

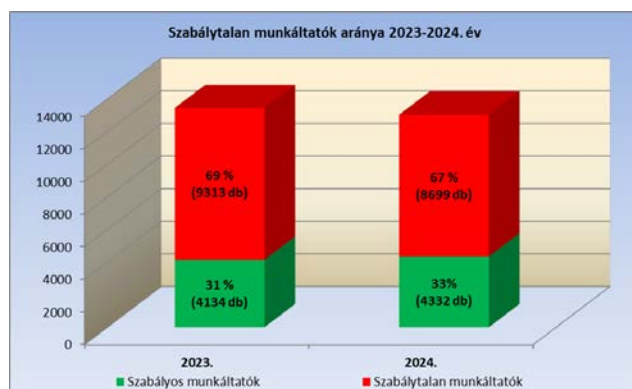
A foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzések tapasztalatai (2024. január 1. – december 31.)

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a hatósági ellenőrzést végző kormányhivatalok beszámolóí alapján elkészítette a 2024. évre vonatkozó foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzések tapasztalatairól szóló országos összefoglaló jelentését. Az éves 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.

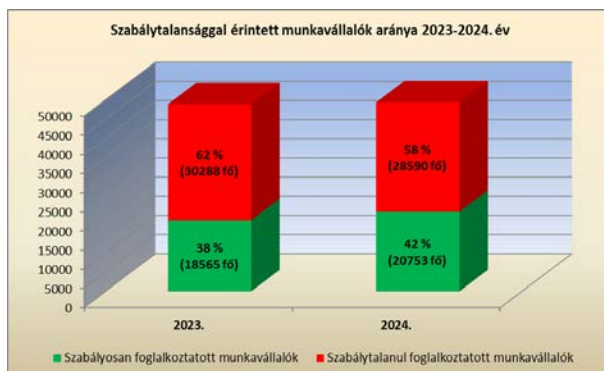
1. Főbb ellenőrzési adatok

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóságok 2024. évben **13 031 munkáltató** foglalkoztatási gyakorlatát vonták ellenőrzésük alá. Ezen vizsgálatok során **az ellenőrzött foglalkoztatók 67 %-nál tártak fel munkaügyi jogsértést**, amely az ellenőrzött munkavállalók (49 343 fő) **58 %-át érintették**.

2023. évhez viszonyítva az **ellenőrzések számában** (2023. év: 13 447 db) és a **szabálytalan munkáltatók arányában** is (2023. év: 69 %) **csökkenés** tapasztalható.



A 2024. évben tartott összes ellenőrzés során a hatóság **több munkavállaló foglalkoztatását vizsgálta** a 2023-es évhez képest (2023: 48 853 fő), és **arányaiban kevesebb munkavállalót érintett munkaügyi jogsértés**, mint az ezt megelőző évben (2023. év: 62 %).

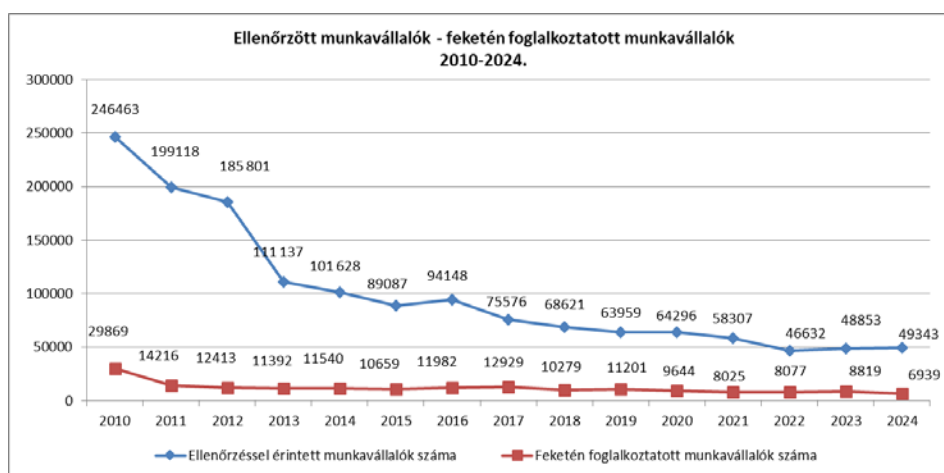


2. Tipikus jogsértések

2.1. Feketefoglalkoztatás

Az ellenőrzési tapasztalatok továbbra is azt mutatják, hogy az egyik leggyakrabban előforduló jogsértés a **feketefoglalkoztatás**. A **feltárt feketefoglalkoztatás aránya** az előző év adataihoz képest **jelentősen csökkent**, az **összes ellenőrzött munkavállaló** csupán **14,06 %-át** érintette (**6 939 fő**).

Összesen	2023	2024
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	48853	49343
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	8819	6939
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	18,05%	14,06%



A feketefoglalkoztatás ágazati megoszlása

Az építőipar adta az ágazatok közül az összes feketén foglalkoztatott munkavállaló **41 %-át** (**2 884 fő**), ez az arány a 2023. évhez képest (**45,5 %**, **4 010 fő**) **csökkent**.

Az ágazatban ellenőrzött és feketén foglalkoztatottak számában is **csökkenés** tapasztalható (**29,99 %-ról 29,12 %**).

A mezőgazdasági ágazatból az összes feketén foglalkoztatott munkavállaló **7 %-a** (**457 fő**) került ki (2023. évben ez az arány **6 %** volt, **534 fővel**). Az **ágazaton belül** ellenőrzött és feketén foglalkoztatottak aránya **19,44 %**, ami a 2023-ban mért **15,86 %-hoz képest romlott**.

A feldolgozóipar adta az összes feketén foglalkoztatott munkavállaló **7 %-át** (**494 fő**), ez az arány 2023. évhez képest **emelkedést** mutat (2023-ban **5,7 %**, **501 fő**).

A gépiparból az összes feketén foglalkoztatott munkavállaló **2,5 %-a** (**173 fő**) került ki, mely a 2023. évi adatokhoz (**1,45 %**, **128 fő**) képest **emelkedett**.

A két szektor közösen adta az összes feketén foglalkoztatott munkavállaló **9,6 %-át**, amely magasabb, mint a tavalyi évi **7,1 %**.

A személy- és vagyonvédelem területén működő munkáltatók a 2024. évben a feltárt feketén foglalkoztatott munkavállalók **6 %-át** (**393 fő**) adták (2023-ban **3,9 %**, **347 fő**).

Az ágazatban ellenőrzött munkavállalók **10,84 %-át** érintette a fekete foglalkoztatás, mely a 2023-ban mért **23,12 %-hoz képest javulást mutat**.

Idén az ágazatban ellenőrzéssel érintett munkavállalói létszám a múlt évhez képest több mint a kétszeresére emelkedett.

Az ellenőrzött **kereskedelmi vállalkozások munkavállalóit 9,2 %-ban (639 fő) érintette a feketefoglalkoztatás**, mely a 2023. évben mért adatokhoz képest nőtt (7,4 %, 656 fő).

Az ágazatban ellenőrzött munkavállalókra tekintve is **növekedés** tapasztalható, mivel a kereskedelmi ágazatban dolgozók **12,40 %-át** érintette a feketefoglalkoztatás valamelyik formája, szemben a 2023. év 10 % arányával.

A szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ágazatban 2024. év végére az ágazaton belül ellenőrzéssel érintett munkavállalók **14,58 %-át (893 fő)** érintette feketefoglalkoztatás (2023.: 19,62 %, 861 fő). A feketefoglalkoztatás **ágazatok közötti megoszlása tekintetében** a 2023. évhez képest azonban **emelkedés** látható (2023. év: 9,76 %, 2024. év: **13 %**).

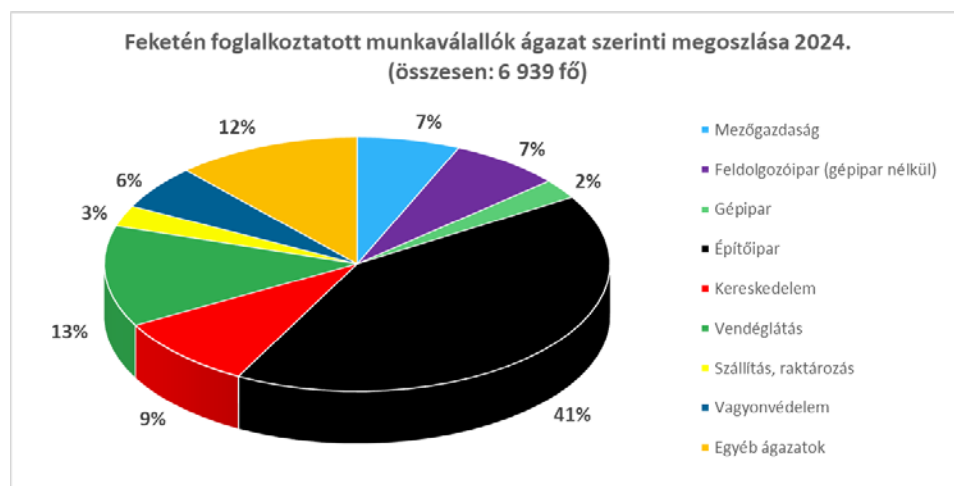
2024	Építőipar	Mezőgazdaság	Feldolgozóipar	Gépipar	Vagyonsvédelem	Vendéglátás	Kereskedelem	Egyéb ágazatok
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	9903	2351	7948	5365	3627	6124	5152	8873
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	2884	457	494	173	393	893	639	1006
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	29,12%	19,44%	6,22%	3,22%	10,84%	14,58%	12,40%	11,34%

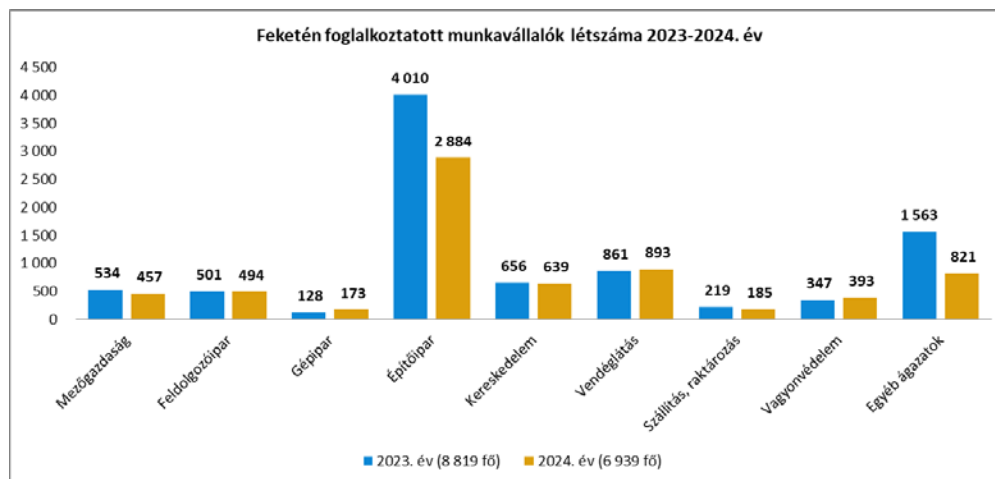
2023	Építőipar	Mezőgazdaság	Feldolgozóipar	Gépipar	Vagyonsvédelem	Vendéglátás	Kereskedelem	Egyéb ágazatok
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	13370	3368	6135	4512	1501	4389	6562	9016
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	4010	534	501	128	347	861	656	1782
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	29,99%	15,86%	8,17%	2,84%	23,12%	19,62%	10,00%	19,76%

A feketefoglalkoztatás aránya az ellenőrzéssel érintett összes munkavállalóra vetítve az előző évhez képest jelentősen csökkent (2023-ban 18,05%, 2024-ben 14,06 %).

Javulás tapasztalható az építőipari, a feldolgozóipari, a vendéglátó ipari és a vagyonsvédelmi ágazatokban működő foglalkoztatók esetében.

