



Oktatásügyi és Kulturális Főigazgatóság

Az egész életen át tartó tanulás programja

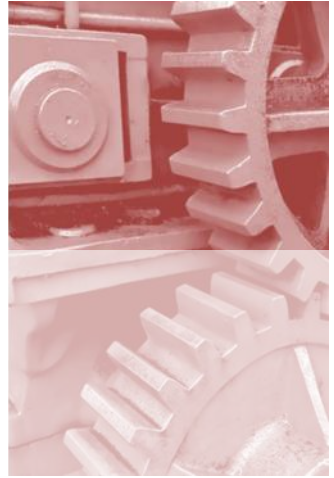


„START-UP-MODEL”

Új vállalkozások létrehozásának ösztönzését és segítségét célzó rendszer kidolgozása
belga, portugál és francia modellek alapján

Egész életen át tartó tanulás program
Leonardo da Vinci
Innovációtranszfer alprogram

ÖSSZEFOGLALÓ TANULMÁNY AZ ELMÚLT 3 ÉVBEN VÉGZETT VÁLLALKOZÁSOKAT ÉRINTŐ ELLENŐRZÉSEK PROJEKTHEZ KAPCSOLÓDÓ TANULSÁGAIRÓL



Készítette a projekt
Igényfelmérés, elemzés készítése munkacsoportja (WP4)

Poroszlainé Várnagy Csilla
Békés Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja

Közreműködött:

Laurinyecz Anikó
munkacsoport vezető
Békés Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja

Békéscsaba, 2011. augusztus

Tartalom

I. Előszó.....	4
II. Bevezető.....	6
III. A szervezetről	7
III.1. A regionális szervezet ellenőrzési tevékenysége.....	7
III.1.1 Az ellenőrzést végző szervezeti egység bemutatása.....	7
III.1.2 Az ellenőrzés személyi feltételei	7
III.1.3 Ellenőrzés a gyakorlatban	8
III.2. A regionális szintű ellenőrzések 2008-2010 évi adatai, definíciók	9
III.3. Békés megyében lefolytatott ellenőrzések 2008-2010 évi adatai	10
III.3.1 A támogatásokra vonatkozó adatok (2008-2010 év).....	12
IV. A támogatások ellenőrzése során tapasztalt hiányosságok, problémák, mulasztások bemutatása.....	14
IV.1. Munkajogi szabályok ismeretének hiánya	15
IV.2. Hatósági szerződésben foglaltak be nem tartása	19
IV.3. Egyéb jogszabályok ismeretének hiánya	21
IV.4. A vállalkozások közvetlen felelőssége, vétkessége	23
IV.5. Figyelmetlenségből adódó hibák, hiányosságok	27
IV.6. Külső tényezők befolyásoló hatása a vállalkozásokra.....	28
IV.7. Hiányosságok, mulasztások, melyek több tényező együttes hatása miatt következtek be.....	31
V. Egyéb ellenőrzési tapasztalatok	33
V.1. Az álláskeresői járadék és álláskeresői segély megállapításához szükséges igazolással kapcsolatos ellenőrzési tapasztalatok	33
VI. Összefoglalás	41
Melléklet.....	44

I. Előszó

A munkaügyi szervezet egyik alapvető célja a munkanélküliség kezelése, a munkahelyek megőrzése és új munkahelyek teremtésében való részvétel. A munkahelyteremtés, mint a gazdasági és foglalkoztatási helyzet javítását segítő eszközrendszer szervezetünk keretein belül igen szűkös. Ennek az eszközrendszernek napjainkban alapvetően két pillére van. Egyik – a jól működő, és igen nagy érdeklődésre számot tartó – munkahelyteremtés támogatása, ami szinte kizárólag a több éve, gazdaságosan üzemelő cégek beruházás fejlesztését szolgálja. A másik forma az álláskereső vállalkozóvá válási támogatása. Az elmúlt években dél-alföldi viszonylatban évente 3000-4000 fő érdeklődött a támogatás iránt, azonban a pályázatot ténylegesen benyújtók száma, tehát a vállalkozást ténylegesen elindítók száma az érdeklődőknek csupán 10-15%-át tette ki. Nagyvonalú felmérést készítettünk ezért annak érdekében, hogy kiderítsük, mi lehet az álláskereső igen alacsony vállalkozási szándéka hátterében. Mint kiderült, az álláskeresőket leginkább visszatartó tényező a magas rizikófaktor. Mindezek mellett felismertük, hogy a magyarországi viszonylatban is hátrányos helyzetűnek minősülő Dél-alföldi régió egyik kitörési pontja lehet a vállalkozás élénkítés, az új vállalkozások létrejöttének segítése.

Kézenfekvő megoldásként kínálkozik ezért olyan megoldási lehetőség feltárása, egy olyan modell kidolgozása, majd később bevezetése; vagy már nemzetközi viszonylatban létező adaptálása, amely lehetővé teszi az álláskereső számára a vállalkozási tevékenység, egy új életminőség és szemlélet kipróbálását, és mindezt KOCKÁZATMENTESEN, segítő kezektől kísérvé.

Mindezt felismerve a Békés Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központjának jogelődje, a Dél-alföldi Regionális Munkaügyi Központ 2010 februárjában az Európai Unió Egész életen át tartó tanulás program Leonardo da Vinci Innovációtranszfer alprogramjának pályázati felhívására pályázatot nyújtott be „START-UP-MODEL” Új vállalkozások létrehozásának ösztönzését és segítségét célzó rendszer kidolgozása belga, portugál és francia modellek alapján címmel.

A projekt céljával tűzte ki 2 év leforgása alatt olyan vállalkozáskeltető rendszer meghonosítását, mely kockázatmentes vállalkozáskipróbálási lehetőséget biztosít az álláskereső számára.

A vállalkozáskeltetés, mint módszer 1995-ben került kidolgozásra, és bevezetésre Franciaországban, amelynek keretében a vállalkozást indítani szándékozó álláskereső

segítséget kapnak már a folyamat kezdeti szakaszában, úgy mint projekt kidolgozás, üzleti terv elkészítés, és pénzügyi tervezés. A rendszer további fontos eleme az, hogy az ügyfelek számára lehetőség nyílik az üzleti tevékenység, a vállalkozás működtetésével kapcsolatos operatív feladatok megismerésére, gyakorlatban való kipróbálására, melyhez folyamatos mentori segítséget is kapnak. A Franciaországban kifejlesztett és működtetett rendszer Belgiumban, valamint Portugáliában az elmúlt években sikeresen átvételre került.

Megítélésünk szerint mindhárom országban kialakított rendszer megismerése, hazai gyakorlatba való átültetése rendkívüli módon javítaná a korábbiakban felvázolt kedvezőtlen helyzetet, kezdetben a megyében, majd később akár országos szinten is.

Projektünk fő célja, hogy nemzetközi találkozók keretében, intézménylátogatások, előadások, szakmai anyagok biztosítása révén részletesen megismerjük ezen rendszereket, folyamatokat. A szerzett tapasztalatok, ismeretek felhasználásával, egybefogva a rendszer működtetésében nélkülözhetetlen hazai partnerszervezeteket, kialakításra kerüljön a hazai megvalósíthatóság szakmai feltételrendszere Ezt követően 5 álláskereső bevonásával, a nemzetközi partnerek folyamatos koordinálásával kipróbáljuk azt a hazai gyakorlatban.

A projekt eredményének egy Magyarországon is megvalósítható vállalkozáskeltető módszertani útmutatóját és a gyakorlati működtetést segítő záró tanulmányt tekintjük, valamint 5 új vállalkozás, új rendszer szerinti megvalósulását, továbbá egy hazai és nemzetközi partneri hálózatának létrejöttét.

Mindebben segítő, és aktívan közreműködő nemzetközi partnereink:

- Partner 1: Système d'Accompagnement à la Création d'Entreprises (SACE) – Belgium
- Partner 2.: Associação de Desenvolvimento Rural Integrado das Serras de Montemuro Arada e Gralheira (ADMIRAG) – Portugália
- Partner 3: Union Des Couveuses d'entreprises (UCE) – Franciaország
- Partner 4: Service Publique Ce Wallonie (SPW) – Belgium

Hazai partnereink:

- Partner 5: Békés Megyéért Vállalkozásfejlesztési Közhasznú Közalapítvány (BMVA)
- Partner 6: Békéscsabai Regionális Képző Központ (BRKK) jogutódja, a Türr István Képző és Kutató Intézet Békéscsabai Igazgatóság
- Partner 7: Békéscsabai Ipartestület (IPOSZ)
- Partner 8: Békés Megyei Kereskedők és Boltvezetők Szövetsége (KISOSZ)
- Partner 9: Békés Megyei Kereskedelmi és Iparkamara (BMKIK)

Kitűzött céljaink, feladataink elérése végett a projektet 6 munkacsomagra osztottuk,

1. projektciklus menedzsment szabályszerű kialakítása és működtetése
2. minőségbiztosítás, minőségértékelés
3. a belga, francia és portugál vállalkozáskeltető rendszer átvételét szolgáló anyagok kidolgozása és az anyagok átadása
4. **igényfelmérés, elemzés készítése**, a partnerhálózat kialakítás
5. az álláskeresők vállalkozóvá válásának támogatására szolgáló vállalkozáskeltető rendszer teszt szintű működtetése
6. disszemináció és fenntarthatóság

A felsoroltak közül a 4. igényfelmérés, elemzés készítése munkacsomag egyik feladata, hogy a munkaügyi központ Munkaerőpiaci Belső Ellenőrzési Osztálya által a projektet megelőző 3 év vonatkozásában a mikro-, kis-, és középvállalkozásoknál történt ellenőrzéseket kielemezze, és az ennek során a tapasztalt hiányosságok, problémák, mulasztások okait tárja fel. Majd a vizsgálat eredményeit egy összefoglaló tanulmány keretében mutassa be, mely kiinduló alapként szolgál a tervezett modell hazai igényeket figyelembe vevő adaptálásához.

II. Bevezető

A munkaügyi központ ellenőrzési osztálya a 2008-2010 közötti években igen nagyszámú ellenőrzést folytatott le a mikro-, kis- és középvállalkozásoknál.

A támogatások ellenőrzése során szerzett tapasztalatokon keresztül szeretnénk bemutatni azokat a nehézségeket, problémákat, melyekkel szembe kellett nézniük a vállalkozásoknak, valamint az előfordult mulasztásokat, és mindezek okait. A megállapításokból levonható következtetések a működtetéshez szükséges sok egyéb feltétel és ismeret mellett hasznos támpontot nyújthatnak a mikro-, kis- és középvállalkozások számára. Az érintett három évben lefolytatott vizsgálatok szinte valamennyi, a munkaügyi központ által nyújtott támogatásra kiterjedtek. Az elemzésben elsősorban azok a tapasztalatok kerülnek bemutatásra, melyek a vállalkozás fenntartásához, a tevékenység folytatásához nyújthatnak segítséget, ezért nem kerül bemutatásra pl. a Munkaerőpiaci Alap bér garancia alaprészéből nyújtható támogatás, melyben felszámolás alatt álló gazdasági társaságok részesülhetnek.

III. A szervezetről

III.1. A regionális szervezet ellenőrzési tevékenysége

A munkaügyi központ a vizsgálati időszakon belül, a 2008-2010 közötti években regionális szervezatként működött, Dél-alföldi Regionális Munkaügyi Központ elnevezéssel. A regionális szervezet illetékessége három megyére terjedt ki:

- Bács-Kiskun megye,
- Békés megye,
- Csongrád megye.

A Dél-alföldi Regionális Munkaügyi Központ központja Békés megyében, a megyeszékhelyen: Békéscsabán volt.

III.1.1 Az ellenőrzést végző szervezeti egység bemutatása

A regionális ellenőrzési feladatok végrehajtásáért a Munkaerőpiaci és Belső Ellenőrzési Osztály volt a felelős. Az osztály szervezete két részre tagolódott:

- belső ellenőrzés,
- munkaerő-piaci ellenőrzés.

A munkaerő-piaci ellenőrök feladata elsősorban az aktív (támogatások) és passzív (un. munkanélküli ellátások) eszközök ellenőrzése. E tanulmányban elsősorban az aktív eszközökkel kapcsolatos vizsgálati tapasztalatok kerülnek bemutatásra.

III.1.2 Az ellenőrzés személyi feltételei

Regionális szinten az ellenőrzési tevékenységet összesen 13 fő látta el: 2 belső ellenőr, 10 munkaerő-piaci ellenőr, továbbá az osztály vezetője, aki a belső ellenőrzési tevékenység irányítása mellett munkaerő-piaci ellenőrzéseket is végzett.

Az ellenőrzési osztály munkatársai egy osztályszervezetben, de földrajzilag 3 különböző megyében, békéscsabai, szegedi és kecskeméti irodában dolgoztak. E területi elhelyezkedés tette lehetővé a regionális ellenőrzési feladatok hatékony ellátást.

