



BUDAPEST FŐVÁROS
KORMÁNYHIVATALA

FOGLALKOZTATÁS-FELÜGYELETI ÉS MUNKAVÉDELMI FŐOSZTÁLY

Iktatószám: BP/2102/ 000528-15/2024
Előzményszám: BP/2102/003112/2023
Ügyintéző: Dániel Gyöngyvér Emese / Majoros Zoltán
Telefonszám: 06-1/3233-600
E-mail: munkaügyi.ellenorzes@mvmu.bfkh.gov.hu
Tárgy: bejelentési kötelezettség teljesítésére
kötelező és munkaügyi bírságot kiszabó
határozat

Cégkapura küldve:

Ez a határozat kizárólag elektronikusan kerül megküldésre!

HATÁROZAT

Egy **2023. október 8. napján** (elektronikus úton) tett (és áttétel útján **2023. október 11. napján** érkezett) panaszbejelentés alapján az (korábbi elnevezése szerint:) (székhely: , adószám:) munkáltatóval szemben megindult foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés során a **2023. november 23. napján, 2024. január 12. napján és 2024. március 4. napján** (a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság hivatali helyiségében) lefolytatott ügyfél- és tanú meghallgatások, a **2023. december 5. napján, 2024. január 12. napján, 2024. március 13. napján, 2024. április 16. napján, 2024. április 26. napján, 2024. április 28. napján és 2024. május 6. napján** történt pótlólagos nyilatkozattételek és iratbecsatolások, valamint a **2023. november 15. napja és 2023. november 17. napja** között lezajlott hatósági megkeresés alapján a munkáltatóval szemben

**240.000,- Ft, azaz kettőszáznegyvenezer forint
munkaügyi bírságot szabok ki.**

Kötelezem a munkáltatót, hogy a 2022. január 1. napjától 2022. október 14. napjáig terjedő időszakra vonatkozóan, heti 40 óras teljes munkaidő megjelölésével tegyen eleget az alábbi táblázatban megnevezett munkavállalót érintően a munkaviszony létesítésével kapcsolatos – a Nemzeti Adó- és Vámhivatal területileg illetékes szerve felé fennálló – bejelentési kötelezettségének!

név	TAJ	adóazonosító jel	szül. hely	szül. idő	anyja neve

Határidő: a határozat véglegessé válását követő nap

A bírság összegét e határozat véglegessé válásától számított 15 napon belül a Nemzetgazdasági Minisztérium által kezelt 10032000-00005503-09060015 számú, „Központosított bevételek (bírság) számla” megnevezésű számlájára történő átutalással kell teljesíteni. A befizetés elmulasztása esetén a végrehajtás érdekében megkeresem az illetékes állami adó- és vámhatóságot.

Foglalkoztatás-felügyeleti Osztály

A döntés ellen fellebbezésnek helye nincs. Amennyiben a határozatban foglaltakkal nem ért egyet, úgy a közléstől számított 30 napon belül a Fővárosi Törvényszékhez címzett, de a Budapest Főváros Kormányhivatala Foglalkoztatás-felügyeleti és Munkavédelmi Főosztályánál benyújtandó keresetben közigazgatási pert kezdeményezhet.

A keresetlevél benyújtásának a döntés hatályosulására nincs halasztó hatálya, azonban a keresetlevélben a bíróságtól azonnali jogvédelmet kérhet.

A jogi képviselővel eljáró fél, valamint a belföldi székhellyel rendelkező gazdálkodó szervezet köteles elektronikus úton, az e-Papír szolgáltatáson - <https://epapir.gov.hu/> - keresztül benyújtani a keresetlevelet. Az e-Papír kitöltésével kapcsolatos útmutató a <https://e-kormanyablak.kh.gov.hu/client/> oldalról tölthető le.

