



Aktualitások a munkaügyi ellenőrzés területén

A munkaügyi ellenőrzés intézkedései

Előadó:

Tar László

munkaügyi szakügyintéző

e-mail cím: munkaugy@pest.gov.hu

telefonszám: +36 1 236 3900

2017. április 27. - Törökbálint





**„A munkavédelem a munkavállalók egészségéhez és biztonságához fűződő jogait védi, míg a munkavállalók bérhez, pihenéshez, szabadsághoz és munkaviszonyhoz fűződő egyéb garanciális jogainak védelmét képviseli a munkaügy.
Az európai gyakorlat e kettő területet tekinti az ún. munkafelügyeleti rendszernek.”**

/81. számú ILO Egyezmény/





A munkafelügyeleti rendszer átalakulása

- 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 alapján
 - A kormány 2015. január 1-jétől a munkavédelemmel és a munkaügyi hatósági tevékenységgel kapcsolatos feladatok ellátására, munkavédelmi és munkaügyi hatóságként a minisztert, továbbá, a kormányhivatalt jelölte ki.
- A központi hivatalok felülvizsgálatával és a járási (fővárosi kerületi) hivatalok megerősítésével összefüggő egyes kormányrendeletek módosításáról szóló 379/2016. (XII. 2.) Korm. rendelet alapján
 - A Kormány 2017. január 1-jétől a munkavédelemmel és a munkaügyi hatósági tevékenységgel kapcsolatos közigazgatási feladatok ellátására munkavédelmi hatóságként, valamint munkaügyi hatóságként a minisztert, továbbá a járási hivatalt jelölte ki. A járási hivatal munkavédelmi, valamint munkaügyi hatósági hatáskörét a kormányhivatal illetékességi területére kiterjedő illetékességgel a fővárosi és megyei kormányhivatal megyeszékhely szerinti járási (fővárosi kerületi) hivatala, Budapest Főváros területén a Budapest Főváros Kormányhivatalának III. Kerületi Hivatala, Pest megye területén a Pest Megyei Kormányhivatal Érdi Járási Hivatala gyakorolja.





Változás a Met. rendelkezéseiben 2017. január 1-jétől

A központi hivatalok felülvizsgálatával és a járási (fővárosi kerületi) hivatalok megerősítésével összefüggő egyes törvények módosításáról, valamint egyes költségvetési szervek feladatainak átadásáról **szóló 2016. évi CIV. törvény** alapján

A munkaügyi ellenőrzésről szóló **1996. évi LXXV. törvény** 6. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés került:

„A munkaügyi hatóság által hozott elsőfokú döntéssel szemben nincs helye fellebbezésnek.”

2017. január 1-jétől hatályos, egyfokú eljárást jelent (fellebbezés helyett bírósági kereset, másodfokú eljárás megszűnik)

A 2017. január 1. előtti ügyek esetén továbbra is biztosítani kell a fellebbezési lehetőséget az első fokú döntésben.





A munkaügyi intézkedések jogszabályi háttere

1. A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Met.)
2. A közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (a továbbiakban: Ket.)
3. A fővárosi és megyei kormányhivatalokról, valamint a járási (fővárosi kerületi) hivatalokról szóló 66/2015. (III.30.) Korm. rendelet 2. § (1) bekezdése
4. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.)
5. Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Efo.)
6. Az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény (a továbbiakban: Art.)
7. A kis-és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvény (a továbbiakban: Kkv.)





A munkaügyi hatóság kiket ellenőrizhet?

- Azt a természetes és jogi személyt, aki , illetve amely a tizennyolcadik életévét betöltött természetes személyt foglalkoztatásra irányuló jogviszony – ideértve az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára létesített munkaviszonyt is -, továbbá a harmadik országbeli állampolgárt vagy fiatal munkavállalót foglalkoztatásra irányuló jogviszony alapján foglalkoztat.
- Az Mt. XVI. fejezetében meghatározott munkaerő-kölcsönzés esetén a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő munkáltatókat.
- Nem ellenőrizheti, a bányászatról szóló 1993. évi XLVIII. törvény hatálya alá tartozó bányavállalkozókat és bányüzemeket, illetve a bányafelügyelet felügyelete alá tartozó tevékenységeket !
- A munkaügyi hatóság hatósági jogköre nem terjed ki a honvédségi szervezetekre, továbbá rendvédelmi szervekre és az önkormányzati tűzoltóságra!





