

1996. évi LXXV. törvény
a munkaügyi ellenőrzésről
2017.07.01
2017.12.31
53

**1996. évi LXXV. törvény
a munkaügyi ellenőrzésről**

E törvény célja, hogy az Alaptörvényben 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, aki, illetve amely a tizennyolcadik életévét betöltött természetes személyt foglalkoztatásra irányuló jogviszony – ideértve az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára létesített munkaviszonyt is –, továbbá harmadik országbeli állampolgárt vagy fiatal munkavállalót foglalkoztatásra irányuló jogviszony, illetve a (4) bekezdésben meghatározott jogviszonyok alapján foglalkoztat,

b) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) XVI. fejezetében meghatározott munkaerő-kölcsönzés esetén a kölcsönbeadóra és a kölcsönvevőre, az iskolaszövetkezet által nyújtott szolgáltatás esetén az iskolaszövetkezetre és a szolgáltatás fogadójára, valamint a közérdekű nyugdíjas szövetkezet által nyújtott szolgáltatás esetén a közérdekű nyugdíjas szövetkezetre és a szolgáltatás fogadójára

(a továbbiakban együtt: foglalkoztató).

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

a) a külföldön letelepedett és határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás céljából munkavállalót Magyarországra küldő munkáltatóra (a továbbiakban: külföldi munkáltató),

b) a külföldi munkáltató munkavállalójának az Mt. 295. § alapján történő munkavégzésére.

(2a) A törvény hatálya kiterjed az Mt. hatálya alá nem tartozó munkáltatóra, a nemzetközi magánjog szabályai szerint imperatív rendelkezések, valamint azon jogszabályi rendelkezések tekintetében, amelyekről az Mt. szabályai szerint megállapodás útján nem lehet eltérni.

(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 Törvénykönyvben szabályozott vállalkozási szerződés, valamint megbízási szerződés alapján végzett munka, továbbá,

b) a Polgári Törvénykönyvben 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 – ideértve a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény (a továbbiakban: Sztv.) 10/B. § (2) bekezdése és 29. § (2) bekezdése szerinti megállapodást is – alapján teljesíti,

e) az önálló kereskedelmi ügynöki szerződés alapján végzett munka.

(5) A munkaügyi hatóság 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.

(5a) A munkaügyi hatóság az 1. mellékletben meghatározott értékelési szempontok alapján vizsgálja a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás keretében kiküldött munkavállalók magyarországi munkavégzését. Ennek eredményeként a munkaügyi hatóság jogosult annak megállapítására, hogy a munkavállaló nem minősül kiküldött munkavállalónak.

(5b) A külföldi munkáltató és a jogosult (belföldi foglalkoztató) köteles a munkaügyi hatóság rendelkezésére bocsátani mindazokat az adatokat, amelyek az (5a) bekezdés szerinti ellenőrzés elvégzéséhez szükségesek.

(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) A munkaügyi hatóság a fővállalkozó vagy a vele jogviszonyban álló köztes alvállalkozó helyállási kötelezettségét állapíthatja meg, ha az alvállalkozó olyan munkáltató, aki a külön jogszabály szerinti szezonális munka keretében harmadik országbeli állampolgárt foglalkoztat, és a részére járó munkabérra a foglalkoztatás megszűnéséig nem fizette meg.

2. § (1) A munkaügyi ellenőrzést – az e törvényben foglalt kivételekkel – a munkaügyi hatóság látja 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) Az Mt. 295. § (1) bekezdés e) pontja kivételével az Mt. 295–296. §-ában meghatározott szabályok betartásának ellenőrzése céljából tartott vizsgálatok tapasztalatairól a munkaügyi hatóság és a bányafelügyelet beszámolót készít a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter számára.

(4) Az (1) bekezdés szerinti munkaügyi hatóság hatósági jogköre nem terjed ki a honvédségi szervezetekre, a honvédelemért felelős miniszter által vezetett minisztérium vagyonkezelésében lévő területen honvédelmi érdeket is szolgáló telepített munkahelyre, illetve ideiglenes építési munkahelyre, a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálatra, azon gazdasági társaságokra, amelyeknél a tulajdonosi jog gyakorlója a honvédelemért felelős miniszter, továbbá a rendvédelmi szervekre és az önkormányzati tűzoltóságra.

2/A. § (1) A munkaügyi hatóság ellenőrzési tevékenységét az e törvény szerinti szempontok alapján a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter (a továbbiakban: miniszter) által megállapított és a miniszter által vezetett minisztérium hivatalos lapjában évenként, az ellenőrzési időszakot megelőző 45 napig közzétett ellenőrzési irányelv alapján végzi.

(2) Az ellenőrzési irányelv 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.

(4) Az ellenőrzési irányelvek meghatározása, valamint az ellenőrzések végrehajtása során biztosítani kell, hogy azok ne legyenek megkülönböztető jellegűek és aránytalanok, valamint érvényesüljön az egyenlő bánásmód követelménye.

3. § (1) A munkaügyi ellenőrzés kiterjed:

- a) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozat alakszerűségére, a munkavállalói jogalanyisággal kapcsolatos életkori feltételekre (ideértve a gyermekmunka tilalmát is), továbbá a munkaszerződés lényeges tartalmi elemeire és a foglalkoztató írásbeli tájékoztatási kötelezettségére (ideértve a jogosultnak az Mt. 297. §-a szerinti tájékoztatási kötelezettségét is) vonatkozó rendelkezések,
- b) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével, megszűnésével, megszüntetésével összefüggő bejelentési kötelezettség,
- c)
- d)
- e) a nők, a fiatalok és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos jogszabályok,
- f) a munka- és pihenőidőre az Mt. XI. fejezetében, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabályban 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 – igazolások kiállítására és kiadására, valamint a munkaviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó elszámolás megtörténteire vonatkozó jogszabályok rendelkezéseinek,
- i) a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának engedélyezésére, illetve a harmadik országbeli és a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező állampolgárok foglalkoztatására vonatkozó jogszabályok,
- j)
- k) a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó, valamint a munkaerő-kölcsönzési tevékenység végzésére jogosító jogszabályok,
- l)
- m)
- n)
- o) a teljesítménykövetelmény megállapítása tekintetében az előzetes foglalkoztatói eljárás lefolytatásának tényére, valamint a teljesítménykövetelmény és a teljesítménybér-tényezők alkalmazása előtti közlésére vonatkozó szabályok,
- p)
- q)
- r) a harmadik országbeli állampolgár és a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személy magyarországi foglalkoztatásának bejelentésére vonatkozó jogszabályok,
- s) a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény (a továbbiakban: Harm.tv.) 71. § (1), (2), és (8) bekezdése szerinti kötelezettségek foglalkoztató általi,
- t) megtartására.