INDOKOLÁS

A foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés során beszerzett bizonyítékok (az érintett munkavállaló panaszbejelentése, tanúnyilatkozata és írásos nyilatkozatai, a munkáltató jegyzőkönyvi és írásos nyilatkozatai, illetve bemutatott és becsatolt írásba foglalt munkaszerződés, munkaszerződés módosítás, kiküldetési megállapodás és annak módosítása) alapján megállapítást és bizonyítást nyert, hogy [REDACTED] munkavállaló a **2022. január 1. napjától 2022. október 14. napjáig** terjedő időszakban írásba foglalt munkaszerződéssel, szélturbina szerviz technikus munkakörben, heti 40 órás teljes munkaidőben végzett munkát az [REDACTED] (korábbi elnevezése szerint: [REDACTED]), mint munkáltató alkalmazásában, kiküldetés keretében, svédországi munkavégzési helyen.

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság rendelkezésére álló, a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok nyilvántartásából történt lekérdezés adatai alapján megállapítást nyert, hogy nevezett munkavállaló bejelentése a fentiekben megjelölt időszakra vonatkozóan a foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés megkezdéséig nem történt meg a magyar adóhatóság felé az [REDACTED] (korábbi elnevezése szerint: [REDACTED]), mint munkáltató által.

A bizonyítási eljárás lefolytatására 2023. november 23. napján került sor, melynek során az [REDACTED] (korábbi elnevezése szerint: [REDACTED]) képviselője által jóváhagyólag aláírt jegyzőkönyvi nyilatkozatban (többek között) a következők kerültek rögzítésre:

- 2022. január 1. napjával határozatlan idejű munkaszerződést kötöttek [REDACTED] írásban,
- a foglalkoztatása úgy történt, hogy 16 nap / 184 óra munkavégzés Svédországban és 12 pihenőnap Magyarországon, utána ez ismétlődött,
- nevezett munkavállalóval előbb telefonon, majd e-mail-ben úgy állapodtak meg, hogy a munkaviszonya 2022. október 14. napjával megszüntetésre kerül,
- tekintettel arra, hogy nevezett munkavállaló Svédországban dolgozott posting keretében, ezért az adóhatósági, munkaügyi (posting) és egyéb hatósági bejelentéseit ott kellett megtennie a munkáltatónak (igazolás csatolva).

2024. január 12. napján az eljáró kormánytisztviselő tanúként hallgatta meg [REDACTED] munkavállalót, aki a jóváhagyólag aláírt jegyzőkönyvi nyilatkozatában a foglalkoztatásával kapcsolatban (többek között) a következőket adta elő:

- 2022. január 1. napjától 2022. október 14. napjáig írásba foglalt munkaszerződéssel dolgozott az [REDACTED] (korábbi elnevezése szerint: [REDACTED]) munkáltató alkalmazásában, Svédországban,
- a tanú nem állt munkaszerződésben svéd céggel, a munkáltatója az [REDACTED] (korábbi elnevezése szerint: [REDACTED]) volt végig,
- a munkavégzés részleteiről [REDACTED] ügyvezetővel egyezett meg, a munkaszerződését ő írta alá, ő irányította a tanú munkavégzését, vagyis ő mondta meg, hogy pontosan hol, és mennyi ideig kell dolgoznia (a konkrét munkavégzését a helyi svéd csoportvezető irányította és ellenőrizte).

A bizonyítási eljárás folytatására 2024. március 4. napján került sor, melynek során az [REDACTED] (korábbi elnevezése szerint: [REDACTED]) képviselője által jóváhagyólag aláírt jegyzőkönyvi nyilatkozatban (többek között) a következők kerültek rögzítésre:

- [REDACTED] 2022. január 1. napjától 2022. október 14. napjáig írásba foglalt munkaszerződéssel dolgozott az [REDACTED] (korábbi elnevezése szerint: [REDACTED]) munkáltató alkalmazásában,
- a munkaviszony részleteiről [REDACTED] volt ügyvezetővel egyezett meg, az ő ellenőrzése és irányítása mellett történt a kiküldetés,
- minden a munkaviszonnyal kapcsolatos részletet a munkavállaló munkaszerződése és a mellékelt kiküldetési megállapodás tartalmazott.

