

A MUNKAÜGYI HATÓSÁG 2017. ÉVI ORSZÁGOS HATÓSÁGI ELLENŐRZÉSI TERVÉNEK MEGVALÓSULÁSÁRÓL SZÓLÓ JELENTÉS

1. Jogszabályi háttér

A fővárosi és megyei kormányhivatalokról szóló 66/2015 (III. 30.) Korm. rendelet 7. § (3) bekezdése alapján az ellenőrző hatóságok a 2017. évben lefolytatott hatósági ellenőrzések végrehajtásáról, a levont következtetésekről ellenőrzési jelentést készítettek, figyelemmel a szakmai irányító szerv által meghatározott adatszolgáltatási eljárási rendre is. A beszámolók feldolgozásával a Nemzetgazdasági Minisztérium Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztálya elkészítette a hatósági ellenőrzésekkel kapcsolatos országos beszámolót a munkaügyi szakterületet érintően.

A kiadott ellenőrzési terv alapvető iránya a vállalkozói adminisztratív költségek csökkentésére irányuló, Egyszerű Állam című középtávú kormányzati program egyes feladatainak módosításáról szóló 1416/2012. (X. 1.) Korm. határozatban foglaltak érvényre juttatásán alapult. Az ellenőrzési tervben rögzítettek a munkaügyi hatóság ellenőrzéseire vonatkoztak.

2. Az ellenőrzési terv célja

Az ellenőrzési terv fő célja volt, hogy egységes követelményrendszert alkotva, kiszámítható, tárgyyszerű alapot adjon a kormányhivatalok 2017. évi tervezett ellenőrzéseihez. Követelményként meghatározásra került, hogy az ellenőrző szervek a lefolytatott vizsgálatok során juttassák érvényre az Egyszerű Állam középtávú kormányzati programban foglalt alapelveket oly módon is, hogy a vizsgálatokat gyorsan, az eljárási határidők betartásával folytassák le.

Elsődleges cél volt annak elősegítése, hogy a munkavállalók alapvető jogai érvényesüljenek, rendelkezzenek rendezett jogvisztonnyal, csökkenjen a jogkövető vállalkozások versenyhátránya és ez segítse a munkahelyek megtartását, illetve az új, legális (adózó) munkahelyek létesítését, továbbá az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények valósuljanak meg.

3. Az ellenőrzés eszközei, típusai

A járási hivatalok munkaügyi hatósági feladatokat ellátó szervezeti egységei az alábbi hatósági ellenőrzési eszközökkel hajtották végre a szakmai irányító szerv által meghatározott feladatokat: helyszíni ellenőrzés, illetve adatbázis lekérdezés, adatszolgáltatás, iratbekérés, egyéb ellenőrzési cselekmények.

Az ellenőrzések hatékonysága érdekében az ellenőrzések előzetes bejelentéshez nem kötöttek, valamennyi tárgykörben hivatalból indulnak.

A hatósági ellenőrzés típusai:

Célvizsgálat, ami konkrét ellenőrzési célra irányul (pl.: foglalkoztatás jogszerűségének munkaügyi szempontú vizsgálata egy nemzetgazdasági ágazatban) és nem öleli fel az összes ellenőrzési tárgykört. Módszerét illetően pontellenőrzésnek tekintendő és legalább három hétig tart.

Akcióellenőrzés, ami konkrét ellenőrzési célra irányul és nem öleli fel a Met. 3. § (1) bekezdésében felsorolt összes ellenőrzési tárgykört. Módszerét illetően pontellenőrzésnek tekintendő és legfeljebb három hétig tart.

Komplex ellenőrzés, amely magában foglalja a szakmai irányító szerv iránymutatása szerint a munkáltatók jogszabályban nevesített ellenőrzési tárgykörök összességét, illetőleg a foglalkoztatás sajátosságai szerint azok többségét. Módszerét tekintve folyamatellenőrzésként hajtható végre.

Közérdekű bejelentés, panasz vizsgálata: a bejelentés (panasz) valamennyi, a munkaügyi hatóság hatáskörébe tartozó kérdésre ki kell terjednie. A bejelentés, panasz kapcsán, ha az átfogóbb jogsértésre utal, ki kell terjednie a komplex ellenőrzés alatt nevesített minimális szakmai tartalomra.

Utóellenőrzés: a jogerős döntésben foglaltak végrehajtásának vizsgálata, különös tekintettel a munkavállalók életét, testi épségét közvetlenül vagy súlyosan veszélyeztető körülmények, illetve a **bejelentés nélküli foglalkoztatás** feltárása esetén.

4. Az ellenőrzési tervben foglalt vizsgálatok

1. Országos akcióellenőrzések vagy célvizsgálatok

a) 2017. március-április: a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő – a munkavállalót megillető – igazolások kiállítására és kiadására, valamint a munkaviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó elszámolás megtörténteire vonatkozó jogszabályok rendelkezéseinek ellenőrzésére irányuló célvizsgálat

- *A célvizsgálat indokolása:* a jogviszony megszűnésével összefüggő igazolások kiállítására és kiadására, valamint a munkaviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó elszámolására vonatkozó szabályok célzott

ellenőrzése a 2012. évi I. törvény gyakorlati érvényesülésének vizsgálata érdekében.

- *Az ellenőrzéssel érintett kötelezettséget előíró jogszabályhely (vonatkozó jogszabály):* A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.), valamint a Met. 3. § (1) bekezdésében nevesített ellenőrzési tárgykörökhöz rendelt anyagi jogszabályok.
- b) 2017. június-július: a munkavállalók jogviszonyának rendezettsége érdekében a foglalkoztatásra vonatkozó szabályok érvényre juttatására – különös tekintettel az egyszerűsített foglalkoztatás szabályaira - irányuló akcióellenőrzés
- *Az akcióellenőrzés indokolása:* A munkavállalók alapvető jogai érvényesülésének elősegítése, illetve a tisztességes, jogkövető vállalkozások versenyhátrányának csökkentése.
 - *Az ellenőrzéssel érintett kötelezettséget előíró jogszabályhely (vonatkozó jogszabály):* Az Mt., valamint a Met. 3. § (1) bekezdésében nevesített ellenőrzési tárgykörökhöz rendelt anyagi jogszabályok.
- c) 2017. október-november: a személy-és vagyónvédelem területén működő munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatának célvizsgálata
- *A célvizsgálat indokolása:* személy-és vagyónvédelem területén működő munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatának célzott ellenőrzése a 2012. évi I. törvény gyakorlati érvényesülésének vizsgálata érdekében, különös tekintettel arra, hogy az ágazat vállalkozásai körében évek óta magas a súlyos jogsértések száma.
 - *Az ellenőrzéssel érintett kötelezettséget előíró jogszabályhely (vonatkozó jogszabály):* Az Mt., valamint a Met. 3. § (1) bekezdésében nevesített ellenőrzési tárgykörökhöz rendelt anyagi jogszabályok.

2. Saját kezdeményezésű akcióellenőrzések vagy célvizsgálatok

A 2017. évben megtartásra került a munkaügyi ellenőrzési feladatkörben eljáró járási hivatalok részéről önállóan meghatározott ellenőrzéssorozat.

3. Társhatósági ellenőrzések

A különböző egyéb hatóságok kezdeményezésére, illetve bevonásával tartott közös ellenőrzések.

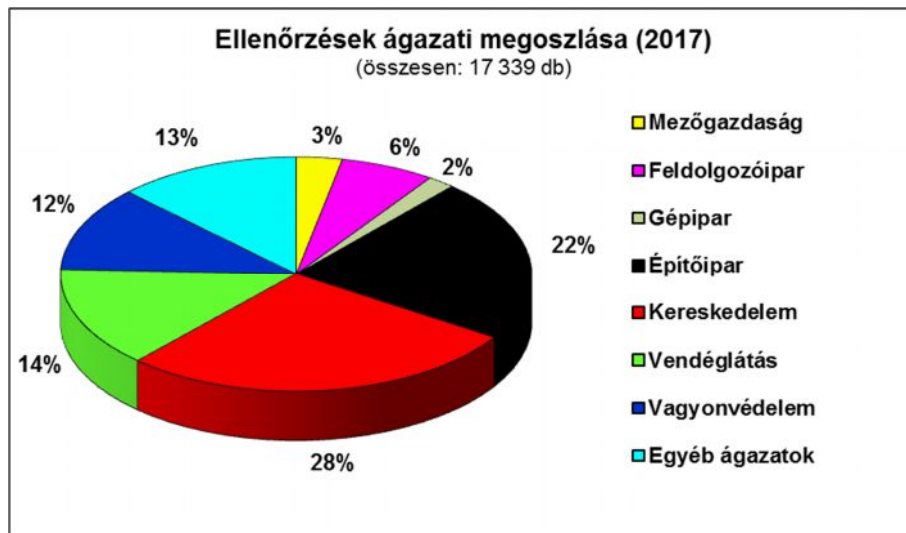
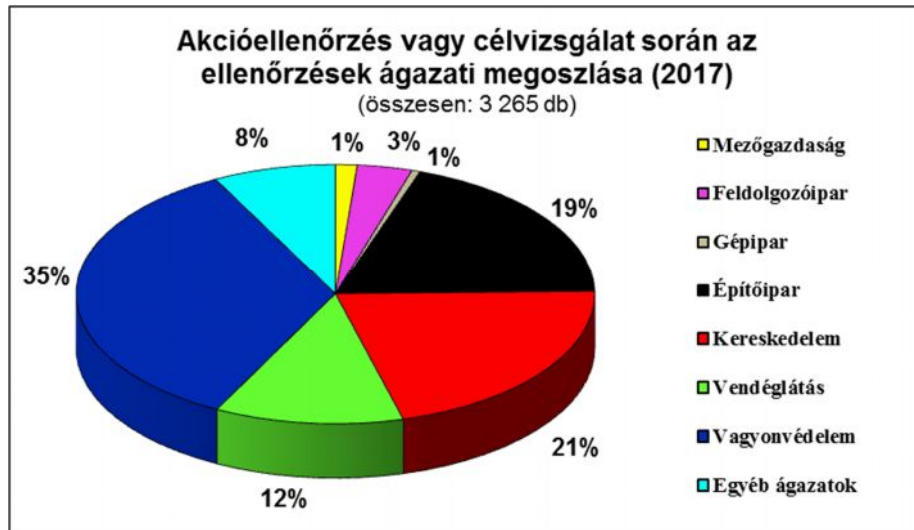
5. Az ellenőrzési tervben foglalt akcióellenőrzések és célvizsgálatok megvalósulása

1. Az ellenőrzések általános tapasztalatai

A három ellenőrzéssorozat során a vizsgálatok alá vont **3 265 munkáltató 80%-ánál** tártak fel a hatóság munkatársai munkaügyi jogsértéseket, melyek az ellenőrzés alá vont **munkavállalók (10 653 fő) 61 %-át** érintették.

