

1996. évi LXXV. törvény

a munkaügyi ellenőrzésről

E törvény célja, hogy az Alkotmányban megfogalmazott elvek alapján a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályokban megállapított köteleességek megtartása állami ellenőrzésének tárgyát, személyi és szervezeti kereteit, az eljárás rendjét, valamint e köteleességek megszegésének jogkövetkezményeit meghatározza.

Mindezek érdekében - különös tekintettel a jogszabályi feltételeknek meg nem felelő foglalkoztatás, illetve munkavállalás visszaszorítására, valamint a munkavállalók és érdekképviselői szervei jogainak védelmére - az Országgyűlés a munkaügyi ellenőrzésről a következő törvényt alkotja:

1. § (1) E törvény hatálya kiterjed

a) arra a természetes és jogi személyre, valamint jogi személynek nem minősülő gazdasági társaságra, aki a tizennyolcadik életévét betöltött természetes személyt foglalkoztatásra irányuló jogviszony, továbbá külföldit vagy fiatal munkavállalót foglalkoztatásra irányuló jogviszony, illetve a (4) bekezdésben meghatározott jogviszonyok alapján foglalkoztat,

b) a Munka Törvénykönyve Harmadik része XI. fejezetében meghatározott munkaerő-kölcsönzés esetén a kölcsönbeadóra és a kölcsönvevőre
(a továbbiakban együtt: foglalkoztató).

(2) Az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően e törvény hatálya kiterjed

a) az egyenlő bánásmód követelménye megtartásának ellenőrzése [3. § (1) bekezdés *d)* pont] szempontjából a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítését előkészítő munkáltatói eljárásra, különösen a pályáztatásra és a kiválasztásra,

b) a külföldi munkáltató munkavállalójának a Munka Törvénykönyve 106/A. §-a alapján történő munkavégzésére.

(3) E törvény alkalmazásában - a (4) bekezdésben foglalt kivétellel - foglalkoztatásra irányuló jogviszonynak minősül minden olyan jogviszony, amelyben a szolgáltatás tárgya a foglalkoztató részére ellenérték fejében végzett munka.

(4) Nem foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében történik

a) a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvényben szabályozott vállalkozási szerződés (389-415. §), valamint megbízási szerződés (474-487. §) alapján végzett munka, továbbá

b) a gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXLIV. törvényben szabályozott közkereseti társaság és betéti társaság tagjának személyes közreműködése, valamint a korlátolt felelősségű társaság tagjának mellékszolgáltatásként nyújtott személyes közreműködése,

c) a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvényben (a továbbiakban: Köt.) szabályozott önkéntes szerződés alapján végzett közérdekű önkéntes tevékenység,

d) a szövetkezet tagjának a szövetkezet részére kifejtett személyes közreműködése, ha a tag a személyes közreműködést vállalkozási vagy megbízási szerződés alapján teljesíti.

(5) A felügyelő jogosult hatósági ellenőrzés során megállapított tényállás alapján a foglalkoztató és a részére munkát végző személy közötti, illetve a munkavállalónak munkavégzés céljából történő átengedése alapjául szolgáló jogviszony, valamint a tényleges foglalkoztatás alapján létrejött kapcsolat minősítésére. Ehhez a foglalkoztatónak rendelkezésre kell bocsátania mindazokat a bizonyítékokat, amelyek alapján megállapítható, hogy a részére végzett munka a (4) bekezdés szerinti jogviszonyok alapján, vagy ellenérték nélkül történt.

(6) Olyan munkahelyen, ahol különböző foglalkoztatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, és a munkaügyi ellenőrzés eredményeként valamely foglalkoztató személye nem állapítható meg, az (5) bekezdés vonatkozásában - az ellenkező bizonyításáig - vélelmezni kell, hogy az érintett munkavállalók foglalkoztatója az, aki a tevékenységet a munkahelyen ténylegesen irányítja.

(7) A (6) bekezdés szerinti vélelemre alapított határozat kizárólag a 3. § (1) bekezdés *a)-b)*, valamint *i)* pontjainak megsértésével összefüggésben tartalmazhat rendelkezést. Az ebbe a körbe nem tartozó jogsértések miatt a tevékenységet ténylegesen irányító foglalkoztatóval szemben a vélelemmel megállapított munkaviszonyt érintően csak a vélelmet tartalmazó határozat jogerőre emelkedése után történt elkövetés esetén hozható határozat.

(8) Az ágazati miniszter eltérő szabályokat állapíthat meg a Magyar Honvédségnél, a rendvédelmi szerveknél, illetve a nemzetbiztonsági szolgálatoknál e törvény 3. §-ának alkalmazására, és a feladatok ellátására önálló szervezetet hozhat létre.

2. § (1) A munkaügyi ellenőrzést - az e törvényben foglalt kivételekkel - a munkaügyi hatóság munkaügyi felügyelői (a továbbiakban: felügyelő) látják el.

(2) A bányászatról szóló 1993. évi XLVIII. törvény hatálya alá tartozó bányavállalkozók és bányüzemek, illetve a bányafelügyelet felügyelete alá tartozó tevékenységek munkaügyi ellenőrzését a bányafelügyelet végzi.

(3) A Munka Törvénykönyve 106/A-106/B. §-aiban - kivéve a 106/A. § (1) bekezdésének e) pontját - meghatározott szabályok betartásának ellenőrzése céljából tartott vizsgálatok tapasztalatairól a munkaügyi hatóság és a bányafelügyelet beszámolót készít a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter számára.

2/A. § (1) A munkaügyi hatóság az ellenőrzési tevékenységét e törvény szerinti szempontok alapján a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által évenként február 20-áig közzétett ellenőrzési irányelv alapján végzi.

