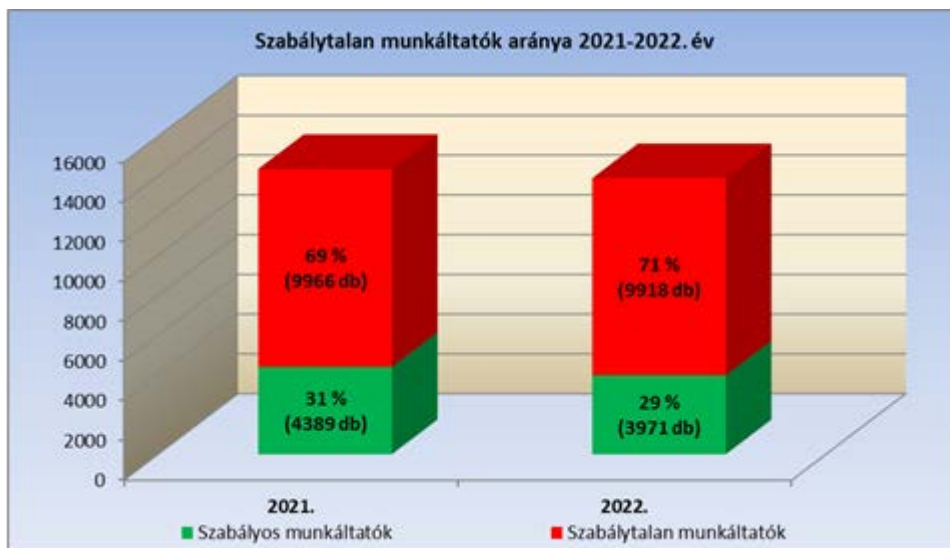


A foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzések tapasztalatai (2022. év)

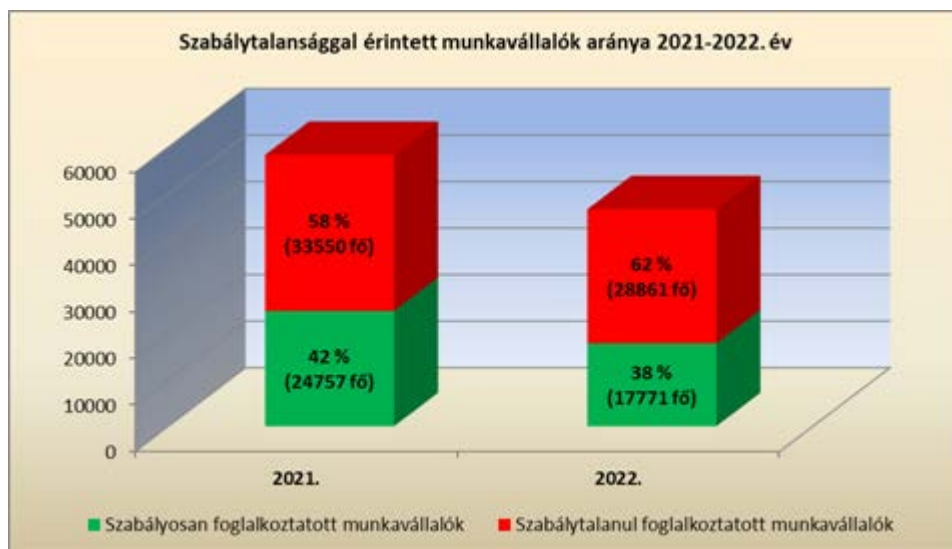
1. Főbb ellenőrzési adatok

2022. évben a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság **13 889 munkáltatót** ellenőrzött, a vizsgálatok során a **foglalkoztatók 71 %-nál tárt fel munkaügyi jogsértéseket**, amelyek az ellenőrzés alá vont **munkavállalók (46 632 fő) 62 %-át érintették**.

2021. évhez viszonyítva az ellenőrzések számában (2021. év: 14 355 db) csökkenés, a szabálytalan munkáltatók arányában (2021. év: 69 %) növekedés figyelhető meg.



A munkavállalói érintettséget vizsgálva megállapítható, hogy kevesebb munkavállalót érintett ellenőrzés (2021. év: 58 307 fő), és arányaiban több munkavállalót érintett valamilyen munkaügyi jogsértés a vizsgált időszakban (2021. év 58 %).



2. Tipikus jogsértések

2.1. Feketefoglalkoztatás

Az ellenőrzési tapasztalatok szerint 2021-hez képest a 2022. évben **nőtt** a **feketefoglalkoztatás** aránya, mely a vizsgálatokkal érintett munkavállalók **17,32 %-át** tette ki (8 077 fő). Ez az arány 2011-től kezdve a **második legmagasabb** és csak kis mértékben marad el a legmagasabb 2019. évi arányszámtól. Az elmúlt években az ellenőrzések eredményessége növekedett a foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzések jelentős többsége olyan munkahelyekre irányul, ahol ténylegesen megsértik a munkavállalók jogait, vagyis **hatékonyan történik az ellenőrzési célpontok kiválasztása, a feketefoglalkoztatás feltárása.**

Összesen	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2019	63959	11201	17,51%
2022	46632	8077	17,32%
2017	75576	12929	17,11%
2020	64296	9644	15,00%
2018	68621	10279	14,98%
2021	58307	8025	13,76%
2016	94148	11982	12,73%
2015	89087	10659	11,96%
2014	101628	11540	11,36%
2013	111137	11392	10,25%
2011	199118	14216	7,14%
2012	185801	12413	6,68%

Az építőipar adta az ágazatok közül az összes feketén foglalkoztatott munkavállaló 51 %-át (4 148 fő) ez az arány a 2021. évhez képest minimális csökkenést jelent (52 %, 4 185 fő). Az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókkal összevetve azonban a feketén foglalkoztatottak számában **számottevő változás nem** figyelhető meg (35,84 %-ról **35,46 %-ra** változott) így közel azonos ellenőrzéssel érintett munkavállalói létszám mellett hasonló feketefoglalkoztatással érintett munkavállalói létszámmal találkoztak a hatóság munkatársai. Ebben a tekintetben az elmúlt 2 évben mérséklődés volt megfigyelhető és kedvező, hogy **2011. évtől kezdve a negyedik legjobb arány** volt tapasztalható a 2022. évben, de **ennek ellenére az építőipari vállalkozások felelősek a korábbi tapasztalatokkal megegyezően – így jelenleg is - a legtöbb munkavállaló bejelentésének elmulasztásáért. Pozitívan semmiképpen sem értékelhető, hogy az építőipar területén a 2022-ben végzett ellenőrzések alapján a munkavállalók több mint 1/3 része feketén dolgozik.**

Építőipar	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2017	10347	4863	47,00%
2018	8402	3834	45,63%
2020	10992	4628	42,10%
2016	10739	4489	41,80%
2013	8182	3309	40,44%
2019	10201	4120	40,39%
2014	10609	4163	39,24%
2021	11676	4185	35,84%
2022	11699	4148	35,46%
2015	11976	3963	33,09%
2011	12516	2905	23,21%
2012	11659	2491	21,37%

A **mezőgazdasági** ágazatból került ki a feketén foglalkoztatott munkavállalók **3 %-a (199 fő)**, amely csökkenés a 2021. évvel összehasonlítva (5 %, 390 fő).

Az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalókhöz viszonyítva is csökkenés figyelhető meg a feketén foglalkoztatott munkavállalók arányában (2021. év 24,41 % 2022. év **16,95 %**). **Ez 2011. évtől kezdve a legkedvezőbb arány.**

Mezőgazdaság	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2017	3669	1224	33,36%
2016	2822	777	27,53%
2021	1598	390	24,41%
2020	3613	859	23,78%
2015	2940	666	22,65%
2019	2348	487	20,74%
2018	5267	1065	20,22%
2013	3044	600	19,71%
2012	6277	1231	19,61%
2014	5410	999	18,47%
2011	5967	1094	18,33%
2022	1174	199	16,95%

A **feldolgozóiparban** az ellenőrzéssel érintett munkavállalók **7,42 %-a (335 fő)** volt feketén foglalkoztatva, ami 2021. évhez képest növekedést mutat (3,63 %, 351 fő). A **gépiparban** ez az arányszám még alacsonyabb, az ellenőrzéssel érintett munkavállalók **2,40 %-át (148 fő)** érintette a feketefoglalkoztatás, mely növekedett a 2021. évi adatokhoz (1,05 %, 124 fő) képest. 2011. évtől kezdődő adatokat vizsgálva mindkét szektorban „dobogós” feketefoglalkoztatási arány volt tapasztalható. Ennek ellenére az ágazatokban a feketefoglalkoztatás nem tipikus szabálytalanság. Ez arra vezethető vissza, hogy egy-egy nagy munkavállalói létszámot foglalkoztató ipari munkáltató fejlett és jól felkészült munkaügyi apparátussal rendelkezik, továbbá a gépipari és feldolgozóipari ágazatokban olyan erős a munkaerő-kereslet, hogy a vállalkozások inkább nem kockáztatják szakképzett dolgozóik elvesztését jogsértő trükközéssel és törekednek a jogszerű foglalkoztatásra.

Az összes feketén foglalkoztatott munkavállaló 6 %-a került ki a két szektorból, mely megegyezik a 2021. évi adatokkal.

Feldolgozóipar	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2017	10089	841	8,34%
2022	4517	335	7,42%
2018	9834	701	7,13%
2020	6969	431	6,18%
2016	18544	1122	6,05%
2019	10720	574	5,35%
2014	19570	801	4,09%
2013	21302	870	4,08%
2015	13572	504	3,71%
2021	9667	351	3,63%
2012	32653	1075	3,29%
2011	34820	874	2,51%

Gépipar	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2019	5073	169	3,33%
2015	12617	309	2,45%
2022	6178	148	2,40%
2016	15186	352	2,32%
2017	10778	190	1,76%
2013	16885	264	1,56%
2018	8685	132	1,52%
2014	15328	221	1,44%
2020	14899	186	1,25%
2021	11828	124	1,05%
2012	36099	328	0,91%
2011	32781	208	0,63%

A **személy- és vagyoni védelmi** munkáltatók adták országos szinten a 2022. évben a feltárt feketén foglalkoztatott munkavállalók **8 %-át (615 fő)**. Ez az arány, 2021-ban szintén 8 % (630 fő) volt.

Az **ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalók 25,54 %-a volt feketén foglalkoztatva**, mely a 2021-ben mért 22,14 %-hoz képest **növekedést mutat**. 2011. évtől kezdődően a 2022. évben volt a második, a 2021. évben pedig a harmadik legmagasabb ez az arányszám, de meg kell jegyezni, hogy az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalói létszám az elmúlt két évben volt a legalacsonyabb.

Vagyoni védelem	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2019	7801	2025	25,96%
2022	2408	615	25,54%
2021	2846	630	22,14%
2017	5414	1196	22,09%
2016	6628	1364	20,58%
2013	9521	1835	19,27%
2012	15508	2891	18,64%
2011	23038	4276	18,56%
2018	5117	946	18,49%
2020	3843	698	18,16%
2015	7956	1420	17,85%
2014	7097	1190	16,77%

A feketén foglalkoztatott munkavállalók ágazati megoszlását tekintve a **kereskedelmi vállalkozások részesedési aránya 9 % (756 fő) volt**, mely a 2021. évben mért adatokhoz képest nőtt, akkor 8 % (675 fő) volt ez az arányszám.

Az ágazatban ellenőrzött munkavállalókra vetítve is **növekedés** tapasztalható, mivel a kereskedelmi ágazatban dolgozók **9,94 %-át** foglalkoztatták a feketefoglalkoztatás valamelyik formájában, szemben a 2021. év 7,7 %-ával.

Kereskedelem	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2017	12588	1466	11,65%
2019	6411	727	11,34%
2020	5600	577	10,30%
2018	8301	837	10,08%
2022	7603	756	9,94%
2016	11170	1059	9,48%
2014	14143	1318	9,32%
2015	11687	932	7,97%
2021	8764	675	7,70%
2013	17534	1347	7,68%
2012	26626	1156	4,34%
2011	29003	1068	3,68%

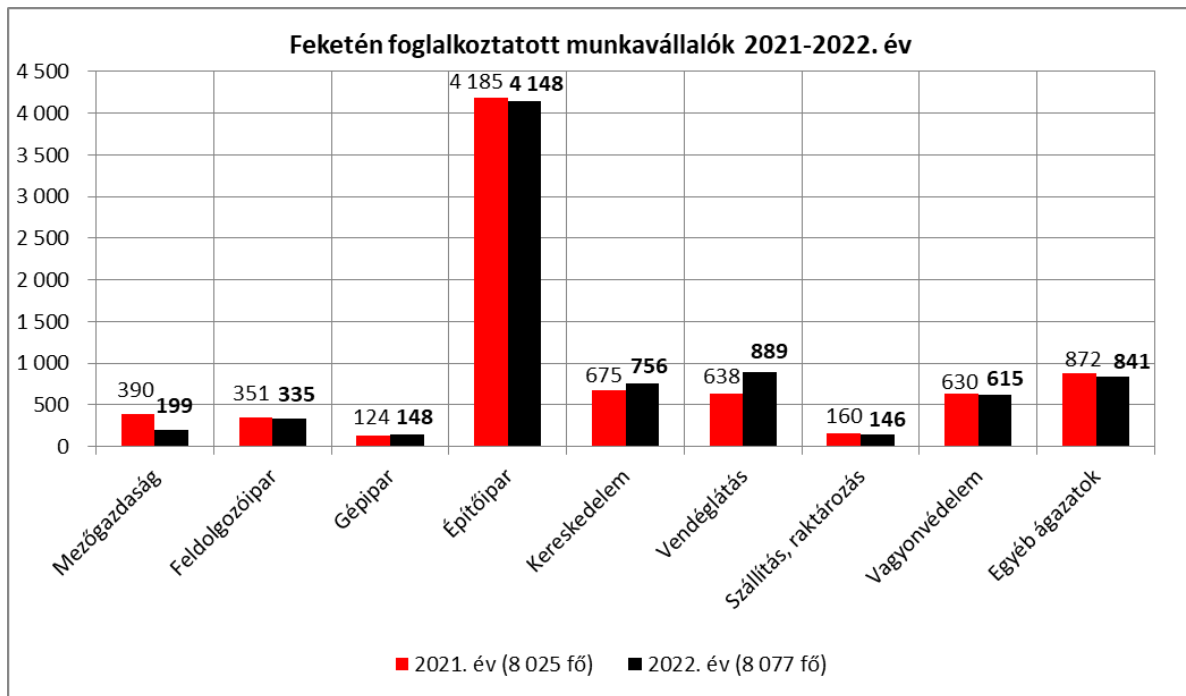
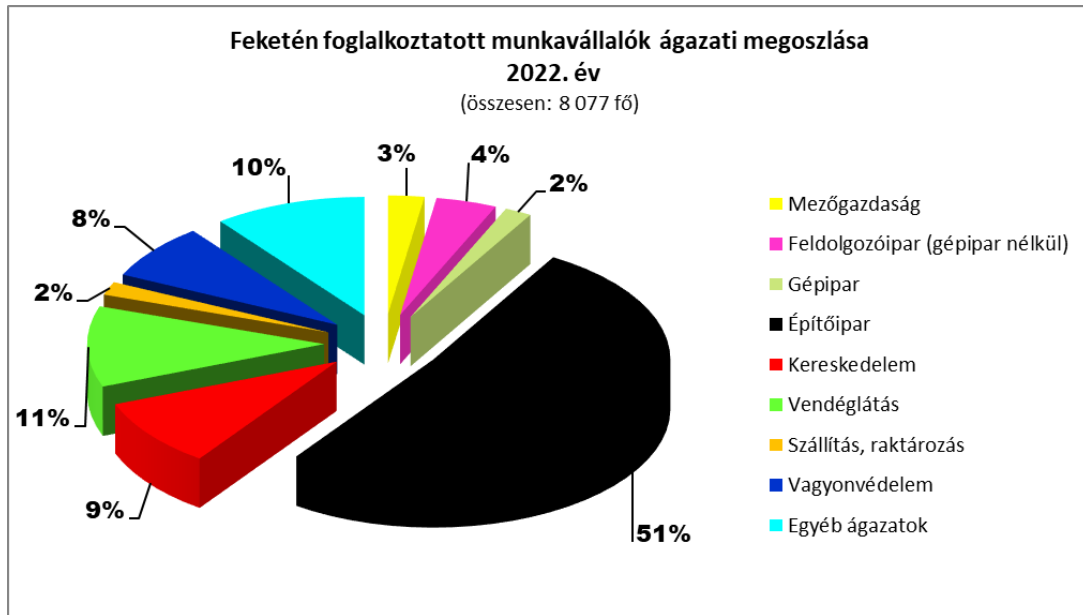
A **vendéglátásban** 2022. év végére az ágazaton belül az ellenőrzéssel érintett munkavállalók **17,36 %-át (889 fő)** érintette feketefoglalkoztatás. 2021-ben kisebb arányszám (15,53 %, 638 fő) volt tapasztalható. A feketefoglalkoztatás **ágazatok közötti megoszlása tekintetében** a 2021. évhez képest növekedés történt (2021. év: 8 %, 2022. év: **11 %**).

