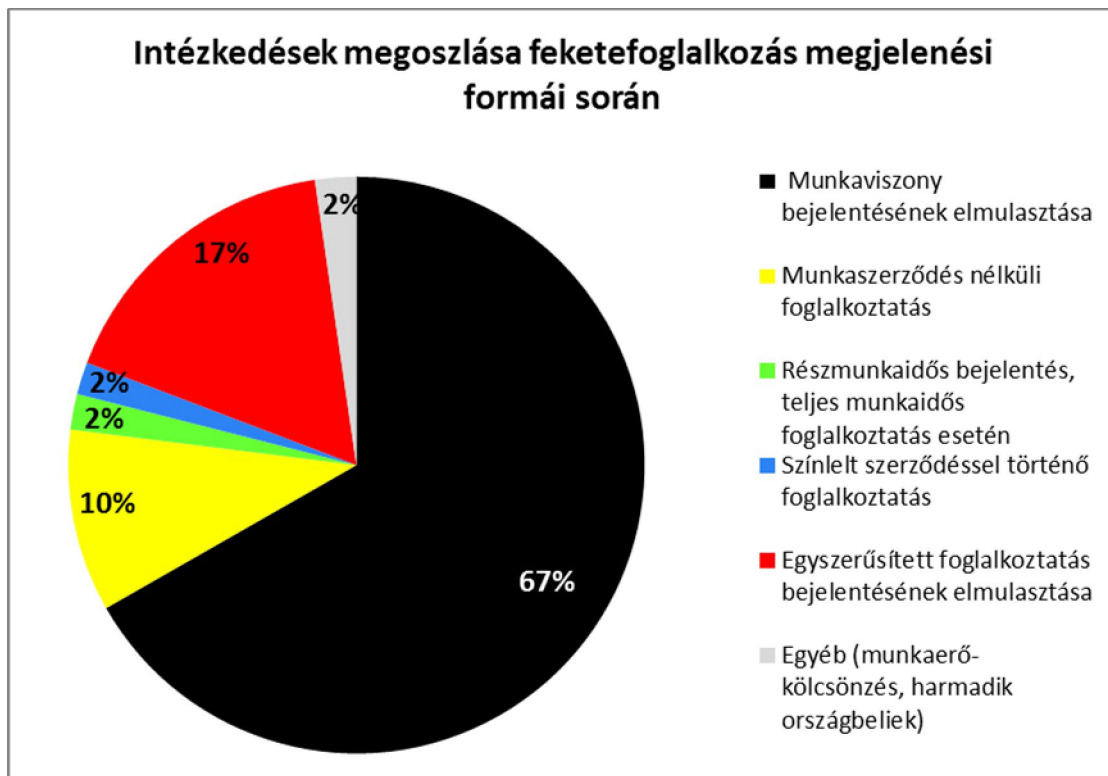


■ Szabálytalansággal érintett munkavállalók  
■ Szabályosan foglalkoztatott munkavállalók

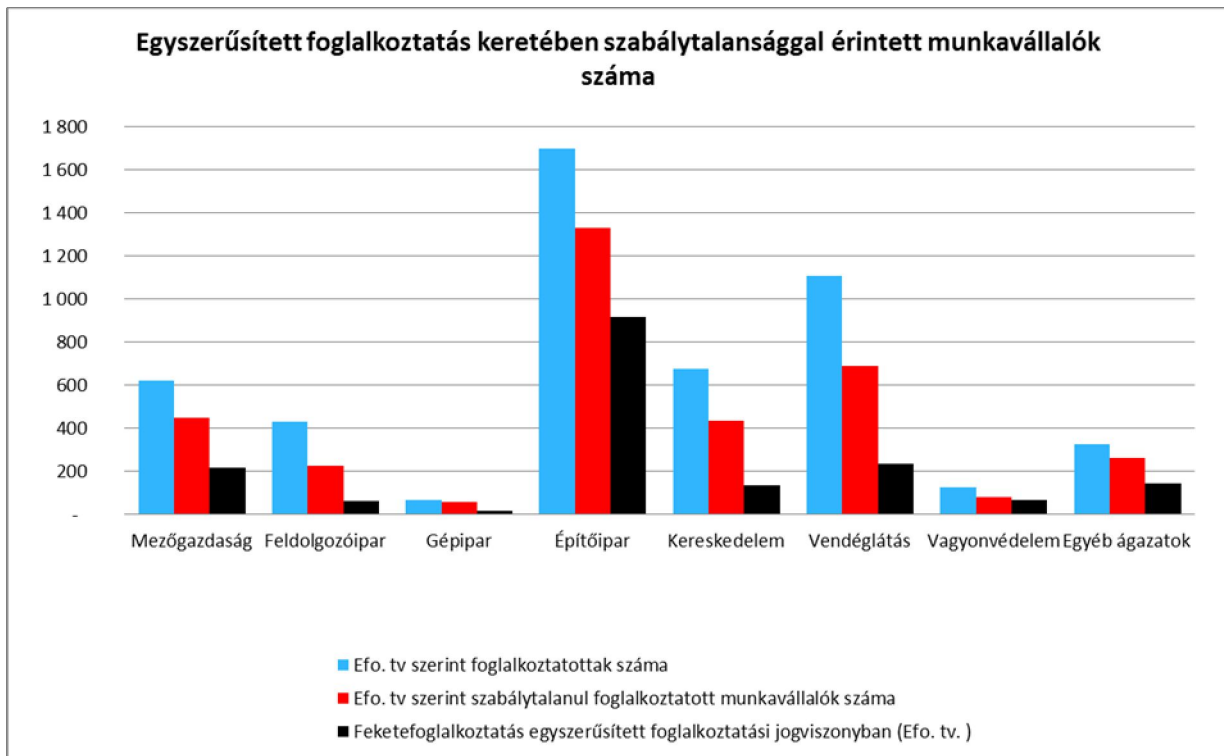
Az ellenőrzések vegyes fogadtatásúak munkáltatói oldalon, ami attól is függ, hogy milyen jogsértés került megállapításra az adott munkáltatonál, de általánosan mondható az indulatmentesség, atrocitások csak igen ritka esetben fordulnak elő. A munkavállalók döntő többségben kedvezően fogadták az ellenőrzéseket, mert a hatóságtól várnak pozitív fordulatot a munkáltató által alkalmazott foglalkoztatási gyakorlat megváltoztatásában, de ennek ellenére is nehezen nyilatkoznak az őket érintő szabálytalanságról, gyakran letagadják a jogsértést, a jogsértő munkáltató mellé állnak, félnek a következményektől, állásuk elvesztésétől.

Az ellenőrzési tapasztalatok szerint még mindig kiemelkedő szabálytalanság a **feketefoglalkoztatás**. A főbb **munkaügyi jogsértések 15 %-át** teszik ki a munkaszerződés és bejelentés nélküli szabálytalanságok. Ez **10 659 főt** jelent 2015-ben, mely nagyságrendileg megegyezik a 2014. évben érintettek számával. A vizsgált időszakban a feketefoglalkoztatás a legtöbb esetben a munka törvénykönyve (Mt.) szerinti foglalkoztatás létrejöttéhez fűződő bejelentési kötelezettség elmulasztásával valósult meg, valamint nagy számban fordult elő munkaszerződés nélküli foglalkoztatás, továbbá az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló

jogviszony (Efo.) létesítésével összefüggő bejelentés nélküli foglalkoztatás. Csekély mértékben fordult elő részmunkaidős bejelentés, teljes munkaidős foglalkoztatás esetén, valamint színlelt szerződéssel történő foglalkoztatás, illetve a harmadik országbeliek engedély nélküli foglalkoztatása.



A 2015. évben megállapítható, hogy egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyban foglalkoztatott munkavállalók **70%-át** érintette valamilyen jogsértés. Külön kiemelhető, hogy az építőipari vállalkozások egyszerűsített foglalkoztatás keretében a munkavállalók **78%-át** foglalkoztatják szabálytalanul.



Az építőipar utóbbi években történő fellendülésére figyelemmel a munkaügyi hatóság növelte az ellenőrzések arányát az ágazatban, amely így elérte a 23%-ot (2014. évben ez az arány 18% volt). A 2014. év végéhez képest a „feketemunkások” aránya alig változott (36 %-ról **37%-ra**) az **építőipar területén**. Az ágazat a korábbi tapasztalatokkal megegyezően – jelenleg is - a legtöbb bejelentés nélküli foglalkoztatott munkavállalót „adja”.

A **mezőgazdasági vállalkozások** az összes bejelentés nélkül dolgozó munkavállaló **6 %-át** alkalmazták, amely tavalyi 9 %-hoz képest csökkenést mutat.

