

Munkaügyi ellenőrzések irányvonalai

Tisztelt Ügyfelünk!

Jelen tájékoztatónkban szeretnénk felhívni figyelmüket a **2012-ben előírányzott munkaügyi ellenőrzések irányvonalaira**, melyet a Deloitte Magyarország tanácsadó cég, valamint a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóságának közleménye alapján állítottunk össze arról, hogy mire fognak a 2012 évben lefolytatandó munkaügyi ellenőrzések fókuszálni.

i) 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 költségmegtérülésből 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.

ii) Kiemelt területek

Az ellenőrzések ez évben a **feldolgozóipar, személy- és vagyonvédelem** 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.

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.



iii) Az ellenőrzés gyakorlati oldala

Fontos tudni, hogy a munkaügyi 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 szabályukat.

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 munkaügyi 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 munkaügyi átvilágítás**, amelynek keretében fény derülhet a hiányosságokra. A belső audit eredményeképpen a hibák kiküszöbölhetőek, és a cégek felkészülten állhatnak a munkaügyi ellenőrzés elé, továbbá tudni fogják, hogy érdekeiket hogyan képviseljék a hatósággal szemben az eljárás során. Az átvilágítás ugyanakkor remek alkalom lehet arra, hogy szaktanácsadóval egybekötve a cég ne csak szabályszerűen, hanem hatékonyabban is foglalkoztassa munkavállalóit.

Forrás: Deloitte Magyarország hírlevele, Nemzeti Munkaügyi Hivatal Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóságának közleménye

Reméljük, hogy tájékoztatónkat hasznosnak találták.

Dávid Éva

E: eva.david@iso-focus.hu

M: +36 30 9719092