Pest Megyei munkaügyi hatóság tevékenysége

- A hatóság éves munkáját **szakmai teljesítmény célkitűzés** és az **NGM országos hatósági ellenőrzési terve** alapján végzi. A munkaügyi hatóság **csak hivatalból** folytat ellenőrzést.
- Ellenőrzött munkáltatók száma 2016. évben **1 247**. Gazdálkodási forma szerint **jelentős részarányban korlátolt felelősségű társaságok**, 10% körüli részarányban egyéni vállalkozók, betéti társaságok, csekély részarányban természetes személyek és egyéb gazdálkodók.
- Panasz és közérdekű bejelentések száma 2016. évben **413**.





A munkaügyi ellenőrzés mire terjed ki?

- A foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozat alakszerűségére;
 - írásbeliség elve (Mt. 22-23- §, 42. § (1) bekezdés, 44.§)
 - színlelt szerződés (Mt. 27.§)
- A munkavállalói jogalanyisággal kapcsolatos életkori feltételekre (ideértve a gyermekmunka tilalmát is)
 - iskola szünet alatti diákmunka (Mt. 34. § (2) bekezdés)
 - törvényes képviselő hozzájárulása
 - Gyámhatóság engedélye alapján kulturális, művészeti, sport és hirdetési tevékenység keretében (Mt. 34. § (3) bekezdés)
- A munkaszerződés lényeges tartalmi elemeire
 - **alapbér** (Mt. 45. § (1) bekezdés)
 - **munkakör** (Mt. 45. § (1) bekezdés)





A munkaügyi ellenőrzés mire terjed ki?

- A foglalkoztató írásbeli **tájékoztatási kötelezettségeire** (Mt. 46-47. §)
- A foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével, megszűnésével, megszüntetésével összefüggő **bejelentési kötelezettségre**.
 - Art. 16. § (4) bekezdés a) illetve b) pontja
 - Efo. tv. 11. § (1) bekezdés
- A **nők, a fiatalok** és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos jogszabályok (Mt. 53. §, 60. §, 113-114.§)
- A **munka- és pihenőidőre** a munkaviszonyra vonatkozó szabályban előírt rendelkezések megtartására (Mt. 90. §, 92-94. §, 96-108. §, 110-112. §, 115-125. § és Mt. 134.§.)





A munkaügyi ellenőrzés mire terjed ki?

- A jogszabályban, kollektív szerződésben vagy a miniszter által az ágazatra, alágazatra kiterjesztett kollektív szerződésben megállapított **munkabér mértékére**, valamint a **munkabér védelmére** (Mt. 136. §, 153. §, 139-145. §, 146-147. §), 154-155. §, 157. §).
- A foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő – a munkavállalót megillető – **igazolások kiállítására és kiadására**, valamint a munkaviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó **elszámolás megtörténtére** vonatkozó jogszabályok rendelkezéseinek megtartására (Mt. 80. § (2) bekezdés).
- A **harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának engedélyezésére**, illetve a harmadik országbeli állampolgárok és a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező állampolgárok **foglalkoztatására** vonatkozó rendelkezések megtartására.





A munkaügyi ellenőrzés mire terjed ki?

- A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó, valamint a **munkaerő-kölcsönzési tevékenység végzésére** jogosító jogszabályok megtartására (Mt. 215-218. §)
- A **teljesítménykövetelmény** megállapítása tekintetében az **előzetes foglalkoztatói eljárás lefolytatásának tényére**, valamint a teljesítménykövetelmény és a teljesítménybér-tényezők **alkalmazása előtti közlésére** vonatkozó szabályok megtartására (Mt. 138. §)