A gépipart nem számítva a **feldolgozóiparban** a munkáltatók feketemunkát érintő jogsértési aránya **7%-ról 5 %-ra** „esett”. A 2013-as évben még 8%-os volt a bejelentés nélküli foglalkoztatottak száma, így megfigyelhető a javulás a feldolgozóipar területén, igaz idén az ellenőrzések 6%-a esett erre az ágazatra, szemben az elmúlt évek 7%-ával.

A **személy- és vagyonvédelmi tevékenységet** ellátó munkáltatók adták 2015-ben a „feketemunkások” **13%-át**, ami a tavalyi évhez mért 10%-hoz képest növekedést mutat és továbbra is a „legfertőzöttebb” ágazatok között van. Az ellenőrzések 12%-a esett a személy- és vagyonvédelem területére, mely a 2014. éves adatokkal megegyező. A 2015 tavaszán elrendelt munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos célvizsgálat megtartása során a vagyonvédelmi munkáltatók ellenőrzése indokoltan súlyozottan fordult elő, mivel az ágazatban gyakori volt a jogellenes munkaerő-kölcsönzés.

A **kereskedelmi vállalkozások esetében** a munkaszerződés és bejelentés nélküli munkavállalók aránya 2014-hez képest csökkent, mivel 2014-ben 11%-át, míg 2015-ben a bejelentés nélkül dolgozók **9 %-át** foglalkoztatta ez az ágazat a vizsgált időszakban. Az ellenőrzések száma viszont a tavalyi 26%-hoz képest a kereskedelem területén csökkent, ugyanis a vizsgált időszakban 24% volt az ágazatot érintő vizsgálati arány.

A **vendéglátásban** a tavalyi évhez képest 9%-ról **11%-ra** növekedett a munkaszerződés és bejelentés nélkül foglalkoztatott munkavállalók száma januártól-decemberig tartó időszakban. Az ágazatot érintő ellenőrzések számában is minimális növekedés figyelhető meg, mivel 2015. évben az ellenőrzések 15 %-a volt ebben az ágazatban, a 2014. évi 14 %-hoz képest.

Az egyes ágazatokban lefolytatott ellenőrzések számát évről évre jelentősen befolyásolja a hatósághoz érkező közérdekű bejelentések, és panaszok száma is.

Feketefoglalkoztatással kapcsolatosan vélelmezhető egyes munkáltatók részéről a tudatosság, mivel – az ellenőrzés elmaradása esetén - a munkaerő költsége így alacsonyabbra szorítható. Egyértelműen fennáll bizonyos foglalkoztatók részéről a „kockáztatás”, ahogy az már a korábbi években is tapasztalható volt. Egyes cégek nehezen megközelíthető, „eldugott” helyen tevékenykednek, és számítanak az ellenőrzés hiányára, illetve csekély valószínűségére.

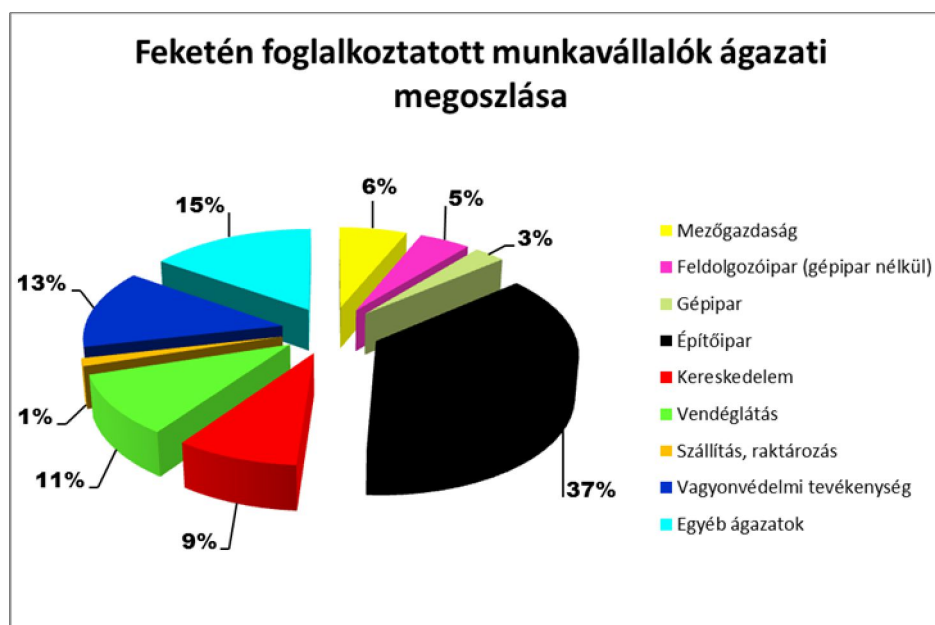
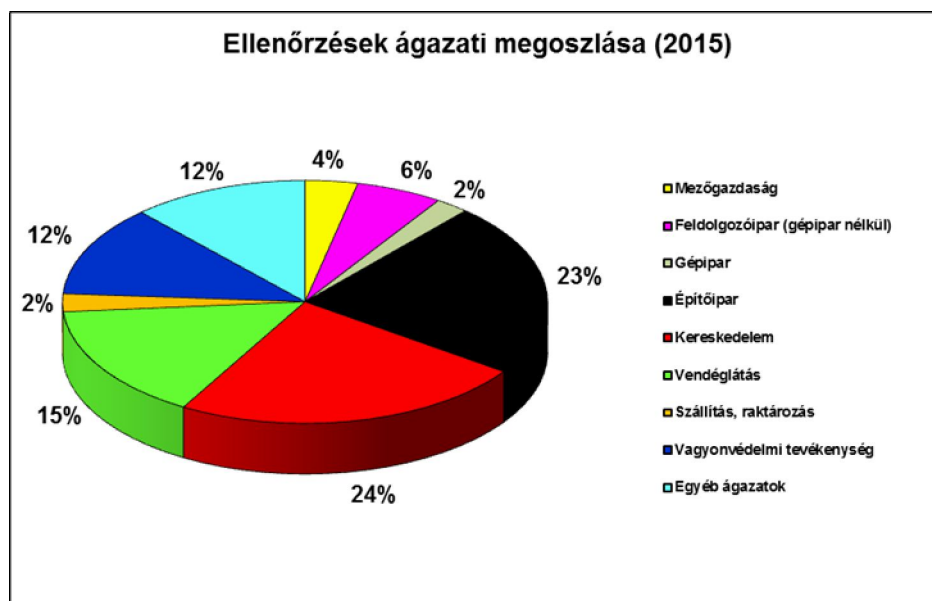
Ezek leginkább azok a munkáltatók, akik a székhelyüktől eltérő változó munkahelyen foglalkoztatják munkavállalóikat, például az építőiparban, a személy- és vagyonvédelmi ágazatban, vagy a mezőgazdaságban.

Az egyszerűsített foglalkoztatás bejelentésének elmulasztása háttérben továbbra is a közterhek befizetésének elkerülésére, illetve az egyszerűsített foglalkoztatás időbeli korlátainak kijátszására irányuló szándék húzódik meg. A munkáltató havi 15 napnál több alkalommal foglalkoztatja a munkavállalót, ám a „rendes” munkaviszonyban történő bejelentés helyett inkább megpróbálja „elbliccelni” az alkalmi munka havi korlátját meghaladó munkanapok bejelentését.

A gazdasági válság miatt bevezetett, a 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”.

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. Előfordult az a magyarázat, hogy próbaidő után kívánta bejelenteni a munkavállalót a munkáltató, illetve hogy a munkavállaló próbanapon van, valamint védekezésként hozzák fel a foglalkoztatók azt is, hogy előző időszakban mindig bejelentették a munkavállalókat.

Természetesen az adminisztrációs okokra történő hivatkozás értelmezhetetlen egy előzetes bejelentési kötelezettség esetén, hiszen az élet számos területén előzetes kötelezettségekhez kötött bizonyos tevékenységek megkezdése, szolgáltatások igénybevétele is. Nyilvánvaló, hogy ezekben az esetekben sem mentesülhet a szabályszegő személy a mulasztás következményei alól, arra hivatkozva, hogy korábbi esetekben szabályszerűen járt el.



