

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 pályázattásra 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, 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 kötelességek,

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 kötelességek 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 (amelynek) a jogát, jogos érdekét vagy jogi helyzetét 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 kötelesség nélkül ellenőrzést tarthat.

(2)

(3) Az ellenőrzés során a felügyelő jogosult

a) belépni az ellenőrzése alá tartozó valamennyi munkahelyre, akadályoztatása esetén a rendőrség igénybevételére,

b) az ellenőrzéshez szükséges nyilvántartások megtekintésére, azokról másolatok készítésére,

c) az ellenőrzés során az ellenőrzéssel összefüggésben hang- és képfelvétel készítésére,

d) a munkahelyen tartózkodó személyektől az ellenőrzéshez szükséges felvilágosítás kérésére, valamint személyi azonosságuk 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) A felügyelő köteles az ellenőrzés során tudomására jutott üzemi, üzleti, állam-, illetve szolgálati titkot, valamint a foglalkoztatóra vonatkozó információkat megőrizni. Ezen túlmenően - törvény eltérő rendelkezése hiányában - nem közölhet harmadik személlyel olyan adatot, amely az ellenőrzéssel összefüggésben jutott tudomására.

(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 eltiltás 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 az azonnali 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.

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 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 létesítésére vonatkozó nyilatkozatok alakszerűségére 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 kétmillió forintig,

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

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

bd) - amennyiben a megállapított több jogsértés több munkavállalót érint - harmincezer forinttól nyolcmillió 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) és r) pontjában foglalt rendelkezések megsértése esetén

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

cb) - amennyiben a megállapított több jogsértés több munkavállalót érint - harmincezer forinttól nyolcmillió 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 főtt 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 külföldit foglalkoztat, kötelezni kell a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészébe történő befizetésre. A kötelezettség a foglalkoztatót annyi esetben terheli, ahány külföldi tekintetében az engedély nélkül történő foglalkoztatást megállapították.

(2) A Munkaerőpiaci Alapba történő befizetés mértéke

a) első alkalommal megállapított engedély nélkül történő foglalkoztatás esetén az engedély nélkül 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.

8. § (1) A 2. § (1) és (2) bekezdésében foglalt szervek hatósági tevékenységük során az e törvényben szabályozott eltérésekkel a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (a továbbiakban: Ket.) szabályai szerint járnak el.

(2) A felügyelő a munkaügyi hatóság illetékességi területén valamennyi munkahelyen ellenőrzést tarthat, függetlenül a foglalkoztató székhelyétől (telephelyétől).

(3)

(4)

8/A. § (1) A munkaügyi eljárás határideje a Ket. szabályaitól eltérően az eljárás megindításától számított hatvan nap

- 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.

(2) A munkaügyi ellenőrzés alapján indult eljárásokban vélelmezni kell a tanúnak a Ket. 54. §-a (4) bekezdése szerinti olyan helyzetét, amely alapján öt tanúvallomása miatt súlyosan hátrányos következmény érheti. E rendelkezés megfelelően irányadó arra a természetes személyre is, akinek bejelentése alapján a hatóság az eljárást hivatalból megindította (bejelentő).

(3) Az e törvény alapján lefolytatott eljárással kapcsolatos kérelem elektronikus úton is előterjeszhető.

(4) Az e törvény alapján lefolytatott eljárásokban a Ket. 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) felügyeleti 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 végrehajtást foganatosító munkaügyi hatóság a pénzfizetésre kötelezett természetes személy vagy a polgári jog szerint helyébe lépő örököse kérelmére a Ket. 135. §-ának (1) bekezdésében meghatározott fizetési kedvezmény mellett vagy helyett 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.

(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 munkáltatók munkaügyi kapcsolatai rendezettségének más szervek előtti eljárásokban történő igazolása céljából hatósági nyilvántartást vezet. A hatósági nyilvántartás tartalmazza azoknak a foglalkoztatóknak az adatait, amelyekre vonatkozóan a munkaügyi ellenőrzés során az eljáró hatóság jogerős és végrehajtható határozata 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,

c) a jogsértés megjelölését, valamint megállapítása jogerőre emelkedésének és végrehajthatóvá válásának időpontját, továbbá

d) az alkalmazott jogkövetkezmény megnevezését, mértékét.

(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 határozatának jogerőre emelkedésének napján.

(3) A munkaügyi hatóság a nyilvántartásban szereplő adatokat a bejegyzés alapjául szolgáló határozat meghozatalától számított öt év elteltével törli.

(4) A munkaügyi hatóság az általa vezetett nyilvántartás adatai alapján az öt éven belül munkaügyi jogsértést elkövető munkáltatók nevét, székhelyét, adószámát, az elkövetett jogsértés jogszabályhelyre utalással történő megnevezését és az alkalmazott jogkövetkezményt, valamint a jogsértést megállapító határozat keltének és végrehajthatóvá válásának napját a honlapján történő közzététel útján nyilvánosságra hozza.

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.

(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 CXXV. 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.