Habár javul a tendencia, de még mindig az a tapasztalat, hogy legnagyobb arányban az építőiparban tevékenykedő munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatában jelenik meg a feketefoglalkoztatás, ezt követte idén a **vendéglátás**, majd az „**egyéb ágazatok**” kategória.





A feketefoglalkoztatás legtipikusabb formája a munkaviszonyhoz, illetve az egyszerűsített foglalkoztatáshoz kapcsolódó bejelentés elmulasztása.

A "feketemunka" valamennyi formája negatív hatással van a társadalomra, mert hátráltatja a gazdaság fejlődését, hátrányos versenyhelyzetet teremt a jogkövető vállalkozások számára, sérti a munkavállalók alapvető garanciális jogait, valamint veszélyezteti az egyének nyugdíj- és társadalombiztosítási ellátását is.

A szándékosan elkövetett jogsértésekkel a foglalkoztatók versenyelőnybe akarnak kerülni vetélytársaikkal szemben, illetve nagyobb nyereségre számítanak.

Az is előfordul, hogy az évről évre emelkedő minimálbér és garantált bérminimum kifizetése/kitermelése miatt döntenek a munkáltatók a bejelentés nélküli foglalkoztatás mellett, hogy elkerüljék a bejelentéssel járó közterhek/járulékok megfizetését.

Több alkalommal tapasztalták a hatóságok, hogy a munkáltatók bíznak abban, hogy elmaradnak az ellenőrzések (például a munkavégzési hely nehezebb megközelíthetősége miatt), a bejelentés megtételével kapcsolatban kivárnak, mindeközben már minden elő van készítve ahhoz, hogy egy esetleges ellenőrzés esetén a bejelentés gyorsan teljesíthető legyen. Számos esetben előfordult már, hogy az ellenőrzés megkezdését követő rövid időn belül be is jelentik az ellenőrzés napjára a munkavállalót, ezzel mintegy elismerve a szabálytalanságot. Azonban, ha nem történik ellenőrzés, az ilyen esetekben a bejelentés jó eséllyel elmaradhat.

A bejelentés nélküli foglalkoztatás kapcsán a legtipikusabb munkáltatói hivatkozások között szerepel még mindig az adminisztrációs vagy technikai jellegű hiba (például nincs internet, térerő, vagy nem elérhető a szakmai rendszer), a könyvelő mulasztása, illetve a „próbamunka” (akkor rendezik a jogviszonyát, ha a munkavállaló a „próbamunkán” „megfelelt”).

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény **nem ismeri a próbamunka fogalmát, próbaidőként szabályozza azt, ami valójában a munkaviszony része, tehát a munkáltató erre való hivatkozása nem mentesíti őt a jogviszony bejelentésének kötelezettsége alól.**

Pozitívan értékelhető, hogy a feketefoglalkoztatással érintett munkáltatók többsége a hatósági ellenőrzés hatására a jogsértés megszüntetése érdekében megteszi a szükséges intézkedéseket, és az adóhatóság felé megteszi a bejelentést.

Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a bejelentés elmulasztásának okai a következők:

- **A közterhek befizetésének tudatos elkerülése.**

Az alacsony közteher ellenére a nehezen megközelíthető munkahelyeken (mint például az építőipar és a mezőgazdaság) a munkáltatók bíznak az ellenőrzések elmaradásában és ezért tudatosan nem jelentik be a munkavállalókat.

- Az **időbeli korlátok kijátszására** irányuló szándék.

A munkáltatók egy része visszaélt az egyszerűsített foglalkoztatási formával és a munkavállalókat hosszú távon úgy alkalmazták, hogy a ledolgozott napoknak csak egy részét jelentették be az adóhatóság felé. Ha egy munkáltató havi 15 napnál több alkalommal foglalkoztatta a munkavállalót, akkor a „rendes” munkaviszonyban történő bejelentés helyett inkább megpróbálta kijátszani az alkalmi munka havi korlátját meghaladó munkanapok bejelentését. Az is előfordult, hogy több munkáltatóhoz jelentették be a munkavállalót egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyban havi vagy akár éves szinten is, így lefedve az egész hónapot.

- **A jogszabályok hiányos ismerete.**

Többször fordult elő az a nem feltétlen szándékos foglalkoztatói magatartás, hogy, ha a munkavállalók munkaideje a következő naptári napra is áthúzódott, a munkáltatók gyakran csak az első napra tették bejelentést (vagyonvédelem, vendéglátás).

- **Hibás gyakorlat**

Sokszor a munkáltató késedelmesen – a munkanap végén, vagy az ellenőrzés napján, de a foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés megkezdése előtt – jelentette be az alkalmi munkavállalóit. Utóbbi esetben gyakran előfordultak 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 jogszabályok alapján a szabálytalanság csak megállapításra kerül, munkaügyi bírság kiszabásával nem jár.

Gyakran előforduló szabálytalanság a **részmunkaidős bejelentés**, teljes munkaidős foglalkoztatás mellett, azonban a legtöbbször nehéz bizonyítani, mivel a munkavállalók féltik az állásukat, ezért nem mernek a munkáltatójuk ellen nyilatkozni, így ez a szabálytalanság gyakran rejtve marad. Azon munkavállalók esetében, akiknek már megszűnt a jogviszonya, általában eredményesebb a jogsértés feltárása is, mert már nem félnek feltárni a foglalkoztatásuk valódi körülményeit.

Azt sem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy adózatlan ún. „feketepénz” sok esetben érdekelté teszi a munkavállalókat is ezen jogsértő állapot fenntartásában, így nemhogy segítik, hanem inkább akadályozzák a hatóság munkáját.

Munkaszerződés nélküli foglalkoztatás során azok a munkáltatók, akik nem akarnak feketén foglalkoztatni elsődlegesnek tartják a bejelentést, mert a céljuk a munkavállaló mielőbbi munkába állása, ilyenkor a munkaszerződések írásba foglalását későbbre halasztják, sőt előfordul, hogy el is felejtik.

Egyre ritkábban fordul elő a **színlelt szerződéssel** (pl. színlelt megbízás) történő foglalkoztatás, de az a hatóság tapasztalata, hogy a munkáltatók ezen a téren is keresik a számukra költséghatékony megoldásokat, lehetőségeket.

A feketefoglalkoztatás egy másik formája a **harmadik országbeli állampolgárok szabálytalan foglalkoztatása**, amely legtöbbször az alábbi formákban fordult elő:

- nem rendelkeztek érvényes tartózkodási vagy munkavállalási engedéllyel
- engedélyben megjelölt munkavégzési helytől eltérő munkahelyen kerültek foglalkoztatásra

- lejárt érvényességű engedéllyel végeztek munkát
- érvényes adóhatósági bejelentés hiányában foglalkoztatták.

Ágazati megoszlásban tekintve a harmadik országbeliek foglalkoztatásával kapcsolatos jogsértés majdnem minden nagyobb nemzetgazdasági ágazatban előfordult. Jelentősebb jogsértéssel érintett munkavállalói létszám az építőipar, feldolgozóipar és az egyéb ágazatok területén fordult elő. A mezőgazdaságban mindössze 1 főt érintően, a vagyonvédelem területén pedig egyáltalán nem tárt fel a hatóság ilyen irányú jogsértést.

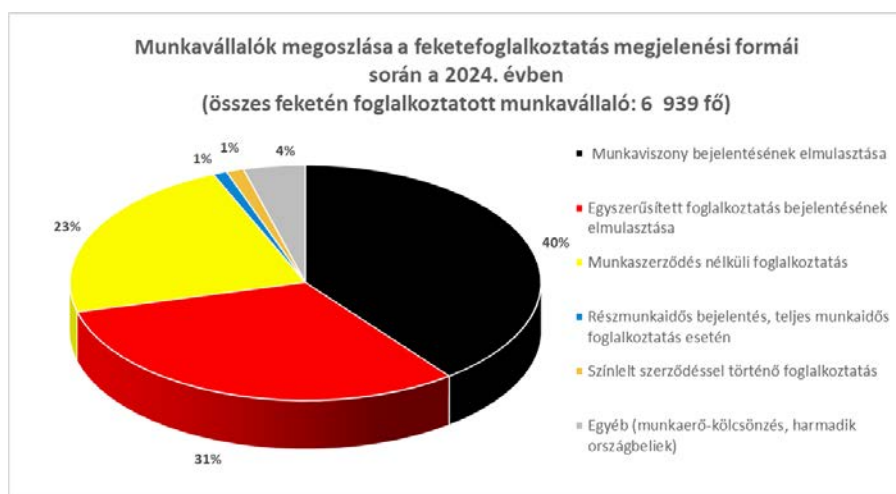
Az ellenőrzések általános tapasztalatai alapján elmondható, hogy a **foglalkoztatók általában törekednek** arra, hogy a **harmadik országbeli munkavállalókat is szabályosan, legálisan foglalkoztassák**, ennek ellenére mégis előfordul, hogy a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság jogsértést tár fel az ellenőrzések során. A jogsértések elkövetése általában arra vezethető vissza, hogy a foglalkoztatók nem fordítanak kellő figyelmet a foglalkoztatással járó adminisztrációra, a szükséges engedélyek meglétére, beszerzésére vagy hosszabbítására.

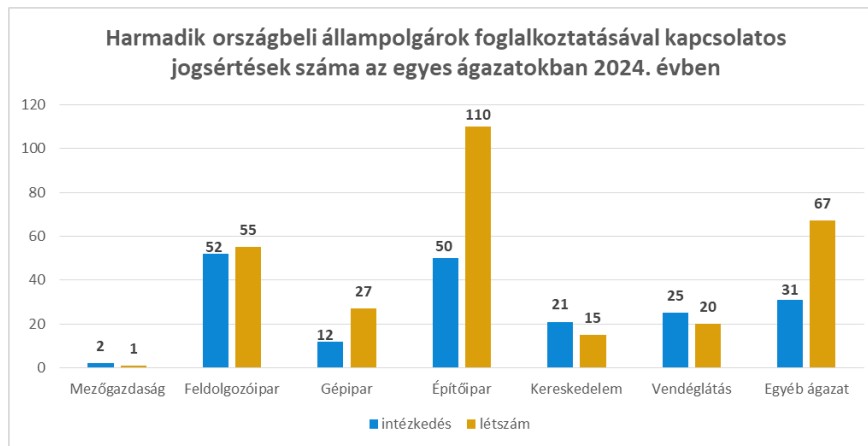
2023. december 30. napjától hatályos jogszabály módosítás alapján lehetősége van a foglalkoztatás-felügyeleti hatóságnak arra, hogy felfüggeszse az eljárását, amennyiben a foglalkoztató a harmadik országbeli állampolgár foglalkoztatásának bejelentését kizárólag a TAJ szám rendelkezésre állásának hiányában mulasztja el, úgy, hogy a munkáltató a biztosított jogviszony bejelentését egyébként megkísérelte. A jogszabályváltozás a jogkövető foglalkoztatók számára kedvező, míg a szankcionálandó munkáltatók ennek előnyét nem tudják jogosulatlanul kihasználni.

A társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény felhatalmazást ad a foglalkoztatás-felügyeleti hatóságnak a jogviszony bejelentésére, valamint a jogviszony megszüntetésével kapcsolatos bejelentési kötelezettség teljesítésére, amennyiben a foglalkoztató a határozatban foglalt kötelezésnek nem tesz eleget [„kényszer be - és kijelentés”].

Ennek a jogszabályi kötelezettségnek eleget téve 2024. január 1. és december 31. között összesen 374 db jogviszony bejelentést és 13 alkalommal jogviszony megszüntetésének kijelentését teljesítették a hatóságok.

Előfordult, hogy a munkáltató annak észlelése kapcsán tudta meg, hogy vele szemben bejelentésre kötelező döntés született, mert sem az érdemi határozatot, sem az utóellenőrzéssel kapcsolatos felhívást nem töltötte le.





