

Összefoglaló jelentés

a védett munkavállalók (a nők, a fiatal foglalkoztatottak és a megváltozott munkaképességűek) foglalkoztatásának ellenőrzésére irányuló célvizsgálatról

[2026. március 23. - április 17.]

A 2026. évi hatósági ellenőrzési tervnek megfelelően a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság 2026. március 23. és április 17. között - munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény szerinti – a védett munkavállalók (a nők, a fiatal foglalkoztatottak és a megváltozott munkaképességűek) foglalkoztatására vonatkozó jogszabályok érvényesülésének vizsgálata érdekében célvizsgálatot tartott. Az időszakos összefoglaló jelentés elkészítése az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szóló 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet 15. § (2) bekezdésén alapul.

1. Ellenőrzés célja, iránya

Az ellenőrzés fő célja a munkavállalók alapvető jogai érvényesülésének elősegítése, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) gyakorlati érvényesülésének vizsgálata által, különös tekintettel arra, hogy ebben a tárgykörben az elmúlt időszakban nem történt hasonló jellegű vizsgálat.

Az ellenőrzések többsége – az általános munkavállalói körön túl - azon munkavállalók (nők, fiatal foglalkoztatottak és megváltozott munkaképességűek) csoportjára terjedt ki, akiket a munkajogi szabályok fokozott munkajogi védelemben részesítenek.

Jelen célvizsgálat során a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a jogszabályi és szakmai előírások figyelembevételével vizsgálta a fokozott munkajogi védelemben részesülő fiatalok, nők, illetve megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával összefüggő speciális rendelkezések és előírások érvényesülését, melynek során elsődleges szempont a megjelölt munkavállalói csoportok jogainak és törvényes foglalkoztatásának elősegítése volt.

A hatóság célja az érintett munkavállalói csoportra vonatkozó speciális jogszabályi feltételekkel kapcsolatos, esetlegesen elkövetett jogsértések visszaszorítása volt, mivel esetükben az általánostól szigorúbb, speciális szabályok megsértése nemcsak munkajogi sérelmet, de akár egészségkárosodást, is eredményezhet.

Ennek keretében **a vizsgálat fő irányai voltak**

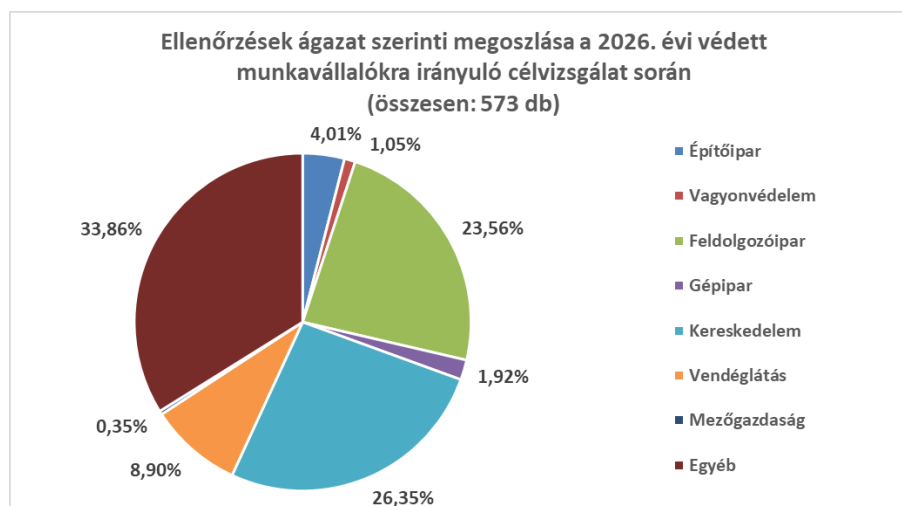
- **az egyes védett munkavállalókra irányadó speciális szabályok**, mint pl. a pihenéshez való jog érvényesülése, a munkaidőre vonatkozó jogszabályok megtartásának ellenőrzése, valamint
- **a súlyos jogsértések**, mint munkaszerződés, illetőleg bejelentés nélküli foglalkoztatás, a munkavállalók anyagi biztonságát, megélhetését érintő – munkabér mértékére és védelmére, a kötelező legkisebb munkabér és garantált bérminimum biztosítására vonatkozó – szabálytalanságok feltárása, továbbá
- **a leggyakoribb szabálytalanságok** közé tartozó, a munkaidő-nyilvántartásra, illetve a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével, megszüntetésével összefüggő – munkavállalót megillető – igazolás kiállítására és kiadására, a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó elszámolás megtörténteire vonatkozó jogszabályi előírások végrehajtásának ellenőrzése.

Az ellenőrzési célpontok kiválasztása során a hatóság a korábbi ellenőrzési tapasztalataira támaszkodott, azaz olyan munkahelyeket vett célba, ahol a munkavállalók alapvető jogai érvényesülésének szempontjából a legtöbb ilyen jellegű jogsértésre lehetett számítani, emellett a munkavállalói panaszok vagy közérdekű bejelentések is fontos információkat tartalmaztak a vizsgálatok szempontjából.

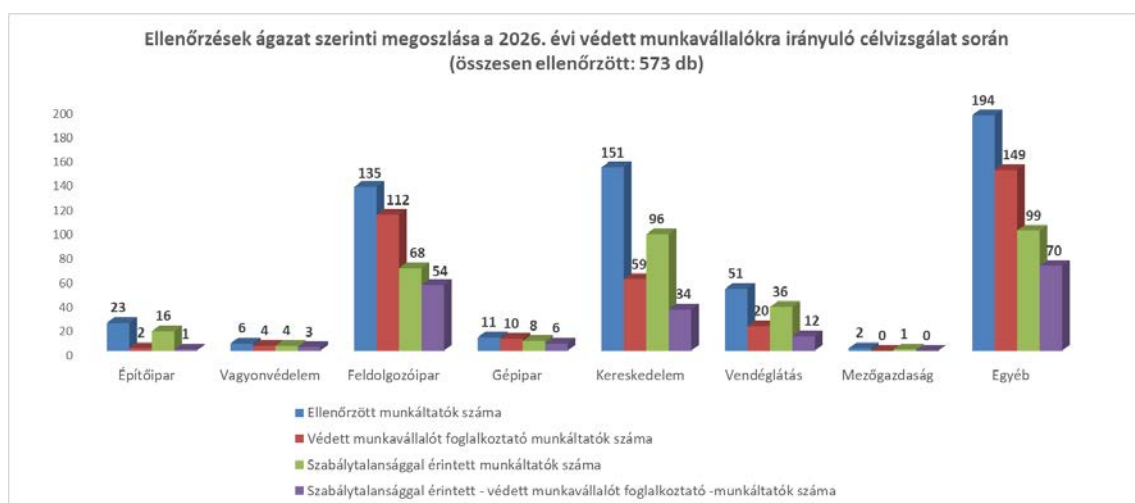
A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató vállalkozások körének kiválasztásában a hatóság segítségére volt a Budapest Főváros Kormányhivatala, mint rehabilitációs hatóság által vezetett nyilvántartás.

Az ellenőrzések során nagyobb hangsúly helyeződött az „ún.” egyéb ágazatokra, a kereskedelmi és a feldolgozóipari ágazatra (lásd 1.-2. sz. diagramok).

Az eljáró munkaügyi felügyelők számos kereskedelmi egységben (vegyes, ruházati, dohány, állateledel, papír, játékbolt, drogéria), pékségben, étteremben, cukrászdában, varrodában, gyártó- és feldolgozóüzemekben, irodákban, szociális otthonokban és rehabilitációs intézetekben, kézműves házakban tartottak hatósági ellenőrzéseket.



1. sz. diagram



2. sz. diagram

A foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzések és eljárások egy része még folyamatban van, így a megállapítások a jelentés elkészítésekor ismert tényeken, adatokon alapulnak.