(2) A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter ellenőrzési irányelve az aktuális foglalkoztatási folyamatokra, a foglalkoztatási célkitűzésekre, a jogszabályváltozásokra, a jogszerű foglalkoztatást leginkább sértő magatartásformákra, illetőleg a foglalkoztatási szempontból legnagyobb kockázatot jelentő foglalkoztatói, illetőleg munkavállalói csoportokra kiemelt figyelemmel szabályozza a munkaügyi hatóság ellenőrzési erőforrásainak felhasználását.

(3) Az ellenőrzési irányelv tartalmazza

- a) az adott év kiemelt ellenőrzési, vizsgálati céljait,
- b) az ellenőrizendő főbb tevékenységi köröket, szakmákat vagy ágazatokat.

3. § (1) A munkaügyi ellenőrzés kiterjed:

a) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatok alakszerűségére és kötelező tartalmi elemeinek meglétére, a munkavállalói jogalanyisággal kapcsolatos életkori feltételekre, továbbá a foglalkoztató írásbeli tájékoztatási kötelezettségére vonatkozó rendelkezések,

b) a munkaviszony létesítésével, megszűnésével, illetőleg megszüntetésével összefüggő bejelentési kötelezettségek,

c) a munkáltató nyilvántartási kötelessége,

d) az egyenlő bánásmód követelménye,

e) a nők, a fiatalok és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos jogszabályok,

f) a munkaidőre, a pihenőidőre, a rendkívüli munkavégzésre, valamint a szabadságra vonatkozó, jogszabályban vagy kollektív szerződésben előírt rendelkezések,

g) a jogszabályban, kollektív szerződésben vagy a miniszter által az ágazatra, alágazatra kiterjesztett kollektív szerződésben megállapított munkabér mértékére, valamint a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezések,

h) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő - a munkavállalót megillető - igazolás kiállítására és kiadására, valamint a munkaviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó elszámolás megtörténteire vonatkozó jogszabályok rendelkezéseinek,

i) a külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről és foglalkoztatásáról szóló jogszabályok rendelkezéseinek,

j) a munkanélküli ellátások melletti foglalkoztatás feltételeire vonatkozó jogszabályok,

k) a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó, valamint a munkaerő-kölcsönzési tevékenység végzésére jogosító jogszabályok,

l) a munkavállalók gazdasági és társadalmi érdekei védelme céljából szakszervezet szervezését biztosító szabályokkal összefüggő munkáltatói köteleységek,

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,

n) a szakszervezet által kifogásolt intézkedésekkel összefüggő munkáltatói köteleységek végrehajtására vonatkozó szabályok,

o) a teljesítménykövetelmény megállapítása tekintetében az előzetes foglalkoztatói eljárás lefolytatásának tényére, valamint a teljesítménykövetelmény és a teljesítménybér-tényezők alkalmazása előtti közlésére vonatkozó szabályok,

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,

q) a Köt. 5. §-ának (3)-(6) bekezdésében foglalt rendelkezések fogadó szervezetek általi,

r) az Európai Unióhoz a Magyar Köztársasággal azonos időpontban csatlakozó állam állampolgára és hozzátartozója magyarországi foglalkoztatására vonatkozó - külön jogszabályban meghatározott - bejelentési kötelezettségre vonatkozó rendelkezések megtartására.

(2) A munkaügyi ellenőrzést a felügyelő hivatalból, az (1) bekezdés *d)*, *l)-n)* és *p)* pontjaiban foglalt esetekben, valamint a *g)* pontban a munkabérnek - a miniszter által az ágazatra, alágazatra kiterjesztett kollektív szerződés kivételével - a kollektív szerződésben rögzített mértéke tekintetében annak a félnek a kérelmére folytatja le, akinek a jogát, jogos érdekét az ügy érinti.

(3) A munkaerő-kölcsönzés esetében a munkaügyi ellenőrzés

a) az (1) bekezdés *a)-b)*, - a szabadságra vonatkozó rendelkezést illetően - az *f)*, *h)-j)* és *l)-n)* pontjaiban meghatározott szabályok vonatkozásában a kölcsönbeadóra,

b) az (1) bekezdés *c)*, *e)*, *f)* pontjaiban meghatározott szabályok vonatkozásában a kölcsönvevőre,

c) az (1) bekezdés *d)*, *g)*, *i)* és *k)*, valamint *o)* pontjában meghatározott szabályok vonatkozásában mind a kölcsönbeadóra, mind pedig a kölcsönvevőre,

d) az (1) bekezdés *r)* pontjában meghatározott szabály vonatkozásában külföldi székhellyel rendelkező kölcsönbeadó esetében a kölcsönvevőre, egyébként a kölcsönbeadóra kiterjed.

3/A. § (1) A munkaügyi hatóság az építőipari kivitelezési tevékenységet folytató foglalkoztatók munkaügyi ellenőrzése céljából az építésügyi hatóság által - külön törvény szerint - továbbított, (2) bekezdésben leírt adatokat is felhasználhatja.

(2) Az (1) bekezdés szerinti ellenőrzés érdekében a munkaügyi hatóság az építőipari kivitelezési tevékenységek megkezdésének bejelentéssel történő adatszolgáltatásából származó következő adatokat használhatja fel:

a) az építési helyszín címe, helyrajzi száma,

b) a kivitelező (vállalkozó) neve (elnevezése), címe (székhelye), kivitelezési jogosultságának (vállalkozói engedély, cégbírósági bejegyzés) külön jogszabály szerinti igazolása, továbbá

c) a felelős műszaki vezető és az építési műszaki ellenőr neve, címe (székhelye), jogosultságának igazolása.