2.2. Munkaidő, pihenőidő, rendkívüli munkavégzés

A **munkaidővel, pihenőidővel és rendkívüli munkavégzéssel** kapcsolatos jogsértések idén kisebb létszámot, összesen **8 000 főt** érintettek (2023. év: 8 698 fő).

A **munkaidő-beosztás hiánya** érintette a **legmagasabb munkavállalói létszámot (4 936 fő)**. Ez a gyakori jogsértés általában a munkáltatók a jogszabályi előírások ismeretének hiányosságára, vagy a rendkívüli munkavégzés szándékos elfedésére vezethető vissza.

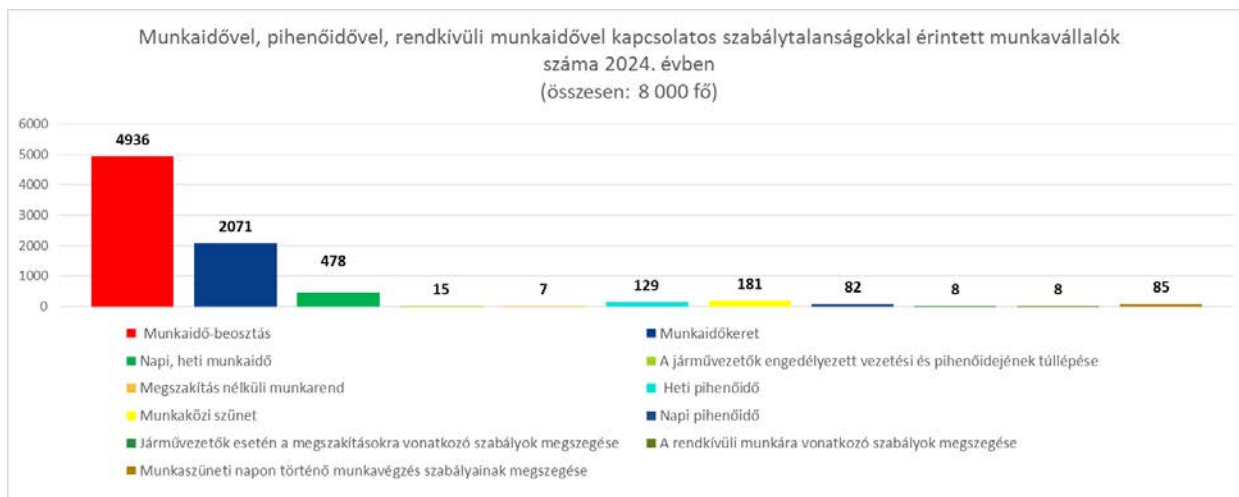
Azoknál a foglalkoztatóknál, ahol nehéz a munkaidőt előre meghatározni, nem készítenek írásbeli beosztást, csak szóban beszélnek meg, hogy ki és mikor fog dolgozni. A gyakorlatban rövid ideig, adott munkatársak között lehet, hogy működik ez a rendszer, de amint például vitás lesz a munkatársak között a munka beosztása, vagy változás történik, a nem rögzített adatok számos problémát okoznak és mindezek mellett a szóban történt beosztás a jogszabályoknak sem felel meg. Így a munkavállalókat általában több hátrány (pl. bérpótlékok kifizetésének, vagy szabadidő kiadásának hiánya) éri, mint előny.

Jelentős számú munkavállalót érintettek a **munkaidőkerettel kapcsolatos szabálytalanságok is (2 071 fő)**. A munkáltatók sokszor a keretjellegű foglalkoztatás **esetében nem határozzák meg a munkaidőkeret kezdő- és befejező időpontját, így ellenőrizhetetlenné válik a munkaidőkereten felül teljesített rendkívüli munkavégzés, és annak munkabérben vagy szabadidőben történő ellentételezése.**

Alacsonyabb munkavállalói létszámot érintett ugyan, de mégis előfordult, hogy a munkavállalók munkaideje meghaladta a napi, illetve a heti munkaidő megengedett legmagasabb mértékét, illetve heti és a napi pihenőidővel és munkaközi szünettel kapcsolatos szabálytalanság volt még tapasztalható.

Viszonylag **ritkán, de mégis megállapításra kerültek rendkívüli munkavégzéssel és munkaszüneti napon történő munkavégzéssel** kapcsolatos szabálytalanságok is.

A munka – és pihenőidőre vonatkozó érdemi intézkedések minden ágazatban előfordulnak, de a legtöbb intézkedést 2024-ben a kereskedelemben, vendéglátásban és a vagyonvédelemben működő munkáltatókkal szemben alkalmazta a hatóság.



2.3. Munkaidő-nyilvántartás

A **munkaidő-nyilvántartás hiányával**, vagy **adatainak valótlan rögzítésével** kapcsolatos szabálytalanságok 2024. évben **7 348 főt** érintettek, amely az előző évhez képest **csökkent** (2023. év 9 922 fő).

A munkaidő-nyilvántartással összefüggő jogsértések az ágazatok többségére jellemző, de kiemelkedő intézkedést a kereskedelem, feldolgozóiparban és az építőiparban foganatosítottak a hatóság munkatársai.

A jogsértés jelenlétének okai:

- a munkáltatók nem tulajdonítanak kellő jelentőséget a naprakész, valós és hiteles munkaidő-nyilvántartás szükségességének,
- általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók esetében kevésbé tartják fontosnak a nyilvántartás vezetését, vagy nincsenek is tisztában azzal, hogy ebben az esetben is szükséges a munkaidő nyilvántartása,
- valószínűsíthető, hogy a munkaidő-nyilvántartás hiányával más jogsértést lepleznek, pl. a pótlékokra való jogosultságot, rendkívüli munka mértékét, napi munkaidő, illetve pihenőidő szabályainak megsértését.

A munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos jogsértések feltárásának azért van jelentősége, mert ezek a munkabérrel, munkaidővel, illetve pihenőidővel kapcsolatos szabálytalanságok elfedésére is alkalmasak.

A munkaidő nyilvántartás hiányossága, vagy hiánya miatt ugyanis nem ellenőrizhető a pihenőidőre, pihenőnapra, munkaszüneti napon történő munkavégzésre vonatkozó szabályok betartása vagy a pótlékfizetés teljesítése sem, ezáltal közvetetten sérülnek a munkavállalók alapvető jogai.

2.4. Munkabér

A **munkabérrel összefüggő jogsértések 6 589 fő** vonatkozásában kerültek feltárássra, amely adat a 2023. évi adatokhoz (5 683 fő) képest **nőtt**.

A korábbi évek tapasztalataihoz hasonlóan idén is a legjelentősebb **a munkabér határidőben történő kifizetésének elmaradása, az elszámolással/„bérjegyzékkel”** kapcsolatos előírások be nem tartása és a **pótlékokra vonatkozó szabályok megszegése** volt.

A bérpótlékok meg nem fizetése a tapasztalatok szerint gyakran abból fakad, hogy a munkáltatók vagy a könyveléssel foglalkozó személyek nem megfelelően ismerik a jogszabályokat, de akadnak bérszámfejtési hibák, illetve a munkáltató szándékosan szabálytalan magatartása is oka lehet a jogsértés elkövetésének.

Több alkalommal állapította meg a hatóság, hogy a munkabérrel adott **elszámolás nem felelt meg** az előírásoknak, mert abból nem volt megállapítható, hogy a munkáltató az alaphíven felül milyen pótlékokat számolt el a munkavállalóknak, így azonban nem alkalmas az elszámolás helyességének ellenőrzésére.

Jellemző hogy külön írásbeli megállapodás hiányában a munkavállaló készpénzben kapja meg a munkabérét, annak ellenére, hogy 2023. január 1. napjától kötelező erről írásban megállapodnia a feleknek.

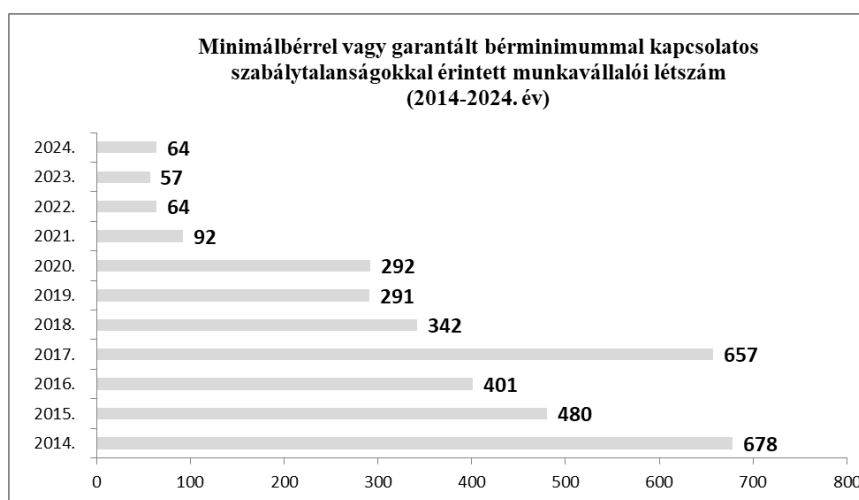
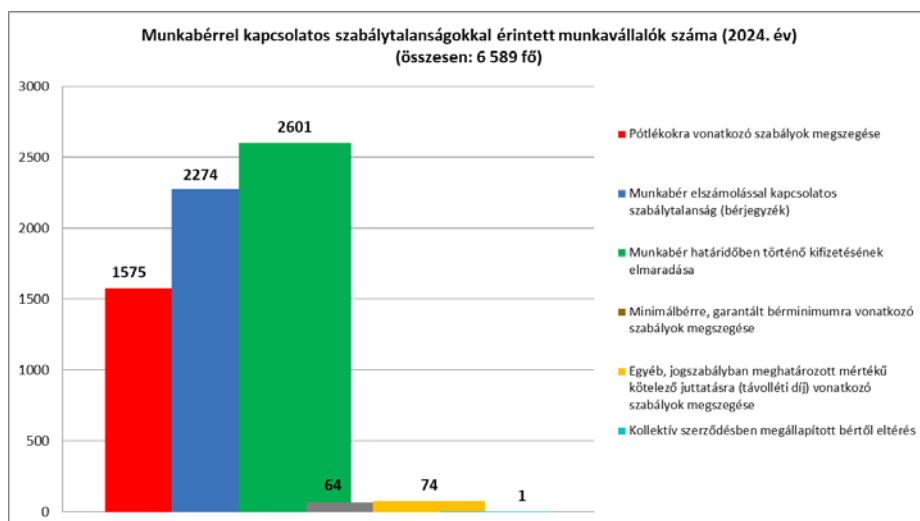
A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a rá irányadó jogszabályi rendelkezések alapján a munkabért nem, vagy nem időben fizető munkáltató részére lehetőséget biztosít arra, hogy **az eljárás során az elmaradt bért egy kitűzött határidőn belül megfizesse, és amennyiben teljesítette a kifizetést, úgy mentesül 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.

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság egyik kiemelt feladata a minimálbér és garantált bérminimum megfizetésének ellenőrzése, amelynek célja, hogy a munkavállalók alapvető garanciális jogait minél szélesebb körben érvényesítse.

Mivel minden évben felülvizsgálatra és emelésre is kerül a minimálbér és a garantált bérminimum összege, így ez a témakör mindig nagy érdeklődést kelt a médiában, az ellenőrzési tapasztalatok pedig azt mutatják, hogy a foglalkoztatók igyekeznek az erre vonatkozó szabályokat betartani és a megfelelő munkabért megfizetni az alkalmazottaiknak.

Az ilyen jellegű jogsértéssel érintett munkavállalók száma egyre inkább **csökkenő tendenciát mutat az elmúlt évekhez képest**, elvétel azonban mégis előfordul erre vonatkozó jogsértés (2023. év: 57 fő, 2024. év: **64 fő**, amely a szabálytalanul foglalkoztatott munkavállalók csupán 0,22%-át érintette).