2. Jogszabályi háttér

Az Mt. – a korábbi szabályozáshoz hasonlóan - a munkaviszonyra vonatkozó általános rendelkezésekhez képest eltérő, a foglalkoztatókra nézve szigorúbb követelményeket támaszt a foglalkoztatottak védett csoportjainak alkalmazási, illetve munkavégzési körülményeit illetően. A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről szóló 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet (továbbiakban: Ffvr.) 5. § (2) bekezdésének c) pontja külön ellenőrzési hatáskörként nevesíti a nők, a fiatal foglalkoztatottak és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos jogszabályok megtartásának ellenőrzését.

Az Mt. a speciális munkajogviszonyok között külön szabályozza a cselekvőképtelen munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó külön rendelkezéseket és ugyan ellenőrzésüket az Ffvr. nem nevesíti a védett munkavállalói csoportok között, rendszertani helyüket tekintve azonban ugyancsak ebbe a körbe tartoznak.

Az Ffvr. rendelkezései szerint a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a jogszabálysértés megszüntetéséig megtiltja a jogszabálysértéssel érintett foglalkoztatott további foglalkoztatását a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével kapcsolatos életkori feltételek megsértése, vagy a jogviszony létesítéséhez szükséges törvényes képviselői hozzájárulás hiányának megállapítása esetén.

A munkaerő-kölcsönzéssel érintett munkavállalók esetében a jogszabály alapján a kölcsönzött munkavállaló részére biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket, így mindenekelőtt a várandós és szoptató nők, valamint a fiatal munkavállalók védelmére vonatkozó rendelkezések megtartását. A kölcsönzés időtartama alatt a kölcsönvevőt terheli a munka- és pihenőidővel (így a védett munkavállalói csoportokra vonatkozó speciális) kapcsolatos rendelkezések megtartása.

Iskolaszövetkezeti tag munkavállaló esetében szintén speciális szabályozás létezik, különös tekintettel a fiatal munkavállalókra. Ha az iskolaszövetkezet tagja a tizennyolcadik életévét még nem töltötte be, az iskolaszövetkezet üzletszerű gazdasági tevékenységében személyes közreműködésére - ideértve a munkaviszony, illetve a polgári jogi jogviszony keretében történő munkavégzés esetét is -, az Mt.-ben foglalt, a fiatal munkavállalók munkajogi védelmére vonatkozó rendelkezések figyelembevételével kerülhet sor.

3. Ellenőrzési adatok

A célvizsgálat **573 vállalkozás** foglalkoztatási gyakorlatát vizsgálta meg, közülük **356 foglalkoztatott védett munkavállalói csoportba tartozó munkavállalót.**

Az összesen ellenőrzött 6 285 fő munkavállaló több mint fele, azaz 3 969 fő tartozott védett munkavállalói csoportba.

Az összes vizsgálat alá vont vállalkozás 57 %-a (328) követett el valamilyen szabálytalanságot, ami az összes ellenőrzésbe bevont munkavállaló 28 %-ának (1 769 fő) jogviszonyát érintette (lásd 3-4. sz. diagramok).



3. sz. diagram



4. sz. diagram

A **védett munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók 51%-ánál (180)** tártak fel a hatóság munkatársai valamilyen **jogsértést**, amely az **ellenőrzött védett munkavállalók 21%-át (817 fő)** érintette (lásd 5-6. sz. diagram).



5. sz. diagram

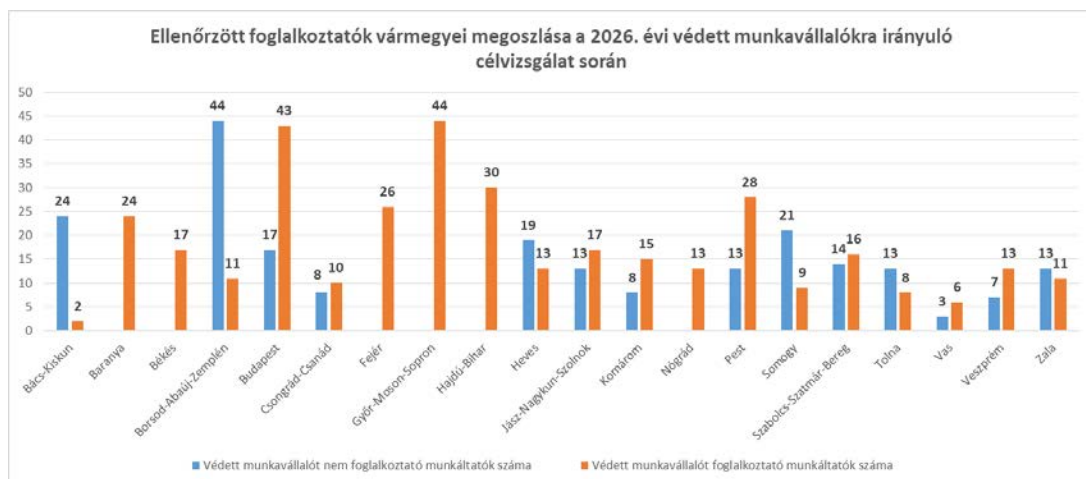


6. sz. diagram

A célvizsgálat tapasztalatai alapján kijelenthető, hogy az ellenőrzött foglalkoztatók nagy része betartja a jogszabályi előírásokat a védett munkavállalói csoportba tartozó foglalkoztatottak esetében, így mind az ellenőrzött munkáltatók, mind pedig az ellenőrzött munkavállalók vonatkozásában alacsonyabb a jogsértéssel érintettek aránya, mint az általános ellenőrzések során tapasztalt arányok.

A lefolytatott ellenőrzések alapján az körvonalazódik, hogy a védett munkavállalói csoportokat, ezen belül is a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztatók alapvetően nagyobb figyelmet fordítanak a jogszabályi előírások betartására.

A vizsgált foglalkoztatók vármegyei megoszlását az 7. sz. diagram mutatja be, amelyből látható, hogy voltak olyan vármegyék, ahol az ellenőrzések teljes mértékben azon munkáltatókra irányultak, ahol védett munkavállalói csoportba tartozó munkavállalókat foglalkoztatnak, de többségében nem csak a védett, hanem az általános munkavállalói körre is kiterjesztette a hatóság az ellenőrzéssorozatot.

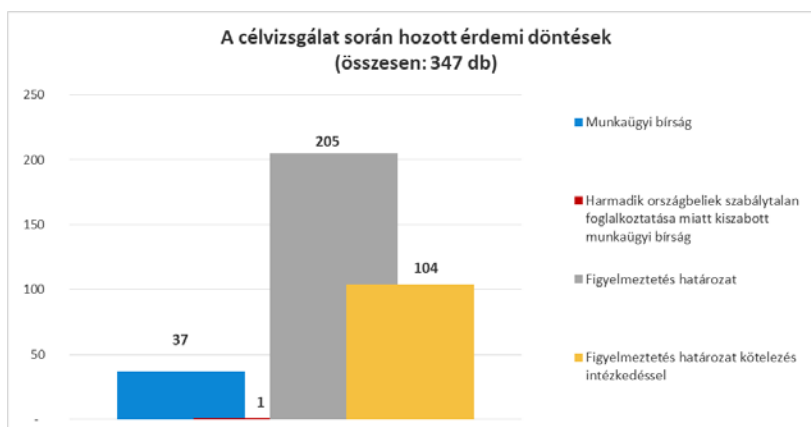


7. sz. diagram

4. Döntések

A jelen célvizsgálat során feltárt szabálytalanságok eredményeként (lásd 8. sz. diagram)