A fenti jegyzőkönyvben az eljáró kormánytisztviselő felhívta a munkáltató képviselőjét, hogy a 2022. január 1. napjától 2022. október 14. napjáig terjedő időszakra vonatkozóan, heti 40 órás teljes munkaidő megjelölésével tegyen eleget [REDACTED] munkavállalót érintően a munkaviszony létesítésével kapcsolatos – a Nemzeti Adó- és Vámhivatal területileg illetékes szerve felé fennálló – bejelentési kötelezettségének.

A munkáltató képviselője a fentiekkel kapcsolatban a 2024. március 13. napján kelt írásos nyilatkozatában (többek között) az alábbiakat adta elő:

„A felhívásnak eleget téve egyeztettünk a NAV Ügyfélszolgálatával, hogy helyben kérjünk állásfoglalást. Az Ügyfélszolgálat nem találta megalapozottnak, hogy szükséges lenne az adóhatósági bejelentés, de javasolták, hogy hivatalosan kérelmezzük az állásfoglalást, amelynek átfutási ideje azonban 30 nap.

Ezt követően egyeztettünk a könyvelő cégünkkel (Ruszin Zsolt, a FairConto vezetője, a Magyar Könyvelők Országos Egyesületének alelnöke), akik – elemezve a tényállást, megállapították, hogy Magyarországon csak a biztosítási jogviszonyt kell bejelenteni, ez a foglalkoztatás azonban nem járt magyar biztosítási jogviszonnyal. Ezt az EU rendelet világosan szabályozza (az EU rendelet közvetlenül alkalmazandó jog Magyarországon is):

13. cikk. Tevékenység végzése két vagy több tagállamban

(1) A két vagy több tagállamban szokásosan munkavállalóként tevékenységet végző személy a következők hatálya alá tartozik:

a) a lakóhely szerinti tagállam jogszabályai, ha tevékenységének jelentős részét abban a tagállamban végzi;

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A02004R0883-20190731>

Ennek értelmében kérem, hogy vizsgálják felül még egyszer, hogy mennyire helytálló az adóhatósági bejelentés kérése vagy lezárható az ellenőrzés ebben a témakörben, miután korábban is ezt a tájékoztatást kaptuk, illetve nincs más, számunkra felróható hiba, amit korrigálnunk kellene.”

A fenti, 883/2004/EK rendelet hivatkozott előírásai azonban nem feleltethetők meg a jelen ellenőrzés során vizsgált foglalkoztatási jogviszonynak, mivel az érintett munkavállaló kizárólag Svédország területén végzett munkát, így nem minősíthető két vagy több tagállamban szokásosan munkavállalóként tevékenységet végző személynek.

???

A munkáltató képviselője a fentiekkel kapcsolatban (a közigazgatási hatósági eljárás megindításáról szóló végzésben foglaltakra reagálva) a 2024. április 26. napján kelt írásos nyilatkozatában (többek között) az alábbiakat adta elő:

„Az 1. pont esetében már a 2024. március 4-i meghallgatáson is jeleztük, hogy a svéd szabályoknak megfelelően a bejelentési kötelezettségünknek Svédországban tettünk eleget, mind az adót, mind a társadalombiztosítási járulékokat Svédországból reportáltuk és fizettük meg. A 2022-es és 2023-as adóév lezárása most zajlik Svédországban, de természetesen az alátámasztó dokumentumokat a svéd bérszámfejtő és adótanácsadó partnerünk rendelkezésre bocsátja kérés esetén.

Szeretném újból hangsúlyozni, hogy Magyarországon csak a biztosítási jogviszonyt kell bejelenteni, **ez a foglalkoztatás azonban nem járt magyar biztosítási jogviszonnyal** (könyvelőcégünk is megerősítette ennek helyességét). Ezt az EU rendelet világosan szabályozza (az EU rendelet közvetlenül alkalmazandó jog Magyarországon is - <https://eurlex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A02004R0883-20190731>) és ez alapján jogosan jártunk el 2022-ben, amikor Svédországban jelentettük le a munkavállalónkat:

13. cikk

Tevékenység végzése két vagy több tagállamban

▼M3

(1) A két vagy több tagállamban szokásosan munkavállalóként tevékenységet végző személy a következők hatálya alá tartozik:

a) a lakóhely szerinti tagállam jogszabályai, ha tevékenységének jelentős részét abban a tagállamban végzi;”

A foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés során bemutatott és becsatolt, 2021. december 27. napján kelt, 2022. január 1. napjától hatályos írásba foglalt munkaszerződésből, és a hozzá tartozó kiküldetési megállapodásból (amiben egyébiránt a kiküldetés időtartamaként a 2021. október 17. napjától 2021. december 31. napjáig terjedő időszak került meghatározásra), valamint a 2022. július 1. napján kelt, 2022. július 1. napjától hatályos munkaszerződés módosításból, és a hozzá tartozó, 2022. július 1. napjától hatályos kiküldetési megállapodás módosításból az iratvizsgálat alapján az alábbiak kerültek megállapításra:

- a megállapodások írásba foglalása során a felek egyértelműen és kizárólagosan a magyar jogszabályok hatálya alatt történő foglalkoztatásról állapodtak meg,
- az írásba foglalt munkaszerződés kétséget kizáróan a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezéseire hivatkozik minden egyes olyan alkalommal, amikor konkrét jogszabályi előírást említ, így például: 2. pont: próbaidő – Mt. 79. § (1)a); 7. pont – munkaidő, munkarend, felmondási idő – Mt. 93-94. §, Mt. 69.§ (1)(2); 8. pont – végkielégítés – Mt. 77.§ (3); 10. pont – munkáltatói tájékoztatás – Mt. 46.§(1),
- a fentiekben túl több pontban – konkrétan megjelölt joghely nélkül, de – az Mt. rövidítéssel hivatkozik a megállapodás az Mt. által előírt rendelkezésekre,
- a szerződés 12. pontja pedig az alábbiakat tartalmazza: „Irányadó rendelkezések A jelen szerződés által nem érintett egyéb kérdésekben a munkaviszonyra vonatkozó hatályos magyar jogszabályok, így különösen az Mt. az irányadóak.”
- a kiküldetési megállapodás – konkrét joghely megjelölése nélkül ugyan, de – szintén az Mt. vonatkozó rendelkezései alapján került megkötésre egyetlen eltéréssel:
- 8. pont – „Irányadó rendelkezések A jelen Szerződés által nem szabályozott egyéb kérdésekben az Európai Unió irányelvei, a magyar és svéd munkaügyi törvények, valamint a kapcsolódó jogszabályok az irányadóak.” (Ez a kitétel azonban nem határozza meg egyértelműen, hogy mely esetekben, mely jogszabályok az irányadóak, így viszont jogilag értelmezhetetlen.???)

A fentiek alapján megállapítást és bizonyítást nyert, hogy a vizsgált munkajogviszony létrejötté során a szerződő felek (a munkáltató és a munkavállaló) kétséget kizáróan tanújelét adták annak, hogy az általuk kölcsönösen aláírt jognyilatkozatuk a magyar jog hatálya alá tartozik, tehát a létrejött munkajogviszonyra a hatályos magyar jogszabályok vonatkoznak (és ezen megállapodásukat a kiküldetési megállapodás 8. pontjában rögzítettek sem írhatták felül, mivel az egyrészt nem egyértelmű, másrészt pedig nem minősíthető munkaszerződés módosításnak).

Egyebekben megjegyzendő, hogy a 2022. július 1. napján kelt, 2022. július 1. napjától hatályos munkaszerződés módosítás, és a hozzá tartozó, 2022. július 1. napjától hatályos kiküldetési megállapodás módosítás is az Mt. rendelkezései alapján került megkötésre (hivatkozással az Mt. 58. §-ában foglaltakra.)

A fentiekén túl megjegyzendő, hogy a kiküldetési megállapodás 5. pontjában az alábbiak kerültek rögzítésre: „Munkavállaló tudomásul veszi, hogy az éves összes kiküldetése nem fogja meghaladni a 183 napot. Így a külföldön kapott jövedelmei után is Magyarországon kell az adóbevallását teljesíteni és a jövedelmével elszámolni, az adott évre vonatkozó személyi jövedelemadó bevallása keretében.”

