

Nemzetgazdasági Minisztérium

Foglalkoztatás-felügyeleti Irányítási

Főosztály

Iktatószám: NGM/195/23 /2024

A FOGLALKOZTATÁS-FELÜGYELETI HATÓSÁG 2023. ÉVI ORSZÁGOS HATÓSÁGI ELLENŐRZÉSI TERVÉNEK MEGVALÓSULÁSÁRÓL SZÓLÓ JELENTÉS

Jóváhagyom:


Dr. Czomba Sándor

foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkár



(2024. április „03.”)

1. Jogszabályi háttér

A fővárosi és vármegyei kormányhivatalokról, valamint a járási (fővárosi kerületi) hivatalokról szóló 568/2022. (XII. 23.) Korm. rendelet 28. §-a alapján az ellenőrzési időszakról a kormányhivatalok ellenőrzési jelentést készítenek és megküldik a szakmai irányító miniszternek, mely alapján a szakmai irányító miniszter elkészíti a hatósági ellenőrzésekkel kapcsolatos országos beszámolóját területi és hatásköri bontásban, és gondoskodik annak az általa vezetett minisztérium honlapján történő közzétételéről.

Az ellenőrzési tervben rögzítettek a munkavédelmi és a foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzést végző hatóságok 2023. évre tervezett ellenőrzéseire vonatkoznak, így a hatóságok által készített beszámolók feldolgozásával a Nemzetgazdasági Minisztérium Foglalkoztatás-felügyeleti Irányítási Főosztálya elkészítette a hatósági ellenőrzésekkel kapcsolatos országos beszámolót a foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzési szakterület vonatkozásában.

2. Az ellenőrzési terv célja

A 2023. évre kiadott országos hatósági ellenőrzési terv célja az volt többek között, hogy meghatározza a fővárosi és vármegyei kormányhivatalok munkavédelmi, foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzést végző szakterületei részére a 2023. évi hatósági ellenőrzési tervük összeállításához szükséges szakmai követelményeket.

Kiemelt szempont annak elősegítése, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények valósuljanak meg, továbbá 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 komplex tervezés érdekében a szakmai irányító szerv a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szóló 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet 5. § e) pontja és 15. § (2) bekezdése alapján kidolgozta és közzétette a hatósági ellenőrzés 2023. évi alapvető követelményeit rögzítő ellenőrzési irányelvet.

Az irányelvben általános elvként lett rögzítve, hogy a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a rendelkezésre álló erőforrásaival minél hatékonyabban hozzájáruljon a gazdaság további fehérítéséhez a munkaerőpiac területén. Ennek alapvető tényezője, hogy a munkavállalók rendelkezzenek a tényleges munkaidejüknek megfelelő bejelentett jogviszonnyal.

A jogviszonyok rendezettsége hozzájárul a foglalkoztatottak számának növeléséhez, a tisztességes munkáltatók indokolatlan versenyhátrányának csökkentéséhez, valamint a közterhek igazságos megosztásához.

A foglalkoztatás-felügyeleti hatósági tevékenység során törekedni kell az országosan egységes feladatellátás további erősítésére, az eljárási határidők megtartására.

A prevenciót szolgáló hatósági tevékenység keretében, a 2023. évben is kiemelt figyelmet kell fordítani a munkajogi előírások végrehajtását szolgáló tájékoztató, felvilágosító tevékenység ellátására, az igényeknek megfelelő további erősítésére, oly módon, hogy az hatékonyan elősegítse a munkaerő-piaci szereplők ismereteinek bővítését.

A foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés elsődleges feladata a legsúlyosabb jogsértés, azaz a bejelentés nélküli foglalkoztatás feltárása, ezáltal a feketegazdaság visszaszorítása, a munkavállalók, illetve a tisztességes vállalkozások alapvető érdekeinek védelme.

Kiemelt cél továbbá a munkához kapcsolódó garanciális jogok biztosításának vizsgálata, így különösen a munkabérhez, valamint a Magyarország Alaptörvénye által is biztosított pihenőidőhöz, éves fizetett szabadsághoz való jog érvényesülésének, illetve a mindezek alapját képező, valóságnak megfelelő munkaidő nyilvántartására vonatkozó jogszabályok megtartásának ellenőrzése.

A foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzést végző hatóságoknak - az erőforrások minél hatékonyabb felhasználása érdekében – a vizsgálataikat elsősorban a legsúlyosabb jogsértések feltárására kell összpontosítani. Az ellenőrzési célpontok kiválasztásánál vegyék figyelembe a megelőző időszakban munkajogi jogsértésekkel leginkább érintett ágazatokat, a területi sajátosságokat, illetve, hogy az ellenőrzésbe a megelőző időszakban be nem vont egy-egy ágazat is a vizsgálatok része legyen.

3. Az ellenőrzés eszközei, típusai

A hatósági ellenőrzési jogkör jogalapját meghatározó ágazati jogszabályok

- a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
- az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény
- a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvény,
- a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről szóló 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet
- az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szóló 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet.

A hatósági ellenőrzés típusa, eszköze

Típusa:

- Célvizsgálat: olyan – legkevesebb három hétig tartó – ellenőrzés sorozat, ami konkrét ellenőrzési célra irányul (pl. foglalkoztatás jogszerűségének foglalkoztatás-felügyeleti szempontú vizsgálata egy nemzetgazdasági ágazatban) és nem öleli fel a foglalkoztatás-felügyeleti hatóságra vonatkozó jogszabályokban felsorolt összes ellenőrzési tárgykört.
- Akcióellenőrzés: olyan, a célvizsgálattól rövidebb időtartamú ellenőrzés sorozat, ami konkrét ellenőrzési célra irányul és nem öleli fel a foglalkoztatás-felügyeleti hatóságra vonatkozó jogszabályokban felsorolt összes ellenőrzési tárgykört.

Eszköze:

- helyszíni ellenőrzés,
- iratvizsgálat,
- elektronikus nyilvántartások lekérdezése.

4. Az ellenőrzési tervben foglalt vizsgálatok

4.1. Országos akcióellenőrzések vagy célvizsgálatok

4.1.1. A szabadsággal kapcsolatos szabályok célvizsgálata

Célja: A szabadsággal kapcsolatos szabályok célvizsgálata a 2012. évi I. törvény gyakorlati érvényesülésének vizsgálata érdekében különös tekintettel arra, hogy az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésében rögzített munkavállalói jog tekintetében 2015 óta nem történt célvizsgálat.

Ütemezése: 2023. április

Ellenőrizendő időszak: alapvetően 2022. január 1. napjától a vizsgálat időpontjáig tartó időszak.

4.1.2. A munkavállalók jogviszonyának rendezettsége érdekében a foglalkoztatásukra vonatkozó alapvető szabályok érvényre juttatására irányuló akcióellenőrzés

Célja: A munkavállalók alapvető jogai érvényesülésének elősegítése, illetve a tisztességes, jogkövető vállalkozások versenyhátrányának csökkentése.

Ütemezése: 2023. június-július

Ellenőrizendő időszak: alapvetően 2022. január 1. napjától a vizsgálat időpontjáig tartó időszak.

4.1.3. A mezőgazdasági, erdőgazdálkodási, halászati ágazatban, valamint a feldolgozóiparon belül az élelmiszergyártási és italgyártási alágazatok területén működő munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatának célvizsgálata.

Célja: A mezőgazdasági, erdőgazdálkodási, halászati ágazatban, valamint a feldolgozóiparon belül az élelmiszergyártási és italgyártási alágazatok területén működő munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatának célzott ellenőrzése a 2012. évi I. törvény gyakorlati érvényesülésének vizsgálata érdekében, különös tekintettel arra, hogy ezeknek a területeknek a vállalkozásai körében az elmúlt időszakban nem történt hasonló jellegű vizsgálat.

Ütemezése: 2023. szeptember-október

Ellenőrizendő időszak: alapvetően 2022. január 1. napjától a vizsgálat időpontjáig tartó időszak.

4.2. Saját kezdeményezésű akcióellenőrzések vagy célvizsgálatok

A 2023. évben a kormányhivatalok foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzési feladatkörben eljáró főosztályai megtartották az önállóan meghatározott ellenőrzéssorozataikat.

4.3. Társhatósági ellenőrzések

Más hatóságok kezdeményezésére, illetve bevonásával tartott közös ellenőrzések a 2023. évben.

5. Az ellenőrzési tervben foglalt akcióellenőrzések és célvizsgálatok megvalósulása

A 2023. évi országos hatósági ellenőrzési terv szerinti akcióellenőrzések és célvizsgálatok megvalósultak, az ellenőrzési terven felül két további rendkívüli célvizsgálatot is lefolytattak a foglalkoztatás-felügyeleti hatóságok.

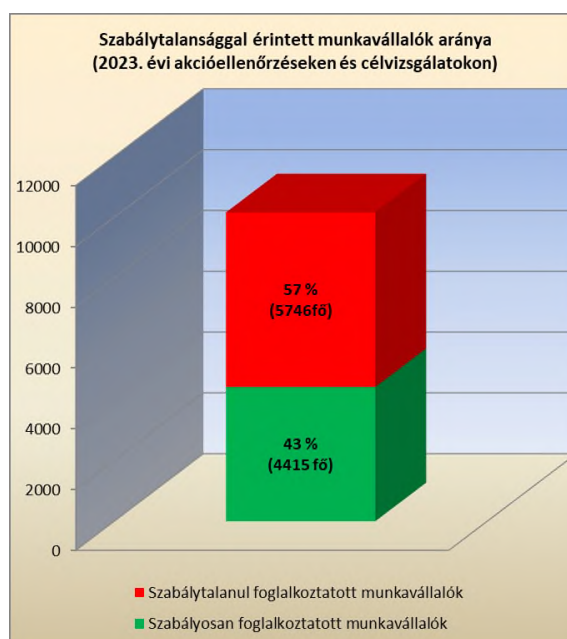
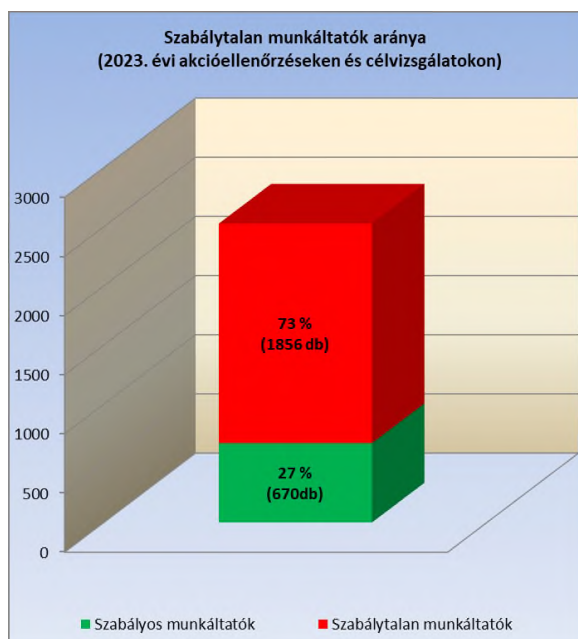
Az egyik a European Labour Authority (ELA) által kezdeményezett “Week of Action” elnevezésű akcióhét keretében 2023. április 24. – április 30. között megtartott az építőipari ágazatban működő munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatának rendkívüli célvizsgálata volt, ami azért volt indokolt, mert a hatóság a 2023. évben is folyamatosan magas számú súlyos jogsértéseket tapasztalt az építőipar területén.

A másik rendkívüli célvizsgálatot az Európai Bizottság kezdeményezte, ahol a foglalkoztatás-felügyeleti hatóságok a közlekedési hatósággal együttműködve, közös ellenőrzések keretében vettek részt a Volánbusz Zrt. munkáltató foglalkoztatási gyakorlatát érintő rendkívüli célvizsgálatban.

Az összefoglaló jelentés az ellenőrzési tervben előírt három akcióellenőrzés és célvizsgálat adatait dolgozza fel.

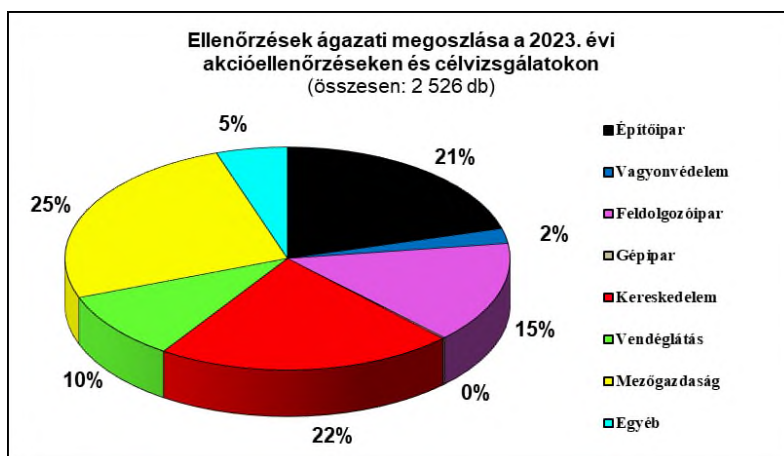
5.1 A céllenőrzések általános tapasztalatai

A három ellenőrzéssorozat során a vizsgálatok alá vont **2 526 munkáltató 73%-ánál** tárt fel a hatóság valamilyen munkaügyi jogsértést, amelyek az ellenőrzés alá vont **munkavállalók (10 161 fő) 57 %-át** érintették.