2.5. Egyéb szabálytalanságok

2024-ben **1 809 főt** érintett a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő – a munkavállalót megillető – **igazolás kiadásának**, valamint a munkaviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó **elszámolásnak az elmaradása**. 2023-ban ez a jogsértés 1 416 fő estében került megállapításra, így látható, hogy egyre több munkavállalót érint ez a jogsértés, amely főképp panaszbejelentés útján jut a hatóság tudomására.

Ez a típusú jogsértés nem ágazat specifikus, széles körben jellemző, de nagyobb létszámot az egyéb ágazatokban (349 fő), gépiparban (289 fő) és a feldolgozóiparban (234 fő), érintett a szabálytalanság 2024. évben.

A 2024. január 1. napjától hatályba lépett - a foglalkoztatási igazolás kiállításával összefüggő - rendelkezések várhatóan egyszerűsítik a munkáltatók ez irányú feladatait.

Az ellenőrzési tapasztalatok alapján a hiányosságok hátterében az áll, hogy a munkáltató és a munkavállaló között a munkaviszony megszüntetésekor valamilyen okból nézetkülönbségek adódtak, elszámolási vita alakult ki és a munkáltató szándékosan visszatartotta az igazolásokat és az utolsó havi munkabért, vagy a munkáltató a tevékenységét megszüntette, vagy a munkavállaló sem a munkavégzési helyen, sem a székhelyen nem találta a munkáltatót.

Panaszbejelentések során gyakran merül fel az a probléma, hogy a volt munkáltató már felszámolási/kénysztörzési eljárás alatt áll, és a felszámoló felé a vállalkozó nem teljesíti az iratátadási kötelezettségét, így a felszámoló nem rendelkezik a munkaviszony adataival.

A munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt **igazolás azonban nem csupán a munkavállaló újbóli elhelyezkedése, de az álláskeresési ellátások, az adóbevallás miatt is fontosak.**

Mivel az igazolások kiadását a munkáltató nem tagadhatja meg a munkavállalótól, ezért, **ha a munkáltató nem jogkövető, úgy a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság minden esetben kötelezi őt a foglalkozási igazolás kiadására, valamint az elszámolás teljesítésére.**

A szabadsággal kapcsolatos jogsértésekkel érintett munkavállalók száma emelkedett az előző éves adatokhoz képest (2023. év: 998 fő, 2024. év: 1 892 fő).

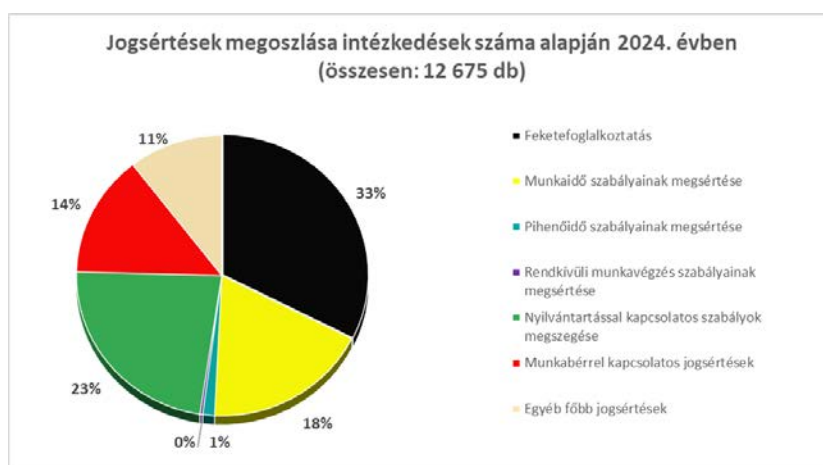
A szabadsággal összefüggő szabálytalanságok két legtipikusabb esete, hogy

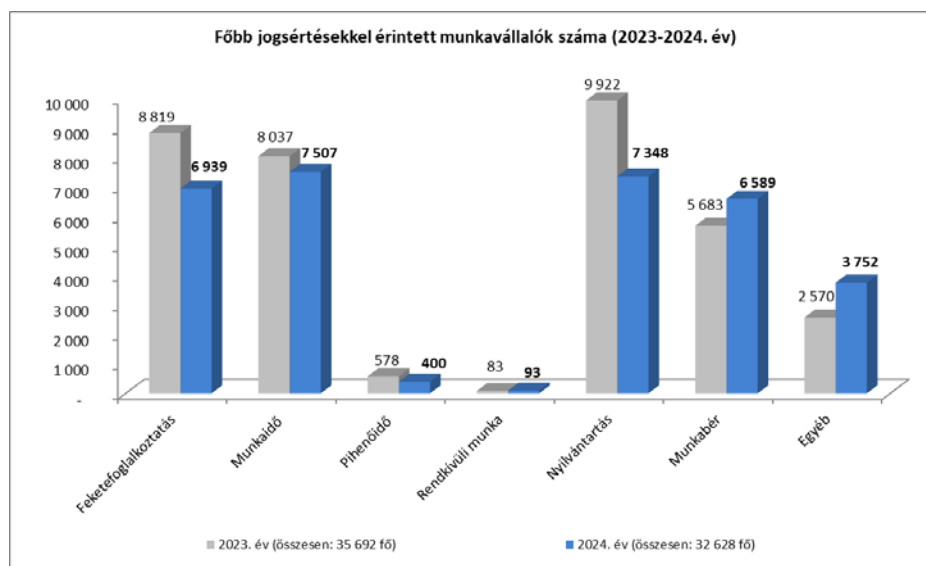
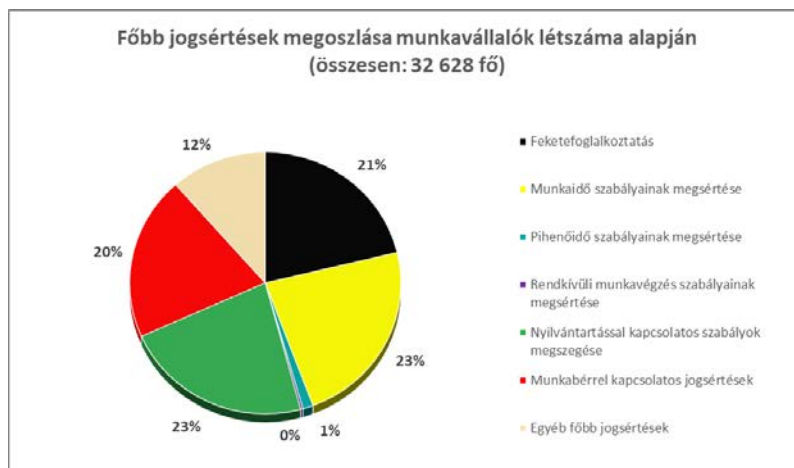
- a nyilvántartáson „kiírt” szabadságot a munkáltató ténylegesen nem adja ki, de a munkavállalók valójában munkát végeznek, valamint,
- a munkáltatók a törvény előírásainak megfelelően nem biztosítják a munkavállalónak a naptári évben egy alkalommal, a legalább tizennégy nap egybefüggő munkavégzés alóli mentesülést.

A szabadságra vonatkozó szabályok betartásának ellenőrzése összetettebb, mert a munkáltatók „papíron” legtöbbször a jogszabályi előírások szerint adják ki a szabadságokat, és 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.

Ágazati megosztásban vizsgálva a szabadsággal összefüggő jogsértések a gépipar (771 fő), a feldolgozóipar (511 fő), egyéb ágazatok (200 fő) és a kereskedelem (195 fő) területén érintettek jelentősebb munkavállalói létszámot.



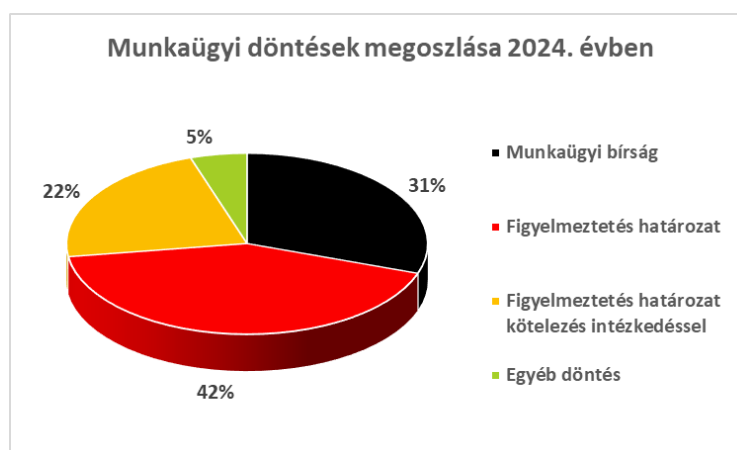


2.6. Döntések

2024. január 1. és december 31. közötti időszakban a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság

- **2 763 db munkaügyi bírságot szabott ki**, amelynek összege összesen **1 950 583 672 Ft**,
- **3 854 db szabálytalanságot megállapító figyelmeztetés** határozatot,
- **2 027 db kötelezés intézkedéssel járó figyelmeztetés** határozatot kiadmányozott.

Az érdemi döntések 68 %-a anyagi szankció nélküli intézkedés volt.



Habár a **munkaügyi bírságok** darabszámában csökkenés, **összegében** azonban – tekintettel a 2024. március 1. napjától hatályos munkaügyi bírság összegét érintő jogszabálmódosításra - **emelkedés** tapasztalható a 2023. évben kiszabott bírságösszegekhez képest.



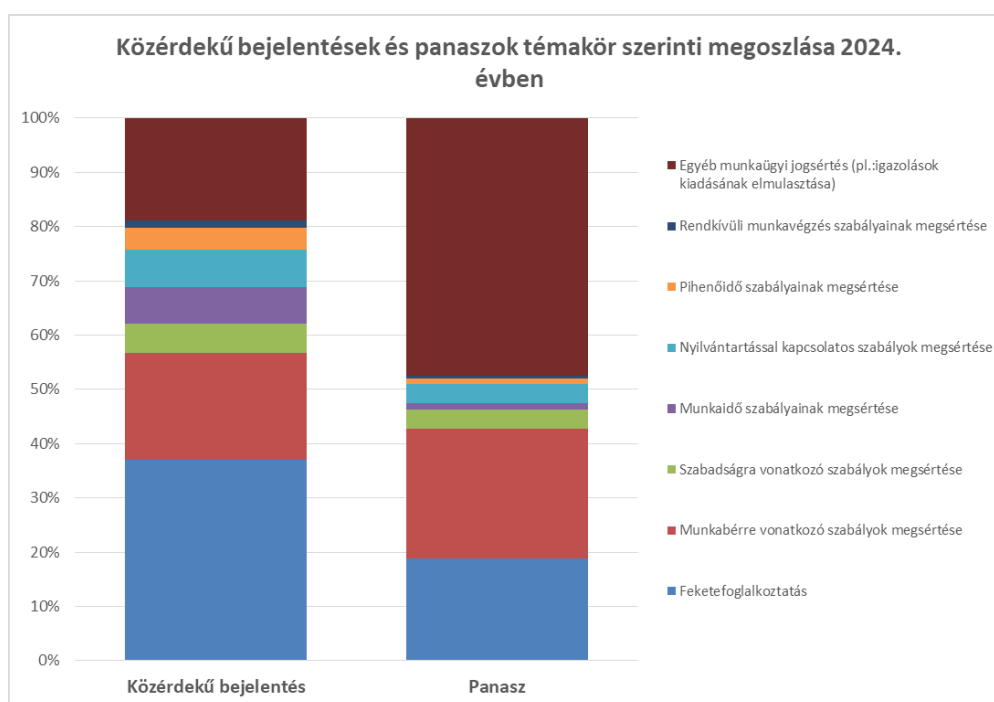
2.7. Közérdekű bejelentések, panaszok

2024. január 1. és december 31. között összesen **3 943 db** beadvány érkezett a hatóságokhoz, amely szám a 2023. évhez képest (**3 633 db**) **növekedett**.

