

Megváltoztak a munkaügyi ellenőrzés szabályai, egy meglepő új szankció

Az új törvény értelmében 2021. március 1. napjától a munkaügyi hatóság feladat- és hatáskörét a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság vette át. A be nem jelentett foglalkoztatás esetén az egy hónapnál rövidebb időtartamú jogsértés fennállásakor a hatóság a szabályszegés kezdetétől számított egy hónapra visszamenőleg eső dátumot tekinti a jogviszony kezdetének.

A korábbi, a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 2021. március 1. napján hatályát veszítette, helyébe a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló [2020. évi CXXXV. törvény](#) lép. Az új törvény értelmében 2021. március 1. napjától a munkaügyi hatóság feladat- és hatáskörét a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság veszi át, ezzel egyidejűleg a korábbi munkaügyi ellenőrzések helyett foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzésre számíthatnak a munkáltatók.

Az új törvény szabályozása szerint a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság eljárásában ügyfél az a foglalkoztató, akit hatósági ellenőrzés alá vontak, vagy akivel szemben hatósági eljárást indítottak, és az a Magyarországon letelepedett vagy külföldi munkáltató is, aki közösségi jogszabályon alapuló adatszolgáltatásra kötelezett (pl. a kiküldött munkavállaló más tagállambeli foglalkoztatója).

A hatósági ellenőrzés kizárólag hivatalból indulhat, a foglalkoztató mint ügyfél saját hatósági ellenőrzését továbbra sem kérheti.

A hatóság valamennyi külön engedély és előzetes értesítési kötelezettség nélkül tarthat helyszíni ellenőrzést, amely során az általános közigazgatási rendtartásról szóló törvény szabályain túl jogosult például a biztonsági berendezések által rögzített felvételek megtekintésére, azokról másolat készítésére, vagy az ellenőrzéssel érintett személyek személyazonosságának igazoltatással történő megállapítására, valamint e személyektől az ellenőrzéshez szükséges felvilágosítás kérésére, továbbá e személyek tanúként történő meghallgatására.

A hatóság jogosult a tényleges foglalkoztató azonosíthatatlansága esetén – az ellenkező bizonyításig – a foglalkoztató személyének vélelem alapján történő megállapítására, amely szerint a foglalkoztató az, aki a munkahelyen tevékenységet folytató felek közötti szerződésben foglaltak szerint a tevékenység összehangolásáért felelős, ennek hiányában az, aki a tevékenységet a munkahelyen ténylegesen irányítja, ha ez sem állapítható meg, akkor az, akinek a területén a munkavégzés folyik.

Jogszabálysértés megállapítása esetén a szokásos közigazgatási szabályszegések esetén kiszabható szankciókon túl a hatóság a további foglalkoztatás megtiltását és munkaügyi bírságot is alkalmazhat.

Az elévülés főszabálya szerint, ha a jogsértő magatartásnak a hatóság tudomására jutásától számított egy év eltelt, szankció már nem alkalmazható. **Ettől eltérően, az elkövetéstől számított három év elteltével is alkalmazható szankció, ha a három évnél korábban megkezdett jogszabálysértés a hatósági ellenőrzés megkezdésekor folyamatosan fennáll,** vagy a közigazgatási ügyekben eljáró bíróság vagy a felügyeleti szerv a hatóságot új eljárás lefolytatására kötelezte.

A törvény elég „szükszavú”, az egyes részletszabályokat, így például a közigazgatási szankciók szabályait, azok mértékét, illetve alkalmazási feltételeit végrehajtási rendelet tartalmazza. Ez a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről szóló [115/2021. \(III. 10.\) Korm. rendelet](#).

Fontos azonban megemlíteni az új törvény 10. §-ának rendelkezéseit, amely értelmében, ha a foglalkoztató a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével kapcsolatos bejelentési kötelezettségének nem tett eleget, a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a foglalkoztatásra irányuló jogviszony fennállását – az általános teljes napi munkaidő figyelembevételével – a szabályszegés megkezdésétől visszamenőleg számított harmincadik naptól állapítja meg, kivéve, ha a hatósági eljárás során megállapítható, hogy a bejelentés nélküli foglalkoztatás a harminc napot meghaladta.

A törvény indoklása szerint a be nem jelentett foglalkoztatás (feketemunka) esetén az egy hónapnál rövidebb időtartamú jogsértés fennállásakor a hatóság a szabályszegés kezdetétől számított egy hónapra visszamenőleg eső dátumot tekinti a jogviszony kezdetének és ettől az időponttól kezdve állapítja meg a jogviszony fennállását és kötelezi a foglalkoztatót a bejelentési kötelezettség teljesítésére. Ezzel az új intézkedéssel a hatóság a jogsértéssel érintett munkavállalókat hozza kedvezőbb helyzetbe, hiszen legalább egyhónapos, társadalombiztosítási ellátást is eredményező jogviszonyt biztosít a részükre. További kedvező szabály az érintett munkavállalók számára, hogy a hatóság által létrehozott jogviszony miatti bejelentést minden esetben a teljes napi munkaidő figyelembevételével kell megtenni.