A céllenőrzések ágazati megoszlását figyelve látható, hogy hasonló arányban volt ellenőrzés az építőipar, a kereskedelem és a mezőgazdaság területén. A mezőgazdasági ágazatban tapasztalt – a 2022-es év alacsony számaihoz képest, amikor a mezőgazdaságot érintő célvizsgálat elmaradt – kiemelkedő arány a 2023. évi hatósági ellenőrzési terv szerint megtartott őszi célvizsgálatra vezethető vissza.

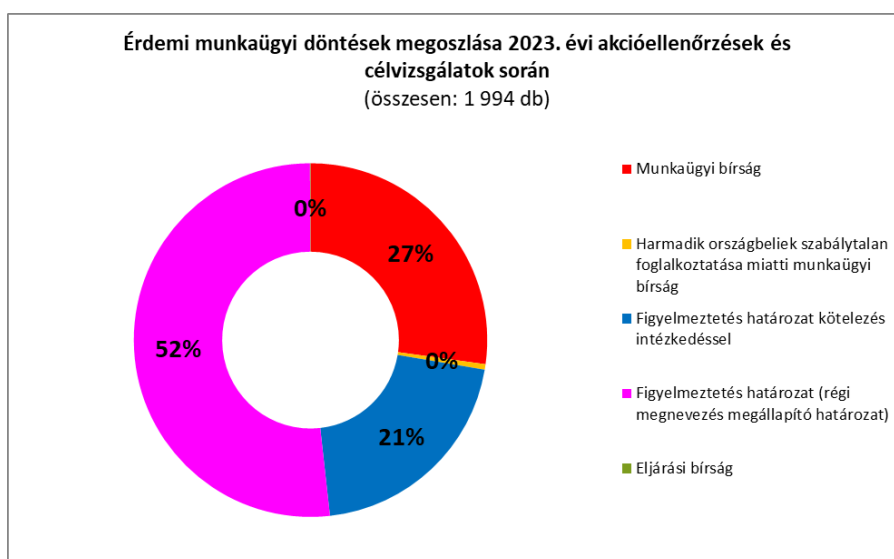
Az ellenőrzési célpontok kiválasztása során a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság figyelembe vette a 2023. évre kiadott ellenőrzési irányelveket, valamint a hatóságokhoz beérkezett közérdekű bejelentések és panaszok tartalmát is.



Az ellenőrzéssorozatok idején ellenőrzés alá vont foglalkoztatók által elkövetett szabálytalanságok egy része olyan súlyos szabályszegésnek minősült, hogy a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság összesen **542 db munkaügyi bírságot** szabott ki.

410 esetben kötelezés intézkedéssel járó figyelmeztetés határozat, míg **1 031** esetben „szabálytalanságot megállapító” figyelmeztetés határozat került kiadmányozásra.

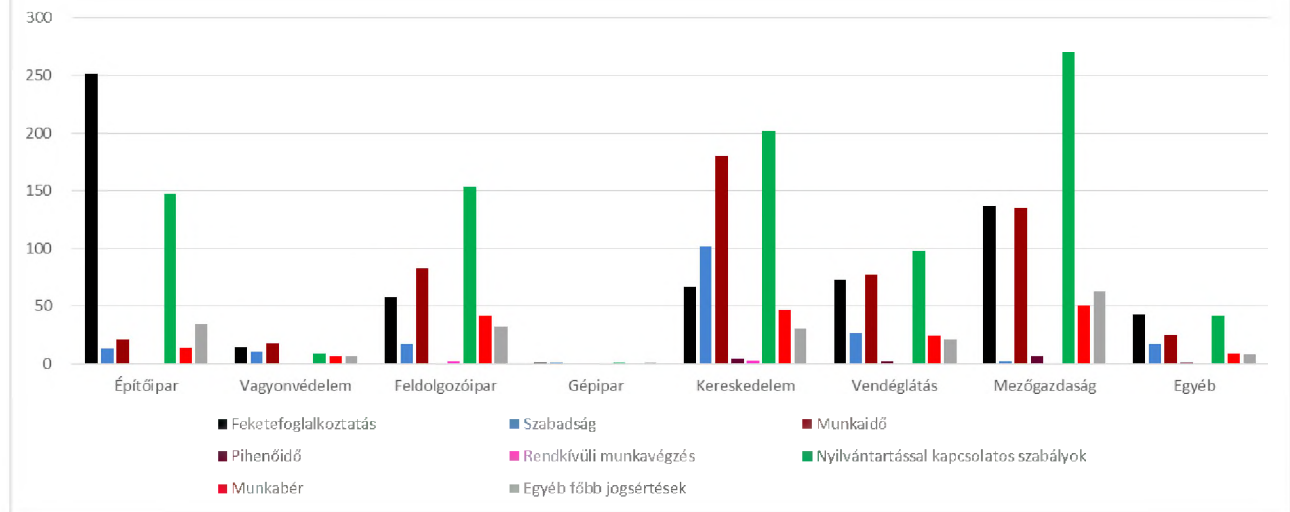
Harmadik országbeli munkavállalók szabálytalan foglalkoztatása miatt **10** alkalommal volt indokolt munkaügyi bírságot kiszabni.



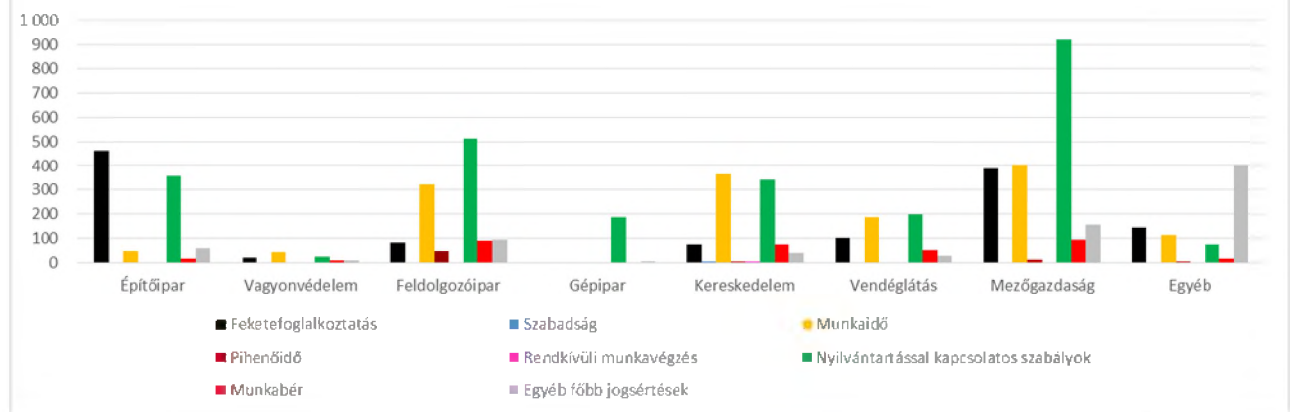
A legjellemzőbb **szabálytalanságok, ami miatt a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság eljár:**

- jogviszony (munkaviszony, illetve egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony) bejelentésének elmulasztása, illetve munkaszerződés nélküli foglalkoztatás;
- munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos szabályok megszegése (hiányos, hamis nyilvántartás, illetve nyilvántartás teljes hiánya);
- munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályok megszegése (munkaidő-beosztással, munkaidőkerettel kapcsolatos rendelkezések megsértése, napi/heti munkaidővel és munkaközi szünettel kapcsolatos jogsértések);
- garantált bérminimumra, illetve minimálbérre 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)

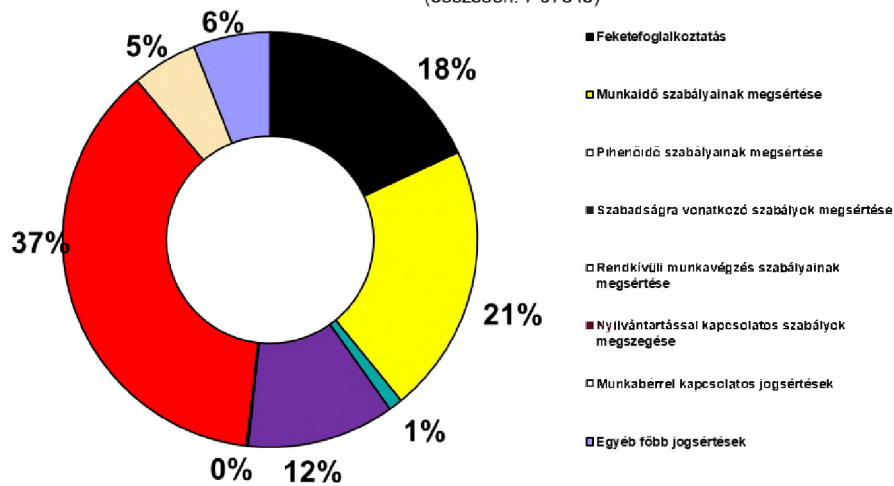
**Szabálytalanságok ágazati megoszlása intézkedések száma alapján
(akcióellenőrzések és célvizsgálatok 2023. évben)**



**Szabálytalanságok ágazati megoszlása érintett munkavállalói létszám alapján
(akcióellenőrzések és célvizsgálatok 2023. évben)**



**Jogsértéssel érintett munkavállalók száma (akcióellenőrzések és célvizsgálatok 2023.)
(összesen: 7 073 fő)**



5.2. A szabadsággal kapcsolatos szabályok célvizsgálata [2023. április 3. – április 21.]

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a 2023. évi országos hatósági ellenőrzési terv szerint **2023. április 3. - április 21.** között lefolytatta a szabadsággal kapcsolatos szabályok célvizsgálatát, amelynek fő célja a szabadsággal kapcsolatos szabályok ellenőrzése volt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) gyakorlati érvényesülésének vizsgálata érdekében, különös tekintettel arra, hogy az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésében rögzített munkavállalói jog tekintetében 2015. óta nem történt célvizsgálat.

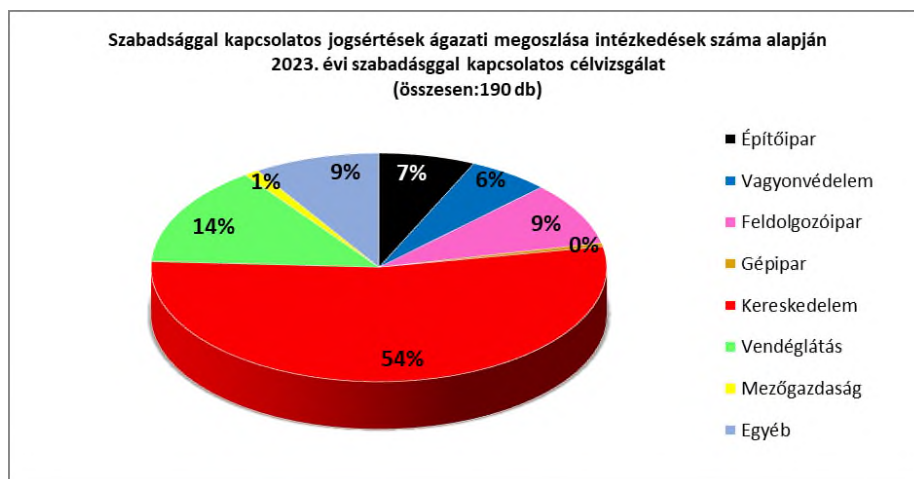
A célvizsgálat során nem volt kiemelt ellenőrzési célpont, a hatóság ugyanis arra törekedett, hogy a nemzetgazdasági ágazatok minél szélesebb körében tevékenykedő munkáltatót vizsgáljanak ki. Az ellenőrzések több mint fele azonban mégis a kereskedelmi ágazatra összpontosult.

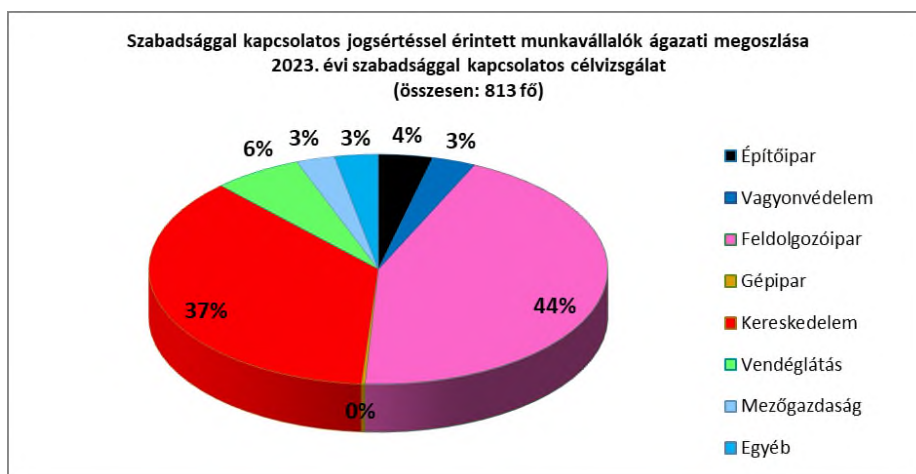
A célvizsgálat **744 vállalkozás - 3461 munkavállalóját érintő - foglalkoztatási gyakorlatát** vizsgálta. Az ellenőrzések **a munkáltatók 77 %-nál (575 db)** tartak fel a vizsgálatba vont **munkavállalók 58%-át (2 011 fő)** érintő valamilyen **munkaügyi jogsértést**.

Kevésbé volt meghatározó a **feketefoglalkoztatás**, az ellenőrzésbe vont **3 461 munkavállaló 5,43 %-nak (188 munkavállaló)** volt rendezetlen a jogviszonya.

A **szabadsággal kapcsolatos** szabálytalanságok – amik a célvizsgálat tárgyát képezték - az **intézkedések 20 %-át** tették ki, melyek a jogsértések közül a **legnagyobb munkavállalói érintettséget** (32 %, 813 fő) adták.