A beadványok megoszlási aránya: **61 % panasz (2 416 db); 39 % közérdekű bejelentés (1 527 db)**, amely azt mutatja, hogy a hatósághoz egyre több olyan munkavállaló fordult, akik konkrét, egyéni jogsérelmük miatt kérték a hatóság segítségét a jogviszonyukkal kapcsolatosan.

A legtöbb jelzés - a korábbi tapasztalatokhoz hasonlóan - az alábbi jogsértésekkel kapcsolatban érkezett:

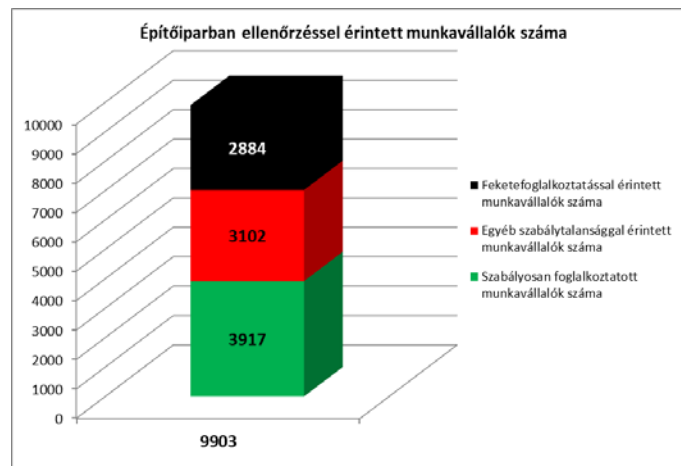
- a **jogviszony megszűnésekor kiadandó igazolások, elszámolások**
- a **feketefoglalkoztatás, valamint**
- a **munkabér.**



2. Az ellenőrzések összesített tapasztalatai

a) Építőipar

A foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzések 24 %-át tartották 2024-ben (**3 188 db**) az építőipar területén tevékenykedő vállalkozásoknál. A munkáltatók által elkövetett súlyos szabálytalanságok **2 711 intézkedést**, valamint **1 254 db munkaügyi bírságot** vontak maguk után **767 063 300 Ft összegben**. Az ellenőrzött **9 903 munkavállalóból 5 986 főt érintett** valamilyen **munkaügyi szabálytalanság**, ezen belül **2 884 főt érintett a feketefoglalkoztatás**, így az ellenőrzéssel érintett munkavállalókhöz viszonyítva **itt volt a legnagyobb arányú a feketefoglalkoztatás**.



Az ágazatra **legjellemzőbb szabálytalanság a bejelentés nélküli foglalkoztatás**, e miatt adták ki a legtöbb intézkedést (1 540 db) és a legmarkánsabb munkavállalói érintettség (2 884 fő) itt volt tapasztalható.

Az építőiparban a feketefoglalkoztatás legtipikusabb formája a munkaviszonyhoz, illetve egyszerűsített foglalkoztatáshoz kapcsolódó bejelentéseknek az elmulasztása. A feketefoglalkoztatás egyéb formái, mint például a részmunkaidős bejelentés teljes munkaidős foglalkoztatás esetén, az építőipar területén kevésbé jellemzőek.

Az építőipari munkáltatók 2024. évben is kedvelték az egyszerűsített foglalkoztatási forma alkalmazását, azonban a jogviszony bejelentése mégis sok esetben elmaradt (figyelmetlenségből vagy szándékosságból adódóan, azért, hogy a jogszerű, havi 15 napnál tovább is tudják foglalkoztatni az egyszerűsített jogviszonyban álló munkavállalókat). Ez leginkább a segédmunkás, betanított munkás munkakörű munkavállalók esetében fordult elő, egy szakképzett munkaerő esetén kevésbé jellemző ez a szabálytalanság.

Mivel az építőipari ágazatban gyakran változik vagy nehezen megközelíthető a munkavégzési hely, a munkaterületek adottságai miatt könnyebb elbújni, elrejtőzni, illetve elfutni a munkavégzési helyről, ezért a munkáltatók beállalják a bejelentés nélküli foglalkoztatást.

Harmadik országbeli állampolgárok engedély nélküli foglalkoztatása az építőiparban érintette a legmagasabb munkavállalói létszámot (110 fő).

Az építőipar területén tartott ellenőrzések szerint a munkavállalók közel 30 %-át feketén foglalkoztatják.

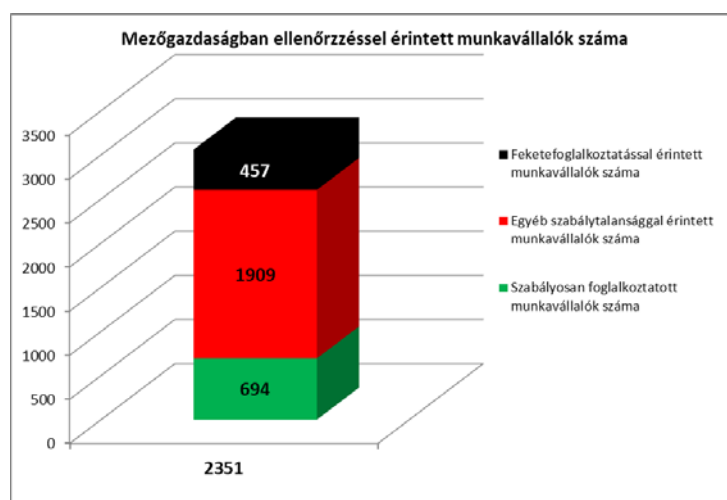
A **másik gyakori szabálytalanság a munkaidő-nyilvántartás vezetésének hiánya.** A munkáltatók elmondása szerint a munkaidő-nyilvántartás vezetése és tárolása nehézségekkel jár, ezért gyakran inkább nem vezetik azt. Ezáltal viszont elkerülik a rendkívüli munkavégzés nyilvántartását és annak ellentételezését is. Így az ellenőrzések alkalmával nem is tudnak nyilvántartást bemutatni a hatóság munkatársainak.

A helyszíni ellenőrzések – leginkább a nagyobb építkezések területén – korábbi tapasztalatai rámutattak arra, hogy az építkezéseken a hatékony és eredményes foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzések egyik szükséges feltétele a rendőri jelenlét, amely a helyszíni ellenőrzés lefolytatásának biztosítását és biztonságát szolgálja, illetve a személyi igazolványt bemutatni nem tudó munkavállalók személyazonosságának megállapításában közreműködik, valamint szükség esetén a hatáskörébe tartozó szabálytalanságok kapcsán is intézkedik.

Példa: Egy Baranya vármegyei sertéstelep építési munkaterületen tartott foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzést követően a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján megállapította a hatóság, hogy a munkáltató 9 fő harmadik országbeli állampolgárt munkaszerződéssel, azonban az illetékes adóhatósághoz történő hiányos bejelentéssel foglalkoztatta. A munkáltató 9 fő munkavállaló esetében a foglalkoztatás megkezdését követően igényelte meg a munkavállalók TAJ számait, illetve közülük 6 fő munkavállaló esetében a TAJ értesítések átvételének időpontjától számított 8 napon túl jelentette be a TAJ számokat az adóhatóságnak. A munkáltató együttműködő magatartást tanúsított, a bejelentési kötelezettségének eleget tett, a TAJ számokat az adóhatóság felé utólag bejelentette.

b) Mezőgazdaság

A mezőgazdasági ágazatra 2024. évben az ellenőrzések **4 %-a esett (487 db)**, összesen **557 db intézkedés** történt és **106 db munkaügyi bírság** kiszabására került sor **66 036 800 Ft összegben**. Az ellenőrzött **2 351** munkavállalóból **1 657 főt** érintett valamilyen **szabálytalanság**, ebből a **feketén** foglalkoztatott munkavállalók **457 főt** tettek ki.



A mezőgazdaság területén a korábbi évek tapasztalataihoz hasonlóan még mindig gyakori volt az alkalmi munka/egyszerűsített foglalkoztatás, mint atipikus foglalkoztatási forma (többnyire egyszerűsített foglalkoztatás keretében történő mezőgazdasági idénymunka).

A munkáltatói visszajelzések arról tanúskodnak, hogy nehezen találnak megfelelő munkaerőt, akiket aztán gyakran egyszerűsített foglalkoztatásban „próbálnak ki”, mégis sajnos sok esetben

előfordul, hogy valaki a megbeszéltek ellenére mégsem jelenik meg az adott munkaterületen. Ez nem csak a munkaszervezést, hanem a jogviszonyok bejelentések megtételét is nehezíti. A bejelentések elmulasztásának az is lehet az oka a munkáltatók szerint, hogy a munkavégzés legtöbbször szezonális jellegű és nem tudnak előre tervezni a foglalkoztatást érintően. Természetesen a munkavállalókat a munkavégzést megelőző nap is be lehet jelenteni az adóhatóság felé, az esetlegesen meg nem jelent dolgozók bejelentésének módosítására vagy visszavonására pedig délelőtt 9 óráig van lehetőség.

A munkaerőhiány továbbra is jellemző az ágazatban, mégis az ágazat sajátosságait tekintve, sok olyan munkavállaló foglalkoztatását tudja biztosítani, aki alacsonyabb végzettséggel rendelkezik, vagy nincs szakirányú végzettségük.

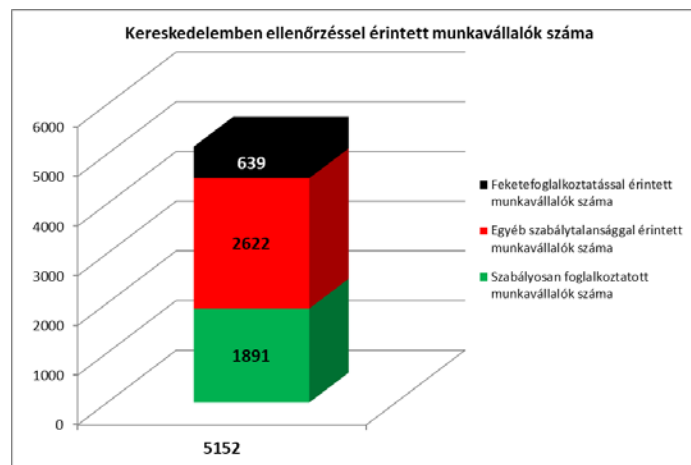
A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság az ágazat ellenőrzése során különös figyelmet fordít a munkacélú kizsákmányolás vélelmezhető megvalósulási formájának feltárására is. Sok esetben ezek a munkaterületek műúttól távoli, „eldugott” helyen, szinte csak a helyiek által ismert tanyavilágban, földterületeken találhatók.

A mezőgazdasági ágazatban a legnagyobb munkavállalói létszámot a nyilvántartással kapcsolatos szabályok megsértése érintette (661 fő), majd ezt követte a munkaidővel (457 fő), feketefoglalkoztatással (457 fő) illetve a munkabérrel (265 fő) kapcsolatos jogsértések.