2017-ben a személy- és vagyónvédelmi munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatának célvizsgálatára is sor került, így akcióellenőrzések vagy célvizsgálatok ágazati megoszlása tekintetében ez az ágazat felülreprezentáltabb a 2017. évi teljes éves adatokkal összevetve. Az ellenőrzési célpontok kiválasztása során a munkaügyi hatóság figyelembe vette a 2017. évre kiadott ellenőrzési irányelveket, emellett azonban a közérdekű bejelentések és panaszok is befolyásolták a vizsgált munkáltatók körét, melyeknek hatása a jogviszony megszűnésével összefüggő – a munkavállalót megillető – igazolások kiállítására és kiadására, valamint a

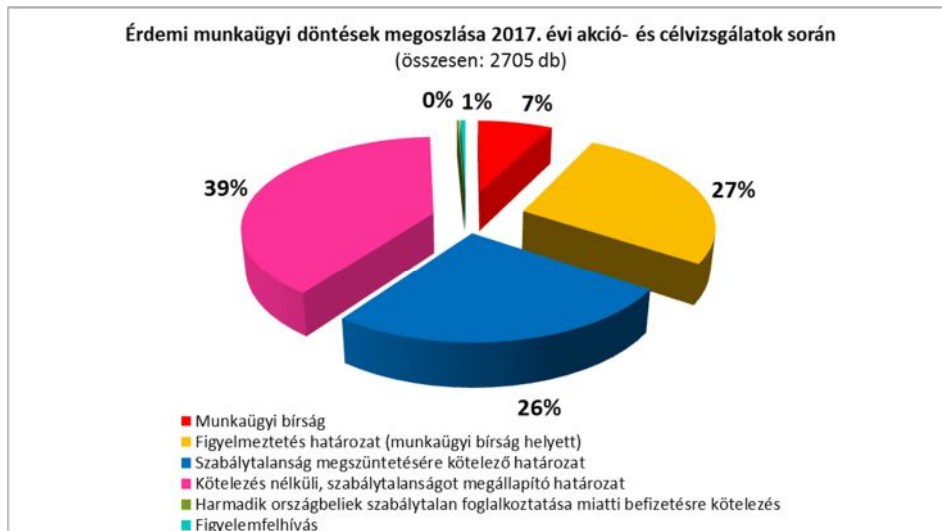
munkaviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó elszámolás megtörténte vonatkozó jogszabályok érvényesülésének célvizsgálatakor volt leginkább érzékelhető.



Az ellenőrzéssorozatok idején vizsgálat alá vont munkáltatók által elkövetett szabálytalanságok egy része olyan súlyos szabályszegésnek minősült, hogy a munkaügyi hatóság részéről összesen több mint **203 db munkaügyi bírság**, valamint **729 db munkaügyi bírságot helyettesítő figyelmeztetés** került kiszabásra.

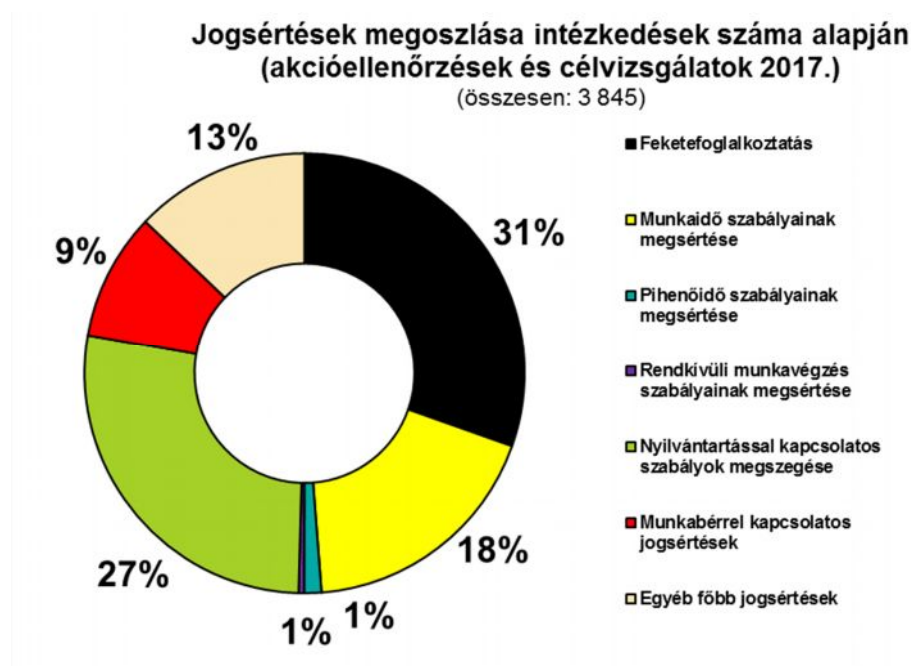
A „kisebb” súlyú szabálytalanságokat elkövető munkáltatók közül **690** esetben **szabálytalanság megszüntetésére történő kötelezés**, míg **1 063** esetben **szabálytalanságot megállapító** határozat került kiadmányozásra, de **14 db figyelemfelhívást** tartalmazó döntést is kiadtak a hatóság munkatársai.

Az érdemi döntések 93%-a anyagi szankció nélküli intézkedés volt. Érdemes kiemelni, hogy erre a számra nagy befolyása volt a Kúria 2/2013. KMJE jogegységi határozatának, tekintettel arra, hogy a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvény 12/A. § (1) bekezdése alapján első esetben a legsúlyosabb szabálytalanságok esetén is csak munkaügyi bírságot helyettesítő figyelmeztetést adhatott ki a munkaügyi hatóság.

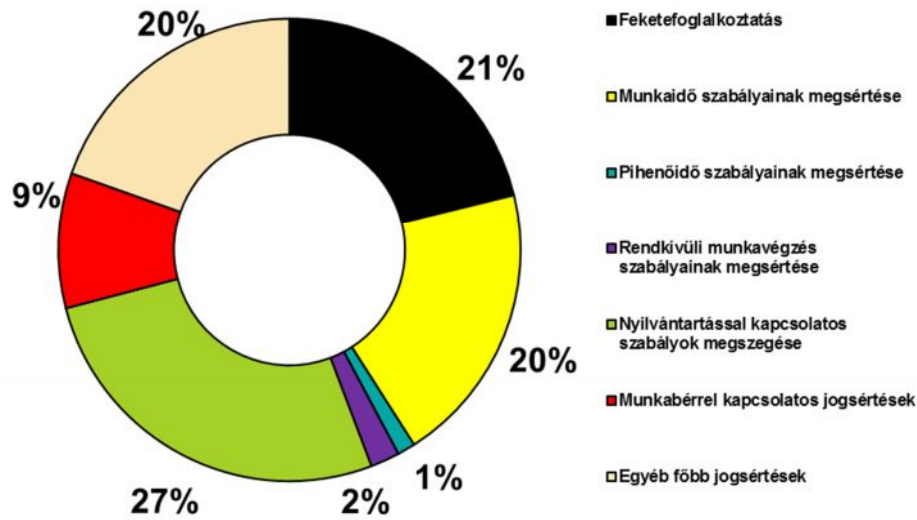


Az ellenőrzött foglalkoztatók vonatkozásában jellemzően **az alábbi szabálytalanságok miatt kellett a munkaügyi hatóságnak eljárnia:**

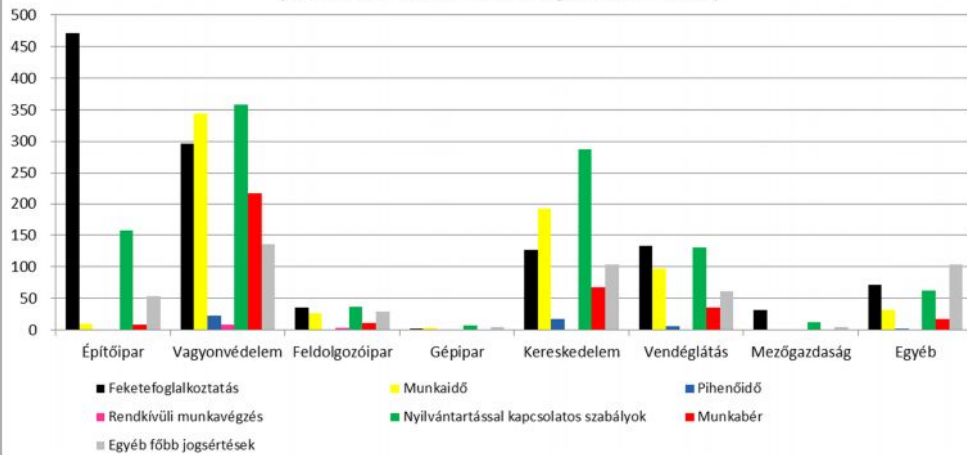
- jogviszony (munkaviszony, illetve egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony) bejelentésének elmulasztása, illetve munkaszerződés nélküli foglalkoztatás;
- munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos szabályok megszegése (hiányos, hamis nyilvántartás, illetve nyilvántartás hiánya);
- munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályok megszegése (munkaidő-beosztással, munkaidőkerettel kapcsolatos rendelkezések megsértése, napi/heti munkaidővel és munkaközi szünettel kapcsolatos jogsértések);
- garantált bérminimumra, illetve minimálbérrre vonatkozó rendelkezések megszegése;
- pótlékokra (éjszakai, rendkívüli, munkaszüneti napon történő munkavégzés, műszakpótlék) vonatkozó szabályok megsértése;
- egyéb jogsértések (szabadsággal kapcsolatos jogsértések; a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő igazolások kiadásának elmulasztása)



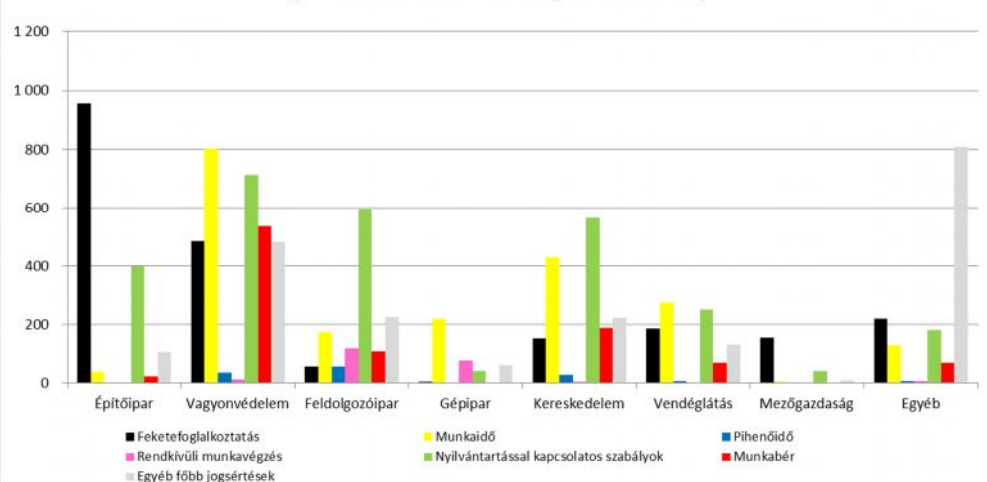
**Jogsértéssel érintett munkavállalók száma
(akcióellenőrzések és célvizsgálatok 2017.)**
(összesen: 10 420)



**Súlyos szabálytalanságok ágazati megoszlása intézkedések száma alapján
(akcióellenőrzések és célvizsgálatok 2017. év)**



**Súlyos szabálytalanságok ágazati megoszlása érintett munkavállalói látszám alapján
(akcióellenőrzések és célvizsgálatok 2017. év)**



2. A – jogviszony megszűnésével összefüggő – a munkavállalót megillető – igazolások kiállítására és kiadására, valamint a munkaviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó elszámolás megtörténteire vonatkozó jogszabályok érvényesülésének célvizsgálata [2017. március 20. - április 7.]