A fentiekben meghatározott új szabály vélelmet, ráadásul megdönthetetlen vélelmet határoz meg, hiszen a munkáltatónak nincs lehetősége arra, hogy bizonyítsa, a foglalkoztatás valójában 30 napon belül kezdődött. Az új rendelkezés további érdekessége, hogy a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság azon túlmenően, hogy a jogkövetkezmények szempontjából megállapítja a jogviszony fennállását, a felek között a jogviszonyt létre is hozza. Ez leginkább azért lehet aggályos, mivel ha a hatóság a felek akaratától függetlenül, az általuk kötött megállapodásban meghatározottnál korábbi időpontban hozza létre a foglalkoztatási jogviszonyt, akkor az ehhez kapcsolódó biztosítási jogviszony is korábban jön létre, amely az egyes ellátások mellett például a korábbi munkaviszonyokat is érintheti.

Munkaszüneti napokon sokszor a munkáltatók és munkavállalók nagy része hosszú hétvégére számíthat, azonban bizonyos munkavállalói csoportok részére a munkaszüneti nap is munkavégzést tartogathat.

A munkaszüneti nap, csupán nevéből adódóan is, alapvetően egy olyan munkanap, amikor valamilyen, a nemzet kiemelkedő eseményei emlékezete vagy a keresztény kultúrkörhöz tartozó vallási tisztelet gyakorlása érdekében nem kell munkát végezni. Habár főszabály szerint e napokon a munkavégzés helyét az ünnep, megemlékezés veszi át, bizonyos területeken a munkavégzés e napokon sem állhat meg, így meghatározott munkavállalói csoportok munkaszüneti napon is végezhetnek és végeznek is munkát akár rendes, akár rendkívüli munkaidőben. Mivel azonban általánosságban a munkaszüneti nap munkavégzés alóli mentességet jelent, a munkaszüneti napi munkavégzésnek csak kivételesen, a törvényi feltételeknek való megfelelés esetén van helye.

Munkaszüneti napra rendes munkaidő csak a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben; az időnyjellegű; a megszakítás nélküli; a társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén vagy külföldön történő munkavégzés során osztható be [a munka törvénykönyvéről szóló [2012. évi I. törvény \(a továbbiakban: Mt.\)](#) 102. § (2) bek.].

E feltételek tekintetében a munkáltató vagy a munkakör akkor minősül munkaszüneti napon is rendeltetése folytán működőnek, ha a tevékenység igénybevételére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján – pl. vendéglátás, benzinkút, vásárok, TV műsor készítése –, vagy baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyonvédelem érdekében kerül sor – pl. vasárnapi rendezvényen biztonsági szolgálat alkalmazása, vagy vízimentőkalkalmazása a Balaton partján [Mt. 102. § (3) bek.]. A kérdés eldöntése kapcsán, hogy a tevékenység munkaszüneti napon is rendeltetése folytán működőnek minősül-e, nem a munkáltató teljes tevékenységét kell figyelembe venni, hanem a munkavállaló által konkrétan ellátott tevékenységet.

Ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, továbbá húsvét- és pünkösdvasárnap tekintetében is az előbb ismertetett szabály az irányadó. Habár vasárnap a fentiekben túlmenően például a több műszakos tevékenység keretében vagy a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatottak részére is beosztható rendes munkaidő, ha a kérdéses vasárnap munkaszüneti nap, akkor a szigorúbb munkaszüneti napi munkavégzés, nem pedig a vasárnapi munkavégzés szabályai az irányadóak. Így a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére például 2021. március 7. vasárnapra beosztható rendes munkaidő, 2021. április 4. húsvétvasárnapra azonban nem [Mt. 102. § (4) bek.].

Munkaszüneti napra rendkívüli munkaidő a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára rendelkezhető el, emellett baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében is lehetősége van a munkáltatónak rendkívüli munkaidő teljesítésére kötelezni a munkavállalót [Mt. 108. § (2) bek.].

A munkavállalót munkaszüneti napon, illetve a húsvét- vagy a pünkösdvasárnap, vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén 100%-os bérpótlék illeti meg [Mt. 140. § (2)-(3) bek.]. Mivel a munkaszüneti pótlékra az a munkavállaló jogosult, aki munkaszüneti napon munkát végez, a pótlék egyaránt és azonos mértékben jár annak, aki munkaszüneti napon rendes munkaidőt, illetve annak, aki rendkívüli munkaidőt teljesít. Fontos azonban, hogy ugyanazon munkaórák vonatkozásában senkit nem illethet meg egyszerre vasárnapi és munkaszüneti napi pótlék is. Ha tehát a munkavállaló vasárnapra eső munkaszüneti napon, illetve húsvétvasárnap vagy pünkösdvasárnap végez munkát, részére munkaszüneti napi pótlékot kell fizetni, vasárnapi pótlékot azonban nem.

Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót további 100%-os mértékű bérpótlék illeti meg. A munkaszüneti napi rendkívüli munkavégzés kapcsán fontos megjegyezni, hogy e pótlék nem váltja ki, illetve nem befolyásolja a munkaszüneti napi pótlékra való jogosultságot.

Ha tehát a munkavállaló részére munkaszüneti napon rendkívüli munkaidőt rendel el a munkáltató, úgy a munkavállaló munkaszüneti napi pótlékra és munkaszüneti napi rendkívüli munkavégzésért járó pótlékra is jogosulttá válik.