(1a) A munkaügyi ellenőrzés kiterjed a más EGT-állam területén határon átnyúló szolgáltatást nyújtó, Magyarországon letelepedett foglalkoztató tekintetében – a szolgáltatás-nyújtással érintett EGT-állam hatósága részéről érkezett megkeresés teljesítéséhez szükséges mértékben – a szolgáltatási tevékenység megkezdésének és folytatásának általános szabályairól szóló törvényben meghatározottak szerint a foglalkoztató tevékenységével, az általa foglalkoztatott munkavállalók foglalkoztatási jogviszonyával kapcsolatos adatok beszerzésére.

(2) Az (1) bekezdés g) pontjával kapcsolatos munkaügyi ellenőrzés az Mt. 136–137. §-ában, 138. § (4)–(6) bekezdésében, 139–145. §-ában, 146. § (1)–(3) bekezdésében, 147. § (1) bekezdésében, 153–165. §-ában foglalt rendelkezések megtartására terjed ki.

(3) A munkaerő-kölcsönzés esetében a munkaügyi ellenőrzés – az Mt. 215–218. §-a tekintetében – kiterjed a kölcsönbeadóra és a kölcsönvevőre. Az iskolaszövetkezet tanuló, hallgató tagjának az Sztv. 10/B. §-a alapján történő feladatteljesítése tekintetében a munkaügyi ellenőrzés kiterjed az iskolaszövetkezetre és az Sztv. 10/B. § (4)–(8) bekezdésében foglaltakra. Az Sztv. 10/C. §-a tekintetében a munkaügyi ellenőrzés kiterjed az iskolaszövetkezetre és a szolgáltatás fogadójára. A közérdekű nyugdíjas szövetkezet öregségi nyugdíjban részesülő tagjának az Sztv. 29. §-a alapján történő feladatteljesítése tekintetében a munkaügyi ellenőrzés kiterjed a közérdekű nyugdíjas szövetkezetre és az Sztv. 29. § (4)–(7) bekezdésében foglaltakra. Az Sztv. 30. §-a tekintetében a munkaügyi ellenőrzés kiterjed a nyugdíjas szövetkezetre és a szolgáltatás fogadójára.

(4) A foglalkoztató saját maga munkaügyi hatósági ellenőrzés alá vonását nem kérelmezheti.

(5) A munkaügyi ellenőrzés kiterjed a szociális szövetkezet tagjának tagi munkavégzése esetén, az Sztv. 18. § (2a)–(3) bekezdésében foglalt tekintetében, a szociális szövetkezetre.

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 munkaügyi hatóság a foglalkoztató valamennyi munkahelyén külön engedély és előzetes bejelentési kötelezettség nélkül ellenőrzést tarthat.

(2) Az ellenőrzés során a munkaügyi hatóság jogosult

- a) a munkahelyen tartózkodó személyek személyazonosságának igazolással történő megállapítására,
- b) a Társadalombiztosítási Azonosító Jel (a továbbiakban: TAJ) használatára.

4/A. §**5. § (1)**

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

6. § (1) A munkaügyi hatóság az ellenőrzés során tapasztalt szabálytalanságok miatt eljárása során a következő intézkedésekkel élhet:

- a) megtiltja a további foglalkoztatást, ha az alkalmazás vagy a foglalkoztatás a 3. § (1) bekezdés a) pontjának első és második fordulata, továbbá b), e), f), i), k) és s) pontja 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 vonatkozó rendelkezéseket, a munkaügyi hatóság az eltiltás időtartamára kötelezi a munkáltatót az Mt. 146. § (1) bekezdése szerinti díjazásnak a munkavállaló részére történő megfizetésére,
- b) kötelezi a foglalkoztatót a szabálytalanság meghatározott időn belül történő megszüntetésére,
- c) kötelezi a foglalkoztatót a központi költségvetésbe történő befizetésre a harmadik országbeli állampolgár magyarországi foglalkoztatásának engedélyezésére vonatkozó szabályok megsértése miatt a 7/A. §-ban foglaltak szerint,
- d) munkaügyi bírságot szab ki a 6/A. §-ban és a 7. §-ban foglaltak szerint,
- e) 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,
- f) eltiltja a foglalkoztatót tevékenysége folytatásától, ha foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályban előírt engedéllyel, nyilvántartásba vétellel nem rendelkezik,

g) a 3. § (1) bekezdés *a)* pontjában foglalt, a munkavállalói jogalanyisággal kapcsolatos életkori feltételekre vonatkozó jogsértés megállapítása esetén a gyermek veszélyeztetettsége miatt jelzéssel él a gyermekjóléti szolgálatnál,

h) a további jogsértés megelőzésének érdekében – *a b)* pont alkalmazhatóságának hiányában – megállapítja a munkáltató jogsértését, vagy

i) kötelezi az 1. § (8) bekezdése szerint felelős fővállalkozót vagy a köztes alvállalkozót az elmaradt munkabérek a munkáltató helyett történő megfizetésére,

j) kötelezi a foglalkoztatót a 3. § (1a) bekezdés szerinti megkeresés teljesítéséhez szükséges adatok szolgáltatására.

(2) A munkaügyi hatóság által hozott elsőfokú döntéssel szemben nincs helye fellebbezésnek.

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

(4) A munkaügyi hatóság, amennyiben tudomására jut, hogy a jogsértésre

a) társadalombiztosítási nyugellátásban részesülő személy foglalkoztatásával összefüggésben került sor, a jogsértést megállapító jogerős döntését közli a nyugdíj-megállapító szervvel,

b) megváltozott munkaképességű személyek ellátásaiban részesülő személy foglalkoztatásával összefüggésben került sor, a jogsértést megállapító jogerős döntését közli a rehabilitációs hatósággal.

(5) Ha a jogsértést korhatár előtti ellátásban, szolgálati járandóságban, táncművészeti életjáradékban vagy átmeneti bányászjáradékban részesülő személynek a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozat hiányában történő foglalkoztatásával követik el, a munkaügyi hatóság a jogsértést megállapító jogerős határozatát közli a korhatár előtti ellátást, illetve a szolgálati járandóságot megállapító szervvel.

(6) A munkaügyi hatóság haladéktalanul tájékoztatja az érintett EGT-állam illetékes hatóságát, ha a munkaügyi ellenőrzés során az 1. § (2) bekezdése szerinti munkavállaló foglalkoztatási körülményei az EGT-állam illetékes hatóságának hatáskörébe tartozó szabálytalanságra utalnak.