A célvizsgálat kapcsán a munkaügyi ellenőrzési feladatkörben eljáró járási hivatalok a szakmai előírások figyelembevételével vizsgálták a jogviszony megszűnésével összefüggő – a munkavállalót megillető – igazolások kiállítására és kiadására, valamint a munkaviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó elszámolás megtörténteire vonatkozó jogszabályok érvényesülését. 2017. január 1-től módosult az eljárásra vonatkozó szabályozás [lásd.31/2012 (X. 16.) NGM rendelet 1. § j) pontja], így a célvizsgálat e rendelkezés érvényesülésének gyakorlati tapasztalatáról is átfogó képet adott.

A célellenőrzésnek nem volt kiemelt ágazata, viszont a kereskedelem mégis kiemelt szerepet kapott, mivel - az egész évet tekintve - a kereskedelmi egységek kiemelt ellenőrzési célpontok. Ezen túl jelentősebb számú vizsgálat volt a vendéglátás területén, illetve az építőipari szektorban.

Az ellenőrzési célpontok meghatározásánál fontos szerepet töltek be a közérdekű bejelentések és panaszok, mivel évek óta kiemelt számban érkeznek a munkaügyi hatósághoz bejelentések e témakörben.

A jogviszony megszűnésével összefüggő jogszabályokkal kapcsolatos szabálytalanságok és azok okai

A jogviszony megszűnésével összefüggő jogsértések tipikus esetei:

- jogviszony megszűnésével összefüggő igazolások kiállításának és kiadásának elmulasztása, késedelme;
- elszámolásra vonatkozó szabályok megszegése.

Okok, melyekre a jogsértést elkövetett munkáltatók hivatkoznak:

- A munkáltatók egy-egy dolgozó elbocsátása alkalmával azon megfontolásból, hogy a munkavállaló tartozik a munkáltatója felé, visszatartja a bérek kifizetését, illetve nem adja ki a szükséges igazolásokat. A munkavállaló nem megfelelő magatartására, esetleges károkozására hivatkoznak.
- A munkáltató nem adja ki az igazolásokat, mert sérelmezte a dolgozó felmondását. A munkáltató ezzel próbálja akadályozni volt munkavállalója más munkáltatónál történő elhelyezkedését.
- A munkáltató nincs tisztában a jogszabályi előírásokkal.
- A munkáltató nem tartja fontosnak az igazolások határidőben történő kiadását és az elszámolás teljesítését a dolgozó felé.
- Illetékes adóhatóság felé történő bejelentés elmulasztása.
- Adminisztratív okokra hivatkozás

A vizsgált tárgykörben gyakran fordul elő, hogy az igazolásokat a munkáltatók általában akkor nem adják ki a jogszabályban rögzített határidőben, illetve akkor nem történik meg az

elszámolás maradéktalanul, ha a munkavállalóval szemben valós, vagy vélelmezett követelésük van. A munkáltatóknak az igazolások visszatartása, az elszámolás elmulasztása, azaz az esedékes munkabérek visszatartása egyfajta biztosítékot jelent a munkavállalói kötelezettségek teljesítésére. Egyszerűbbnek ítélik a foglalkoztatók ezt a megoldást, mint a munkavállalóval történő pereskedést. A munkáltatók tudják, hogy ez jogszerűtlen megoldás, de ezt tartják egyszerűbbnek és hatékonyabbnak.

Nem jellemző, hogy a nagyobb létszámot foglalkoztató munkáltatók a vonatkozó jogszabályokat ne ismernék, illetve ne tudnák alkalmazni azokat. A nagyobb munkavállalói létszám ugyan nagyobb adminisztrációs teherrel jár, és a fluktuáció is magasabb, vagyis gyakrabban kell a munkáltatónak a munkaviszony létesítésével, illetve megszüntetéssel kapcsolatos jogszabályi kötelezettségének eleget tenni, de ezeknél a munkáltatóknál általában külön munkaügyi, vagy bérszámfejtő végzi a munkaügyi adminisztrációval járó tevékenységet.

A kisebb vállalkozások esetében esetenként előfordul a jogszabályi ismeretek hiánya.

Elmondható, hogy a jogviszony megszűnésével összefüggésben elkövetett szabálytalanságok jellemzően a hatóság tudomására jutnak, az érintett munkavállalók megkeresik a munkaügyi hatóságot abban az esetben, ha a munkáltató egyáltalán nem, vagy csak jelentős késéssel hajlandó kiadni a kilépő dokumentumokat és elszámolni a volt munkavállalóval.

Azokban az esetekben, ahol a késés a jogszabályi rendelkezésekben előírtakhoz képest csekély mértékű, a munkavállalók nem fordulnak, a munkaügyi hatósághoz, az ilyen „technikai” jellegű elmaradásokat a munkáltatóval egyeztetni tudják.

A vizsgálatok során ennek megfelelően az ellenőrzés alá vont munkáltatóknál a munkaügyi hatóság több esetben tárt fel olyan, a munkaviszony megszűnésére vonatkozó szabályok megsértésével összefüggő jogsértést, amely csekély súlyú késelemben nyilvánul meg és erre vonatkozó jelzés a hatóság felé nem érkezett.

Amennyiben sem a kilépő dokumentumok átadása, sem az elszámolás nem történik meg, úgy valószínűsíthető, hogy a panaszos adóhatóság felé történő bejelentése sem teljesült.

Az igazolások kiadásának elmaradásával, elszámolási problémákkal kapcsolatos panaszok vizsgálata során a munkáltatók többsége együttműködik a hatósággal és a jogsértő állapotot az esetek többségében megszüntetik. Ez annak is köszönhető, hogy 2017. január 1-jétől új szabályozás lépett életbe, a korábbi gyakorlat szerinti első esetben kiadmányozható figyelemfelhívás nem rendelkezett kellő visszatartó erővel. **Az év elejétől figyelemfelhívás kiadmányozása nélkül azonnal indítható eljárás a munkáltatóval szemben, így a sok esetben eredménytelen figyelemfelhívás nélkül hatékonyabb, gyorsabb a munkaügyi hatóság fellépése.**

Összegzés

- A jogviszony megszűnésével összefüggő jogsértések vonatkozásában megállapítható, hogy egy-egy intézkedés nagyobb munkavállalói létszámot nem érintett.
- **Elszámolással** kapcsolatos szabálytalanság a **vagyonvédelemre** és kis mértékben **feldolgozóiparra** és a **vendéglátásra** jellemző.
- **Igazolások** kiállításával és kiadásával kapcsolatos szabálytalanság a **kereskedelem** és **építőipar** területén jellemző.
- Jogviszony megszűnésével kapcsolatos szabálytalanság **okai sokrétűek** (munkavállaló-munkáltató konfliktusa, adminisztratív okok, jogszabályi ismeretek hiánya).

- Jogviszony megszűnésével kapcsolatos szabálytalanságoknál a **panaszoknak** kiemelt szerepe van.
- 2017. január 1-jétől **hatékonyabb** eljárási rend.

A célvizsgálat tárgyát képező igazolásokkal, elszámolásokkal kapcsolatos tapasztalatok pozitívabbak, mivel a szabálytalanság egy-egy munkáltatónál csak kisebb munkavállalói létszámot érint, melyek a panasz bejelentések alapján a hatóság tudomására jutnak és a 2017. január 1-jétől bevezetett új eljárási rendnek is köszönhetően hatékonyabban orvosolhatók.

A munkaviszony megszűnésekor az igazolások kiállítása, kiadása azért is fontos, mert ezek hiánya a munkavállaló szociális ellátáshoz fűződő jogainak érvényesítését alapvetően megnehezíti, illetve akadályozza. Hosszútávra is kiható következményekkel járhat, ha a munkavállaló nem jut hozzá az őt megillető igazolásokhoz.

A jogviszony megszűnésekor az elszámolás elmulasztása a már elvégzett munka ellentételezésének hiánya miatt közvetlenül a munkavállalók anyagi biztonságát sérti.

3. A munkavállalók jogviszonyának rendezettsége érdekében a foglalkoztatásra vonatkozó alapvető szabályok érvényre juttatására irányuló akcióellenőrzése [2017. június 19. - július 7.]

Az ellenőrzések megszervezésénél a munkaügyi hatóság törekedett arra, hogy a hivatali időn túl is tartsanak ellenőrzéseket, így került sor esti és éjszakai ellenőrzésekre, továbbá a „nyári szezonra” tekintettel az akcióellenőrzés **80%-a** olyan, részben szezonális hatás alatt álló tevékenységekre terjedt ki, mint az építőipar (építkezések, felújítások), a kereskedelem (boltok, dohányboltok, standok) és a vendéglátás (éttermek, presszók, éjszakai szórakozóhelyek, cukrászdák, fagyraltozók) területei. Előfordult ellenőrzés továbbá fesztiválokon, strandokon, mezőgazdasági területeken (szőlőültetvény, meggyes, cseresznyés, dinnyeföld, állatelep) és feldolgozóipari létesítményeknél (fafeldolgozó üzem, húszüzem, alkatrészgyártó üzem), illetve a különböző szolgáltatásoknál (fizikai közérzetet javító, személy- és vagyónvédelmi, rendezvényekhez kapcsolódó, idősgondozáshoz kapcsolódó szolgáltatások, stb.).

A bejelentés nélküli foglalkoztatás megvalósulási formái és ágazati megoszlása

Az elmúlt évek tapasztalataival egyezően továbbra is a munkaviszonyban foglalkoztatottak **bejelentésének elmulasztása** volt a leggyakoribb előfordulási forma, emellett jelentős az **egyszerűsített foglalkoztatás keretében dolgozók bejelentésének elmulasztása** is. Megállapítható, hogy a feketefoglalkoztatás több mint 85%-a a bejelentés elmulasztásával valósul meg.

Egyszerűsített foglalkoztatás bejelentésének hiánya háttérben továbbra is a közterhek befizetésének elkerülésére, illetve az egyszerűsített foglalkoztatás időbeli korlátainak kijátszására irányuló szándék húzódik meg.

Általános tapasztalatként elmondható, hogy a bejelentés nélküli foglalkoztatással leginkább fertőzött ágazat az építőipar.

Egyre többször találkoznak az ellenőrzések során a hatóság munkatársai „természetes személy” (ún. „kontár”) foglalkoztatóval. Ezekben az esetekben a munkáltató nem rendelkezik vállalkozással, sokszor pl. **az építető tulajdonos nem is tudja, hogy a megbízott szakember**

nem vállalkozó. Az építés-kivitelezési munkaterületeken ilyen esetekben nehézkes, összetett bizonyítást igénylő feladat a munkáltató kilétének megállapítása.

A legtöbb esetben a foglalkoztatás csak a munkaügyi ellenőrzés napjára és az azt megelőző rövidebb időszakra állapítható meg. A bejelentés nélkül foglalkoztatott munkavállalók bejelentése iránt a munkáltatók jellemzően már a helyszíni ellenőrzés során, vagy még aznap intézkednek.

