

## 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 (<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A2000135.TV>) 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.

(<http://bit.ly/3f64vY7>) 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 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 (<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A2100115.KOR>).

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.

*(<https://ado.hu/munkaugyek/megvaltoztak-a-munkaugyi-ellenorzes-szabalyai-es-egy-meglepo-uj-szankcio/>)*