Az Mt. 42. § (1) bekezdésében foglaltak szerint a munkaviszony munkaszerződéssel jön létre.

Az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény (a továbbiakban: **Art.**) 1. számú melléklet 3. pontjának 3.1. alpontjában foglaltak szerint: a munkáltató és a kifizető (ideértve a kiegészítő tevékenységet folytatókat nem minősülő, a Tbj. 4. § 2. pontja szerinti egyéni vállalkozót és a biztosított mezőgazdasági őstermelőt, és a Tbj. 87. §-a szerinti kötelezettet is), valamint a Tbj. 68. § (2) és (3) bekezdése és a Tbj. 85. § alapján eljáró szerv – a munkáltató, kifizető adóazonosító számának, nevének, elnevezésének, székhelyének, telephelyének, lakóhelyének, továbbá jogelődje nevének és adószámának közlésével – az állami adó- és vámhatóságnak elektronikus úton vagy az erre a célra rendszeresített nyomtatványon bejelenti az általa foglalkoztatott biztosított családi és utónevét, adóazonosító jelét, születési idejét, biztosítási jogviszonyának kezdetét, kódját, megszűnését, a biztosítás szünetelésének időtartamát, a heti munkaidejét, a FEOR-számát, a TAJ számát. Ha a biztosított nem rendelkezik adóazonosító jellel, a születési családi és utónevét, születési helyét, anyja születési családi és utónevét és a biztosított állampolgárságát is kötelező bejelenteni. A bejelentést a biztosítás kezdetére vonatkozóan legkésőbb a biztosítási jogviszony első napján, a foglalkoztatás megkezdése előtt, álláskeresői támogatás esetén a támogatást megállapító határozat jogerőre emelkedését követő tíz napon belül, illetve ha a biztosítás elbírálására utólag kerül sor, legkésőbb a biztosítási kötelezettség megállapítását követő napon kell teljesíteni.

???

Az ellenőrzés megállapításai alapján kétséget kizáróan bizonyítást nyert, hogy a vizsgált időszakban (2022. január 1. - 2022. október 14.) az [REDACTED] (korábbi elnevezése szerint: [REDACTED]), mint munkáltató és [REDACTED], mint munkavállaló között a magyar jogszabályi előírások alapján munkaviszony jött létre (más foglalkoztató pedig nem vett részt a jogviszony megvalósulásában), így arra az Art. fenti rendelkezései is vonatkoztak.

A fentiek alapján a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság azt állapította meg, hogy – ellentétben a munkáltató álláspontjával – a munkáltatónak fennállt a nevezett munkavállaló 2022. január 1. napjától 2022. október 14. napjáig fennállt munkaviszonyának a létesítésével kapcsolatos, az első fokú illetékes (magyar) adóhatóság felé fennálló bejelentési kötelezettsége, aminek az ellenőrzés megállapításai alapján nem tett eleget.

A fentiek alapján megállapítást és bizonyítást nyert, hogy [REDACTED] munkavállaló a **2022. január 1. napjától 2022. október 14. napjáig** terjedő időszakban írásba foglalt munkaszerződéssel, azonban adóhatósági bejelentés nélkül végzett munkát az [REDACTED] (korábbi elnevezése szerint: [REDACTED]), mint munkáltató részére.

A foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: **Fftv.**) 10. § (1) bekezdése alapján, ha a foglalkoztató a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével kapcsolatos bejelentési kötelezettségének nem tett eleget, a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság megállapítja a foglalkoztatásra irányuló jogviszony fennállását, és kötelezi a foglalkoztatót a bejelentési kötelezettség teljesítésére.