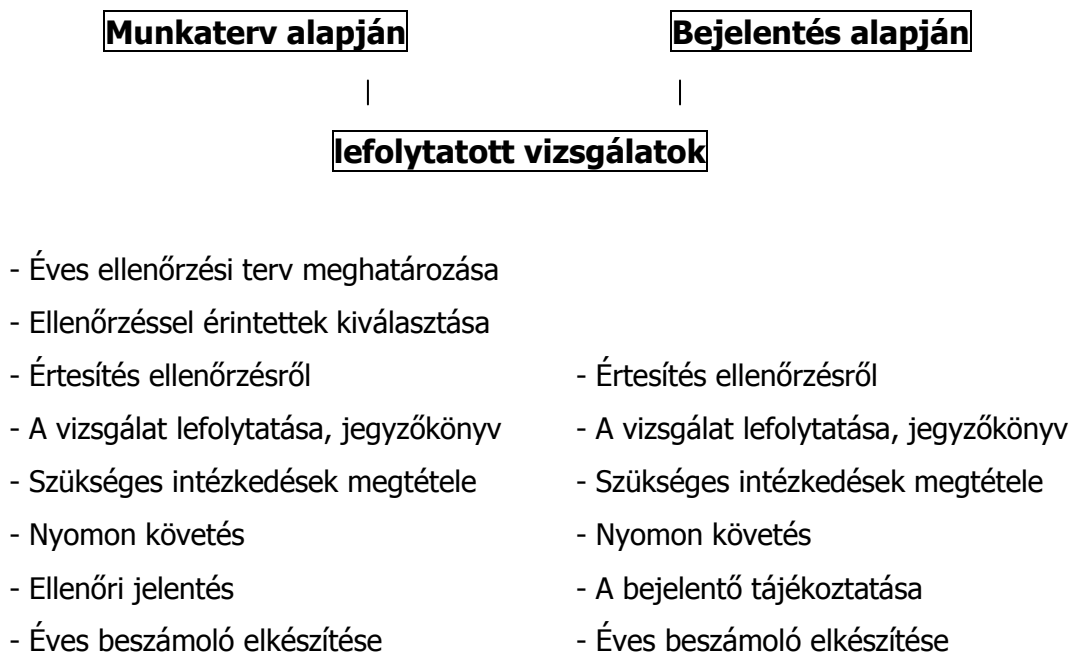
A tanulmányban ismertetett esetek az osztály valamennyi ellenőrének a vizsgálatok során tett, jegyzőkönyvben rögzített, és/vagy ellenőri jelentésekben leírt megállapításain alapulnak.

III.1.3 Ellenőrzés a gyakorlatban

Néhány gondolattal szeretnénk bemutatni az ellenőrzési tevékenységet, mint a munkaügyi központ olyan feladatát, amely a kifizetett támogatások kontrolljára irányul. Ezáltal az ellenőrzésre minden támogatásban részesülőnek fel kell készülnie, hisz valamennyi hatósági szerződés tartalmazza, hogy a munkaügyi központ – egyéb szervek mellett – ellenőrzéseket végezhet a vállalt kötelezettségek teljesítése tárgyában.

Az ellenőrzésekre alapvetően éves munkaterv, bejelentések (állampolgári), vagy felettes szerv, esetleg más államigazgatási szerv kezdeményezésére kerül sor.

A legtöbb vizsgálat munkaterv és bejelentés alapján történik. Folyamatukat némileg tekintve eltérnek egymástól:



A munkaügyi központ gyakorlatát tekintve a támogatások ellenőrzésének időpontjára vonatkozóan beszélhetünk:

a.) Előzetes, kifizetés előtti ellenőrzésről

Ebben az esetben a támogatási szerződés megkötése előtt, esetleg a megkötés után, de mindenképpen még a kifizetés előtt történik egy előzetes vizsgálat, melynek célja,

hogy feltárássra kerüljenek azok az esetleges hibák, melyek befolyásolhatják a támogatás mértékét (pl. a kérelemben foglaltak valódiság tartalmának vizsgálata).

b.) Támogatás folyósítása alatti ellenőrzésről

A hatósági szerződés megkötését követően, a támogatás folyósítása alatt történik az ellenőrzés. Főként azokra a támogatásokra értelmezhető, melyeket egy időszakra állapít meg a munkaügyi központ, a támogatás folyósítása pedig havonta történik (pl. foglalkoztatásbővítő bértámogatás → a tényleges foglalkoztatás megtörténtének, az elszámolások szabályszerűségének vizsgálata történik ilyenkor).

c.) Támogatások „utólagos” ellenőrzéséről

Utólagos abból a szempontból, hogy a munkaügyi központ kötelezettsége, azaz a támogatás folyósítása már befejeződött, de a támogatott munkáltatónak még fennállnak egyes, hatósági szerződésben vállalat kötelezettségei (pl. támogatás lejártát, folyósítását követő foglalkoztatási kötelezettség ellenőrzése).

Az ellenőrzéseket a hatályos jogszabályok alapján kell lefolytatni, támogatások esetében figyelembe kell venni a hatósági szerződésben, és az annak elválaszthatatlan részét képező „általános szerződési feltételek”-ben foglaltakat, valamint az eljárási rendet, mely belső szabály ugyan, de nem állhat ellentétben a jogszabályokkal.

III.2. A regionális szintű ellenőrzések 2008-2010 évi adatai, definíciók

A lefolytatott vizsgálatok összesített adatait a munkaügyi szervezeti felépítésnek megfelelő regionális szintű nyilvántartás tartalmazza, mely kiindulási alapként szolgált az időszak Békés megyére vonatkozó adatainak kigyűjtéséhez.

A nyilvántartás tartalmazza az ellenőrzések számához kapcsolódó **pénzügyi elkötelezettséget** (mely a munkaügyi központ részéről vállalt kötelezettség a támogatott felé), valamint a vizsgálattal érintett létszámot is.

A **hatósági ellenőrzések száma** az a mennyiségi adat, mely megmutatja, hogy a munkaerő-piaci ellenőrök hány esetben kerültek közvetlenül kapcsolatba a vállalkozásokkal (ezen felül folytatnak pénzügyi, szabályszerűségi, stb. ellenőrzéseket is, melyre most nem

térünk ki). A nyilvántartásban feltüntetésre kerülnek azok az összegek is, melyeket az ellenőrzés során tett megállapítások hatására vissza kellett követelni a támogatottaktól.

A **megtakarítás** az az összeg, mely a vizsgálatok eredményeként – általában kifizetés előtti, előzetes ellenőrzést követően – nem került átutalásra a támogatottaknak. Bírságot több esetben, különféle jogcímen kellett kiszabni.

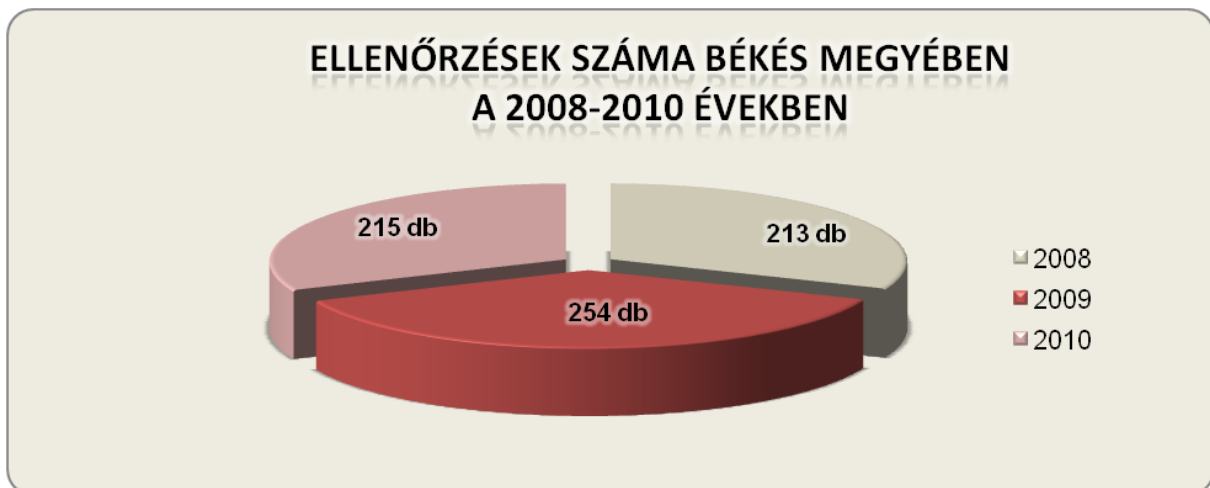
A leggyakoribb bírságotlasi mód a **rendbírság**. Ezt a szankciót törvényben, hatósági szerződésben foglalt kötelezettségek elmulasztása miatt kellett alkalmazni. Másik említésre méltó bírságotlasi mód az **eljárasi bírság**, amivel főként valamely eljárási cselekmény akadályozása miatt sújtottuk az ügyfelet (pl. idézésre nem jelenik meg az idézett szerv/személy). A bírságokra vonatkozó részletesebb szabályozást egy későbbi fejezet tartalmazza.

Részletes adatok:

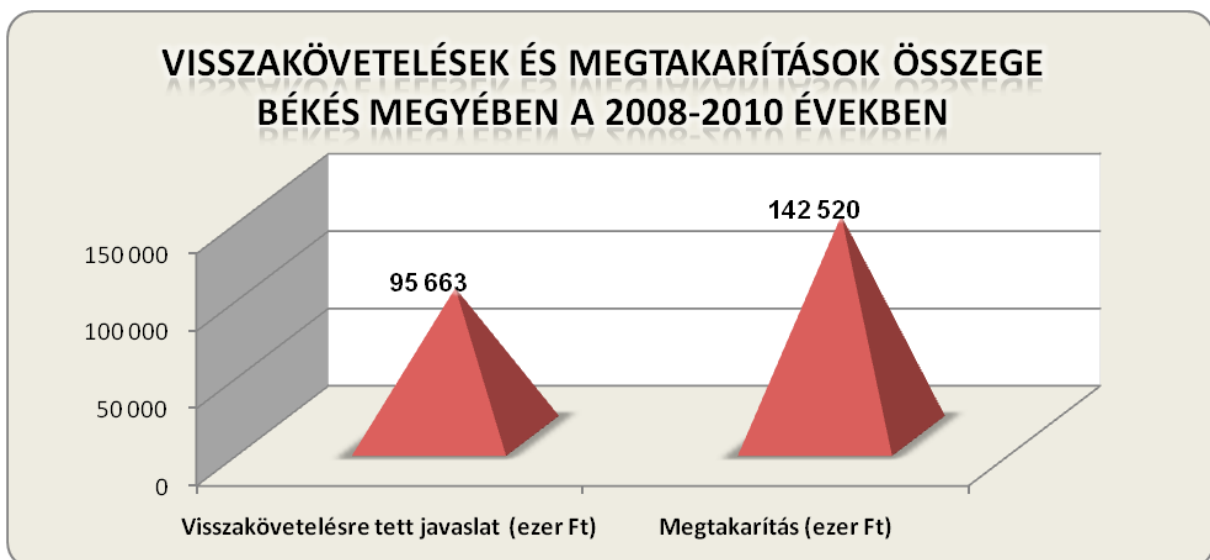
A 2008-2010 közötti években a Dél-alföldi Regionális Munkaügyi Központ ellenőrei összesen 2329 ellenőrzést folytattak le, mely 11.088,7 millió Ft pénzügyi elkötelezettséget, 19.868 főt érintett. Az összes vizsgálatból a hatósági ellenőrzések száma 2.079 db volt. Visszakövetelésre 217,4 millió Ft összegben tettek javaslatot az osztály munkatársai, a jelentkezett megtakarítás pedig 628,4 millió Ft volt. Összesen 3 348 ezer Ft bírság kiszabására került sor, melyből két jogcímet kell kiemelni: a 107 esetben kiszabott összesen 1 968 ezer Ft összegű rendbírságot, valamint a 7 esetben összesen 460 ezer Ft összegű eljárási bírságot.

III.3. Békés megyében lefolytatott ellenőrzések 2008-2010 évi adatai

Az adatok alapvetően – mint már említésre került – regionális szinten álltak rendelkezésre. A megyékre vonatkozó legyűjtéshez először mindhárom évre vonatkozóan tételesen át kellett tekinteni az évenkénti nyilvántartást (összesen 2329 vizsgálatot), és az abban foglaltak alapján kerültek leszűrésre a Békés megyére vonatkozó adatok. Eszerint Békésben 2008-2010 év közötti időszakban összesen 682 ellenőrzésre került sor, ez a régiós ellenőrzés 29,28 %-ának felel meg, mely a megye nagyságát tekintve arányosnak mondható.



Az ellenőréssel érintett pénzügyi elkötelezettség 1.947,8 millió forintot, 4.175 főt érintett. A vizsgálatok hatására 95,7 millió forint visszakövetelésére került sor, a megtakarítás 142,5 millió forint volt. Rendbírság 16, eljárásí bírság kiszabása 2 esetben történt, összesen 328 ezer Ft, ill. 160 ezer Ft összegben.



Mint a fentiekből megállapítható, mind regionális szinten, mind Békés megyében nagyszámú ellenőrést folytatott le a munkaügyi központ, majd ennek eredményeként jelentős intézkedés megtételére került sor.