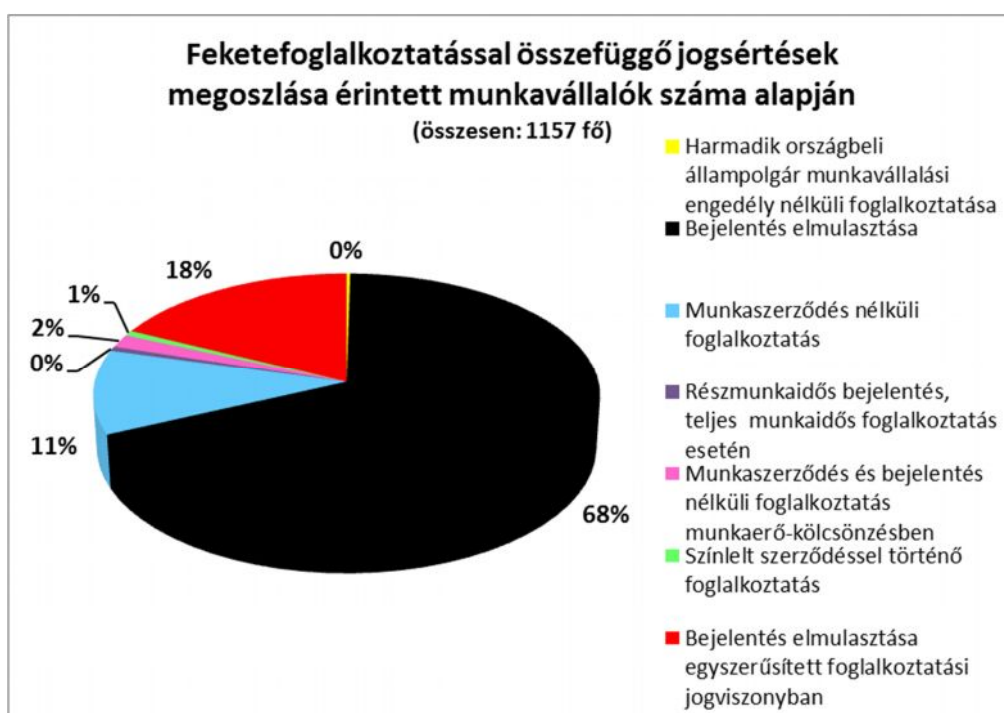
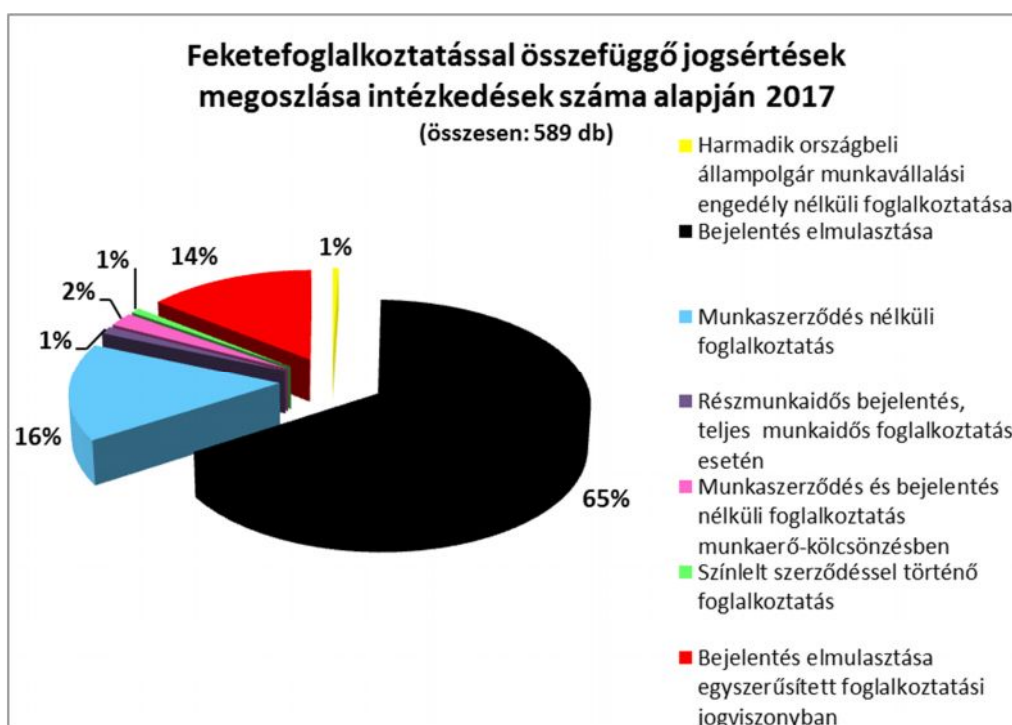
Ahol az egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott munkavállalót az adóhatóság felé bejelentik - annak ellenére, hogy a jogszabály nem teszi kötelezővé - egyszerűsített munkaszerződést is kötnek a munkáltatók, mert így a munkaidő-nyilvántartás vezetésével és a munkabér írásba foglalt elszámolásával kapcsolatos adminisztráció nem kötelező.

Bejelentés nélküli foglalkoztatás során a feltárt esetek nagy részében a munkavállalók nem rendelkeztek **írásba foglalt munkaszerződéssel** sem. A munkaszerződések hiánya általában szorosan összefügg a bejelentés hiányával, amikor a bejelentést szabályszerűen megtették a munkáltatók, a munkaszerződés hiánya ritka, ha ilyen előfordul, akkor a földrajzi távolságok vagy adminisztratív nehézségek miatt nem kerül rá sor.

Esetenként előfordult, hogy a munkavállalók **részmunkaidőben** történő bejelentése valójában teljes vagy magasabb heti munkaidőben történő munkavégzést leplezett. E jogsértés feltehetően nagyobb számban fordul elő (különösen a minimálbér és a garantált bérminimum jelentős emelkedése miatt), de az esetek döntő többségében a bizonyítást megnehezíti, hogy a munkájukat féltő munkavállalók nem mernek a munkáltatójuk ellen nyilatkozni.

Az akcióellenőrzés adatai szerint nem jellemző a **harmadik országbeli állampolgárok** engedély nélküli foglalkoztatása. Ebben az évben összesen három esetben tárt fel a hatóság ilyen jogsértést: egyet az építőiparban, kettőt a feldolgozóipar területén (2015-ben két, 2016-ban három eset fordult elő).

A **színlelt szerződéssel** történő foglalkoztatásnál is gyakori a jogszabályok téves alkalmazása, a munkáltatók sokszor „úgy gondolják”, hogy a megbízási szerződéssel történő foglalkoztatási forma megfelel a jogszabályi előírásoknak. Az akcióellenőrzés azonban nem tárt fel számottevő mértékben ilyen szabálytalanságot, mely az utóbbi évek általános ellenőrzési tapasztalataival egybevág.

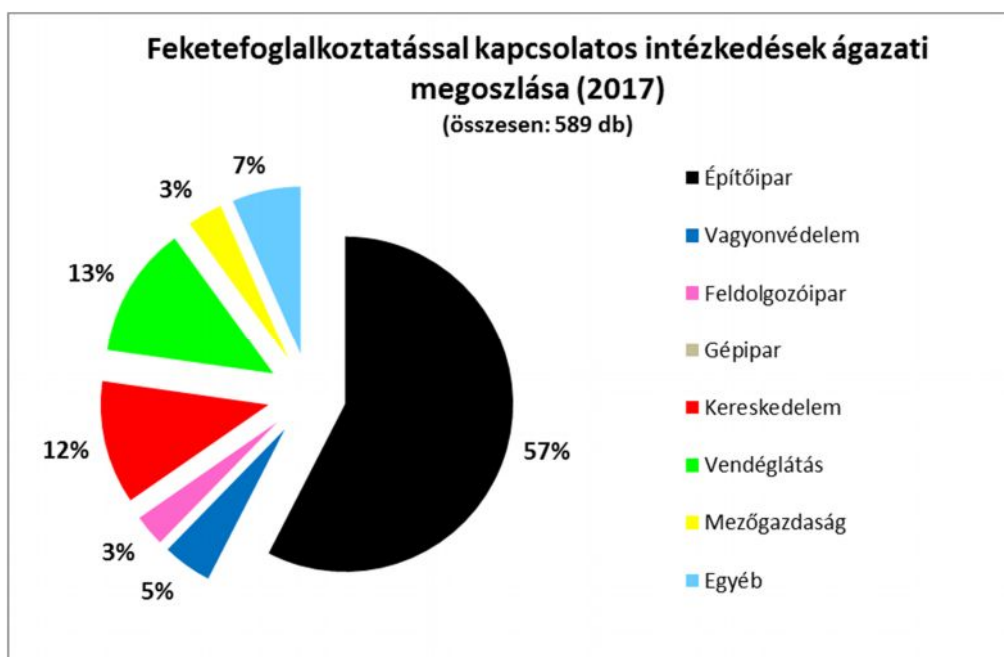


A feketemunkával érintett munkavállalók 60%-a az építőipar területén dolgozott, ami alátámasztotta az elmúlt évek tapasztalatait, mely szerint az ágazatban egyértelműen a feketefoglalkoztatás a legtipikusabb szabálytalanság. Jól jelzi az ágazat „fertőzöttségét”, hogy volt olyan megye (Tolna), ahol valamennyi, az építőipari ágazatban ellenőrzött munkavállaló esetében feketefoglalkoztatást (bejelentés nélküli, illetve munkaszerződés nélküli foglalkoztatást) tártak fel a szakügyintézők.

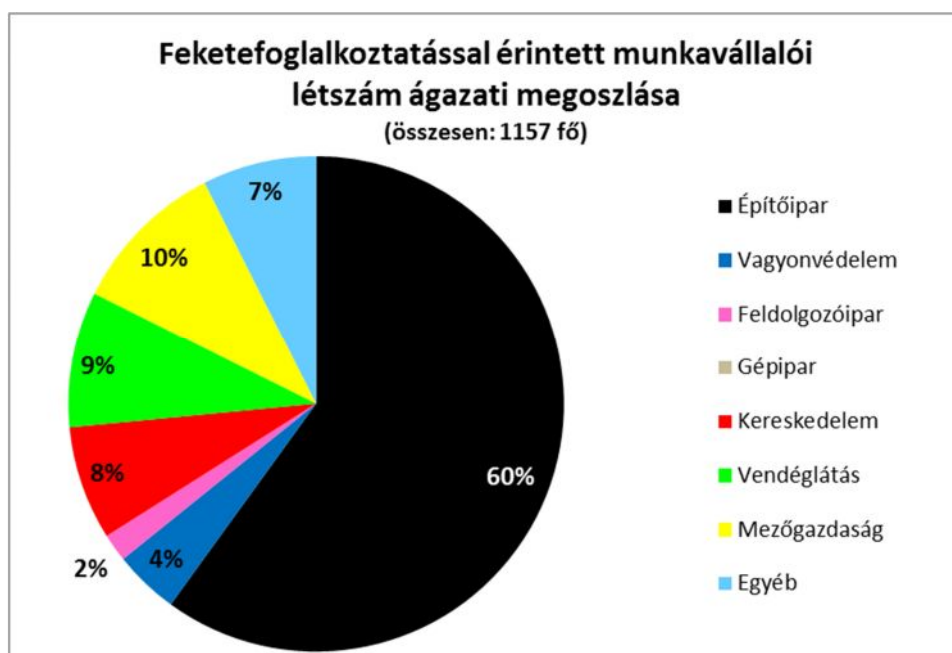
A feketefoglalkoztatás szerkezeti megoszlása kapcsán megállapítható, hogy legtipikusabb formája a munkaviszonyhoz, illetve egyszerűsített foglalkoztatáshoz kapcsolódó bejelentés

hiánya, egyéb formái (pl. színlelt szerződéssel történő foglalkoztatás) kevésbé jellemzők az építőiparban.