A munkaidővel, pihenőidővel és rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatos jogsértések (19 253 fő) száma szinte azonos a tavalyi év hasonló időszakában feltárt ilyen szabálytalanságok számával. Ezen jogsértések jellemzően a kereskedelem, vendéglátás és a feldolgozóipar (beleértve a gépipart is), valamint személy- és vagyonvédelem területén foglalkoztatott munkavállalókat érintették a legnagyobb számban. A tapasztalatok szerint gyakran előfordult, hogy a munkavállalókat a munkáltató nem tájékoztatta a munkaidő-beosztásról, illetve a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontjáról. A munkáltatók egy része helytelenül a munkavállalókra bízta, döntsék el maguk, hogy melyik nap ki jön munkát végezni pedig a munkaidő-beosztás elkészítése a munkáltató kötelezettsége.

A munkavállalók munkaideje sokszor meghaladta a napi, illetve a heti munkaidő megengedett legmagasabb mértékét. E mellett a rendkívüli munkaidő szabályainak, valamint a munkaszüneti napon történő munkavégzés szabályainak megsértésével is lehetett találkozni. Pihenőidővel kapcsolatos jogsértéseket tekintve, több ízben megállapítható volt a napi, valamint heti pihenőidő hiánya, valamint rendszeres szabálytalanság, hogy a munkaközi szünetek nem a

törvényben meghatározott mértékben kerültek kiadásra. Pozitív tapasztalat, hogy a nagyobb munkavállalói létszámot foglalkoztató vállalkozások általában nem vállalják fel a szabálytalan foglalkoztatást, hanem munkaidőkeret meghatározása mellett munkaidő-beosztást készítenek és közölnek munkavállalóikkal.

*Példa: Egy Komárom-Esztergom megyei iparcikkek gyártásával foglalkozó munkáltatóval szemben közérdekű bejelentés érkezett, mely szerint a munkavállalók túl vannak hajtva, rendkívül sok a túlóra, az emberek kimerültek, fáradtak.*

*A bejelentés megalapozott volt. Megállapítást nyert, hogy a munkáltató 288 munkavállalót érintően megsértette a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó rendelkezést, azzal hogy az érintett munkavállalóit a törvényben megengedett 250 óra rendkívüli munkavégzés felső határát túllépve foglalkoztatta rendkívüli munkaidőben.*

*Nem volt ritka az 500, 600 óra körüli rendkívüli munkavégzés. Volt olyan munkavállaló akinek -2015. január 01 – 2015. szeptember 30. időszakig - 870 óra „túlórája” keletkezett a rendes munkaidő ledolgozásán felül.*

*A teljes létszámhoz viszonyítva a munkavállalói kör 20-30%-át érintően volt kimutatható a magas, 250 órát meghaladó rendkívüli munkavégzés.*

*A cég javára értékelhető tény, hogy a nyilvántartása tényszerű volt, nem voltak elfedett órák, minden ledolgozott óra nyilvántartásra került. A teljesített órákat a munkáltató maradéktalanul elszámolta, kifizette, a dolgozókat anyagi kár nem érte.*

Fontos kiemelni, hogy ha a munkavállalók törvényben előírt pihenéshez való joga nagymértékben sérül, az ilyen arányú rendkívüli munka fokozott balesetveszélyt is jelent, főleg a fizikai munkát végző munkavállalók esetén.

A **munkaidő-nyilvántartás hiányával**, vagy adatainak **valótlan rögzítésével 19 324 főt érintően** találtak a munkaügyi felügyelők, amely 2014. évhez képest (28 589 fő) kiemelkedő csökkenést jelent. (A képet azonban árnyalja, hogy 2014. májusában egy gépipari cégnél több ezer munkavállaló esetében vizsgálták és állapították meg ugyanilyen nagyságrendben a joghely megsértését a felügyelők). A munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos törvényi rendelkezések megszegése a korábbi évekhez hasonlóan a leggyakrabban előforduló szabálytalanság, a főbb jogsértéssel érintett munkavállalók **több mint negyedét** érinti. A munkaidő-nyilvántartással összefüggő jogsértéssel érintett munkavállalók legnagyobb része a feldolgozóipar (beleértve a gépipart is) valamint a kereskedelem területén munkát vállaló foglalkoztatottak közül került ki, valamint nagy számban fordult elő az építőipari ágazatban foglalkoztató munkáltatóknál is ezen szabálytalanság. A tapasztalatok szerint a foglalkoztatók nincsenek tisztában a munkaidő-nyilvántartás rendeltetésével, mely szerint annak hitelesen kell tükröznie a munkavállalók munka- és pihenőidejét. A nyilvántartások vezetését gyakran azért tartják szükségtelennek a munkáltatók, mert a munkavállalók napi munkaidejének kezdő időpontja, illetve mértéke nem, vagy csupán nagyon ritkán változik.

A **munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos jogsértések azonban nem csak apró hiányosságokat jelentenek, hiszen 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 **munkabérrel kapcsolatos jogsértések** (kötelező legkisebb munkabér és garantált bérminimum szabályainak megsértése, a határidőben történő bérkifizetéssel összefüggésben megállapított jogsértés, az írásba foglalt és visszaellenőrizhető tartalmú bérelszámolás biztosításával kapcsolatos hiányosságok, stb.) mértékét jól mutatja, hogy **az összes főbb szabálytalansággal érintett foglalkoztatott közel ötödét (11 658 fő) érintették** a vizsgált időszakban. Ezen belül a legjelentősebb **a munkabér védelmére vonatkozó szabályok**, illetve **a pótlékokra vonatkozó szabályok megszegése** volt, azon belül is jelentős számú munkavállaló szenvedte el a vasárnapi munkavégzés ellentételezésének elmaradását. 2014-ben 15 775 főt érintettek a munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságok, így ezzel kapcsolatosan kedvező tendencia figyelhető meg a 2015. évben.

A munkáltatók gyakran nem tesznek eleget határidőben a munkabér fizetési kötelezettségüknek, és továbbra is előfordul, hogy minimálbért fizetnek annak a munkavállalónak, akit garantált bérminimum illetve meg. A tapasztalatok szerint ennek a jogsértésnek az elkövetése sok esetben arra vezethető vissza, hogy a munkáltatók maguk sem tudják, hogy az adott munkavállalónak jár a garantált bérminimum. Több esetben megállapítást nyert, hogy a munkabérről adott írásos elszámolás nem felelt meg a jogszabályi előírásoknak, nem volt megállapítható, hogy a munkáltató az alaphízen felül milyen pótlékokat számolt el a munkavállalóknak.

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 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.**

*Példa: Egy Vas megyei faipari ágazatban működő munkáltatónál 2015. évben több alkalommal tartott bejelentés alapján munkaügyi ellenőrzést a hatóság, mivel a munkavállalók rendszeresen késve- általában az ellenőrzést követően- kapták meg a munkabérüket.*

*2014-ben megállapításra került, hogy a munkáltató 55 munkavállalót érintően késedelmesen fizetett munkabért 2013. július, augusztus, szeptember, október, november, december, valamint 2014. január hónapokban, továbbá 29 munkavállalónak nem adta ki a 2013. évi szabadságot az esedékesség évében és 5 munkavállaló esetében hiányosan vezette a munkaidő-nyilvántartást.*

*2015-ben egy újabb ellenőrzés nyomán megállapításra került, hogy 43 munkavállaló kapta meg késve a 2014.november-december havi, 34 munkavállaló a 2015. január havi, 26 munkavállaló pedig a 2015. április-május havi munkabérét. Fentieken túl három megszűnt munkaviszonyú munkavállaló tekintetében kötelezte a munkáltatót a hatóság, arra, hogy a munkavállalók munkabérével, egyéb járandóságával számoljon el.*

*A munkáltató jogsértő magatartása miatt már 2014-ben is intézkedtek az eljáró kormánytisztviselők, de tekintettel arra, hogy a kitűzött határidőn belül minden esetben rendezte a bértartozást, munkaügyi bírság kiszabására nem kerülhetett sor egyik eljárás során sem.*

Jelentős számban előforduló munkaügyi szabálytalanság a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő **igazolások kiállításának és kiadásának**, valamint a munkaviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó **elszámolásnak az elmaradása**. Ezek a jogsértések általában munkáltatói mulasztásból erednek, bár előfordul, hogy megromlik a felek

között a viszony, esetleg elszámolási vita alakul ki köztük és a munkáltató – mintegy szankcióként – szándékosan, de jogszerűtlenül visszatartja 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. Külön említést érdemel, hogy ennek a szabálytalanságnak az ellenőrzése rendszerint a munkavállalók panasza alapján kezdődik.