Vendéglátás	Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya
2017	6898	1311	19,01%
2020	4974	927	18,64%
2018	7055	1258	17,83%
2022	5122	889	17,36%
2016	8994	1483	16,49%
2021	4107	638	15,53%
2019	6024	905	15,02%
2015	7770	1101	14,17%
2014	8113	1088	13,41%
2013	10121	1337	13,21%
2011	16567	1628	9,83%
2012	12745	1176	9,23%

A feketefoglalkoztatás aránya az ellenőrzéssel érintett munkavállalókra vetítve - az építőipart és a mezőgazdaságot kivéve - kedvezőtlenebb képet fest, mint egy évvel korábban. Az építőiparban stagnálás figyelhető meg és egyedül a mezőgazdaságban történt javulás.

Az építőiparban a 2021. évben mért mérséklődés folytatódott, ennek ellenére továbbra is megfigyelhetőek az utóbbi évek feketefoglalkoztatással kapcsolatos nagy számai.

Az összes többi ágazatban 2021. évhez képest növekedett a feketefoglalkoztatás aránya az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhöz viszonyítva.



A feketefoglalkoztatással kapcsolatosan továbbra is megállapítható, hogy a **bejelentés elmulasztása** a leggyakoribb szabálytalanság, mely mind klasszikus munkaviszony, mind egyszerűsített foglalkoztatás keretein belül előfordul.

Általános tapasztalat, hogy a feketefoglalkoztatás mögött általában a költséghatékonyság áll, javarészt tudatos a munkáltatók részéről, a be nem jelentett foglalkoztatás a jelentős versenyelőny, nagyobb profit elérése érdekében.

Sokszor tapasztalták a hatóság munkatársai, hogy a munkáltatók kivárnak a bejelentés megtételével, bíznak az ellenőrzések elmaradásában. Miközben minden elő van készítve, hisz az ellenőrzés megkezdését követő rövid időn belül be is jelentik az ellenőrzés napjára a munkavállalót, ezzel mintegy elismerve a szabálytalanságot.

A bejelentés nélküli foglalkoztatással kapcsolatban a munkáltatói hivatkozások közül még mindig az „adminisztrációs hiba”, a „könyvelő mulasztása”, a „próbamunka”, és az „első munkanap” kifogások a legjellemzőbbek. Szintén többször hivatkoznak internetkapcsolattal összefüggő problémára a bejelentés elmulasztásának okaként. Az ilyen esetekben a hatóság felhívja a munkáltatók figyelmét arra, hogy más módon is teljesíthető a bejelentést.

Továbbra is előfordul a „*próbamunka*” intézménye esetenként hosszabb ideig „*próbamunkán*” foglalkoztatják, munkaszerződés és bejelentés nélkül a munkavállalót. Akkor jelentik be a munkavállaló jogviszonyát, munkaszerződést akkor kötnek vele, ha a munkavállaló „megfelelt”. **A próbamunkának nevezett – valójában – próbaidő is a munkaviszony része, azaz erre hivatkozással a munkáltató nem mentesülhet a bejelentési kötelezettség alá.**

Továbbra is gyakori az adminisztrációs hibára való hivatkozás, valamint tipikus „kifogás”, hogy a munkavállalók bejelentéséhez szükséges adatokat időben leadták a könyvelőnek, de a könyvelő elmulasztotta a bejelentésüket.

A bejelentés nélkül foglalkoztatott munkavállalók egyik részének tudomása van arról, hogy a munkáltató bejelentés nélkül foglalkoztatja, ők a „ma kezdtem el dolgozni” csoport.

Gyakori hivatkozás, hogy az ellenőrzéssel érintett nap a munkavállaló *első munkanapja* (a gyakorlatban valójában a munkavállalók jellemzően tudnak arról a minimális munkáltatói elvárásról, ha már „megbuktak”, akkor a szabálytalanság a lehető legrövidebb időszakra legyen bizonyítható (így ennek megfelelően nyilatkoznak). Ennek következtében a legtöbb esetben a foglalkoztatás csak az ellenőrzés napjára és az azt megelőző rövidebb időszakra állapítható meg.

A helyszíni ellenőrzés során a munkaügyi iratok, egyéb bizonyítékok hiányában kizárólag a munkavállaló nyilatkozatára tud alapozni a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság, aki a munkavégzés tényét ugyan már nem tagadhatja le, de tanúnyilatkozatában ragaszkodik hozzá, hogy neki az az első munkanapja a munkáltatónál.

Ez azonban mára már egy „tévhit”, hiszen a 2021. évben bevezetett új szabályozás szerint, a bejelentés nélküli foglalkoztatás esetén a foglalkoztatás-felügyeleti hatóságnak kötelezni kell a munkáltatót az ellenőrzés napjától számított 30 napos visszamenőleges bejelentésre, így az ilyen „trükkök” már nem sokat érnek.

A másik csoportba azok a munkavállalók tartoznak, akiknek nincs tudomásuk róla, hogy a munkáltató nem (illetve egyszerűsített foglalkoztatás esetén nem mindig) rendezi a jogviszonyukat. Sokszor találkozni olyan esettel, amikor az alkalmi munkavállaló munkanapjainak többsége bejelentésre került, azonban az ellenőrzés feltárta, hogy voltak kimaradt napok, amelyek nem kerültek bejelentésre.

Számos esetben a foglalkoztatók elmondásuk szerint nem is tudtak a bejelentés nélküli foglalkoztatásról. Ilyenkor általában a *könyvelőjüket* jelölik meg mulasztóként, de az ügyek többségében a munkáltatók tisztában vannak a szabálytalansággal, igyekeznek az ellenőrzés megkezdését követően eleget tenni a bejelentési kötelezettségüknek.

A nehezen megközelíthető munkahelyeken, vagy a rövid ideig tartó munkák esetén ahol csak egy-két napig tart a munkavégzés egy adott helyen (különösen az építőipar és a vagyonvédelem területén) a munkáltatók bíznak az ellenőrzések elmaradásában és sokszor tudatosan nem jelentik be a munkavállalókat.

Általános tapasztalat, hogy az elmúlt években a munkáltatói járulékkerhek folyamatos csökkenése nem eredményezte a fekete foglalkoztatás jelentős változását, mivel számos

munkáltató nem változtatott „jól bevált” gyakorlatán tekintettel többek között az alacsony ellenőrzési fenyegetettségre is.

Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a bejelentés elmulasztásának okai a következők:

- A nem túl kimagasló összegben **meghatározott közterhek befizetésének tudatos elkerülése.**

Az alacsony közteher ellenére a nehezen megközelíthető munkahelyeken (különösen az építőipar és a vagyonsvédelem területén) a munkáltatók **bíznak az ellenőrzések elmaradásában** és sokszor tudatosan nem jelentik be a munkavállalókat. Az időszakos egy-egy napokra történő foglalkoztatás során az ellenőrzések elmaradásának reményében, egyszerűsített foglalkozásnál még nagyobb a „kockázatos hajlandóság”, mint egy rendes munkaviszony bejelentésénél.

Többször is észleli a hatóság, hogy a munkáltatók kivárnak a bejelentés megtételével, a foglalkoztatottak adatai elő vannak készítve, a munkáltatók az ellenőrzés megkezdését követő rövid időn belül be is jelentik az ellenőrzés napjára a munkavállalót, ezzel mintegy elismerve a szabálytalanságot.

- Az egyszerűsített foglalkoztatás **időbeli korlátainak kijátszására** irányuló szándék.

A munkáltatók egy része visszaél az egyszerűsített foglalkoztatási formával. Az érintett munkavállalókat hosszú távon alkalmazzák úgy, hogy a ledolgozott napok csak egy részét jelentik be az adóhatóság felé. Ha egy munkáltató havi 15 napnál több alkalommal foglalkoztatja a munkavállalót, akkor a „rendes” munkaviszonyban történő bejelentés helyett inkább megpróbálja „elbliccelni” az alkalmi munka havi korlátját meghaladó munkanapok bejelentését.

Ennél is tudatosabb jogsértés és a hosszú távú, folyamatos egyszerűsített foglalkoztatás egyik „hatékony” módja, amikor az egyik cég 15 napon keresztül, és **az ugyanazon tulajdonosi háttérrel rendelkező másik cég** szintén 15 napon keresztül foglalkoztatja a munkavállalót, ezzel lefedve a teljes naptári hónapot.

- **Jogsabályi ismeretek hiánya.**

Az esetek többségében nem tudatos, inkább jogsabályi ismeretből fakad az a foglalkoztatói magatartás, hogy, ha a munkavállaló munkaideje áthúzóódik a következő naptári napra, a munkáltatók gyakran csak az első napra tesznek bejelentést (vagyonsvédelem, vendéglátás).

- **Hibás gyakorlat**

Sok esetben a munkáltató késedelmesen – akár a munkanap végén, vagy az ellenőrzés napján, de a foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés megkezdése előtt – jelenti be az alkalmi munkavállalóit.

Utóbbi esetben gyakran előfordulnak az egyébként foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés megkezdése előtt, de a foglalkoztatás megkezdését követően néhány perc, esetleg néhány óra késéssel megtett egyszerűsített foglalkoztatással kapcsolatos bejelentések.

Ilyen esetekben a jogsabályok alapján a szabálytalanság csak megállapításra kerül, de nincs komolyabb szankciója (nincs bírság).

Azonban egy esetleges ellenőrzés esetén ez csak néhány percen múlhat, hiszen ha az ellenőrzés megkezdéséig nem történt meg a bejelentés az már teljesen más megítélés alá esik.

Érthetetlen, hogy miért éri meg ez az adminisztratív pontatlanság a munkáltatóknak. Az alacsony közterhek mellett ugyanis bejelentések megtételének technikai háttere is évek óta jól működik és változatlan, mégis vannak olyan munkáltatók, akiknek ugyan szándékában állt volna bejelenteni a munkavállalót egyszerűsített foglalkoztatásra, de csak valamikor napközben küldi meg az adatokat a könyvelőnek, vagy a könyvelő késlekedik a bejelentéssel. Az esetleges reggeli, délelőtti ellenőrzés viszont ilyenkor megelőzi a bejelentést, amely komoly következményekkel jár.

Itt is felmerül a jogszabályi ismeretek hiánya, ugyanis feltehető, hogy egyes munkáltatók arra gondolnak, hogy ebben az esetben csak az elmulasztott egy munkanapra kell majd pótolniuk az elmaradt bejelentést. Nem is feltételezik, hogy ilyenkor a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság – ahogy korábban már említésre került – a 2021. márciusától hatályos törvényi előírások alapján a munkaügyi bírság kiszabása mellett arra is kötelezi a foglalkoztatót, hogy a bejelentési kötelezettségének – jogsértés kezdetétől visszamenőlegesen – harminc napra tegyen eleget, azaz erre az időszakra a bírság mellett közteher-fizetési kötelezettsége is keletkezik.

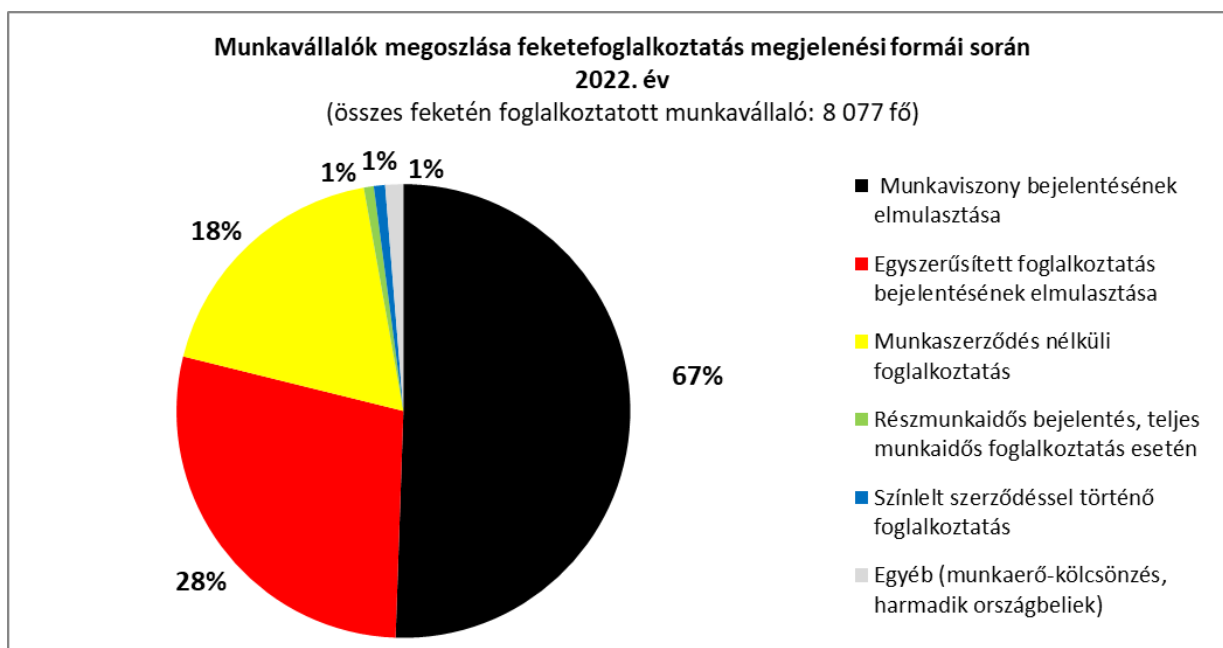
Részmunkaidős bejelentés, teljes munkaidős foglalkoztatás mellett meglehetősen gyakori szabálytalanság, de az esetek döntő többségében a bizonyítás nagyon nehéz, mivel a munkájukat féltő munkavállalók nem mernek a munkáltatójuk ellen nyilatkozni, így a szabálytalansággal kapcsolatban magas a látencia. Ezen jogsértés feltárása a megszűnt jogviszonyú munkavállalók esetében a legeredményesebb, amikor a volt munkavállalók már felfedik foglalkoztatásuk valós körülményeit.

Az adózatlan ún. „feketepénz” sok esetben érdekelté teszi a munkavállalókat is a jogsértő állapot fenntartásában, így nemhogy segítik, hanem inkább akadályozzák a hatóság munkáját. A munkaviszony megszűnése után azonban „fordul a kocka”, és panaszt tesznek a hatóságnál, ám a nem dokumentált, hosszú időszakkal korábbi szabálytalanságok bizonyítása már komoly akadályokba ütközik, még a volt munkatársak tanúnyilatkozatira sem mindig számíthat a panaszos.