Az Fftv. 10. § (2) bekezdése alapján, ha a foglalkoztató a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével kapcsolatos bejelentési kötelezettségének nem tett eleget, a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a foglalkoztatásra irányuló jogviszony fennállását – az általános teljes napi munkaidő figyelembevételével – a **szabályszegés megkezdésétől** visszamenőleg számított harmincadik naptól állapítja meg, **kivéve, ha a hatósági eljárás során megállapítható, hogy a bejelentés nélküli foglalkoztatás a harminc napot meghaladta.**

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről szóló 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet (továbbiakban: R.) 12. § (1) bekezdésében foglaltak alapján a foglalkoztatásra irányuló jogviszony fennállásának megállapítása szempontjából a **jogszabálysértés megkezdésének** időpontja, ha a foglalkoztatásra irányuló jogviszony c) a hatósági ellenőrzés megkezdésekor már megszűnt, a jogviszony megszűnésének napja (jelen esetben 2022. október 14. napja).

A R. 2. §-ában foglaltak szerint: E rendelet alkalmazásában c) hatósági ellenőrzés megkezdésének időpontja: az az időpont, amikor ca) a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság vagy – ha a hatósági ellenőrzés a munkavédelmi hatóság jelzése alapján indul – a munkavédelmi hatóság a foglalkoztatónál a helyszíni ellenőrzést első alkalommal megkezdte, ennek hiányában cb) az ellenőrzésre okot adó körülmény a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tudomására jut.

A R. 12. § (2) bekezdésében foglaltak alapján, ha a felek a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt a jognyilatkozat alakszerűségére vonatkozó rendelkezések megtartásával létesítették, a foglalkoztatót csak a bejelentési kötelezettség teljesítésére kell kötelezni.

Jelen esetben a hatósági ellenőrzés megkezdésének az időpontja 2023. október 8. napja (a panaszbejelentés foglalkoztatás-felügyeleti hatósághoz érkezésének a napja).

A fentiek alapján – tekintettel a 2022. január 1.-i munkaviszonykezdetre – a bejelentés nélküli foglalkoztatás [REDACTED] munkavállaló esetében a harminc napot meghaladta.

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság rendelkezésére álló, a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok nyilvántartásából történt lekérdezés adatai alapján a munkáltató a fenti szabálytalanságot a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság ellenőrzés során nem szüntette meg.

A fentiek alapján tehát nevezett munkavállaló fentiekben megjelölt időszakban fennállt munkaviszonyának vonatkozásában nem történt bejelentés az illetékes magyar adóhatóság felé az [REDACTED] (korábbi elnevezése szerint: [REDACTED]), mint munkáltató által.

A munkáltató a fentiekkel **1 fő** munkavállalót érintően megsértette **Art. 1. számú melléklet 3. pontjának 3.1. alpontjában** foglaltakat, amely szerint a munkáltató és a kifizető (ideértve a kiegészítő tevékenységet folytatókat nem minősülő, a Tbj. 4. § 2. pontja szerinti egyéni vállalkozót és a biztosított mezőgazdasági őstermelőt, és a Tbj. 87. §-a szerinti kötelezettet is), valamint a Tbj. 68. § (2) és (3) bekezdése és a Tbj. 85. § alapján eljáró szerv – a munkáltató, kifizető adóazonosító számának, nevének, elnevezésének, székhelyének, telephelyének, lakóhelyének, továbbá jogelődje nevének és adószámának közlésével – az állami adó- és vámhatóságnak elektronikus úton vagy az erre a célra rendszeresített nyomtatványon bejelenti az általa foglalkoztatott biztosított családi és utónevét, adóazonosító jelét, születési idejét, biztosítási jogviszonyának kezdetét, kódját, megszűnését, a biztosítás szünetelésének időtartamát, a heti munkaidejét, a FEOR-számát, a TAJ számát. Ha a biztosított nem rendelkezik adóazonosító jellel, a születési családi és utónevét, születési helyét, anyja születési családi és utónevét és a biztosított állampolgárságát is kötelező bejelenteni. A bejelentést a biztosítás kezdetére vonatkozóan legkésőbb a biztosítási jogviszony első napján, a foglalkoztatás megkezdése előtt, álláskereső támogatás esetén a támogatást megállapító határozat jogerőre emelkedését követő tíz napon belül, illetve ha a biztosítás elbírálására utólag kerül sor, legkésőbb a biztosítási kötelezettség megállapítását követő napon kell teljesíteni.