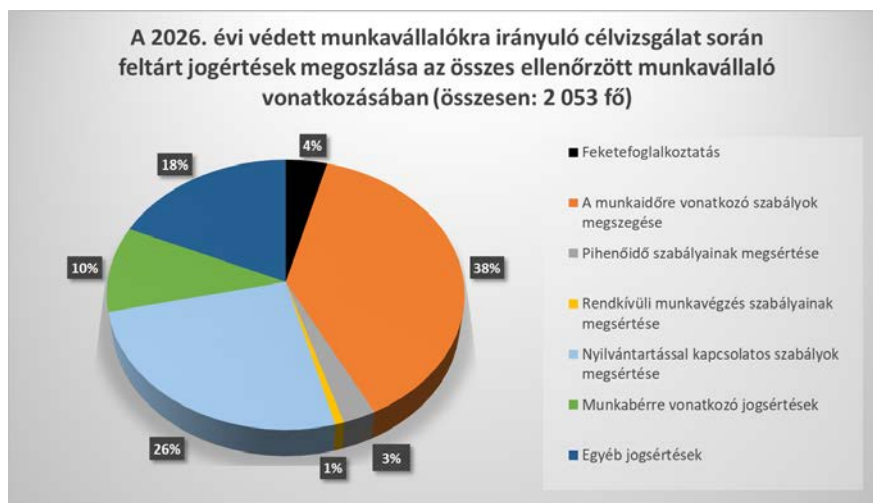
- 37 db – összesen 26 750 000 Ft összegű - munkaügyi bírság kiszabása,
- 104 db kötelezés intézkedéssel járó figyelmeztetés határozat, valamint
- 205 db szabálytalanságot megállapító figyelmeztetés határozat,
- 1 db harmadik országbeliek szabálytalan foglalkoztatása miatt kiszabott – 6 456 000 Ft összegű - munkaügyi bírság kiadmányozása várható.



8. sz. diagram

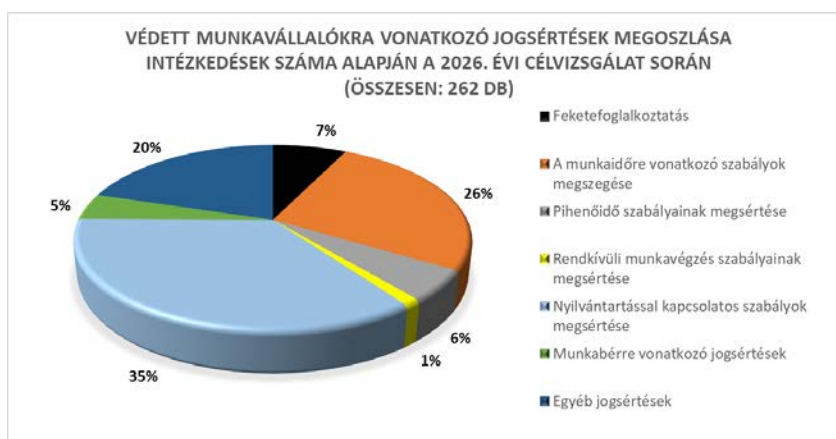
5. Tipikus jogsértések

Az összes ellenőrzés alá vont (védett és általános) munkavállaló vonatkozásában feltárt jogsértések megoszlását a 9. sz. diagram mutatja be.

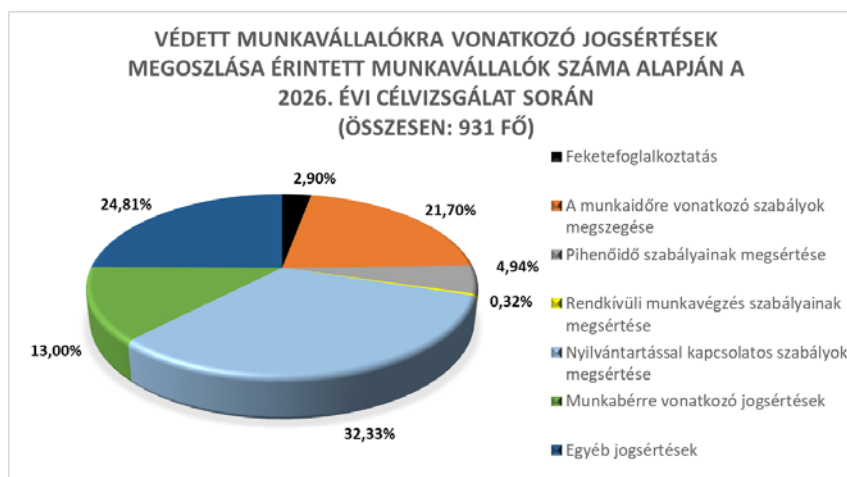


9. sz. diagram

a) Általános megállapítások a védett munkavállalók vonatkozásában



10. sz. diagram



11. sz. diagram

A vizsgálat megállapításai szerint **a védett tulajdonságra vonatkozó jogsértések nem voltak jellemzőek a munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatára, inkább az általános szabályok megsértése dominált.**

A megváltozott munkaképességűek esetén ennek egyik oka, hogy az állami támogatás elvesztésétől való félelem miatt a munkáltatók fokozott figyelmet fordítanak a foglalkoztatás szabályszerűségére.

A fiatal munkavállalók alkalmazására többnyire iskolaszövetkezeteken keresztül kerül sor, így magasabb szintű a jog - és érdekvédelem.

A védett nők vonatkozásában feltehetően a munkáltatók részéről a foglalkoztatási lehetőség mérsékeltebb és ezért az ilyen foglalkoztatottak létszáma kisebb, így ezzel arányban alacsonyabb a feltárható szabálytalanságok száma is.

A védett munkavállalói csoportok foglalkoztatásával összefüggő jogsértések közül a leggyakoribb szabálytalanság a globálisan is leggyakrabban előforduló, a **munkaidő nyilvántartásával** összefüggő szabályok megsértése volt, ugyanis a szabálytalansággal érintett munkáltatók nagy része a munkaidővel kapcsolatos adatokat hiányosan vagy nem a valóságnak megfelelően vezette (hiányos, hamis nyilvántartás, illetve nyilvántartás teljes hiánya). Jelen ellenőrzés során nagyobb létszámot érintően az ún. „egyéb ágazatok” (174 fő), a feldolgozóipar (87 fő) és a kereskedelem (27 fő) területén jelent meg.

Emellett a munkaidőre, a szabadságra, illetve a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezések megszegése volt jellemző szabálytalanság.

A **munkaidőre** vonatkozó szabályszegések között kiemelkedőbb volt a **munkaidő-beosztással** kapcsolatos jogsértések száma (147 fő), amely összhangban áll az általános ellenőrzési tapasztalatokkal.

Megállapítható, hogy számos munkáltató, elsősorban a kis létszámot foglalkoztatók egyáltalán nem tájékoztatják írásban, avagy írásbeli formának minősülő alakban a munkavállalókat a munkaidő-beosztásról. A beosztást rendszerint szóban, sokszor csak a munkavégzést megelőző napon közlik a munkavállalókkal vagy a dolgozókra bízják, hogy egymás között osszák be a munkaidőt. A munkavállaló munkavégzési kötelezettségének idejét illetően folyamatos bizonytalanságban van, ezzel gyakorlatilag az adott munkáltató állandó rendelkezésre állási kötelezettséget teremt számukra. A munkaidő-beosztással kapcsolatos problémák az ún. „egyéb ágazatok” (84 fő), a feldolgozóipar (28 fő) és a kereskedelem (22 fő) területén voltak jelen.

Több alkalommal megállapításra került, hogy a **munkaközi szünetre** vonatkozó szabályok betartása nem felelt meg a jogszabályban foglaltaknak, amellyel a munkavállalók pihenéshez való joga sérült. Ez 44 főt érintett leginkább az „egyéb ágazatok” területén.

Az egyéb jogsértések körében a **szabadságra** vonatkozó szabályok megszegése 46 főt érintett, többségében az ún. „egyéb ágazatok” területén, amely általában a szabadság esedékesség évében történő kiadásának elmulasztását jelentette. A védett munkavállalói csoportba tartozó foglalkoztatottak a számukra járó pótszabadságokat jellemzően igénybe tudták venni.