Az építőipar mellett az akcióellenőrzés tapasztalatai szerint a legfertőzöttebb ágazatok közé tartozik a vendéglátás és a kereskedelem az intézkedések számát illetően.



A **jogsértéssel érintett munkavállalók számát tekintve** az építőipar területén volt a legmagasabb ez az arány az ellenőrzéssel érintett időszak alatt. A kereskedelem, a vendéglátás és a mezőgazdaság területén közel azonos arányban (8-10%) oszlott meg a feketén foglalkoztatott munkavállalók létszáma. Érdeemes kiemelni, hogy a mezőgazdasági szektorban az alacsonyabb intézkedésszám ellenére magasabb munkavállalói létszámot érintett a szabálytalanság, mely az ágazat sajátosságára, a nagyobb létszám igényű munkákra vezethető vissza. Békés megyében például egy növénytermesztéssel foglalkozó munkáltató 50 munkavállalót foglalkoztatott bejelentés nélkül.



A munkaügyi hatóságok beszámolóí szerint a vállalkozások egy része tudatosan figyelmen kívül hagyja a jogszabályokat, más része nem ismeri, illetve nem tudja alkalmazni azokat.

A „feketefoglalkoztatással” kapcsolatban a munkáltatók képviselői részéről gyakori hivatkozás volt a folyamatosan változó jogszabályi környezet, annak ellenére, hogy a munkajogi szabályozás érdemben nem változtatott a munkaviszony létesítésekor kötelező alakszerűséggel és bejelentési kötelezettséggel kapcsolatban.

A munkavállalók nagy része ugyancsak nincs tisztában a munkajogi szabályokkal, amely a munkáltatók részéről esetleges visszaéléshez, a munkavállalók tudatlanságának kihasználásához vezethet. Természetesen ennek van másik oldala is, amikor a munkavállaló tisztában van az előírásokkal, de állását féltve saját érdekében nem mer fellépni.

A fentiekén túl vélelmezhető egyes munkáltatók részéről a tudatosság, mivel – az ellenőrzés elmaradása esetén - a munkaerő költsége így alacsonyabbra szorítható. Évek óta bevett szokás a „kockázttatás”. Egyes cégek nehezen megközelíthető, „eldugott” helyen tevékenykednek, nem számolnak ellenőrzéssel. A járási hivatalok beszámolóí szerint ezt támasztja alá, hogy a foglalkoztatáshoz kapcsolódó bejelentésről a munkáltatók a már előzőekben kifejtettek szerint még aznap intézkednek, mivel ismerik a jogszabályi kötelezettséget és a bejelentés teljesítésének előírt módját, valamint a bejelentés megtételéhez szükséges munkavállalói adatokkal már a munka megkezdése előtt rendelkeznek.

A munkáltatók (amennyiben a helyszínen jelen vannak) gyakran hivatkoznak arra, hogy a szabálytalanság oka nem szándékos mulasztás, elfelejtették a bejelentést, vagy sok dolguk volt, ezért nem volt rá idejük. Feketefoglalkoztatás esetén a munkáltatók egyik tipikus kifogása, hogy a könyvelőjük mulasztása miatt maradt el a munkavállalók jogviszonyának bejelentése, a könyvelők pedig legtöbbször azt nyilatkozzák, hogy a munkáltatók nem szolgáltatnak elegendő adatot (nem tudják, hogy adott napon dolgozik-e a munkavállaló, vagy nincs meg valamennyi, bejelentéshez szükséges adat) a bejelentés megtételéhez.

Összegzés

- A szabálytalanul **foglalkoztatók** aránya az elmúlt két év **hasonló akcióellenőrzéseihez** képest gyakorlatilag **nem változott**.
- A **feketefoglalkoztatás** miatt kellett a **legtöbbször intézkedni** a hatóság munkatársainak és a **legtöbb munkavállalót** is ez a szabálytalanság érintette.
- Az elmúlt két év ugyanilyen tárgykörű akcióellenőrzéseit figyelembe véve idén a **feketefoglalkoztatás**
 - mind az ellenőrzéssel érintett munkavállalókra (2015: 21% 2016: 25% 2017: 34%),
 - mind a szabálytalansággal érintett munkavállalókra vetítve (2015: 29% 2016: 23% 2017: 40%),
 - mind az érintettek számát tekintve (2015: 961 fő, 2016: 996 fő, 2017: 1 157 fő) **nőtt**.
- **Feketefoglalkoztatás** tekintetében az érintett munkavállalói létszám **a feldolgozóipar, a vagyonvédelem és a vendéglátás** ágazatában **csökkent**, az **építőipari** és a **mezőgazdasági** ágazatban **növekedés** volt tapasztalható.

- Az **építőipar** területén **kiemelkedően magas** volt a **feketefoglalkoztatás** az utóbbi évek hasonló akcióellenőrzéseivel összevetve.

A vizsgálatok a várakozásoknak megfelelően (a korábbi évek ellenőrzési tapasztalatait alapul véve) alátámasztották az akcióellenőrzés elrendelésének szükségességét, mivel a bejelentés nélküli foglalkoztatás továbbra is jelen van – annak versenyhátrányt okozó és a feketegazdaságot újratermelő, a munkavállalók hosszú távú érdekeivel ütköző és foglalkoztatási adatokat torzító hatásával együtt - a munka világában.

4. A személy-és vagyonvédelem területén működő munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatának célvizsgálata [2017. október 16. - november 10.]

A 2017. évi hatósági ellenőrzési tervnek megfelelően a munkaügyi hatóság 2017. október 16. és november 10. között a személy-és vagyonvédelem területén működő munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatának célzott ellenőrzését folytatta le, a 2012. évi I. törvény gyakorlati érvényesülésének vizsgálata érdekében, különös tekintettel arra, hogy az ágazat vállalkozásai körében évek óta magas a súlyos jogsértések száma, továbbá gyakran a hatályos jogszabályi rendelkezések megkerülését célzó illegális vagy féllegális foglalkoztatási formákra törekedtek.

Mivel az ellenőrzéssorozat tárgya a vagyonvédelmi munkáltatók vizsgálata volt, így a helyszíni ellenőrzések főként az őrző-védő tevékenységet ellátó munkáltatók klasszikus előfordulási helyeire koncentráltak, így történt többek között ellenőrzés bankokban, szupermarketekben, áruházakban, ipari parkokban, sportpályákon, telephelyeken, hivatalok porta- és ügyfélszolgálatain. A munkakör jellegéből adódóan munkaidőn kívül, továbbá hétvégéken is voltak ellenőrzések.

Általános ellenőrzési tapasztalatok a vagyonvédelmi ágazatban

Az elmúlt évek ellenőrzési tapasztalatai a célvizsgálat során is visszatükröződtek, a munkavállalók kiszolgáltatott helyzetükről és az ágazatban jellemző bizonytalanságokról számoltak be.

A munkáltatók egy része **székhelyszolgáltatást** vesz igénybe leginkább budapesti címmel, az ügyvezetők gyakran nem magyar (pl. szerb, román, ukrán) nemzetiségűek, ami a **kapcsolattartást nagyban megnehezíti**, a vizsgált cégek sokszor egyáltalán nem teljesítik az iratbejelentéseket, idézésre nem jelennek meg, nem tanúsítanak együttműködő magatartást, ezzel akadályozzák a munkaügyi hatóság munkáját. Ennek oka, hogy a munkáltatók a **munkaügyi jogsértések túlnyomó többségét** nem egyszerű mulasztásból, kellő odafigyelés hiányából adódóan, hanem **tudatosan követik el**. Az ellenőrzött munkáltatók **célja** a szabálytalanságok leplezése érdekében az **ellenőrzés megnehezítése**, ellehetetlenítése volt a célvizsgálat során is.

A vagyonvédelmi tevékenységet folytató munkáltatók ellenőrzése fentiekből adódóan hosszadalmas ügyintézés igényel már a ténylegesen foglalkoztató munkáltató meghatározásánál is.

Nem a munkaügyi hatóság hatáskörbe tartozó jogsértés, azonban fontos kiemelni, hogy munkavállalói jelzések, bejelentések azt a gyakorlatot is megerősítették, hogy egyes személy- és vagyónvédelmi területen működő munkáltatók a munkavállaló foglalkoztatása során járulékfizetési kötelezettségüknek egyáltalán nem tesznek eleget, csupán a bejelentést teszik meg.

Természetesen ebben az ágazatban is találni pozitív példát, ilyen kategória, amikor az adott megyén belüli székhellyel és munkavégzési helyekkel rendelkező cégek írásba foglalt munkaszerződéssel, bejelentve, hosszú távon foglalkoztatnak munkavállalókat, a munkaügyi szabályokat igyekeznek betartani, az esetlegesen feltárt hiányosság a figyelmetlenség számlájára írható. A munkavállalók az ilyen munkáltatóknál általában véve elégedettek a munkakörülményeikkel, munkavégzésük, megélhetésük biztosított és kiszámítható.

Gyakori viszont, amikor az adott megyén belül távolabbi székhelyű cégek foglalkoztatnak vagyónöröket. Ilyen esetben a „bevált” gyakorlat szerint a munkavállalók nagy csoportja többnyire háromhavonta „vándorol” egyik cégtől a másikhoz. Ezek a **munkavállalók jellemzően folyamatosan próbaidő alatt** végzik tevékenységüket, a munkavégzési hely és a munka biztosított, azonban a nyugodt munkavégzést a folyamatos cégváltás nem segíti elő.

Elterjedt foglalkoztatási forma a klasszikus alvállalkozói feladatmegosztás is. Ezekben az esetekben a fővállalkozó jellemzően egy ismertebb, országos tevékenységi körrel rendelkező cég, az alvállalkozó a munkaügyi szabályok megtartásáért teljes körűen felel. Az ellenőrzések árnyalt képet mutatnak a jogkövető magatartás tekintetében, a szabályok teljes körű betartására való törekvéstől kezdve a nyilvánvalóan visszaélés elkövetésére irányuló szándékig a különféle munkáltatói viselkedések minden típusa előfordul.

A célvizsgálat során is megerősítést nyert, az utóbbi időben megfigyelt pozitív jelenség, mely szerint a korábban tapasztalt **színellett munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos foglalkoztatási mód már nem jellemző.**

Új jelenség ugyanakkor, hogy a helyszíni ellenőrzés során tanúként meghallgatott munkavállaló nyilatkozata szerint, a vizsgált cégen kívül munkaviszonyban állt annak fővállalkozójánál is, tehát egyazon munkavégzési helyen két vagyónvédelmi vállalkozás kötelékében is munkát végzett. A több munkáltató által létesített munkaviszonyban történő foglalkoztatás során több munkáltató egymás között megosztva gyakorolja a munkáltatói jogokat a munkavállaló felett, ezzel is keresve az esetleges „kikapukat” pl. a munkaidő-pihenőidő szabályainak alkalmazásával kapcsolatban.