4. § (1) A felügyelő a foglalkoztató valamennyi munkahelyén külön engedély és előzetes bejelentési köteletség nélkül ellenőrzést tarthat.

(2)

(3) Az ellenőrzés során a felügyelő jogosult

a)-c)

d) a munkahelyen tartózkodó személyek személyi azonosságának igazoltatással történő megállapítására,

e) a Társadalombiztosítási Azonosító Jel (TAJ) használatára.

4/A. § A munkaügyi felügyelő hatósági ellenőrzést erre jogosító igazolvány birtokában végezhet. Az igazolvány tartalmazza a felügyelő nevét, az igazolvány sorszámát, és a munkaügyi hatóság illetékes szervének megnevezését.

5. § (1)

(2) A munkaügyi ellenőrzést végző szerv a munkáltató nyilvántartásairól készült másolatot, valamint az ellenőrzés során készített hang- és képfelvételt csak ellenőrzési tevékenységével összefüggésben használhatja fel, és a dokumentumokat köteles az eljárás jogerős befejezését követő három éven belül megsemmisíteni.

6. § (1) A felügyelő az ellenőrzés során tapasztalt szabálytalanságok megszüntetése érdekében:

a) felhívja a foglalkoztató figyelmét a foglalkoztatásra vonatkozó szabályok megtartására,

b) kötelezi a foglalkoztatót a szabálytalanság meghatározott időn belül történő megszüntetésére,

c) megtiltja a további foglalkoztatást, ha az alkalmazás vagy a foglalkoztatás a 3. § (1) bekezdése *a)* pontjának első fordulata, továbbá *b)*, *e)*, *f)*, *i)*, *k)* és *q)* pontjai esetében a jogszabálysértés súlyossága miatt nem tartható fenn, és a sérelem rövid időn belül nem orvosolható. Ha a további foglalkoztatás megtiltására azért került sor, mert a foglalkoztató megsértette a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatok alakszerűségére vagy a jogviszony bejelentésére, illetőleg munkaerő-kölcsönzés esetén a munkaszerződés kölcsönbevevő részére történő átadására vonatkozó rendelkezéseket, a felügyelő az eltöltés időtartamára kötelezi a Munka Törvénykönyve 151. §-ának (4) bekezdése szerinti díjazásnak a munkavállaló részére történő megfizetésére,

d) kötelezi a külföldi munkavállalót munkavállalási engedély nélkül foglalkoztatót a Munkaerőpiaci Alapba történő befizetésre a 7/A. §-ban foglaltak szerint,

e) kezdeményezi a munkanélküli ellátás jogalap nélküli igénybevétele esetén az ellátás szüneteltetését, illetve megszüntetését,

f) javaslatot tehet a 7. §-ban foglaltak szerint munkaügyi bírság kiszabására,

g) szabálysértési eljárást folytathat le,

h) az 1. § (5) bekezdése alapján eljárva megállapítja a foglalkoztatásra irányuló jogviszonynak a munkába lépés napjától történő fennállását és kötelezi a foglalkoztatót a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra vonatkozó szabályok betartására,

i) eltiltja a foglalkoztatót tevékenysége folytatásától, ha a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályban előírt engedéllyel, nyilvántartásba vétellel nem rendelkezik.

(2) A felügyelő az (1) bekezdés *c*) pontjában foglalt határozatának munkaügyi okból fellebbezésre tekintet nélküli végrehajtását is elrendelheti.

(3) A felügyelő a foglalkoztató és a részére munkát végző személy közötti jogviszony tartalmát érintő intézkedést nem hozhat, amennyiben az ellenőrzést megelőzően a felek között munkaügyi vita indult.

(4) A munkaügyi hatóság - amennyiben tudomására jut, hogy a jogsértésre társadalombiztosítási nyugellátással vagy rehabilitációs járadékban részesülő személy foglalkoztatásával összefüggésben került sor

-
a) a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 36/D. § (2) bekezdése, valamint 36/G. § (2) bekezdése szerinti, továbbá

b) a rehabilitációs járadékról szóló 2007. évi LXXXIV. törvény 11. § (2) bekezdése, valamint 13. § (1) bekezdése szerinti

jogsértést megállapító jogerős határozatát közli a nyugdíjbiztosítási igazgatási szervvel.

6/A. § (1) A felügyelő a 6. § (1) bekezdésének *f*) pontjától és a 7. §-ban foglaltaktól eltérően köteles javaslatot tenni munkaügyi bírság kiszabására, valamint a munkaügyi bírság kiszabása kötelező, ha a foglalkoztató a 3. § (1) bekezdésében meghatározott rendelkezések közül

a) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatok alakszerűségével összefüggésben követett el jogsértést [Munka Törvénykönyve 76. §-ának (2) bekezdése, valamint 75/A. §-a],

b) a munkaviszony létesítésével összefüggésben nem tett eleget a külön jogszabályban foglalt bejelentési kötelezettségének [az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 16. § (4) bekezdés *a*) pont],

c) nem tett eleget a munkaidő-nyilvántartás vezetésére vonatkozó kötelezettségének [Munka Törvénykönyve 140/A. § (1) bekezdés *a*) pont], illetve kettős nyilvántartást vezetett,

d) nem tartotta be a nők, a fiatal munkavállalók és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására vonatkozó sajátos szabályokat,

e) a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat a munkaügyi ellenőrzéssel érintett telephelyen foglalkoztatott munkavállalók legalább húsz százaléka vonatkozásában megsértette,