Munkaszerződés nélküli foglalkoztatás során azok a munkáltatók, melyek nem akarnak feketén foglalkoztatni elsődlegesnek tekintik a bejelentést, mivel az a cél, hogy a munkavállaló minél előbb munkába álljon. A munkaszerződések írásba foglalását „idő hiányában” későbbre halasztják, és ilyenkor előfordul, hogy az végérvényesen feledésbe merül.

Ritkábban fordul elő a **színlelt szerződéssel** történő foglalkoztatás, mely az esetek többségében a jogszabályok téves alkalmazására vezethető vissza. Budapesten például a színlelt megbízási jogviszony keretében történő foglalkoztatás, és a színlelt módon szövetkezeti tagsági jogviszony keretében foglalkoztatottak száma és aránya jelentősen visszaszorult, de egyes call-centerekben esetenként még mindig előfordul a színlelt megbízási jogviszonyban történő foglalkoztatás.

Harmadik országbeliek szabálytalan foglalkoztatása rendszerint a munkavállalási engedély teljes hiányával, vagy más munkáltatóhoz szóló, vagy lejárt engedéllyel valósult meg.



2.2. Munkaidő, pihenőidő, rendkívüli munkavégzés

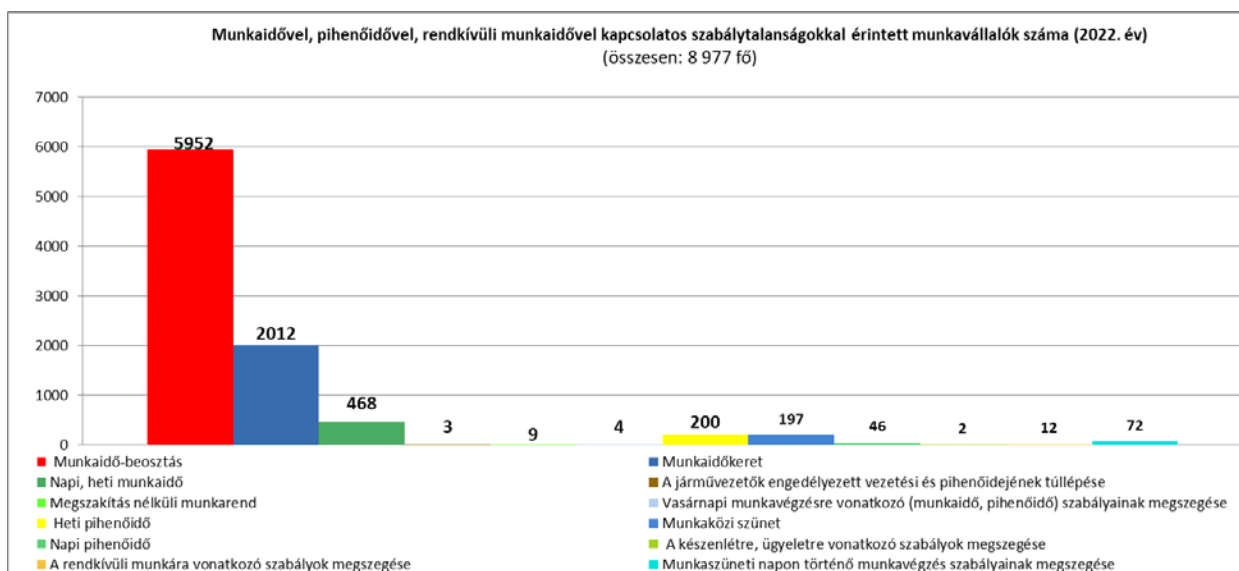
A **munkaidővel, pihenőidővel és rendkívüli munkavégzéssel** kapcsolatos jogsértések **8 977 főt** érintettek 2022-ben, ami csökkenés a 2021-ben tapasztalt 10 303 fővel szemben. A **leggyakoribb** szabálytalanság a **munkaidő-beosztás hiánya**, melynek háttérében egyrészt a jogszabályok ismeretének hiánya, másrészt a rendkívüli munkavégzés leplezésére irányuló szándék áll. A munkáltatók a munkaidő-beosztással kapcsolatosan „rossz gyakorlatot” követnek, és úgy gondolják elegendő szóban megbeszélni a munkaidő beosztást a munkavállalóval, nem érzik az írásbeli beosztás súlyát, pedig az számos egyéb jogsértést okozhat (rendkívüli munkavégzés, bérpótlékok).

Azoknál a foglalkoztatóknál, ahol viszonylag nehéz előre meghatározni a munkaidőt, írásos beosztás nem készül, a felek, vagy a munkavállalók szóban beszélnek meg, hogy ki és mikor jön dolgozni. A gyakorlatban ez a rendszer működik, de nem felel meg az irányadó jogszabályi rendelkezéseknek, így emiatt a munkavállalókat több hátrány is éri tudtukon kívül (pl. elmaradó bérpótlékok, vagy szabadidő kiadásának hiánya).

A jogszabályismeret hiánya miatt gyakran előfordul, hogy az egyenlőtlenül beosztott foglalkoztatottak esetében a foglalkoztatók nem alkalmaznak munkaidőkeretet, illetve a keretjellelű foglalkoztatás **esetében nem határozzák meg a munkaidőkeret kezdő- és befejező időpontját.**

Előfordult még kisebb munkavállalói létszámot érintve, hogy a munkavállalók munkaideje meghaladta a napi, illetve a heti munkaidő megengedett legmagasabb mértékét, illetve heti pihenőidővel és munkaközi szünettel kapcsolatos szabálytalanság volt még érzékelhető.

Továbbra is jellemző, hogy a **pihenőidővel és a rendkívüli munkavégzéssel** kapcsolatos szabálytalanságok viszonylag **ritkán kerülnek megállapításra.** A legtöbb pihenőidővel kapcsolatos szabálytalanság csak a hiteles és valós munkaidő-nyilvántartásokból állapítható meg és bizonyítható. A csekélyebb intézkedési szám mögött így nem csak az húzódhat meg, hogy a munkáltatók betartják a pihenőidőre vonatkozó szabályok többségét, hanem az is, hogy a hamis/hiányos munkaidő-nyilvántartások, és a tényeket „szépitő” munkavállalók miatt bizonyos esetekben nem bizonyíthatóak ezek a szabálytalanságok.



2.3. Munkaidő-nyilvántartás

A **munkaidő-nyilvántartás hiányával**, vagy adatainak **valótlan rögzítésével** kapcsolatos szabálytalanságok kevesebb munkavállalói létszámot érintettek 2022. évben (**11 012 fő**), mint 2021. évben (12 013 fő).

A jogsértésnek számos formája előfordul. Általában nincs szándékosság, amikor az ellenőrzésig az aznapi munkavégzés kezdetéről, vagy az előző munkanap befejezéséről még nem tettek bejegyzést a jelenléti ívre.

A fentieknél nehezebben bizonyítható, egyéb súlyos jogsértésekhez kapcsolódó eset, amikor a nyilvántartást látszólag naprakészen vezetik ugyan, ám annak tartalma nem felel meg a tényleges munkavégzésnek. Gyakran a rendkívüli munkavégzést, vagy a munkaidő egyenlőtlenségét kívánják formális munkaidő-nyilvántartással leplezni. Ilyenkor kiemelt jelentősége lehet a helyszíni tanúvallomásoknak. A munkáltató tudatában van, hogy a munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos szabálytalanság feltárásakor kisebb mértékű szankcióval számolhat, így többek között a részmunkaidőre bejelentett munkavállalók teljes munkaidős foglalkoztatását titkolják el vagy a pótlékfizetési kötelezettségüket játsszák ki, mivel nyilvántartás hiányában ez már csak nehezen ellenőrizhető.

A papíralapon vezetett jelenléti ívek mellett elterjedtek az elektronikus úton vezetettek is. Ezek esetében is előfordultak mind a naprakészséggel, mind a tartalom valóságnak megfelelőségével, hitelességével kapcsolatos szabálytalanságok.

Sajnos a munkaidő-nyilvántartás teljes hiánya is gyakran tapasztalható.

Gyakori az a munkáltatói védekezés a jogsértés feltárását követően, hogy a munkavállalók nem-, vagy nem előírászerűen vezették a munkaidő-nyilvántartást, figyelmen kívül hagyva, hogy ez a kötelezettség a munkáltatót terheli. Emellett a feledékenységgel illetve a fix munkaidővel szokták magyarázni a munkaidő-nyilvántartás hiányát, sok munkáltató szerint pedig szükségtelen a munkaidő-nyilvántartás vezetése.

A munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos jogsértések szintén elfedik az esetleges munkabérrel, munkaidővel, illetve pihenőidővel kapcsolatos szabálytalanságokat is. A munkaidő nyilvántartás hiányossága, vagy hiánya miatt nem ellenőrizhető a pihenőidőre,

pihenőnapra, munkaszüneti napon történő munkavégzésre vonatkozó szabályok betartása és a pótlékfizetés teljesítése sem, tehát közvetetten a munkavállalók alapvető jogai sérülnek.

2.4. Munkabér

A **munkabérrel kapcsolatos jogsértésekkel** érintett munkavállalói létszám **(4 606) hasonló a 2021. évi adatokhoz** (4 611 fő).

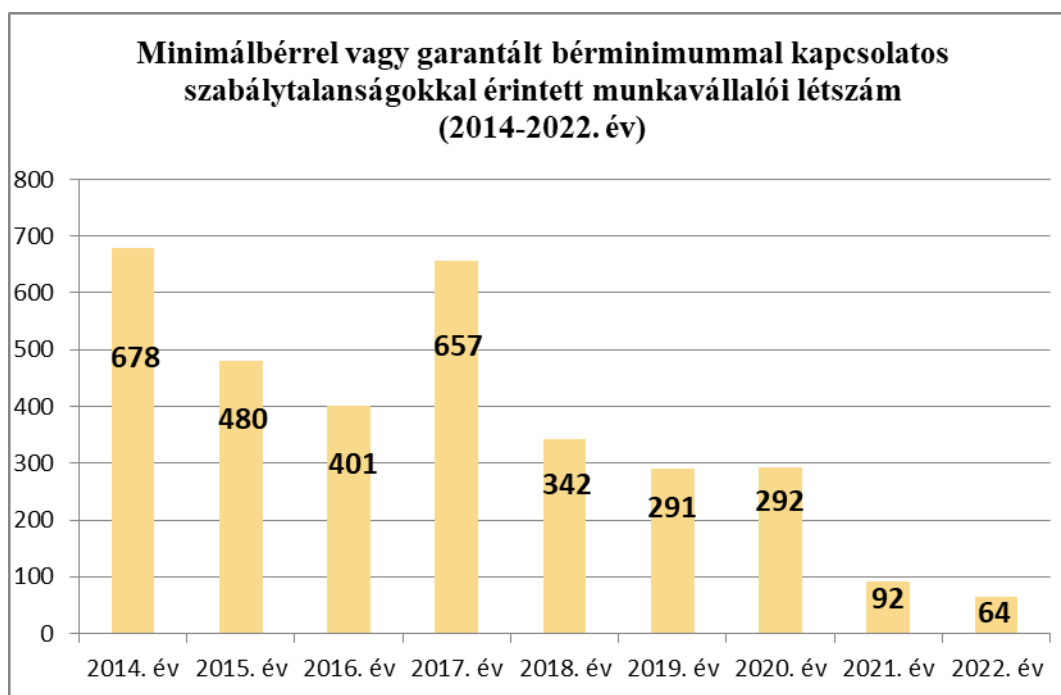
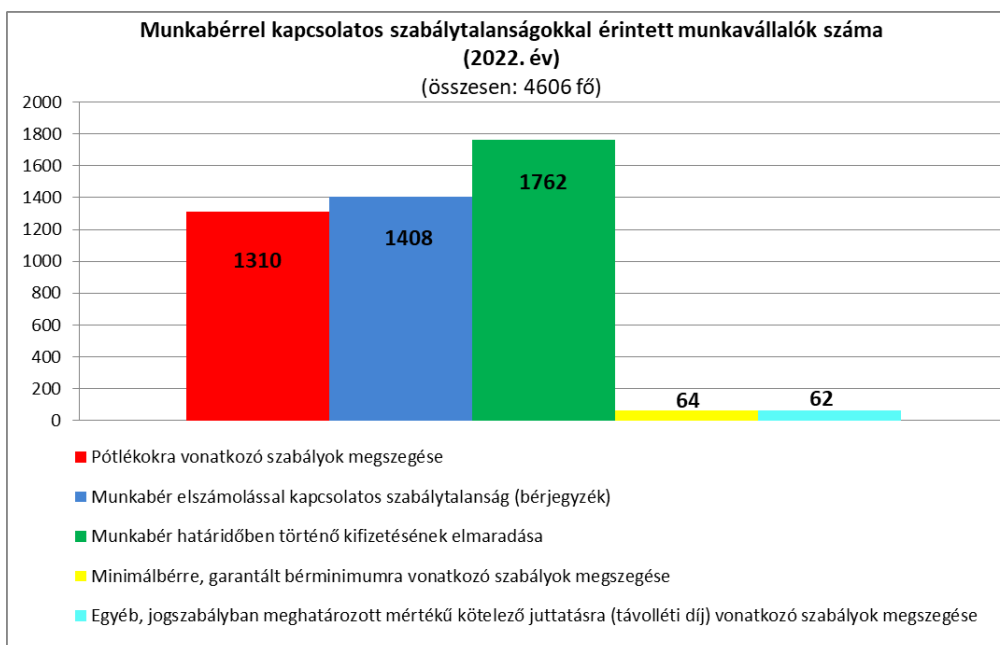
Ezek közül a legjelentősebb **a munkabér határidőben történő megfizetésének elmaradása és a „bérjegyzékekkel” kapcsolatos előírások be nem tartása és a pótlékokra vonatkozó szabályok megszegése** volt. A bérpótlékok megfizetésének az elmaradása tapasztalatok szerint sok esetben a jogszabályok nem megfelelő ismeretéből fakad (pl. a könyvelők jogszabály ismeretének hiányosságai), de előfordulnak egyéb bérszámfejtési hibák, illetve a munkáltató szándékos szabálytalan magatartása is.

Több esetben megállapítást nyert, hogy a munkabérről adott elszámolás nem felelt meg a jogszabályi előírásoknak, nem volt megállapítható, hogy a munkáltató az alaphíven felül milyen pótlékokat számolt el a munkavállalóknak. Jellemző, hogy a „bérjegyzékek” nem alkalmasak az elszámolás helyességének ellenőrzésére, mivel a rajtuk szereplő adatok eltérnek az alapul szolgáló munkaidő-nyilvántartásokon vezetettektől, és előfordul, hogy a munkáltatók többhavi munkaidőkeretet állapítanak meg, ám annak végén nem számolnak el a munkavállalók bérével a szabályoknak megfelelően.

A „bérjegyzék” kiadásának hiánya súlyosabb visszaéléseket is rejthet akár a bejelentés nélküli foglalkoztatás egyik „biztos előjele” is lehet.