Több ellenőrzött munkáltató sem tartotta be **a szabadság kiadására vonatkozó szabályokat**, amely jogsértések túlnyomó többségét már évek óta a feldolgozóipar területén munkát vállaló foglalkoztatottakkal szemben követik el. Gyakori, hogy a nyilvántartáson „kiírt” szabadságot a munkáltató ténylegesen nem adja ki, a munkavállalók valójában munkát végeznek, valamint - ahogy azt a 2015. őszi megtartott szabadságra vonatkozó szabályok céll ellenőrzése során is tapasztalható volt - a munkáltatók a törvény előírásainak megfelelően nem biztosítják a munkavállalónak naptári évben egy alkalommal, legalább tizennégy nap egybefüggő munkavégzés alóli mentesülést.

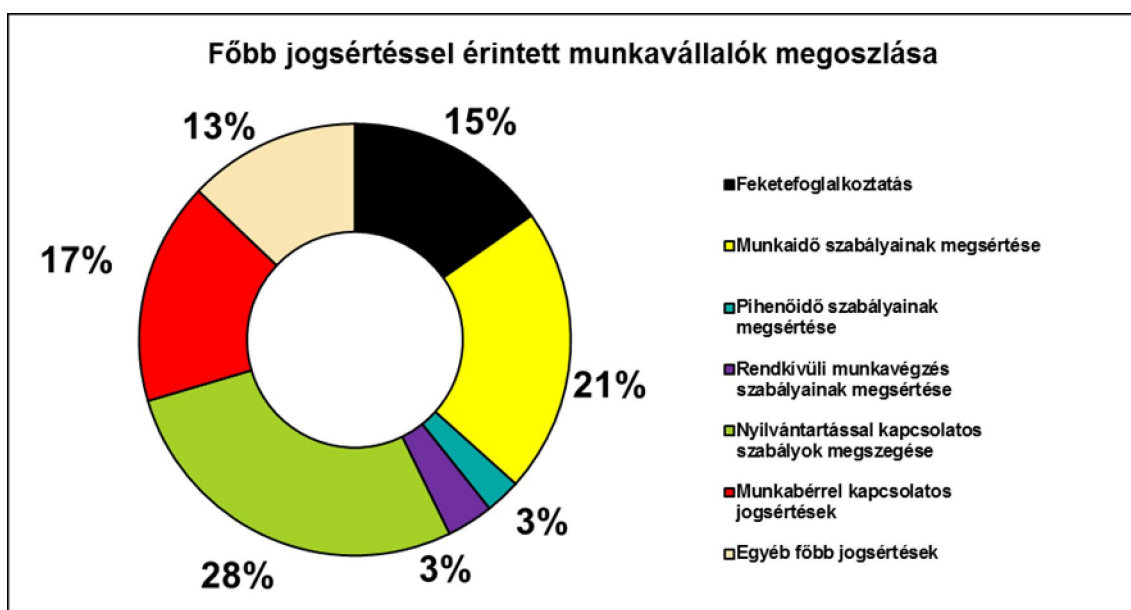
Egyre több megyében jelenik meg a szociális szervezetek keretében, tagi jogviszonyban történő foglalkoztatás, melynek során a szociális szervezet jogellenes munkaerő-kölcsönzést folytat. Ez a jogsértés a szociális szervezetnek és a kölcsönbevevő munkáltatónak egyaránt „költséghatékony” módon munkaerőt, a szervezetet irányítóinak és a kölcsönvevőnek jogtalan hasznot biztosít. A szervezetek tagjait 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**.

*Példa: Békés Megyei Kormányhivatal 2015. októberében munkaügyi ellenőrzést tartott egy szociális szervezet munkáltató tevékenységével kapcsolatban. Az eljárás során megállapítást nyert, hogy a szervezet tagi munkavégzésnek színelte, valójában munkaerő-kölcsönzési szolgáltatást végzett. A szociális szervezet különböző, vendéglátásban tevékenykedő cégeket keresett meg, az ott munkaviszonyban foglalkoztatott dolgozók jogviszonyát a cégek megszüntették, és 1000 forintos belépési díj ellenében a munkavállalókat a szervezetbe tagnak beléptették, majd ugyanannál a cégnél, ugyanazon a munkavégzési helyen foglalkoztatták őket tovább, ahol eddig is dolgoztak, de már mint tagi munkát végzők. Ezzel az idevonatkozó törvény lehetőségeit kihasználva kb. 30.000 Ft/fő/hó járulék megtakarítást értek el.*

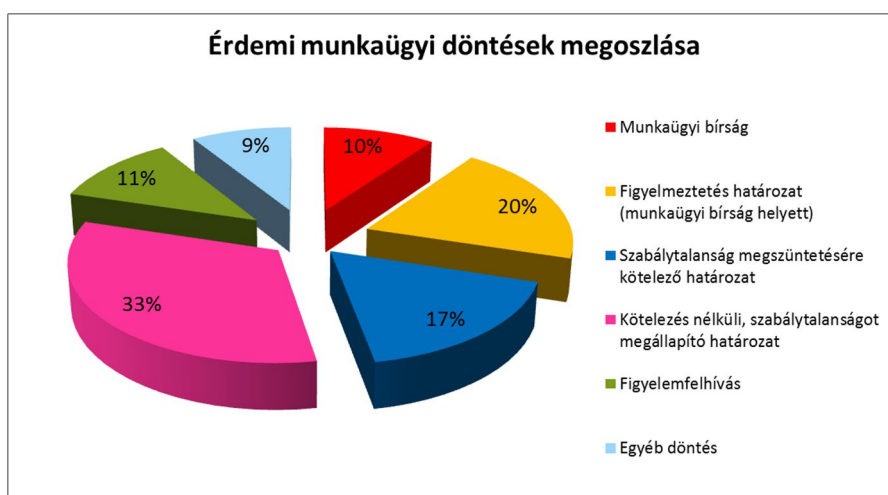
*2015. novemberében a munkaügyi ellenőrzésre jogosult kormánytisztviselők munkaügyi ellenőrzést tartottak egy Csongrád megyei légkondicionáló-szereléssel foglalkozó munkáltatót érintően, ahol az ellenőrzés megkezdésekor 8 fő munkavállaló végzett munkát. 2 fő adminisztrációs és értékesítési feladatokat, 3 fő kiszállítási és szervizelési feladatokat látott el, 1 fő marketingesként, 2 fő tanulói jogviszonyban. A munkaterületen tartózkodott a Kft. ügyvezetője, aki elmondta, hogy a tanulókon kívül a munkaterületen munkát végző munkavállalók nem a Kft. alkalmazottai, hanem a Kft. feladat-ellátási megállapodást kötött egy szociális szervezettel. adminisztrációs, klímaszerelő, adatrögzítő munkakör betöltésére heti 40 óra óraszám mellett. Az ellenőrzés során megállapításra került, hogy a Kft. 2013. szeptemberéig a fent megnevezett munkaköröket saját, munkaszerződéssel foglalkoztatott*

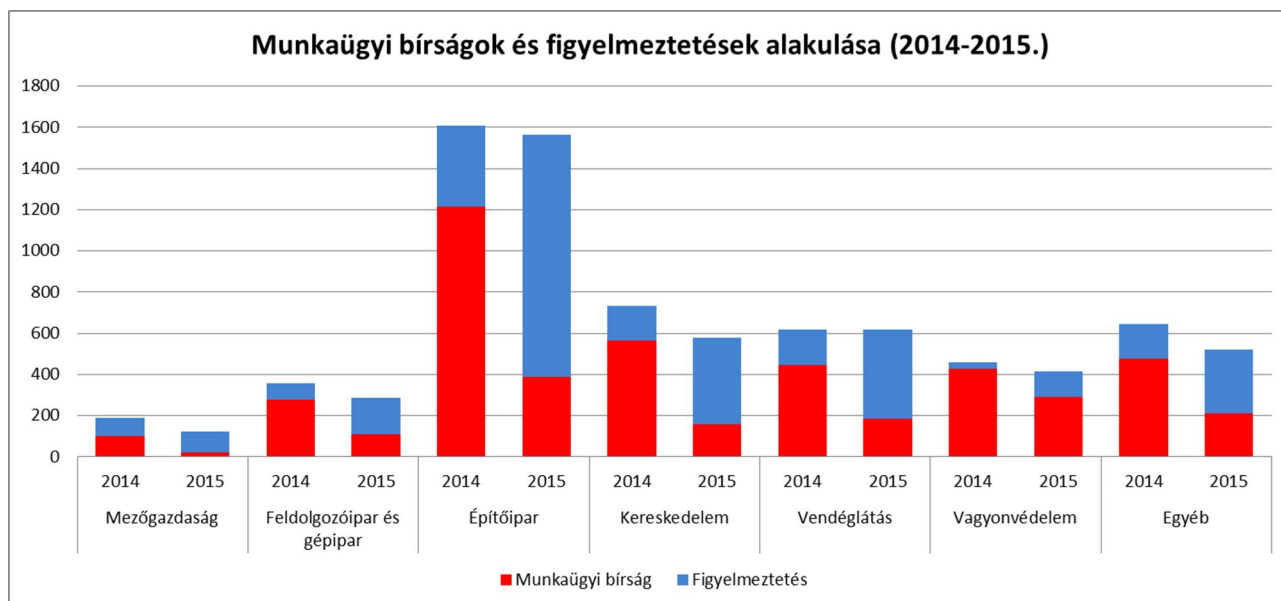


munkavállalóival töltötte be. Ezen munkavállalók munkaviszonya megszűnt, és ezt követően került sor fokozatosan a szervezetzeti tagokkal történő foglalkoztatásra. Jelenleg is végez munkát a munkaterületen olyan szervezetzeti tag (4 fő) aki korábban munkaviszony keretében látta el ugyanezt a feladatot. A munkaterületen történt tanúmeghallgatás során a szervezetzeti tag által tett vallomás "vélelmezhetően" a volt munkáltatójával egyeztetve került megtételre, hogy a benne foglaltak megfeleljenek a tagi jogviszony feltételeinek.