A szabálytalanság ágazati megoszlását tekintve, a legtöbb intézkedés a kereskedelmet érintette, mely az ágazatban történt ellenőrzések nagyobb számára vezethető vissza, de a legtöbb szabadsággal összefüggő szabálytalansággal érintett munkavállaló a feldolgozóiparból került ki. Ez arra vezethető vissza, hogy Bács-Kiskun vármegyében egy fafeldolgozást végző munkáltató 106 munkavállaló számára nem a jogszabályi kereteken belül adta ki a szabadságot, valamint nagyobb munkavállalói létszám került ki hasonló szabálytalanság miatt több vármegyéből az ágazatban (Csongrád-Csanád: 60 fő, Győr-Moson-Sopron: 68 fő, Komárom-Esztergom: 85 fő).

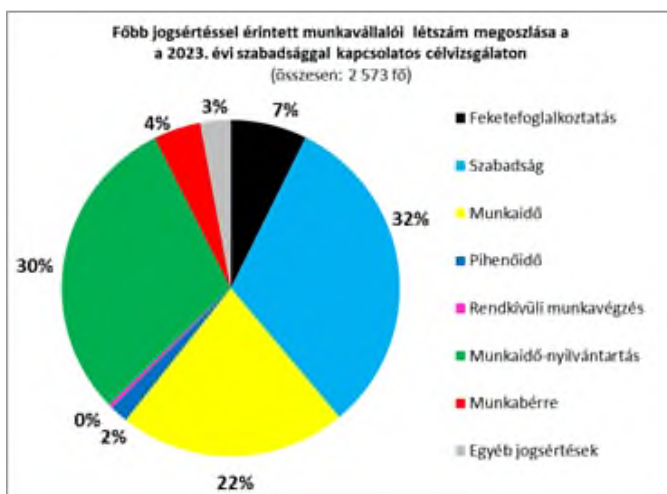
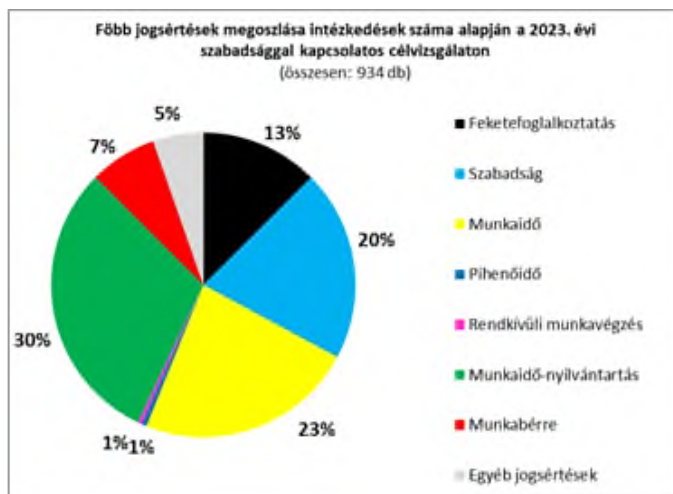




A **nyilvántartási kötelezettség megszegése** (hiányos, hamis nyilvántartás, illetve nyilvántartás hiánya) szintén nagyobb számban fordult elő. Az intézkedések 30 %-át ezek a jogsértések adták és a második legnagyobb munkavállalói érintettséget (766 fő) vonták maguk után. A munkáltatók a munkaidő-nyilvántartást több esetben tudatosan nem vezetik, amivel további munkaügyi jogsértéseket (pl.: a munkaidővel és a pótlékfizetéssel kapcsolatos előírások) fedhetnek el. A hiányos munkaidő-nyilvántartás vezetésének oka általában a nyilvántartás vezetésével megbízott munkavállalók figyelmetlensége volt.

A **munkaidővel** kapcsolatos szabálytalanságok miatt nagyszámú intézkedést (23 %) foganatosított a hatóság, amely magasabb munkavállalói létszámot is érintett (22 %, 560 fő). Ezek döntő többsége a munkaidő-beosztásokkal kapcsolatos szabálytalanság volt. Ez jellemzően abból adódik, hogy a foglalkoztatók nem tudják, hogy a foglalkoztatott munkaidejét írásban kötelező beosztani, a szóbeli megállapodás nem elegendő. A munkaidő-beosztás vonatkozásában elkövetett jogsértések sokszor szándékosnak tekinthetők, a munkáltatók így próbálnak meg kibújni a rendkívüli munkaidő után járó bérpótlékok megfizetésének kötelezettsége alól.

A **pihenőidővel, rendkívüli munkaidővel, munkabérrel és egyéb jogsértéssel** (pl.: jogviszony megszűnésével összefüggő igazolások kiadása) kapcsolatos szabálytalanságok az intézkedések mindössze 14 %-át tették ki, melyek a főbb jogsértéssel érintett munkavállalók 9 %-át (246 fő) adták. Ez az alacsony szám az fentebb említett munkaidő-nyilvántartás vezetésével kapcsolatos visszaélésekre vezethető vissza, mert e nélkül rendkívül nehéz ellenőrizni a munkavállalók szabályos foglalkoztatását.



A szabadságra vonatkozó szabályok megszegése az a fajta munkajogi jogsértés, amelynek megállapítása a helyszíni ellenőrzés során a tanúk nyilatkozata nélkül sok nehézséget okoz. A szabadságra vonatkozó szabálytalanságok inkább az utólagosan csatolt dokumentumokból állapíthatók meg egyértelműen. Így viszont fenn áll a veszélye annak, hogy a munkáltató utólag korrigálja a nyilvántartást, a munkavállalók egy része pedig munkahelyét féltve a helyszínen nem mondja el, ha nem kapja meg a törvényben számára biztosított szabadságát. Emiatt a szabálytalanságok bizonyítása is nehezebb, mivel a munkáltató általában a szabályosan kiadott szabadságok listáját, a munkavállalók által aláírt nyilvántartást nyújtja be. Bizonyítani egy hamis szabadság-nyilvántartást, egy papíron „felhasznált”, de a valóságban ki nem adott szabadságot meglehetősen nehéz. Lényegében csak dolgozói nyilatkozatokra illetve a nyilvántartások, bérjegyzékek ellentmondásaira hagyatkozhat a hatóság. Nem jellemző, hogy a munkavállalók fennálló jogviszonynál nyilatkoznak a fenti munkáltatói gyakorlatról, az őket ért jogsérelemről. Ez a jogsértés leginkább akkor jelentkezik, ha a munkavállaló jogviszonya megszűnik és a munkáltató nem váltja meg a ki nem adott szabadságot, majd ezután fordul a munkavállaló a foglalkoztatás-felügyeleti hatósághoz.

Elmondható, hogy mind a munkáltatók, mind a munkavállalók jellemzően tisztában voltak az évi rendes- és pótszabadságok (életkor szerinti pótszabadság, fiatal munkavállalónak járó pótszabadság stb.) mértékével, a munkáltatók többsége azokat helyesen állapította meg.

Említést érdemel azonban, hogy több esetben a munkáltatók a munkaviszony létesítését követően kiadott írásbeli tájékoztatókban a szabadság mértékével kapcsolatban csak az Mt. vonatkozó rendelkezéseit idézték be, ezért a munkavállalók nem minden esetben tudták, hogy mennyi (alap- és pót) szabadságra jogosultak. Az Mt. lehetővé teszi, hogy a munkáltató a tájékoztatást a munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással adja meg, azaz nem jogszerűtlen a fenti megoldás, de a munkavállalók „jogismeretét” a szabadság mértékéről, a számítási módjáról és kiadásáról egyáltalán nem segíti elő.

Általános tapasztalat, hogy a munkáltatók tudják, hogy a szabadságot esedékességének évében ki kell adni, illetve annak mértékét hogyan kell megállapítani, időarányosítani. A szabadságot nem a munkavállaló veszi ki, a teljes rész felett nem ő rendelkezik, ez azonban kevésbé bír jelentőséggel a foglalkoztatók részéről. A szabadságot a munkáltató adja ki, az ő kötelessége gondoskodni arról is, hogy az év végére a szabadság maradéktalanul kiadásra kerüljön. Ez akkor is a munkáltató kötelessége, ha a munkavállaló a naptári évben nem él azzal a jogával, hogy jelezze mikor kívánja igénybe venni az Mt. szerinti 7 munkanapot, amit a kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni a munkáltató.

Ki kell emelni, hogy a szabadsághoz való jog a munkavállalók fontos garanciális joga, amely a munkavállaló pihenését, rekreációját, feltöltődését hivatott elősegíteni. A tapasztalat az, hogy a különböző ágazatokban magas óraszámú, megterhelő munkarendben, munkaidő-beosztásban dolgoznak a munkavállalók. Nagy jelentőséggel bír, hogy a munkavállaló az őt megillető szabadságot esedékességének évében pihenési céllal fel tudja használni, és ne csak papíron legyen lekönyvelve, hanem a tényleges pihenés megvalósuljon.

A szabadsággal kapcsolatos szabályok esetén a 2023. január 1-jétől hatályos Mt. módosítással kapcsolatosan - különös tekintettel a szülői és apasági szabadságra - releváns ellenőrzési tapasztalat nem volt még a célvizsgálat során. A munkáltatók elmondták, hogy a munkavállalók egyelőre nem érdeklődnek a 44 nap szülői szabadság iránt, legfőképp azért, mert a díjazás csupán a távolléti díj 10%-a.

Ágazatonként különféle tapasztalatok voltak megfigyelhetőek a célvizsgálat során a szabadsággal kapcsolatban.

Csongrád-Csanád vármegyében az egyik vendéglátásban működő foglalkoztató például különös cinikussággal viszonyult a szabadság intézményéhez, noha az Alaptörvény rögzíti ezen munkavállalói jogot. Szerinte a klasszikus „kocsmák” világában nem az Alaptörvény, hanem a vendégek kiszolgálása játssza a fő szerepet. Arra hivatkozott, hogy nem talál munkavállalót, senki nem akar dolgozni, és ha még az összes szabadságot is kiadná, be kellene zárnia, de azt nem engedheti meg. Így is visszaesett a vendégforgalom, drasztikusan megnövekedett a kiadása (rezsi, beszállítás, termékek), állítása szerint a túlélésért küzd a vendéglátó-ipari egység.

A kereskedelemben is jelentős hiány mutatkozik munkavállalókból, ezért a nagyobb foglalkoztatók - különösen a külföldi érdekeltségű, saját személyzeti osztállyal rendelkező országos üzletláncok nagy hangsúlyt fektetnek a toborzásra és a meglévő munkaerő megtartására, és a munkajogi szabályok betartására. Dolgozóikat – pl. külön juttatások bevezetésével – motiválják, a régóta náluk dolgozót 2 nap jutalomszabadsággal honorálják. Ez a szemlélet sajnos egyáltalán nem jellemző az egyéni vállalkozók által működtetett kis, vagy közepes létszámú üzletekre.

A feldolgozóiparban egyes munkáltatók szerint az ágazatra jellemző munkaerőhiány miatt nem volt lehetséges a munkavállalók hosszabb időre történő kiesése, és emiatt nem volt lehetőség a szabadság esedékességének évében, azaz december 31. napjáig történő kiadására. Pozitív tapasztalat azonban, hogy a COVID 19 világjárvány, valamint az energiaválság nyomán fellépő takarékoság rámutatott arra, hogy munkaátszervezéssel egyszerre több probléma is orvosolható.

Vagyonvédelemben gyakori, hogy a nyilvántartás szerint kiírják a szabadságot, a bérlapon megjelenik havonta 2-3 nap kivett szabadság, azonban a munkavállaló a valóságban nem volt szabadságon. Sajnálatos módon az ágazatban a munkáltatók szándékosan nem adják ki a szabadságot, a nyilvántartásokban, bérjegyzékeken a kiadás megjelenik, a nyilvántartásokat a dolgozókkal bérfizetéskor aláíratták, így a jogviszony megszűnésekor nem kell megváltani a szabadságot, mert azt a dolgozó papíron maradéktalanul kivette. Az igazán nagy probléma az, hogy ezt a tudatos munkáltatói magatartást a munkavállalók tudomásul veszik és adott esetben már a jogviszony létesítésekor is tudják és elfogadják, hogy szabadság nem jár nekik.

A jogsértések megjelenési formáját tekintve az alábbi szabálytalanságok figyelhetők meg:

1. Szabadság kiadásának megszegésével kapcsolatos jogsértések

a) a munkáltató az esedékesség évében nem adta ki a szabadságot a munkavállalónak:

Gyakori jogsértés a szabadság nem megfelelő kiadása, ezen belül is a tárgyévben, esedékességének évében történő kiadás elmulasztása. Az esedékesség évéről - különösebb akadályozó tényező fennállása hiányában – a nem megfelelő munkaszervezés, szabadságtervezés miatt került sor átvitelre a következő évre.

A munkáltatók azzal érveltek, hogy a szabadságot a munkavállaló igénye szerint adják ki és a mivel a dolgozók nem akartak szabadságra menni, így fordult elő, hogy szabadság kiadása nem történt meg esedékességének évében.

Volt olyan foglalkoztató, aki élt az Mt. adta lehetőséggel és írásba foglalt munkaszerződésben megállapodott a foglalkoztatásában álló munkavállalókkal az életkor szerinti pótszabadság esedékesség évét követő évben történő kiadásáról, azonban arról nem volt információja, hogy 2014. január 1. napjától a felek csak a naptári évre köthetnek ilyen jellegű megállapodást, vagyis

a felek megállapodása nem volt határozatlan időtartamú, csak az írásba foglalt munkaszerződés megkötésének évére vonatkozott.