A munkabért érintő jogsértések körében a **munkabér védelmére** vonatkozóan állapított meg a hatóság nagyobb jogsértést, amely a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak csoportjában érintett 114 főt. A legjellemzőbb jogsértés az volt, hogy a munkáltatók megsértették az **elszámolással, a „bérjegyzékkel”** kapcsolatos előírásokat [nem adtak határidőben - tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig - írásos elszámolást a kifizetett munkabérrel], valamint a **munkabér készpénzben történő kifizetésével** kapcsolatban is jellemző volt a szabálytalanság.

A hatóság tapasztalatai azt mutatják, hogy a munkáltatók még mindig nincsenek tisztában a szabályozással, miszerint a munkabér készpénzben történő kifizetése esetén külön írásos megállapodást kell kötni a munkavállalóval a munkabér készpénzben történő kifizetéséről.

A vizsgálat megállapításai szerint a foglalkoztatók eseti jelleggel szegték meg a **pótlékokra** (rendkívüli munkavégzésért járó pótlék, műszakpótlék, éjszakai bérpótlék), a **jogviszony megszűnésével összefüggő igazolás kiadására és az elszámolásra** vonatkozó rendelkezéseket.

Az általános ellenőrzési tapasztalatoktól eltérően elenyésző számban fordult elő **feketefoglalkoztatás**. A védett munkavállalói körben 27 főt érintett, amely az összes ellenőrzött védett munkavállalói csoportba tartozó munkavállaló 0,7 %-át jelentette.

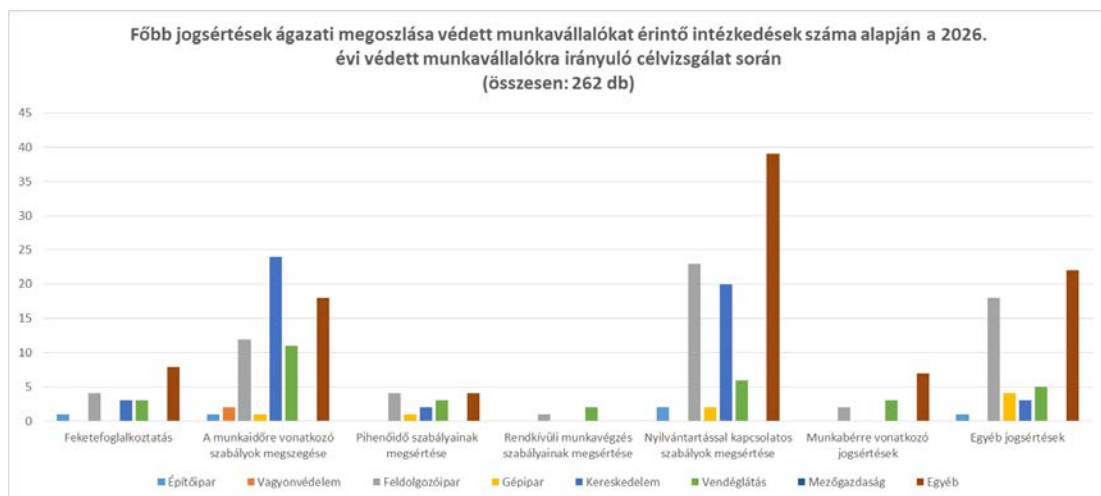
A jelen ellenőrzés során feltárt feketefoglalkoztatás többsége az általános munkavállalói kört érintően került azonosításra.

A céllenőrzéssel érintett foglalkoztatók egy részénél a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a feketemunka tárgykörében munkaviszonyban és egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyban történő bejelentés nélküli, illetve munkaszerződés nélküli foglalkoztatást állapított meg. Az ilyen jogsértéssel érintett munkáltatók az ellenőrzést követően általában utólagosan eleget tesznek bejelentési kötelezettségüknek, esetenként pedig az utóbb megkötött munkaszerződést is bemutatják a hatóságnak. Harmadik országbeli állampolgárok szabálytalan foglalkoztatásával 1 alkalommal, színlelt szerződéssel történő foglalkoztatással egyszer sem találtak a hatóság képviselői.

A védett munkavállalókra irányuló jogsértések ágazatonkénti megoszlását a 12-13. sz. diagramok mutatják be:



12. sz. diagram



13. sz. diagram

b) Nők foglalkoztatásával kapcsolatban feltárt jogsértések



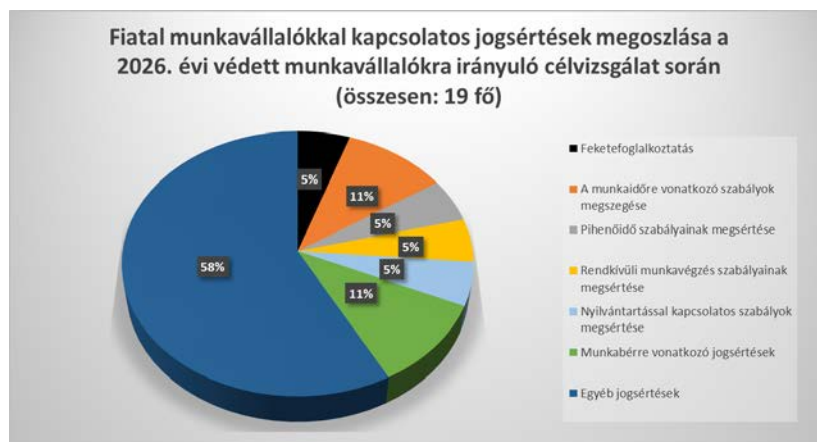
14. sz. diagram

A várandós, illetve kisgyermekes nőkkel kapcsolatban az általános szabályoknál szigorúbb rendelkezéseknek kell érvényesülnie a munka- és, pihenőidőre vonatkozó szabályok körében - egészségük és a magzat fokozottabb védelmének biztosítása, illetve a csecsemő és a kisgyermek ápolásának elősegítése érdekében. Ezen korlátozások a nő várandósságának megállapításától a gyermeke egy-, illetve hároméves koráig érvényesek.

A célvizsgálat megállapításai szerint a védett nők foglalkoztatásával kapcsolatos jogsértések közül a leggyakoribb a munkaidő-nyilvántartással összefüggő szabályok megsértése, illetve a munkaidővel kapcsolatos rendelkezések be nem tartása volt.

Speciális szabálysértés - ami kimondottan a védettséggel kapcsolatos – csupán eseti jelleggel került megállapításra, többnyire a kereskedelmet érintően. A foglalkoztatók az alábbi szabálytalanságokat követték el: a munkáltató a három év alatti gyermeket nevelő női munkavállalója részére éjszakai munkavégzést rendelt el, nem határozta meg a munkaidő-beosztást a jogszabályi előírások szerint (egyenlőtlen munkaidő-beosztás a munkavállaló hozzájárulása nélkül, írásbeliség hiánya), illetve rendkívüli munkát rendelt el.

c) Fiatal foglalkoztatottakra vonatkozó jogsértések



15. sz. diagram

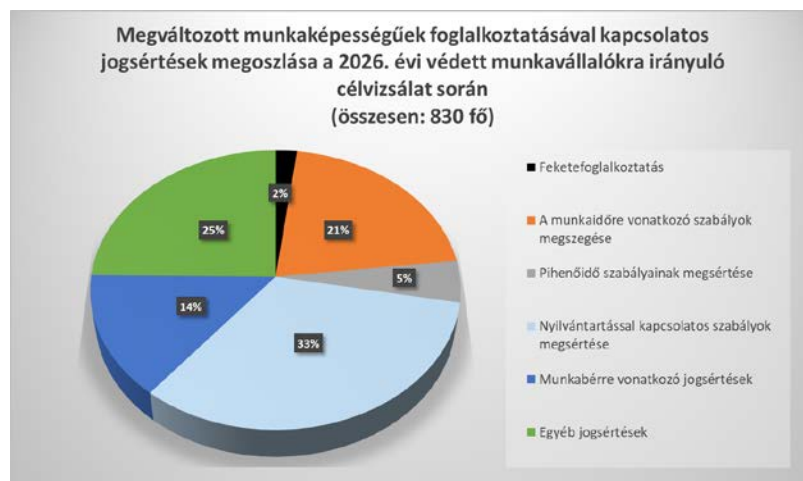
Fiatal munkavállalónak a 18. életévét még be nem töltött munkavállaló minősül. A fiatal munkavállalók munkavégzésének bizonyos aspektusaira - életkorukból fakadó sérülékenyséjük okán - speciális szabályok, korlátozások (életkori, munkavégzési korlátok) vonatkoznak.