f) hatósági nyilvántartásba vétel hiányában folytat munkaerő-kölcsönzésre irányuló tevékenységet,

g) a jogszabályban vagy kollektív szerződésben - ideértve a miniszter által az ágazatra, alágazatra kiterjesztett kollektív szerződést is - megállapított munkabér összegére, valamint a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezéseket a munkaügyi ellenőrzéssel érintett telephelyen foglalkoztatott munkavállalók legalább húsz százaléka vonatkozásában megsértette, ide nem értve a felszámolási eljárás alatt álló foglalkoztatót,

h) a munkavállalók gazdasági és társadalmi érdekei védelme céljából szakszervezet szervezését biztosító alapjogait megsértette, vagy a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállalónak, az üzemi és a közalkalmazotti tanács tagjának vagy a munkavédelmi képviselőnek a munkajogi védelme tekintetében a Munka Törvénykönyve 28. §-ának (1) bekezdésében meghatározott munkáltatói kötelezettséget elmulasztotta.

(2) Az (1) bekezdés *b*) pontjában foglaltaktól eltérően nem szabható ki bírság, ha

a) a foglalkoztató a munkaviszony létesítésének bejelentésére vonatkozó bejelentési kötelezettségét a munkaügyi ellenőrzés megkezdéséig a tényleges foglalkoztatás teljes időtartamára vonatkozóan teljesítette, vagy

b) a bejelentési kötelezettséget külön jogszabály szerint a foglalkoztató helyett más teljesíti, és a foglalkoztató a bejelentés határidőben történő teljesítéséhez szükséges adatokat teljeskörűen átadta.

7. § (1) Munkaügyi bírság akkor szabható ki, ha a foglalkoztató

a) a 3. § (1) bekezdése *a*) pontjának a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatok alakszerűségére, a munkavállalói jogalanyisággal kapcsolatos életkori feltételekre vonatkozó, valamint *b*), *c*), *d*), *f*), *i*), *k*), *l*), *m*) és *n*) pontjában foglalt rendelkezéseket egy,

b) a foglalkoztató a 3. § (1) bekezdése *a*) pontjának a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatok kötelező tartalmi elemeinek meglétére vonatkozó, valamint *e*), *g*), *h*), *j*), *o*), *p*), *q*) és *r*) pontjában foglalt rendelkezések bármelyikét több munkavállaló vonatkozásában megsérti.

(2) A munkaügyi bírság mértéke

a) a 3. § (1) bekezdése *a*) pontjának a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatok alakszerűségére, a munkavállalói jogalanyisággal kapcsolatos életkori feltételekre vonatkozó, valamint *b*), *f*), *i*) és *k*) pontjában foglalt rendelkezések megsértése esetén

aa) - amennyiben a megállapított egy jogsértés egy munkavállalót érint - harmincezer forinttól hárommillió forintig,

ab) - amennyiben a megállapított több jogsértés egy munkavállalót érint - harmincezer forinttól ötmillió forintig,

ac) - amennyiben a megállapított egy jogsértés több munkavállalót érint - harmincezer forinttól nyolcmillió forintig,

ad) - amennyiben a megállapított több jogsértés több munkavállalót érint - harmincezer forinttól tízmillió forintig;

b) a 3. § (1) bekezdésének *c*), *d*), *l*), *m*), *n*) pontjában foglalt rendelkezések megsértése esetén

ba) - amennyiben a megállapított egy jogsértés egy munkavállalót érint - harmincezer forinttól kétfélmillió forintig,

bb) - amennyiben a megállapított több jogsértés egy munkavállalót érint - harmincezer forinttól négyfélmillió forintig,

bc) - amennyiben a megállapított egy jogsértés több munkavállalót érint - harmincezer forinttól hatfélmillió forintig,

bd) - amennyiben a megállapított több jogsértés több munkavállalót érint - harmincezer forinttól nyolcfélmillió forintig;

c) a 3. § (1) bekezdése *a*) pontjának a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatok kötelező tartalmi elemeire vonatkozó, valamint *e*), *g*), *h*), *j*), *o*), *p*), *q*) és *r*) pontjában foglalt rendelkezések megsértése esetén

ca) - amennyiben a megállapított egy jogsértés több munkavállalót érint - harmincezer forinttól ötfélmillió forintig,

cb) - amennyiben a megállapított több jogsértés több munkavállalót érint - harmincezer forinttól nyolcfélmillió forintig terjedhet.

(3) Ha a munkaügyi ellenőrzés a (2) bekezdés *a*), *b*) vagy *c*) pontjai közül legalább két pontba tartozó jogsértés elkövetését állapítja meg, bírság kiszabása esetén az *a*), *b*) vagy *c*) pont alá tartozó jogsértések miatt alkalmazandó bírságot külön-külön kell megállapítani. Az ily módon megállapított bírságok összegét összeadva kell a munkaügyi bírságot kiszabni, mely - a (4) bekezdésben foglalt kivétellel - nem haladhatja meg a tizenötmillió forintot.

(4) A (2)-(3) bekezdésben foglaltak megfelelő alkalmazásával a munkaügyi bírság mértéke százezer forinttól húszmillió forintig terjedhet, ha a korábbi munkaügyi ellenőrzés eredményeként meghozott bírságot kiszabó közigazgatási határozat jogerőre emelkedésétől számított három éven belül legalább egy, a korábbival azonos jogsértés megállapítására kerül sor.

(5) Ha az eljárás alá vont foglalkoztatónál az ellenőrzés megkezdésekor a foglalkoztatottak száma a húsz főt nem haladja meg, a munkaügyi bírság mértéke harmincezer forinttól a (2)-(4) bekezdésben meghatározott összeg felső határának feléig terjedhet.