6/A. § (1) Munkaügyi bírság kiszabása nem mellőzhető, ha a foglalkoztató

a) a munkavállalói jogalanyisággal kapcsolatos életkori feltételekre (ideértve a gyermekmunka tilalmát is) vonatkozó rendelkezéseket megsértette,

b) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével összefüggésben nem tett eleget az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 16. § (4) bekezdés *a)* pontjában, illetve az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény 11. §-ában foglalt bejelentési kötelezettségének,

c) a jogszabályban vagy kollektív szerződésben megállapított munkabér összegére és a kifizetés határidejére vonatkozó rendelkezéseket megsértette, ide nem értve a felszámolási eljárás alatt álló foglalkoztatót, vagy

d) hatósági nyilvántartásba vétel hiányában folytat munkaerő-kölcsönzésre irányuló tevékenységet.

(2) Nem szabható ki munkaügyi bírság, ha

a) a foglalkoztató a munkaviszony létesítésének vagy megszűnésének (megszüntetésének) bejelentésére vonatkozó kötelezettségét a hatósági ellenőrzés megkezdéséig a tényleges foglalkoztatás teljes időtartamára vonatkozóan teljesítette,

b) a munkaviszony létesítésének vagy megszűnésének (megszüntetésének) bejelentésére vonatkozó kötelezettséget külön jogszabály szerint a foglalkoztató helyett más teljesíti, és a foglalkoztató a bejelentés határidőben történő teljesítéséhez szükséges adatokat a munkaügyi ellenőrzés megkezdéséig teljes körűen átadta, vagy

c) a foglalkoztató a munkavállaló részére ki nem fizetett a jogszabályban vagy kollektív szerződésben megállapított munkabért az eljárás során kitűzött határidőn belül kifizeti.

(3)

6/B. §

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

a) a 3. § (1) bekezdés *a)* pontjának a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozat alakszerűségére, a munkavállalói jogalanyisággal kapcsolatos életkori feltételekre vonatkozó, valamint a 3. § (1) bekezdés *b), f), g), i), k)* pontjában foglalt rendelkezéseket legalább egy munkavállaló vonatkozásában megsérti,

b) a 3. § (1) bekezdésnek az *a)* pontban nem említett, valamint a 3. § (1) bekezdés *e)* és *h)* pontban foglalt rendelkezések bármelyikét több munkavállaló vonatkozásában megsérti, vagy

c)

(2) Nem indítható a jogsértés megállapítására és bírság kiszabására eljárás, ha a jogsértő magatartásnak a bírság kiszabására jogosult hatóság tudomására jutásától számított egy év, vagy az elkövetéstől számított három év eltelt. A hároméves határidő kezdő napja

a) az a nap, amikor a jogsértő magatartás megvalósul,

b) jogellenes állapot fenntartása esetén az a nap, amikor ez az állapot megszűnik.

(3) A munkaügyi bírság összege harmincezer forinttól tízmillió forintig terjedhet.

(4) Ha az eljárás alá vont foglalkoztatónál az ellenőrzés megkezdésekor a foglalkoztatottak száma a húsz főt nem haladja meg, a munkaügyi bírság összege harmincezer forinttól ötmillió forintig terjedhet.

(5) Természetes személy foglalkoztató által, nem egyéni vállalkozás keretében foglalkoztatott munkavállalót érintő jogsértés megállapítása esetén a munkaügyi bírság összege harmincezer forinttól egymillió forintig terjedhet.

(6) A munkaügyi bírság mértéke a (3)–(5) bekezdésben meghatározott felső korlát kétszereséig 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.

(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, az érintett munkavállalók számát, továbbá a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény 94/A. § (1) bekezdésében meghatározott körülményeket.

(8) A 6. § (1) bekezdés *b), e), f)* és *h)* pontjában meghatározott jogkövetkezmény, valamint munkaügyi bírság egyidejű alkalmazása esetén egy határozatot kell hozni.

7/A. § (1) Ha a 3. § (1) bekezdés *i)* pontjában foglaltak megtartásának ellenőrzése során a munkaügyi hatóság azt állapítja meg, hogy a foglalkoztató harmadik országbeli állampolgárt a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban: Ft.) 7. § (1) bekezdés *a)* pontja szerinti összevont kérelmezési eljárás alapján kiadott tartózkodási engedély, az Ft. 7. § (1) bekezdés *b)* pontja szerinti munkavállalási engedély, illetve az Ft. 7. § (10) bekezdésében meghatározottak nélkül foglalkoztat, kötelezi a központi költségvetésbe történő befizetésre a (2)–(5) bekezdésben foglaltak szerint.

(2) A központi költségvetésbe történő befizetés mértéke

a) első alkalommal megállapított engedély nélkül történő foglalkoztatás esetén az engedély nélkül alkalmazott harmadik országbeli állampolgár 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 harmadik országbeli állampolgár 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 harmadik országbeli állampolgár 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 központi költségvetésbe történő megfizetésére kell kötelezni akkor, ha a foglalkoztató harmadik országbeli állampolgárt – az Ft. 7. § (10) bekezdésében foglaltak kivételével – úgy foglalkoztat tovább, hogy az engedély érvényességének lejártát megelőzően a harmadik országbeli állampolgár számára – ha ezt az engedélyre vonatkozó jogszabály lehetővé teszi – új engedély iránti kérelmet az illetékes hatósághoz benyújtott, azonban a hatóság az ügyben nem hozott határozatot.

(4a) Nem tekinthető a (4) bekezdés szerinti továbbfoglalkoztatásnak és az (1) bekezdés szerinti jogkövetkezmény nem alkalmazható, ha a harmadik országbeli állampolgár továbbfoglalkoztatása az Ft. 7. § (10) bekezdése alapján történik.

(5) Ha a harmadik országbeli állampolgár 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 tizenötöszörösének,
- c)* a (4) bekezdésben foglalt esetben a minimálbér kétszeresének megfelelő összeg terheli a foglalkoztatót.

(5a) A (2)–(5) bekezdés szerinti kötelezettség a foglalkoztatót annyi esetben terheli, ahány foglalkoztatott tekintetében az engedély nélküli foglalkoztatást megállapították.

(6) Ha a munkaügyi hatóság a foglalkoztatót az (1)–(5) bekezdés alapján a központi költségvetésbe történő befizetésre kötelezte, ugyanezen jogsértés miatt munkaügyi bírság nem szabható ki.

(7) A munkaügyi hatóság a 3. § (1) bekezdés *i)* pontja szerinti, a harmadik országbeli állampolgár magyarországi foglalkoztatását érintő jogsértés megállapítása esetén a jogerős határozatát közli az idegenrendészeti hatósággal.

7/B. § (1) Ha a foglalkoztató a 3. § (1a) bekezdése szerinti adatszolgáltatási kötelezettségének nem vagy hiányosan tett eleget, vagy a valóságnak nem megfelelő adatot szolgáltatott, a munkaügyi hatóság a foglalkoztatót a hiányosság megszüntetésére kötelezi és közigazgatási bírságot szab ki.