Ezért a 18. életévüket be nem töltött munkavállalók foglalkoztatása jelentős adminisztrációs terhet is jelent a munkáltatókra nézve, hiszen bizonyos munkajogi korlátoknak kell érvényesülnie a foglalkoztatásuk során: napi 8 óránál többet nem dolgozhatnak, nem rendelhető el számukra rendkívüli munkaidő vagy éjszakai munka, illetve 2 munkanap között legalább 12 óras pihenőidőt kell biztosítani részükre.

A fiatal munkavállalókat illetően a foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés hatásköre is bővebb a felnőtt munkavállalók ellenőrzéséhez képest, hiszen nem csupán azokra az esetekre terjed ki, amikor foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban áll, hanem mindazokra, amelyek esetében munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok (vállalkozási, valamint megbízási szerződés; közérdekű önkéntes tevékenység keretében végzett munka; a szövetkezet tagjának a szövetkezet részére kifejtett személyes közreműködése, illetve önfoglalkoztatás) keretében foglalkoztatják.

A fiatal munkavállalók foglalkoztatásával összefüggésben a legtöbb jogsértés a vendéglátóipart érintően merült fel az ellenőrzéssorozat keretében. A legjellemzőbb speciális munkaügyi szabálytalanságok: a munkáltató a fiatal munkavállalót napi nyolc óra feletti időtartamban foglalkoztatta, illetve a munkaközi szünetet nem a jogszabályi előírásoknak megfelelően biztosította. Egy alkalommal állapította meg a hatóság, hogy a törvényes képviselő hozzájárulása nélkül került foglalkoztatásra egy fő 16-18 év közötti munkavállaló.

d) Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos jogsértések



16. sz. diagram

A megváltozott munkaképességű munkavállalók kiszolgáltatottabb helyzetben vannak az egészséges munkavállalókhoz képest.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása Magyarországon már nem csupán társadalmi felelősségvállalási kérdés, hanem a munkaerőhiány kezelésének egyik kulcsfontosságú eszköze, amelyet a jogszabályi környezet is támogat. A foglalkoztatás akkor sikeres, ha a munkáltató figyel az "ésszerű alkalmazkodás" elvére, vagyis a munkakörnyezetet és a munkaidőt a dolgozó képességeihez igazítja.

Tekintettel arra, hogy a munkáltatók állami támogatásból és pályázati összegekből egyaránt fedezhetik működésüket és gazdálkodásukat, a súlyos és szándékos, adófizetési kötelezettség elmulasztására irányuló jogsértő magatartás feltárására gyakorlatilag nem került sor jelen célvizsgálat során.

A támogatások igénybevételehez és elszámolásához szükséges dokumentációs kötelezettségek nagyban hozzájárulnak a szabálykövető foglalkoztatáshoz.

Ezen munkáltatói kör jellemzően speciális szakértelemmel rendelkezik a célcsoport foglalkoztatása terén, és tevékenységük során kiemelt figyelmet fordítanak a jogszabályok betartására.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása érzékeny terület, amely fokozott társadalmi és szakmai kontroll alatt áll, így a munkáltatók érdekeltek a pontos és naprakész nyilvántartások vezetésében, így a jogszerű működés fenntartásában.

A legtöbb jogsértés a feldolgozóipar és az ún. „egyéb ágazatok” területén került feltárára. Az ellenőrzéssorozatban a munkaidő-nyilvántartás, a munkaidő-beosztás szabályainak megsértése, a munkabér védelmével (elszámolással), illetve szabadsággal kapcsolatos jogsértések voltak jellemzőek.

A feltárt apróbb hiányosságok a figyelmetlenség, a napi működés pontatlanságának számlájára írhatók, hiszen ezek a foglalkoztatók folyamatos hatósági ellenőrzés alatt állnak, így az önkéntes jogkövetésen túl rá is vannak kényszerítve a vonatkozó rendelkezések maradéktalan betartására.

A vizsgálat célja egyébként is a megváltozott munkaképességű személyek egyéni igényeire vonatkozó, a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság hatáskörébe tartozó jogszabályi rendelkezések megtartásának ellenőrzése volt.

A lefolytatott ellenőrzések egy viszonylag jó keresztmetszetét adják a területnek munkaügyi szempontból, amely alapján kijelenthető, hogy a terület összetett szabályozása ellenére a foglalkoztatók az átlagosnál jobban alkalmazzák és megtartják a rájuk vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket.

Összességében a vizsgálat tapasztalatai azt mutatják, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók körében a jogkövető magatartás általános, amely a szigorú adminisztratív követelményeknek, a szakmai felkészültségnek, valamint a támogatási rendszerből fakadó jogszabályi megfelelési kényszernek egyaránt köszönhető. Ennek következtében a feltárt jogsértések száma alacsonyabb volt, mint a más témakörökben lefolytatott, korábbi célvizsgálatok esetén.

6. Jogsértések megvalósulásának okai

Általános tapasztalatként elmondható, hogy **az ellenőrzött védett munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók körében magasabb a jogkövető magatartást tanúsítók aránya** (49 %-uk nem követett el szabálytalanságot). Láthatóan törekednek a szabályos foglalkoztatásra, az előforduló jogsértések általában kisebb súlyúak, többnyire figyelmetlenségből adódnak, és viszonylag kevés munkavállalót érintenek (az ellenőrzött dolgozók 79 %-át szabályosan foglalkoztatták).

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság által feltárt - a védett munkavállalói csoportot célzó ellenőrzésekkel összefüggésben elkövetett - szabálytalanságok többsége jellemzően a

vonatkozó jogszabályi ismeretek hiányával vagy a szabályozás téves ismeretével, egyszerű – sokszor adminisztratív okokra visszavezethető - mulasztással hozhatók összefüggésbe.

A **munkaidő-nyilvántartás vezetésének elmulasztása**, vagy **nem a valóság szerinti adatokkal való vezetése** más munkaügyi szabálytalanságok leplezésére [a munka- és pihenőidőre, a bérpótlékokra, valamint a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó szabályok megsértésére] alkalmas, amellyel nem csak a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság munkáját akadályozzák az eredményes ellenőrzés lefolytatása során, de sérülhet a foglalkoztatott munkabérhez (alapbér és bérpótlék) való alapvető joga is.

Komárom-Esztergom vármegyében fordult elő, hogy a valóságban a munkavállalókat a munkahelyre szállító busz érkezéséhez, illetve indulásához igazították a ledolgozott munkaidőt, a munkaidő-nyilvántartásba viszont csak a munkaszerződésben rögzített munkaidőt tüntették fel.

A munkáltatók nem fordítanak elegendő figyelmet a munkaidő-nyilvántartás vezetésére, sok esetben a munkavállalókra hárítják ezt a feladatot, holott ez a munkáltató kötelessége lenne. Gyakori, hogy azzal próbálják elhárítani magukról a felelősséget a foglalkoztatók, hogy ők nem is tartózkodtak a munkaterületen, így azt a dolgozókra bízzák, akik pedig elfelejtik, elmulasztják azt naprakészen vezetni például a napi teendők vagy a felgyűlt megrendelések miatt. Ez a magatartás a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatókra is jellemző.