(6) Természetes személy foglalkoztató által nem egyéni vállalkozás keretében foglalkoztatott munkavállalót érintő jogsértés megállapítása esetén a munkaügyi bírság mértéke a (2)-(4) bekezdésben meghatározott összeg felső határának negyedéig terjedhet.

(7) 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.

(8) A 6. § (1) bekezdésében meghatározott egyéb jogkövetkezmények - a 6. § (1) bekezdésének *a*) és *g*) pontját kivéve - alkalmazása, valamint a munkaügyi bírság egyidejű kiszabása esetén egy határozatot kell hozni.

(9) Ha egy ellenőrzés során megállapított szabálytalanság a jelen törvényben meghatározott jogszabály és egyéb rendelkezés, illetve a szabálysértési jogszabály előírásait is megsérti, a munkaügyi felügyelő

a) az illetékes területi felügyelőség vezetőjének a munkáltatót terhelő munkaügyi bírság kiszabására tehet javaslatot, és

b) emellett a munkáltató részéről eljáró természetes személy ellen szabálysértési eljárást folytat le.

(10) Ha a foglalkoztató magánszemély vagy egyéni vállalkozó, kizárólag a (9) bekezdés *a*) pontjában meghatározott jogkövetkezmény alkalmazására kerülhet sor.

(11) A munkaügyi határozatban, a Munkaerőpiaci Alap javára előírt pénzfizetési kötelezettség esetén a kiadmányozó szerv a hozzá befolyt bírság, teljesített befizetési kötelezettség 100%-át a Munkaerőpiaci Alap kezeléséről szóló jogszabályban foglaltak szerint átutalja a Munkaerőpiaci Alap számlájára.

7/A. § (1) Amennyiben annak megállapítására kerül sor, hogy a foglalkoztató munkavállalási engedély nélkül külföldi 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.

(2) A Munkaerőpiaci Alapba történő befizetés mértéke

a) első alkalommal megállapított engedély nélkül történő foglalkoztatás esetén az engedély nélküli alkalmazott külföldi részére a foglalkoztatás megkezdésétől az engedély nélküli foglalkoztatás megállapításáig kifizetett munkabér (munkadíj) négyszeresének, de legalább a kötelező legkisebb munkabér (a továbbiakban: minimálbér) nyolcszorosának,

b) a korábbi engedély nélküli foglalkoztatást megállapító határozat jogerőre emelkedésétől számított három éven belül megállapított ismételt engedély nélküli foglalkoztatás esetén a külföldi részére a folyamatos foglalkoztatása megkezdésétől az engedély nélküli foglalkoztatás ismételt megállapításáig kifizetett munkabér (munkadíj) nyolcszorosának, de legalább a minimálbér tizenötszörösének megfelelő összeg.

(3) Magánszemély munkáltató által nem egyéni vállalkozás keretében foglalkoztatott külföldi engedély nélkül történő foglalkoztatása esetén a természetes személy foglalkoztatót a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően

a) első alkalommal megállapított engedély nélkül történő foglalkoztatás esetén a minimálbér kétszeresének,

b) a korábbi engedély nélküli foglalkoztatást megállapító határozat jogerőre emelkedésétől számított három éven belül megállapított ismételt jogsértés esetén a minimálbér négyszeresének megfelelő összeg terheli.

(4) A (2) bekezdés a) pontjában foglaltaktól eltérően, a foglalkoztatót a kifizetett munkabér (munkadíj), de legalább a minimálbér kétszeresének megfelelő összeg Munkaerőpiaci Alapba történő megfizetésére kell kötelezni akkor, ha a foglalkoztató külföldit úgy foglalkoztat tovább, hogy a munkavállalási engedély érvényességének lejártát megelőzően a külföldi számára új munkavállalási engedély iránti kérelmet az illetékes hatósághoz benyújtott, azonban a hatóság az ügyben nem hozott határozatot.

(5) Ha a külföldi részére kifizetett munkabér (munkadíj) összege nem állapítható meg,

a) a (2) bekezdés a) pontjában foglalt esetben a minimálbér nyolcszorosának,

b) a (2) bekezdés b) pontjában foglalt esetben a minimálbér tizenötszörösének,

c) a (4) bekezdésben foglalt esetben a minimálbér kétszeresének

megfelelő összeg terheli a foglalkoztatót.

(6) Amennyiben a munkaügyi hatóság a munkáltatót külföldi engedély nélkül történő foglalkoztatása miatt a Munkaerőpiaci Alapba történő befizetésre kötelezte, ugyanezen jogsértésre tekintettel munkaügyi bírság egyidejűleg nem alkalmazható.

8. § (1) A 2. § (1) és (2) bekezdésében foglalt szervek hatósági tevékenységük során az e törvényben szabályozott eltérésekkel a közigazgatási hatósági eljárás általános szabályairól szóló törvény szabályai szerint járnak el.

(2)

(3) A munkaügyi hatóság tevékenysége során együttműködik a tevékenységével érintett más hatóságokkal.

(4) A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvényben meghatározott álláskeresői ellátásokra, illetőleg a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvényben meghatározott aktív korúak ellátására való jogosultság fennállásának ellenőrzése céljából a munkaügyi hatóság hivatalból eljárva, havi rendszerességgel, elektronikusan adatot szolgáltat az állami foglalkoztatási szerv részére azokról a munkavállalókról, akik tekintetében a foglalkoztató részéről

a) e törvény 3. §-a (1) bekezdésének a) pontja alapján a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatok alakszerűségére vonatkozó rendelkezések [Munka Törvénykönyve 76. § (2) bekezdés] megsértését,

b) e törvény 3. §-a (1) bekezdésének b) pontja alapján a munkaviszony létesítésével összefüggő bejelentési kötelezettség megsértését jogerős és végrehajtható közigazgatási határozattal megállapította.