A 2015. évben a jogsértéseket elkövető **12 071 munkáltató** közül **1 367 vállalkozással szemben** alkalmaztak az elsőfokú munkaügyi hatóságok **munkaügyi bírságot**, összesen **222 519 000 Ft összegben**. A munkaügyi hatóság a Kúria 2/2013. KMJE jogegységi határozatára tekintettel a kis és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvény 12/A. § (1) bekezdése alapján munkaügyi bírságot helyettesítő **figyelmeztetést** 2 744 esetben hozott. Több ízben **szabálytalanság megszüntetésére kötelezést** (2 385 db), valamint szabálytalanságot megállapító határozatot (4 488 db) hoztak a hatóság munkatársai. **Az érdemi döntések 90%-a tehát anyagi szankció nélküli intézkedés volt.**





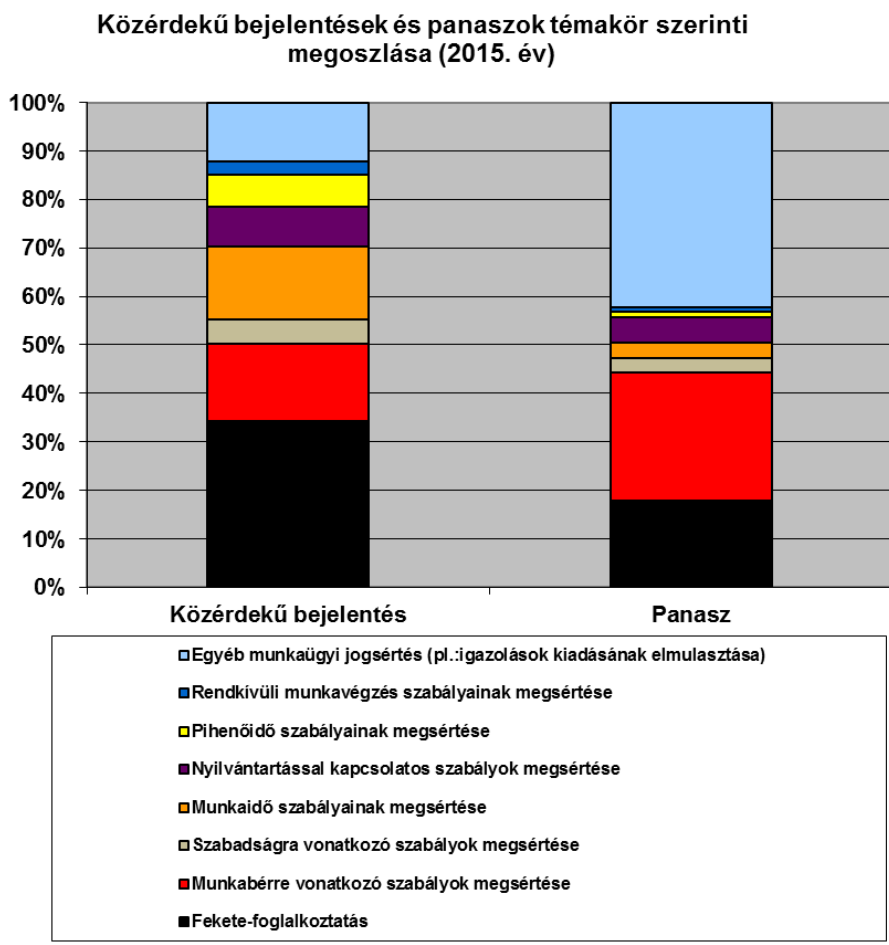
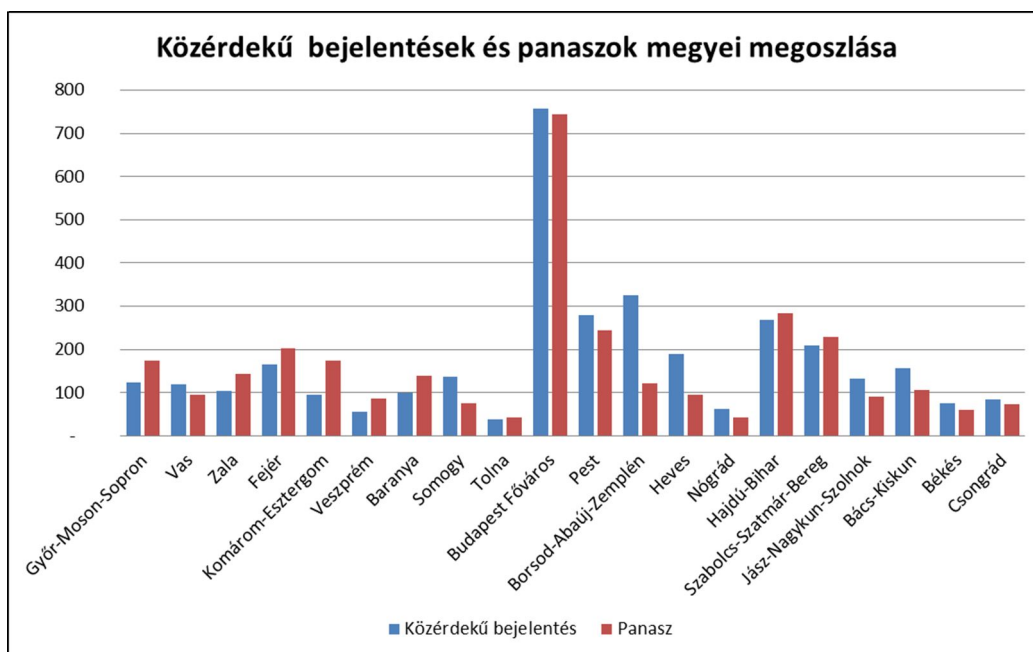
Az előző évhez képest 2015-ben a munkaügyi hatósághoz érkezett **bejelentések száma csökkent.**

Míg 2014. év végéig a közérdekű bejelentések és a panaszok száma **7 503** volt, addig 2015-ben ez a szám **6 685**. A **bejelentések 52 %-a közérdekű bejelentés, 48 %-a panasz** volt, a névtelen bejelentések aránya 27 %-ot tett ki. A 2014. esztendő hasonló időszakához képest csökkent a közérdekű bejelentések aránya míg a panaszoké nőtt, a névtelen jelzések aránya pedig három százalékponttal alacsonyabb a tavalyi év egyező időszakában mértéktől.

**A legtöbb jelzés 2015-ben - az elmúlt évekhez hasonlóan - feketefoglalkoztatás tárgyában érkezett a hatósághoz.** Közérdekű bejelentéseken belül az említett jogsértésen túl kiemelkedő számú volt a munkabérrel, valamint munkaidővel kapcsolatos bejelentések száma. A panaszokon belül a vizsgált időszakban jelentős számban fordult elő az „egyéb munkaügyi jogsértés” kategóriába tartozó jogviszony megszűnésekor kiadandó igazolásokkal kapcsolatos szabálytalanság jelzése, valamint szintén nagy számban fordult elő munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságok bejelentése. Fontos kiemelni, hogy egy adott munkáltatóra nézve nem egyszer több bejelentés is érkezik a hatósághoz, amelyek többségében megalapozottnak bizonyulnak. Sok esetben előfordul az is, hogy egy volt munkavállaló tesz bejelentést a még ott dolgozó munkatársai érdekében azzal, hogy neki már veszteni valója nincs, de a többi munkavállaló foglalkoztatási körülményein egy munkaügyi ellenőrzés kérésével talán még javíthat.

