

Munkaügyi szabálytalanságok és jogszerű foglalkoztatás a mezőgazdaságban és az élelmiszeriparban



A MUNKAHELYI EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG FEJLESZTÉSE,
A MUNKAÜGYI ELLENŐRZÉS FEJLESZTÉSE
TÁMOP-2.4.8-12/1-2012-0001

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.

Előadó:
dr. Járai József Krisztián
osztályvezető

Nemzeti Munkaügyi Hivatal
Munkaügyi Főosztály

E-mail cím: jaraij@lab.hu
Telefonszám: +36 1 433 0396

„Jó ízeket jó érzéssel, balesetmentesen!”

76. Országos Mezőgazdasági és Élelmiszeripari Kiállítás és Vásár
2013. szeptember 19. – Hungexpo Budapesti Vásárközpont

Statisztika



Mezőgazdaság (2012)	Fekete-foglalkoztatás	Munkaidő szabályainak megsértése	Pihenőidő szabályainak megsértése	Rendkívüli munkavégzés szabályainak megsértése	Nyilvántartással kapcsolatos szabályok megsértése	Munkabérrel kapcsolatos jogsértések	Egyéb főbb jogsértések	Összes főbb intézkedés
intézkedések száma	211	52	12	2	130	55	51	513
érintett létszám	1 231	894	158	27	852	568	115	3 845

Mezőgazdaság (2013. I. félév)	Fekete-foglalkoztatás	Munkaidő szabályainak megsértése	Pihenőidő szabályainak megsértése	Rendkívüli munkavégzés szabályainak megsértése	Nyilvántartással kapcsolatos szabályok megsértése	Munkabérrel kapcsolatos jogsértések	Egyéb főbb jogsértések	Összes főbb intézkedés
intézkedések száma	73	13	7	0	28	16	18	155
érintett létszám	201	92	9	0	157	66	42	567

„Feketefoglalkoztatás”



- Az ellenőrzési tapasztalatok szerint a bejelentés nélküli foglalkoztatás a leggyakoribb szabálytalanság a mezőgazdaságban.

Az adózás rendjéről szóló tv. 16. § (4) bekezdése alapján a bejelentést a biztosítás kezdetére vonatkozóan legkésőbb a biztosítási jogviszony első napján, **a foglalkoztatás megkezdése előtt**, (...) kell teljesíteni.

A bejelentés ideje előtti munkavégzés „feketemunka” megállapítását vonhatja maga után, mely kötelező bírságkiszabást eredményez.
Kivétel ez alól, ha az ellenőrzés ideje későbbi, mint a bejelentés ideje.

- Munkaszerződés nélküli foglalkoztatás: szintén „feketemunkának” minősül, a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. 42. § (1) bekezdés alapján ugyanis a munkaviszony munkaszerződéssel jön létre.

Egyszerűsített foglalkoztatás



- Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. tv. tipikus foglalkoztatási forma a mezőgazdaságban (szezonális, időjárás-függőség). Leggyakoribb probléma itt is a bejelentés hiánya illetve késedelmes volta.
- Itt munkaszerződés megkötése alapesetben nem kötelező, csak lehetőség, mert a munkaviszony a bejelentéssel jön létre (Efo. tv. 3. § (1) bek.).
- Ha a bejelentés az ellenőrzés megkezdése utánra datálódik, a foglalkoztatás „feketemunkának” minősül a munkáltató „szándékától” függetlenül (objektív szankció).
- Az egyszerűsített foglalkoztatás háttérszabálya az Mt., mely felsorolja, hogy mely szabályokat nem kell alkalmazni egyszerűsített foglalkoztatás esetén (Mt. 203. §) – eltérések a régi Mt-től.

Munkaidő-nyilvántartás



- A tavalyi évben 130 munkaügyi intézkedés történt nyilvántartással kapcsolatos szabálytalanság miatt a mezőgazdasági szektort érintően.
- A határozatok tartalmából kiindulva a leggyakoribb probléma: a nyilvántartás nincs a helyszínen. Ez kevés kivételtől eltekintve csak akkor elfogadható, ha a munkavállalók telephelyről indulnak munkakezdéskor és oda érkeznek vissza a munka végeztével, ugyanis a naprakészség követelménye csak így biztosítható.
- További követelmények: valódiság, hitelesség.
- Az aktualitás és az aktualizálás problémája és új szabályozása: Mt. 134. § (3) bek. (munkaidő-beosztás hónap végi igazolása és a változás naprakész feltüntetése).

Munkabér 1.



- A határozatok tartalmát alapul véve gyakori félreértés oka a pótlékok teljes elhagyása arra való hivatkozással, hogy „vasárnapi pótlék fizetése sem kötelező”.
- A munkavállalónak ötven százalék bérpótlék vagy - munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján - szabadidő jár
 - a) a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,
 - b) a munkaidőkereten felül vagy
 - c) az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén.
- A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alpbér arányos része jár.
- A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.

Munkabér 2.



- Mezőgazdasági munkáknál gyakran előfordul munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidő, ekkor a munkavállalót 100% bérpótlék illeti meg (egyszerűsített foglalkoztatásnál is!).
- A munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizennyolc és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén harminc százalék bérpótlék (műszakpótlék) jár (Mt. 141. § (1) bek. A változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van (pl. idényjelleggel megszakítás nélkül működő élelmiszer-feldolgozó üzemben, változó beosztás mellett).