(5) A munkaügyi hatóság által a (4) bekezdés alapján átadott adatok tartalmazzák


a) a jogsértés tényét megállapító jogerős határozat számát és a határozat jogerőre emelkedésének időpontját,

b) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatok alakszerűségére vonatkozó rendelkezések [Munka Törvénykönyve 76. § (2) bekezdés], valamint a munkaviszony létesítésével összefüggő bejelentési kötelezettség [az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 16. § (4) bekezdés a) pont] megsértésével érintett munkavállaló nevét, anyja nevét, születésének helyét, idejét, lakcímét és a jogsértéssel érintett állapot időtartamát, továbbá

c) - amennyiben azt a munkaügyi ellenőrzés során tisztázni lehetett - a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatok alakszerűségére vonatkozó rendelkezések, valamint a munkaviszony létesítésével összefüggő bejelentési kötelezettség megsértésével érintett munkavállalók TAJ-számát.

(6) A munkaügyi hatóság a (4) bekezdésben foglalt kötelezettsége teljesítése érdekében nyilvántartást vezet a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatok alakszerűségére vonatkozó rendelkezések, valamint a munkaviszony létesítésével összefüggő bejelentési kötelezettség megsértésével érintett munkavállalókról és az (5) bekezdésben meghatározott személyi adatokról.

(7) A munkaügyi hatóság a nyilvántartásban szereplő adatokat a bejegyzés alapjául szolgáló határozat jogerőssé és végrehajthatóvá válásának napjától számított két év elteltével törli.

 (8) A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 57/A. § (2) bekezdése alapján kezelt adatokból a 2. §-ban meghatározott munkaügyi ellenőrzést végző személy - az ellenőrzési tevékenysége keretében - hatósági hozzáférést biztosító kód alkalmazásával, elektronikusan kérhet tájékoztatást.

8/A. § (1) A munkaügyi eljárás határideje az eljárás megindításától számított negyvenöt munkanap
a) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatok alakszerűségére,
b) a munkaerő-kölcsönzésre, valamint
c) a munkaidőre, pihenőidőre, rendkívüli munkavégzésre

vonatkozó jogszabályi előírások megsértése miatt folytatott eljárásokban.

Amennyiben a munkaügyi hatóság előtt olyan ügy van folyamatban, amelyre különböző eljárási határidők vonatkoznak, a hosszabb eljárási határidőre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni. Ha a hatósági ellenőrzés keretében a 3. §-ban foglalt több ellenőrzési tárgykor egyidejű ellenőrzésére kerül sor, a határozatot az eljárás megindításától számítva a jogsértésre irányadó leghosszabb határidő alatt kell meghozni.

(2) A munkaügyi ellenőrzés alapján indult eljárásokban vélelmezni kell a tanúnak a közigazgatási hatósági eljárás általános szabályairól szóló törvénynek az adatok zárt kezelésére vonatkozó szabályai szerinti olyan helyzetét, amely alapján őt tanúvallomása miatt súlyosan hátrányos következmény érheti. E rendelkezés megfelelően irányadó arra a természetes személyre is, akinek bejelentése alapján a hatóság az eljárást hivatalból megindította.

(3)

(4) Az e törvény alapján lefolytatott eljárásokban a közigazgatási hatósági eljárás általános szabályairól szóló törvény jogorvoslati eljárásait a következő eltérésekkel kell alkalmazni:

a) újrafelvételi eljárásnak nincs helye,

b) a bíróság a munkaügyi hatóság bírságot megállapító határozatát megváltoztathatja, ha a határozat jogszabálysértő, és a közigazgatási határozatot megváltoztató döntéshez szükséges adatok rendelkezésre állnak,

c) felüyeleti eljárás keretében a kötelezettséget megállapító döntés jogerőre emelkedésétől vagy ha a teljesítési határidő hosszabb, annak utolsó napjától számított egy év elteltével munkaügyi határozat megváltoztatásának, illetőleg megsemmisítésének nincs helye.

(5)

(6) A munkaügyi hatóság a pénzfizetésre kötelezett természetes személy vagy a polgári jog szerint helyébe lépő örököse kérelmére a tartozást mérsékelheti, illetőleg elengedheti, feltéve hogy a kötelezett, illetve örököse vagy a vele közös háztartásban élő közeli hozzátartozója egészségi állapotában, illetve a kötelezett, illetve örököse vagyoni helyzetében a határozat jogerőre emelkedése után olyan változás következett be, amely jelentősen megnehezíti a kötelezettség teljesítését. A méltányossági kérelem tárgyában hozott határozat ellen fellebbezésnek nincs helye. A méltányossági jogkörben hozott határozat bírósági felülvizsgálatát kizárólag semmisségére hivatkozva lehet kérni.

(8) A munkaügyi eljárásokban kiszabott bírság, megállapított befizetési kötelezettség adók módjára behajtandó köztartozásnak minősül.

8/B. § A munkaügyi hatóság a munkaügyi ellenőrzéssel kapcsolatos feladatainak ellátásával összefüggésben együttműködik az Európai Unió tagállamainak munkaügyi feladatokat ellátó hatóságaival. A nemzetközi együttműködés keretében megkeresésre a hatáskörébe tartozó feladatokat érintően tájékoztatást nyújt az elvégzett munkaügyi ellenőrzések megállapításairól, valamint a munkaügyi jogszabályok tartalmáról.

