

Az alkalmazottak bejelentési kötelezettségének ellenőrzése munkaerőmérleg felállításával

Az adóhatóság a foglalkoztatottak bejelentési kötelezettségének teljesítését általában helyszíni ellenőrzés lefolytatását követően állapítja meg. Ezen ellenőrzések során a helyszínen munkavégzés céljából tartózkodó személyek számbavétele, valamint a foglalkoztatás körülményeinek (így: foglalkoztató személye, munkabér, munkaidő, stb.) rögzítése történik meg. Ezt követően – általában egy másik időpontban - kerül sor a helyszínen rögzített adatok és a munkáltató által nyilvántartásba vett, valamint bejelentett (T1041-es bejelentő és változás bejelentő lap a munkáltató vagy kifizető által foglalkoztatott biztosítottak adatairól) adatok összevetésére. Az adatok összevetése során állapítható meg, hogy az alkalmazottak bejelentési kötelezettségét a munkáltató teljesítette-e. Amennyiben az alkalmazottak bejelentési kötelezettségét a munkáltató nem teljesítette az ellenőrzés teljes bizonyossággal – hacsak az alkalmazottnak nincs a munkáltatóval ellentétes érdeke, vagy nem áll rendelkezésre egyéb adat is – csupán az ellenőrzés napját tudja megállapítani a foglalkoztatás időpontjaként.

Azaz az ilyen „klasszikus”, az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 119. § (1) d) pontja alapján végzett ellenőrzések csak bizonyos korlátokon belül vezetnek eredményre. Az ellenőrzést végzőkben azonban több esetben megfogalmazódik az a kérdés, hogy valóban egy napi foglalkoztatásról van-e szó, vagy egy hosszabb időszakról, amelyet a munkáltató és a munkavállaló közös akarattal lepleznek? Ennek a kérdésnek az eldöntésére több lehetőség is kínálkozik az ellenőrzések előkészítése és végrehajtása során. Az alábbiakban egy lehetséges módszer kerül ismertetésre,

amely az ellenőrzés kiválasztási és végrehajtási szakaszában is alkalmazható.

A munkaerőmérleg

A munkaerőmérleg nem más, mint a munkaerő szükséglet és a munkaerő kapacitás összevetése. Munkaerőmérleget gyakorlatilag minden vállalkozás készít, a kisebbek inkább ösztönös módon, a nagyobbak azonban már tudatosan, számításokra, statisztikai vagy piackutatói adatokra alapozva, hiszen egy vállalkozás sikeres működésének egyik záloga, hogy folyamatosan megfelelő mennyiségű és összetételű munkaerő álljon rendelkezésre, ne lépjen fel munkaerőhiány, de munkaerőtöbblet is csak esetenként és minimálisan jelentkezzen.

Amennyiben az előzőekben leírt okfejtés helyes, akkor általánosságban leszögezhetjük, hogy működő, bevételt produkáló adózóknál a munkaerő szükségletnek és a munkaerő kapacitásnak egyensúlyban kell állnia, illetve hosszú távon az egyensúlytalanság nem állhat fenn.

A munkaerőmérleg felállítása

Első lépésként meg kell határoznunk, hogy mi, vagy mik képezhetik a munkaerőmérleg két oldalát. Azaz miből tevődik össze a munkaerő szükséglet és mekkora a munkaerő kapacitás.

A munkaerő szükségletet a következők határozhatják meg:

- a gazdálkodó tevékenységi köre,
- megrendelések száma,
- az adott vállalkozás üzletpolitikája, munkaerő politikája,
- a telephelyek száma,
- az üzemben tartott gépek, berendezések fajtája és száma,
- a napi, havi üzemidő, nyitvatartási idő,

- az, hogy milyen egyéb előírásoknak kell megfelelni (pl: munkabiztonság, munkavédelem miatt minimum hány főnek kell egy-egy gépet üzemeltetni).

A munkaerő kapacitás:

- a munkaviszonyban álló dolgozók száma,
- a társaság tagjai, vagy az egyéni vállalkozó személyes közreműködése,
- esetlegesen segítő családtagok bevonása,
- alkalmi munkavállalók száma,
- munkaerő kölcsönzés,
- alvállalkozók.