Tipikus jogsértések okai

A vagyónvédelemben, a **feketefoglalkoztatás** szerkezeti megoszlása kapcsán megállapítható, hogy a legtipikusabb formája a munkaviszonyhoz kapcsolódó bejelentés hiánya, továbbá a munkaszerződés nélküli foglalkoztatás. A munkaszerződés írásba foglalásának hiánya a munkáltatók gyakori változásaira vezethető vissza, mivel a tapasztalatok szerint **kb. 3-4 havonta változik a munkavállalók munkáltatója**, melyről az érintettek nem is tudnak, ezért a munkaszerződések írásba foglalása és az adóhatósági bejelentések teljesítése is gyakran visszamenőlegesen történik meg (vagy egyáltalán nem történik meg). Célvizsgálat tapasztalatai

alapján az állandó jellegű munkavégzési helyeken (pl.: irodaházak) a munkáltatók jogkövetőbb magatartást tanúsítanak, mint az időszakos munkavégzési helyeken (pl. építkezések őrzési feladatai) alkalmazott munkavállalók esetében.

A ritkábban előforduló részmunkaidős bejelentések mögött sok esetben teljes munkaidős foglalkoztatást állt. A bizonyítási eljárás időigényesebb azokban az esetekben, amikor a munkavállalók egyéb jövedelemmel (pl.: nyugdíj vagy más jellegű ellátás) rendelkeznek, mivel a munkavállaló érdeke egybeesik a foglalkoztató érdekével, a „feketén” zsebbe fizetett összegből ugyanis nincs járuléklevonás, adólevonás, tehát mindkét fél érdeke a jogsértés eltitkolása.

A **munkaidő-nyilvántartással** kapcsolatos jogszabályi előírások megsértésével a tapasztalatok szerint egyrészt egy súlyosabb jogsértést kívánnak leplezni, (pl. szabadság kiadásának elmaradása, a rendkívüli munkavégzés címén, illetve különböző jogcímenek járó bérpótlékok kifizetésének elmaradása), másrészt egyes munkavégzési helyeken a vagyoniörök sokszor hosszabb ideig is nélkülözik a munkáltató ellenőrzését, ami miatt elhanyagolják a rájuk bízott nyilvántartások vezetését.

A szabálytalansággal kapcsolatban a munkáltatók képviselőinek egy része azt a tájékoztatást adta, hogy nem a munkavégzés helyén vezetnek munkaidő-nyilvántartást (volt olyan eset, hogy több száz kilométerre). A munkaidő-nyilvántartás hiánya mellett olyan eset is előfordult, hogy a munkáltató vezetett a munkavégzés helyén munkaidő-nyilvántartást, de nem a ténylegesen ledolgozott munkaidőnek megfelelően, valamint előfordult az is, hogy a munkaidő-nyilvántartás „bianko” módon előre kitöltésre került.

A **munkaidővel** kapcsolatos szabálytalanságok közül kiemelkedett, hogy a munkaidő beosztásáról a munkavállalókat írásban nem tájékoztatták, emellett sok munkavállaló panaszkodott arra, hogy a szolgálatvezető pár órával a szolgálat megkezdése előtt küld értesítést, hogy szolgálatba kell lépnie, a munkát fel kell vennie. Munkaidőre vonatkozó jellemző szabálytalanság, hogy munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontjáról a munkavállalót nem tájékoztatták. A jogsértés alkalmas a részmunkaidőben történő bejelentés melletti teljes munkaidős foglalkoztatás és a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó jogsértések leplezésére. A napi munkaidő legmagasabb mértékének megsértése mögött az áll, hogy a készenléti jellegű munkakör megállapításának feltételei az esetek többségében nem állnak fenn. A legtöbb esetben a munkavállaló nyilatkozatából egyértelműen megállapítható, hogy a készenléti jellegű munkakör feltételei nem teljesülnek ténylegesen a munkavégzés során. A készenléti jellegű munkakör feltételeinek fennállása esetén úgy alkalmaznak a munkáltatók 24 órás beosztás szerinti napi munkaidőt, hogy az általános teljes napi munkaidő (8 óra) nem kerül megemelésre, valamint felek írásban a 24 órás beosztás szerinti napi munkaidő lehetőségéről nem állapodnak meg.

Munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságként jelentkezett a pótlékok (éjszakai bérpótlék, rendkívüli munkavégzés után járó pótlék), valamint a munkaszüneti napon végzett munka után járó, jogszabályi előírásoknak megfelelő díjazás elmaradása. A munkáltató által a munkaszerződésekben rögzített munkabér és az annak megfelelő havi elszámolás egyes esetekben formális, a munkavállalók ténylegesen egy megállapodott nettó órabér és a teljesített óraszámok alapján kapják a bérüket. Amennyiben a munkavállalók kapnak munkabérrel kapcsolatos elszámolást, előfordul, hogy a ténylegesen ledolgozott óraszám és a kifizetett összeg sem felel meg a valóságnak.

Több alkalommal találkoztak a hatóság munkatársai az ágazatban egyre inkább jellemző bérpótlékokat magában foglaló alapláb alkalmazásával. Ilyenkor a munkavállalók munkabére néhány ezer forinttal valóban több, mint a garantált bérminimum, azonban gyakran kevesebb, mintha a munkavállalók jogcímenkénti pótlékelszámolásban részesülnének. A hatályos jogszabályok alapján az ilyen esetekben a munkaügyi hatóságnak nincs lehetősége intézkedni, mivel a jogszabály tág kereteket biztosít a munkáltatónak, így legfeljebb a munkavállaló vitathatja az általány mértékét a közigazgatási és munkaügyi bíróság előtt indított keresetben.

A garantált bérminimummal kapcsolatosan egyértelműen megállapítható a munkáltatói visszaélés. A munkáltatók a munkavállalóktól megkövetelték a vagyonőr szakképzettséget, de a munkaszerződésben nem vagyonőr munkakört tüntettek fel és így alaplábként sem a garantált bérminimumot biztosították a munkavállalóknak.

Több munkáltató nem fizette meg a garantált bérminimum hatályos összegét pl. portás munkakörre hivatkozva, ahol olyan ténylegesen vagyonőri igazolvánnyal rendelkező munkavállalókat foglalkoztattak, akiknek a munkaszerződésében egyébként szerepelt, hogy „a munkavállaló kijelenti, hogy megfelel a 2005. évi CXXXIII. törvényben meghatározott a munkakör betöltéséhez előírt feltételeknek”.

A portás, telepőr munkakör ellátásához nem szükséges középfokú végzettség, szakképzettség, így a garantált bérminimum biztosítása sem előírás. A vagyonőr munkakör ellátáshoz szükséges OKJ-s vagyonvédelmi szakképzettség viszont középfokú szakképzettségnek minősül, így a garantált bérminimumot biztosítani kell. Az érintett munkavállalók, akik a munkaszerződésben rögzített munkakörük alapján portásként, telepőrként dolgoztak egybehangzóan úgy nyilatkoztak, hogy az alkalmazás feltétele volt a vagyonvédelmi szakképzettség megléte. (A munkáltatók ezt azonban tagadták az ellenőrzés során.)

A munkaviszony megszűnésével összefüggő igazolások kiállításának és kiadásának elmulasztása, késedelme, továbbá a munkaviszony megszűnésekor az elszámolásra vonatkozó szabályok megszegése a gyakori munkáltatói váltakozásra vezethető vissza. Sok esetben a munkavállalót nem is tájékoztatják arról, hogy a foglalkoztatója megváltozott, illetve a munkaviszonyát az előző munkáltatója megszüntette. Ilyen esetekben az igazolások kiadására nem kerül sor, és az új munkáltatónál a munkavállalók ugyanolyan körülmények között, ugyanolyan feltételekkel ugyanazon a helyen végzik a munkájukat, mint az előző munkáltatónál.

Összegzés

- A **jogsértések mindegyike nagyobb számban fordul elő** a vagyonvédelem területén, nincs „tipikus” szabálytalanság.
- A munkavállalók gyakran nyilatkoztak a hatóság munkatársainak **kilátástalan** helyzetükről.
- A munkáltatók jó része **székhelyszolgáltatást** vesz igénybe, nem törekszenek együttműködésre, **akadályozzák a hatóság munkáját**.
- A **munkáltatók 2-3 havonta váltakoznak**, melyről a munkavállalók sok esetben nem is tudnak, ilyenkor jellemző a munkaszerződés nélküli foglalkoztatás.
- Jellemző a **garantált bérminimum megfizetésének** – tudatos – **elkerülése**.
- A munkaidővel kapcsolatos szabálytalanságok közül tipikus a **készenléti jellegű munkakörrel való visszaélés**.

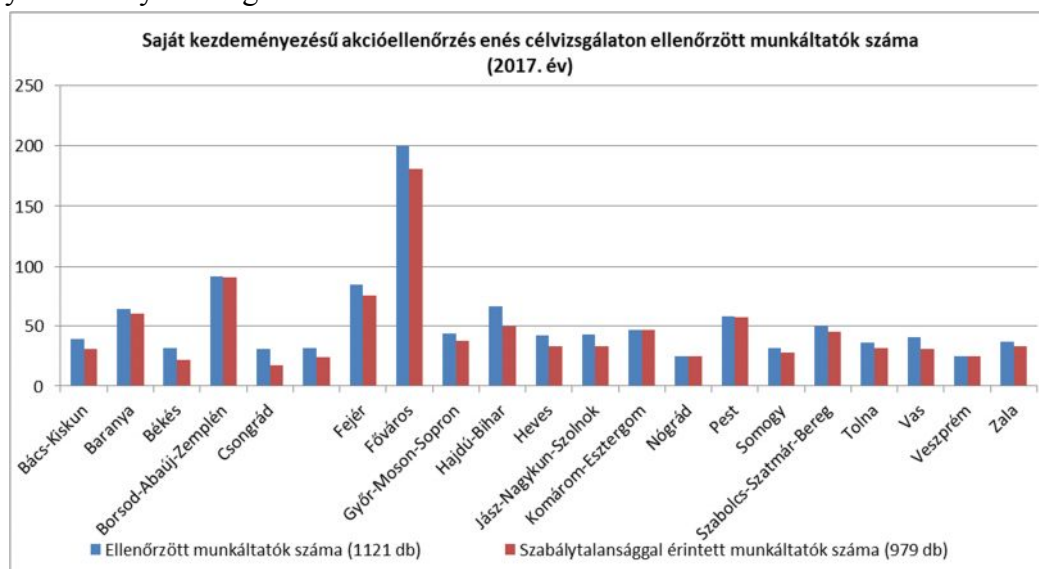
- **Az alaphérbe foglalt bérpótlék alkalmazásakor** a munkáltatók kihasználják a jogszabály határozatlan megfogalmazását.
- **Feketefoglalkoztatást** a célvizsgálat - 2017. I-III. negyedévében tapasztaltaktól - **kisebb mértékben** tárt fel.
- Gyakori munkáltatói váltakozás miatt, rendszeres az **elszámolással, igazolások** kiállításával és kiadásával kapcsolatos szabálytalanság.
- A munkaerő-kölcsönzés helyett a **több munkáltató által létesített munkaviszony** jelent meg az ágazatban, mint **új foglalkoztatási forma**.