Munkaidő



- Az idényjellegű foglalkoztatásra való hivatkozással sem lehet több a beosztás szerinti napi munkaidő 12 óránál (Mt. 99. § (1) bek. a) pont)
- Idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló részére 11 óra helyett 8 óra pihenőidő biztosítása is elegendő (Mt. 104.§ (2) bek.)
- Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén – 48 óra egybefüggő heti pihenőidő helyett - a munkavállalónak hetenként legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható (ebben 1 vasárnap/hó). Ekkor a munkavállalónak a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell biztosítani (Mt. 106. § (3) bek.)

A távolléti díj számításának új szabályai



- Hatály: 2013. augusztus 1-től.
- A havi alapbér meghatározott időszakra járó részének számításánál a havi alapbérnek a hónapban irányadó általános munkarend szerinti egy órára eső összegét szorozni kell az adott időszakra eső általános munkarend szerint teljesítendő órák számával.
- Tehát az egy napra jutó havi bér kiszámolásánál az adott hónap általános munkarendjének megfelelő munkanap számmal kell a havi bért elosztani, az egy órára járó bér megállapításánál pedig az így kapott összeget kell elosztani a napi munkaórák számával.
- Így ezután a szabadságon lévő munkavállaló a szabadsággal érintett hónap munkanapjai számától függetlenül mindig ugyanannyi bért kap majd.
- A bérpótlék számítási alapja viszont a 174-es osztószám maradt! (Mt. 139. § (3) bek.)

2013. 08.01-től változó munkabér-számítás



- A távolléti díj változásával összhangban változtak a mezőgazdasági (idény)munkáknál tipikusnak mondható egyenlőtlen munkaidő-beosztás díjazásának szabályai is.
- 2013. 08. 01 előtt: ~~„Egyenlőtlen munkaidő-beosztás és órabéres díjazás alkalmazása esetén a munkáltató eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkabérét a 136. § (3) bekezdésében foglaltak megfelelő alkalmazásával számolja el és fizeti ki.” (tehát az alappér összegét 174 órával osztva)~~
- 2013. 08. 01. után: Egyenlőtlen munkaidő-beosztás és

a) havibéres díjazás esetén a munkavállalónak - a beosztás szerinti munkaidő mértékétől függetlenül - a havi alappére jár;

(Tehát a havi béres munkavállaló esetében a munkavállaló havi bére egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén független a beosztás szerinti munkaidőtől, a munkavállaló mindig a havi bérére jogosult, akár többet, akár kevesebbet dolgozott az általános munkarend szerinti munkaidőhöz képest.)

b) órabéres díjazás esetén - eltérő megállapodás hiányában - a munkáltató a munkavállaló munkabérét az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok számának és a napi munkaidőnek az alapulvételével számolja el és fizeti ki.

(Itt tehát a kifizetett bér a munkaidő – a ledolgozott órák – függvénye.)

Pontosított szabadságkiadás



- A mezőgazdasági idénymunkáknál tipikus munkaidőkeret, tehát egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazásánál sok gondot okozott a szabadság kiadása, ezért 2013. 08. 01. hatállyal pontosított az Mt.:
- 124. § (1) A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.
- (2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot.
- (3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság - a (2) bekezdéstől eltérően - az adott naptári évben úgy is kiadható, hogy a munkavállaló a munkaidő-beosztással azonos tartamra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.
- (4) A szabadságot az (1) és (2) bekezdés esetén munkanapban, a (3) bekezdés esetén a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező óraszámban kell nyilvántartani.
- (5) Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni, valamint a (4) bekezdésben foglaltakra tekintettel kell nyilvántartani.

Változó „kizárási” szabályok – Kbt.



- Jó hír a munkáltatóknak, hogy 2013. július 1-jétől kezdődő hatállyal részben változtak az ún. „kizárási” szabályok.

Hatályát veszítette ugyanis a Közbeszerzésekről szóló 2011. évi CVIII. tv. (Kbt.) 56. § (1) bekezdés g) pontja. Ennek értelmében a fenti pontban meghatározott jogsértéseket, mint kizáró okot a 2013. július 1-je után indult közbeszerzési eljárásokban nem lehet figyelembe venni.

A munkaügyi hatóság honlapján az „1. Közbeszerzés” menüpont tehát továbbra is elérhető lesz, ugyanakkor az abban nyilvánosságra hozott határozatok adatait csak és kizárólag a törvény hatályba lépését (2013. július 1.) megelőzően megkezdett közbeszerzési eljárásokban lehet figyelembe venni. A 2013. július 1-jét követően kezdődött ügyekben nem kerülhet sor a nyilvánosságra hozatalra sem.

Tájékoztatás, felvilágosítás



A munkaügyi hatóság a 323/2011 (XII.28.) Korm r. 15. § (5) bekezdése szerint a részt vesz a munkaügyi előírások végrehajtásának elősegítését szolgáló tájékoztató, felvilágosító tevékenység ellátásában.

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóság Munkaügyi Főosztálya tájékoztatást, felvilágosítást ad írásban (e-mail, levél formájában), illetve a honlapon elérhető szolgáltatás útján (www.munka.hu – Munkaügy és Munkavédelem menüpont – Tájékoztatás, Felvilágosítás fülre kattintva).

A Kormányhivatalok Munkavédelmi és Munkaügyi Szakigazgatási Szerveinek Munkaügyi Felügyelőségei tájékoztatást, felvilágosítást adnak személyes megkeresés alapján a Hatóság hivatali helyiségében (ideértve a telefonon történő tájékoztatást is), illetve írásban (e-mail, levél formájában).