Több megyében is előfordult, hogy a külföldi munkavégzéssel kapcsolatos szabálytalanságok miatt tesznek bejelentést a munkavállalók. A munkavállalókat kiküldetés keretében nagy számban foglalkoztatják Ausztriában, Németországban. Itthon munkaszerződést kötnek velük, a bejelentésük is megtörténik, de nem fizetik ki az euróban kialakult munkabért, ami lényegesen több mint a szerződésben meghatározott, legtöbbször minimálbért jelentő személyi alapbér. (Ez utóbbi szabálytalanság vizsgálata a munkaügyi hatóság hatáskörén kívül esik,

azzal kapcsolatban a munkavállaló az illetékes közigazgatási és munkaügyi bírósághoz fordulhat.)



## 2. Az ellenőrzések összesített tapasztalatai\*

### a) Építőipar

A vizsgált időszakban a munkaügyi ellenőrzések 23 %-át ebben az ágazatban tartották (4 039 db). A jogsértő munkáltatók által elkövetett súlyos szabálytalanságok 3 582 db ágazatot érintő intézkedést, valamint 389 db munkaügyi bírságot vontak maguk után 55 935 000 Ft összegben. Az ágazatot érintően 1 174 db munkaügyi bírságot helyettesítő figyelmeztetést adtak ki a hatóság munkatársai.

Az ágazatban továbbra is a feketefoglalkoztatás a legtipikusabb szabálytalanság, melynek kapcsán a legtöbb intézkedés született és a legmarkánsabb munkavállalói érintettség volt tapasztalható mind az építőipart érintő egyéb jogsértésekhez, mind a többi ágazat feketefoglalkoztatási adataihoz mérten.

A feketefoglalkoztatás szerkezeti megoszlása kapcsán megállapítható, hogy legtipikusabb formája a munkaviszonyhoz, illetve egyszerűsített foglalkoztatáshoz kapcsolódó bejelentés hiánya, egyéb formái (pl.: színlelt szerződéssel történő foglalkoztatás) nem jellemzők az építőiparban.

Általános tapasztalatként elmondható, hogy a több évtizedes múlttal rendelkező nagyvállalkozásokat leszámítva az építőiparban tevékenykedő munkáltatók továbbra sincsenek tisztában a munkaügyi szabályokkal, mivel sokszor a jogszabályok ismeretének hiányára, illetve egyéb okokra hivatkoznak az ellenőrzések során. A jogkövető magatartás hiányára utal továbbá az a rendszeres jelenség, 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.

A munkáltatók ellenőrzése az építőiparban továbbra is hosszadalmas ügyintézés igényel az alvállalkozói láncolatok felderítése és az együttműködés hiánya miatt.

Az építés-kivitelezési munkaterületeken változatlanul komoly gondot okoz a foglalkoztató kilétének megállapítása.

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

*Példa: 2015. decemberében egy budapesti építési területen tartottak munkaügyi ellenőrzést a kormánytisztviselők, ahol munkavégzés közben találtak először 4 főt, akiket egy Kft. elvileg egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott. Mindannyian november végén kezdtek dolgozni. Az ellenőrzés közben kiderült, hogy még 3 főt alkalmaz a munkáltató, akik az ellenőrzés napján kezdtek javítási munkálatokat. A munkavállalók az ellenőrzés során eleinte nem akarták megmondani, hogy kivel állapodtak meg, de végül a munkavállalók elmondták, hogy ki a foglalkoztató. Bejelentésük azóta sem történt meg a NAV rendszerébe.*

---

\* Forrás: az I. fokú munkaügyi hatóságok 2015. IV. negyedéves beszámolója

## b) Mezőgazdaság

A mezőgazdasági ágazatra az idei évben az ellenőrzések 4 %-a esett (609 db) összesen 467 intézkedés született és 22 munkáltatóval szemben 4 540 000 Ft összegben kellett a munkaügyi bírság eszközével élni, valamint 102 esetben munkaügyi bírságot helyettesítő figyelmeztetést kiadni.

Egyes megyékben a mezőgazdaságnak hagyományosan 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. 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.

A mezőgazdasági ágazatban jellemző leginkább az atipikus foglalkoztatás (többnyire egyszerűsített foglalkoztatás keretében mezőgazdasági idénymunka), ezzel összhangban a munkaügyi hatóság a legnagyobb arányban ezen ágazatban tárta fel az egyszerűsített foglalkoztatás bejelentésének elmulasztását. Az ellenőrzések során az ágazatban dolgozó munkavállalók gyakran nyilatkozzák, hogy tudomásuk szerint egyszerűsített foglalkoztatás keretén belül mezőgazdasági idénymunka jelleggel dolgoznak a munkáltatónak, ám a bejelentésük ténylegesen nem történik meg.

Az ágazat egyik sajátossága, különösen a határ menti megyékben, hogy jelentős számban foglalkoztatnak külföldi állampolgárságú munkavállalókat a munkáltatók.

Összességében a súlyos jogsértést elkövetett munkáltatók számának csökkenésével pozitív elmozdulás figyelhető meg a mezőgazdaság területén.

## c) Kereskedelem

2015-ben a vizsgálatok több mint ötöde (4 098 db) esett erre az ágazatra. Az összesen 4 310 db intézkedés mellett 159 db munkaügyi bírságot szabott ki a munkaügyi hatóság 16 280 000 Ft összegben. Figyelmeztetés határozat 421 esetben került kiadmányozásra.

Az ágazatban a főbb jogsértések mindegyikével nagy számban lehet találkozni. A legtöbb intézkedés a munkaidő-nyilvántartás nem megfelelő vezetése, illetve a munka- és pihenőidővel kapcsolatos jogsértések miatt született. Fontos kiemelni továbbá, hogy a munkabérrrel kapcsolatos intézkedések száma ezen ágazatban volt a legmagasabb. Mindemellett a feketefoglalkoztatás is jelen van a kereskedelemben.

A kereskedelem területén hozták a kormányhivatalok a legtöbb intézkedést a munkaidő-nyilvántartás nem megfelelő vezetése miatt. 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”. Emellett előfordult, hogy csak az egyszerűsített foglalkoztatás

keretében foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozóan nem vezette a munkáltató a munkaidő-nyilvántartást, mivel abban a hiszemben volt, hogy az alkalmilag foglalkoztatottak esetében ilyen jellegű kötelezettsége nincsen.

A munka- és pihenőidővel kapcsolatos jogsértések a kereskedelem területén leggyakrabban az írásbeli munkaidő-beosztás hiánya, illetve a munkaidőkeretre vonatkozó törvényi előírások megsértése kapcsán fordult 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.

Az országos hálózattal rendelkező üzletek rendelkeznek olyan bérszámfejtő-rendszerekkel, illetve munkaidő-nyilvántartási alkalmazásokkal, amelyek segítik a jogszerű működést, így a munkaidővel, illetve a munkabérrrel kapcsolatos hibák kiküszöbölését. A tisztességes foglalkoztatási gyakorlat kialakításának tehát ezeknél a munkáltatóknál nem akadály a bonyolult vagy annak tűnő munkaügyi szabályozás, vagy az esetleges figyelmetlenség, pontatlanság.

Az elektronikus adatfeldolgozás azonban egyes szabálytalanságok elfedésében is segíthet. Ezen esetek feltárása és bizonyítása jelentős mértékben megnehezül, döntővé válnak a tanúnyilatkozatok, a szokatlan időben lefolytatott helyszíni ellenőrzések, vagy akár eddig még rutinszerűen nem használt bizonyítási eszközök igénybe vétele.

A kiskereskedelmi egységekben továbbra is megfigyelhető, hogy az egyéni vállalkozó, vagy a társas vállalkozás vezetője végez munkát személyesen.

A feketefoglalkoztatásról elmondható, hogy a kereskedelmi ágazat azon foglalkoztatási gyakorlata, mely szerint a munkavállalók teljes munkaidőben dolgoznak részmunkaidős bejelentés mellett az utóbbi időhöz képest szórványosan fordul elő és jellemzőbb lett a „sima” feketefoglalkoztatás. 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 ezen szabálytalanság bizonyítása nehézkes a hatóság munkatársainak.

#### **d) Vendéglátás**

A 2015-ös évben a vizsgálatok 15 %-a (2 664 db) esett erre az ágazatra. Az összesen 3 205 db intézkedés mellett 185 db munkaügyi bírság került kiszabásra, összesen 22 310 000 Ft összegben. Az építőipar után ebben az ágazatban kellett a hatóság munkatársainak figyelmeztetést kiadni (435 db).