(2) Az (1) bekezdés szerinti bírság mértéke harmincezer forint. A bírság ismételt is kiszabható.

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

(2) Ha a harmadik országbeli állampolgár foglalkoztatására érvényes tartózkodási engedély vagy kereső tevékenység folytatására jogosító engedély hiányában került sor, és az ellenőrzés megállapítja annak valószínűségét, hogy

- a)* a jogsértés súlyosságára tekintettel a jogsértés során igénybe vett létesítmények átmeneti vagy végleges bezárása, illetve a szóban forgó gazdasági tevékenység végzésére kiadott engedély ideiglenes vagy végleges visszavonása lehet indokolt, vagy
- b)* a harmadik országbeli állampolgár foglalkoztatása vagy magyarországi tartózkodása a közrendet, a közbiztonságot, a nemzetbiztonságot veszélyeztetheti, vagy közegészségügyi, járványügyi szempontból veszéllyel járhat,

a munkaügyi hatóság a szükséges intézkedések megtétele céljából megkeresi a hatáskörrel rendelkező hatóságot.

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

(4) Az Ft.-ben meghatározott álláskeresési ellátásokra, illetőleg a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvényben meghatározott aktív korúak ellátására való jogosultság fennállásának ellenőrzése céljából a munkaügyi hatóság hivatalból eljárva, havi rendszerességgel, elektronikusan adatot szolgáltat az állami foglalkoztatási szerv részére azokról a munkavállalókról, akik tekintetében a foglalkoztató részéről

a) e törvény 3. §-a (1) bekezdésének *a)* pontja alapján a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatok alakszerűségére vonatkozó rendelkezések [Mt. 22–23. §, 42–44. §] megsértését,

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

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

- a)* a jogsértés tényét megállapító jogerős határozat számát és a határozat jogerőre emelkedésének időpontját,
- b)* a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatok alakszerűségére vonatkozó rendelkezések [Mt. 22–23. §, 42–44. §], valamint a jogviszony létesítésével összefüggő bejelentési kötelezettség [az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 16. § (4) bekezdés *a)* pont, illetve az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény 11. §] megsértésével érintett munkavállaló nevét, anyja nevét, születésének helyét, idejét, lakcímét és a jogsértéssel érintett állapot időtartamát, továbbá
- c)* – amennyiben azt a munkaügyi ellenőrzés során tisztázni lehetett – a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatok alakszerűségére vonatkozó rendelkezések, valamint a munkaviszony létesítésével összefüggő bejelentési kötelezettség megsértésével érintett munkavállalók TAJ-számát.

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

(6a) A (6) bekezdés szerinti nyilvántartás – a természetes személyazonosító és a lakcím-azonosító adatok kivételével – közhiteles hatósági nyilvántartásnak minősül.

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

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

8/A. § (1) A munkaügyi eljárás határideje az eljárás megindításától számított negyvenöt nap a 3. § (1) bekezdésének *a)*, *f)*, *g)* és *k)* pontjában meghatározott szabályok megsértése miatt folytatott eljárásokban.

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

(3)

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

- a)* újrafelvételi eljárásnak nincs helye,
- b)* a bíróság a 7. § (8) bekezdése alapján hozott határozat valamely rendelkezésének hatályon kívül helyezése esetén a munkaügyi bírság összegét a hatályon kívül helyezett rendelkezésre tekintettel megváltoztathatja.
- c)* felügyeleti eljárás keretében a kötelezettséget megállapító döntés jogerőre emelkedésétől vagy ha a teljesítési határidő hosszabb, annak utolsó napjától számított egy év elteltével munkaügyi döntésmegváltoztatásának, illetőleg megsemmisítésének nincs helye.

(5)

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

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

8/B. § (1) A 2. § (1) bekezdése szerinti munkaügyi hatóság a munkaügyi ellenőrzéssel kapcsolatos feladatainak ellátásával összefüggésben együttműködik az Európai Unió és az EGT-államok munkaügyi feladatokat ellátó szerveivel. Ennek keretében

a) megkeresésre a hatáskörébe tartozó feladatokat érintően tájékoztatást nyújt az elvégzett munkaügyi ellenőrzések megállapításairól, valamint a munkaügyi jogszabályok tartalmáról;

b) az illetékes hatóság megkeresése alapján ellenőrzést vagy vizsgálatot folytat le a munkavállalók kiküldetésére alkalmazandó szabályok be nem tartásának vagy az azokkal való visszaéléseknek a kivizsgálására;

c) információt szolgáltat a munkáltatókkal szemben alkalmazott közigazgatási szankciók és bírságok végrehajtásával kapcsolatban, szükség szerint megküldi az ilyen szankció és bírság kiszabásáról szóló közigazgatási döntést;

d) megkeresés alapján gondoskodik az illetékes hatóságok által megküldött iratok továbbításáról és kézbesítéséről;

e) amennyiben nehézségbe ütközik az információkérés teljesítése vagy az ellenőrzések, illetve a vizsgálatok lefolytatása, a nehézségek megoldása érdekében erről haladéktalanul tájékoztatja a megkereső hatóságot.

(2) A 2. § (1) bekezdése szerinti munkaügyi hatóság az EGT-állam hatósága vagy az Európai Unió Bizottsága által kért – az (1) bekezdés szerinti – információkat elektronikus úton, az alábbi határidőkön belül küldi meg:

a) másik EGT-államban való letelepedés ellenőrzésének céljából a nyilvántartásokhoz való hozzáférést igénylő sürgős esetben a megkeresés kézhezvételétől számított két munkanapon belül;

b) egyéb esetben – eltérő nemzetközi megállapodás hiányában – a megkeresés kézhezvételétől számított legfeljebb huszonöt munkanapon belül.

(3) A (2) bekezdés a) pontja alkalmazásában a megkeresés akkor minősül sürgősnek, ha a megkereső szerv a sürgösség indokát megjelölte és annak megalapozottságát valószínűsítette.

(4) A megkeresett munkaügyi hatóság a megkeresésben foglaltaknak az abban meghatározott célhoz szükséges mértékben, díjmentesen tesz eleget, amennyiben a megkeresés kellően megalapozott, és a megkeresés okát, valamint a kért tájékoztatás vagy intézkedés szükségességét kellően indokolták.

(5) A 2. § (1) bekezdése szerinti munkaügyi hatóság magyar és angol nyelvű, korlátozásmentesen és ingyenesen, a fogyatékkal élők számára is hozzáférhető módon tájékoztató honlapot működtet a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtást végző munkáltatók és az általuk kiküldött munkavállalók jogaival és kötelezettségeivel összefüggő lényeges információkhoz való hozzáférés biztosítása érdekében.