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a vonatkozó törvényi rendelkezés szerint **a munkabért nem, vagy nem időben fizető munkáltató részére minden esetben lehetőséget biztosít arra, hogy az eljárás során az elmaradt bért egy kitűzött határidőn belül megfizesse**, melynek következtében mentesül az egyébként kötelező munkaügyi bírság megfizetése alól. **A hatóság ily módon is tudja segíteni azt, hogy a munkáltató a munkavállalók jogszerűen járó munkabérének kifizetésére és ne egy esetleges bírságösszeg kiegyenlítésére fordítsa anyagi erőforrásait.**

2022. évtől tovább növekedett a minimálbér és garantált bérminimum összege a 703/2021. (XII.15.) Korm. rendelet értelmében, így a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság **fokozottan ellenőrizte** a vonatkozó jogszabályi előírások betartását. Az ilyen jellegű jogsértéssel érintett munkavállalók száma tovább csökkent (2021. év: 92 fő; 2022. év: **64 fő**), ami tovább erősíti az elmúlt évek tapasztalatát, mely szerint a minimálbérrel és a garantált bérminimummal kapcsolatos szabálytalanságok **továbbra sem jellemzőek**. A minimálbér és a garantált bérminimum összegének meghatározásával, illetve kihirdetésével kapcsolatban mindig nagy a médiaérdeklődés, ezért szinte valamennyi foglalkoztató tisztában volt azzal, hogy milyen mértékű emelés történt. Egyre gyakoribb, hogy azok a munkavállalók is garantált bérminimumot kapnak, akiknek a vonatkozó jogszabály nem írja elő azt. A foglalkoztatók egy része viszont arra hivatkozott, hogy tisztában vannak azzal, hogy a foglalkoztatásukban álló munkavállalók nem lennének jogosultak a garantált bérminimumra, de mégis kifizetik nekik azt, mivel ha a munkavállalók csak minimálbért kapnának, akkor magasabb munkabérért elmennének más munkáltatókhoz dolgozni.



2.5. Egyéb szabálytalanságok

2022. évben 1 715 főt érintett a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő – a munkavállalót megillető – **igazolások kiadásának**, valamint a munkaviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó **elszámolásnak az elmaradása**.

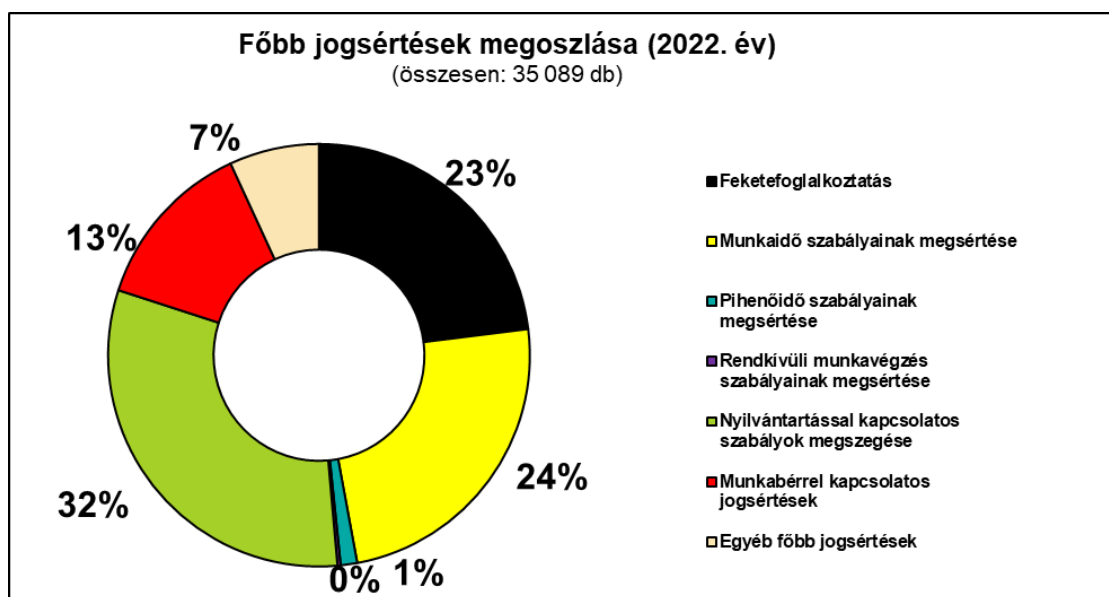
A tapasztalatok szerint a munkáltatók gyakran a vélt vagy valós sérelemre hivatkozva visszatartják a munkavállalót megillető igazolásokat, továbbá nem fizetik ki az utolsó havi munkabérüket, nem számolnak el a munkavállalóval. Ezen jogsértések szinte mindegyike szándékos. Az is előfordult már, hogy a munkavállaló akkor szembesül azzal, hogy bejelentés nélkül foglalkoztatták, mikor a munkavégzést követően a munkáltató nem adja ki a kilépő igazolásokat.

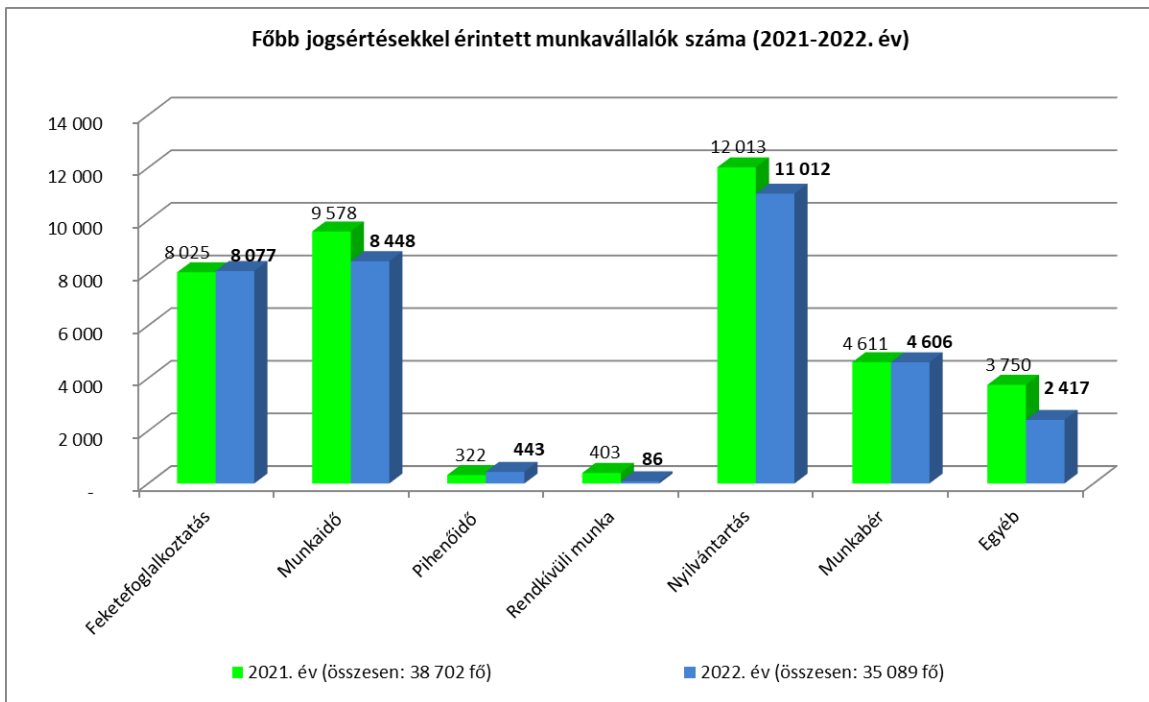
Az igazolások ki nem adásához gyakran társul a munkabér és egyéb járandóságok, mint a szabadságmegváltás ki nem fizetése is. Az e körben kiadmányozott és kötelezést tartalmazó döntéseket a foglalkoztatók nem minden esetben hajtják végre. A határozatok kiadmányozásakor a foglalkoztatók egy része már felszámolás alatt áll. Gyakran a nem teljesítő foglalkoztató helyett – amely időközben felszámolásra került – a felszámoló, a hatóság felhívására készíti el a munkaviszony megszűnésével összefüggő kilépési okmányokat. A bérelmaradást sérelmező foglalkoztatottak figyelmét a hatóság minden esetben felhívja, hogy a forduljanak a felszámolóhoz, annak érdekében, hogy később a Bérgarancia Alapon keresztül a részükre járó összeget megkaphassák.

A munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előirt igazolások nem csupán a munkavállaló újbóli elhelyezkedése, de az álláskeresési ellátások, az adóbevallás miatt is fontosak. Az igazolások kiadását a munkáltató semmilyen körülmények között nem tagadhatja meg. Ezért minden ezzel kapcsolatos szabálytalanság esetén – ha nincs önkéntes jogkövetés – a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság kötelezi a munkáltatót az igazolások kiadására, valamint az elszámolás teljesítésére.

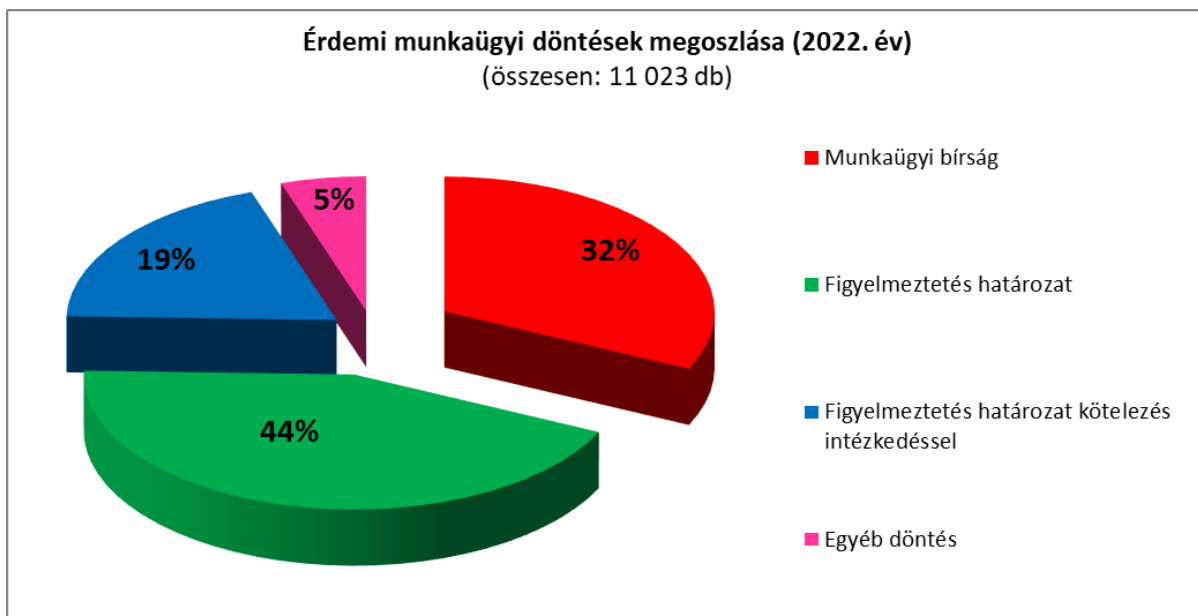
A szabadsággal kapcsolatos jogsértésekkel érintett munkavállalók száma nagyobb mértékben csökkent a 2021. évi adatokhoz képest (2021. év: 1 590 fő 2022. év: **643 fő).** A szabadsággal összefüggő szabálytalanságok két leggyakoribb esete, hogy a nyilvántartáson „kiírt” szabadságot a munkáltató ténylegesen nem adja ki, a munkavállalók valójában munkát végeznek, valamint, hogy a munkáltatók a törvény előírásainak megfelelően nem biztosítják a munkavállalónak a naptári évben egy alkalommal, a legalább tizennégy nap egybefüggő munkavégzés alóli mentesülést.

A szabadságra vonatkozó szabályok betartásának ellenőrzése összetettebb, mert a munkáltatók „papíron” legtöbbször a jogszabályi előírásoknak megfelelően adják ki a szabadságokat, csak a helyszínen felvett munkavállalói tanúnyilatkozatokból, illetve egyéb bizonyítékokból derül ki az, hogy a szabadságként nyilvántartott napokon ténylegesen munkavégzés történt. A munkáltatók a szabálytalanságok feltárását követően gyakran a gazdasági helyzetükre, hirtelen jött megrendelésekre, egyéb nem várt eseményekre hivatkoznak a szabadságok kiadásának elmaradásakor, vagy azzal magyarázzák a jogsértést, hogy a munkavállaló nem akarta kivenni a szabadságát.





2022. évben **3 528** esetben szabtak ki a foglalkoztatás-felügyeleti hatóságok **munkaügyi bírságot**, összesen **838 451 822 Ft** összegben. Az érdemi döntések **65 %-a** tehát anyagi szankció nélküli intézkedés volt. A munkaügyi bírságok túlnyomó többsége feketefoglalkoztatás miatt került kiszabásra.

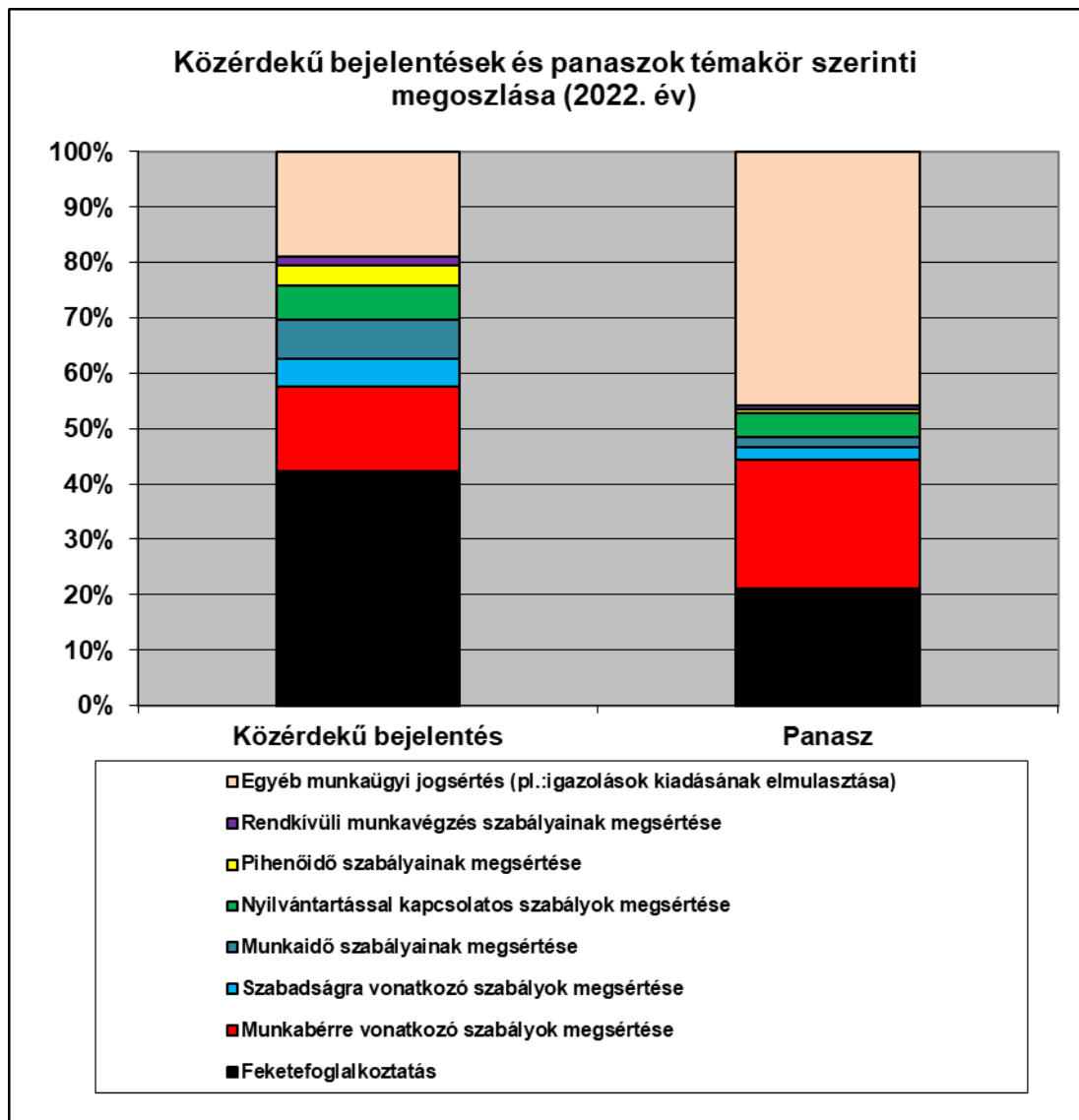


A közérdekű bejelentések és a panaszok száma hasonlóan alakult, mint 2021. évben (2021. évben: 3 455, 2022. évben: **3 362 db**).