Tipikus szabálytalanság, hogy a munkáltató nem rögzíti a nyilvántartáson a munkaidő kezdő és befejező időpontját (ezt a látszólag csekély szabálytalanságot általában szándékosan követik el, mert ez leplezi legtöbbször a napi maximális munkaidő túllépését, illetve a rendkívüli munkavégzést). A munkaidővel kapcsolatos adatok – egy-egy munkanapra vonatkozó – hiányos nyilvántartása mögött általában figyelmetlenség vagy feledékenység húzódik meg.

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 ellenértéke.

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. Ezzel azonban kiszolgáltatott helyzetbe kerülnek a munkavállalók, akik pihenőidejükkel nem tudnak tervezni és az esetleg részükre járó rendkívüli munkavégzés miatti szabadidőtől vagy bérpótléktól is 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.

A **munkabér elszámolásáról** adott tájékoztatással kapcsolatosan elmondható, hogy előfordult, hogy a munkavállalók nem kapnak írásba foglalt bérelszámolást, vagy az elszámolás nem felelt meg az előírásoknak, mert abból nem volt megállapítható, hogy a munkáltató az alapbéren felül milyen pótlékokat számolt el a munkavállalóknak, így azonban az nem alkalmas az elszámolás helyességének ellenőrzésére.

7. Összegzés

A védett munkavállalók foglalkoztatásának ellenőrzésére irányuló célvizsgálat az alábbi, összességében kedvező ellenőrzési tapasztalatokkal zárult:

- A célvizsgálat **573 vállalkozás** foglalkoztatási gyakorlatát vizsgálta meg, közülük **356 foglalkoztatott védett munkavállalói csoportba tartozó munkavállalót**.
- Az **összesen ellenőrzött 6 285 fő munkavállaló** több mint fele, azaz **3 969 fő tartozott védett munkavállalói csoportba**.
- Az **összes vizsgálat alá vont vállalkozás 57 %-a (328)** követett el valamilyen **szabálytalanságot**, ami az **összes ellenőrzésbe bevont munkavállaló 28 %-ának (1 769 fő)** jogviszonyát érintette.
- A **védett munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók 51%-ánál (180)** tártak fel a hatóság munkatársai valamilyen **jogsértést**, amely az **ellenőrzött védett munkavállalók 21%-át (817 fő)** érintette.
- A célellenőrzés kapcsán alacsonyabb volt a szabálytalanul foglalkoztatók száma és a védett munkavállalókat érintő jogsértési arány is, mint az általános ellenőrzések vonatkozásában.
- A célellenőrzés eredményei szerint a védett munkavállalók foglalkoztatási helyzete jobb az átlagos foglalkoztatási helyzetnél, aminek elsődleges oka az lehet, hogy az ellenőrzéssel érintett – leginkább megváltozott munkaképességű munkavállalót nagyobb számban, illetőleg nagyobb gyakorisággal foglalkoztató - munkáltatók jelentős része kifejezetten specializálódott a védett munkavállalók foglalkoztatására, tisztában van a foglalkoztatás különös szabályaival.
- Több ellenőrzött munkáltató állami támogatásokból finanszírozza működését, melynek feltétele a szabályszerű foglalkoztatás, illetve a rendezett munkaügyi kapcsolatoknak való megfelelés, ezért sem engedhetik meg maguknak a szabálytalan foglalkoztatást.
- A vizsgálat megállapításai szerint a védett tulajdonságra vonatkozó jogsértések nem voltak jellemzőek, inkább az általános szabályok megsértése dominált.

Forrás: fővárosi és vármegyei kormányhivatalok célvizsgálattal kapcsolatos beszámoló

Példatár

1. Bács-Kiskun vármegyében 2026. március 24. napján foglalkoztatás-felügyeleti helyszíni ellenőrzésre került sor egy csomagoló üzemben, ahol 31 fő megváltozott munkaképességű munkavállaló végzett munkát (betanított munka), akiket tanúként meghallgatott a hatóság. A munkavállalók foglalkoztatása munkaviszony keretében, határozott időben, adóhatósági bejelentéssel történt. A helyszínen bemutatásra került a munkavállalók munkaidő nyilvántartása, azok vezetve voltak. A munkáltató által becsatolt munkaidő nyilvántartások, munkarend alapján megállapítást nyert, hogy a munkáltató összesen 30 perc munkaközi szünetet biztosít a munkavállalók részére, amelyet kisebb időszakokra bont, a 20 perc egybefüggő hosszabb szünetet viszont nem adja ki.
2. A Baranya vármegyei foglalkoztatás-felügyeleti hatóság 2026. március 24. napján ellenőrzést tartott egy kézműves házban, ahol a munkáltató megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztatott, jellemzően kézműves termékeket gyártanak, elsődlegesen szőnyeget szőnek. A helyszíni ellenőrzés során bemutatott munkaidő-nyilvántartások tanúsága szerint egy fő munkavállaló munkaidő-nyilvántartását hiányosan vezették, az 2026. március 16. napja óta bejegyzést nem tartalmazott. A munkavállalót tanúként hallgatták meg a helyszínen. A munkavállaló elmondása szerint jelenléti ívét egy másik kollégája vezeti rendszerint, mivel ő látássérültként ezt nem tudja igazán megtenni, azonban az utóbbi napok nagy megrendelési igénye miatt azt elfelejtették naprakészen vezetni. A munkavállalók elmondásuk szerint nem tudták azt, hogy a munkaidő-nyilvántartás vezetése nem az ő kötelezettségeik közé tartozik, hanem az a munkáltató felelőssége.
3. Pozitív példa: A Békés vármegyei hatóság ellenőrei 2026. április 10-én helyszíni foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzést tartottak egy alapítványnál, ahol a munkavállalók akkreditált, valamint fejlesztő foglalkoztatás keretében határozott időre szóló munkaszerződéssel, egyszerű ipari foglalkozású munkakörben kerülnek foglalkoztatásra. A munkavállalók kézi csomózással különböző sport- és védőhálókat készítenek. A munkaidejük hétfőtől-péntekig napi 4 óra (08.00-12.00). Az ellenőrzés során, a helyszínen bemutatásra kerültek a foglalkoztatott munkavállalók munkaügyi iratai, jelenléti ívei, bérjegyzékei és a szabadság-nyilvántartásai. Az ellenőrzés során szabálytalanságot nem tárt fel a hatóság.
4. A Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei felügyelők 2026. március 25-én helyszíni ellenőrzést tartottak egy kft. munkáltatót érintően. A munkáltató 91 fő megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztatott az ellenőrzött telephelyen munkaviszony keretében. A helyszíni ellenőrzés során feltárássra került, hogy a munkáltató a munkavállalóknak a 2026. február havi munkabér elszámolásáról készített tájékoztatást a bérfizetés időpontját (10-ét) követően, késedelmesen adta át.
5. A Fővárosban tartott helyszíni ellenőrzés alkalmával egy fő megváltozott munkaképességű munkavállaló tanúként került meghallgatásra, akinek a munkaidő-nyilvántartása is bemutatásra került. A helyszíni ellenőrzés és a tanú nyilatkozata alapján megállapítást nyert, hogy a kft. munkáltató nem biztosított 14 nap egybefüggő szabadságot a tanúként meghallgatott munkavállaló számára.
6. Egy Csongrád-Csanád vármegyei péküzletben 2026. április 1. napján foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés került megtartásra közérdekű bejelentés alapján. A helyszíni ellenőrzés megkezdésekor 1 fő eladó munkakörben végzett munkát, aki védett munkavállalónak minősül. A munkaügyi nyilvántartás szerint, a bejelentése megtörtént munkaviszony

tekintetében. Tanúként előadta, hogy kétéves gyermeke van, ennek ellenére éjszakai munkára osztotta be a foglalkoztató. Továbbá a munkaközi szünet kivételére nincs lehetősége. Az ellenőrzést követően a hatóság felkérésére a foglalkoztató munkaügyi dokumentumokat küldött meg. Megállapítást nyert, hogy további 1 fő munkavállaló tekintetében 2026. március 01. napjától kötötték meg a felek a munkaszerződést, a bérfizetés is ettől a dátumtól történt, azonban a bejelentése csak 2026. március 17-től történt meg, ezért a köztes időszakban bejelentés nélkül került alkalmazásra. Továbbá a foglalkoztató összesen 4 fő esetében a megsértette a munkaidő-nyilvántartás vezetésére vonatkozó jogszabályi előírásokat, 1 főt érintően a szabadságra vonatkozó jogszabályi előírásokat azzal, hogy a gyermek után járó pótszabadságot nem állapította meg a védett munkavállaló részére, 1 fő esetében pedig munkaszerződés nélküli foglalkoztatás került megállapításra.