Az ágazatban magas a munkaidő-nyilvántartás hiánya vagy hiányos vezetése és a munkaidővel kapcsolatos jogsértések (napi, heti munkaidő megengedett mértékének túllépése, munkaidő-beosztás hiánya). Utóbbi szabálytalanságok rendszeresen összekapcsolódnak, hiszen vagy a munkavállaló dolgozik a megengedett munkaidőn felül (munkaidővel kapcsolatos szabálytalanság), vagy ami lényegesen gyakoribb, hogy ennek leplezése valósul meg szabálytalan nyilvántartással.

Nagy számban fordul elő továbbá a munkaszerződés, illetve bejelentés nélküli foglalkoztatás mind rendes, mind egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyban.

A munkabérrel kapcsolatos jogsértésekkel kapcsolatos intézkedések száma a kereskedelmi ágazat után itt a leggyakoribb, azon belül a pótlékok (műszakpótlék, illetve munkaszüneti napi és rendkívüli munkáért járó pótlék) megfizetésének elmaradása a tipikus szabálytalanság. A vendéglátás területén a munkáltatók többnyire a munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó jogszabályokat sértik meg, ugyanakkor több esetben – a jogszabályoknak megfelelően – kifizetik a munkavállalókat.

A tapasztalatok alapján elmondható az ágazatról, hogy a kisebb létszámú munkavállalót foglalkoztató munkáltatók egy minimális számú bejelentett dolgozót alkalmaznak, majd a további munkaerőigényüket egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállalókkal egészítik ki vagy maga a vállalkozás vezetője látja el a tevékenységet.

Érdekességként megemlíthető a munkaügyi ellenőrzésre jogosult kormánytisztviselők találkozta olyan esettel, amikor a munkáltató a vendéglátó-ipari egységben pultos munkakörben munkát végző munkavállaló részére készenléti jellegű munkakört határozott meg. Volt olyan foglalkoztatási gyakorlat is a vendéglátásban, hogy a telepített munkavégzési helyen működő munkáltató a pultos munkakörben foglalkoztatott munkavállalót behívásos munkaviszony keretében foglalkoztatta. Szintén újdonság volt, hogy kötetlen munkarendben foglalkoztatták a munkavállalót pultosként úgy, hogy munkaideje teljes egészét a nyitvatartási időhöz igazodóan a vendéglátóhelyen kellett ledolgoznia. E példák is alátámasztják a sokrétű munkáltatói „trükközések” jelenlétét ebben az ágazatban.

#### **e) Feldolgozóipar és gépipar**

A munkaügyi felügyelők ezekben az ágazatokban tartották az ellenőrzések 8 %-át (1 390 db). Az ágazatban tevékenykedő foglalkoztatók vonatkozásában összesen 1 586 intézkedést hoztak a kormányhivatalok. Idén a vizsgált időszakban 110 db munkaügyi bírság (18 174 000 Ft összegben), valamint 178 figyelmeztetés született a feldolgozóipar és gépipar területén.

A munkaügyi ellenőrzés szempontjából iparági sajátosságnak mondható, hogy a feltárt jogsértések az esetek számottevő részében nagyobb munkavállalói csoportot érintenek, de volt példa néhány főt érintő szabálytalanságra is. A munkáltatók a munkavállalók bejelentéséről jellemzően gondoskodnak, munkaidejüket a nagyobb cégek többnyire elektronikusan tartják nyilván, ennek ellenére 2015-ben a munkaidő nyilvántartására (hiányos nyilvántartás), illetve a munkabérre vonatkozó rendelkezések (pótlékokra, munkabér védelmére vonatkozó szabályok) megszegése fordult elő. A feldolgozóiparban magas volt a munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságokat elszenvedett munkavállalók száma. Sok munkavállalót érintett továbbá munkaidővel kapcsolatos törvényi rendelkezések megsértése, valamint a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő igazolások kiállításának és kiadásának elmulasztása. Előfordult továbbá a munkaközi szünet nem megfelelő biztosítása. Például esetenként a többműszakos munkaidő-beosztásban foglalkoztatott munkavállalók részére egybefüggően 20 perc munkaközi szünet nem volt biztosított. Más esetben a munkaterületen

munkát végző munkavállalók a technológia és a kevesebb létszám miatt nem tudták a munkavégzés megszakításával a munkaközi szünetekre előírt 20 percet igénybe venni.

Az ágazatra jellemző, nagyobb munkavállalói csoportot érintő jogsértések különösen a rendkívüli munkavégzés esetén érhetőek tetten, mely az alacsony intézkedés szám ellenére a feldolgozóiparban érintette legnagyobb számban a munkavállalókat.

A kisebb létszámot foglalkoztató üzemek esetében több alkalommal előfordult, hogy a hatóság egyáltalán nem, vagy csak nehézségek árán jutott be (zárt kapuk, kamera, kutyák, stb.) a munkavégzés helyére. A korábbi éveknek megfelelően 2015-ben is a feldolgozóipar területén fordult elő a leggyakrabban, hogy harmadik országbeli munkavállalókat szabálytalanul (engedély nélkül) foglalkoztattak a munkáltatók.

Egyes megyékben a bejelentések száma a feldolgozóipari munkáltatókkal szemben történt legnagyobb számban, de elmondható, hogy országszerte jelentős a közérdekű bejelentések és panaszok száma az ágazatban.

#### **f) Nyomozási és biztonsági tevékenység**

Az ellenőrzések 12 %-a (2 108 db) érintette a személy- és vagyonvédelmi ágazatot 2 178 db intézkedéssel. A lefolytatott vizsgálatokból 289 végződött munkaügyi bírsággal (55 030 000 Ft), valamint 126 bírságot helyettesítő figyelmeztetés határozattal.

A munkaügyi ellenőrzések alapján megállapítható, hogy a bejelentés nélküli foglalkoztatás mellett az ágazatban jelen levő foglalkoztatók a munkaidővel, nyilvántartási kötelezettséggel, munkabérrrel kapcsolatos jogszabályi rendelkezéseket sem tartják meg. A jogviszony megszűnésével összefüggő igazolások kiállításának és kiadásának elmulasztása miatt – a kereskedelmi ágazattal egyetemben – a vagyonvédelem területén kellett a legtöbb intézkedést hozniuk a munkaügyi felügyelőknek.

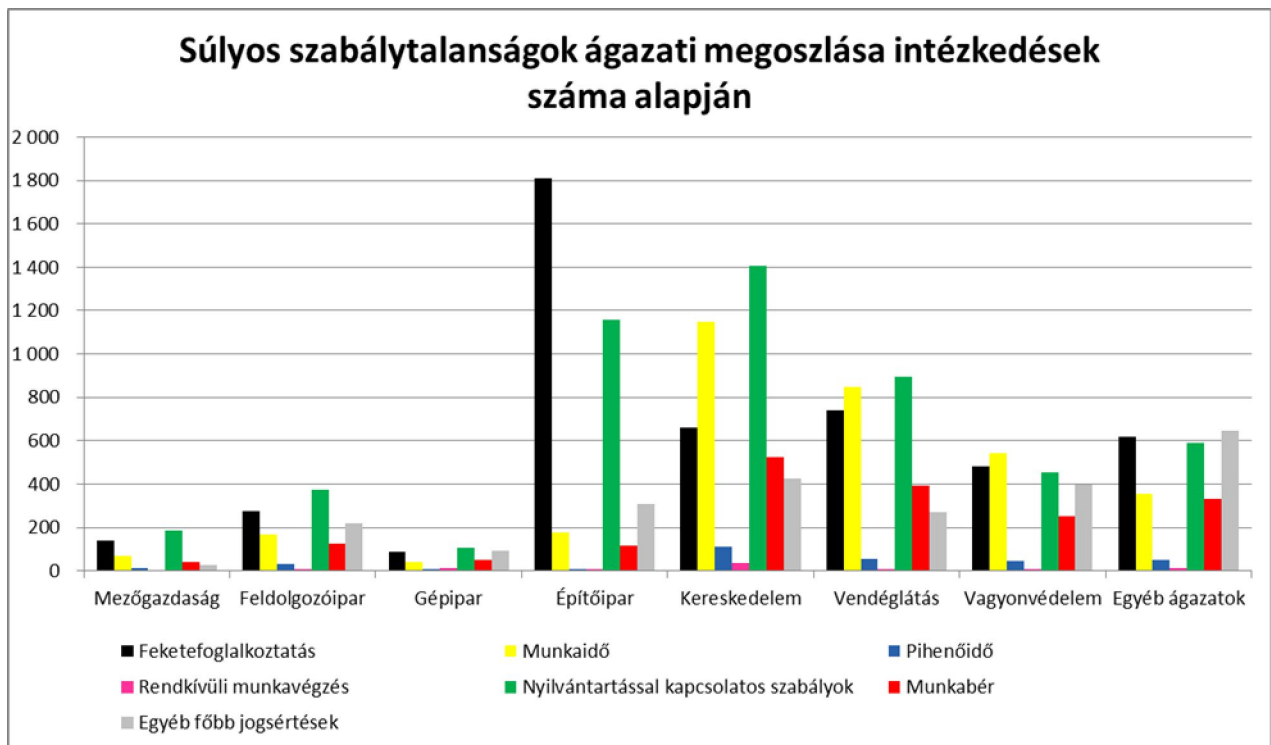
Továbbra is probléma, hogy az ellenőrzés alá vont munkáltatók a hivatalos, cégkivonatban szereplő címeken nem elérhetőek, nem vesznek tudomást az ellenőrzésről, a munkáltatókat nem érdekli a vizsgálatok kimenetele. Az ágazat munkáltatóinak jelentős része – többnyire a vagyonvédelmi ágazat kis és középvállalkozásai - 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. Sok az újonnan alakult cég, ahol az ügyvezető külföldi lakhellyel rendelkezik, megfigyelhető, hogy a legtöbb helyen a munkáltató személye két-háromhavonta változik. A vagyonvédelmi cégek általában budapesti székhellyel működnek, több alkalommal fiktív a székhelycím. Ebből adódóan a megkeresések ismeretlen helyre költözött jelzéssel érkeznek vissza. A vagyonvédelmi 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.