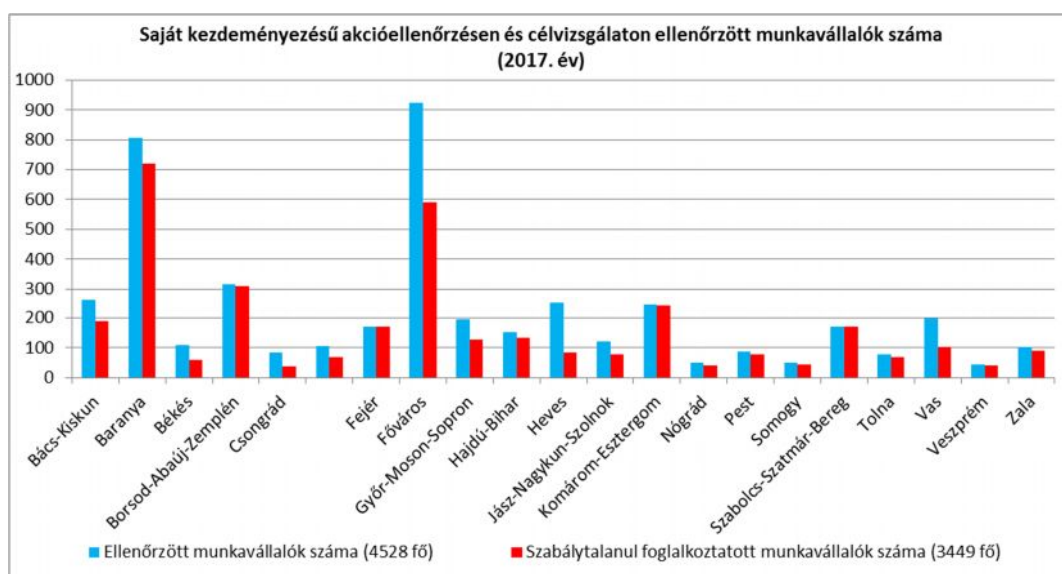
A célvizsgálat tovább erősítette a vagyonsvédelmi ágazatban évek óta tapasztalt megállapításokat, mely szerint **az őrző-védő cégek jelentős része a hatályos jogszabályi rendelkezések megkerülését célzó foglalkoztatási formákra törekednek.**

6. Saját kezdeményezésű akcióellenőrzések vagy célvizsgálatok

A járási hivatalok munkaügyi hatósági feladatokat ellátó szervezeti egységeinek tájékoztatása alapján, **valamennyi járási hivatal tartott önálló akcióellenőrzést vagy célvizsgálatot 2017-ben**, sőt Csongrád megye két témakörben is tartott célellenőrzést (a hús- és hentesárak kereskedelmi tevékenységét ellátó gazdasági társaságoknál lefolytatott célvizsgálat, valamint a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatására vonatkozó szabályok érvényre juttatására irányuló, saját kezdeményezésű célvizsgálat).

Ezek a célellenőrzéseken a hatóság munkatársai **országosan összesen 1 121 munkáltató foglalkoztatási gyakorlatát vizsgálták**, melynek 87,3%-a (979 db) követett el valamilyen szabálytalanságot. Az ellenőrzött 4 528 munkavállaló közül pedig 76,2 %-át (3 449 fő) érintette valamilyen szabálytalanság.





A 2017. évtől jelentősen megnövekedett a minimálbér és garantált bérminimum összege a 430/2016. (XII.15.) Korm. rendelet értelmében, így a munkaügyi hatóság **fokozottan ellenőrizte** a vonatkozó jogszabályi előírások betartását. Ez a saját kezdeményezésű ellenőrzéssorozatokra is kihatott, mivel Budapest és Győr-Moson-Sopron megye a tárgykörben folytatott le célvizsgálatot, míg Tolna, Pest, Heves és Hajdú-Bihar megyében pedig a munkabérrrel kapcsolatos céll ellenőrzéseket végeztek, melyben a minimálbér és garantált bérminimum megfizetését kiemelten vizsgálták.

További három járási hivatal tartott egy-egy **kiemelt jogsértéshez** kapcsolódva tartott saját kezdeményezésű célvizsgálatot.

A munkaidőre, pihenőidőre és azok nyilvántartására vonatkozó szabályok céll ellenőrzésére került sor Somogy és Komárom-Esztergom megyében, Borsod-Abaúj-Zemplén megyében pedig a feketefoglalkoztatás megelőzése, illetve visszaszorítása érdekében történt akcióellenőrzés.

A járási hivatalok többsége **egy-egy kiemelt ágazatot érintően** tartott céll ellenőrzést, így a feldolgozóipar területén működő munkáltatóknál Baranya megyében, a mezőgazdasági ágazatot Szabolcs-Szatmár-Bereg és Bács-Kiskun megyében vizsgálták, a vendéglátás területén pedig Békés megye tartott saját kezdeményezésű célvizsgálatot. A feketefoglalkoztatás szempontjából legfertőzöttebb építőipar területén három megyében (Fejér, Jász-Nagykun-Szolnok és Zala) is kezdeményeztek saját akcióellenőrzést vagy célvizsgálatot.

Idén is az ország több részében egy-egy speciálisabb munkáltatói kört ellenőriztek, így a már fent említett Csongrád megye a hús- és hentesáruk kereskedelmi tevékenységét ellátó gazdasági társaságokat, Vas megye az iroda- és épülettakarítást végző munkáltatókat, Nógrád megye a kiskereskedelmi egységeket ellenőrizte, továbbá Veszprém megye területén a vásárcsarnokokban és piacokon történt saját tervezésű vizsgálatosorozat.

Megye	Saját kezdeményezésű akcióellenőrzés vagy célvizsgálat 2017.
Bács-Kiskun	mezőgazdaság
Baranya	feldolgozóipar
Békés	vendéglátás
Borsod-Abaúj-Zemplén	feketefoglalkoztatás megelőzése, illetve visszaszorítása
Budapest Főváros	minimálbér és garantált bérminimum
Csongrád	hús-és hentesáruk kereskedelmi tevékenység
	harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatása
Fejér	építőipar
Győr-Moson-Sopron	minimálbér és garantált bérminimum
Hajdú-Bihar	bérfizetés jogszerűsége
Heves	munkabér
Jász-Nagykun-Szolnok	építőipar
Komárom-Esztergom	munkaidő és pihenőidő
Nógrád	kiskereskedelem
Pest	munka díjazása
Somogy	munkaidő, pihenőidő, munkaidő-nyilvántartás
Szabolcs-Szatmár-Bereg	mezőgazdaság
Tolna	munkabér
Vas	iroda-és épülettakarítás
Veszprém	vásárcsarnok, piac
Zala	építőipar

A saját kezdeményezésű akcióellenőrzések és célvizsgálatok sokrétősége miatt részletesebb kimutatás nem lehetséges, általánosságban azonban elmondható, hogy a 2017. évi ellenőrzési tapasztalatokkal egybevágó jogsértéseket követtek el a munkáltatók. A munkabérre vonatkozó szabályok megtartása miatt kezdeményezett ellenőrzések alátámasztották a 2017-ben tapasztaltakat, mely szerint minimálbérrel és garantált bérminimummal kapcsolatos szabálytalanságok a megemelt összegek ellenére sem jellemzőek.

Kedvezőtlen tapasztalat viszont például, hogy az építőipar területén történt céll ellenőrzések során is bebizonyosodott, hogy az ágazatban a feketefoglalkoztatás nagymértékben jelen van. Szintén negatív tapasztalat volt Bács-Kiskun megyében, hogy a mezőgazdaságban főleg a külföldi vendégmunkások alkalmazása miatt nagyobb gyakorisággal fordul elő gyermekkorú, esetleg fiatalok munkavállaló foglalkoztatása, amelynek életkori és munkaügyi szabályaival nincsenek tisztában a munkáltatók.

A vizsgálatok elrendelésekor a járási hivatalok figyelembe vették az adott terület foglalkoztatási helyzetét, a különböző ágazatokban tevékenykedő munkáltatóknál a korábbi években tapasztalt

jogsértések számát, illetve a korábbi időszakban akcióellenőrzéssel vagy célvizsgálattal nem, vagy régebben érintett területeket.

A járási hivatalok munkaügyi hatósági feladatokat ellátó szervezeti egységeinek tájékoztatása alapján látható, hogy a saját hatáskörben elrendelt célvizsgálatok eredményesen zárultak. A munkaügyi szakügyintézők a vizsgálat alá vont munkáltatók nagy részénél feltártak munkaügyi szabálytalanságokat, ami igazolja a célpontkiválasztások alaposságát.

7. Társhatósági ellenőrzések

A társhatóságok közreműködésével 2017. évben 2 793 munkaügyi ellenőrzés történt.

A legtöbb esetben a rendészeti szervek működtek közre a munkaügyi ellenőrzések során. 2017-ban a **rendőrhatósággal** közösen 1 033 ellenőrzésre került sor. Az utóbbi években a legtöbb közös ellenőrzés a rendőrséggel történt, mely a hosszú évek során kialakult pozitív tapasztalatoknak köszönhető.

A munkaügyi hatóság a rendőrség segítségét rendszerint olyan munkáltatók vonatkozásában olyan munkavégzési helyszínek ellenőrzésénél kéri, ahol a hely jellege azt megkívánja (pl.: Bács-Kiskun megyében hulladékfeldolgozás területén), illetve ahol korábban a foglalkoztató megghiúsította az ellenőrzést, vagy jelentős mértékben akadályozta azt. Szintén a rendőrséggel való közreműködés szükséges, ahol nagyobb létszámú feketén foglalkoztatott munkavállalót valószínűsít a munkaügyi hatóság, illetve ha a munkáltató fellépése várhatóan nem lesz „együttműködő”.

Rendőrség munkatársainak segítségét a személy- és vagyonvédelmi ágazatot érintő országos célvizsgálat keretében is gyakran igénybe vették (pl.: Békés megyében), figyelembe véve, hogy ezen társhatóság egyébként is szakmai ellenőrző szerve ennek az ágazatnak.

A rendőrség jelenlétében a munkaügyi hatóság munkatársai is hatékonyabbak, mivel az eljáró rendőr intézkedési lehetőségeinek tudatában az ellenőrzés alá vont foglalkoztatók együttműködőbbek.

Fentiek miatt több kapitánysággal aktív együttműködés figyelhető meg országszerte az építőipari- és vagyonvédelmi tevékenység ellenőrzése tekintetében.

A rendőrség helyismerete a munkavégzési helyek megtalálásában is segítség, valamint több esetben fontos szerepet játszottak a munkaterületen okmányok nélkül tartózkodó munkavállalók személyazonosságának megállapításában.

Az éjszakai ellenőrzéseken a rendőrség jelenléte elengedhetetlen, Komárom-Esztergom megyében több esetben is sor került ilyen ellenőrzésre, de elmondható, hogy országszerte előfordul rendőrséggel való együttműködés az éjszakai szórakozóhelyek ellenőrzése közben.