- b) a munkáltató a törvény előírásainak megfelelően nem biztosított a munkavállalónak naptári évben egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesülést a munkavégzési kötelezettség alól:

Több foglalkoztató - állításuk szerint - nem ismerte az Mt. 2013. január 1. napjától hatályos előírását, amely alapján a munkavállalót naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesíteni kell a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól.

A kiadott szabadság tartamának – a munkavállalóval történt eltérő megállapodás hiányában – legalább 14 összefüggő naptári napot el kell érnie. Ezen rendelkezéssel kapcsolatos eltérő megállapodásra a munkáltatók, munkavállalók általában hivatkoztak. Volt, hogy az eltérő megállapodást írásba foglalták, de előfordult az is, hogy a felek kizárólag szóban állapodtak meg.

A nagyobb több száz főt foglalkoztató cégek a leállás idejére időzítik a szabadságok kiadását és itt általában érvényesül a 14 napos szabály is.

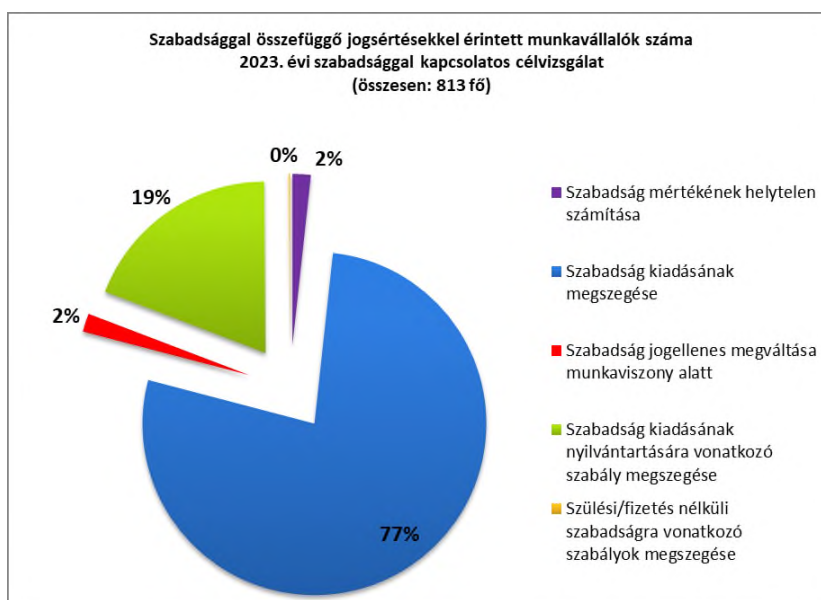
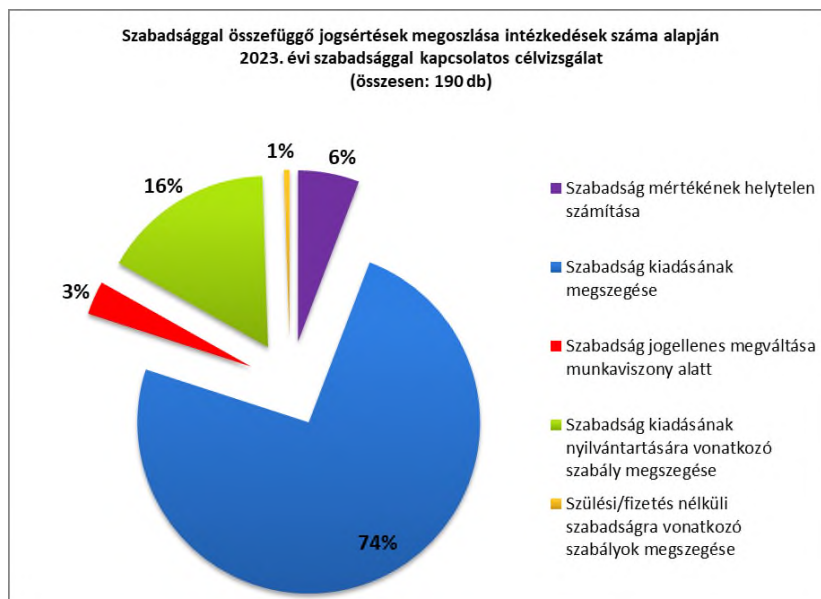
Amennyiben az éves szabadságot a munkáltató 1-2 napos szabadságokkal adja ki az nem szolgálja, biztosítja a munkavállaló regenerálódását, pihenését és ez hosszú távon a szervezet elfáradásához, betegségekhez, munkabalesethez vezethet.

- c) a munkáltató a munkaviszony fennállása óta egyáltalán nem adott ki szabadságot a munkavállalónak:

Ez a legsúlyosabb szabadság kiadásával kapcsolatos jogsértés, mely - ahogy fentebb említésre került - főként a vagyonvédelmi munkáltatóknál fordul elő és feltételezhető a munkáltatói szándékosság az elkövetéssel kapcsolatosan.

2. Szabadság kiadásának nyilvántartására vonatkozó szabályok megsértése

A szabadság-nyilvántartással kapcsolatos jogszabálysértéssel érintett foglalkoztatók többsége úgynevezett „szabadság összesítőt” vezetett, de szabadság-nyilvántartást nem. A foglalkoztatók által vezetett „szabadság összesítő” tartalmazták a szabadságok kiadásának hónapját és az adott hónapban kiadott napok számát, de a szabadság kiadásának pontos időpontját nem.



A szabadsággal kapcsolatos szabályok célvizsgálata az alábbi tapasztalatokkal zárult:

- A célvizsgálat 744 vállalkozás - 3461 munkavállalóját érintő - foglalkoztatási gyakorlatát vizsgálta. Az ellenőrzések a munkáltatók 77 %-nál (575 db) tártak fel a vizsgálatba vont munkavállalók 58%-át (2 011 fő) érintő valamilyen munkaügyi jogsértést.
- A célvizsgálat tárgyát képező szabadsággal kapcsolatos szabálytalanságok az intézkedések 20 %-át tették ki, melyek a jogsértések közül a legnagyobb munkavállalói érintettséget (32 %, 813 fő) adták.
- A szabadságra vonatkozó szabályok megszegése az a fajta munkajogi jogsértés, amelynek megállapítása a helyszíni ellenőrzés során a tanúk nyilatkozata nélkül sok nehézséget okoz. Emiatt a szabálytalanságok bizonyítása is nehezebb, mivel a munkáltató általában a szabályosan kiadott szabadságok listáját, a munkavállalók által aláírt nyilvántartást nyújtja be.
- Vagyoni védelemben gyakori, hogy a nyilvántartás alapján kiírják a szabadságot, a bérlapon megjelenik havonta 2-3 nap kivett szabadság, azonban a munkavállaló a valóságban egyáltalán nem volt szabadságon.

- A szabadság kiadásának megszegésével kapcsolatos jogsértések (a munkáltató az esedékesség évében nem adta ki a szabadságot a munkavállalónak, a munkáltató a törvény előírásainak megfelelően nem biztosított a munkavállalónak naptári évben egy alkalommal, legalább tizennégy nap egybefüggő mentesülést a munkavégzés alól, a munkáltató a munkaviszony fennállása óta egyáltalán nem adott ki szabadságot a munkavállalónak) érintették a legtöbb munkavállalót.
- A szabadság kiadásának nyilvántartására vonatkozó szabályok megsértésével is gyakrabban találkozott a hatóság.
- Elmondható, hogy mind a munkáltatók, mind a munkavállalók jellemzően tisztában voltak az évi rendes- és pótszabadságok (életkor szerinti pótszabadság, fiatal munkavállalónak járó pótszabadság stb.) mértékével, a munkáltatók többsége azokat helyesen állapította meg.
- Pozitív tapasztalat, hogy a világjárvány, valamint az energiaválság nyomán fellépő takarékoság rámutatott arra, hogy munkaátszervezéssel egyszerre több probléma is orvosolható.

5.3. A munkavállalók jogviszonyának rendezettsége érdekében a foglalkoztatásra vonatkozó alapvető szabályok érvényre juttatására irányuló akcióellenőrzése [2023. június 26. - július 14.]

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság **2023. június 26. és július 14.** között lefolytatta a munkavállalók jogviszonyának rendezettsége érdekében a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályok érvényre juttatására irányuló akcióellenőrzést. Ezt a célzott vizsgálatot a kormányhivatalok az ellenőrzési tapasztalataik alapján az utóbbi években minden nyáron visszatérően megtartják, így a jelentés nem csak az ideit, hanem az elmúlt évek (2015-től) „nyári” akcióellenőrzéseinek szerzett reprezentatív adatok összehasonlítására is kitér, rámutatva a tárgykörben a foglalkoztatási gyakorlat alakulására.

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

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

Az akcióellenőrzés **852 vállalkozás - 2 818 munkavállalóját** érintő - foglalkoztatási gyakorlatát vizsgálta. Az ellenőrzések **a munkáltatók 73 %-nál** tartak fel a vizsgálatba vont **munkavállalók 56%-át (1 585 fő) érintő** valamilyen **munkaügyi jogsértést**.

A „nyári” szezonra tekintettel az akcióellenőrzések hagyományosan a **feketefoglalkoztatás** visszaszorítására törekednek, mivel ilyenkor a legaktívabb az építőipar, továbbá rengeteg az időszakos munkahely, ahol fokozottan jelen van ez a szabálytalanság.

Az ellenőrzésbe vont **2 818** munkavállaló **25,8 %-át (727 munkavállaló)** foglalkoztatták feketén. Ez az adat jelentősen alacsonyabb a 2022. éves adatokhoz képest, amikor az ellenőrzött munkavállalók 30,42 %-át érintette a feketefoglalkoztatás valamelyik formája.

A korábbi évekhez viszonyítva **jelentős mérséklődés figyelhető meg** a feketén foglalkoztatott munkavállalók arányait látva, szinte közelít ez az arány a 2016-ban tartott nyári akcióellenőrzés során tapasztalt adatokhoz. Bár hozzá kell tenni, hogy 2016-ban nagyobb számú munkavállalói kört érintett az akcióellenőrzés.

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

A munkaviszonyban foglalkoztatottak **bejelentésének elmulasztása** a leggyakoribb előfordulási forma, emellett jelentős az **egyszerűsített foglalkoztatás keretében dolgozók bejelentésének elmulasztása** is. A feketefoglalkoztatás több mint 90 %-a a bejelentés elmulasztásával valósult meg az akcióellenőrzés során.

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

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

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

Az építőiparban továbbra is gondot okoz a tényleges foglalkoztató kilétének megállapítása, ennek okai a többlépcsős alvállalkozói láncolatok és az együttműködés hiánya. A többlépcsős alvállalkozói láncolat végén munkát vállalók állításuk szerint lényegében „belekényszerülnek” a feketefoglalkoztatásba. Ennek egyik oka az alacsony vállalási összeg az alvállalkozói láncolat végén, a másik ok a munkáltatók elmondása alapján, bár ez gyengébb hivatkozás a munkáltatók részéről, hogy a munkát későn kapták meg, a munkaterületet későn vették át és a munkákat azonnal meg kellett kezdeni, így nem maradt idő a munkavállalók felvételével kapcsolatos adminisztrációra.

A foglalkoztatás felügyeletéről szóló új jogszabályok előírásai egyes munkáltatók és azok könyvelői körében még továbbra is ismeretlenek (habár a jogszabály már 2021. március 1. óta

hatályban van), azonban pozitív tapasztalat, hogy bejelentés nélküli foglalkoztatás esetén az eljárás megindításáról szóló végzésben a hatóság által megjelölt 30 napos időtartamra sok munkáltató még az eljárás alatt megteszi a bejelentést, így kötelezésre sok esetben már nincs szükség.

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

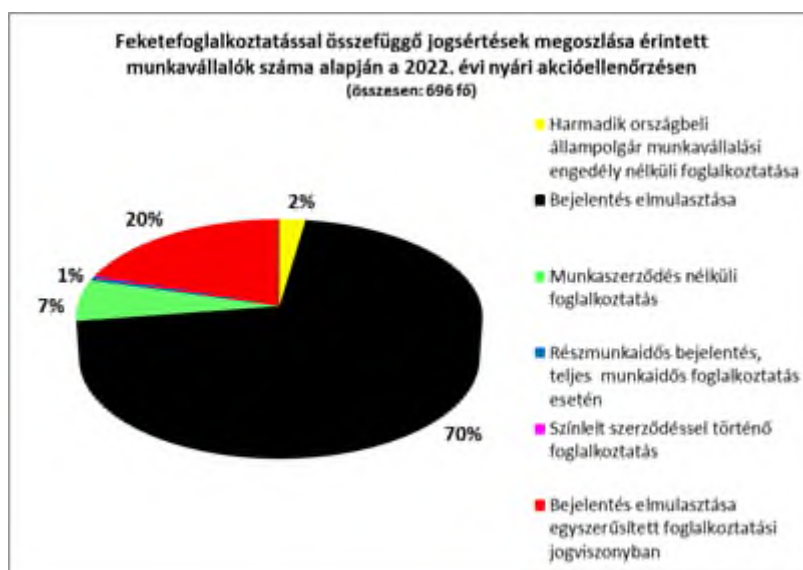
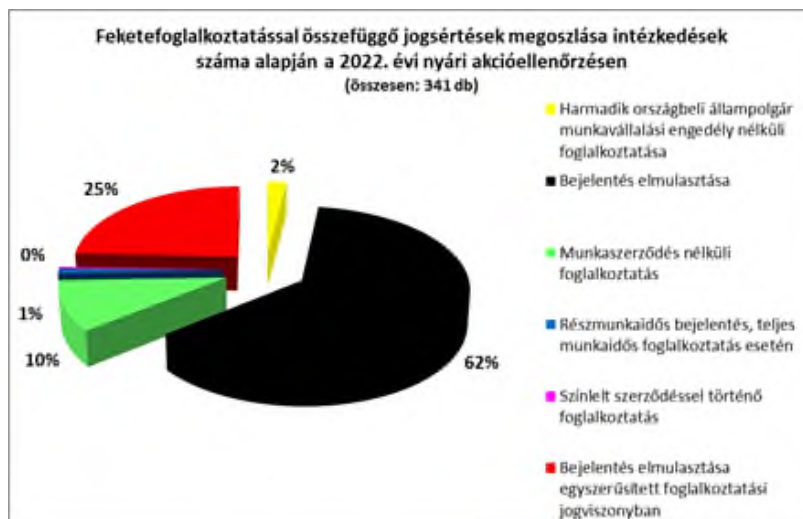
Az akcióellenőrzés egyik pozitív tapasztalata az volt, hogy több olyan foglalkoztatót is ellenőriztek, akikkel szemben az előző években feketefoglalkoztatás miatt munkaügyi bírság került kiszabásra, és a korábbi negatív tapasztalatok után az idei ellenőrzés idején a munkavállalókat már legálisan, vagyis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

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

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

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

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



A bejelentések elmaradásának legfőbb okai között három típust lehet megkülönböztetni:

- szándékos jogsértés (adó, illetve járulék elkerülés miatt),
- nem megfelelő tájékozottság, téves jogértelmezés,
- adminisztrációs hiba, „könyvelők mulasztása”.