III.3.1 A támogatásokra vonatkozó adatok (2008-2010 év)

A további adatgyűjtést megelőzően meg kellett határozni azokat a támogatásokat, melyek ellenőrzésének eredményéből olyan következtetések vonhatóak le, melyek segítségül szolgálhatnak az álláskereső vállalkozóvá válásához, a vállalkozási tevékenységük folytatásához:

- bér, bérköltség típusú támogatások (foglalkoztatásbővítő bértámogatás, megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás, munkatapasztalat szerzés támogatása, járulékkedvezmény igénybevételét lehetővé tevő támogatások, munkahelymegőrzés támogatás, stb.);
- az álláskereső vállalkozóvá válását közvetlenül segítő támogatások:
 - kamatmentes tőkejuttatás visszatérítendő és/vagy vissza nem térítendő formában,
 - legfeljebb hat hónap időtartamra, havonta a kötelező legkisebb munkabér összegéig terjedő vissza nem térítendő támogatás, továbbá
 - a vállalkozói tevékenység folytatásához és megkezdéséhez szükséges szaktanácsadás költségei.

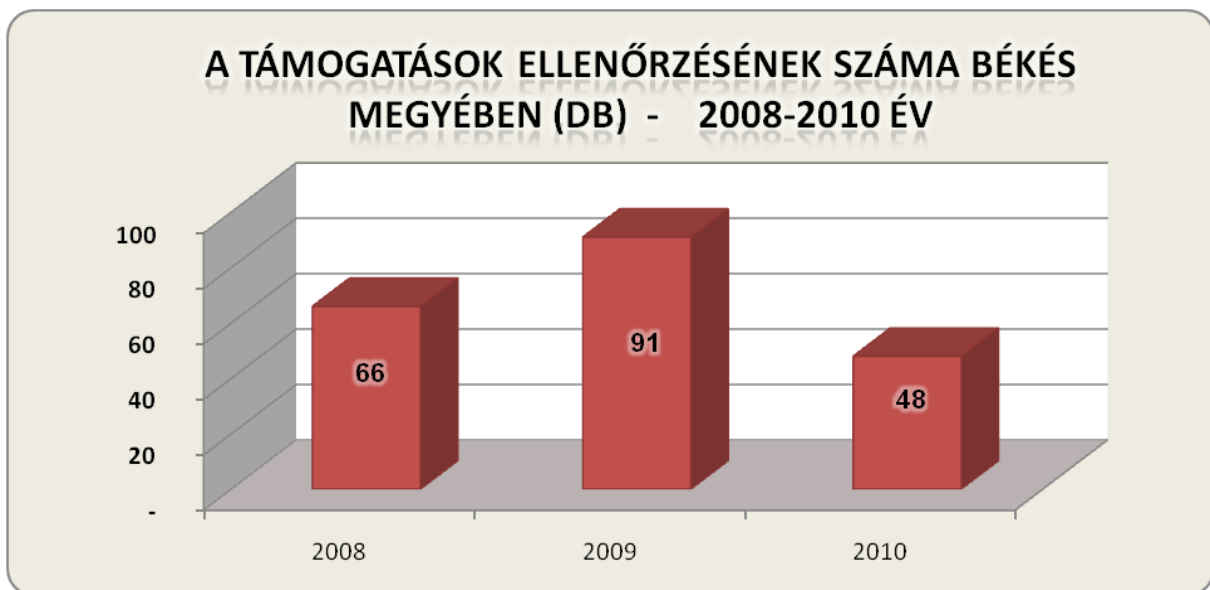
Nem kerültek számbavételre azok az ellenőrzések, melyek nem kapcsolódnak közvetlenül a vállalkozás fenntartásához, pl. a Munkaerőpiaci Alap bér garancia alap részéből nyújtható támogatás, melyben felszámolás alatt álló gazdasági társaságok részesülhetnek, továbbá olyan tevékenységek ellenőrzése sem, melyhez támogatás nem kapcsolódik, ilyen pl. a felnőttképzési tevékenységet folytató intézmények ellenőrzése.

Nem került figyelembe vételre a „fekete munkavégzés” sem, melynek vizsgálata más szerv hatáskörébe tartozik, és az álláskereső ellátásával kapcsolatos ellenőrzések sem, mint pl. álláskeresői járadék, álláskeresői segély, stb.

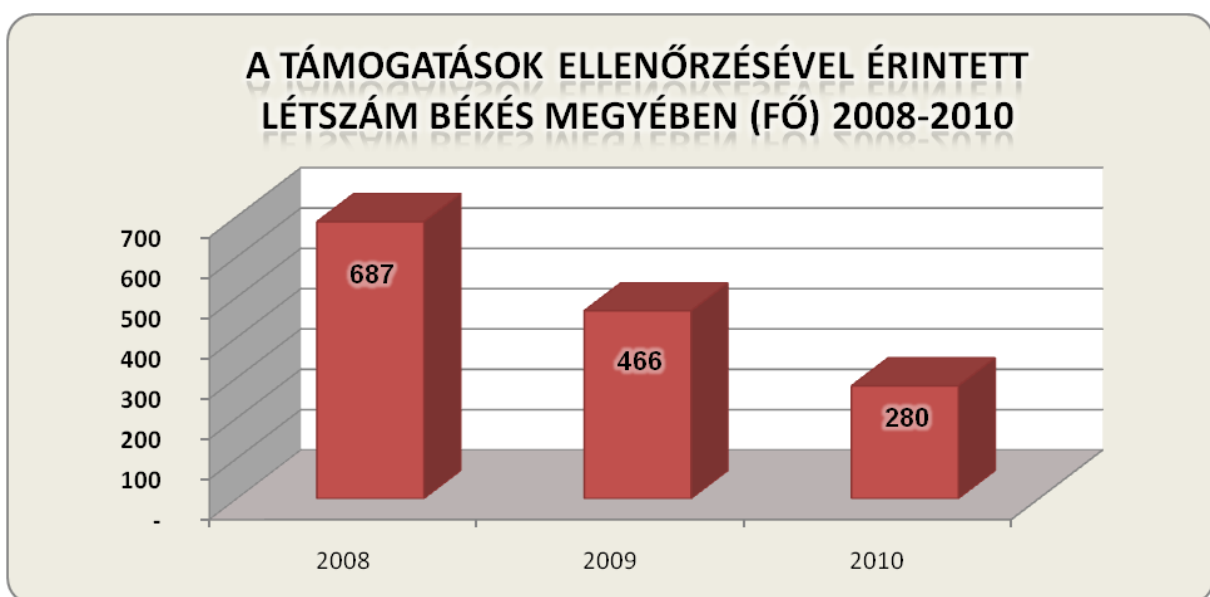
Ismertetésre kerülnek azonban – egy későbbi fejezetben – az „Igazolólap az álláskeresői járadék és álláskeresői segély megállapításához” elnevezésű nyomtatvány kitöltéséhez kapcsolódó ellenőrzések és azok tapasztalatai (valamennyi munkáltatót érinti az Igazolólappal kiállítás). Nem kapcsolódik ugyan szorosan a támogatásokhoz, de ellenőrzésük során (szintén a munkaerőpiaci-ellenőrök feladatkörébe tartozóan) sok hiányosságot tapasztaltunk, így meglátásunk szerint ennek a témakörnek az ismertetése nagyban hozzájárulhat a később munkáltatói szerepkörbe kerülő vállalkozások jogkövető magatartásának elősegítéséhez túl

azon, hogy magánszemélyként – mint álláskereső – is gyakorta találkozunk, találkozhattak már e dokumentummal.

A Békés megyei adatok közül (összesen 682 db ellenőrzés) a fentiek szerint meghatározott *támogatások* ellenőrzésére vonatkozó szűkítés volt a következő feladat. Ennek során megállapítottuk, hogy a három év alatt összesen 205 esetben történt a szűkített feltételeknek megfelelő ellenőrzés, ami a későbbi vizsgálati megállapításaink alapjait szolgálja.



A vizsgálatok 1433 főt és 1.254,2 millió forint elkötelezettséget érintettek.



Összesen 78,2 millió forint visszakövetelésére került sor, és 84,4 millió forint megtakarítás jelentkezett. Eljárási bírság kiszabására nem, azonban rendbírság megfizetésére való kötelezés 4 esetben 75.000 Ft összegben történt.

A fentiek szerint összegyűjtött adatok (regionális; békés megyei összes; békés megyei támogatások) alapján kerültek rendszerezésre a megállapításokat tartalmazó ellenőrzési jegyzőkönyvek, jelentések, beszámolók. E dokumentumok tartalma alapján történt a főbb megállapítások, a felmerült hiányosságok, mulasztások megfogalmazása, ezek valószínű okainak feltárása.

IV. A támogatások ellenőrzése során tapasztalt hiányosságok, problémák, mulasztások bemutatása

A fentiekben ismertetett módon összegzett, támogatásokra vonatkozó következtetések bemutatásának egyik módja lehetne a támogatás típusok, formák ismertetése, azonban a vállalkozások számára közvetlenebb, egyben értékeőbb információt nyújthat a hibák, mulasztások szerinti csoportosítás, ezért e módszer szerint – egyedi esetek ismertetésével is – történik bemutatásuk. Meg kell azonban jegyezni, hogy a megállapítások teljes mértékben nem tipizálhatóak.

A mulasztás/probléma típusok között figyelembe vételre került a kiváltó ok, pl. hogy a vállalkozás gondatlanságból vétett-e, vagy esetleg tudatos magatartása is közrejátszott ebben. Az említett okok miatt az egyes típusok között átfedések tapasztalhatóak.

Több esetben történik hivatkozás a támogatásokkal kapcsolatos jogi szabályozásra, az eljárási rendben és hatósági szerződésekben foglaltakra, melyek a közérthetőség érdekében nem minden esetben szó szerinti idézetek. A jogszabályokra történő hivatkozások általában az ellenőrzés időpontjában hatályos szabályozásra hívják fel a figyelmet, de több esetben a változások is ismertetésre kerülnek. A vállalkozásoknak az éppen hatályos – és gyakran változó – jogszabályok szerint kell eljárni, ezért szükséges azok folyamatos figyelemmel kísérése.

IV.1. Munkajogi szabályok ismeretének hiánya

Azzal, hogy valaki munkáltatóvá válik, legyen az magánszemély, vagy vállalkozás, komoly felelősséget és kötelezettségeket vállal magára.

A munkaviszony létesítésével, fenntartásával, valamint megszüntetésével kapcsolatos alapvető szabályokat a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. évi törvény (továbbiakban Mt.) tartalmazza.

Az Mt.-ben foglalt előírások megsértése komoly következményekkel járhat. A munkajogi szabályok betartását a hatályos jogszabály, a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény alapján a megyei kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szerveinek munkaügyi felügyelőiségei (2010. év előtt az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség) rendszeresen ellenőrzik.

A munkaügyi központok munkatársainak is ismerniük kell az előírásokat és figyelemmel kell lenniük azok betartatására az ügyintézés során, (pl. támogatások). Amennyiben az ellenőrzés jogszabálysértést állapít meg, a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló hatályos 2004. évi CXL. törvény (Ket.) alapján a munkaügyi központ munkatársa köteles megtenni a szükséges intézkedéseket, azaz figyelemfelhívással élni, a hatáskörébe tartozó eljárást megindítani, más szervnél eljárást kezdeményezni:

Ket. „94. § (1) Ha a hatóság a hatósági ellenőrzés eredményeként megállapítja, hogy **az ügyfél a jogszabályban, illetve hatósági határozatban foglalt előírásokat megsértette,**

a) és a jogszabály vagy hatósági határozat megsértése a jogellenes magatartás megszüntetésével vagy a jogszerű állapot helyreállításával - újabb hatósági eljárás lefolytatása nélkül - **orvosolható, a hatóság felhívja az ügyfél figyelmét a jogszabálysértésre,** és legalább húsz napos határidő megállapításával, valamint a jogkövetkezményekre történő figyelmeztetéssel végzésben **kötelezi** annak **megszüntetésére,**

b) ha az **a) pont** szerinti felhívásban meghatározott határidő **eredménytelenül** telt el, vagy az **a) pont** alkalmazása kizárt, **a hatóság hivatalból megindítja a hatáskörébe tartozó eljárást,**

c) ha az **a) és a b) pont** azért nem alkalmazható, mert a hatóság az adott jogszabálysértés tekintetében nem rendelkezik hatáskörrel vagy illetékességgel, **a hatóság a jegyzőkönyv jogszabálysértésre**

vonatkozó információkat tartalmazó részének megküldésével kezdeményezi a hatáskörrel rendelkező hatóság eljárását, illetve fegyelmi, szabálysértési, büntető-, polgári vagy egyéb eljárást kezdeményez.”,

...

A (2) bekezdés szerint nem alkalmazható a jogszabályi rendelkezés, ha

„a) az ügyben autonóm államigazgatási szerv vagy a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete jár el,

...

c) a hatóság ugyanazon ügyféllel szemben az (1) bekezdés a) pontja szerinti felhívás eredménytelensége miatt egy éven belül jogerősen jogkövetkezményt állapított meg, vagy

d) a hatóság ugyanazon ügyféllel szemben ugyanazon jogszabályi vagy hatósági határozatban megállapított rendelkezés megsértése miatt egy éven belül az (1) bekezdés a) pontja alapján járt el.

...

(5) Az (1) bekezdés c) pontja alapján **megkeresett szerv köteles a megkeresést érdemben - közigazgatási hatóság esetén az (1) bekezdés alkalmazásával - megvizsgálni** és saját intézkedéséről vagy az ilyen intézkedés mellőzésének okáról a megkereső hatóságot harminc napon belül tájékoztatni.”

