

Növekvő munkaügyi bírságok

Január 1-jétől hatályos a „2005. évi CLV. törvény a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény módosításáról”, mely most már részletesen szabályozza a munkaügyi bírság mértékének szempontjait.

Az új munkaügyi ellenőrzési törvényt pontosan megnevezi a súlyos jogsértéseket. Ebbe a kategóriába tartozik a bejelentés nélküli foglalkoztatás, a színlelt szerződés, a munkaidő-nyilvántartás hiánya, a külföldiek engedély nélküli munkavégzése, a jogellenes munkavégzés, illetve az alapvető élet- és munkakörülményekkel kapcsolatos jogsértés.

A bírság nemcsak a jogsértés súlyosságától, hanem annak rendszerességétől is függ. Amennyiben először történik, 30 ezer és 2 millió forint közötti bírságot szabhat ki a felügyelő. Ha nem súlyos kategóriába sorolt a jogsértés és egy utólagos ellenőrzésnél az OMMF munkatársai újra megállapítják, 50 ezer és 6 millió forint közötti bírság megfizetése vár a munkaadóra. Ha több súlyos jogsértést állapítanak meg, akkor 15 millió forintos bírságot szabnak majd ki. Ha ezek közül bármelyik ismételt előfordul, akkor 20 millióig emelkedhet a bírság.

A táblázatban összefoglaltam a különböző jogsértésekhez kapcsolódó bírságösszegeket, néhány dolgot kiegészítésként azért érdemes tisztázni.

Ha a munkaügyi ellenőrzés legalább két pontba tartozó jogsértés elkövetését állapítja meg, bírság kiszabása esetén a jogsértések miatt alkalmazandó bírságot külön-külön kell megállapítani. Az ily módon megállapított bírságok összegét összeadva kell a munkaügyi bírságot kiszabni, mely nem haladhatja meg a tizenötmillió forintot.

Ha egy korábbi munkaügyi ellenőrzés következtében három éven belül már legalább egy azonos jogsértés megállapítására került sor, a munkaügyi bírság mértéke száz ezer forinttól húszmillió forintig terjedhet.

Ha a foglalkoztatónál az ellenőrzés megkezdésekor a foglalkoztatottak száma a húsz főt nem haladta meg, a munkaügyi

bírság mértéke harmincezer forinttól a felső értékek feléig terjedhet.

A munkaügyi bírság összegének megállapításánál figyelembe kell venni különösen a jogszabály megsértésével okozott jogellenes állapot időtartamát, az okozott hátrány nagyságát, a megsértett jogszabályi előírások számát és hatását, valamint az érintett munkavállalók számát. Egy ellenőrzés során ugyanazon jogszabályi rendelkezés megsértéséért a munkaügyi felügyelő szabálysértési eljárást nem folytathat le, rendbírságot nem szabhat ki, ha az illetékes területi felügyelőség vezetőjének munkaügyi bírság kiszabására tett javaslatot, és ennek alapján munkaügyi bírság kiszabására kerül sor.

Amennyiben annak megállapítására kerül sor, hogy a foglalkoztató munkavállalási engedély nélkül külföldit foglalkoztat, kötelezni kell a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészébe történő befizetésre. A kötelezettség a foglalkoztatót annyi esetben terheli, ahány külföldi tekintetében az engedély nélkül történő foglalkoztatást megállapították.

A Munkaerőpiaci Alapba történő befizetés mértéke első alkalommal a külföldi részére a foglalkoztatás megkezdésétől az engedély nélküli foglalkoztatás megállapításáig kifizetett munkabér négyszeresének, de legalább a minimálbér nyolcszorosának megfelelő összeg (ha a munkabér nem állapítható meg, szintén ennyi), három éven belül megállapított ismételt engedély nélküli foglalkoztatás esetén a munkabér nyolcszorosának, de legalább a minimálbér tizenötszörösének megfelelő összeg (ha a munkabér nem állapítható meg, szintén ennyi).



A foglalkoztatót a kifizetett munkabér, de legalább a minimálbér kétszeresének megfelelő összeg (ha a munkabér nem állapítható meg, szintén ennyi) Munkaerőpiaci Alapba történő megfizetésére kell kötelezni akkor, ha külföldit úgy foglalkoztat tovább, hogy a munkavállalási engedély érvényességének lejártát megelőzően a külföldi számára új munkavállalási engedély iránti kérelmet nyújtott be, azonban a hatóság az ügyben nem hozott határozatot.

A munkaügyi eljárásokban kiszabott bírság megállapított befizetési kötelezettség adók módjára behajtandó köztartozásnak minősül.

Megváltozott a Közbeszerzési törvény is, eszerint azok a cégek nem vehetnek részt közbeszerzési pályázaton, amelyeknél az OMMF munkaügyi jogsértést állapított meg. A közbeszerzési pályázathoz csatolni kell az OMMF igazolását is.

Kling Péter

munkavédelmi technikus, okl. faipari mérnök
Tel.: 06-30/9655-426.
www.munkavedelem.biz

A Munkavédelmi törvény változásai

2005. 11. 01-én ismét változott a Munkavédelmi törvény (1993. évi XCIII. törvény), melynek a faipart is érintő legfontosabb újdonsága, hogy a felügyelő tényállás alapján jogosult a munkahelyen munkát végző személyek közötti munkavégzésre irányuló – az ellenőrzés megkezdésekor fennálló – jogviszonyt szervezett munkavégzésnek minősíteni. Ha szervezett munkavégzésnek minősíti és vélelmezi, hogy a munkavállaló a munkáltató alkalmazásában áll, jogosult a munkavállalót ért balesetet munkabalesetnek minősíteni. Ezenkívül szabályozza a távmunkát munkabiztonsági szempontból, és ennek ellenőrzését is. A távmunka a faiparra nem jellemző, de akit mégis érint, az 1993. évi XCIII. törvény VII/A. fejezetében megtalálja az erre vonatkozó előírásokat.