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

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

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

Természetesen ezek az eszközök nem minden esetben működhetnek, mert ha nincs meg a szándék a jogkövetésre, akkor a tájékoztatás, felvilágosítás hatástalan.

- szándékos jogsértés

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

Egyes munkáltatók elmondásuk szerint bíznak az ellenőrzés elmaradásában (kis esély az ellenőrzésre), esetleg az ellenőrzés megakadályozásában (azzal, hogy munkavállalóik elhagyják a helyszínt). Ha a munkavégzés nehezen megközelíthető helyen van, az átlagos szemlélő számára nem látható a munkavégzési hely, akkor a foglalkoztatók még hajlamosabbak megfedkezni a jogviszonyok bejelentéséről.

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

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

A „feketén” foglalkoztató munkáltatók zöme a bejelentést tudatosan azért mulasztotta el, mert ezzel járulékot került el, és ebből következően a munkaerőt olcsóbban tudta foglalkoztatni. A munkabér kézből („zsebbe”) történő fizetése mind a foglalkoztatónak mind a foglalkoztatott számára előnyös helyzet, mivel mindketten érdekeltek abban, hogy illegális bérkifizetés történjen, így ennek bizonyítása komoly nehézségekbe ütközik.

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

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

b) nem megfelelő tájékozottság, téves jogértelmezés

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

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

c) adminisztrációs hiba, „könyvelők mulasztása”

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

A foglalkoztatók könyvelő mulasztására történő hivatkozása nem fogadható el kimentési okként, mivel a foglalkoztató kötelessége és felelőssége a jogszerű foglalkoztatás feltételeinek biztosítása,

a munkaviszonyra vonatkozó jogszabályok betartása. Ezt a felelősséget nem lehet áthárítani – a munkavállalók garanciális jogai védelme érdekében – más személy(ek)re.

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

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

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

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

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

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

A munkáltatók vagy nem ismerik a munkaidő-beosztásra vonatkozó előírásokat, vagy még mindig nem tulajdonítanak jelentőséget az írásbeli közlésnek, elegendőnek tartják, ha a munkavállalókkal szóban egyeztetnek a munkaidő-beosztásról – amit szóban meg is tudnak változtatni egyik napról a másikra. Mindezzel kiszolgáltatják a munkavállalókat, akik pihenőidejükkel, mindennapjaikkal nem tudnak tervezni és az esetleg részükre járó rendkívüli munkavégzés miatti szabadidőtől vagy bérpótléktól elesnek. Előfordul, hogy ha készül is írásos munkaidő-beosztás, arról a munkavállalók csak szóban értesülnek, sokszor csak a munkavégzést megelőző napon, ami sérti a törvényi szabályozást.

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

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

A munkáltatók a garantált bérminimumra vonatkozó jogszabályt ismerik és alkalmazzák. Elmondások alapján a problémát az jelenti, hogy vannak olyan munkakörök, amelyekkel kapcsolatban jogszabály nem ír elő végzettségi kritériumot, vagy nem tudják a munkáltatók, hogy van-e jogszabályi előírás adott munkakörre, és ha van, akkor azt melyik jogszabály rendezi. Általában a garantált bérminimum összegét, illetve a minimálbér összegét rögzítik a felek a munkaszerződésekben, azonban a munkavállalók ezeknél az összegeknél többet keresnek, de ez a különbség már adóztatlanul vándorol a dolgozók zsebébe.

2023-ban tovább emelkedett a kötelező legkisebb munkabér és garantált bérminimum mértéke, ezért a hatóság fokozottan ellenőrizte a béremelések gyakorlati megvalósulását, ám a szabálytalanság mindössze 2 munkavállalót érintett, ami alátámasztja az elmúlt évek tapasztalatát, hogy a szabálytalanság továbbra sem fordult elő tömegesen.

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

- Az akcióellenőrzés **852** vállalkozás - **2 818** munkavállalóját érintő - foglalkoztatási gyakorlatát vizsgálta. Az ellenőrzések **a munkáltatók 73 %-nál** tartak fel a vizsgálatba vont **munkavállalók 56%-át** érintő valamilyen **munkaügyi jogsértést**.
- Az előző évek nyári akcióellenőrzéseihez képest a **szabálytalan munkáltatók** aránya a legalacsonyabb volt 2015-től.
- Az ellenőrzésbe vont **2 818** munkavállalóból **25,8 % (727 munkavállaló)** jogviszonya volt rendezetlen. Ez alacsonyabb a 2022. évi adatokhoz képest, amikor az ellenőrzött munkavállalók **30,4 %-át** érintette a feketefoglalkoztatás valamilyen formája.
- A **feketefoglalkoztatás** miatt kellett a **legtöbbször intézkedni** a hatóság munkatársainak és a **legtöbb munkavállalót** is ez a szabálytalanság érintette.
- Az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalók számához viszonyítva az építőiparban dolgozók **25,96 %-át** foglalkoztatták feketén, mely az utóbbi évek „legbiztatóbb” adata, annak ellenére, hogy a munkavállalók több mint egynegyedét érintette a feketefoglalkoztatás.
- A **munkaidő-nyilvántartással és munkaidő-beosztással** kapcsolatos szabálytalanságok száma továbbra is **jelentős**, melyek **elfedhetnek** egyéb szabálytalanságokat is.
- **Munkabérrel** kapcsolatos szabályok érvényesülése az elmúlt években pozitív irányba mozdult el. Ez a tény a 2023. évi nyári akcióellenőrzésen is igazolódott, amely során összesen **62 munkavállalót** érintett munkabérrel kapcsolatos szabálytalanság.

5.4. A mezőgazdasági, erdőgazdálkodási, halászati nemzetgazdasági ágban, valamint a feldolgozóiparon belül az élelmiszeripari és itálgyártási ágazatok területén működő munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatának célvizsgálatáról [2023. szeptember 18. - október 13.]

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság **2023. szeptember 18. és október 13.** között megtartotta a mezőgazdasági, erdőgazdálkodási, halászati nemzetgazdasági ágban, valamint a feldolgozóiparon belül az élelmiszeripari és itálgyártási ágazatok területén működő munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatának célvizsgálatát, amelyre azért volt szükség, mert ezeknek a területeknek a vállalkozásai körében az elmúlt években hasonló jellegű vizsgálat nem volt, illetve egyes területeken az elmúlt időszakban nőtt a súlyos jogsértések száma.

A célvizsgálat során összesen **930** vállalkozás, **3 882** munkavállalóját érintő foglalkoztatási gyakorlatának a vizsgálata történt. Az ellenőrzések **a munkáltatók 71 %-ánál** tártak fel a vizsgálatba vont **munkavállalók 55%-ának** sérelmére **elkövetett** valamilyen **munkaügyi jogsértést**.

A célvizsgálat a **mezőgazdasági, erdőgazdálkodási, halászati nemzetgazdasági ágban** a korábbi tapasztalatok alapján várthoz képest **kevesebb feketefoglalkoztatást tárt fel**, annak ellenére, hogy ez a szektor a szakképzettséget nem igénylő nagy élők munkai-igénye, valamint szezonális jellege miatt a feketefoglalkoztatásnak leginkább kitett ágazat.

A bejelentés – jellemzően szándékos - elmulasztása általában az alacsony létszámú munkavállalót foglalkoztató mezőgazdasági őstermelőknél, egyéni vállalkozóknál fordul elő, a nagyobb vállalkozások esetén kevésbé jellemző ez a fajta jogsértés.

A mezőgazdasági ágazaton belül számos alkalmi jelleggel, akár csak egy-egy napon, „napszámosként” foglalkoztatott munkavállaló végez munkát, akiknek a jogviszonya sok esetben rendezetlen. A feketefoglalkoztatás nagyobb létszámot érintő feltárása leginkább a kézi munkaerővel végzett betakarításhoz köthető, a jogsértés oka figyelmetlenség, vagy szándékos nemtörődömség.

Mivel a mezőgazdaságban többségében **egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazzák** a munkavállalókat, így a legtöbb munkáltató sokszor csak a munkavállalók megfelelő időben történő bejelentésével foglalkozik, a többi - főleg adminisztratív - munkaügyi szabállyal már kevésbé. Különösen igaz ez a munkaidő-nyilvántartás vezetésére, illetve a munkaidő-beosztással kapcsolatos előírások megtartására.

A foglalkoztatók a munkaügyi jogszabályokat igyekeznek kijátszani a ledolgozott munkaidő hamis dokumentálásával, a munkaidő-nyilvántartás vezetésének elmulasztásával, a nem nyilvántartott munkaidő „zsebbe” fizetésével.

A munkáltatók a **bejelentések megtételének**, valamint a **munkaidő-nyilvántartás vezetésének elmulasztását általában szándékosan követték el**, hiszen az ide vonatkozó szabályokkal tisztában vannak.

A kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatók az idényjelleggel összefüggő - bizonyítottan vagy vélelmezhetően fennálló - **egyenlőtlen munkaidő-beosztás szabályait figyelmen kívül hagyják**. A munkaidő-nyilvántartásokban a munkavállalók munkaidejét az általános munkarend szerint tartják nyilván a munkáltatók akkor is, amikor a tevékenységük köztudottan átmenetileg rendes munkaidőn túli és hétvégi munkavégzést is igényel. A munkáltatók nem állapítanak meg munkaidőkeretet, és emellett nem tekintik feladatuknak a változó munkaidő-beosztás - törvény szerinti - írásbeli közlését sem.

Gyakori volt az a jogsértő foglalkoztatói eljárás, miszerint a munkáltató **munkaidőkeretet** alkalmazott, de a munkaidőkeret teljesítésének kezdő és befejező időpontját, illetve a teljesítendő munkaidő tartamát írásban nem határozta meg.

Az **egyenlőtlen munkaidő-beosztás** alkalmazására vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket sok munkáltató nem ismeri, és gyakran munkaidőkeret vagy elszámolási időszak nélkül foglalkoztatják a munkavállalókat egyenlőtlen munkaidő-beosztásban. A legjellemzőbb a

munkaidő-beosztás írásban történő közlésének elmaradása, vagy annak nem az előírt határidőben való közlése.

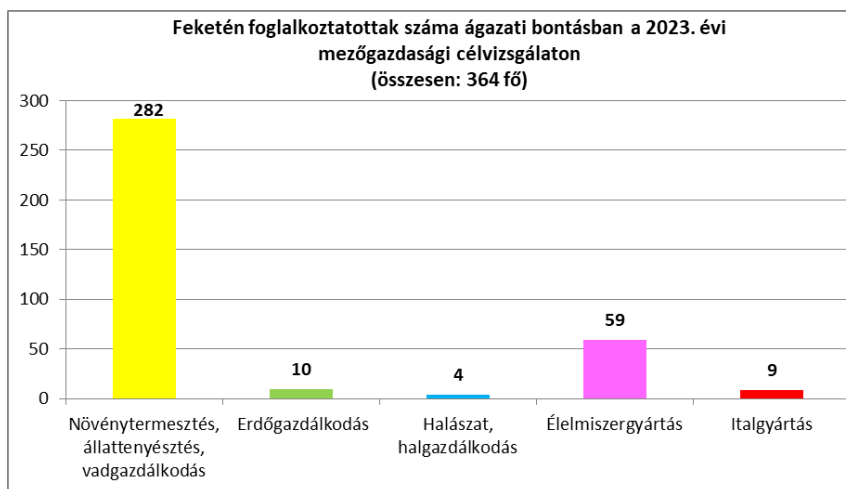
A **munkaidő-nyilvántartás** hiányosságával, illetve hiányában nem csak a munkaidő-adatok nem állapíthatók meg, de nem ellenőrizhető a napi- és heti munkaidőre, a pihenőidőre, a pihenőnapra, a munkaszüneti napon történő munkavégzésre vonatkozó szabályok betartása, és a pótlékfizetés teljesítése sem, azaz közvetetten a munkavállalók garanciális jogai sérülnek.