A törvény be nem tartása különféle szankciókkal járhat, ilyen a munkaügyi felügyelőség által az 1996. évi LXXV. sz. törvény alapján kiszabható – többnyire igen magas összegű – munkaügyi bírság, esetleg bíróság előtt kell felelni a szabályszegés miatt.

Az ellenőrzések során gyakran került megállapításra, hogy a vállalkozások sok esetben az alapvető munkajogi szabályokkal sincsenek tisztában.

1. sz. ellenőrzési esetleírás

Egy pénzügyi tevékenységet folytató Kft. ellen volt munkavállalója tett bejelentést, mivel munkába állása óta nem kapott fizetést. A munkát nem tudta felvenni, mert a munkáltató nem jelent meg a munkavégzés helyén, majd **szóban** közölte vele a munkáltató a munkaviszony felmondását. Az ellenőrzéskor a munkaviszony megszüntetéséről szóló dokumentumokat bemutatta a munkáltató, azokon azonban nem

szerepel sem a munkáltató, sem a munkavállaló aláírása. A munkaviszony megszüntetésére irányuló kezdeményezés nem került írásban dokumentálásra.

Az Mt. alapján a *munkaviszony megszüntethető* a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével, *rendes felmondással, rendkívüli felmondással, azonnali hatállyal a próbaidő* alatt.

A határozott időre alkalmazott munkavállaló munkaviszonyát is megszüntetheti a munkáltató, azonban a munkavállalót egyévi, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkeresete illeti meg (Mt. 87. § (1) bek., 88. § (2) bek.).

A munkaviszony megszüntetéshez kapcsolódik még egy fontos, írásbeliségre vonatkozó szabály az Mt. 87. § (2) bekezdés szerint:

„A munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodást, illetve nyilatkozatokat írásba kell foglalni.” E rendelkezéstől érvényesen eltérni nem lehet (87. § (3) bek.).

A munkáltató azzal, hogy szóban közölte felmondását a munkavállalóval, megszegte a Munka Törvénykönyvének e fontos előírását.

A munkaviszony megszűnésének dokumentumai akkor szabályosak, ha azokon szerepel a munkáltató cégszerű aláírása, valamint átvette azt a munkavállaló is. Amennyiben nem személyesen veszi át az igazolásokat a munkavállaló, a postai feladás tényének bizonyíthatónak kell lenni.

Támogatás kifizetésére ekkor még nem került sor, az ellenőrzés a támogatás megszüntetésére tett javaslatot. A munkabérek ki nem fizetésére vonatkozó bejelentés miatt további kivizsgálás céljából áttettük az ügyet a hatáskörrel rendelkező munkaügyi felügyelőségre.

2. sz. ellenőrzési eseteírás

Élelmiszeripari gépek gyártásával foglalkozott az a Kft, amely a munkahelyek megtartása érdekében munkahelymegőrző támogatásban részesült. A támogatási szerződésben vállalt kötelezettségek vizsgálata során a foglalkoztatással és a létszám megtartással kapcsolatosan nem állapított meg hibát az ellenőrzés, azonban munkajogi szabály betartásával kapcsolatos problémát igen. Három fő – akiknek a munkáltató mondott fel – munkaviszony megszüntetésének dokumentumain a munkaviszony végeként a felmondás napja került feltüntetésre. A munkavégzés alól felmentették a

munkavállalókat, és végkielégítést is fizettek részükre, azonban a felmondás napjától számítottan a felmondási idő tartamát nem vették figyelembe.

Az Mt. felmondási időre vonatkozó rendelkezése a következő:

„92. § (1) A felmondási idő legalább harminc nap, az egy évet azonban nem haladhatja meg; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A harmincnapos felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- a) három év után öt nappal,
- b) öt év után tizenöt nappal,
- c) nyolc év után húsz nappal,
- d) tíz év után huszonöt nappal,
- e) tizenöt év után harminc nappal,
- f) tizennyolc év után negyven nappal,
- g) húsz év után hatvan nappal

meghosszabbodik.”

Az említett esetekben a **munkaviszony utolsó napját** úgy kellett volna meghatározni, hogy a felmondás kezdetétől a munkaviszony hosszától függő felmondási időt is figyelembe kellett volna venni.

A munkaviszony végének helytelen megállapítása miatt az ellenőrzés felhívta a munkáltató figyelmét a jogszabályok betartására. A korrekciót a munkáltató elvégezte.

3. sz. ellenőrzési eseteírás

Rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás vizsgálata során a támogatás felhasználására vonatkozóan az ellenőrzés alapvetően nem állapított meg hiányosságot, a munkavállaló munkaszerződése azonban nem felelt meg mindenben az Mt. szabályainak, a **munkavégzés helye** nem került feltüntetésre. Az Mt. rendelkezik a munkaszerződés tartalmának kötelező elemeire vonatkozóan:

Mt. 76. §

„(5) A feleknek a munkaszerződésben meg kell állapodniuk a munkavállaló **személyi alpbérében, munkakörében,** illetve **munkavégzési helyében.** A munkáltató a munkavállalót a munkaköri feladatokról, a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai

végzettségről - kivéve, ha ezt jogszabály határozza meg - a 76. § (7)-
(8) bekezdésében foglalt rend szerint tájékoztatja.

(6) A munkaszerződésben meg kell jelölni a felek nevét, illetve megnevezését és a munkaviszony szempontjából lényeges adatait.”

IV.1. Munkajogi szabályok ismeretének hiánya – összefoglalás címszavakban

- Munkaviszony megszüntetésének módjára vonatkozó szabályok megsértése
- Felmondási idő és munkaviszony végének meghatározása
- Munkaszerződés kötelező tartalmi elemei

IV.2. Hatósági szerződésben foglaltak be nem tartása

A hatósági szerződés a két fél, azaz a támogatást kérelmező/pályázó és a munkaügyi központ között létrejött olyan megállapodás, mely azon túl, hogy tartalmazza a támogatásra vonatkozó részletes adatokat (létszám, összeg, időtartam, stb.), mindkét felet érintően felsorolja – egyebek mellett – azokat a kötelezettségeket, melyeket vállalniuk kell. Ezek be nem tartása szerződésszegésnek minősül, és különféle, a szerződésben rögzített hátrányos következményekkel jár, végső esetben a támogatás összegének kamatokkal történő visszakövetelésére is sor kerülhet.

4. sz. ellenőrzési eseteírás

Központi munkahelyteremtő támogatás (beruházás, bővítés, fejlesztési célú kifizetés) ellenőrzésekor megállapításra került, hogy a hatósági szerződésben foglalt foglalkoztatási kötelezettség (az a létszám, melynek foglalkoztatását vállalták) az ellenőrzés időpontjáig időarányosan számítva részben, a működtetési kötelezettség (azaz a vállalkozás fenntartása) teljes mértékben teljesült.

Az ellenőrzés tájékoztatta a vállalkozást, hogy a foglalkoztatási kötelezettség részbeni teljesítése miatt a foglalkoztatási kötelezettség meghosszabbítására tesz javaslatot, továbbá felhívta a támogatott figyelmét, hogy a foglalkoztatási kötelezettség nem teljesítése esetében a támogatás kamattal növelten történő visszavonására kerülhet sor. Ebben az esetben a probléma a vállalkozás **működési körében felmerült ok** miatt következett be, de az **átlagos statisztikai állományi létszám számítás** szabályaival sem volt tisztában.

5. sz. ellenőrzési esetleírás

Az ellenőrzés során megállapításra került, hogy egy Kft. **telephelye** a támogatás időtartama alatt **megszűnt**, mely miatt a telephelyre vonatkozó hatósági szerződés megszüntetésére, és ettől az időponttól kezdődően a támogatás kamatokkal növelt visszakövetelésére tettünk javaslatot.

6. sz. ellenőrzési esetleírás

A foglalkoztatásbővítő bértámogatásban részesülőknél a hatósági szerződésben foglaltaknak megfelelően vállalniuk kell, hogy a foglalkoztatási kötelezettség időtartama alatt olyan személyi nyilvántartásokat vezetnek, melyekből a munkaerő forgalom (be- és kilépés), valamint a kilépések (munkaviszony megszűnésének) okai megállapíthatók.

E nyilvántartásból állapítható meg a támogatáshoz kötelezően vállalt kötelezettség teljesítése, miszerint:

- a támogatott egy meghatározott létszám munkaviszonyban történő foglalkoztatását vállalja,
- a támogatás iránti kérelem benyújtását megelőző tizenkét hónapban az általa foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonyát működésével összefüggő okból, rendes felmondással nem szüntette meg,
- kötelezettséget vállal arra, hogy az általa foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonyát a támogatás folyósításának időtartama alatt működési körében felmerülő okból, rendes felmondással nem szünteti meg,
- kötelezettséget vállal arra, hogy a támogatással érintett munkavállaló munkaviszonya közös megegyezéssel sem szűnik meg.

Egy vállalkozás esetében hiányzott a hatósági szerződésben meghatározott **elkülönített nyilvántartás**, melyet a támogatott a megadott határidőn belül pótolta.

7. sz. ellenőrzési esetleírás

Egy munkahelyteremtő támogatásban részesült édesipari tevékenységet folytató betéti társaság vizsgálata során megállapítást nyert, hogy a Bt. a támogatási szerződésben vállalt **foglalkoztatási és működtetési kötelezettségeit** az ellenőrzés időpontjában nem teljesítette, (azaz nem tartotta a vállalt létszámot és a tevékenységét sem folytatta,) és a jövőbeni teljesítés az időközben megindult felszámolási eljárással kizártnak volt

tekinthető. A támogatási szerződés alapján a támogatási összeg késedelmi pótlékkal növelten, összesen 5,6 millió Ft összegben visszavonásra került.

8. sz. ellenőrzési esetleírás

Egy – szintén munkahelyteremtő támogatásban részesült – építési tevékenységet folytató Kft. ellenőrzése rendkívül nehezen volt kivitelezhető, mivel az ügyfél többszöri felszólítás ellenére sem adott tájékoztatást a foglalkoztatási kötelezettség teljesítéséről. A helyszíni ellenőrzés lefolytatására nem volt lehetőség, **üzemi tevékenység a megadott telephelyen nem volt megállapítható.**

Az ellenőrzés javaslatának megfelelően a támogatási szerződés vonatkozó pontjai alapján a támogatási összeg késedelmi pótlékkal növelten, összesen 57 millió Ft összegben visszavonásra került.

IV.2. Hatósági szerződésben foglaltak be nem tartása – hiányosságok

összefoglalása címszavakban

- Foglalkoztatási kötelezettséget csak részben teljesítette
- Javaslat a foglalkoztatási kötelezettség meghosszabbítására, figyelemfelhívás
- Telephely megszűnése miatt a támogatási szerződés megszüntetése, visszakövetelés
- Előírt nyilvántartás vezetésének hiánya
- Működtetési és foglalkoztatási kötelezettség elmulasztása, visszakövetelés

IV.3. Egyéb jogszabályok ismeretének hiánya

Az ellenőrök gyakran találkoztak olyan esetekkel, amikor nyilvánvalóvá vált, hogy a támogatásban részesülő munkáltatóknak hiányosak a tevékenység folytatásához elengedhetetlenül szükséges jogszabályi ismereteik. Tény, hogy igen nagy mennyiségű joganyagot (gazdasági, munkajogi, stb.) kellene behatóan ismerniük, mely megvalósítása nem egyszerű feladat.

9. sz. ellenőrzési esetleírás

Az ellenőrzésen – a mikro-, kis és középvállalkozásnál, valamint civil szervezetnél történő foglalkoztatás támogatásában részesült – jelen lévő ügyvezető nyilatkozata szerint a cég képviselőjére jogosult személy a támogatási megállapodás megkötésének időpontjában

még álláskeresői járadékban részesült, így 5 napra jogosulatlanul vette fel az álláskeresői járadékot. Nem volt tisztában azzal, hogy attól az időponttól kezdve, amikor munkaviszonyt létesített, **már nem minősült álláskeresőnek**, így álláskeresői járadék igénybevételére sem jogosult.

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Ft.) szerint egyéb feltételek fennállása mellett álláskereső az a személy, aki az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony kivételével munkaviszonyban nem áll, és egyéb kereső tevékenységet sem folytat (Ft. 58. § (5) d) pont).

10. sz. ellenőrzési esetleírás

Munkahelymegőrző támogatást folyósítottak annak a vállalkozásnak, melynek ellenőrzésekor a továbbfoglalkoztatási kötelezettség teljesítésének megállapítása során feltárásra került, hogy a munkáltató a támogatási kérelmében helytelenül tüntette fel a benyújtást megelőző hónap **statisztikai állományi létszámát**.

A támogatás *egyik* feltétele, hogy a munkaadó vállalja: a támogatás folyósítása és a továbbfoglalkoztatási kötelezettség időtartama alatt a kérelem benyújtásának időpontjában (az illetékes munkaügyi központ illetékességi területén lévő valamennyi) a telephelyén meglévő átlagos statisztikai létszámát nem csökkenti, munkaviszony megszüntetésére a működési körében felmerülő okból rendes felmondással, illetőleg felmentéssel vagy közös megegyezéssel nem kerül sor.