Egyszerűsített foglalkoztatás bejelentése és a késedelmes bejelentés megítélése

- Az Efo. tv. 3. § (1) bekezdése szerint az egyszerűsített foglalkoztatás céljából létrejött munkaviszony a munkáltató 11. §-ban meghatározott bejelentési kötelezettségének teljesítésével keletkezik.
- **Amennyiben a munkáltató a munkavégzés megkezdéséig a bejelentési kötelezettségének nem tesz eleget, az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkaviszony nem jön létre.**
- A munkaügyi ellenőrzés szempontjából a bejelentés elmulasztását, illetőleg késedelmes teljesítését a munkaügyi ellenőrzés megkezdésének időpontjához képest kell megítélni. A minősítés nem függ attól, hogy az illetékes adóhatóság a késedelmes bejelentést befogadta-e vagy sem.





Egyszerűsített foglalkoztatás bejelentése és a késedelmes bejelentés megítélése

- Az adóhatóság az egyszerűsített foglalkoztatás létrehozására irányuló, határidőn túl érkezett bejelentést nem fogad be.
- Ha a munkaügyi ellenőrzés során a hatóság azt állapítja meg, hogy a munkáltató nem tett eleget az Efo tv. 11. § (1) bekezdése szerinti bejelentési kötelezettségének, a jogviszonyra az általános munkajogi szabályokat kell alkalmazni, ideértve az adó- és járulékfizetési szabályokat is.
- Ebben az esetben a munkaügyi hatóság a Met. 1. § (5) bekezdése alapján minősíti a jogviszonyt.





A minimálbér és a garantált bérminimum

- Az Mt. 136. § (1) bekezdése szerint, *„Alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabért kell meghatározni.”*
- Az Mt. 153. § (1) bekezdése szerint, *„Felhatalmazást kap a Kormány, hogy*
 - a) a kötelező legkisebb munkabér és*
 - b) a garantált bérminimum**összegét és hatályát - a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban folytatott konzultációt követően - rendeletben állapítsa meg.”*
- A kormány a 2017. és 2018. évi legkisebb munkabért *A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 430/2016. (XII.15.) Korm. rendeletben határozta meg.*





A minimálbér és a garantált bérminimum

	Minimálbér	garantált bérmin.
Havi	127 500	161 000
Heti	29 310	37 020
Napi	5 870	7 410
Óra	733	926

Növekedés

2016.	111 000 Ft	129 000 Ft	= 16%
2017.	127 500 Ft	161 000 Ft	= 26%
2018.	138 000 Ft	180 500 Ft	= 31%





A garantált bérminimum

A garantált bérminimum bárkinek adható, de csak a feltételeknek megfelelő munkavállalóknak kötelező adni!

A garantált bérminimumra **jogosultság kettős feltétele**, hogy

- A **munkakör** – jogszabály, munkaviszonyra vonatkozó egyéb szabály, illetve munkáltatói rendelkezés alapján - legalább középfokú iskolai végzettséghez, illetve **középfokú** szakképzettséghez legyen kötve **és**
- ezzel a végzettséggel a munkavállaló **ténylegesen rendelkezzen.**





A garantált bérminimum Munkakör és iskolai végzettség, szakképzettség

- Munkakört munkaszerződésben kell meghatározni!
 - munkakör megnevezése konkrét legyen;
 - munkakör megnevezése történhet foglalkozás megjelölésével
(A KSH elnökének 7/2010. (IV.23.) számú a Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszeréről szóló közleménye alapján);
 - munkakör megnevezéséből kitűnjön, hogy a munkavállalónak mit kell végeznie.
- Végzendő munka jellegének, munkakörnek a megváltozása munkaszerződés módosítását eredményezi – közös megegyezés, írásba foglalás!
- Iskolai végzettséget, szakképzettséget a munkavállalóknak okirattal kell igazolniuk az Art. 16.§ (4) bekezdése szerint!



A garantált bérminimum

Munkakör és iskolai végzettség, szakképzettség

Szakképzettségi követelményt előírhat:

- szakképesítési törvény pl. személy és vagyonvédelem területén
- ágazati jogszabály ipari és kereskedelmi területen
(az egyes ipari, kereskedelmi és idegenforgalmi tevékenységek gyakorlásához szükséges képesítésekről szóló 5/1997. (III.5.) IKIM rendelet és az egyes ipari és kereskedelmi tevékenységek gyakorlásához szükséges képesítésekről szóló 21/2010. (V.14.) NFGM rendelet)

Szakképesítési követelményt előírhat:

- a munkáltató kollektív szerződésben, munkaszerződésben , egyéb munkáltatói rendelkezésben .