A célellenőrzés során az ágazatban az intézkedések **19 %-a (178 db)** esett a **feketefoglalkoztatásra**, mely a szabálytalansággal érintett munkavállalói létszám **13,7 %-át (364 fő)** tette ki. Az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhoz viszonyítva a feketefoglalkoztatás aránya 9,38 % volt.

A **mezőgazdasági, erdőgazdálkodási, halászati nemzetgazdasági ágban** az ellenőrzéssel érintett munkavállalók 12,7 %-át foglalkoztatták feketén.

Az **élelmiszer és italgégyártás ágazataiban** a feketefoglalkoztatás aránya az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhoz viszonyítva 4,3 % volt.

	Növénytermesztés, állattenyésztés, vadgazdálkodás	Erdőgazdálkodás	Halászat, halgazdálkodás	Élelmiszergyártás	Italgégyártás	ÖSSZESEN
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	2163	78	77	1131	433	3882
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	282	10	4	59	9	364
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	13,04%	12,82%	5,19%	5,22%	2,08%	9,38%
	12,70%			4,30%		



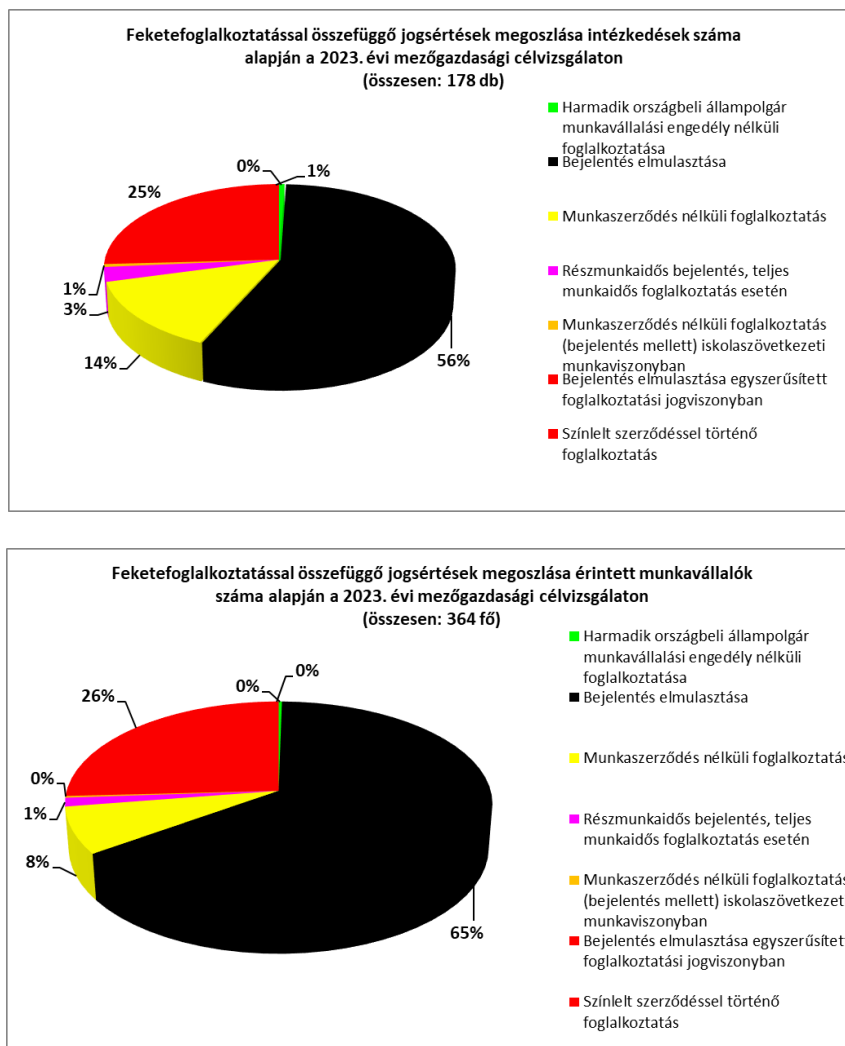
A növénytermesztés, állattenyésztés, vadgazdálkodás ágazatát megvizsgálva megállapítható, hogy az élőmunkát igénylő, időjárási körülményeknek jobban kitett, időszakos, nagyobb létszámot igénylő földeken, majd a munkáltató telephelyén végzett munkák során nagyobb számban jelenik meg a feketefoglalkoztatás.

	Nem élő növény termesztése	Élő növény termesztése	Növényi szaporítóanyag termesztése	Állattenyésztés	Vegyes gazdálkodás	Mezőgazdasági-, betakarítást követő szolgáltatás	Vadgazdálkodás, vadgazdálkodási szolgáltatás
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	896	469	85	335	11	355	12
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	58	70	2	23	0	129	0
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	6,47%	14,93%	2,35%	6,87%	0,00%	36,34%	0,00%

A célvizsgálat során a legtöbb esetben a **munkaviszony létesítésének, illetve az egyszerűsített foglalkoztatási jogviszony bejelentésének elmulasztása** miatt intézkedett a hatóság.

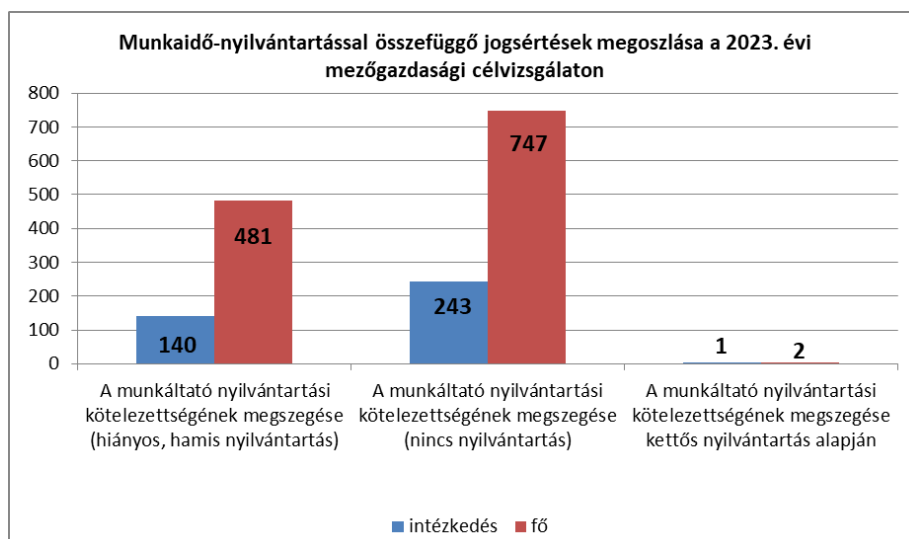
Részmunkaidős bejelentés teljes munkaidős foglalkoztatás mellett 5 munkavállalót érintően került megállapításra, míg **színlelt szerződéssel történő foglalkoztatást 1 esetben** tártak fel a hatóság munkatársai.

Harmadik országbeli állampolgárok szabálytalan foglalkoztatása 1 esetben fordult elő, egy fővárosi székhelyű péküzemben 1 munkavállaló esetén.



A jogsértések közül az intézkedések **40%-a (384 db)** a munkáltatók **munkaidő- nyilvántartási** kötelezettségének megszegésével kapcsolatos szabálytalanságok miatt történt. A szabálytalansággal érintett **munkavállalók 46%-ával** kapcsolatban volt megállapítható a munkaidő-nyilvántartás valamilyen hiányossága (**1230 fő**), így elmondható, hogy **ez a szabálytalanság fordult elő leggyakrabban és érintette a legnagyobb munkavállalói létszámot.**

A hiányos, hamis munkaidő-nyilvántartás és a munkaidő-nyilvántartás nem vezetése közel kétszer annyi esetben fordult elő a mezőgazdasági, erdőgazdálkodási, halászati nemzetgazdasági ágban, mint az élelmiszergyártás és italgyártás ágazataiban, amely arra enged következtetni, hogy a munkaidő-nyilvántartás vezetésével kapcsolatos jogsértések a mezőgazdasági ágazatra leginkább jellemző, „tipikus” jogsértések.

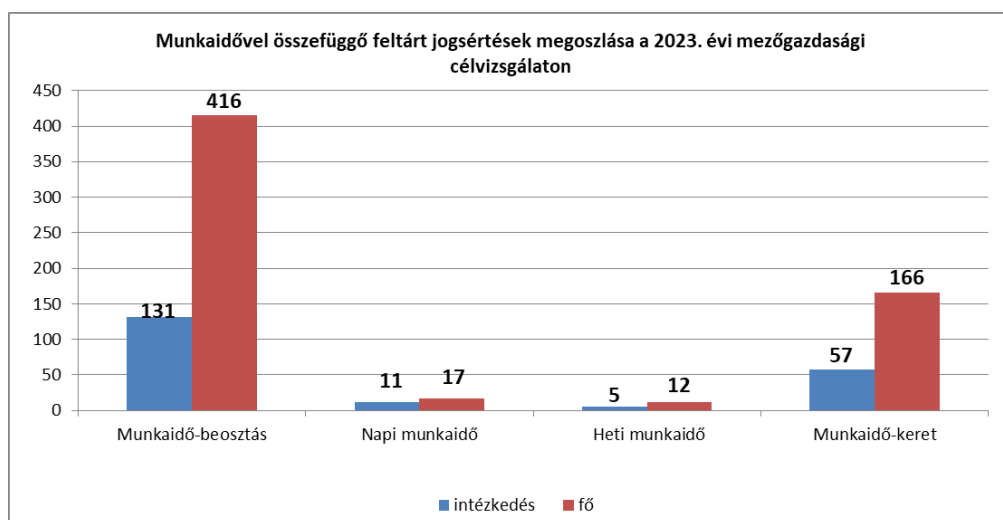


A célvizsgálat során a **munkaidővel** kapcsolatos szabálytalanságok az intézkedések **21 %-át (204 db)** tették ki, illetve a munkaidő-nyilvántartás után a második legmagasabb munkavállalói létszámot érintették (**611 fő, 23 %**).

Ezen belül is számottevő a munkaidő-beosztás hiánya, mely a munkaidővel kapcsolatos szabálytalanságok közel háromnegyedét tette ki. Nagyobb munkavállalói létszámot érintett munkaidőkeret esetén a kezdő és befejező időpont írásbeli meghatározásának elmaradása.

A célvizsgálat során, az ellenőrzött ágazatokban alig volt jellemző a napi maximális munkaidő megsértése.

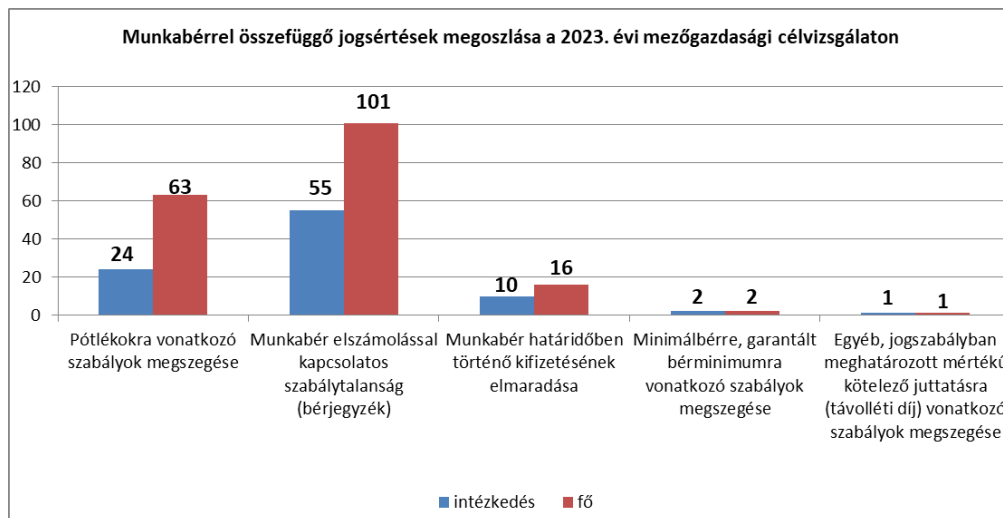
Meg kell azonban jegyezni, hogy árnyalja a helyzetet az a tény, hogy – tanúnyilatkozatok hiányában – ennek a szabálytalanságnak a bizonyíthatósága szorosan összefügg a munkaidő-nyilvántartás vezetésével kapcsolatos előzőekben említett kimagasló mértékű jogsértésekkel.



Az intézkedések **10 %-a (92 db) munkabérrel** összefüggő jogsértések miatt történt, mely **183 munkavállalót** – a jogsértéssel érintett munkavállalók **7 %-át** - érintette.

A leggyakrabban a **munkabér elszámolásával** kapcsolatos rendelkezések megsértése miatt volt szükséges intézkedni, ami azt is jelentette, hogy ez a jogsértés érintette a legmagasabb munkavállalói létszámot is ezen a területen.

Az **italgyártás területén elvétve lehetett munkabért érintő szabálytalanságot találni**, az élelmiszergyártási ágazatban már nagyobb létszámot érintettek az elszámolással (bérjegyzék), és a pótlékfizetéssel (munkaszüneti napi munkavégzésért járó pótlék) kapcsolatos jogsértések.



Összességében a célvizsgálat ideje alatt, a vizsgált ágazatokban pozitív tapasztalatok voltak a munkabérrel kapcsolatos szabálytalanságok tekintetében. Az ellenőrzött munkáltatók törekedtek arra, hogy a foglalkoztatásukban álló munkavállalóknak a kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig írásbeli tájékoztatást (bérlap, vagy bérjegyzék elnevezéssel) adjanak, amelyek megfeleltek a jogszabályi előírásnak, azaz a munkavállalók az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudták belőle.