Ebben az esetben a munkaadó nem ismerte az átlagos statisztikai állományi létszám számítás szabályait, mely a támogatási szerződésben foglaltak betartása érdekében elengedhetetlen lett volna.

A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) „Útmutató a munkaügy-statisztikai adatszolgáltatáshoz” című kiadványa, valamint a 3/2010 (IV. 2.) KSH közlemény tartalmazta/tartalmazza a munkaügyi statisztikai fogalmak tartalmi meghatározásait, a mutatók számítási módszerét.

A fentiekben leírtak miatt szerződésmódosításra került sor.

11. sz. ellenőrzési esetleírás

Vállalkozóvá válás támogatás egyik típusánál a **vállalkozáshoz történő**

csatlakozásnak feltétele volt, hogy egy már működő társas vállalkozáshoz történjen a csatlakozás. A csatlakozni kívánó személynek a társaság tevékenységében személyesen kell közreműködnie. Sem kültagként, sem beltagként korábban nem szerepelhet a gazdasági társaságban (betéti társaság), hiszen aki már ebben a két formában tag, annál fogalmilag kizárt a csatlakozás. Ennek ellenére előfordult, hogy a társaság addigi kültagja igényelt a csatlakozáshoz támogatást.

IV.3. Egyéb jogszabályok ismeretének hiánya – hiányosságok összefoglalása

címszavakban

- Álláskeresési járadék jogosulatlan igénybevétele, visszakövetelés (Flt. ismeretének hiánya)
- Statisztikai állományi létszám számítása (KSH útmutató), szerződésmódosítás
- Gazdasági társasághoz való csatlakozás

IV.4. A vállalkozások közvetlen felelőssége, vétkessége

A vizsgálatok egyes ellenőrzések során a vállalkozások közvetlen, ha nem is szándékos, de vétkes magatartását állapították meg. Előfordult olyan eset, amit ha minősítenünk kell, akkor mindenképpen a szándékosságot kell feltételezni, ezért ezeknek büntető feljelentés lett a következménye.

12. sz. ellenőrzési esetleírás

Egy foglalkoztatásbővítő bértámogatásban részesülő vállalkozás ellenőrzésekor két fő munkavállaló írásban úgy nyilatkozott, hogy a munkáltató által a kirendeltség felé megküldött bérjegyzéken – mely a támogatás kifizetésének alapidokumentuma lett volna – nem az ő **aláírásuk** szerepel. A becsatolt iratok alapján megállapítható volt, hogy nem a munkaszerződés szerinti bérük került számfejtésre, és nem is annyi órát dolgoztak le, mint amennyit a szerződés tartalmaz. A munkavállalói nyilatkozatok alapján feltételezhető volt továbbá, hogy a dolgozók nem kapták meg a munkabérüket. A tényállás meghatározásához szükségesnek látta az ellenőrzés a munkaügyi felügyelőség bevonását az ügyben. A felügyelőség egyéb hiányosságokat is megállapított, melyek miatt értesítették az adóhatóságot. Az adóhivatal tájékoztatása szerint büntető feljelentés megtételére került sor.

13. sz. ellenőrzési eseteírás

Az egyik szövetkezet, mely két esetben is bértámogatásban részesült, a hatósági szerződésekben és annak elválaszthatatlan részét képező általános szerződési feltételekben vállalt kötelezettségét a bejelentés alapján lefolytatott ellenőrzés megállapításai szerint több ponton is megszegte:

- A munkaadó kötelezettséget vállalt arra, hogy amennyiben lejárt esedékességű, **meg nem fizetett köztartozása** keletkezik, a határidő lejártát követő 15 napon belül írásban a munkaügyi központ **tudomására hozza**, amelyet elmulasztott.

Az APEH Dél-alföldi Regionális Igazgatóságától a belföldi jogsegélyre nyújtott tájékoztatás szerint a szövetkezet adózó folyószámláján több hónapja folyamatosan lejárt esedékességű tartozást tartottak nyilván.

Az eljárási rend jogszabályon alapuló előírása szerint nem nyújtható bértámogatás – egyebek mellett – annak a munkaadónak, aki nem minősül köztartozásmentes adózónak.

Köztartozásmentes adózó, akinek

- a közzétételt megelőző hónap utolsó napján nincs az állami adóhatóságnál és vámhatóságnál nyilvántartott nettó adótartozása, valamint köztartozása;
- nincs behajthatatlanság címén nyilvántartott, de el nem évült adótartozása;
- nyilatkozata alapján a közzétételt megelőző hónap utolsó napjáig esedékes bevallási és befizetési kötelezettségének maradéktalanul eleget tesz/tett;
- adószámát nem függesztették fel;
- nem áll csődeljárás, végelszámolás, illetve felszámolási eljárás alatt;
- csoportos adóalanyiség esetén a csoportos adóalanynak nincs általános forgalmi adó tartozása;
- nem minősül adó megfizetésére kötelezettnek.

A munkaadó kötelezettséget vállal arra, hogy amennyiben lejárt esedékességű, meg nem fizetett köztartozása keletkezik, a határidő lejártától számított tíz munkanapon belül írásban a munkaügyi központ tudomására hozza (bértámogatás általános szerződési feltételei).

- A hatósági szerződésben rögzített **foglalkoztatási kötelezettségének** a munkáltató nem tett eleget, a munkavállalók munkaviszonya munkavállalói rendkívüli felmondással megszüntetésre került.
- A munkáltató az elszámolásaihoz a kifizetést igazoló **bizonylatok** hiteles másolatát nem minden esetben csatolta be, és előfordult, hogy úgy igényelte a támogatást, hogy az annak alapjául szolgáló **bérfizetési kötelezettségének** nem tett eleget.
- A **bankszámla számának megváltozásáról** a munkaügyi központot haladéktalanul nem tájékoztatta.

A munkaadónak – egyebek mellett – vállalnia kell, hogy bankszámla számának megváltoztatásáról a munkaügyi központot haladéktalanul tájékoztatja (bértámogatás általános szerződési feltételei).

- A szövetkezet cégkivonatában szerepelt – mint a szövetkezet önálló képvisellel rendelkező igazgatósági tagja – az egyik álláskeresési támogatással érintett ügyfél, aki a kirendeltségen kérte álláskeresőként történő nyilvántartásba vételét és ellátásának megállapítását. A nyilvántartásba vétel iránti kérelmében tett **nyilatkozata** (mely szerint nem folytat kereső tevékenységet) **ellentétes** a fenti megállapítással, amely alapján a kirendeltség intézkedett álláskeresési ellátásának visszaköveteléséről.

A munkavállalók munkabérré vonatkozó rendelkezések megsértését kifogásoló nyilatkozatait hatáskör hiánya miatt áttettük az OMMF Dél-alföldi Regionális Munkaügyi Felügyelőségéhez. Későbbi időpontban a felügyelőséggel közös ellenőrzés lefolytatására került sor, melynek során a bejelentésben foglaltak bizonyítást nyertek.

A fentieket figyelembe véve az ellenőrzés eredményeként a szövetkezettől több mint 2 millió Ft támogatás került visszakövetelésre, és közel ugyanennyi még hátralévő, megítélt támogatás nem került kifizetésre.

Ennek az esetnek a bemutatása megtörténhetett volna a szerződésszegések cím, vagy akár a külső tényezők befolyásoló hatása miatti részben is. A felhalmozódott adótartozás

adódhatott ugyanis a külső, gazdasági környezet hatásából éppúgy, mint a rossz gazdálkodásból, azonban a tapasztaltak azt mutatták, hogy a mulasztások, hibák és hiányosságok bekövetkezésébe közvetlenül hozzájárult a szövetkezet vezetésének felelőssége, vétkessége.

14. sz. ellenőrzési eseteírás

Az előzőekben bemutatott szövetkezetekhez hasonló egy Kft.-nél lefolytatott ellenőrzés, melynek eredményeként megállapításra került, hogy a bérköltség támogatásról szóló hatósági szerződésben és annak elválaszthatatlan részét képező általános szerződési feltételekben vállalt kötelezettséget megszegték:

- a munkaadó elmulasztotta a munkaügyi központnak bejelenteni, hogy lejárt esedékességű, meg nem fizetett **köztartozása** keletkezett;
- a felvett támogatás teljes összegét a munkavállalónak **béreként nem fizette meg;**
- a társaság a támogatási kérelemben tett nyilatkozata, miszerint a kérelem benyújtásának napján lejárt esedékességű, meg nem fizetett köztartozása nincs, nem volt valós, ezért a támogatás jogszabályban meghatározott feltételek hiányában nem lett volna megállapítható.

A helyszíni vizsgálat során a társaság részéről jelenlévő ügyvezető ellenőrzési jegyzőkönyvben tett nyilatkozatában elismerte, hogy az egyik munkavállalóval szemben bértartozás áll fenn, mivel a társaságnak gazdasági nehézségei voltak és 3 hónap időtartamra a dolgozónak nem tudott munkabért fizetni.

Az ellenőrzés a támogatás késedelmi pótlékkal növelt összegben történő visszakövetelését javasolta.

IV.4. A vállalkozások közvetlen felelőssége, vétkessége – hiányosságok összefoglalása címszavakban

- Munkabér kifizetéssel kapcsolatos szabálytalanság - munkaügyi felügyelőség, adóhatóság tájékoztatása, büntető feljelentés
- Szerződészegés (köztartozás, vállalt foglalkoztatási kötelezettség nem teljesítése, tájékoztatási kötelezettség elmulasztása) - visszakövetelés
- Valótlan adatszolgáltatás már a támogatási kérelemben, visszakövetelés

IV.5. Figyelmetlenségből adódó hibák, hiányosságok

Az ellenőrzések során több alkalommal kerültek feltárára olyan hibák, melyek nagyobb odafigyelés esetén elkerülhetőek lettek volna. Ezek általában pótolható hiányosságok voltak, de többletmunkát jelentettek a vállalkozásoknak és a munkaügyi központ ügyintézőinek is.

A legtöbb – figyelmetlenségből adódó – hibát az előzetes ellenőrzések tárták fel. Jellemzően a *kérelemben* foglalt adatokban történt elírás, számítási hiba, vagy egyéb hiányosság.

15. sz. ellenőrzési eseteírás

Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához költségvetési előirányzatból nyújtható *bértámogatás* vizsgálatokor több, a kérelemhez kapcsolható figyelmetlenségből adódó hibát tárt fel az ellenőrzés:

- Az előzetes ellenőrzés során került megállapításra, hogy az egyik munkavállalóra vonatkozóan más összegű besorolás szerinti munkabér került feltüntetésre a kérelemben, mint ami a munkaszerződében szerepelt. Az eltérések miatt a kérelemben közölt adatok újraszámolását írta elő az ellenőrzés.
- Egy másik kérelemben elírás jellegű hiba történt. A foglalkoztatni kívánt munkavállalót az orvosi szakvélemény alapján besorolható kategória helyett helytelenül máshová sorolták, melynek a támogatás mértékének megállapítása miatt volt jelentősége. A hibát a munkáltatónak javítania kellett, majd a javított kérelmet meg kellett küldenie a kirendeltségre.
- A kérelemben közölt segítő személy munkaidejét 8 órában jelölték meg, azonban a segített személyeknek a napi munkaideje 7 óra volt. A támogatást a segítő személy részére mindössze 7 órában javasoltuk megállapítani.
- Megállapításra került, hogy a kérelemben szereplő 3 fő munkahelyi segítő személy (az elvégzendő munka alapján) foglalkoztatása nem indokolt, az ellenőrzés a képviselőre jogosulttal történt egyeztetés alapján csupán 2 fő támogatását javasolta.

16. sz. ellenőrzési eseteírás

Munkahelymegőrző támogatásban részesült az a húsipari vállalkozás, melynek a – támogatás igénylésekor az elszámolólapok mellé – becsatolt bérjegyzékén szerepel ugyan a munkavállaló aláírása, azonban a bérkifizetés készpénzben, vagy banki utalással történő tényleges megtörténtéről okmány nem került becsatolásra.

A helyszíni vizsgálat során a tényleges kifizetési dokumentumok megtekintésre kerültek, megállapítást nyert, hogy az elszámolás során benyújtott bérek nettó összegben kifizetésre kerültek, visszaélés nem történt.

A támogatás igényléséhez tehát minden esetben szükséges a kifizetés megtörténtének egyértelmű igazolása, nem elegendő az elszámolás munkavállalókkal történő megismertetésének dokumentálása.

IV.5. Figyelmetlenség – hiányosságok összefoglalása címszavakban

- Kérelemben foglalt adatok elírása, számítási hiba, egyéb hiányosság – korrekció
- Bérkifizetés megtörténe nem megfelelő igazolása

IV.6. Külső tényezők befolyásoló hatása a vállalkozásokra

Több esetben nyilatkoztak úgy a vállalkozások ellenőrzésen jelenlévő képviselői, hogy egyes vállalt kötelezettségüket külső tényezők hatása miatt nem tudták teljesíteni, vagy ezek voltak az okai az általuk vétett hibáknak, hiányosságoknak. Előfordult, hogy az ellenőrzés tárt fel hiányosságot (pl. szerződésben vállalt kötelezettség részbeni teljesítése), mégis ebben a fejezetben érdemes esetüket említeni, mert a külső befolyásoló tényezők jelentős hatással lehetnek egy vállalkozás életére.