A garantált bérminimum Munkakör és iskolai végzettség, szakképzettség

Végzettség, képzettség középfokú szintjének eldöntését segítő
jogszabályok, rendeletek

- középfokú iskolai végzettség esetében (*a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. tv. 9.§ (6) bekezdése*);
- szakmai érettségi végzettséget érintően (*a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. tv. 2.§ 40. pontja*);
- szakképzettség, szakképesítés szintjét illetően (*OKJ rendelet*)
[középfokú szintű a 31-53 szintkóddal kezdődő minden szakképesítés.](#)





A garantált bérminimum

Jogszabály vagy a munkáltató által a munkakör betöltése középfokú iskolai végzettséghez vagy középfokú szakképzettséghez kötött	és	A munkavállaló rendelkezik az előírt középfokú iskolai végzettséggel, szakképzettséggel	⇒	Garantált bérminimum kötelező
Jogszabály vagy a munkáltató által a munkakör betöltése középfokú iskolai végzettséghez vagy középfokú szakképzettséghez kötött	és	A munkavállaló nem rendelkezik az előírt középfokú iskolai végzettséggel, szakképzettséggel	⇒	Garantált bérminimum nem kötelező
Jogszabály vagy a munkáltató nem ír elő a munkakör betöltéséhez középfokú iskolai végzettséget vagy középfokú szakképzettséget	és	A munkavállaló rendelkezik középfokú iskolai végzettséggel, szakképzettséggel	⇒	Garantált bérminimum nem kötelező





A hatóság intézkedési lehetőségei

- **Megtiltja a további foglalkoztatást**, ha az alkalmazás vagy a foglalkoztatás a jogszabálysértés súlyossága miatt nem tartható fenn, és a sérelem rövid időn belül nem orvosolható.
- **Kötelezi a foglalkoztatót a szabálytalanság meghatározott időn belül történő megszüntetésére.**
- **Kötelezi a foglalkoztatót a központi költségvetésbe történő befizetésre a harmadik országbeli állampolgár érvényes munkavállalási engedély vagy EU Kék Kártya nélkül történő foglalkoztatása miatt.**
- **Eltiltja a foglalkoztatót tevékenysége folytatásától**, ha foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályban előírt engedéllyel, nyilvántartásba vétellel nem rendelkezik.





A hatóság intézkedési lehetőségei

- **Megállapítja a foglalkoztatásra irányuló jogviszonynak a munkába lépés napjától történő fennállását és kötelezi a foglalkoztatót a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra vonatkozó szabályok betartására.**
- **Megállapítja a további jogsértés megelőzésének érdekében a munkáltató jogsértését.**
- **Munkaügyi bírságot szab ki (KKV munkáltató esetében a feltételek fennállása esetén figyelmeztetést tartalmazó határozatot kiadmányoz).**





Munkaügyi bírság kiszabása

Kötelező, nem mellőzhető, ha a foglalkoztató:

- a munkavállalói jogalanyisággal kapcsolatos életkori feltételekre (ideértve a gyermekmunka tilalmát is) vonatkozó rendelkezéseket megsértette,
- a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével összefüggésben nem tett eleget az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 16. § (4) bekezdés a) pontjában, illetve az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény 11. §-ában foglalt bejelentési kötelezettségének,
- a jogszabályban vagy kollektív szerződésben megállapított munkabér összegére és a kifizetés határidejére vonatkozó rendelkezéseket megsértette, ide nem értve a felszámolási eljárás alatt álló foglalkoztatót,
- hatósági nyilvántartásba vétel hiányában folytat munkaerő-kölcsönzésre irányuló tevékenységet.