(6) Az (5) bekezdés szerinti honlap biztosítja a szolgáltatási tevékenységgel összefüggő hatósági nyilvántartások nyilvános adataihoz való hozzáférést, magyar és angol nyelven, valamint a fogyatékkal élők számára is hozzáférhető módon naprakész tájékoztatást nyújt az ilyen nyilvántartásokból való adatigénylés feltételeiről.

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

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

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

c) a jogsértés megjelölését,

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

e) a határozat bírósági felülvizsgálata esetén a jogerős és végrehajtható bírósági határozat keltét és számát, jogerőre emelkedésének napját, valamint azt, hogy a keresettel támadott közigazgatási határozattal összefüggésben a bíróság milyen döntést (hatályon kívül vagy hatályon kívül helyezéssel és új eljárást elrendelő vagy a keresetet elutasító) hozott.

(1a) Az (1) bekezdésben meghatározott nyilvántartás – az (1) bekezdés a) pontjában foglalt adatok kivételével – közhiteles hatósági nyilvántartásnak minősül.

(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 történik a jogsértést megállapító határozat jogerősítésének napján, a közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata esetén a bíróság határozatáról való tudomásszerzést követő munkanapon.

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

(4) A munkaügyi hatóság – az (5) és (6) bekezdésben foglalt eltéréssel – az általa vezetett nyilvántartás adataiból a rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményével kapcsolatos jogsértést elkövetett, jogerős és végrehajtható közigazgatási vagy – a közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata esetén – bírósági határozattal munkaügyi bírsággal sújtott foglalkoztatókra vonatkozó, az (1) bekezdés a)–d) pontjában meghatározott adatokat, valamint a közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata esetén az (1) bekezdés e) pontjában foglalt adatokat abban az esetben, ha a bíróság a keresetet elutasító vagy a közigazgatási határozatot megváltoztató döntést hozott, a honlapján történő közzététel útján nyilvánosságra hozza.

(5) A munkaügyi hatóság a jogszabályban meghatározott munkaügyi jogsértéseket elkövető foglalkoztatókra vonatkozó adatokat nyilvánosságra hozza, ha a jogsértést megállapító közigazgatási határozat jogerőre emelkedésétől és végrehajthatóvá válásától számított két éven belül a hatóság a korábbival azonos jogsértést jogerős és végrehajtható határozattal ismételtelen megállapította. E rendelkezés alkalmazásában – több telephellyel rendelkező munkáltató esetében – ismételt jogsértésen az ugyanazon telephelyen két éves időszakon belül jogerős és végrehajtható határozattal megállapított azonos jogsértést kell érteni.

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

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

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

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

(8)

8/D. § (1) A szolgáltatási tevékenység megkezdésének és folytatásának szabályairól szóló törvény hatálya alá tartozó, a szabad szolgáltatásnyújtás jogával rendelkező szolgáltatót a (2) és (3) bekezdésben meghatározottak szerinti nyilatkozási és adatszolgáltatási kötelezettség terheli.

(2) A nyilatkozási és adatszolgáltatási kötelezettség az (1) bekezdés szerinti külföldi munkáltatót abban az esetben terheli, ha a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás teljesítéséhez Magyarországi területen az Mt. 295. § szerinti munkavállalót foglalkoztat vagy kíván foglalkoztatni.

(3) Az (1) bekezdés szerinti külföldi munkáltató – legkésőbb a szolgáltatásnyújtási tevékenység megkezdésekor – magyar vagy angol nyelven nyilatkozatot köteles tenni a 2. § (1) bekezdése szerinti munkaügyi hatósághoz. A nyilatkozatot a munkaügyi hatóság által erre a célra rendszeresített elektronikus felületen, a 2. melléklet szerinti adattartalommal kell megtenni.

(4) Ha az ellenőrzés során a munkaügyi hatóság azt észleli, hogy a külföldi munkáltató a nyilatkozási és adatszolgáltatási kötelezettségének nem vagy hiányosan tett eleget, vagy a valóságnak nem megfelelő adatot szolgáltatott,

a) a külföldi munkáltatót a hiányosság megszüntetésére kötelezi, és közigazgatási bírságot szab ki,

b) tájékoztatja a szolgáltatás felüyeletét ellátó hatóságot.

(5) A (4) bekezdés a) pontja szerinti bírság mértéke harmincezer forint. A bírság ismételtelen is kiszabható.

8/E. § (1) A munkaügyi hatóság a kölcsönös segítségnyújtás és kölcsönös elismerés elve alapján kezdeményezi a más EGT-államban letelepedett szolgáltatóval szemben a munkavállalók kiküldetésére vonatkozó szabályok megsértése miatt munkaügyi bírságot megállapító határozatának végrehajtását a letelepedés helye szerint illetékes hatóságánál. A megkeresésnek a 3. melléklet szerint adatokat kell tartalmaznia.

(2) A munkaügyi hatóság a kölcsönös segítségnyújtás és kölcsönös elismerés elve alapján – erre irányuló megkeresés esetén – gondoskodik a más EGT-állam illetékes hatósága által Magyarországon letelepedett szolgáltatóval szemben a munkavállalók kiküldetésére vonatkozó szabályok megsértése miatt pénzügyi szankciót, illetve bírságot megállapító határozata végrehajtásának foganatosításáról.

(3) A végrehajtás (1) bekezdés szerinti kezdeményezése, valamint (2) bekezdés szerinti foganatosítása kiterjed mindazokra az illetékes hatóság által kiszabott, közigazgatási vagy bírósági szerv által helyben hagyott, vagy adott esetben munkaügyi bíróságoktól származó, pénzügyi szankciót, illetve bírságot – ideértve a

díjakat és pótdíjakat is – megállapító határozatokra, amelyek a határozatot hozó hatóság államának joga szerint további jogorvoslattal nem támadhatók meg.

(4) A munkaügyi hatóság a 8/F. § és 8/G. §-ra is figyelemmel

a) behajtja a (2) bekezdés szerinti megkeresés alapján részére megküldött határozatban megállapított pénzügyi szankciót, vagy

b) megküldi az (1) bekezdés szerinti intézkedés céljából a munkaügyi bírságot kiszabó jogerős és végrehajtható határozatot, valamint minden, a bírság behajtásához kapcsolódó dokumentumot, ideértve a behajtás iránti megkeresés végrehajtásának jogalapjául és jogcímül szolgáló ítéletet vagy jogerős határozatot, vagy annak hiteles másolatát.