17. sz. ellenőrzési eseteírás

Megfelelő munkaerő, mint egyik alapvető feltétel

A munkahelyteremtő támogatásban részesült Kft. beruházásának helyszínén a támogatás keretében beszerzett berendezés megtekintésre került. Az eszköz a helyszínen megtalálható volt, a vállalkozás működtetési kötelezettsége az ellenőrzés időpontjában teljesült.

A vállalt foglalkoztatott létszám megtartása jelentős hullámzást mutatott. A létszám-feltöltés nehézségeit azzal indokolták, hogy a település körzetében nehezen találunk olyan megfelelő végzettségű munkaerőt, akik még a több műszakos munkavégzést is vállalni tudják.

Az ellenőrzés a támogatási szerződésben foglaltak teljesülése érdekében a foglalkoztatási kötelezettség megvalósításának fokozott figyelemmel történő kísérését látta indokoltnak, azonban a foglalkoztatási kötelezettség időtartamának módosítását nem tartotta szükségesnek.

18. sz. ellenőrzési esetleírás

Épületgépészeti tevékenységet végzett az a Kft., mely központi munkahelyteremtő támogatásban részesült. Az ellenőrzés alkalmával a támogatás igénybevételével beszerzett tárgyi eszközök hiánytalanul bemutatásra kerültek, nyilvántartásuk elkülönítetten történt. A vállalkozás időközben áthelyezte székhelyét Budapestre, mely változást azonban nem jelentették be a munkaügyi központnak. A Kft. ellenőrzésen jelen lévő képviselője úgy nyilatkozott, hogy a székhelyváltásra a gazdasági körülmények kényszerítették a céget. Közbeszerzési eljárásokon indultak, és nagyobb esélyét látták a munkához jutáshoz egy budapesti székhelyű cégnek. A békéscsabai cím, mint telephely adminisztrációs hiba miatt maradt ki a cégnyilvántartásból. A székhely/telephely változás bejelentésének elmulasztása miatt a Kft.-t rendbírság megfizetésére kötelezte az ellenőrzés.

A foglalkoztatási kötelezettség tekintetében – annak ellenére, hogy a foglalkoztatottak száma az ellenőrzés időpontjában alacsonyabb volt a kötelezettségként meghatározott létszámnál – nem volt elmaradása a támogatottnak, azonban csökkenő tendencia volt kimutatható, ezért felhívtuk a Kft. képviselőjének figyelmét a hatósági szerződésben vállalt létszám-megtartási kötelezettségére.

Az ellenőrzés a foglalkoztatási kötelezettség teljesítésének fokozott figyelemmel kísérésére, a foglalkoztatási kötelezettség lejártakor ismételt vizsgálat lefolytatására tett javaslatot.

19. sz. ellenőrzési esetleírás

Szintén munkahelyteremtő támogatás ellenőrzésére került sor annál a vállalkozásnál, mely létszámjelentés kötelezettségét elmulasztotta. A támogatott a helyszíni vizsgálat során becsatolta a hiányzó adatszolgáltatásokat, melyekből kitűnt, hogy a tényleges foglalkoztatottak száma az ellenőrzéssel érintett időszakban nem érte el a szerződésben vállalt létszámot.

A munkáltató nehézségeinek alátámasztására a leendő munkavállalók hozzáállását, valamint a gazdasági válság okozta körülményeket nevezte meg. Nyilatkozata szerint a munkaügyi központ kirendeltségéről kiközvetített álláskeresők felvételét vagy szakmai hozzá nem értésük miatt, vagy saját kérésükre utasította el. A beruházás elkészültét követően két csoportos tájékoztatót tartott asztalos és segédmunkás munkakörre vonatkozóan, ahol több tucat álláskereső hallgatta meg, azonban mindössze ketten voltak hajlandók elmenni, hogy megbeszéljék a munkavégzés helyén a munkát. Előfordult, hogy a kiközvetített munkavállalók saját maguk mondták el, hogy feketén dolgoznak, és ezért kérték a közvetítés elutasítását.

Volt olyan, amikor a munkavállalónak a munkáltató mondott fel szakmai hozzá nem értése miatt. A gazdasági helyzet, és a válság óta felszámolták fő megrendelőjüket, mely szintén igen nehéz helyzetbe hozta a vállalkozást.

A támogatási szerződésben vállalt adatszolgáltatási kötelezettség (létszámjelentés küldése) elmulasztása miatt rendbíróság kiszabására került sor.

Az ellenőrzés javasolta a támogatási szerződés módosítását a foglalkoztatási kötelezettség idejének meghosszabbítására vonatkozóan.

20 sz. ellenőrzési eseteleírás

Vállalkozóvá válás támogatás ellenőrzését kérte az egyik kirendeltség, mert a támogatott, aki kamatmentes tőkejuttatásban részesült, folyamatosan késedelmesen fizette vissza a törlesztő részleteket. A vizsgálat megállapította, hogy a vállalkozás fenntartása folyamatos. A támogatott a késedelmes fizetést gazdasági, pénzügyi nehézségekkel indokolta.

21. sz. ellenőrzési eseteleírás

Az egyik – szociális tevékenységet folytató – társaság a részére nyújtott támogatással keletkezett foglalkoztatási kötelezettségének teljesítését mintegy 11 hónap késedellel kezdte meg. A szakképzett ápolók felvételére – indokaik szerint – azért nem került sor, mert a több műszakos foglalkoztatáshoz a vidékről történő bejárás csak nehezen valósítható meg tömegközlekedéssel. Az ellenőrzés javaslata alapján a hatósági szerződés meghosszabbításra került.

IV.6. Külső tényezők hatása – összefoglalás címszavakban

- Létszámfeltöltési nehézségek – a szerződésben foglaltak fokozott figyelemmel kísérése
- Gazdasági nehézségek miatt székhelyváltóztatás – bejelentési kötelezettség elmulasztása miatt rendbírság, a szerződésben foglaltak fokozott figyelemmel kísérése
- Gazdasági válság okozta nehézségek, munkavállalók hozzáállása. Adatszolgáltatási kötelezettség elmulasztása miatt rendbírság.
- Utazási nehézségek, mint foglalkoztatást akadályozó tényező - szerződésmódosítás

IV.7. Hiányosságok, mulasztások, melyek több tényező együttes hatása miatt következtek be

Egyes vállalkozásoknál a tapasztalt hiányosság, mulasztás több tényező, ok miatt következett be. Ezek lehetnek belső, a vállalkozás által irányítható tényezők, valamint olyan külső okok, amelyeket nem tudnak befolyásolni.

22. sz. ellenőrzési esetleírás

Külső ok játszott szerepet annál a bérköltség támogatásban részesülő Kft-nél, ahol – mint később az ellenőrzés megállapította – a támogatási szerződésben foglaltakat azért nem tudták teljesíteni, mert a telephelyet egy felszámolás alatt álló vállalkozástól bérelték, azonban a bérleti szerződést a felszámoló azonnali hatállyal felmondta, így kénytelenek voltak megszüntetni tevékenységüket, és a munkavállalók munkaviszonyát közös megegyezéssel megszüntetni.

Ugyanennél a vállalkozásnál felróható magatartás is megállapítható volt. A Kft. mindössze egyszer igényelt támogatást a munkaügyi központtól, ezért a kirendeltség írásban többször megkereste, melyre a támogatott nem reagált. Az elszámoló lapokat, melyen havonta kellett volna igényelniük a támogatást, nem küldték meg a kirendeltségre, ezért a hatósági szerződésben megállapított támogatási összeget nem utalta át a kirendeltség. A helyszíni ellenőrzéskor megállapításra került, hogy a Kft. telephelyén nem történik munkavégzés.

A vállalkozás képviselőjére jogosult személy nem jelentette be a munkaügyi központnak a tevékenység megszűnését és a munkaviszonyok megszüntetését, pedig e bejelentési kötelezettséget a hatósági szerződés tartalmazta.

A kötelezettség elmulasztása miatt rendbírság kiszabására került sor.

23. sz. ellenőrzési eseteírás

A hatósági szerződésben vállalt kötelezettségét több ponton megszegte az egyik foglalkoztatásbővítő bértámogatásban részesült Kft. az alábbiak szerint:

- Lejárt esedékességű köztartozásról – az előírtak és vállaltak szerint – nem tájékoztatta a munkaügyi központot.
- A támogatással érintett munkavállalók egy havi munkabérét terhelő és abból levont járulékokat határidőben nem fizette meg.
- A munkáltató egyik támogatással érintett munkavállalójának a felvett támogatás teljes összegét bérként nem fizette meg. Az ügyben érintett személy jegyzőkönyvi meghallgatása során elmondta, hogy az ellenőrzés által bemutatott, a munkáltató által az elszámoláshoz becsatolt bérelszámolólapon és bérfizetési jegyzéken nem az ő aláírása szerepelt és bérét meghallgatása napjáig nem kapta kézhez.
- A támogatással érintettek közül 3 fő más munkáltatónál (egy magánszemélyt, vélhetőleg egyéni vállalkozót neveztek meg) volt foglalkoztatva, de nevezett munkavállalók nem tudták megmondani, hogy a foglalkoztatásra mi módon került sor.

A tényállás körütekintő tisztázása érdekében az ellenőrzés két alkalommal idézte meg a Kft. ügyvezetőjét, aki az idézésre nem jelent meg, ezért eljárási bírság kiszabására került sor.

Az ellenőrzés az érintett kirendeltségnek a támogatás folyósításának megszüntetését javasolta a bértámogatás általános szerződési feltételeinek megszegése miatt.

A Békés Megyei Rendőrség Gazdaságvédelmi Osztályára feljelentést tett a munkaügyi központ jogosulatlan gazdasági előny megszerzésére irányuló, valamint közokirat hamisítás büntettének alapos gyanúja miatt ismeretlen tettes ellen.

IV.7. Több tényező együttes hatása – összefoglalás címszavakban

- Bérelt telephely felszámolása, mint külső ok. Felróható magatartás: elszámolásokat nem küldték meg a kirendeltségre, nem jelentették be a tevékenység megszűnését – rendbírság kiszabása
- Támogatási szerződés több ponton történő megszegése – támogatás megszüntetése, az eljárás akadályoztatása miatt rendbírság, jogosulatlan gazdasági előny, okirat hamisítás alapos gyanúja miatt büntető feljelentés.

V. Egyéb ellenőrzési tapasztalatok

Mint a tanulmány elején már említésre került, van egy olyan feladata – az álláskeresési járadék és álláskeresési segély megállapításához szükséges Igazolólap szabályszerű kitöltése – minden munkavállalót foglalkoztató vállalkozásnak, amely nem kapcsolódik ugyan támogatásokhoz, de az ellenőrzések során tapasztalt megállapítások indokolttá teszik a kiemelt figyelmet.

V.1. Az álláskeresési járadék és álláskeresési segély megállapításához szükséges igazolólapmal kapcsolatos ellenőrzési tapasztalatok

Az Igazolólap kiállítására vonatkozó szabályozás valamennyi munkáltatót érinti, melynek alkalmazottja van. A munkavállalók munkaviszonyának megszüntetésére különféle okok miatt sor kerülhet, ezért – a következmények elkerülése miatt is – fontos az előírások ismerete.

Békés megyében Igazolólap ellenőrzésre 2008-2010 évben összesen 64 esetben került sor, mely az összes ellenőrzés 9,38 %-ának felel meg. Az ellenőrzéssel érintett létszám 72 fő volt.

A vizsgálatok megindítására többféle ok miatt kerülhetett sor:

- Bejelentés alapján → a volt munkavállaló tett bejelentést a munkaügyi központban, mert:
 - a munkáltató a munkaviszony megszüntetésekor az utolsó munkában töltött napon nem adta át a munkavállaló részére az igazoltást, vagy
 - átadta ugyan, de annak tartalmával a munkavállaló nem értett egyet.
- A kirendeltség ügyintézőjének kezdeményezésére → az ügyfél kirendeltségen – ellátás céljából – történő jelentkezése alkalmával az ügyintéző azt tapasztalta, hogy az Igazolólap hiányosan került kitöltésre, vagy a tartalmából egyértelműen látszott, hogy hibás adatok kerültek feltüntetésre és a munkáltatóval történt egyeztetési kísérlet nem vezetett eredményre.

- Munkaterv alapján → az ellenőrzési tapasztalatok azt mutatták, hogy a munkáltatók nagyon sok esetben helytelen adattartalommal állították ki az Igazolólapot, ezért az éves ellenőrzési terv összeállításakor témaellenőrzésként került be a munkatervbe.

A munkaterv alapján történt vizsgálatok során vagy helyszíni (a munkáltatók székhelyén, telephelyén) hatósági ellenőrzésre került sor, vagy a munkáltatókat idéztük be az illetékes kirendeltségre. Hatékonysági szempontból ez utóbbi módszer volt a gyakoribb.

A munkaügyi központ kirendeltségein „segélyezés céljából” megjelenő ügyfeleknek be kell mutatni a volt munkáltatója által kiállított „Igazolólap az álláskeresői járadék és az álláskeresői segély megállapításához” elnevezésű nyomtatványt.

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Ft.) az igazolólap kiadásáról az alábbiak szerint rendelkezik:

36/A. § A munkaadó - az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony esetét kivéve - a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén, az **utolsó munkában töltött napon köteles a munkanélküli igazolólapot a munkavállalónak átadni.** Az igazoló lap kiállítására, valamint annak tartalmára vonatkozó szabályokat a miniszter rendeletben állapítja meg.