Példa: 2024. július 4-én a Heves vármegyei foglalkoztatás-felügyeleti hatóság ellenőrzést tartott egy őstermelők által működtetett családi gazdaságban, ahol a munkáltató 8 fő munkavállalóját az ellenőrzés napján írásba foglalt munkaszerződés és bejelentés nélkül foglalkoztatta. A munkavállalók tanúként történt meghallgatásuk alkalmával előadták, hogy aznap 5 órától dolgoztak az őstermelő alkalmazásában, mezőgazdasági idénymunkásként, feladatuk szeder szedése volt, a munkát 13 óráig végezték, amelyről az őstermelővel állapodtak meg szóban, a megállapodás alkalmi munkavégzésről szólt. Munkavégzésüket az őstermelő irányította, ellenőrizte, a munkaeszközt (pl. vödör) is ő biztosította, munkabérüket készpénzben kapták meg a nap végén. A munkáltató elismerte, hogy az érintett munkavállalók jogviszonyainak bejelentése nem történt meg 2024. július 4. napjára, mert a képviselőnek családi problémái voltak. Az ellenőrzés során a munkáltató becsatolta a 8 fő munkavállaló utólag írásba foglalt munkaszerződését, a bejelentő és változás-bejelentő lapot a pótlapokkal és az elfogadó nyugtát.

c) Kereskedelem

Az idei évben 2 293 db ellenőrzés esett erre az ágazatra (17 %). A 2 376 db intézkedés mellett 284 db összesen 121 733 800 Ft összegű munkaügyi bírságot szabott ki a hatóság. Az ágazatban 5 152 munkavállalót vontak ellenőrzés alá, melyből 3 261 főt érintett szabálytalanság. Ebből 639 főnek volt rendezetlen a munkaviszonya.



A kereskedelmi ágazatnak nincs tipikus jogsértése, figyelemmel arra, hogy a hatósági ellenőrzések során a főbb jogsértések legtöbb típusa előfordul.

Az ágazatban gyakoriak a munkaidővel kapcsolatos szabálytalanságok, melyek közül a munkaidő-beosztásra és a munkaidő keretre vonatkozó szabályok megsértése a leggyakoribb és ez érinti a legtöbb munkavállalót is. A legjellemzőbb, hogy a munkáltató nem készít írásbeli beosztást, vagy nem alkalmaz munkaidő keretet egyenlőtlen munkarend, munkaidő-beosztás ellenére, vagy ha mégis, annak a kezdő és befejező időpontját írásban nem közli a dolgozóval.

A munkaidő-nyilvántartással összefüggő szabálytalanságok (hiányos/hamis, vagy egyáltalán nem vezetett nyilvántartás) továbbra is jellemzőek a kereskedelmi területen működő munkáltatóknál. A foglalkoztatók számára a nyilvántartás vezetése kevésbé fontos, annak elmaradását igyekeznek a munkavállalók felelősségi körébe hárítani.

Több esetben előfordult, hogy a munkáltató a munkavégzés helyén nem tudott nyilvántartást bemutatni, így a helyszínen ellenőrizhetetlen volt a munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezések megtartása. Előfordul, hogy a munkavállalók helyszínen felvett tanúnyilatkozatai, valamint a később bemutatott munkaügyi iratok egymással nem egyeznek meg, így az ilyen esetekben bizonyítási eljárás során kell tisztázni a helyzetet.

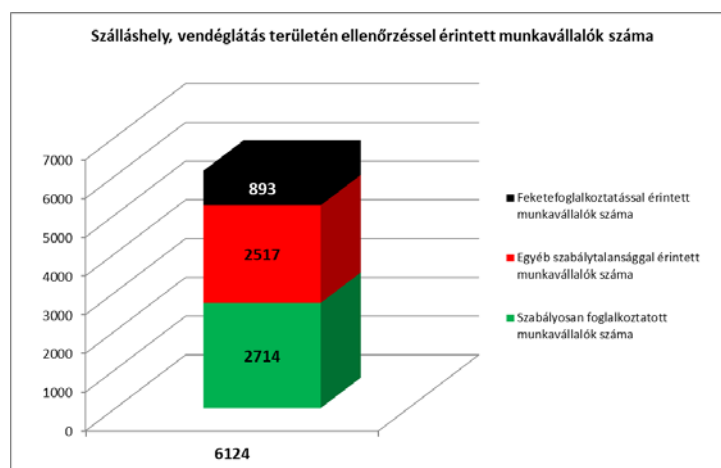
A hatóság tapasztalatai alapján megállapítható, hogy a kereskedelemben tevékenykedő foglalkoztatóknak nem a munkavállalók feketefoglalkoztatása az elsődleges „célja”, hanem inkább az, hogy minél kevesebb munkaerő igénybevételel fedjék le a nyitvatartási időt.

Példa: Budapesten az eljáró kormánytisztviselők 2024. július 8-án közérdekű bejelentés alapján tartottak helyszíni ellenőrzést egy üzemanyagtöltő állomáson, ahol 2 munkavállaló végzett munkát. Az ellenőrzés során bizonyítást nyert, hogy a munkáltató megsértette a munkaidőkeret alkalmazásával kapcsolatos rendelkezéseket, emellett 3 fő munkavállaló is rendszeresen 12 órát meghaladóan végzett munkát, 3 fő esetében nem tartotta nyilván a munkaidőt a vizsgált időszak egy részében, valamint megsértette a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezéseket, mert több esetben is tárgyhót követő 10. nap után fizette csak meg a munkabért.

d) Szálláshely, vendéglátás

Idén a vizsgálatok **17 %-a (2 206 db)** esett erre a két ágazatra. Az összesen **2 245 db intézkedés** mellett **346 db munkaügyi bírságot** szabtak ki, **142 440 200 Ft** értékben. A **6 124**

ellenőrzéssel érintett munkavállalóiból **3 410 főt foglalkoztattak szabálytalanul**, a **feketefoglalkoztatás 893 főt** érintett.



Ezen a területen is minden főbb szabálytalanság előfordul, jelentősek a feketefoglalkoztatással, a munkaidő-nyilvántartással és a munkaidővel kapcsolatos jogsértések is. Utóbbi szabálytalanságok rendszeresen összekapcsolódnak, hiszen vagy a munkavállaló dolgozik a megengedett munkaidőn felül (munkaidővel kapcsolatos szabálytalanság), vagy ami gyakoribb, hogy ennek leplezése valósul meg szabálytalan nyilvántartással.

A vendéglátás sajátossága, hogy a nyitva tartási idő alatt a foglalkoztatók minimális munkavállalói létszámmal, a ténylegesen ledolgozott munkaidő leplezésével igyekeznek megoldani a feladatellátást, lehetőleg minél kisebb élőmunka költséggel, esetlegesen adózatlan jövedelem termeléssel.

A munkáltatók sok esetben szándékosan nem vezetik a jelenléti íveket, nyilvántartásokat vagy azokon nem a valós munkaidőadatokat tüntetik fel, ezzel leplezve a szabálytalanságokat. A legtöbbször nem írott beosztáson tervezett a munkavállalók munkaideje, a felek általában szóban egyeztetették a munkanapok, pihenőnapok alakulását, a ledolgozandó munkaidőt.

A munkaidő-keretről a foglalkoztatók több esetben nem is tudnak, a bemutatott munkaszerződések, tájékoztatók nem rendelkeznek annak alkalmazásáról. Az egyenlőtlen munkarend, munkaidő-beosztás ellenére munkaidőkeretet általában nem alkalmaznak a munkáltatók, vagy ha mégis, akkor a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját, és annak tartamát írásban nem közlik a munkavállalókkal.

A munkabérrel kapcsolatos jogsértések is jellemzőek a vendéglátásra. A foglalkoztatók a munkabért késedelmesen fizetik meg, írásbeli elszámolást – jogszabályi kötelességük ellenére – a munkavállalóknak nem adnak. A munkabérek kifizetése a munkaviszony létesítésekor, egymás között szóbeli megállapodás alapján történik, bérpótlékot nem számfejtene, a hétvégi, ünnepnap munkavégzésért a pihenőnapot nem mindig adják ki.

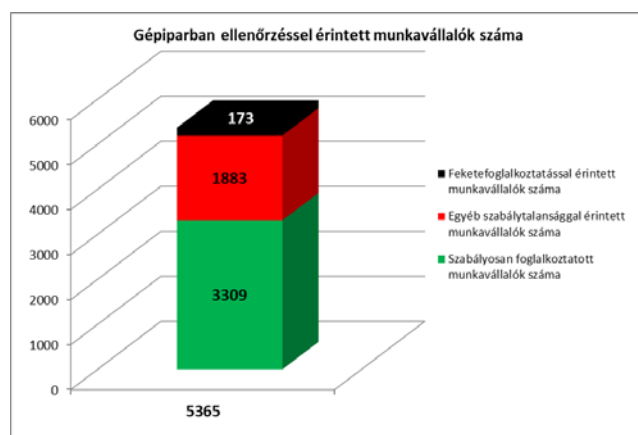
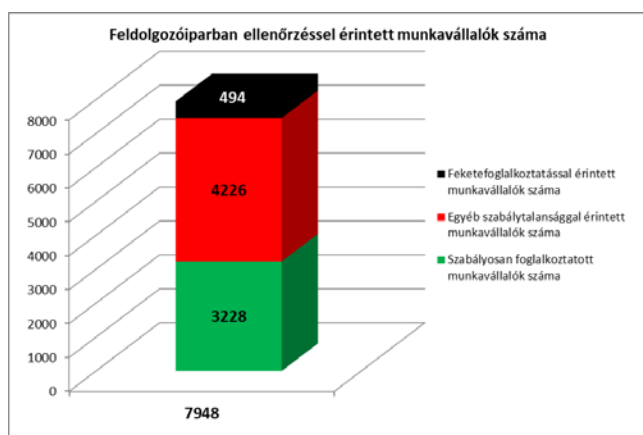
A bejelentés nélküli foglalkoztatás ezen a területen is tipikus, célja általában a közterhek elkerülése, így költségcsökkentést realizálva, sok esetben azonban a hibás gyakorlatra vezethető vissza a feketefoglalkoztatás. Ezt a megállapítást támasztja alá az olyan esetek nagy száma, ahol a munkáltató késedelmesen, de a foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés megkezdése előtt jelenti be az alkalmi munkavállalóit.

Csongrád-Csanád vármegyében úgy tapasztalta a hatóság, hogy a vállalkozások a megemelkedett rezsiárakat beépítik a termékek és szolgáltatások áraiba, ami a forgalom visszaeséséhez vezetett, így szerteágazó gondokkal küzdenek a vállalkozások. A rezsi és alapanyag árak mellett meg kell birkóznuk a humánerőforrás kapacitással is. A forgalmasabb időszak alatt az állandó munkavállalók mellett többször alkalmaznak „beugrókat”, akiket sokszor egyszerűsített formában foglalkoztatnak, de bejelentésük olykor mégis elmarad.

Példa: 2024. október 3-án a Komárom-Esztergom vármegyei foglalkoztatás-felügyeleti hatóság egy vendéglátó ipari egységben tartott hatósági ellenőrzést, ahol 1 fő egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállaló próbanapját teljesítette konyhai kisegítő munkakörben. A munkáltató bejelentési kötelezettségét nem teljesítette a munkavállaló munkába állásáig, illetve az ellenőrzés kezdetéig. A munkáltató 1 fő felszolgáló munkakörben foglalkoztatott munkavállalót 2024. szeptember 10. naptól szóbeli megállapodás alapján munkaviszony keretében, azonban a jogviszony létesítésének írásba foglalása az ellenőrzés napjáig nem történt meg. A munkavégzés helyszínén 2024.10. hó tárgyhavi munkaidő-nyilvántartás nem állt rendelkezésre 5 fő munkaviszony keretében foglalkoztatott munkavállaló esetében. Az eljárás alatt érkezett panaszbejelentés kivizsgálása során megállapítást nyert, hogy a munkáltató 1 fő szakács munkakörben foglalkoztatott munkavállalója részére a 2024. szeptember 17-20. egyszerűsített foglalkoztatás munkanapjára járó munkabért nem fizette meg. A munkáltató az eljárás alatt az elmaradt munkabért a munkavállaló részére kifizette, azt az eljáró hatóság felé igazolta.

e) Feldolgozóipar és gépipar

A hatóság a két ágazatban az ellenőrzések 13 %-át tartotta (1 637 db). A jogsértések miatt összesen 2 058 intézkedést és 282 db munkaügyi bírságot hoztak (421 024 940 Ft összegben). Összesen 13 313 munkavállalót vontak ellenőrzés alá, ebből 6 776 munkavállalót foglalkoztattak szabálytalanul. Feketefoglalkoztatás 667 főt érintett a két ágazatban együttesen.