A közérdekű bejelentések száma 2021. évben: 1 400 db, 2022. évben: 1 386 db míg a panaszok száma 2021. évben: 2 055 db, 2022. évben: 1 976 db volt. A beadványok megoszlási aránya: **59 % panasz; 41 % közérdekű bejelentés**. Elmondható tehát, hogy a hatósághoz több

munkavállaló fordult, akik konkrét, beazonosítható egyéni jogsérelmük miatt kértek segítséget, ami a hatóság munkájába vetett bizalomra is utal.

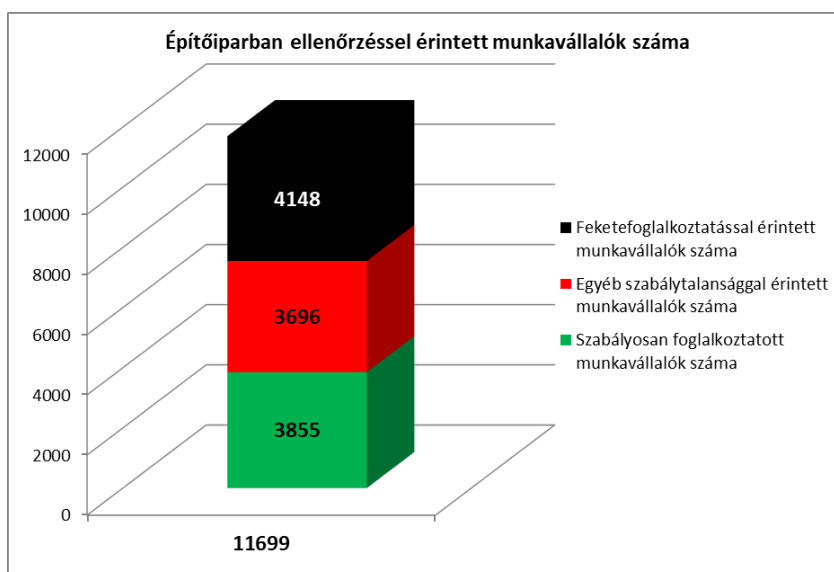
A legtöbb jelzés a vizsgált időszakban a jogviszony megszűnésekor kiadandó igazolásokkal, elszámolásokkal összefüggésben érkezett, melyek nagy része panaszként jutott el a hatósághoz. A második legtöbb megkeresés a **feketefoglalkoztatással** kapcsolatosan fordult elő, melynek 58 %-a közérdekű bejelentés formájában jutott a hatóság tudomására (közérdekű bejelentés: olyan körülményre hívja fel a figyelmet, amelynek orvoslása vagy megszüntetése a közösség érdekét szolgálja) másik része pedig panaszként. A harmadik legtöbb bejelentés a **munkabér** tárgyában érkezett, melynek közel 69 %-a munkavállalói panasz alapján kerül a hatóság látókörébe.



2. Az ellenőrzések összesített tapasztalatai

a) Építőipar

A foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzések 36 %-át ebben az ágazatban tartották 2022-ben (5 010 db). A munkáltatók által elkövetett súlyos szabálytalanságok 4 031 db intézkedést, valamint 1 890 db munkaügyi bírságot vontak maguk után 373 703 350 Ft összegben. A 11 699 munkavállalóból 7 844 főt érintett valamilyen munkaügyi szabálytalanság. Az ágazatban 4 148 munkavállalót foglalkoztattak feketén így az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhöz viszonyítva **itt volt a legnagyobb arányú a feketefoglalkoztatás.**



Az ágazatban a **feketefoglalkoztatás a legtipikusabb szabálytalanság**, e miatt adták ki a legtöbb intézkedést és a legmarkánsabb munkavállalói érintettség volt tapasztalható mind az építőipart érintő egyéb jogsértésekhez, mind a többi ágazat feketefoglalkoztatási adataihoz mérten.

A munkavégzés helye folyamatosan változik. A munkáltatók megkísérik a bejelentés nélküli foglalkoztatást, remélve, hogy nem lesz helyszíni ellenőrzés. Az építőiparban a munkaterületek adottságai miatt könnyebb elbújni, elrejtőzni, illetve elfutni a munkavégzési helyről, így a munkáltatók a munkavállalókkal együttműködve megbeszélik a „teendőket” egy esetleges ellenőrzés során.

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

Az építőipar területén a 2022-ben végzett ellenőrzések alapján a munkavállalók több mint 1/3 része feketén dolgozik.

A **másik leggyakoribb szabálytalanság**, hogy az építőipari munkáltatóknál **nagyon gyakori, hogy egyáltalán nem vezetnek munkaidő-nyilvántartást.** A munkáltatók nem tartják fontosnak a munkaidő vezetését és a munkavállalókkal gyakran fix napi bérben állapodnak meg, függetlenül a ledolgozott óraszámától. Általában arra hivatkoznak, hogy a munkaterületen nem tudják megfelelően tárolni a nyilvántartást, így emiatt nem tudnak bemutatni jelenléti ívet

az ellenőrzések alkalmával. Valójában, gyakran nem is akarnak nyilvántartást vezetni, mert így hó végén már senki, még a munkavállaló sem tudja bizonyítani a ledolgozott órák számát pontosan.

Az ipari létesítések esetében a generálkivitelező jellemzően az alvállalkozó lánc legalsó szintjéig befolyással tud lenni, elvárás részéről a lehető leginkább szabálykövető magatartás, ennek megfelelően a feketefoglalkoztatás ritkán fordul elő, az nem jellemző. A kisebb beruházások esetében a munkáltatók foglalkoztatási gyakorlata a generálkivitelezőhöz igazodik. Amennyiben az építkezést felvállaló cég szabályosan tevékenykedik, az irányadó előírásokat teljesíti, akkor többnyire a foglalkoztatási gyakorlata, valamint az általa bevont alvállalkozók tevékenysége is jogkövető. Amennyiben az építkezésnek nincs „ténylegesen” felelős és állandó lebonyolítója, esetleg a tulajdonos igyekszik az elvégzendő tevékenységekhez kivitelezőket találni, ott gyakrabban fordul elő jogsértés, bejelentés nélküli foglalkoztatás is.

Továbbra is gondot okoz a tényleges foglalkoztató kilétének megállapítása, ennek okai a többlépcsős alvállalkozói láncolatok, és az együttműködés hiánya. Komárom-Esztergom megyei tapasztalat, hogy a megrendelőt, fővállalkozót nem érdekli, hogy a munkaterületen munkát végző munkavállalók kinek az alkalmazásában állnak és a foglalkoztatás bejelentése megtörtént-e. A kivitelezési munkák jelentős részét (nagyberuházások) fővállalkozóként általában nagy szakmai tapasztalattal rendelkező cégek felügyelik, de itt sem fordítanak kellő hangsúlyt arra, hogy időnként ellenőrizzék, valójában ki is dolgozik a munkaterületen.

Számos foglalkoztató egyáltalán nem jelenti be segédmunkás, betanított munkás munkakörű munkavállalóit, sem egyszerűsített foglalkoztatás keretében, sem munkaviszonyban. Szakképzett munkaerő esetén ez már nem jellemző.

A munkáltatók továbbra is előszeretettel alkalmaznak alkalmi munkavállalókat, mivel a kisebb munkákhoz egyszerűbb így a munkavállalókat alkalmazni, azonban bejelentésük sok esetben elmarad. Általában arra hivatkoznak, hogy a bejelentéshez szükséges adatokat nem mindig sikerül eljuttatni a könyvelőhöz, sokszor nem visz magával iratokat a munkavállaló, de ettől függetlenül munkába állítja a munkáltató, mert az adott munkát el kell végeznie.

Ki kell emelni a munkavédelmi szakterülettel való kiváló együttműködést. Amennyiben a munkavédelmi hatóság az ellenőrzése során észleli, hogy vélelmezhetően fennáll a feketefoglalkoztatás, azt jelzi a foglalkoztatás-felügyeleti hatóságnak. Emellett gyakoriak a közös ellenőrzések is.

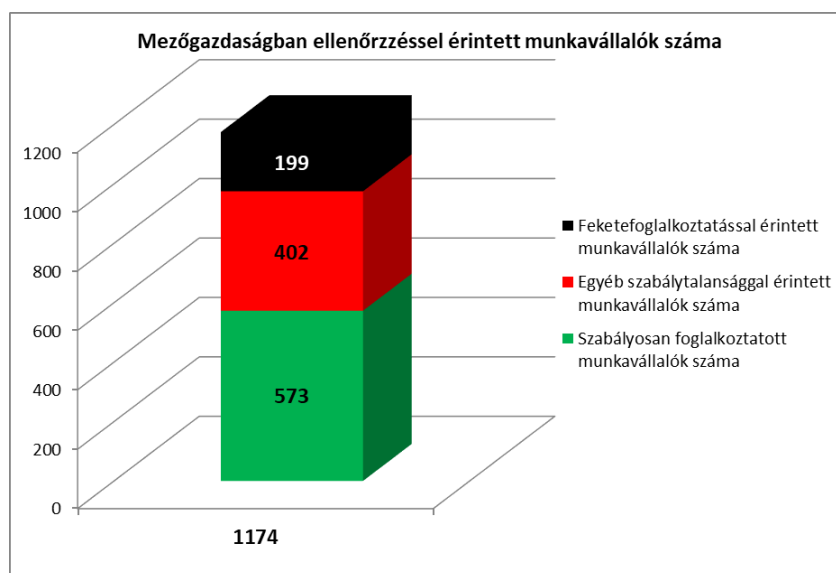
Sajnos általános tapasztalat az ágazatban, hogy rendőri közreműködés nélkül már teljesen megszokott, hogy a munkavállalók tömegesen elhagyják a helyszínt, nem adják át igazolványaikat, valótlán adatokat diktálnak be, vagy akár fenyegetően lépnek fel a munkájukat, azaz az ellenőrzést végző kollégákkal szemben. A munkáltatók, munkavállalók részéről egyértelműen romló tendenciát, együttműködés hiányát, kötekedést, arrogáns magatartást tapasztalnak a hatóság munkatársai.

Példa: Tolna megyében 2022. októberben foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés lefolytatására került sor egy építési területen, ahol 3 munkavállaló végzett munkát. Megállapítást nyert, hogy a foglalkoztató a foglalkoztatottakat 8 napon át egyszerűsített foglalkoztatás (alkalmi munka) keretében foglalkoztatta, azonban a foglalkoztatottak

jogviszonyát a foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés megkezdését és a foglalkoztatottak munkába lépését megelőzően nem jelentette be az illetékes elsőfokú állami adóhatóság felé.

b) Mezőgazdaság

A mezőgazdasági ágazatra 2022. évben az ellenőrzések 2 %-a esett (285 db), összesen 189 intézkedés történt és 60 db munkaügyi bírság kiszabására került sor 15 576 600 Ft összegben. Az ellenőrzött 1 174 munkavállalóból 601 főt érintett valamilyen szabálytalanság, ebből a feketén foglalkoztatott munkavállalók 199 főt tettek ki.



Több megyében a mezőgazdaságnak tradicionálisan jelentős szerepe van. Az ágazatban jelen vannak az alkalmi munka keretében foglalkoztatók és a nagyobb volumenű mezőgazdasági termelésre berendezkedett – nagy létszámú munkaerőt foglalkoztató - vállalkozások is. Itt jellemző leginkább az atipikus foglalkoztatás (többnyire egyszerűsített foglalkoztatás keretében mezőgazdasági ideénymunka).

A mezőgazdasági munkák gyakran a műúttól távolabb, az idegennek szinte fellelhetetlen, szélsőséges időjárási viszonyok mellett nehezen megközelíthető munkaterületen folynak, a terep adottságai révén pedig az idegen autót - ellenőrzést- könnyű már messziről „kiszúrni”, így a munkáltatók bíznak az ellenőrzések elmaradásában és sokszor tudatosan nem jelentik be a munkavállalókat.

Gyakran munkaerőhiány jellemzi az ágazatot, melyet olyan külföldi munkavállalókkal próbálnak pótolni, akik alacsonyabb munkabérért is elvállalják a mezőgazdasági munkákat. Feketefoglalkoztatást a tanyákon történő állattartási tevékenységgel összefüggésben is tárnak fel a hatóság munkatársai, melynek egyik oka, hogy nagyon kevesen értenek úgy az állattenyésztéshez, hogy a szaktudásukat egy nem gépesített állattartó telepen is tudják alkalmazni. Ezek a munkavállalók sajnos gyakran tudatosan dolgoznak „feketén”.

Az ellenőrzések érintettek az ágazathoz tartozó olyan foglalkoztatókat is, amelyek a termelési tevékenység mellet az általuk előállított javak értékesítését is végezték.

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság az ágazat ellenőrzése tekintetében fontosnak tartja a társhatóságokkal közös ellenőrzésekbe való bekapcsolódást, különös figyelmet fordítva a munkacélú kizsákmányolás vélelmezhető megvalósulási formájának feltárására. Sok esetben

ezek a munkaterületek műúttól távoli, „eldugott” helyen, szinte csak a helyiek által ismert tanyavilágban, földterületeken található.

Csongrád-Csanád megyében a munkáltatók számos esetben panaszkodtak a munkaerőhiányra. Az ágazat – sajátosságából fakadóan – sok olyan munkavállalót tud foglalkoztatni, akik alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkeznek, szakirányú végzettségük nincs. A munkaerőhiányt gyakran a határ közelsége okán külföldről, elsősorban Romániából próbálják megoldani, szezonális jelleggel, egyszerűsített foglalkoztatás keretében. Gyakori, hogy ezeket a munkavállalókat bejelentik ugyan, de más munkajogi szabály betartására már nem fordítanak figyelmet, jelenléti ívet nem vezetnek, bérpótlékot nem fizetnek részükre. A munkavállalók a kialkudott, fix munkabért kapják a megállapodott rendszerességgel naponta, hetente. A fizetés a megállapodás szerint történik. A gazda ugyanis nem kockáztatja, hogy egyik napról a másikra otthagyják, illetve elterjedjen a hír, hogy nem fizet, mert akkor nem kap munkást.

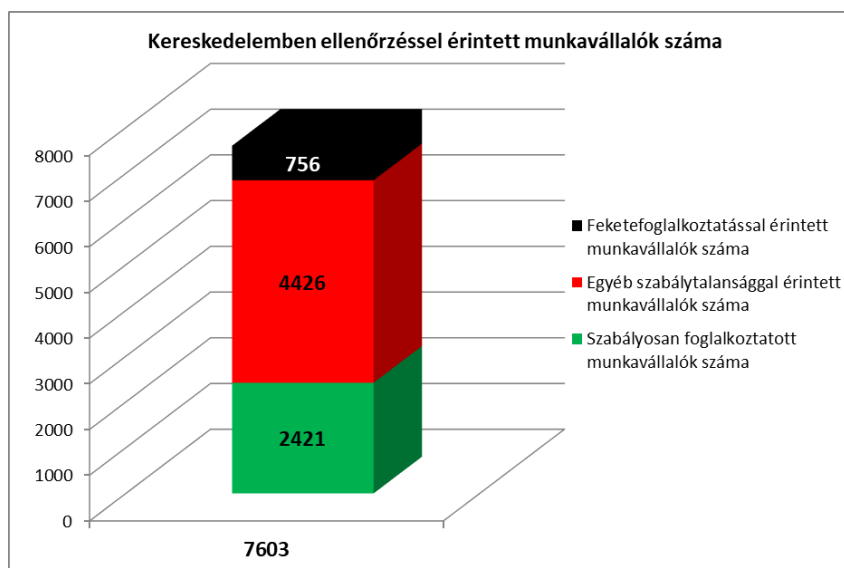
Példa: Zala megyében 2022. októberben egy almás kertben foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzést tartottak, ahol 4 foglalkoztatott egyszerűsített foglalkoztatás keretében, mezőgazdasági idénymunkás (alma szedő) munkakörben, 11.000,- Ft/nap munkabér ellenében reggel 7 órától 16 óráig végeztek munkát alkalmanként a foglalkoztató megbízásából. Megállapítást nyert, hogy a foglalkoztató a foglalkoztatottak több napi munkabérét nem fizette meg határidőben. A foglalkoztató a szabálytalanságot elismerte és nyilatkozott arra vonatkozóan, hogy a későbbiekben a jogszabályban előírtakat betartja. A foglalkoztató az elmaradt díjazásokat a foglalkoztatottak részére megfizette és azt a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság felé igazolta.