7. Egy Fejér vármegyei rehabilitációs központban tartott helyszíni ellenőrzés során 20 fő megváltozott munkaképességű munkavállaló végzett munkát írásos munkaszerződés alapján munkaviszonyban, adminisztrátor és szociális gondozó munkakörben. A munkavállalók munkabérét a munkáltató utalva fizeti meg minden hónap 10. napjáig, bérjegyzéket biztosít. A munkáltató munkaidő-nyilvántartást naprakészen vezetett a munkavégzésről. A munkavállalók beosztás szerint hétfőtől vasárnapig 6-18 és 18-06 óráig végeztek munkát. A munkaidő-beosztáson nem rögzítették a napi munkaidő kezdetét és végét 11 fő munkavállaló esetében. 2 fő munkavállaló esetében továbbá a napi munkaidő a 12 órát meghaladta. A munkavállalók jogviszonyának a bejelentése az adóhatóság felé megtörtént.
8. Pozitív példa: Egy Győr-Moson-Sopron vármegyei kereskedelmi áruházban tartott hatósági ellenőrzés alapján megállapítást nyert, hogy a kft. foglalkoztató 1 akvizíciós munkatárs munkakörű – megváltozott munkaképességű – munkavállalót írásba foglalt munkaszerződéssel és bejelentéssel foglalkoztatott 1997. január 6. napjától. A munkaidő-nyilvántartás a munkavégzés helyén bemutatásra került, mely naprakészen és a ténylegesen ledolgozott munkaidőnek megfelelően volt vezetve. A foglalkoztató a munkabéreket minden esetben legkésőbb már a tárgyhónap utolsó napján ki szokta fizetni. A foglalkoztató 4 havi munkaidőkeretet határozott meg, és a munkaidőkeret befejező időpontját követően a rendkívüli munkaidőben végzett munkáért járó munkabért és bérpótlékot elszámolta, illetve kifizette a munkavállaló részére. A foglalkoztató a munkavállalónak az írásba foglalt munkaszerződésben meghatározott alapléte, valamint a bérpótlékokon felül munkába járást, prémiumot és minden évben 13. és 14. havi „munkabért” fizetett. A munkavállaló(k)nak lehetősége van választani, hogy a 13. és 14. havi „munkabért” készpénzben, cafeteria-ban vagy a kettő kombinálásával kerüljön kifizetésre. A foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés során nem került megállapításra munkaügyi jogszabálysértés.
9. A Hajdú-Bihar vármegyei foglalkoztatás-felügyeleti hatóság 2026. április 14-én ellenőrzés alá vont egy alapítvány munkáltatót. A vizsgálat 72 fő megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásának körülményeire terjedt ki. A munkáltató a foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat rendszer szinten megtartotta, azonban könyvelői mulasztás eredményeként 3 fő biztosítási jogviszonyának létrejötte az adóhatóság felé nem került bejelentésre.
10. A Heves vármegyei hatóság 2026. március 25. napján helyszíni foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzést tartott egy feldolgozóiparban tevékenykedő kft. munkáltató fióktelepén. Az ellenőrzésbe vont munkavállaló létszám 40 fő volt, amelyből 36 fő volt védett munkavállaló, anyagmozgató munkakörben. Az ellenőrzés megállapította, hogy a munkáltató 2026. március 24. és 25. napjain 16 fő védett munkavállaló rendes munkaidejét hiányosan tartotta nyilván, a

bemutatott munkaidő-nyilvántartások nem tartalmazták a munkaidők kezdő/befejező időpontjait.

11. Egy Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei sütőipari üzemben tartott ellenőrzést a hatóság, ahol 30 fő munkavállalót találtak munkavégzés közben, amelyből 2 fő megváltozott munkaképességű munkavállaló. Tanúként meghallgatásra került 1 fő munkavállaló. A helyszínen iratellenőrzésre került sor, amely során megállapítható volt, hogy a 2 fő megváltozott munkaképességű munkavállaló részére a foglalkoztató a munkaviszony létesítésével összefüggő tájékoztatási kötelemének nem tett eleget.
12. A Komárom-Esztergom vármegyei hatóság egy autóipari alkatrészeket (kárpit, szőnyeg) gyártó munkáltatónál tartott ellenőrzést. A 200 fő munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló közül 4 fő megváltozott munkaképességű volt. Mindegyikük a logisztikai részlegen dolgozott, részükre a pótszabadság biztosított. A területükön hétfőtől – péntekig három műszakos munkarendben dolgoztak a munkavállalók, a megváltozott munkaképességű munkavállalók éjszakai munkavégzésre nem kerültek beosztásra. A logisztikához 36 fő munkavállaló tartozott, részükre hat havi munkaidőkeretet állapítottak meg, azonban a keret alatt teljesítendő munkaidő tartama nem került meghatározásra, továbbá a munkaidő-beosztás közlés írásban nem történt meg.
13. Pozitív példa: A Nógrád vármegyei munkaügyi felügyelők 2026. április 7. napján helyszíni foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzést folytattak le egy feldolgozóipari kft. vonatkozásában. A munkaügyi felügyelő a helyszínen 3 fő megváltozott munkaképességű munkavállalót hallgatott meg tanúként. A munkavállalók munkaviszony keretében voltak foglalkoztatva, ketten heti 20 órás részmunkaidőben, betanított munkás munkakörben, míg egy munkavállaló heti 30 órás részmunkaidőben, üzemvezető munkakörben. Egyműszakos munkarendben egy héten 5 napot dolgoztak hétfőtől péntekig és 2 pihenőnapjuk volt, a szombat és a vasárnap. Túlóra, rendkívüli munkavégzés nem volt. Évente 5 nap pótszabadságot kaptak a megváltozott munkaképességük miatt. Munkaidő-nyilvántartást a munkáltató a munkavégzés helyszínén papír alapon vezetett, amely naprakészen bemutatásra került. A munkáltató ezen a telephelyen 34 fő megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztatott. A rendelkezésre álló adatok alapján jogsértés nem került megállapításra.
14. Az eljáró Pest vármegyei munkaügyi szakügyintézők foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzést tartottak egy vendéglátással foglalkozó munkavégzési helyen fiatalkorú munkavállalókat érintően. Az ellenőrzés helyszínén az iskolaszövetkezeti munkáltatónál az eljáró munkaügyi szakügyintézők az ellenőrzés időpontjában 2 fő munkavállalót találtak munkavégzés közben, akik közül az egyik már betöltötte a 18-at, így tanúként meghallgatásra került. Nyilatkozata szerint az iskolaszövetkezettől a 2026. február havi munkabérről az írásbeli tájékoztatást 2026. március 28-án kapta meg elektronikusan. A helyszínen rendelkezésre álló jelenléti ív, blokkoló-kártya adatai szerint a fiatalkorú munkavállaló 2026. április 3. napján 8 óra 15 percet dolgozott és aznap munkaközi szünet nem került kiadásra részére.
15. Egy Somogy vármegyében épülettakarítással foglalkozó szövetkezetenél 2026. március 24-én foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzést tartott a hatóság, melynek során egy fő megváltozott munkaképességű munkavállalót hallgattak meg tanúként a foglalkoztatása kapcsán. A munkavállaló 2024. február 19. napjától írásba foglalt munkaszerződés alapján, takarító munkakörben, heti 20 órában, havibér ellenében végzett munkát a munkáltató alkalmazásában, állandó munkarendben, hétfőtől péntekig terjedő időszakban, 08:00 óra és