A feldolgozóipar sokszínűsége miatt a munkaügyi szabálytalanságok is „sokszínűek”. A foglalkoztatók sokszor nem fordítanak kellő figyelmet a munkaügyi szabályok betartására. A kisebb munkáltatók legtöbbször ezeket a feladatokat kiadják a könyvelőknek, adminisztratív munkatársaknak. Általánosságban elmondható, hogy a nagyobb foglalkoztatók jól felkészült munkaügyi szakembergárdával, munkaügyi jogi háttérrel rendelkeznek, ezért munkajogi szabálytalanságot gazdasági megfontolásból követhetnek el (mint például rendelések teljesítése miatt munkaszüneti napon történő foglalkoztatás).

Jellemző a munkaviszony bejelentésének hiánya, 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 bérfizetési jegyzéken 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.

Meg kell említeni, hogy a két ágazatra jellemző munkaerőhiány miatt előfordul a szabadság kiadására vonatkozó rendelkezés megsértése, azzal, hogy nem lehetséges a munkavállalók hosszabb időre történő „kiesése”, vagyis ezért nem volt lehetőség arra, hogy a szabadságot az esedékességének évében, vagyis december 31. napjáig kiadják.

Több foglalkoztató állítása szerint, nem ismerte azt a már több, mint 10 éve (2013. január 1. napjától) hatályos jogszabályi előírást, hogy a munkavállalót naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesíteni kell a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól.

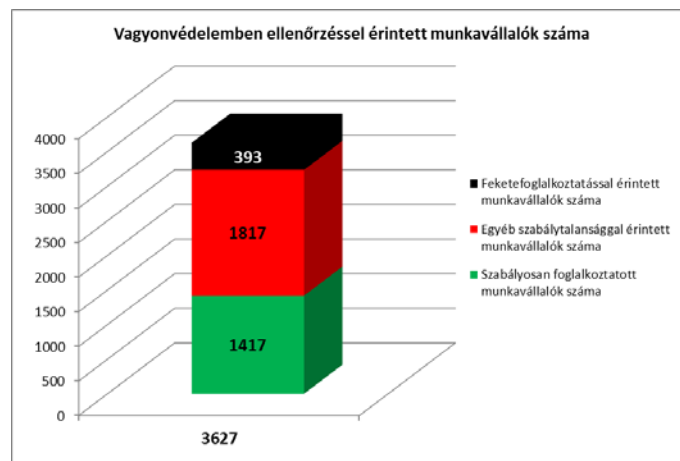
A feldolgozóipari ágazatban – a gépiparhoz viszonyítva (27 fő) – nagyobb létszámot (55 fő) érintett a külföldi állampolgárok engedély nélküli foglalkoztatása.

Példa: Egy Baranya vármegyei baromfifeldolgozó üzemben panaszbejelentés alapján tartott foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés során megállapítást nyert, hogy a kft. munkáltató nem tartotta be a napi munkaidő maximális mértékére vonatkozó jogszabályi előírást 41 fő, 168 órával korábban egy hétre előre írásban nem közölte a munkaidő-beosztást 24 fő munkavállaló vonatkozásában, illetve 78 fő munkavállaló esetében nem fizetett teljes körűen alapbért a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzésért a vizsgálat időszakban. A munkáltató az elmaradt alapbért az eljárás során megfizette.

Pozitív példa: Somogy vármegyében 2024. október 30. napján foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés megtartására került sor egy gépipari szerelő üzem területén, ahol 4 fő munkavállaló került tanúként meghallgatásra. A munkavállalók írásba foglalt munkaszerződés alapján végeztek munkát munkaviszony keretében, egyszerű ipari foglalkozású munkakörben, havibér ellenében, állandó munkarendben, hétfőtől péntekig terjedő időszakban, 07:30 óra és 15:30 óra közötti időtartamban, 20 perc munkaközi szünet biztosítása mellett. Az ellenőrzés helyszínén és időpontjában a munkáltató bemutatta a 4 munkavállaló 2024. október havi munkaidő-nyilvántartását, a bemutatott munkaidő-nyilvántartások a jogszabályi előírásoknak megfelelően tartalmaztak minden elvárt adatot. A munkaügyi nyilvántartások alapján a munkáltató a 4 munkavállaló munkaviszonyát az illetékes adóhatóság irányába a jogszabályi előírásoknak megfelelően bejelentette. Az ellenőrzés során jogsértés feltárására nem került sor.

f) Nyomozási és biztonsági tevékenység

Az ellenőrzések **11 %-a (156 db)** érintette a személy- és vagyonvédelmi ágazatot **1 167 db intézkedéssel**. A vizsgálatok eredményeként **155 db munkaügyi bírságot (87 261 600 Ft)** szabtak ki. Az ellenőrzéssel érintett **3 627** munkavállalóból **2 210 főt** érintett valamilyen **jogsértés és 393** munkavállalót foglalkoztattak **feketén**.



Az ágazatot továbbra is a munkáltatók által szándékosan elkövetett súlyos munkaügyi szabálytalanságok jellemzik. A bejelentés nélküli foglalkoztatás mellett a foglalkoztatók a munkaidővel, nyilvántartási kötelezettséggel, munkabérrel kapcsolatos jogszabályi rendelkezéseket sem tartják be, valamint gyakran sértik meg a jogviszony megszűnésével összefüggő igazolás kiállítására és kiadására vonatkozó jogszabályi előírásokat is.

A hatósággal történő együttműködési szándék vélhetően ebben az ágazatban a legkisebb, hiszen a munkáltatók jelentős része az ellenőrzésekre nem reagál. Az ellenőrzést követően a munkáltatók nem utolérhetőek, idézésre nem jelennek meg, iratokat nem mutatnak be. A bizonyítási eljárás elhúzódik, a hatóság az ellenőrzés lefolytatásában akadályoztatva van, gyakran a rendelkezésre álló adatok alapján lehet csak döntést hozni. Az elektronikus úton kiküldött küldeményeket nem veszik át, kézbesítésük meghiúsul.

A korábbi ellenőrzési tapasztalatok nem változtak abban, hogy a munkáltatók kiléte az ellenőrzések helyszínén, a munkavégzési helyeken sok esetben nehezen megállapítható, de még a későbbi eljárás során is nehézségekbe ütközik a munkáltató személyének tisztázása.

Az ágazat régóta tapasztalt jellegzetessége, hogy a munkáltatók folyamatosan megszűnnek, és új cégek alakulnak a jogszabályi rendelkezések kijátszása érdekében.

A már régóta a vagyonvédelmi ágazatban dolgozó munkavállalók évekre visszamenőleg felsorolnak több munkáltatót, akiknél alkalmazásban álltak ugyanazon a munkahelyen.

Továbbra is gondot okoz a hatóság számára, hogy a munkáltatók a hivatalos cégkivonat szerinti címeken nem elérhetőek. Gyakorta fordul elő, hogy székhelyszolgáltatókhoz vannak bejegyezve, valamint a külföldi és/vagy magyar ügyvezető elérhetetlen.

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.

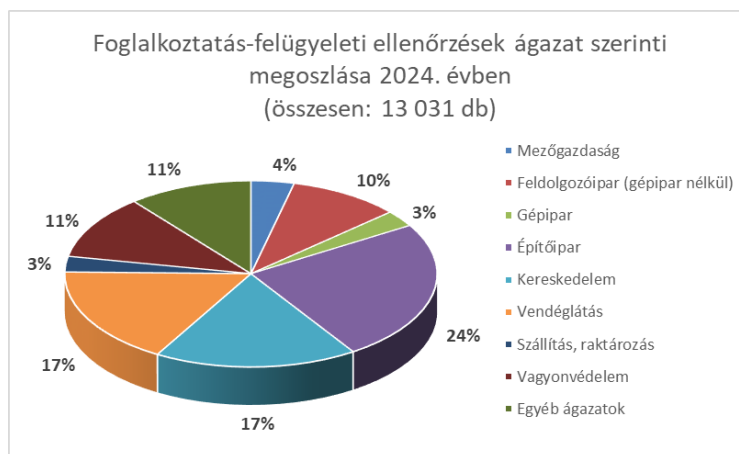
A vagyonőri munkakör sok esetben nem minősül készenléti jellegű munkakörnek, a munkáltatók mégis a legtöbb esetben szabálytalanul ilyen formában foglalkoztatják munkavállalóikat, ezzel anyagi hátrányt okozva nekik. Így számtalan munkaidővel kapcsolatos jogsértést valósítanak meg.

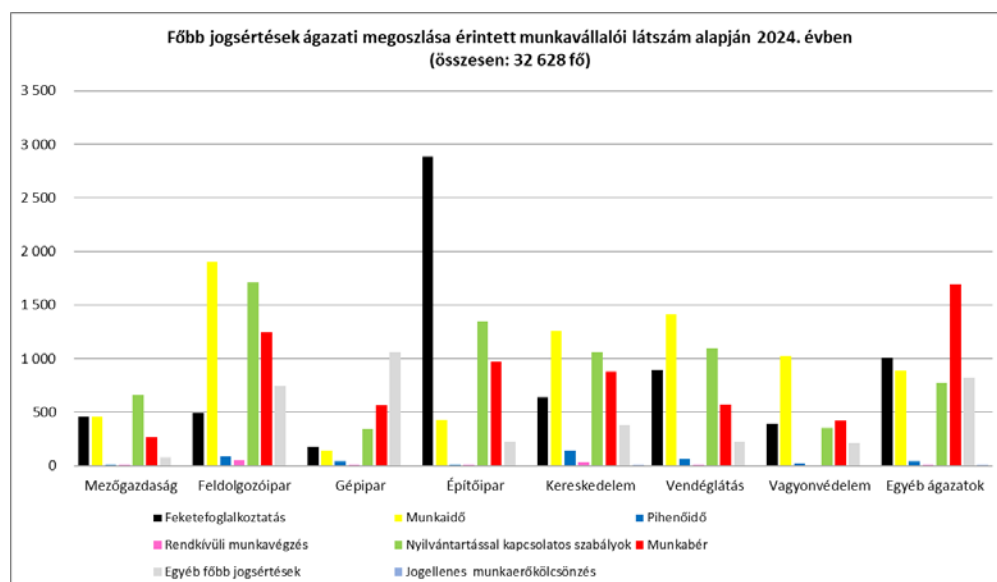
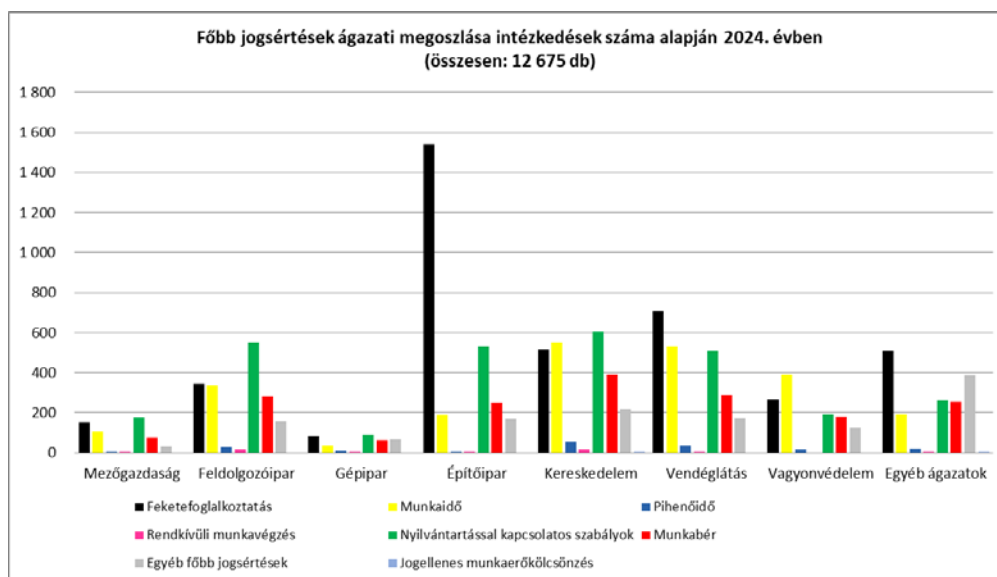
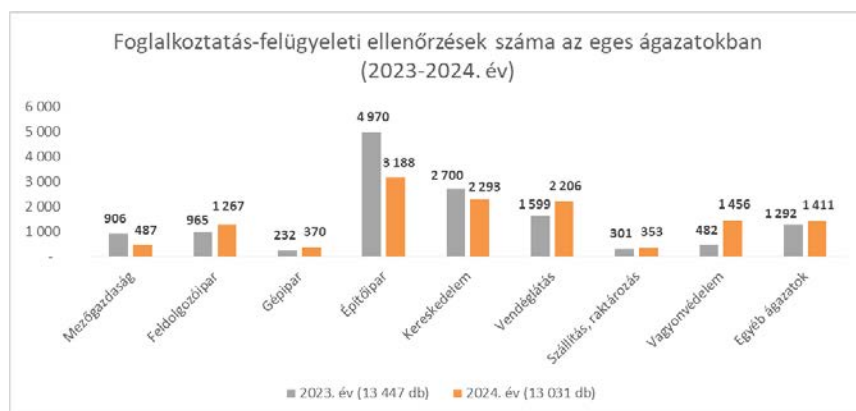
Gyakran előforduló szabálytalanság a munkaviszony megszűnésével összefüggő igazolás kiadására vonatkozó szabályok megsértése. A panaszbejelentők egy része is ilyen esetben kéri a hatóság segítségét, azért mert nehézséget okoz az, hogy a munkáltató székhelye nem az adott vármegyében található, vagy a munkavállalók nem is ismerik a cégvezetést, csak összekötő kapcsolatuk van a céghez.