A jogsértés tényét az érintett munkavállaló panaszbejelentése, tanúnyilatkozata és írásos nyilatkozatai, a munkáltató jegyzőkönyvi és írásos nyilatkozatai, a bemutatott és becsatolt írásba foglalt munkaszerződés, munkaszerződés módosítás, kiküldetési megállapodás és annak módosítása, valamint a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság rendelkezésére álló, a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok nyilvántartásából történt lekérdezés adatai bizonyítják.

Az **Fftv. 9. § (2) bekezdése** szerint kormányrendelet a munkaügyi bírság kötelező alkalmazását írhatja elő.

A **R. 18. § (4) bekezdés a) pontja** alapján munkaügyi bírságot szab ki, ha a foglalkoztató a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével kapcsolatos bejelentési kötelezettségét elmulasztotta.

A **R. 10. § (2) bekezdés b) pontja** alapján külön határozatban kell rendelkezni a bejelentési kötelezettség elmulasztása esetén kiszabott munkaügyi bírságról.

A feltárt jogsértések jogkövetkezményeként **a közigazgatási szabályszegések szankcióiról szóló 2017. évi CXXV. törvény** (a továbbiakban: **Szankciótv.**) **9. § (3) bekezdése**, valamint az **Fftv. 9. § (4) bekezdése** alapján a foglalkoztatóval szemben figyelmeztetés nem alkalmazható.

A munkáltató által foglalkoztatottak létszáma az ellenőrzés megkezdésekor **40 fő** volt. Az ellenőrzéssel érintett foglalkoztatottak létszáma: **1 fő**, ebből a szabálytalansággal érintett létszám: **1 fő**.

A R. 18. § (2) bekezdése szerint a munkaügyi bírság legkisebb összege harmincezer forint.

A Szankciótv. 10. § (1)-(2) és (4) bekezdése előírja, hogy közigazgatási bírság kiszabása esetén a hatóság az eset összes lényeges körülményét, különösen az alábbiakat mérlegelve dönt a bírság összegéről: a) a jogsértéssel okozott hátrányt, ideértve a hátrány megelőzésével, elhárításával, helyreállításával kapcsolatban felmerült költségeket, illetve a jogsértéssel elért előny mértékét, b) a jogsértéssel okozott hátrány visszafordíthatóságát, c) a jogsértéssel érintettek körének nagyságát, d) a jogsértő állapot időtartamát, e) a jogsértő magatartás ismétlődését és gyakoriságát, f) a jogsértést elkövető eljárást segítő, együttműködő magatartását, valamint g) a jogsértést elkövető gazdasági súlyát.

A közigazgatási bírság felső határa természetes személyek esetén egymillió forint, jogi személyek és jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetek esetén tízmillió forint lehet.

A hatóság mérlegelési jogkörében meghatározható közigazgatási bírságösszeg esetén a kiszabható közigazgatási bírság mértéke legfeljebb a törvényben meghatározott közigazgatási bírságösszeg felső határának fele lehet, ha a Közigazgatási Szankciók Nyilvántartásába a hatósági eljárás megindításának napját megelőző három éven belül az ügyfél vonatkozásában közigazgatási bírság szankciót megállapító döntést nem jegyezték be.

A Szankciótv. 3. § (1) bekezdése értelmében a közigazgatási szankciót alkalmazó hatóság a közigazgatási szankciók alkalmazásának fokozatossága érdekében - törvény vagy eredeti jogalkotói hatáskörben kiadott kormányrendelet eltérő rendelkezésének hiányában - a Közigazgatási Szankciók Nyilvántartásába (a továbbiakban: Nyilvántartás) bejegyzi azon döntés e törvényben meghatározott adatait, amely ellen kérelemre induló jogorvoslatnak már nincs helye. A közigazgatási szankciót alkalmazó hatóság a döntés adatait a jogorvoslati kérelem benyújtására rendelkezésre álló idő elteltével egyidejűleg jegyzi be.