(5) A (2) bekezdés szerinti megkeresésének a munkaügyi hatóság akkor tesz eleget, ha a megkeresés tartalmaz minden, a pénzügyi szankció, illetve bírság behajtásához kapcsolódó dokumentumot, ideértve a behajtás iránti megkeresés végrehajtásának jogalapjául és jogcímül szolgáló ítéletet vagy jogerős határozatot, vagy annak hiteles másolatát.

(6) Az (1) bekezdés szerinti megkeresésre, illetve a (2) bekezdés szerinti megkeresés teljesítésére csak akkor kerülhet sor, ha a munkaügyi hatóság vagy a más EGT-állam megkereső hatósága a saját állama törvényeivel, rendeleteivel és közigazgatási gyakorlatával összhangban nem tudja behajtani a szankciót, illetve bírságot, vagy teljesíteni a megküldést.

(7) A munkaügyi hatóság a részére a belső piaci információs rendszerben továbbított határozatot minden további alaki követelmény nélkül elismeri, és haladéktalanul megteszi a szükséges intézkedést a határozat végrehajtására, kivéve, ha a 8/G. § (1) és (2) bekezdésében meghatározott elutasítási ok áll fenn. A határozat végrehajtására a közigazgatási bírságok végrehajtására vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadók.

8/F. § (1) A munkaügyi hatóság a végrehajtást haladéktalanul foganatosítja, ha a Ket. 137. §-ában meghatározott feltételek fennállnak, és a megkereső hatóság által kiállított egységes okirat tartalmazza

a) a kötelezett nevét és ismert címét, valamint az azonosítására vonatkozó minden egyéb lényeges adatot vagy információt;

b) a jogsértéssel kapcsolatos tényeknek és körülményeknek, valamint a jogsértés jellegének és a vonatkozó alkalmazandó szabályoknak az ismertetését;

c) a megkereső hatóság joga szerint a végrehajtást lehetővé tevő jogi aktus megnevezését és minden egyéb, a végrehajthatóság szempontjából releváns információt vagy dokumentumot – ideértve az igazságügyi jellegű információkat és dokumentumokat is; valamint

d) a végrehajtandó döntés elbírálásáért felelős illetékes hatóságnak és – ha előbbivel nem azonos – azon illetékes szervnek a megnevezését és elérhetőségét, amelytől a fizetési kötelezettséggel vagy az azt kiszabó határozattal szembeni kifogásemelés lehetőségéről információ szerezhető.

(2) A megkeresés az (1) bekezdésben foglaltakon kívül továbbá akkor teljesíthető, ha tartalmazza

a) a határozat megküldése esetén a megküldés célját és a megküldés teljesítésére előírt határidőt;

b) a végrehajtás foganatosítása iránti megkeresés esetén az azt megalapozó döntés jogerőssé és végrehajthatóvá válásának időpontját, a döntés jellegének leírását és a végrehajtandó követelésnek és elemeinek a megjelölését a megkereső ország pénznemében, a végrehajtási eljárással kapcsolatos minden releváns eseményt, valamint a megkereső hatóság általi megerősítést arra vonatkozóan, hogy a döntéssel szemben további jogorvoslat nem vehető igénybe.

(3) A munkaügyi hatóság – lehetőség szerint a megkeresés kézhezvételétől számított egy hónapon belül –

a) a megkeresést elutasítja, ha az a 8/G. § (1) és (2) bekezdésében foglaltak figyelembevételével nem teljesíthető, vagy

b) a végrehajtást – a munkaügyi bírság végrehajtására vonatkozó szabályok szerint – foganatosítja, és a megkereső hatóságot a végrehajtás érdekében tett intézkedésekről haladéktalanul tájékoztatja.

8/G. § (1) A munkaügyi hatóság a megkeresést elutasítja, ha az nem tartalmazza a 8/F. § (1) és (2) bekezdésében meghatározott adatokat és információkat, vagy azok hiányosak, illetve nem felelnek meg az alapul szolgáló döntésnek.

(2) A munkaügyi hatóság a megkeresést elutasíthatja, ha

a) a végrehajtás várható költségei a végrehajtás alá vonandó követeléshez képest aránytalanul magasak, vagy a végrehajtás jelentős nehézséget okozna;

b) a végrehajtás alá vont követelés teljes összege nem éri el a 350 EUR-t vagy az ennek az összegnek megfelelő értéket;

c) a kötelezettnek az Alaptörvényben lefektetett alapvető jogai és szabadságai, illetve a rájuk vonatkozó alapvető jogi elvek tiszteletben tartása a végrehajtást nem teszi lehetővé.

(3) A végrehajtással kapcsolatos jogorvoslati kérelem benyújtása esetén a döntés határon átnyúló végrehajtására irányuló eljárást fel kell függeszteni, amíg a megkereső hatóság államának illetékes szerve vagy hatósága az ügyben nem dönt. A jogorvoslati kérelem benyújtásáról, valamint a felfüggesztés tényéről a munkaügyi hatóság haladéktalanul értesíti a megkereső hatóságot.

(4) A munkaügyi hatóság a követelést forintban hajtja be, a pénzügyi szankció vagy bírság kiszabása napján érvényes, a Magyar Nemzeti Bank által közzétett hivatalos devizaárfolyam figyelembevételével.

(5) A végrehajtás során érvényesített követelés a munkaügyi hatóságot illeti azzal, hogy annak elszámolására és kezelésére a munkaügyi bírság elszámolására és kezelésére vonatkozó szabályok az irányadók.

(6) A külföldi határozat magyarországi végrehajtása során felmerült költségeket a végrehajtást foganatosító munkaügyi hatóság maga viseli és azokat a végrehajtás során befolyt követelés terhére számolja el.

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 ügyészégi szolgálati jogviszonyról és az ügyészégi 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,

d) a 3. § (1) bekezdés a) pontjának alkalmazásában a munkaszerződés lényeges tartalmi elemein az alpbért, a munkakört, a munkavégzés helyét, valamint a munkaidőt is érteni kell.

(4) E törvény alkalmazásában a központi költségvetésbe történő befizetéskor a kötelező legkisebb munkabéren a jogszabályban meghatározott kötelező legkisebb munkabér havi mértékét kell érteni.

(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.

(5a) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy a büntetés-végrehajtási intézetekben fogvatartottak tekintetében rendeletben jelölje ki a munkaügyi hatósági jogkör gyakorlóját.

(5b) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben jelölje ki a munkaügyi hatósági jogkör gyakorlóját a honvédségi szervezeteknél, a honvédelemért felelős miniszter által vezetett minisztérium vagyongazdálkodásában lévő területen honvédelmi érdeket is szolgáló telepített munkahelynél és ideiglenes építési munkahelynél, a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálatnál, valamint azon gazdasági társaságoknál, amelyeknél a tulajdonosi jog gyakorlója a honvédelemért felelős miniszter (a továbbiakban együtt: honvédelmi foglalkoztatók).