Pozitív példa: Somogy megyében egy 2022. októberben egy őstermelő munkáltatót érintő ellenőrzés során 2 munkavállaló végzett munkát egyszerűsített foglalkoztatás (alkalmi munka) keretében, segédmunkás munkakörben, 1.000,- forint összegű órabér ellenében. A munkavállalók feladata édesburgonya szedése volt a területen. A munkáltató a munkavállalók munkavégzésével kapcsolatban szabályos adóhatósági bejelentést tett egyszerűsített foglalkoztatás keretében történő munkavégzésre, a munkavállalók munkaidejéről naprakész munkaidő-nyilvántartás volt a helyszínen.

Ez a példa „pozitív példaként” értékelhető, ugyanis a munkavállalók a főútvonaltól több kilométerre, egy földút mentén lévő helyszínen végeztek munkát, ahol a munkáltató (a munkavégzési hely „eldugott” jellege miatt) nem feltétlenül számíthatott hatósági ellenőrzésre, ennek ellenére a vonatkozó jogszabályi előírásoknak eleget tett, a munkavállalók munkavégzése kapcsán szabálytalanság nem került feltárássra.

c) Kereskedelem

2022-ben 3 374 db ellenőrzés esett erre az ágazatra (24 %). A 3 595 db intézkedés mellett 407 db munkaügyi bírságot szabott ki a hatóság 59 006 750 Ft összegben. Az ágazatban 7 603 munkavállalót vontak ellenőrzés alá, melyből 5 182 főt érintett szabálytalanság. Ebből 756 főnek volt rendezetlen munkaviszonya.



Az ágazatból jellemzően a mikro-, kis- és közepes méretű munkáltatókat érintette a legtöbb ellenőrzés, mert tapasztalatok szerint a multinacionális munkáltatók szabálykövetőbb gyakorlatot folytatnak, az ott előforduló hiányosságok többnyire adminisztratív okokra vezethetők vissza. A kereskedelmi ágazatban jellemző, hogy a kereskedelmi egységek minimális munkavállalói létszámmal, a munkaidő kitolásával igyekeznek a nyitvatartási idő alatt üzemelni, megsértik a munkaidő-beosztására, a munkaidőkeretre, a napi-, heti munkaidőre vonatkozó jogszabályi előírásokat. Az ágazatnak nincs tipikus szabálytalansága, a főbb jogsértések mindegyikével lehet találkozni.

A munkáltatók annak érdekében, hogy leplezzék a munkaidő, pihenőidő szabályainak megsértését, gyakran hiányosan – nem napra készen - vezetik a jelenléti ívet, azokon több napra vonatkozóan nincs bejegyzés. Ezek utólag kerülnek kitöltésre, de az így rögzített időadatok már nem a valós munkavégzést tükrözik, hanem a kötelező havi óraszámnak megfelelő időadatokat, például egyműszakos munkarendben, csak délutános vagy csak délelőtti felbontásban, szigorúan a nyitvatartási időhöz igazítva, elkerülve így a műszakpótlék fizetési kötelezettséget.

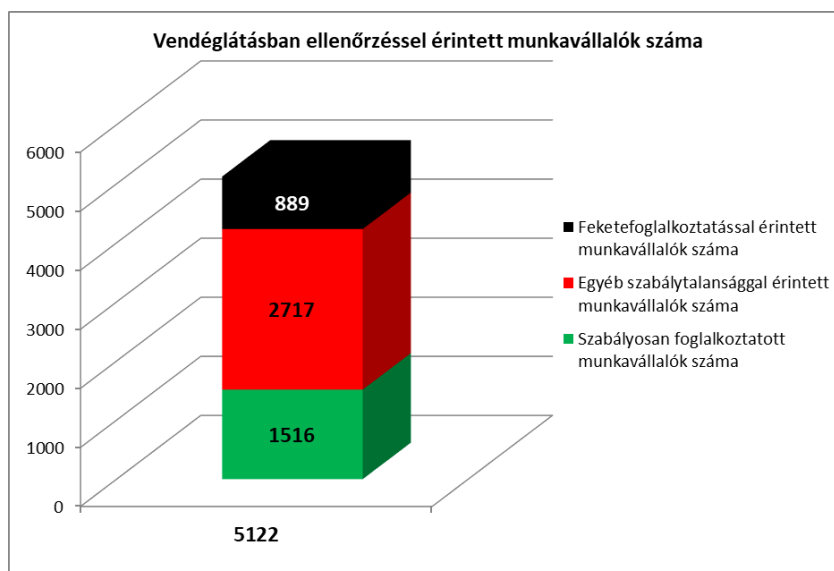
Több esetben előfordult, hogy a munkáltató a munkavégzés helyén, munkaterületen a tárgy hónapra, elszámolási időszakra a munkaidővel kapcsolatos adatokról nyilvántartást bemutatni nem tudott, nem lehetett vizsgálni a munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezések megtartását. Többször előfordul, hogy az érintett munkavállalóknak a munkaidő megszakításával nem volt munkaidőbe beiktatott szünet, étkezni a forgalom függvényében tudtak több részletben.

Példa: Nógrád megyében közérdekű bejelentés (melyben foglaltak szerint a megjelölt munkavégzési helyen foglalkoztatott munkavállaló napi 10-11 órát dolgozik, 4 óras bejelentéssel) alapján egy egyéni vállalkozó által üzemeltetett vegyesboltban 2022. novemberben helyszíni foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés lefolytatására került sor, a munkavédelmi hatósággal közös ellenőrzés keretében. A közérdekű bejelentésben megnevezett, munkavállaló munkaviszony keretében dolgozott a vegyesboltban, írásos munkaszerződéssel, napi 6, heti 30 órás részmunkaidőben, bolti eladó munkakörben. A foglalkoztatása kéthavi munkaidőkeretben történt, ami minden év páratlan hónapjával kezdődik és az azt követő páros hónappal fejeződik be, erről írásos tájékoztatást kapott. A vegyesbolt hétfőtől péntekig 7-17 óráig, szombaton 7-12 óráig, vasárnap 7-11 óráig tart nyitva. Ő hétköznapokon 7-13 óráig vagy 11-17 óráig szokott dolgozni, az ellenőrzés napján 7 órától

dolgozott. Azt, hogy mely napokon és mikorra kell mennie dolgozni, szóban szokták megbeszélni a vállalkozóval, erről nem készít neki írásos beosztást a vállalkozó. A munkaidejéről vezettek írásos nyilvántartást. Az alapján a munkaszerződés alapján dolgozott a vállalkozó alkalmazásában, amit az ellenőrzés során bemutatott. A munkaszerződésből ott volt az összes példány, bár nem volt aláírva egyik sem általa, sem a munkáltató által. A beszerzett bizonyítékok alapján megállapítást nyert, hogy a munkáltató a munkavállalót érintően megsértette a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozat alakszerűségére, a munkaidő-beosztás közlésére, valamint a munkaidő-nyilvántartás vezetésére vonatkozó jogszabályi előírásokat. A közérdekű bejelentésben leírt jogsértés – napi 10-11 órás munkavégzés és 4 órás részmunkaidős bejelentés – nem nyert bizonyítást, a tanúnyilatkozatban foglaltak és az okirati bizonyítékok alapján a munkavállaló napi 6 órás részmunkaidőben végzett munka, a munkaviszonyának bejelentése ennek megfelelően történt meg az adóhatóság felé.

d) Vendéglátás

A vizsgálatok 13 %-a (1 818 db) esett erre az ágazatra 2022-ben. Az összesen 2 189 db intézkedés mellett 425 db munkaügyi bírságot szabtak ki, 81 625 400 Ft összegben. Az 5 122 ellenőrzéssel érintett munkavállalóból 3 606 főt foglalkoztattak szabálytalanul. Feketefoglalkoztatás 889 főt érintett.



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

A vendéglátás sajátossága, hogy a foglalkoztatottak magas óraszámában a nyitvatartási időnek megfelelően kerülnek foglalkoztatásra, így a munkaidő gyakran meghaladja a napi 12 órás felső határt,

A szabálytalanság elfedése érdekében, a munkáltatók gyakran nem vezetnek jelenléti ívet vagy azok nem a valós munkaidőadatokat tartalmazzák. A munkaidő-beosztást szóban beszélik meg a munkavállalókkal illetve, ha írásban el is készül, azt nem mutatják be a hatóság részére. Ezek

a „titkos” beosztások csak ritkán jutnak a hatóság tudomására.

A foglalkoztatók több esetben arra hivatkoztak, hogy a vendéglátásban a munkaidő előre nem tervezhető, nem lehet előre megmondani, hogy mely napokon meddig kell nyitva lenni, kell munkát végezni, mert sok a befolyásoló tényező (pl.: időjárás, forgalom). Különösen a hétvégekre és az ünnepi-, nyári időszak vonatkozásában igaz ez.

A munkaidő-keretről a foglalkoztatók több esetben nem is hallottak, a bemutatott munkaszerződések, tájékoztatók sem rendelkeztek annak alkalmazásáról. A foglalkoztatók a munkabért gyakran a ledolgozott órák szerint fizetik, bérpótlékot nem számfejtnek, a hétvégi, ünnepnap munkavégzésért a pihenőnapot a munkavállalóknak nem mindig adják ki. A dolgozók ezt elfogadják, hisz ezeken a napokon (hétvége, ünnepnap) a pótlék sokszorosított megkapják borralalóként a vendégektől, ám természetesen ennek semmi köze a részükre járó munkabérhez, pótlékokhoz, mivel azok ettől függetlenül járnának nekik.

Az ellenőrzési tapasztalatok szerint, sok esetben hallgatólagos megegyezés van a jelenléti ív, a bérlapok és a bejelentett, illetve a valós óraszámot tekintve a felek között. A munkáltatók mindenhol próbálják a korábbi időszakok bevételkiesését kompenzálni, ezért minden lehetőséget megragadnak a kiadások csökkentésére, sajnos a munkavállalók bejelentésének teljesítése, illetve munkavállalók foglalkoztatásával összefüggő járulékmegfizetés sem kivétel ez alól.

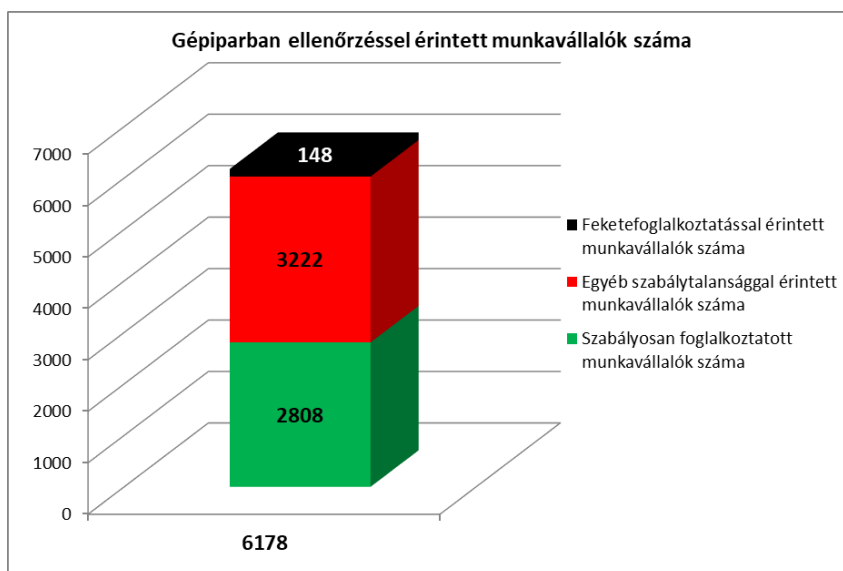
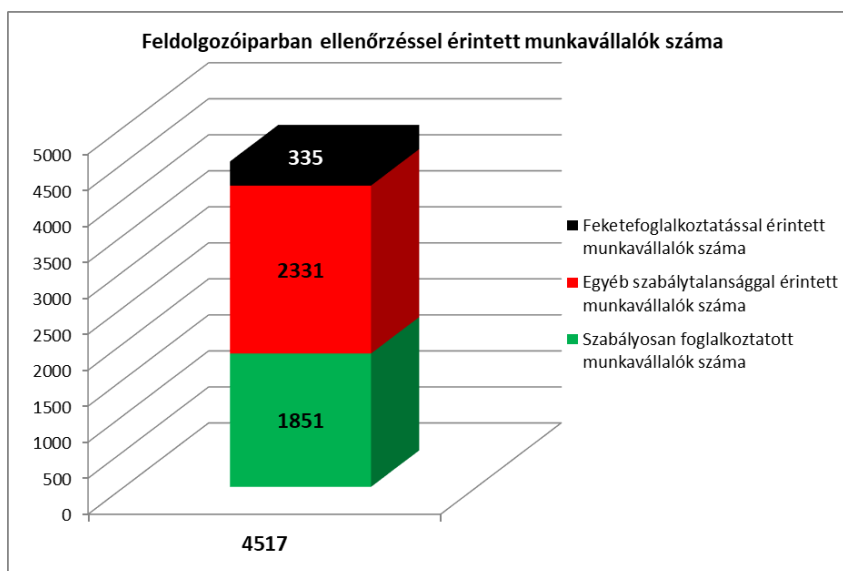
A munkaviszony bejelentése nélküli foglalkoztatás célja általában a közterhek elkerülése miatt valósul meg, viszont sok esetben a hibás gyakorlatra vezethető vissza. Ezt a megállapítást támasztja alá az olyan esetek nagy száma, ahol a munkáltató késedelmesen, de a foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés megkezdése előtt jelenti be az alkalmi munkavállalóit.

Példa: 2022. novemberben társhatósági együttműködés keretében (rendőrség, idegenrendészeti hatóság) egy autópálya pihenőjében található étterem-hotel egységében került sor foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzésre, ahol munkavégzés közben találtak egy fő konyhai kisegítő munkakörben foglalkoztatott munkavállalót. Nyilatkozata szerint alkalmi munkavállalóként dolgozott, nem volt tudomása róla, hogy 2022. szeptember 26. naptól részmunkaidős munkaviszonyba került bejelentésre. Írásba foglalt munkaszerződéssel nem rendelkezett, szóbeli megállapodás alapján végezte munkáját.

További egy szakács munkakörű munkavállaló 2022. október 25. naptól írásba foglalt munkaszerződéssel, adóhatósági bejelentéssel volt foglalkoztatva. A helyszínen rendelkezésre álló munkaidő-nyilvántartás alapján munkavégzésére sor került 2022. október 25. napja előtt további 6 napon is. Ezekben a napokon alkalmi munkavállalóként foglalkoztatta a munkáltató, mely napokra nem történt meg az illetékes adóhatósághoz történő bejelentés. Megállapítást nyert továbbá, hogy 2022. november hónapra a munkaidővel kapcsolatos adatokról nyilvántartást még nem vezettek, a munkavállalók írásban munkaidő-beosztást nem kaptak.

e) Feldolgozóipar és gépipar

A hatóság ezekben az ágazatokban az ellenőrzések 7 %-át tartotta (881 db) 2022. év végéig. A jogsértések miatt összesen 1 185 intézkedést és 196 db munkaügyi bírságot hoztak (131 080 572 Ft összegben). Összesen 10 695 munkavállalót vontak ellenőrzés alá, ebből 6 036 munkavállalót foglalkoztattak szabálytalanul. Feketefoglalkoztatás 483 főt érintett az ágazatokban.