8/C. § (1) A munkaügyi hatóság a foglalkoztatók munkaügyi kapcsolatai rendezettségével kapcsolatos adatoknak más szervek eljárásában történő felhasználása céljából hatósági nyilvántartást vezet, mely tartalmazza azoknak a foglalkoztatóknak az adatait, amelyekre vonatkozóan a munkaügyi ellenőrzés során a hatóság jogerős és végrehajtható határozata, illetőleg - a határozat bírósági felülvizsgálata esetén - jogerős bírósági határozat jogsértést állapított meg. A nyilvántartás tartalmazza

a) a foglalkoztató nevét, székhelyét, adószámát, adószámmal nem rendelkező természetes személy foglalkoztató nevét, lakcímét, adóazonosító jelét,

b) a jogsértést megállapító határozat keltét és számát, jogerőre emelkedésének és végrehajthatóvá válásának időpontját,

c) a jogsértés megjelölését,

d) az alkalmazott jogkövetkezményt és mértékét az annak alapjául szolgáló jogszabályhelyre történő utalással,

e) a határozat bírósági felülvizsgálata esetén a jogerős és végrehajtható bírósági határozat keltét és számát, jogerőre emelkedésének napját, valamint azt, hogy a keresettel támadott közigazgatási határozattal

összefüggésben a bíróság milyen döntést (hatályon kívül vagy hatályon kívül helyező és új eljárást elrendelő vagy a keresetet elutasító) hozott.

(2) A hatósági nyilvántartás adatait a munkaügyi hatóság az általa létrehozott informatikai rendszerben kezeli. Az (1) bekezdésben meghatározott adatoknak az informatikai adatbázisban történő rögzítése a munkaügyi hatóság által, illetve területi szervei útján történik a jogsértést megállapító határozat jogerősítésének napján, a közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata esetén a bíróság határozatáról való tudomásszerzést követő munkanapon.

(3) A munkaügyi hatóság a nyilvántartásban szereplő, illetve a nyilvántartásból a honlapon nyilvánosságra hozott adatokat a bejegyzés alapjául szolgáló határozat jogerőre emelkedésének és végrehajthatóvá válásának napjától számított két év elteltével törli.

(4) A munkaügyi hatóság - az (5)-(6) bekezdésben foglalt eltéréssel - az általa vezetett nyilvántartás adataiból az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. törvény (a továbbiakban: Áht.) 15. §-a (5) bekezdésében meghatározott jogsértést elkövetett, és az Áht. 15. § (8) bekezdésében foglalt feltételnek meg nem felelő, jogerős és végrehajtható közigazgatási vagy - a közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata esetén - bírósági határozattal munkaügyi bírsággal sújtott foglalkoztatókra vonatkozó, az (1) bekezdés *a)-d)* pontjában meghatározott adatokat, valamint a közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata esetén az *e)* pontban foglalt adatokat abban az esetben, ha a bíróság a keresetet elutasító vagy a közigazgatási határozatot megváltoztató döntést hozott, a honlapján történő közzététel útján nyilvánosságra hozza. E rendelkezés alkalmazása során a határozat végrehajthatóvá válásán a Ket. szabályai szerinti végrehajthatóvá válást kell érteni.

(5) A munkaügyi hatóság az Áht. 15. §-a (5) bekezdésének *c)-h)* pontjában meghatározott munkaügyi jogsértést elkövető foglalkoztatókra vonatkozó adatokat az Áht. 15. §-a (7) bekezdésének *b)* pontja szerinti ismételt jogsértés jogerős és végrehajtható határozattal történő megállapítása esetén hozza nyilvánosságra. E rendelkezés alkalmazásában - több telephellyel rendelkező munkáltató esetében - ismételt jogsértésen az ugyanazon telephelyen kétéves időszakon belül jogerős és végrehajtható határozattal megállapított azonos jogsértést kell érteni.

(6) Ha a munkaügyi hatóság tudomására jutott, hogy határozatának bírósági felülvizsgálata iránt keresetet indítottak,

a) a (4)-(5) bekezdésben foglalt adatokat a bíróság jogerős és végrehajtható határozatában foglalt döntésre figyelemmel teszi közzé,

b) - amennyiben a (4)-(5) bekezdés szerinti adatok nyilvánosságra hozatalára már sor került - intézkedik a honlapon nyilvánosságra hozott adatok törléséről.

(7) A munkaügyi hatóság nyilvántartásba vételi és közzétételi kötelezettségét nem érinti, ha a foglalkoztató a jogerős közigazgatási határozatban vagy jogerős bírósági határozattal elbírált közigazgatási határozatban foglalt kötelezettségét az előírt határidőben vagy határnapon teljesíti.

8/D. § (1) A munkaügyi ellenőrzés támogatása, az érintett hatóságok munkájának összehangolása, a foglalkoztatásra vonatkozó szabályokba ütköző foglalkoztatás elleni hatékony fellépés érdekében Munkaügyi Ellenőrzést Támogató Tanács (a továbbiakban: Tanács) alakul.

(2) A Tanács feladatai közé tartozik:

a) rendszeres konzultáció folytatása a munkaügyi ellenőrzés aktuális kérdéseiről és helyzetéről,

b) a munkaügyi hatóság munkájáról szóló tájékoztatás meghallgatása,

c) javaslat tétele a munkaügyi hatóság éves munkaprogramjára,

d) a munkaügyi ellenőrzési feladatokkal kapcsolatos jogszabályok megalkotására, illetve előkészítésére vonatkozó ajánlások tétele a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter részére,

e) a munkaügyi ellenőrzéssel kapcsolatos jogszabály- tervezetek véleményezése.