Az ellenőrzés során azonban adatokkal, tényekkel kell a munkaerőmérleg mindkét oldalát alátámasztani.

Ilyen konkrét adatok lehetnek:

- kiskereskedelmi tevékenység folytatása esetén az üzletek száma, a pénztárgépek száma, a napi nyitvatartási idő,
- építkezések, kézi, gépi munkák végzése esetén a tevékenységhez használt gépek száma, építési naplók adatai, szerződési és számlázási adatok, normaidők,
- fuvarozási tevékenység esetén menetlevelek, fuvarlevelek, szállítólevelek, tankolások számlái,
- speciális gépek speciális kezelési szabályai (pl.: csak két fő tudja üzemeltetni az adott gépet munkavédelmi okból, vagy szalagmunka esetén minimum hány fő szükséges az üzemeltetéshez),
- egyéb információk: saját korábbi ellenőrzések tapasztalatai, társhatóságok ellenőrzési tapasztalatai, stb.

Ezzel szemben:

- a munkaügyi nyilvántartásokból, dokumentumokból megállapítható a saját alkalmazotti összetétel, munkaerő kapacitás, valamint
- a vállalkozás más irataiból, esetleg nyilatkozatokból az egyéb forrásból biztosított munkaerő (pl.: adózó nyilatkozata a saját tevékenységéről, segítő családtagok bevonásáról, kölcsönzött munkaerőről, stb.).

Az ellenőrzés során mindezeket azonban a járulékbekelésekben és bejelentő lapokon szereplő ténylegesen bejelentettek, azaz a „legálisan” foglalkoztatottak adataival is össze kell vetni.

Egy-egy konkrét vizsgálat alkalmával gondosan, minden körülményre kiterjedően kell az adatokat értékelni

és összehasonlítani. Az ellenőrzés során a tevékenység ellátásához minimálisan szükséges munkaerő nagyságát tudjuk a legbiztosabban megállapítani. Amennyiben a tevékenység ellátásához minimálisan szükséges munkaerőt a „legális” forrásokból rendelkezésre álló munkaerő nem biztosítja, arra következtethetünk, hogy az ellenőrzés alá vont adózó be nem jelentett alkalmazottakat foglalkoztatott.

A munkaerőmérleg felállításával végzett ellenőrzések alkalmazhatósága a gyakorlatban

Ez a módszer is csak egyes esetekben vezet eredményre, mivel alkalmazásának fontos feltétele az, hogy az ellenőrzés alá vont adózó olyan tevékenységet végezzen, melynek munkaerő szükségletét egzakt módon lehet meghatározni. Az is előnyös lehet, ha a vizsgált vállalkozás saját adatait tudjuk felhasználni a szükséges munkaerő meghatározásához.

A módszer tapasztalataink szerint a kiskereskedelmi tevékenységet, valamint a fuvarozó tevékenységet folytató vállalkozások esetében eredményesen alkalmazható, mivel a munkaerő szükségletet ezen tevékenységek esetében több adatból is meg lehet határozni. A kiskereskedelmi üzletekben egyrészt a működési engedélyek, valamint a telephelyek bejelentése alapján, másrészt a pénztárgépek helye, azok működési adatai alapján. A kiskereskedelmi üzletekben a nyitvatartási idő, valamint a pénztárgép első és utolsó nyugtáinak kibocsátási időpontja figyelembevételével egy napon belül akár órákban is meg lehet határozni az üzemeléshez elengedhetetlen minimális munkaerő szükségletet. A fuvarozással foglalkozó vállalkozásoknál pedig a fuvarlevelek, menetlevelek, tachográfok, a vállalkozói szerződések és a tankolások adatai is használható információkat tartalmaznak.

A vázolt módszerrel végzett vizsgálatoknak nem csupán utólagos, megállapító, hanem jelentős preventív hatása is lehet. Az ilyen megközelítésben végzett adatgyűjtésre irányuló ellenőrzéseinket követően ugyanis több esetben tapasztaltuk azt, hogy a vizsgálat alá vont vállalkozás azt követően, hogy a saját adataiból levont következtetésekkel szembesítettük változtatott a foglalkoztatási gyakorlatán és rendezte munkaügyi kapcsolatait.

BENCSIK ZOLTÁN