(6) Felhatalmazást kap

a) a honvédelemért felelős miniszter, hogy rendeletben állapítsa meg a honvédelmi foglalkoztatók tekintetében a munkaügyi ellenőrzés eljárási, valamint a 2/A. §, 3. § és a 6. § alkalmazásának eltérő szabályait,

b) a rendvédelmi szervet irányító miniszter, hogy rendeletben állapítsa meg a 3. § alkalmazásának eltérő szabályait, valamint a munkaügyi hatósági jogkör gyakorlóját a rendvédelmi szerveknél és az önkormányzati tűzoltóságnál,

c) a büntetés-végrehajtásért felelős miniszter, hogy az igazságügyért felelős miniszterrel egyetértésben rendeletben állapítsa meg a büntetés-végrehajtási intézetekben fogvatartottak tekintetében a munkaügyi ellenőrzés eljárási szabályait, valamint a 2/A. §, 3. § és 6. § alkalmazásának eltérő szabályait.

9/A. §

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 vándorlás, a gyermekégyes 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 Hajtóulajdonosainak 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;
- m) az illegálisan tartózkodó harmadik országbeli állampolgárokat foglalkoztató munkáltatókkal szembeni szankciókra és intézkedésekre vonatkozó minimumszabályokról szóló, 2009. június 18-i 2009/52/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv szerinti illegális foglalkoztatás tilalmának, a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény irányadó rendelkezéseivel együtt;
- n) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008. november 17-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvnek,
- o) a harmadik országbeli állampolgárok valamely tagállam területén való tartózkodására és munkavállalására vonatkozó összevont engedélyre irányuló összevont kérelmezési eljárásról, valamint a harmadik országból származó, valamely tagállam területén tartózkodó munkavállalók közös jogairól szóló, 2011. december 13-i, 2011/98/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv,
- p) a harmadik országbeli állampolgárok időnkénti munkavállalás céljából való belépésének és tartózkodásának feltételeiről szóló 2014. február 26-ai 2014/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv;
- q) a harmadik országbeli állampolgárok vállalatban belüli áthelyezés keretében történő belépésének és tartózkodásának feltételeiről szóló 2014. május 15-ei 2014/66/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv,
- r) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet (az IMI-rendelet) módosításáról szóló, 2014. május 15-i 2014/67/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv.

11. § (1) Az egyes munkaügyi tárgyú és más kapcsolódó törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2011. évi CV. törvény (a továbbiakban: Módtv.) hatálybalépésétől számított 30. napon a munkaügyi hatóság a foglalkoztatóknak a Módtv. hatályba lépéséig hatályos 8/C. § (4) és (5) bekezdése alapján nyilvánosságra hozott adatai közül törli azoknak a munkáltatóknak az adatait, amelyek közzétételi kötelezettségét – ideértve a folyamatban lévő bírósági felülvizsgálattal érintett határozatok adatait is – az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. törvény és a Kbt. a Módtv. hatályba lépéséig előírta.

(2) A munkaügyi hatóság a 8/C. § (4) és (5) bekezdése szerinti közzétételi kötelezettsége a Módtv. hatályba lépését követően indult ügyekben feltárt jogsértések esetén irányadó.

(3) A Módtv. 34. § (1) bekezdésével megállapított 6. § (1) bekezdés c) pontjában a 3. § (1) bekezdés s) pontjára vonatkozó utalást 2011. július 20-ától kell alkalmazni.

(4) A 6/A. § rendelkezéseit a Módtv. hatályba lépését követően indult ügyekben feltárt jogsértések esetén kell alkalmazni.

12. § E törvénynek az egyes migrációs tárgyú és ezekkel összefüggésben más törvények módosításáról szóló 2016. évi XXXIX. törvénnyel megállapított rendelkezéseit a hatálybalépést követően megindult ügyekben kell alkalmazni.

13. § Az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2016. évi LXXIX. törvény hatálybalépésekor már Magyarország területén foglalkoztatott munkavállalók tekintetében a külföldi munkáltató a 8/D. § (1) bekezdés szerinti nyilatkozattételi és adatszolgáltatási kötelezettségének a törvény hatálybalépését követő hónap utolsó napjáig köteles eleget tenni.

1. melléklet az 1996. évi LXXV. törvényhez

A szolgáltatásnyújtás keretében történő kiküldetés megfelelőségének értékelési szempontjai

1. A munkaügyi hatóság a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás keretében Magyarországra kiküldött munkavállalók esetében a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv végrehajtásának, alkalmazásának és érvényesítésének céljából átfogóan értékeli a munkavégzésnek mindazon tényszerű elemét, amelyek arra hivatottak, hogy megállapítható legyen, mely esetben nem minősül a munkavállaló kiküldött munkavállalónak.

2. Annak megállapítása érdekében, hogy egy vállalkozás a pusztán belső igazgatási, illetve adminisztratív tevékenységeken kívül ténylegesen folytat-e érdemi tevékenységet, tágabb időkeret figyelembe véve el kell végezni a vállalkozás által letelepedés helye szerinti EGT-államban, valamint – szükség esetén – a kiküldetés helye szerinti EGT-államban folytatott tevékenységeket jellemző tényszerű elemek átfogó értékelését. Ezek az elemek különösen:

a) az a hely, ahol a vállalkozás bejegyzett székhelye és ügyvitele található, irodai helyiségeket használ, közterheket (adó, társadalombiztosítási befizetések) fizet, működési engedéllyel rendelkezik, vagy kereskedelmi kamara vagy szakmai testület bejegyzett tagja;

b) a kiküldött munkavállalók felvételének helye, illetve az a hely, ahonnan kiküldik őket;

c) a vállalkozás által egyrészt a munkavállalóival, másrészt az ügyfeleivel kötött szerződésekre alkalmazandó jog;

d) az a hely, ahol a vállalkozás érdemi üzleti tevékenységét végzi, és ahol adminisztratív személyzetet alkalmaz;

e) a letelepedés helye szerinti EGT-államban meglévő szerződések és/vagy elért forgalom száma, illetve nagysága, figyelembe véve többek között az új alapítású vállalkozások és a kis- és középvállalkozások egyedi helyzetét.