A nyomtatvány kiállítására vonatkozó részletes szabályokat az elemzés elkészítésekor az álláskeresői járadék és álláskeresői segély megállapításához szükséges igazolólapról szóló 34/2009. (XII. 30.) SZMM rendelet tartalmazza, mely 2010. január 1-jén lépett hatályba (és azóta már módosítása is megtörtént, a hatályos jogszabályt a melléklet tartalmazza).

Az elemzés a 2008-2010 évek ellenőrzési tapasztalatait mutatja be, ezért meg kell említeni a 2010 év előtti hatályos jogszabályt is, ez a munkanélküli járadék megállapításához szükséges igazolólapról szóló 4/1997. (I. 28.) MüM rendelet.

A 2010. évi rendelet alapvető változást jelentett a korábbi szabályozáshoz képest, ezért szeretnénk felhívni a figyelmet a lényegesebb különbségekre. Ez különösen azok számára lehet fontos, akik korábban már voltak munkáltatók.

Mindkét nyomtatványon először a munkáltató és a munkavállaló főbb adatait kellett/kell feltüntetni, majd a munkaviszonyra (közalkalmazotti, köztisztviselői, stb. jogviszonyra) vonatkozó adatokat:

- munkavállaló munkaköre a korábbi szabály szerint munkakör megnevezéssel és FEOR számmal, az új szabály alapján FEOR szerinti besorolásban;
- Munkaviszony kezdete és vége a 2010 előtti időszakban, ezt követően a jogviszony kezdete és vége (jogviszony: munkaviszony, közalkalmazotti, köztisztviselői, kormánytisztviselői jogviszony, bírósági és igazságügyi, valamint ügyészégi szolgálati viszony, a biztosított bedolgozói - és az 1994. június 1-jét megelőzően létesített - ezzel egy tekintet alá eső bedolgozói jogviszony, a hivatásos nevelőszülői jogviszony);
- *Munkaviszony* megszűnés módja a korábbi nyomtatványon, az új nyomtatványon a *jogviszony* megszüntetésének/megszűnésének módja. A fogalmi meghatározáson túl jelentős változás, hogy míg a régi szabály szerint minden, az Mt. szerinti megszüntetési módot fel kellett tüntetni (87. §), az új előírás szerint csak az Ft. által szankcionált módokat:

a) a **munkavállaló rendes felmondása** (a köztisztviselő, a kormánytisztviselő, a közalkalmazott, valamint a hivatásos szolgálatban álló személy lemondása),

b) a **munkáltató rendkívüli felmondással** (a közszolgálati és a kormánytisztviselői jogviszony hivatalvesztéssel, a közalkalmazotti jogviszony elbocsátással, valamint a hivatásos és szerződéses állományú jogviszonynak a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény 53. § *e)-f)* pontjában, 56. § (2) bekezdés *b)* pontjában, valamint a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény 56. § *e)-f)* pontjában, és 59. § (2) bekezdés *c)* pontjában meghatározott módon történő megszüntetése.)

Az Ft. a munkavállalónak azt a „magatartását” szankcionálja, amikor a munkaviszony a munkavállaló felróható magatartása miatt (munkáltató rendkívüli felmondása) szűnik meg, vagy azért, mert önként, munkavállalói rendes felmondással válik meg munkahelyétől, ezzel mintegy lemond a munkavégzésről, és ha nem is tudatosan, de a segélyezést választja.

Ft. 27. § (5) „Ha a munkaviszonyt az álláskeresővé válást megelőző 90 napon belül a munkavállaló rendes felmondással, továbbá a munkaadó rendkívüli felmondással szüntette meg, az álláskereső

részére álláskeresői járadék az előbbieken meghatározott módon megszüntetett munkaviszony megszűnését követő 90 nap elteltével folyósítható, tekintet nélkül arra, hogy az álláskeresői járadék folyósításához szükséges feltételekkel rendelkezik.”

- A leglényegesebb változás a következő – az álláskeresői járadék alapjának megállapításhoz szükséges – pontnál tapasztalható:
 - a 4/1997. (I. 28.) MüM rendelet szerint az utolsó munkaviszony megszűnéskori (jogszabály szerint számított) *átlagkeresetet* kell feltüntetni,
 - a 34/2009. (XII. 30.) SZMM rendelet szerint pedig a munkaviszony megszűnésének időpontját megelőző négy naptári negyedév kezdő napjától számított négy naptári negyedévben elért *munkaerő-piaci járulékalap* összegét.

A munkaerő-piaci járulék mértékére, valamint a járulék alapjára vonatkozó rendelkezéseket a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) tartalmazza.

A foglalkoztatónak a munkavállalónak kifizetett jövedelem után társadalombiztosítási járulékot (összetevői a nyugdíj-biztosítási járulék és az egészségbiztosítási- és munkaerő-piaci járulék), a munkavállalónak pedig nyugdíjjárulékot és munkaerő-piaci járulékot kell fizetnie.

A nyugdíjjárulék, valamint az egészségbiztosítási- és munkaerő-piaci járulék alapja azonos a társadalombiztosítási járulék alapjával.

A tanulmány készítésekor hatályos:

Tbj. „20. § A foglalkoztató az általa foglalkoztatott biztosított részére a biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonnyal összefüggésben kifizetett (juttatott) járulékalapot képező jövedelem után havonta a 19. § (1) bekezdésében meghatározott mértékű társadalombiztosítási járulékot fizet.

24. § (1) A foglalkoztatott a 19. § (2) bekezdésében meghatározott nyugdíjjárulékot (tagdíjat) és a 19. § (3) bekezdésében meghatározott egészségbiztosítási- és munkaerő-piaci járulékot fizet. A nyugdíjjárulék (tagdíj), valamint az egészségbiztosítási- és munkaerő-

piaci járulék alapja azonos a 20. § (1)-(2) bekezdésében meghatározott társadalombiztosítási járulék alapjával. ...”

A törvény meghatározza a járulékalapot képező jövedelem fogalmát is:

TBJ. 4. § „k) *Járulékalapot képező jövedelem:*

1. a **személyi jövedelemadóról szóló** 1995. évi CXVII. **törvény** (a továbbiakban: Szja tv.) **szerint** összevont adóalapba tartozó önálló és nem önálló tevékenységből származó bevételből az adóelőleg-alap számításnál figyelembe vett **jövedelem**, a munkavállalói érdekképviselőt ellátó szervezet részére levont (befizetett) tagdíj, a tanulószervezetben meghatározott díj, a hivatásos nevelőszülői díj, a felszolgálati díj, a vendéglátó üzlet felszolgálójaként a fogyasztótól közvetlenül kapott borraivaló (a továbbiakban: borraivaló), az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony alapján fizetett ösztöndíj,
2. az **1. alpont szerinti jövedelem hiányában a munkaszerződésben meghatározott személyi alpbér**, illetőleg ha a munkát nem munkaviszony, hanem munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében végzik, a szerződésben meghatározott díj.”

Fel kell hívni a figyelmet azonban arra, hogy a törvény szerint vannak olyan kifizetések, melyek nem képeznek járulékalapot, és nem is vehetők figyelembe az Igazolólappal kitöltése során a járulékalap meghatározásánál:

Tbj. „21. § Nem képezi a társadalombiztosítási járulék, a nyugdíjjárulék (tagdíj) és az egészségbiztosítási- és munkaerő-piaci járulék alapját:

a) a foglalkoztató által megállapított és folyósított társadalombiztosítási ellátás, valamint a szociális ellátásnak nem a foglalkoztatót terhelő összege,

b) az Szja tv. 71. §-a szerinti béren kívüli juttatás,

c) a jövedelmet pótló kártérítés (keresetpótló járadék),

...”

A törvény meghatározza azokat a kifizetéseket is, melyek után a munkavállalónak nem kell megfizetnie a munkaerő-piaci járulékot, ezért ezek sem vehetők figyelembe az Igazolólappal kitöltésénél:

Tbj. „24. § (1) ... A foglalkoztatott nem fizet

a) nyugdíjjárulékot, valamint egészségbiztosítási- és munkaerő-piaci járulékot a felszolgálati díj és a borraivaló után,

b) egészségbiztosítási- és munkaerő-piaci járulékot a jubileumi jutalom, a végkielégítés, az újrakezdési támogatás, a szabadságmegváltás jogcímen kifizetett juttatás, a határozott időtartamú jogviszony megszüntetése esetén a Munka Törvénykönyve 88. §-ának (2) bekezdése és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 27. §-ának (2) bekezdése alapján kifizetett összeg után, pénzbeli egészségbiztosítási járulékot a külön jogszabály szerinti prémiumévek program, illetőleg a különleges foglalkoztatási állomány keretében járó juttatás után.”

A munkaerő-piaci járulékalap pontos összegének megállapításához fontos a fenti törvény – kiragadott részénél mélyrehatóbb¹ – ismerete és alkalmazása az Igazolólappal kitöltésekor.

Mindkét típusú Igazolólappal főként e rovat kitöltése okozott nehézséget a munkavállalóknak. Nem voltak tisztában az átlagkereset számítás szabályaival, és a munkaerő-piaci járulékalapba tartozó tételek meghatározásával sem.

Az új típusú Igazolólappal kiegészült további rovatokkal is:

- A munkaviszony megszűnésének időpontját megelőző négy naptári negyedév kezdő napja (az időszak kezdete) és
- A munkaviszony megszűnésének időpontját megelőző négy naptári negyedév kezdő napjától számított négy teljes naptári negyedévben elért azon hónapoknak a száma, amelyekben a munkavállalónak volt járulék alapja (az érintett hónapok száma). Ez utóbbi a törthónapok számítása miatt szintén több esetben gondot okozott a munkaadóknak.

Az Igazolólapon a munkáltató cégszerű aláírást kell feltüntetni. Nem helyes az a sok esetben kialakult gyakorlat, hogy a munkáltató könyvelője írja alá a nyomtatványt. Az ellenőrzések kiterjednek a kiállító személy jogosultságára is.

Az Igazolólaphoz kitöltési útmutató tartozik, melynek figyelmes áttanulmányozása elengedhetetlen a nyomtatvány helyes kitöltéséhez.

¹ (lásd. pl. Tbj. tv. többes jogviszonyra vonatkozó rendelkezései)

Szükséges megemlíteni a könyvelők, különösen a könyvelőirodák felelősségét. A kisebb vállalkozások többsége szakértelem híján könyvelőirodát bíz meg a könyvelési, adó, társadalombiztosítási, stb. ügyeik intézésére, akik ellátják a munkaügyi feladatokat is.

Ellenőrzési tapasztalataink alapján egyértelműen kijelenthetjük, hogy a munkajogi szabályokkal vannak a legkevésbé tisztában, és ezeket nem is kezelik megfelelő súlyuk szerint, úgy, mint pl. az adózási előírásokat. Ugyanez elmondható azokra a vállalkozásokra is, melyek megengedhetik maguknak a saját apparátust, de azok is csak a legritkább esetben foglalkoztatnak kizárólag munkaügyi feladatokat ellátó szakembert. Azzal sincsenek tisztában, hogy a munkaügyi központ által lefolytatott ellenőrzésnek rendbírság kiszabása lehet a következménye, melyet valótlan adatszolgálat miatt, de azért is ki kell szabni, ha a munkáltató nem adja ki az utolsó munkában töltött napon az Igazolólapot. A rendbírság kiszabásáról az Ft. 56/A. §-a rendelkezik:

„56/A. § (1) Rendbírságot köteles fizetni

a) az a munkaadó, munkavállaló, egyéb szerv, illetőleg személy, aki e törvényben, valamint a felhatalmazása alapján hozott jogszabályban, az Mt. 94/D. §-ában és 193/D. §-ának (1) bekezdésében, továbbá közigazgatási határozatban, hatósági szerződésben meghatározott bejelentési [kivéve a 8. § (5) bekezdés b) pontjában, valamint a 36. § (1) bekezdésében meghatározott kötelezettséget], nyilvántartási, adatszolgáltatási kötelezettségének nem vagy nem az előírt módon tesz eleget, vagy valótlan adatot szolgáltat;

...

(2) A rendbírság összege 5000 forinttól 500 000 forintig terjedhet.

...”

Az Igazolólap ellenőrzések eredményét követően a 2008-2010 években összesen 7 esetben kellett kiszabni rendbírságot 90.000 Ft összegben. Ez az eredmény a korábbi évekhez képest – feltehetően a rendszeres ellenőrzés hatására – jelentős javulást mutat.

A Ket. rendelkezik a hatóság eljárása akadályozásának következményeiről is, eszerint:

„61. § (1) Az e törvényben meghatározott esetekben a **kötelezettség felróható módon történő megszegése esetén eljárási bírság kiszabásának van helye**. Ha az ügyfél vagy az eljárás egyéb résztvevője egyébként rosszhiszeműen jár el, a hatóság

eljárási bírsággal sújthatja és az okozott többletköltségek megtérítésére kötelezi.