(3) A Tanács konzultációs jogkörrel rendelkező testület, melynek tagjai:

a) az Országos Érdekegyeztető Tanács (a továbbiakban: OÉT) munkavállalói oldala által delegált három tag,

b) az OÉT munkáltatói oldala által delegált három tag,

c) az OÉT kormányzati oldala részéről a Kormánynak - a feladatköre szerint a foglalkoztatással érintett miniszterek közül - kijelölt három tagja.

(4) A Kormány által kijelölt személy a Tanács ülésein állandó meghívottként tanácskozási joggal vesz részt.

(5) A Tanács működésének részletes szabályait ügyrendjében állapítja meg.

9. § (1) E törvény a kihirdetését követő 30. napon lép hatályba, rendelkezéseit a hatálybalépést követően indult ügyekben kell alkalmazni.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően munkaügyi bírság kiszabása csak az e törvény hatálybalépése után elkövetett jogszabálysértés esetén lehetséges.

(3) E törvény alkalmazásában

a) munkahelyen a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87. §-ának 5. pontjában foglaltakat kell érteni, kivéve a bedolgozó, illetve a távmunkát végző munkavégzés céljára szolgáló lakóhelyét vagy más, általa a munkavégzés céljára biztosított lakóhelyiséget, továbbá a magánszemély munkáltató - egyéni vállalkozó székhelyének nem minősülő - lakóhelyét,

b) munkabéren: a jogszabály alapján járó illetményt, illetménypótlékot, illetménykiegészítést és tizenharmadik havi illetményt, valamint az ügyészségi szolgálati jogviszonyról és az ügyészségi adatkezelésről szóló 1994. évi LXXX. törvényben és a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 1997. évi LXVII. törvényben, valamint az igazságügyi alkalmazottak szolgálati viszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvényben foglalt javadalmazást,

c) fiatal munkavállalón a Köt. alapján közérdekű önkéntes tevékenységet végző, tizennyolcadik életévét be nem töltött személyt is érteni kell.

(4)

(5) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy a munkaügyi hatóságot vagy hatóságokat rendeletben jelölje ki, valamint a hatóság vagy hatóságok eljárására vonatkozó részletes szabályokat rendeletben határozza meg.

10. § E törvény a következő uniós jogi aktusoknak való megfelelést szolgálja:

a) a Tanács 1993. november 23-i 93/104/EK irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól a Munka Törvénykönyve irányadó rendelkezéseivel együtt;

b) a Tanács 1975. február 10-i irányelve a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről a Munka Törvénykönyve irányadó rendelkezéseivel együtt;

c) a Tanács 1976. február 9-i 76/207/EGK irányelve a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról, a Munka Törvénykönyve, a szakképzésről szóló 1993. évi LXXI. törvény, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXXV. törvény irányadó rendelkezéseivel együtt;

d) a Tanács 1991. október 14-i 91/533/EGK irányelve a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről a Munka Törvénykönyve irányadó rendelkezéseivel együtt;

e) a Tanács 1992. október 19-i 92/85/EGK irányelve a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről a Munka Törvénykönyve, valamint a munkavédelemről szóló törvény irányadó rendelkezéseivel együtt;

f) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása esetén történő kiküldetéséről szóló, az Európai Parlament és a Tanács 1996. december 16-i 96/71/EK irányelve a Munka Törvénykönyve, a munkavédelemről szóló törvény és a nemzetközi magánjogról szóló törvényerejű rendelet irányadó rendelkezéseivel együtt;

g) a Tanács 1999. június 21-i 1999/63/EK irányelve az Európai Közösség Hajótulajdonosainak Szövetsége (ECSA) és a Közlekedési Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége az Európai Unióban (FST) között, a tengerészek munkaidejének szervezésére vonatkozóan kötött megállapodásról a Munka Törvénykönyve, valamint a vízi közlekedésről szóló 2000. évi XLII. törvény irányadó rendelkezéseivel együtt;

h) az Európai Parlament és a Tanács 2000. június 22-i 2000/34/EK irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK tanácsi irányelvnek az abból kizárt ágazatok és tevékenységek szabályozása céljából történő módosításáról a Munka Törvénykönyve irányadó rendelkezéseivel együtt;

i) a Tanács 2000. november 27-i 2000/79/EK irányelve az Európai Légitársaságok Szövetsége (AEA), az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF), az Európai Közforgalmi Pilóták Szövetsége (ECA), az Európai Regionális Légitársaságok Szövetsége (ERA) és a Légiszállítók Nemzetközi Szövetsége (IACA) által kötött, a polgári repülésben dolgozó utazó munkavállalók munkaidejének szervezéséről szóló európai megállapodásról a Munka Törvénykönyve, valamint a légi közlekedésről szóló 1995. évi XCVII. törvény irányadó rendelkezéseivel együtt;

j) az Európai Parlament és a Tanács 2002. március 11-i 2002/14/EK irányelve az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról a Munka Törvénykönyve irányadó rendelkezéseivel együtt;

k) az Európai Parlament és a Tanács 2002. március 11-i 2002/15/EK irányelve a közúti fuvarozásban utazó tevékenységet végző személyek munkaidejének szervezéséről a Munka Törvénykönyve, valamint a közúti közlekedésről szóló 1988. évi I. törvény irányadó rendelkezéseivel együtt;

l) az Európai Parlament és a Tanács 2003. november 4-i 2003/88/EK irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól, a Munka Törvénykönyve irányadó rendelkezéseivel együtt.