A Szankciótv. 4. § (4) bekezdése értelmében a Nyilvántartás a bejegyzés időpontjától számított három év elteltéig tartalmazza az adott döntéssel összefüggésben nyilvántartott adatokat.

A R. 18. § (6) bekezdése szerint a **(4) bekezdés a) pontja** alapján a munkaügyi bírság a munkaügyi bírság legkisebb összegéig mérsékelhető, ha a foglalkoztató a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével kapcsolatos bejelentési kötelezettségét az eljárás során az Fftv. 10. § (2) bekezdése szerinti időtartamra teljesíti.

Az indokoló részben kifejtettek szerint a foglalkoztató az eljárás során **nem teljesítette** a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével kapcsolatos bejelentési kötelezettségét az Fftv. 10. § (2) bekezdése szerintitől ugyan eltérő, azonban annál tágabb időtartamra.

A fentiek alapján a kiszabott bírság összegét a R. 18. § (3) bekezdésének megfelelően a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság az egy eljárásban feltárt jogszabálysértések figyelembevételével határozta meg, az alábbiak szerint:

- az indokolásban megállapított szabálytalanság vonatkozásában figyelembe vettem, hogy a bírságalapot képező jogsértéssel a munkáltató a munkavállalónak bizonyított anyagi hátrányt nem, azonban a társadalombiztosítási ellátások igénybevételének érvényesíthetősége tekintetében joghátrányt okozott;
- az indokolásban megállapított jogsértést a munkáltató nem szüntette meg, a bejelentési kötelezettségét utólagosan sem teljesítette, mellyel a jogsértéssel okozott hátrány nem került visszafordításra;
- az indokolásban megállapított szabálytalanság 1 fő munkavállalót érintett, mely a munkáltató teljes foglalkoztatotti létszámának 2,5 %-a volt;
- az indokolásban részletezett szabálytalanság 2022. január 1. napja óta áll fenn, és még nem került megszüntetésre;
- az indokolásban megállapított szabálytalanságot a munkáltató első alkalommal követte el, így a jogsértő magatartás ismétlődése és gyakorisága nem volt megállapítható;

- a munkáltató együttműködő magatartásával segítette az ellenőrzés lefolytatását;
- a munkáltató gazdasági súlya az utolsó három benyújtott (a 2020., a 2021. és a 2022. évre vonatkozó) egyszerűsített éves beszámoló adatai, valamint a foglalkoztatotti létszáma alapján nem jelentős.

A R. 14. § - a rendelkezése szerint, ha a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével kapcsolatos bejelentési kötelezettség megsértését állapítja meg, a véglegessé vált határozatát - a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig elektronikus úton - a hatáskörébe tartozó intézkedések megtétele céljából megküldi az illetékes adóhatóságnak.

Hatáskör az Fftv. 7. § (1) bekezdésén, 9. § (2)-(3) bekezdésén, a Szankciótv. 9. § (2) bekezdésén, az R. 5. § (1)-(2) bekezdésén és 18. §-án, továbbá az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szóló 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet 15. § (7) bekezdésén; **illetékesség** az Fftv. 8. § (3) bekezdésén és a R. 7. §-án; **a fellebbezés kizárása** az általános közigazgatási rendtartásról szóló 2016. évi CL. törvény (továbbiakban Ákr.) 116. § (1) bekezdésén és (4) bekezdés d) pontján; **a közigazgatási per lehetősége** az Ákr. 114. § (1) bekezdésén alapul. A keresetlevél benyújtása a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (a továbbiakban: Kp.) 39. § (1) és (4) bekezdésén, az azonnali jogvédelem iránti kérelem a Kp. 50. § (1)-(2) bekezdésén, a tárgyalás tartásának kérése a Kp. 77. § (1)-(2) bekezdésén alapul. **A kötelező elektronikus kapcsolattartás** a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 608. § (1) bekezdésén alapul.

Kelt: Budapesten az elektronikus tanúsítvány szerint

dr. Sára Botond
főispán megbízásából:

dr. Máthé-Csötönyi Tünde
főosztályvezető helyett

dr. Sabacz Róbert
osztályvezető