Komárom-Esztergom vármegyei tapasztalat, hogy a vagyonőr munkakörben, egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállalók munkaideje (szolgálati ideje) általában 12 óra (pl. 18:00 – 06:00 óra), vagy 24 óra (06:00 – 06:00 óra). Az alkalmazott munkaidő-beosztás szerint a munkavégzés kettő naptári napot érint. A foglalkoztatás bejelentését a munkaidő kezdő naptári napjára teljesítik, de a munkaidő befejező naptári napjára a bejelentés több esetben elmarad.

Ennek oka munkáltatói magyarázatok szerint, hogy nincsenek tisztában azzal, hogy a bejelentéseket ilyen esetben két napra kell teljesíteni. Viszont elmondható, hogy ezeknél a jogsértéseknél a foglalkoztatók a bejelentéseket az eljárás alatt teljesítették, a jogsértést megszüntették.

Példa: A Nógrád vármegyei munkaügyi felügyelők 2024. november 19. napján foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzést tartottak egy kft. munkáltató munkavégzési helyén, ahol egy fő munkavállaló végzett munkát, akit tanúként hallgattak meg. A munkavállaló előadta, hogy egyszerűsített foglalkoztatás keretében, vagyonőr munkakörben volt foglalkoztatva a munkáltatónál. A munkavégzés az ellenőrzés napján reggel 06:00 órától várhatóan 17:00 óráig tart. A munkavégzésről és az óraberről a munkáltatóval állapodott meg. A munkaeszközöket a munkáltató biztosította számára, a munkavégzéshez kapcsolódó utasításokat tőle kapta, ő irányította és ellenőrizte a munkáját, a munkaidejét a munkáltató tartotta nyilván az irodában. A munkaügyi nyilvántartás adatai szerint a kft. munkáltató a munkavállaló 2024. november 19. napi egyszerűsített foglalkoztatását késedelmesen 2024. november 19. napján 11 óra 38 perckor a munkavégzés és a foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés megkezdését követően jelentette be az adóhatóság felé.





3. Utóellenőrzés

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság utóellenőrzés keretében a jogviszony bejelentésére kötelező határozatoknak a foglalkoztató általi teljesítését vizsgálja. 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 5 152 munkavállaló jogviszonyának rendezése volt vizsgálható, mely létszám 95,7 %-ának utóellenőrzése teljesült.

A jogerőre emelkedett, feketefoglalkoztatás tárgyban kiadmányozott határozatok alapján 2 475 munkáltató volt vizsgálható, ebből a foglalkoztatók 95,7 %-ának utóellenőrzése teljesült.

Általában azok a munkáltatók nem teljesítik a határozatban foglalt kötelezések végrehajtását, akik már az alapeljárás során sem működtek együtt a hatóság munkatársaival, az idézésekre nem jelentek meg, akik részéről a küldemények „nem kereste” vagy „ismeretlen helyre költözött” jelzéssel érkeztek vissza.

A „feketefoglalkoztatással” kapcsolatos **utóellenőrzés** azért bír **jelentőséggel**, mert az ellenőrzés célja a kötelezés végrehajtásával teljesül. A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság így tud **hozzájárulni a legális adózó munkahelyek számának növeléséhez, a munkavállalók alapvető jogainak** (biztosítotti 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** 2024. évben **2 841** foglalkoztatás-felügyeleti **ellenőrzés** zajlott, mely az összes vizsgálat **22 %-át** jelenti.

A **rendőrséggel** együtt tartott közös ellenőrzések száma az idei éven is kimagasló volt. Általában olyan munkavégzési helyek ellenőrzésénél indokolt a rendőrség jelenléte, ahol a hely jellege azt megkívánja, illetve ahol korábban a foglalkoztató már megghiúsította, vagy jelentős mértékben akadályozta az ellenőrzés megtartását.

A 2024-ben a rendőrhatósággal közösen összesen 934 ellenőrzést folytattak le a foglalkoztatás-felügyeleti hatóságok.

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóságok 2024. évben is részt vettek a Nemzeti Nyomozó Iroda által szervezett alábbi akcióellenőrzésekben:

- 2024. április 22-26. között az **„EMPACT 2024”** elnevezésű, a munkacélú kizsákmányolás minden elkövetési formája elleni az EU-s tagállamokkal közös akció, amelynek során, 115 helyszínen, 76 felügyelő 705 személy foglalkoztatását ellenőrizte, és 61 munkaügyi jogsértést elkövető munkáltatót valamint 317 fő munkaügyi jogsértéssel érintett munkavállalót talált.
- 2024. június 03-07. között az EMPACT 2024-es évre elfogadott a szexuális célú kizsákmányolás, a bűncselekmény elkövetésére kényszerítés és a koldultatás ellen szervezett **„GLOBAL CHAIN”** nevű akcióhét, amelynek végrehajtása során a hatóságok 77 helyszínen, 72 felügyelővel, 76 munkáltatót és 436 munkavállalót ellenőriztek az akció során.

- **Az ORFK-ITM Együttműködési Megállapodás** alapján a rendőrséggel és az Országos Idegenrendészeti Főigazgatósággal közösen az ország összes vármegyében havonta minimum egy emberkereskedelemmel feltételezhetően érintett munkáltatónál került lefolytatásra foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés.
Az együttműködési megállapodás 2024. évtől a Nemzetgazdasági Minisztérium égisze alatt határozatlan időre meghosszabbításra került.

A **munkavédelmi hatósággal** 796 közös ellenőrzés zajlott. Meg kell említeni, hogy több esetben a munkavédelmi szakterület jelzése alapján (amennyiben a munkavédelmi ellenőrzés során észlelik, hogy vélelmezhetően fennáll a feketefoglalkoztatás) kezdődött meg a foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés.

Kiemelkedő az **Országos Idegenrendészeti Főigazgatósággal** közös, harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásának ellenőrzése során való együttműködés. 2024-ben az idegenrendészeti hatósággal 526 közös ellenőrzés történt országosan.

A társhatóságokkal való együttműködések a hatékonyság és összehangoltság jellemzi, egymás munkáját segítve, kiegészítve járnak el a hatóságok munkatársai. A közös ellenőrzések előkészítési fázisában a hatóságok egymástól több releváns adathoz, érdemi információhoz jutnak, illetve lehetőség van a helyszíni ellenőrzések alkalmával is az adat- és információcserére. A szakszerű előkészítő munka nyomán a hatóságok jól megszervezett, összehangolt helyszíni ellenőrzéseket folytattak le.

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.

2024-ben több, mint 500 db honlapon (a hatóság külső honlapján működtetett tájékoztatás/felvilágosítás menüpont használatával), valamint postai és e-mail útján érkezett **kérdés, panasz, valamint közérdekű bejelentés került megválaszolásra**. Emellett a hatóságok országosan több, mint **1 300** ügyben adtak tájékoztatást.

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság több vármegyében is foglalkoztatási rendezvényeken, saját rendezésű nyílt napokon, állásbörzéken adott felvilágosítást a téma iránt érdeklődőknek a hatóság munkájáról és a hatályos foglalkoztatási szabályokról, így megvalósult a munkavállalók és munkáltatók széles körű tájékoztatása.

Összegzés

- A foglalkoztatás-felügyeleti hatóságok 2024. évben **13 031 munkáltató** foglalkoztatási gyakorlatát vonták ellenőrzésük alá. Ezen vizsgálatok során **az ellenőrzött foglalkoztatók 67 %-nál tártak fel munkaügyi jogsértést, amely az ellenőrzött munkavállalók (49 343 fő) 58 %-át érintették.**
2023. évhez viszonyítva az **ellenőrzések számában** (2023. év: 13 447 db) és a **szabálytalan munkáltatók arányában** is (2023. év: 69 %) **csökkenés** tapasztalható.
A 2024. évben tartott összes ellenőrzés során a hatóság **több munkavállaló foglalkoztatását vizsgálta** a 2023-es évhez képest (2023: 48 853 fő), és **arányaiban kevesebb munkavállalót érintett munkaügyi jogsértés**, mint az ezt megelőző évben (2023. év: 62 %).
- Az ellenőrzési tapasztalatok továbbra is azt mutatják, hogy az egyik leggyakrabban előforduló jogsértés a **feketefoglalkoztatás**. A **feltárt feketefoglalkoztatás aránya** az előző év adataihoz képest **jelentősen csökkent**, az **összes ellenőrzött munkavállaló** csupán **14,06 %-át** érintette (6 939 fő).
Javulás tapasztalható az építőipari, a feldolgozóipari, a vendéglátó ipari és a vagyonvédelmi ágazatokban működő foglalkoztatók esetében.
- **Habár javul a tendencia, de még mindig az a tapasztalat, hogy legnagyobb arányban az építőiparban tevékenykedő munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatában jelenik meg a feketefoglalkoztatás**, ezt követte idén a **vendéglátás**, majd az „**egyéb ágazatok**” kategória.
- **Az építőipar területén tartott ellenőrzések szerint a munkavállalók közel 30 %-át feketén foglalkoztatják.**
- A **munkabérrel** kapcsolatos szabálytalanságokon belül a munkabér határidőben történő kifizetésének elmaradásával, illetve az elszámolással (bérjegyzékkel) kapcsolatos szabálytalanságok voltak a legjellemzőbbek.
- A **munkaidővel** (munkaidő-beosztás, munkaidő-keret) és a **munkaidő-nyilvántartással** kapcsolatos jogsértések száma továbbra is meghatározó.
- A **társhatóságokkal való együttműködések a hatékonyság és összehangoltság jellemzi**, jól megszervezett, összehangolt helyszíni ellenőrzéseket folytattak le.
- Az elmúlt évek során nőtt az ellenőrzések eredményessége, a foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzések jelentős része olyan munkahelyekre irányult, ahol a munkavállalók alapvető jogait megsértették. Mindez arra utal, hogy **a hatóság produktív az ellenőrzési célpontok kiválasztása során.**