Előfordult, hogy a jogszabálysértés azért valósult meg, mert a munkáltatók nem voltak tisztában a 2023. március 1. napjától hatályos szabályozással, miszerint a munkabér készpénzben történő kifizetése esetén külön írásos megállapodást kell kötni a munkavállalóval a munkabér készpénzben történő kifizetéséről.

Pozitív tapasztalat, hogy a foglalkoztatók a betöltött munkakörnek megfelelő és jogszabályban rögzített munkabérek (minimálbér, garantált bérminimum) kifizették a munkavállalóknak. A gyakorlatban azonban előfordul, hogy bár a felek csak a garantált bérminimum összegét, illetve a minimálbér összegét rögzítik a munkaszerződésekben, de a munkavállalók – ellenőrzések során elhangzott esetenkénti jegyzőkönyvön kívüli utalásaiból sejthető, hogy – ezeknél az összegeknél valójában többet kapnak, ám ez a különbség minden bizonnyal már adózatlan jövedelemként kerül a részükre kifizetésre készpénzben (ún. „zsebbe fizetés”).

A célvizsgálat munkabérekkel kapcsolatos további pozitív tapasztalata, hogy a foglalkoztatók túlnyomó része kifizette a munkavállalóknak az Mt. alapján a jogszabályban meghatározott feltételek megvalósulása esetében az éjszakai bérpótlékot, a műszakpótlékot, a munkaszüneti napon történő munkavégzésért járó bérpótlékot és a rendkívüli munkaidő ellenértékét.

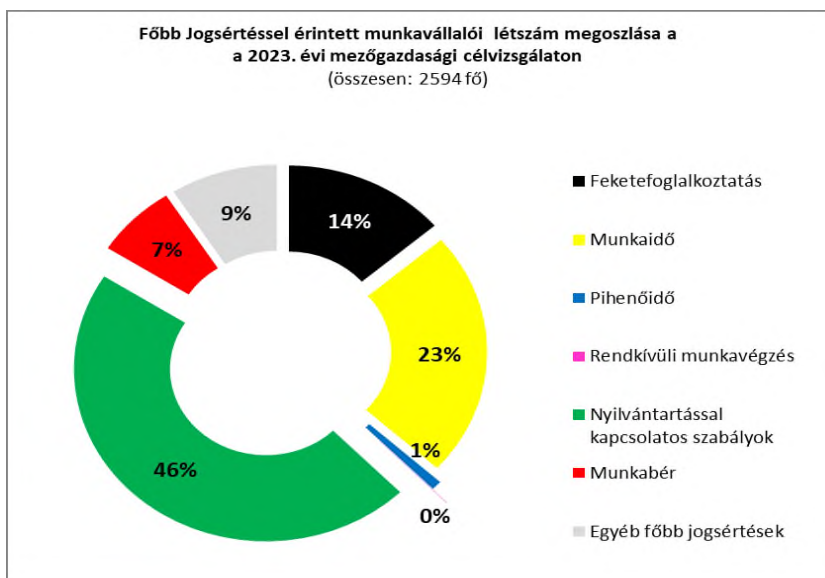
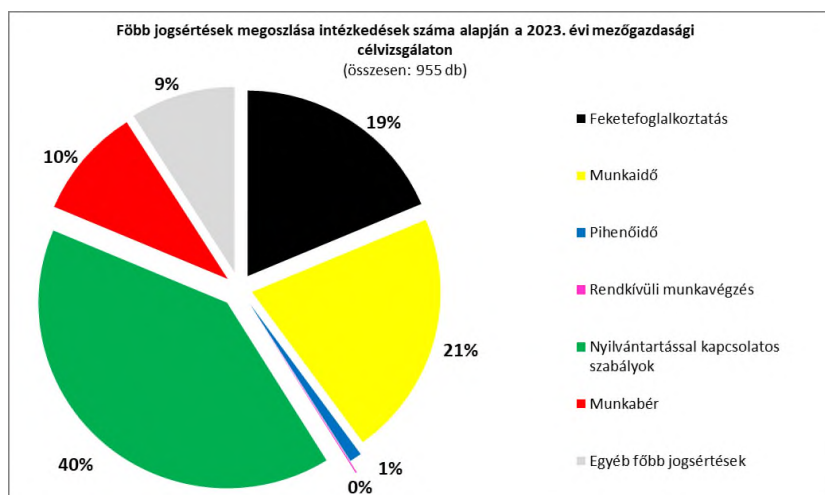
Több foglalkoztató is az előbb említett bérpótlékok mellett eseti jelleggel jutalmat, illetve más, a jogszabályban nem nevesített bérpótlékokat („mozgó bér”, „fejési átlag”, „etetési pontosság”, „tej minőség”, „higiénia”, „rend”, „törzsgárda pótlék”) is fizetett a munkavállalóknak, amiket feltüntetett a kifizetett munkabérek elszámolásáról kiadott írásbeli tájékoztatókban is.

Az „egyéb” jogsértések körében a **szabadságra** vonatkozó szabályok megszegése érintett magasabb munkavállalói létszámot (134 fő). A célvizsgálat során Csongrád-Csanád vármegyében

fordult elő 1 **fiatalkorú** (16-18 év közötti) **munkavállaló** szabálytalan foglalkoztatása (bejelentés és törvényes képviselő hozzájárulása nélkül került foglalkoztatásra).

A foglalkoztatók többsége a szabadságra vonatkozó rendelkezések megsértése miatt arra hivatkozott – leginkább a mezőgazdasági ágazatban –, hogy az ágazatra általában jellemző munkaerőhiány miatt nem megoldható a munkavállalók hosszabb időre történő „kiesése”, ezért nem volt lehetséges a szabadságot az esedékességének évében, vagyis december 31. napjáig kiadni.

Több foglalkoztató is utalt arra, hogy nem ismerte azt a – több mint tíz éve hatályos – jogszabályi előírást, miszerint a munkavállalót naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesíteni kell a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól.



A mezőgazdasági, erdőgazdálkodási, halászati nemzetgazdasági ágban, valamint a feldolgozóiparon belül az élelmiszeripari és italgyártási ágazatok területén működő munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatának célvizsgálata az alábbi, **vegyes** tapasztalatokkal zárult:

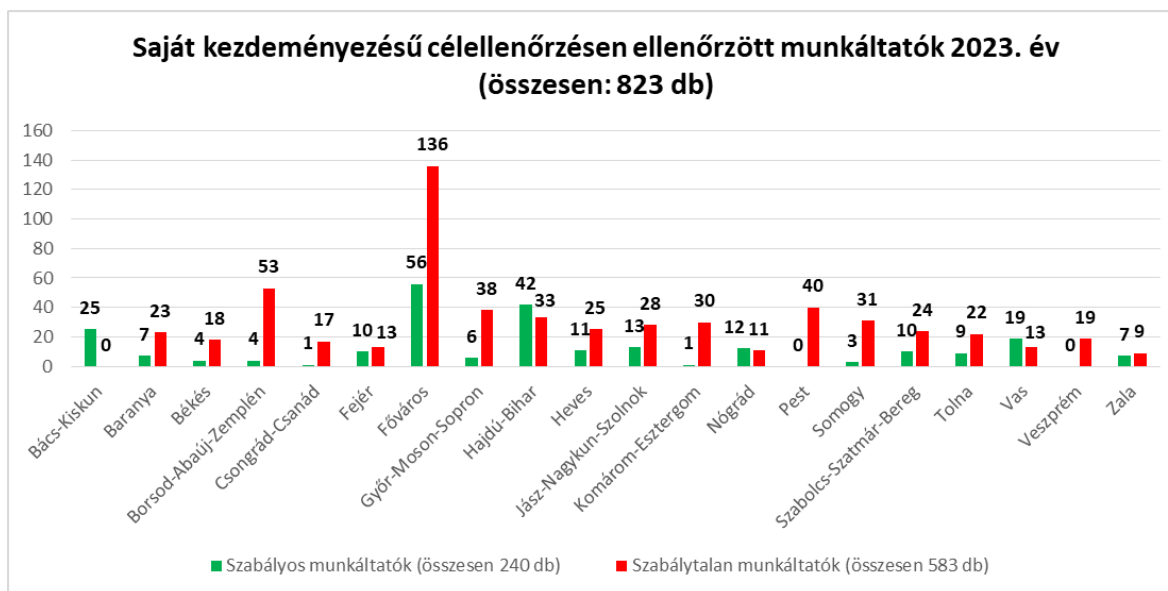
- Az ellenőrzések a **munkáltatók 71 %-ánál** tártak fel a vizsgálatba vont **munkavállalók 55%-ának** sérelmére elkövetett valamilyen **munkaügyi jogsértést**,
- A **mezőgazdasági, erdőgazdálkodási, halászati nemzetgazdasági ágban** az ellenőrzéssel érintett **munkavállalók 12,7 %-át foglalkoztatták feketén**.

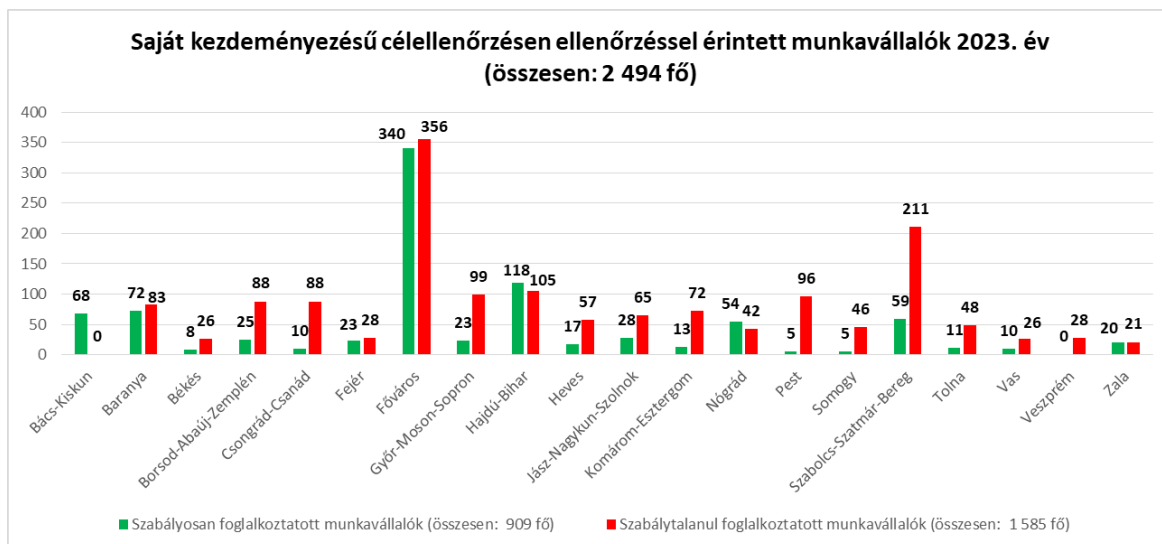
- Az élelmiszer és italgyártás ágazataiban a feketefoglalkoztatás aránya alacsonynak tekinthető, hiszen az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhöz viszonyítva **4,30 %** volt.
- A feketefoglalkoztatás nagyobb létszámot érintő feltárása leginkább a kézi munkaerővel végzett betakarításhoz köthető, a jogsértés oka figyelmetlenség, vagy szándékos nemtörődömség.
- **Munkabérrel** összefüggő jogszabálysértések száma az országos átlaghoz képest is **alacsonyabb** volt.
- A **munkaidő-nyilvántartás** vezetésének, illetve a **munkaidő-beosztással** kapcsolatos előírások megtartásának figyelmen kívül hagyása **magas** számban jelent meg a mezőgazdasági területen. A **munkaidő-nyilvántartással és munkaidő-beosztással** kapcsolatos szabálytalanságok száma továbbra is **jelentős**, melyek alkalmasak arra, hogy **elfedjék** az esetleges egyéb szabálytalanságokat is.
- A mezőgazdaságban működő munkáltatók felkutatása a korábbi ellenőrzések során tapasztaltakhoz hasonlóan, az idei célvizsgálat során is komoly előkészületeket igényelt az ellenőrzést végző hatóságoktól.

6. Saját kezdeményezésű akcióellenőrzések vagy célvizsgálatok

A kormányhivatalok foglalkoztatás-felügyeleti hatósági feladatokat ellátó szervezeti egységeinek 2023. évi beszámolóai alapján minden kormányhivatal **tartott önálló akcióellenőrzést vagy célvizsgálatot**.

Ezek az ellenőrzések a hatóság **országosan összesen 823 munkáltató foglalkoztatási gyakorlatát vizsgálta meg és 70,8%-nál** tárt fel munkaügyi jogsértést. Az ellenőrzött **2 494 munkavállaló 63,6 %-át** érintette munkaügyi szabálytalanság.





A legtöbb saját kezdeményezésű ellenőrzés - a **kiemelt ágazatok** közül - az építőiparban valósult meg 2023-ban is. A szektort érintő célzott ellenőrzések 7 vármegyében (Fejér, Hajdú-Bihar, Jász-Nagykun-Szolnok, Komárom-Esztergom, Somogy, Vas és Zala) és a fővárosban valósultak meg. A vendéglátás területén Bács-Kiskun és Tolna vármegyében az egész szektort, míg Békés vármegyében a vendéglátó szektor egy-egy célzott részét (kocsmák, sörözők) érintette az ellenőrzés sorozat.

Az építőiparban 2023. évben ugyan mérséklődött a feketefoglalkoztatás mértéke, de még így is ebből a szektorból kerül ki a legtöbb feketén foglalkoztatott munkavállaló.

A vendéglátásban pedig a feketefoglalkoztatáson túl szinte minden főbb szabálytalanság jellemzően előfordul.