Munkaügyi bírság kiszabása

Nem szabható ki, ha:

- a foglalkoztató a munkaviszony létesítésének vagy megszűnésének (megszüntetésének) bejelentésére vonatkozó kötelezettségét a munkaügyi ellenőrzés megkezdéséig a tényleges foglalkoztatás teljes időtartamára vonatkozóan teljesítette,
- a munkaviszony létesítésének vagy megszűnésének (megszüntetésének) bejelentésére vonatkozó kötelezettséget külön jogszabály szerint a foglalkoztató helyett más teljesíti, és a foglalkoztató a bejelentés határidőben történő teljesítéséhez szükséges adatokat a munkaügyi ellenőrzés megkezdéséig teljes körűen átadta, vagy
- a foglalkoztató a munkavállaló részére ki nem fizetett a jogszabályban vagy kollektív szerződésben megállapított munkabért az eljárás során kitűzött határidőn belül kifizeti.





Kkv. tv. és a Met. viszonya

A Kkv. tv. 12/A. § szerint:

- A hatósági ellenőrzést végző szervek **kis- és középvállalkozásokkal szemben** az **első esetben** előforduló jogsértés esetén - az adó- és vámhatósági eljárást és a felnőttképzési tevékenységet folytató intézmények ellenőrzésére irányuló eljárást kivéve - **bírság kiszabása helyett figyelmeztetést alkalmaznak.**
- A hatósági jogalkalmazási és bírósági ítélezési gyakorlatban megmutatkozó eltérő értelmezési gyakorlatra tekintettel a **Kúria** közigazgatási munkaügyi jogegységi tanácsa **2/2013. sz. jogegységi határozatában** adott iránymutatást a Kkv. törvény 12/A törvény alkalmazására.

Kkv. törvény rendelkezései elsőbbséget élveznek a Met. (és egyéb hatósági ellenőrzési szabályok) rendelkezéseivel szemben!





Kkv. tv. és a Met. viszonya

- **KKv. tv. személyi hatálya nem terjed ki**
 - természetes személy foglalkoztatókra,
 - KKV-nak nem minősülő vállalkozásokra,
 - nem vállalkozásnak minősülő munkáltatókra.
- **KKV akkor egy vállalkozás, ha**
 - az összes foglalkoztatotti létszáma **250 főnél kevesebb, és**
 - **éves nettó árbevétele legfeljebb nettó 50 millió eurónak** (kb. 15 milliárd forint) **megfelelő forint összeg, vagy mérlegfőösszege legfeljebb 43 millió eurónak** (kb. 13 milliárd forint) megfelelő forintösszeg.
- **Nem minősül KKV-nak az a vállalkozás, amelyben az állam vagy az önkormányzat közvetlen vagy közvetett tulajdoni részesedése meghaladja a 25%-ot.**





Kkv. tv. és a Met. viszonya

- **Nem alkalmazható** a figyelmeztetés, mint szankció
 - **harmadik országbeli állampolgár engedély nélküli foglalkoztatása miatti befizetésre kötelezés,**
 - **eljárási bírság, valamint**
 - **rendbírság** esetén.





Munkaügyi bírság kiszabása

- A munkaügyi bírság összege **harmincezer forinttól tízmillió forintig** terjedhet.
- Ha az eljárás alá vont foglalkoztatónál az ellenőrzés megkezdésekor a **foglalkoztatottak száma a húsz főt nem haladja meg**, a munkaügyi bírság összege **harmincezer forinttól ötmillió forintig** terjedhet.
- **Természetes személy foglalkoztató által**, nem egyéni vállalkozás keretében foglalkoztatott munkavállalót érintő jogsértés megállapítása esetén a munkaügyi bírság összege **harmincezer forinttól egymillió forintig** terjedhet.
- A munkaügyi bírság mértéke a **meghatározott felső korlát kétszereséig terjedhet**, ha a **korábbi munkaügyi ellenőrzés eredményeként meghozott, bírságot kiszabó közigazgatási határozat jogerőre emelkedésétől számított három éven belül legalább egy**, a korábbival azonos jogsértés megállapítására kerül sor.





Pest Megyei Kormányhivatal
Foglalkoztatási Főosztály
Munkaügyi Ellenőrzési Osztály



Köszönöm a figyelmet!



<http://www.kormanyhivatal.hu/hu/pest/>