3. Annak megállapításához, hogy egy kiküldött munkavállaló munkáját ideiglenes jelleggel a szokásos munkavégzése szerinti EGT-államtól eltérő EGT-államban végzi-e, a munkára és a munkavállaló helyzetére vonatkozó valamennyi tényszerű elemet vizsgálni kell. Ilyen elemek különösen:

a) a munkát korlátozott ideig egy másik EGT-államban végzik;

b) a kiküldetés kezdetének időpontja;

c) a kiküldetésre azon EGT-államtól eltérő EGT-államban kerül sor, amelyben vagy amelyből a kiküldött munkavállaló a munkáját az 593/2008/EK rendelet (Róma I.) és/vagy a Római Egyezmény szerint rendszerint végzi;

d) a kiküldött munkavállaló visszatér abba az EGT-államba, amelyből kiküldetésre küldték, vagy várhatóan folytatja ott végzett munkáját, miután elvégezte azt a munkát vagy befejezte azt a szolgáltatásnyújtást, amelynek céljából a kiküldetésre sor került;

e) a tevékenységek jellege;

f) az utazást, az ellátást, valamint a szállást a munkavállalót kiküldetésbe küldő munkaadó biztosítja, vagy azok költségét megtéríti, és ha igen, ezt miként biztosítja, illetve a visszatérítésre milyen módszer alapján kerül sor;

g) minden olyan korábbi időszak, amely alatt az állást ugyanazon vagy másik (kiküldött) munkavállalóval töltötték be.

4. Egy vagy több, a 2. és 3. pontban felsorolt tényszerű elem teljesülésének hiánya nem jelenti automatikusan azt, hogy nem áll fenn kiküldetésnek minősülő helyzet. Az elemek vizsgálatát mindig az egyes konkrét esetekhez kell igazítani, és figyelembe kell venni a helyzet egyediségét. Annak megítélése szempontjából, hogy a munkavállaló valóban a 96/71/EK irányelv 2. cikkének (2) bekezdése szerinti fogalom-meghatározás alá tartozik, vizsgálni kell különösen a munkavégzéssel, az alárendeltséggel és a munkavállaló bérezésével kapcsolatos tényeket, függetlenül attól, hogy hogyan írja le az adott viszonyt a felek között létrejött szerződéses vagy egyéb megállapodás.

2. melléklet az 1996. évi LXXV. törvényhez

Bejelentés a határon átnyúló szolgáltatásnyújtás megkezdéséről

1. A szolgáltatóra vonatkozó adatok

1.1. A szolgáltató neve:

1.2. A szolgáltató laccíme (szervezet esetén székhelye):

1.3. A szolgáltató letelepedésének helye szerinti EGT-állam megjelölése:

1.4. A szolgáltató állampolgársága, más EGT-államban honos, ott nyilvántartásba vett jogi személy vagy jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet esetén a honossága szerinti EGT-állam nyilvántartásának megnevezése és a szolgáltató nyilvántartási száma:

1.5. A szolgáltató képviselőjének, vagy ha az nem azonos, a hatósággal való kapcsolattartásért felelős személynek, kézbesítési meghatalmazottnak a megnevezése és laccíme (székhelye):

2. A tevékenységre vonatkozó adatok

2.1. A folytatni kívánt szolgáltatási tevékenység megjelölése:

2.2. Az adott szolgáltatási tevékenység megkezdésére és folytatására való jogosultságot szabályozó külön jogszabályban meghatározott adatok:

2.3. Az engedélyező vagy nyilvántartást vezető hatóság megnevezése:

2.4. A szolgáltató engedélyének számát vagy nyilvántartási számát (ha a szolgáltató szolgáltatási tevékenysége a szolgáltató letelepedésének helye szerinti EGT-államban engedélyhez vagy nyilvántartásba vételhez kötött):

2.5. A szolgáltató nyilatkozata, hogy a tevékenységet határon átnyúló szolgáltatásnyújtás keretében kívánja folytatni:

3. A szolgáltató kijelenti, hogy a 2. pontban részletezett tevékenységet határon átnyúló szolgáltatásnyújtás keretében kívánja folytatni.

4. A munkavégzésre vonatkozó adatok:

4.1. A határon átnyúló szolgáltatás keretében kiküldött munkavállalók várható száma:

4.2. A kiküldetés tervezett időtartama:

4.3. A kiküldetés kezdetének és végének megjelölése:

4.4. A munkavégzés helyének megjelölése:

4.5. A kiküldetésre okot adó szolgáltatás jellegének megjelölése:

3. melléklet az 1996. évi LXXV. törvényhez

Munkaügyi határozat külföldön történő végrehajtása iránti megkeresés tartalma

A megkereső hatóság (a végrehajtást a magyar jog szerint foganatosító hatóság) általi, közigazgatási szankció és/vagy bírság külföldön történő végrehajtása iránti megkeresésnek az alábbiakat kell tartalmaznia:

I. A végrehajtandó követeléssel kapcsolatos információk

1. Megkereső hatóságra vonatkozó adatok:

1.1. A megkereső hatóság hivatalos megnevezése

1.2. A megkereső hatóság székhelye

1.3. A kapcsolattartást felelős személy neve és elérhetőségei

2. A megkeresett hatóságra vonatkozó adatok:

2.1. A megkeresett hatóság megnevezése

2.2. A megkeresett hatóság székhelye

3. A kötelezettre vonatkozó adatok:

3.1. A végrehajtandó határozatban megjelölt kötelezett neve

3.2. A kötelezett azonosítására szolgáló adatok

- 3.2.1. székhely vagy cím,

- 3.2.2. cég esetében az ismert nyilvántartási adatok

- 3.2.3. magánszemély esetében a természetes személyazonosító adatok

3.3. A kötelezett azonosítását szolgáló egyéb adatok

4. A végrehajtandó határozattal kapcsolatos információk:

4.1. Az elsőfokú, valamint a jogerős és végrehajtható határozatot hozó szerv megjelölése, a határozat iktatószáma

4.2. A végrehajthatóvá válás időpontja

4.3. A végrehajtandó határozatban meghatározott jogsértés megjelölése és rövid leírása

4.4. A végrehajtás alapjául szolgáló jogszabályi rendelkezések megjelölése

4.5. A végrehajtandó követelés részletezése:

- Főösszeg

- Érvényesíthető eljárási és egyéb költségek

- késedelmi pótlék, kamat

4.6. A végrehajtás alapjául szolgáló dokumentumok felsorolása

4.7. A végrehajtás alapjául szolgáló egyéb információk

5. A végrehajtással kapcsolatos információszolgáltatásra, jogorvoslatra vonatkozó tájékoztatásra jogosult szerv megjelölése:

II. A végrehajtással kapcsolatos információk és tájékoztatások

1. A határozat megküldésének célja és a teljesítésre előírt határidő megjelölése

2. A határozat végrehajthatóvá válásával kapcsolatos lényeges információk leírása

- a jogerős és végrehajtható határozat vagy ítélet kézbesítésével kapcsolatos információk,

- a kötelezett által igénybe vett jogorvoslati lehetőség részletezése

- a végrehajtási eljárás során érvényesíthető jogorvoslat részletezése

3. A végrehajtandó követeléshez kapcsolódó járulékos költségek számítására vonatkozó információk