

Munkaügy – Országos Hatósági Ellenőrzési Terv

Kedves Partnereink!

Októberben és novemberben újabb hatósági munkaügyi ellenőrzési indult. Erre felkészülésként ajánlunk néhány gondolatot dr. Gáspárné dr. Szokol Márta „Felkészülés a 2016. október-november havi munkaügyi ellenőrzésre” című cikkéből, amely megjelent a Munkajog szaklap 2016. szeptemberi számában. Ebben a cikkben a szerző az NGM Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztályának a munkaügyi ellenőrzések tapasztalatairól szóló jelentésben feltárt hibákat, hiányosságokat sorakoztatja fel.

A tapasztalatok áttekintése azért lehet érdekes, mert 2016. évi Országos Hatósági Ellenőrzési Terv szerint **október-november hónapban kerül sor a munkaidőre, pihenőidőre és a nyilvántartásukra vonatkozó szabályok céllenőrzésére.**

„A leggyakoribb szabálytalanság a munkaidő-beosztás hiánya, amelynek hátterében a hatóság szerint „egyrészt a jogszabályok ismeretének hiánya – a munkáltató egy része helytelenül a munkavállalókra bízta, döntsék el maguk, hogy melyik nap ki jön munkát végezni –, másrészt a rendkívüli munkavégzés leplezésére irányuló szándék áll.”

*Szintén a munkavállalók nagy létszámát érintette a **munkaidőkeret esetében a kezdő és befejező időpont meghatározásának elmaradása**, melynek következtében sem a munkavállaló, sem a hatóság nem tudta ellenőrizni a munkaidőkereten felüli munkavégzést és annak ellentételezését.*

A munkaidővel, pihenőidővel kapcsolatos legtöbb szabálysértés:

- a napi, illetve a heti munkaidő megengedett mértékének túllépése,
- a munkaközi szünetek kiadásának elmaradása,
- a napi és a heti pihenőidő biztosításának hiánya.

A hatóság tapasztalata szerint a foglalkoztatók nincsenek tisztában „a munkaidő-nyilvántartás rendeltetésével, mely szerint annak hitelesen kell tükröznie a munkavállalók munka- és pihenőidejét.”

A tapasztalatok szerint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenységek tartamát a munkáltatók a törvényi előírás ellenére nem tekintik a munkaidő részének.

*Gyakori jogsértés a **kettős** vagy **hamis nyilvántartás vezetése**, melynek célja a rendkívüli munkavégzés a jogszabályban megengedett maximális munkaidő túllépése, leplezése.*

A jelentés megállapítása szerint van olyan cég, amely nem kozmetikázza a munkaidő-nyilvántartást, kifizeti a rendkívüli



*munkavégzés után járó bérpótlékot, de **túllépi az évi 250 óra rendkívüli munkavégzési korlátot**. Van azonban olyan is, aki ezt úgy próbálja leplezni, hogy meghamisítja a munkaidő-nyilvántartást és mozgó bérben fizeti ki a „leplezett” rendkívüli munkavégzést. Előfordult az is, hogy a munkavállalók a munkaközi szünetet nem tudták kivenni.”*

A szabálytalanságok jelentős összegű munkaügyi bírságot vonnak maguk után.

Célszerű lehet belső munkaügyi auditot végezni, vagy átvilágítással megbízni egy külső szakértőt, hogy ő tárja fel az esetleges szabálytalanságokat. Stratégiai együttműködő partnereink közül szívesen ajánlunk komoly referenciákkal rendelkező szakembert az átvilágításhoz. A tapasztalatok alapján egy ilyen vizsgálat jóval olcsóbb, mint az ellenőrzés utáni büntetés.

Budapest, 2016. november 2.

Tisztelettel:

dr. Sallai Csilla

Kamarai tag könyvvizsgáló

A honlapon található írások figyelem felhívó jelleggel készültek és tájékoztatásul szolgálnak. Felhívjuk a figyelmet honlapunk jogi nyilatkozatában foglaltakra, amely szerint írásainkban szereplő információk nem helyettesítik a szakmai tanácsadást és nem szolgálnak bármely döntés vagy cselekmény alapjául, azokat a konkrét esetekben mindenki csak a saját kockázatára használhatja fel, illetve az érintett szabályok kivonatos ismertetése, értelmezése miatt nem vállalhatunk felelősséget