A kereskedelem területét érintően Baranya és Heves vármegyében folytattak le célzott ellenőrzést, Veszprém vármegyében a piacokon, vásárcsarnokokban és a vásárokon ellenőrizték a munkáltatókat.

Nógrád vármegyében a faipari tevékenységet végző munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatát vizsgálták tüzetesebben, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye területén pedig a ruházati termékek gyártása, bőr- és fafeldolgozás ágazatban működő munkáltatókat vonták célvizsgálat alá.

További négy kormányhivatal tartott egy-egy **kiemelt jogsértéshez** kapcsolódva saját kezdeményezésű célvizsgálatot, amely nem volt ágazat specifikus.

Győr-Ménfőcsanak vármegyében „a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 2023. évi változásainak ellenőrzése” megnevezésű célvizsgálatot tartott a hatóság, amelynek célja annak feltárása volt, hogy az ellenőrzés alá vont foglalkoztatók mennyire ismerik és tartják be az Mt. 2023. január 1. napján történt módosításait, mint például szülői szabadság, apasági szabadság, a tájékoztatók tartalmának, munkabér kifizetésének megváltozása.

A feketefoglalkoztatás visszaszorítására irányuló saját tervezésű célvizsgálatot Borsod-Abaúj-Zemplén, Csongrád-Csanád és Pest vármegyékben szerveztek.

A saját kezdeményezésű akcióellenőrzések és célvizsgálatok szerteágazó volta miatt részletesebb kimutatás készítésére nincs mód, azonban elmondható, hogy a 2023. évi ellenőrzési tapasztalatokkal egyező jogsértéseket követtek el a munkáltatók.

Vármegye	Saját kezdeményezésű céllenőrzés 2023.
Bács-Kiskun	Vendéglátóipar és szolgáltatás
Baranya	Munkaidő-nyilvántartás (kereskedelem); Szabadság
Békés	Kocsmák, sörözők
Borsod-Abaúj-Zemplén	Foglalkoztatásra vonatkozó alapvető szabályok érvényre juttatása
Budapest Főváros	Építőipar
Csongrád-Csanád	Bejelentési kötelezettség teljesítése
Fejér	Építőipar
Győr-Moson-Sopron	Az Mt. Változásainak ellenőrzés
Hajdú-Bihar	Építőipar (nagyberuházások)
Heves	Kereskedelem
Jász-Nagykun-Szolnok	Építőipar
Komárom-Esztergom	Építőipar
Nógrád	Faipari tevékenységet végző munkáltatók
Pest	Munkaszerződés és bejelentés nélküli foglalkoztatás
Somogy	Építőipar
Szabolcs-Szatmár-Bereg	Ruházati termékek gyártása, bőr-és fafeldolgozás
Tolna	Vendéglátóipar
Vas	Építőipar
Veszprém	Piacokon, vásárcsarnokokban, vásárokon tevékenységet folytató munkavállalók foglalkoztatásra vonatkozó alapvető szabályok érvényre juttatása
Zala	Bejelentési kötelezettség vizsgálata az építőiparban

7. Társhatósági ellenőrzések

A **társhatóságokkal** való közös együttműködésekben számottevő változás nem figyelhető meg. A hatóságok között hosszú ideje kialakult szakmai együttműködésre épülő **hatékony, gyors és szakszerű közös ellenőrzések valósulnak meg.**

A **társhatóságok közreműködésével** 2023. évben **3 298** foglalkoztatás-felügyeleti **ellenőrzés** zajlott, mely az összes vizsgálat **24,5 %-át** jelenti.

A **rendőrséggel lefolytatott közös ellenőrzések száma** 2023-ban is magas volt, összesen **1 212** ellenőrzést tartottak – a legtöbb vizsgálat a rendőrséggel közösen történt. A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a rendőrség segítségét rendszerint olyan munkáltatók vonatkozásában, illetve olyan munkavégzési helyek ellenőrzésénél kéri, ahol a hely jellege azt megkívánja, illetve ahol korábban a foglalkoztató megghiúsította az ellenőrzést, vagy jelentős mértékben akadályozta azt.

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóságok is részt vettek a Nemzeti Nyomozóiroda által szervezett alábbi akcióellenőrzésekben:

- 2023. május 8-14. között a **CHAIN 2023** emberkereskedelem elleni akcióellenőrzés
- 2023. június 12-16. között „**EMPACT Action Day Labour Exploitation 2023**” elnevezésű, munkacélú kizsákmányolás elleni **2023-as EMPACT** közös akció magyarországi végrehajtása.

A rendőrség jelenléte a helyszíni ellenőrzés lefolytatásának biztosítását és biztonságát szolgálja, illetve a személyi igazolványt bemutatni nem tudó munkavállalók személyazonosságának megállapításában közreműködik, valamint szükség esetén a hatáskörébe tartozó szabálytalanságok kapcsán is intézkedik.

Több ágazat ellenőrzése során is igénybe vette a hatóság a rendőrség közreműködését, de ezen a téren is kiemelhető az építőipar. Általánossá vált az a tapasztalat az építőipar területén, hogy rendőri közreműködés nélkül a munkavállalók és/vagy a munkáltatók együttműködési hajlandósága csökken, a munkavállalók elhagyják az ellenőrzés helyszínét, nem adják át igazolványaikat, vagy valótlan adatokat diktálnak be, de előfordult már, hogy fenyegetően lépnek fel az ellenőrzést lefolytató kollégákkal szemben.

Emellett akkor került sor leginkább a rendőrhatalóságok igénybe vételére, ha

- nagy munkavállalói létszámra lehet számítani/nagyobb létszámú feketén foglalkoztatott munkavállalót valószínűsítene és/vagy
- éjszaka kerül sor az ellenőrzésre, és/vagy
- a munkáltató részéről agresszívabb fellépés várható, és/vagy
- ha korábban történt már foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés adott munkavégzési helyen, de az ott tapasztaltak miatt indokoltnak tűnt rendőrökkel megismételni, mert pl. korábban többen elhagyták a helyszínt.

A **munkavédelmi hatósággal 876** közös ellenőrzés - a rendőrség után a második legnagyobb számban - zajlott le. Meg kell említeni, hogy több esetben a munkavédelmi feladatkörben eljáró kormánytisztviselők jelzése alapján (amennyiben a munkavédelmi ellenőrzés során észlelik, hogy vélelmezhetően fennáll a feketefoglalkoztatás) indult meg a foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés. A közös ellenőrzések alapját legtöbbször a mindkét hatóság hatáskörét érintő panaszok és közérdekű bejelentések képezték.

Az együttes vizsgálatok a „feketefoglalkoztatás” feltárásának lehetőségét növelik a költséghatékonyság szempontjainak figyelembevétele mellett.

Az **Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság** munkatársaival lefolytatott helyszíni ellenőrzések különösen hatékonyak bizonyulnak a harmadik országbeli állampolgárokra vonatkozó szabályok betartásának ellenőrzésében. Az OIF munkatársai az adatbázisuk alapján, a helyszínen le tudják kérdezni a foglalkoztatás idegenrendészeti szempontból való jogszerűségét. 2023-ban az idegenrendészeti hatósággal **498** esetben történt ellenőrzés.

A **kormányhivatalokban működő társszervekkel** a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság társhatósági együttműködésének alapját, a kormányhivatalok által összefogott „Éves Összevont Ellenőrzési Terv” képezte 2023-ban is, így tartottak közös ellenőrzéseket például a **fogyasztóvédelmi**, a **közlekedési**, a **népegészségügyi**, vagy a **környezetvédelmi/természetvédelmi** hatósággal is.

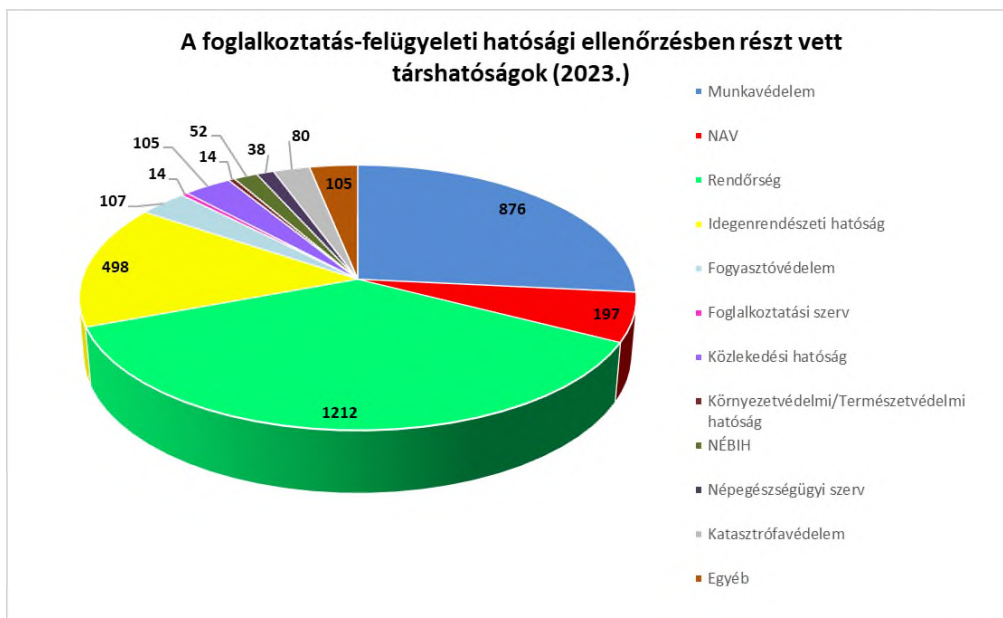
Meg kell említeni a próbavásárlások intézményét, mely a fogyasztóvédelmi hatóság és az adóhatóság által lefolytatott ellenőrzések során rendszeresen előfordul. Ezek nagy segítséget jelentenek a munkavégzés bizonyítása tekintetében, mivel egy-egy próbavásárlás után a kiszolgálást (munkavégzést) később már nem tudják meg nem történné tenni a munkáltatók.

Az együttműködések sokszor a társhatóságok felkérése alapján történnek, azonban számos alkalommal a kormányhivatalok foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzési feladatokat ellátó szervezeti egységei kezdeményezik a közös ellenőrzéseket.

A hatóságok beszámolóí szerint a társhatósági együttműködések hatékonyak voltak, a hatóságok egymás munkáját segítve jártak el, az adatszolgáltatás és az információk átadása gördülékenyen működött.

Jól megszervezett, összehangolt helyszíni ellenőrzések jellemezték a közös munkát. A megfelelő koordinálás eredményeként az ellenőrzéseken részt vevő hatóságok egymástól függetlenül úgy végezték el a vizsgálatokat, hogy a munkavállalók munkavégzését a legcsekélyebb mértékben akadályozzák.

A közös ellenőrzések előkészítési fázisában a hatóságok egymástól több releváns adathoz, érdemi információhoz jutottak, illetve lehetőségük volt a helyszíni ellenőrzések alkalmával is adatot és információt cserélni.



8. Összegzés

- A három ellenőrzéssorozat során a vizsgálatok alá vont **2 526 munkáltató 73%-ánál** tártak fel a hatóság munkatársai valamilyen munkaügyi jogsértést, amelyek az ellenőrzés alá vont **munkavállalók (10 161 fő) 57 %-át** érintették.
- A szabadságra vonatkozó szabályok betartására irányuló célvizsgálat **744** vállalkozás - **3461** munkavállalóját érintő - foglalkoztatási gyakorlatát vizsgálta felül. Az ellenőrzések **a munkáltatók 77 %-nál (575 db)** tártak fel a vizsgálatba vont **munkavállalók 58%-át (2 011 fő)** érintő valamilyen **munkaügyi jogsértést**.
- A nyári akcióellenőrzés **852** vállalkozás - **2 818** munkavállalóját érintő - foglalkoztatási gyakorlatát vizsgálta. Az ellenőrzések **a munkáltatók 73 %-nál** tártak fel a vizsgálatba vont **munkavállalók 56%-át (1 585 fő)** érintő valamilyen **munkaügyi jogsértést**.
- A mezőgazdaságot és a feldolgozóipar egy részét érintő célvizsgálat során összesen **930** vállalkozás, **3 882** munkavállalóját érintő foglalkoztatási gyakorlatának a vizsgálata történt. Az ellenőrzések **a munkáltatók 71 %-ánál** tártak fel a vizsgálatba vont **munkavállalók 55%-ának** sérelmére elkövetett valamilyen **munkaügyi jogsértést**.
A **mezőgazdasági, erdőgazdálkodási, halászati nemzetgazdasági ágban** az ellenőrzéssel érintett munkavállalók 12,7 %-át foglalkoztatták feketén.
Az **élelmiszer és italgyártás ágazataiban** a feketefoglalkoztatás aránya az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhöz viszonyítva 4,3 % volt.
- A **társhatóságokkal** való közös együttműködésekben számottevő változás nem figyelhető meg. A hatóságok között hosszú ideje kialakult szakmai együttműködésre épülő **hatékony, gyors és szakszerű közös ellenőrzések valósulnak meg**. 2023-ban is magas volt a rendőrséggel és a munkavédelmi hatósággal közösen lefolytatott ellenőrzések száma.
- A társhatóságokkal való több éves együttműködés **pozitív tapasztalatai** továbbra is alátámasztják a közös ellenőrzések létjogosultságát.
- Saját kezdeményezésű ellenőrzéseken a hatóság **országosan összesen 823 munkáltató foglalkoztatási gyakorlatát vizsgálta meg** és **70,8%-nál** tárt fel munkaügyi jogsértést. Az ellenőrzött **2 494 munkavállaló 63,6 %-a** volt érintve munkaügyi szabálytalansággal.