

Munkaügyi ellenőrzések irányai

Kedves Partnereink!

Az alábbiakban küldjük Önöknek tovább a Deloitte Magyarország 2012. április 6-án megjelent hírleveléből a munkaügyi ellenőrzések irányvonalaira vonatkozó tájékoztatóját. Az anyagot a tanácsadó cég a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóságának közleménye alapján állította össze arról, hogy mire fognak a 2012 évben lefolytatandó munkaügyi ellenőrzések fókuszálni. Ezekre a területekre minden vállalkozásnak kiemelt figyelmet kell fordítani. Szeretnénk azonban felhívni a figyelmet arra, hogy e kiemelt területeken túl minden egyéb munkaügyi, munkavédelmi, munkabiztonsági kérdés súlyos bírsággal szankcionálható.

Ezekre a kérdésekre már többször is felhívtuk a figyelmet, s éppen ezért tartjuk fontosnak, hogy nem csak tőlünk, hanem Magyarország egyik legnagyobb tanácsadó cégétől is hasonló ajánlásokat tudunk Önöknek prezentálni.

„A munkavállaló megélhetését biztosító szabályok ellenőrzése

Idén vizsgálni fogja a hatóság, hogy a társaság a munkavállalókkal megfelelő tartalmú munkaszerződést kötött-e, és kapcsolódó bejelentési kötelezettségének eleget tett-e. Itt hívjuk fel Ügyfeleink figyelmét, hogy a munkaügyi ellenőrzés keretén belül a felügyelő akár vállalkozási, megbízási szerződéseket is megvizsgálhat és ezen szerződéses kapcsolatokat átminősítheti munkaviszonnyá, ami a gyakorlatban a cégek számára a munkáltatói terhek megfizetésére vonatkozó kötelezettséget jelenthet. Ezért, ha van olyan tevékenysége a cégnek, amit költségmegtartásból kiszervezett és nem saját munkavállaló segítségével lát el, akkor javasoljuk, hogy készüljön fel megfelelő érvekkel ezen szerződése „megvédésére”.

Ellenőrzés tárgyát képezi majd a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezések megtartása is, így a bérminimummal, a garantált bérrel, a pótlékokkal, és az elvárt béremeléssel kapcsolatos kérdésekre mindenképpen számíthatnak a kiszemelt munkáltatók. Fontos kiemelni, hogy a munkaügyi felügyelő minden esetben ellenőrzi az alacsony keresetűek elvárt béremelésének megvalósulását is, így azok a cégek, akik állami pályázatokon indulnak vagy adókedvezményt kívánnak igénybe venni, különös tekintettel figyeljenek a béremelések gyakorlatba történő átültetésére.

Bevett ellenőrzési terület a munkaidő- és pihenőidő-nyilvántartás is. Felhívjuk Ügyfeleink figyelmét, hogy a munkaidő-nyilvántartásból egyértelműen megállapíthatónak kell lennie a rendes és rendkívüli munkaidő kezdő és befejező időpontjának, a szabadság tartalmának. Az eljárás során a felügyelő az időadatok hitelességének megállapítása végett a nyilvántartást nem csak a bérjegyzék-adatokkal hasonlíthatja össze, hanem bármely más belső nyilvántartással is, amiknek a bírság elkerülése érdekében javasolt összhangban állniuk.

Kiemelt területek

Az ellenőrzések ez évben a feldolgozóipar, személy- és vagyónvédelem területén működő munkáltatókra koncentrálnak. Emellett megnő az utóellenőrzések száma, így akinél korábban például írásba foglalt munkaszerződés hiányát vagy bejelentés nélküli foglalkoztatást állapított meg hatóság, nagy eséllyel számíthat a munkaügyi felügyelők ismételt látogatására.

Munkavédelmi előírások megtartása

Prioritást „élveznek” idén a nagy létszámú munkavállalót foglalkoztató cégek, ők 2012-ben gyakoribb és tartalmában részletesebb ellenőrzésre számíthatnak munkavédelmi területen. Az irányelv alapján a munkabalesetek megfelelő kivizsgálása, a kiemelt védelemre szoruló foglalkoztatott csoportok (várandós nők, fiatalok, megváltozott munkaképességűek) jogainak érvényesülése, és az alvállalkozó konstrukciók kerülnek a figyelem középpontjába. Ha a munkáltató érintett lehet a fenti

területek bármelyike kapcsán, javasolt megbizonyosodnia, hogy valamennyi munkavédelmi előírásnak eleget tesz-e, így például készített-e kockázatértékelést a tevékenységére.

Az ellenőrzés gyakorlati oldala

Fontos tudni, hogy a munkaiügyi ellenőrzések nem előzetes bejelentés alapján történnek, így nincs lehetőség külön felkészülésre, a „vizsgán” csak akkor fog megfelelni a munkáltató, ha folyamatosan és naprakészen ismeri és alkalmazza a jogszabályi előírásokat. Mivel a 2012. július 1-jén hatályba lépő új Munka Törvénykönyve számos helyen hoz változást, ezért a társaságoknak javasolt felkészülniük arra, hogy az új munkajogi szabályokkal is összhangban folytassák tevékenységüket, vezessék nyilvántartásaikat és alkossák meg belső szabályaikat.

Minden ágazatban más és más területnek van kiemelkedő jelentősége – egy logisztikai vagy gyártó cégnél a műszakpótlékok megfelelő alkalmazása nyilván nagyobb hangsúlyt élvez, mint a távmunka szabályainak ismerete – ezért javasoljuk Ügyfeleinknek, hogy az ellenőrzési irányelvek szemszögéből és saját területük jellegzetességeinek figyelembevételével vizsgálják felül foglalkoztatási rendszerüket és annak dokumentációját.

A cégeknek lehetősége van elkerülni egy munkaiügyi hatóság által tett megállapítást vagy egy magasabb összegű bírságot, ha előzetesen, saját hatáskörben oldják meg a problémákat. Ehhez nyújthat segítséget a szakember által lefolytatott belső munkaiügyi átvilágítás, amelynek keretében fény derülhet a hiányosságokra. A belső audit eredményeképpen a hibák kiküszöbölhetőek, és a cégek felkészülten állhatnak a munkaiügyi ellenőrzés elé, továbbá tudni fogják, hogy érdekeiket hogyan képviseljük a hatósággal szemben az eljárás során. Az átvilágítás ugyanakkor remek alkalom lehet arra, hogy szaktanácsadással egybekötve a cég ne csak szabályszerűen, hanem hatékonyabban is foglalkoztassa munkavállalóit.”

Budapest, 2012. április 16.

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