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

Jellemző a munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályok be nem tartása, a munkaidőkeret kezdő- és befejező időpontjáról szóló írásbeli tájékoztatás közlése, valamint a hiányos munkaidő-nyilvántartás vezetése. A nyilvántartás gyakran nem tartalmazta a munkaidő kezdő- és befejező időpontját, vagy az adatok nem naprakészek és/vagy valótlanok.

Esetenként a munkavállalók részére a ledolgozott órák után járó munkabért kifizetik, azonban a túlórák egy részének leplezésére a bérelszámoláson a rendkívüli munkaidő más jogcímen (jutalom, mozgóbér) kerül elszámolásra, kifizetésre. A munkavállalók nehezen kontrollálják a ledolgozott órák után járó, részükre kifizetett munkabér összegét, nem igazodnak el a bérfizetési jegyzéken feltüntetett jogcímenek.

A feldolgozóipari és gépipari munkáltatók esetenként gazdasági megfontolásból is (pl. rendelések teljesítése miatt munkaszüneti napon történő foglalkoztatás) követhetnek el szabálytalanságot.

Megállapítható, hogy elsősorban a nagy élők munkai-igényű, és végzettséget, valamint a magyar nyelv ismeretét nem feltétlenül igénylő munkakörökben vannak jelen nagyobb számban a külföldi munkavállalók, ami a feldolgozóipar egyes területeire hatványozottan igaz.

Ki kell emelni a sütőipar területén a külföldi tulajdonban álló pékségeket, melyek ellenőrzése nem csak a szabálytalanul alkalmazott harmadik országbeli állampolgárok nagyobb száma miatt indokolt, de sok esetben a magyar munkavállalókat is visszaélészerűen alkalmazzák. E téren említést érdemel a napi munkaidő maximális mértékének megsértése, az egyéb jogsértéseket leplező munkaidő-nyilvántartás hiánya, a szabálytalan részmunkaidős foglalkoztatás, vagy akár a „próbanap” intézménye is.

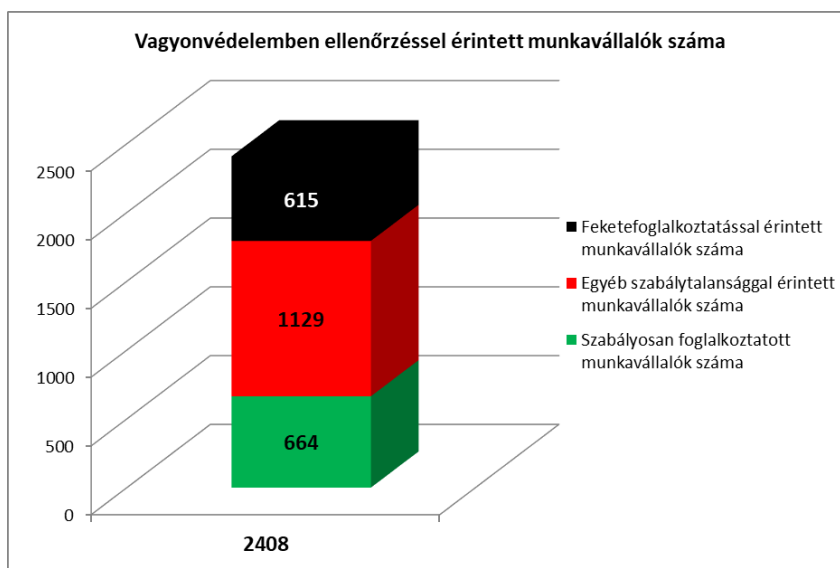
Hajdú-Bihar megyében a fémfeldolgozás, faipar esetében a szakképzett munkaerő alkalmazása a jellemző, itt a munkabérek nem megfelelő kifizetése a fő hiányosság és nem a feketefoglalkoztatás.

Példa: Baranya megyében egy állateledel gyár munkavégzési helyén 2022. júniusban tartottak foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzést. A munkaterületen egy Szociális Szövetkezet munkavállalói végeztek munkát munkaerő-kölcsönzés keretében. Az eddig rendelkezésre álló bizonyítékok alapján megállapítható, hogy a vizsgált 2022. január 1. – 2022. június 30. közötti időszakban a munkáltató 32 alkalmi munkavállaló jogviszonyát az ellenőrzés megkezdéséig nem jelentette be az illetékes adóhatósághoz. A munkáltató a munkavállalókat éjszakai műszakban foglalkoztatta, azonban a munkavállalók jogviszonyát nem jelentette be az éjfélen átnyúló második naptári napra.

Példa: Jász-Nagykun-Szolnok megyében egy zöldségfeldolgozó üzemben foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzést tartottak a rendőrség munkatársaival. Az ellenőrzés helyszínén rendkívül nagy segítséget jelentett a rendőrség jelenléte, mivel a munkavégzési hely be volt zárva és nem akartak senkit beengedni, ha a rendőrség munkatársai nem léptek volna fel hatékonyan, nem sikerült volna a foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzést lefolytatni. A helyszínen 7 munkavállalót vontak ellenőrzés alá, akik az ellenőrzés megkezdésekor fokhagymát válogattak. A helyszíni ellenőrzés során megállapítást nyert, hogy a munkáltató a 7 munkavállalót érintően nem tett eleget a munkavállalók munkaviszonyával kapcsolatos adóhatóság felé történő bejelentési kötelezettségének és nem foglalta írásba a munkaszerződést.

f) Nyomozási és biztonsági tevékenység

Az ellenőrzések 6 %-a (786 db) érintette a személy- és vagyonvédelmi ágazatot 1 246 db intézkedéssel. A vizsgálatokból 200 végződött munkaügyi bírsággal (80 187 100 Ft). Az ellenőrzéssel érintett 2 408 munkavállalóból 1 744 főt érintett valamilyen jogsértés és 615 munkavállalót foglalkoztattak feketén.



Jellemzőek a súlyos munkaügyi szabálytalanságok, amelyeket többségében a munkáltatók vélhetően szándékosan követnek el. A bejelentés nélküli foglalkoztatás mellett a vállalkozások a munkaidővel, nyilvántartási kötelezettséggel, munkabérrrel kapcsolatos jogszabályi rendelkezéseket sem tartják be.

Még mindig gyakran előfordul, hogy a munkáltatók kiléte az ellenőrzések helyszínén nehezen állapítható meg, sőt a későbbiek során is nehezen tisztázható. Ez főként abból adódik, hogy a munkavállalók néhány havonta új munkaszerződést kapnak, új munkáltatótól. A munkavállalók nem tudják megnevezni, hogy az ellenőrzés napján ki a munkáltatójuk, esetleg csak a fővállalkozót, mivel az ő egyenruhájukat hordják, illetve a fővállalkozó által biztosított örnaplót vagy szolgálati naplót vezetik. A munkavállalók sok esetben nem is tulajdonítanak jelentőséget ennek a körülménynek, mivel a legtöbbször a területi vezetőt – vagy magát annak nevező, sokszor beazonosíthatatlan személyt - ismerik munkáltatójukként, vele tartanak kapcsolatot. Általános tapasztalat, hogy ez a munkát szervező személy telefonon közli, kinek, mikor, mely munkavégzési helyen kell megjelenie, az írásban készült munkaidő-beosztás nem jellemző az ágazatban.

A munkáltatók az ellenőrzés folytatásaként sok esetben nem együttműködőek, nehezen megtalálhatóak, nem szolgáltatnak adatot a hatóság számára.

A munkáltatók ellenőrzése az iratbecsatolás gyakori elmulasztása miatt nehézkes, időben elhúzódik. Probléma, hogy a munkáltatók a hivatalos cégkivonatban szereplő címeken nem elérhetőek, nem vesznek tudomást az ellenőrzésről, a munkáltatókat nem érdekli a vizsgálatok kimenetele. A munkáltatók jelentős része - többnyire a vagyonvédelmi ágazat kis- és középvállalkozásai - nem is törekszik a szabályos működésre, sőt minden lehetséges eszközzel akadályozza az ellenőrzéseket. Sokszor a cégek ügyvezetője külföldi illetőségű, a cégek székhelyszolgáltatóhoz vannak bejegyezve, az iratokat nem veszik át.

Azok a munkavállalók, akik már régebb óta dolgoznak a vagyonvédelmi ágazatban, sokszor évekre visszamenőleg felsorolnak több munkáltatót, akiknél alkalmazásban álltak ugyanazon a munkahelyen.

Ahol adóhatósági bejelentéssel, írásban megkötött munkaszerződéssel foglalkoztatják a foglalkoztatottakat - mely alakítás szempontjából megfelel a jogszabályi követelményeknek – ott a tényleges foglalkoztatás általában mind munkafeltételekben, mind bérezésben eltér a munkaszerződésben foglaltaktól. A vagyonvédelmi tevékenységet végző foglalkoztatók nagy

része körülbelül fél év elteltével adóhatósági kényszertörés alá kerül és a foglalkoztatottakat tudtuk nélkül új vállalkozáshoz jelentik be, akik a foglalkoztatásuk során jelentős joghátrányt szenvednek el. Ezen foglalkoztatottak - amíg a munkabérüket a szóbeli megállapodás alapján megkapják - nem tesznek nyilatkozatot a foglalkoztatói jogsértésekről, mert retorziótól tartanak a vagyoni védelmi fővállalkozók részéről.

Jellemző, hogy az ellenőrzés alkalmával csak jegyzőkönyvön kívül hajlandók elmondani a munkavállalók, hogy a kivett szabadságokat nem fizeti ki a munkáltató, pótlékokat szintén nem fizet, csak egy szóban meghatározott órabért, hiába szerepel a munkaszerződésben havibér és pár ezer forintos pótlékátalány. A teljesített munkaidő pedig általában jelentősen meghaladja a rendes havi munkaidőt, mivel a munkakört automatikusan készenléti jellegű munkakörnek minősíti a munkáltató.

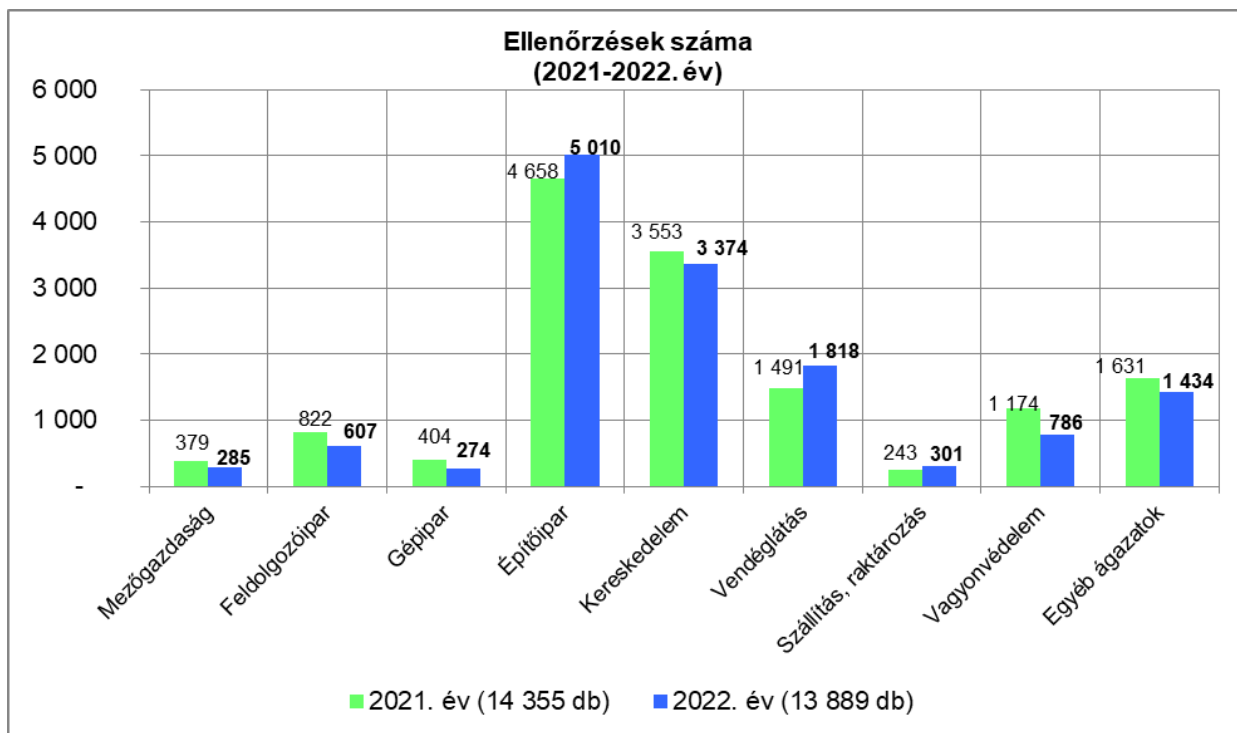
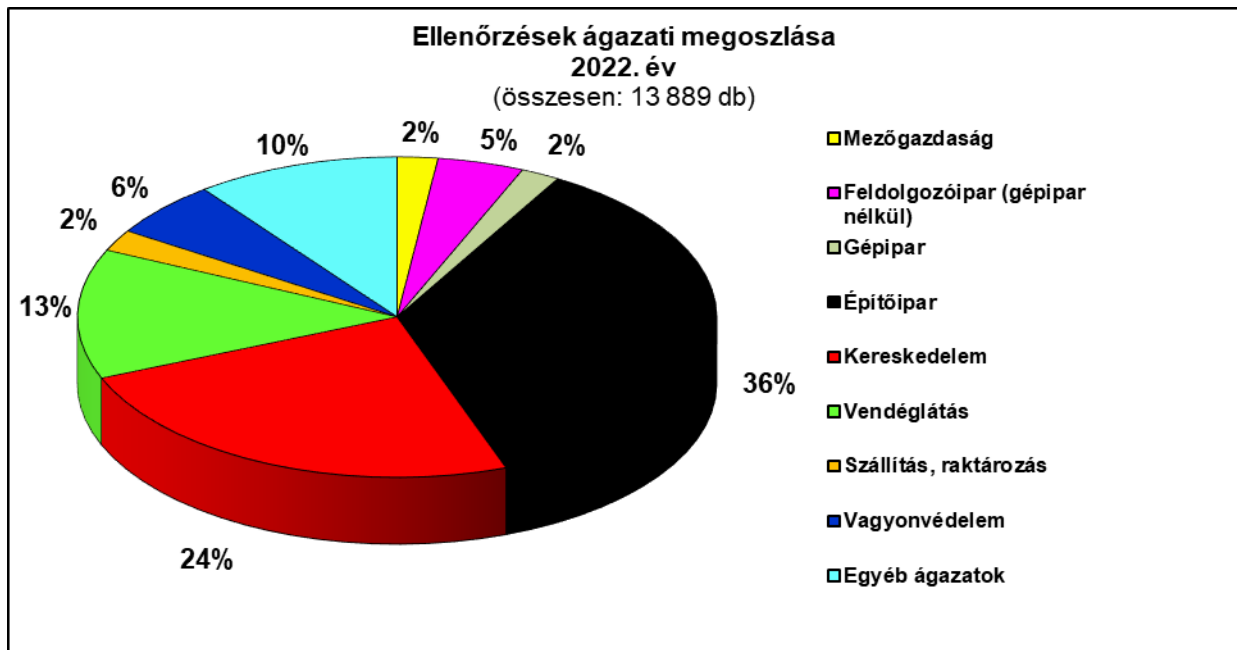
A vagyoni munkakör azonban sok esetben nem készenléti jellegű, ennek ellenére a munkáltatók gyakran szabálytalanul ilyen formában foglalkoztatják munkavállalóikat, komoly anyagi hátrányt okozva nekik.