Munkaügyi bírsággal sújtható szabálysértések	egy jogsértés egy munkavállalót érint	több jogsértés egy munkavállalót érint	egy jogsértés több munkavállalót érint	több jogsértés több munkavállalót érint
a) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatok kötelező tartalmi elemeinek meglétére vonatkozó rendelkezések megsértése	-	-	30 E Ft- 5 M Ft	30 E Ft- 8 M Ft
a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésére vonatkozó nyilatkozatok alakszerűségére vonatkozó rendelkezések megsértése	30 E Ft- 3 M Ft	30 E Ft- 5 M Ft	30 E Ft- 8 M Ft	30 E Ft- 10 M Ft
b) a munkaviszony létesítésével, megszűnésével, illetőleg megszüntetésével összefüggő bejelentési kötelezettségek megsértése	30 E Ft- 3 M Ft	30 E Ft- 5 M Ft	30 E Ft- 8 M Ft	30 E Ft- 10 M Ft
c) a munkáltató nyilvántartási kötelezettségét megsérti	30 E Ft- 2 M Ft	30 E Ft- 4 M Ft	30 E Ft- 6 M Ft	30 E Ft- 8 M Ft
d) az egyenlő bánásmód követelményének megsértése	30 E Ft- 2 M Ft	30 E Ft- 4 M Ft	30 E Ft- 6 M Ft	30 E Ft- 8 M Ft
e) a nők, a fiatalok és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos jogszabályok megsértése	-	-	30 E Ft- 5 M Ft	30 E Ft- 8 M Ft
f) a munkaidőre, a pihenőidőre, a rendkívüli munkavégzésre, valamint a szabadságra vonatkozó, jogszabályban vagy kollektív szerződésben előírt rendelkezések megsértése	30 E Ft- 3 M Ft	30 E Ft- 5 M Ft	30 E Ft- 8 M Ft	30 E Ft- 10 M Ft
g) jogszabályban vagy kollektív szerződésben megállapított munkabér összegére, valamint a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezések megsértése	-	-	30 E Ft- 5 M Ft	30 E Ft- 8 M Ft
h) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő – a munkavállalót megillető – igazolások kiállítására és kiadására, valamint a munkaviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó elszámolás megtörténteire vonatkozó jogszabályok rendelkezéseinek nem tesz eleget	-	-	30 E Ft- 5 M Ft	30 E Ft- 8 M Ft
i) a külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről és foglalkoztatásáról szóló jogszabályok rendelkezéseinek nem tesz eleget	30 E Ft- 3 M Ft	30 E Ft- 5 M Ft	30 E Ft- 8 M Ft	30 E Ft- 10 M Ft
j) a munkanélküli ellátások melletti foglalkoztatás feltételeire vonatkozó jogszabályok megsértése	-	-	30 E Ft- 5 M Ft	30 E Ft- 8 M Ft
k) a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó, valamint a munkaerő-kölcsönzési tevékenység végzésére jogosító jogszabályok megsértése	30 E Ft- 3 M Ft	30 E Ft- 5 M Ft	30 E Ft- 8 M Ft	30 E Ft- 10 M Ft
l) a munkavállalók gazdasági és társadalmi érdekeinek védelme céljából szakszervezet szervezését biztosító szabályokkal összefüggő munkáltatói kötelezettségek be nem tartása	30 E Ft- 2 M Ft	30 E Ft- 4 M Ft	30 E Ft- 6 M Ft	30 E Ft- 8 M Ft
m) a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállalónak, az üzemi és a közalkalmazotti tanács tagjának és a munkavédelmi képviselőnek a munkajogi védelmére, valamint munkaidő-kedvezményére vonatkozó szabályok megsértése	30 E Ft- 2 M Ft	30 E Ft- 4 M Ft	30 E Ft- 6 M Ft	30 E Ft- 8 M Ft
n) a szakszervezet által kifogásolt intézkedésekkel összefüggő munkáltatói kötelezettségek végrehajtására vonatkozó szabályoknak nem tesz eleget	30 E Ft- 2 M Ft	30 E Ft- 4 M Ft	30 E Ft- 6 M Ft	30 E Ft- 8 M Ft
o) a teljesítménykövetelmény megállapítása tekintetében az előzetes foglalkoztatási eljárás lefolytatásának tényére, valamint a teljesítménykövetelmény és a teljesítménybér-tényezők alkalmazása előtti közlésére vonatkozó szabályoknak nem tesz eleget	-	-	30 E Ft- 5 M Ft	30 E Ft- 8 M Ft
p) az európai üzemi tanács létrehozásáról, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló törvény 21. §-ában foglalt rendelkezések munkáltató általi megszegése esetén	-	-	30 E Ft- 5 M Ft	30 E Ft- 8 M Ft
r) az Európai Unióhoz a Magyar Köztársasággal azonos időpontban csatlakozó állam állampolgára és hozzátartozója magyarországi foglalkoztatására vonatkozó – külön jogszabályban meghatározott – bejelentési kötelezettségre vonatkozó rendelkezések megszegése esetén	-	-	30 E Ft- 5 M Ft	30 E Ft- 8 M Ft