12:00 óra közötti időtartamban. A munkavállaló elmondta, hogy 2022. február 05. napjától rokkantsági ellátásban részesül, részére évenként öt munkanap pótszabadság biztosított megváltozott munkaképességű munkavállalóként. A munkavállaló írásba foglalt munkaszerződése, munkaszerződés módosítása, rokkantsági ellátásról szóló határozata, és komplex minősítése is az ellenőrzés helyszínén volt, azok bemutatásra kerültek. Ugyancsak bemutatásra került a munkavállaló 2026. március havi munkaidő-nyilvántartása, melyen - a munkavállalói tanúvallomás alapján - valós adatok kerültek rögzítésre, azonban az 2026. március 19., 20., 23. és 24. napjaira vonatkozóan nem tartalmazott bejegyzést. A munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát szabályosan bejelentette az illetékes adóhatóság felé.

16. A Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a lefolytatott ellenőrzés során rendelkezésre álló adatok alapján megállapította, hogy egy kft. munkáltató összesen 13 fő munkavállalót foglalkoztat – melyből 6 fő munkavállaló megváltozott munkaképességű munkavállaló – munkaviszony keretében általános munkarend alapján, a hatályos jogszabálynak megfelelő alpbér ellenében, az állami adóhatóság felé bejelentve. A hatóság megállapította, hogy a foglalkoztató 2026. március hónapban 2 fő megváltozott munkaképességű munkavállalót a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben foglalkoztatott, továbbá, hogy a foglalkoztató a tárgyhót követő hó 10. napjáig a munkaszerződés szerinti alpbéren felül nem ellenételezte a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést.
17. A Tolna vármegyei eljáró felügyelők 2026. április 16. napján foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzést tartottak egy faipari foglalkoztatónál, ahol a foglalkoztatotti létszám 11 fő volt. Az ellenőrzés során munkaviszony keretében munkát végző asztalos munkakörű foglalkoztatott tanúként történő meghallgatására került sor a foglalkoztatásával kapcsolatban. A helyszíni ellenőrzés során a 2026. április havi munkaidő-nyilvántartás alapján megállapításra került, hogy a foglalkoztató 6 fő foglalkoztatott vonatkozásában nem tett eleget a jogszabályi előírásoknak megfelelően a munkaidő-nyilvántartás vezetésére vonatkozó kötelezettségének, 6 fő foglalkoztatott vonatkozásában hiányosan vezetett munkaidő-nyilvántartást.
18. A Vas vármegyei hatóság felügyelői ellenőrzést kezdtek 2026. március 26. napján egy varrodában, ahol a munkáltató az ellenőrzés megkezdésekor 71 főt foglalkoztatott. Megállapítást nyert, hogy a munkáltató:
 - 20 fő munkavállaló esetében nem tett eleget maradéktalanul az írásbeli tájékoztatási kötelezettségének, a munkavállalók részére átadott írásbeli tájékoztatások hiányosak voltak, nem tartalmazták valamennyi kötelező tartalmi elemet;
 - 2 fő munkavállaló részére nem adta ki a 2025. évi szabadságot maradéktalanul az esedékesség évében, a felek a szabadság áthozatala kapcsán megállapodást nem kötöttek;
 - 1 fő 10 év alatti gyermeket nevelő női munkavállalóját- a munkavállaló írásbeli hozzájárulása nélkül- éjszakai munkavégzésre osztotta be. A cégvezető az ellenőrzés során úgy nyilatkozott, hogy a munkavállalót a munkaszerződés megkötése előtt szóban tájékoztatták a 3 műszakos munkarendről, amit ő tudomásul vett. A munkavállaló az éjszakai munkavégzésre történő beosztáshoz írásban nem járult hozzá.
 - 2 fő munkavállalót 2026.03.23-26. között egyszerűsített foglalkoztatási jogviszony keretében, adóhatósághoz tett bejelentéssel foglalkoztatott, de a munkavállalók munkaidejéről nem vezetett olyan nyilvántartást, ami a munkaidő kezdő és befejező időpontját tartalmazta volna.

19. Helyszíni foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés megtartására került sor egy Veszprém vármegyei szőnyeggyártással foglalkozó közhasznú munkáltatónál, ahol meghallgatásra került három megváltozott munkaképességű munkavállaló, akiket a foglalkoztató adóhatósági bejelentéssel és munkaszerződéssel foglalkoztatott betanított munkás munkakörben. A foglalkoztató részére iratbecsatolásra felhívó végzés kibocsátására került sor, amelyre a foglalkoztató határidőn belül írásban ügyfélként nyilatkozott, valamint becsatolta a bekért munkaügyi iratokat, azonban nem tudta hitelt érdemlően igazolni, hogy a 2025-ös évben vezetett szabadság-nyilvántartást, mivel olyat nem csatolt be a vizsgált munkavállalókra.
20. A Zala vármegyei hatóságnál 2026. március 23. napján panasz bejelentést tett egy fiatalkorú alkalmi munkavállaló és egy másik alkalmi munkavállaló, elmondásuk alapján a foglalkoztató nem fizette ki a ledolgozott munkanapokra járó bért részükre. A foglalkoztatottak az igazmondási kötelezettségük ismeretében lenyilatkozták, hogy mely munkanapokon végeztek munkát, továbbá mely helyszínen milyen feladatokat végeztek és mennyi munkabérben állapodtak meg. A munkaidejük 7-17 óráig (10 órában) tartott a ledolgozott munkanapokon. A munkaügyi nyilvántartások adatai alapján a foglalkoztató a két fő esetében összesen 6 napra vonatkozóan nem tett eleget bejelentési kötelezettségének. A jegyzőkönyv felvételét követően a szakügyintézők elmentek a bejelentők által lenyilatkozott foglalkoztatási helyszínre (ingatlan felújítási terület), ahol a panaszbejelentők által felsorolt további foglalkoztatottak közül 3 fő is a helyszínen végzett munkát, közülük egy fő kesztyűvel a kezén egy állványt tolt át az épületben megadott helyre, azonban a hatóság felé tagadta a munkavégzést, csak segítségként nyilatkozta le a tevékenységét. Említett munkavállaló az ellenőrzés napjára sem és előtte sem volt bejelentve, mert semmilyen papírral nem rendelkezik, amelyek a bejelentéshez szükségesek. A helyszínen a foglalkoztató befolyásolására a foglalkoztatottak nem voltak együttműködőek és egybehangzóan azt állították, hogy aznap dolgoztak először a munkáltató megbízásából, azonban ezt a munkaügyi nyilvántartások és a panasz bejelentésből származó információk is cáfolták. A foglalkoztató a panaszbejelentőkre (összesen 6 napra) és az 1 fő foglalkoztatottra vonatkozóan az ellenőrzés napján nem teljesített bejelentést az adóhatóság felé. A foglalkoztató továbbá nem rendelkezett a fiatalkorú foglalkoztatott foglalkoztatásához szükséges szülői, gondviselői hozzájárulással és nem tartotta be a fiatalkorúakra vonatkozó napi munkaidőre vonatkozó korlátot. A foglalkoztató a panaszbejelentők részére - akik közül az egyik fiatalkorú – az ellenőrzés időpontjáig nem fizette meg a 8 óra feletti munkavégzésre járó túlóra pótlékot