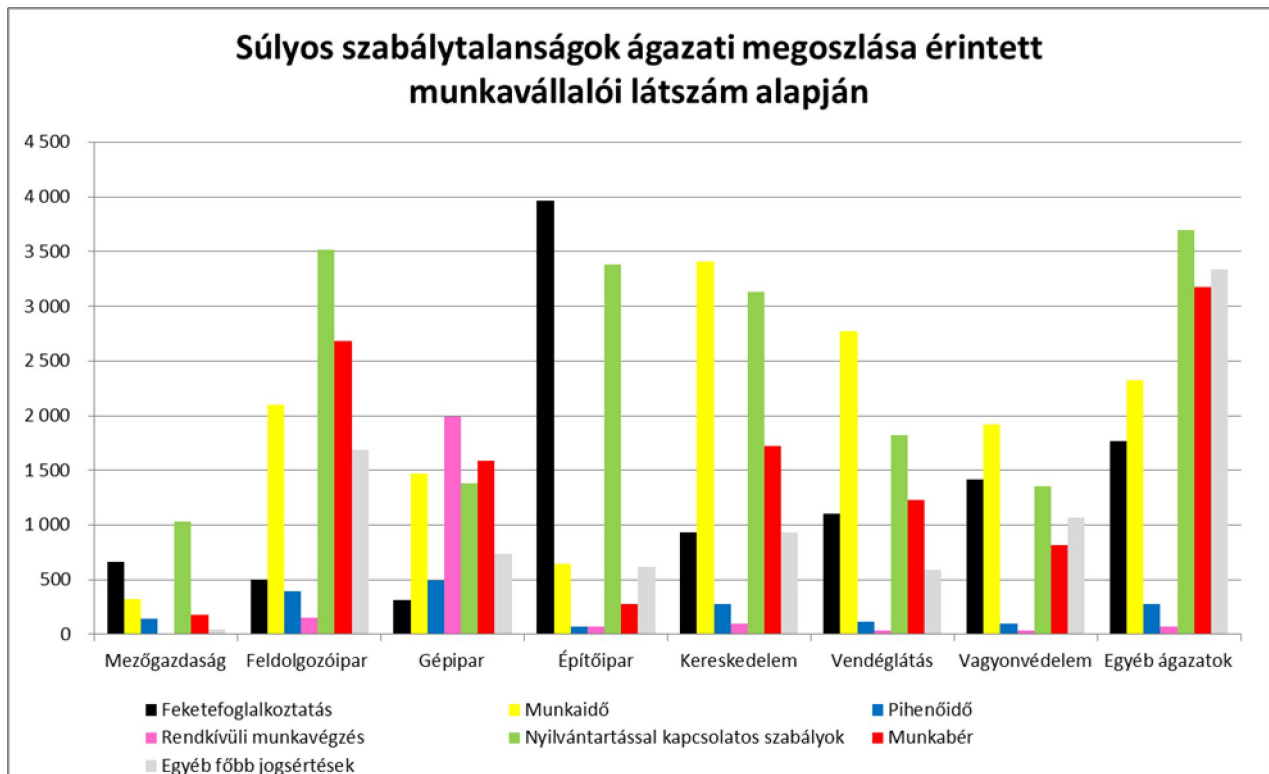
A munkavállalók jelentős részét az alvállalkozások számának korlátozását előíró jogszabály hatására munkaerő-kölcsönző cégek foglalkoztatják, azonban a munkáltatói jogokat a



kölcsönvevő helyett általában a kölcsönbeadó gyakorolja, megtartva ezzel a korábban jellemző alvállalkozói jogviszony jelleget. Ennek keretében a kölcsönbeadó irányítja és ellenőrzi a munkavállalók munkavégzését és vezeti a munkaidő-nyilvántartást, sok esetben a munkavállalók előtt nem ismert a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő személye. 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.

Egyre több megyében tapasztalható (pl.: Komárom-Esztergom), hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás a korábbi évekkel ellentétben jelentős mértékben **csökkent**. Ehhez képest viszont az utóbbi időben a kölcsönzési viszonyt felváltani látszik az ún. konzorciumi szerződés, melyben ugyanúgy megtalálható a több szereplő, mint korábban, de most egymás mellé rendelve, a konzorciumi szerepeket elosztva egymás között.





### 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 9 753 fő munkavállaló jogviszonyának rendezése volt vizsgálható, mely létszám 97 %-ának utóellenőrzésére került sor.

A jogerőre emelkedett, feketefoglalkoztatás tárgyban kiadmányozott határozatok alapján 3 917 munkáltató volt vizsgálható utóellenőrzéssel, melyből a foglalkoztatók 96 %-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 2015. évben **3 198 munkaügyi ellenőrzés** zajlott, mely az összes vizsgálat közel 18 %-át jelenti.

A legtöbb esetben a rendészeti szervek működtek közre. A munkaügyi hatóság a rendőrség segítségét rendszerint olyan munkáltatók vonatkozásában olyan munkavégzési helyszínek ellenőrzésénél kéri, ahol a hely jellege azt megkívánja, illetve ahol korábban a foglalkoztató meghiúsította az ellenőrzést, vagy jelentős mértékben akadályozta azt. A 2015. esztendőben a rendőrhatalommal közösen 1 106 ellenőrzést folytattak le a munkaügyi hatóság képviselői.

Sok esetben a társhatóságok felkérésére történik a közös ellenőrzés, azonban számos alkalommal a felügyelőségek kezdeményezik a társszervek részvételét. A munkaügyi hatóság a vizsgált időszakban a Nemzeti Adó- és Vámhivatallal, valamint a kormányhivatalok fogyasztóvédelmi valamint a népegészségügyi feladatokat ellátó szervezeti egységeinek közreműködésével összesen 555 db vizsgálatot folytatott le.

#### **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 kapcsolatosan.

2015-ben több mint 750 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 az I. fokú hatóságok országosan még több mint 1600 ügyben adtak tájékoztatást a 2015. év januártól decemberig terjedő időszakában.

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 képviseltethette magát, 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 2015-ben az ellenőrzési irányelvek figyelembevételével végezték feladatukat, melynek célja volt, hogy a munkavállalók alapvető jogai érvényesüljenek, rendelkezzenek rendezett jogviszonnyal, csökkenjen a jogkövető vállalkozások versenyhátránya, és ez segítse a munkahelyek megtartását, illetve az új, legális (adózó) munkahelyek létesítését.**

A vizsgálatok során a **2014. évi összesített adatokhoz viszonyítva csökkent** mind a szabálytalan munkáltatók aránya (69 % a 73 %-hoz képest), mind a szabálytalansággal érintett munkavállalók aránya (67 % a 71 %-hoz képest) a 2015. évben.

A jogsértések közül még mindig meghatározó a **feketefoglalkoztatás**, mely továbbra is kiemelkedő szabálytalanság és a korábbi évek tapasztalataival megegyezően az építőiparban van a legnagyobb számban jelen.

A **munkabérrel** kapcsolatos szabálytalanságok estében ugyan kedvező tendencia figyelhető meg, ám továbbra is magas a munkavállalói érintettség.

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.**