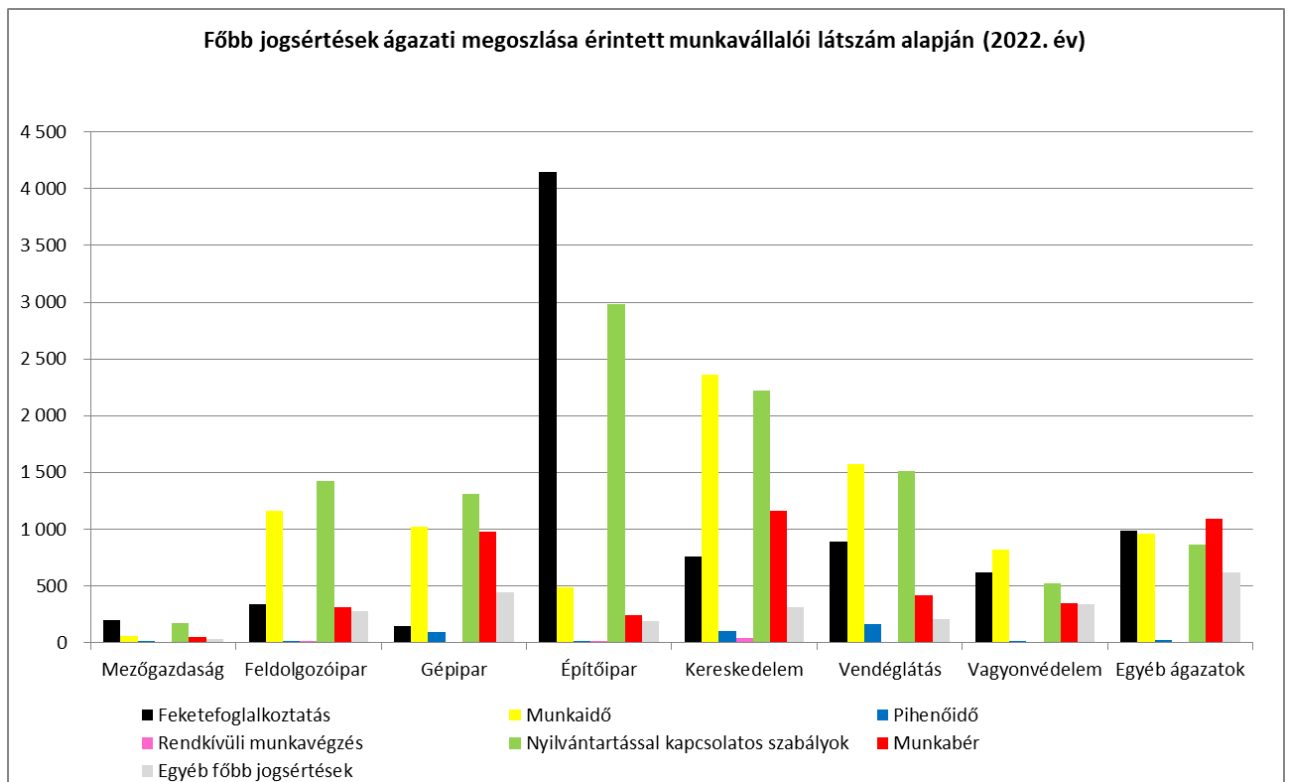
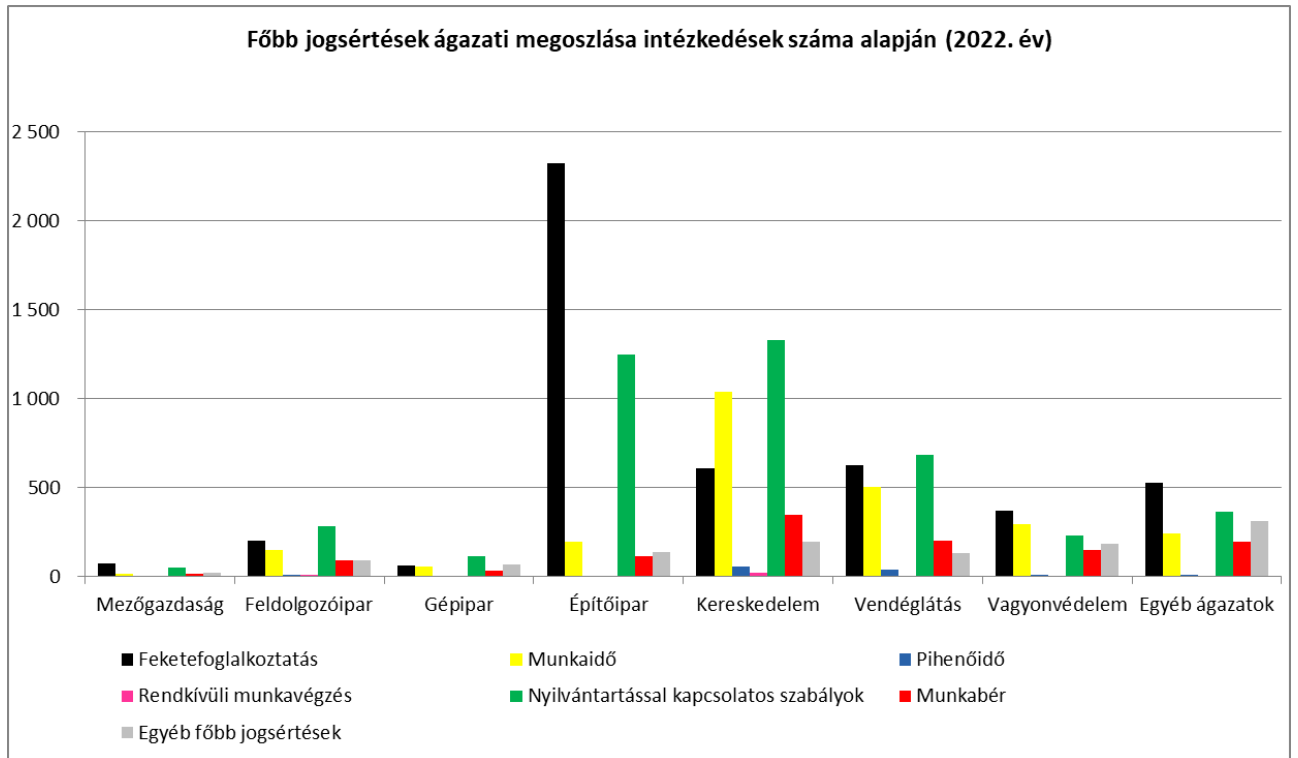
A munkabér bérpapíron a minimálbér, illetve a garantált bérminimum havi összege, de a kifizetés szinte mindig órabérben történik, a ledolgozott órák után a felek által megállapodott, a jogszabályban rögzítetteknél magasabb összeggel. A bérfizetés a dolgozók elmondása szerint hivatalos és nem hivatalos részre tagolható.

Példa: 2022. októberben Komárom-Esztergom megyében 10 munkavállaló tett bejelentést, mely szerint a munkáltató nem fizette meg részükre munkabérüket, egyéb járandóságukat.

A munkáltató nem fizette ki a munkavállalók 2022. szeptember, október havi munkabérét. 2022. szeptember havi munkabérként egységesen nettó 50.000,-Ft-ot fizetett ki 2022. október 20-án átutalással. A 2022. szeptember havi fennmaradó, valamint az október havi munkabéreket a munkavállalóknak nem fizette meg. A tárgyévben (2022. év) a dolgozók munkaviszonyuk alapján időarányos szabadsággal rendelkeztek, melyet a munkáltató nem adott ki és nem váltott meg a munkaviszony megszűnésekor. A munkáltató a munkaviszony megszűnésével kapcsolatos igazolásokat késve adta ki.

Megállapítást nyert továbbá, hogy a munkáltató 3 munkavállalót írásba foglalt heti 20 órás részmunkaidőre szóló munkaszerződés alapján munkaviszony keretében foglalkoztatott heti 40 órás teljes munkaidőben. A foglalkoztatás bejelentése heti 20 órás részmunkaidőre történt.





3. Utóellenőrzés

Utóellenőrzés keretében elsősorban a jogviszony bejelentésére kötelező határozatok teljesítését vizsgálta a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság. Az ellenőrzések során feltárt feketefoglalkoztatás legalizálását a munkáltatók a legtöbb esetben már az ellenőrzést követően, annak hatására még a határozat meghozatala előtt, az eljárás során megtették.

Az utóellenőrzések során a jogerőre emelkedett, feketefoglalkoztatás tárgyában kiadmányozott döntések alapján 6 787 munkavállaló jogviszonyának rendezése volt vizsgálható, mely létszám 95,8 %-ának utóellenőrzése teljesült.

A jogerőre emelkedett, feketefoglalkoztatás tárgyban kiadmányozott határozatok alapján 3 549 munkáltató volt vizsgálható, ebből a foglalkoztatók 96,8 %-ának utóellenőrzése teljesült.

A tapasztalatok szerint azok a munkáltatók nem teljesítik a határozati kötelezések végrehajtását, akik már az alapeljárás során sem voltak együttműködők, az átvett idézésekre nem jelentek meg, a küldemények „nem kereste” vagy „ismeretlen helyre költözött” jelzéssel érkeztek vissza.

A „feketefoglalkoztatással” kapcsolatos **utóellenőrzés jelentősége** azért kiemelkedő, mert a kötelezés végrehajtásával teljesül az ellenőrzés célja. A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság így tud **hozzájárulni a legális adózó munkahelyek számának növeléséhez, a munkavállalók alapvető jogainak** (biztosított jogviszony, tényleges szolgálati idő rögzítése, egyéb jogviszonyhoz kapcsolódó szabályok betartatása, stb.) **védelméhez, valamint a tisztességes verseny érvényre juttatásához és a jogkövető vállalkozások versenyhátrányának csökkentéséhez.**

4. Társhatósági ellenőrzések

A **társhatóságok közreműködésével** 2022. évben **3 051** foglalkoztatás-felügyeleti **ellenőrzés** zajlott, mely az összes vizsgálat 21,96 %-át jelenti.

A rendőrséggel „hagyományosan” magas volt a közös ellenőrzések száma. A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a rendőrség segítségét rendszerint olyan munkáltatók vonatkozásában, olyan munkavégzési helyszínek ellenőrzésénél kéri, ahol a hely jellege azt megkívánja, illetve ahol korábban a foglalkoztató megghiúsította az ellenőrzést, vagy jelentős mértékben akadályozta azt. A 2022-ben a rendőrhatalommal közösen 1 118 ellenőrzést folytattak le a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság képviselői. A foglalkoztatás-felügyeleti hatóságok is részt vettek a rendőrség által szervezett akcióellenőrzésekben. Így került sor az „EMPACT Action Day Labour Exploitation 2022” elnevezésű, munkacélú kizsákmányolás elleni 2022-es EMPACT közös akció magyarországi végrehajtására 2022. június 15-21. között.

A munkavédelmi hatósággal 888 közös ellenőrzés történt. Ki kell emelni, hogy sokszor a munkavédelmi szakterület jelzése alapján (amennyiben a munkavédelmi ellenőrzés során észlelik, hogy vélelmezhetően fennáll a feketefoglalkoztatás) indult meg a foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés.

Kiemelést érdemel még az Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság munkatársaival való társhatósági együttműködés, mely a harmadik országbeli állampolgárok ellenőrzésénél kiemelt segítség. 2022-ben az idegenrendészeti hatósággal 348 ellenőrzés történt.

A társhatósági együttműködések évek óta hatékonyan zajlanak, egymás munkáját segítve, kiegészítve járnak el az érintettek. Jól megszervezett, összehangolt, helyszíni ellenőrzéseket

folytatatnak le. A közös ellenőrzések előkészítési fázisában a hatóságok egymástól több releváns adathoz, érdemi információhoz jutnak, illetve lehetőség van a helyszíni ellenőrzések során is adat- és információcserére.

5. A közigazgatás szolgáltató jellegének érvényesülési formái

A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzéssel kapcsolatos állami irányítási feladatokat lát el, illetve részt vesz a munkaügyi előírások végrehajtásának elősegítését szolgáló **tájékoztató, felvilágosító tevékenység** ellátásában. A tapasztalatok szerint a munka világának szereplői a honlapon naponta akár több kérdést is feltesznek, melyekre adott válaszok ugyanott csoportosítva is megjelennek.

2022-ben közel 200 db honlapos (a hatóság külső honlapján működtetett tájékoztatás/felvilágosítás menüpont használatával), valamint postai és e-mail útján érkezett **kérdés, panasz, valamint közérdekű bejelentés került megválaszolásra**. Emellett a hatóságok országosan közel 900 ügyben adtak tájékoztatást a 2022. évben.

Tervezett nyílt napokra, rendezvényekre a veszélyhelyzet kihirdetése miatt nehezen volt lehetősége a hatóságoknak az első félévben, de az év második felében a munkavállalók és munkáltatók szélesebb körű tájékoztatása „visszatért a régi kerékvágásba”. A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság több megyében foglalkoztatási kiállításokon, saját rendezésű nyílt napokon, kamarákkal közösen, valamint a Biztonság Hete programsorozat keretében adott felvilágosítást az érdeklődőknek a hatóság munkájáról és a hatályos foglalkoztatási szabályokról.

6. Összegzés

- 2022. évben a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság **13 889 munkáltatót** ellenőrzött, a vizsgálatok során a **foglalkoztatók 71 %-nál tárt fel munkaügyi jogsértéseket**, amelyek az ellenőrzés alá vont **munkavállalók (46 632 fő) 62 %-át érintették**. 2021. évhez viszonyítva az ellenőrzések számában (2021. év: 14 355 db) csökkenés, a szabálytalan munkáltatók arányában (2021. év: 69 %) növekedés figyelhető meg. A munkavállalói érintettséget vizsgálva megállapítható, hogy kevesebb munkavállalót érintett ellenőrzés (2021. év: 58 307 fő), és arányaiban több munkavállalót érintett valamilyen munkaügyi jogsértés a vizsgált időszakban (2021. év 58 %).
- Az ellenőrzési tapasztalatok szerint 2022. évben **nőtt a feketefoglalkoztatás** aránya, mely a vizsgálatokkal érintett munkavállalók **17,32 %-át** tette ki (8 077 fő). Ez az arány 2011-től kezdve a **második legmagasabb** és csak kis mértékben marad el a legrosszabb 2019. évi arányszámtól.
- **A feketefoglalkoztatás aránya az ellenőrzéssel érintett munkavállalókra vetítve - az építőipart és a mezőgazdaságot kivéve - kedvezőtlenebb képet fest, mint egy évvel korábban. Az építőiparban stagnálás figyelhető meg és egyedül a mezőgazdaságban történt csökkenés.**
- **Az építőiparban az elmúlt 2 évben mérséklődés** volt megfigyelhető és kedvező, hogy 2011. évtől kezdve a negyedik legjobb arány volt tapasztalható a 2022. évben, de ennek ellenére az építőipari vállalkozások felelősek a korábbi tapasztalatokkal megegyezően – így jelenleg is - a legtöbb munkavállaló bejelentésének elmulasztásáért. **Pozitívan semmiképpen sem értékelhető, hogy az építőipar területén a 2022-ben végzett ellenőrzések alapján a munkavállalók több mint 1/3 része feketén dolgozik.**
- A munkabérrrel kapcsolatos szabálytalanságokon belül a megemelt összegű **minimálbérrel és garantált bérminimummal kapcsolatos szabálytalanságok továbbra sem jellemzőek.**

- **A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság továbbra is törekszik arra, hogy az ellenőrzések jelentős többsége olyan munkahelyekre irányuljon, ahol ténylegesen megsértik a munkavállalók jogait, tehát hatékonyan történjen az ellenőrzési célpontok kiválasztása.**

Forrás: a foglalkoztatás-felügyeleti hatóságok 2022. éves beszámolóí