(2) **Az eljárási bírság legkisebb összege esetenként ötezer forint, legmagasabb összege - a 141. § (1) bekezdésében foglalt eltéréssel - természetes személy esetén ötszázezer forint, jogi személy vagy jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet esetén pedig egymillió forint.**

(3) Az eljárási bírság egy eljárásban, ugyanazon kötelezettség ismételt megszegése vagy más kötelezettségszegés esetén ismételten is kiszabható.

(4) Az eljárási bírság kiszabásánál a hatóság figyelembe veszi:

a) a jogellenes magatartás súlyát és a felróhatóság mértékét,

b) az érintett vagyoni helyzetét és jövedelmi viszonyait, továbbá

c) az eljárási bírságnak ugyanabban az eljárásban történő ismételt

kiszabása esetén az előző bírságolások számát és mértékét.”

Két alkalommal az ellenőrzés akadályoztatása miatt eljárási bírság kiszabására is sor került, összesen 160.000 Ft összegben.

VI. Összefoglalás

A munkaügyi központ ellenőrzési osztálya regionális szinten az elmúlt három évben mintegy 2300 ellenőrzést folytatott le, mely 11.088,7 millió forint pénzügyi elkötelezettséget, és közel 19 900 fős létszámot érintett. Ezen ellenőrzések 29,3%-a történt Békés megyében, melyből bő 200 – a mikro- kis- és középvállalkozások körében feltárt – olyan esetet tekintettünk át tüzetesen, ami alapját képezte összefoglaló tanulmányunknak és tanúságul szolgált a vizsgálat során tett megállapításainknak.

Célunk e tanulmány összeállításával az volt, hogy a támogatások ellenőrzése során szerzett tapasztalatainkon keresztül mutassuk be azokat a nehézségeket, problémákat, melyekkel szembe kell nézniük a vállalkozásoknak, valamint ismertessük a működésük során előfordult és feltárt mulasztásokat, és mindezek okait. A megállapításokból levonható következtetések a működtetéshez szükséges sok egyéb feltétel és ismeret mellett hasznos támpontot nyújthatnak a mikro- kis- és középvállalkozások számára.

Az érintett három évben (2008-2010) lefolytatott vizsgálatok szinte valamennyi, a munkaügyi központ által nyújtott támogatásra kiterjedtek. Ezen anyagunkban elsősorban azok a tapasztalatok kerültek bemutatásra, melyek a vállalkozások fenntartásához, a tevékenység folytatásához nyújthatnak segítséget (ezért nem kerül bemutatásra pl. a Munkaerőpiaci Alap bér garancia alaprészből nyújtható támogatás, melyben felszámolás alatt álló gazdasági társaságok részesülhetnek).

Összefoglaló tanulmányunkban bemutattuk a munkaügyi központ szervezetét, és ezen belül az ellenőrzést végző szervezeti egységet, annak főbb feladatait, helyét a szervezetben, és a munkaerő-piaci, foglalkoztatási folyamatokban. Áttekintettük az ellenőrzési tevékenység során használatos fontosabb definíciókat, az ellenőrzés gyakorlati folyamatát, menetét, melyek mindenképpen szükségesek a vizsgálatok során tett megállapítások megértéséhez, átlátásához.

Összefoglalásra – és példákon keresztül bemutatásra – kerültek azok a főbb hibák, hiányosságok, melyeket a munkaügyi központ ellenőrei feltártak az utóbbi három évben. A hibák feltárása mellett igyekeztünk bemutatni a megállapításokhoz tartozó helyes eljárást, a kapcsolódó jogszabályi előírásokat is. A **leírt megállapításokat az előidéző okok** szerint csoportosítottuk, melyeket jól szemléltet az alábbi ábránk.



A leírtak egy sajátos szemszögből, az eseményeket „lekövető” tevékenység eredményeként – a munkaügyi központ ellenőrzési tapasztalatain keresztül – mutatják be azoknak a nehézségeknek egy részét, melyek a vállalkozások életében felmerülhetnek.

A munkaügyi ellenőrzések kapcsán mindenképpen szükséges megemlíteni a könyvelők, különösen a könyvelőirodák felelősségét. A kisebb vállalkozások többsége szakértelem híján könyvelőirodát bíz meg a könyvelési, adó, társadalombiztosítási, stb. ügyeik intézésére, akik ellátják a munkaügyi feladatokat is. Ellenőrzési tapasztalataink alapján egyértelműen kijelenthetjük, hogy a munkajogi szabályokkal vannak a legkevésbé tisztában, és ezeket nem is kezelik megfelelő súlyuk szerint, úgy, mint pl. az adózási előírásokat. Ugyanez elmondható azokra a vállalkozásokra is, melyek megengedhetik maguknak a saját apparátust, de azok is csak a legkritkább esetben foglalkoztatnak kizárólag munkaügyi feladatokat ellátó szakembert. Mindenképpen tisztában kell lenni azzal, hogy a munkaügyi központ által lefolytatott ellenőrzéseknek anyagi következményeik is lehetnek.

Jelen kutató tanulmányunk azzal a határozott szándékkal készült, hogy a vázolt példákon keresztül ismertessük azokat a legtipikusabb problémákat, amelyeket az élet produkál, és felhívjuk a figyelmet a jövő vállalkozói, vállalkozásai számára azokra a legsarkalatosabb területekre, amelyekre különösen oda kell figyelniük a munkaügyi ellenőrzések során.

„START-UP-MODEL” Új vállalkozások létrehozásának ösztönzését és segítségét célzó rendszerünk alapvető célja, hogy a kezdeti nehézségeken átsegítse az induló vállalkozásokat, így elkerülhetik mindazokat az ismertetett buktatókat, hibákat, amiket bizony másoknak a saját bőrükön kellett megtapasztalni.

A projektben résztvevő álláskereső a kockázatmentes vállalkozáskipróbálási lehetőséggel megkapják azt a támogatást, mely által majd sikeres, stabilan működő vállalkozást indíthatnak. Nem szabad elfeledkezni azonban arról, hogy a „külső”, a projekt által nyújtott segítségen felül nagyon fontos az álláskereső, a leendő vállalkozó felkészültsége. Az, aki vállalkozást indít, komoly kötelezettségeket vállal, egyúttal felel döntéseiért. Mindezek miatt elengedhetetlen, hogy kiismerje magát a jogszabályok rendszerében már a kezdetektől, és a későbbiekben is szükséges a változások követése, ismereteinek folyamatos frissítése. Segítségére lehet ebben egy jól felkészült könyvelő, könyvelőiroda, vagy jogi végzettségű szakember, de ügyeinek viteléhez, döntéseinek meghozatalához önmagának is tájékozottnak kell lennie.

A megfelelő ismeretekkel felvértezve, vagy szakértő kezek által kísérve ugyanakkor bátran kezdhet vállalkozásba bárki, aki erre késztetést, affinitást érez, s a munkajog útvesztőiben történő sikeres előrejutás érdekében a projekt igen széles körű felkészítést, és biztonságot nyújt a jövő vállalkozásainak.

Melléklet

Igazolólap az álláskeresői járadék és az álláskeresői segély megállapításához

(34/2009. (XII. 30.) SZMM rendelet melléklete)

Munkáltató adatai

1. Neve:
2. Címe:
3. Adószáma:
4. TEÁOR-szám:

Munkavállaló adatai

5. Neve:
6. Születési neve:
7. Anyja neve:
8. Születési hely, idő:
9. TAJ-száma:
10. Lakóhelye:
11. Tartózkodási helye:

Munkaviszonyra (közalkalmazotti, köztisztviselői, kormánytisztviselői jogviszonyra, bírósági és igazságügyi, valamint ügyészségi szolgálati viszonyra, a biztosított bedolgozói - és az 1994. június 1-jét megelőzően létesített - ezzel egy tekintet alá eső bedolgozói jogviszonyra, a hivatásos nevelőszülői jogviszonyra vonatkozó adatok:

12. Munkaköre (FEOR szerinti besorolásban):
13. Jogviszony kezdete:
14. Jogviszony vége:
15. A jogviszony megszüntetésének/megszűnésének módja (lásd Kitöltési útmutató):
16. A munkaviszony megszűnésének időpontját megelőző négy naptári negyedév kezdő napja (az időszak kezdete) (lásd Kitöltési útmutató):
17. A munkaviszony megszűnésének időpontját megelőző négy naptári negyedév kezdő napjától számított négy naptári negyedévben elért munkaerő-piaci járulékalap összege (Ft):
18. A munkaviszony megszűnésének időpontját megelőző négy naptári negyedév kezdő napjától számított négy teljes naptári negyedévben elért azon hónapoknak a száma, amelyekben a munkavállalónak volt járulékalapja (az érintett hónapok száma):
19. A munkaviszony fennállása alatt az utolsó, legalább hat hónapig betöltött munkakör (FEOR szerinti besorolásban):
20. A munkaviszony időtartama alatt igénybe vett 30 napot meghaladó mértékű fizetés nélküli szabadság időtartama (lásd Kitöltési útmutató):
 - a) fizetés nélküli szabadság kezdő napja - fizetés nélküli szabadság utolsó napja
 - b) fizetés nélküli szabadság kezdő napja - fizetés nélküli szabadság utolsó napja
 - c) fizetés nélküli szabadság kezdő napja - fizetés nélküli szabadság utolsó napja

Keltezés helye, dátum

.....
cégszerű aláírás

Kitöltési útmutató az álláskeresői járadék és az álláskeresői segély megállapításához szükséges igazolólaphoz

Magyarázat az egyes pontokhoz

15. pont: A jogviszony megszüntetésének/megszűnésének módja.

A munkaviszony megszüntetésének lehetséges esetei:

a) a munkavállaló rendes felmondása (a köztisztviselő, a kormánytisztviselő, a közalkalmazott, valamint a hivatásos szolgálatban álló személy lemondása),

b) a munkáltató rendkívüli felmondással (a közszolgálati és a kormány tisztviselői jogviszony hivatalvesztéssel, a közalkalmazotti jogviszony elbocsátással, valamint a hivatásos és szerződéses állományú jogviszonynak a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény 53. § e)-f) pontjában, 56. § (2) bekezdés b) pontjában, valamint a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény 56. § e)-f) pontjában, és 59. § (2) bekezdés c) pontjában meghatározott módon történő megszüntetése.

16. pont: A munkaviszony megszűnésének időpontját megelőző négy teljes naptári negyedév kezdő napjának meghatározása során az aktuális naptári negyedév (az a naptári negyedév, melynek időtartamára a munkaviszony megszűnésének időpontja esik), nem tartozik bele a megelőző négy teljes naptári negyedévbe, ideértve azt az esetet is, amikor a munkaviszony a naptári negyedév utolsó napján szűnik meg.

17. pont: A vizsgált időszak 16. pontban meghatározott kezdetétől számított négy teljes naptári negyedévben elért munkaerő-piaci járulékalap összege.

A munkaerő-piaci járulékalap meghatározásánál a következőket kell figyelembe venni:

a) Amennyiben a vizsgált időszakban vannak 2010. január 1-jénél korábbi időszakok (ebben az időszakban munkaerő-piaci járulékfizetési kötelezettség nem állt fent), akkor adott időszak vonatkozásában a munkavállaló társadalombiztosítási járulékalapját kell figyelembe venni.

b) Amennyiben a munkavállalónak a vizsgált időszakban egyáltalán nem volt járulékalapja, akkor az igazolás 17. pontjához 0 Ft-ot kell írni.

18. pont: Az érintett hónapok számát a következőképpen kell meghatározni:

a) teljes hónap: olyan hónap, amelyben a munkavállalónak a teljes hónapra vonatkozóan volt járulékalapot képező jövedelme, azaz amelyben a munkavállaló munkaviszonya a hónap első napjától a hónap utolsó napjáig fennállt, és amely alatt a munkavállalónak járulékfizetés alól mentes időszaka nem volt;

b) törthónap: olyan hónap, amelyben a munkavállalónak nem volt a teljes hónapra vonatkozóan járulékalapot képező jövedelme, azaz amelyben a munkavállaló munkaviszonya nem állt fenn a hónap első napjától a hónap utolsó napjáig, illetve amely alatt a munkavállalónak járulékfizetés alól mentes időszaka volt.

Az érintett hónapok számának meghatározásakor a teljes hónapot 1 hónapszámmal kell figyelembe venni. A törthónapok esetében a hónapszám számítási módja: az aktuális hónapon belül azoknak a naptári napoknak a számát, amelyekre vonatkozóan a munkavállalónak volt járulékalapja, el kell osztani az aktuális hónap naptári napjainak számával. A törthónaphoz tartozó hónapszám az így kapott törtszám - a kerekítés általános szabályai szerint - két tizedesre kerekített értéke.

Az igazolólap 18. pontjához a vizsgált időszakba tartozó hónapok fenti módon kiszámolt egész és tört hónapok hónapszámainak összegét kell írni.

20. pont: A munkaviszony időtartama alatt igénybe vett 30 napot meghaladó mértékű fizetés nélküli szabadság időtartama.

Ebben a részben a munkaviszony ideje alatt igénybe vett 30 napot meghaladó mértékű fizetés nélküli szabadság teljes időtartamát - beleértve az első 30 napot is - kell feltüntetni. A munkaviszony ideje alatt igénybe vett 30 napot meghaladó mértékű fizetés nélküli szabadság időtartamában nem kell feltüntetni az Ft. 25. § (4) bekezdés szerinti fizetés nélküli szabadságokat.