Ki kell emelni a rendőrhatóságok **partneri hozzáállását**, rugalmasságát, ami testet ölt abban is, hogy sokszor azonnali igényeket is ki tudnak elégíteni a szükséges létszám biztosításával, és az sem okozott számukra gondot, ha nem nagy létszámú munkavégzési helyek, hanem csekélyebb létszámú munkavállalói kör ellenőrzésére került sor.

A közös ellenőrzések kezdeményezése megyénként változó, sok esetben a társhatóságok felkérésére történik a közös ellenőrzés, azonban számos alkalommal a járási hivatalok munkaügyi ellenőrzési feladatokat ellátó szervezeti egységei kezdeményezik az együttműködést.

A **járási hivatalokban működő társszervekkel** is aktív a munkaügyi hatóság társhatósági együttműködése, melynek alapját, a kormányhivatalok által összefogott „Éves Összevont Ellenőrzési Terv” képezte 2017-ben is.

A járási hivatalok **fogyasztóvédelmi** hatóságával rendszerint a vendéglátás területén valósult meg az együttműködés, a **közlekedési hatósággal** pedig a közutakon rendszeresek az ellenőrzések, ahol a teher- és áruszállítással foglalkozó munkáltatók ellenőrzésére került sor. Baranya megyében például negyedévente egy alkalommal végeztek közös közúti ellenőrzést, a közlekedési hatósággal, melynek fő célja a rendezett munkaügyi kapcsolatok (feketefoglalkoztatás) felderítése volt. A közös vizsgálatok során több teher- és áruszállítással foglalkozó munkáltatót is ellenőriztek, a legsúlyosabb feltárt jogsértés a be nem jelentett foglalkoztatás volt. Heves megye területén illetékes munkaügyi hatóság is rendszeresen jelen van a közúti áru- és személyszállítókat érintő összehangolt ellenőrzési akciókban, melyek döntően autópálya pihenőkben kerülnek megtartásra.

A megyékben előfordult egy-egy komplexebb terület társhatóságokkal történő közös ellenőrzése is, így például Zala megyében Húsvét előtt került sor a fogyasztóvédelemmel, a népegészségügyi feladatokat ellátó hatósággal, valamint a munkavédelmi hatósággal közös ellenőrzésre 2 nagyobb élelmiszer áruházláncban, de Somogy megyében is történt közös ellenőrzés az ünnepi időszakban a fogyasztóvédelmi hatósággal, kereskedelmi munkáltatóknál.

A rendőrhatalóság után legnagyobb számban természetesen a járási hivatalok **munkavédelmi** hatóságával történtek közös ellenőrzések. Fentiekén túl a munkaügyi hatóság tartott közös ellenőrzéseket a kormányhivatal szervei közé nem tartozó egyéb társhatóságokkal is.

A **Bevándorlási és Menekültügyi Hivatallal (BMH)** történő együttműködésnek különösen jók a tapasztalatai, elsősorban a harmadik országbeliek tartózkodásának és foglalkoztatásának ellenőrzésében, több esetben is jelezték a hatóságnak, amikor vélhetően külföldi állampolgárt szabálytalanul foglalkoztatott a munkáltató. Budapesten csakúgy, mint 2016-ban jellemzően kéthetente került sor együttes ellenőrzésekre, mely 2017. évben kimagasló eredményességgel járt az ún. „albán pékségek” ellenőrzésében, és az ott tapasztalható jogsértő állapotok feltárásában és megszüntetésében. Veszprém megyében az „albán pékségeken” túl, varrodákban is történt a BMH munkatársaival ellenőrzés, Bács-Kiskun megyében pedig rendszeresen jelzik a munkaügyi hatóságnak, amikor vélhetően külföldi állampolgárt szabálytalanul foglalkoztatott a munkáltató.

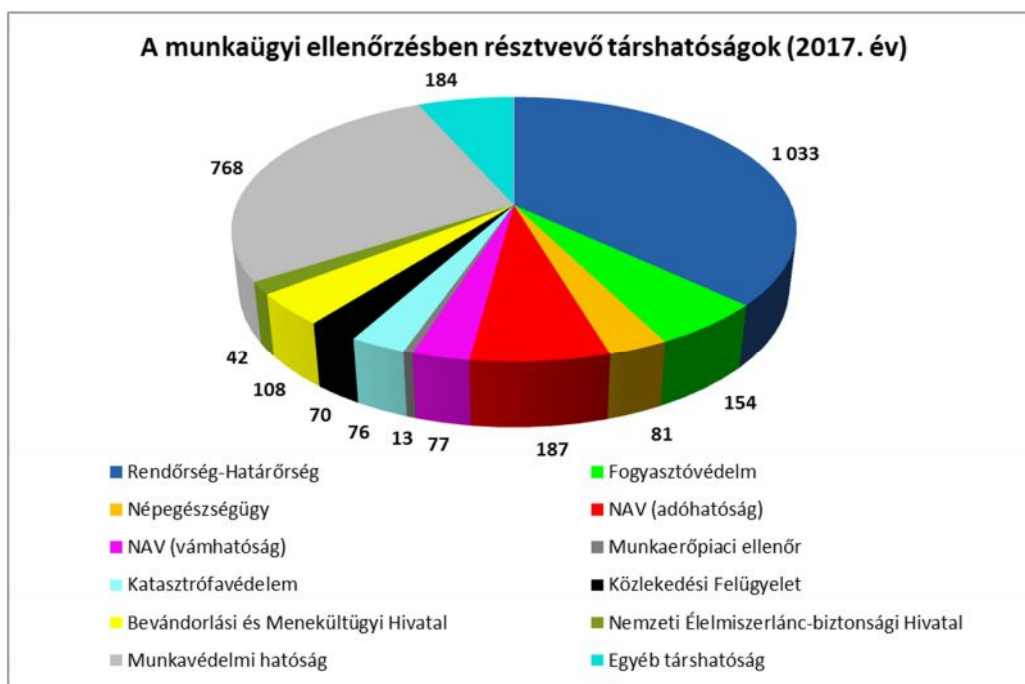
A **Nemzeti Adó-és Vámhivatallal** is aktív az együttműködés, jellemzően a kereskedelem és vendéglátás területén történtek közös ellenőrzések.

A **Katasztrófavédelemmel** Borsod-Abaúj-Zemplén megyében volt aktívabb együttműködés, de Hajdú-Bihar megyében is történt vendéglátóipari-egységet érintően közös ellenőrzés, továbbá például Baranya megyében a katasztrófavédelmen túl az építésügyi és örökségvédelmi hatósággal volt egy épülő sportcsarnoknál közös társhatósági ellenőrzés.

Külön említést érdemelnek a **fesztiválok, nyári rendezvények** ellenőrzései, melyeket nem csak a munkaügyi hatóság kezel fokozott figyelemmel, hanem szinte minden hatóság, így ezeken a helyeken a társhatóságok közötti együttműködés szükségszerűen még fokozottabb.

A munkaügyi ellenőrzési feladatot ellátó hatóságok beszámolóí szerint a társhatósági együttműködések hatékonyan zajlottak, egymás munkáját segítve, kiegészítve jártak el az érintettek.

A társhatóságokkal való együttműködés elsősorban helyszíni ellenőrzések során valósult meg, azonban ezeket mindig koordináló, tervező munka, szükség esetén a rendelkezésre álló adatok, információk megosztása előzte meg. Az ellenőrzések többnyire eredményesek, a sok éves együttműködési tapasztalat segíti a hatékony közös munkát.



8. Összegzés

A járási hivatalok munkaügyi ellenőrzési feladatokat ellátó szervezeti egységei a **2017. évi országos hatósági ellenőrzési tervet maradéktalanul végrehajtották.**

- **Az akcióellenőrzések és célvizsgálatok** során a vizsgálatok alá vont 3 265 munkáltató 80%-ánál tártak fel a hatóság munkatársai munkaügyi jogsértéseket, mely az ellenőrzés alá vont munkavállalók (10 653 fő) 61 %-át érintették.
- A jogviszony megszűnésével összefüggő jogszabályokkal kapcsolatos célvizsgálat megerősítette, hogy az ilyen szabálytalanságok jelzésében a közérdekű bejelentéseknek és panaszoknak kiemelt szerepe van.
- A nyári akcióellenőrzés (a munkavállalók jogviszonyának rendezettsége érdekében a foglalkoztatásra vonatkozó alapvető szabályok érvényre juttatására irányuló akcióellenőrzés) összhangban volt a 2017-ben tapasztaltakkal, mely szerint jelentős mértékű volt a feketefoglalkoztatás.
- A személy- és vagyonvédelmi munkáltatókat érintő célvizsgálat alátámasztotta a vagyonvédelmi ágazatban évek óta tapasztalt megállapításokat, mely szerint az őrző-védő cégek jelentős része a hatályos jogszabályi rendelkezések megkerülését célzó foglalkoztatási formákra törekednek.
- A társhatóságokkal történő együttműködés során a **rendőrséggel** és a **munkavédelmi hatósággal** történt a legtöbb közös ellenőrzés.
- **Saját kezdeményezésű akcióellenőrzéseken és célvizsgálatokon** országosan összesen 1 121 munkáltató foglalkoztatási gyakorlatát vizsgálták, melynek 87,3%-a (979 db) követett el valamilyen szabálytalanságot. Az ellenőrzött 4 528 munkavállaló közül pedig 76,2 %-ot (3 449 fő) érintett valamilyen szabálytalanság.
- A 2017. évtől a jelentősen megnövekedett **minimálbérrel és garantált bérminimummal kapcsolatosan** Budapest és Győr-Moson-Sopron megye is folytatott le célvizsgálatot, míg Tolna, Pest, Heves és Hajdú-Bihar megyében a munkabérrel kapcsolatos céllenőrzéseket végeztek, melyben a minimálbér és garantált bérminimum megfizetését kiemelten is vizsgálták.

Az ellenőrzések eredményei azok hatékonyságát is tükrözik, mivel a **munkaügyi ellenőrzések jelentős többsége olyan munkahelyekre irányul, ahol ténylegesen megsértik a munkavállalók jogait, vagyis hatékonyan történik az ellenőrzési célpontok kiválasztása.**

A járási hivatalok saját kezdeményezésű akció-és célvizsgálata során az országos adatokhoz hasonló tendenciák figyelhetőek meg, így például azokban a megyékben, ahol építőiparban történt önálló céllenőrzés a feketefoglalkoztatás meghatározó volt.

Emellett ezeknek a **célzott ellenőrzéseknek kiemelt szerepe van abban, hogy az adott megyében egy speciálisabb munkáltatói kör, vagy ritkábban ellenőrzött terület foglalkoztatási gyakorlatáról átfogóbb képet kaphasson a munkaügyi hatóság.**

A társhatóságokkal való **több éves együttműködés pozitív tapasztalatai** továbbra is alátámasztják a közös ellenőrzések létjogosultságát.

Összegezve az országos hatósági ellenőrzési terv alapján végrehajtott ellenőrzések hatékonyak voltak és nagyban hozzájárultak a munkaügyi hatóság eredményeihez, az ellenőrzések tapasztalatai pedig segítik a munkaügyi hatóság munkáját.